

Dokument nr. 5

(2008–2009)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning
om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2008**

REGISTER

	Side
Innledning	5
Sammendrag og anbefalinger	11
Generelle spørsmål	14
- Klagesaker	14
Vernepliktsverket	14
- Lærlingeordningen	15
- Tillitsmannsordningen (TMO)	15
- Velferdstjenesten	19
- Voksenopplæring	22
- Sanitetstjenesten	24
- Helse – Miljø – Sikkerhet	26
- Disiplinærsituasjonen	28
Saker behandlet ved Ombudsmannens kontor	31
- Menige mannskaper	31
- Verneplikt, utskrivning, rulleføring	31
- Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse	32
- Beordring, overføring, forflytning, frabeordring, dimittering	34
- Vervede og kvinnelige soldater	34
- Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap av materiell	38
- Kosthold	39
- Tjenesteforhold, tjenestebevis	39
- Permisjoner	44
- Godtgjørelser – økonomiske forhold	44
- Sykesaker	46
- Sosiale saker	47
- Forsvarets skolevirksomhet	48
- Befalssaker	48
- Sivilt personell	51
Befaringer og informasjonsmøter	59
Vedlegg/instruks	82

Dokument nr. 5

(2008–2009)

Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2008

Til Stortinget:

INNLEDNING

I henhold til vedlagte instruks fra Stortinget gir Ombudsmannsnemnda for Forsvaret med dette melding om Ombudsmannens og ombudsmannsnemndas virksomhet i 2008. Meldingen er i hovedsak lagt opp på samme måte som i de foregående år.

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

Stortinget har vedtatt instruks for Ombudsmannsnemnda 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 Ombudsmannsnemnda for sivile vernepliktige. Medlemmene av denne nemnda er de samme som velges til medlemmer av Ombudsmannsnemnda 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 utvalgsregulativ. Etter vedtak i Stortinget høsten 2005 samt i juni 2006 består ombudsmannsnemnda 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
André Wietfeldt, Stavanger
Ivar Johansen, Oslo

Varamedlemmer:

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

Varamedlem Bjørn Robstad har vært fast møtenede i perioden.

Personellsituasjonen ved Ombudsmannens kontor har vært tilfredsstillende gjennom hele 2008. En kontorsekretær har i perioden hatt fødselspermisjon.

Kontoret har fortsatt forbedring av sitt elektroniske verktøy, inkludert vektlegging av elektronisk dokumentasjon og av fysisk ytre og indre sikkerhet.

Ombudsmannsnemnda ønsker innledningsvis å påpeke enkelte saker som omhandles senere i dokumentet.

Tjenestemannsorganisasjonene har overfor nemnda reist spørsmål om hvor langt den politiske beslutningsmyndigheten går. De viser til at St.prp.nr. 48 går langt i å detaljstyre Forsvarets omstilling, og griper med sine vedtak langt inn i hva som normalt ville vært gjenstand for medbestemmelse i henhold til Hovedavtalen. Dette har etter organisasjonenes mening fått store konsekvenser for omstillingsprosessen, og betegnes som vesentlig årsak til frustrasjon og til at arbeidsgiver ikke evner å ivareta sine forpliktelser i henhold til lov og avtaleverk. Organisasjonene hevder i denne sammenheng at arbeidsgiver har satt lov og avtaleverk ut av spill for å tilfreds-

stille politiske føringer. Nemnda har ikke tatt stilling til dette, men finner det naturlig at rette politiske myndighet avklarer dette.

Generelt sett oppleves arbeidsmiljøet som godt de fleste steder i Forsvaret, men en fortsatt ubalanse mellom de oppgaver som pålegges Forsvaret og de ressurser som stilles til disposisjon for Forsvarssjefen fører til et tildels høyt frustrasjonsnivå blant mange ansatte. Nemnda er orientert om grupper av ansatte som blir pålagt både for mye og uønsket overtid, og som føler frustrasjon rundt fordeling av arbeidsoppgaver. Nemnda ber Forsvaret om å se nærmere på dette.

Nemnda er skeptisk til hvordan enkelte fratredelsesavtaler synes å ha vært brukt i Forsvaret. Nemnda er opptatt av de ansattes rettsikkerhet og at de har beskyttelse mot overgrep og vilkårlighet fra myndighetenes side, muligheten til å forutberegne sin rettsstilling og mulighet for å forsvare sin rettslige interesse. I prosesser rundt slike avtaler skal ansatte være sikret forutberegnlighet og likhet, ingen skal lide urett og det skal tas hensyn til menneskeverdet. Nemnda ber om at Forsvaret gjennomgår nærmere hvordan slike prosesser håndteres.

Sikkerhetsklarering for soldater er et tilbakevendende tema. Slik klarering kan ta svært lang tid for en del soldater. Dette oppleves som en belastning for den enkelte soldat, og det gir avdelingene dårlig forutsigbarhet. Ombudsmannen har tidligere reist spørsmål om hvorvidt alle soldater må klareres for "Hemmelig", siden bare et fåtall håndterer hemmelig informasjon i løpet av tjenesten. Det er nemndas syn at klarering i prinsipp bør foreligge ved fremmøte til rekruttskole eller senest innen rekruttperioden er over.

Nemnda er opptatt av rotasjonen for tjeneste i internasjonale operasjoner. Det synes som om det er for få befal i forhold til rullerende bemanning i utlandet. 1:5-forholdet er ikke oppnådd, og overfor nemnda hevdes det at for enkelte grupper av fast tjenestegjørende kan belastningen ofte være 1:2 og sågar 1:1. Etter nemndas syn handler dette om tilstrekkelig tilgang på personell. Nemnda viser i denne sammenheng til prosjektet "Hærreserve-pilotavdeling" i en av Hærens bataljoner. Etter nemndas syn er en slik reserve et bidrag til å minske belastningen ved hyppige rotasjoner i internasjonale operasjoner. Tilsvarende reserve bør kunne sees på for andre avdelinger.

Nemnda opplevde under sitt besøk i Afghanistan at det er en gjennomgående oppfatning blant personellet at det skjer forfordeling av utstyr, og at dette skyldes stor uklarhet i ansvarsforhold mellom hvem som skal belastes regningene ved utstyr som skal brukes, personellens hjemmeavdeling eller FOHK. Ut fra de utsagn som ble gitt kan det dermed virke som en kamp om å unngå å få kostnader på eget regnskap. Nemnda ber Forsvaret sørge for retningslinjer som vil oppfattes entydige og klare hva angår utstyr.

Nemnda har foretatt to befaringer i Heimvernet i 2008. Mannskap og befal gir sterkt uttrykk for bekymring over at HV nå blir inndelt i ett A- og ett B-lag, hvor det kun er en liten del av styrken - Innsatsstyrken - som blir A-laget med moderne utstyr og tilstrekkelig trening og øvelse, mens forsterkningsmannskapene ikke øves. De frykter for HVs fremtid hvis trening uteblir. Nemnda deler soldatenes bekymring om at manglende øving vil være å "slå beina unna" en av bærebjelkene i Heimevernet, og vil slå negativt ut på HV-soldatenes motivasjon.

Nemnda viser ellers til de enkelte kapitler, befæringsrapporter og de særlige spørsmål rundt ytringsfrihet og fratredelsesavtaler som omtales under "Generelt".

Saker for ombudsmannnemnda 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 etablerte en uavhengig og kyndig instans som kan gå den militære forvaltningen nærmere etter i sømmene.

Ombudsmannen utfører kontroll- og tilsynsvirksomhet på vegne av Stortinget. 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 erfaring arbeidet med enkeltsakene gir, kan ombudsmannen også gjennom saker som tas opp av eget til-

tak 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 2008 holdt møter under befaringer samt:

31. mars
5. juni
15-17. desember

Nemnda har i 2008 foretatt befaringer ved militære tjenestesteder slik:

1. Skjold, Bardufoss, Rusta, Heggelia, Setermoen.
2. KNM Harald Haarfagre, Vatneleiren, FOHK Jåtta,
3. Rygge Flystasjon
4. Møre og Fjordane Heimevernsdistrikt 11
5. Kabul, Mazar-e Sharif, Meymaneh (Afghanistan)
6. Nemnda deltok i juni på Landskonferansen for tillitsvalgte i Forsvaret.

Ombudsmannen har utover befaringene besøkt en rekke avdelinger og tjenestesteder innen alle forsvarsgrener. Ved avdelinger som opplever ekstra omstillingstrykk eller som har særlig tung arbeidsbelastning, nasjonalt såvel som internasjonalt, har Ombudsmannen opplevd en markant økning i henvendelser og forespørsler, også om deltagelse i møter med personell av alle kategorier. Ombudsmannen deltar videre på landsstyremøter i Vernepliktsrådet og underviser ved TMO-kurs, kurs for velferdsassistenter og andre kurs ved avdelinger og skoler.

Det vises ellers til nemndas rapporter fra befaringene.

Generelt

Representanter for tjenestemannsorganisasjonene og Forsvarets Hovedverneombud uttrykker overfor nemnda fortsatt bekymring for arbeidsmiljøet i Forsvaret. De mener at ansatte fortsatt er svært forsiktig med å ytre seg eller å delta åpent i forsvarsdebatt av frykt for å få stopp i videre karriere. Det hevdes at åpenhet for ytringer ble betraktet som bedre da Forsvarssjefen var adskilt fra Forsvarsdepartementet.

Ombudsmannsnemnda uttalte i Dokument nr. 5 (2006-2007) om ytringsfrihet at nemnda var svært bekymret for utviklingen og derfor i særskilt grad ville arbeide med slike spørsmål i 2008.

Generelt sett mener nemnda å spore bedring i denne perioden. Representanter for tjenestemannsorganisasjoner og ansatte uttrykker fortsatt bekymring, men sier at de i mindre grad opplever frykt for trakassering og/eller karrierestopp. Det foreligger også noen færre bekymringsmeldinger/henvendelser til

Ombudsmannen. Nemnda håper at utviklingen i 2008 varsler et brudd med hva som oppleves som noen år med svekkelse av ytringsfrihet.

I "Ethiske grunnregler for forsvarssektoren" heter det at "ansatte har som alle andre en grunnleggende rett til å delta i den offentlige debatt, også om forsvarssektorens virksomhet".

Nemnda legger til grunn at en arbeidsgiver ikke har adgang til å reagere på en ansatts ytringer, med mindre det foreligger en åpenbar risiko for skade på arbeidsgiverens legitime og saklige interesser. Som utgangspunkt gjelder ytringsfriheten også forhold som hører inn under arbeidsområdet og som berører forholdet til arbeidsgiveren. Offentlig ansatte har et vidt spillerom for offentlig å gi uttrykk for sin mening, også om forhold på eget arbeidsområde og på egen arbeidsplass.

Ytringsfriheten for offentlig ansatte ble styrket ved grunnlovsendringen som ble vedtatt 30. september 2004. Grensen for ansattes ytringsfrihet følger nå direkte av tolking av Grunnloven, og de ansattes ytringsfrihet ansees som utvidet etter endringen. Arbeidstakere står imidlertid i en stilling som kan medføre at de må legge bånd på sin ytringsfrihet. Begrensninger i den ansattes ytringsfrihet må begrunnes og ha rettslig grunnlag i lov, arbeidsavtaler eller i den ulovfestede lojalitetsplikten som gjelder i alle arbeidsforhold.

Lojalitetsplikten innebærer en plikt for den ansatte til å unngå å ytre seg på en illojal måte som skader arbeidsgivers legitime og saklige interesser, og er knyttet til arbeidsgivers styringsrett. Styringsretten gir imidlertid ingen generell adgang til å regulere eller sanksjonere ansattes ytringer. Arbeidsgiver kan derfor ikke slå ned på ytringer som oppfattes som uønskete, uheldige eller ubehagelige. Uttalelser som ikke er undergitt taushetsplikt, og som i hovedsak gir uttrykk for arbeidstakerens egne oppfatninger, er det normalt anledning til å komme med. Dette fremgår av retningslinjene som ble trukket opp av Justisdepartementet i St.meld. nr. 26 (2003-2004) at begrensninger i ytringsfriheten som generelt utgangspunkt bare bør gjelde ytringer som påviselig skader, eller påviselig kan skade, arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte.

Ansatte har med andre ord stor adgang til å ytre seg. Men om adgangen kan synes klar, betyr ikke det at forsvarsansatte tør bruke sin ytringsfrihet, verken internt eller delta i det offentlige rom. Det kan skyldes engstelse for karrierestopp og/eller for såkalt "usynlig straff", hvor arbeidstager over tid mener seg "satt på sidelinjen". Det hevdes også at økningen av profesjonelle informasjons- og kommunikasjonsrådgivere som bindeledd med allmennheten, gjør at den med faglig innsikt og ytring ofte kommer i bakgrunnen. Profesjonalisering og sentralisering av kommunikasjon med offentligheten kan dermed oppleves

slik at den innskrenker ansattes mulighet til å ytre seg, og det er også opplevd slik av ansatte.

Ytring skal også kunne omfatte kritikk, uten fare for sanksjon. Hvis uttalelsen er rimelig, selv om det er kritikk, må etter nemndas mening ledelsen tåle kritikken. Slik ansatte og offentligheten oppfatter det, finnes det flere eksempler hvor kritisk ytring basert på faglig ekspertise har ført til sanksjonering, herunder saker som gjaldt en tidligere sjef for Forsvarets Sanitet og en tidligere militær ekspert i Forsvarets stabsskoles mediegruppe.

Uten at nemnda går nærmere inn på de to nevnte saker, er det nemndas syn at sanksjonering av kritikk eller av kontroversielle, men rimelige uttalelser, gir sterk begrensning av ytringsfriheten, og bør ikke forekomme.

Både ansatte og ansattes organisasjoner har reist spørsmål om Forsvaret og Forsvarsdepartementet bruker "unntatt offentlighet" eller annen sikkerhetsgradering som ledd i å innskrenke ytringsfriheten. Det vises i denne sammenheng til delundersøkelser og granskninger. Nemnda har ikke holdepunkter for å kunne si at dette gjøres bevisst, selv om enkelte tilfelle kan virke som unødig innskrenkende. I praksis er det imidlertid slik at "unntak fra offentlighet" virker ekskluderende og kan være sensurerende.

Tillit innad i Forsvaret og mellom Forsvaret og offentligheten bygges først og fremst ved åpenhet. Lukker man til, skaper man også mistillit. Målet må i størst mulig grad være innsyn, åpenhet og en debatt som fører til de beste løsninger. Etter nemndas syn bør debatt og ytringer derfor i størst mulig grad fremmes og hilses velkommen.

Overfor Ombudsmannen er det orientert om – og reist saker – hvor personell hevder seg trakassert. Ombudsmannen har også bedt om orientering om sak som gjaldt varsling i HV om privat og uriktig bruk av økonomiske midler, helikopter, mm., hvor varsleren gjennom tre år har opplevd jobben som et mareritt og har følt seg mobbet ut av stilling. Det endte med at vedkommende kaptein inngikk avtale om fratredelse ved årsskiftet. Varsleren har etter Ombudsmannens oppfatning opptrådt korrekt, og Ombudsmannen vil på generelt grunnlag påpeke at saken burde ha vært håndtert annerledes, og offiseren burde ha vært behandlet annerledes fra første stund.

Nemnda mener at saker som i realitet straffer varsleren mer enn det eller den det varsles om, kan føre til tilbakeholdenhet fra fremtidige varslere. Signaleffekten i utfallet av slike saker kan ha betydning for om varsling om alvorlige forhold vil skje, hvis det oppfattes slik at den som står frem, kan risikere represalier.

I møte med Forsvarets Hovedverneombud (FOHV) ble nemnda fortalt at generelt sett oppleves arbeidsmiljøet som godt og solid de fleste steder i Forsvaret, men at det er fortsatt en ubalanse mellom de

oppgaver som pålegges Forsvaret og de ressurser som stilles til disposisjon for Forsvarssjefen. Dette fører til et tildels høyt frustrasjonsnivå ute blant de ansatte. Verneombudet får henvendelser som dreier seg om slitne medarbeidere som blir pålagt for mye og uønsket overtid i tillegg til frustrasjon rundt fordeling av arbeidsoppgaver. Andre henvendelser til FOHV dreier seg om trakassering som kommer i forskjellige former og uttrykk. I følge tall fra Arbeidsmiljøundersøkelsen 2008 ser det ut til at det kan være en reduksjon i dette fra 2007 til 2008.

Nemnda regner med at Forsvaret sørger for å få en hensiktsmessig verneorganisasjon på plass i den nye organisasjonsstrukturen. Nemnda ser det som nødvendig at HMS-kompetansen økes ytterligere hos arbeidsgiver og at arbeidet med å innføre bedre internkontrollrutiner i Forsvaret fortsetter. Nemnda ber også Forsvaret vurdere om det bør gjennomføres mindre arbeidsmiljøundersøkelser ute ved Forsvarets driftsenheter, de såkalte DIFene, for å få kartlagt arbeidspresset på de ansatte.

Ved befaringer ved avdelingene møter nemnda fortsatt en god del frustrasjon. Ombudsmannen får likeledes ved sine mange møter med personell og til-litsvalgte for befal og sivilt ansatte et forholdsvis stort antall bekymringsmeldinger.

Bekymringsmeldingene fra ansatte, representanter for ansatte og tjenestemannsorganisasjonene dreier seg i stor grad om allmennt menneskelige rettigheter. I møter mellom Ombudsmannnemnda og tjenestemannsorganisasjonene fremholder organisasjonene at arbeidsbelastningen gjennomgående er svært tyn-gende. Det samme fremholder hovedverneombudene.

Nemnda erfarer også under sine befaringer at arbeidssituasjonen er en "gjenganger" og at mange av Forsvarets ansatte er preget av et høyt arbeidspres-s, som i noen grad også har ført til økt sykefravær. Økt aktivitet både hjemme og i internasjonale operasjoner har medført at Forsvarets personell i gjennomsnitt arbeider langt mer enn 1 årsverk (organisasjone-ne anslår dette til rundt 1,4 årsverk). Samtidig har omstilling det siste året medført ytterligere belastning og mye frustrasjon blant Forsvarets personell. Årsakene til frustrasjon er mangeartet, men de mest fremtredende er i tillegg til det høye arbeidspresset det som oppfattes som manglende helhetlig ledelse og manglende forståelse for en rekke av de omstillingsstiltakene som nå gjennomføres.

Tjenestemannsorganisasjonene har i møter med nemnda reist spørsmål om hvor langt den politiske beslutningsmyndigheten går. De viser til at St.prp.nr. 48 går langt i å detaljstyre Forsvarets omstilling, og griper med sine beslutninger langt inn i hva som normalt ville vært gjenstand for medbestemmelse i henhold til Hovedavtalen. Dette har etter organisasjonenes mening fått store konsekvenser for omstillings-

prosessen, og betegnes som vesentlig årsak til frustrasjon og til at arbeidsgiver ikke evner å ivareta sine forpliktelser i henhold til lov og avtaleverk. I særlig grad påpekes dette i nedleggings- og flytteprosessen av FOHK (Forsvarets Operative Hovedkvarter) fra Jåtta ved Stavanger.

Organisasjonene hevder i denne sammenheng at arbeidsgiver har satt lov og avtaleverk ut av spill for å tilfredsstillende politiske føringer. Nemnda har ikke vurdert hvor langt den politiske beslutningsmyndighet går eller foretatt avveininger hvordan den griper inn i lover, regler eller avtaler. Nemnda merker seg imidlertid at hverken organisasjoner eller det personell nemnda har møtt føler seg tilstrekkelig ivaretatt. Nemnda merker seg videre at personell mister tillit til ledelsen under slike prosesser, og at de mister troen på lover og avtaler. De ansatte viser blant annet til at orienteringsmøte for de ansatte ble innkalt med tre dagers varsel i ferietid (juli), regler for tidsfrister brytes o.l.

Omstillingstrykket bidrar til å forsterke slitasje ved en allerede høy arbeidsbelastning. Dette gjelder ikke en avdeling som FOHK alene, også Forsvarets Logistikkorganisasjon (FLO) er under høyt trykk og under rask omlegging.

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 fortsatt mørkt på fremtiden med underproduksjon av befal.

Nemnda ber Forsvaret følge opp dette.

Nemnda ser det som positivt at Forsvaret for perioden 2009-2012 setter inn virkemidler overfor personell i omstilling. For å gjennomføre omstillingen uten for stort tap av kompetanse kan det settes inn tiltak som den enkelte driftsenhet (DIF) kan benytte seg av. Tiltakene skal gjøre det enklere å beholde kompetansen under avvikling og stimulere ansatte til å flytte med. Ingen ansatt har krav på virkemidlene, og det er opp til Forsvaret å gi tilbud om dette. Virkemidlene kan tilbys fast og midlertidige tilsatte, militære og sivile, i tillegg til lærlinger, grenader og matroser med minimum 1 års gjenværende kontrakt.

Nemnda merker seg at tiltakene omhandler flyttekostnader, boliglån, flyttepermisjon utover den velferdspermisjon som avdelingssjefene kan innvilge,

videreutvikling av pendlerordningen, mulig dekning av barnehageutgifter i inntil to år for de som flytter med, lønnsforskudd og lønnstilskudd. Nemnda regner med at Forsvaret fortløpende vurderer omfanget av tiltak i samråd med arbeidstagerorganisasjonene.

Gjennomføringen av den praktiske utførelse av Forsvarets familiedirektiv har fått forholdsvis mye kritikk av ansatte. Organisasjonene gir uttrykk for at Forsvarets uttrykte familiepolitikk så langt er betraktet som praktisk ugjennomførlig. For nemnda synes det dog å være kontinuerlig bedring, om enn tempoet står tilbake å ønske sett fra personellets side.

Nemnda har tidligere stilt kritiske spørsmål til fratredelsesavtaler med utvidet taushetsplikt. Representanter for personellet hevder at Forsvarsstaben (FST) tar sine avgjørelser etter dialog med Forsvarsdepartementets (FD) juridiske avdeling, og at juridisk avdeling kan, i påkommende tilfeller, ende opp også som saksbehandler/konsulterende avdeling i eventuelle ankesaker. Nemnda har fastslått at dette fremstår som uheldig, da det kan stilles spørsmål om kravet til forsvarlig saksbehandling er fulgt, og om habilitet og integritet i saksbehandlingen. I denne forbindelse ble det fremhevet at det burde være i FSTs og FDs interesse at de prosessene som igangsettes, oppleves som troverdige og rettfærdige.

Saker som gjelder avtaler om fratredelse er også i 2008 tatt opp av organisasjoner og personell med Ombudsmannen. Nemnda går her ikke inn på sakene konkret, men vil igjen 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 at det bør 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.

Samtaler Ombudsmannen har hatt med personell som har inngått fratredelsesavtaler, viser at begrunnelsen for å inngå avtale, er sammensatt. To ting ser allikevel ut til å prege alle sakene; 1) den ansatte føler seg rettsløs, 2) den ansatte føler seg i en presset situasjon og orker ikke tanken på å gå til arbeidsrettssak eller rettssak om erstatning, med det mediapress og offentlighet det kan medføre. En rettsprosess tar dessuten tid og det kan bli kostbart. Den ansatte får ved fratredelsesavtale saken ut av verden og kommer seg ut av det som synes som en uløselig konflikt der og da.

Nemnda er skeptisk til hvordan enkelte fratredelsesavtaler synes brukt i Forsvaret. Selv ved konflikter er det ikke gitt at en fratredelsesavtale gir den beste løsningen, og arbeidsgivers interesse kan være i konflikt med arbeidstakers sosiale verdier. Selv om frivillig fratredelse kan være det minst belastende for vedkommende, er samtidig rettssikkerheten minimal.

Det kan også skje at personell sier opp i den feilaktige tro om at vilkårene for oppsigelse eller avskjed i stilling er oppfylt. Det bør videre stilles spørsmål om ikke saksbehandlingsregler som gjelder ved vedtak om oppsigelse og avskjed kan bli skjøvet til side ved inngåelse av en fratredelsesavtale. Lovgiver har utformet disse reglene for at et arbeidsforhold skal avsluttes i bestemte former og skal beskytte arbeidstaker mot urettmessig oppsigelse og avskjed. Reglene er en viktig del av stillingsvernet og en tilsidesettelse av disse kan derfor uthule stillingsvernet.

Det er også uheldig om slike avtaler blir til under press. Press kan utøves på forskjellige måter og skjer ofte skjult. Det kan være tidspress, trusler om å kontakte media, trusler om å fatte et avskjedsvedtak, trusler om anmeldelse til politi o.l. At arbeidsgiver truer arbeidstaker til å gå av, er uheldig og bør ikke forekomme. Vilårene for avskjed er skjønsmessige og det kan derfor også være vanskelig for arbeidsgiver å vurdere om man har saklig grunnlag for oppsigelse/avskjed.

Nemnda er opptatt av de ansattes rettsikkerhet og at de har beskyttelse mot overgrep og vilkårlighet fra myndighetenes side, muligheten til å forutberegne sin rettsstilling og mulighet for å forsvare sin rettslige interesse. Likeledes må det stilles krav til saksbehandling, habilitet, kontradiksjon, overprøvelse, prosessuelle krav og krav om regelbinding. Dette er krav som skal sikre forutberegnlighet, likhet; de skal hindre at noen lider urett og de skal ta hensyn til menneskeverdet. Sett i dette lys er bruken av fratredelsesavtaler etter nemndas oppfatning ikke uproblematisk. Embets- og tjenestemenn har et sterkt og begrunnet stillingsvern. En utstrakt bruk av fratredelsesavtaler kan derfor uthule dette vernet. Nemnda oppfordrer til varsomhet med bruk av fratredelsesavtaler. Når lovgiver har utformet regler som gir et sterkt stillingsvern, er det uheldig om arbeidsgiver skal kunne avtale seg ut av dette vernet.

Nemnda registrerer det som positivt at Ombudsmannen for 2008 ikke er blitt forelagt saker om fratredelse som inneholder åpenbare ugyldige punkter og at det så langt ser ut til å være inngått færre avtaler.

I møte med nemnda i desember ble det fra en av tjenemannsorganisasjonene rettet oppmerksomhet mot en bestemt type personell; flygere som mente seg nærmest rettsløse i forhold til stilling, når flyger-nemnda skal avgjøre anbefaling til Generalinspektøren for Luftforsvaret, med hensyn til flygerens skikkethet for opprettholdelse av sertifikat. Det ble rettet kritiske spørsmål til flyger-nemndas sammensetning, at flygeren ofte blir innkalt til vurdering på kort varsel, og uten at han gis adgang til å bli bistått av en rådgiver eller tillitsvalgt. Det ble påpekt at Forsvarets veiledningsplikt blir oversett i slike tilfeller, og at resultatet får store lønsmessige konsekvenser for perso-

nellet det gjelder. Nemnda ser det som naturlig at denne sak drøftes av organisasjonene med Generalinspektøren for Luftforsvaret.

Nemnda har merket seg at det sivilt ansatte personellet er blitt tungt belastet i forbindelse med omorganiseringer i Forsvaret. Personellet blir stadig brakt inn i nye prosesser som har gjort det vanskelig for mange, og mange har resignert. Kapasitetsreduksjon på personellsiden har medført en meget stor grad av overtidsarbeid, som etter organisasjonenes mening har medført at arbeidsmiljøloven brytes daglig. De frykter konsekvenser av belastningen over tid.

De sivile tjenestemannsorganisasjonene har reist spørsmål overfor nemnda om ikke sivilt ansatte med riktig kompetanse i større grad kan verdsettes og inngå i en del stillinger som i dag dekkes av befal, for eksempel administrative stillinger, i og med at det på fagmilitære områder er mangel på befal. Nemnda fikk opplyst at blant de ansatte i FLO, med 4000 sivilt ansatte og 2000 befal, finnes det omtrent ingen sivile ledere. Mange sivilt ansatte føler seg derfor tilside-satt.

Nemnda merker seg også at kvinners muligheter til utvikling og karriere i særlig grad fremheves for militært kvinnelig personell, mens det i betydelig mindre grad fremheves tilsvarende for sivilt kvinnelig personell.

Nemnda merker seg som svært positivt at fra høsten 2008 har Forsvarets skolesenter (nå Forsvarets Høgskole) startet et pilotprosjekt med videreutdanning for sivilt ansatte i Forsvaret, og vil følge utviklingen i dette.

Forsvaret ønsker å fremstå som en kompetansebedrift, hvor begrepet "livslang læring" har reelt innhold. Etter tilpassingen til det sivile høyskolesystemet registrerer nemnda nå at det synes som det er et press for å få gjennomført all utdanning så tidlig som mulig. Dette har eksempelvis gitt seg utslag i forslag om øvre aldersgrense på 35 år for opptak på stabskolen. Overfor nemnda stilles det spørsmål om ikke slike grenser vil gå ut over kvaliteten i utdanningen, ved at den enkelte har et lavere erfaringsnivå og derved mindre å bidra med til undervisningen og fellesskapet. Det stilles også spørsmål om ikke dette kan utelukke enkelte kategorier personell fra å være søknadsberettiget. Herunder nevnes personell som står i særskilt omfattende operativ tjeneste, som spesialstyrker, etterretningstjeneste o.l.

Nemnda noterer seg at Forsvarets medarbeiderundersøkelse i all hovedsak viser at ansatte trives i Forsvaret. Nemnda merker seg imidlertid samtidig at undersøkelsen viser at det fortsatt eksisterer et tillitsgap mellom ansatte og ledelse. Svarprosent på om de ansatte har tiltro til at Forsvarssjefen og hans nærmeste ledere i Forsvaret evner å ivareta Forsvarets fremtid, svarer 15,6 prosent at de er helt uenig, og 21,3 prosent at de er delvis uenig.

Sammendrag og anbefalinger

Under nemndas befaring i Afghanistan i slutten av 2008 tok flere tok opp de positive erfaringer som styrkene har gjort med det norske helikopterbidraget i Meymaneh, som ble etablert 1. mars 2008. Nemnda sier seg fornøyd med at bidraget for medisinsk evakuering forlenges med ett år og blir stående frem til oktober 2010. Behovet for denne kapasiteten har økt med det økende trusselnivået i Afghanistan, og særlig fordi PRT Meymaneh har overtatt ansvaret for det urolige Ghwormach-distriktet. Nemnda vil samtidig peke på den særlige belastning som personellet knyttet til denne tjenesten har. Helikoptermiljøet er lite og sårbart, og personellet har tatt opp sin arbeidssituasjon og tjenestebelastning med Ombudsmannen. Helikopterbidraget har til nå hatt rundt 30 skarpe helikopteroppdrag i Afghanistan. Det vil si at de har hentet ut skadde fra operasjonsområdet, samt hatt ambulanseoppdrag mellom Meymaneh og sykehuset i Mazar-e Sharif. Bidraget har hatt meget høy tilgjengelighet i løpet av tiden i Afghanistan.

Norge har også sendt et opplæringslag til en afghansk bataljon som først og fremst skal operere i de vestlige delene av Faryab og Ghwormach. Personellet reiste overfor nemnda en rekke spørsmål om operasjoner inn i Ghwormach-distriktet og det vises til kommentarer i befaringsrapporten om dette.

Nemnda merker seg bedring i kapasiteten av pansrede kjøretøy, men kapasiteten synes fortsatt underdimensjonert. Nemnda registrerer likeledes at standarden på det rullende materiell generelt slites fort og krever omfattende vedlikehold. Nemnda regner med at dette fortsatt gis høy prioritet.

Nemnda merker seg også at styrkenes bevegelsesmønster var mer sikret og at enkelte områder som nemnda besøkte for halvannet år siden, nå ble betegnet som utrygge. Jevnt over synes oppfatningen av sikkerhetssituasjonen blant styrkene endret siden forrige besøk. Antallet sikkerhetshendelser er økt over hele Afghanistan og flere gir uttrykk for at de føler økt risiko.

Nemnda ble informert om erfaringene av ”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.

Nemnda ble overrasket over at det i alle norske enheter nemnda besøkte, ble det klaget på mangler i utrustningen. I Meymaneh ble det eksempelvis klaget over mangel på reservesoveposer og reservevåpen for operasjonene i felt. Det var en gjennomgående oppfatning blant personellet at uklarheter i ansvarsforhold mellom hvem som skal belastes regningene ved utstyr som skal brukes, personellens hjemmeavdeling eller FOHK, skaper unødig forvirring. Nemnda ble forklart at hjemmeavdeling i Norge vegret seg

mot å utruste soldatene fullstendig fordi utgiftene da ville komme på hjemmeavdelingens regnskap, og ikke på kontoen for Afghanistan. Ut fra de utsagn som ble gitt kan det dermed virke som en kamp om å unngå å få kostnader på eget regnskap. Nemnda tar ikke stilling til påstandene, men ber Forsvaret sørge for retningslinjer som vil oppfattes entydige og klare hva angår utstyr.

Nemnda ble overrasket over hvor mange det var som klaget på feilutbetalinger av lønn og tillegg og noen manglet undertegnet kontrakt – selv etter at fem av totalt seks måneders tjeneste er gjennomført. For ansatte betyr manglende signering av kontrakt fra arbeidsgivers side at ansatte ikke føler seg godt nok ivaretatt, og kan medføre at de takker nei til eventuelle nye engasjement.

Nemnda merker seg at andelen reservebefal i Afghanistan fortsatt er høy, og at de gjør en god jobb. Med utgangspunkt i den tunge belastning som en del personellkategorier av fast ansatte utsettes for av inntops-tjeneste, kan det synes illusorisk å klare å opprettholde større operasjoner over lang tid, uten at reservebefal brukes. Nemnda kan imidlertid ikke se at behov og bruk for reservebefalet gjenspeiles i langsiktighet, trening og øving i Norge.

Nemnda viser til rapporten fra Troms og prosjektet ”Hærreserve-pilotavdeling” i Combat Service Support bataljon. Med bakgrunn i at befall i Hæren har tung arbeidsbelastning i internasjonale operasjoner er det etablert en egen hærreserve hvor både befall og mannskaper som har forlatt avdelingen kan skrive seg opp på en kontaktliste. Det sendes jevnlig ut informasjon og når det er tid for å sette opp en ny avdeling ringes personell i hærreserven som har den kompetanse som trenges for oppdraget. Det vil da være opp til den enkelte som blir oppringt, om man vil reise ut. Etter nemndas syn er en slik reserve et bidrag til å minske belastningen ved hyppige rotasjoner i internasjonale operasjoner og tilsvarende reserve bør kunne sees på for andre avdelinger.

Under befaring til leire i Troms konstaterte nemnda at det på enkelte områder var skjedd en forverring siden forrige befaring i 2004. Et kritisk dårlig område er blant annet kaserner på Skjold og Bardufoss, kaserner som må betegnes som ikke-tilfredsstillende. Kaserner med muggsopp i kjeller er intet særstykke.

Også trenings- og velferdsfasiliteter kan trenge til opprustning. Etter nemndas oppfatning er tilgang på treningsfasiliteter viktig for den fysiske standard enheter må ha for 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 for leire som har vært under nedleggingstrussel.

Nemnda har ved tidligere befaringer tatt opp problemene med at rullende materiell parkeres og lagres

ute, eller i dårlige kaldbygg, fordi det ikke eksisterer tilstrekkelig garasje kapasitet med varme. Noe er løst med bruk av plashaller, men fortsatt overgår behovet kapasiteten. Slitasjen på kostbart materiell blir dermed unødig stor.

Vernepliktiges tillitsvalgte og velferdssjef på Setermoen tok opp sak om bygging av bro over Barduelva med nemnda. Vernepliktige bruker snarveien over elva til skisenteret på Steien på den andre siden. Bardu er en elv der vannstanden vinterstid kan ligge godt under selve isen, med den fare for brudd det gir. Tillitsvalgte og befal frykter derfor at dødsulykker kan skje. Veien til skisenteret er såpass lang som 8 kilometer. Det finnes ikke regulær transport på strekningen, selv om det tidvis settes opp kjøring. Inngjerdingen vil kunne hindre broparten av trafikken over isen, men etter nemndas mening vil det mest forvarlige være å ha en gangbro over.

Nemnda har ved to anledninger i 2008 vært på befaring i HV, inkludert under en større øvelse. Bakgrunnen for dette er å se på "kvalitätsreformen" og samtidig respondere på bekymringsmeldinger fra personell i HV. Overfor nemnda er det fra mannskaper og befal i Heimevernet tatt opp bortfall av trening og øvelse for de store gruppene av personell. Nemnda finner dette bekymringsfullt fordi man risikerer å skape et A- og B-lag mellom på den ene side HVs spesialstyrker og innsatsstyrker (ca 10 % av styrken) og på den annen side HVs hovedstyrke. Likeledes kan manglende jevnlig trening bryte opp den nære forankring mannskapene har til sin våpenart og til lokalsamfunnet. Dagens godtgjøring for den årlige HV-trening oppfattes som urimelig og noe urettferdig, fordi de aller fleste - i motsetning til alle de som er fritatt verneplikten - lider et til dels betydelig økonomisk tap hvert år den uken de utfører sin pålagte samfunnsplikt. Dagens ordning innebærer også til dels store, individuelle forskjeller ved at noen beholder sin lønn fra sivil arbeidsgiver under tjenesten; andre blir trukket for differansen mellom lønn/tillegg i Forsvaret, mens den siste gruppen blir trukket for all lønn fra sin sivile arbeidsgiver under tjenesten. Dette forsterker følelsen av urettferdigheten og urimeligheten i dagens system.

For å heve HV-soldatenes status og anseelse i en tid hvor stadig færre gjennomfører verneplikten, er det etter nemndas mening viktig at samfunnet yter en rimelig økonomisk kompensasjon for den belastning det er å gjennomføre årlig HV-trening, slik at den enkelte ikke lider et vesentlig økonomisk tap under tjenesten. Nemnda ber GIHV/FD vurdere en bedret ordning for kompensasjon.

Ombudsmannen har gjennomgått saker, rapporter og arbeid knyttet til bl.a. seksuell trakassering, uønsket oppmerksomhet o.l. Nemnda ble orientert om "Jenteforum" under befaring til Hærens Styrker i Troms. Nemnda etterlyser en egen "jentemal" som tar for seg alt fra hvordan jentene skal bli møtt av Forsvaret alle-

rede før de møter på sesjon, hvilke regler de skal forholde seg til, og hvordan de skal bli fulgt opp. Et ønskelig tiltak er at alle jenter blir sendt et likelydende brev med ekstra materiale som omhandler det å være jente i Forsvaret før de stiller opp på sesjon.

Overfor nemnda etterlyser Jenteforum egne kvinnemøter som starter opp allerede under rekruttperioden, og som skal holdes et viss antall ganger i løpet av året de er inne til førstegangstjeneste, og hvor det skal være en utvikling i hvilke temaer som tas opp. Møtene bør være en arena hvor man tar seg tid til å snakke om alt fra integritet, holde praktiske leksjoner om hygiene i felt, til seksuell trakassering. Nemnda ber om at slike møter vurderes iverksatt fast.

Nemnda viser ellers til befaringsrapportene.

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 fungerer godt, er den ikke like godt implementert over alt. Det samme må sies å gjelde de vernepliktiges deltagelse i arbeidsmiljøutvalg og dermed tillitsvalgtes "verneombudrolle". Nemnda ser allikevel bedring år for år.

Nemnda sier seg også i år bekymret for uforsvarlig høy tjenestebelastning av vernepliktige ved enkelte avdelinger. Under årets befaringer ble dette avdekket ved vakt- og sikringsavdelinger, og i særlig grad ved militærpolititjenesten i Bardufoss/Setermoen.

Når det gjelder sikkerhetsklarering av mannskapene 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 i prinsippet bør klarering foreligge senest ved avslutning av rekruttskolen.

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. Ombudsmannen får fortsatt henvendelser om og klager på dette.

Voksenopplæringen ble etter 2008 knyttet til Forsvarets høgskole med betegnelsen "Avdeling for Sivil Utdanning". VO har i sin rapport til nemnda tatt opp spørsmål om ikke virksomheten bør tilføres midler i forbindelse med regjeringens krisepakker, for gjennom opplæring bidra til at grupper av vernepliktige står bedre rustet mot arbeidsledighet etter tjenesten. Nemnda synes dette kan være en relevant problemstilling som det vil være opp til Forsvarsdepartementet å vurdere nærmere. Nemnda er generelt opptatt av at VO budsjett må opprettholdes på et nivå som sikrer at undervisningstilbudene oppleves

som en reell kompensasjon for det studie- og opplæringsstap militærtjenesten medfører.

Nemnda tok opp i sin forrige melding de problemer velferdsarbeidet på Rygge flystasjon er kommet opp i etter brannen i stasjonens velferdsbygg. Under befaring på Rygge i september 2008 er problemene ytterligere forsterket. Brannen har redusert 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 etter nemndas mening heller ikke soldatenes velferd på en tilfredsstillende måte. Under samme befaring merket nemnda seg videre de kritikkverdige forhold som idrettskontor, hovedvakt, og kapell i fellesrom på en kaserne har. Nemnda er kjent med at velferdsbygget er nå kommet inn på prioritert liste. Det beste for ansatte og vernepliktige vil etter nemndas mening være et multibygget hvor velferd, kantine, idrettskontor, hovedvakt, voksenopplæring og kapell m.m. samles.

Nemnda er opptatt av at velferdstilbud, sosialtjenester og voksenopplæringstilbud sikres. Nemnda har over flere år fulgt den positive utvikling som har skjedd innenfor sosialtjenestene, men sier seg nå bekymret for den spesielle situasjon som har oppstått hva angår manglende personell i sosialtjenesten på KNM Harald Haarfagre. Ombudsmannen har mottatt bekymringsmeldinger om forhold vedrørende vakanse pga permisjon som ikke erstattes. Noe som både medfører stor merbelastning og manglende saksbehandlerkapasitet i relasjon til et årlig inntak på 4-5000 rekrutter (kvartalvis 900-1300).

Nemnda ser hva angår lærlinger at det nå foregår et fortløpende og positivt arbeid for å kunne tilby videre utdanning og stillinger. Nemnda konstaterer at dette er høyst påkrevet. Fortsatt mister Forsvaret lærlinger, bl.a. grunnet lønnsbetingelser og at de ofte ikke blir berettiget til å søke ledige sivile stillinger, selv om Forsvaret ofte burde ha behov for dette personellet.

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 fullt ut tilfredsstillende legetilbud under tjenesten. Nemnda mener at tilgang på egne leger i avdelingene gir den raskeste behandlingen, og dermed også den mest effektive tjenesten. Nemnda viser ellers til kapitlet om Sanitetstjenesten.

Temaer rundt sanitetstjenesten, og særlig da i forhold til internasjonale operasjoner og senskader etter

internasjonale operasjoner har også i 2008 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.

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 lang tid på å få ting på plass, men nemnda merker seg at Forsvarets psykiatritjeneste er tilført nye stillinger og at tjenesten er i positiv utvikling. Nemnda er etter høringer med veteranorganisasjoner allikevel av den oppfatning at det fortsatt står igjen en god del arbeid før man kan kalle situasjonen tilfredsstillende.

Nemnda fikk under befaring i Troms en orientering om den kapasitet som Troms Militære Sykehus (TMS) utgjør. Etter nemndas syn utgjør TMS og fagmiljøet rundt sykehuset et vesentlig grunnlag for å bygge opp den kompetanse som den operative sanitetstjenesten trenger i forbindelse med den pågående militæroporative virksomheten i utlandet. Dette fagmiljøet vil forsterkes ytterligere når et nytt feltsykehus etableres i tilknytning til TMS. Det innebærer at det helsepersonellet som skal ut i krevende tjeneste i utlandet, får sin opplæring ved det mobile sykehuset og TMS. Selve sykehuset (bygget) fremstår dog som lite tilpasset dagens krav. Sykehuset sies å ha et areal som er ca. halvparten av det reelle behovet. Behovet for et nytt og bedre tilpasset bygg synes etter nemndas oppfatning derfor nødvendig.

Nemnda har merket seg, at selv om disiplinær-situasjonen i Forsvaret generelt synes god, har Generaladvokaten også i 2008 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 rettsikkerhet ikke er blitt tilfredsstillende ivarett. Nemnda forutsetter at Forsvaret må innskjerpe og etterleve de aktuelle gjeldende bestemmelser.

Nemnda er gjort kjent med at Forsvarsdepartementet har endret den ordning som man hittil har hatt med at generaladvokaten og krigsadvokatene inngår i de militære krigsoppsetningsplanene med militær grad og uniform som bestemt i § 4 i Forskrift om tjenesteordning og instruks for generaladvokaten og

krigsadvokatene, fastsatt ved kongelig resolusjon 13. juni 1997, der det blant annet heter: "Generaladvokaten og krigsadvokatene innehar militær mobiliseringsgrad som til enhver tid er fastsatt av Forsvarssjefen eller den han bemyndiger. Justisdepartementet fastsetter tjenestested."

Nemnda vil peke på at mobiliseringsordningen for generaladvokaten og krigsadvokatene er godt innarbeidet og anerkjent. Nemnda har foreløpig ikke tatt opp saken til nærmere vurdering.

GENERELLE SPØRSMÅL

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 2008 behandlet 69 registrerte klagesaker mot 75 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. 1/4 i 2008.

Klagesakene behandles hovedsakelig av Ombudsmannen ved direktøren (advokat).

Ombudsmannen har i 2008 merket seg at hverken vernepliktige eller ansatte i tilstrekkelig grad opplyses om sine rettigheter, klageadgang og ankeadgang. I prinsippet kan enhver sak innklages for Ombudsmannen, også etter behandling i forvaltningens egne organer.

Ombudsmannen vil i 2009 iverksette tiltak rettet mot rekruttskolene for på tidligst mulig tidspunkt å få gjort ombudsmannsordningen kjent for soldatene. Likeledes vil tilsvarende gjøres mot befalsskoler og krigsskoler, samt mot Vernepliktsverket. Ombudsmannen vil i denne sak blant annet samrå seg med generalinspektørene for på mest mulig effektiv måte nå ut til alt personell. Ombudsmannen har videre merket seg at veteranorganisasjoner og pårørende ønsker at ombudsmannsordningen gjøres bedre kjent blant veteranene. Ombudsmannen vil iverksette tiltak for dette.

Antallet klager fra befalskorpset har i de senere år ligget konstant. 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, men har ført til økning i antall muntlige henvendelser og 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 uforsvarlig stor arbeidsbelastning på personellet.

Vernepliktsverket

Klassifisering

34.014 ble klassifisert på sesjon i 2008. Av disse var 3.817 kvinner. Klassifiseringen har som formål å bringe på det rene de utskrivningspliktiges forutsetninger for tjeneste i Forsvaret og Totalforsvaret for øvrig.

Forsvarets behov (rekvirert styrke) var i 2008 på 10.276. Det møtte 13.113 til tjeneste. Første utdanningsdag (5. dag i tjenesten) hadde Forsvaret 10.151 mannskaper til militær opplæring. 803 av disse var kvinner.

Befalsutdanning

I 2008 hadde Forsvarets befalsskoler 4.512 søkere. 816 ble tatt opp som elever, herav 100 kvinner. Dette er en nedgang på fire kvinner i forhold til 2007.

Heimevernet

Overføring av personell til Heimevernet (HV) skjer med hjemmel i lov om Heimevernet og lov om verneplikt. HVs behov er styrende for det antall som blir overført hvert år.

I 2008 ble det overført ca 4250 personer til HV, herav ca 290 kvinner.

Det ble behandlet i overkant av 4000 saker i DocuLive, herav 572 søknader om næringsbidrag og/eller særskilt økonomisk hjelp. Det ble utbetalt 2,2 millioner kroner i økonomisk støtte med hjemmel i disse ordningene.

Sjøheimevernet (SHV) gjennomfører en stor omorganisering der de blant annet får tilført mye nytt materiell. SHV har derfor vært prioritert i forhold til nyttilføring av personell i 2008.

Informasjons- og kommunikasjonsavdelingen (IKA)

Vernepliktsverket har i oppgave å kommunisere og informere om verneplikten gjennom kanaler tilpasset de aktuelle målgruppene for å bidra til å styrke Forsvarets omdømme gjennom fokus på verdier, etikk og holdninger.

For å kunne imøtekomme utviklingen innen kom-

munikasjon ble informasjons- og kommunikasjonsavdelingen, med eget kontaktsenter, opprettet fra 1. januar 2008. Kontaktsenterets oppgave er å fremstå som et profesjonelt kontaktpunkt mot publikum med målbar og økt servicegrad med brukerne i sentrum.

I tillegg produserer avdelingen informasjon som legges ut på internett- og intranett, utgir publikasjoner, samt utarbeider brosjyrer, foldere og plakater.

Klagesaker

Sekretariatet for Forsvarsdepartementets klagenemnd behandlet i 2008 til sammen 27 klager.

Herav var 21 klager rettet mot innkalling til førstegangstjeneste. Av disse ble sju saker fremsendt til Forsvarsdepartementets klagenemnd. Samtlige ble avslått. 14 klagesaker vedrørende førstegangstjeneste ble fra Sekretariatet returnert saksbehandler med anbefaling om å innvilge utsettelse.

De øvrige klagene gjaldt Heimevernstjeneste og overføring til Tjenestereserven.

Sivil verneplikt (siviltjeneste)

I løpet av 2008 fikk 711 vernepliktige innvilget sine søknader om sivil verneplikt. Av dette antallet kom 313 av søknadene fra personer som *ikke* var innkalt til førstegangstjeneste. 165 søkte *etter* å ha motatt innkalling til førstegangstjeneste, mens 132 søkte *i løpet av* tjenesten. 84 søkte sivil verneplikt *etter* å ha *fullført* førstegangstjenesten og 17 ble innvilget av Siviltjenesteadministrasjonen. 11 personer ble innvilget tilbakeføring til Forsvaret.

Repetisjonstjeneste/øvelse i fredstid

Vernepliktsverket leverte 28 befal og mannskaper til "Cold Response 2008". Alle som møtte gjennomførte. Siden det innkalte personellet ikke gjennomførte tjenesten i en mobiliseringsavdeling, men understøttet en allerede eksisterende "fredsavdeling", ble det utbetalt tillegg som for personell i tjeneste.

Lærlingordningen i forsvaret

Nemnda har i 2008 fulgt opp særskilt arbeidet med lærlinger. Forsvaret er den største lærebedriften i Norge og har 546 lærlinger fordelt på 31 forskjellige fag. Kvinneandelen av lærlinger i Forsvaret er 24 %. 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 2008 var 94,8 %.

Lærlingordningen er også økonomisk gunstig for Forsvaret. I overkant av 20 millioner kroner i tilskudd blir overført Forsvaret for å føre lærlinger frem til fagprøve.

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.

En rekke nødvendige støttefunksjoner som tidligere ble utført av vernepliktige 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.

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 kontraktsperioden 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 kompetansebygging.

Så langt har det imidlertid vært få muligheter for lærlinger å få yrkestilsetting i Forsvaret, med noen få unntak, som f.eks. ved Forsvarets verksteder. Dette ser nå ut til å bedre seg. Nemnda ble under besøk på Sjøkrigsskolen orientert om de nye muligheter lærlinger til militær utdanning kan gis gjennom grunnleggende befalsutdanning, med senere mulighet for grunnleggende offisersutdanning ved krigsskolene. Det er fortsatt et stykke vei å gå for lærlingeordningen, men nemnda synes det er positiv fremdrift med arbeid og fremdrift slik det nå pågår.

Tillitsmannsordningen (TMO)

Ombudsmannen har daglig kontakt med tillitsvalgte og forskjellige ledd i TMO. Nemnda møter vernepliktiges tillitsvalgte på befaringer og i årlig møte, samt under Landskonferansen for tillitsvalgte i Forsvaret. Ved årets konferanse var en samlet nemnd til stede under hele konferansen.

Nemnda har gjennom årene sett hvordan tillitsmannsordningen har utviklet seg til den velfungerende samarbeidsordning den i dag er. Dagens unge soldater og deres valgte representanter gjør en innsats det står stor respekt av. Ikke minst fremkommer dette gjennom saklig arbeid, forarbeider til saker som behandles på Landskonferansen og gjennom konferansens debattnivå.

Flere av sakene som ble tatt opp på Landskonferansen, er saker som nemnda møter under sine befaringer; herunder permisjonsantrekk for vernepliktige

og det fjerde måltid. Nemnda merket seg også med interesse debatten om flere permisjonsdager, som endte med at forslaget ble nedstemt, begrunnet i tjenestemengde.

Nemnda har likeledes med interesse fulgt soldataksjonene gjennom årene. De tema som tas opp i aksjonene er holdningsskapende og viktige. Her kan nevnes aksjonen 2008 med trening, kosthold og ernæring som tema. Et svært aktuelt tema, og nemnda synes det er bra at soldatene selv setter fokus på dette. Førstegangstjenesten er en glimrende anledning til å skaffe seg gode treningsvaner for resten av livet. God fysisk form er viktig i den daglige tjenesten. Slik fremmer Soldataksjonen mosjon og sunt kosthold.

Tema for Soldataksjonen 2008/2009 handler om kvinner i Forsvaret og går under parolen "Dream Team". Forsvarets ledelse har hatt som mål å rekruttere flere kvinner til Forsvaret, men til tross for satsing for flere kvinner, er det fortsatt et godt stykke igjen før målet nås. Nemnda vil derfor berømme Soldataksjonens innhold og mål.

Det er fortsatt mange utfordringer knyttet til forlegning, bekledning og annet utstyr som må tilpasses og/eller anskaffes for kvinner på førstegangstjeneste. Enda viktigere er "holdningskampen" i en slik soldataksjon. Det fokus som aksjonen ønsker å rette mot gjensidig respekt uavhengig av kjønn og at mangfold og balanse mellom kjønnene er en verdi i seg selv, kan muligens være et holdningsendrende bidrag, som fører til at kvinner lettere føler seg hjemme i Forsvaret.

Nemnda har i særlig grad merket seg resultatene fra årets vernepliktsundersøkelse. Undersøkelsen gir et godt grunnlag for videre bearbeidelse av data og vil også kunne gi styringssignaler på hva som kan og må gjøres bedre. Blant tallene som fremkommer, viser det eksempelvis at bare fire av ti mener de har meningsfulle arbeidsoppgaver under førstegangstjenesten. Det at trivselsprosenten samtidig ligger betydelig høyere – tre av fire trives – viser at de langt fleste synes at førstegangstjenesten har mye for seg. Data fra undersøkelsen viser videre at verneplikten står meget sterkt blant de unge (åtte av ti).

Noen nøkkeltall fra undersøkelsen (tallene i parentes er endring fra 2007):

- 65,6 % har generell studiekompetanse (+1,5)
- 74,5 % trives godt/eller meget godt (+10,5)
- 59 % ville valgt frivillig førstegangstjeneste (-1,4)
- 71 % av de som har dimettert ville avtjent frivillig førstegangstjeneste
- 87,4 % opplever god kontakt med nærmeste overordnede (+3,4)
- 53,3 % får god informasjon om arbeidsoppgaver (+8,3)
- 58,5 % mener ideer og innspill blir hensyntatt (+10,5)
- 39,3 % opplever meningsfulle oppgaver (+3,7)
- 86,1 % mener det er godt samhold mellom soldatene og befalet (+10,1)
- 75,1 % opplever at TMO er med på å forbedre tilværelsen (+18,1)
- 4 % utsatt for seksuell trakassering (-1,7)
- 28,9 % mener andre er utsatt for mobbing/trakassering (ny)
- 5,1 % opplever selv mobbing/trakassering av og til eller ofte (ny)
- 54,8 % mobbes av medsoldater (av de som svarte at de ble mobbet/trakassert) (ny)
- 23,3 % mobbes av nærmeste befal (av de som svarte at de ble mobbet/trakassert) (ny)
- 45 % har ikke fått veiledning om videre tjenestemuligheter i Forsvaret (ny)
- 65,9 mener Verneplikten må videreføres (+2,1)
- 80 % av de som har dimettert mener av Verneplikten må videreføres (+7)

Vernepliktiges deltakelse i HMS-arbeid

TMO er ingen arbeidstagerorganisasjon i tradisjonell forstand, men vernepliktige er som arbeidstakere å regne i henhold til Arbeidsmiljøloven (AML). For de deler av loven som ikke gjelder for vernepliktige har Forsvaret publisert direktiver og retningslinjer som ivaretar de vernepliktiges rettigheter. Intensjonen i AML gjelder i hele Forsvaret til enhver tid, selv om det er gitt unntak fra de enkelte bestemmelser. Hovedtillitsvalgte for vernepliktige (HTV) er å regne som verneombud for de vernepliktige denne representerer. Dette innebærer at man er omfattet av Arbeidsmiljølovens kapittel om verneombud, § 6. For å gi de tillitsvalgte nødvendige HMS-kunnskaper for å ivareta verneombudsrollen gjennomfører TMO to HMS grunnkurs per år i samarbeid med FPT/HMS for HTV og områdetillitsvalgte (OTV). Andre verneombud i Forsvaret er også verneombud for vernepliktige i sitt verneområde, og samarbeidet mellom HTV og hovedverneombud ved avdelingene er derfor avgjørende for å ivareta alt personell på en tilfredsstillende måte. Dessverre opplever mange tillitsvalgte for vernepliktige at øvrige hoved- og verneombud ikke har nødvendig kapasitet til å ivareta sine verv. Det er i dag svært få avdelinger som har hovedverneombud som har dette som et fulltidsverv. Dette er uheldig da mange opplever da at arbeidet med å ivareta de vernepliktiges rettigheter blir nedprioritert i en hektisk hverdag. Nemnda har tatt opp spørsmålet i kapitlet som gjelder HMS i Forsvaret. Slik nemnda oppfatter det, er HMS-arbeidet gitt, og vil gis ytterligere, prioritert. Ombudsmannen vil følge opp HMS-arbeidet ved avdelingen særskilt nøye i 2009.

Tjenestebelastning

Vernepliktige er unntatt fra §10 i AML som omhandler arbeidstid. For å legge føringer og begren-

ninger 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 skal være 42,5 timer per uke, og at for dem som har turnustjeneste, skal snittet av tjenestetiden i løpet av en periode være 42,5 timer per uke. Tjenestebelastning for vernepliktige inne til førstegangstjeneste har lenge vært en sak TMO har arbeidet med, for å sikre en forsvarlig belastning for personell som gjennomfører førstegangstjenesten. Saken er satt på agendaen til Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg, og nemnda har forventninger til utfallet av behandlingen i dette utvalget. TMO har foreslått at tjenestetidens lengde blir fastslått i et direktiv for tjenestetid under førstegangstjenesten. Fra TMOs side er det ønsket at den enkelte DIF-sjef (Driftsenhet i Forsvaret) skal ta større ansvar for å overvåke og iverksette tiltak for å holde tjenestebelastningen innenfor gitte rammer. Tjenestebelastningen for vernepliktige blir tidvis for stor. Ombudsmannen har mottatt fra avdelinger og fra Vernepliktsrådet (VPS) rapporter om soldater som hadde hatt tilnærmet døgnkontinuerlig tjeneste hver dag i 15 uker. Noen avdelinger og grupper av personell er gjenganger i disse tilfellene. Det er et problem at slike forhold ofte rapporteres i ettertid, og derfor ikke blir vurdert i forhold til stansningsrett som beskrevet i arbeidsmiljøloven § 6-3. Det er en svakhet at det ikke gjennomføres en systematisk føring av tjenestetid for vernepliktige, slik at man har data til støtte for hvor stor tjenestebelastningen er.

Nemnda har under befaringene møtt grupper av personell som tar opp tjenestebelastning. Ofte relateres problemene til for få vernepliktig personell i forhold til den jobb som skal gjøres. Problemet i 2008 synes særlig utbredt innen vakt- og sikringstjeneste og militærpoliti. Bedringsmulighetene ligger først og fremst i å få tildelt større mannskapsstyrker. Dette vil i så fall bety flere førstegangstjenestegjørende. Nemnda har under befaringer opplevd tilfelle av så høy tjenestebelastning at det synes nødvendig å vurdere hvordan hensynet til helse og liv blir ivaretatt i slike enkelte tilfeller.

Kasernestandard

De førstegangstjenestegjørende bør kunne forvente en høy standard på de kasernene som utgjør deres hjem det året de er inne til førstegangstjeneste. TMO opplever et behov for oppgraderinger av kasernene både med tanke på HMS-krav som er satt i lover og forskrifter og for å kunne heve standarden på en del kaserner til et akseptabelt nivå. Nemnda deler dette syn. Under befaringer i løpet av siste år, blant annet til avdelingene i Troms, Hordaland og Rogaland, har nemnda påpekt standard godt under hva som bør kunne tilbys i 2009.

Kasernestandarden kom også i medias søkelys, da resultatene fra en vernerunde på en kaserne tilhørende Militærkompaniet i Brigade Nord ble tatt opp av riksdekkende presse. Likeledes ble en sak om kasernestandard behandlet under TMOs landstyremøte i desember. Landstyret vedtok et krav om at oppgradering og nyinvesteringer i kasernebygg skal prioriteres, basert på vernerunderapporter fra alle kasernebygg. Samtidig er det klart at for å komme i havn med alle de behov for oppgraderinger og nyinvesteringer som finnes blant dagens bygningsmasse må det tilføres økonomiske midler.

TMO-organisasjonen

Etterlevelse av TMO-reglementet på lokalt plan er et sjefsansvar. TMO opplever fortsatt at ordningen, av forskjellige årsaker, ikke fungerer tilfredsstillende på alle avdelinger. Den største utfordringen de tillitsvalgte opplever er at de konkrete bestemmelsene, som for eksempel at utvalgsmøtene arrangeres i henhold til reglementet, ofte blir nedprioritert i en hektisk hverdag med høyt tempo. VPR tror det kan være behov for å tydeliggjøre ytterligere overfor lokale sjefer hvilke føringer som ligger i TMO-reglementet, for eksempel gjennom å kreve at alle avdelingssjefer tar med TMO-aktivitet i virksomhets- og aktivitetsplaner. Nemnda har tidligere tatt opp prinsippet om at i TMO-reglementet skal de hoved- og områdetillitsvalgte 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 tillitsvalgtes 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. Ombudsmannen ser hvilken positiv effekt dette har hatt på TMO-arbeidet i de avdelingene som har fulgt dette.

En grunnleggende forutsetning for at TMO skal virke etter sin hensikt er at både befall og vernepliktige er tilstrekkelig orientert om ordningen. Nemnda sier seg ikke tilfreds med det generelle kunnskapsnivået om TMO blant befalet. Fortsettelse av orieteringer fra TMOs side til Forsvarets skoler og kurs er derfor viktig.

Nemnda oppfatter det som at FST og FD har forsterket sitt fokus på verneplikt og førstegangstjeneste. Dette materialiserer seg gjennom både flere personer som jobber med dette saksfeltet og et ytterlig bedret samarbeid med VPR.

Forvaltning av vernepliktige

Som tidligere år er det fremdeles en rekke utfordringer i forhold til forvaltningen av soldater knyttet til Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO). Det er nå tilsatt en person i FLO for å få oversikt over de vernepliktige, men tilbakemeldinger synes å vise at én person er noe i underkant. FLOs vernepliktige er spredd

over hele landet i et utall forskjellige stillinger, og det må sørges for at disse blir fulgt opp på en skikkelig måte. Overfor Nemnda fremholder VPR hvordan Luftforsvarets utvikling og kompetansesenter (LUKS) forvalter sine soldater i lokal avdeling som eksempel til etterfølgelse. Plassering av forvaltningsansvar er ikke alene problematisk i FLO, men også hos FSAN. Sanitetsoldater som tjenestegjør på sykestuer er i faglinjen til FSAN og forvaltningsansvaret ligger hos FSAN sentralt. Nemnda kan ikke se at det vil by på problemer om faglinje og forvaltningslinje er forskjellig og ber Forsvaret vurdere å søke enklest mulig forvaltningsansvar vis à vis soldatene. Nemnda regner med at dette vurderes i sammenheng med at strukturen for Regional støtte (RSFstrukturen) blir overført til største bruker fra januar 2010.

Saksbehandlerkapasitet for vernepliktssaker

Nemnda sier seg godt fornøyd med at, etter gjentatte ganger å ha påpekt at saksbehandlerkapasiteten for vernepliktssaker i FST er for liten, kapasiteten ble økt i inneværende år. FST opprettet en midlertidig stilling ekstra for å jobbe med vernepliktssaker, samtidig som man har opprettet en ny stilling med ansvar for saker knyttet til lærlinger og VAB-ordningen (Vernepliktig Akademisk Befal). Saksbehandlingstiden synes dog fortsatt å være lang, slik at saksbehandlerkapasiteten fortsatt må sies å være på et minimum. Utviklingen er uansett positiv, og tilførselen av nytt personell har også gjort at nemnda forventer at man nå vil kunne ta grep i forhold til lærlingordningen, noe som nemnda lenge har etterlyst.

Statusheving

Statusheving for vernepliktige inne til førstegangstjeneste har vært høyt på prioriteringslistene i Forsvaret og i Forsvarsdepartementet de siste årene. Den økonomiske utviklingen for vernepliktige inne til førstegangstjeneste er en god indikator i så måte. Utviklingen de siste årene må betegnes som meget positiv. I 2005 var tjenestetillegget på 120,90 kroner dagen, og dimisjonsgodtgjørelsen var på 20.000 kroner. I 2008 ligger tjenestetillegget på 140 kroner dagen og dimisjonsgodtgjørelsen er steget til 26,850,-. De senere år har statsbudsjettet lagt opp til en reell økning i enten tjenestetillegg eller dimisjonsgodtgjørelse.

Nemnda merker seg imidlertid at i årets budsjett er det en stagnasjon i middelbruk rettet mot førstegangstjenestegjørende. Med utgangspunkt i at de førstegangstjenestegjørende er en særskilt viktig ressurs og rekrutteringsbrønn stiller nemnda seg litt undrende til det som kan synes som et brudd med hva som blant de vernepliktige ble oppfattet som kontinuerlig statusheving av verneplikten. De vernepliktige oppfattet nok også langtidspanperioden slik at en ytterligere satsning på førstegangstjenesten skulle gjenspeiles i budsjettene.

TMO påpeker i møte med nemnda at det er flere områder hvor man ønsker en statusheving for soldatene. Det kan nevnes økonomiske vilkår, permuniformer, antall gratis permisjonsreiser, bedre kasernestandard.

Nemnda registrerer i denne sammenheng at det er bestemt at det skal settes ned en arbeidsgruppe som skal se på nye statushevende tiltak for førstegangstjenesten.

Studiepoengsordningen

Studiepoengsordningen ble innført 1. januar 2008. Tre studiepoenggivende fag ble utarbeidet fra tidligere læreplaner i den grunnleggende soldatutdanningen (GSU). Fagansvaret ble gitt til Forsvarets skolesenter (FSS) som fra 1. januar 2009 blir hetende Forsvarets Høyskole (FH). De nye fagene skulle erstatte de fagene som lå i den opprinnelige GSUen. I de tre fagene, Kropp, Bevegelse og Energi, (KBE), Jus og Militærmakt (J&M), Etikk og Militærmakt (E&M), har en sett for seg å bruke lærerressurser ved avdeling. Før innføringen arbeidet FSS ut i fra parameter gitt av avdelingene som sa noe om hvor stor tilgjengeligheten på lærerressurser var. Etter innføringen ser man at de tallene man opererte med i mange tilfeller ikke var riktige. I J&M og KBE er dette et gjennomgående problem som skaper store utfordringer når alle soldater skal gis mulighet til å gjennomføre utdanningen. Mangelen på kvalifiserte idrettsoffiserer og jurister er prekær, og Forsvaret har slik VPR ser det ingen annen mulighet enn å ansette enda flere. Spesielt med tanke på at dette er et utdanningsprogram alle skal igjennom, studiepoeng eller ikke. Nemnda viser ellers til merknader om dette under kapitlet om Voksenopplæring.

Gjennomføring av medarbeidersamtaler

Gjennomføring av medarbeidersamtaler for de vernepliktige har vært nevnt som en stor utfordring i tidligere i Dok. 5. Ombudsmannen får stadig tilbakemeldinger på at dette ikke gjennomføres ute i avdelingene, eller ikke gjennomføres etter de retningslinjer som er gitt. Etter nemndas mening er medarbeidersamtaler en god måte for avdelingen å evaluere seg selv på bakgrunn av de tilbakemeldingene soldatene gir. Ombudsmannen mottar også klager på tjenesteuttalelser. Både at det ikke har vært gjennomført medarbeidersamtaler og klager på selve tjenesteuttalelsen. Gjennomføres ikke medarbeidersamtale, blir heller ikke soldaten informert om hvilken oppfatning befalet har av vedkommende, og har da heller ikke muligheten til eventuelt å forbedre seg. Nemnda ber Forsvaret påse at avdelingene i mye større grad må ta medarbeidersamtaler på alvor, slik at den enkelte soldat føler at han eller hun følges opp slik som forutsatt.

Utdanningsbonus

Utdanningsbonus tilstås befalskoleelever under utdanning. I dag opptjener man 52 kroner i utdanningsbonus per dag man er i utdanning, mens ordinære førstegangstjenestegjørende opptjener 73,50 i dimisjonsgodtgjørelse per dag. Ombudsmannen mottar enkelte henvendelser om dette, som oppfattes som ulik behandling.

Rekruttering

Rekrutterings- og informasjonsvirksomheten kan med fordel bli bedre. I en tid da relativt få gjennomfører førstegangstjeneste blir det desto viktigere å nå ut til samfunnet med relevant og tidsriktig informasjon. Førstegangstjenesten er en viktig inngangsport til videre tjeneste i Forsvaret. I dag rekrutterer man først og fremst til lederutdanning og lærlingordningen, og førstegangstjenestens potensial kommuniseres ikke i like stor grad. Nemnda er av den oppfatning at dersom man ønsker å bevare førstegangstjeneste som bærebjelke for rekruttering til videre tjeneste, må Forsvaret legge vekt på dette i sin rekrutteringsstrategi.

Vernepliktsdag i skolene

Når det nå legges opp til at færre skal møte fysisk på sesjon, er det viktig at ungdom får informasjon om Forsvaret gjennom andre kanaler. Forsvaret gjennomfører skolebesøk i dag, noe som synes å være en svært god informasjonskanal. Nemnda registrerer at TMO mener at innføring av en vernepliktsdag i skolen, vil være en god løsning for slik informasjon. Nemnda regner med at Forsvaret vurderer dette i samråd med skoleverket.

For Forsvaret er førstegangstjenesten et bemaningsinstrument for nasjonale fredsoperative avdelinger og en rekrutteringsbrønn for videre tjeneste, deriblant til operasjoner i utlandet. TMO er opptatt av at alle skal ha en meningsfull førstegangstjeneste og at tjenesten skal ha en høy kvalitet, også for dem som ikke ønsker å tegne vervingskontrakt.

Sikkerhetsklarering

Tjenestens innhold i dagens førstegangstjeneste er av en slik karakter at de aller fleste som rykker inn sikkerhetsklareres. Sikkerhetsklareringen er fortsatt en bøyg, og som kan ta svært lang tid for en del soldater. Dette oppleves som en belastning for den enkelte soldat, som kanskje får annen tjeneste enn forespeilet, eller blir gående uvirksom over lengre tid. Forsinket sikkerhetsklarering gir avdelingene dårlig forutsigbarhet og erfaringen er at viktige stillinger ikke blir bemannet i tide. Ombudsmannen har tidligere reist spørsmål om hvorvidt alle soldater må klareres for "Hemmelig", siden bare et fåtall håndterer hemmelig informasjon i løpet av tjenesten.

Det er nemndas syn at klarering i prinsipp bør foreligge ved fremmøte til rekruttskole eller senest innen rekruttperioden er over.

Velferdstjenesten

Ombudsmannen deltar på Velferdstjenestens samlinger. Ombudsmannen deltar videre på Velferdstjenestens kurs og underviser på kurs for velferdsassistenter.

Velferdstjenestens virksomhet er rettet mot alt personell i Forsvaret og skal bidra til å fremme trivsel og sosial trygghet for personellet med sikte på økt effektivitet, jf St.prp. nr. 1 for budsjettåret 2009. Velferdstjenesten har gjennom sine aktiviteter bidratt i stor utstrekning hva gjelder å skape en meningsfull fritid for de vernepliktige mannskapene. Å fremme trivsel og sosial trygghet er selve grunnpilaren i velferdstjenesten. Velferdstjenesten er også en verdi og holdningsskaper. Velferdstjenesten har og vil fortsatt ha fokus på sammenhengen i begrepene: Tillit – Trygghet – Trivsel og Tilhørighet. Målet er at Forsvarets personell skal oppleve sterkere tilhørighet og samhold gjennom tillit- trygghets- og trivselsfremmende tiltak. 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. Velferdstjenesten legger vekt på å gi et attraktivt, bredt og tidsriktig aktivitetstilbud til målgruppene, herunder Forsvarets operative virksomhet i utlandet. Ansatte og deres familie vil få økt fokus i lys av familiedirektivet og strategisk plan for velferdstjenesten 2008-2012.

Sivilt/militært kultursamarbeid

Sivilt/militært kultursamarbeid er forankret i Forsvarssjefens handlingsplan for sivil/militært kultursamarbeid 2003 – 2008. Målsettingen i perioden 2003-2008 har vært å legge til rette, koordinere og videreutvikle sivil/militært kultursamarbeid for å ivareta oppgaven for å skape en meningsfull tilværelse både i og utenfor tjenesten for både vernepliktige og ansatte. Ved å gi et godt og bredt kulturtilbud vil personellet få mange valgmuligheter til å delta i ulike aktiviteter som igjen gir muligheter for økt kompetanse og tilhørighet i sitt lokalsamfunn. I budsjettåret 2009 skal sivil/militært kultursamarbeid videreføres på 2008-nivå. Velferdstjenesten vil også ha fokus på kulturell kompetanse, og aktivt og målrettet bruke kulturelle tiltak for å fremme kulturforståelse. Som i tidligere år har Forsvarets velferdstjeneste stilt midler til disposisjon for at lokale avdelinger skal motiveres til å fremme et aktivt sivil/militært kultursamarbeid. Av søknader kan vi se at aktiviteten ute har økt, spesielt ved at det ble søkt om drøye tre ganger

så mye midler som i tidligere år. Midlene skal brukes ved etablering av lokale samarbeidstiltak som skal øke personellet trivsel og motivasjon. Ettersom 2008 var siste år i gjeldende handlingsplan for sivil/militært kultursamarbeid, er det besluttet å videreføre en handlingsplan for også kommende 5 års periode. Handlingsplanen vil også ta inn over seg at det finnes flere kulturformidlere i Forsvaret der også (FAKT) Forsvarets avdeling for kultur og tradisjon er representert, samt utfordringer med å bruke kultur som brobygger og for å fremme flerkulturell forståelse. Som en del av satsingen på sivil/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. Kulturprisen tildeles den avdeling som har vist initiativ og gitt berikelse gjennom kulturaktiviteter i leir og gjennom et godt og bredt sivil/militært kultursamarbeid. Det vil bli lagt vekt på at avdelingen har utmerket seg innenfor ett eller flere av følgende kriterier:

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

Under fagkonferansen i Trondheim i oktober 2008 ble Base Rogaland og Agder RSF tildelt Velferdstjenestens kulturpris for 2007.

I juryens innstilling het det bla;

”Et avgjørende kriterium for å bli tildelt kulturprisen er å ha et godt og bredt sivil/militært samarbeid om kulturaktiviteter. Dette har velferden på Madla innfridd med sitt mangeårige samarbeid med den kommunale bydelen i Stavanger og spesielt gjennom 17. mai arrangementer inne i leiren for hele Madla bydel. Velferdsavdelingen har gjennom en årrekke hatt et variert og godt sivil/militært kultursamarbeid med kommune og lokalt kulturliv gjennom lag og foreninger. Avdelingen har samarbeidet godt til glede for mannskaper og ansatte og sivilbefolkning gjennom tiltak som skaper avdelingsidentitet og er oppbyggen- de for motivasjon og trygghet for alt personell.”

Kulturformidling

Bibliotektjenesten er en integrert del av det organiserte velferdstilbudet for soldater og annet personell ved avdelingene. Velferdsbibliotekene er foruten et godt kulturtilbud også en viktig identitetsbygger og et nyttig hjelpemiddel til kompetansebygging og studier. Foruten bibliotek om bord på en del fartøyer, har Forsvaret fem forpliktende samarbeidsavtaler

med kommuner og lokale avdelinger om felles bibliotekdrift. Ørland/Brekstad har påbegynt nytt kulturhus som skal stå ferdig i 2009, og kommunens bibliotek skal få nye lokaler her. Dette vil gjøre det mer attraktivt med biblioteksamarbeid samtidig som man står overfor utfordringer mht avstand. Bokkafé i Setermoen startet opp i 2008, og lokalene fungerer godt som avdelingens bibliotek og kantine. Nemnda fikk under sin befarings på Setermoen nærmere orientering om dette, samt om de andre funksjoner, spillkonsoller, pc'er og trådløs tilkobling. Både de vernepliktige tillitsvalgte og lokal velferdsoffiser ga uttrykk for at de var svært godt fornøyde med ordningen. Afghanistan og Sudan har fått tildelt bøker etter ønske 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 2008 hatt over 100 organiserte velferdsarrangement ute ved avdelingene. Det blir lagt vekt på et bredt underholdningstilbud med mange ulike typer artister, Stand Up, multimedia-show, dans, villmarksforedrag, band og konserter mm. Det har også blitt gjennomført militært karaoke-mesterskap ved 16 avdelinger og med finale i Stavanger på KNM HH. Det har i løpet av året vært 2 underholdningsarrangementer i Afghanistan formidlet gjennom sentral artistformidling i Norge. Nemnda ble orientert om disse under befarings der i november 2008. Soldatene sa seg veldig godt fornøyde med slike arrangementer, og antall arrangementer vil bli trappet noe opp i 2009.

Nemnda opplever under sine befarings i utlandet hvor viktig velferdstjenestens tilstedeværelse under internasjonale operasjoner er mht personellet trivsel. Nemnda fikk bare positive tilbakemeldinger om tjenesten fra de norske styrkene.

Sosialt arbeid

Skriftlig rapport om Sosialtjenestens virksomhet fra 2008 er ikke oversendt Ombudsmannen ennå. Ombudsmannen besøker imidlertid jevnlig kontorene landet over. Så langt er det ikke rapportert om større avvik i antall saker sammenlignet med 2007. Forsvarets Personelltjenester rapporterer dog om en økning i antall dispensasjoner og klagesaker, noe som nok har sin årsak i at retten til å gi dispensasjon er flyttet fra ”fagleder sosialt arbeid” og inn til fagmyndigheten.

Generelt er sakene igjen blitt mer kompliserte. De inneholder flere momenter, noe som antas i stor grad å ha sin grunn i tilgangen på lån og kreditt. Ombudsmannen får også tilbakemelding om at tjenestens sosionomer bistår ansatte, både befal og sivile, med råd og veiledning i enkle gjeldssaker og familiesaker.

Sosionomene sitter på mye relevant kunnskap for å gjøre slike samtaler. Selv om velferdstjenestens virksomhet nå er endret til også å gjelde befal og sivile, skal dette arbeidet ikke gå på bekostning av de vernepliktige.

Ombudsmannen har besøkt sosialtjenesten ved KNM Harald Haarfagre. Personellsituasjonen innen sosialt arbeid betegnes der som kritikkverdig. Sosialtjenesten der behandler flest sossialsaker av alle avdelingene i Forsvaret. Avdelingen har ikke fått fylt opp vakanser, hvor en ansatt er på fødselspermisjon og en er sluttet. Dette resulterer i at saker ikke blir ferdigbehandlet ved rekruttskolen. Personellet er i ferd med å slite seg ut og det søkes etter hjelp hos andre avdelinger. Selv om KNM Harald Haarfagre er varslet nedlagt (fra 2013), kan ikke dette gå på bekostning av rekrutene. Etter nemndas oppfatning må arbeidet med å opprettholde tilstrekkelig kapasitet gis høy prioritet.

Opplæring

Det ble gjennomført et to dagers grunnkurs for nytilsatte sossialsaksbehandlere i 2008. I tillegg ble det gjennomført et 14 dagers videregående kurs for sosialfaglig og velferdsfaglig personell. Erfarne sossialsaksbehandlere følger i tillegg opp og gir veldig god støtte og veiledning til nytt personell. Det har i løpet av 2008 vært gjennomført to fagsamlinger for fagledere sosialt arbeid, samt fagkonferanse for alt velferdspersonell som ble gjennomført i Trondheim november 2008.

Institusjonell behandling

FPT/Velferd har hatt ansvaret for saksbehandling vedrørende søknad om stønad til institusjonell behandling (rusmisbruk) i henhold til Forsvarssjefens rusmiddeldirektiv. I 2008 er det innvilget 4 saker om institusjonell behandling. I 2007 var det ingen saker.

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 2008 behandlet 16 saker. Forsvarets hjelpefond er et godt verktøy for sosialt arbeid i Forsvaret.

Internasjonale operasjoner

Velferdstjenesten arbeider for at velferdstilbudene for personell som tjenestegjør i internasjonale operasjoner skal være best mulig tilpasset oppdragets art. 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.

Det er nå én stilling som velferds- og idrettsoffi-

ser i Afghanistan. Stillingen dekker to viktige fagområder (velferd og idrett) og skal skape trivsel for personellet og derigjennom øke Forsvarets evne til å løse sine oppdrag. Nemnda ba i 2008 Velferdstjenesten vurdere flytting av stillingen fra Mazar-e-Sharif til Meymaneh, hvor størstedelen av de norske styrkene befinner seg. Stillingen er i 2009 organisasjonsmessig flyttet. Tilbudene omfatter både treningsfasiliteter, egenaktiviteter og ulike former for arrangementer. Nemnda har vært tilstede på flere arrangementer og konstaterer at de er både populære, nødvendige og viktige. Afghanistan er et omfattende område å levere velferds og idrettstjenester i. Personellet som har tjenestegjort som velferds- og idrettsoffiser opplever stillingens arbeidsoppgaver som krevende, og at de ikke er i stand til å oppfylle alle ønsker og behov som kundene har. Dette bekrefter nødvendigheten av velferdens tilstedeværelse.

I Meymaneh er det etter nemndas oppfatning stort behov for utvidelser av velferdsfasilitetene. Dette bør tilstrebes løst så raskt som mulig.

Det siste året har det vært en midlertidig stilling som velferds- og idrettsassistent som har vært til stor nytte i arbeidet. Sjef NSE i Afghanistan har i sin sluttrapport anbefalt en ny hjemmel som velferds- og idrettsassistent i framtidige styrker. Dette er etter nemndas oppfatning positivt og vil kunne avlaste velferds- og idrettsoffiserens tunge arbeidspress, med hyppig reisevirksomhet mellom leirene i Afghanistan. Styrking av velferdstjenesten med en permanent assistent er viktig for å levere best mulig velferds- og idrettstjenester til styrkene.

Årsrapportering og faglig kontroll

Velferdstjenesten gjennomførte i 2008 seks faglige kontroller av velferdstjenesten både ved avdelinger i Nord og Sør-Norge. Kontrollene har til hensikt å kontrollere velferdstjenesten opp mot de krav som tjenestereglementet for Velferdstjenesten fastsetter og gi faglig veiledning og rådgiving ovenfor velferdspersonell og RSF/DIF sjefer. Fagmyndigheten møter også tillitsvalgte for de vernepliktige på stedet.

Kontrollene viser at velferdstjenesten generelt holder et høyt nivå. Det er dog noe variasjon i hvilke tjenester som leveres. Dette må ses i sammenheng med både økonomi og personellsituasjonen. Nemnda oppfatter at Velferdstjenesten som fagmyndighet er opptatt av å sikre et tilnærmet likeverdig velferdstilbud for vernepliktige mannskaper landet rundt. Det er prisverdig.

Kontrollene viser imidlertid at RSF-avdelingene mottar budsjettmidler sent i budsjettåret. Dette gjør planleggingen av velferdstilbudene vanskelig og nemnda ber Forsvaret finne en løsning på dette. Budsjettsituasjonen varierer noe fra FLO base til base, men kan sies å ha vært anstrengt i 2008. Dette har ved enkelte avdelinger medført i et redusert velferdstilbud

ved at for eksempel planlagte arrangementer har blitt kansellert som følge av budsjettssituasjonen. Kontrollene bekrefter også nødvendigheten av at vernepliktige mannskaper fortsatt må gis muligheter til å tjenestegjøre som velferdsassistenter.

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.

Familiedirektivet er nylig revidert av en arbeidsgruppe under ledelse av Forsvarsstaben. Det er videre besluttet å opprette en arbeidsgruppe som skal se på familietiltak. Det har i 2008 vært en god del frustrasjon i avdelingene hva gjelder familiedirektivet, spesielt i forhold til økonomi, familiekoordinatorenes rolle og fremtidig forankring i organisasjonen. Ansatte er avventende til det reviderte direktivet, og håper at dette vil sette ”tingene litt bedre på plass” hva gjelder ansvar og gjøremål.

Strategisk plan for velferdstjenesten 2008-2012

Ombudsmannen har mottatt ”strategisk plan for velferdstjenesten 2008–2012”. Denne er utarbeidet av Forsvarets personelltjenester (FPT) på oppdrag fra Forsvarsstaben. Planen er forankret i Forsvarets øverste militære ledelse og iverksatt i 2008. Strategisk plan viser hvilke retning velferdstjenesten skal utvikles, både på sentralt og lokalt nivå, og gjør etter nemndas mening tjenesten mer forutsigbar både for Forsvaret som organisasjon og for 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. Arbeidet med planen vil fortsette i årene som kommer. I FSJ virksomhetsplan for 2009 er nå FLO base/ RSFene gitt i oppdrag å implementere strategisk plan, dvs lokale tiltak i planen i lokale virksomhetsplaner fra 2009.

Kantinevirksomheten i Forsvaret

Velferdskantinene er et meget populært og viktig velferdstilbud for spesielt de vernepliktige inne til førstegangstjeneste. Velferdskantinene har i skrivende stund vært drevet under det kontraktsregimet som ble inngått i år 2000. Begge kontraktene utløper 31. desember 2009.

Arbeidet med å fornye kontraktene er godt i gang. Fornyelsen vil skje som en åpen anbudskonkurranse som skal utlyses i løpet av våren 2009, med sikte på å signere kontrakt på forsommeren. Vernepliktsrådet deltar med to representanter i fokusgruppen som ut-

arbeider anbudsdocumentene. Kantinevirksomhetens største utfordring ligger i følge velferdstjenesten ikke innenfor den daglige driften av kantinen, men innen vedlikehold og behov for oppgradering. ”Resursknipe” preger også kantinevirksomheten. Det blir stadig vanskeligere å få midler til hardt tiltrengt oppussing og fornyelse av inventar. Nemndas oppfatning er at kantineoperatørene til tross for dette, satser på at kantina skal ha betydning for soldatene. Prisnivået øker ikke og tilgjengeligheten må i det store og hele sies å være tilfredsstillende. Ikke minst er kantinen viktige samlingspunkt, spesielt for de vernepliktige men også i økende grad for ansatte og deres familier.

Dette er en målsetting som kantinevirksomheten tar med seg i det videre arbeidet med å gjøre kantinevirksomheten enda bedre. Nemnda mener at denne målsettingen bør være rettesnor for det videre arbeidet med nye kontrakter.

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 løpet av høsten 2005, var det kun på papiret at organisasjonen var på plass. Realiseringen av omstillingen har vært en viktig og stor utfordring. Nemnda berømmer VO-personelllets innsats i denne perioden, da man fortløpende leverte tjenester, både i kvantitet og kvalitet, samtidig med at omstillingen var, og fremdeles må være, er en ekstra belastning.

Nemnda sier seg fornøyd med 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), nå Forsvarets Høgskole, 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 er stort sett identisk med den innstilling som ble levert av et FD-utvalg høsten 2004. De politiske/departementale føringer oppfattes fremdeles som grunnlaget for VOs eksistens. Dette gjelder først og fremst at vernepliktige mannskaper inne til førstegangstjeneste fortsatt er VOs hovedmålgruppe, hvor lærlinger er inkludert i denne gruppen i første og andre år, og at denne gruppen får tildelt øremerkede midler etter føringer i Forsvarsbudsjettet. Videre at VOs formålsparagraf er gitt av Forsvarsdepartementet.

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

”Voksenopplæringen, som en del av Forsvarets skolesenter, skal være en brobygger mellom tiden før, under og etter tjenesten i Forsvaret.

Voksenopplæringen skal gi tilbud om økt sivil kompetanse og innsikt i den enkeltes muligheter for videre utdanning og fremtidig arbeidsliv.

Voksenopplæringen skal primært ivareta opplæringstilbud til vernepliktige mannskaper som avtjener førstegangstjeneste med særlig prioritet til mannskaper med svak utdanningsbakgrunn.

Voksenopplæringen skal for øvrig gi tilbud til verve, 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, og som 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 merker seg den minskede aktivitet innen kursproduksjon i 2008. Dette skyldes i følge VO at økonomisituasjonen i 2008 ble preget av flere forhold, noe som gjorde at produksjonen gikk ned og at ubrukte midler således ble levert tilbake. VO-personellet ble pålagt flere personellkrevende oppgaver som gikk på bekostning av tjenesteproduksjon. Nytt regelverk for kjøp av utdanning stoppet og/eller forsinker en del av virksomheten, inntil nye avtaler og kontrakter er på plass. VO rapporterer til nemnda at den hjelp man hadde forventet fra FLO, fikk man ikke. Nemnda konstaterer også at ved innføringen av nytt økonomisystem i forsvaret, var VO i fire måneder i realiteten fratatt mulighet til å føre kontroll med egne midler. Dette ble åpenbart en stor belastning på VO-personalet, som er pålagt å rapportere synlig og sporbare midler.

VO har alltid opplevd de politiske føringer som viktige for sin fortsatte eksistens: VO er fortsatt en kompensasjon for avtjent verneplikt og et statushevede tiltak. Tidligere ble VO tildelt midler på eget kapittel på forsvarsbudsjettet, mens det i de senere år har vært presisert i forsvarsbudsjettet at det skal være øremerkede og sporbare midler til VO og også hvordan øremerkningen skal praktiseres. Øremerkede midler er også presisert i formålsparagrafen. Det vekker derfor

uro i nemnda når det for VOs del i forslag til forsvarsbudsjettet for 2009 ikke nevnes et ord om voksenopplæring og øremerkede midler. Dette kan etter nemndas mening oppfattes slik at de politiske signaler er blitt svakere, med de konsekvenser dette på sikt kan få for tilbudet til de vernepliktige. En avklaring av dette fra departementets side synes derfor på sin plass.

I tillegg til den øremerkede tildeling som gjelder de vernepliktige, fikk VO i 2008 også en øremerket tildeling som omhandler grenaderer og matroser. Voksenopplæringsordningen for denne gruppen er under evaluering og man antar at ordningen med midler øremerket fortsetter i årene fremover. For at tilbudet til denne gruppen skal være riktig tilpasset, er det opprettet 2 prosjektstillinger for å videreutvikle tilbudet. Særlig ønsker VO å videreutvikle et tilpasset tilbud som kan ta hensyn til at personellet tjenes tegjør 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 avdelingsbefalet.

Nemnda finner dette ikke bare ønskelig, men nødvendig, sett i lys av innretningen for den fremtidige befalsutvikling.

I forbindelse med omstillingen ved Forsvarets Høgskole (FHS), ble det planlagt å opprette en ny avdeling, Avdeling for Sivil Utdanning (ASU) direkte under sjef FHS. Denne avdelingen består av VO nord, Forsvarets Studiesenter og VO sør. Den nye organisasjonen vil da dekke tilbudet om sivil kompetanse for alle grupper i forsvaret, og det er innenfor denne at man kan videreutvikle VO til å gjelde alle grupper i Forsvaret i henhold til føringer gitt i iverksettelsesbrev og virksomhetsplaner. Utfordringene vil bli prioritering av målgruppene og ressurser.

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 fikk sitt forslag i retur for videre bearbeidelse. VO regner med å ha et nytt reglement på plass i løpet av 2009.

Arbeidet i Forsvaret for å tilpasse sivile regler og sertifiseringer får direkte virkning for VO. Nemnda har blant annet under sine befaringer fått innsikt i hvordan opplæring og sertifiseringer foregår i praksis. For å drive sikkerhetsopplæring på truck, kran og masseforflytningsmaskiner, må man være sertifisert gjennom en ekstern godkjenningssinstans, og man må ha godkjent kvalitetshåndbok. Sjef VO er godkjent, og har et godkjeningsråd (VOGR) som på hans vegne godkjenner alle VO-avdelinger som driver utdanning innen ett eller flere av de nevnte områder. Etter nemndas oppfatning er dette et viktig og nødvendig arbeid for de vernepliktige som høster anerkjennelse i det sivile arbeidsliv.

VO har videre et eget register som utsteder sertifikater innen de samme områder (VOKR). Dette registeret vil i løpet av 2009 bli satt bort til et sivilt register, da det ikke anses som en prioritert oppgave for VO å ha ansvar for et slikt register.

Et nytt satsingsområde for VO, er å bidra til 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 registrert at selv om den generelle interessen for studiene har vært stor, er det relativt sett få som har avsluttet studier fullt ut. Dette synes å ha sin årsak i tjenestebelastning og vaktssystemer. Nemnda regner imidlertid med at VO etter hvert har tilstrekkelig erfaringsgrunnlag til å kunne peke på hvordan de militære avdelingene bedre kan tilrettelegge for at soldatene gis nødvendig tid for studier, såvel som for annen opplæring.

Norge står ved inngangen til 2009 overfor store økonomiske utfordringer med forventet stor økning i arbeidsledigheten. Dette rammer også vernepliktige. Nemnda ber Forsvaret vurdere om ikke tiltakspakker fra det offentlige også bør foreslås innpasset her. Nemnda minner om at VO tidligere har vært brukt som et redskap til etter- og videreutdanning av de vernepliktige, slik at de ved dimisjon ikke havner i arbeidsledighetskø. Det synes samfunnsøkonomisk billigere å tildele VO ressurser for å tilrettelegge for tiltak mens personellet er i tjeneste, enn at man må inn med generelle eller særlige tiltak og dagpenger etter dimisjon. Nemnda mener at dette er et felt der VO med tilførte ressurser kan yte en ekstra innsats, også innenfor en ramme av ny "Avdeling for Sivil Utdanning".

Sanitetstjenesten

Forsvarets sanitetstjenester har også i 2008 vært gjennom et krevende år. Pågående operasjoner krever mye av begrensede personell og kompetanseresurser både hjemme og ute. Sanitetstjenesten har hatt fokus i Forsvaret i 2008. Det er derfor startet opp et arbeid med å øke stillingsrammene innenfor en rekke kategorier av sanitetspersonell. Tildeling av økonomiske ressurser for å kunne tilsette og inngå beredskapskontrakter, har ikke i tilstrekkelig grad hatt samme fokus.

Forsvaret organiserer sanitetstjenesten i operasjoner i tråd med NATOs konsept og målsettinger. Hovedmålsetting for sanitetstjenesten under operasjoner i utlandet er at norske soldater skal gis samme kvalitative helsetilbud under operasjoner utenlands som

hjemme i Norge. Det er en utfordring å innfri denne målsettingen både kvantitativt og kvalitetsmessig. Utfordringen forsterkes ytterligere når det skal stilles sanitetsstøtte til mange oppdrag til samme tid. Norge har i 2008 hatt operative sanitetsleveranser til en rekke avdelinger i ISAF i Afghanistan. Saniteten har også levert sanitetsavdelinger på høy beredskap for andre mulige operasjoner.

Sanitetstjenesten ved PRT i Meymaneh har lenge vært en utfordring. Dette har sin sammenheng med oppdragets art ved at avdelingene opererer langt fra base, veier og infrastruktur er begrenset og avstand til stasjonære robuste sanitetsinstallasjoner er forholdsmessig lang og tidkrevende. For å redusere risiko, er det etablert et kirurgisk team i Meymaneh. Teamet er i 2008 forsterket med støttetjenester slik at Norge nå har en mindre ROLE 2 avdeling tilgjengelig. Forsvaret forsterket i 2008 de norske avdelingenes evne til hurtig evakuering ved å deployere en mindre helikopterenhet til formålet. Helikopterenheten har i 2008 vist seg å ha stor operativ betydning for personellens sikkerhet. Alle andre Norske enheter i ISAF har integrert ROLE 1 og de enheter som ikke tilhører Maymaneh-området, har tilgang til multinasjonalt ROLE 2.

Fra 2009 vil Makedonia levere kirurgisk team til den Norske ROLE 2 enheten i Maymaneh. Som konklusjon kan man si at 2008 er et år der sanitetskapasiteten i ISAF radikalt ble forbedret.

EU BG-beredskap

Norge stilte et ROLE 2 sykehus og hjulambulanseskapasitet på beredskap for en svenskledet EU battle group i perioden 1. januar til 1. juli 2008. Battlegruppen ble ikke deployert. Beredskapsoppdraget gav Norge nyttige erfaringer mht beredskapsoppdrag på høy beredskapstid og samarbeid med svenske enheter.

Forsvarets høye aktivitetsnivå har medført at et stort antall sanitetspersonell er deployert til enhver tid. Antallet stadig tjenestegjørende personell er svært begrenset og er ikke tilstrekkelig til å kunne opprettholde en forsvarlig hvileperiode mellom oppdrag. Skal nåværende aktivitet opprettholdes, må antallet sanitetspersonell økes. Forsvarets sanitet bruker store ressurser på rekruttering av medisinsk fagpersonell for å bemanne deployerte avdelinger. En rekke tiltak er under vurdering for å bedre Forsvarets evne til å rekruttere medisinsk fagpersonell.

Forsvaret har gjort en rekke tiltak på både kort og lang sikt for å styrke rekrutteringen av medisinsk personell. Som del av den langsiktige løsningen har Forsvarets sanitet utarbeidet en ny strategi for rekruttering av militært akademisk helsepersonell. Strategien har bred oppslutning fra et samlet sanitetsmiljø i Forsvaret og hovedintensjonen er å sikre en forutsigbar tilgang til nøkkelpersonell ved operative avdelinger

og leveranser i Forsvaret. Denne kategorien personell har frem til nå blitt tilsatt på ordningen med redusert bundet arbeidstid. Dette er en ordning som har fungert godt for mobiliseringsforsvaret og for enkelte deler av støttestrukturen, men den er ikke tilpasset dagens utfordringer. Strategien anbefaler innføring av en rekke nye incentiver, men viktigst er konkrete forslag om å skille lønn og grad, tilretteleggingen av muligheten for en livslang karriere og muligheten for å ta en medisinsk spesialisering eller videreutdanning parallelt med tjeneste i Forsvaret. Forutsatt at strategidokumentet blir implementert vil den nye ordningen være rekrutterende og gi Forsvaret en helt annen forutsigbar tilgang til militært helsepersonell i fremtiden. Ordningen vil medføre behov for økte økonomiske tildelinger, noe som har vist seg å være utfordrende å få til.

For å øke tilgjengeligheten på noen kritiske medisinske spesialistkategorier, er Forsvarets sanitet (FSAN) gitt i oppdrag å rekruttere og ansette 24 nye overleger innen fagfeltet traumatologi. Formålet er å sikre tilgangen til kirurger og anestesileger som kan deployere med Forsvaret til operasjoner. Denne personellgruppe er det også stor konkurranse om i det sivile helsevesen og Forsvaret stiller store krav til personellet som tilsettes slik at de har den kompetanse og de ferdigheter som behøves for å fungere som en del av en militær avdeling. FSAN har i løpet av 2008 kommet ca halvveis i denne prosessen.

Materiell og investeringer

Forsvaret har de siste årene startet opp en rekke investeringer for å modernisere materiellsystemene som skal understøtte operative sanitetsleveranser. I løpet av 2008 har Forsvarets materiellmessige evne til å levere ROLE 2 landbasert sykehuskapasitet, blitt vesentlig styrket. Forsvaret har nå til disposisjon 3 moderne konteinersykehussystemer. 2 systemer er identiske, det siste har noe mindre kapasitet. Systemene er avanserte og oppfyller alle krav til sivil sykehusstandard. Forsvaret har også godkjente planer om å anskaffe mer mobil ROLE 2 kapasitet til Hærens operasjoner. Til sjøoperasjoner forventes at ROLE 2 kapasitet vil bli godkjent integrert som del av det fremtidige logistikkfartøyet. Dette prosjektet planlegges fremsendt stortinget i 2009.

I 2008 er mye ressurser nedlagt i å ferdigstille ett nytt luftevakueringskonsept for Forsvarets transportfly og innleide sivile B 737 maskiner. Materiellet som vil bli levert medio 2009, innebærer en vesentlig kapabilitets- og kvalitetsheving av Norges evne til strategisk og taktisk masseevakuering ut av operasjonsområder.

Ressurser

For at sanitetstjenesten i Forsvaret skal kunne fungere, er man avhengig av stabile og forutsigbare

økonomiske bevilgninger. Forsvarets investeringsbudsjett har ikke i tilstrekkelig grad vært dimensjonert for å muliggjøre investering til planlagte operative kapasiteter, men fram mot 2013 blir de materielle sanitetssystemene modernisert i stort omfang. De årlige styringsdialogene som skal skaffe driftsmessige ressurser for å understøtte investeringer og muliggjøre drift og deployeringsevne, har ifølge FSAN vært særdeles utfordrende, herunder økonomiske midler og årsverksrammer til personell. Dialogene i 2008 har vært vanskelige og kan resultere i at tjenestetilbud kan bli redusert i 2009.

Allmennhelsetjenesten

Tradisjonelt har allmennhelsetjenesten i Forsvaret hatt som primær oppgave å ivareta det medisinske behovet som personell inne til førstegangstjeneste måtte ha. Etter hvert har oppgaven med medisinsk seleksjon og klarering/sertifisering av personell for internasjonal tjeneste og utenlandsopphold blitt en vel så stor oppgave.

Det store antall personell Forsvaret nå har ute i internasjonale operasjoner, har øket presset på sykestuene mht medisinsk seleksjon og klarering. Kapasiteten ved de fleste av sykestuene er i ferd med å "nå taket" og brukerne signaliserer et behov for en styrking av denne tjenesten. Det vil være behov for å benytte flere stillingshjemler i allmennhelsetjenesten dersom etterspørselen skal imøtekommes.

Sammenfall av flere legepermisjoner og store rekrutteringsutfordringer for leger i nord (les vakante stillinger), har medført store praktiske utfordringer ved sykestuer med "fullbooket timebok". Løsningen har vært å fly leger nordover for å løse oppgavene. Slik fortsetter det ut i 2009, men håpet er at dette vil avta fra sommeren. Kostnadene ved "pendlingen" er imidlertid belastet driftsbudsjettet, noe som har gått utover planlagt vedlikehold og utskifting av utstyr.

Tannhelsetjenesten

Hovedoppgavene til Tannhelsetjenesten er å foreta tannhelsemedisinsk seleksjon og registrere tannstatus på Forsvarets personell samt utføre tannbehandling på vernepliktige i henhold til regler for tjenesten. Ved å gjennomføre vitenskaplige utvalgsundersøkelser blir alle tannhelsemessige forhold kartlagt i detalj, noe som er en forutsetning for prioritering av ressurser. Data på undersøkelsen gjennomført i 2008 viser at sykdomsbildet i forhold til karies (tannrøte) ikke har endret seg vesentlig de siste 20 årene, mens det er en markant økning av syreskader (erosjoner) blant dagens rekrutter. Som for allmennhelsetjenesten har det blitt fremmet effektiviseringskrav som følge av samling av tannhelsetjenesten i FSAN og reduserte soldatvolum. Rammebetingelsene for Tannhelsetjenesten er derfor på et minimumsnivå både økonomisk og personellmessig, dette fører

til utstrakt ambulering av vårt eget personell og strenge prioriteringer. Vi ser også at det er problemer å få rekruttert tannleger inn i ledige stillinger, noe som er betinget av et godt arbeidsmarked både for den private tannhelsetjeneste og andre offentlige stillinger. Det vil i fremtiden være viktig å ha fokus på rekruttering og finne gode virkemidler som kan sikre en stabil og forutsigbar personelltilgang.

Psykiatritjenesten

Kontor for psykiatri og stressmestring (KPS) består av en stab i Oslo, og regionale Stressmestrings-team rundt om i landet der det er militære styrker og/eller befolkningssentra. Man yter forebyggende, kliniske, sakkyndige og rådgivende tjenester til hele Forsvaret. Som et ledd i styrkingen av KPS evne til å gi også veteraner fra utenlandstjeneste et tilbud om vurderinger/ utredninger og kortvarige/ målrettede behandlingsintervensjoner ønsket Forsvarsdepartementet (FD) å styrke KPS med 15 nye stillinger. 11 av disse ble utlyst i november 2007. Av disse er 6 besatt, 3 under tilsetting, og 2 må lyses ut på nytt. Man har videre forsøkt å besette vakante stillinger ved KPS. Dette har dessverre tatt uforholdsmessig lang tid. Dette skyldes både administrative forhold, og det faktum at kvalifiserte spesialister ikke er lett tilgjengelige. For å sikre både tjenestegjørende og veteraner et faglig godt tilbud må betydningen av den planlagte styrking av KPS understrekes.

Forsvarets helseregister

Forsvarets helseregister har også i 2008 bevist sin berettigelse. Rapporterings- og undersøkelses rutiner forbedres hele tiden. Forsvarets helseundersøkelser har blitt ett viktig redskap for å måle Forsvarets helsestatus. Bemanningen av registeret er fremdeles lav og skulle ønskelig vært styrket med både teknisk og epidemiologisk personell. Begrensede personellressurser er noe hele saniteten i Forsvaret sliter med, og det er ikke funnet muligheter i 2008 til styrking av helseregisteret.

Møte med SIOPS

Nemnda gjennomførte møte med Veteranforbundet SIOPS (Skadde i Internasjonale Operasjoner) i desember. Nemnda registrerer at etter forbundets mening skyldes det største skadeomfanget psykiske belastninger, gjerne gradvis over en 30 års periode. Pårørendebelastningen ble spesielt omtalt, med orientering om at pårørendes fantasier om hendelser kan faktisk være verre enn virkeligheten. Årsakene til de senere psykiske problemer kan ofte være vanskelig å fastslå og bevise, og forbundet håper at det blir innført en omvendt bevisbyrde når det gjelder årsaksammenheng.

Problemer med senskader etter internasjonale

operasjoner berører mange samfunnsområder, og undersøkelser har vist at helsevesenet i stor grad mangler kunnskaper om terapeutisk behandling av skadde fra IOPS. Det ble opplyst at Nasjonal Militærmedisinsk Poliklinikk har en del kunnskap, men mangler fremdeles stillinger for å kunne fungere tilfredsstillende. Videre mente SIOPS at Stressmestrings-teamet har en for svak bemanning, og arbeider kun i en avgrenset periode.

Etter vurderinger av et interdepartementalt utvalg håper SIOPS nå på et lovforslag som kan medføre at de skadde etter IntOp kan bli fulgt opp tidligst mulig med kyndig helsemessig behandling. Videre håpes det på en enklere prosess med kompensasjon for et økonomisk tap når den skadde ikke kan fortsette i det samme inntektsgivende arbeidet som før skaden.

Iflg. SIOPS bør kompensasjonen ytes med løpende ytelser, og ikke benevnes pensjon. Nemnda har merket seg de synspunkt og forslag forbundet har.

SIOPS er godt fornøyd med at Bæreia var tilbakeført som Forsvarets veteransenter. Norge har over 120 000 veteraner, og med fortsatte internasjonale operasjoner vil det stadig bli flere. Veteransenteret skal være et samlingspunkt for hele spekteret av veteraner fra Forsvaret, et senter for rekreasjon og et møtested der veteraner kan møte andre veteraner og snakke om og dele erfaringer og opplevelser.

SIOPS tok opp spørsmål om klageadgangen til Ombudsmannen omfatter alle veteraner, og understreket at denne muligheten var for lite kjent blant veteranene og deres pårørende. Ombudsmannen vil iverksette tiltak for å spre kunnskap om ombudsmannsordningen, via veteranorganisasjonene og på annen måte.

Ved tilbakeføring av Bæreia sender Forsvaret et positivt signal om at de påtar seg ansvar og forpliktelse overfor personellet som sendes ut, også etter at tjenesten er avsluttet. Nemnda sier seg glad for at saken rundt Bæreia nå er avsluttet, og at dette for veteranene oppfattes som at en viktig brikke er lagt på plass i arbeidet for å styrke tilbudet og rettighetene til veteranene.

Helse, Miljø og Sikkerhetsarbeid (HMS)

Forsvaret har ca 100 lokale arbeidsmiljøutvalg knyttet til Driftsenhetene i Forsvaret, med rådgivende underutvalg, som gir innspill til Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) og Forsvarets øvrige HMS-råd / fagutvalg.

(FHAMU) gjennomførte 8 møter i 2008, samt to ekstraordinære arbeidsutvalgsmøter knyttet til omstillingen. Arbeidstilsynet har også i 2008 vært invitert til å delta på møtene. I sum tydeliggjør dette det høye aktivitetsnivået innen HMS-relaterte saker i Forsvarets sentrale ledelse, blant organisasjonene og i verneapparatet.

Nemnda merker seg at FHAMU i løpet av året har

brukt mye tid på Arbeidstilsynets (AT) pålegg og oppfølging av lokalt Arbeidsmiljøutvalg/Driftsenheter (AMU/DIF) i forhold til de gitte pålegg og utarbeidet handlingsplan.

Følgende pålegg ble gitt:

1) *"Forsvaret skal sørge for at virksomhetsplan 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"*.

FHAMU vedtok på møte i juni en handlingsplan m/ tiltaksplan for oppfølging av disse pålegg og tiltaksplanen har vært oppe på møtene i august- 08, desember- 08, og senest i mars -09.

Forsvaret i god dialog med arbeidstilsynet og vi håper å kunne fått lukket påleggene i fm FHAMU møtet i juni- 09.

Andre større saker tatt opp i FHAMU 2008 var blant annet omstillingen (FS07/ FSJGFD), Forsvarets helse- og medarbeiderundersøkelse 2008, arbeidsbelastningen til vernepliktige (VPL), ubalanse mellom oppgaver og ressurser, overtidsbruk og Forsvarets HMS rapporterings- og styringssystem og Inkluderende arbeidsliv (IA).

FHAMU har videre arbeidet med ny verneorganisasjon i og med at Forsvaret fra 1. august 2009 innfører ny lederstruktur. Fra samme dato blir antallet DIF-er redusert til 21. Det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg ved alle DIF-ene og det vil bli foretatt en helhetlig gjennomgang av hele vernestrukturen i Forsvaret.

Forsvarets rapporterings- og styringssystem

Forsvarets rapporterings- og styringssystem for helse, miljø og sikkerhetsarbeid, DIALOG, bygger på gjeldende lover, forskrifter, instruksjoner samt Forsvarssjefens intensjon om et helhetlig helse, miljø og sikkerhetsarbeid i Forsvaret. I tillegg har Forsvaret fått pålegg fra Arbeidstilsynet om å ha et system for helse, miljø og sikkerhetsarbeid som fungerer på og mellom nivåene i Forsvaret.

Første fase i DIALOG er på plass med en felles løsning for hele Forsvaret fra 1.1.2009. Ca 90 medarbeidere (superbrukere) har fått opplæring i bruk av DIALOG.

DIALOG fase I er en pilot som inneholder hendelsesrapportering og saksbehandling av ulykker, nesten ulykker, avvik fra lover, forskrifter, instruksjoner og rutiner. I DIALOG kan de involverte følge statusen på saksbehandlingen i den enkelte sak. Videre kan det utarbeides statistikker/status innen de ovennevnte temaene, samt ulykker og sykefravær.

HMS – revisjoner

Revisjoner er hjemlet i Arbeidsmiljøloven og HMS-forskriften, hvor Forsvarssjefen er gitt tilsynsmyndighet. Nemnda registrerer at Forsvarsledelsen ser HMS-revisjoner som er et svært viktig instrument for å sikre kvaliteten på HMS-arbeidet lokalt. Revisjonen sikrer primært at viktige forhold blir vurdert i et samarbeid mellom lokale ressurspersoner og revisorene, men like viktig er effekten av et tett samarbeid mellom lokalt og sentralt nivå som skaper grunnlag for gjensidig forståelse av hvor utfordringene ligger.

Medarbeiderundersøkelsen

Resultatene fra helse- og medarbeiderundersøkelsen 2008 viser at Forsvaret har et godt arbeidsmiljø. Forsvarets ansatte mestrer jobben, har gode ledere på nærmeste nivå, gode kolleger, god kommunikasjon og en sterk tilknytning til organisasjonen.

Forsvaret har hatt en stor reduksjon i rapportert gjennomsnittlig belastning fra 2007 til 2008, men det er fortsatt personell som oppgir høye kvantitative krav.

Nemnda ser det som nødvendig at Forsvaret fortsetter å styrke kontrollen for å sikre balanse mellom oppgaver og ressurser. Oppfølging og justering av virksomhetsplan, arbeidsmiljøkartlegginger, risikovurdering, utarbeidelse og evaluering av korrigerende tiltak er eksempler på tiltak i denne sammenheng.

HMS-utdanning

Nemnda ser det svært positivt at Forsvaret har iverksatt bred kursing innen HMS-arbeid. HMS-temaer inngår som del av utdanningen (sertifiseringen). Samtidig gjennomføres nå en stadig bedring i organiseringen av HMS-utdanningen i Forsvarets skolesystem, inkludert kurs for de vernepliktige. Det gjennomføres svært mange kurs med temaer som "Dialog" (rapporteringssystemet), selvmord, rus, inkluderende arbeidsliv, sykefravær o.l.

Psykososiale temaer

Nemnda har over tid sett økt fokus på sikkerhet og helse i Forsvaret. Ressurser er avsatt til områdene a) rusforebygging og b) selvmordsforebygging. Hovedfokus i det rusforebyggende arbeidet vært alkoholforebygging, foruten en revisjon av Forsvarssjefens rusmiddeldirektiv. Også "Direktiv for utdanning i selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret" er revidert i 2008. Det har også vært satt fokus på Grønn linje (Forsvarets krisetelefon), som er et samarbeid med Kirkens SOS. Det har i 2008 vært en nedgang i antall henvendelser til Grønn linje sammenlignet med tidligere år.

Nemnda merker seg Forsvaret satser på å etablere et sykefraværarbeid hvis formål er så tidlig som mu-

lig å hindre svekket helse og derigjennom fremme den enkelte ansattes muligheter for et langt yrkesliv i Forsvaret. I de siste ti år har Forsvaret hatt et relativt stabilt sykefravær på mellom 3,5 og 4,5 prosent.

Disiplinærsituasjonen

Ombudsmannen har fått oversendt Generaladvokatens årsrapport for refselseskontroll for 2007. Ombudsmannsmemnda 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 blir denne rapporten avgitt senere enn den burde. Dette kommer av sen innrapportering av refselsener fra avdelingene, særlig i Hæren. Dette er beklagelig ikke bare fordi statistikken blir forsinket, men fordi den rettssikkerhetsgarantien som ligger i refselseskontrollen mister mye av sin betydning ved sen behandling.

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 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. Det ble derfor iverksatt skriftlige purrerunder i april og oktober. Fremdeles mangler det hos generaladvokaten og krigsadvokatene enkelte kontrolleksemplarer fra 2007.

I likhet med hva som er gjort med 2006-refselsene, har generaladvokaten iverksatt visse tiltak utenom disiplinærreglementet for å komme forbi det som synes 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. Det andre er at når krigsadvokaten har fått inn særlig gamle kontrollsaker, sender han dem direkte til Generaladvokaten for at det ikke skal oppstå ytterligere forsinkelse med sluttkontrollen ved at refselsene blir liggende hos vedkommende militære sjef.

Totalt antall refselsener registrert hos Generaladvokaten er 561. I og med at det er opplyst at man vil få inn ytterligere kontrolleksemplarer fra både 2006 og 2007, kan det trygt legges til grunn at det er ilagt flere refselsener enn de som er registrert, men sannsynligvis

ikke vesentlig over ca. 600. Dette gir en refselseshyppighet pr. soldatårsverk på i underkant av 0,06. Dette er under halvparten av typisk refselseshyppighet i perioden 1994-2002.

Når det gjelder typer overtredelser, er *ulovlig fravær* og *brudd på rusmiddelbestemmelser* fremdeles de vanligste, med henholdsvis ca. 23 % og ca. 22 % av refselsene. Når det gjelder den sistnevnte gruppen, tilsvarende andelen i 2004-2005, da 23 % av refselsene gjaldt rusmiddelforseelser, mens tilsvarende tall for 2006 var 34 %. Blant de positive nyhetene skal nevnes at antall refselsener for trafikkfirseelser er gått sterkt ned, fra nærmere 10 % i 2003 til litt over en prosent i 2007.

Bot holder stand som det mest brukte refselsmiddel med 75 % av ilagte refselsener, men har i 2007 i noen grad blitt erstattet av andre. I de fire foregående år har andelen ligget rundt 87 %, mens 2007 altså viser en markert nedgang. Arrest synes å ha blitt brukt vesentlig hyppigere, med 8,3 % av refselsene i 2007 mot 2,3 % i 2006. Dette er enn andel som er i samsvar med det som gjaldt på 1990-tallet. Bruken av frihetsinnskrenkning er også på vei opp. Andelen i 2007 er 13,3 %, mot 5,5 % i 2006.

Nærmere gjennomgang – antall og refselsmiddel

Statistikken har mangler, da det er enkelte avdelinger man ikke har fått opplysninger fra. Videre er det enkelte avdelinger som har forsomt den månedsvise innsending til refseskontroll og hvor det kun er 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 refselsmiddel og type forseelse. Fordelingen på forseelsenes art og type refselsmiddel er således basert på 456 av 561 registrerte refselsener.

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

Det samlede antall refselsener synes å ha stabilisert seg etter en brå nedgang fra 2002 til 2004. 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 refselsener ikke var så stor som de innrapporterte tallene skulle tilsi. I 2004 var innrapporteringen katastrofalt dårlig, med en viss bedring i 2005. Det er først fra 2006 at generaladvokaten anser tallene som noenlunde pålitelige.

Antallet ilagte refselsler har etter Generaladvokatens opptegetninger hatt følgende utvikling siden 1997:

År	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ant.	3052	3113	2529	2399	2091	1989	850 ¹	416 ²	628 ³	494	561

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 soldatårsverk⁴ endret seg fra 0,14 til 0,07, dette under forutsetning av at et antall på 850 refselsler er noenlunde riktig. Etter 2005 ligger beregnet andel i området 0,05 til 0,07, altså en refselsesprosent i området 5 til 7.

2000: 0,15
 2001: 0,15
 2002: 0,14
 2003: 0,07 (anslått)
 2004: ukjent
 2005: 0,07
 2006: 0,05
 2007: 0,06

Før 2000 har refselseshyppigheten siden 1994 ligget i området 0,14-0,17, mens den kunne ligge opp mot 0,5 når man går lengre tilbake i tiden. Sett ut fra disiplinærstatistikken, kan de se ut som at den disiplinære situasjon i Forsvaret er god. Det er imidlertid så pass mange avdelinger som rapporterer null refselsler eller ikke rapporterer i det hele tatt, at man kan spørre seg om den tilsynelatende gunstige statistikken kommer av at sjefene ikke tar oppgaven sin alvorlig, eller om man har funnet frem til positive alternativer som gjør det unødvendig å ilegge refselse. Den ugunstigste forklaringen vil være om man opprettholder disiplinen ved bruk av uhjemlede metoder, som ikke er gjenstand for klage eller innsyn.

Forseelsenes art

Ulovlig fravær representerer fremdeles en betydelig andel av refselsene, med 23 % for 2007 mot 22,2 % for 2004-2006. Det har vært en viss relativ nedgang siden 2002, da andelen var 32,4 %.

Alkoholrelaterte overtredelser utgjør i 2007 21,6

⁴ Til og med 1999 og for 2001 beregnet ut fra antall tjenestegjørende dager. Senere satt lik rekvirert styrke.

%. Dette er en betydelig nedgang fra 2006 da andelen var 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.

Overtredelser i form av *vaktforsømmelser* er gått litt opp, til 5,5 % mot et snitt på 4,7 % i 2004 til 2006.

Når det gjelder refselsler for overtredelser som *ordreunntatelse*, *ordrenekt* og *respektstridig opptreden* så utgjør disse samlet sett 2,8 %. Dette er "midt på treet" i forhold til 2004 og 2005, da andelen lå på 3,6 %, og i 2006 da andelen også lå på 2,3 %. I tidligere år har andelen vært enda noe høyere. Det totale antallet i 2007 er 13. Når man beveger seg nede på så pass små tall, kan tilfeldigheter gi tilsynelatende store prosentvise utslag. Det er derfor neppe grunn til å trekke andre konklusjoner enn at det i 2007 fortsatt er lite friksjon mellom befal og mannskaper.

Trafikkforseelser utgjør 1,1 % av refselsene i 2007. Dette er en nedgang i forhold til 2006, da andelen var på 2,8 %. Ser man utviklingen over flere år, får man et tydeligere bilde. I 2004 og 2005 var andelen på 6,5 %, og i 2003 var tilsvarende tall 9,7 %. Under forutsetning av at tallene gjenspeiler realiteter, og ikke bare f. eks. redusert aktivitet fra Militærpolitietts side når det gjelder trafikkontroller, er dette meget gledelig.

Våpenforseelser utgjør 7 % av refselsene i 2007. Dette er en nedgang fra 2006, da andelen lå på 9,7 %. I 2004 og 2005 var andelen enda høyere, på 11,7 %.

Valg av refselsesmiddel

Refselsesmiddelet *arrest* ble i 2007 benyttet i 8,3 % av sakene, mot 2,3 % i 2006 og 1,3 % i 2004 og 2005. I 1999 og tidligere ble arrest brukt i omtrent 7 % av refselsene, og den lave prosentandelen i 2004-2006 synes dermed å representere en anomali.

Refselsesmiddelet *bot* er det dominerende refselsesmiddel, og ble i 2007 brukt i 75 % av refselsene. Dette er en klar nedgang fra 2006 da det ble brukt i 86,1 % av refselsene, og i 2004 og 2005 da det ble brukt i 86,6 %.

Frihetsinnskrenkning ble brukt i 13,3 % av refselsene, noe som er en betydelig oppgang fra 2006 da andelen var 5,5 %, mens tilsvarende tall for 2004 og 2005 er 0,7 %. Tallene for 2004 og 2005 må anses som atypiske, da det frem til 2003 ble brukt frihetsinnskrenkning i 7 til 8 % av refselsene. Avviket i 2004 og 2005 kan skyldes forhold ved statistikkføringen som er drøftet i rapporten for 2006.

Irettesettelse ble i 2007 benyttet i 3,3 % av refselsene, noe som er en nedgang fra 2006 da andelen var 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 svakheter ved registreringen. Andelen i 2007 er på linje med hva som gjaldt for perioden 2001-2003, da andelen irettesettelser lå rundt 3-4 %.

Fordeling på personellkategorier

Statistikken viser ikke direkte om den som refses er befal eller menig. Når det gjelder bøter, er imidlertid satsene forskjellige for henholdsvis befal og vervede 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. Når det gjelder vanlig menig personell, er refselsene sortert på inntil 10 x

Tjt og 11- 20 x Tjt, noe som bygger på de tidligere gjeldende kompetansegrensene.

I 2007 var 1,7 % av registrerte refselsener i den gruppen som omfatter befal og vervede, mens tilsvarende tall for 2006 var 2,3 %. I 2004 og 2005 var andelen 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.

Når det gjelder refselse av befal og vervede generelt, vil generaladvokaten peke på at dette gjennomgående rammer vesentlig hardere overfor disse enn overfor vernepliktige korporaler og menige. For en som har sitt levebrød i Forsvaret, vil en refselse henge ved og kunne forstyrre fremtidig karriere på en helt annen måte enn for en som i praksis er ferdig med Forsvaret etter fullført førstegangstjeneste og som skal ut i sivil jobb uten at arbeidsgiver (eller politi) får kjennskap til eventuelle refselsener. Det kan derfor ikke ses som et mål at det skal være noen matematisk likhet mellom personellkategoriene mht. bruk av refselsener.

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	2007
saker	266	313	16	246	272	198	166	72	27	24	22	18

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	2007
saker	49	44	42	36	33	24	13	14	3	6	1	5

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 refselsener.

år	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
%	11,1	7,9	10,3	10,2	9,7	11,3	9,4	8,3	8,5	6,5	3,8	4,4	3,2

En lav klageprosent kan tas som uttrykk for tillit til systemet. Den kraftige nedgangen i 2004 har imidlertid gitt 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 prin-

teren. Krigsadvokatene har også sett indikasjoner på at de militære sjefer ikke alltid kjenner disiplinærreglementet, og dermed kan avgjøre klager uten at krigsadvokaten har vært inne i bildet.

Generaladvokaten uttalte i rapporten for 2006 at det er grunn til å følge opp praktiseringen av klageordningen nærmere, slik de refsedes rettssikkerhet blir ivaretatt. Dette er det fortsatt grunn til å gjøre.

Det foreløpige inntrykk for 2008 er imidlertid at antall klagesaker hos krigsadvokatene og generaladvokaten til sammen vil bli omtrent det dobbelte enn hva man hadde i 2007. Det vil medføre at klageprosenten blir høyere. Uansett hva man ellers måtte mene om dette, ser det dermed ut til å være ikke fullt så stor grunn til bekymring enn før for at de refsede ikke blir gjort kjent med adgangen til å klage.

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	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	%	14,1	13,3	14,6	12,1	12,1	7,8	19,4	11,25	4,5	28

De absolutte tall er så vidt små, at tilfeldige endringer vil gi store prosentvise utslag. Generaladvokaten vil derfor ikke trekke noen konklusjoner i retning av noen uheldig tendens.

Av de fem sakene som ble behandlet av klagenemnda, ble refselsen opprettholdt i fire av sakene, mens den ble nedsatt i den femte.

Generaladvokatens uttalelser i klage- og kontrollsaker

Generaladvokaten har behandlet 4 klagesaker som gjelder refselsler ilagt i 2007. Av disse ble det i ett av tilfellene anbefalt at den ilagte refselsen opprettholdes som fortjent og passende. I ett av tilfellene ble refselsen anbefalt nedsatt, mens det i to tilfeller ble anbefalt opphevelse.

Kontrollsaker

Generaladvokaten har ikke avgitt uttalelser i innkalte kontrollsaker i 2007.

SAKER BEHANDLET AV OMBUDSMANNENS KONTOR

I 2008 har Ombudsmannen behandlet 69 registrerte saker. I tillegg til de formelt registrerte klagesakene er det behandlet en rekke henvendelser hvor Ombudsmannens kontor har gitt råd og veiledning, og bidradd til å løse saker ved uformell kontakt med partene. Til illustrasjon av ofte forekommende saks-tema er nedenfor omtalt enkelte klagesaker. Andelen av henvendelser hvor klageren helt eller delvis er gitt medhold, synes å holde seg på et stabilt nivå, med ca. ¼ i 2008. Klagesakene behandles hovedsakelig av

Ombudsmannen ved direktøren (advokat). Saksfordelingen ser slik ut:

FD og fellesstaber	57 %	(32)
Hæren	20	(22)
Sjøforsvaret	9	(20)
Luftforsvaret	7	(12)
Heimevernet	7	(14)

Tallene for 2007 i parentes.

MENIGE MANNSKAPER

Verneplikt – utskrivning, rulleføring

Ombudsmannens kontor behandler gjennom året en rekke telefoniske og besøksmessige henvendelser under denne gruppen. Skriftlige klagesaker under denne gruppen er imidlertid ikke mottatt i 2008.

De fleste henvendelser gjelder spørsmål om rettigheter, alternative tjenestemuligheter, muligheter for valg av tjenestestart og tjenestested.

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

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

En del henvendelser har skjedd fra personell som ønsker å utføre førstegangstjeneste, men som ikke er blitt innkalt, eller er fritatt av medisinske årsaker.

Innkallingsstyrken til førstegangstjeneste er basert på Forsvarets behov, og enkelte har blitt skuffet når de ikke får avtjene førstegangstjeneste. Mange tror feilaktig at de har rett til førstegangstjeneste på bakgrunn av prinsippet om allmenn verneplikt.

I forbindelse med søknad om fritaking for militærtjeneste av overbevisningsgrunner har det også forekommet en del misforståelser i forbindelse med at søkeren må forbli i militær garnison inntil søknaden er innvilget. I denne saksbehandlingstiden kan den vernepliktige holdes tilbake i militær stilling inntil 4 uker.

Innvilges søknaden, overføres den vernepliktige så vidt mulig direkte til avtjening av sivil verneplikt.

Etter overføring til siviltjeneste har det forekommet at sivile vernepliktige ønsker seg tilbakeført til militær verneplikt. I slike tilfeller har det oppstått overraskelser når søkeren er blitt kjent med at det ikke kan søkes tilbakeføring til militær stilling i ordinær fredstid, med mindre sivil førstegangstjeneste er gjennomført, jfr. fritakslovens § 24.

I

En hovedtillitsvalgt for soldatene ved en avdeling tok telefonisk kontakt med Ombudsmannens kontor, i forbindelse med at en kompanisjef nektet å ta i mot søknad fra en soldat som søkte overføring til siviltjeneste. Av tidsmessige hensyn ble kompanisjefen oppringt fra Ombudsmannens kontor.

I flg. kompanisjefen hadde den aktuelle søkeren også tidligere søkt muntlig om overføring til siviltjeneste straks før en militærøvelse skulle starte. Etter spørsmål fra kompanisjefen om en skriftlig søknad hadde soldaten senere opplyst at det ikke lenger var så viktig med overføring, og skriftlig søknad ble likevel ikke innlevert. Nå skulle en ny militærøvelse starte, og da ønsket soldaten på nytt å innlevere en søknad om overføring til siviltjeneste. På bakgrunn av soldatens tidligere fremgangsmåte, tvilte kompanisjefen på soldatens grunnlag for å nekte avtjening av militærtjeneste.

I telefonsamtalen ble kompanisjefen henstillet om å ta imot søknaden om overføring til siviltjeneste, idet Forsvaret ikke har noen myndighet til å avslå søknaden. Et avslag må eventuelt vedtas av Siviltjenesten og kan påklages til Justisdepartementet.

Soldatens avdeling tok imot søknaden, hvorefter avdelingens hovedtillitsvalgt meddelte Ombudsmannens kontor at saken dermed var blitt løst på en tilfredsstillende måte og at det ikke lenger var grunn til Ombudsmannens bistand.

Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse

Under denne gruppe er det i 2008 skriftlig behandlet kun 2 saker. I den ene saken endret militær myndighet avgjørelsen i favør av klageren. Det er i tillegg behandlet en del telefoniske henvendelser som ikke har nødvendiggjort formell saksregistrering.

Søknader om utsettelse/fritak for repetisjonsøvelser medfører sedvanlig forholdsmessig mange henvendelser fra personer som mener at fravær fra arbeidet eller hjemmet vil medføre store ulemper for både arbeidsgiver og familie. Selvstendig næringsdrivende begrunner ofte fritaksbehovet med økonomiske følger for virksomheten. I utgangspunktet er det tradisjonelt en streng praktisering av regelverket om utsettelse med tjeneste, fordi mange søkere fremfører nokså like begrunnelser for å få utsettelse.

Aktuelle klagesaker i denne saksgruppen krever ofte grundige undersøkelser med hensyn til holdbarheten i klagerens fremførte begrunnelse, og en nøye avveining mellom klagerens personlige interesser og Forsvarets tjenestlige behov.

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

I

Saksbehandling ved et heimevernsdistrikt ble påklaget av en person som opplyste at han ville befinne seg på den andre siden av kloden i det tidsrommet HV-øvelsen skulle gjennomføres.

Etter HV-området avslag på søknaden klaget den vernepliktige til HV-distriktet med følgende begrunnelse:

”Viser til mail fra personelloffiser NN datert 07.10.08, og påklager med dette avslaget om utsettelse av årets øvelse i HV XX.

Avslaget er begrunnet med:

”Begrunnelse ligger i HV-lovens § 22. I disse retningslinjene fremkommer det klart at arbeidsforhold ikke gir hjemmel for utsettelse med årets trening/øvelse i Heimevernet, og er en sak mellom arbeidsgiver og arbeidstaker”.

Det er i min søknad fremhevet at begrunnelsen ikke er relatert til mine arbeidsoppgaver men til det faktum at jeg befinner meg utenlands (Pusan i Sør Korea) på det tidspunkt øvelsen starter, for deler av og muligens hele øvelsen.

I mail korrespondanse har det fra HV XX blitt etterspurt dokumentasjon, og som forespurt er følgende dokumentasjon oversendt:

- Bekreftelse fra arbeidsgiver på oppdragets tidsvindu
- Opprinnelig reiseplan

Oppdatert reiseplan har HV XX selv innhentet.

Det er i mail korrespondanse redegjort for hvorfor reizens sluttidspunkt ikke er endelig fastslått, og at dato for hjemreise vil være et sted mellom 17 oktober og 24 oktober.

Når det gjelder hjemmel for utsettelse av øvelsen, viser jeg i den forbindelse til Heimevernsloven § 22, forskrift til lov om Heimevernet pkt 69 og 72, samt lovens forarbeider.

I min søknad og i korrespondanse med HV XX i etterkant, er det godtgjort at det for meg vil falle lettere å utføre heimevernstjenesten senere. Jeg vil uansett bare få med meg deler av tjenesten, og kommer i tillegg fra en tidssone med 9 timers forskjell.

Med en reisetid på over 20 timer og den påkjenning en slik tidsforkjell gir, vil det etter mitt skjønn være meget begrenset hva jeg kan bidra med i de resterende dager av øvelsen i tillegg til det sikkerhetsmessige perspektiv.”

HV-distriktet opprettholdt innkallingen til øvelsen, og besvarte klagen slik:

"1. Bakgrunn. Heimevernsdistrikt XX bekrefter med dette å ha mottatt din klage på avslått søknad om utsettelse fra årets trening.

2. Drøfting. Søknaden er av distriktet vurdert med bakgrunn i HV-lovens §22 forskrift 69, jfr skriv fra Forsvarets overkommando/Heimevernsstaben om "Retningslinjer for behandling av utsettelses saker" datert 8. april 2000.

HV-lovens § 22 "Utsettelse med heimevernstjeneste i fredstid" hjemler ikke for utsettelse pga utføring av ordinært/daglig arbeide. Innkalling ble sendt for over en måned siden og både du og din arbeidsgiver har hatt tid på dere til å endre på planer og eventuelle bestilte reiser. Arbeidsgiver plikter å gi deg fri til avtjening av repetisjonstjeneste iht Arbeidsmiljøloven § 12-12. En arbeidstaker kan heller ikke miste sin stilling/jobb som følge av HV-øvelse. Det vises her til lov av 4.februar 1977 nr 4, Arbeidsmiljøloven § 65 A. Din arbeidsgiver bryter loven hvis du blir skadelidende på noen måte som følge av repetisjonstjeneste.

For å kunne innvilges fritak med HV-tjeneste i fredstid pga arbeid må du inneha en sivil stilling eller bedrive virksomhet som er av samfunnsmessig betydning eller av viktighet for rikets samlede forsvar. Nærmere bestemmelser vedrørende dette er gitt i HV-lovens § 21 og Vernepliktslovens § 17 med forskrifter.

HV XX har på bakgrunn av dette ikke hjemmel i lovverket til å gi deg utsettelse fra årets trening.

3. Konklusjon. XX Heimevernsdistrikt avviser med dette din klage på søknaden om utsettelse. Du plikter å møte på i henhold til det som står i innkallingskortet. Hvis ikke dette lar seg gjøre slik som du nevner i klagen så må du søke perm for de dagene du evt ikke klarer å stille! Dette tar du med områdets personelloffiser.

Distriktets konklusjon er å anse som endelig, jf.gjeldende bestemmelser for saksgang i Forsvaret. Uavhengig av klageadgangen kan saken bringes inn for ombudsmannen for Forsvaret dersom du oppfatter din søknad urettmessig behandlet. En eventuell oversendelse til ombudsmannen har ikke oppsettende virkning, og det må påregnes normal statlig behandlingstid. Ombudsmannen for Forsvaret har ikke vedtaksrett i klagesaker."

Samme dag øvelsen startet, 16. oktober 2008, anmodet klageren om Ombudsmannens vurdering av HVs saksbehandling, idet klageren uttalte:

"Klager med dette HV... inn for ombudsmannen for forsvaret for å få belyst om HV XX sin saksbehandling er ihht god forvaltningsskikk.

Saken gjelder søknad om utsettelse av øvelse i HV... øvelsen startet 16 oktober og varer til 23 oktober 2008.

Klagen er begrunnet med at HV... ikke behandler de påstander som legges fram som begrunnelse for utsettelse, men svarer i generelle former at arbeidsrelaterte forhold ikke gir grunnlag for utsettelse. Dette gjelder både selve behandlingen av søknad og behandlingen av klagen på avslaget.

Det underbygges også ved at svar på klage bærer preg av copy paste da en annen persons navn står i heading på svaret.

Klage er sendt videre til generalinspektøren for Heimevernet 15.10.2008 pt. er det ikke mottatt svar derfra.

HV.. praktiserer en form på sin saksbehandling som jeg oppfatter til å ligge i ytterkant av de krav som forvaltningsloven stiller til saksbehandling.

Sammendrag av saksgang:

Avlag på søknad og klage på avslags vedtak er begrunnet med at arbeidsrelaterte forhold ikke gir grunnlag for utsettelse.

Jeg har i min søknad, i korrespondanse med HV..., og i min klage på avslaget redegjort for at jeg søker fritak med grunnlag i at det vil falle lettere for meg å gjennomføre øvelsen på et senere tidspkt.

Jeg har redegjort for at jeg er på reise i Sør Korea den uken øvelsen starter, jeg har også redegjort for at reisesens tidspunkt ikke lar seg flytte. Dette ut fra at reisesens formål er å gjennomføre en internrevisjon av et av..... mega prosjekter, planen er fastsatt et år i forveien og besluttet i selskapet styre og av konsernledelsen. Endringer av plan så sent på året lar seg ikke gjøre.

Jeg trekker også fram at etter 22 timer på reise fra en tidssone med 9 timers forskjell sannsynligvis ikke vil være i stand til å kunne bidra i tjenesten. Dette mener jeg gir grunnlag for at det vil være lettere for meg å avtjene øvelsen senere.

Dette er ikke hensyntatt i avslagene, forskiftens pkt 73 er således ikke berørt.

Det henvises til at arbeidsforhold i form av dagligdagse oppgaver ikke gir grunnlag for utsettelse, men det gjøres kun i generelle former og ikke knyttet til mine arbeidsoppgaver / arbeidsforhold. Jeg jobber som revisjonsleder i med ansvar for finansiell rapportering, med de betydelige samfunnsinteresser i form av statens eierandeler som er knytte til at denne rapportering er korrekt , vil det kunne argumenteres for at nettopp mine oppgaver faller under de definisjoner om lov og forskrifter angir. Men denne vurdering er ikke foretatt."

17. oktober 2008 ble Ombudsmannens følgende besvarelse gitt til klageren:

"KLAGE OVER SAKSBEHANDLING IFM SØKNAD OM UTSETTELSE MED ØVELSE

Det vises til Deres brev pr. telefaks 16. oktober 2008 i anledning ovennevnte sak, hvor det sees at De har fått utsatt fremmøtetidspunkt til i morgen 18.10.08.

Ombudsmannen har adgang til å foreta en nøytral vurdering dersom Forsvarets personell skulle føle seg urettmessig behandlet av de ordinære forvaltnings- og klageorgan. Ombudsmannens vurdering retter seg mot en så vidt mulig lik praktisering av de gjeldende bestemmelser.

Etter gjeldende regelverk kan utsettelse med repetisjonsøvelse innvilges av HV dersom det foreligger vektige samfunnsinteresser eller vektige velferdsgrunner.

I Deres søknad til HV ..og i senere brev sees presisert at søknaden ikke er begrunnet med arbeidsrelaterte forhold. De har imidlertid begrunnet søknaden "med det faktum at jeg befinner meg på den andre siden av kloden, og kan ikke se at det er hensiktsmessig....."

Videre sees opplyst at reisesens formål er å gjennomføre en internrevisjon av et av mega prosjekter. For øvrig opplyser De at reisesens tidspunkt ikke lar seg flytte.

Noen attestasjon om eventuelle konsekvenser for arbeidsgiver er ikke fremlagt.

På bakgrunn av fremmøtetidspunktet i morgen finnes det ikke tid til skriftlig saksbehandling mellom vårt kontor og HV. Vi har derfor vurdert saken på bakgrunn av dokumentene De har sendt vårt kontor.

Hvilket tidspunkt De ble kjent med øvelsen er ikke opplyst.

4. september 2008 søkte De om utsettelse med øvelsen.

Hvorvidt De etterlyste svar fra HV eller forsøkte å bli kjent med saksbehandlingens status er ikke opplyst.

2. oktober 2008 bestilte De den omtalte flyreisen med reisetidspunkt 9.10.08 – 24.10.08, senere fremlagt som dokumentasjon ifm med HVs behandling av Deres søknad.

3. oktober 2008 ble imidlertid reisetidspunkt endret til 13.10.08 – 17.10.08.

5. oktober 2008 i Deres e-post til HV sees vist til reisetidspunkt 9.10.08 – 24.10.08, dvs. uriktige reisetidspunkt.

6. oktober 2008 blir det etter HVs kontroll oppdaget at Deres fremlagte dokumentasjon vedrørende reisetidspunkt ikke er korrekt.

7. oktober 2008 avslås søknaden, dog med utsatt fremmøtedato til lørdag 18.10.08.

12. oktober 2008 klager De til HV/distriktsjefen. HVs svar kan ikke sees datert.

Det utelukkes ikke at det kan ha foreligget ytterligere kontakt mellom Dem og HV.

HV er i en tidspresset situasjon i forbindelse med behandling av søknader fra personell med tungtveiende behov for utsettelse med øvelsen.

Etter det som hittil er fremkommet i denne saken er det intet som viser om eventuelle uklare forhold er forsøkt tatt opp med HV på et tidlig tidspunkt, evt. spørsmål om nødvendigheten av å fremlegge relevant og ikke minst korrekt dokumentasjon for HVs vurdering av søknaden.

For øvrig er det adgang til å kontakte vårt kontor for ordinær klagebehandling er avsluttet i Forsvaret.

Normalt tar vi ikke standpunkt i en klagesak som fremlegges vårt kontor 2 dager før fremmøte til øvelsen.

I dette tilfellet sees imidlertid grunn til å påpeke at etter gjennomgåelsen av de mottatte dokumenter kan vi ikke se at HVs vurdering og vedtak har bygget på noen feilaktige premisser med betydning for vedtaket.

II

En person innkalt til heimevernsøvelse klaget over at en innkallingsfrist på ca 3 uker før øvelsen, var altfor kort tid til å planlegge, og spesielt fordi han skulle begynne i en ny jobb i denne perioden. Han opplyste også at en del post ikke hadde kommet frem til ham grunnet flytting, i fall innkalling til øvelsen skulle være sendt tidligere.

Saken og gjeldene regelverk ble telefonisk drøftet mellom klageren og ombudsmannens kontor, og herunder om klagerens eventuelle kunnskap eller forventning om øvelsen, idet et mannskap i enkelte tilfelle kunne bli innkalt til øvelse på kun 14 dagers varsel.

Foruten HV-øvelsen i 2008 hadde klageren kon-

takt med ombudsmannens kontor også i forbindelse med innkalling til HV-øvelser både i 2006 og 2007.

Ved de 2 tidligere HV-øvelsene hadde han fremlagt andre årsaker som begrunnelse for utsettelse med øvelsene.

Det ble også denne gang avklart at klagerens konkrete behov for utsettelse ville være avgjørende for utfallet, etter grundig vurdering av HV-området og eventuelt HV-distriktet.

Klageren ble anbefalt å konkretisere og så vidt mulig dokumentere begrunnelsen for søknaden. Ombudsmannens kontor hørte imidlertid ikke noe mer fra klageren.

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

Under denne gruppen er det journalført kun 1 sak. I tillegg blir saker løst uten at det er påkrevd med skriftlig saksbehandling. Det kan gjelde spørsmål som i enkelte tilfeller er basert på misforståelser om faktum og regelverk, og hvor misforståelser enkelt er blitt oppklart etter Ombudsmannens telefonisk kontakt med den aktuelle avdeling.

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 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 adgang til førtidsdimisjon for å påbegynne en utdanning eller tiltre en ny stilling.

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

En lærling anmodet om Ombudsmannens bistand og veiledning i forbindelse med en konflikt med arbeidsgiver og lærlingekoordinator.

Iflg. lærlingen forsøkte hans tjenestlige foresatte å presse han ut av Forsvaret, og han hadde derfor engasjert advokat i saken. Lærlingen hevdet at han aldri hadde mottatt noen skriftlige klager, og at han derfor stilte seg uforstående til muntlige påstander som nå var fremlagt.

Under dialogen med klageren fremkom det at advokaten skulle forfølge saken overfor arbeidsgiver, og etter avtale ble saken stillet i bero ved Ombudsmannens kontor i påvente av aktuelle avklarings tiltak.

Verve og kvinnelige soldater, herunder i internasjonal tjeneste

Under denne gruppe er det skriftlig behandlet 1 klagesak i 2008. I tillegg til ordinært vervet personell (grenaderer) omfatter gruppen også kvinner som ut-

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

En del spørsmål gjelder økonomiske vilkår i forbindelse med kontraktsmessig utenlandstjeneste og blir gjerne tatt telefonisk opp med Ombudsmannens kontor, før personellet bestemmer seg for eventuelt å benytte seg av adgangen til å be om Ombudsmannens kontroll av en konkret klagesak.

I

6 vervede mannskaper i internasjonal tjeneste anmodet om Ombudsmannens vurdering, idet mannskapene ikke fikk utbetalt den bonus som de hevdet var utlovet for å signere kontrakten om tjeneste.

På vegne av 6 vervede ble anført i brev til Ombudsmannen fra N.N:

I forbindelse med INTOPS-deployering medtil FN-oppdraget signerte jeg og fem andre menige fra 06/07-kontingenten til i november 2006 kontrakten "Forpliktelse til å etterkomme beordring til tjenestegjøring i internasjonale operasjoner" i hoveddokumentet "Kontrakt om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner". Dette medførte at vi samme måned ble sendt til for å delta i nevnte oppdrag. Det omtalte personellet er NN 1 ,NN 2 ,NN 3, NN 4, NN 5 og NN 6.

I forkant av avtaleinngåelsen ble lønns- og bonusbetingelsene gjennomgått av forsvarets representanter. Denne gjennomgangen skjedde på to forskjellige steder, uavhengig av hverandre. Den første gjennomgangen ble gitt av XX fra våpenet, for en forsamling bestående av kurselever fra YY fra.....(avd)... sto for den andre gjennomgangen, og forsamlingen besto da av elever fra -kurset på I disse gjennomgangene ble det utover de generelle lønnsbetingelsene for internasjonale oppdrag også utlovet startbonus for signering av kontrakten, og sluttbonus for fullendt oppdrag. Disse lovnadene om bonus var altså identiske, og ble gitt av to forskjellige offiserer, på forskjellige tidspunkter, til forskjellige grupper. Lovnadene ble gitt både muntlig og som kulepunkt i en PowerPoint-presentasjon. Presentasjonene ble avholdt etter at deployeringsordren var gitt.

Som kjent ble oppdraget avsluttet i april 2007, og vi forventet da å få utbetalt bonusene, som lovet. Da dette ikke skjedde etterlyste vi dem, og fikk beskjed om at vi likevel ikke ville få utbetalt slike. Vi kontak-

tet derfor personelloffiser NN ved og bad om en forklaring på denne manglende oppfyllelsen av gitte lovnader (ref. nevnte samtale 27. april). Vi ble møtt med beskjed om at lovnadene om bonus likevel ikke inngår i kontrakten. Lt NN beklaget forholdet, og bad oss om å kontakte TMO, og eventuelt vurdere om vi ville reise sak. Vi ble også henvist til skrivet "Administrative bestemmelser knyttet til utvidet kontrakt om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner (beredskapskontrakt)" i dokumentet "Særavtale for tjenestegjøring i internasjonale operasjoner", revidert oktober 2006. Her står den lovede bonusen beskrevet, men beskrives dog som forbeholdt for personell som har signert "Beredskapskontrakt (Utvidet kontrakt)", noe vi ikke gjorde. "Beredskapskontrakt (Utvidet kontrakt)" finnes i det nevnte hoveddokumentet, men ved signering ble vi av forsvarets avtaleinngående befal, bedt om å la være å skrive under denne kontrakten, da den ikke angikk oss.

I de paragrafene av hoveddokumentet vi faktisk underskrev er lønn- og bonusordningene bare beskrevet slik:

"Den frivillige har krav på de lønnsbetingelser, godtgjørelser, tillegg forsikringsordninger og øvrige tariffbaserte ytelser som til enhver tid er avtalt for tjenestegjøringen."

Kontrakten gjør altså intet forsøk på å konkretisere lønns- og bonusforhold, de viser utelukkende til at disse forholdene avgjøres av de til enhver tid inngåtte avtaler mellom partene. Det er således ingen tvil om at den faktisk underskrevne kontrakten gir oss rett i at den inngåtte avtalen om bonus skal overholdes.

Vi har i arbeidet med denne uklarheten kontaktet personer med juridisk kompetanse som langt overstiger vår egen, og våre overnevnte tolkninger understøttes av disse kildene. Det påpekes fra disse at muntlige avtaler i følge norsk rett er like bindende som skriftlige. Dette formfrihetsprinsippet ligger til grunn for all avtalerett i Kongeriket Norge, og prinsippets tradisjon kan følges helt tilbake til lovfestingen av det i Kong Christian den Femtes lov av april 1687. Forsvarets forsøk på å komme seg unna sine forpliktelser ved å vise til at disse er blitt inngått muntlig faller derfor ved en måling mot norsk avtalerett.

De muntlige lovnadene om bonus ble ikke trukket tilbake før vi underskrev avtalen, ei heller ble det forsøkt gjort i innledningen til eller under selve oppdraget. Forsvaret har gitt oss utvetydige lovnader om bonus som de nå forsøker å komme seg unna ved å skylde på manglende signering av en underkontrakt vi fikk beskjed om var uvesentlig for vår tjeneste. Vi finner det således hevet over enhver tvil at lovnaden om bonus er en bindende avtale som Forsvaret er juridisk forpliktet til å overholde.

TRUFNE TILTAK:

Vi har gjennom flere samtaler med ...våpenets stab, samt med vedlagte brev til personelloffiser ved... (NN) datert 4. juni 2007, lagt fram vår sak for og har møtt velvillighet til å undersøke saken. YY tok så kontakt med P for å få en avklaring fra høyere nivå. P var av den oppfatning at det ikke var noen hjemmel i kontrakten for å utbetale noen bonus. Sjefvåpenet ville så sende saken til en jurist i Hæren, som slik vi forsto fra en samtale med NN, hadde erfaring med lignende saker. Dette ble gjort i august. Svaretvåpenet fikk var så tvetydig, ifølge samtale med NN, atvåpenet sendte saken videre til Sjøforsvarsstaben (vedlagte brev datert 3. oktober 2007). Her innrømmer ...våpenet at vi har blitt lovet bonus, både muntlig og pr Powerpoint, og at de ikke kan avgjøre om vi ble informert om at vi ikke ville få bonus mellom dette og kontrakten ble signert. Sjøforsvarsstaben vurderte saken, og sendte svar tilbake, der det var slutt på tvetydighet og avgjørelsen var at det ikke var noen hjemmel for utbetaling.våpenet sendte så svar til meg, samt kopier av brev til og fra Sjøforsvarsstaben (vedlagt).

VÅR OPPFATNING:

Vi mener at vi har blitt lovet noe som ikke har blitt overholdt av Forsvaret som arbeidsgiver. Det at kontrakten ikke inneholder noen spesifisering av lønn, annet enn de avtaler som partene har inngått, vil for oss si at de forhold vi fikk presentert forut for oppdraget og underskrivelsen ble ansett som avtalt for oss. Vi mener med dette ikke eksakte beløp, men lønnselementer som loves. Da presentasjonene begge ble avholdt etter at deployeringsordren var gitt, faller argumentasjonen om at vi ble presentert med vilkår for en beredskapskontrakt oss til kort, da både start- og sluttdato for oppdraget var fastlagt. ZZ svarte spesifikt under sin presentasjon på spørsmål fra salen at oppdraget lite trolig kom til å bli forlenget, og i forbindelse med oppsigelsetiden på 3 mnd ble det også sagt at vi ville miste nevnte sluttbonus om vi sa opp kontrakten før den var avsluttet.

Videre kan vi meddele at vi synes det er betenkelig om Forsvaret kan stå i lukkede selskap, presentere vilkår for personell som skal gjøre en jobb av den karakter som det her gjelder, og etter fullført oppdrag gå tilbake på sine løfter. Selv har vi lært at man ikke kan stole på noen eller noe med mindre man har noe skriftlig til tross for et tjuetalls vitner og en delvis innrømmelse fra arbeidsgiver.

Vi føler at vi har blitt feilaktig behandlet og frarøvet en avtalt kompensasjon for tjenesten vår og vil derfor med dette be deg å se på saken.

Med v hilsen NN for

Ombudsmannen tok saken opp med Forsvarets personelltjenester (FPT), hvoretter følgende uttalelse ble gitt fra FPT:

”Bakgrunnen for saken, går fram av vedlagte brev a) fra P (--- Våpenet til Forsvarets personelltjenester (FPT) av 3. oktober 2007, hvor hendelsesforløpet er beskrevet i brevets pkt 1. Vi viser særlig til pkt 1.1.1 og 1.1.2 der det også er redegjort for hvilke kontraktstyper som ble inngått i forbindelse med.....x, og bakgrunnen for at det finnes to typer kontrakter som kan være aktuelle i forbindelse med tjeneste i internasjonale operasjoner.

2 Om informasjonen som ble gitt. I henvendelsen til Ombudsmannen, samt i tidligere brev til ... våpenet, skriver NN at det i forkant av avtaleinngåelse ble gitt en gjennomgang av lønns- og bonusbetingelser, hvor det ble utlovet startbonus for signering av kontrakten og sluttbonus for fullendt oppdrag.

.....våpenet skriver i brevet til FPT 3. oktober 2007, at “... det er på det rene at begge kursene ble skissert at de kunne forvente bonuser ved inngåelse av kontrakt.”

.....våpenet skriver også:

“Kontraktene ble inngått sammen med en tredje representant for våpenet, og som det er beskrevet i kravet fra personellet, ble det påpekt at punktet om beredskapskontrakt ikke var gjeldende for dette personellet. Derimot kan vi ikke med sikkerhet fastslå om det ble informert om at de ikke ville få bonuser ved inngåelse av tjenestegjøringskontrakt.”

FPT har etter mottakelsen av Ombudsmannens henvendelse, vært i ytterligere kontakt med ...våpenet, for å få en utdypning mht. hendelsesforløpet og den informasjon som ble gitt.

Informasjon til personellet som nå har henvendt seg til Ombudsmannen, ble gitt for å rekruttere til en konkret internasjonal operasjon, hvor både tidsrom og type oppdrag var kjent på forhånd. Som en del av informasjonen ble det vist en power point presentasjon^{b)} som (helt eller delvis) tidligere hadde vært benyttet i forbindelse med rekruttering til beredskapskontrakt. Vi har ikke lyktes i å få klarhet i hvorvidt det under presentasjonen ble gjort oppmerksom på forskjellen mellom tjenestegjøringskontrakt og beredskapskontrakt, og hva dette innebærer mht. bl.a. start- og sluttbonus.

Vedkommende som på vegne avvåpenet hadde møte med hver enkelt som ønsket å inngå kontrakt, opplyser at han hadde som rutine når oppdraget var klart på forhånd, å opplyse den enkelte om at beredskapskontrakt med bonus ikke var aktuelt. I og med at det var mange personer vedkommende hadde slikt kontraktsmøte med, kan han imidlertid ikke huske med sikkerhet at dette ble sagt til alle. Han bekrefter at det er en mulighet for at denne informasjonen ikke ble gitt til det personellet som nå har henvendt seg til Ombudsmannen.

3 Påstanden om at det er inngått avtale om bonus

I sitt brev til Ombudsmannen skriver NN at kontrakten^{c)} som ble inngått ikke konkretiserer lønns- og bonusforhold, men utelukkende viser til at disse for-

hold avgjøres av de til enhver tid inngåtte avtaler mellom partene. Han hevder at den inngåtte kontrakten dermed gir rett i at den inngåtte avtalen om bonus skal overholdes.

Kontraktens pkt 7 Lønnsforhold mv lyder:

“Den frivillige har krav på de lønnsbetingelser, godtgjørelser, tillegg, forsikringsordninger og øvrige tariffbaserte ytelser som til enhver tid er avtalt for tjenestegjøringen.”

Avtaler som nevnt her, er tariff-/særavtaler mellom Forsvaret og tjenestemannsorganisasjonene. Hvorvidt det i enkelttilfelle kan avtales andre vilkår enn det som følger av tariff-/særavtalene, beror på om det i disse avtalene er åpnet for individuelle avtaler. Hvis dette ikke er gjort, vil individuell avtale som er i strid med tariff-/særavtale være ugyldig. Vi viser til tjenestetvistloven § 13 første ledd som lyder:

“Hvis en lønns- og arbeidsavtale mellom en tjenestemann og staten som begge er bundet av en tariffavtale, inneholder noen bestemmelse som strider mot tariffavtalen, er denne bestemmelse ugyldig.”

Det er den skriftlige kontrakten som er inngått som regulerer vilkårene, og den gir ikke rett til start- og sluttbonus. I henhold til administrative bestemmelser fastsatt av Forsvarsdepartementet 22. mai 2006, kan bonus gis til personell som inngår utvidet kontrakt om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner (beredskapskontrakt)^d Særavtale int.ops. med administrative bestemmelser legges ved)

Etter vårt syn er det ikke inngått en bindende avtale om bonus for dette personellet. En avdeling som inngår kontrakt om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner, har ikke kompetanse til å inngå avtale som medfører at Forsvaret blir forpliktet ut over det som følger av tariff-/særavtale og administrative bestemmelser fastsatt av Forsvarsdepartementet.

4 Konklusjon

FPT konkluderer etter dette med at personellet i denne saken ikke har krav på start- eller sluttbonus. Slik bonus kan kun gis til personell som inngår beredskapskontrakt.

Hvorvidt personellet i denne saken kan være berettiget til erstatning fra Forsvaret, må vurderes i hvert enkelt tilfelle. Det er Forsvarsdepartementet som behandler slike saker, og FPT har derfor ingen formening om utfallet av et eventuelt krav.”

Ombudsmannen forela saken deretter for Forsvarsdepartementet med følgende uttalelse:

”BONUS I FORBINDELSE MED.....

Personell som avsluttet FN-opppdrag i i april 2007 har klaget over at de ikke har fått utbetalt

bonus i henhold til løfter som var gitt fra Forsvaret før kontrakt om tjenestegjøring ble signert.

Klagerne, representert ved NN, har i brev datert 11. februar 2008 anmodet om Ombudsmannens vurdering, hvoretter saken ble forelagt Forsvarets personelltjenester til uttalelse med vårt brev datert 26. februar 2008.

I FPTs uttalelse til Ombudsmannen med brev datert 21. april 2008 er det vist til uttalelser fra .. våpenet, hvor det opplyses at det på kurs var skissert slik at det kunne forventes bonuser ved inngåelse av kontrakt. Videre sees opplyst at det ikke er klart hvorvidt det under presentasjonen fra ble gjort oppmerksom på forskjellen mellom tjenestegjøringskontrakt og beredskapskontrakt, og hva dette innebærer mht. bl.a. start- og sluttbonus.

Med hensyn til gjeldende regelverk sees FPT å konkludere med at den omtalte bonus gis til personell som inngår beredskapskontrakt.

Det sees imidlertid opplyst:

”Hvorvidt personellet i denne saken kan være berettiget til erstatning fra Forsvaret, må vurderes i hvert enkelt tilfelle.

Det er Forsvarsdepartementet som behandler slike saker, og FPT har derfor ingen formening om utfallet av et eventuelt krav.”

Idet de aktuelle personer ønsker Forsvarets stiltingen til det fremsatte kravet, bes Forsvarsdepartementet vennligst avgi en uttalelse i saken.

./ Sakens dokumenter vedlegges. ”

Forsvarsdepartementets uttalelse i brev til Ombudsmannen lyder slik:

”Forsvarsdepartementet viser til Deres brev av 5. mai 2008. Det bes her om en uttalelse i sak relatert til tjenestegjøring i, og da særlig med hensyn til muligheten for erstatning.

Forsvarets personelltjenester har tidligere uttalt seg om saken, og konkluderer med at det ikke er inngått noen avtale som berettiger rett til utbetaling av bonus, jf. brev 21. april 2008.

Klagerne har ikke fremsatt noe krav om erstatning overfor departementet. Vi finner det derfor riktig å uttale oss om saken på generelt grunnlag.

Forsvarsdepartementet er riktig adressat for eventuelle krav om erstatning. Ethvert krav om erstatning må underlegges en konkret vurdering basert på sakens faktiske og rettslige sider. For at Forsvaret skal kunne pålegges erstatningsansvar må det foreligge et økonomisk tap for klagerne, et rettslig grunnlag som gir rett til økonomisk kompensasjon for tapet, og det må være en tilstrekkelig årsakssammenheng mellom det påberopte tapet og hjemmelsgrunnlaget for erstatningsplikt.

Den foreliggende saken synes å knytte seg til hvilken informasjon som ble gitt til klagerne i forkant av kontraktssignering. Departementet er av den klare oppfatning at det må gis entydig og presis informasjon i forbindelse med rekruttering av personell, slik at det ikke skal være tvil om hvilke vilkår som gjelder for tjenestegjøringen.

På generelt grunnlag kan det tenkes tilfeller hvor arbeidsgiver pådras et erstatningsansvar som følge av de (n) ansattes uttalelser og opptreden, jf. skadeerstatningsloven § 2-1. Det må i så tilfelle sannsynliggjøres at Forsvarets personell har handlet uaktsomt, og at dette har medført et økonomisk tap for klagerne. Tradisjonelt sett skal det en del til for å konstatere erstatningsansvar i slike saker.

Denne uttalelsen er avgift på generelt grunnlag. Departementet har ikke tatt stilling til hvorvidt klagerne har rett til erstatning fra Forsvaret.”

I Ombudsmannens svar til klagerne er uttalt:

”Det vises til sakens tidligere korrespondanse og telefonsamtale 19. august 2008 med hensyn til sakens prinsipielle spørsmål i lys av Forsvarsdepartementets brev til Ombudsmannen datert 30. mai 2008.

Vi legger til grunn at klagerne hevder at de var utlovet startbonus for signering av kontraktene, og sluttbonus for fullendt oppdrag.

En militær avdeling har ikke kompetanse til å inngå avtaler som medfører at Forsvaret blir forpliktet ut over det som følger av tariffavtaler og bestemmelser fastsatt av Forsvarsdepartementet.

En lønns- og arbeidsavtale mellom en tjenestemann og Staten som strider mot en tariffavtale er ugyldig i henhold til tjenestetvistlovens § 13.

I det aktuelle kontraktsformularet fremgår at det kan inngås 2 forskjellige kontraktstyper, dvs. en Beredskapskontrakt (utvidet kontrakt) i henhold til kontraktens pkt 1 A jfr. pkt 4, for personell som skal stå til rådighet for innsetting i enhver internasjonal operasjon i kontraktperioden.

For denne spesielle utvidete kontrakten, Beredskapskontrakten, (jfr. Forsvarsdepartementets administrative bestemmelser) er det fastsatt økonomiske vilkår om startbonus, beredskapstillegg og sluttbonus.

Alternativet til en beredskapskontrakt er en tjenestekontrakt, slik som i denne klagesaken er signert i henhold til kontraktens pkt 1 B, for personell til en konkret internasjonal operasjon, i dette tilfellet....., for den avtalte kontraktperioden. For denne tjenestekontrakten er det ikke bestemmelser som gir rett til en slik bonus som er fastsatt for beredskapskontrakten, den utvidete kontrakten.

Etter klagerens anførsler og avdelingens uttalelser, medgis at det virker uklart i hvilken grad det kan være gitt misvisende informasjon til personell før kontrakter ble signert.

I brevet fra Forsvarsdepartementet datert 30. mai 2008 sees på et generelt grunnlag opplyst at det kan tenkes tilfeller hvor arbeidsgiver (Forsvaret) pådras et erstatningsansvar som følge av de(n) ansattes uttalelser, jfr. skadeserstatningslovens § 2 - 1. Som opplyst må det i slike tilfeller sannsynliggjøres at Forsvarets representant har handlet uaktsomt, og at dette har medført et bestemt økonomisk tap som kreves kompensert av den enkelte.

Forsvarsdepartementet har som kjent ikke tatt stilling til om klagerne har rett til erstatning, med henvisning til at ethvert krav om økonomisk erstatning må undergis en konkret vurdering.

Vi forstår det slik at De vil konferere med de aktuelle klagerne, og at det overveies å søke advokatbistand.

De enkelte klagerne har adgang til å be om Ombudsmannens etterfølgende kontroll på et nøytralt grunnlag etter hvert som Forsvarsdepartementet har truffet vedtak i de konkrete forestående kravstilfellene.”

Ombudsmannen har senere ikke hørt noe fra klagerne.

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 2008 er enkelte saker blitt løst ved rådgivning til partene, og uten at det har vist seg nødvendig med skriftlig saksbehandling.

Underbringelse, transport, forlegningsforhold, hjemmeboerstatus

En hovedtillitsvalgt for soldater ved en større garnison stillet bl.a. spørsmål til Ombudsmannen om sikkerhetsbestemmelser for Forsvarets feltvogner, og herunder om Forsvaret er unntatt fra Vegtrafikklovens bestemmelser. I Ombudsmannens svar til den hovedtillitsvalgte ble opplyst:

”SPØRSMÅL OM SIKKERHETSBESTEMMELSER FOR FORSVARETS FELTVOGNER

Det vises til mottatt e-mail 4. mars 2008 og telefonsamtale samme dag i anledning ovennevnte sak.

Forsvarets sikkerhetsreglement for landmilitær virksomhet, UD 2-1, er fra 1. januar 2008 et felles reglement for Forsvaret.

I tillegg til fellesbestemmelsene i UD 2-1, kap. 5, om kjøring og transporttjeneste i Forsvaret, finnes det særskilte bestemmelser for det enkelte kjøretøy.

I forbindelse med iverksettelsen av det nye UD 2-1, har Forsvarssjefen uttalt i brev datert 8. oktober 2007 at ”Sikkerhetsreglementet skal harmoniseres med sivilt regelverk der dette er aktuelt.”

Med hjemmel i Vegtrafikklovens § 42, (lov 18. juni 1965 nr. 4), jfr. res. 17. mars 1967, har Vegdirektoratet fullmakt til å gjøre unntak fra bestemmelser i eller gitt med hjemmel i Vegtrafikkloven, for Forsvarets og Sivilforsvarets kjøretøyer og bruken av disse kjøretøyer.

Sjef for den aktuelle avdeling er ansvarlig for at sikkerhetsreglene blir overholdt, og ved eventuelle spørsmål om UD 2-1, forutsettes at avdelingen retter spørsmål til sikkerhetsinspektøren i Hæren.

Det minnes for øvrig om adgangen til å søke tema belyst og tatt opp gjennom tillitsvalgtdordningen."

Kosthold

I 2008 er det som i de senere år ikke behandlet noen klagesaker som gjelder kostholdet ved militære avdelinger. Ombudsmannens erfaring er at mannskapene som regel opplever Forsvarets kosttilbud som meget tilfredsstillende.

Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering, tjenesteuttalelse

I denne gruppen er det i 2008 behandlet 7 registrerte saker.

I tillegg har det vært en del henvendelser fra soldater med spørsmål om sammenligning av tjenesteforhold ved forskjellige militære avdelinger eller våpengrener, dersom enkelte soldater skulle mene at tjenesteforholdene i andre avdelinger kan være fordelaktige. Avklaringer etter slike spørsmål resulterer oftest i at soldaten ikke finner grunn til noen skriftlig klagebehandling.

"Tjenesteuttalelse for avtjent førstegangstjeneste" medfører i enkelte tilfeller henvendelser fra personer som mener å ha gjort en bedre innsats og fortjener bedre karakterer enn det som er kommet til uttrykk i tjenesteuttalelsen.

Det stilles gjerne spørsmål i tilknytning til vurderingsskalaen "under forventet", "forventet", "over forventet", og "utmerket".

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

For Ombudsmannens kontroll blir det vurdert om det foreligger formelle feil ved utstedelsen av tjenesteuttalelsen, og eventuelt om skjønnsmessige vurderinger kan være basert på usaklige eller utenforliggende hensyn.

I

Mor til en soldat klaget over befalets holdninger i en bestemt garnison, om befalets språkbruk, personellbehandling og saksbehandling, idet hun skriftlig henvendte seg til den aktuelle avdeling, samt til forsvarssejfen, forsvarsminister, Stortingets forsvarskomite og Ombudsmannen for Forsvaret.

I hennes klage ble opplyst:

"Jeg har en sønn på 19 år som nylig er kommet hjem etter avbrutt førstegangstjeneste i forsvaret. Han møtte opp på 6. august i år og ble samme dag forflyttet til i der han skulle avtjene ver-

neplikten i XX. Han var forholdsvis godt motivert for tjenesten han skulle inn i, dels pga. positiv informasjon han hadde mottatt i forkant fra XX. En annen viktig faktor var at han skulle stasjoneres i, et fylke han stortrives i naturmessig. Han har også mange kjente i nærheten av etter å ha tilbrakt det siste året på folkehøgskole i Sønnen min er dessuten godt vant med jakt, friluftsliv og å klare seg ute under ekstreme forhold. Han er i god fysisk form og har gode resultater fra videregående skole. Han er en selvstendig type, har bodd på hybel i skoletiden siden han var 16 år gml. for å kunne gå på den videregående skolen han ønsket, og skulle slik sett være godt forberedt på mange måter til førstegangstjenesten. Jeg siterer fra Hærens nettsider: "... vi er ute etter selvstendige soldater med god læringssevne, feltholdenhet, sunn innstilling og godt fysisk potensiale."

Men møtet med forsvaret ble helt annerledes enn han hadde forestilt seg. "Jeg vil ikke være en del av dette systemet", sier han, og søkte derfor allerede den 15. august om å overføres til siviltjeneste. Noe av det han, og jeg som mor, har reagert sterkest på, er en god del av befalets språkbruk. Dette gjelder særlig en del av sersjantenes praksis. På de fleste ordrer ble det slengt på et "punktum" i form av et banneord eller andre kontroversielle ord og uttalelser; som f.eks. "Sat-tan!" "Jævlig!" "Fitte porno!" eller "Porno er alltid bra!" Jeg kan ikke godta en slik språklig praksis. Det gjør heller ikke min sønn, og han aksepterer ikke å måtte avtjene verneplikt under slike forhold. For det første gjør dette at han som kristen føler seg trakassert. For det andre; når han har forsøkt å ta dette opp med troppsjef, feltprest o.a., så virker det som om de synes dette er bagatellmessige forhold. Min sønn har ikke fått beklagelser eller innrømmelser fra offisershold, og praksis hos befalet er ikke blitt endret som følge av hans henvendelser. Troppsjefen tilbød i stedet sønnen min å dimittere pga. "tilpasningsvansker". For det tredje; hadde en lærer i skolen brukt slike ord og uttrykk i undervisningen er det meget stor sjanse for at han/hun hadde mistet jobben. Forsvaret er også en av våre utdanningsinstitusjoner, og jeg mener derfor at befalets vokabular må ligge innenfor det som er god-tatt i det offentlige samfunnet ellers. En av sønns overordnede uttalte, etter å ha blitt konfrontert med forholdene vedr. dette, at "det gjelder strenge etiske regler for befalets språkbruk, og det skal legges vekt på å ikke støte religiøse minoriteter, bl.a." (ikke ordrett gjengitt, men jeg har forsøkt å få med innholdet i det som er blitt meg fortalt). Ved et slikt svar blir kristne i Norge en religiøs minoritet som det ikke tas hensyn til i forsvaret. Videre; gjennom de ord og uttrykk jeg har referert er mye i bruk, formidles et kvinnesyn som ikke er det vi som kristen og humanistisk nasjon aksepterer. Hvordan kan imidlertid forsvaret akseptere det? Jeg undrer meg også over hvordan jentene i forsvaret opplever denne måten å bli møtt på. Det er ønske om flere kvinner inn i det militære, men er fors-varet godt nok forberedt? Er dette en seriøs måte å ta i mot de kvinnelige rekruttene på? Jeg opplever dette som sextrakassering av kvinner. Jeg spør også om fors-varets øverste ledelse kan gå god for slike holdninger i befalets praksis. Videre om det er noe alvorlig galt med befalsutdanningen. Bør ikke personer som formidler slike negative holdninger lukes ut som uskikket underveis? Her ble det mange spørsmål, men de må stilles, og de krever svar. Jeg ser på Hærens hjemmesider at befalsskolen innebærer fag som for eksempel etikk og pedagogikk. Men hva slags etikk eller pe-

dagogikk er det som godkjenner ovenfor nevnte oppførsel hos befa? Videre leser jeg på nettet om befalsutdanningen:

Utdanningsåret vil i hovedsak fokusere på: (her nevnes mange punkter og listen avsluttes slik:) — å fremavle gode holdninger.” Her må jeg stille spørsmål ved hva Hæren legger i uttrykket “gode holdninger”. Jeg synes, slik forholdene er ved XX, at befalsutdanningen og oppfølgingen av nye befa på langt nær kan være tilfredsstillende.

Jeg trodde en stund at feltpresten ville stå på min sønns side i denne saken, men støtten herfra har heller ikke vært særlig god. I samtale med min sønn har vedkommende sagt noe slikt som (ang. befalets språkbruk, som nevnt): “Det er jo verken heldig eller ønskelig, og jeg trodde vi hadde gjort det klart hva vi mener om den slags. Samtidig har jeg vært her så lenge at jeg på sett og vis er blitt vant til det, og ikke reagerer så mye på det.” Jeg må stille spørsmålet; kan vi bli vant til uttrykk som trakasserer? Har ikke vedkommende da vært der for lenge? Og det sier meg videre at praksisen ang. språkbruk hos befalet i denne leiren har pågått ganske lenge. Dette synes jeg er skremmende. Har ingen reagert tidligere? Og i tilfelle, hvilke reaksjoner eller holdninger har de blitt møtt med fra leirens ledere? Jeg ble underveis i denne saken underrettet om at presten, på oppfordring av en annen offiser, hadde tatt de nye sersjantene i skole angående akseptabel språkbruk før nytt innrykk av vernepliktige i høst. Er dette virkelig en av feltprestens oppgaver i en militærleir? Og dette sier meg igjen at befalsutdanningen har sviktet på en del viktige punkter.

Forsvaret utdanner unge menn og kvinner og bør virkelig være seg sitt ansvar bevisst, ikke minst i forhold til hvilket syn på kvinner som formidles. Følgende avsnitt er også en sterk kommentar akkurat til dette;

Det første kulturelle tilbudet rekruttene i denne leiren fikk var et danseshow med 5 lettkledde jenter. Og selv om det ble lagt fram som frivillig, ble min sønn dratt med inn mot sin vilje. Jeg har ikke sett showet, men jeg kan tenke meg at det ikke akkurat besto av folkedansoppvisning. En sak er at jenter tilbyr slike show og at menigmann kan oppsøke de på nattklubb el.lign. Det er imidlertid en helt annen sak at forsvaret velger å gi et slikt tilbud til sine rekrutter, inne i leiren. Hva er tanken bak en slik praksis, og hvilket kvinnesyn er det som formidles? Og igjen; kan forsvarets ledelse godkjenne dette? Jeg tillater meg igjen å sitere fra Hærens internetsider der jeg fant “Hærens kjerneverdier”, som de kaller det. De lyder slik: “respekt — ansvar - mot.” Verdiene lyder flott, men hvordan omsettes de i praksis? For eksempel begrepet “respekt”, på bakgrunn av de forhold jeg har beskrevet ovenfor...? Respekt - for hva eller hvem? Utøvd av hvem?

Jeg tror det eksisterer ulik praksis og ulik “kultur” på forskjellige områder innad i de ulike militære leirene. Det kan virke som om arbeidsmiljøet for soldatene våre er svært personavhengig, dvs. avhengig av hva slags ledere den enkelte militærleir har. Det er ganske ille i seg selv.

Jeg reagerer bl.a. også på de pedagogiske metodene som brukes i denne leiren. Det er mye snakk om lagbygging ellers i samfunnet, der vi gjennom ulike positive utfordrende aktiviteter lærer “å gjøre hverandre gode”, kort sagt. På denne rekruttskolen benyttes metoder som snur opp- ned på mye av pedagogikken som er i bruk i opplæringen i samfunnet vårt ellers.. Hvis f.eks. en del rekrutter mangler ved oppstilling, er det de som er møtt fram til riktig tid som får straff. Når

etternølerne kommer får de stå og se på. Denne straffereaksjonen praktiseres også i andre situasjoner. Er det en god metode for lagbygging? Skal ei gruppe oppfordres til “selvjustis” på denne måten? Jeg vil tro soldatene som forårsaker at andre får urettmessig straff, får straff i ettertid i en el. annen form fra medsoldatene. Er dette god militær ledelse av en gruppe? Det er mange nye ferdigheter som skal innøves hos rekruttene. En soldat hadde svært dårlige resultater på første dag på skytebanen og ble skjelt ut voldsomt av et befa. Ble han en bedre skytter av det? Og hva sier denne episoden om befalets bruk av makt? Jeg fristes her til å trekke fram et ferskt eksempel fra sportens verden. Flere av oss fulgte de norske håndbalijentenes suksess under OL i Beijing nylig. Finalen mot Russland ble på mange måter en kamp mellom to treningskulturer og to ulike lederstiler. Marit Breivik fikk anerkjennelse og uttelling for å legge vekt på involvering og respekt for den enkelte utøver, mens den russiske autoritære lederens lag tapte. Hans voldsomme følelsesutbrudd og tilnærmet brutale oppførsel overfor spillerne førte ikke fram. Gode lagspillere, gode skyttere og gode soldater kan skapes på mange måter, men det må en debatt i gang om hvilke metoder som er mest tjenlige for enkeltindividet. Og det må være sammenheng mellom de verdiene vi har og måten vi driver opplæring på. Hærens verdier er som nevnt “respekt”, “ansvar” og mot.” Har Hæren mot til å diskutere og revidere egne opplæringsmetoder? Jeg kan ikke godta den “forklaringen” som mange gir meg: “Slik er det i Forsvaret, og sånn har det alltid vært.”

Min sønn har som nevnt vært rekrutt fra den 6. fram til den 29. august i år ved i XX. Han har hatt en tøff periode for sin egen del, men fikk etter hvert god støtte bl.a. i tillitsvalgte for soldatene som var inne sist år. Denne tillitsvalgte forteller at soldatene i vår tok opp en rekke forhold i leiren de mente det burde rettes på, og at ledelsen tok notater av dette og byte å ta tak i det. Til nå er tilsynelatende ingenting blitt gjort. Jeg kjenner ikke til hva som står på denne listen, men jeg må likevel spørre, er ikke alle offentlige avdelinger pålagt å evaluere sin virksomhet? Det er mye snakk om å utvikle kvalitet på tjenestetilbudet i samfunnet ellers, og det må vel også gjelde de ulike enheter innad i forsvaret?

I perioden tjenesten pågikk har sønnen min fått høre av ulike befa at han er en type de ønsker seg i troppen. “Det er flott å høre om seg selv at en er en type soldat de ønsker, men med de metodene som brukes her støter de fra seg slike typer”, sier han. Han har bla. opplevd å få feilaktige opplysninger flere ganger fra kompanisjef, personelloffiser og andre i prosessen med å søke siviltjeneste. Saken har derfor tatt lenger tid enn nødvendig, og denne type saksbehandling og personalbehandling vekker ikke akkurat tillit. Nå har imidlertid min sønn fått positivt svar fra Siviltjenesten (28. august) med innkalling. Også etter det ble han utsatt for uriktig saksbehandling og gitt uriktige opplysninger fra personelloffiser. Ifølge offiseren måtte sønnen min bl.a. fortsatt være på XX til 9september, som samsvarer med datoen for oppmøte ved siviltjenesten. Dette til tross for at han nå ikke lenger var å regne for rekrutt under verneplikt. I følge siviltjenestens opplysninger finnes det ingen lovhjemmel for Hæren til å holde en rekrutt “fanget” på denne måten. I svar vi har fått på e-post både fra en kaptein ved Hærens nettsider, og fra siviltjenesteverket, hevdes det samme. Disse opplysningene la sønnen min fram for personellof-

fiseren på XX, noe vedkommende slett ikke ville akseptere som riktig. Kort fortalt; senere samme dag fant personelloffiseren ut at de "nye" opplysningene likevel var riktige, og det ble påstått at det han hadde sagt tidligere berodde på en misforståelse. Det kom ingen innrømmelse eller beklagelse fra offisersnivå denne gangen heller. Hvor mange siviltjenestesøkere er blitt holdt i leiren uten lovhjemmel tidligere? Jeg bare spør. Min sønn ble dimittert dagen etter, og det var pga. at han selv hadde skaffet seg de riktige opplysningene, og informert en motarbeidende personelloffiser om reglene.

Det er et ubalansert forhold mellom en ung rekrutt og en militær overordnet. Jeg er skuffet over at overordnede i leiren ikke har vist mer forståelse, menneskelighet og imøtekommenhet i denne saken. I stedet har det handlet mye om makt og om hvordan den blir brukt / misbrukt av mennesker i posisjon. Det kan virke som om de militært ansatte her er fri for tanken om å innrømme egne feil eller å beklage at det er begått feil. I samfunnet vårt ellers er det derimot forholdsvis vanlig praksis å reagere konstruktivt på kritikk. Tilbake til Hærens kjerneverdier "respekt - ansvar - mot"; det har krevd mot av sønnen min å ta opp disse sakene med sine overordnede, og han har gjennom å ta opp urimelige forhold vist ansvar. Mitt ønske var at han skulle blitt vist respekt for dette, men så har ikke skjedd.

Til sist vil jeg igjen sitere en linje fra Hærens hjemmesider på internett:

"..... utdanning av vernepliktige karakteriseres av utfordringer, meningsfylt tjeneste, unike opplevelser og godt samhold." I sannhet har min sønns korte tjenestetid vært karakterisert av utfordringer, om ikke akkurat som forventet. Tjenesten opplevdes ikke særlig meningsfull, men samholdet med støttespillere ble godt. Til slutt; denne perioden ga virkelig familien vår en del "unike opplevelser", opplevelser vi gjerne skulle vært foruten. Det jeg her har fortalt er bare en del av det vi har erfart med forsvaret den siste måneden. Jeg kunne ha tatt med mer men det blir for langt, og noe lar seg vanskelig uttrykke skriftlig. Jeg kan ikke slå meg til ro med at forholdene er slik som beskrevet ovenfor. Det utdannes stadig nye soldater, og er det dette vi vil tilby dem? Jeg håper dere forstår at det ikke er vår egen sak dette egentlig dreier seg om, men forholdene for alle våre soldater, i alle våre militære leire. Jeg kan etter dette ikke anbefale noen å gjennomføre førstegangstjeneste lenger, verken mine egne barn eller andres. Det er svært alvorlige forhold som her er avdekket, og nå forventer jeg å få grundige og gode svar på alle spørsmålene jeg har stilt. Jeg forventer at det settes i gang tiltak i positiv retning, deriblant at det må komme innrømmelser og beklagelser fra overordnede overfor alle soldatene som har måttet leve under urimelige tjenesteforhold."

Etter samtaler mellom ombudsmannens kontor og sjef for den militære avdeling, samt samtaler med tillitsvalgte for landsdelen, ble soldatens mor tilskrevet slik fra Ombudsmannens kontor:

"XX - BEFALETS HOLDNINGER, SPRÅKBRUK, UTDANNING, SAKSBEHANDLING VEDR SØKNAD OM SIVILTJENESTE M.M.

Det vises til telefonsamtale 8. september 2008 og Deres brev pr. e-mail 2. september 2008 til sjef

XX, Stortingets forsvarskomite, Forsvarsminister, Forsvarssjef og Ombudsmannen for Forsvaret.

På et generelt grunnlag kan vi som kjent slutte oss til Deres syn på at de fremførte eksempler fra språkbruk ikke kan aksepteres.

Som opplyst er det svært sjelden vi hører om slike tilfeller. Dersom det skulle oppstå mistanker om en slik utilbørlig opptreden har vi det inntrykk at ansvarlig sjef, gjerne i samarbeid med mannskapenes tillitsvalgte, er konsekvente med umiddelbare motreaksjoner.

Etter samtalen med Dem i dag, har vi tatt telefonisk kontakt med sjef/XX. Vi legger til grunn at kompanisjefen tar klagen alvorlig og at saken er under behandling for rapportering til Generalinspektøren for Hæren.

For øvrig har vi kontaktet mannskapenes Områdetillitsvalgt for, og det forutsettes at de påklagede forhold vil være under løpende observasjon fra både de tillitsvalgte og vårt kontor.

Etter vårt syn er Forsvaret og de tillitsvalgte mannskaper meget opptatt av temaet positiv holdningsskapende virksomhet i Forsvaret, og i første omgang forutsetter vi at Deres klage blir besvart av Forsvaret.

Konkrete klagesaker kan som kjent bli nærmere undersøkt på et upartisk grunnlag ved vårt kontor. I så fall vil ytterligere spørsmål bli stillet, og påklaget personell må gis adgang til å uttale seg.

Som avtalt blir saken å stille i bero ved vårt kontor inntil vi eventuelt skulle høre nærmere fra Dem. "

Som gjenpartsadressat ble Ombudsmannen orientert gjennom en del videre korrespondanse mellom klager og avdelingen, samt med følgende svar fra sjef Hærens styrker:

"Jeg vil begynne dette brevet med å takke deg og din familie for at dere tar opp temaer som for oss i Hærens styrker sorterer under holdninger, etikk og ledelse. I Deres brev blir det reist mange viktige spørsmål, som har ført til at vi har gått meget nøye igjennom vår utdanning og rutiner ved ... i XX.

Jeg opplever at Deres kritikk retter seg mot to hovedforhold. På den ene side befalets språkbruk og opptreden i samvær med soldatene, og på den annen side saksgangen i forbindelse med at Deres sønn ble overført til siviltjeneste.

Når det gjelder språkbruk, beklager jeg at det i enkelte tilfeller ble brukt ord og uttrykk som kan virke støtende. Med den kvaliteten vi forventer av vårt befal, skal det være unødvendig å bruke banale uttrykk når man skal kommunisere med hverandre. Siden vi mottok brevet, har vi gjennomført flere møter internt ved der vi har diskutert og påpekt viktigheten av at befalet kommuniserer med verdighet og respekt når de leder og utdanner soldater. Hæren er allerede godt i gang med et systematisk arbeid innen holdninger, etikk og ledelse. Denne saken understreker viktigheten av dette arbeidet og vi vil fortsette initiativet med full tyngde.

Med tanke på saksgangen, forstår jeg opplevelsen av at det gikk unødvendig lang tid å få søknaden om siviltjeneste innvilget. Likevel må jeg påpeke at Hærens styrker er pålagt å følge et regelverk for hvordan en slik søknad skal håndteres. forsøkte uansett å gjøre det beste ut av situasjonen ved å legge til rette for at Deres sønn fikk tjenestegjøre som velferdsassistent i ventetiden. Alle som har vært involvert i saken har gjort det de kunne for at Deres sønn skal få en grundig og rask behandling av saken, og informasjon er gitt videre til Deres sønn så raskt som det har vært praktisk mulig. Det jeg likevel beklager er misforståelsen som oppstod mellom siviltjenesteverket og en av våre personelloffiserer, noe som selvfølgelig fremstår som rotete saksbehandling fra vår side. På bakgrunn av mine undersøkelser og rapportering fra, er jeg imidlertid sikker på at dette ikke skyldes bevisst trening av saken.

Jeg forstår godt at det kan være en stor overgang fra det sivile liv til tjeneste isom er en av de mest utfordrende avdelingene å avtjene verneplikten i. Årsaken til at soldatene i settes på prøve i den grad de gjør, er at soldatene trenes til å løse oppdrag som ligger helt i ytterkant av hva man kan forvente av vernepliktige mannskaper. Dette gjør at rekruttene utsettes for store utfordringer — både fysisk og psykisk, og at det av og til brukes metoder som kan virke uforståelig for utenforstående. Dersom disse metodene har blitt oppfattet som trakassering eller mobbing, er dette noe vi beklager på det sterkeste — og jeg vil understreke at det aldri har vært vår intensjon å trakassere eller mobbe noen.

Til tross for de forhold som er tatt opp i Deres brev er det likevel et faktum atrekrutterer meget godt til befalsutdanning og tjeneste som grenaderer. Av alle de som avtjener sin førstegangstjeneste ved avdelingen, forlater de fleste kompaniet etter endt tjeneste med gode minner om et meningsfullt og lærerikt år. Undersøkelser blant de vernepliktige forteller at de fleste har satt pris på en førstegangstjeneste full av utfordringer, naturopplevelser og kameratskap - inkludert en god kollegial tone mellom mannskaper og befal.

Som sjef for Hærens styrker er jeg opptatt av at alle som møter til førstegangstjeneste får en positiv opplevelse av Forsvaret og Hæren. Derfor er det beklagelig når det motsatte skjer. Vi i Hærens styrker tar selvkritikk på språkbruk, og jeg har startet en gjennomgang av våre rutiner, slik at fremtidig saksgang blir så effektiv som mulig. Jeg beklager også at Deres sønn ikke opplevde den tjenesten vi kan tilby som meningsfull nok til å gjennomføre sin førstegangstjeneste ved

Etter de svar klageren ble gitt fra høyere militært hold, ble det på bakgrunn av den tidligere kontakt, lagt til grunn at klageren ikke fant det nødvendig med ytterligere tiltak fra Ombudsmannens side i den konkrete saken.

II

En soldat som hadde dimettert anmodet om Ombudsmannens vurdering av en klagesak vedrørende tjenesteuttalelsen han hadde mottatt etter fullført førstegangstjeneste.

I klagen til avdelingen hadde soldaten anført:

”Da jeg er svært uenig med vurderingen som er gjort i forbindelse med min tjenesteuttalelse ønsker jeg med dette herved å klage på denne.

Jeg har uttrykt min misnøye/mening angående min tjenesteuttalelse ved 2 tidligere muntlige samtaler med adm off, Lt.NN i forbindelse med at jeg mottok mitt tjenestebevis. Ved disse samtalene ble jeg henvist videre til Tillitsmannsordningen angående videre klage på tjenestebevis.

Har vært i kontakt med TMO (tillitsmannsordningen) og ble henvist videre til ombudsmannen for forsvaret. Ombudsmannen anbefalte meg å ta skriftlig kontakt med deg/dere, slik at vi kan få et mer tydelig, nøyaktig og oversiktlig svar på min klage ang. min tjenesteuttalelse.

Med denne skriftlige klagen ønsker jeg å gi deg/dere en mulighet til å se på klagen min, revurdere tjenesteuttalelsen, drøfte den og gi meg en skriftlig begrunnelse på hva som er årsaken til at jeg er satt under forventet. Dette for å få klarhet i for meg ukjente forhold. Dersom jeg ikke blir fornøyd med utfallet av denne drøftingen/revurderingen eller begrunnelsen vil jeg velge å engasjere ombudsmannen for forsvaret.

Jeg vil påpeke at det her er formelle saksbehandlingsfeil da det ikke har vært avholdt noen form for ”midtveissamtale”/”halvårssamtale” med orientering om det som senere er fremkommet på mitt tjenestebevis og jeg har heller ikke fått noen klare eller direkte tilbakemeldinger på hvordan jeg lå an underveis i førstegangstjenesten.

Føler jeg har gjort en helt grei og tilfredsstillende tjeneste. Føler heller ikke at jeg har fått noen god begrunnelse på hvorfor karakterene er satt så lavt som under forventet, tross flere samtaler med Lt. NN etter mottagelsen av tjenestebeviset. Svarene og begrunnelsene fra Lt. NN ved samtaler ang. min misnøye ved utstedt tjenesteuttalelse har vært veldig uklare og upresise. Jeg har kun fått svar/begrunnelser fra Lt. NN som: ”Jeg føler ting har gått litt i sirup...” uten noen videre utdypning.

Jeg mener vurderingen er uriktig og gal. Mitt særpreg har alltid vært samvittighetsfull, ansvarlig og selvstendig. Jeg kjenner meg ikke igjen i vurderingen av meg og min innsats. Jeg hadde i stilling som adm. ass. en selvstendig stilling med et stort ansvar for bla. ammunisjon og diverse forbruk av oljer og smøremidler osv, der jeg har gjort det jeg skal, det jeg har fått beskjed om og jeg har vært pliktoppfyllende og serviceinnstilt.

Altså, alle ordrer har blitt fulgt punktlig og gjennom hele tjenestetiden har jeg heller aldri fått noen kritikk for innsatsen. På tross av dette sitter jeg igjen med ”under forventet” på tjenesteuttalelsen under ansvar, initiativ og selvstendighet.

Flertallet av dagene har faktisk blitt avsluttet med kommentaren: ”Bra jobba” fra Lt. NN.

Jeg anser det som nærmest uforståelig hvorfor det er satt ”under forventet” på ansvar, initiativ, selvstendighet og hovedinntrykk.

For tjenesteuttalelsens formål og bruk ved søknad på sivile stillinger føler jeg all min slit og innsats i tjenesten for å forsøke å sitte igjen med en god (forventet/over forventet) tjenesteuttalelse har vært forgjeves, ikke verdsatt og til ingen nytte, selv om jeg har strukket min kapasitet til det aller ytterste.

Jeg tolerer/aksepterer ikke min tjenesteuttalelse slik den står pr. dags dato. Dersom dette brevet ikke fører frem til en ny vurdering av min tjenesteuttalelse og utstedelse av redigert tjenesteuttalelse med et mer

riktig og korrekt innhold/vurdering vil jeg ta saken videre med ombudsmannen for forsvaret, ønsker uansett snarest en skikkelig skriftlig begrunnelse på hvorfor vurderingen er satt slik som den er satt.

Soldatens militære foresatte hadde umiddelbart besvart klagen slik:

”Jeg har i dag, 01.09.2008, mottatt en formell klage fra NN på den tjenesteuttalelsen han fikk da han dimiterte frakompaniet i juli 2008. I forbindelse med at han fikk tjenesteuttalelsen sin, hadde jeg et møte med NN hvor jeg forklarte hvorfor jeg gav han karakteren “under forventet”. NN var ikke fornøyd med tilbakemeldingen så han ba om et nytt møte. Dette møtet fant sted 2 dager senere.

NN fungerte som administrerende assistent (adm.ass) da han tjenestegjorde ikompaniet. Dette er en stilling som krever initiativ, pågangsmot og ansvar. Soldatene i denne stillingen blir gitt mye ansvar under frihet. På grunn av min stilling som administrerende offiser, har jeg ikke bestandig like mye tid til å følge opp adm.ass'ene, og jeg må stole på at de gjør jobben sin.

Min oppfatning av NN er at han ikke tilfredsstilte mine forventninger til han som adm.ass, og det er det som kommer fram i tjenesteuttalelsen. Den innsatsen han viste, gir hos meg karakteren “under forventet”.

Det første punktet i tjenesteuttalelsen som jeg har satt “under forventet” på, er ansvar. Punktet går ut på om soldaten utførte pålagte oppgaver samvittighetsfullt og pålitelig.

NN hadde utleveringsansvar for ammunisjon og olje- og smøremidler. Denne jobben løste han greit, både samvittighetsfullt og pålitelig, dog ofte uten den forventede serviceinnstillingen som en adm.ass skal ha. Jeg mottok klager fra troppssjefer på NN at han var lite imøtekommende og negativ.

Men hverdagen til en adm.ass består av mange flere oppgaver enn disse to. Hente bestilt materiell, sortere materiellet ut på tropp, puss og vedlikehold etter øvelser. Disse oppgavene gjorde ikke NN som forventet. De ble utført veldig seint og med en negativ innstilling. Jeg har hatt flere adm.ass'er før NN som har hatt akkurat de samme oppgavene, og jeg har derfor dannet meg et bilde på hvor lang tid de enkelte oppgaver skal ta, for eksempel å rydde ut av lastebilen etter en øvelse; pusse 3 stk multifuel, henge opp 3 stk lagstelt, 1 stk kommandoplasstelt og 3 presenninger. Dette skal ikke ta en dag. Jeg fikk flere ganger tilbakemeldinger fra andre befal om at soldatene i kompanistaben, der iblant NN, satt på rommet sitt i stedet for å gjøre de pålagte oppgavene. Og jeg så selv at de hadde tatt seg dusj og skiftet uniform. Det var ingen andre soldater i hele kompaniet som gikk i pussetiden og dusjet. Når de skulle kamuflere kjøretøy på øvelser, tok det ofte 3 timer å kamuflere en lastebil.

NN ga tidlig uttrykk for at han ikke trivdes med å være i militæret. Alt han ble satt til å gjøre, ble møtt med en negativ kommentar. Dette gikk utover de andre i troppen. Jeg tok det opp med han flere ganger at han måtte tenke på hvordan han framstod ovenfor de andre, og ikke dra dem med seg i sin negativitet. Dette førte til at han ble “blid” mot meg, men fortsatte å være negativ mot de andre i troppen, og spesielt mot troppens lagfører. Hver gang hun ba (han om å gjøre noe, var han kverulerende og frekk; han viste ingen respekt for henne. Hvis hun ga dem en halv times lunsj, tok han seg 45 minutter.

Disse faktorene førte til at jeg aldri stolte helt på at ting ble gjort. Jeg synes derfor ikke at han har vært pålitelig nok til å få karakteren “forventet”.

Jeg gjennomførte ikke noen halv årlig medarbeidersamtale med NN. Men jeg hadde et møte med han og den andre adm.ass'en, (adm.ass nr 2) den 22.februar 2008. Dette var på bakgrunn av mange negative tilbakemeldinger fra troppene. På dette møtet tok jeg opp det jeg hadde hørt fra troppene samt min egen oppfatning av dem. Jeg ga da tydelig uttrykk for at jeg ikke var fornøyd med måten de oppførte seg på, og at de måtte bli mer serviceinnstilte og imøtekommende. Vi hadde en konstruktiv samtale som førte til en del endringer i rutiner i kompanistaben. På dette tidspunktet kan ikke NN ha hatt noen som helst tvil om hvordan han lå an.

I tillegg kom en troppsjef til meg og sa at han hadde sagt ifra direkte til NN at han ikke var fornøyd med servicen han ytte.

Det andre punktet jeg har satt “under forventet” på, er initiativ. Dette punktet omhandler hvorvidt soldaten bidrar konstruktivt og viser forutseenhet. NN gjorde aldri mer enn han absolutt måtte. I februar / mars 2008 var han hos legen fordi han var så demotivert. Legen rådet han til å ikke gjøre mer enn forventet. Dette tok NN aldri opp med meg ilt tjenesten, dette tiltross for at jeg flere ganger spurte om ting gikk bra og at han måtte si i fra om han trengte flere legetimer. Han fortalte dette til meg da han mottok tjenesteuttalelsen. Her mener jeg at NN burde sagt til meg hva legens anbefaling var og vi kunne diskutert oss fram til hva dette innebar for han. NN sa selv under tjenesteuttalelsesmøte at han mente at han som menig ikke hadde noe ansvar for å si i fra om situasjonen eller å prøve å endre den til en bedre situasjon. Han har derfor ikke strukket sin kapasitet til det ytterste.

På skimarsj i februar var NN med på et lag satt sammen av soldater fra hele kompaniet. Lagfører har fortalt at ikke en eneste gang tilbød han seg å ta pulken eller hjelpe til på andre måter. Han gjorde kun det han ble bedt om, og satt seg deretter ned og så på de andre jobbe. Denne oppførselen hadde han i adm.ass rollen også. Han gjorde det han ble satt til, aldri noe mer. Når jeg var tilstede og fulgte han opp, jobbet han bra. Og i de situasjonene ga jeg han god tilbakemelding.

Samarbeidet NN hadde med adm.ass nr 2, var ikke av det beste. NN lot seg lett lede av en dårlig innflytelse. Dette har jeg oppdaget i ettertid.

Dette førte til unnasluntring i tjenesten. NN sine egne ord da han fikk utlevert tjenesteuttalelsen, var at hvorfor skulle han jobbe og stå på når ikke adm.ass nr 2 gjorde det. I stedet for å ta tak i situasjonen og snakke med meg, ta litt initiativ rundt sin egen situasjon, valgte han å bare la ting skure og gå.

Det tredje punktet jeg har satt “under forventet” på, er selvstendighet. Dette punktet går på hvorvidt soldaten utviser handlekraft og dømmekraft. Her kommer en del av de samme argumentene som under punktet ovenfor. NN gjorde sjelden / aldri noe på bakgrunn av egen dømmekraft. Han var selvstendig når han hadde fått tildelt og pålagt en oppgave, men han så aldri selv hva som måtte gjøres eller tas tak i. Han måtte alltid bli fortalt hva han skulle gjøre. Før øvelser, gikk alltid lagfører og jeg gjennom de plikter og oppgaver kompanistab soldatene skulle gjennomføre underveis i øvelsene. NN visste derfor hva som var forventet av han, for eksempel når det gjelder drift av kompanikommandoplassen. Det var stort sett de samme oppgavene hver øvelse.

Så lenge NN ikke utførte disse oppgavene uten å bli mast på, mener jeg at han ikke kan settes på "forventet" på punktet selvstendighet.

Punktet "hovedinntrykk" tar for seg hvordan soldaten i sum har gjennomført tjenesten, samtidig som den sier noe om soldatens motivasjon.

Når jeg legger sammen de seks kryssene som skal munne ut i hovedinntrykket og går gjennom argumentene for hvert kryss, blir mitt hovedinntrykk av NN sin utførelse av tjenesten "under forventet". Det som kjennetegnet menig NN som soldat, var hans veldige (negative holdning, og den holdningen preget måten han gjennomførte tjenesten sin på. Jeg hadde flere prater med han på to manns hånd hvor jeg ba han prøve å fokusere på noe positivt og gjøre det beste ut av tjenesten. Jeg ba han også tenke over hvordan han framstod, og at han måtte ta seg sammen der. Jeg ga han ros når han hadde gjort noe bra for å få han til å fokusere på noe positivt. Han fikk lov til å følge en av de andre troppene i kompaniet de gangene det var mulig, for at han skulle få litt variasjon og få skru litt på biler, noe som var en av hans store hobbyer.

Tiltross for mine tiltak, fortsatte NN å være negativ.

Hovedinntrykket skal også si noe om soldatens motivasjon. Hvis NN mener at han skal ha forventet / over forventet på dette punktet, bør han lese gjennom argumentene mine over en gang til. I mine 8 år i Forsvaret, er NN den mest umotiverte soldaten jeg har hatt. Han klarte aldri å skjule hvor negativ han var, og han førte til en dårlig stemning hos dem rundt seg. I stedet for å prøve å gjøre noe med situasjonen, valgte han å bli i sin negative verden.

Jeg burde selvfølgelig ha hatt en medarbeidersamtale med NN hvor jeg hadde gått igjennom tjenesteuttalelsen og hva den tar for seg. Dessuten kunne jeg tatt meg bedre tid til å si i fra til NN hva jeg ikke var fornøyd med. Jeg har tatt den lærdommen fra denne situasjonen.

Men samtidig kan jeg ikke skjønne at NN ikke var klar over at han hadde forbedringspotensialer. Dette burde han etter min oppfatning, ha fått med seg ut fra samtaler med meg, tilbakemeldinger fra troppsjefer og kommentarer fra de andre soldatene i kompanistaben. Ikke minst ble dette tatt opp på møtet jeg hadde med han den 22. februar 2008.

Jeg kommer ikke til å endre tjenesteuttalelsen hans."

Etter samtaler og avtale med klageren ble saken avsluttet med følgende skriv fra Ombudsmannen til klageren:

"KLAGE PÅ TJENESTEUTTAELSE

Det vises til tidligere korrespondanse og telefonsamtaler i anledning ovennevnte sak, med drøftelse av ulike spørsmål for sakens spesielle karakter, og herunder redegjørelsen fra løytnant NN i brev datert 1. september 2008.

Etter samtalen 6. november 2008 synes det å være enighet om at det kan være vanskelig å sannsynliggjøre at eventuelle saksbehandlingsfeil har vært avgjørende for tjenesteuttalelsen, eller at de skjønnsmessige vurderinger er basert på usaklige premisser.

Som avtalt foretas det ikke ytterligere tiltak fra vårt kontor.

Saken betraktes som avsluttet her og vi ønsker Dem lykke til som student i det sivile."

III

En forhenværende soldat mente at han fortjente en bedre tjenesteuttalelse etter endt tjeneste og anmodet om Ombudsmannens bistand. Han redegjorde om en vedvarende og unormal tjenestebelastning han hadde, og ofte i akutt situasjoner som følge av befals sykefravær. Det viste seg at soldatens faktiske oppgaver ble senere fordelt på 3 personer. Et opprinnelig utstedt tjenestebevis ble først erstattet av et nytt formular for tjenesteuttalelser, slik at punkter hvor soldaten hadde beste karakter var blitt nedgradert til nest beste karakter. Klageren ønsket også å få tilføyet på tjenesteuttalelsen de ulike stillinger og funksjoner han hadde i tjenesten.

Etter dialog mellom Ombudsmannens kontor og soldatens ansvarlige leder, ble klagerens anførsler nærmere overveiet av den ansvarlige leder. Klagen ble tatt til følge og det ble utstedt en meget god tjenesteuttalelse.

Selv om det hadde tatt lang tid for å få avklart forholdene vedrørende klagerens faktiske utførte tjenesteoppgaver, var klageren meget tilfreds med resultatet etter den nye tjenesteuttalelsen.

Permisjoner

I 2008 har Ombudsmannen ikke registrert noen skriftlige klagesaker i denne gruppen.

Det er imidlertid mottatt en del henvendelser med spørsmål om fortolkning og praktisering av permisjonsdirektivet.

Ved innvilget velferdspermisjon må tjenestlige oppdrag ofte overføres til andre mannskaper, og det er derfor viktig at medsoldatene føler rettferdighet og en så vidt mulig lik praktisering av permisjonsdirektivet.

Godtgjørelser – økonomiske forhold

I denne gruppen er det registrert 3 saker fra mannskaper i 2008. For øvrig er forskjellige spørsmål vedrørende regelverk besvart telefonisk.

Saker av økonomisk karakter kan gjerne være registrert under andre spesielle sakstyper, eks. sosiale saker, botillegg, næringsbidrag, økonomiske erstatningssaker m.m.

I

Fra Sivilombudsmannen ble oversendt en sak hvor Ombudsmannen for Forsvaret var rette vedkommende for kontroll av saksbehandlingen i Forsvaret.

Klageren hadde feilaktig fått utbetalt kr. 50.349,30 for meget i tjenestetillegg.

Han aksepterte ikke Forsvarets krav på tilbakebetaling av beløpet som han hevdet var mottatt i god tro.

I korrespondansen mellom Forsvaret og klageren hadde klagerens mor bl.a anført:

”Det vises til brev fra Forsvarets lønnsadministrasjon av 10.10.07, og vedlagt brev av i dag fra min sønn NN.

Gjennom tidligere korrespondanse har NN etterlyst informasjon om hvilke regler som gjelder. I ovennevnte brev opplyses det endelig at kravet om tilbakebetaling ikke er lovhjemlet men bygger på de ulovfestede reglene om *condictio indebiti*. Brev inneholder ingen informasjon om hvilke forhold som da skal vurderes, ut over at det slås fast at pengene er rettsstridig mottatt.

Anders startet sin førstegangstjeneste 19 år gammel. Lærern om *condictio indebiti* er ikke lett tilgjengelig jus å sette seg inn i, slik at han kan forstå om han er forpliktet til å betale tilbake de deler av tjenestetillegget som han eventuelt ikke hadde krav på. Etter det jeg har kunnet finne frem til bygger læren på behovet for revisjon og endring av rettsforhold under henvisning til bristende forutsetninger - i kontraktsretten. Følgende momenter skal vurderes:

1. Spørsmålet om det foreligger god tro:

Har mottager kjennskap til at det er begått en feil i utbetalinger, er dette et sterkt moment for å foreta oppgjørskorleksjon. Likeledes vil det være et moment mot oppgjørskorleksjon i de tilfellene hvor medlemmet er i god tro.

Det fremgår av brevet fra NN at han faktisk ikke forstod at han ikke hadde krav på pengene. Det har aldri vært hans hensikt å motta noe han ikke hadde krav på.

Han har etterlyst kopi av de brev Forsvaret har sendt ham, slik at vi kan se hvilken informasjon han har mottatt om hva han hadde krav på.

Feilutbetalingen oppstod i en periode da NN ikke klarte å gjennomføre vanlig førstegangstjeneste. Hans far fikk hjerteinfarkt og døde på ski i januar 2005 mens han og Anders var på skitur. Anders har i ettertid slitt med skyldfølelse om tempo ble for høyt. Forsvaret er imidlertid informert om denne situasjon som førte til at han ikke klarte å gjennomføre forsvaret og valgte siviltjeneste. Jeg hadde kontakt med forsvarets psykolog som var helt klar på at han ikke ville klare militæret, og mente han burde sykmeldes noen måneder før han eventuelt startet i siviltjenesten. Han var hjemme i to måneder før han fra januar 2006 begynte i siviltjeneste ved XX klatresenter

Jeg forstod heller ikke at han mottok penger han ikke hadde krav på. På bakgrunn av dette tenkte jeg at dette var en form for sykepenger fordi han ikke hadde rettigheter fra folketrygden.

2. Er medlemmet selv direkte årsak i feilen, og han bevist har gått inn for å forårsake feilen, er dette et sterkt moment i retning av oppgjørskorleksjon.

Når du utfører førstegangstjeneste er det jo slik at forsvaret ordner alt. Anders har gitt alle opplysninger. Han kan ikke huske at han ble informert om hva han hadde krav på. Det han samlet sett mottok er på samme nivå som et vanlig studielån. Beløpet er i seg selv ikke så stort at det skulle foranledige spørsmål. De typer utgifter er jo de samme som et studielån skal dekke. For ham er forsvaret og siviltjenesten samme administrative sak. Så han reagerte ikke på at det kom ut-

betalinger fra to instanser siden han skulle bo privat i siviltjenesten og derved hadde andre utgifter.

3. Når det gjelder tidsfaktoren, så er denne også av stor betydning i spørsmålet om oppgjørskorleksjon skal kunne foretas eller ikke. Er medlemmet blitt varslet relativt kort tid etter at feilen er begått vil det være enklere å korrigere feilen enn om det er gått lang tid og pengene oppbrukt

Anders mottok krav for hele perioden etter at tjenesten var avsluttet. Pengene er gått til løpende underhold.

Etter min vurdering er vilkårene i forhold til reglene om *condictio indebiti* ikke oppfylt. Det er forsvaret her som har forårsaket feil på grunn av svikt i egne rutiner, og som ikke har hatt tilstrekkelige kontrollrutiner slik at feilen ble oppdaget tidligere.

Jeg stiller også spørsmål ved rimeligheten i å kreve tilbake det feilutbetalte beløpet krone for krone. Deltagelse i førstegangstjeneste og siviltjeneste er ikke et vanlig arbeidsforhold. Den ytelse som utbetales er langt under vanlig lønn for samme arbeid. Når styrkeforholdet er så skjevt som i denne situasjon kan det i seg selv tale for at læren om *condictio indebiti* ikke kan anvendes. Dersom Stortinget mener at soldater og vernepliktige skal betale tilbake når det er det offentlige som gjør feil og mangler kontrollrutiner, burde lovgiver gitt regler om dette.

Folketrygdloven § 22-15 er et eksempel på en slik bestemmelse. Her har Trygderetten bestemt at beløpet skal halveres i slike saker dersom feil kunne vært oppdaget gjennom interne kontrollrutiner. Jeg stiller spørsmål ved at forsvaret ikke foretar tilsvarende vurderinger.

Jeg mener denne saken er så prinsipiell at jeg ønsker å forelegge den for Sivilombudsmannen når jeg mottar de etterspurte kopier fra dere. Jeg ber om at eventuelle rettslige skritt avvendes inntil Sivilombudsmannen har uttalt seg.”

Forsvarets lønnsadministrasjon (FLA) opprettholdt kravet på tilbakebetaling, begrunnet med at FLA ikke kunne finne momenter som skulle tilsi at beløpet var mottatt i god tro.

Ombudsmannens syn på saken ble gitt i brev til klageren og Forsvarets lønnsadministrasjon med følgende oppsummering:

”FOR MEGET UTBETALT TJENESTETILLEGG – NN

Det vises til tidligere korrespondanse i anledning ovennevnte sak som ble oversendt vårt kontor fra Sivilombudsmannen. Det seneste brevet fra XX til Ombudsmannen datert 4. august 2008 sees sendt som kopi til Forsvarets lønnsadministrasjon (FLA).

FLA hevder at feilutbetalingene til NN med kr. 50.349,30 ikke kan være mottatt i god tro, og krever derfor at beløpet blir tilbakebetalt, eventuelt at en avtale om tilbakebetaling blir inngått.

NN hevder derimot at feilutbetalingene fra Forsvaret er mottatt i god tro og er brukt til løpende underhold.

Når det gjelder rettspraksis etter de ulovfestede reglene om *condictio indebiti* har NN ved sin mor XX, tatt opp relevante vurderingsspmåler i brev til FLA datert 13. november 2007.

Det er bl.a. anført at de feilaktige utbetalingene over lang tid er forårsaket av svikt i Forsvarets rutiner, og at Forsvaret ikke har hatt tilstrekkelige kontrollrutiner. Videre er anført at Forsvaret burde ha oppdaget feilutbetalingene tidligere.

Etter gjennomgåelsen av de mottatte dokumenter må det medgis at sakens utspring skyldes sviktende rutiner i Forsvaret i forbindelse med NN avbrytelse av den militære førstegangstjenesten.

Tjenestetillegg utbetales imidlertid også i sykdomstilfeller under avtjening av militærtjenesten, men et mannskap som avbryter militærtjenesten grunnet sykdom må deretter søke eventuell bistand fra Norges arbeids- og velferdsetat (NAV) ved dets lokale kontor (tidligere trygdekontor).

Tjenestetillegg som tilstås per dag under førstegangstjeneste er ikke lønn, men skal dekke nødvendige behov som det ikke er praktisk å yte i naturalier.

Det sees lagt til grunn at Forsvarets tjenestetillegg skulle vært stoppet m.v.f. 17.10.2005, mens utbetalingene likevel fortsatte feilaktig gjennom 2005 og helt frem til 15.12.2006.

I tillegg forutsettes at NN mottok tjenestetillegg fra Siviltjenesten, idet vi ser opplyst om avtjening av sivil verneplikt i tiden 1.1.2006 til 31.12.2006.

Når det gjelder spørsmål om NN gode tro i forbindelse med de løpende beløpsoverføringer fra både Forsvaret og Siviltjenesten over relativt lang tid, sees bl.a. hevdet at han kun sjekket saldo og ikke enkeltposter på kontoen, og at han heller ikke hadde oppdaget at pengene kom fra 2 forskjellige etater. Det er vist til hans begrunnelser i brev datert 12.4.07, 16.8.07 og 13.11.07.

På bakgrunn av denne sakens karakter, og herunder partenes uenighet om pengebeløpene ble mottatt i god tro, finnes det ikke mulig for vårt kontor å innnta et bestemt standpunkt med hensyn til de motstridende påstander.

Partenes uenighet kan med endelig virkning kun bli avgjort av domstolene, og etter de foreliggende opplysninger kan vi således ikke se grunn til å rette kritikk om Forsvaret ønsker en rettslig avgjørelse. ”

Sykesaker – Trygd – Erstatning – Tannpleie - Legekjenninger m.m.

Det er registrert 9 saker i denne gruppen i 2008.

Klager over militære legekjenninger synes oftere å oppstå når personell ønsker å avtjene førstegangstjeneste, men blir funnet udyktig til militærtjeneste av medisinske årsaker. Dersom soldaten i første omgang blir funnet midlertidig udyktig, kan utsettelse med førstegangstjenesten medføre vesentlige ulemper for hans tidsplanlegging med utdanning og/eller arbeide.

De militære leger synes imidlertid å utvise stor forståelse for de praktiske ulemper en uønsket legekjenning kan medføre for soldaten, og i enkelte tilfeller resulterer den medisinske bedømmelsen i et

nødvendig vedtak om dimisjon, ikke minst grunnet risiko for soldatens helsemessige konsekvenser.

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 saktypen 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 advokat stilte spørsmål på et generelt grunnlag om det er utelukket at personell (befal) i Forsvaret kan pådra Staten organansvar, oppreisning etter skadeserstatningsloven, og om Forsvarsdepartementet mener at det ikke skulle være adgang til å fremme et slikt krav gjennom søksmål mot Staten. Advokaten presiserte at spørsmålet ikke gjaldt sannsynligheten for at oppreisningskrav mot Forsvaret kunne gis medhold.

Ombudsmannen anmodet om Forsvarsdepartementets uttalelse til advokatens spørsmål, hvoretter følgende uttalelse ble gitt fra departementet:

”VEDRØRENDE SPØRSMÅL OM ADGANG TIL Å KREVE OPPREISNING — ORGANANSVARET ETTER SKADESERSTATNINGSLOVEN § 3-5

Det vises til brev fra Ombudsmannen for Forsvaret datert 11. november 2008. Det bes om en uttalelse om personell i Forsvaret kan pådra staten organansvar i forbindelse med krav om oppreisning etter skadeserstatningsloven § 3-5.

Oppreisning er i utgangspunktet et personlig ansvar og kun i unntakstilfeller kan en juridisk person pådra staten organansvar. Forsvarsdepartementet er av den oppfatning at en handling foretatt av personell i Forsvaret på nivå under statsråden ikke kan identifiseres med staten. Personell i Forsvaret kan derfor ikke pådra staten organansvar.

Som begrunnelse for vårt standpunkt vises det til dom fra Frostating lagmannsrett av 30. november 2004. Saken gjelder foreldres erstatningskrav etter dødsulykke i Forsvaret. Oppreisning ble ikke tilkjent da retten kom til at den ansvarlige oberstløytnant ikke hadde handlet grovt uaktsomt. Videre sa lagmannsretten seg enig i tingrettens drøftelser (dom fra XX tingrett av 16. februar 2004) vedrørende organansvaret og konkluderte med at oberstløytnanten uansett ikke kunne identifiseres med staten og at staten følgelig av den grunn ikke kunne pålegges organansvar.

I tingrettens dom på side 19-20 vises det til skadeserstatningslovens forarbeider, Ot.prp.nr.48 (1965-1966), side 64, hvor det fremgår at statlig organansvar omfatter vedtak av Kongen i statsråd, vedtak av Stortinget, og trolig også avgjørelser av Høyesterett. Det er mer tvilsomt at organansvaret omfatter vedtak eller handlinger foretatt av en statsråd. Retten påpeker at den ansvarlige oberstløytnant ikke kan være omfattet

av organansvaret da han i grad var underlagt både forsvarssjef og generalinspektøren for Hæren, som igjen er underlagt forsvarsminister og regjeringen. Det konkluderes med at en bataljonssjef ikke kan identifiseres med staten. Tingretten viser også til dom av Borgarting lagmannsrett av 15. mars 2000. På side 20 fremgår det at "Etter gjeldende rett er det tvilsomt om det kan statueres noe organansvar for handlinger foretatt av en statsråd, og det må anses klart at organansvaret ikke strekker seg til handlinger foretatt på nivå under statsråden."

Forsvarsdepartementet finner på grunnlag av de nevnte momenter ikke holdepunkter for at en handling foretatt av personell i Forsvaret på nivå under statsråden kan pålegge staten organansvar etter skadeserstatningsloven § 3-5.

Vedlagt følger kopi av de ovennevnte dommer og utdrag av Ot.prp.nr.48 (1965-1966) s.65".

Med Ombudsmannens svar til advokaten ble det bl.a.konkludert:

"Etter vårt syn har departementet nå gitt en grundig uttalelse, og med henvisningen til rettskilder og herunder enkelte dommer etter søksmål mot Staten, vil vi anta at Deres spørsmål finnes tilfredsstillende besvart."

II

Ombudsmannen ble anmodet om bistand fra et foreldrepar, på vegne av deres sønn som var blitt klassifisert som ikke tjenestedyktig. I Forsvarets brev til sønnen var det bl.a. uttalt at han var fritatt for verneplikt, og at han ikke ville bli innkalt til tjeneste i Forsvaret, hverken i fredstid eller i krig.

Etter en telefonhenvendelse til sønnen fra ombudsmannens kontor, ble foreldrepåret tilskrevet slik:

"Etter Deres e-mail i dag, har vi forgjeves forsøkt å få telefonisk kontakt med Dem, og vi har telefonisk snakket med N.N. (sønn) om saken.

Ombudsmannen har ikke adgang til å overprøve legekjenner. Saker av medisinsk faglig karakter kan kun bli bedømt av militær legenemnd. Det sees at N.N. var opprinnelig fritatt for verneplikt (i fredstid og krig). Etter sakens behandling i legenemnd sees at hans helseprofil er endret, slik at han nå er registrert i de militære ruller for tjenestereserven. Hans verneplikt består, selv om han ikke innkalles til førstegangstjeneste. For eventuelle ytterligere spørsmål kan De gjerne ta telefonisk kontakt med undertegnede, tlf....."

Ombudsmannen har senere ikke hørt fra den vernepliktige eller foreldrene.

III

En person fikk avbrutt førstegangstjenesten i 1946 som følge av tuberkulosesmitte som han mente skyldes uaktsomhet fra Forsvarets side. Etter mangeårige ulemper og skadevirkninger mente han at det måtte være grunnlag for moralsk oppreising/beklagelse fra Forsvarets Sanitet. Han mente at tuberkulosesmitte skyldes en bestemt episode påmoen, (hvor han var under sanitetsopplæring), og som slo ut med sykdom første dag etter at han returnerte til sin avdeling på I ettertid mener klageren at det var gjort klare medisinske "overtramp" både på ... moen og på

Etter en grundig redegjørelse fra klageren ble følgende uttalelse gitt fra ombudsmannens kontor:

"SPØRSMÅL OM MORALSK OPPREISING I FORBINDELSE MED TUBERKULOSESMITTE

Det vises til Deres brev datert 6. august 2008 og hyggelig telefonsamtale 15. august 2008, til tross for den triste saken vedrørende tuberkulosesmitte under militærtjenesten i 1946.

Med hensyn til Ombudsmannens oppgaver i forbindelse med gjennomgåelse av saksbehandling av ordinære forvaltningsorgan, samt om begrensninger i kontrolladgangen i enkelte tilfeller, vises til den generelle orienteringen under samtalen.

Når det gjelder sakens økonomiske sider fremkom det under samtalen at Stortinget hadde innvilget Dem billighetserstatning i 1980, men jeg forstod det slik at De selv ikke hadde lest de aktuelle offentlige stortingsdokumentene.

/. Til orientering vedlegges kopi av utdrag fra St.prp. nr. 126 (1979-80) vedrørende Deres sak (nr. 6) som er behandlet på sidene 13 til 21.

/. Videres vedlegges kopi av utdrag fra Innst. S. nr. 326 (1979-80).

Etter samtalen legges til grunn at De overveier å stille spørsmål til Forsvarets Sanitet, om moralsk oppreising/beklagelse fra Forsvaret, på bakgrunn av omstendighetene i forbindelse med tuberkulosesmitte i 1946.

Postadressen til Forsvarets Sanitet er: "Forsvarets Sanitet, Postmottak, 2617 Lillehammer.

Vi ønsker Dem all lykke i Deres videre virksomhet med både håndverk og undervisning.

For eventuelle ytterligere spørsmål kan De gjerne ta telefonisk kontakt med undertegnede."

Klageren hadde ikke noen ytterligere spørsmål til Ombudsmannen vedrørende en eventuell beklagelse fra Forsvarets Sanitet, men klageren uttrykte stor tilfredshet med kontakten med ombudsmannens kontor.

Sosiale saker

I 2008 har Ombudsmannens befattning med denne sakstypen først og fremst basert seg på rådgivning etter muntlige henvendelser fra vernepliktige med ulike spørsmål av sosial karakter. Som i tidligere år synes saker under denne gruppen å bli meget grundig behandlet av sosialsaksbehandlerne ved de respektive avdelinger og klageinstansen, Forsvarets personelltjenester/Velferd.

Vernepliktige har likevel i en del tilfeller stillet muntlige spørsmål til Ombudsmannen om bl.a. regelverk og dokumentasjon som grunnlag for å behandle søknader.

Saksbehandlingen i Forsvaret, med fremskaffelse og kontroll av relevante fakta i de konkrete sakene kan være meget tidkrevende, eksempelvis ved søknad om bostønad og spesielt om det eventuelt kan være grunn til å vurdere dispensasjon fra gjeldende bestemmelser.

Forsvarets skolevirksomhet

De fleste klagetema i denne gruppen gjelder klager over ikke-beståtte opptaksprøver til befalsskole, og klager over frabeordning fra militære skoler av ulike årsaker. Henvendelser til Ombudsmannen under denne gruppen har gjennom rådgivning i 2008 resultert i at personellet enten har fått løst sin sak, eller funnet at de ikke ønsket en oppfølgende klagebehandling.

BEFALSSAKER

I denne gruppen er det behandlet 16 saker i 2008 mot 20 saker i 2007. I noen av sakene er avgjørelser justert og ikke foranlediget grunn for klageren til ytterligere tiltak.

De fleste klagesaker fra befalet finner en i kategoriene tilsetning, forbigåelse, tjenestebelastning, avgangsstimulerende tiltak og saker av forskjellige typer økonomisk karakter. En del henvendelser gjelder spesielle inngåtte avtaler mellom personell og avdeling, og hvor det senere oppstår uenighet om avtalens innhold, eller om avtalens gyldighet i forhold til gjeldende tariffavtaler. Det forekommer også klager i forbindelse med militære tjenesteuttalelser.

I

En sersjant tok kontakt med Ombudsmannen, idet han ønsket å gi en bekymringsmelding til illustrasjon av tjenestebelastningen på Forsvarets personell, idet han bl.a. opplyste:

”Jeg ønsker å komme med en konkret bekymringsmelding.

Jeg er sersjant på andre året i y. Jeg har nå gått sykemeldt i 14 dager (har akkurat fått nye 14 dager sykemelding med diagnosen depresjon. Årsaken er det enorme arbeidspresset som jeg har hatt i min arbeidssituasjon.

For å illustrere Y (enhet), på papiret bygd opp av en ledelse (sjef, Nk, Admoff, bef), syv tropper som skal ha følgende mengde befal Ammo 1+1 Forsyning 1+1 Sanitet 1+1 Vakt og sikring 1+1 Garnison 1 rep 4+1 kdo 5+1 (med forbehold om regnefeil. Y er stort og har cirka halvparten av alle soldatene i B.

Dagens situasjon er at jeg er beordret inn som troppsjef i en sammenslått ammo/fors tropp hvor vi sitter to sersjanter (jeg har fått midlertidig fnr men jeg kaller meg for sjt for det er det jeg er) Der sitter vi for få mennesker, sanitet ledes av en førsteårsersjant, hun får ikke troppsjefslønn fordi hun ikke “har kompetanse nok”!?! Der er det en troppsjef i manko, Vakt og sikring ledes av en førsteårs sersjant. Han får lønna enda han startet før jul som troppsjef!?! Reparasjons troppen ledes av en kvalifisert fenrik med midlertidig lt. I denne troppen er det “nok” befal men det er for lite i henhold til hva papiret sier, Garnisonstroppen ledes i praksis av en første års sersjant (januar kontigent). Troppsjefen har barn med en som er i Afghanistan nå og må ofte være hjemme med sykt barn. KDO troppen

ledes av en fenrik med midlertidig lt. Han har ”nok” folk under seg.

Slik situasjonen er nå var den i fjor også på denne tiden, vi kom kollektivt igjennom dette fordi Y-sjefen gikk foran å sa “Dere leder troppen, men vi senker temp!” Han var flere ganger inne å justerte tempoet ned fordi han mente vi drev det for hardt, men i år så er det ny Y-sjef og ting begynner å gå av hengslene. I fast målbare tall kan jeg si at jeg var den tredje befalet som gikk ut i sykemelding grunnet arbeidspresset og samarbeidsproblemer med Y-sjefen. Admoff er langtidssykemeldt og kommer ikke tilbake i sin nåværende stilling, NK Y har vært ute i 14 dagers fulltidssykemelding pluss en del aktiv sykemelding. I tillegg kan det nevnes at tre av troppsjefene har fått beordring utenlands og er nå i oppsettingsperioder. Dette er ikke håndfast men ingen av de som alle er løytnanter med KS eller yrkes var videre lei seg for å forlate Y.

Jeg er i en prosess nå hvor jeg er drittlei og har egentlig sett etter muligheten for å sende en bekymringsmelding til noen. Jeg har vurdert Befalsorganisasjonen men dette har jeg av forskjellige grunner ikke gjort. Jeg har vært i forbindelse med b...ledelsen men dette føles vanskelig da Y-sjefen vår og ”Stabsjefen” eller NK b som det egentlig heter, er samboere, noe som jeg føler vanskeliggjør en dialog. Jeg føler at mye av problemet ligger hos Y-sjefen, da hun ikke er villig til å innse problemene og bare fortsetter å øke tempoet.

Dersom dere ønsker å se videre på saken ønsker jeg å anonymiseres.”

Med hensyn til sersjantens helsesituasjon ble det i telefonsamtale avklart at han ville opprettholde løpende kontakt med legen. For øvrig ville han overveie å søke bistand fra sin tjenestemannsorganisasjon, idet han bl.a. forstod at han ikke kunne optre som anonym i en eventuell konkret klagebehandling hos Ombudsmannen.

II

Fra Sivilombudsmannen fikk Ombudsmannen for Forsvaret oversendt en offisers anmodning om vurdering av et krav på kompensasjon for ikke-avviklede fridager i internasjonal tjeneste.

Etter offiserens klage til Forsvarets personelltjeneste (FPT) var følgende uttalelse gitt fra FPT:

”Leavedager økonomisk kompensasjon

1 Bakgrunn

Forsvarets personelltjenester (FPT) viser til Deres søknad i tidl ref hvor De klager på vedtaket om at A ikke har imøtekommet Deres krav om utbetaling av ytterligere 17 “leavedager” fra internasjonal tjeneste i XX.

De hevder at det er oppspart og ikke avviklet 32 permisjonsdager under deres tjeneste i XX og at det kun er utbetalt økonomisk kompensasjon for 15 av disse dager.

2 Drøfting

2.1 Særavtale om tjenestegjøring Internasjonale operasjoner gjeldende i tiden i juli 2006. til 31 desember 2007.

Det er “Særavtale om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner” som danner grunnlag for økonomiske vilkår før, under og etter tjenestegjøring i internasjonale operasjoner.

Under henvisning til ovennevnte særavtale har partene i pkt 13 avtalt hvor mange “leavedager” som opptjenes hver måned, hva som trekkes under permisjon og restdager som tas ut i permisjon og rekreasjon ved hjemkomst etter endt internasjonal tjeneste.

Stadig tjenestegjørende personell (befal, sivile og grenaderer/matrosen i fast tjeneste) må avvikle resterende opptjente og ikke avviklede permisjonsdager innen 30 dager etter hjemkomst eller 30 dager etter at avviklingsperioden er avsluttet.

Ikke stadig tjenestegjørende personell (som har inngått kontrakt) og som ikke har fått avviklet alle permisjonsdager i forhold til særavtalen, utbetales regulativlønn begrenset oppad til 15 dager etter avsluttet tjeneste.

Utenfor Area of operation (AO) telles alle dager som kalenderdager.

2.2 Intensjonen med opptjening og avvikling av permisjon

Intensjonen med opptjening og avvikling av permisjonsdager ses i sammenheng med tilståelse av frie permisjonsreiser. Det er avtalt en tariffestet hjemreise og to administrative hjemreiser. Intensjonen er at personellet skal reise til hjemsted i Norge med jevne mellomrom under tjenesten som et personellpolitisk virkemiddel ut fra sosialmedisinske begrunnelser.

De resterende opptjente permisjonsdager skal tas ut som rekreasjonsdager innenfor 30 dager for stadig tjenestegjørende personell. Disse dagene utbetales ikke økonomisk om de ikke er avviklet innenfor 30 dager.

For ikke stadig tjenestegjørende personell er intensjonen i særavtalen at personellet søker om rekreasjon i form av permisjon uten lønn/avvikler ferie uten lønn etc fra sin lokale arbeidsgiver. Forsvaret utbetaler lønn for denne perioden begrenset oppad til 15 dager av oppspart og ikke avviklet permisjon i internasjonale operasjoner.

2.3 Krav

FPT har som Forsvarets utøvende ledd ansvar ovenfor avtalepartene at Særavtale om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner forvaltes etter den inten-

sjon avtalepartene har utformet den under forhandlinger og i protokoller.

Det er ikke adgang i nevnte særavtale og utbetale oppsparte og ikke avviklede permisjonsdager utover 15 dager i særavtalen. Det er bare å beklage at forholdene har gjort det slik at det ikke har vært mulig å avtjene all oppspart permisjon under tjeneste i internasjonale operasjoner som er hovedhensikten med permisjoner og frie hjemreiser.

3 Konklusjon

Med bakgrunn i ovennevnte redegjørelse er det inngått begrensninger i særavtalen hvor mange oppsparte og ikke avviklede permisjonsdager som kan utbetales som økonomisk kompensasjon.

A har behandlet denne saken korrekt og FPT kan beklageligvis ikke gi Dem medhold i Deres krav om ytterligere utbetaling av 17 oppsparte og ikke avviklede permisjonsdager.

3.1 Klageadgang

Det er normalt ikke klageadgang i tariffsaker, men FPT har likevel tatt denne klagen til behandling.

Normal saksgang er at uoverensstemmelser med avgjørende myndighet A klages inn for avtaleparten i den tjenestemannsorganisasjon vedkommende tilhører. Dersom vedkommende tjenestemannsorganisasjon finner at lokal arbeidsgiver ikke har forholdt seg etter intensjonen i særavtalen, kan avtaleparten kreve tolkning av innholdet med avtalepart på arbeidsgiversiden.

De kan videre kontakte Ombudsmann for Forsvaret eller Sivilombudsmannen dersom De fortsatt mener at forsvaret har handlet kritikkverdigg og utenfor særavtalens intensjoner.”

I offiserens brev til Ombudsmannen er anført:

”KLAGE ANGÅENDE ØKONOMISK KOMPENSASJON FRA FORSVARET

Jeg ønsker at Sivilombudsmannen vurderer denne saken jeg har med Forsvaret angående økonomisk kompensasjon for ikke avtjente leavedager (fridager) i forbindelse med tjeneste i internasjonale operasjoner.

Faktum.

Som vernepliktig offiser tjenestegjorde jeg for Forsvaret i Internasjonal tjeneste på XX for NN i fra august 2006 til oktober 2007. Dette utgjør ca. 14 måneders tjeneste. I denne perioden opparbeidet jeg meg 32 leavedager jeg ikke fikk benyttet grunnet tjenstlige forhold. Ved tilbakekomst til Norge fikk jeg bare økonomisk kompensasjon for 15 dager med henvisning til gjeldende Særavtale mellom Forsvaret og tjenestemannsorganisasjonene (vedlagt avtale er ikke den gjeldende og derfor står det bare 10 dager). Avtalen skiller mellom fast ansatt personell i Forsvaret og engasjert personell ved beregning av kompensasjonen for ikke brukte leavedager. Det strides ikke at jeg hadde 32 dager til gode. Det ble ikke under tjenesten opplyst hvor mange dager jeg hadde opptjent eller lagt til rette for avvikling av alle dagene over 15 dager.

Mine spørsmål.

1. Er det rimelig eller riktig at en avtale mellom arbeidstakere og arbeidsgiver skiller på muligheten for økonomisk kompensasjon avhengig av tilknytning til arbeidsgiver, særlig når man utfører samme type arbeid.
2. Hvordan forholder denne type avtalebestemmelse (ulik kompensasjon) seg til avtalefriheten i slike avtaleforhold.
3. Rammes dette forholdet av arbeidsmiljølovens bokstav eller intensjoner. Også med henblikk på at jeg har arbeid 17 dager "gratis" for Forsvaret.
4. Har Forsvaret hjemmel til å forlange at man skal arbeide uten økonomisk kompensasjon. Arbeides det når man skulle hatt fri, og ikke får dette økonomisk kompensert blir jo konsekvensen at man arbeider gratis.
5. Er det god personalpolitikk å behandle ansatte ulikt avhengig av tilknytning til arbeidsgiver, eller "gjemme" seg bak en avtale som klart er mer til gunst for Forsvaret enn den enkelte arbeidstaker.
6. Er særavtalens intensjoner ivaretatt riktig når man forskjellsbehandler, og at konsekvensen blir at man ikke får kompensert for utført arbeid?
7. Er det andre forhold som kan si noe om dette tilfellet?"

Sakens klagetema ble drøftet i telefonsamtale mellom klageren og Ombudsmannens kontor, med sikte på en eventuell oppfølging av tolknings spørsmål i særavtalen, alternativt om klageren ønsket å fremføre et erstatningsrettslig søksmål mot Forsvaret.

Etter samtalen ville klageren foreta ytterligere undersøkelser og overveielser, og saken skulle etter avtale stilles i bero inntil vi skulle høre nærmere fra klageren. Senere har vi ikke hørt fra klageren.

III

En offiser som hadde med seg sin familie i tjeneste i et utland anmodet om Ombudsmannens vurdering, idet offiseren mente å være både uriktig, urettferdig og urimelig behandlet av Forsvaret i forbindelse med Forsvarets dekning barnas skoleutgifter på den aktuelle skolen. Saken gjaldt særavtalen om økonomiske vilkår for personell som tjenestegjør ved stasjoner og Nato-staber i utlandet. Offiseren hadde avtalt med skolen om å få utstedt en felles faktura for de 3 barna, selv om skoleutgiftene ville være forskjellige for de enkelte barn, avhengig av deres klassetrinn. Etter at en felles faktura ble fremsendt fra offiseren tok Forsvarets utestasjon kontakt med skolen, og fikk endret fakturabeløp til å gjelde de enkelte barn.

Offiseren klaget til Forsvarsstaben, og deretter til Ombudsmannen, idet han anførte:

"Tjenestemenn som begynner tjeneste vedi (by) blir gjort eksplisitt oppmerksom på det faktum at det er tjenestemannen som er ansvarlig for inngåelse av alle tjenesteleveranser til familien under tjeneste-

forholdet i utlandet. All juridisk forpliktelse er derfor av privatrettslig karakter slik Forvaltningen ser det, slik at Forvaltningen ikke hefter for eventuelle mislighold eller andre merkantile problemer som måtte oppstå. Dekning av utgifter iht Særavtalen foregår således etter faktura eller kvittering som konsekvens av slike avtaler.

Når det gjelder dekning av skolepenger for barn som følger tjenestemann til utlandet så er dette begrenset av en sats som overstiges av den prisen skolen i (by) har satt for noen av klassetrinnene. I mitt tilfelle så har jeg tre barn hvor den yngste går klart under dekningsbeløpet, den mellomste ligger omtrent på dekningsbeløpet og den eldste går over dekningsbeløpet dersom skolens veiledende prisliste legges til grunn. Teksten i særavtalen for dekning av skoleutgifter indikerer en sum pr. barn. En vanlig forståelse av at noe dekkes pr. enhet er å gange opp satsen med antall forekomster. F.eks gir da 3 barn med dekning 150.000,- et totalt dekningsbeløp på 450.000,-. Forvaltningen har lagt en annen fortolkning til grunn. Særavtalens tekst slik Forvaltningen tolker det burde vært noe slikt:

"Skoleutgifter dekkes ikke pr barn, men iht det enkelte barns veiledende kostnad"

Sakens detaljer

Med bakgrunn i at det er tjenestemannen, som juridisk person, som står ansvarlig for kjøp av slike undervisningstjenester, valgte jeg å be skolen om en samlet faktura for de totale undervisningstjenestene for vårmesteret 2008. Med bakgrunn i Forvaltningens A sære tolkning av betydningen "pr barn" var det min intensjon å unngå en slik disput med å avtale en felles faktura for familien slik at pris pr barn fordeles likt. Denne faktura likte ikke A, og gikk til skolen og fikk produsert en ny faktura uten min viten. At A ikke likte den faktura som jeg og skolen var blitt enige om er for såvidt greit, og klart innenfor den matrielle kompetanse som A har. Imidlertid er jeg betenkt over at A bryter inn i avtaler inngått mellom private aktører. Når så A bestiller og legger en ny faktura, som jeg ikke vedkjenner meg, til grunn i behandlingen av min sak blir jo hele behandlingen gjort på falskt grunnlag. Jeg oppfatter Forvaltningens opptreden som urimelig. Dette handler mao ikke om skolesaken, men om Forvaltningen skal kunne produsere de dokumenter som passer deres egen tolkning i en sak og samtidig kunne bryte inn i private avtaler uten samtykke eller rettslig kjennelse.

Dette forholdet er påklaget og dokumenter følger vedlagt.

I påfølgende klage på forvaltningsvedtaket velger A å se bort fra klagen og tolker klagen til ikke å handle om det jeg dokumenterer å være en forfalsking (til tross for at dokumentasjon på forholdet ligger ved saken !!). Hvorvidt denne avsporingen fra A har påvirket klageinstansen vites ikke. Da klageinstansen (FST) ikke vil behandle klagepunktene (bare viser til særavtaleteksten, som det ikke engang er uenighet om! !), kan det virke som om at det er greit at Forvaltningen fremskaffer sine egne bilag. Jeg mener det er urettferdig når jeg klager på behandlingen i en forvaltningssak at dette ikke behandles av klageinstansen. Det faktiske og dokumenterte misforholdet mellom tallene som oppgis har heller ikke blitt adressert. Selv om det var greit å sette en klage til side, så må man vel kunne forlange at tallene som brukes gir riktige sum-

mer? Som påvist i klagen gir ingen av tallene riktig sum, heller ikke er de faktiske utbetalinger dokumentert. Dette gir liten mulighet for enkeltpersoner å verifisere Forvaltningenes summeringer. Dog har det vært mulig å påvise at tallene ikke kan stemme. Dette fremgår av klagen. Det er etter min mening urimelig at Forvaltningen ikke kan dokumentere de utlegg de legger til grunn for behandlingen. Selv i påtegningen følger bare løse påstander som ikke summerer korrekt.

Når det gjelder særavtalens ordlyd hva skolestøtte angår, så er det tydelig at "pr barn" tolkes forskjellig. Klageinstansens svar virker allikevel nærmest flåsete på undertegnede når bare teksten repeteres. Ingen utdypning av hvordan rettsreglen fremkommer er angitt. Slik jeg oppfatter svaret fra FST, får jeg nesten inntrykk av at vedkommende ikke har den nødvendige matrielle eller personlige kompetanse (selv om jeg vet at FST har den materielle kompetanse).

Da andre tjenestemenn tilhørende andre utestasjoner har fått aksept for tilsvarende fremgangsmåte som min egen virker det urettferdig slik dette har blitt behandlet. Jeg ber derfor om en vurdering av forholdet.

Da slike saker kan være litt kronglete å uttrykke i skriftelig form, ber jeg om at jeg kontaktes på telefon for utdypning hvis Ombudsmannen finner tid til denne saken. Vedlagt kopier av sakens dokumenter."

I samsvar med offiserens ønske ble saken telefonisk drøftet med Ombudsmannens kontor, med følgende oppsummering i brev til offiseren:

”SÆRAVTALE OM ØKONOMISKE VILKÅR FOR PERSONELL SOM TJENESTEGJØR VED STASJONER OG NATO-STABER I UTLANDET – DEKNING AV BARNES SKOLEUTGIFTER

Det vises til Deres brev datert 6. oktober 2008 (mottatt 22. oktober 2008) og telefonsamtale 30. oktober 2008.

Klagepunktene synes relatert til følgende hovedtema:

Fortolkning av særavtalen, fremgangsmåten i forbindelse med utstedelse av en ny faktura med endrede beløp, stilet til Norwegian Military Representative to NATO, (by).

Etter vår foreløpige gjennomgåelse av de mottatte dokumenter har vi som kjent i telefonsamtalen gitt bemerkninger på et generelt grunnlag med hensyn til alminnelige fortolkninger av de aktuelle bestemmelser.

Når det gjelder praksis i tilsvarende saker ved andre utestasjoner har vi notert oss Deres anførsler, og imøteser gjerne en nærmere presisering av de aktuelle utestasjonene.

Etter telefonsamtalen legges til grunn at De i første omgang vil overveie enkelte spørsmål, og som avtalt stilles saken i bero ved vårt kontor inntil vi hører nærmere fra Dem. ”

Offiseren meddelte etter kort tid at han ikke lenger fant grunn til å forfølge saken, hvoretter saken ble betraktet som avsluttet ved Ombudsmannens kontor.

Sivilt personell

Det er behandlet 7 skriftlige saker i denne gruppen mot 6 saker i 2007. I tillegg er telefoniske henvendelser besvart om alminnelig tjenestemannsrett, om tilsetninger, om økonomiske godtgjøringer m.m. og diverse oppklaringer har resultert i at løsninger er funnet uten at skriftlig saksbehandling ble nødvendig hos Ombudsmannen. Ingen av de skriftlige klagesakene ble funnet uriktig behandlet av Forsvaret.

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

I

Innstillingen fra et Tilsettingsråd ble påklaget av en søker som ønsket Ombudsmannens vurdering, idet søkeren mente at han var best kvalifisert av søkerne til en stilling som sekretær ved en norsk utenriksstasjon. I klagerens brev til Forsvarets personell-tjenester hadde klageren anført:

1 Bakgrunn

Viser til innstillingen fra Tilsettingsrådet angående ovennevnte stilling, og ønsker med dette å påklage avgjørelsen.

På bakgrunn av mottatte opplysninger (utvidet søkerliste, redigert innstillingsskriv og utlysningstekst) finner jeg Tilsettingsrådets rangering av søkerne og dennes begrunnelse noe underlig.

Jeg søkte denne stillingen med visshet om at jeg oppfylte samtlige måkrav i stillingsutlysningen. Jeg snakket med Forsvarsattachéen personlig før jeg sendte søknaden for å forhøre meg om stillingen. Forsvarsattachéen kjenner meg fra tidligere tjeneste, og mente at stillingen trolig ville være lite utfordrende for en med min bakgrunn, men at jeg ville være en god ressurs for attachékontoret. Da jeg ble intervjuet på telefon, ble jeg spurt hvorfor jeg ønsket stillingen da jeg på bakgrunn av min gode CV tilsynelatende var overkvalifisert. Det ble også sagt at jeg med min bakgrunn ville ligge i det øvre sjiktet hva lønnstrinn angikk. (Jeg hadde for øvrig forberedt meg godt ved å sette meg grundig inn i landets politikk og historie, den norske ambassadens struktur, samt bilaterale forhold mellom Norge og, uten at jeg ble spurt om noe slikt under intervjuet.)

2 Drøfting

I stillingsutlysningen var det krav omspråk og engelskkunnskaper, samt at søkerne måtte kunne sikkerhetsklareres for Hemmelig. Videre sto det at det kreves variert erfaring fra kontortjeneste. Ut ifra den utvidete søkerlisten fremgår det at alle søkerne behersker(språk) og engelsk. Etter hva jeg fikk forståelsen av, så ble tilsettingsprosessen utsatt fordi

noen av søkerne ikke var sikkerhetsklarert, men dette gikk tilsynelatende i orden. Når det gjelder kravet om variert erfaring fra kontortjeneste, så er det i følge den utvidete søkerlisten kun jeg som oppfyller dette kravet. De fleste av mine jobber har omfattet kontortjeneste i større eller mindre grad, hvorav tre av stillingene på min CV utelukkende har vært sekretærjobber (Admin Clerk og Chief Clerk i henholdsvis ..., ...og ...). På bakgrunn av dette reagerer jeg med vantro når jeg leser følgende setning fra innstillingskrivet: "Han [NN] har i de senere år ikke erfaring fra relevant sekretærarbeid". Oppslag i engelsk—norsk ordbok viser følgende oversettelse for "clerk": sekretær /kontorassistent kontorist. Jeg har altså i følge min CV over tre og et halvt års erfaring med variert sekretærarbeid, Videre står det i innstillingskrivet: "Som nr 3 rangeres søker nr 3 NN. Han var xxxxx og hadde xxxxxx men i forhold til søker nr.1 XX og søker nr 2 YY hadde han mindre relevant erfaring fra sekretærarbeide og blir derfor innstilt bak disse to."

I følge utvidet søkerliste fremgår det at XX erfaring med sekretærarbeid er at hun har vært sekretærvikar siden februar i år. Dette fremstår ikke som variert erfaring fra kontortjeneste. I følge søkerlisten har ikke YY erfaring fra kontortjeneste i det hele tatt. At hun rangeres foran meg på bakgrunn av at hun har "mer relevant erfaring fra sekretærarbeide" er helt utrolig.

3 Konklusjon

I innstillingskrivet er det gjennomgående det kontorfaglige som trekkes frem som en avgjørende faktor i rangeringen. Ovennevnte dokumentasjon beviser utenfor en hver tvil at jeg har langt mer erfaring fra kontortjeneste enn XX og YY. På bakgrunn av dette faller Tilsettingsrådets konklusjon på sin egen urimelighet.

Slik det ser ut på bakgrunn av de tilgjengelige fakta, mener jeg at jeg har blitt urettmessig forbigått på grunn av formell saksbehandlingsfeil i Tilsettingsrådet.

Da jeg har begrensede innsynsmuligheter i denne saken og ønsker en rettferdig, objektiv vurdering, ber jeg med dette om at Tilsettingsrådet/Forsvarets Personelltjenester ser på denne saken på nytt og gir en detaljert begrunnelse for sakens utfall."

Forsvarets personelltjenester hadde gitt klageren følgende svar:

1, Bakgrunn

Forsvarets personelltjenester (FPT) viser til din klage ifm tilsetting i stilling som sekretær ved Klagen er fremmet med bakgrunn i din oppfatning av å være forbigått i tilsettingsprosessen grunnet formell saksbehandlingsfeil i tilsettingsrådet. Videre ber du

om en rettferdig og objektiv vurdering og en detaljert begrunnelse for sakens utfall.

2 Drøfting

FPT vil i det etterfølgende gå inn i saken så langt lovverket forutsetter å kunne gi opplysninger om, for øvrig vil vi beskrive prosessen ifm tilsettingsarbeidet uten å gå inn i vurderingen av den enkelte søker. Det nevnes forøvrig at stillingen er en kontor- og sekretærfunksjon ved attachekontoret og innehar ikke rådgi-vende oppgaver ifm attacheens arbeide.

2.1 Kunngjøring og innstilling

En viktig del av tilsettingsaker er det forarbeid som gjøres ved bla kunngjøring av ledige stillinger, hvor både arbeidsoppgaver og kvalifikasjonskrav er vesentlige elementer i kunngjøringsteksten. Dette er faktorer som bla ligger til grunn for tilsettingsrådets arbeide ifm tilsettingsvedtak. Innstillende myndighet (enheten som har kunngjort stillingen) vil også være bundet av nevnte forhold, men de vil nødvendigvis ha bredere kjennskap til stillingens arbeidsområde og nytte dette som bakgrunn for utvelgelsen og innstillingsarbeidet.

Når søkerne skal velges ut er kvalifikasjonsprinsippet styrende. Vurderingen skal foretas i forhold til hvilke oppgaver som er lagt til stillingen, slik det er beskrevet i kunngjøringsteksten. Det er søkerens utdannelse, praksis og personlige egenskaper som skal sammenlignes og vurderes.

Ved vurdering av hvilke søkere som er best kvalifisert skal det foretas et skjønn. Dette er et ordinært forvaltningsskjønn, og i så måte vil kravene i stillingene være gjenstand for vurdering mot hva den enkelte søker har presentert i sin søknad (m/vedlegg) og i intervju. Resultatet i innstillingen er hvilke kandidater innstillende myndighet totalt sett mener er de som best vil kunne utføre arbeidet, normalt rangert fra nr 1–3.

Det går frem av innstillingen at flere av søkerne er vurdert som kvalifisert for stillingen. Det ses videre av omtalen at det er gjort en konkret vurdering av søkerens praksis og personlige egenskaper opp mot innholdet i stillingen. De hensyn som her er vektlagt må anses som saklige og relevante. En usaklig vurdering eller skjønnsutøvelse måtte bero på at utenforliggende hensyn er vektlagt i innstillingen. Vi kan ikke se at dette er tilfellet i denne saken, og det er forøvrig nettopp de faglige vurderinger du har anmerkninger til i din klage.

Du nevner i ditt brev at det foreligger feil i innstillingen og saksbehandlingen i tilsettingsrådet. Vi vil i denne forbindelse opplyse om at utvelgelsen og innstillingen er innstillingsmyndighetens ansvar. Tilsettingsrådet skal påse at tilsettingsreglementet er fulgt i sammenheng med tilsettingsprosedyrer og i kraft av å være tilsettingsmyndighet fatte vedtak om tilsetting. Rådet vil i dette arbeidet normalt følge innstillingene fordi så lenge kunngjøring synliggjør ulike krav, vil man måtte forutsette at innstillende myndighet har vurdert alle forhold hos søkerne og nyttet sifit skjønn ifm innstillingen. På denne måten kan det vanskelig påberopes saksbehandlingsfeil fra rådets side, og heller ikke hos innstillende myndighet.

2.2. Klage i tilsettingsaker

Tilsettingsaker (av offentlige tjenestemenn) er i henhold til forvaltningsloven (fvl) å regne som enkelt-

vedtak. I fvl § 3 heter det at; ‘vedtak i ansettelsessaker- er i alle tilfelle unntatt fra reglene om begrunnelse i §§ 24-25, reglene om klage i §§ 28-34 og reglene om omgjøring i § 35 (...)’. Dette innebærer at en søker til stilling i staten ikke kan kreve begrunnelse for vedtaket, eller påklage dette etter de alminnelige regler i fvl.

Ovennevnte har sin bakgrunn i flere forhold. For det første vil det kunne være vanskelig å gi en fullstendig begrunnelse på hvorfor en søker etter en samlet vurdering er blitt foretrukket fremfor en annen søker. Dette grunnet skjønnsutøvelsen. For det andre ville klagerett i tilsettingssaker være en forsinkende faktor i prosessen.

Av ovennevnte grunnlag vil man heller ikke kunne gå nærmere inn i selve omtalen/vurderingen av søkerne.

2.3 Eventuell omgjøring i tilsettingssak

Det vil ikke være mulig å omgjøre vedtak i en tilsettingssak, til tross for klage, så lenge den som er innstilt som nr 1 er gjort kjent med tilsetningsvedtaket. Du er etter din oppfatning forbigått ifm tilsettingen, men dette kan ikke omstøtes med mindre saken bringes inn for domstolene. Du vil likevel ikke kunne få den stillingen som det allerede er vedtatt tilsetting i og person har tiltrådt.

3 Konklusjon

FPT kan ikke se at det foreligger feil i saksbehandlingen så lenge innstillende myndighet med bakgrunn i skjønn har foretatt innstillingen slik den er oversendt til tilsetningsrådet. Tilsetningsrådet kan heller ikke anses å ha begått saksbehandlingsfeil med utgangspunkt i kunngjøringens innhold og den vurdering som foreligger i innstillingen.

FPT håper videre at du med dette brevet gis nødvendig oppklaring på tilsettingen i stilling som sekretær ved Forsvarsattachéen i XX.”

I forbindelse med Ombudsmannens vurdering av klagen ble saken på nytt forelagt FPT til uttalelse. I FPTs uttalelse til Ombudsmannen er uttalt:

”1 Bakgrunn

I sin henvendelse til Ombudsmannen for Forsvaret av 20 des 2007 skriver klager at det i tilsettingssaken var et krav om at søkerne skulle ha variert erfaring fra kontortjeneste. Han påpeker at han har 3,5 års variert erfaring fra kontortjeneste gjennom sekretærjobber i XX,YY og ZZ (land) med meget gode tjenesteuttalelser. Klager viser videre til at det i utvidet søkerliste kom frem at søker nr 1 hadde under et halvt års erfaring som sekretærvikar og at søker nr 2 ikke hadde noen erfaring med sekretærarbeid i det hele tatt. Han viser til at det i innstillingsskrivet konkluderes med at han rangeres bak søker nr 1 og 2 fordi han har mindre relevant erfaring fra sekretærarbeid, og mener denne konklusjonen er gal og ikke kan være i tråd med gjeldende retningslinjer for ansettelsesprosesser.

2 Drøfting

Når søkerne skal velges ut og rangeres vil vurderingen bli foretatt i forhold til stillingens arbeidsoppgaver. Søkerens utdannelse, praksis og personlige egenskaper sammenliknes og vurderes. Vi viser for

øvrig til vårt brev av 5 nov 2007 til klager, der innstillingsprosessen er nærmere beskrevet.

Ved vurderingen av arbeidserfaringen er det ikke lagt avgjørende vekt på hvor lenge søkerne har arbeidet med kontorarbeid, men i hvilken grad erfaringen er relevant i forhold til den utlyste stillingens arbeidsoppgaver. Søker nr 1 hadde, i stillingen hun hadde på søknadstidspunktet, bl.a. fått god kjennskap til dagens NATO-struktur, noe som er en vesentlig fordel for utøvelsen av stillingen som sekretær for Forsvarsattachéen i XX (by).

Om søker nr 3 (klageren) oppgis at han i de senere år ikke har erfaring fra relevant sekretærarbeid og at han i forhold til søker nr 1 og 2 anses å ha mindre relevant erfaring fra sekretærarbeid, mens det om søker nr 2 angis at hun i forhold til de andre søkerne har begrenset relevant arbeidserfaring. Både søker nr 2 og 3 hadde således erfaring fra kontor-/sekretærarbeid. For søker nr 3 sitt vedkommende lå denne noe tilbake i tid, og for søker nr 2 var den begrenset men ikke fraværende; det vises til vedlagte søknadsbrev fra søker nr 2. Brevet er unntatt offentlighet jf offl § 6 første ledd nr 4, men er gjenstand for partsinnsyn jf forvaltningslovforskriften § 17 første ledd.

I denne konkrete saken går det fram at søker nr 1 ble innstilt som nr 1 basert på en totalvurdering. Søker nr 1 anses å ha best realkompetanse for stillingen og er den man mener egner seg best for stillingen. Som det framgår av innstillingen er det altså ikke kun erfaringen fra kontorarbeid, men også øvrige kvalifikasjoner som gjør at hun samlet sett anses best kvalifisert.

På samme måte er rangeringen av øvrige søkere basert på en totalvurdering der utdannelse, praksis og personlige egenskaper ses i forhold til stillingens arbeidsoppgaver.

3 Konklusjon

Under henvisning til ovenstående redegjørelse vil Forsvarets personeltjenester bestride at det er begått feil i saksbehandlingen som har medført en urettmessig forbigåelse av klager.”

Etter Ombudsmannens nærmere kontroll av tilsettingssaken ble det funnet nødvendig å be FPT fremlegge ytterligere dokumenter fra innstillings- og tilsetningsprosessen, herunder med omtalen av søkerne etc.

Ombudsmannens syn på saken ble avslutningsvis gitt med følgende uttalelse til klageren:

”KLAGE PÅ VEDTAK OM TILSETTING I SIVIL STILLING SOM SEKRETÆR – KODE 1409 – VED FORSVARSATTACHEEN I XX (by)

Det vises til tidligere korrespondanse, idet vi innledningsvis må medgi at det har tatt urimelig lang tid å få utlevert de aktuelle dokumentene fra tilsettingssaken i Forsvaret.

Med sikte på Ombudsmannens vurdering av klagen, ble saken som kjent tatt opp med Forsvarets personeltjenester (FPT) i vårt brev datert 4. januar 2008, og det vises til uttalelser i brev fra FPT til Ombudsmannen datert 18. januar 2008, sendt Dem med vårt brev datert 29. januar 2008.

I samsvar med Deres anmodning har vi vurdert

om det i tilsetnings-saken er begått saksbehandlingsfeil, og herunder om det er tatt usaklige hensyn eller bygget på feilaktige premisser med betydning for det påklagete vedtaket.

Den sivile stillingen var utlyst som midlertidig ledig for 2 år fra 1. august 2007, med mulighet for 1 års forlengelse etter søknad.

Under stillingens hovedoppgaver er det oppgitt forværelses- og sekretærfunksjon i tillegg til arkivtjeneste, regnskapsarbeide m.m.

Med hensyn til kvalifikasjoner kreves videregående skole, gode kunnskaper i Excel og variert erfaring fra kontortjeneste. Søkerne måtte beherskespråk og ha meget gode engelskkunnskaper. Det var også ønskelig med saksbehandlernerfaring og erfaring innen regnskaps- og arkivtjeneste.

Med hensyn til formell utdanning legges til grunn at samtlige søkere hadde gode kvalifikasjoner, til dels fra universitet/høyskoleutdanning, og med gode relevante språkkunnskaper.

Når det gjelder praksis, som ett av vurderingskriteriene under helhetsvurderingen av søkerens realkompetanse for denne bestemte stillingen, har vi notert oss at De mener å være den eneste av søkerne som oppfyller kravet om variert erfaring fra kontortjeneste.

De fremhever 3 ½ års variert erfaring fra kontortjeneste gjennom sekretærjobber i XX, YY og ZZ med meget gode tjenesteuttalelser, og i denne forbindelse har vi mottatt Deres militære tjenesteuttalelser som sersjant "Admin Clerk" og "Chief Clerk" for tiden 27.4.98 - 27.8.98, og 1.7.00 - 30.6.01. For øvrig har vi notert oss Deres tjeneste som befal.

Med denne bakgrunn retter De spesiell kritikk mot opplysningen i innstillingsskrivet om at De ikke har erfaring fra relevant sekretærarbeid i de senere år.

Formuleringen "i de senere år" og "relevant sekretærarbeid" kunne isolert sett gi grunn til fortolkningsmuligheter og eventuelt innebære en svakhet i saksbehandlingen. Deres praksis fra kontortjeneste synes imidlertid fremkommet i sakens dokumenter, og i forbindelse med vår kontroll synes praksiskriteriet ikke å ha fått noen avgjørende betydning i denne saken.

Spørsmålet om relevant kontortjeneste er som kjent ett av flere kriterier under totalvurderingen med hensyn til hvem av søkerne som skjønnsmessig finnes best kvalifisert og egnet for den bestemte stillingen. Sekretærstillinger kan ha svært ulike oppgaver og på svært ulike nivå.

Vi har notert oss Deres opplysning om et telefonisk intervju, og herunder med en bemerkning om at De tilsynelatende var overkvalifisert.

Med hensyn til spørsmål om De var overkvalifisert, kan det også synes vurdert i hvilken grad Deres tjenesteerfaring eventuelt kan ha vært av en annen karakter enn det som er relevant for den søkte stillin-

gens forværelses- og sekretærfunksjon som hovedoppgave.

Med hensyn til innstillingsmyndighetens saksbehandling synes FPT å ha gitt en korrekt beskrivelse av gjeldende regelverk i brev til Dem datert 5. november 2007. Som kjent var De innstillet som nr. 3 til stillingen, jfr. utdrag fra innstillingens omtale av søkerne i den utvidete søkerlisten.

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

Vurderinger av søkerens formelle kvalifikasjoner og personlige egenskaper for en bestemt stilling bygger på en rekke faktorer som skjønnsmessig kan bli vektlagt i noe forskjellig grad av de enkelte personer. Saklige skjønnsmessige vurderinger er derfor unntatt fra regler om begrunnelsesplikt overfor søkerne.

Etter det som er fremkommet i forbindelse med sakens gjennomgåelse, er det etter vårt syn intet som tyder på at saksbehandlingen er basert på noen usaklige eller feilaktige premisser med betydning for tilsetningsvedtaket.

Det kan derfor ikke sees grunn til å rette kritikk mot tilsetningsvedtaket."

II

En sivilt ansatt anmodet om Ombudsmannens vurdering, idet han mente å ha rett til midlertidig fungering i en mellomlederstilling

I klagerens brev til Ombudsmannen ble anført:

"Klagesak med anmodning om bistand ifm midlertidighet- fungering i mellomlederstilling.

Innledning

Jeg finner saken så graverende ut i fra mitt ståsted med hensyn til en videre karriere i XX at jeg finner det på sin plass å bringe den videre. Det vil si at jeg opplever dette som en trakasserende fremferd ovenfor en arbeidstaker med begrensede ressurser med tanke på bekjempe "maktutøvelse". Jeg henviser til mitt skriv av 29.01.2008 i forbindelse med saken (se vedlegg) samt XX sitt svar av 06.02.2008 hvor de opprettholder sitt vedtak (se vedlegg og referansen). Videre Forsvarets personelltjeneste sitt svar når jeg klaget på vedtaket samt Personellforbundet sitt skriv "Rutiner for midlertidig fungering" datert 09.07.2008 til FST/PØS/P og Forsvaret ved Forsvarsstabens svar med referanse.... i tilknytning til denne saken. For øvrig så henviser jeg til tidligere telefonsamtale vedrørende framgangsmåte, svar og det å benytte meg av Personellforbundet som pådriver.

Drøfting

Jeg registrerer arbeidsgivers svar og holdninger og hvor det etter flere runder kommer frem en erkjennelse av at "saksbehandlingen kan være klanderverdig" samtidig som det settes spørsmåls tegn ved "i hvilken grad avdelingsleder hadde fullmakt til å iverksette de disposisjoner som ble foretatt". Tiltross for slike ordformuleringer så er arbeidsgiver av den oppfatning at

det ikke foreligger noen brudd på bestemmelsene. Muligens har de rett mht dette, men de bryter noen etiske barrierer slik jeg vurderer det.

Jeg har flere ganger tatt opp dette temaet og uttrykt misnøye med det jeg oppfatter som en karrieremessig forbigåelse med XX. Jeg anser meg ikke som ferdig med saken selv om fungeringen er gitt en form for legitimitet ved at den er drøftet i henhold til Hovedavtalen i staten og kunngjort på dagsordre. Fungeringen er ikke kunngjort og resultatet er ikke i samsvar med det ulovsfestede kvalifikasjonsprinsipper som gjøres gjeldende i arbeidslivet. Jeg er fullstendig klar over at dette ikke dreier seg om en tilsettingssak som FST prøver å antyde at jeg har en oppfatning om, men de samme prinsipper som legges til grunn ved en tilsetting må legges til grunn ved en fungering uten at dette står spesifikt omtalt. Vi snakker tross alt om et ulovsfestet prinsipp og en fungering med varighet over 12 måneder. I forbindelse med drøftinger så gjøres vedtak med bakgrunn i fremlagt dokumentasjon fra arbeidsgiver. Om dokumentasjonen er mangelfull så vil sluttproduktet selvfølgelig lett bære preg av dette.

I ettertid så er fungeringen i den militære avdelingslederstillingen forlenget, men arbeidsgiver har bestrebet seg mht tjenestemannsloven og det å kunne klage på vedtak. Dvs den sivilt utvalgte kandidaten (førstekonsulent NN) er ikledd uniform og gitt militær status som kaptein etter først å ha bekledd stillingen sivilt i 13 måneder. Den etterlyste kompetansen har helt klart et sivilt tilsnitt (innkjøp er ikke noe militær kompetanse) uniformert eller ei..

Per i dag så bekler NN rollen som fungerende daglig avdelingsleder etter kaptein XX etter administrativ behandling våren 2007. Begrunnelsen for valget av NN syntes fra mitt ståsted åpenbar. Dette er en takk for sist med bakgrunn i "støy om avtalefestede rettigheter" og ordformuleringer om karrieremessige konsekvenser og det å akseptere ting ukritisk. Tidligere vedtak som blant annet ikke er i henhold til inngåtte avtaler og norsk lov.

For å sette ting i et riktig perspektiv så finner jeg det nødvendig å omtale et par saker, først støy omkring reiseregninger: Saken begynte med at avdelingsleder ikke ville akseptere reiseregninger over flere måneder som var ført iht gjeldende regelverk pga av at han valgte å tolke vårt regelverk på en sann måte at det fikk svært uheldige økonomiske konsekvenser. Hver gang man hadde vært på en tjenestereise så ble det stilt krav om endringer før utbetaling fant sted. Dette foregikk over mange måneder og følte belastende før jeg tilslutt valgte å si fra og saken kulminerte med at jeg kontaktet Fornyings- og administrasjonsdepartementets juridiske avdeling for avklaringer. Arbeidsgiver / avdelingsleder ble varslet om kontakten og resultatet. Avdelingsleder besvarer min henvendelse per mail med at han ikke vil forholde seg til departementet, jurist og underdirektør. Lokal leder av personellavdelingen kontakter imidlertid departementet for å få en bekreftelse av mine påstander mht tolking. Saken resulterer i at en rekke reiseregninger må endres mht kostnader og ORE. Avdelingslederen har aldri senere kommentert resultatet og konsekvensene!

Neste hendelse (våren 2007) dreier seg om et forsøk på beordring til YY: Det vil si at både tjenestemannsloven og gjeldende arbeidsavtale er helt klar på dette punkt. Det var snakk om beordring inn i annen stilling i en annen del av Forsvarets organisasjon med en annen lokalisering tiltross for at det eksisterer en

arbeidsavtale som presiserer YY flystasjon som arbeidssted.

I etterkant av disse hendelsene så får jeg "tilfeldigvis besøk" på mitt kontor av en oberstløytnant som tilfeldigvis begynner å snakke om karrieremessige konsekvenser. Det ble ikke sagt noe truende, men jeg tror ikke at det var tilfeldig at temaet dukket opp. Jeg velger å tro at årsaken til de foretatte personellmessige disposisjoner må sees i sammenheng med disse saker, uten at jeg har belegg for å hevde at så er tilfelle. I så henseende så gjør jeg meg opp noen tanker omkring AML § 4-1.

Utvelgelsen ifm fungeringen foregikk trolig ved at kaptein XX pekte ut sin etterfølger. Dette uten at fungeringen ble kunngjort og drøftet. 7 måneder etter iverksetting ble fungeringen kunngjort på dagsordre med en varighet av 13 mnd Tidsaksen kan arbeidsgiver vanskelig bestride, ref ... ordre

Sitat: 4.2 Fungeringer/Beordringer Rettelse til ... ordre uke 44: F.kons NN gis midlertidig tilsetting i stilling som leder Innkjøpsavdelingen i perioden 01.05.07-31.05.08

Fungeringen er senere forlenget.

Mitt poeng er at det kan stilles spørsmålsteget ved prosessen og utpekingen og at dette ikke er i henhold til de prinsipper som vi legger til grunn ellers i arbeidslivet. Jeg er opptatt av at jeg trolig er fratatt en mulighet ved ikke å bli forespurt eller ha anledning til å søke ifm fungeringen med de karrieremessige konsekvenser dette fører til på sikt. Med de utallige omstillinger som organisasjonen vår er utsatt for så er det definitivt ikke noe ulempe å ha med seg en fungering av så lang varighet på rullebladet.

Videre har arbeidsgiver tidligere muntlig prøvd å vinkle dette til å være en sivil fungering i en militær stilling som om dette skulle rokke ved prinsippene. Har de valgt å la en sivil ivareta fungeringen, så må kvalifikasjonsprinsippet legges til grunn. Det er tidligere muntlig hevdet at NN har bakgrunn fra HV (rep.øvelser fra ca 1990 og senere områdesjef). Om en slik tilnærming velges så kan jeg ikke forstå at mine ca 10-12 år i uniform ikke vektlegges samtidig som at jeg tidligere har vært mob.disponert som kaptein og materiellleder. Jeg gjør også oppmerksom på at jeg ifm nåværende tilsetting måtte akseptere villighet til å delta i internasjonale operasjoner. Om jeg skal ekskluderes ut i fra manglende HV bakgrunn, så kan jeg heller ikke forstå arbeidsgivers fokusering mht deltagelse i internasjonale operasjoner og skikkethet.

Nå kjenner jeg ikke inngående til NN sin bakgrunn og kvalifikasjoner, men ut i fra det han har fortalt meg om seg selv så har han gjennomført videregående skole samt at han har gjennomført et kurs i ledelse og at han har jobbet ca 6 år i Forsvaret. Hvorvidt dette er dokumentert mht studiepoeng etc er ukjent for meg.

Legger man til grunn kriterier som man ellers ville benyttet seg av i en ansettelsesprosess i form av kvalifikasjoner/realkompetanse så stiller jeg meg undrende til valget. I henhold til det jeg kjenner til så er jeg trolig den eneste 1408 førstekonsulent / saksbehandleren i avdelingen som oppfyller både må- og ønskekrav til stillingen hva gjelder utdanning ved en eventuell nyttilsetting med min bachelor i økonomi og administrasjon med profilering i statsvitenskaplige emner. Profileringsetningen er myntet på de som ønsker å bekle leder/mellomlederstillinger i statlig virksomhet, ref Høgskolen i QQ sin omtale av studieretningen.

Jeg har relevant logistikkbakgrunn av over 20 års varighet (inkludert innkjøp) som grenader, befal og si-

vilt tilsatt i tillegg til at jeg har vært tillitsvalgt og innehar grunnleggende ballast om vårt avtaleverk som en mellomleder bør være i besittelse av. Jeg har ikke noen anmerkninger på mitt rulleblad eller mottatt andre signaler i løpet av mine år i Forsvaret som tilsier at jeg ikke er egnet, ei heller tilsier tidligere KTK-status noe slikt. Jeg er tidligere funnet skikket til å tjenestegjøre som befal i FN-styrken i om militær bakgrunn skal vektlegges.

Dette dreier seg om ufravikelige prinsipper som legges til grunn i arbeidslivet og som åpenbart ikke skal omfavne alle ansatte. AML omtaler f.eks i § 4-2 pkt 2 a et sentralt tema som syntes neglisjert fra mitt ståsted. Det nytter heller ikke å fylle på med både bredde og spisskompetanse om dette ikke gjenspeiler seg karrieremessig. Kompetansen er faglig og personlig utviklende, men der stopper den også opp.

Jeg gjør meg for øvrig noen tanker om personellpolitikk og det å utvikle og motivere medarbeiderne og AML § 13-2 punkt 1 a — som omtaler noen av de problemstillingene som jeg er opptatt av. Det vil si at fra mitt ståsted så gjør jeg meg noen refleksjoner om ivaretagelse av verdighet, inkludering og karrieremessig fremtid i XX

Videre gjør jeg oppmerksom på at X skal være og ønsker å fremstå som en IA bedrift. Vedtaket syntes jeg samsvarer svært dårlig med de overordnede målformuleringene, ref å forebygge sykefraværet, øke fokus på jobbnærværet og hindre "utstøting" fra arbeidslivet. Dette oppleves i aller høyeste grad som en utstøting!

Jeg registrer også at X har offentliggjort en egen personellpolitikk som "skal bidra til at den enkelte blir bedre i stand til å ivareta helse, trivsel, overskudd, utvikling og gjennom dette være mer produktiv gjennom hele karrieren" samtidig som "de ønsker å beholde godt kvalifisert personell". Mange fine ord, men vedtaket oppleves som å samsvare svært dårlig med ordformuleringene. Omtalte vedtak bidrar ikke slik jeg vurderer dette til ivaretagelse av helse, trivsel, overskudd og ønsket om å beholde godt kvalifisert personell.

Konklusjon

Jeg vil hevde at dette er et brudd på det ulovfestede prinsippet om best kvalifiserte, være seg vi snakker om 7, 13 eller 15/20 måneders varighet av en fungering. Jeg registrerer også at arbeidsgiver prøver å legitimere det jeg betrakter som en forsømmelse ved tjenestemannsorganisasjonenes velsignelse knyttet til en drøfting. At kvalifikasjonsprinsippet følges er faktisk et arbeidsgiveransvar uansett velsignelse. Fra mitt ståsted så har det vært vanskelig å mene noe om fungeringen før det er kunngjort på dagsordre, tross for mine klare oppfatninger om saken og påført frustrasjon.

Det skulle være tilstrekkelig for arbeidsgiver å sjekke rulleblad for å forstå min oppgitthet mht fratatt karriere/karrieremuligheter. Ting kan vel ikke sies klarere fra en arbeidsgiver mht inkluderende arbeidsliv Karrieremessig så havner jeg i "bakevjen" om denne eller andre lederstillinger senere skulle få sivil status mht muligheter for å konkurrere meg til stillingen. Min utdanningsbakgrunn tilsier at jeg har gjort meg noen refleksjoner om fremtiden, mening og mål. Som en konsekvens av dette så har jeg begynt å søke andre stillinger utenfor XX organisasjonen samt andre stillinger i statlig og kommunal virksomhet. Dette er

imidlertid ikke så helt enkelt og alderen taler trolig i mot mht jobbtillbud.

En annen side av denne saken er selvfølgelig det økonomiske aspektet hvor fungering i høyere stilling utløser økonomisk kompensasjon uten at dette er tallfestet.

Jeg registrer FST sitt synspunkt mht hvor langt utøvelse av skjønn kan strekkes og at de åpenbart har synspunkter mht klanderverdig saksbehandling og at det stilles spørsmålsteget ved avdelingslederen og fullmakter og ikke minst hvor langt arbeidsgiver kan "strekke" skjønnet, og hva som kan omfattes av "særskilt grunnlag" mht arbeidsgivers valg. Personlig så er jeg av den oppfatning av at dette ikke dreier seg om skjønn, men en takk for sist! Det må/bør være åpenbart slik jeg vurderer det for arbeidsgiver når vi kommer til temaet realkompetanse og kvalifikasjonsprinsippet versus utvelgelse. Dette prinsippet må også legges til grunn ved fungeringer. Jeg registrerer for øvrig i FST sitt svar sitat: "at medlemmet har oppfatning av å være oversett har vi forståelse for" samtidig som de ikke tar stilling til valg av kandidat. Det syntes slik jeg vurderer det åpenbart at de har kunnskap om avdelingens ansatt mht karriere, utdanning og kompetanse. Jeg tolker dette som en liten innrømmelse samtidig som jeg velger å si noe om kandidatene i XX - Innkjøpsavdeling.

Dette er en karrieremessig forbigåelse som føles belastende og som bør få konsekvenser for arbeidsgiver!"

Fra Ombudsmannen ble klageren sendt følgende brev i forbindelse med den nærmere undersøkelse av saken:

"KLAGE ETTER UTVELGELSE AV STEDFORTREDER TIL MELLOMLEDERSTILLING

Det vises til tidligere korrespondanse og telefonsamtale 27. oktober 2008 med hensyn til de forberedende undersøkelser vi har foretatt når det gjelder regler og prinsipper som er påberopt.

I påvente av Deres nærmere overveielser og eventuelle ytterligere anførsler er det for øvrig ikke iverksatt spesielle tiltak fra vårt kontor.

På bakgrunn av anførselene i Deres brev og i telefonsamtalen er det stillet spørsmål om De mener arbeidsgiver har misbrukt styringsretten.

I så fall blir det aktuelt med en nærmere konkretisering og spørsmål om hvem som har opptrådt urettmessig og herunder lagt avgjørende vekt på usaklige kriterier ved utpeking av stedfortreder.

I denne forbindelse stilles også spørsmål om De mener at den utpekte stedfortreder ikke har de nødvendige kvalifikasjoner for å kunne fungere i den aktuelle stillingen.

Det legges til grunn at De er innforstått med bevisbyrderegler m.m. og vi har også notert oss Deres opplysning om at saken oppleves som utstøting fra arbeidslivet.

Som avtalt er saken stillet i bero inntil vi hører nærmere fra Dem, men for eventuelle spørsmål kan De gjerne ta telefonisk kontakt med vårt kontor v/direktør Egil H. Nilsen."

Klageren kom etter nærmere overveielser til at det ikke lenger var formålstjenlig å ta saken opp på nytt med Forsvaret, og at saken kunne avsluttes ved Ombudsmannens kontor.

III

En sivilt ansatt anmodet om Ombudsmannens vurdering, idet han hevdet å være utsatt for kontraktsbrudd fra Y avdeling i Forsvaret. Han viste til en inngått avtale med Forsvaret om støtte til videreutdanning ved Høgskolen i..... Den ansattes arbeidsforhold ved Y avdeling ble imidlertid endret, idet han etter søknad fikk innvilget permisjon for å vikariere i ett år hos en annen statlig arbeidsgiver. Den ansatte hevdet at Forsvaret likevel er forpliktet etter avtalen om støtte til videreutdanning så lenge han er fast ansatt ved Y avdeling i Forsvaret.

I klagerens brev til Ombudsmannen er anført:

”Undertegnede tillater seg med dette skriv å be om en vurdering fra Ombudsmannen for Forsvaret, om Forsvarets Y har begått kontraktsbrudd mot undertegnede.

I skrivet “Avtale om støtte til videreutdanning innen Arkiv- og informasjonsforvaltning ved Høgskolen i YY (by)” har undertegnede og sjef Y inngått en bindende kontrakt om støtte til gjennomføring av dette studiets 5 emner.

Denne avtalen er inngått på grunnlag av “Policy for støtte til videreutdanning innen arkiv- og informasjonsforvaltning ved Høgskolen.....”

For tiden har undertegnede permisjon fra sin faste stilling ved Y, dette for å vikariere i ett år som arkivleder ved Et vikariat som både undertegnede og arbeidsgiver Y ser på som et kunnskapsløft for begge parter.

Da undertegnede søkte om permisjon, ble Sjef Z spurt om hva som skjedde videre med tanke på undertegnede studie ved Høgskolen i Y. Svaret var at undertegnede skulle skrive en “søknad om opprettholdelse av støtten” i permisjonstiden, og at det ikke skulle være noe problem.

Men når undertegnede omsider fikk skriftlig svar på denne søknaden, var tonen en annen!

I skriv av 18.10.2008 konkluderes det med at “videre støtte til studiet blir ikke innvilget så lenge du er i permisjon. Videre støtte vil bli vurdert på lik linje med andre søkere dersom du gjeninntre i stilling ved Y, og søker om støtte på nytt”

Dette begrunnes med at det under punktet “Avgrensninger” i “Policy for støtte til videreutdanning innen ved Høgskolen i YY” står at man må være fast tilsatt ved avdelingen for å få støtte til gjennomføring av studiet.

Under punktet “Avgrensninger” i denne policy står det kun at man må være fast tilsatt ved Y, og ikke at man faktisk må ha sin arbeidsplass påmøen, for å kunne motta støtten. Permisjon fra fast stilling er ikke nevnt med ett ord.

Inntil undertegnede arbeidsforhold ved Y evt. avsluttes, er undertegnede fast ansatt ved Y, dette kan ikke bestrides!

Det å skrive at undertegnede etter gjeninntreden i fast stilling ved Y må søke om å få tildelt denne støtten på nytt, og da stille på lik linje som de andre søkerne,

finner undertegnede også litt søkt, da både sjef Y, Z og undertegnede har skrevet under en kontrakt hvor det står at støtten er innvilget for alle studiets 5 moduler. (“Avtale om støtte til videreutdanning innen A..... ved Høgskolen i YY”)

Undertegnede har klaget på vedtaket til Y, men har i skriv av 20.11.2008 fått til svar at: “Avgjørelsen er Ys ansvar, og det er ikke en avgjørelse som kan ankes til høyere myndighet for endelig behandling.”

Undertegnede har tidligere vært i kontakt med Ombudsmannen for Forsvaret, og fikk forklart at dette ikke er tilfelle. Dersom undertegnede følte at dette var et kontraktsbrudd, (hvilket det ut i fra undertegnede synspunkt helt klart er) skulle det klages inn til PØS, for videre utredning, og til slutt kunne undertegnede fremme saken for Ombudsmannen for Forsvaret.

Den 31.01.08 sendte jeg en henvendelse til PØS, hvor jeg ba om deres vurdering. PØS oversendte skrivet til FPT som rett instans.

FPT har i sin vurdering kun vektlagt uttalelsen fra Sjef Y, Z gitt i en kort telefonsamtale. Det Sjef Y her sier er ren løgn!

Det som ble sagt i samtalen mellom undertegnede og Z, var at det ikke skulle være noe problem å få opprettholdt støtten under permisjonstiden, men at jeg skulle skrive en kort søknad slik at det ble gjort formelt riktig.

Det at Z opplyser saksbehandler ved Y at “det man hadde ment da man i policyen bestemte at den gjelder for faste tilsatte ved Y, var at det var faste tilsatte som var i arbeid ved Y, slik at ansatte med permisjon for å jobbe annet sted ikke var omfattet” blir en for lettvinnt måte å forsøke å sno seg unna på!

Hvis dette hele tiden var meningen, undres jeg sterkt over hvorfor dette ikke er spesifisert i kontrakten mellom undertegnede og Sjef Y.

FPT’s saksbehandler skriver avslutningsvis at undertegnede i samtale med henne sa at undertegnede midlertidige arbeidsgiver har sagt seg villig til å dekke de økonomiske utgiftene i forbindelse med studiet under ansettelsesperioden. Dette er og en feiltolkning av det som ble sagt. Undertegnede midlertidige arbeidsgiver har sagt seg villig til å dekke utgiftene undertegnede har i forbindelse med studiet kun dersom det blir fattet et vedtak om at kontrakten mellom undertegnede og Y ikke ansees som gyldig under permisjonsperioden. 2 advokater ansatt hos undertegnede midlertidige arbeidsgiver har sett på kontrakten, og begge har vurdert det slik at Y i følge kontrakten plikter seg til å betale undertegnede utgifter, og at det eneste undertegnede er forpliktet til er å holde et kort foredrag for de ansatte ved Y. Noe ingen av de andre ved Y som mottar støtten har gjort ennå.

En annen ting som gjør dette vanskelig for undertegnede er måten Sjef Y, Z og saksbehandler for Y,Q, oppfører seg når vi møtes under nevnte studies forelesninger. Begge parter gjør det veldig tydelig at de ikke er interessert i å snakke med undertegnede, og det er veldig synlig for de andre studentene som går på dette studiet at de bevisst unngår meg. Dette er sterkt beklagelig, og undertegnede ser med gru på hvordan det vil bli å “gjeninntre” i den faste stillingen ved Y etter endt permisjonstid.

Dette er ikke en bra måte å behandle sine ansatte på.

For å konkludere: Inntil undertegnede ansettelsesforhold ved Y evt. avsluttes, mener undertegnede at Y i henhold til kontrakt inngått mellom sjef Y og undertegnede, plikter å betale alle de utgifter under-

tegnede har i fm studiet ”arkiv- og informasjonsforvaltning”.

I håp om at Ombudsmannen deler undertegnedes syn på hvordan en skriftlig kontrakt skal følges.”

Etter Ombudsmannens innhentede uttalelser fra de impliserte parter ble Ombudsmannens syn gitt med følgende uttalelse i brev til klageren, og med gjenpart til FPT og den aktuelle avdeling i Forsvaret:

”SPØRSMÅL OM KONTRAKTSBRUDD

Det vises til sakens tidligere korrespondanse hvor De mener at Forsvarets Y fortsatt er forpliktet etter avtalen om støtte til studiet ved Høyskolen i YY, i form av permisjon og økonomisk kompensasjon for utlegg, selv om De senere fikk permisjon for å tjenestegjøre hos en annen statlig arbeidsgiver.

I Deres brev til Ombudsmannen datert 19. mai 2008 er det opplyst at De vektlegger kun den skriftlige kontrakten med Y.

Det må imidlertid påpekes at ved kontraktsfortolkning foreligger det normalt også fortolkningsmomenter utover det skriftlige dokumentet, jfr. også avtalens henvisning til Ys policy for støtte til dette studiet.

Vi kan ikke se opplyst om De ved søknaden om studiestøtte hadde spesielle forventninger med hensyn til videre studiestøtte om De skulle velge andre disposisjoner som måtte medføre endringer for tjenesteforholdet ved Y.

Den innvilgede studiestøtten var ikke basert på en alminnelig rettighet, men en mulighet for tjenestegjørende ved Y. Med hensyn til bakgrunn og formål med den omtalte policy har vi notert oss arbeidsgivers redegjørelse.

I denne forbindelse er det også vist til avtalens pkt. 6 hvor det fremgår at den tilsatte under utdanningen er forpliktet til å gjennomføre et foredrag/orientering for øvrige tilsatte ved Y etter hvert fullført emne.

Avbrytelse av tjenestegjøringen ved Y oppstod som følge av innvilgelse av Deres søknad om permisjon for å tjenestegjøre hos en annen statlig arbeidsgiver.

Endring i tjenesteforholdet som følge av permisjonssøknaden må normalt medføre fastlegging av vilkår som følge av permisjonsinnvilgelsen.

Til sakens illustrasjon nevnes at en avtale om permisjon til et formål, blir avløst av en ny avtale om permisjon til et annet formål.

Det finnes derfor naturlig at De måtte søke Y om opprettholdelse av den omtalte studiestøtten i permisjonstiden for tjeneste hos en annen arbeidsgiver.

Søknaden sees avslått, men det synes å fremkomme i brev fra Y at avtalen om studiestøtte vil løpe videre når De gjeninntre i stillingen ved Y.

Når det gjelder søknadens behandling ved Y og klagesakens etterfølgende behandling av Forsvarets

personelltjenester, kan det ikke sees grunn til å rette kritikk mot de vurderinger som er foretatt av Y og FPT.

Det kan heller ikke sees at saksbehandlingen innebærer kontraktsbrudd fra Forsvarets side, og på bakgrunn av det ovenstående ser vi ikke grunn til ytterligere tiltak fra vårt kontor.”

IV

En tidligere sivil ansatt anmodet om en ny vurdering fra Ombudsmannens side, i en sak hvor Ombudsmannens syn var gitt i 2006, og hvor den ansatte var en av 5 klagere i fellesskap.

Klagen i 2006 gjaldt påstand om forskjellsbehandling ifm avgangsstimulerende tiltak (AST).

11 ansatte var innvilget AST, men etter at det var avgjort at Forsvarets virksomhet skulle overdras til en sivil bedrift fikk 5 ansatte avslag på søknad om AST.

Det ble lagt til grunn at de berørte ansatte ville gå over til ny sivil arbeidsgiver, og at de ansattes arbeids- og inntektsgrunnlag ikke ville bortfalle som følge av virksomhetsoverdragelsen.

Klageren har i 2008 gitt opplysninger som var ukjent for Ombudsmannen i 2006. Det er bl.a. opplyst at klagerens arbeidsliv, grunnet sykdom, tok slutt allerede før Forsvarets virksomhetsoverdragelse og at han hadde behov for økonomisk støtte. Det er opplyst at klageren har fått innvilget uførepensjon på 100 %, og uføretidspunkt er satt til oktober 2005.

Ombudsmannens syn på saken er gitt med følgende uttalelse i brev til klageren:

”Det vises til Deres brev datert 30. august 2008, mottatt ved vårt kontor 10. september 2008.

For øvrig vises til telefonsamtalen 7. oktober 2008, jfr. vårt brev samme dag.

Først må bemerkes at det var leit å høre om øyeskaden som var ukjent for vårt kontor.

Som opplyst treffer Ombudsmannen ikke noen vedtak, men Ombudsmannen har adgang til å gi uttrykk for et upartisk syn på vedtak truffet av ordinære forvaltnings- og klageorgan i Forsvaret. Det vises således til Ombudsmannens brev datert 22. mai 2006 til NN som opptrådte som fullmektig for Dem og de aktuelle klagerne i 2006.

Etter Deres anmodning har vi på nytt gjennomgått saken vedrørende søknaden om avgangsstimulerende tiltak (AST).

Formålet med AST var at Forsvaret fikk fullmakt til å tilrettelegge for frivillig avgang med sikte på omstilling i Forsvaret. I tilfeller hvor Forsvaret ikke lenger hadde arbeid til den ansatte, kunne Forsvaret således på bestemte vilkår inngå en avtale om fratredelse i stedet for å si opp ansettelseskontrakten med den ansatte.

Ansatte i Forsvaret og i Staten for øvrig har således intet rettskrav på å få innvilget såkalt AST. Redegjørelsen gitt i vårt brev av 22. mai 2006 må derfor opprettholdes.

Etter det som fremkom i samtalen 7. oktober 2008 forstår vi imidlertid at De hadde ment å fremme et økonomisk erstatningskrav basert på et annet grunnlag enn regelverket om avgangsstimulerende tiltak.

I forbindelse med Deres livsvarige øyeskade som menes pådradd som følge av risikofylt arbeid uten verneutstyr, legges det til grunn at De mener Forsvaret som arbeidsgiver må være økonomisk erstatningsansvarlig etter skadeserstatningsloven, og det

stilles spørsmål om eventuell erstatning etter yrkesskadeforsikringsloven.

Vi forstår Dem for øvrig slik at... (tjenestemannsorganisasjon) har sagt seg villig til å bistå med advokatbistand for oppfølging av erstatningskrav mot Forsvaret etter helseskaden.

Krav på økonomisk erstatning i slike saker kan rettes til Statens Pensjonskasse.

Vi ønsker Dem lykke til, og dersom det skulle foreligge uklarhet vedrørende det ovenstående kan De gjerne ta telefonisk kontakt med undertegnede ”

Ombudsmannen har senere ikke hørt fra klageren.

BEFARINGER OG INFORMASJONSMØTER

Som nevnt under avsnittet ”Innledning” foran i denne beretning, har nemnda foretatt befarings- og informasjonsturer i løpet av 2008. Nedenfor gjengis befaringsrapportene.

Befaring i Troms

Skjold og leirene i Bardufoss og Setermoen

Skjold leir

Skjold leir huser først og fremst Ingeniørbataljonen og 2. Bataljon samt en avdeling fra FLO og en fra Forsvarsbygg.

Ingeniørbataljonens oppgaver er å støtte avdelinger med forflytninger fra a til b. Viktige arbeidsoppgaver er rekognosering, minerydding, vei- og brobygging og drift av ferger og små, raske båter. Avdelingen gir styrkebeskyttelse i form av ABC-vern (vern mot masseødeleggelsesvåpen), kamuflasje og etablering av infrastruktur som for eksempel tilfluktsrom, bygg og anlegg. I tillegg skal bataljonen hindre en motstander i å rykke frem. Det er derfor viktig med opplæring innen minelegging, sprenging og ødeleggelse og etablering av hinder. Bataljonen utdanner i tillegg ingeniørdykkere for å gjennomføre rekognosering, bergning og søk under vann.

Soldater og befal i avdelingen skal fungere like godt i et stridsmiljø som med samarbeidspartnere. Derfor er det viktig med utdanning innen generelle soldatdisipliner. Ingeniørene er ofte blant de første på rekognosering og utgjør fortropp i etablering under internasjonale operasjoner.

2. Bataljon er en kampavdeling, og representerer den spisse enden i Hæren. Tjenesten er utfordrende og siktes inn mot oppdrag fra rene kampsituasjoner til håndtering av oppdrag i fredsstøtteoperasjoner. Soldatene og avdelingene utdannes og trenes for oppdrag som for eksempel strid i bebygde områder, angreps- og forsvarsstrid til fots og med kampvogner, innsetting med helikopter og båter, og nærstrid og patruljetjeneste. Alle disse operasjonsmåtene skal avdelingen understøtte med etterretning, ild, sanitet og

logistikk. Gjennom stor vektlegging på grunnleggende ferdigheter og et høyt fokus på læring og erfaring i den enkelte avdeling, vil bataljonen ruste den enkelte soldat for krevende oppdrag. Bataljonen vektlegger derfor realistisk trening i krevende omgivelser og under alle klimatiske forhold, noe som skal sikre godt forberedt og trent personell og robuste avdelinger når bataljonen settes inn for innsats.

2. bataljon skal i produksjonsåret 2008-2009 produsere avdelinger og systemkompetanse til innsatsbrigaden. Foruten et Mekanisert infanterikompani, et Støttekompani og grunnleggende befalsutdanning (GBU), skal 2. bn dette året også opprette en Kavalerieskadron. Dette er en oppklarings- og innhentingsavdeling som skal sikre bataljonen og brigaden informasjon om motstanderen. I tillegg til hovedmateriellet som bataljonen har i dag, skal 2. bn innføre avdelingsmaterieil til Kavaleri-eskadronen og også innføre Javelin panserbekjempelsesvåpen som nytt hovedmaterieil, et våpen som vil gjøre bataljonen enda mer slagkraftig i de kommende år. Utfordringen for bataljonen er å styre etter disponibel økonomi.

Det har i perioden vært uro rundt 2. Bataljon, både fordi den ble foreslått nedlagt og fordi det ved flere anledninger har vært tatt til orde for å innkalle færre vernepliktige til bataljonen.

Bygningsmassen i Skjold leir har svært varierende standard. De fleste byggene i leiren har behov for oppgradering og modernisering, foruten det behov som eksisterer for å få nye bygg i leiren. Bygningsmassen er i hovedsak oppført på 1950-tallet og fram til begynnelsen av 1960-tallet og bærer preg av det. Bygningsmassen bærer preg av manglende vedlikehold over tid. Bygg som har vært planlagt erstattet av nybygg er ikke prioritert med tanke på vedlikehold. Noen bygg; som spisesal, deler av forlegning, verksted og forvaltningsbygg er forholdsvis nye. Det har gjennom mange år vært knyttet usikkerhet til behovet for Skjold leir i fremtidig struktur og alle større EBA-investeringer har vært utsatt i påvente av endelige beslutninger. Dette har medført et stort etterslep på vedlikehold.

Det har lenge vært et sterkt ønske om en flerbruks-hall der kjøretøyene kan kjøres inn på bakkeplan. Det er for kaldt å stå utendørs og "skru" vinterstid. En slik hall vil også dekke behov for depot samt benyttes til praktiske demonstrasjoner av kjøretøy etc. Både ved forrige befaring og ved denne reagerer nemnda på at kostbart rullende materiell står ut vinterstid pga manglende garasjeing, selv om leie av oppvarmede plast-haller har hjulpet en del. I forhold til tilgjengelighet på garasjefasiliteter innen Hærens styrker er det Skjold leir som har det verst. I dag lagres store deler av kjøretøyparken til Ingeniørbataljonen og 2. bataljon utendørs hele året. Så langt nemnda kan se, utnyttes hver eneste ledig plass til lager og depot. Leiren er rett og slett sprengt, inkludert mangel på kontorplass. Avdelingene anslår arealbehov for ny garasjeplass med varme til å være ca 10.000 kvadratmeter. Kontorbehovet anslås til 64 kontorplasser, forlegningsbehovet til 50 enheter og minimum 1 ny kaserne for å få noenlunde tilfredsstillende boforhold. Flerbrukshall er prosjektert, og forventes på plass i 2009.

Skjold leir utgjøres av Maukstadmoen og Holmen, samt boligfelt for personellet. På befaringsstidspunktet var det ca 360 ansatte og 870 mannskaper ved leiren. Dette tallet skal øke forholdsvis mye (10-20 prosent).

Nemnda gjennomgikk kasernene og kan ikke si seg fornøyd med gjennomsnittsstandarden. Leiren har 6 mannskapsforlegninger med teoretisk kapasitet til 1080 mann, men som er redusert til 900 pga bruk av kontorer mm i kasernene. Behovet er god kaserne-standard for 1000 mann. Når det gjelder innkvartering, drives det kontinuerlige oppussingsprosjekter. Forsvarsbygg har de 4 store kasernene på oppussingsplan for 2008-2009. Dusjkapasiteten er langt under hva den bør være, og det ble klaget over at dusjene stadig er i uorden. Oppussingen gir også bedre boforhold for kvinner på førstegangstjeneste.

Nemnda stiller også spørsmål om bruk av loftstasje som innkvarteringsforhold for mannskapene. Antall kubikkmeter luft og brannsikring ble nevnt i denne sammenheng.

For de ansatte ble spørsmålet om fornyelse og utvidelse av boligkvarter tatt opp.

For Skjold vil langtidsplanen for Forsvaret avgjøre mye av fremtiden.

Voksenopplæringen har godt med pc-er. Noen av disse benyttes også som Internett-kafé. Det er tilgang på bredbånd. VO benytter seg også av firmaer som har spesialisert seg på å levere skreddersydde kurs. Det er mulig å ta 120 studiepoeng på kurs, pluss fagbrev om en står på litt. Leiren mangler imidlertid lesesal. Soldatene sier at de ønsker undervisning i helger og på kveldstid, grunnet tjenesten.

Til fysisk fostring benyttes bl.a. Gimlehallen som eies av kommunen, hvor Forsvaret har montert klatrevegg. Forsvarets eget idrettsbygg er vernet av

Riksantikvaren, noe som gjør ombygging og funksjonell utnyttelse umulig.

Kinosalen er også i svært dårlig forfatning. Et kostnadsoverslag for renovering lyder på 11 mill. kroner. Her bør det etter nemndas mening iverksettes en oppgradering eller bygging av ny kino. Kapell og prestetjenesten er viktig og mye brukt.

Det ble uttrykt misnøye med Forsvarsbygg for manglende personellpolitikk. Forsvarsbygg ble opplevd som overadministrert og topptungt, og med manglende interesse/initiativ til å diskutere de ansattes arbeidssituasjon. "Slankingen" har til nå foregått der hvor jobben blir gjort, for eksempel renhold. Representantene fra befalet hevdet at familiene til dem som gjør utenlandstjeneste, ikke er godt nok ivaretatt, for eksempel ved sykdom i hjemmet.

Ved utenlandsoperasjoner ønsker avdelingene å sende ut egne mannskap for å sikre kunnskapsoverføring. En annen utfordring er at når befal reiser ut i INTOPS, tar han/hun med seg både stillingshjæmme og lønningspose. Ved å sende ut hele avdelinger, blir avdelinger borte, og man trenger en robust hjemmeavdeling som kan drive opplæring.

Bardufoss flystasjon

På det tidspunkt nemnda besøkte flystasjonen, var det fortsatt langt frem til eventuelle vedtak i langtidsplanen. De ansatte bar allikevel preg av at vedtakene antagelig ville "gå Bardufoss' vei". Hvilket vil bety at basens manglende vedlikehold og forfall vil stoppes og nødvendige oppgraderinger kan begynne. De ansatte håper på at Bardufoss blir hovedbase for helikoptre, med de betydelige midler til etablering det vil gi. Forutsetningsvis vil et positivt vedtak føre til bygging av nye boliger, lager og vedlikeholdsanlegg, administrasjonsbygg pluss annen ny infrastruktur, i tillegg til utnyttelse av eksisterende eiendom, bygg og anlegg på Bardufoss flystasjon.

Det er flere aktiviteter som vil påvirke hvordan Bardufoss flystasjon blir seende ut i fremtiden og hvilken fremdrift utviklingen vil gis. Blant annet antok både sjef flystasjonen og sjef Hærens styrker at et forventet flyttevedtak av Hærens ledelse til Bardufoss utløser behov for å se på mulig samlokalisering for å få en best mulig utnyttelse av eiendom, bygg og anlegg i området.

Sjefen for flystasjonen, oberst Geir Gillebo, orienterte også om helikoptervirksomheten i vid forstand, inkludert helikopterbidraget i Afghanistan og helikoptre ombord på fregattvåpenet og Kystvakten. Nemnda ble likeledes orientert om flystasjonens historie, betydningen av den geografiske beliggenhet med natur, treningsmuligheter o.l. Hovedflystasjonen er i dag oppsatt med to helikopterskvadroner. 339 skvadron ble operativ i 1964, med hovedansvar å gi transportstøtte til hæravdelinger. 337 skvadron ble operativ i 1983 og utfører i første rekke flystøtte for Kystvakten.

Siden forrige befarings er hele flyplassens område perimetersikret med gjerde.

Velferdsoffiseren orienterte om forskjellige tiltak under Velferdstjenesten. Velferdssituasjonen ved avdelingen ble betegnet som god, med mange fritids-tilbud og trivselen er generelt god blant soldatene, i følge velferdsoffiseren.

Soldatene sier seg svært misfornøyde med flere av kasernene i Bardufoss leir. Kasernene er gamle og slitte, og det er funnet sopp og råte. Nemnda sier seg heller ikke fornøyd med alle kaserneforhold, selv om standarden svinger fra kaserne til kaserne. Nemnda ber Forsvaret om å iverksette tiltak der hvor standarden må kunne betegnes som særlig dårlig.

I følge de tillitsvalgte blir FU-møter avholdt regelmessig, og det er godt samarbeid med befalet. De tillitsvalgte var fornøyd med mat og messeforhold.

De tillitsvalgte etterlyste større klarhet vedrørende den faktiske dimisjonsdato. Det har forekommet at mannskaper er gjort kjent med sin dimisjonsdato bare få dager før dimisjon.

Tillitsvalgte for FLO Trans uttrykte misnøye med at de ikke hadde stedlig sjef eller ledelse, men måtte forholde seg til ledelse på Gardermoen stasjon. De følte at de gikk "for lut og kaldt vann" og mente selv at de bør underlegges stasjonsledelse ved Bardufoss flystasjon. For truckkjøring ble det tatt opp at selv en så enkel sak som å få skyllevann til øynene (slik flaske skal finnes i førerhus), er vrient. Slike saker blir fort til stor irritasjon for de vernepliktige.

Militærpolitiet

Ombudsmannen gjennomførte på forespørsel et eget møte med Militærpolitiet, ved NK, og to tillitsvalgte.

Militærpolitikompagniet i nåværende form ble etablert i 2006. Militærpolitikompagniet er en avdeling i Hærens styrker (HSTY) under kommando Sjef Brigade Nord. MPKP er en ledelsesstøtte og et kontrollorgan for brigaden, og skal gi direkte støtte til manøverbataljonene. MPKP gjennomfører forebyggende MP operasjoner for Forsvaret i områdene Nordland, nord for Salten, Troms og Finnmark samt Østlandet inkludert Oslofjord, fra de bemannede MP -stasjonene i Kirkenes, Bardufoss, Rena og Oslo. De forebyggende operasjonene er målrettet mot Forsvarets virksomhet og innebærer en utrykningsberedskap på å håndtere hendelser gjennom hele året. MPKP støtter også allierte under trening i Norge.

MPKP har hundeevipasjer på beredskap for søk etter personell og materiell hele året, herunder godkjente lavinesøkevipasjer i vintersesongen. MP-kompagniet løser også en hel rekke med enkeltoppdrag. Dette kan blant annet være oppdrag i forbindelse med større arrangementer (sikkerhet) herunder hovedstadsfunksjoner, eskorte/sikring av attraktivt ma-

teriell og stille mannskaper og hunder til søk- og redningstjeneste.

MPKP bistår avdelingssjefer på alle nivåer i Forsvaret med etterforskningstjenester, også i utlandet, og skal ha tilstrekkelig etterforskningskapasitet til å kunne etterforske enhver sak der militært personell eller materiell er involvert.

Militærpolitikompagniet er i en oppbyggingsfase, og skal være fullt oppsatt i henhold til denne i løpet av 2009. Offiserer fra kompagniet blir også tatt ut til tjeneste i Afghanistan.

I møtet ble tatt opp saker som angikk kvarter og vaktbelastning. I særlig grad ble det klaget på forholdene i kasernen til MP-kompagniet. Ventilasjonen i bygget er dårlig, og det ble hevdet at det kun er pusserommet som har funksjonell ventilasjon. Det ble pekt på fuktskader og en god del mugg, sopp og råte. Med tanke på den særlige tunge arbeidsbelastning MP-soldatene har, er det viktig at "hjemmet" holder god minimumsstandard. En slik standard har ikke MP'enes boforhold. Nemnda ber om at det sees på strakstiltak for å bedre på situasjonen.

MP-soldatene klaget over arbeidsbelastningen. Vaktsystemene ruller med tre uker på og en uke av. Soldatene opplever i praksis å være på vakt på døgnbasis. Hvilende vakt blir ikke hvile, men vakt. MP-soldatenes oppfatning støttes av kaptein Karlsen.

Det er et gjennomgående problem innen MP-tjenesten at det er for få soldater til å dekke alle vakter og oppdrag. Forsvarssjefens retningsgivende ukentlig arbeidstid på 42,5 timer synes vanskelig å etterleve før Militærpolitikompagniet er oppsatt som det skal i 2009. Også behovet for nye stikkvester ble tatt opp.

Hærens Styrker, stab, Setermoen, Rusta, Heggelia

Nemnda fikk omfattende generell orientering om Hærens Styrker. Hærens styrker (HSTY) omfatter alle kamp- og støtteavdelinger i Hæren, med unntak av Hærens Jegerkommando. Nemnda møtte foruten sjef for styrkene, generalmajor Jon B. Lilland med stab også NK, brigadér Kristin Lund, sjef Østerdalen Garnison. Det meste av soldatutdanningen drives i de tre garnisonene Setermoen, Skjold og Bardufoss. I tillegg er HSTY-avdelingene Telemark bataljon forlagt på Rena, Hans Majestet Kongens Garde er i Oslo mens Porsanger jegerkompani og Garnisonen i Sør-Varanger ligger henholdsvis i Porsanger og Kirkenes.

Hæren skal produsere operative kapasiteter for hurtig innsats og leverer avdelinger til nasjonal krisehåndtering og internasjonale operasjoner.

Siden nemnda allerede hadde besøkt Skjold og Bardufoss flystasjon ble det orientert særskilt om avdelinger på Setermoen, Rusta og Heggelia.

Panserbataljonen på Setermoen består av bataljonstab, kavalerieskadron, stridsvogneskadron, to stormeskadroner og kampstøtteskadron. Panserba-

taljonen har tradisjonelt vært Hærens knytteneve i forsvaret av Norge. I tillegg til dette har den vært en av de største bidragsyterne til operasjoner i utlandet. Den er også arnestedet for den mekaniserte innsatsbrigaden. Stridsvogn Leopard II er under innføring av som hovedmateriell i bataljonssystemet. Kavalerieskadronen er satt opp med tre tropper og bombekasertroppen er gjeninnført.

Combat Service Support bataljon (CSSBN). CSS-kompani 2 og 3 holder til i Rusta leir på Bardufoss. Sammen med CSS-kompani 4 er dette utdanningsavdelinger. CSS-kompani 2 har innrykk i januar og skal støtte Panserbataljonen, mens CSS-kompani 3 har innrykk i august, og skal støtte 2. bataljon. Kompaniene består av to tropper, en trentropp og en vedlikeholdstropp.

Trentroppen skal etterforsyne mat, vann, drivstoff, ammunisjon og forskjellig annet til avdelingene de støtter. Vedlikeholdstroppen har store bergingsbiler, i tillegg til en verkstedavdeling og delelager. Vedlikeholdstroppen har store bergingslastebiler, i tillegg til en verkstedavdeling og delelager. CSS-kompani 4 holder også til i Rusta leir på Bardufoss, og består også av vernepliktige soldater. Kompaniet er større enn de andre kompaniene, og har to transporttropper i tillegg til en kommandoplasstropp. Den ene transporttroppen drifter avdelingens tungtransportlastebiler. Disse lastebilene kan frakte det tyngste materiellet Hæren har. Det andre transportkompaniet har krokløftbiler, og frakter diverse last som er montert på lasteflak. CSS-kompani 1 er lokalisert på Rena, og er bataljonens profesjonelle spydspiss. Kompaniet er oppsatt med vervede yrkes-soldater, og skal kunne støtte Telemark Bataljon i enhver situasjon. Kompaniet rekrutterer primært soldater som har gjennomført førstegangstjenesten i ett av de andre kompaniene i bataljonen.

Etterretningsbataljonen. Bataljonen består av bataljonsledelse, Fjernoppklaringseskadron (Fjernesk), Teknisk Sensoreskadron (TSE), Etterretning og Sikkerhetseskadron (E&S Esk), Elektronisk Krigføringskompani (EKKP), All Source Intelligence Cell (ASIC) og ISTAR Eskadron. Etterretningsbataljonen er en ung avdeling. Den har deltatt i operasjoner rundt om i verden kontinuerlig siden den ble startet. Hovedfokus for bataljonen er å utdanne godt kvalifisert etterretningspersonell i forskjellige fagfelt for å kunne støtte styrker i nasjonale og internasjonale operasjoner. Etterretningsbataljonen er en vervet avdeling. Grunnutdanningen varierer utfra hvilken "sensor" man rekrutteres inn i, men det stilles strenge krav til utvelgelse for tjenestegjøring i avdelingen og tjenesten er svært variert og krevende. Bataljonen benytter både utenlandske og nasjonale eksterne ressurser for å skaffe dens personell best mulig utdanning. Bataljonen har etablert tett samarbeid med utenlandske avdelinger og treningssentre. Bataljonen

er sammensatt av akademisk utdannet personell og personell med høy kompetanse innenfor militære fag.

Sambandsbataljonen. Bataljonen holder til på Heggelia leir og er organisert med Bataljonsstab, Telemekompani, Kommandoplasskompani og Sambandskompani.

Sambandsbataljonens oppdrag er mange og kompliserte, men først og fremst er det å sikre nødvendig kommando og kontroll for brigaden, for å muliggjøre samvirke. I tillegg til de nasjonale oppdrag har SBBN et ansvar i forhold til leveranser til operasjoner i utlandet, enten gjennom selv å stille sambandssoldater og offiserer til tjeneste, eller gjennom å utdanne de som drar ut.

Sanitetsbataljonen. Tilhold på Setermoen og på Rena. Sanitetsbataljonens oppdrag er å behandle syke og sårede så snart som mulig etter at skade eller sykdom har oppstått, for å redusere omfanget av skadene og forhindre ettervirkninger. Dette krever faglig kompetente soldater og helhetlig ledelse av alle ressurser i bataljonen. Det gjennomføres undervisning og trening på tvers av avdelingene, og sanitetssoldatene lærer andre avdelinger godt å kjenne.

Alle soldater utdannet i Sanitetsbataljonen som har gjennomført tjenesten på en god måte kan søke tjeneste i internasjonale operasjoner. Fra 2000 har Sanitetsbataljonen sendt soldater, befal eller avdelinger til internasjonale operasjoner. Denne tjenesten forutsetter gjennomført førstegangstjeneste før deployering.

Samlet sett har leirene spredt struktur, mange separate leire, "tilårskomne" bygninger og kaserne av varierende standard/hensiktsmessighet, en god del uhensiktsmessige lokaler, stort leieareal og til dels urasjonell drift av primærvirksomheten. Nemnda ble videre orientert om ferdigstilte prosjekter, pågående prosjekter og prosjekter i utredningsfase. Gjennomsnittsalderen for boliger er høy, men er gått ned siden nemndas forrige befaring. Etter nemndas oppfatning er det allikevel fortsatt behov for betydelig standardheving og volumtilpassing på en god del områder.

Nemnda gjennomgikk den pågående moderniseringen på Setermoen særskilt. Leiren står overfor noe nær en fordobling av personell og har en rekke utbyggingssjekter på gang. I løpet av 2008 skal perimetersikring (inngjerding) være gjennomført. Nytt undervisnings- og ledelsesbygg fase 1 er under utførelse og skal være ferdig i 2009. Fase 2 følger deretter. Det fremmes forslag om 80 nye kvarter, nytt Troms militære sykehus, infrastruktur for kirurgisk enhet og utvidelse av Troms Landverksted.

I kaserne (Sanitetsbataljonens "Lahaugmoen") er bygd etter såkalt standard "kaserne 2008", med eget bad og vaskefasiliteter til hvert rom. 1 kaserne (Trondenes) renoveres til tilsvarende standard. Etter nemndas oppfatning er behovet for slik standardheving av flere kaserne meget stort, dette gjelder også de andre

leirene. Også fordi dette gir fleksibilitet både i forhold til kjønn og i forhold til eventuell omlegging av kvarter til befal eller vervede.

Flerbrukshall-systemet synes gjennomtenkt. Brukerne sier seg godt fornøyd med at alle funksjoner samles ett sted, inkludert lagring og verksteder. Soldatene ga uttrykk for at det var betydelig enklere å ha sitt utstyr plassert her, enn på kaserne og rom.

Setermoen er blitt en kompakt leir. Her er fem militærleirer i tidligere Setermoen Garnison blitt slått sammen til én. Mange små lagre er blitt til ett stort, syv spisemesser er blitt til én flunkende ny. Det er bygd flerbrukshall med plass til hele panserbataljonen, det er kontorbygg, leiligheter, hybler, kaserner og en varmesentral som via biobrensel varmer opp hele leiren. Den nye leiren sparer inn et tosifret millionbeløp i året bare på oppvarming, sammenlignet med de gamle leirene. I tillegg er det mange kroner spart på mer tidsmessige lagre og spisemesse. Overfor nemnda ble det poengtert at den nye leiren og nye boliger appellerer, og at det blir lettere å ansette godt kvalifiserte offiserer, befal og grenaderer.

Leiren er utviklet i tett samarbeid mellom Forsvarsbygg, arkitekten og Hærens styrker.

I den ferdige strukturen ligger ny idrettshall med stor vekt på styrketrening, fotballbane med kunstgress, terrengløyper og krevende hinderløyper. Bygdas alpinanlegg ligger like ved leiren.

Det er 40 meter mellom kjøretøyhallene og lagrene, like kort unna ligger kontorene. Det er også kort vei til boområder og spisemesse. I leiren er det skytesimulatorer for de fleste våpen, med elektronisk målgivning. Noen hundre meter fra leiren starter øvingsfeltet, og litt lenger bort er Setermoen Skytefelt, ett av landets mest avanserte.

Den nye leiren gjør dessuten mange eldre bygg overflødige. Noen få av byggene er verneverdige, men det er mange tusen kvadratmeter militære bygninger på Setermoen som er revet eller skal rives. Responsen fra soldatene er god. "Dette er hundre prosent bedre enn tidligere", er et utsagn som nemnda fikk av en vognfører på en stormpanservogn i flerbrukshallen.

Tidligere ble mye materiell lagret utendørs. Nå kommer det innendørs i oppvarmede haller. Overfor nemnda ble det uttrykt at dette blir spesielt godt likt om vinteren. Garasjeanlegget har skikkelig ventilasjon, og garderobes og klasserom er under samme tak.

Setermoen er i det hele tatt i ferd med å få en meget omfattende og ny infrastruktur. Standarden som er i ferd med å komme på plass på Setermoen, er den standard som soldater og befal bør kunne forvente seg i fremtiden.

Ingen av de andre leirene i området holder imidlertid slik standard. Heggelia leir har midlertidige lagerhaller for utstyr, noe som sies å fungere tilfreds-

stillende. Rusta leir er ikke dimensjonert for den virksomheten som skal ivaretas, med for liten forleggingskapasitet og med undervisningsfasiliteter som karakteriseres som lite tilfredsstillende. CSS-Bataljonen har eksempelvis ikke god nok lagringsplass for sitt materiell.

På Rusta leir er det foretatt forbedringer og moderniseringer på bl.a. kjøkken og spisemessen. Selve bygget er av eldre type, hvor lagerrom, kjøøl og frys ligger i kjelleren, mens mattilberedning og spisesal ligger i 1. etasje. Generelt sett er soldatene fornøyd med matens kvalitet, men det ble klaget over at det til tider var lang kø og altfor lang venting for å få spist. Det synes vanskelig å gjøre dette mer effektivt med tanke på nåværende spisemesses utforming og størrelse.

På Setermoen sier vernepliktige og befal seg svært godt fornøyd med ny felles spisemesse og matens kvalitet.

Soldatene på Rusta/Heggelia er svært godt fornøyd med "fritidssenteret" Istindportalen like ved leiren. Bygget har en grunnflate på ca 8300 m², og er et samarbeidsprosjekt mellom Forsvaret og Målselv kommune. Bygget ble åpnet i 2006. I bygget er det idrettshall, klatrevegg, spinningrom, styrketrening, kantine, to kino-/konsertsaler, servicetorg for velferd og sosialtjenesten, hovedbibliotek, kulturskolen i Målselv, trykkeri, øvingsrom for musikk, kontorfløy for Forsvaret, Forsvarets uniformsutvalg, depot m.m.

Også soldater fra Setermoen bruker Istindportalen, men i noe mindre grad grunnet avstanden. På Setermoen leir har Velferdstjenesten overtatt den tidligere spisemessen. Soldater og ansatte sier at de håper at dette blir en permanent overtagelse. Der finnes kantine med god plass, stor trådløs sone, pc'er for lån, bibliotek, spillkonsoller/skjermer, andre spill, TV-avdeling o.l. Tillitsvalgte peker på det særlige fritidsbehov som oppstår i en leir hvor avdelingene bruker mye tid på trening og øving, og hvor tjenesten er høyintens.

Vernepliktige etterlyser bedre transport og transportkapasitet mellom leirene og til skibakker/løyper utenfor leir. De er fornøyd med de tilbud om turer og ekstremtransport som legges opp av Velferden, men ønsker mer regulær tilbringertjeneste til f.eks. skiområder på den andre siden av elva Bardu.

Vernepliktiges tillitsvalgte tok i den forbindelse opp sak om bygging av bro over Barduelva med nemnda. Vernepliktige bruker "snarveien" over elva til skisenteret på Steien på den andre siden. Bardu er en elv der vannstanden vinterstid kan ligge godt under selve isen, med den fare for brudd det gir. Tillitsvalgte og befal frykter derfor dødsulykker. Veien rundt er såpass lang som 8 kilometer. Det finnes ikke regulær transport på strekningen, selv om det innimellom settes opp kjøring. HSTY har satt opp bro for utarbeidelse i planverket for 2010. Inngjerding vil

kunne regulere (vanskeliggjøre) brorparten av trafikken over isen, men etter nemndas mening vil det mest sikre være å ha en gangbro over.

Innenfor området Voksenopplæringen kan det tidvis være vanskelig å skaffe tilstrekkelig med lærerefter, men stort sett er soldatene fornøyde med de tilbud som finnes. I henhold til gjeldende regler kan også ansattes nærmeste familie delta på opplæring i regi av Voksenopplæringen dersom det er ledige plasser og det ikke fører til økte kostnader for Voksenopplæringen.

Kompetanseutviklingen innen små operative fagmiljø har god støtte fra Forsvarets Studiesenter. Dette er underlagt Forsvarets skolesenter, og tilbyr utdanning, etter- og videreutdanning for alle Forsvarets ansatte og deres medflyttere. Studiesenteret samarbeider med flere universiteter og høyskoler og har derfor et bredt studietilbud; bachelor- og mastergradstudier samt enkeltkurs. Studiesenteret holder til i Nærings- hagen i Målselv på Bardufoss, men undervisningen er modulbasert slik at det er mulig å pendle. Studentene samles normalt til 4 - 6 ukesamlinger per studieår. Mellom samlingene leser man på egen hånd, arbeider i lokale grupper og benytter ny teknologi som toveis lyd-/ bildeoverført undervisning.

Nemnda merker seg at de ansatte tenker helhetlig familiepolitikk og kontinuitet ved avdelingene. I CSS-bataljonen gir dette seg også utslag i at både mannskap, befal og vervede søker seg inn for nye år i avdelingen. I CSS-bn gjør ansatte en god del dugnad på sin fritid og bruker egne avsatte midler. De har bl.a. pusset opp styrkerom som er tilgjengelig både for befal og medflyttere, i tillegg har de bygd et eget lekerom for ansattes barn.

Nemnda ser med stor interesse på prosjektet "Hærreserve-pilotavdeling". Befal i Hæren har tung arbeidsbelastning i internasjonale operasjoner. Vernepliktsverket (VPV) og CSSbn har etablert en egen hærreserve hvor både befal og mannskaper som har forlatt avdelingen kan skrive seg opp på en kontaktliste. Det sendes jevnlig ut informasjon, og når det er tid for å sette opp en ny avdeling ringes personell i hærreserven som har den kompetanse som trenges for oppdraget. Det vil da være opp til den enkelte som blir oppringt, om man vil reise ut. Etter nemndas syn er en slik reserve et bidrag til å minske belastningen ved hyppige rotasjoner i internasjonale operasjoner og tilsvarende reserve bør kunne sees på for andre avdelinger.

Samtlige avdelinger sier seg fornøyd med øvingsarealene i skytefeltene i Setermoen, Mauken og Blåtind. "Vårt viktigste klasserom er rett utenfor studentedøra", er et gjennomgangsmåte i så måte.

Samlet sett er øvingsområdene av slik anvendelighet at de må sies å komme inn under hele begrepsrammen fra skytefelt, nærøvingfelt, fjernøvingfelt til regionfelt.

Feltene til utdanning og trening ligger direkte i tilknytning til eller i umiddelbar nærhet av øvende avdelingers standkvarter, slik at man i praksis kan ha all daglig trening i områdene. Feltene har kapasitet for skyting, mine-, eksplosivryddings- og sprengningsarbeider, strid i bebygd område (SIBO), kjøreløyper/områder for vognførerutdanning, ABC-utdanning og overgang over vassdrag og manøvrering. Det kan likeledes gjennomføres fellesoperative øvelser med bruk av skarp ammunisjon/Joint Air Attack Team samt trening og operasjoner i bruk av UAV (Unmanned Aerial Vehicles) og skarpskyting med alle Hærens våpensystemer/eksplosiver og øvelser i et fellesoperativt miljø.

Nemnda vil allikevel uttrykke bekymring for at det ikke øves tilstrekkelig. Kanselleringer og/eller nedskalering av øvelser med bl.a. allierte bør i størst mulig grad unngås.

Jenteforum

Nemnda ble gitt omfattende orientering av OTV for de vernepliktige om det nyetablerte Jenteforum, hvor 15 jenter fra 4 forskjellige hæravdelinger og gjennomsnittsalder på 20 år hadde hatt sitt første møte. Bakgrunnen for dette forum var et initiativ for å trekke de vernepliktige med i arbeidet med tanke på bl.a. et skoleringsprogram før et forventet "storinnrykk" av jenter til Forsvaret i juli, med et mål om at innen år 2008 skal kvinneandelen i Forsvaret være på 15 prosent. Hovedmål med forumet er at jenter fra forskjellige hæravdelinger skal dele erfaringer som kan munne ut i en rapport. Forumet skal kartlegge hvordan det er å være jente i HSTY og komme med forslag til tiltak for at HSTY skal være bedre rustet til å ta i mot 15 prosent kvinneandel til førstegangstjenesten.

Forumet hadde på sitt møte hatt en presentasjon av de historiske og politiske aspektene som har ført til at kvinneandelen i Forsvaret har økt til det den er pr i dag, samt utfordringer knyttet til personlig utrustning, kaserner, seksuell trakassering og generelle holdninger til jenter i Forsvaret.

I år 1976 vedtok Stortinget at kvinner skulle få mulighet til å tjenestegjøre i militære stillinger, men Forsvaret er den dag idag fortsatt en mannsdominert sektor. Ved inngangen til 2008 er kvinneandelen i Forsvaret rundt 7-8 prosent. Under sommerinnrykket 2008 ventes det at minst 15prosent jenter møter opp på innrykksdagene, men hva man vil sitte igjen med etter den avgjørende selekteringen og rekruttperioden er heller usikkert. Hæren er vel den av forsvarsgrenene hvor kvinner har vært lengst representert, både som vervede, men også i forhold til kvinner inne til førstegangstjeneste, men det er allikevel nok av utfordringer som foreligger før det ventende "storinnrykket" av kvinner.

Selv med vekst i prosentandelen, vil kvinner være

en minoritet i Forsvaret, og mindretallsproblematikken vil fortsatt være til stede. Forskning viser at er en minoritet på under 20 prosent, har ikke minoriteten reell påvirkning på organisasjonens tradisjonelle kultur. Dette medfører i følge Jenteforum at man heller ikke får vist hvilken god påvirkning mangfold har på en organisasjon. Kvinner vil fortsatt bli sett på som representanter av en gruppe, og ikke individer, og det er kanskje det som er den største utfordringen for kvinner i Forsvaret i dag. Kvinner blir ikke nødvendigvis bare dømt ut ifra det de presterer som individ, men hvilke gruppe de representerer. Når man fremstår som en representant av en gruppe vil man bli dømt på bakgrunn av andres handlinger, og dette kan igjen føre til interne gnisninger i gruppen.

Nemnda tok opp spørsmål rundt holdningsskappende arbeid og praktisk klargjøring på alle områder før kvinnen kommer i stort antall. Det praktiseres åpenbart forskjellige rutiner rundt kvinner som er inne til førstegangstjeneste, og nemnda oppfordrer HSTY til å lage en felles mal for å sikre at alle jentene som rykker inn får en likeartet god mottakelse og oppfølging uavhengig hvilke bataljon de måtte tjenestegjøre i.

Mange av jentene representert i forumet oppga at de hadde dårlig erfaring med Vernepliktsverket (VPV), såpass dårlig at det hadde vært på nippet til å kutte ut tjenesten. Dette gjaldt både kontakt med VPV om spørsmål rundt sesjon og mer generelle spørsmål om det å være jente i Forsvaret, som villighetserklæring eller fysiske krav på tester. Noen av jentene opplevde at de ble sendt på sesjon på feil sted eller til feil tid. Noen karakteriserte VPV som rotete, men slett ikke alle delte denne oppfatningen. Nemnda registrerer også at VPV raskt har bedret sin informasjonsgang vis à vis kvinner i Forsvaret.

Jenteforum synes ikke at nettstedet mil.no er tilstrekkelig informativt nok for kvinner. Flere av jentene savnet også mer spesifikk informasjon rundt førstegangstjeneste og kvinner under forsvarsdager på skoler og utdanningsmesser. Mange av forumets medlemmer syntes at det var alt for stort fokus på befalsutdannelse. Verneplikten fortjener å bli løftet bedre fram, det er tross alt kanskje den beste arenaen å fange opp framtidige kollegaer.

De fleste av forumets medlemmer minnes sesjon som en svært positiv opplevelse. De fleste sier at de ble veldig godt mottatt, og sesjonsoffiserene var veldig "på", og ga gode motiverende tilbakemeldinger i forhold til hvilken forsvarsgren og bataljoner de hadde valgt.

Jentene i forumet hadde varierte erfaringer i forhold til mottakelse i bataljonene, også når det gjelder rekruttperioden. Noen har opplevd å ha jentemøter i rekruttperioden. Disse møtene tok opp problemstillinger rundt det å være jente i Forsvaret. Alt fra å være en minoritet, hva det i praksis fører med seg til

hygiene i felt. På slike jentemøter var alle kvinnelige soldater i bataljonen og det meste av kvinnelig befal samlet. På denne måten lærte jentene på alle plan hverandre bedre å kjenne. De av jentene i forumet som aldri hadde vært med på et slikt møte, mente at dette ville vært nødvendig å avholde tilsvarende møter også i egen bataljon. Alle i forumet mente at det ikke holder bare å arrangere et møte, men at man burde vurdere å holde et slikt møte jevnlig, der man kanskje kan ta opp noen nye temaer hver gang.

I noen av bataljonene er det streng kaserneinstruks når det gjelder jenter i forhold til gutter. Guttene får ikke lov til å oppholde seg på jenterom, men jentene får derimot lov til å gå inn på gutterom, men det er ikke tillatt med noen form for fysisk kontakt.

Jenteforum påpeker at det viktigste en avdeling kan prioritere før det ventende "storinnrykket" er bygg- og anlegg. Det er ikke tilstrekkelig kapasitet av toaletter og dusjer, og det synes ikke å være tilstrekkelige midler tilført for å få gjort bygningsmessige tilpasninger i tide. Jenteforum etterlyser en felles kaserneinstruks i HSTY. En slik kaserneinstruks vil også gjøre det enklere for befal å håndtere situasjoner på kasernen med tanke på at man har tydeligere føringer, og kan henvise til regler som omhandler hele HSTY.

Jentene i forumet hadde selv opplevd at de måtte ta til takke med utstyr som ikke passer, særlig uniformer som er for store, fordi depotet ikke har bestilt tilstrekkelig med små størrelser. Ludvig-sekkene omtales som et særlig stort problem for jenter. At den er vond for skuldrene er ikke noe spesielt "jenteproblem", men når det gjelder hoftene, fører den til ekstra vonde for jentene. Alle jentene i forumet har erfaring med å måtte teipe hoftene før de skal legge ut på øvelse. For øvelser bør jentene bli tildelt ullundertøy, ettersom sannsynligheten for å få urinveisinfeksjon er mye større for jenter. Trusetillegget som egentlig er ment for å dekke innkjøp av undertøy er ikke stort nok om man skal ha råd til å kjøpe eget, godt ullundertøy. Hva angår uniform for kvinner, mangler fortsatt mindre størrelser.

Jenteforum ønsker at seksuell kontakt skal refses strengere enn det gjøres i dag. Det med å ha menneskelig kontakt er selvsagt helt naturlig, men så lenge man oppholder seg i leir, må kontakten mellom kjønn holdes på et profesjonelt nivå. Man ser også at det oftest er kvinner som blir utsatt for uønsket oppmerksomhet. Ryktespredning er et stort problem i mange leirer, og Jenteforum mener at det er jentene som oftest blir offer for dette.

Ingen av jentene i forumet hadde diskutert temaet "seksuell trakassering" i sine respektive bataljoner, og noen omforent definisjon på hva seksuell trakassering er, eksisterte ikke. Jenteforum er blitt enig om at en definisjon på seksuell trakassering skal være: "All uønsket oppmerksomhet rettet mot kjønn, legning og seksualitet".

Forumet etterlyser et meldingssystem for seksuell trakassering som kan fungere på lik linje som rapporteringsskjema for ulykker eller skader.

Forumet etterlyser likeledes en egen "jentemal" som tar for seg alt fra hvordan jentene skal bli møtt av Forsvaret allerede før de møter på sesjon, hvilke regler de skal forholde seg til, og hvordan de skal bli fulgt opp. Et ønskelig tiltak er at alle jenter blir sendt et likelydende brev med ekstra materiale som omhandler det å være jente i Forsvaret før de stiller opp på sesjon.

Overfor nemnda etterlyser Jenteforum egne kvinnemøter som starter opp allerede under rekruttperioden, og som skal holdes et viss antall ganger i løpet av året de er inne til førstegangstjeneste, og hvor det skal være en utvikling i hvilke temaer som tas opp. Møtene bør være en arena hvor man tar seg tid til å snakke om alt fra integritet, holde praktiske leksjoner om hygiene i felt, til seksuell trakassering. Nemnda ber om at slike møter vurderes iverksatt.

Troms militære sykehus

Nemnda fikk en orientering om Troms militære sykehus (TMS) av områdetillitsvalgt for NOF. Sykehuset ble etablert på Bardufoss i 1954 i forbindelse med at Brigaden i Nord-Norge ble etablert med sin hovedtyngde i Indre Troms. Sykehuset fikk nytt bygg på Setermoen i 1955 og hadde egen overlege frem til slutten av 1990. Fra 1998 inngikk Forsvaret samarbeid med Universitetssykehuset i Tromsø (UNN) som etablerte ambulerende spesialisthelsetilbud på TMS. I 2007 ble også den interkommunale legevakten etablert på TMS for kommunene Bardu, Lavangen, Salangen og Målselv. Fra 2008 skal et av de nye, containerbaserte feltsykehusene til Forsvarets Sanitet knyttes til TMS. Dette er den nye generasjons feltsykehus, som er modulbasert. Sykehuset utfører ca. 7000 pasientkonsultasjoner pr. år, i tillegg kommer ca. 6000 pasienter til røntgen. Forsvarets personell har første prioritet.

Ved sykehuset finnes et betydelig fagmiljø som også tilfører Forsvaret kompetanse på sykehusdrift, og utgjør en meget viktig opplæringsarena for personell som skal delta i militæroperativ virksomhet. Ikke minst er dette viktig for dem som skal delta i operasjoner i utlandet. TMS utgjør et viktig fagmiljø innen sanitet/helse i et kjerneområde for landoperativ virksomhet. Samtidig er det etablert en betydelig kontakt med det sivile helsevesen, som betyr at samarbeidet gir store synergier. Dette samarbeidet er også viktig fordi det er det sivile helsevesen som er Forsvarets eneste styrkeprodusent av medisinsk fagpersonell.

Etter nemndas syn utgjør TMS og fagmiljøet rundt sykehuset et vesentlig grunnlag for å bygge opp den kompetanse som den operative sanitetstjenesten trenger i forbindelse med den pågående militæroperative virksomheten i utlandet. Dette fagmiljøet vil

forsterkes ytterligere når det nye feltsykehuset etableres i tilknytning til bygget. Det innebærer at det helsepersonellet som skal ut i krevende tjeneste i utlandet, får sin opplæring ved det mobile sykehuset/TMS. Selve bygget fremstår som lite tilpasset dagens krav. Sykehuset sies å ha et areal som er ca. halvparten av det reelle behovet. Behovet for et nytt og bedre tilpasset bygg synes derfor nødvendig.

Befaring i Stavanger-området

Ombudsmannsnemnda deltok i juni på landsmøtet for Tillitsmannsordningen i Forsvaret (TMO), et tidspunkt like før fremleggelse av innstilling fra Forsvarskomiteen om langstidsproposisjonen for Forsvaret og debatt om samme i Stortinget. For nemnda er det viktig gjennom orienteringer å skaffe seg oversikt over prosesser m.v. som skjer ved berørte avdelinger. I Stavanger-området gjelder dette Fellesoperativ Hovedkvarter (FOHK) på Jåttå, KNM Harald Haarfagre (KNM HH) på Madlamoen og HV-08, Vatneleiren.

FOHK på Jåttå befinner seg i første rekke inne i fjellet Jåttånuten, i et anlegg som tyskerne sprengte ut under Den annen verdenskrig. Fjellanlegget er nasjonalt, mens NATO holder til i hovedbygget og i to nybygg. Nye fasiliteter er under bygging på Jåttå.

Jåttå er hjertet i alle operasjoner der norske styrker deltar, enten det gjelder Afghanistan eller områder i nord, med kystvaktfartøyenes daglige utfordringer knyttet til blant annet ulovlig fiske. I Jåttå samles kommandogruppen når den skal diskutere operasjoner som involverer norske styrker. Den består av Sjef FOHK, nestkommanderende, sjefen for operasjonsstaben og sjefen for operasjonsstøttestaben. Med unntak av Sjef FOHK, som var på reise, møtte nemnda kommandogruppen samt en rekke representanter for personellet.

FOHKs nasjonale ansvarsområde tilsvarende syv ganger Norges fastlandsområde, inkludert fiskeriområdene Svalbard, Jan Mayen, Gråsonen, Norsk Økonomisk Sone (NØS), og internasjonalt farvann. I ansvarsområdet finnes også olje/gass i Nordsjøen, Haltenbanken, Snøhvit og kanskje i Gråsonen. Innen ansvarsområde miljø er oppmerksomheten rettet mot atomavfall (evt. forurensing fra 1000 dårlig vedlikeholdte atomdrevne fyrlykter lokalisert rundt Kola-halvøya). Videre oppmerksomhet mot utvinning og transport av olje. Hovedkvarteret regnes som et optimalt utgangspunkt for å gjennomføre en velkoordinert operasjon, med innslag av styrker fra hele spekteret innenfor forsvarsgrenene. Spesialstyrker kan settes inn på skip eller boreplattformer, overvåkningsfly og jagerfly sørger for luftherredømme, mens kystvaktfartøy, fregatter og andre fartøy kontrollerer sjøen. På land kan Heimevernet trekkes inn lokalt for eksempelvis å sikre installasjoner som er truet. Mest tid tar allikevel operasjonene i Afghanistan.

Alle militære operasjoner er underlagt FOHK. Også det nasjonale ansvaret for konseptutvikling og eksperimentering er tillagt FOHK, bl.a. for å komme i inngrep med tilsvarende arbeidsoppgaver i NATO/JWC. Det ble også kort orientert om allierte treningscentre i Norge. Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret har egne operasjonsrom som bare er en skyvedør unna fellesoperasjonsrommet. Etterretningsmiljøet og andre kompetanseavdelinger har sine plasser i nærheten av sjefen.

I møte med ansattes tillitsvalgte ble også bemanningssituasjonen gjennomgått. Det er underskudd på antall årsverk i forhold til oppgavene. Kapasiteten er sprengt på befalsmessa. Uten Madlamoen som støtte og bomulighet, særlig under alliert samtrening, ville det være umulig å drive. De mange og stadige omstillingsprosessene får store konsekvenser, særlig for barnefamilier. Det er 24 timers drift, med mange vernepliktige på jobb til en hver tid. Periodevis er det mannskapsmangel, særlig av vaktmannskaper i perioden fra dimisjon til nye soldater er skolert for sine oppgaver. Utvelgelsen fra Madla tar lang tid p.g.a. sen sikkerhetsklarering.

Nemnda ble orientert om at Nato hadde vært i ferd med å fullføre en studie om ny kommandostruktur da de første meldingene kom fra Norge om å bryte samlokaliseringen mellom det norske og allierte hovedkvarteret i Stavanger. I den nye studien er Joint Warfare Centre beholdt i Stavanger. Blant grunnene som trekkes fram er de gode erfaringene Nato har med samboerskap og synergieffekt med Fellesoperativt hovedkvarter. Fra tillitsvalgte såvel som fra ledelse ble det fremhevet at det er et farlig signal å sende våre allierte at Norge bryter dette fellesskapet.

Det ble videre hevdet at det er sløsing med store midler å flytte fra Jåttå til Reitan ved Bodø, betydelig større summer enn hva som er oppgitt fra forsvarssjef og forsvarsminister. Milliardbeløp skal brukes på å bygge og utvide fjellanlegget på Reitan, men resultatet vil uansett bli en kommando med dårligere standard enn hovedkvarteret til 400 millioner kroner som nylig er ferdig på Jåttå, et anlegg som er konstruert til å håndtere kriser og krig. I tillegg fører vedtaket til at en rekke nøkkelpersonell blir værende i Stavangerområdet, med de konsekvenser det får både økonomisk og kapasitetsmessig.

I orienteringsmøte med nemnda ble det gitt uttrykk for stor frustrasjon over prosessen med forsvarsstudie og derpå følgende behandlingsmåte i departementet. De ansatte følte ikke at de var blitt tatt med på råd eller hørt, og mente at Hovedavtalen var brutt gang på gang. Samtlige tjenestemannsrepresentanter mente at det var invitert til dialog så sent, at de i realiteten ikke hadde noen påvirkning på beslutninger og vedtak.

De ansatte etterlyser også konsekvens- og økonomianalyser, samt peker på at omorganiseringen med

FOHK til Jåttå og krisestyringskommandoen til Reitan skjedde så sent som i 2006. Denne organisasjonen er evaluert og viser at det fungerer meget bra med dagens "ett hovedkvarter på to steder". De tillitsvalgte etterspør i hvilken annen statlig institusjon det ville blitt akseptert å bruke flere hundre millioner på å opprette et hovedkvarter; for så kort tids senere bruke betydelige større summer på nedlegge og flytte igjen?

Slik situasjonen er blitt, er det etter de tillitsvalgtes mening få som ønsker å flytte. Det stilles også spørsmål om Nato ønsker å forbli i Stavanger dersom FOHK flyttes. Det påpekes at det nærmest var en forutsetning ved etableringen på Jåttå at FOHK og Nato skulle ha et tett samarbeid og samlokalisering. Hvis vedtaket om flytting av FOHK vil føre til at Nato trekker seg ut, vil Norge for første gang på flere tiår være uten Nato-hovedkvarter. Trenings- og omformingskommandoen på Jåttå er også den eneste faste, allierte tilstedeværelse på norsk jord. Natos kommando- og overvåkingssentral på Reitan ved Bodø er nedlagt og flyttet til Karup i Danmark.

KNM Harald Haarfagre

Det er snart 60 år siden Sjøforsvaret tok i bruk leiren på Madla, som den gang het Madlamoen, til rekruttopplæring etter at den ble stående delvis ubrukt etter Den annen verdenskrig. Leiren har vært nyttet til militære formål siden 1871 og ble i 1948 tatt i bruk av Sjøforsvaret. Siden begynnelsen av 1994 har den vært Sjøforsvarets sentrale rekruttskole og fra 2002 ble leiren også Luftforsvarets rekruttskole. Hovedfunksjon er å gi vernepliktige grunnleggende soldatutdanning. Rekruttskolen varer ca åtte uker, og etter dette blir rekruttene fordelt for tjeneste på ulike avdelinger.

Også FLO-RSF (Regional Støttefunksjon) og Forsvarsbygg er lokalisert i leiren. De siste årene har det skjedd en rivende utvikling, modernisering og nybygging. Kleslager/depot er i et stort selvstendig bygg, og i 2007 stod et helt nytt messebygg klart. Der kan de produsere for inntil 1600 spisegjester. I motsetning til ved tidligere befaringer, er det nå ingen klaging på hverken spisemessen eller matens kvalitet.

Årlige innrykk av rekrutter er 4-5 tusen. Målsettingen for innrykket er bl.a.:

- Problemfri overgang fra sivil til militær status.
- Gi rekruttene grunnleggende militære ferdigheter og kunnskaper.
- Rett mann fordelt til rett plass.
- Motiverte rekrutter med positiv holdning til militærtjenesten.
- Gjøre innrykket mest mulig smidig for den enkelte.

KNM Harald Haarfagre satser på å ha et profesjonelt støtteapparat ved innrykket.

Utdanningsprogrammet er tilnærmet felles for luft- og sjøforsvaret. Det utarbeides et kontrollskjema som følger den enkelte til nytt tjenestested (legges ved rulleblad/elektronisk).

Erfaringsnivået på befalet betegnes som tilfredsstillende. Kompanisjefen og NK-kompani har lang erfaring på kompani og tropp. Troppssjefene har 1 - 3 år ved tropp. Instruktørene har gjort førstegangstjeneste som UB-korp/Kvm asp i 6 mnd. KNM HH har lang og god erfaring med å utdanne sine egne instruktører på kvartermesternivå. De gjør en meget god jobb og berømmes av ledelsen. Samtidig utgjør de en rekrutteringsbrønn både til avdelingsbefal på lengre kontrakter og til videre utdanning i Forsvaret. Befalet kommer fra alle forsvarsgrener.

I møte med tillitsvalgte for menige fremkom det lite å sette fingeren på, utenom standarden på to av kasernene. De fremhevet at leiren var velfungerende og at velferdstjenesten var en trivselskaper. I leiren er det stort velferdsbygg med velferdsekspedisjon, bibliotek, kantine, kiosk, minibank, kino, musikkrom, stor kantinesal med biljardbord og en rikholdig avishylle. Velferdsbygget er avdelingens storstue, og brukes mye. KNM HH har også sin egen avis; "Rekrutten". Velferden tilbyr varierte arrangementer/aktiviteter som konserter, Stand up show, kino, sightseeing/utflukter, foredrag, diverse turneringer, og utlån av diverse utstyr.

Velferden KNM HH utdanner i tillegg velferdsassistenter til alle avdelinger i Sjøforsvaret. Ombudsmannen underviser på disse kursene.

Leiren er lokalisert nær Stavanger og de tillitsvalgte mener at beliggenheten også er velferd. Det er lett å reise til byen og benytte seg av de tilbud som der finnes.

Også Voksenopplæringens tilbud var soldatene fornøyd med, selv om det blir lite tid for rekruttene til å nyttiggjøre seg disse. VO har det siste innen teknisk utstyr og mange bruker Internett-kafeen til VO. Blant kurstilbudene er truckfører, bilteknikk, sveiseteknikk, hydraulikk, Examen Philisophicum, språkkurs, Datakortet, generell studiekompetanse, NIFs treningsleder, Båtførerbevis, vekterkurs m.m.

Det ble klaget over standarden på to kaserner; 4. Kompani og 5. Kompani. Begge byggene bærer preg av å være nedslitte, samt at det klages over dårlig ventilasjons og utilstrekkelig belysning. Kasernen til 5. Kompani har synlige fuktskader, og dusjkapasiteten er redusert på grunn av stengning av en dusj. Etter nemndas oppfatning er byggene i en standard langt under hva som bør være, og utbedring/oppussing bør iverksettes.

Rekruttskolen regner med at det kommende juli-opptaket om en måned vil gi kvinnerekord og at de for sin del når målet om 15 prosent kvinner. Avdelingen legger stor vekt på å tilrettelegge best mulig og å ivareta kvinnene på rekruttskolen, slik at de fortset-

ter. Kvinnelige tillitsvalgte forteller at de har planlagt og trent for å møte kravene som blir stilt til soldater. Det er omtrent likt for begge kjønn hva angår dusjer og garderobe. Rekruttskolen har nok fasiliteter til å dekke det ekstra behov som kreves med en så høy kvinneandel. Dette gjør at det ikke oppstår unødvendige problemer for kvinnene på leiren.

Disiplinært er det lite å peke på. Kullene betegnes som "greie å ha med å gjøre", med mange motiverte unge mennesker.

Også KNM HH er preget av usikkerhet hva angår nedleggelse og flytting. Denne ene rekruttskole er foreslått nedlagt, for så å bli opprettet på to nye steder; Kjevik for Luftforsvaret og for Sjøforsvaret; Ulven i Os eller Haakonsvern i Bergen. Skolesjefen, kommandørkaptein Einar Haarberg, stiller flere spørsmål ved hvilken prosess det egentlig har vært rundt forslagene om nedleggelse og flytting. Hverken han eller ledelsen for Sjøforsvarets Skoler er blitt invitert med i prosessen. Han understreker at hverken han selv eller Sjøforsvarets Skoler kan stille seg bak det tall- og grunnlagsmateriale som er brukt for å komme frem til et slikt forslag. Som sjef KNM HH anslår han, som sjef Sjøforsvarets Skoler gjør, betydelig større kostnader og større konsekvenser enn hva forsvarssjef og forsvarsdepartement legger til grunn ved nedleggelse av Madlaleiren.

Skolesjefen betegner KNM HH og Madlaleiren som svært funksjonell og velegnet til sine formål. De siste årene er det foretatt investeringer for 350 millioner i leiren. Det har vært en forventning på sentralt hold om at leiren kan selges og pengene tjenes inn gjennom salget. Dette lar seg imidlertid ikke gjøre, i og med at det meste av leiren ligger på bygslet grunn.

Nemnda får opplyst at det militære området skal tilbakeføres til grunneierne dersom forsvaret nedlegger sin virksomhet.

KNM HH har i tillegg en rekke støttefunksjoner for Natos Joint Warfare Centre. Disse er forutsatt flyttet til Vatneleiren i Sandnes.

HV-08, Vatneleiren

Nemnda ble mottatt av distriktssjefen, oberst Rolf C. Wold. Nemnda fikk orientering om oppdrag, oppgaver og oppbygging. Rogaland heimevernsdistrikt ble etablert i 1946. Distriktsstaben har flyttet mye rundt i Stavangerområdet og har vært omorganisert flere ganger. Det nåværende distriktet ble etablert i 2005. Distriktsstaben er lokalisert i Vatneleiren i Sandnes kommune to mil sør for Stavanger. HV-08 overtok det territoriale ansvar for Rogaland fra Hæren i 2002.

I tilknytning til leiren ligger Svartemyr skyte- og øvingsfelt som er hovedøvings- og skytefeltet i Rogaland. Distriktet har en Innsatsstyrke "OSPREY" og Forsterknings- og oppfølgingsstyrker.

HV-08 består av en distriktsstab med fast tjenes-

tegjørende befal og sivile. Avdelingen består av taktiske mobile kommandoer; en Innsatsstyrke og en Forsterknings- og Oppfølgingsstyrke, samt en Luftheimevernskommando. HV-områdene er blitt omorganisert og HV-08 utgjør i dag 25 HV-områder i Rogaland. Distriktet har de fleste kategorier av hva Heimevernet har i sine oppsetninger, og er et av de aller største distriktene med over 4000 soldater.

Soldatene som kommer fra hele Rogaland og har sitt daglige virke sivilt, er oppsatt i sitt lokale HV-område. Soldatene kalles inn til tjeneste hvis situasjonen krever det, etter politisk beslutning eller fullmakt. Normal trener disse inntil 5 dager i året. Befalet trener noe mer.

Distriktet har egen Innsatsstyrke som rekrutterer personell fra hele fylket. Hundetroppen og HV-016 avdelingen inngår i Innsatsstyrken. Denne utgjør også regionsressurser for Sør-Vestlandet. Begge avdelingene er meget aktive og topp trent og holder et høyt faglig nivå.

Det er også flere HV-ungdomsgrupper i distriktet, som bidrar til tilbud til ungdommer i Rogaland. Blant annet får 3-6 ungdommer hvert år reise 14 dager til Minnesota USA på utveksling hos nasjonalgarden i Camp Ripley.

Distriktssjefen har som hovedoppgaver å levere et stridsklart HV-distrikt, med fleksible styrker som er tilpasset de operative behov. Foruten å ivareta de territoriale oppgaver som innebærer å planlegge og lede myndighetsutøvelse og suverenitetshevdelse hvis det kreves, er HV innrettet mot:

- sikring av viktig infrastruktur i samfunnet, militære så vel som sivile objekter
- overvåkning og kontroll
- livvakt og eskorte
- bekjempe mindre fiendtlige styrker
- støtte til forsvarsgrenenes (Hær – Sjø – Luft) operasjoner støtte til det sivile samfunn hvis liv helse og store materiell verdier er i fare. Denne støtten er regulert i HV-loven, og utøves etter anmodning fra den politimester som har det operative ansvaret.

Nemnda fikk også en oversikt over råds- og nemndstrukturen. Oberst Wold karakteriserer strukturen som en unik ordning som taler HVs interesser. De er samlet i et distriktsråd ledet av representant fra enten av NHO eller LO. Tillitsmannsordningen kalt områdeutvalget er også en særegenhet som på en måte demokratiserer organisasjonen i forhold til hva en tradisjonelt finner i en militær enhet. Alle som tjenestegjør i HV er godkjent i den lokale HV-nemnden i hjemkommunen. Denne nemnden er sammensatt av 1 representant for politiet, samt 2 oppnevnte representanter av kommunestyret.

Innsatsstyrke OSPREY

Innsatsstyrken bærer sitt navn ”OSPREY” etter et aksjonsnavn som Kompani Linge brukte i Rogaland fra 1943 til freden i 1945. OSPREY består av 400 frivillige som har avtale om utvidet tjenestetid. Styrken er det nye Heimevernets spydspiss, godt trent og er godt utrustet. Avdelingen er organisert med flere ulike troppetyper deriblant Stabstropp, Militærpolititropp, Jegertrupp, Innsatstropp, 016-avdeling (spesialjegere), Hundetropp og Sanitetstropp.

Oberst Wold gjennomgikk noen av de utfordringer HV-08 har hva angår forsvaret av sensitive og industritunge objekter. Wold var bekymret over en utvikling der økonomien nå er så stram at bare deler av mannskapene – hovedsakelig Innsatsstyrken - øves. Nemnda deler denne bekymring.

Osprey tilbyr mange ulike kurs for å heve mannskapenes kompetanse, bl.a. hundeførerkurs, befalskurs, kjørekurs, sanitetskurs og lavinekurs. I tillegg er tjenesten meget samfunnsnyttig, interessant og givende.

HV-016 er Heimevernets spesialister innen offensive operasjoner, og militær livvakt og eskortetjeneste. Avdelingen skal kunne løse oppdrag i hele landet. Heimevernets spesialavdeling er opprettet for å hindre en potensiell fiende i å utføre aksjoner mot militære anlegg, viktige kommunikasjoner, viktige personer, og andre funksjoner og installasjoner av betydning for forsvarsevnen i Norge. Spesialjegerne skal kunne møte fiendtlige sabotasjeavdelinger av topp trente elitesoldater med meget gode kunnskaper om sine mål.

Frivillighet en forutsetning. Når man sier ja til opptak i styrken forplikter man seg samtidig til tjeneste utover den tjenestetid som er fastsatt i HV-loven og må skrive kontrakt med Innsatsstyrken. Avdelingen er således et resultat av de mottiltak Stortinget anså som nødvendig å iverksette for å hindre terror- og/eller sabotasjeaksjoner som kan svekke eller lamme landets mobiliserings- og motstandsevne. Oppgaver og oppdrag er tilpasset dagens trusselbilde, med vekt på hurtig respons for å kunne sikre sentrale samfunnsfunksjoner. Avdelingen har mer og bedre utstyr enn andre avdelinger i Heimevernet, noe som er et resultat av de oppdrag avdelingen er tildelt og den prioritert de operative sjefer har gitt avdelingen. Både personlig utrustning og avdelingsmateriell er vel tilpasset de oppdrag avdelingen er gitt. Det stilles store krav til personellet faglige, fysiske og psykiske kvaliteter. Motivasjonen hos den enkelte står helt sentralt. Det hjelper ikke at en søker har god faglig balanse, er fysisk og psykisk sterk, dersom han ikke er motivert for tjenesten og har sosial tilpassningsevne, både under trening og oppdragsløsning. Motivasjon og personlighet er derfor sentral i utvelgelsen av personell. Tjenesten er krevende og forutsetter at du kan sette av tid til jevnlig trening, men samtidig så givende at det er verdt både innsats og tidsbruk.

Oberst Wold orienterte om Øvelse Hafrsfjord

2008, som skal gjennomføres i september. Dette er Rogaland Heimevernsdistrikts årlige hovedtrening. Rundt 1300 menn og kvinner, 200 kjøretøy og 4 fartøyer skal delta fra Rennesøy i nord til Bjerkreim i sør. Mannskapene kommer fra mange HV-områder, og innsatsstyrke Osprey, innsatsstyrke Bjørn West, SHV, FLO ikt, HVSKS og FLO log base skal delta. Målene er å øve stridsledelse på alle nivå, og videreutvikle samvirke mellom de forskjellige grenene i Heimevernet (luft, sjø og land), samt øve HVs logistikkonsept i felt og derigjennom bedre egen operativitet. Under øvelsen vil Oberst Wold ser frem til øvelsen. Ikke minst fordi TMSK skal øves. (TMSK er taktisk nettverksbasert ledelsesplattform for integrert ledelse av oppdragsbaserte styrker fra alle grenene i Heimevernet.) Hensikten med TMSK er å trekke synergi fra de respektive fagfelt i Heimevernet under en enhetlig ledelse, organisert og utrustet på en optimal måte for å gi sjefen best mulige forutsetninger for å løse oppdraget. Prinsippene rundt TMSK kan i utgangspunktet brukes på alle nivåer i Heimevernet.

Oberst Wold regner det som sannsynlig at forslaget om å flytte HV-07 fra Agder til Rogaland ville få flertall i Stortinget. I den forbindelse tok han nemnda med på en runde i Vatneleiren for å vise frem bygningsmasse og hvilken standard de er i. Gjøres det vedtak om flytting av HV-07, og skal støttefunksjoner for NATO flyttes fra Madlaleiren til Vatneleiren, vil denne etter nemndas oppfatning, trenge til noe nybygg, opprustninger og modernisering.

Befaring, Rygge flystasjon

Nemnda ble tatt imot av oberst Erik Arff Gulseth, brigadér Morten Klever og brigadér Øvind Strandmann.

Nemnda fikk omfattende orienteringer om stasjonens organisering og avdelinger. Disse har gjennomgått en god del endringer siden nemndas forrige besøk. Rygge flystasjon er fortsatt en av Luftforsvarets største avdelinger. Rundt 650 personer har sitt daglige virke på stasjonen, noe som også gjør den til en av de største arbeidsplassene i regionen.

I mer enn 60 år har det vært militær flyvirksomhet i Rygge. Den første militære flyplassen i Rygge ble bygget av tyskerne i 1942-1943 og lå drøye to kilometer vest for dagens rullebane.

Flystasjonen ligger i kommunene Rygge og Råde, cirka ti kilometer fra Moss i Østfold. Fra stasjonen opererer 720-skvadronen sine Bell 412SP-helikoptre og 717-skvadronen sine fly av typen DA-20 Jet Falcon. Et detasjement fra 330 skvadronen flyr også ut fra Rygge med redningshelikopter av typen Sea King. Stasjonen er produsent av baseforsvarspersonell og brann-, rednings- og plassmannskaper for Luftforsvarets avdelinger.

Videre er Rygge vertsbases for Luftoperativt in-

spektorat (LOI), Luftforsvarets utviklings- og kompetansesenter (LUKS), Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO/Base Viken), flygeskolens seleksjonssenter, Oslofjordens heimevernsområde (HV-01) og Forsvarsbygg (FB).

Oberst Erik Arff Gulseth er sjef på Rygge flystasjon og før 137 Luftving. Luftvingsjefen er i tillegg flyplassjef for Moss Lufthavn Rygge. Dette innebærer at lufthavnen drives i samsvar med de tekniske og operative krav luftfartsmyndigheten stiller.

Hele flyplassområdet dekker et areal på cirka 6000 mål. Frem til i dag har en rekke skvadroner og flytyper vært stasjonert i korte og lengre perioder på Rygge. I løpet av de siste årene har Rygge gått fra å være en rendyrket jagerfly-base til å bli et senter for mangeartede virksomhet. I 2002 ble 332 skvadron flyttet til Bodø, og i 2003 mistet Rygge status som hovedflystasjon og ble i stedet til Rygge flystasjon. I dag er Rygge fortsatt en av Luftforsvarets største baser, selv om den militære flyaktiviteten ikke er like stor som før.

Rygge flystasjon skal blant annet:

- Drive flyplasstjeneste i forbindelse med flyoperasjoner
- Støtte spesialoperasjoner
- Støtte Forsvaret med kapasitet innen elektronisk krigføring
- Bidra med VIP-transport
- Støtte redningstjenesten
- Produsere innsatsstyrker for helikopterbidrag og elektronisk krigføring
- Utdanne personell i baseforsvar, brann-, redning og plasstjeneste
- Utøve konsesjonsansvar for sivil flytrafikk, og i den sammenheng etablere og drifte Moss lufthavn, Rygge
- Være deployeringsbase for egne og allierte flystyrker

Den operative enheten på Rygge flystasjon benevnes 137 Luftving. I dag består luftvingen av 720 skvadron (Bell 412SP helikopter), 717 skvadron (DA-20 Jet Falcon) samt et detasjement fra 330 skvadronen (Sea King redningshelikopter). (137 Luftving følger nummerserien som begynner med 132 Luftving – den operative enheten på Bodø hovedflystasjon. Navnet stammer fra den norske jagervingen 132 (Norwegian) Wing som opererte med Spitfire jagerfly fra England under Den annen verdenskrig.)

717 skv har som hovedoppdrag å drive elektronisk informasjonsinnhenting (som for eksempel å finne ut hvor fiendtlige radarer befinner seg), trene på elektronisk krigføring (EK) - som for eksempel å forstyrre fiendtlige radarer - og gi EK-støtte til samtlige forsvarsgrener. Inkludert i dette er også kontrollflyging av militære navigasjonshjelpemidler og radar-sensorer.

Avdelingen deltar på øvelser og trening i inn- og utland, og skal være forberedt på å bidra med EK-støtte i internasjonale operasjoner. I tillegg transporterer skvadronen medlemmer av kongehus, regjering og Forsvarets ledelse. I konflikt skal EK-flyene bidra med elektronisk informasjonsinnhenting, overvåking og suverenitetshevelse, og støtte alle forsvarsgrener i forbindelse med forsvar av norske interesser både nasjonalt og internasjonalt.

720 skvadron har som primæroppgave å støtte forsvarets avdelinger med transport og rekognosering. I tillegg utføres VIP-flyginger og det ytes støtte til sivile institusjoner som politi, brann og ambulanse. Skvadronen ble i 1976 overført Rygge, og har siden 1989 operert helikoptre av typen Bell 412SP. Avdelingen har flere ganger tjenestegjort i FN- og NATO-opdrag. Under UNIFIL-opdrag i Libanon i 1979 mistet skvadronen et helikopter og besetningen på tre omkom. I 1993 var oppdragsgiveren FNs styrker i det tidligere Jugoslavia (UNPROFOR) og fire Bell-helikoptre var stasjonert i Tuzla. To ganger har skvadronen vært i Kosovo; i 2001 og fra 2004 til 2005.

330 skvadron består av 4 avdelinger (Sola, Ørland, Bodø og Banak) samt et detasjement på Rygge flystasjon. Avdelingene styrer sin egen daglige drift og har sine egne budsjetter. Skvadronsledelsen er lokalisert på Sola flystasjon med skvadronssjef, nestkommanderende, treningsoffiser, navigasjonsleder, senior redningsmann, medisinsk leder, teknisk leder og administrativ leder. 330 skvadron på Rygge er et detasjement, noe som innebærer at mannskap fra de øvrige avdelingene deler på beredskapen. Fra august 2006 ble imidlertid et fast crew lokalisert på Rygge for å forankre skvadronens oppdrag på Østlandet. Helikopteret står i dag på én times beredskap hele døgnet.

Bakkeoperativ skvadron (BOS) har ansvar for flyplassdrift samt vakt og sikring på flystasjonen. Ved å sørge for brann- og redningsberedskap, vakt- og sikring av personell og materiell, og tjenester som blant annet brøyting sørger BOS for å holde Rygge operativ. Skvadronen driver også videregående befalsutdanning av luftvernpersonell (NASAMS II), samt grunnleggende og videregående utdanning av baseforsvarspersonell og brann- og redningsmannskaper for hele Luftforsvaret.

Luftforsvaret skal møte den nye tids trusler med et mobilt, modulbasert og nettverksbasert luftstridskonsept. Med dette konseptet vil styrkene bli satt sammen, via moduler, etter oppdragets art og de skal kunne operere fra steder hvor innsatsen ikke er forhåndsplanlagt. For Rygge flystasjon - som for Forsvaret for øvrig - er hovedutfordringen endringen fra invasjonforsvar til innsatsforsvar og tilpasningen til nye oppgaver. LUKS har fokus på en helhetlig utvikling av Luftforsvarets doktriner og konsepter, teknologi, materiell og organisasjon, personell og kompetanse.

LOI tar seg av det daglige, som å styrkeprodusere og tilrettelegge for luftoperativ virksomhet.

LUKS består av underavdelinger innen doktrine- og konseptutvikling, struktur- og kapasitetsutvikling, personell, organisasjon og kompetanse.

LOI består av underavdelinger som Lufttjeneste, Luftovervåkning- og stridsledelse, Operativ støtteskvadron, Flytrygging, Bakkeoperativt, Forsvarets EK støttesenter (FEKS)

Luftoperativt Inspektorat er et utøvende apparat for overordnet planlegging og faglig styring av styrkeproduksjon ved Luftvingene, med fokus på å tilrettelegge for luftoperativ virksomhet. LOI forvalter 60 prosent av Luftforsvarets midler.

Nemnda besøkte og gjennomgikk bygg og anlegg på Rygge. Standarden er høyst variabel. Kaserne trenger til oppussing eller nybygg, vaktbygg ved hovedport likeså. Idrettshallen med klatrevegg, styrkerom og treningsapparat er i bra stand.

Ett hovedproblem som skaper ringvirkninger for flere, er det som nemnda tok opp i sin forrige melding. Dette er knyttet til problemer som velferdsarbeidet på Rygge flystasjon er kommet opp i etter brannen i stasjonens velferdsbygg. Brannen har redusert 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 etter nemndas mening heller ikke soldatenes velferd på en tilfredsstillende måte. Under befaringen merket nemnda seg videre de kritikkverdige forhold som idrettskontor, hovedvakt, og kapell i fellesrom på en kaserne har.

Velferdstjenestens tilhold i 2. etasje i en dårlig kaserne er ikke tilfredsstillende. Det er plassmangel for mannskapene, ventilasjon og lufting er dårlig, det samme er forholdene for personellet.

Nemnda er gjort kjent med at velferdsbygget nå er kommet inn på prioritert liste. Det beste for ansatte og vernepliktige vil etter nemndas mening være et multibygg hvor velferd, kantine, idrettskontor, hovedvakt, voksenopplæring og kapell m.m. samles. Nemnda ber om at arbeidet med dette gis prioritet.

Flystasjonen har store utearealer. Et område er avsatt til paintball-bane. De tillitsvalgte sier seg svært godt fornøyd med det.

Også i Luftforsvaret råder det usikkerhet om fremtiden. Fremtidig basering av nye kampfly samt flytting av Generalinspektoratet fra Oslo, vil ha betydning for stasjonens fremtid.

Befaring HV-11, Møre og Fjordane

Nemnda dro på befaring til HV-11, Møre og Fjordane Heimevernsdistrikt, for å følge Øvelse Mørejarl

ute i felt. En del av øvelsesperioden reiste nemnda sammen med GIHV, generalmajor Ferdinand Brovold og sjefen for HV-11, oberstløytnant Ove Staurset.

Befaringen startet med en orientering om HV-11. Ledelsen har tilhold på Setnesmoen. Her har det vært militære aktiviteter tilbake til 1700-tallet.

Møre og Fjordane Heimevernsdistrikt 11 ble opprettet 1. august 2005 etter at gamle HV-10 og HV-11 ble nedlagt. Den nye distriktsstaben er plassert på Setnesmoen, 3 km syd for Åndalsnes sentrum som er kommunesenteret i Rauma kommune. Setnesmoen leir fremstår i dag som et moderne kurs- og øvings-senter for HV-11. Leiren blir i tillegg utlånt til sivile samarbeidspartnere i fylket.

HV-11 er bygd opp tilsvarende andre HV-distrikter, med sin egen Innsatsstyrke, kalt Archery. Innsatsstyrken skal være HV-11's spydspiss og rommer ca 300 spesialbefal og soldater. Bakgrunn for etableringen av I-styrken var å få styrker som kan være tilgjengelig på en avtale om trening og øvelser utover fastsatt tjenesteplikt.

HV-11 er kommet langt i å gjøre distriktsstaben om til også å være en operativ stab i tillegg til oppgaven som styrkeprodusent. Samtidig har distrikts-sjefen fått territorielt ansvar fra Trøndelagsgrensen i nord til Sognefjorden i sør. Også nye oppdrag er kommet til, spesielt viktige objekter innen offshore-industrien.

Sjøheimevernet får ny organisasjon. Det er første store milepæl for det kommende løftet i den grenen av Heimevernet. I de kommende år vil SHV forberede mottak av to nye store fartøy, seks nye flerbruksfartøy og mer moderne materiell. Styrkingen av SHV og oppbygningen av en Taktisk Mobil Samvirkekommando (TMSK) vil samle HVs ulike kapasiteter i oppdragsløsning i kystsonen.

Øvelse Mørejarl er en større beredskapsøvelse i Nordfjord. Alle nødetatene (politi, helse og brann), Eid kommune, frivillige organisasjoner, Sivilforsvaret, Forsvaret og andre beredskapsetater deltar. Denne øvelsen er den første av sitt slag i regionen.

Øvelsen er en sivil-militær øvelse med fokus på å trene samarbeid og koordinering mellom de som sørger for samfunnets sikkerhet og beredskap ved særskilte hendelser.

For å kunne virke sammen når uforutsette hendelser skjer, er det viktig å øve sammen. Totalt 1050 kvinner og menn deltar på øvelsen. Øvelsen bygger på et scenario med et realistisk trusselbilde, med bakgrunn i en nasjonal sikkerhetspolitisk trussel, og ekstremvær-situasjon i Nordfjordområdet. Politiet har brukt mye av sine ressurser og har behov for bistand fra Forsvaret. Trusselen skal innledes med små enkelthendelser som krever reaksjon fra avdelingene. Hendelsene skal engasjere alle deltagende avdelinger.

Forsvarets oppgave under øvelse Mørejarl er å yte bistand til politiet og sivile beredskapsetater.

Under Øvelse Mørejarl øver alle de "gode krefter" som er egnet for akutt innsats i ulykkes/faresituasjoner. Alle ressurser i landet – statlige, kommunale og private/frivillige skal kunne mobiliseres for å redde liv. De offentlige etatene som har ressurser egnet for redningsformål, plikter å delta i redningstjenesten.

Nemnda fulgte flere øvelsesmomenter, med særlig vekt på HVs forskjellige roller. Heimevernsdistrikt 11 stiller med relevante kapasiteter der det er behov, for å ivareta det territorielle ansvaret for Nord-Vestlandet. HVs oppgave er i øvelsen (som ellers) å beskytte mennesker og viktig infrastruktur både i fred og i krig. HV er Forsvarets primære leverandør av sivil-militært samvirke. Øvingsleder for Mørejarl er sjefen for HV-11, oblt Ove Staurset.

Nemnda møtte også lederen i HVs distriktsråd, Per Devold. Han orienterte om rådets oppgaver og litt om selve området.

Nemnda hadde møte med tillitsvalgte fra Innsatsstyrken Archery, under beredskaps- og terrorøvelse på Måløy. Det ble i denne forbindelse tatt opp sak om bonus og tillegg for noen av mannskapene med Ombudsmannen. På Måløy fikk nemnda også en interessant og innsiktsfull orientering om kaptein Martin Linge, Linge-kompaniet og operasjon Archery på Måløy.

Nemnda hadde likeledes møter med tillitsvalgte for mannskapene, fra fire forskjellige HV-områder; Måløy, Volda, Valldal, Ørsta. Både tillitsvalgte og de mange soldatene nemnda ellers møtte, var fornøyde med tjeneste, utstyr, våpen og forholdene. De var imidlertid ikke fornøyd med øvelsesbudsjettens størrelse. De var meget opptatt av at årlig øvelser skulle avholdes og frykter for HVs fremtid hvis trening uteblir. De var likeledes opptatt av at HV ikke må bli inndelt i ett A- og ett B-lag, hvor Innsatsstyrken er A-laget som får utstyr og trening, mens forsterkningsmannskapene ikke øves.

HV er inne i sin såkalte kvalitetsreform. Etter nemndas oppfatning har man klart å bygge opp kvalitet og derigjennom også HV-soldatenes motivasjon. Nemnda deler soldatenes syn på at manglende øving vil være å "slå beina unna" en av bærebjelkene i Heimevernet, og vil kunne slå negativt ut på HV-soldatenes motivasjon. Pålagt årlig nykvittering og våpenkontroll vil antagelig ikke kunne gjennomføres, hvilket medfører skyteforbud på alle våpen som er utkvittert til den enkelte. Når treningen eventuelt tas opp igjen, vil ytterligere tid gå med til å gjennomføre slike kontroller i stor skala, og følgelig vil det bli mindre tid igjen til effektiv trening.

Både soldatene og oblt Staurset peker på at materiellet er teknologisk mer avansert enn hva tilfellet var for noen år tilbake. Dette krever mer trening, ikke

mindre, og ikke minst trenger soldatene jevnlig repetisjon. Et langt opphold fra trening slik det nå legges opp til, vil medføre at allerede gjennomført trening mister mye av sin verdi. Færre treninger fører også til svekket avdelingsfølelse og samhold blant soldatene. Årlig trening av mannskaper og befal er selve livsnerven i en organisme som HV-11, poengteres det overfor nemnda.

Nemnda deler soldatenes bekymring over at HV synes å mangle tilstrekkelige driftsmidler i årene som kommer. Skjer ikke dette, vil man måtte gjøre drastiske grep i fredsorganisasjonen så vel som i krigsorganisasjonen. Dette vil uvegerlig føre til mindre HV i distriktene. Trening av innsatsstyrkene og kursing av befal vil antagelig gå som normalt, men de tillitsvalgte fra HVs forsterkningsstyrker regner med at det er de som rammes og som ikke vil bli øvet. De fremholder at det da av en styrke på 3200 mannskaper kun vil øves 5-600.

HV-11 er til for å beskytte mennesker og samfunnsviktige installasjoner langs hele kysten fra Trøndelagsgrensen til Sognefjorden, med kort reaksjonstid og lokalt kjente mannskaper – men uten trening og øving kan store deler av organisasjonen fort forvitte. Overfor nemnda fremholdes det at ca. 15 prosent av de som tjenestegjør i Forsvarets utenlandsoperasjoner har stilling i HVs krigs- eller fredsorganisasjon. Denne prosenten forventes å øke og dermed ytterligere styrke HVs rolle som styrkebrønn for utenlandsoperasjoner. Soldatene sier at de er stolte av sitt HV. De mener at samfunnet trenger Forsvaret og at Forsvaret trenger HV. HV fungerer som en styrkebrønn for samfunnet og Forsvaret; og er en aktiv, tilgjengelig reserve som kan bidra både hjemme og ute.

De tillitsvalgte reiste spørsmål om de generelle godtgjørelsene. Mange, særlig i det private næringsliv eller selvstendige næringsdrivende, taper relativt sett betydelig inntekt under øvelse. Dagens godtgjøring for den årlige HV-trening oppfattes som urimelig og noe urettferdig, fordi de aller fleste - i motsetning til alle de som er fritatt verneplikten - lider et til dels betydelig økonomisk tap hvert år den uken de utfører sin pålagte samfunnsplikt. Dette kan skape umotiverte soldater, noe som ikke bidrar til å skape optimal treningskvalitet. Dette vil over tid, på en negativ måte, kunne påvirke den enkelte, og dermed også avdelingens evne til å løse pålagte oppdrag. Dagens ordning innebærer også til dels store, individuelle forskjeller ved at noen beholder sin lønn fra sivil arbeidsgiver under tjenesten; andre blir trukket for differansen mellom lønn/tillegg i Forsvaret, mens den siste gruppen blir trukket for all lønn fra sin sivile arbeidsgiver under tjenesten. Dette forsterker en følelse av urettferdighet og urimelighet i dagens system.

For å heve de vernepliktiges status og anseelse i

en tid hvor stadig færre gjennomfører verneplikten, er det derfor viktig at samfunnet yter en rimelig økonomisk kompensasjon for den belastning det er å gjennomføre årlig HV-trening, slik at den enkelte ikke lider et vesentlig økonomisk tap under tjenesten. Nemnda ber GIHV/FD vurdere en bedret ordning for kompensasjon.

Befaring/inspeksjon norske styrker i Afghanistan

Nemnda besøkte Afghanistan i november 2008.

Nemnda hadde besøksprogram for norske militære enheter og styrkeelementer knyttet til ISAF-hovedkvarteret så vel som til den afghanske hæren. De tre hovedområdene som ble besøkt var Kabul, Mazar-e Sharif og Meymaneh. Nemnda er av den oppfatning at den fikk et godt innblikk i forholdene og bakgrunn til å danne seg et tilstrekkelig bilde av forholdene.

Sjefen for de norske styrkene i Afghanistan, oberst Ivar Halset, mottok nemnda i Camp Nidaros i Mazar-e Sharif. 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. Norge har mellom 500 og 600 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. ISAF støtter 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). 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 (NCC) i Camp Nidaros, Mazar-e Sharif. NCC Afghanistan er delt geografisk mellom hoveddelen i Mazar-e Sharif og et mindre logistikelement (NSE) på flyplassen i Kabul (Kaia= Kabul International Airport). I tillegg til drift og understøttelse av de andre norske avdelingene i Afghanistan, er NCC bindeleddet mellom avdelingene i Afghanistan og Fellesoperativt hovedkvarter (FO-HK) i Stavanger – som har ansvaret for alle norske utenlandsoperasjoner.

NCC-staben består av befal og mannskaper som ivaretar det nasjonale ansvaret innenfor personellforvaltning, etterretnings- og sikkerhetstjeneste, operasjoner, logistikk, samband og økonomiforvaltning. Staben inneholder også støtteelementer innenfor militærpoliti, prest, veterinær, presse- og informasjon og juridisk rådgivning. De norske styrkene i Afghanistan har også sitt eget feltpostkontor, som er driftet av feltpostmesteren.

Nasjonalt støtteelement(logistikkavdeling) i Camp Nidaros. Nemnda fikk grundig innføring i de logistiske utfordringer som man står overfor av kommandørkaptein Petter Kulseng. NSE er en nasjonal logistikkressurs som understøtter de norske avdelingene i Afghanistan med logistikkjenester. NSE har kapasiteter innen planlegging og ledelse, forsyning, vedlikehold, reparasjoner og berging. I tillegg inngår visse ingeniørkapasiteter i form av håndverkere og tyngre maskinkapasiteter.

NSE har et vidt spenn av oppgaver. Den gjennomfører blant annet daglig vedlikeholdsarbeid på infrastrukturen i de norske bidragenes fasiliteter i Mazar-e Sharif, Meymaneh og på Kaia (Kabul International Airport). Den støtter videre allierte med tjenester dersom det er kapasitet til dette. NSE har også drevet opplæring og kursing av personell i den afghanske hæren – ANA.

I ingeniørtroppen finnes tømrer, elektriker og murer som løser oppdrag både i og utenfor de norske leirene. I tillegg finnes et maskinlag som disponerer gravemaskiner, bulldosere, hjullastere, mobilkran og flere andre tunge maskiner.

Provincial Reconstruction Team (PRT) i Meymaneh. PRT Meymaneh holder til i nybygde Camp Meymaneh ved flystripa i utkanten av sentrum av Meymaneh. Nemnda ble møtt av avdelingens latviske nestkommanderende, mens hovedorienteringene ble gitt av norsk stabssjef og lederne for de enkelte avdelinger.

PRT Meymaneh består av om lag 400 ISAF-soldater fra Norge og Latvia. Norge har bidratt i PRT-sammenheng siden sommeren 2004 og tok over rollen som ledende nasjon i PRT Meymaneh fra britene 1. september 2005. Provincial Reconstruction Team er små enheter bestående av militære ISAF-styrker

og sivile aktører som FN og lokale- eller internasjonale hjelpeorganisasjoner.

PRT jobber med å kartlegge samfunnene i provinsene, vise tilstedeværelse og informere lokalbefolkningen om valg og andre viktige hendelser. PRTs hovedfunksjon er 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. PRT er også en viktig institusjon i arbeidet for avvæpning av illegale bevæpnede grupper, identifisering av narkotikavirksomhet og svekkelse av makten til regionale krigsherrer.

Det sivile elementet i det norskledede PRT Meymaneh består av politiske rådgivere, politi og utviklingsrådgivere, som er utsendt av sine respektive fagdepartement. Deres oppgaver er å støtte demokrati- og samfunnsutvikling innenfor sine fagfelter og skal blant samordne arbeidet med den afghanske utviklingsplanen, hvor Norge er en av donorene. De samarbeider tett med afghanske myndigheter og internasjonale organisasjoner på flere nivåer.

Det militære elementet støtter aktivt opp om de sivile rådgiverne og deres oppgaver. Dette innebærer blant annet å bidra til den grunnleggende sikkerheten i området, støtte ANP og ANA, og gi støtte til myndighetene i planleggingen og gjennomføringen av drift og operasjoner.

Det norske bidraget består blant annet av Military Observation Teams (MOT). Lagene observerer situasjonen i hele provinsen og formidler informasjon. Lagene er spisset i ulike fagområder og er godt trent og drillet til oppgaven. MOT-ene rekrutteres fra oppklarings- og jegeravdelinger, og de opererer over lange perioder på egen hånd ute i felt. Deres oppgave er å være bindeledd ut til forskjellige deler av befolkningen på distriktsnivå. De har blant annet kontakt med landsbyråd, lokalpolitikere og politi.

Norge har tre helikopter på evakueringsberedskap, og stillinger innen styrkebeskyttelse, stab, lege, prest og verkstedsarbeid.

Operational Mentoring and Liaison Team (OMLT) i Camp Spann, utenfor Mazar-e Sharif. Nemnda fikk omfattende innføring i det som er et av Forsvarets satsingsområder i Afghanistan av oberst Bjørn Dahl. Opplæringsstyrken består av utenlandske offiserer som trener, rådgir og fungerer som mentorer for sine offiserskolleger i den afghanske hæren – ANA (Afghan National Army). Arbeidet ble igangsatt i 2006, og arbeidet i teamet gjennomføres i tett samarbeid med den amerikanske Task Force Phoenix. Målet er å få den afghanske hæren opp på et nivå slik at den kan ivareta sikkerheten i landet på egen hånd.

Norge bidrar med stabsoffiserer på korps- og brigadenivå. Ledelsen av OMLT på brigadenivå i Regionkommando nord's (RC-N) ansvarsområde deles mellom Norge og Sverige med Norge som "Lead Nation" fra oktober 2008.

For å skape fred i Afghanistan må de fleste samfunnsorganisasjonene bygges opp på nytt. En grunnleggende forutsetning for at dette skal skje, er at Afghanistan igjen blir preget av sikkerhet – ivaretatt av afghansk politi og den afghanske hæren. ISAFs hovedmål er at afghanerne selv skal sørge for tryggheten i eget land, og oppbyggingen av den afghanske hæren står sentralt i dette arbeidet. Oppdraget medfører deltakelse i planlegging og gjennomføring av afghanske hæroperasjoner over hele Afghanistan.

Camp Spann er en amerikansk leir som ligger inne i leiren til ANAs 209. korps, Camp Shaheen. Nordmennene i OMLT jobber sammen med 209. korps, og deltar på planleggingen og gjennomføringen av alle operasjonene ANA gjennomfører i Nord-Afghanistan. 209. Korps har også blitt satt inn i andre deler av landet, også der har de norske mentorene fulgt sine "elever" – fra skolebenken til strid. Norge øker sitt OMLT-bidrag til cirka 50 personer.

Oberst Dahl fremhever det norske bidraget som utfordrende og at det krever mentorer med kompetanse langs hele skalaen fra tropps- til brigadenivå. Dette belaster i stor grad styrkene hjemme i Norge ved at dette dreier seg om høyt kvalifiserte, sentrale og erfarne nøkkelpersonell.

Isaf-hovedkvarteret (Isaf HQ) i Kabul. Nemnda ble mottatt av oberst Hukkelås. Fra ISAF-hovedkvarteret sentralt i Kabul ledes og planlegges mesteparten av aktivitetene til de utenlandske styrkene i Afghanistan. Her jobber til en hver tid norske stabsoffiserer med vidt forskjellige arbeidsoppgaver i sentrale posisjoner. I tillegg jobber nordmenn med logistikk, psykologiske operasjoner (psyops) og trening og kursing av ISAF-personell.

Isaf HQ består av mer enn 1700 mennesker fra ca. 37 forskjellige nasjoner. Nemnda møtte personellet i "Nordic House", et fellessted for deltagende nordiske nasjoner.

Norske spesialstyrker (NOR SOF) opererer med utgangspunkt i Kabul.

Regionkommando Nord (Regional Command – North, RC-N) i Camp Marmal, Mazar-e Sharif.

Senior norsk offiser, oberst Steinar Hannestad, orienterte om arbeidet. Hovedkvarteret for ISAF-styrkene i Nord-Afghanistan ligger i Mazar-e Sharif. Regionkommando nord (RC-N) er en av Isafs fem regionale kommandoer i Afghanistan og er under tysk ledelse. RC-N ligger vegg-i-vegg med den norske leiren Camp Nidaros, og den består av om lag 160 menn og kvinner fra tolv nasjoner. Norge har den nest største kontingenten i RC-N, nest etter Tyskland, og er representert i sentrale stillinger innen de fleste fagområder. RC-N er direkte underlagt øverstkommanderende for ISAF og fører kommando over alle Nato-styrkene i nordregionen. RC-N fører blant annet kommando over utrykningsstyrken (QRF) (tysk styrke pr. nov 08) så lenge den er stasjonert innenfor

RC-Ns ansvarsområde, helikopter- og flykapasiteter og feltsykehuset I Nord-Afghanistan. RC-N fører likeledes kommando over de fem PRT-ene: det norskledede PRT Meymaneh, de tyskledede PRT Kunduz og PRT Feyzabad, det svenskledede PRT Mazar-e Sharif og det ungarske PRT Pol-e Khomri.

RC-Ns oppgave er å gjennomføre militære operasjoner i tett samarbeid med sivile aktører og afghanske sikkerhetsstyrker innenfor operasjonsområdet som strekker seg over alle de nordlige provinsene i Afghanistan.

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 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.

I 2009 flyttes hele den internasjonale "garnisonen" på KAIA til nybygd og bedre sikret område på den andre siden flyplassen.

Nemnda ble mottatt av oberstløytnant Jan Skamfer. Nemnda hadde samtaler med alt tilstedeværende norsk personell.

Generelt

Nemnda besøkte Afghanistan forrige gang i 2007. Nemnda merker seg flere endringer i løpet av perioden, blant annet at det som betegnes Norges daværende "knyttneve", den norske utrykningsstyrken (QRF – Quick Reaction Force), er erstattet av en tysk QRF-styrke. Likeledes at det norske medisinske evakueringssteamet med helikoptre er på plass.

Nemnda merker seg også at styrkenes bevegelsesmønster var mer sikret og at enkelte områder som nemnda besøkte for halvannet år siden, nå ble betegnet som utrygge. Dette ble av oberst Dahl betegnet som en problematisk utvikling, fordi styrkene etter hvert kan oppfattes som i en økende grad å "isolere seg i egen sikkerhet".

Jevnt over synes oppfatningen av sikkerhetssituasjonen blant styrkene endret siden forrige besøk. Antallet sikkerhetshendelser er økt over hele Afghanistan og flere gir uttrykk for at de føler økt risiko. Risikoen betegnes som økt ikke bare for militære styrker, men også for den sivile befolkning. Ved ISAF-hovedkvarteret ble det eksempelvis uttrykt sterk bekymring for det høye antall drepte sivile. De sivile tapene kommer gjennom terrorhandlinger og indirekte tap ved kamphandlinger.

I Meymaneh ble økt risiko knyttet til blant annet fjellområder sør i Faryab og operasjoner på grensen til naboprovisen i vest, Ghowrmach i Badghis. Taliban

antas å ha etablert seg i Ghowrmach-regionen, og har vært i kamper med den afghanske hæren og ISAF-styrker flere ganger. Siden Badghis ligger under regionalkommando vest (RC vest), og ikke RC Nord som de regulære norske styrkene tilhører, har PRT'en hver gang det er aktuelt, måtte anmode om tillatelse til å krysse grensen. Frustrasjonen er overveiende stor hos norsk befal over at de ikke får operere uten forhånds-klarering inn i Badghis-provinsen, mens Taliban kan operere derfra og inn i "norsk område" i Faryab, for deretter å trekke seg tilbake over provinsgrensen. Regionalkommando vest har heller ikke etablert kontroll over området. Ikke minst, fremheves det, føler norske styrker at å operere i Ghowrmach, gir signaler om bedre støtte til lokale afghanske styrker.

Enkelte reiste innvendinger mot denne type "fri operasjon" ut fra at Norge ikke har tilstrekkelige styrker til slike operasjoner over tid, slik man eventuelt tidligere kunne med den norske QRF-styrken. MOT-lagene er for små, selv når to lag opererer sammen, og nåværende Task Unit i Meymaneh ansees ikke stor nok. RC Nord har så langt heller ikke sendt den tyske QRF inn i Ghowrmach. Norske militære har flere ganger de siste årene vært i kamper med opprørere rundt byen.

Det ble overfor nemnda også gitt uttrykk for at sikkerheten og muligheten til å operere med tyngde ble svekket da en infanterigruppe på rundt 100 soldater som skulle følge etter QRF-styrken i juni, allikevel ikke ble sendt til Afghanistan som forutsatt, kun et redusert antall soldater med redusert kapasitet innen bombekastere, eksplosivrydding og stormpan-servogner CV90 (disse står lagret i Mazar-eSharif).

Enkelte stilte spørsmål om ikke en utvikling med høyere aktivitet i Ghowrmach, kan øke risikoen for flere anslag mot egne styrker, samt å virke mot den hensikt som Afghanistans regjering og FN har om å trekke Taliban med i forhandlinger om landets fremtid. Nemnda merker seg problemstillingen, men tar ikke stilling til denne. Nemndas medlemmer Kjell A. Bratli, Rune Kristiansen, Aud Gaundal, Karen-Margrethe Mjelde, André Wietfeldt og Bjørn Robstad tar det for gitt at dette vurderes fortløpende av Forsvaret innenfor rammen for deltagelse gitt av Stortinget.

Nemnda ble også orientert om at Norge skal bygge ny leir for å huse 800-1000 afghanske soldater i Meymaneh. Dette gjør at ANA selv kan ha plass til nok soldater i regionen til selv å ivareta sikkerheten på sikt.

Nemnda ble orientert om oppdraget med den afghanske velgerregistreringen, en av de viktigste oppgavene som sikkerhetsstyrkene i Afghanistan har hatt foran seg høsten 2008. For å kunne stemme ved neste års valg, må man være registrert på forhånd. På den måten kan man forhindre at samme kvinne eller mann stemmer i flere provinser, eller at det oppstår valgjuk på annet vis.

Målsettingen er at mer enn 20 prosent av den afghanske befolkningen skal registreres på forhånd. Så langt var registreringen gått over all forventning.

Ordningen med innleiet LOG-fly til Afghanistan, samt leiet fly for transport i Afghanistan ser fortsatt ut til å fungere bra, og er vesentlig for personellets 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. Forsvaret leier også inn tunge sivile transportfly for gods. Fra 2009 vil Strategic Airlift Capability (SAC) med tre nye transportfly av typen Boeing C-17 ha stor betydning. SAC er en avtale med 13 Nato-land samt Sverige og Finland. Avtalen gir transportmuligheter med stor last over lange distanser, og vil minske leiebehov for sivile fly for å frakte last til Afghanistan. I følge sjef KAIA er planen å ha en begrenset operativ kapasitet i løpet av 2009 og full operativ kapasitet våren 2010. Norges andel er 400 flytimer per år. Det arbeides med å kunne lande direkte i Mazar-e-Sharif, noe som vil gi betydelig effektiviseringsgevinst og minskede kostnader.

Mye av det omfattende utstyret til Afghanistan går etter hvert sjøveien. Dette er ugradert materiell som ikke krever sikringsstyrker ombord. Selv om transportveien er lang og tar tid, er det lønnsomt. Å fly en container til Afghanistan koster i snitt 250 000 kroner, mens sjøverts transport koster 27.000 for samme container. I snitt sendes to containere hver annen uke sjøveien.

Leirene fungerer stort sett bra og personellet sier seg alt i alt fornøyd. I Meymaneh er den nye leiren basert på container-rom samt noe telt, mens leiren i Mazar-e Sharif er basert på telt. Personellet sier seg godt fornøyd med å bo i teltleir (Camp Nidaros) og det fremkom ingen klager på dette. Teltenes levetid er imidlertid begrenset og det må i nær fremtid tas en beslutning om neste leir skal bestå av telt, containere eller bygges som permanent leir.

Nemnda vil fremheve at den nye leiren i Meymaneh betyr økt sikkerhet for personellet. I Mazar-e Sharif vil spørsmålet om telt eller permanente bygg måtte avveies mot sikkerhet og trygghet for personellet.

Personellet betegner velferdstilbudet i Camp Nidaros som godt. Tilbudet er i denne leiren dimensjonert for betydelig større styrker enn dagens, og nemnda regner med at det vurderes om velferdsoffiseren bør flyttes til PRT i Meymaneh.

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) under operasjoner langt hjemmefra, og at avdelingene utrustes med til-

strekkelig antall PCer og IP-telefoner. Meymaneh synes i denne sammenheng noe underdimensjonert.

Mannskapene fremhever særlig viktigheten av velutstyrte treningstelt. Dette gjelder alle stedene.

Prestetjenesten og velferdstjenesten karakteriseres begge som gode, profesjonelle og nødvendige. I Camp Nidaros fungerer kantinetelt, filmtelt og kirketelt bra, mens forholdene ikke var fullt like gode i Meymaneh. Nemnda har allikevel godt inntrykk av veldrevne militærbaser, der den enkelte tas godt vare på. I Meymaneh og Kabul er det styrkeelementer som lever under feltmessige forhold over lang tid, og det må etter nemndas oppfatning tas særlig høyde for deres velferd.

Personellet poengterte sterkt hvor viktig posttjenesten er for velferden. Tjenesten karakteriseres som underbemannet (med 1 person) i forhold til de forskjellige steder den er etablert i. Dette fører til fordeling av begrenset åpningstid, noe som betegnes som uholdbart. Feltposttjenesten har omfattende mengder av sendinger med brev og pakker.

Toalett, vask- og dusjforhold for personellet er i spesielle containere. Sanitærforhold og hygiene betegnes som høy og er 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 ikke følger samme regel. Nemnda ser den norske holdningen som svært positivt.

De norske avdelingene har bistått 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 gammeldags teknologi.

I samtaler med nemnda understreker flere at de norske militære styrkene i Afghanistan ikke må bli det de oppfatter som 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. I Meymaneh ble det gitt uttrykk for et forholdsvis spent forhold mellom militære og sivile organisasjoner.

Soldatene gir uttrykk for at de føler det vanskelig at de omtrent får "refs" av det sivile bistandsapparatet om de avhjelper nød. De understreker at det må være lov å opptre som medmennesker og med medfølelse også for uniformert personell. De internasjonale soldatene i Afghanistan deler ut mat, tepper og setter i gang ulike hjelpeprosjekter i landet, som er et av verdens fattigste, noe som har ført til at enkelte innen humanitære organisasjoner har protestert, fordi de mener at dette kan oppfattes som militært forsøk på å vinne lokalbefolkningens støtte gjennom bistand og

dermed kan ødelegge uavhengigheten og nøytraliteten som de humanitære organisasjonene er avhengig av.

Nemnda merker seg soldatenes oppfatning. Generelt vil nemndas medlemmer Kjell A. Bratli, Rune Kristiansen, Aud Gaundal, Karen-Margrethe Mjelde, André Wietfeldt og Bjørn Robstad uttrykke bekymring hvis dette er uttrykk for en situasjon med manglende tillit og samkjøring mellom militære og sivile. Det kan i så fall virke svekkende hva angår gjenoppbygging av det krigsherjede landet.

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 hærpersonell 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.

Systemet med familiekontakter synes å virke bedre i 2008 enn i 2007.

Sanitet

Det norske helikopterbidraget - Norwegian Aero-medical Detachment (NAD) fullroses. Detasjementet skal inngå som støtte for PRT-styrken (gjennoppbyggingsstyrken) i Meymaneh. Hensikten ved å ha slike helikoptre er for å beskytte seg selv. Soldater må ha muligheten til å bli fraktet raskt ut av et område hvis kamper har oppstått og noen har blitt såret.

Avdelingen har tre helikoptre til rådighet. Til enhver tid er to helikoptre klare til bruk; et medisinsk helikopter og et sikringshelikopter. Det tredje er et reservehelikopter som blir satt inn hvis et av de andre ikke fungerer.

Det trengs et ekstra mannskap på rundt 60 personer for til enhver tid å ha bemanning på de tre helikoptrene. Mannskapet inkluderer alt fra flyansatte og medisinsk personell, til folk som jobber med logistikk. Det er 339- og 720-skvadronene, henholdsvis på Bardufoss og Rygge, som bytter på å bemanne oppdraget.

Hvis angrep skjer, er gangen i evakueringen at det ene helikopteret kommer raskt på vingene og henter den skadede soldaten. Personellet ombord starter den medisinske behandlingen, mens Bell-helikopter nummer to sirkler rundt området som en beskyttelsesmekanisme dersom situasjonen tilsier at det er behov for dette. Sikringshelikoptret er utstyrt med høykapasitets mitraljøser.

Den medisinske evakueringsmulighet som ved dette er gitt, gir en åpenbar trygghetsfølelse for personellet på bakken. Helikoptermiljøet i Meymaneh fremstår for nemnda som profesjonelle og flinke folk. Nemnda har tidligere gitt sterkt uttrykk for at dette bidraget er viktig, ikke minst for sikkerheten for styrkene i Afghanistan. Bakkestyrkene opererer med stor risiko og de har nå en bedre trygghet.

NAD har fløyet flere oppdrag siden oppstart våren 2008. Personellet ved detasjementet gir over nemnda sterkt uttrykk for at selv om oppdraget er meningsfylt og viktig, er det svært belastende for det lille helikoptermiljøet som Luftforsvaret har. Etter deres oppfatning er miljøet så lite at man kun kan klare å deployere i Afghanistan i korte perioder – hvis oppdrags- og øvelsesmengde hjemme i Norge holdes på samme nivå.

I Meymaneh finnes en kirurgisk enhet og godt utstyrt sykestue. Kirurgisk enhet er inntil desember bemannet med norsk personell, da overtar Makedonia. Militært hovedhospital (tysk) finnes i Camp Marmal. Dette kan utføre alle typer operasjoner.

De norske legene har utført et omfattende arbeid i Meymaneh. Blant annet på anesthesiavdelingen på det

regionale sykehuset, er mange pasienter blitt operert med narkose på sykehuset (som over en million mennesker sogner til). Nemnda er av den oppfatning at dette arbeidet har styrket PRT-ens tillit og troverdighet i regionen.

Personell

Nemnda har hatt en rekke møter og samtaler med personellet. 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.

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.

De norske soldatene utfører en krevende jobb, og den er risikofylt. Den underliggende sikkerhetssituasjonen i dagens Afghanistan er vanskelig. Styrkene kan fortsatt regne med å måtte stå overfor et høyt 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. Viktig er det også at det formidles et så korrekt bilde som mulig av operasjonene, at de kan være farlige og at de også kan innebære å måtte ta og gi liv i kamphandlinger.

Nemnda opplever at unge mennesker som i gitte situasjoner må ta avgjørelser som kan innebære liv eller død, er fornøyd med den støtte de får i avdelingen. De som nemnda hadde kontakt med, understreker at de føler seg trygge på de oppgaver de har ansvar for og at de fungerer godt som samlet norsk styrke. Mange understreker at de opplever tjenesten som svært meningsfylt. Men enkelte ga uttrykk for at nok er nok, i betydningen av at de ikke ville inngå nye, eller forlengte, kontrakter om utenlandstjeneste.

Når det gjelder 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 verneplik-

ten 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 merker seg imidlertid at mange ikke synes avsluttende oppøvningsperiode i Norge før utreise er god nok. Blant annet stilte flere av nemndas eskorte seg kritisk til at de ikke hadde fått tilstrekkelig opplæring for dette (kjøring) på forhånd, men måtte mer eller mindre lære seg dette underveis og til dels på egen hånd etter etablering i Afghanistan. Det profesjonelle element for eskorte – MP – gjør en formidabel jobb, tar tunge tjenestebelastninger, men synes underbemannet i forhold til oppdragsmengden.

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.

Sikkerhet i tjenesten

Improviserte eksplosivinnretninger (IED), eller hjemmelagede bomber, er de nåværende foretrukne våpen for terroristene og er foruten selvmordsbombere den største kilden til skader 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 selvmordsbomberes belter og jakker.

Nemnda påpekte i fjor den kritiske mangel på IED-jammere. Dette er anskaffet i et visst antall og har bedret sikkerheten og gjort det tryggere for styrkene å bevege seg utenfor leir. Særlig vekt skal også legges på at veistandarden er økt hva gjelder fast dekke, hvilket gjør det langt vanskeligere å plassere veibomber midt i vei. Ved at de nå må settes fra siden, er sjansen for å overleve økt betydelig i kjøretøyer med pansret side.

Nemnda påpekte i sin forrige rapport behov for anskaffelser av mer fleksible og lettere skuddsikre vester og innføring av nye personlige våpen. Nemnda sier seg fornøyd med at dette ble undergitt høy prioritet og at mye er på plass og at innfasing ellers er i full gang.

Bekledning, utstyr

Personellet understreket også i år behovet for vinterutrustning. Enkelte grupper får alt de skal, mens andre ikke får. 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.

I Meymaneh ble det klaget over mangel på reservoveposer og reservevåpen for operasjonene i felt.

Det var en gjennomgående oppfatning blant personellet at uklarheter i ansvarsforhold mellom hvem som skal belastes regningene ved utstyr som skal brukes, personellets hjemmeavdeling eller FOHK, skaper unødig forvirring. I alle enheter nemnda besøkte, klaget flere på mangler i utrustningen. Nemnda ble forklart at hjemmeavdeling i Norge vegret seg mot å utruste soldatene fullstendig fordi utgiftene da ville komme på avdelingens bunnlinje, og ikke på kontoen for Afghanistan. Ut fra de utsagn som ble gitt kan det dermed virke som en kamp om å unngå å få kostnader på egen bunnlinje. Nemnda tar ikke stilling til påstandene, men regner med at Forsvaret sørger for at retningslinjer som vil oppfattes entydige og klare hva angår utstyr.

Kost

Den norske styrken i Mazar-E Sharif har ikke lenger eget norsk kjøkken, men har inngått avtale med selskapet Supreme, som også leverer kjøkkentjenesten i Camp Marmal (tyskerne) og på KAIA (mange nasjoner). Hos OMLT i Camp Spann leverer den amerikanske hæren kjøkkentjenestene, mens nordmennene driver eget i Meymaneh.

I år fremkom det ingen klager på matens kvalitet og ernæringsmessige innhold.

Annet

Lønn var gjennomgående tema. Mange påpekte at inntekt i IntOps ofte lå under hva man kunne tjene ved avdelinger med høyt aktivitetsnivå i Norge. Enkelte tok også opp plassering på lønnsregulativet og mente at dette lå under sammenlignbare stillinger i Norge. Likeledes ble det reist spørsmål om enkelte stillingsplasseringer, som ble karakterisert som "tilfeldig".

Nemnda regner med at Forsvaret fortløpende og grundig gjennomgår slike forhold.

Nemnda ble overrasket over hvor mange det var som klaget på feilutbetalinger av lønn og tillegg og noen manglet undertegnet kontrakt – selv etter fem måneders tjeneste. Saker som mer konkret angikk forhold "menige tjenestemenn/grenaderer, stillings- og lønns plassering, signerings- og sluttbonus m.v.", ble tatt opp med Ombudsmannen.

Flere tok opp spørsmålet om familiene hjemme og ønsket seg enda bredere engasjement fra Forsvarets side hva angår pårørende.

Personellet hadde en klar oppfatning av at to

hjemreiser i løpet av 6 måneders tjeneste er i minste laget, og ønsker seg tre slike.

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

Brukerne av kjøretøyene understreket at de fortsatt 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. Innfasing av en del nye pansrede personellkjøretøyer har pågått siden nemndas besøk i 2007. Personellet etterspør flere pansrede kjøretøy.

Personellet understreket nødvendigheten av i større grad å kunne trene og oppøve på samme materiell hjemme som ute.

Våpenverker uttrykker bekymring for manglende reservedeler og uttesting av nytt gevær HK 416 før implementering. Likeledes ble det uttrykt fra flere bekymring for funksjonsfeil ved bruk av blyfri ammunisjon (miljøammo).

Fortsatt er en forholdsvis høy andel av befalsstillingene dekket av personell med annen bakgrunn enn stadig tjenestegjørende personell; så som vernepliktig befal og spesialister innen forskjellige sektorer. I særlig grad gjelder dette innen støttefunksjonene.

Befalet mente at det er altfor få befal i den norske hær i forhold til rullerende bemanning i utlandet. 1:5-forholdet er ikke oppnådd og befalets tillitsvalgte er av den oppfatning at dette vil kreve en ytterligere økning av beordringer i stedet for ved frivillighet. For enkelte spesialister ble det hevdet at belastningen kan være 1:2 og sågar 1:1.

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

I PRT Meymaneh holder tolkene blant annet språkundervisning. I tillegg til å være 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 strømregningene. 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 provinsene, vise tilstedeværelse og informere lokalbefolkningen om valg og andre viktige hendelser, men 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 fremholder at PRT er en viktig institusjon i arbeidet for avvæpning av illegale bevæpnede grupper, identifisering av narkotikavirksomhet og svekkelse av makten til regionale krigsherrer. Norsk styrkesjef understreket norske styrkers rolle i å sette afghanerne selv i stand til å ivareta sikkerheten i og for sitt eget land. Etter hans oppfatning bør det settes mål-etapper, som munner ut i en exit-strategi.

SÆRMERKNADER:

Nemndas mindretall, medlem Ivar Johansen, merker seg flertallets merknader/anførsler om at sikkerhetstrusselen for de norske styrker har økt som en konsekvens av at de norske styrker har gått inn i et område som ligger utenfor det norske mandatet, og ligger under spansk PRT. Det anføres at befalet er frustrert fordi "de ikke får operere uten forhånds-klarering inn i Badghis-provinsen." En konsekvens av et slikt ønske vil være at Norge vil måtte akseptere at andre PRTer tilsvarende starter militære operasjoner i Maymaneh uten å rådføre seg med den norske PRT/norske myndigheter.

Dette medlem anser at en slik utvikling vil være svært uønsket og i betydelig grad eskalere konflikter og dermed øke trusselen for de norske styrkene.

Forhåndsklarering/forhåndsrådføring må fortsatt være hovedregelen.

Nemndas mindretall, medlem Ivar Johansen, merker seg flertallets merknader "krav" fra soldater om i militær regi å få drive bistan SARarbeid.

Dette medlem understreker at det foreligger klare retningslinjer for sivil/militær samhandling i komplekse kriser (de såkalte Oslo Guidelines, retningslinjer Norge var pådriver for å få på plass). Disse sier at militære kun skal drive humanitære prosjekt når det er på anmodning av for eksempel FN, og underlagt humanitær ledelse. Dette er det offisielle norske synet på hvorledes sivil/militær relasjon skal organiseres.

Dette medlem forutsetter at norsk befal og soldater i Afghanistan er lojale mot de internasjonale regler på området, og kan ikke se det som "urimelig" å kreve at norske soldater innordner seg offisiell norsk politikk på hvordan sivil/militær relasjon skal organiseres. I den utstrekning militære enheter og soldater er opptatt av humanitær bistand kan dette skje gjennom for eksempel å hjelpe afghanske myndigheter, FN og frivillige organisasjoner med logistikk for å få fram nødhjelp.

De militære bør også orientere seg om hvilke planer afghanske myndigheter har for å møte den humanitære krisa over vinteren, hva "disaster preparedness" (både myndigheter, FN og NGOer) har fått på plass, og hvordan norske styrker eventuelt kan støtte og forbedre disse initiativ.

Dette medlem understreker at Forsvaret for å redusere den personlige konflikten må styrke informasjonen om regelverket for sivil/militært samarbeid. Det er behov for at Forsvarets øverste ledelse, ved Forsvarssjefen, utarbeider klare retningslinjer for

hvordan Forsvaret skal forholde seg til Oslo Guidelines. Disse retningslinjer - og konsekvensene av disse i felt – må inngå i opplæringen for alt militært personale som reiser ut.

Oslo i april 2008

Kjell Arne Bratli

Karen-Margrethe Mjelde

Rune Kristiansen

Ivar Johansen

Marie Brenden

Aud Gaundal

Andre Wietfeldt

Bjørn Robstad 1. varamedlem fast møtende i perioden.

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.