



Dokument nr. 5

(2009–2010)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om
virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2009**

REGISTER

	Side
Innledning	5
Sammendrag	6
Generelt	7
Generelle spørsmål	10
- Vernepliktsverket	10
- Lærlingeordningen	11
- Tillitsmannsordningen (TMO)	12
- Velferdstjenesten	14
- Internasjonale operasjoner	17
- Voksenopplæring	18
- Sanitetstjenesten	20
- Helse – Miljø – Sikkerhet	22
- Disiplinærsituasjonen	23
Saker behandlet ved Ombudsmannens kontor	27
- Menige mannskaper	28
- Verneplikt, utskrivning, rulleføring	28
- Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse	28
- Beordring, overføring, forflytning, frabeordring, dimittering	28
- Vervede og kvinnelige soldater	30
- Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap av materiell	30
- Kosthold	30
- Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering og tjenesteuttalelse	30
- Permisjoner	31
- Godtgjørelser – økonomiske forhold	31
- Sykesaker – Trygd-Erstatning- Tannpleie-Legekjenning m.m	31
- Sosiale saker	35
- Forsvarets skolevirksomhet	35
- Befalssaker	35
- Sivilt personell	38
Befaringer og informasjonsbesøk	39
Vedlegg/instruks	54

Dokument nr. 5

(2009–2010)

Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2009

Til Stortinget:

INNLEDNING

I henhold til vedlagte instruks fra Stortinget gir Ombudsmannsnemnda for Forsvaret med dette melding om Ombudsmannens og ombudsmannsnemndas virksomhet i 2009. 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 bestod 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
Andrè Wietfeldt, Stavanger
Ivar Johansen, Oslo

Varamedlem Bjørn Robstad har vært fast møtende medlem i perioden.

Varamedlemmer:

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

Personellsituasjonen ved Ombudsmannens kontor har vært tilfredsstillende gjennom hele 2009. Kontoret har foretatt fortløpende forbedring av de elektroniske verktøy, inkludert vektlegging av elektronisk dokumentsikring og av fysisk ytre og indre sikkerhet.

Saker for ombudsmannsnemnda forberedes av Ombudsmannen. Det vises til rapportens del "GENERELLE SPØRSMÅL". Under rapportens del "SAKER BEHANDLET VED OMBUDSMANNENS KONTOR" er omtalt enkelte klagesaker til illustrasjon av ofte forekommende sakstema. Slike konkrete klagesaker behandles fortløpende ved Ombudsmannens kontor. Konkrete klagesaker fremmes fra enkeltpersoner, pårørende, tillitsvalgte, tillitsvalgtes organer og tjenestemannsorganisasjoner. Ombudsmannen tar også ved anledning initiativ til undersøkelse/orientering om aktuelle saker.

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 objek-

tiv 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 tiltak bidra til at Stortinget mer effektivt kan utøve sin kontrollfunksjon. De tilbakemeldinger ombudsmannsnemnda gir Stortinget er derfor også en viktig side ved ombudsmannens arbeid.

Ombudsmannsnemnda har i 2009 holdt møter under befaringsene samt:

I mars og desember.

Nemnda har i 2009 foretatt befaringer/besøk ved militære tjenestesteder slik:

1. Haakonsværn Orlogsstasjon, inkl ubåt-stasjon v/Laksevåg.
2. Sjøkrigsskolen
3. Jørstadmoen
4. KJK Trondenes
5. Ramsund Orlogsstasjon
6. Kystvaktskvadron Nord, Sortland
7. Andøya Flystasjon
8. Bodø Hovedflystasjon
9. FOH, Reitan
10. HM Kongens Garde

Nemnda har i tillegg besøkt Forsvarets Høgskole for orientering om sivil utdanning i Forsvaret (Voksenopplæringen), fra 2010 kalt FOKUS.

Enn videre har nemnda hatt møter med Forsvarsministeren og FD-ledelse våren 2009 om ytringsfrihet, taushetsplikt, lojalitet samt orientering om Forsvarssjefens varslingskanal.

SAMMENDRAG

Over år har nemnda med tilfredsstillende merket seg de vernepliktige soldataksjoner. Hvert eneste år settes aktuell tematikk på dagsorden, med stor deltagelse fra militære avdelinger. Aksjonen løper fra høst til vår. De siste års aksjoner har tatt for seg alt fra rusmidler og selvmordsforebyggende arbeid til sikkerhetsfokus i Forsvaret. Fjorårets aksjon (2008-2009) fokuserte på kvinner i Forsvaret og gikk under parolen Dream Team. Aksjonen hadde som mål å forebygge og endre negative holdninger til kvinner i Forsvaret og var blant annet en avgjørende faktor til at TMO ble tildelt Forsvarets Likestillingspris. Dream Team var en aksjon som også fokuserte på at et sterkt team skal være lett å kjenne igjen, og at de som er med i teamet har ferdigheter som utfyller hverandre. Årets aksjon (2009-2010) setter søkelyset på det kollegiale forholdet mellom befal og soldat i Forsvaret og går under

tittelen "Ny takt, ny tone". Etter nemndas oppfatning ønsker og fortjener vernepliktige inne til førstegangstjeneste respekt og heder for den jobben og innsatsen de gjør. Sjikanerende og grov ordbruk er ikke noe som hører hjemme i Forsvaret. Befal skal være et godt forbilde og det er viktig at man har et godt lederskap til de vernepliktige. Soldat er betegnelsen for både vernepliktige soldater, vervede, befal og offiserer. Felles for dem alle er at de er soldater og kolleger. For at Forsvarets stridsevne skal være best mulig er det av avgjørende betydning at kolleger jobber sammen og har et godt kollegialt forhold. Soldataksjonene er holdningsskapende og uttrykk for hvilken positiv samarbeidsordning som TMO (Tillitsmannsordningen) er. 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 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 tillitsvalgte "verneombudrolle". Nemnda ser allikevel bedring år for år. Endringer i Forsvarets struktur hva angår bl.a. RSF (Regionale støttefunksjoner) og DIF (Driftsenhet i Forsvaret) vil stille nye krav til TMO's forankring og tilknytning i avdelingene. Det arbeides med nytt TMO-reglement tilpasset endringene.

Under befarings på Haakonsværn Orlogsstasjon ved Bergen konstaterte nemnda at det på enkelte områder var skjedd en forverring for mannskapene siden forrige befarings hva angikk mannskapskaserer, både med standarden og mangel på fungerende vaskemaskiner. Også treningsfasilitetene ved basen står på vent. 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. For velferdsarrangementer utenfor arbeidstid setter nye tolkninger av regulativ begrensninger for befalets deltagelse. Også ved Andøya flystasjon er kaserneforhold kritisk dårlige, og kantine ikke-eksisterende. Kaserne- messeforhold er der vedtatt nybygd.

Når det gjelder sikkerhetsklarering av de vernepliktige mannskapene er dette etter nemndas mening 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. Ombudsmannen får flere henvendelser om sen klarering, noe som kan være ødeleggende for den enkelte vernepliktiges militærtjeneste. Det har vært tatt til orde for at færre skal klareres H (Hemmelig), for ved det å få til raskere saksbehandling. Nemnda er ikke sikker på at dette løser problemet. 80 prosent av de vernepliktige klareres uansett raskt i løpet av rekrutterperioden, mens 20 prosent klareres senere. Dette kan tyde på at det ikke nødvendigvis er et kapasitetsproblem, men at personkontroll som individuell saksbehandling tar lang tid om det foreligger forhold som sikkerhetsmyndighetene har behov for å få belyst. Å nedsette klareringsnivået til f.eks. "Konfidensiell" vil nok være raskere for de gjenstående 20

prosent, men vil kunne bryte med den enkeltes rettferdighetsoppfatning, siden klarering H gir de vernepliktige mulighet til mer omfattende og innholdsrik tjeneste med mulighet for valg av tjenestested og arbeidsoppgaver. Den beste løsning synes derfor å være en raskest mulig klarering. Nemnda regner med at Forsvaret søker å løse dette slik at klareringstiden bringes ned til et minimum, 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 en del henvendelser om og klager på systemet med tjenesteuttalelser.

Voksenopplæringen ble etter 2008 knyttet til Forsvarets høgskole med betegnelsen "Avdeling for Sivil Utdanning". Nemnda er generelt opptatt av at VOs budsjett må opprettholdes på et nivå som sikrer at undervisningstilbudene oppleves som en reell kompensasjon for det studie- og opplæringstap militærtjenesten medfører.

Nemnda 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 sier seg fornøyd med de drøftinger som ble gjort mellom Forsvarsstaben og organisasjoner om status og vilkår for militære lærlinger, og som munnet ut i nye bestemmelser om 2. års militære lærlinger i Forsvaret. Etter nemndas mening ivaretar de nye bestemmelsene lærlingene i en langt bedre grad enn tidligere, og bringer dem mer i tråd med andre sivile personellkategorier. Nemnda er videre bekymret for at det står mange lærlingeplasser tomme, til tross for uttalt behov for lærlingene.

Nemnda mener fortsatt at en god legedekning og et godt helsetilbud er sentralt for menneskenes trivsel og helse. Dette vil også føre til at menneskene 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 har ellers merket seg at Forsvarsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet har inngått en avtale som sikrer uavhengig tilsyn av helsetjenestene under utenlandsoppdrag. Bakgrunnen for avtalen ligger i at norske soldater på utenlandsoppdrag skal sikres den samme kvalitetsmessige helsepleien som man får hjemme i Norge. 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 2009 stått sentralt i nemndas arbeid.

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 har gjennomgått levekårsundersøkelsen om soldater som har pådratt seg skader som følge av internasjonale operasjoner. Nemnda merker seg fra undersøkelsen at det konkluderes med at det er et gap mellom behovet som uttrykkes fra veteranene og bruken av ulike oppfølgingstilbud som finnes. Blant de skadde veteranene er det også store forskjeller når de vurderer nåværende arbeidsevne, sammenlignet med hvordan de vurderte egen arbeidsevne før de reiste ut. Mer enn 73% av SIOPS-veteranene mener at deltakelsen i internasjonal operasjon i stor grad har påført dem psykiske helseplager. En stor andel av SIOPS-veteranene påvises å ha langt svakere tilknytning til familie og øvrig nettverk etter endt tjeneste. Levekårsundersøkelsen bør gi Forsvaret grunnlag for forsterket oppfølging av enkelte veterankategorier. Selv om Forsvaret har brukt mye tid og ressurser på å styrke veteranenes rettigheter, synes undersøkelsen å vise at det fortsatt er mye ugjørt.

Nemnda sier seg fornøyd med at Forsvarssjefens veteran-direktiv ble iverksatt i 2009 og vil følge implementering. Nemnda vil også berømme veteranorganisasjonenes arbeid, med bl.a. kamerattelefon, kameratoppfølging m.v. Nemnda har også gjennomført møte med en pårørendegruppe for skadde veteraner.

Nemnda vil understreke velferdstjenestens viktighet. 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. Nemnda merker seg dog at det ikke er gitt føringer til velferdstjenesten i Forsvarets interne styrende dokumenter. Strategisk plan for velferdstjenesten 2008-2012 er heller ikke nevnt i overordnede styringsdokumenter. Planen er forankret i Forsvarets øverste militære ledelse og iverksatt 1. januar 2008, og burde således gjengis i styringsdokumentene til og med 2012.

GENERELT

Nemnda sier seg godt fornøyd med et initiativ som ble tatt av Forsvarsministeren om ytringsfrihet, trakassering og mobbing. Ikke minst på bakgrunn av de mange henvendelser som Ombudsmannen hadde om dette i 2007 og 2008.

Med bl.a. bakgrunn i dette møtet uttalte nemnda hvilke rammer den legger til grunn for ytringsfrihet og lojalitet. 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.

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. Det finnes eksempler hvor kritisk ytring basert på faglig ekspertise har ført til sanksjonering. Det er nemndas syn at sanksjonering av kritikk eller av kontroversielle, men rimelige uttalelser, gir unødig begrensning av ytringsfriheten, og bør ikke forekomme.

Både ansatte og ansattes organisasjoner har tidligere reist spørsmål om unødig bruk av ”unntatt offentlighet” eller annen sikkerhetsgradering unødig kan innskrenke ytringsfriheten. I 2009 er samme spørsmål reist i forbindelse med ansattes opplevelse av manglende rettssikkerhet i den såkalte FOST-saken, hvor de ansatte ikke fikk vite grunnlaget for en politianmeldelse mot avdelingen, selv etter at saken ble henlagt som intet straffbart forhold. Generelt

mener nemnda at 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.

Ombudsmannen hadde i 2009 færre enkelthenvendelser enn i 2008 som kan rubriseres under ”ytring, trakassering, mobbing, varsling”, og utviklingen går riktig vei. Men ansatte i FOST, i FD og i Forsvarsbygg har på generelt grunnlag tatt opp forhold de mener seg utsatt for av arbeidsgiver, og som oppleves urimelige og urettferdige. For Forsvarsbyggs del ble det videre i 2009 foretatt en etikkartlegging, utført av konsultentselskapet KPMG. Undersøkelsen gav bl.a. som resultat at flere ansatte frykter represalier dersom de varsler om regelbrudd. Hele 40 prosent av de ansatte sier at de kvier seg for å melde fra om alvorlige regelbrudd. En slik skepsis til varslingssystemet kan vitne om manglende tillit og dermed føre til risiko for at kritikkverdige forhold ikke blir avdekket. Et annet forhold kan være at varslingssystemet ikke er godt nok kjent.

Ombudsmannen har utover befaringene besøkt en rekke avdelinger og tjenestesteder. Fra avdelinger som har særlig omstillingstrykk eller som har særlig tung arbeidsbelastning, nasjonalt såvel som internasjonalt, har Ombudsmannen en fortsatt jevn høy tilgang i antall henvendelser og forespørsler, også om deltagelse i møter med personell av alle kategorier. Ombudsmannen har videre blitt holdt løpende orientert av personell/avdelinger som føler seg urimelig og urettferdig behandlet. Ombudsmannen deltar videre på landsstyremøter i Vernepliktsrådet og underviser ved TMO-kurs, velferdskurs samt andre kurs ved avdelinger og skoler.

Representanter for tjenestemannsorganisasjonene og Forsvarets Hovedverneombud uttrykker fortsatt bekymring for arbeidsmiljøet i Forsvaret. Dette er for 2009 i større grad knyttet til arbeidsbelastning og belastning ved omstilling og i mindre grad til ytringer/deltagelse i forsvarsdebatt. Videre er noe knyttet til belastning ved internasjonal tjeneste.

Forsvarets Hovedverneombud (FOHV) karakteriserer arbeidsmiljøet stort sett som godt og solid de fleste steder i Forsvaret, men peker på 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.

Ved befaringer møter nemnda fortsatt en del frustrasjon. Fra de vernepliktiges side er det bl.a. påpekt forskjell mellom forventninger skapt i løpet av rekruttskolen og hva som blir faktisk tjeneste. Ved flere avdelinger ble manglende ”grønn tjeneste” nevnt, m.a.o. manglende soldatopplæring som bl.a. skytetrening.

Ombudsmannen får likeledes ved sine mange møter med personell og tillitsvalgte for befal og sivilt ansatte et visst antall bekymringsmeldinger. Meldingene fra ansatte, representanter for ansatte og tjenestemannsorganisasjonene dreier seg i stor grad om forhold knyttet til rettigheter, avtaler og omstilling og organisasjonene fremholder at arbeidsbelastningen gjennomgående er høy.

Nemnda erfarer under sine befaringer at arbeidssituasjonen og høyt arbeidspress er en "gjenganger". De færreste steder resulterer dette imidlertid ikke i økt sykefravær, og personellet gir uttrykk for en "stå-på-lojalitet". Dette gjelder særlig ved avdelinger der fravær gir merbelastning for arbeidskollegaer. Økt aktivitet både hjemme og i internasjonale operasjoner har medført at Forsvarets personell i gjennomsnitt arbeider langt mer enn 1 årsverk (organisasjonene anslår dette fortsatt til rundt 1,4 årsverk). Samtidig har omstilling medført ekstra belastning og 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 forutsigbarhet og manglende forståelse for en rekke av de omstillingstiltakene som nå er under iverksettelse. Omstillingstrykket kan bidra til å forsterke slitasje ved en allerede høy arbeidsbelastning. Samtidig er det uttrykt at en del omstillinger oppfattes som både ønskelige og nødvendige, dette gjelder bl.a. innen FLO og Regionale støttefunksjoner. I hvilken grad den såkalte FriFlo-modellen vil medføre ytterligere belastning på personellet i FLO, gjenstår å se. Av FLO's organisasjon på 5900 ansatte, antas oppimot 1200 ansatte å bli berørt av omstillingen. Ved overføring til største bruker, som at støttefunksjonene på Bardufoss overføres til Generalinspektøren for Hæren, vil dette medføre ansvar for soldater og stillinger og dermed i større grad kreve samhandling mellom forsvarsgrenene. Nemnda bemerker at den langvarige omstillingsfasen oppleves som ekstra belastende for personellet og at omstillingen i Forsvaret er konstant høy og oppfattes ikke alltid å ha vært til det bedre. For de fleste ansatte synes det vesentlig at endringer må konsolideres og stabiliseres før nye omstillingstiltak igangsettes.

Ansatte og mange av Forsvarets arbeidsgiverrepresentanter synes å være enige om at det er nødvendig med betydelige endringer i arbeidssituasjonen. Ifølge organisasjonene er hovedproblemet en fortsatt ubalanse mellom oppdrag og ressurser, selv om det på enkelte tjenestefelt er tilført økte personellressurser. Når det gjelder vervete og avdelingsbefalsordningen konstaterer nemnda at disse har hatt effekt og at hva angår avdelingsbefalsordningen nå er liten motstand mot selve ordningen. Overfor Ombudsmannen er det reist problemstillinger knyttet til avgang, avlønning og ønske om at for enkelte spesialkategorier bør det sees på avtaleperioder som kan løpe til fylte 45/47 års alder, mot dagens grense på 35 år. Nemnda regner med at Forsvaret vil drøfte slike innspill.

Nemnda ser det som positivt at Forsvaret for perioden 2009-2012 har satt 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 tidligere fått forholdsvis mye kritikk av ansatte. Organisasjonene gir uttrykk for at Forsvarets uttrykte familiepolitikk så langt er betraktet som lite smidig. Utfordringen synes å ha vært noe uklart hjemmelsgrunnlag for tiltak innenfor familiepolitikken, særlig gjelder dette tiltak som ligger i gråsonen mellom å være personellpolitiske tiltak og tiltak som må oppfattes som innberetningspliktig i forhold til skattemyndighetene. Det har i 2009 vært arbeidet med å lage en veiledning for personellet som gir svar og avklaringer.

Nemnda har i tidligere år stilt kritiske spørsmål til bruk av fratredelsesavtaler med utvidet taushetsplikt, noe som etter nemndas oppfatning ikke skal finnes utover det som fremgår av lover og regler. Nemnda har med bakgrunn i dette uttalt seg skeptisk til hvordan enkelte fratredelsesavtaler synes å ha blitt brukt i Forsvaret, og stilt 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. Nemnda merker seg at for 2009 har Ombudsmannen ikke fått noen slik avtale til gjennomgang/klage. Nemnda oppfordrer til fortsatt varsomhet med bruk av fratredelsesavtaler.

Nemnda er opptatt av de ansattes rettssikkerhet 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 som sikrer forutberegnlighet, likhet og mot at noen lider urett.

Ombudsmannen har vært fortløpende orientert fra ansatte i FOST (Forsvarets Sikkerhetstjeneste) om deres situasjon etter at avdelingen ble politianmeldt. Noe som resulterte i etterforskning og senere henleggelse av det nasjonale statsadvokatembetet som intet straffbart forhold.

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. 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

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 rundt 4000 sivilt ansatte og 2000 befal, finnes det få sivile ledere. Mange sivilt ansatte føler seg derfor tilsidesatt. 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.

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. Nemnda stiller 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. For grupper med spesielle kapasiteter og kompetanse bør det sees på smidige løsninger, herunder også vurdere om enkelte spesielle kurs kan være kvalifiserende for enkelte stillinger/skoleplass, hjemme eller i utlandet.

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 2009 behandlet 98 registrerte klagesaker mot 69 saker i 2008 og 75 saker i 2007.

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. 25 prosent i 2009.

Klagesakene behandles hovedsakelig av Ombudsmannen ved direktøren (advokat).

Ombudsmannen har i 2009 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 har tatt initiativ til at rekruttskolene på tidligst mulig tidspunkt må gjøre 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.

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

I 2009 ble totalt 30 476 klassifisert på sesjon. Herav ble 21 986 menn og 3 331 kvinner kjent tjenestedyktige.

Førstegangstjeneste

Det møtte 11 465 mannskaper for å dekke Forsvarets behov som var på 8 935 (rekvirert styrke). Det møtte 790 kvinner av 1 464 innkalte. De rekvirerte mannskapene var fordelt på 310 forskjellige rekvisisjoner.

Henvendelser til Vernepliktsverket i tall og prosent

	2008	2009
Telefon	61%	62%
E-post	14%	18%
Post	25%	20%
Totalt	100%	100%
Totalt antall henvendelser	108 866	99 598

Omfanget av henvendelser i 2009 viser at telefon og e-post øker i forhold til tradisjonell post.

Økt kommunikasjon på e-post og telefon betyr økt tilgjengelighet for publikum. De fleste henvendelsene blir mottatt på telefon. Mange problemstillinger løses gjennom dialog og forenkler saksbehandlingen senere.

Totalt har antall henvendelser gått ned. Det kan skyldes både bedre rutiner for å imøtekomme publikum og at det er lagt til rette for enklere saksbehandling.

Overføringer til Heimevernet

Overføringer til Heimevernet (HV) skjer med hjemmel i lov om Heimevernet og i lov om verneplikt. Det overføres også mange som frivillig søker om å få gjøre tjeneste i HV. Spesielt gjelder dette personell som etter søknad og opptaksprøver blir tatt opp i heimevernets innsatsstyrker. Det er HVs behov som er styrende for hvor mange som blir overført hvert år.

Med unntak av befalsutdanning, utdanner ikke HV egne mannskaper. Derfor er det i all hovedsak personell som har gjennomført førstegangstjeneste og/eller befalsutdan-

ning i forsvarsgrenene som blir overført for videre tjeneste og disponering i HV.

Av ca 8500 innkalte i 2009, ble det overført 4551 personer til HV/ SHV.

Forsvarets interesseregister

Forsvarets Interesseregister er opprettet som en database hvor det kan søkes etter enkeltpersoner for tjeneste i Forsvaret. I utgangspunktet er registeret etablert for personer som har en definert og etterspurt kompetanse for forsvarrets operasjoner i utlandet. Personene i registeret er sikkerhetsklarert og midlertidig medisinsk godkjent. Interesseregisteret baserer seg på frivillighet og den enkeltes ønske om selv å la seg registrere. Registeret forvaltes av VPV og benyttes som en av flere kilder for å bemanne til forsvarrets operasjoner i utlandet.

I løpet av 2009 mottok og behandlet Vernepliktsverket til sammen 1648 søknader til 413 utlyste stillinger til operasjoner i utlandet, beredskapskontrakter og engasjement ved Telemarksbataljon (TMBN). Vernepliktsverket støtter oppsettende avdelinger med å finne kandidater til stillinger fra Forsvarets interesseregister.

Overføringer til den sivile delen av Totalforsvaret

Det er i 2009 signert samarbeidsavtale med Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB), hvor DSB og VPV forplikter seg til å sikre overføring av personell fra Vernepliktsverket til Sivilforsvaret i riktig mengde til riktig kvalitet på en effektiv og forsvarlig måte. Det er overført personell til Sivilforsvaret og Politireserven iht innmeldt behov.

Klagesaker

Sekretariatet for Forsvarsdepartementets klagenemnd innenfor vernepliktssaker behandlet i 2009 til sammen 19 klager. Fire av disse sakene ble fremsendt til klagenemnda. Tre ble avslått, mens en klage ble gitt delvis medhold.

Sju av de 19 klagenene var rettet mot innkalling til førstegangstjeneste, seks mot repetisjonstjeneste og seks mot Heimevernstjeneste.

Fritaksordningen i Forsvaret

Fritaksordningen i Forsvaret er en ordning som ivaretar fritak for tjeneste i Forsvaret for personer som innehar en nøkkelfunksjon i den sivile delen av Totalforsvaret. Den sentrale koordinerings- og klagenemnd, som består av representanter fra forsvarrets ledelse, NAV og Direktoratet for Samfunnssikkerhet og beredskap, kontrollerer at ordningen utøves etter bestemmelsene, og den skal også ta endelig avgjørelse i klagesaker som angår fritakssaker. I slike tilfeller ønsker både Forsvaret og den sivile bedriften som nøkkelpersonellet er ansatt ved å disponere vedkommende i sin krigstidsoppsetning. I 2009 ble 10 klagesaker avgjort i nemnda.

Sivil verneplikt (siviltjeneste)

I løpet av 2009 fikk 493 vernepliktige innvilget sine søknader om siviltjeneste. Dette er en nedgang på i underkant av vel 200 sammenlignet med 2008. Siste tiår er antallet gått fra 3109 til 439.

Lærlingordningen

Forsvaret er den største lærebedriften i Norge og har 537 lærlinger fordelt på 31 fag. Behovet for lærlinger er imidlertid større, 137 ledige læreplasser ble i sommer ikke besatt pga for få søkere. Nemnda ser det som uheldig at et så stort antall lærlingplasser ikke besettes og regner med at Forsvaret vurderer hvilke tiltak som trengs settes inn.

Kvinneandelen av lærlinger i Forsvaret er på 24,2%. 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 fagkompetanse på rett plass.

Andelen lærlinger som besto fagprøven ved første gangs forsøk var i 2009 på 95,7%. Lærlingordningen er økonomisk gunstig for Forsvaret. I overkant av 20 millioner kroner i tilskudd blir overført til Forsvaret fra fylkeskommunene for å føre lærlingene frem til fagprøve.

Nemnda merker seg at behovet for folk med fagkompetanse generelt er økende uten at dette gir seg utslag i økt rekruttering inn i ordningen. Nemnda opplever under sine befaringer at flere nødvendige støttefunksjoner som tidligere ble utført av vernepliktige mannskaper, nå blir 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. Det har 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 kan gis gjennom videre grunnleggende befalsutdanning, med senere mulighet for grunnleggende offisersutdanning ved krigsskolene. Nemnda har videre merket seg at arbeidet med å avklare økonomiske og statusmessige forhold for andreårs lærlinger, ble sluttført like før utgangen av året. Nemnda regner med at de bedrede og mer avklarte forhold for lærlingene også vil virke rekrutteringsfremmende.

TILLITSMANNSSORDNINGEN (TMO)

Vernepliktiges og TMOs deltakelse HMS-arbeid

TMO er ingen arbeidstakerorganisasjon i tradisjonell forstand, men de 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.

For de vernepliktige inne til førstegangstjeneste er Hovedtillitsvalgt (HTV) å regne som verneombud for de soldatene denne representerer. Det innebærer at HTV er omfattet av arbeidsmiljølovens § 6, som omhandler verneombudets rolle i det organiserte vernearbeidet. VPR arrangerer årlig to HMS-kurs i samarbeid med FPT/HMS for å sikre at HTV og Områdetillitsvalgte (OTV) har tilstrekkelige kunnskaper om fagfeltet HMS for å ivareta sine roller som verneombud. Disse kursene viser seg å være svært nyttige for de tillitsvalgte og VPR erfarer at deres deltakelse i det organiserte HMS-arbeidet bedres etter disse kursene. Overfor nemnda sier de landstillitsvalgte at TMO opplever at den organiserte verneorganisasjonen ute på avdelingene ikke alltid virker etter intensjonen og at ved flere avdelinger er det uklart for HTV hvem som er hovedverneombud (HVO) og samarbeidet mellom HTV og HVO er sviktende. I andre avdelinger er det ikke fungerende arbeidsmiljøutvalg. Det er også en utfordring at mange HVO har såpass tung arbeidsbelastning at vervet som verneombud kommer i skyggen av deres primære stilling. De menige tillitsvalgte synes dette er problematisk siden HVO også er verneombud for de vernepliktige.

Tjenestebelastning

Vernepliktige er unntatt fra § 10 i AML som omhandler arbeidstid. For å legge føringer og begrensninger i tjenestetiden for vernepliktige har Forsvarssjefen gitt ut Forsvarssjefens reviderte retningslinjer for gjennomføring av lik tjenestetid under førstegangstjenesten i Forsvaret. Her blir det slått fast at den programmerte tjenestetiden 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.

TMO har lenge påpekt utfordringene Forsvaret har ved å holde seg innenfor Forsvarssjefens retningslinjer for gjennomføring av lik tjenestetid under førstegangstjenesten. Dette er viktig for å sikre en forsvarlig arbeidsbelastning, samt å forebygge skjevheter i arbeidstid og arbeidsbelastning for soldatene uavhengig av hvor de tjenestegjør. I følge TMO er retningslinjene noe upresise og lite brukervennlig og TMO har foreslått i Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg at Forsvarssjefens retningslinjer blir erstattet av et mer utfyllende direktiv for tjenestetid i førstegangstjenesten. Nemnda har ingen innvendinger mot et slikt forslag, men vil bemerke at det er en svakhet at det ved svært få avdelinger i det hele tatt foreligger oversikt over hvor stor arbeidsbelastningen er for de førstegangstjenestegjørende. Det bør kanskje derfor føres statistikk over arbeidstid for de vernepliktige, slik at det foreligger et grunnlagsmateriale med oversikt over hvor mye den enkelte vernepliktige faktisk jobber.

Nemnda har ved sine befaringer reist spørsmål vedrørende tjenestebelastning for de vernepliktige. Tillitsvalgte ved avdelingen fremholder overfor nemnda at tjenestebelastningen til de vernepliktige inne til førstegangstjeneste hos enkelte avdelinger ikke blir tatt på alvor. Det kan være flere årsaker til dette, en av dem er at de vernepliktige kun skal være ved avdelingen i 12 måneder og dermed kan tåle en høyere belastning i perioden de er inne. Vernepliktsrådet (VPR) sier at de anser en slik tilnærming til det hele som å være uakseptabel. VPR ser at befal ved flere avdelinger, spesielt i Hæren, jobber mye overtid, og at det etableres en kultur hvor overtid er akseptert. VPR blir ofte forklart at misforholdet mellom ressurser og oppgaver er hovedårsaken til overtidarbeidet. Dagens antall vernepliktige er for lavt til å ta seg av de faktiske arbeidsoppgavene de er satt til å løse. VPR mener eksempelvis at interne utredninger i Luftforsvaret påviser at grenen har behov for flere soldater for å få til en forsvarlig arbeidstid for de vernepliktige. Uten det vil de enten måtte bryte retningslinjene for arbeidstid, eller ikke løse oppdraget. Dette problemet er ikke unikt for Luftforsvaret, men kan også overføres til de andre forsvarsgrenene.

Etter nemndas oppfatning ligger bedringsmulighetene først og fremst i å få tildelt tilstrekkelige mannskapsstyrker. Dette vil i så fall bety flere førstegangstjenestegjørende. Nemnda har under tidligere befaringer opplevd tilfeller av så høy tjenestebelastning at det synes nødvendig å vurdere hvordan hensynet til helse blir ivare tatt i slike enkelte tilfeller.

Kasernestandard

TMO mener at de førstegangstjenestegjørende bør kunne forvente en god 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 akseptabelt nivå.

Det hersker liten tvil om at kasernestandarden ved flere av Forsvarets avdelinger trenger en kraftig opprustning, noe nemnda har påpekt i flere rapporter. Generelt har vedlikeholdet ved Forsvarets bygningsmasse i følge Forsvarsbygg (FB) et etterslep på oppimot fire milliarder kroner. Det er spesielt de eldre kasernene hvor etterslepet er størst. Noe som i følge FB skyldes at leieinntektene på disse kasernene ikke dekker inn de løpende vedlikeholdskostnadene som har bygget seg opp gjennom flere år. Dette har medført at det kun er blitt gjort mindre reparasjoner for å rette opp de groveste manglene. Med andre ord forfaller en del av Forsvarets kaserner fortere enn man klarer å vedlikeholde dem. Dette er en svært alvorlig situasjon. Etterslepet på Forsvarets bygningsmasse kan ikke løses med dagens bevilgninger.

Nemnda opplever et behov for oppgraderinger av kasernene både med tanke på HMS-krav gjennom lov og forskrifter og for å kunne heve standarden på en del kaserner til et akseptabelt nivå. 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 mannskapene i 2009.

Etterlevelse av TMO-reglementet

Etterlevelse av TMO-reglementet er et sjefsansvar på alle nivåer. Fremdeles oppfatter TMO det slik at forskjellige årsaker er med på å gjøre at ordningen ikke fungerer like godt ved 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 høy tempo. VPR har tatt opp spørsmål om det kan være behov for en ytterligere tydeliggjøring overfor lokale sjefer med hvilke føringer, gjennom regulering av ansvar og plikter, som ligger i TMO-reglementet. Et krav om at avdelingssjefer tar med TMO-aktivitet i virksomhets- og aktivitetsplaner kan være et slikt eksempel.

At de hoved- og områdetillitsvalgte skal knyttes så nært opp til henholdsvis avdelingssjef og RSF-sjef som mulig er et viktig prinsipp for TMO. 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 mellom begge parter. I de avdelinger hvor man har tatt dette til etterretning ser VPR en stor positiv effekt for TMO-arbeidet ved avdelingen. Det gjenstår fortsatt en god del arbeid med dette, og få avdelinger har fulgt opp dette konkrete tiltaket i 2009, til tross for at dette er tatt opp i Dok 5. tidligere.

En grunnleggende forutsetning for at TMO skal virke etter sin hensikt er at både befal og vernepliktige inne til førstegangstjeneste har tilstrekkelig kunnskap om ordningen. For soldatenes vedkommende prioriterer VPR å delta på innrykk for å møte og orientere de nye soldatene, i tillegg til at lokale tillitsvalgte ved de aller fleste avdelinger er et fast punkt på programmet under innrykksinformasjonsrunden lokalt.

VPR er ikke helt tilfreds med det generelle kunnskapsnivået om TMO blant befal. For å forbedre dette bidrar VPR til opplysning ved å holde orienteringer til de respektive befalsskolene, samt ved kurs for tiltredende avdelingssjefer, og VPR opplever jevnt over et godt engasjement under disse orienteringene. VPR tror imidlertid det kan være nødvendig å formalisere ytterligere hva slags kunnskap befal på forskjellige nivåer skal ha om TMO og hvordan de skal utdannes for å nå dette nivået.

Forvaltning av vernepliktige

Etter VPRs oppfatning har Forsvaret mangel på personellressurser og kompetanse innenfor området personellforvaltning. Spesielt ser man at vernepliktsforvaltning ikke blir særlig høyt prioritert innen fagfeltet, noe som er bemerkningsverdig siden de vernepliktige utgjør en tredjedel av Forsvarets personell (Tas Heimevernet med øker prosentandelen betydelig).

VPR har gjennom det siste året hatt hva de kaller urovekkende mange innkomne saker angående forvaltning av vernepliktige. De fleste av sakene som kommer opp går i tillegg på regelverk som burde vært kjent for avdelingene. Slik VPR erfarer det, har Hæren størst problemer. Dette er særlig på grunn av store leveranser med personellforvaltere til utenlandsoperasjoner. VPR ønsker at det iverksettes tiltak, først og fremst fra Regjeringen men også Forsvaret og forsvarsgrenene, slik at Norges oppdrag i utlandet ikke går utover utdanningen av de vernepliktige her hjemme. Dette er en negativ utvikling VPR har sett over en lengre periode.

Saksbehandlerkapasitet for vernepliktssaker i Forsvarsstabens (FST)

Nemda har gjentatte ganger påpekt at saksbehandlerkapasiteten for vernepliktssaker i FST er for liten. FST opprettet i fjor en midlertidig prosjektstilling ekstra for å jobbe med vernepliktssaker, samtidig som man opprettet en ny stilling med ansvar for saker knyttet til lærlinger og VAB-ordningen (Vernepliktig akademisk befal). Dette bedret kapasiteten noe. Den midlertidige stillingen ble terminert høsten 2009, og VPR mener at situasjonen er blitt forverret. Det kan dermed gå svært lang tid før saker svares på. Ombudsmannen vil følge opp dette.

Meningsfull tjeneste og realistisk trening

De vernepliktige inne til førstegangstjeneste har, slik VPR ser det, krav på en skikkelig soldatutdanning. VPR får stadig tilbakemeldinger om at den økonomiske situasjonen nå er så presset at avdelingene sliter med å gi soldatene tilstrekkelig realistisk trening. Etter nemndas mening er det nok mulig å få til en god utdanning til et visst nivå med tørrøving, drill og simulatorsystemer, men det kan ikke erstatte den læring som skarpe øvelser og skyting gir. På bakgrunn av dette, er det en groende misnøye innad i Forsvaret og de vernepliktige ser ikke hva meningen med deres tjeneste er hvis ikke de blir tilstrekkelig utdannet innen soldatfagene. Mangel på øving og trening – ”grønn tjeneste” – er noe som tillitsvalgte ofte tar opp med nemnda under befaringer.

Misnøye med manglende grønn tjeneste forsterkes også av hva som skjer med soldatene etter førstegangstjenesten. Mange overføres til Heimevernet men der vil det kun bli lagt opp til å trene mindre deler av forsterknings- og oppfølgingsstyrken. Den lave øvingsaktiviteten fra 2009 ser ut til å fortsette for Heimevernet også inn i 2010. Etter nemndas oppfatning er det viktig at man evner å utdanne de vernepliktige til soldater under førstegangstjenesten, og at senere tjeneste i HV også blir realistisk.

Vernepliktiges vilkår

Vernepliktsloven fastsetter at vernepliktstiden er 19 måneder totalt, hvorav førstegangstjenesten utgjør 12 måneder. Faktum er at en lang rekke soldater går opp mot 36 måneder på vernepliktige vilkår. Dette skyldes at enkelte velger en befalsskoleutdanning etter endt førstegangstjeneste, eller begynner som elev ved flerårige befalsskoler. Det er generelt stor forskjell på praksisen ved de ulike befalsskolene i Forsvaret. Enkelte skoler beskikker sine elever til tjenestemenn etter ett år, mens andre går to til tre år på vernepliktige vilkår. VPR er kritiske til dagens praktisering av både praktiske og prinsipielle årsaker, da det er essensielt at det er like vilkår for alle befalselever, slik at Forsvaret virker både troverdig og appellerende.

Statusheving

Det har gjennom de siste ti årene blitt gjennomført enkelte statushevende tiltak for verneplikten. TMO har ansett dette som en helt nødvendig start på et arbeid som skal bidra til å gjøre verneplikten levedyktig også i fremtiden. I tiltakene ligger økning av godtgjørelser, men de vernepliktige fremholder overfor nemnda at man fortsatt ikke blir rik av å være vernepliktige. 145 kroner dagen er 145

kroner, og det er liten trøst for de tjenestegjørende at soldatene hadde enda mindre å rutte med for ti år siden.

Nemnda merket seg forrige forsvarssjef mente man måtte sikte seg inn på å gi de vernepliktige tilnærmet full lønn for å kunne forsvare verneplikten inn i fremtiden. Nemnda tar ikke stilling til utsagnet, men med en utvikling der kun en liten gruppe ungdommer bærer byrden ved å avtjene verneplikten, må man regne med at de vernepliktiges vilkår må ytterligere forbedres.

Sett i denne sammenheng uttrykker TMO overfor nemnda skuffelse over at ingen av de 55 statushevende tiltakene som TMO i samarbeid med FST utarbeidet i 2009, ble tatt med i budsjettet for 2010.

TMO har lenge påpekt viktigheten av å gi førstegangstjenesten et løft. Med det lave antallet som blir innkalt til førstegangstjenesten, er det avgjørende for vernepliktens videre eksistens at ungdommene som blir innkalt ser førstegangstjenesten som et attraktivt alternativ til studier eller jobb.

Studiepoengordningen i fagene Kropp, Bevegelse og Energi (KBE), Jus og Militærmakt (J&M) og Etikk og Militærmakt (E&M) ble innført i 2008. TMO hadde da og har fortsatt stor tro på at innføring av studiepoeng i disse fagene er en siktemessig og fornuftig måte og sikre kvalitet i den grunnleggende soldatutdanningen, samtidig som soldatene kan opparbeide seg studiepoeng som kan nyttes sivilt, etter førstegangstjenesten. Men innføringen og gjennomføringen av fagene har vært trøblete de to årene ordningen har eksistert. En av hovedårsakene til at studiepoengsordningen halter, er ifølge TMO, grunnet manglende kunnskaper blant det befalet som underviser i faget. Et annet problem er at mange soldater blir flyttet mellom flere avdelinger før de ender opp der de skal utføre sin tjenestefunksjon. Sjøforsvaret og Luftforsvaret møter denne utfordringen ved å gi mesteparten av undervisningen på rekruttskolen. TMO mener dette er uheldig, siden fagene trenger en lenger tilnæringsprosess enn hva rekruttskolen gir rom for.

Medarbeidersamtale

Gjennomføring av medarbeidersamtaler har vært nevnt som en stor utfordring i tidligere Dok. 5. Dessverre ser det ut til at flere avdelinger har vanskelig for å innføre gode rutiner for gjennomføring av medarbeidersamtalene. Ombudsmannen får tilbakemeldinger på at dette ikke gjennomføres på avdelingene, eller ikke gjennomføres etter intensjonen og de retningslinjer som er gitt. Hadde samtalene blitt gjennomført etter intensjonen hadde mange småproblemer i avdelingene vært unngått og flere soldater hadde sluppet å gå rundt og være usikker på hvordan tjenesteuttalelsen deres kommer til å se ut i enden av tjenesten.

VPR mener at de har erfaring for at flere sjefer i Forsvaret ikke ser egenverdien med medarbeidersamtaler og anser det som merarbeid som kommer i tillegg til andre oppgaver.

Det er en gjenganger blant soldatene som ringer VPR og er misfornøyd med tjenesteuttalelsen sin at det ikke har vært gjennomført medarbeidersamtaler. I slike tilfeller er soldatene ikke blitt orientert om at oppfatningen av ham eller henne var under forventet. Nemnda forventer at sjefer ved avdelingene må ta medarbeidersamtaler på alvor og sørge for at man tar seg tilstrekkelig tid til å følge opp den enkelte soldat.

Rekruttering

TMO anser førstegangstjenesten som Forsvarets bærebjelke og den viktigste inngangsportalen til videre tjeneste i Forsvaret. I en tid hvor relativt få personer faktisk gjennomfører førstegangstjenesten blir det desto viktigere å nå ut til samfunnet med god og oppdatert informasjon om Forsvarets virke. I dag er Forsvarets rekrutteringsstrategi konsentrert rundt lærlingordningen og befalsutdanningen. TMO mener at førstegangstjenesten, som den primære inngangsportalen til Forsvaret, må gis mer oppmerksomhet i Forsvarets rekrutteringsarbeid.

Sesjon

Den nye sesjonsordningen har i mange tilfeller blitt lansert som løsningen på alle utfordringene innenfor rekrutteringsfeltet. Frafall, selektering, informasjon, alt blir løst gjennom den nye modellen. TMO er opptatt av at den nye ordningen ikke skal bli en hvilepute. Man må fortsette å jobbe innenfor disse feltene selv når den nye sesjonsordningen blir innført for fullt.

En utfordring som har gått igjen på sesjon er selve kvaliteten på den medisinske kvalifiseringen. Det kan virke som om Forsvaret ikke prioriterer den medisinske vurderingen, da det brukes i overkant mange studenter og turnusleger som ikke har nok kompetanse på dette området. Dette fører til at enkelte som i utgangspunktet ikke burde bli innkalt møter opp på innrykksdagen, for så å bli sendt direkte hjem igjen. Mange av disse har da takket nei til skoleplass, sagt opp jobben sin og lignende. TMO mener at Forsvaret må følge opp legene som benyttes på sesjon tettere, selv etter at den nye sesjonsordningen blir innført.

TMO støtter den nye sesjonsordningen, men sier til nemnda at de stiller seg skeptisk til at det kun er del 1 som innføres i første omgang, grunnet manglende økonomiske midler. For å få full effekt burde man ha innført både del 1 og del 2 samtidig. De fysiske testene som skal gjeninnføres på sesjon er svært essensielle for at man skal kunne selektere ut dem som er egnet for den type tjeneste Forsvaret bedriver.

Sikkerhetsklarering

I dag anmodes alle soldater inne til førstegangstjeneste å bli sikkerhetsklarert for Hemmelig. TMO stiller seg spørrende til om alle mannskaper trenger å bli sikkerhetsklarert for et så høyt nivå. TMO mener soldaten bør sikkerhetsklareres til det nivået som er hensiktsmessig for hver enkelt soldat. Slik vil man redusere antallet unødige sikkerhetsklareringer, og man vil få raskere saksbehandling. Det virker svært lite rekrutterende at spesielt mannskap med flerkulturell bakgrunn sliter med å få sikkerhetsklarering i tide.

VELFERDSTJENESTEN

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

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 verdifull holdningsskaper. Velferdstjenesten har og vil fortsatt ha fokus på sammenhengene i begrepene: Tillit – Trygghet – Trivsel og Tilhørighet. Målet er at Forsvarets personell skal oppleve sterkere tilhørighet og samhold gjennom tillit, trygghets- og trivselsfremmende tiltak. Tjenestens visjon; "Velferd – fordi trivsel er veien til effektivitet" betyr at velferdstjenesten skal være et tydelig redskap i Forsvarets personellpolitikk.

Nemnda påpeker at Velferdstjenesten fortsatt skal ha fokus på de vernepliktige mannskaper, men at fremtiden også vil gi en sterkere betoning i forhold til de ansatte og deres familier, med vekt på å gi et attraktivt, bredt og tidsriktig aktivitetstilbud til målgruppene. Dette inkluderer Forsvarets operative virksomhet i utlandet. Ansatte og deres familier vil måtte gis økt oppmerksomhet i lys av familiedirektivet og strategisk plan for velferdstjenesten 2008-2012.

Nemnda merker seg at avdelingene har meldt tilbake til fagmyndighet for velferdstjenesten at velferdstilbudene i helgene og etter arbeidstid vil innskrenkes, i og med at det gis begrensede muligheter for kompensasjon ved velferdsarrangementer utenfor normal arbeidstid. Det har tidligere blitt brukt forskjellige kompensasjonsmåter for aktivitet i helger og kveld, men tolkning av vernebestemmelsene innskrenker mulighet til å ta ut kompensasjon. Fagmyndigheten mener at det hele skyldes for få ressurser og dermed ender det med at velferdsansatte begrenses av vernebestemmelsene etter kort tid. Fagmyndigheten har tatt opp dette uten at det så langt er funnet noen praktisk løsning, og mener at dette vil forringe de mest populære velferdstiltak ute ved avdelingene, noe som igjen vil gå ut over trivselen for de vernepliktige.

Velferdstjenestens organisasjonsmessige plassering

Velferdstjenesten i Forsvaret er på sentralt nivå organisert som en del av HR-tjenestene og utøver fagmyndighet. Lokalt har velferdstjenesten vært organisasjonsmessig plassert i FLO.

Ved opprettelsen av Forsvarets personelltjenester 1. januar 2006 ble velferdstjenesten en del av denne enheten, og har fortsatt sin tilhørighet der.

Velferdstjenesten er godt forankret hos Forsvarets øverste ledelse, noe som har hatt stor betydning for ivaretagelse av fagfeltet og for å videreutvikle dette i takt med Forsvarets og samfunnets øvrige utvikling. Dette er viktig for å kunne gi de vernepliktige et best mulig velferdstilbud og øke statusen for de vernepliktige.

Nemnda merker seg imidlertid at i Forsvarsstaben er det ingen stillinger som til daglig ivaretar velferdstjenesten som eget fagfelt. Dette kan synes uheldig fordi saker innenfor fagfeltet ikke får tilstrekkelig oppmerksomhet. Oppdragene tilbakeføres ofte til FPT som ligger et nivå lavere. Dette kan medføre at løsningene som velges, samlet sett svekker velferdstilbudene både ved internasjonale operasjoner og innenlands. For å sikre dagens velferdstilbud for vernepliktige og heving av statusen for å avtjene verneplikten bør det foretas en gjennomgang av velferdstjenestens organisasjonsmessige tilknytning.

Sivilt/militært kultursamarbeid

Målsettingen med sivil/militært kultursamarbeid er:

Å etablere et konstruktivt og kontinuerlig kultursamarbeid mellom Forsvaret, lokale organisasjoner og kommunenes kulturmyndigheter for gjennom felles innsats og felles ressurser å skape målrettede kulturaktiviteter til beste for kommunenes/stedets innbyggere og Forsvarets personell. Gjennom en årrekke har Forsvaret jobbet med å styrke sivil/militært kultursamarbeid. Det ble utgitt en egen handlingsplan fra Forsvarssjefen for sivil/militært kultursamarbeid i 2003. For å følge opp denne, har det blitt avsatt midler sentralt slik at den enkelte avdeling kan søke om øremerkede midler lokalt til sivil/militære kultursamarbeid i egen region. Intensjonen har vært at midlene skulle være en starthjelp for sivil/militært kultursamarbeid slik at dette kunne legges inn i avdelingens normale aktiviteter og budsjetter, men dette har vist seg vanskelig. Så snart sentral støtte forsvinner legger man godt samarbeid ned. Begrunnelsen er ofte mangel på økonomi.

Nemnda registrerer at der Forsvaret yter økonomisk støtte til sivil/militære kulturarrangementer har dette positiv effekt, mens avdelinger som har "mistet" støtten har lagt aktiviteten på is eller avsluttet samarbeidet. De avdelinger som Forsvaret opprettholder støtten til, får gjennomført med godt resultat de samarbeidsprosjekter man har. Overfor nemnda viser fagmyndigheten til et eksempel på hva som skjer når støtte ikke lenger gis: LAX-festivalen på Haakonsværn. En rusfri ungdomsfestival som er et samarbeid med Laksevåg og Fyllingsdalen. Et stort arrangement som har trukket både sivile, militære, familier og venner til Haakonsværn, og som har gitt Forsvaret et godt omdømme, ikke minst i Laksevåg bydel. Når støtten fra Forsvaret forsvant, var resultatet at dette ikke lenger var gjennomførbart.

En avdeling Velferdstjenesten har støttet gjennom ti år er avdelingene på Rena og det samarbeidet de har med Åmot kommune og Høgskolen i Hedmark i forbindelse med en kulturuke. 10-års jubileet for sivil/militært samarbeid ble en godt gjennomført kulturuke, som synliggjorde Forsvaret for sivilbefolkningen, Telemark Bataljon inntok Åmot sentrum med militære kjøretøy, det var forsvarsutstilling i kulturhuset, med fokus på den aktivitet som Forsvaret har på Rena, Forsvarets utenlandsoperasjoner, og hva Forsvarets tilstedeværelse har betydd for kommunen.

Velferdstjenesten støtter videre Nordlyst-festivalen på Andøya, et kulturtilbud som har eksistert i lang tid i Andenes kommune. Kommunen har slitt med gjennomføring og har ikke hatt samarbeidspartnere i noen større grad. I de siste tre årene har Forsvaret bidratt, både økonomisk og med personell og materiell. Effekten har vært stor, arrangementet har blitt noe som har samlet kommunen, noe de er stolte av, og den har fått et positivt rykte også utenfor Andenes. Etter nemndas mening er dette investering i et samarbeid som gir bedret kulturtilbud til de som tjenestegjør på Andøya flystasjon, og som skaper et positivt forhold mellom Forsvaret og kommunen, og mellom Forsvarets personell og befolkningen.

I et av Forsvarets viktigste områder i Indre Troms er det skjedd en reetablering av kulturuka i Målselv (Sommer-Målselv). Denne aktiviteten har ligget nede noen år, men siden Forsvaret på ny gått inn med midler, resulterte dette

i et aktivt kulturtilbud. Arrangementet ble i stor grad rettet mot ansatte og deres familier, i tråd med Strategisk plan for velferdstjenesten 2008 – 2012.

Fagmyndigheten mener at sivilt/militært kultursamarbeid lønner seg, både med hensyn til Forsvarets omdømme, rekruttering og trivsel. Derfor vil man vurdere å videreføre støtte også til avdelinger som har hatt slike arrangement over lengre tid, og søke å kanalisere økte midler til sivilt/militært kultursamarbeid i årene som kommer. Nemnda er kjent med at det nå arbeides med ny handlingsplan for sivilt/militært kultursamarbeid og regner med at mål og midler vil behandles i handlingsplanen.

Kulturformidling

Bibliotekvirksomheten 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 ombord på en del fartøyer, har Forsvaret fem forpliktende samarbeidsavtaler med kommuner og lokale avdelinger om felles bibliotekdrift. En av avtalene er gjort med Ørland/Brekstad, hvor kommunen i år har ferdigstilt det nye kulturhuset, der biblioteket er lokalisert. Dette gjør det mer attraktivt med biblioteksamarbeid samtidig som man står overfor utfordringer hva angår geografisk avstand.

Afghanistan og Sudan har fått tildelt bøker etter ønske fra de tjenestegjørende der.

Nemnda har under sine befaringer registrert at bibliotek-tjenesten har en sentral plass, både gjennom utlån bøker, lydbøker, film og spill.

Sosialt arbeid i Forsvaret

Sosialt arbeid handler om å møte personell med forståelse, innsikt og empati for på den måten å kunne gi hjelp og veiledning dersom dette trengs. Førstegangstjenesten er for mange ungdom deres første møte med en offentlig instans. Dette kan virke usikkert og fremmed og da har man kanskje mange frustrasjoner og behov som må bekreftes. Utøving av sosialt arbeid er en meget viktig side av personellarbeidet i Forsvaret. Det er Velferdstjenesten med dets personell som er satt til å gjøre denne oppgaven og medarbeiderne er godt kvalifisert. Det sosialfaglige personellet består av bl.a. sosionomer, kvalifisert personell med lang erfaring, motivert personell samt også velferdsoffiserer. I dette arbeidet er det viktig med ansatte som er egnet til å jobbe med stønadsbehandling.

Mange vernepliktige trenger økonomisk stønad for å klare å gjennomføre førstegangstjenesten på en god måte. Regelverket gir oversikt over alle de hjelpetiltak Velferdstjenesten kan bidra med som støtte tiltak, stønader og økonomiske tillegg i Forsvaret.

Ombudsmannen sier seg godt fornøyd med hvordan saksbehandlere utøver sitt skjøn. Nemnda opplever under sine befaringer at i samtaler med de vernepliktige gis det gode tilbakemeldinger og ros til saksbehandlernes.

Forsvarets personelltjenester/Velferd er fagmyndighet for Velferdstjenesten i Forsvaret. I dette ligger også ansvaret for saksbehandling av sosialsaker, stønadsaker og klagesaker. Fagmyndigheten har en viktig rolle i å planlegge og å utforme kurs og seminarer for det sosialfaglige personel-

let. Faglig påfyll er nødvendig for den enkelte og også motiverende i en utfordrende jobb. Like viktig som faglig påfyll er det å få møte de enkelte sosialarbeiderne og de får diskutere saker seg i mellom. Fagmyndigheten arrangerer hvert år seminar for sosialsaksbehandlere. Saker kan videre innklages/ankes til Ombudsmannen.

Utfordringer

Sosialkonsulentene finner daglig nye utfordringer gjennom møte med nye mennesker og deres små og store problem. Det skal i tiden fremover jobbes med et bedret saksbehandlingsverktøy for sosialt arbeid. Fra tjenestens side er det et ønske om at de operasjoner som gjennomføres, kan rasjonaliseres og samles på ett sted. Det skal også jobbes med løsninger for å kunne komme i gang med sosialsaksbehandlingen raskere. I dette arbeidet er sosialkonsulentene i dialog med Vernepliktsverket, siden erfaringer viser at de vernepliktige bruker lang tid på innhenting av dokumentasjon. Tjenestereglement for Forsvaret som omhandler saksområdet er forventet oppdatert i 2010. Det er satt ned en arbeidsgruppe med representanter i fra Hær, Sjø og Luft samt Vernepliktsverket. I tillegg skal de vernepliktige være representert med en representant fra vernepliktsrådet.

Institusjonell behandling

FPT/Velferd har hatt ansvaret for saksbehandling vedrørende søknad om stønad til institusjonell behandling (rusmisbruk) i henhold til Forsvarssjefens rusmiddeldirektiv. I 2009 er det innvilget 2 saker om institusjonell behandling. Til sammenligning var det i 2008 fire saker.

Forsvarets hjelpefond

Forsvarets hjelpefond skal yte økonomisk hjelp til vernepliktige mennskaper og lavere befal som har kommet i økonomiske vanskeligheter under tjenesten og hvor forholdet ikke dekkes opp av andre bestemmelser. Det har i 2009 blitt behandlet 9 saker hvorav 6 har fått stønad.

Kantinevirksomheten i Forsvaret

Velferdskantine i Forsvaret har siden 2003 vært drevet av 2 operatører, ISS i Sør-Norge og ESS i Nord-Norge. Begge kontraktene utløp 31. desember i 2009. Arbeidet med å fornye kontraktene ble startet høsten 2008 og det ble besluttet å utlyse hele landet som ett kontraktsområde. I tråd med vedtak fra landskonferansen i 2008 var Vernepliktsrådet med i fokusgruppen som utarbeider anbuds-dokumentene for konkurransen. To operatører valgte å legge inn tilbud, ikke overraskende var det ESS og ISS. ISS vant konkurransen og tiltrer oppdraget som kantineoperatør for hele landet 1. januar 2010.

Gjennom å lyse ut hele landet som ett kantineoppdrag antok velferdstjenesten å kunne spare i størrelsesorden 5-10 millioner kroner årlig i reduserte tilskudd. Etter at konkurransen er gjennomført er det riktige beløpet 9,5 millioner kroner. En innsparing som må kunne sies å være et godt bidrag til å oppfylle den kontrakt FSJ presiserer at Forsvaret har med regjeringen om intereffektivisering og utnyttelse av tildelte ressurser til samfunnets beste.

Innsparingen skal skje uten at tilbudet til kunden forringes. Kantinevirksomhetens største utfordring ligger ikke, slik velferdstjenesten ser det, innenfor den daglige driften av

kantinene, men i behovet for vedlikehold og oppgradering av kantinefasilitetene. Ressursknipe preger også kantinevirksomheten. Det blir stadig vanskeligere å få midler til hardt tiltrengt oppussing og fornyelse av inventarer. I kampen om Forsvarets knappe ressurser blir kantinevirksomheten, blant mange andre, taperen. Imidlertid fører dette til at kantineoperatørene kanskje mer enn noen gang, er innstilt på at kantina skal bety noe for soldaten, at prisnivået ikke øker, at tilgjengeligheten er god og at kantina er et viktig 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, og målsettingen vil være en rettesnor for den fremtidige driften.

Nemnda sier seg enig i fagmyndighetens beskrivelse. Nemnda vil videre tillegge at kantinevirksomheten er av stor og viktig betydning for mannskapene.

Kompetanse/kursvirksomhet i 2009

Ombudsmannen deltar og foredrar på samlinger for velferdstjenesten. I 2009 er det gjennomført to grunnkurs velferd hvor målgruppen har vært nytilsatte i velferdstjenesten og 2-års lærlinger. Kursene er etter hvert godt innarbeidet på Sessvollmoen og er en del av sertifiseringen av personer som bekler stillinger innenfor velferdstjenesten (sertifiseringshuset). I tillegg ble det i 2009 gjennomført et 2 ukers videregående kurs velferd både for sosialfaglig og velferdsfaglig personell. Erfarne sosialsaksbehandlere følger i tillegg opp og gir veldig god støtte og veiledning til nytt personell. Det har i løpet av året vært gjennomført to fagsamlinger for fagledere sosialt arbeid. Når det gjelder fritidsfaglig arbeid har det ikke vært noen fagsamlinger for velferdsoffiserer på over to år. Dette er bekymringsfullt og vil derfor bli gjennomført i 2010. Fagsamlinger innenfor tjenester ansees som svært viktig for å holde i gang en faglig utvikling som er i tråd med den reelle utviklingen av ønsker og behov hos målgruppene.

Internasjonale operasjoner

Afghanistan

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

Stillingen som velferds- og idrettsoffiser i Afghanistan er videreført og har vært besatt av faglig personell fra velferdstjenesten og idrettstjenesten. Fagmyndigheten merker at villigheten blant fagpersonellet er noe mindre. Dette mye grunnet erfaringer fra personellet som har tjenestegjort i Afghanistan. Afghanistan er et omfattende område å levere velferds og idrettstjenester i. Personellet som har tjenestegjort som velferds- og idrettsoffiser opplever stillingens arbeidsoppgaver som krevende slik at de ikke er i stand til å oppfylle alle ønsker og behov som kundene har. Stillingen dekker to viktige fagområder (velferd og idrett) som skal skape trivsel for personellet og derigjennom øke Forsvarets evne til å løse sine oppdrag. Det har vist seg at belastningen ved at bare en person har dette ansvaret blir for stort. Fagmyndighet har gjentatte ganger påpekt behovet for en styrking av fagfeltet i Afghanistan, uten at dette har blitt tatt hensyn til av FOH.

Nemnda har tidligere stilt spørsmål om ikke det i Meymaneh er behov for utvidelser av velferdsfasiliteter. Fagmyndigheten opplyser til Ombudsmannen at den har anbefalt en slik løsning ovenfor FOH.

Tsjad

Når det gjelder velferdstjenesten i Tsjad (Minurcat II) ble det ikke opprettet egen stilling. Norges oppdrag er en del av et FN bidrag og egne ressurser er rimelig sprenget med tanke på stillingshjemler. Konsekvenser er at velferdskontoret ved Sessvollmoen har støttet dette bidraget før og under deployering. Materiellmessig ble det sendt med relativt mye velferds- og idrettsmateriell og tilbakemeldinger fra enkeltpersoner som har tjenestegjort i Tsjad har vært positive. Assisterende S1 i styrken har hatt det overordnede ansvaret for velferd og idrett.

Faglig kontroll - utland

For fagmyndigheten er det et problem at den ikke gis muligheten til å foreta en faglig kontroll av tjenesten ute. Nemnda påpeker at i følge retningslinjene for besøk i Afghanistan er de som har et fagansvar som skal prioriteres for slike besøk.

Årsrapportering og faglig kontroll

Velferdstjenesten gjennomførte i 2009 3-tre faglige kontroller av velferdstjenesten ved avdelinger i Nord-Norge og i Sør-Norge. Dette er færre en planlagt.

Kontrollene har til hensikt å kontrollere velferdstjenesten opp mot de krav som Tjenestereglement for Forsvaret fastsetter og gi faglig veiledning og rådgiving ovenfor velferdspersonell og RSF/DIF sjefer. Fagmyndigheten møter også representanter for TMO på stedet. Kontrollene i 2009 viser at velferdstjenesten generelt holder et høyt nivå. Det er imidlertid noe variasjon i hvilke tjenester som leveres. Dette må ses i sammenheng med både økonomi og personellsituasjonen. Nemnda merker seg at velferdstjenesten søker å sikre et tilnærmet likeverdig velferdstilbud for vernepliktige mannskaper. Nemnda merker seg videre som negativt at velferdskontoret ved en så stor avdeling som Rygge flystasjon har begrenset mulighet til å drive god utvikling av tilbudet, så lenge et nytt velferdsbygg ennå ikke er reetablert etter brannen i 2006.

Kontrollene viser også i år at RSF-avdelingene mottar budsjettmidler sent i budsjettåret, noe som gjør planleggingen av velferdstilbudene vanskelig. Budsjettsituasjonen varierer noe fra FLO base til base, men må betegnes som anstrengt. Nemnda vil påpeke et etterslep som etter hvert er oppstått på driftssiden, både hva gjelder vedlikehold, nyanskaffelser og utskiftning av materiell.

I følge fagmyndigheten bekrefter kontrollene nødvendigheten av at vernepliktige mannskaper fortsatt må gis muligheter til å tjenestegjøre som velferdsassistenter. Velferdstjenesten gir overfor Ombudsmannen uttrykk for at de ser med bekymring på de signalene som blant annet TMO forfekter med å ville fjerne velferdsassistenter som "grå stillinger". FPT har valgt en litt annen tilnærning og har tatt initiativ ovenfor FST/P for å få i gang en utredning av assistentutdanningen. Dette arbeidet ser ut til å få en prioritet i 2010.

Familierettet arbeid

Ansatte og familier var fra 2008 en del av velferdstjenestens definerte målgruppe. Dette som følge av strategisk plan for velferdstjenesten for perioden 2008 – 2012. Det er allerede etablert flere tiltak påstartet som ledd i økt familierettet arbeid og arbeidet har utviklet seg noe i løpet av 2009. Fagmyndighet velferd (FPT/VE) er nå en del av sentralt familieforum (observatørstatus).

En FST ledet arbeidsgruppe har revidert familiedirektivet og dette ble gjort gjeldende fra 1 april 2009.

Fagmyndigheten har i 2009 også bidratt i utviklingen av en veiledning til familiedirektivet.

Den store utfordringen har vært og er fortsatt manglende eller uklare hjemmelsgrunnlag for en rekke av tiltakene innenfor familiepolitikken. Spesielt gjelder dette tiltak som ligger i gråsonen mellom å være personellpolitiske tiltak og tiltak som innebærer en personlig vinning for den enkelte og således må oppfattes som innberetningspliktig i forhold til skattemyndighetene. Veiledningen gir enkelte svar på dette, og gir således enkelte føringer også for velferdstilbudet til ansatte med familier. En del arbeid gjenstår imidlertid før dette kan integreres som del av velferdstjenestens totale velferdstilbud.

VOKSENOPPLÆRINGEN

Nemnda besøkte i desember 2009 Forsvarets Høgskole, for å få en gjennomgang og orientering om Voksenopplæringens (VO) plass og rolle.

Fra 1. januar 2006 ble Voksenopplæringen i Forsvaret innlemmet i Forsvarets skolesenter (FSS) etter gjennom femti år å ha hatt ulike former av tilknytning i Forsvaret. Det var bred intern enighet om at dette ville være en god ordning, fordi VO dermed ville bli del av et skole- og kompetansemiljø. VO ble først organisert under Forsvarets kurscenter (FKS) sammen med blant annet Forsvarets studiesenter (FS) og Forsvarets fjernundervisning (FFU). Fra 1. februar 2009 ble FSS omorganisert til Forsvarets høgskole (FHS), og VO og FS dannet en ny avdeling ved FHS kalt "Avdeling for sivil utdanning" (ASU). Etter en omfattende dialog med blant annet VOs målgrupper fikk ASU nytt navn fra 1. januar 2010; "Forsvarets kompetanse- og utdanningscenter" (Fokus).

Året 2009 har vært preget av konsolidering, omstilling og nytenking. At VO ble en del av FHS gjennom ASU, bød på muligheter, men også utfordringer. Med nyorganiseringen ble det kortere av-stand til ledelsen ved FHS og i Forsvaret. VO fikk på denne måten styrket sin mulighet til å bli hørt. I en tid med strenge prioriteringer i forsvarssektoren, og med et tydelig fokus på den spisse enden, er det ikke noen selvfølge at VO skulle få prioritet. Det har man imidlertid langt på vei lyktes med, blant annet ved at VO har lagt vekt på forvaltningsarbeid, gjort en del mindre endringsgrep i produksjonen og ved å ha fokus på en større del av personellet enn bare vernepliktige.

VO har fått et stort ansvar for gjennomføring av tilleggsundervisning og eksamen i forbindelse med de studiepoeng-givende emnene i grunnleggende soldatutdanning (GSU). Gjennom akkrediteringsordningen ved FHS kan studiepoengene gis direkte etter avlagte og beståtte eksamener. Dette er en stor fordel, og det bidrar til å gi VO status og tyngde som en kompetanseorganisasjon i Forsvaret.

De øvrige avdelinger ved FHS besitter høyt utdannet personell og stor kompetanse innenfor ulike fagområder. Gjennom samhandling og samarbeid med disse miljøene vil ASU kunne få tilgang til kompetanse som det er både dyrt og komplisert å skaffe eksternt. Samtidig besitter ASU selv høy kompetanse innenfor de studieforberedende og yrkesrettede fagene og kan således bidra med dette i det totale tilbudet ved FHS. Til sammen utgjør dette et helhetstilbud for flere ulike personellgrupper i Forsvaret.

For VO innebar det en utfordring, eller en mental omstilling, å komme inn under FHS fordi det medførte en sterkere opplevelse av å bli mer styrt enn tidligere. En mer krevende utfordring er knyttet til at PET nr. 12/05, utgitt av Forsvarsdepartementet, førte til en endring i VOs formålsparagrafs punkt om målgrupper. Det står fast at vernepliktige utgjør primærmålgruppen, men det fremholdes også at de øvrige grupper i Forsvaret skal ha et tilbud gjennom de avsatte VO-midlene - "om nødvendig" gjennom tilføring av midler. Disse formuleringene kan tolkes på ulike måter.

Grunnlaget for VO-virksomheten er nedfelt i Tjenestereglementet for Forsvaret (TfF) 4-14 fra 1987. Styringsdokumentene for VO kan synes utdaterte og med de mange endringer i Forsvarets størrelse og struktur utgjør TfF 4-14 neppe et tilstrekkelig grunnlag for virksomheten. Nemnda har fått opplyst at Forsvaret er i ferd med å utarbeide et nytt regelverksdirektiv som gir mulighet til å utforme et signere regelverk på lavere nivå. I 2009 ble det tatt initiativ overfor Forsvarsdepartementet med sikte på å få utarbeidet nye styringsdokumenter.

Som en oppsummering må det likevel slås fast at de mulighetene som ligger i å kunne utvikle seg som kompetanseavdeling innenfor FHS' ramme overskygger de utfordringer som innlemmelsen har medført. Det nye Fokus, som en tung kompetanseaktør ved FHS med tilbud til mange ulike personellgrupper, vil være en etterspurt og nødvendig avdeling i Forsvaret.

Administrative tiltak

ASU hadde i 2009 et budsjett på 85 mill kr og en OPL på 42. Avdelingens ledelse var i annet halvår 2009 midlertidig lokalisert i Indre Troms, et av de største nedslagsfelt hva angår målgrupper.

I lys av endringene i Forsvaret har ASU i 2009 lagt ned rektoratene på Jørstadmoen og Værnes. Det som er igjen av målgrupper på Jørstadmoen, blir betjent fra kontoret på Rena. Målgrupper i Trøndelag betjenes nå fra kontoret på Ørland, som er forsterket med en inspektørstilling. Rektorstillingene på Jørstadmoen og Værnes er nedlagt og tatt ut av Voksenopplæringens OPL. ASUs ledelse har i løpet av 2009 midlertidig fått besatt stillingen som rådgiver, noe som har bidratt til å forsterke forvaltningsarbeidet i organisasjonen. Som en følge av oppnådd pensjonsalder er det gjort flere nye tilsetninger i løpet av året. I området VO-Nord er det tilsatt tre nye rektorer og tre nye uv-inspektører. Kvinneandelen i ASU er nå på rundt femti prosent.

Produksjon

Karriereveiledning var i 2009 et av satsningsområdene for ASU. Mange av dem som er inne til førstegangstjeneste eller er i Forsvaret på kortere og lengre kontrakter, er usikre på hva de vil satse på, det være seg utdanning eller arbeid. ASU er i denne sammenheng blitt et verktøy i

Forsvaret gjennom et forsterket fokus på veiledning og karriereplanlegging, og gjennom å legge individuelle behov til grunn for påfyll av kompetanse. Fra 2008 til 2009 har ASU opplevd en meget sterk økning i antall veilednings- og karrieresamtaler. Det har vært avholdt ca. 3000 veiledningssamtaler, og over 2000 personer har vært inne til karrieresamtaler, noe som er en tredobling sammenlignet med året før.

Fokus har et sterkt ønske om å bli oppfattet som en seriøs kompetanseaktør i Forsvaret. I den forbindelse prøver man å rendyrke "kompetansespolet". Aktivitetene til FOKUS skal i henhold til formålsparagraf og overordnede føringer være jobbrelaterte. Avdelingen har derfor etablert en dialog med Tillitsmannsordningen (TMO) og Velferdstjenesten med sikte på å kunne overføre noen av de populære, men mer hobbypregede kurstilbudene over til velferden. Dette blir i første omgang løst gjennom lokale drøftinger, men man håper at ordningen kan bli fast i løpet av 2010. Med dette oppnås en opprydding av oppgaver, samtidig som organisasjonen kan tilpasses realistiske økonomiske og personellmessige rammer.

Ordningen med studiepoenggivende emner i grunnleggende soldatutdanning bidrar til å gi vernepliktige økt status og synes å være kommet inn i et riktig spor. Til eksamensavviklingen i desember 2009 var det dobbelt så mange som møtte som på samme tid året før. I tillegg fikk man nye og oppdaterte lærebøker i alle tre emnene "Etikk og militærmakt", "Jus og militærmakt" samt "Kropp, bevegelse og energi". Strykprosenten er imidlertid fortsatt altfor høy, og det skal iverksettes tiltak for å oppnå forbedringer ASU mener selv at deltakelsen kan økes og strykprosenten reduseres. Fokus har ansvaret for tilleggsundervisning, eksamensavvikling og evaluering, mens avdelingene står for grunnundervisningen. ASU har registrert en positiv tendens i de største hæravdelingene, spesielt der hvor avdelingene legger til rette for både undervisning og eksamen. Ordningen er i ferd med å bli bedre kjent, og det er en tydelig økt interesse for den blant soldatene, noe som korresponderer med Ombudsmannens spørreunder ved avdelingen i forbindelse med TMO-kurs.

Den nordligste eksamen ASU har arrangert, er ved GSV, den sørligste ombord KNM Fridtjof Nansen utenfor Somalias kyst. At kandidater uten generell studiekompetanse også kan ta eksamen og sette aktuelle studiepoeng "på vent", er en positiv ordening som må antas å ville øke deltakelsen.

Nemnda registrerer at det fortsatt er yrkesfaglige og bransjerettede kurs de mest populære blant de vernepliktige. ASU tilbød imidlertid i 2009 også et bredt og omfangsrikt studietilbud til de målgrupper som ønsker kompetanseheving opp til og med høyskolenivå. Fra 2010 arbeider Fokus med å legge om kursen slik at man i større grad kan tilby kurs og kompetanse basert på individuelle behov og den enkeltes kompetanseplan.

På høyskole-/universitetsnivå ble det i 2009 gjennom ASU produsert ca. 12 000 studiepoeng, herav 10 000 innenfor de tre nevnte emnene "Etikk og militærmakt", "Jus og militærmakt" og "Kropp, bevegelse og energi". De øvrige poengene er gitt innenfor andre høyskoleemner. Denne produksjon av studiepoeng tilsvarte i 2009 ca. 200 helårsstudenter med 60 studiepoeng hver.

På nivået videregående skole er det fortsatt stor etterspørsel etter å ta opp fag, spesielt innenfor studieforberedende emner. Utdanningsprofilen til de ungdommer som er inne til tjeneste, er nå slik at rundt 30 prosent ikke har fullført videregående skole fullt ut, ca. 35 prosent har fullført generell studiekompetanse, mens de resterende 35 prosent har fagbrev. De som ikke har fullført, har enten strykfag, "hoppet av" underveis eller mangler læretid. Om lag 1200 av de vernepliktige har gått på studieforberedende kurs, mens et betydelig færre antall har tatt ny eksamen. Innen yrkesfaglig studieretning er det over 10.000 som har gått på kurs ved ASU. Her er sertifisert opplæring innen fagene truck, kran, masseforflytning samt ulike førerkort de mest populære. Noen tar flere kurs.

Evalueringer

Virksomheten til ASU og Voksenopplæringen er blant annet blitt evaluert av primærmålgruppen; de vernepliktige. TMO har i 2009 gjennomført en egen spørreundersøkelse blant sine tillitsvalgte om hvordan VO-tilbudet oppleves. I denne undersøkelsen kommer organisasjonen forholdsvis godt ut. De spurte er i store trekk fornøyd med både markedsføring og tilbud. Unntaket er hvor VO ikke har fast bemanning.

Spesielt ble tilbudet ved Ørland hovedflystasjon og ved Kystvakta Nord ansett som lite tilfredsstillende. Det er på begge steder tatt grep for å bedre forholdene, blant annet gjennom økt bemanning på Ørland og fast tilstedeværelse på Sortland. Vernepliktsundersøkelsen, som årlig gjennomføres av Forsvarets mediesenter, har også flere spørsmål som gjelder virksomheten til VO. Den siste undersøkelsen – som omfatter soldater som var inne i 2008 og som er intervjuet etter endt tjeneste i 2009 (del 3) – konkluderer med at informasjonen om VO før innrykk er til dels svært dårlig (del 1). Her er det et stort forbedringspotensiale. Samme undersøkelse viser at rundt 80 prosent av de spurte er fornøyd med tilbudet om yrkes- og studieveiledning, mens 60 prosent har deltatt på kurs i VO-regi (del 2). Det er likevel interessant at om lag 60 prosent av de spurte mener tilbudet de fikk mens de var inne, har hatt en positiv innvirkning på deres kompetanse i forhold til jobb eller utdanning i etterkant. Forsatt viser vernepliktsundersøkelsen generelt at primærmålgruppene har begrenset med tid til sivil kompetanseheving i en svært krevende hverdag.

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 kurs-senter (FKS). VO synes dermed å få en solid og riktig forankring for å kunne bidra best mulig til sivil utdanning og kompetanseheving for hele Forsvaret. Nemnda ser de utfordringer som finnes ved enkelte tjenestesteder og ved avdelinger med assymetrisk tjenestemønster og spesiell tjenestebelastning. Nemnda merker seg at det arbeides systematisk for å tilpasse tilbudene i forhold til dette.

SANITETSTJENESTEN

Forsvarets sanitetstjenester har også i 2009 vært gjennom et krevende år. Pågående operasjoner krever mye av begrensede personell- og økonomiske ressurser. Hovedfokus for sanitetstjenesten gjennom året har vært leveranse av et feltsykehus til FN operasjonen i Tsjad og kontinuerlig leveranse av sanitetstjenester til NATO-operasjonen i Afghanistan. De hjemmebaserte helsetjenestene driver i stadig større utstrekning understøttelse av operasjoner i utlandet. Dette slår ut i stadig større fokus på seleksjon og forberedelse av avdelinger på vei ut i operasjoner og på at personellet utgjør en ressursbrønn for leveransene til operasjoner i utlandet.

Så langt nemnda kan bedømme det, har operasjonene i utlandet hatt en tilfredsstillende dekningsgrad av helsepersonell gjennom året. Sanitetstjenesten har gjennom oppsettingen i Tsjad og den kontinuerlige tilstedeværelsen i Afghanistan skaffet seg betydelig erfaring. For at sanitetstjenesten skal videreutvikles i riktig retning er det etter nemndas oppfatning viktig at tjenesten har langsiktige og forutsigbare rammer. Nemnda merker seg også at det er inngått avtale mellom Forsvarsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet om helsetilsynsordning for sanitets-tjeneste i utlandet.

Sanitetstjenesten ved operasjoner

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 2009 hatt operative sanitetsleveranser til en rekke avdelinger i ISAF i Afghanistan og FN operasjonen MINURCAT i Tsjad. Saniteten har også levert sanitetsavdelinger på høy beredskap for andre mulige operasjoner. Forsvaret har i en årrekke hatt store utfordringer knyttet til leveranse av helsepersonell til oppsettingene. En grunn for dette er at Forsvaret i stor grad har vært avhengig av å rekruttere dette personellet fra det sivile helsevesen. Forsvaret har jobbet både med langsiktige og kortsiktige tiltak for å minimalisere problemer knyttet til rekrutteringsutfordringen. Nemnda registrerer at Sanitetstjenesten mener å ha sett en begynnende effekt av disse tiltakene. Operasjonene i utlandet i 2009 har hatt en tilfredsstillende dekningsgrad av helsepersonell.

ISAF

Sanitetstjenesten for de norske styrkene i Afghanistan 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.

De norske mobile styrkene støttes under operasjoner av en liten sanitetsenhet som har til hensikt å tilby førstelinjes medisinsk behandling og førstehjelp når det trengs. Evakuering av eventuelle pasienter kan enten skje med militære ambulanser eller med ambulanshelikopter (NAD). Heli-

kopterenheten har i 2009 vist seg å ha stor operativ betydning for personellens sikkerhet og deres innsats har reddet flere menneskeliv. For å redusere risiko og ivareta eventuelle pasienter, er det etablert et lite feltsykehus (ROLE 2) med en minimumsbemanning som opererer fra fast infrastruktur i PRT-leiren i Meymaneh. Norge har inngått et samarbeid med Makedonia om leveranse av kirurgisk team til den norske ROLE 2 enheten i Meymaneh.

MINURCAT

Norge stilte i 2009 et stort feltsykehus (LEVEL 2) til FN operasjonen MINURCAT i Tsjad. Sykehuset har vært støttet av et mindre serbisk bidrag. Forsvarets sanitet har hatt et koordinerende styrkeprodusentansvar for denne leveransen og betydelig ressurser har blitt benyttet for å stille denne leveransen. Til tross for store logistiske utfordringer for å understøtte dette sykehuset har erfaringene fra Tsjad vært meget positive og viktige for å videreutvikle sanitetssystemet i Forsvaret.

Personell og kompetanse

Forsvarets høye aktivitetsnivå har medført at et stort antall sanitetspersonell er deployert til enhver tid. Antallet stadig tjenestegjørende sanitetspersonell er svært begrenset og etter FSAN's oppfatning ikke tilstrekkelig til å kunne opprettholde en forsvarlig hvileperiode mellom oppdrag. Aktiviteten i utlandet skal balanseres mot strengt nødvendig aktivitet hjemme i Norge. Sanitetstjenesten har i en årrekke jobbet for å dreie mer av sin virksomhet over mot operative leveranser. Dette har medført at administrativt personell og personell i støttefunksjoner hjemme i Norge nå er kraftig redusert og i enkelte tilfeller under det som må betegnes som et absolutt minimum. Med det trykk som er på sanitetstjenestene, synes det for nemnda at antall sanitetspersonell ikke er proporsjonalt med den økte aktiviteten.

Forsvarets sanitet bruker store ressurser på rekruttering av sivilt medisinsk fagpersonell for å bemanne deployerte avdelinger. Forsvaret har etter de to siste årene gjort en rekke tiltak på både kort og lang sikt for å styrke rekrutteringen av medisinsk personell. Et samlet sanitetsmiljø i Forsvaret har fremmet en ny strategi for rekruttering av militært akademisk helsepersonell. Hovedintensjonen i denne strategien er å sikre en forutsigbar tilgang til nøkkelpersonell ved operative avdelinger og til sanitetsleveranser i operasjoner. 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 insentiver, 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. Det operative miljøet som sanitetstjenesten skal leveres i, krever at helsepersonellet har større grad av militær profesjonalitet enn dagens ordning med rekruttering fra sivile miljøer gir rom for.

For å øke tilgjengeligheten på enkelte 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. Nemnda ser at det arbeid som var i full gang for dette i 2008, ikke er fullført og at stramme årsverksrammer ikke har gjort det mulig å utvide antall personell tilsatt på denne ordningen i 2009. De erfaringene som er gjort så langt med denne ordningen er imidlertid udelt positive og har bidratt til en helt annen forutsigbarhet for Forsvaret enn hva som var tilfelle tidligere. Nemnda regner med at arbeidet med dette fortsetter i 2010.

Materiell og investeringer

Forsvaret har de siste årene startet opp en rekke investeringsprosjekter for å modernisere materiellsystemene som skal understøtte operative sanitetsleveranser. En rekke av disse materiellprosjektene har allerede blitt levert, noe som spesielt har styrket den materiellmessige evne til å levere ROLE 2 landbasert sykehuskapasitet. Det har i slutten av 2009 kommet et krav om en vesentlig reduksjon i investeringsporteføljen for Forsvaret og også sanitetsmiljøets prosjekter. Det er i skrivende stund litt for tidlig å konkludere på hvilke konsekvenser dette vil få. Nemnda vil følge dette opp gjennom møter/befaringer med Sanitetstjenesten.

Sanitetsmateriellet som er anskaffet de senere årene er høyteknologisk og topp moderne. Materiellet krever et godt vedlikeholdsapparat for ikke å bli ødelagt og for å opprettholde en tilfredsstillende beredskapsstatus. Forsvaret har et betydelig forbedringspotensial i å sikre forsvarlig forvaltning av dette materiellet, først og fremst gjennom å sette av personellressurser og vedlikeholdsmidler som står i samsvar med materiellets verdi.

Ressurser

For at sanitetstjenesten i Forsvaret skal kunne fungere er man avhengig av en stabil og forutsigbare ressurstilgang. St.prp. 48 (2008) og Forsvarets strukturutviklingsplaner er ment å gi denne forutsigbarheten. Sanitetstjenesten har meddelt at man pga ubalanse mellom oppgaver og midler i 2009 og ved inngangen til 2010 vært nødt til å fravike deler av denne. Planlagte investeringsprosjekt, driftsprofil og årsverksrammer henger nøye sammen. Helsepersonell er en ettertraktet personellressurs både i annen offentlig virksomhet og i privat næringsliv. Manglende langsiktighet i planverk og ressurstilgang rammer sanitetsmiljøet spesielt kraftig. Forsvarets investeringsbudsjett har i tilstrekkelig grad vært dimensjonert for å muliggjøre investering til planlagte operative kapasiteter. 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 vært særdeles utfordrende, herunder økonomiske midler og årsverksrammer til personell.

Allmennhelsetjenesten

Tradisjonelt har allmennhelsetjenesten i Forsvaret hatt som primæroppgave 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 økt 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 styrkning av denne tjenesten. Effektiviseringskrav som følge av samling av allmennhelsetjenesten i FSAN og sviktende rekruttering av Vernepliktig Akademisk Befal (VAB) har forsterket ubalansen ytterligere. Det vil være behov for å benytte flere stillingshjemler i allmennhelsetjenesten dersom etterspørselen skal imøtekommes og sanitetspersonellets krav til forsvarlig arbeidsmiljø skal ivaretas.

Stramme årsverksrammer, kombinert med store rekrutteringsutfordringer og høyt press på deltagelse i internasjonale operasjoner, har gjort det vanskelig å holde en balansert bemanning på alle stedene allmennhelsetjenesten har aktivitet. Løsningen så langt har vært å flytte helsepersonell mellom installasjonene for å ta unna "helsekøen" der behovet er størst til en hver tid, samt noe innleie fra sivile ressurser. Kostnadene ved "pendlingen" og innleie er imidlertid høye og belastes driftsbudsjettet, noe som har gått utover planlagt vedlikehold og utskifting av utstyr.

Arbeidet med håndtering av den pandemiske influensaen A (H1N1) ble også vært en stor ekstrabelasting for allmennhelsetjenesten i 2009. De fleste av Forsvarets sykestuer er ikke lenger dimensjonert for døgkontinuerlig drift. For å begrense smittespredningen ble det imidlertid behov for å opprette og drive døgkontinuerlige "isolasjonsavdelinger" flere steder i landet. Dette har vært mulig pga en enorm dugnadsinnsats fra personellet i allmennhelsetjenesten og en stor grad av mobilitet av personellet som er tilknyttet denne avdelingen. Nemnda foretok befaringer til avdelinger i Nord-Norge i løpet av perioden og besøkte sykestuer.

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 utvalgundersøkelser blir alle tannhelsemessige forhold kartlagt i detalj noe som er en forutsetning for prioritering av ressurser. Data på undersøkelsen gjennomført i 2009 viser at sykdomsbildet i forhold til karies (tannråte) 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 personellet og strenge prioriteringer. 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 stressmestringsteam rundt om i landet der det er militære styrker og/eller befolkningsentra. 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 godt tilbud ønsket Forsvarsdepartementet (FD) å styrke KPS med 15 nye stillinger fra 2008. Nemnda registrerer at manglende realisering av den planlagte årsverksveksten for FSAN har ført til at rekrutteringen av deler av dette personellet ikke er skjedd, men "er blitt satt på vent".

Nemnda vil understreke at for å sikre både tjenestegjørende og veteraner et faglig godt tilbud, må den planlagte styrking av KPS fortsettes. Levekårsundersøkelsen som i 2009 ble foretatt av FAFO i regi av Veteranforbundet SIOPS (Skadde i Internasjonale Operasjoner) understreker dette. 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 etter internasjonale operasjoner.

Tilsyn

11 desember 2009 ble det undertegnet en avtale mellom Helse og Omsorgsdepartementet og Forsvarsdepartementet om tilsyn av helsetjenestene i Forsvaret. Den nye avtalen gjør at tilsynsansvaret også skal gjelde for sanitetstjenesten ved operasjoner i utlandet. Denne ordningen rakk ikke å komme i gang i 2009, men vil få betydning når dette kommer i drift i løpet av 2010.

Helse, Miljø og Sikkerhetsarbeid

Forsvarsstaben, FST/P/AG/HMS, er fagmyndighet for Forsvarets HMS-arbeid. FPT/HMS (Forsvarets Personell-tjenester) er FSTs utøvende ledd med fagansvar mot Forsvarets organisasjon innen definerte områder.

Årlig utarbeides handlingsplan for HMS. Denne vedtas i Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU). Innrapportering til Ombudsmannen for Forsvaret bygger på vedtatt HMS-handlingsplan for 2009.

FHAMU

Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg gjennomførte 7 møter i 2009, 5 ordinære samt 2 ekstraordinære arbeidsutvalgsmøter, ett knyttet til oppfølging av arbeidstilsynets pålegg ifm arbeidsbelastning, og ett knyttet til omstillingen (FRI-FLO). I sum tydeliggjør dette det relativt høye aktivitetsnivået innen HMS-relaterte saker i Forsvarets sentrale ledelse, blant organisasjonene og i verneapparatet.

FHAMU har i løpet av året hatt ubalanse mellom oppgaver og ressurser, overtidsbruk og Forsvarets HMS rapporterings- og styringssystem DIALOG samt Inkluderende arbeidsliv (IA) på agendaen.

Andre større saker tatt opp i FHAMU 2009 var Forsvarets

helse- og medarbeiderundersøkelse og arbeidsbelastningen på vernepliktige (VPL), rapportering av gjennomførte HMS-revisjoner ute ved DIFene (driftsenhetene) og utredning av felles BHT for Forsvaret. I tillegg har FHAMU behandlet saker vedrørende arbeidsmiljøkonsekvenser ifm innføring av ny teknologi, rusforebyggende arbeid, selvmordsforebyggende arbeid, sertifiseringsordningen innen HMS samt HMS-opplæring integrert i FHS utdanningsprogrammer.

Forsvarets rapporterings- og styringssystem innen 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. Til hjelp er det etablert et såkalt Dialog-program: Forsvarets internettportal (intern):

- o Basis tjenester for å levere informasjon om HMS statusen i Forsvaret på og mellom nivåer basert på Forsvarets organisatoriske struktur.
- o Egenskaper gjør det mulig å variant- begrense systemer med tilsvarende løsninger samt tilpasse der det er særlige behov.
- o Inneholder hendelsesrapportering og saksbehandling av:
 - o Person skader
 - o Nesten ulykke
 - o Avvik
 - o Positiv hendelse
 - o Materielle skader (nummerisk oversikt)
 - o Miljø skader (nummerisk oversikt)

Systemet er i kontinuerlig utvikling. Videreutvikling skal kommuniseres og samarbeides med gjennom etablerte ressursgrupper. Ressursgruppene skal representere nødvendig fagkompetanse. Ressursgrupper skal inneholde personell fra brukerne, vernetjenesten og organisasjonene. Sikkerhetsansvarlige i DIFene skal danne en egen ressursgruppe som spesifikt skal se til at sikkerhetsperspektivet ivaretas. Ressursgruppene skal koordinere og samarbeide seg i mellom.

Det er i 2009 vedtatt at HMS skal integreres i fellesfagene grunnleggende befalsutdanning (GBU), det betyr at fra 2010 vil grunnkurs i HMS implementeres i de første ukene av utdanningen for de kommende befalelevener. På grunnleggende offisersutdanning (GOU), vil HMS i lederrollen inngå som en del av utdanningen, og på videregående offisersutdanning (VOU), stabsstudiet, skal HMS i arbeidsgiverrollen inngå som tema. Å ta HMS inn som en del av den generelle lederutdanningen, vil etter nemndas oppfatning bidra til å skape et bredere fundament og utvidet forståelse for helse, miljø og sikkerhet blant fremtidens ledere i Forsvaret.

Det utvikles og avholdes mange kurs innen HMS, for eksempel styrings- og rapporteringssystemet, selvmordsforebygging, inkluderende arbeidsliv samt HMS grunnkurs for TMO. I tillegg gjennomføres utstrakt HMS-informasjons-, og rådgivningsvirksomhet, som også bidrar til økt HMS kompetanse i Forsvaret.

HMS-revisjoner

Revisjonene er hjemlet i Arbeidsmiljøloven og HMS forskriften, hvor Forsvarssjef er gitt tilsynsmyndighet.

HMS-revisjon er et 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. Det ble gjennomført ni HMS-revisjoner i 2009.

Psykososialt arbeidsmiljø

I tillegg til de fysiske arbeidsmiljøforhold legger Forsvaret stor vekt på det psykososiale arbeidsmiljøet. For 2009 har hovedfokuset vært rusforebyggende arbeid, selvmordsforebyggende arbeid, samt forhold avdekket i Forsvarets medarbeiderundersøkelse

Rusforebyggende arbeid i Forsvaret – 2009

Fokuseringen i det rusforebyggende arbeidet 2009 har hovedsakelig vært på slutføring av revisjon, samt planlegging og implementering av det nye rusmiddeldirektivet. Revisjonen ble avsluttet sommer 2009 og det nye direktivet "Direktiv for Forsvarets rusforebyggende arbeid" ble iverksatt 1. oktober 2009. Første kurs mht opplæring i direktivet gjennomføres i 2010.

Selvmordsforebyggende arbeid – Forsvaret 2009

Direktiv for utdanning i selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret av 1995, ble endret til "Bestemmelser for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret m/veiledning". Dette ble iverksatt i 2009.

Kurstilbudet "Førstehjelp ved selvmordsfare" har vært en etterspurt utdanning også i 2009. Det ble gjennomført hele syv kurs. For å dekke behovet for kurs ble det også utdannet fem nye kursledere.

Grønn linje 2009

"Kirkens SOS Årsrapport" for 2009 er ikke lagt frem enda, men det ser ut til at henvendelser og trender er på omtrent samme nivå som i 2008. Mange av samtalene som kommer inn er alvorlige, noe som underbygger behovet for en krisetelefon og at krisetelefonen fungerer etter intensjonene. Det er også i 2009 gjennomført en vellykket informasjonskveld i Forsvaret for de frivillige medhjelpere fra Kirkens SOS.

Medarbeiderundersøkelsen

Det er gjennomført to mindre medarbeiderundersøkelser i Forsvaret vinteren og høsten 2009. Spørreundersøkelsene, som var like, fokuserte på belastning og stress. Det ble rapportert om høyere gjennomsnittlig belastning i 2009 sammenlignet med året før, mens resultatene var ganske like for begge undersøkelsene i 2009.

Det er særlig operative driftsenheter (DIFer) som melder om høy belastning, men det forekommer også i enkelte avdelinger i andre DIFer.

Nemnda er gjort kjent med at Forsvaret er i ferd med å utarbeide administrative bestemmelser for oppfølging av registrert arbeidstid og arbeidsbelastning i Forsvaret. Innen virksomhetsplanlegging er det i utkastet beskrevet at følgende faktorer skal vektlegges i forbindelse med styringsdialogen, utarbeidelse av virksomhetsplaner og rettelser og tillegg på alle nivå:

Overtid, arbeidstid og samlet tid skal planlegges gjennomført innenfor rammen av de begrensninger som følger av arbeidsmiljølov eller forskrift gitt i medhold av Arbeidsmiljøloven. Der hvor Forsvaret har etablerte unntak fra kapittel 10 til Arbeidsmiljøloven, skal aktiviteten planlegges gjennomført innenfor de vernekrav som da gjelder. Risikovurdering av personellens subjektive oppfatning av arbeidsbelastning, herunder resultatet av kartlegginger fra medarbeiderundersøkelser og lignende undersøkelser.

Inkluderende arbeidsliv

Nemnda har i likhet med Forsvarets Hovedverneombud tidligere tatt opp spørsmål rundt sykefravær. Så langt nemnda kan se satser Forsvaret mye på å etablere et godt sykefraværarbeid hvis formål er så tidlig som mulig å hindre svekket helse og slik fremme den enkeltes muligheter for et langt yrkesliv i Forsvaret. Det jobbes kontinuerlig med å forbedre oppfølgingsrutiner, sykefraværstatistikker, kunnskapen til ledere samt andre forhold som kan øke kvaliteten innen dette arbeidet. I siste 10 år har Forsvaret hatt et relativt stabilt sykefravær på mellom 3,5-4,5%. Under befaringer møter nemnda også avdelinger med høy intensitet og lavere sykefravær.

I 2009 ble IA-arbeidet avsluttet som prosjekt og implementert i Forsvarets HMS- og verneorganisasjon. Et godt IA-arbeid synes avhengig av å bygge på en organisering som øker sjansen for måloppnåelse og positivt omdømme. I praksis betyr dette at flest mulig arbeidstakere må oppleve å kunne påvirke IA-arbeidet, samt at dette arbeidet faktisk har en effekt. For å sikre påvirkning, ble det i 2009 etablert Lokale IA-utvalg (LIA) som underutvalg til AMU på DIF-nivå.

Det er også etablert et eget råd under FHAMU (Forsvarets Hovedarbeidsmiljøutvalg) benevnt som "Råd for inkluderende arbeidsliv i Forsvaret", noe som etter nemndas mening medfører at IA-arbeidet er godt forankret i sentrale ledelsesorgan. Videre opprettholder Forsvaret rollen IA kontakt både lokalt og sentralt. Dette er viktig, siden IA-kontaktene i mange avdelinger blir mye benyttet som "ekspertes" innen IA-team, fraværsoppfølging, kontaktledd mot NAV og lignende. I sum synes det som om denne organiseringen av det fremtidige IA-arbeidet gir et økende fokus på IA-relaterte forhold.

DISIPLINÆRSITUASJONEN

Refselser i Forsvaret i 2008

Ombudsmannen har gjennomgått Generaladvokatens årsrapport for refselseskontroll for 2008. Nemnda vil, etter å ha gjennomgått rapporten, uttrykke fortsatt bekymring at også nå, i likhet med de nærmest foregående år, avgis rapporten senere enn den burde. Dette skyldes ikke Generaladvokaten, men kommer av sen innrapportering av refselsers 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 kontrollleksemplarer til krigsadvokatene som gir sine merknader tilbake til vedkommende sjef. Denne skal deretter sende månedens kontrollleksemplarer med

alle merknader til Generaladvokaten og skal spesielt opplyse om hvilke tiltak som er iverksatt. Generaladvokaten gir deretter sin uttalelse til de respektive generalinspektører.

General- og krigsadvokatenes funksjon vedrørende avdelingenes utøvelse av disiplinærmyndigheten er å påse at refsedes rettssikkerhet er ivaretatt. Dette skulle ideelt sett begrenset seg til en kontroll av refsende sjefs rettsanvendelse, altså at den ilagte refselsen er i overensstemmelse med et gyldig og anvendelig rettsgrunnlag.

Den største utfordringen synes imidlertid å knytte seg til selve innrapporteringsrutinene, både hva angår ilagte refselsler, men i særlig grad såkalte nullrefselsler, det vil si meldinger om at refselsler ikke er ilagt ved en avdeling i angjeldende periode. Dersom avdelingen ikke innrapporterer nullrefselsler, vil det være umulig for kontrollinstansen å vite om manglende innsending av kontroll-eksemplar skyldes at det ikke ble ilagt refselsler i perioden, eller en ren forglemmelse.

Både krigsadvokatene og generaladvokaten mangler en del innrapporteringer for 2008, og iverksatte således purrerunder på vårparten og sommeren 2009. Ved rapportens oversendelse til Ombudsmannen var det fremdeles et betydelig etterslep ved flere avdelinger.

Generaladvokaten har iverksatt visse tiltak for å komme forbi antatte "propper" i systemet. Det er tatt direkte kontakt med avdelinger, både på lavere nivå, i de tilfellene hvor prosessen ikke fungerer godt nok på det nivå som etter reglementet har ansvaret for innrapportering, og med de avdelinger som skal foreta felles fremsendelse for sine underavdelinger.

Det gjennomgående tema i generaladvokatens samtaler med avdelingene, er at de har et stort behov for avklaring; avdelingene har ikke mottatt ordre om hvordan innrapporteringen av refselsler og nullrefselsler skal samordnes og fremsendes, og de interne rutinene lider under høy utskifting av personell samt omorganiseringer. Disiplinærretten prioriteres ikke tilstrekkelig i Forsvaret, med den direkte følge at bestemmelsene i disiplinærreglementet brytes. Opplæringen av offiserer i disiplinærrett er antagelig mangelfull. Dette viser seg i krigsadvokatenes daglige veiledning av refsende offiserer, som i all hovedsak dreier seg om helt elementære problemstillinger.

For å avhjelpe dette har generaladvokaten før sommeren 2009 utarbeidet og senere distribuert en veiledning om saksgang og rutiner ved refselsesk kontroll. Det er videre i løpet av høsten 2009 utviklet veiledninger som omhandler både det materielle og det prosessuelle aspekt ved illeggelse av refselsler mv. Endelig har Generaladvokaten behandlet særlig gamle saker direkte, slik at man ikke risikerer ytterligere forsinkelse ved at saken blir liggende hos vedkommende militære sjef etter at krigsadvokaten har behandlet den. Dette er en pragmatisk løsning, hvor man tross alt etterprøver den ilagte refselsen, men det er ikke i henhold til reglementets bestemmelser. Når saken blir av en viss alder, vil kontrollen miste mye av sin hensikt og det er derfor viktig å bli ferdig med sakene.

Totalt antall refselsler registrert hos Generaladvokaten for 2008 er 474. I og med at det som nevnt savnes innrapportering fra flere avdelinger for flere måneder, er det å anta at det er ilagt flere refselsler enn de som er registrert, men sannsynligvis ikke vesentlig over ca. 500. Dette gir en

refselseshyppighet per soldatårsverk på omkring 0,05, mot i underkant av 0,06 i 2007. 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. 21% og 31,6% av refselsene. Den siste gruppen overstiger andelen i 2004-2005 (23%) og i 2007 (22%), mens den er i 2006 var 34%. Det vil si at det i 2008 var en relativt stor andel av refselsene som gjaldt rusmiddelforgåelser, uten at man kan peke på noen bekymringsverdig trend. Blant de positive nyhetene skal nevnes at antall refselsler for trafikkforseelser er gått sterkt ned, fra nærmere 10% i 2003 til ca. 2%, mot ca. 1% i 2007. Forhold knyttet til våpen representerer imidlertid omkring 16% av refselsene, en betydelig oppgang fra 11,5% i 2006 og 9% i 2007. Dette kan muligens ses i forhold til at Forsvarssjefen har innskjerpet viktigheten av forsvarlig behandling av våpen og sommeren 2008 ga retningslinjer for utmåling av refselse for ukontrollert avfiring av våpen ("vådeskudd").

Bot holder stand som det mest brukte refselsmiddel med 76,5% av ilagte refselsler, men har i 2008 i noen grad blitt erstattet av andre. I perioden 2003-2006 var andelen rundt 87%, mens 2008 altså bekrefter den markerte nedgangen som viste seg i 2007 da bot ble brukt i 75% av refselsene. Bruken av arrest har gått noe ned igjen, med ca. 5% i 2008 mot ca. 8% i 2007. Frihetsinnskrenkning er benyttet i ca 13% av refselsene, som er samme andel som i 2007 og en vesentlig økning i forhold til 2006 (5,5%).

Antall og refselsmiddel

Statistikken har som nevnt mangler, da det er enkelte avdelinger man ikke har fått opplysninger fra. Videre er det enkelte tilfeller hvor informasjon om innholdet av refselsesordren er tapt, slik at det ikke lar seg gjøre å registrere forseelsens art og type refselsmiddel. Det må også tas høyde for at det kan skje feilregistreringer hos Generaladvokaten. Det er likevel liten grunn til å tro noe annet enn at fordelingen innen 427 refselsler som man har sikre data om, er representativ for den samlede mengde på 474 registrerte refselsler. Det skal også nevnes at det vil oppstå unøyaktigheter fordi det av og til refsels for flere disiplinære forhold i samme refselsesordre. Slike refselsler er i statistikken bare registrert under det mest alvorlige forholdet.

Det samlede antall refselsler 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 refselsler 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.

Hvis man sammenligner med rapporten for 2007, vil man se at det er oppført høyere antall refselsler for 2006 og 2007 i den foreliggende rapporten, enn det som fremgikk av 2007-rapporten. Dette kommer av at man etter at 2007-rapporten ble skrevet har fått innsendt ytterligere kontroll-eksemplarer for refselsler ilagt i 2006 og 2007. På tilsvarende måte kan tallet for 2008 komme til å bli endret i fremtidige rapporter.

Antallet ilagte refselsler har etter våre optegnelser hatt følgende utvikling siden 1997:

År	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ant.	3113	2529	2399	2091	1989	850 ²	416 ³	628 ⁴	551	624	474

² Anslag. Antall registrerte refselsler ved generaladvokatens kontor er 471.

³ Tallet er basert på antall registrerte refselsler hos Krigsadvokatene (første instans). Antall registrerte refselsler ved generaladvokatens kontor er 379. Tallet inkluderer ikke HMKG.

⁴ Tallet er basert på antall registrerte refselsler til Krigsadvokatene (første instans). Antall registrerte refselsler ved generaladvokatens kontor er 550.

⁵ Til og med 1999 og for 2001 beregnet ut fra antall tjenestegjørende dager. Senere satt lik rekvirert styrke.

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 soldatårsverk 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
 2008: 0,05

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 situasjonen i Forsvaret er god. Det er imidlertid så pass mange avdelinger som rapporterer nullrefselsler eller ikke rapporterer i det hele tatt, at man kan spørre seg om den tilsynelatende gunstige statistikken kommer av at enkelte sjefer ikke tar oppgaven sin alvorlig, eller om man har funnet frem til positive alternativer som gjør det unødvendig å ilegge refselse. Den minst gunstige forklaringen vil være om man opprettholder disiplinen ved bruk av uhjemlede metoder, som ikke er gjenstand for klage eller innsyn.

Forseelsesens art

Ulovlige fravær representerer fremdeles en betydelig andel av refselsene, med ca. 21% for 2008 mot 23% for 2007 og ca. 22% for 2004-2006. Det har vært en viss relativ nedgang siden 2002, da andelen var 32,4%.

Alkoholrelaterte overtredelser utgjør i 2008 ca. 31%. Dette er nærmere andelen fra 2006 (ca. 34%), etter en betydelig nedgang i 2007 (21,6%). 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 ca 13% til ca 19%. En mulig forklaring på denne økningen kan ha vært økt oppmerksomhet og fokus rundt dette problemet i forbindelse med innføringen av Forsvarssjefens rusmiddeldirektiv på vårparten 2000 slik at man begynte å refse forhold som det tidligere ble sett igjennom fingrene med.

Overtredelser i form av vaktforsømmelser er gått ned, til ca 3% mot et snitt på ca 5% i perioden 2004 til 2007.

Når det gjelder refselsler for overtredelser som ordreunnlatelse, ordrenekt og respektstridig opptreden så utgjør disse samlet sett ca 6%. Dette er godt over andelen i perioden 2004 til 2007, hvor man har ligget omkring 3%. I tidligere år har andelen vært enda noe høyere. Det totale antallet i 2008 er 25, mot 13 i 2007. Når man beveger seg nede på så pass små tall, kan tilfeldigheter gi store prosentvise utslag. Det er derfor neppe grunn til å trekke andre konklusjoner enn at det i 2008 fortsatt er nokså lite friksjon mellom befal og mannskaper.

Trafikkforseelser utgjør ca 2% av refselsene i 2008, mot ca. 1% i 2007. Dette er fortsatt lite i forhold til 2006, da andelen var på ca 3%. 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 ca. 10%. Under forutsetning av at tallene gjenspeiler realiteter, og ikke bare f. eks. redusert aktivitet fra militærpolitietts side når det gjelder trafikkkontroller, er dette etter nemnda oppfatning er svært gledelig utvikling.

Våpenforseelser utgjør omkring 16% av refselsene i 2008. Dette er som nevnt over en betydelig økning fra 2006 og 2007 da andelen var hhv. 11,5% og 9%. I 2004 og 2005 var andelen ca. 12%. Økningen henger antagelig sammen med større fokus og mer konsekvent håndheving av regelverket, som følge av Forsvarssjefens innskjerpselse.

Valg av refselsesmiddel

Refselsesmiddelet arrest ble i 2008 benyttet i ca. 5% av sakene, mot ca. 8% i 2007, ca. 2% i 2006 og ca. 1% i 2004 og 2005. I 1999 og tidligere år 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 2008 brukt i 76,5% av refselsene. Dette stemmer godt overens med andelen i 2007 (75%), mens det er en klar nedgang holdt opp mot antallet i 2006 (86,6%) og 2004-2005 (86,6%).

Frihetsinnskrenkning ble brukt i ca. 13% av refselsene, det omkring den samme andelen som i 2007. Dette er en betydelig oppgang fra 2006 (5,5%), mens tilsvarende tall for 2004-2005 er ca. 1%. 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 2008 benyttet i ca. 5% av refselsene. Dette er en økning fra 2007 (ca. 3%) og perioden 2001-2003 (3-4%), men mindre enn andelen i 2006 (ca. 6%) og i 2004-2005 (11,4%). Det synes også her som at tallene for 2004 og 2005 markerer et avvik fra det normale. Dette kan muligens skyldes svakheter ved registreringene.

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 2008 var 0,4% av refselsene registrert i den gruppen som omfatter befal og vervede, mens tilsvarende tall for 2006 og 2007 var ca. 2%. Ved registrering av refselsener som går på irettesettelse, frihetsinnskrenkning eller arrest vil det imidlertid ikke vises om den refsede tilhørte den ene eller den andre gruppen. En separat listeføring av befalsrefselsener som generaladvokaten har gjort det siste året har identifisert 6 refselsener av befal i 2008, noe som tilsvarer ca. 1,2 prosent. Refselsener av vervede kommer i tillegg. I 2004 og 2005 var andelen iht. registreringen av refselsener på bot 0,7%. I tidligere år har andelen vært vesentlig lavere, helt nede i 0,12% for 2002.

Når det gjelder refselse av befal og vervede generelt, vil nemnda 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.

(Se tabell neste side)

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

(Se tabell neste side)

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.

Klagehyppigheten har siden 2003 vært synkende, fra tidligere å ha ligget på et stabilt lavt nivå. Fra 1995 er klageprosenten for førstestans følgende:

(se tabell neste side)

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 refselsblanketter står klageordningen beskrevet på bak-

siden. På de datamaskinbaserte refselsblankettene står klageordningen beskrevet på et eget ark, som lett kan bli liggende igjen på printer. Krigsadvokatene har også sett indikasjoner på at de militære sjefene 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 at de refsedes rettsikkerhet blir ivaretatt. Dette bør fortsatt gjøres. Men i 2008 er antall klagesaker hos krigsadvokatene og Generaladvokaten omtrent det dobbelte av hva man hadde i 2007, og klageprosenten er noenlunde tilsvarende høyere. Uansett hva man ellers måtte mene om dette, ser det dermed ut til å være ikke fullt så stor grunn til bekymring som 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 (*se tabell neste side*) 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 gir uttrykk for.

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 tendens. Refselsen ble opprettholdt i den ene saken som ble behandlet i Klagenemnda.

Generaladvokatens uttalelser i klage- og kontroll saker

Klagesaker

Generaladvokaten har behandlet 10 klagesaker som gjelder refselsener ilagt i 2008, mot 4 som gjaldt refselsener ilagt i 2007. Av disse ble det i fire av tilfellene anbefalt at den ilagte refselsen opprettholdes som fortjent og passende. En refselse ble anbefalt nedsatt, én ble anbefalt omgjort og to ble anbefalt opphevet. I to tilfeller var det klager som ikke ble realitetsbehandlet umiddelbart, pga. et behov for ytterligere dokumentasjon – en av disse ble returnert til Generaladvokaten med etterlyste dokument, for så å bli realitetsbehandlet og altså anbefalt omgjort.

Noen av sakene har sider ved seg av prinsipiell interesse, og gjenfortelles her i sammendrag.

Den første av disse omhandler synlig beruselse. Mistenkte hevdet han ble bortvist fra et utested fordi han sovnet, og ikke på grunn av beruselse. Militærpolitiet hadde en annen virkelighetsforståelse av saken, og denne ble antagelig rettmessig lagt til grunn av refsende sjef. Man foretok imidlertid ikke avhør av mistenkte. Generaladvokaten uttalte at all den tid den mistenkte bestrider å ha gjort seg skyldig i et refsbart forhold, og det ikke gjelder en helt kurant sak slik at unntaket fra avhørsregelen kommer til anvendelse, skal avhør foretas. Som en direkte konsekvens av at dette var unnlatt, ble refselsen anbefalt opphevet på grunn av saksbehandlingsfeil.

I en annen sak var temaet ulovlig fravær fra tjenesten. Mistenkte uteble fra HV-øvelse, da han måtte passe sine barn. Via e-post ble mistenkte etter forespørsel gjort oppmerksom på at Forsvaret dekker utgiftene til barnepass, samt eventuelle reiseutgifter. Mistenkte anså ikke dette

Klagesaksbehandling

År	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ant.	313	316	246	272	198	166	72	27	24	22	18	35

Klagenemnda for disiplinærsaker

År	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ant.	44	42	36	33	24	13	14	3	6	1	5	1

Klagehyppigheten

År	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
%	10,3	10,2	9,7	11,3	9,4	8,3	8,5	6,5	3,8	4,4	3,2	7,3

Klageprosenten for andre klageinstans

År	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ant.	313	316	246	272	198	166	72	27	24	22	18	35

som et reelt alternativ, da han ikke ønsket at en person som ikke er fortrolig med barna skulle passe dem. Generaladvokaten uttalte at selv om klageren har vært i en vanskelig situasjon har han hatt handlingsalternativer, som fører til at det ikke foreligger en frigjørende nødrettssituasjon. Klagen førte dermed ikke frem på dette punkt. Generaladvokaten uttalte imidlertid videre at det foreligger en formildende omstendighet ved at avdelingen ikke besvarte et brev fra mistenkte som ble sendt i god tid før øvelsen, hvor han ber om en uttalelse fra avdelingen om hvordan han skal forholde seg til saken.

Dette hadde i realiteten allerede kommet mistenkte til gode, ved at utmålingen i utgangspunktet var noe lavere enn normaltilfellene, og refselsen ble således anbefalt opprettholdt.

Endelig skal nevnes en tredje sak. Mistenkte var sersjant, refset for å ha tilegnet seg et militært kjøretøy urettmessig, ved å ha ført uriktige opplysninger på kjøretøyets kjøreordre, og deretter brukt kjøretøyet til private gjøremål ved å kjøre over riksgrensen inn i Sverige uten tillatelse. Mistenkte klaget over utmålingen, som var 10 dagers arrest. Han anførte bl.a. at ventetiden på omkring fem måneder hadde vært en belastning. Klagen var frem satt for sent, men likevel behandlet av avdelingen. Generaladvokaten uttalte at det ikke var grunn til å forkaste klagen på grunn av oversittet frist, da den var kommet så vidt langt i prosessen. Videre ble det uttalt at forholdene det ble refset for i tidligere tider ville medført sivil straffesak, og at refselsesutmålingen var passende. Om ventetiden uttalte Generaladvokaten at det riktignok hadde gått mer tid enn hva ønskelig er, men ikke urimelig lang tid. Til soningsspørsmålet anbefalte Gene-

raladvokaten at man, i tråd med praksis, skulle undersøke hvorvidt det var mulig å arrangere soningen i en annen leir, slik at sersjanten ikke skulle tape autoritet overfor soldatene. Hvis avdelingen ikke kunne finne en passende løsning på dette – refsende sjef hadde tilbudt å arrangere soningen under full diskresjon, men Generaladvokaten stilte seg tvilende til hvorvidt dette var praktisk mulig – anbefalte man å sette refselsen ned ved å omgjøre den til daværende maksimal bot, subsidiært 15 dagers arrest.

SAKER BEHANDLET AV OMBUDSMANNENS KONTOR

Ombudsmannen har i 2009 behandlet 98 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. Sakstema som behandles oftest er omtalt nedenfor. Andelen av henvendelser hvor klageren helt eller delvis er gitt medhold, synes å holde seg på et stabilt nivå, med ca. ¼ i 2009. Klagesakene behandles hovedsakelig av Ombudsmannen ved direktøren (advokat). Saksfordelingen ser slik ut:

FD og fellesstaber	42,0%	(57)
Hæren	24,5%	(20)
Sjøforsvaret	17,5%	(9)
Luftforsvaret	7,0%	(7)
Heimevernet	9,0%	(7)

Tallene for 2008 i parentes.

MENIGE MANNSKAPER

Verneplikt – utskrivning, rulleføring

Gjennom året behandler Ombudsmannens kontor en rekke telefoniske og besøkmessige henvendelser under denne gruppen. Skriftlige klagesaker under denne gruppen er imidlertid ikke mottatt i 2009.

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

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

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

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

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

For militære mannskaper som under tjenesten søker overføring til sivil tjeneste av overbevisningsgrunner har det forekommet misforståelser når 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 den sivile førstegangstjenesten er gjennomført, jfr. fritakslovens § 24.

Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse

I 2009 skriftlig er det behandlet kun 3 saker under denne gruppen. I tillegg er det 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

En person som var innkalt til førstegangstjeneste anmodet om Ombudsmannens bistand for å få utsettelse med tjenesten. Søknaden var begrunnet med at han ville miste arbeidet hos arbeidsgiver som var tatt under konkursbehandling. I forbindelse med en nyetablering av firmaet kunne han imidlertid få et ansettelsesforhold hos ny arbeidsgiver, dersom han kunne tiltre omgående.

I brev til Ombudsmannen ble det bl.a. opplyst:

” I dag ettermiddag fikk jeg melding fra min sjef at firmaet som jeg jobber i er konkurs. Dette fører til at alle ansatte blir oppsagt. Ledelsen i det gamle firmaet vil omgående starte opp et nytt firma der alle gamle ansatte vil få tilbud om å bli ansatt, men forutsetningen er at vi blir med fra første stund for å dra den nye bedriften i gang. Jeg som skal møte til førstegangstjeneste 13. januar vil derfor ikke få tilbud om jobb i det nye firmaet siden stillingen må besettes i oppstarten for å få opp kundemasse og ”hjulene” til å gå rundt.

Jeg lurer på om arbeidsgiver har lov til ikke å gi meg jobb i det nye firmaet på grunn av verneplikten? Hva skal jeg gjøre? Jeg har fått et problem her. Når jeg i vernepliktstjeneste mister jobben og dermed eneste inntekt til min familie. Jeg har vært i kontakt med andre firma i desember, ettersom det har vært kjent for oss ansatte at det har gått dårlig med firmaet, men det er vanskelig å få ny jobb dersom markedet synker og etterspørsel etter elektriker ikke er stor. Jeg sender med et dokument fra arbeidsgiver som dokumentasjon. Håper på rask tilbakemelding ettersom det bare er få dager igjen til 13. januar. ”

Enkelte undersøkelser ble foretatt og etter få dager ble Ombudsmannen varslet om at søkeren/ den vernepliktige var innvilget utsettelse med tjenesten, og at han kunne bli innkalt til ny førstegangstjeneste etter 2009.

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

I 2009 er det under denne gruppen journalført 4 saker. 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 telefoniske 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 skjønsmessige vurderinger med hensyn til personers egnethet for en bestemt tjeneste eller utdanning.

I noen tilfeller fremkommer opplysninger av sosialmedisinsk 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.

I

En soldat klaget over avgjørelse om overflytting til en annen avdeling og anmodet om Ombudsmannens bistand. I klagen var anført:

”Fredag 6. mars 2009 ble det fattet avgjørelse om å overflytte NN f. nr. XX til Y ved avdeling X. Som grunnlag for overflyttingen ble det lagt til grunn: ”langvarig skade, mistriivsel og konflikter med befal”. Overflyttingen var anbefalt, av avdelingslege ved MM, 17. februar 2009. Jeg, NN, tidligere A i kp. x, ble ikke forspurt om jeg hadde noe ønske om overflytting til annen avdeling, og ble heller ikke informert om muligheten for dette før etter at overflyttingen var formelt gjennomført. Tvert imot hadde jeg gitt uttrykk ovenfor legen at jeg gjerne tok overføring til annet kompani i MM, dersom dette var nødvendig for at jeg kunne få arbeidsoppgaver som var tilpasset det forhold at jeg fortsatt ikke var helt bra i høyre arm. Således fikk jeg ingen mulighet til å si min mening om dette. På papiret er nå NN ”flysoldat”. Dette ble jeg ikke informert om av avdelingssjef idag heller, men fant det først ut da jeg så utskriften fra sykestuen. Kapt. sa kun til meg at jeg skulle flyttes, og ikke hadde noe valg.

Jeg har for øvrig ikke hatt noen ”konflikter med befal”, annet enn at jeg har merket deres misnøye når jeg har vært for skadet til å stå vakt.

Jeg synes denne fremgangsmåten er uholdbar.

Jeg har i flere omganger fått sykemeldinger fra avdelingens sykestue som følge av skade pådratt i tjenesten. Jeg har gått til løpende behandling hos fysioterapeut for å bli frisk. Sykemeldingene har gitt klar melding om at jeg skulle fritas felt- og vakttjeneste. Dette er imidlertid ikke blitt fulgt opp av avdelingen i MM. Jeg har blitt sendt i felt og på vakt tross sykemelding. 17. februar ble det fattet avgjørelse om at NN skulle ”nedskrives” på helse, da langvarig skade var et problem for gjennomføring av tjenesten. 17. februar fikk jeg også direkte ordre fra kompanisjef i XX Kaptein RR om å gå til psykolog for evaluering. Da jeg stilte spørsmål til begrunnelse, fikk jeg svar fra Kaptein RR om at dette var en ordre. Selv møtte jeg aldri hos psykologen til vurdering, etter at jeg fant denne ordren uholdbar.

Ved legekantoret ytret jeg straks ønske om å bli værende i avdelingen, og gjorde det klart at jeg var i stand til å stå vakt ved X, og ønsket å bli beholdt i MM.

1. mars 2009 ble NN sendt på vakt ved JJ, på tross av avgjørelsen fra avdelingslegen. Jeg var da helt bra i venstre arm og i ferd med å bli bra i høyre. Jeg fikk sterke smerter i høyre arm etter ca 1 time på post. Da

jeg meldte fra til vaktkommandør, at jeg ikke var i stand til å gjennomføre vaktøgnen, ble dette ikke tatt til følge. Etter å ha stått på post, meldte jeg gjentatte ganger til vaktkommandør at jeg ikke var i stand til å gjennomføre vekten, og ba om å bli erstattet. Dette ønsket ble ikke fulgt. Det endte med at to andre fra vaktstyrken måtte overta min vakttjeneste etter at jeg hadde stått 6 timer på post. 3. mars skulle jeg sendes på vakt ved HH, men stilte meg da i ”sykekøen” etter å ha meldt fra til vaktkommandør. Jeg fikk da ikke sykemelding fra legen, fordi jeg allerede var nedskrevet, og erklært ikke vaktdyktig.

Jeg har i lengre tid hatt et ønske om å tjenestegjøre i MM. Allerede ved sesjon vår 2007, meldte jeg ønske til sesjonsoffiser om å få tjenestegjøre i MM. Da tilbakemelding om at dette ikke var mulig pga. dårlig syn ble gitt, gjennomgikk jeg en øyeoperasjon til over kr. 30.000,-, for å tilfredsstille avdelingens krav til syn (dokumentasjon kan ettersendes ved ønske). Etter en måned i tjeneste ved MM rekruttskole ved YY, søkte jeg opptak til GBU etter oppfordring og anbefaling fra troppssjef, gjennom EE, da jeg ønsket å forlenge min tjeneste i avdelingen. Jeg gjennomførte opptak ved EE og fikk svært positiv tilbakemelding etter intervju og prøver, men ble ikke tilbudt stilling ved GBU etter den avsluttende mestringsøvelsen, men fikk melding om at jeg lå like bak de som ble tatt inn.

Ved starten av min periode i X tjenestegjorde jeg ved WW under Lt. Etter perioden, gikk jeg frivillig over til XX, da avdelingssjef ved YY, Kaptein, ba om soldater som kunne overføres til Kp pga bemanningsmangel, og jeg ble stilt i utsikt å kunne få instruktør oppgaver de siste tre måneder av tjenesten.

Jeg har blitt skadet i armene i tjenesten på grunn av den statiske posisjon man må benytte på JJ, ..og HH. I min skadeperiode har jeg mange ganger bedt om å få utføre arbeidsoppgaver tilpasset min situasjon, for å kunne gjøre noe nyttig, men dette har blitt avslått. Hvis jeg ikke hadde blitt plassert på vakt 1. mars i strid med legeklassifisering hadde jeg antagelig vært frisk nå, men på grunn av dette må jeg regne med at det vil ta noen uker før høyre arm er bra. Det er imidlertid bare den spesielle statiske posisjon ved holding av geværet og store belastninger som medfører smerte, så jeg kan utføre annen tjeneste, så som vakt ved X.

Jeg ønsker å bli værende i avdeling MM. Jeg er for øvrig i god form og ved god helse, og har et godt grep om de ferdigheter tjenesten krever. Jeg har alltid ytret ønske om å gjennomføre tjenesten med de begrensninger skaden medfører. Tidligere har dette vært løst ved at jeg har gått vakt med andre tropper, men dette har ikke latt seg gjøre da jeg har blitt nektet å stå vakt pga nedskrevet helseprofil, selv om jeg selv mener at jeg er i stand til å gjennomføre vakt ved X. Det er også avgjørende for å bli frisk at jeg kan fullføre behandlingen hos den fysioterapeut jeg går hos.

Jeg føler nå at overflyttingen til OO er blitt gitt meg som en straff fordi jeg har vært sykemeldt, og for å ”fjerne et problem” som befalet selv har bidratt til å skape ved å sette meg på vakter jeg ikke var frisk nok til, i strid med legeerklæring. På denne bakgrunn kan jeg ikke akseptere en slik overflytting.”

I forbindelse med at saken ble påbegynt for Ombudsmannens behandling, ble det opplyst fra klageren at avdelingen ville ta saken opp til fornyet behandling.

Ombudsmannen ble bedt om å stille saken i bero inntil klageren, eller hans far, skulle ta ny kontakt. Senere hørte ikke Ombudsmannen noe mer fra klageren eller hans far, og det virket som om klageren fikk løst saken slik han ønsket.

Verve og kvinnelige soldater, herunder i internasjonal tjeneste

I 2009 er det under denne gruppen skriftlig behandlet 1 klagesak. I tillegg til ordinært vervet personell (grenaderer) omfatter gruppen også kvinner som utfører frivillig militærtjeneste, samt menig personell i frivillig tjeneste utenlands. Det er Ombudsmannens erfaring at det kvinnelige personell finner seg vel til rette i det militære miljø. Også fritidmessig skjer det en positiv utvikling i Forsvaret i forbindelse med kvinners militærtjeneste. Selv om kvinnene fortsatt utgjør en beskjeden andel av soldatmassen, synes kvinnenes posisjon blant soldatene illustrert ved at kvinner 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.

En person som gjennom mange år hadde deltatt på årlige øvelser i Y våpengren anmodet om Ombudsmannens bistand, etter at den frivillige ikke lenger fikk fornyet kontrakt om tjeneste. Iflg. klageren var årsaken muntlig begrunnet med hans holdninger til norsk innvandringspolitikk og til et inkluderende fellesskap, gjennom hans engasjement i organisasjonen XX. Iflg. klageren hadde han tjenestegjort i Y (våpengren) fra 1987, hadde et prikkfritt rulleblad, var sikkerhetsklarert, og hadde aldri fått noen negative signaler om utført tjeneste. Klageren påstod at Ys avgjørelse var politisk basert og viste til Grunnlovens § 100 og Verdenserklæringen om menneskerettighetene art. 19 og 20.1.

Klagesaken er gjenstand for undersøkelser og er ikke ferdigbehandlet i 2009.

Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap av materiell

Under denne gruppen behandles saker vedrørende økonomisk erstatningskrav fra Forsvaret mot mannskaper som grunnet uaktsomhet har forårsaket tap av/skade på materiell.

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 2009 er enkelte saker blitt løst ved rådgivning til partene, og uten at det har vist seg nødvendig med skriftlig saksbehandling.

Kosthold

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

Det er imidlertid hevdet fra en tillitsmann for vakt- og sikringssoldater ved en avdeling, at nattevakter bør få et varmt måltid på nattetid i ukedagene. Ifølge tillitsmannen får nattevaktene utlevert ferdigmat for oppvarming i helgene, men for de øvrige ukedagene må de eventuelt selv kjøpe ferdigmat for egne penger. Muligheten for en lokal løsning ville tillitsmannen i første omgang drøfte nærmere i tillitsmannsutvalg ved avdelingen.

Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering, tjenesteuttalelse

I 2009 er det behandlet 8 registrerte saker under denne gruppen.

I tillegg har det vært en del henvendelser fra soldater med spørsmål om sammenligning av tjenesteforhold ved forskjellige militære avdelinger eller våpengrener, idet enkelte soldater er usikre på om tjenesteforhold i andre avdelinger kan være mer fordelaktige.

Flere soldater har stillet spørsmål om turnustjeneste tilpasset lokale ordninger, som de hadde erfart som svært fordelaktig så lenge turnusen fungerte som tilsiktet. Når turnusordningen nødvendigvis måtte endres som følge av oppstått mannskapsmangel av ulike årsaker, kunne ulempene til gjengjeld bli betydelige. Enkelte soldater kunne oppfattes som om de mente å ha nærmest en rett til å beholde en turnusordning de hadde innrettet seg etter, eksempelvis i forhold til en arbeidsgiver.

Avklaringer etter slike spørsmål, eventuelt vurdering av alternative løsninger, resulterer oftest i at soldaten ikke finner grunn til noen skriftlig klagebehandling. Soldatene ser oftest at de best mulige løsninger finnes på et lokalt plan og vil heller søke samarbeid med tjenestlig foresatte og tillitsvalgte ved avdelingen.

”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.

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

Etter dimisjon klaget en soldat over tjenesteuttalelsen han hadde fått.

I utgangspunktet hadde soldaten fått en god tjenesteuttalelse, men han mente at den burde vært enda bedre på bakgrunn av den ekstraordinære arbeidsmengden han hadde utført, og som var forutsatt å være oppgaver tillagt offiserer.

Skriftutveksling og telefonsamtaler med både klageren og hans militære overordnede resulterte i følgende brev fra Ombudsmannens kontor:

”Klage på utfylt militært tjenestebevis i relasjon til spesiell tjenestebelastning.

Det vises til tidligere korrespondanse, samt telefonsamtale i dag med lt. NN/XX og undertegnede, vedrørende fhv. korporal YYs anmodning om Ombudsmannens vurdering av ovennevnte sak.

YY’s anførsler er som kjent relatert til en unormal høy tjenestebelastning som angivelig senere ble fordelt på 3 personer, samt om misvisende avkryssinger i forbindelse med endret formular fra ”Militært tjenestebevis” til formular for ”Tjenesteuttalelse for avtjent førstegangstjeneste”.

I henhold til telefonsamtalen i dag forstod vi det slik at De har funnet grunn til å korrigere innhold i tjenesteuttalelsen, og at YY vil få tilsendt et nytt dokument med et korrigert innhold.

En kopi av det nye dokumentet bes vennligst sendt vårt kontor.

Idet vi antar at en ny tjenesteuttalelse blir sendt YY innen forholdsvis kort tid, blir saken å stille i bero ved vårt kontor, og inntil vi eventuelt skulle høre om YY fremdeles ser grunn til Ombudsmannens behandling av saken.

Partene kan for øvrig gjerne ta telefonisk kontakt med undertegnede.

På bakgrunn av et nytt formular for tjenesteuttalelser, og idet klageren hadde utført oppgaver som var tillagt ulike stillinger og funksjoner måtte det foretas nærmere undersøkelser før en ny tjenesteuttalelse kunne utferdiges.

Etter ytterligere undersøkelser ved avdelingen fikk klageren utstedt en ny og meget god tjenesteuttalelse, hvoretter han meddelte å være meget tilfreds med resultatet.

II

En hovedtillitsvalgt tok spørsmål opp med Ombudsmannen vedrørende avdelingens utfordringer med å følge retningslinjer med sikte på 42,5 timers programmert tjenestetid.

HTV mente det måtte velges en hovedretning, enten måtte avdelingen tilpasse tjenestebelastningen til tilnærmet 42,5 timer, alternativt gi økonomisk kompensasjon til den belastede gruppen, og eventuelt utnevne de enkelte soldatene til korporaler.

Under avveiningene ble mulighetene for flere permisjonsdager vurdert, men ifølge tillitsvalgte var det i så fall nødvendig å ta inn flere soldater som kunne rullere i tjenesten. Hovedtillitsvalgt hadde en god dialog med avdelingens sjef, og hadde kommet til at det måtte finnes en løsning som i første omgang forutsatte drøftelser med Vernepliktsrådet og en beslutning fra militært sentralt hold.

Permisjoner

Under denne gruppen er det i 2009 ikke registrert noen skriftlige klagesaker.

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 2009 er det under denne gruppen registrert 5 saker fra mannskaper. 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.

Flere personer som var innkalt til heimevernsøvelse har gitt uttrykk for at den økonomiske godtgjøringen oppfattes som urimelig lav og urettferdig. Ofte blir det hevdet å være et relativt lite antall personer som gjennomfører militærtjeneste, og at det går utover motivasjonen når de også lider et vesentlig økonomisk tap under tjenesten.

Dette personellet har imidlertid ikke påstått at Forsvaret har begått noen saksbehandlingsfeil.

Det er regelverkets økonomiske resultater som finnes urimelig.

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

I 2009 er det registrert 11 saker under denne gruppen.

Klager over militære legekjenner synes oftere å oppstå når personell ønsker å avtjene førstegangstjeneste, men blir funnet udyktig til militærtjeneste av medisinske årsaker. Dersom soldaten 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 ulempene en uønsket legekjenner kan medføre for soldaten, men i enkelte tilfeller resulterer den medisinske bedømmelsen i et nødvendig vedtak om dimisjon, ikke minst grunnet risiko for soldatens helsemessige konsekvenser om han skulle utføre militærtjeneste.

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

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

I

En advokat klaget på vegne av en soldat som var dimittert etter primær legemnds kjennelse "udyktig til militærtjeneste". Advokaten hevdet bl.a. at tvangsdimensjonen var en uforholdsmessig reaksjon i den aktuelle situasjonen, fordi soldaten kunne ha "jobb-dimittert" omtrent på samme tid, og i så fall ville han fått godkjent fullført førstegangstjeneste og fått de studiepoengene han trengte for videre utdanning. Klagen over legekjennelsen ble ikke tatt til følge av den faste legemnd. Avdelingen fant imidlertid å kunne godkjenne tjenestetiden som fullført førstegangstjeneste. Soldaten ville dermed få tjenestebevis og de aktuelle studiepoengene.

II

En soldat anmodet om Ombudsmannens bistand idet han opplyste å være i et tjenesteforhold som hadde gjort ham svært deprimert. Han var blitt overført fra et annet tjenestested på et sosialt grunnlag etter egen søknad, men de nye tjenesteoppgavene ble funnet meget utilfredsstillende. Deretter hadde han søkt seg tilbake til det tidligere tjenestestedet, men fikk nå avslag. Med det formål å komme til et nytt tjenestested tok han sikte på å gjennomføre kurs, og i ventetiden konsulterte han bl.a. leger, prest, tillitsvalgte og vernepliktsverket. Imidlertid følte han at det ikke skjedde noen positiv utvikling, og han ble stadig mer deprimert. Soldaten opplyste da at han ikke lenger visste hva som var best å gjøre, og hans standpunkt skiftet fra dag til dag. Hver dag var uutholdelig, men likevel nektet han å bli dimittert. Soldaten ville absolutt ikke bli dimittert på et psykologisk grunnlag, idet han var meget engstelig med hensyn til risiko for senere karrierehindringer. Ombudsmannens kontor ble gitt fullmakt til å drøfte saken med soldatens militære foresatte og helsepersonell. Etter telefonkonferanser mellom helsepersonell, militære foresatte og Ombudsmannens kontor ble saken søkt løst ved at soldaten søkte utsettelse med resterende førstegangstjeneste. Han fikk forlate avdelingen omgående, og ga uttrykk for å være lykkelig etter denne løsningen.

III

En pårørende for en person NN som var fritatt for verneplikt anmodet om Ombudsmannens bistand i forbindelse med å søke oppjustert helseprofil for personen. NN ønsket å tjenestegjøre i Forsvaret, men var vurdert som tjenestedyktig på bakgrunn av tidligere vurdert ADHD-diagnose. NN hadde imidlertid fremlagt utredning fra en psykolog som konkluderte med at det ikke foreligger grunnlag for diagnosen AD/HD, men fikk likevel avslag på søknad til militær legemnd om oppjustert helseprofil.

Etter sakens nærmere undersøkelse og korrespondanse ble saken fremlagt med følgende opplysninger i brev fra Ombudsmannen til Militær legemnd:

"SØKNAD OM OPPJUSTERING AV
HELSEPROFIL NN (f.nr)

MM har i henhold til fullmakt fra NN anmodet om

Ombudsmannens bistand, med håp om å få oppjustert helseprofil for sin samboers sønn, NN.

Ombudsmannen har som kjent ikke adgang til å overprøve medisinske faglige vurderinger.

Etter NNs anmodning blir sakens dokumenter derfor oversendt militær legemnd for en faglig vurdering i samsvar med gjeldende regelverk.

Til støtte for NN's søknad om oppjustering av helseprofil er vist til en ny vurdering av spesialist i klinisk psykologi, VV, datert 25. februar 2009 (vedlagt).

For øvrig sees det vist til redegjørelse fra psykolog MM og .../Senter for Psykisk helsedatert 9.7.08 som konkluderer med at det ikke finnes grunnlag for diagnosen AD/HD.

MM fremhever også at etter hennes arbeid i psykiatrien i 3 år, bl.a. med å identifisere belastende adferdstrekk, finner hun ikke grunnlag for noen form for sykeliggjøring av NN's helsetilstand i dag.

Dersom det skulle finnes noen tvil om NN's helse, håper NN at han gis adgang til å bli fremstilt for vurdering av Forsvarets stressmestringsteam på

På bakgrunn av sakens nye opplysninger, og i samsvar med vanlig praksis, antas at legemnda vil besvare NN's søknad og avklare eventuelle spørsmål direkte med NN eller MM.

For øvrig legges til grunn at NN eller MM vil ta ny kontakt med Ombudsmannen etter at søknaden om oppjustert helseprofil er blitt endelig avgjort.

./ Sakens dokumenter vedlegges i egen konvolutt til militær legemnd. "

I lys av det som etter hvert var fremkommet ble den militære legekjennelsen endret og helseprofilen oppjustert. Svært kort tid etter helseprofilens oppjustering ble Ombudsmannens kontor informert fra N.N. som nå hadde fått varsel om innkalling til førstegangstjeneste, allerede i løpet av 2-3 uker. N.N. og hans pårørende var svært tilfreds med resultatet.

III

Et foreldrepar klaget på vegne av sin sønn fordi han ble dimittert som tjenestedyktig da han møtte frem til avtjenning av førstegangstjenesten. 2 år tidligere var han på sesjon kjent tjenestedyktig, og i mellomtiden hadde han innrettet seg på å gjennomføre 12 måneders tjeneste i Forsvaret.

I brev til Ombudsmannen ble anført:

"I samråd med vår sønn NN retter vi en henvendelse for å få avklart om forsaret har foretatt en uriktig og urettferdig behandling ved innrulling til sin førstegangstjeneste.

Ved oppmøte på KK - XX på mandag 28. september ble han i løpet av dagen dimittert som tjenestedyktig pga eksem på hendene.

Dette kom meget overraskende på både NN og oss

som foreldre. På sesjon.. med både teoretiske prøver og helseundersøkelse var det ikke noen signaler på at noe var galt.

I brev datert 23.11.2007 fra YY er det bekreftet at han er blitt klassifisert og er kjent tjenestedyktig for tjeneste i Forsvaret. Han var derfor positivt innstilt på å gjennomføre sin 12 mnd tjeneste i forsvaret etter fullført lærlingekontrakt og avlagt fagprøve.

For å sikre seg at han kunne beholde leiligheten har han leiekontrakt til mai 2010, med muligheter til forlengelse. Han takket nei til arbeidstilbud som kokk på hotell i Oslo.

Han la bort tanken om å søke seg inn på å ta studiekompetansen, som kvalifiserer han til høyskolestudie. Med bakgrunn i at han var kjent tjenestedyktig ville han vurdere hvilken muligheter forsvaret kunne gi han, både med utdanning og videre arbeid.

Nå er flere muligheter for han til skolegang redusert inneværende skoleår, og han må nå gå nye runder med å søke seg arbeid.

Samtidig påløper det husleiekostnader, og han er uten inntekter.

Vi opplever at NN er urimelig behandlet av forsvaret ved å foreta en slik konklusjon først nå, som resulterte i dimittering.

Dersom kravene var de samme ang. helsemessige forhold, burde dette ha vært avklart allerede på sesjon. Da hadde situasjon ikke vært slik den er nå, der NN er uten inntekt, og har løpende utgifter.

Vi ønsker at Ombudsmannen undersøker saken for å finne ut om det er begått noen urett og i tilfelle få avklart hva som kan gjøres videre.

De kostnadmessige sider som en konsekvens av det som har skjedd bør også finne sin konstruktive løsning. Håper på en positiv og hurtig behandling av denne henvendelse

Er noe uklart er det bare å ta kontakt på angitte tlf.nr.”

Saken ble drøftet i telefonsamtale mellom klagerens far og Ombudsmannens kontor, hvoretter følgende brev ble sendt faren fra Ombudsmannens kontor:

” KLAGE VEDRØRENDE MILITÆR
LEGEKJENNELSE OG DIMISJON – NN

Det vises til Deres brev i e-post 30. september 2009 og telefonsamtale 5. oktober 2009, idet vi legger til grunn at De ønsker en oppsummering av samtalen.

Vi forstår det slik at Deres sønn var klassifisert som tjenestedyktig ved sesjon i 2007, men ble likevel funnet tjenestedyktig (på grunn av eksem) ved fremmøte til førstegangstjeneste 28. september 2009. Ved fremmøte hadde han planlagt å gjennomføre militær tjeneste i minst 12 måneder fremover. Dimisjonen har forårsaket ulike uheldige konsekvenser.

Ombudsmannen har som opplyst adgang til å foreta en nøytral vurdering dersom personell mener å være urettmessig behandlet av ordinære forvaltnings- og klageorgan i Forsvaret.

Skjønnsmessige vurderinger av medisinsk faglig karakter har Ombudsmannen ikke adgang til å overprøve.

Personell som mener at militær legekjenning om tjenestedyktighet er feil, kan som kjent klage til militær legenemnd. Telefoniske spørsmål og evt. klage kan fremsendes gjennom Vernepliktsverket, tlf. 03003, eller pr. post til Vernepliktsverket, Postmottak, 2617 Lillehammer.

Deres spørsmål av økonomisk karakter kan også høre under Vernepliktsverket, og eventuelt rettes til Forsvarets personeltjenester/Velferd, over det nevnte telefon-sentralbordet, og det nevnte postmottaket.

I forbindelse med sakens oppfølging minnes det om fullmakt til å opptre på vegne av Deres sønn.

Dersom det skulle finnes ønskelig kan De også ta ny telefonisk kontakt med vårt kontor. ”

Dokumenter i saken ble ikke oversendt Ombudsmannen, og klageren har senere ikke tatt kontakt med Ombudsmannen.

IV

En advokat hevdet på vegne av en tidligere soldat som var påført yrkesskade, at beregningen av økonomisk engangserstatning var basert på feilaktige kriterier. I advokatens brev var det anført:

1. SAKENS BAKGRUNN

NN pådro seg en yrkesskade i forbindelse med avtjening av førstegangstjenesten i militæret i 1989. Det vises til Trygderettens avgjørelse i ankesak nr 01/....

Bilag 1: Trygderettens avgjørelse i ankesak 01/....

På bakgrunn av Trygderettens avgjørelse ble det fremmet krav om engangserstatning overfor Forsvaret i 2002. Det ble gitt medhold i kravet. Forsvaret fattet vedtak om utbetaling av engangserstatning med hjemmel i Tjenestereglementet for Forsvaret (TfF) 663 C II 4 c. Bilag 2: Vedtak om utbetaling av engangserstatning fattet av Forsvarets Overkommando, Juridisk avdeling datert 19. desember 2002.

Erstatningsbeløpet ble satt til NOK 147.150 basert på gjeldende grunnbeløp på det tidspunktet da yrkesskaden inntraff i 1989.

Vår klients far søkte i 2008 om tilleggsutbetaling fra Forsvaret som følge av en forverring av NN's medisinske invaliditet. Statens Pensjonskasse avslø kravet med hjemmel i forskrift av 22. juni 2000 nr. 634. Det ble således anvendt et annet hjemmelsgrunnlag enn hva Forsvarets Overkommando (FO) anvendte i forbindelse med vedtaket om utbetaling av engangserstatning.

Bilag 3: Vedtak fattet av Statens Pensjonskasse datert 14. august 2008.

Som en følge av dette har det blitt stilt spørsmål ved hvorvidt FO anvendte korrekt hjemmelsgrunnlag ved utbetalingen av engangserstatning i 2002. Statens Pen-

sjonskasse sendte i denne forbindelse de aktuelle sakspapirene til Forsvarsdepartementet for behandling av saken.

Bilag 4: Brev sendt fra Statens Pensjonskasse til Forsvarsdepartementet datert 2. september 2008.

Forsvarsdepartementet avviste forespørselen med grunnlag i at klagefristen for vedtaket fattet 19. desember 2002 er utløpt. Det ble vist til forskrift av 22. juni 2000 nr. 634 hvor det ikke er hjemmel for gjenopptakelse av saken.

Bilag 5: Vedtak fattet av Forsvarsdepartementet datert 2. oktober 2008.

2. BEHANDLING AV FORELIGGENDE KLAGE

Vår oppfatning av saken er at vedtaket fattet av FO datert 19. desember 2002 ble gjort med grunnlag i feil hjemmel. I stedet for Tjenestereglementet for Forsvaret (TfF) 663 C II, ville forskrift av 22. juni 2000 nr. 634 vært korrekt hjemmel, jfr. forskriften § 2 fjerde ledd. Feilen medførte at engangserstatningen ble beregnet på grunnlag av grunnbeløpets størrelse da yrkesskaden oppsto (1989), i stedet for grunnbeløpets størrelse på oppgjørstidspunktet (2002) slik forskriften foreskriver, jfr. forskriften § 5.

Bilag 6: Tjenestereglementet for Forsvaret (TfF) 663 C II

Bilag 7: Forskrift av 22. juni 2000 nr. 634

NN har lidt et økonomisk tap som følge av at FO har benyttet et uriktig hjemmelsgrunnlag. FOs vedtak av 19. desember 2002 om å tilkjenne NN erstatning med NOK 147.150 ga ingen foranledning til å påklage vedtaket. Som det skrives i vedtaket foreligger det en "fast og entydig departemental praksis fra 1975/76 at det er G på skadetidspunktet som skal legges til grunn ved beregningen." Når det senere viser seg at saken skulle vært avgjort på grunnlag av forskriften av 2000, fremstår det som urimelig at en oppretting av den økonomiske skade som NN har lidt som følge av FOs gale rettsanvendelse nektes under henvisning til at klagefristen er utløpt. Kravet fra NN ble som ovenfor nevnt fremmet i 2002. Etter forskriften § 2 fjerde ledd er det utvilsomt at forskriften skulle vært lagt til grunn ved FOs avgjørelse.

På bakgrunn av sakens innhold er det ønskelig at Stortingets Ombudsmann for Forsvaret vurderer saken og NN's krav om utbetaling av korrekt engangserstatning, med tillegg av renter. Ved spørsmål i anledning saken, vennligst ta kontakt med undertegnede."

Ombudsmannen anmodet om Forsvarsdepartementets uttalelse, hvoretter følgende uttalelse ble gitt i brev fra departementet:

"Vi viser til brev av 6. november d.å. fra Ombudsmannen for Forsvaret, der departementet bes avgi en uttalelse i forbindelse med erstatningssaken til NN.

1. Innledning

Advokatfullmektig X anfører at Forsvarets Overkommando (FO) benyttet uriktig hjemmelsgrunnlag ved sitt vedtak av 19. desember 2002. Videre anfører adv.flm X at det er urimelig av departementet å avvise klagen fordi klagefristen for vedtaket av 2002 er utløpt.

2. Departementets syn på saken

Departementet har ingen innsigelser hva angår feilaktig rettsanvendelse.

Adv.flm X anfører at det synes "(...) urimelig at en oppretting (...) nektes under henvisning til at klagefristen er utløpt." Til dette er det å si at hensynet til arbeidsavviklingen i forvaltningen taler for at saken skal anses avsluttet ved utløpt klagefrist, på samme måte som en privat motpart vil ha behov for å kunne endelig innrette seg etter et vedtak. Klageinstitusjonen som sådan vil svekkes vesentlig hvis det foretas lemping av konsekvensene ved fristoversittelse. Klageadgang og -frist fremkommer klart i brevet fra FO til NN, og det foreligger ingen opplysninger som tilsier at han ikke har vært i stand, utover det som er normalt, til å ivareta sine rettigheter.

I forhold til spørsmålet om opprettholdelse av klagefrist, vises det til oppreisingsreglene i forvaltningsloven § 31, tredje ledd. Her fremkommer det en absolutt frist for å ta en klage under behandling etter oversittet klagefrist, på ett år, regnet fra den dato vedtaket ble fattet.

Det bemerkes at oppreising i ethvert tilfelle er undergitt forvaltningens skjønn, men ikke utover ett års oversittelse. I forarbeidene til forvaltningsloven (vedlagt, Ot.prp.nr. 3 (1976-1977) fremkommer det at forvaltningen bør se bort fra oversittelse av klagefristen dersom dette skyldes særlige grunner, som feilaktig rettsanvendelse. Da lovgiver likevel har satt en absolutt frist for oppreising på ett år, synes det klart at det med "somlet" (ordlyd fra forarbeidene) forstås en oversittelse på inntil ett år – departementet har således ingen anledning til å ta klagen under behandling.

3. Avslutning.

Departementet finner etter dette grunnlag for å endre vedtaket om å avvise klagen."

Etter Ombudsmannens forgjeves forsøk på å få saken ytterligere belyst fra klagerens advokat, ble saken til slutt avsluttet med Ombudsmannens følgende uttalelse i brev til advokaten:

" KLAGE VEDR ENGANGSERSTATNING – NN

I forbindelse med sakens avslutning ved vårt kontor oppsummeres for ordens skyld vår befating med denne saken.

I Deres brev til Ombudsmannen datert 6. november 2008, har De bl.a. vist til bilag 1, trygderettens avgjørelse i ankesaken, idet De tok utgangspunkt i at økonomisk skade skyldes feil rettsanvendelse ved Forsvarets overkommando.

Med hensyn til ankesaken ble De telefonisk opplyst at vi kun hadde mottatt sidene 2, 4 og 6 fra trygderettens avgjørelse.

Med vårt brev datert 18. november 2008 ble saken forelagt Forsvarsdepartementet til uttalelse, og til Dem som gjenpartsadressat med en påminnelse om de manglende sidene i bilag 1 fra Deres nevnte brev.

Forsvarsdepartementet har i brev av 8. desember 2008 vist til forvaltningslovens forarbeider, hvor det av

særlige grunner kan sees bort fra oversittelse av klagefrist, men hvor det likevel er satt en absolutt frist for oppreisning på ett år.

I vårt brev til Dem datert 2. januar 2009 ble det opplyst at hvorvidt erstatningsberegningen skyldes feil rettsanvendelse ved Forsvarets overkommando, kan for vår del ikke sees fastslått, og de manglende sidene fra trykderettens avgjørelse ble igjen påpekt.

Med henvisning til det som fremkom i brev fra Forsvarsdepartementet datert 8. desember 2008, ble De gitt adgang til å avgi bemerkninger, idet vi meddelte at saken stilles i bero inntil vi hører nærmere fra Dem.

Etter telefonsamtalen i november 2008 og den ovennevnte korrespondansen, har vi ikke hørt noe fra Deres side, og saken blir nå avsluttet uten ytterligere brev fra vårt kontor.”

Sosiale saker

Ombudsmannens befatning med denne sakstypen har i 2009 hovedsakelig basert seg på rådgivning etter muntlige henvendelser fra vernepliktige med ulike spørsmål av sosial karakter. I en del tilfeller stilles spørsmål til Ombudsmannen om bl.a. regelverk og dokumentasjon som grunnlag for å behandle søknader.

Saker under denne gruppen finnes som i tidligere år meget grundig behandlet av sosialsaksbehandlerne ved de respektive avdelinger og klageinstansen, Forsvarets personell-tjenester/Velferd.

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

En soldat anmodet om Ombudsmannens vurdering, idet soldaten mente at beregningsgrunnlaget for den behovsprøvede bostønaden måtte være feilaktig.

Mannskapet var innvilget delvis bostønad, noe redusert idet hans leieinntekter var betraktet som månedlig inntekt. Når det gjelder behovsprøving får mannskapet etter regelverket beholde 1/3 inntekt dog ikke mindre enn 1/12 G. Mannskapet hevdet også at det totale forbruket av fyringsolje var høyere enn det Forsvaret hadde lagt til grunn for stønadsberegningen.

I forbindelse med Ombudsmannens forestående gjennomgåelse av saken ble samtlige saksdokumenter grundig vurdert på nytt av FPT/Velferd.

Med hensyn til mannskapets helhetlige økonomiske situasjon ble nærmere kontrollert enkelte kriterier vedrørende deler av boligen som mannskapet hadde utleiet. Det kunne nå se ut som et bofellesskap og ikke 4 selvstendige boforhold som tidligere var lagt til grunn.

Mannskapet hadde for øvrig fått full dekning av strømutfgifter og en antatt fordeling av utgifter til brenselolje i forhold til de aktuelle boligareal.

Etter Ombudsmannens syn hadde FPT/Velferdstjenesten vurdert de ulike kriterier som skulle vektlegges ved behovsprøvd bostønad, og mannskapet ble gitt adgang til

å avgi bemerkninger om han mente de nye opplysningene bygget på noen feilaktige premisser i hans disfavør.

Sakens enkelte kriterier ble også nærmere belyst i telefonsamtale mellom mannskapet og Ombudsmannens kontor. Noen konkrete feil i relasjon til regelverkets anvendelse kunne imidlertid ikke bli påvist fra mannskapets side.

Fra Ombudsmannens side kunne det heller ikke sees at mannskapet var urimelig behandlet, heller tvert imot.

I enkelte tilfeller kan det for sosialsaksbehandlere være problematisk og tidkrevende å få fastslått hva som er korrekt, når mannskapet endrer opplysninger om grunnlaget for behovsprøvingen, for eksempel hvor det i klage til FPT bl.a. ble anført:

”...I tillegg har jeg i søknad om behovsprøvd botillegg opplyst at jeg har kjæreste som bor hos meg. I den samme søknaden har jeg oppgitt at hun har samme adresse som meg. Dette er opplysninger som jeg dessverre feilaktig har oppgitt. Jeg opplevde utfyllingen av registrerings- og opplysningskortet å foregå under tidspress. Jeg kan derfor ha kryssset ut, uten å ha tenkt meg nøye nok om konsekvensene av avkryssingen. Håper derfor at ikke dette krysset tillegges for stor vekt ved behandling av klagen.....”

Videre ble det opplyst: ”Det som er det faktiske tilfellet er at min kjæreste N.N. bor hos sine foreldre, og at hun til tider er på besøk hos meg.”

Forsvarets skolevirksomhet

Henvendelser til Ombudsmannen under denne gruppen har gjennom rådgivning i 2009 resultert i at personellet enten har fått løst sin sak, eller funnet at de ikke ønsket en oppfølgende klagebehandling. For øvrig er mottatt spørsmål/klager som ikke er ferdigbehandlet i Forsvaret.

De fleste klagetema i denne gruppen gjelder klager over ikke-beståtte opptaksprøver til befalsskole, og klager over frabeordning fra militære skoler av ulike årsaker.

BEFALSSAKER

I 2009 er det under denne gruppen behandlet 18 saker mot 16 saker i 2008. I noen av sakene er avgjørelser justert og klageren har dermed ikke funnet grunn til ytterligere tiltak. De fleste klagesaker fra befalet finner en i kategoriene tilsetning, forbigåelse, opptak til skoler, tjenestebelastning, og saker av forskjellige typer økonomisk karakter. Enkelte 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 spørsmål i forbindelse med militære tjenesteuttalelser, disiplinærsaker, og spørsmål fra personell som er fratatt adgang til internasjonal tjeneste.

Enkelte saker har unntaksmessig vært undersøkt på et forberedende stadium, for eksempel påstander om trakassering og/eller mobbing, og herunder saker for avklaring av hvorvidt personell ville involvere seg for en nøytral kontrollbehandling fra Ombudsmannens side.

I noen saker har personell følt at de måtte legge bånd på sin yringsfrihet.

Slike klage-tilfeller kan eventuelt gi grunn til vurdering av ombudsmannnemnda på et generelt eller prinsippielt grunnlag.

I

En offiser som fikk annullert flygerstatus i 1996 har ved noen anledninger, samt i 2009, anmodet om Ombudsmannens kontroll av forskjellige saker som har tilknytning til og er følgeårsaker etter vedtaket om annullert flygerstatus fra 1996. Saken om rettmessigheten av annullert flygerstatus er avgjort av domstolene.

Etter en omfattende fremlagt dokumentasjon fra klagerens side ble følgende svar gitt i brev fra Ombudsmannen:

- ”1) KLAGE PÅ XX – KARRIEREMESSIGE KONSEKVENSER ETTER OVERFØRING TIL TEKNISK BRANSJE
2) GENERELL FLYSIKKERHET/HMS OG RETTS-SIKKERHET FOR FLYGERE I LUFTFORSVARET

1. Det vises til Deres brev datert 23. juli 2009, og vår foreløpige bemerkning i e-post 3. august 2009.

Etter møtet på vårt kontor 28. november 2008 ble saken(e) som avtalt stillet i bero ved vårt kontor, i påvente av Deres nærmere overveielser i relasjon til orienteringen som ble gitt Dem i møtet.

Som kjent har Ombudsmannen adgang til å foreta en upartisk og etterfølgende vurdering av klagesaker som er ferdigbehandlet i Forsvaret.

De var orientert om begrensninger i Ombudsmannens prøvningsadgang, bl.a. om saker som var endelig avgjort av domstolene.

I denne forbindelse var det fastslått at grunnlaget for å annullere Deres flygerstatus kan ikke bli overprøvet av Ombudsmannen.

Til tross for orienteringen om grenser for Ombudsmannens prøvningsadgang, fremførte De i brev av 10. februar 2009 en utvidelse av det skriftlige saksgrunnlaget.

Med sikte på Ombudsmannens eventuelle kontroll av Forsvarets saksbehandling vedrørende enkelte av Deres påstander, er det vist til spørsmål i vårt brev til Dem datert 11. mars 2009, og på nytt ble De gitt adgang til å konkretisere aktuelle klagesaker.

Deres senere anførsler synes imidlertid vinklet slik at de oftest leder tilbake til det avgjørende spørsmålet om grunnlaget for annulleringen av Deres flygerstatus.

For øvrig fremtrer Deres anførsler ofte i spørsmåls form, anførsler som ikke kan sees behandlet av Forsvaret i forbindelse med en klagesak.

Under Ombudsmannens upartiske og etterfølgende vurdering av klagebehandling i Forsvaret kan vi ikke vektlegge andre opplysninger enn det Forsvaret er gitt adgang til å vurdere.

Vårt spørsmål vedrørende konkretiserte klagesaker som måtte være ferdigbehandlet i Forsvaret, kan fremdeles ikke sees belyst eller kommentert.

Til tross for vårt oppklaringsforsøk på møtet og i brev av 11. mars 2009 er vi ikke opplyst om hvilken militær utdanning De har søkt uten å oppnå et rimelig resultat i konkurranse med andre søkere. Vi er heller ikke blitt opplyst hvilke stillinger De har søkt, hvor De hevder å være kunstig forbigått en rekke ganger.

Idet Deres klage tema synes å gjelde ulike saker, med utspring fra annulleringen av flygerstatus, og med referanse til navngitte personer i de ulike sakene, har det heller ikke vært aktuelt å videresende Deres brev til Forsvaret eller Forsvarsdepartementet.

Konklusjon: Vi har ikke mottatt noen dokumentasjon som viser om det er foretatt noen formalisert klagebehandling i Forsvaret som er relevant for Ombudsmannens adgang til å overprøve.

Med henvisning til tidligere anbefalinger og vårt syn på sakskomplekset må Deres sak dessverre bli å avvise.

Tilleggsbemerkning:

I Deres eventuelle fremtidsrettede forsøk på å få flygerstatus kan Ombudsmannen som en nøytral instans ikke medvirke. Vi forstår imidlertid at De ønsker å søke støtte hos Deres befalsorganisasjon og eventuelt fra fagpersonell i Luftforsvaret i forbindelse med faglige skjønnsmessige vurderinger.

- 2) GENERELL FLYSIKKERHET/HMS OG RETTS-SIKKERHET FOR FLYGERE I LUFTFORSVARET

I Deres brev datert 23. juli 2009 sees presisert at mye av hensikten med det utvidete dokumentgrunnlag har vært å underbygge sammenhenger og belyse forhold som gjelder den generelle flysikkerheten/HMS og rettssikkerheten for flygere i Luftforsvaret.

På et generelt grunnlag kan det opplyses at Ombudsmannnemnda for Forsvaret er også opptatt av tema som gjelder sikkerhet på ulike felt for alt personell i Forsvaret, og tilsvarende med rettssikkerhet for personellet.

På ulike fagområder må selvsagt også nemnda forholde seg til ordinære forvaltningsorganer, og støtte seg til vurderinger foretatt av spesialister og fagpersonell.

Med hensyn til temaet flygeres skikkethet for opprettholdelse av sertifikat, om flygerne nemndas sammensetning m.m., vedlegges til illustrasjon nemndas innberetning til Stortinget, dokument nr. 5 for 2008, hvor det på side 10 er rettet oppmerksomhet mot nemndas syn på temaet.

Som det fremgår av innberetningen til Stortinget har nemnda ansett det naturlig at denne sakstypen drøftes av organisasjonene med Generalinspektøren for Luftforsvaret.

Under nemndas videre drøftelser i sakstyper av generell karakter for alt personell, kan en person med interesse i sakstypen likevel ikke betraktes som part i saken.

Det tilligger imidlertid nemndas oppgave å bidra til å sikre allmenne menneskelige rettigheter for alt personell i Forsvaret. Dersom det for øvrig skulle foreligge uklarhet med hensyn til oppgaver under Ombudsmannnemnda eller

Ombudsmannen anbefales at De tar telefonisk kontakt med vårt kontor.

Avslutningsvis meddeles et håp om at Deres gode kunnskaper og erfaring vil komme til nytte både for Dem og Forsvaret.”

II

En tjenestegjørende offiser uten befalsutdannelse ønsket å ta ”Grunnleggende Befalskurs” (GBK) i 2009. Han hadde tjenestegjort på kontrakt i flere år, både innenlands og utenlands med gode tjenesteuttalelser. I forbindelse med et ”offisersintervju” for opptak til kurset (GBK) hadde imidlertid psykolog og opptaksoffiser konkludert med at han var uegnet som offiser. Klageren viste bl.a. til at GBK var kurs for personell som gjennom flere år har fått anledning til å vise sin skikkethet og faglige dyktighet.

Saken ble nærmere belyst og drøftet med klageren på et møte ved Ombudsmannens kontor.

Offiseren hadde bl.a. fremlagt en ny uttalelse fra psykiater i Forsvaret, og på bakgrunn av hans gode tjenesteuttalelser fant også skolesjefen å ville se positivt på en ny søknad om å få gjennomføre et nytt offisersintervju for GBK.

Ombudsmannens kontor har senere kontaktet klageren og fått meddelt at han hadde en god dialog med skolesjefen, samt at det var avtalt at et nytt offisersintervju skulle gjennomføres. Dersom utfallet ikke skulle bli akseptabelt, skulle klageren eventuelt ta ny kontakt med Ombudsmannen. Senere har Ombudsmannen ikke hørt fra klageren.

III

En dimittert befalingsmann anmodet om Ombudsmannens bistand i forbindelse med feilbehandling av lønn fra Forsvarets side.

Etter utført pliktjeneste var befalingmannen krevet for tilbakebetaling av kr. 17.318,38 som Forsvaret påstod at han urettmessig hadde fått utbetalt i lønn. Befalingsmannen som nå var student opplyste at Forsvarets krav var funnet såpass krasst i en ellers travel tid, at han i første omgang hadde funnet det nødvendig å låne penger fra foreldrene for å tilbakebetale beløpskravet som en midlertidig ordning. Fra Ombudsmannens side ble det gjort flere forsøk på å få en grundigere redegjørelse fra Forsvarets side med hensyn til den aktuelle feilbehandling, og en begrunnelse for hvorfor klageren ikke kunne ha mottatt lønnsbeløpet i god tro.

Ombudsmannens følgende konklusjon ble gitt i brev til Forsvarets lønnsadministrasjon og klageren:

Det vises til brev fra Forsvarets lønnsadministrasjon datert 19. november 2009.

NN har avgitt ytterligere bemerkninger i brev datert 7. januar 2010, og tilleggsopplysninger er gitt i et vedlegg fra hans far.

Kopier av NNs brev og lønnsavregninger vedlegges.

I FLAs nevnte brev er det nå opplyst at ved overgang til XX (avdeling) ble klagerens stilling og lønn drøftet og løftet 4 lønnstrinn.

Hertil har klageren påpekt at korrigeringer av lønnen og tillegg ble foretatt først 2 måneder etter at han hadde dimittert fra X-forsvaret. Videre hevder klageren at den foretatte korrigeringen må også være feil, jfr. også vedlegget til hans brev.

I brev til FLA fra Ombudsmannen datert 27. august 2009 ble det rettet oppmerksomhet mot spørsmål i forbindelse med en upartisk vurdering av klagesaken. Den omtalte lønn med tillegg var anvist til utbetaling over perioden august 2006 til juni 2007.

Det er hevdet fra klageren, og fremdeles ikke tilbakevist, at innrapportert lønn var i samsvar med det som var lovet av klagerens overordnede. Derfor er det stillet spørsmål om lønnstillegget var basert på meningsforskjell om regelfortolkning eller praksis, eller om Forsvarets personell hadde begått en åpenbar feil.

Hvorvidt klagerens overordnede selv mente å ha utvist feil var heller ikke opplyst.

Først etter at klageren hadde dimittert, ble det fra Forsvarets side hevdet at lønnsutbetalinger var basert på feil.

En konkretisert begrunnelse for hvorfor klageren burde ha forstått at lønnsutbetalingene var feilaktige, er imidlertid aldri gitt fra Forsvaret.

I vårt nevnte brev til FLA er bl.a. uttalt:

”NNs begrunnelse for at lønnsbeløp er mottatt i god tro, er fremdeles ikke tilbakevist med noen konkretisert begrunnelse fra Forsvarets side til tross for lang saksbehandlingstid i Forsvaret.

Etter sakens foreliggende opplysninger ser vi uten tvil grunnlag for å anbefale Forsvaret om å foreta en fornyet vurdering av denne saken.

Dersom ufallet i denne saken ikke skulle bli endret, imøteses en grundigere redegjørelse for Ombudsmannens videre behandling av saken.”

Klageren har tidlig opplyst at FLAs krav på tilbakebetaling var funnet såpass krasst i en ellers travel tid, at han i første omgang hadde funnet det nødvendig å låne penger fra foreldrene for å tilbakebetale beløpskravet på kr. 17.318,38 som en midlertidig ordning.

En vurdering av rettmessigheten i et tilbakebetalingskrav etter feil utbetalt lønn må bl.a. foretas etter en konkret avveining av hva en bør forvente av partenes muligheter for å avverge feil eller oppdage feil m.m.

I denne saken har klageren fremført anførsler som til tross meget lang saksbehandlingstid ikke kan sees nevneverdig behandlet av FLA.

Etter det som er fremkommet hadde NN etter vårt syn god grunn til å klage, og fremdeles kan det ikke sees tilstrekkelig begrunnet fra FLA, hvorfor han ikke kunne ha mottatt lønnen og tillegg i god tro.

Ombudsmannen kan ikke ta endelig stilling i saker av bevismessig karakter, men FLA har som andre kravshavere adgang til å fremlegge eventuelle bevis og søke et økonomisk krav avgjort av domstolene.

Etter vårt syn bør FLA tilbakebetale beløpet til klageren. For det tilfellet at FLA tar sikte på et søksmål mot klageren, har partene selvsagt adgang til å forsøke å finne en midlertidig løsning.

Etter FLAs standpunkt til det ovenstående ber vi om å bli orientert om utfallet.”

Ved ferdigstillelsen av denne innberetningen kunne det ikke forventes å foreligge et svar fra FLA.

SIVILT PERSONELL

I 2009 er det registrert 8 skriftlige saker, mot 7 saker i 2008, med tilknytning til tjenesteforhold som er spesielle for sivile i Forsvaret. I tillegg er telefoniske henvendelser besvart om alminnelig tjenstemannsrett, om tilsetninger, om økonomiske godtgjøringer m.m. En del oppklaringer mellom partene har resultert i at løsninger er funnet uten skriftlig saksbehandling hos Ombudsmannen. Sivilt ansatte må først ha utnyttet klagemuligheter overfor de ordinære forvaltningsorgan/arbeidsgiver før saken kan bringes inn for Ombudsmannen.

Det mottas også klager hvor Forsvaret ikke har avgjørelsesmyndighet, eks. pensjonssaker og skattesaker, og hvor heller ikke Ombudsmannen for Forsvaret kan overprøve slike vedtak.

Saker som behandles etter bestemmelser for statstjenestemenn i alminnelighet, blir eventuelt henvist til Sivilombudsmannen.

I forbindelse med Ombudsmannens nøytrale vurdering av konkretiserte klagepunkter må partene ofte minnes om at anførsler må være gjensidig kjent for de involverte parter.

I

En sivil ansatt i Forsvaret ba om Ombudsmannens bistand etter at hans tjenesteetat (Y) hadde avslått søknad om permisjon for å delta i en periode i internasjonal tjeneste for en annen avdeling (X) i Forsvaret.

Klageren hadde forutsatt at permisjon ville bli innvilget, etter dialog med sin foresatte avdelingsleder (underdirektør) i ca 3 måneder før han startet på det forberedende kurset for utreise. Idet han var sivil ansatt og ikke falt inn under militære beordringer gjennom Forsvaret hadde han levert skriftlig permisjonssøknad, og trodd at alt skulle være i orden, også på bakgrunn arbeidsmiljølovens bestemmelse om rett etter til permisjon ved frivillig militærtjeneste.

I klagen til Ombudsmannen ble det bl.a. opplyst:

”Utover muntlige positive tilbakemeldinger, hørte jeg ikke noe mer fra Y (arbeidsgiver) og startet på dep. kurset sist mandag (13. april). I løpet av onsdagen fikk jeg en overraskende tilbakemelding om at noe var uklart med permisjonssøknaden min. Tok selvsagt kontakt med avdelingsleder, som stilte seg uforstående

til problemet. Hun beklagde det hele, uttalte “at dette må vi få ordnet” og skulle undersøke saken. Etter gjentatte henvendelser i løpet av onsdagen, torsdagen og fredagen hadde Y fremdeles ikke kommet med med en avklaring rundt permisjonsspørsmålet. Og undertegnede ble derfor nødt å midlertidig avbryte oppsettingskurset og oppsøke arbeidsgiver mandag 20. april for å få en skriftlig tilbakemelding på permisjonen. Etter å ha ventet og “mast” i løpet av mandagen, fikk undertegnede tilslutt et svar og avslag på permisjonssøknaden, med den begrunnelse at det vil medføre stor belastning for Y at jeg drar ut.

Jeg konfronterte avdelingsleder med dette og hun stilte seg uforstående til avslaget og bekreftet fremdeles den positive tilbakemelding hun også gav meg tidligere.

I samtale i går, tirsdag 21. april, med Y sin saksbehandler i saken, så bekrefter også han den tidligere positive tilbakemeldingen fra Y, uten å si noe mer spesifikt om hvorfor permisjonen min er et problem utover at han hadde fått føringer fra ledelsen...Y

Forhold knyttet til X.

Jeg ble som en konsekvens av det ovennevnte i løpet av torsdagen den 15. april, kontaktet av X, som bekreftet at de fremdeles ønsket min deltagelse. De forklarte videre at de nå hadde fått en henvendelse fra Y, hvor Y sa at de ikke ønsket at jeg skulle bli beordret ut. Da jeg som sivil, som nevnt tidligere, ikke faller inn under beordringene til FPT så verken kan eller ønsker X å gå i noen konflikt med Y på dette, men velger å forholde seg til hvorvidt jeg har innvilget permisjon eller ikke. X bad meg videre om å få avklart dette, da spørsmålet om permisjon tross alt er en sak mellom meg og min arbeidsgiver.

Arbeidsmiljølovens § 12-12 sier videre:

“Det samme gjelder ved frivillig tjenestegjøring av til sammen 24 måneders varighet i styrker organisert av norske myndigheter for deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner, hvis arbeidstaker snarest mulig etter å ha inngått bindende avtale om tjenestegjøring i slike styrker varsler arbeidsgiver om dette.”

Arbeidsmiljølovens § 12-12 sier at arbeidstaker plikter å varsle arbeidsgiver om avtalen, den sier ikke at arbeidstaker plikter å informere arbeidsgiver om hvem arbeidstaker skal reise ut med. Jeg valgte allikevel å gjøre dette, da jeg syntes det var rydding og fordi jeg forventet at Y gjennom sin posisjon som sikkerhetstjeneste vet å forvalte slik informasjon på en forsvarlig måte, Dersom det er slik, slik som det kan se ut, at Y har brukt denne fortrolige informasjonen til å på egenhånd og bak min rygg kontakte X for å legge føringer i saken så er det også kritikkverdige.

Person betraktninger:

Jeg må si at jeg synes hele saken er unødvendig, for dersom Y på et tidlig tidspunkt hadde informert meg om at de ikke ønsket at jeg skal dra ut så ville jeg selvsagt sterkt ha vurdert dette av hensyn til mine kollegaer.

Jeg har "etter boken" gjort alt så riktig og ryddig som mulig og da jeg synes det er svært urimelig og uforståelig at Y kan gi avslag på en lovfestet rett til permisjon, etter at man i praksis har gått ut i permisjonen. Saken medfører også unødvendige problemer for min familie og meg selv.

Da jeg pendler mellom A og B, er en konsekvens av det hele at jeg har sagt opp min hybel fra 1. mai av, og etter det ikke har noe sted å bo i B. Min kone har tatt ut permisjon fra sin jobb slik at den sammenfaller med utlandsoppholdet og flytting til B. Og ikke minst er saken en unødvendig belastning for mine nære da dette skaper en usikkerhet istedenfor trygghet knyttet til det å sende en av sine nære til utlandet."

Fra Ombudsmannens kontor ble det tatt telefonisk kontakt med klagerens tjenesteetat (Y) med sikte på å søke avklart sakens status etter klagerens fremførte klage til Y.

På et generelt grunnlag ble sakens tema også drøftet. Y utviste forståelse for problemet og det ble forutsatt at en fornyet vurdering av Y (arbeidsgiver) ville foreligge innen få dager.

Den påfølgende dag meddelte klageren til Ombudsmannen at saken var nå blitt løst på en positiv og riktig måte. Permisjonen var blitt innvilget, og han fikk omgående gjenoppta plassen på kurset til INTOPS.

BEFARINGER OG INFORMASJONSMØTER

Som nevnt under avsnittet "Innledning" foran i denne beretning, har nemnda foretatt befaringsrapportene ved flere tjenestesteder i løpet av 2009. Nedenfor gjengis befaringsrapportene.

BEFARING TIL HAAKONSVERN (HOS)

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Rune Kristiansen, Aud Gaundal, Karen M. Mjelde, André Wietfeldt, Ivar Johansen, Bjørn Robstad.

Nemnda ble tatt imot av kommandør Åsmund Andersen, sjef for orlogsstasjonen, som sammen med sin stab ga en inngående orientering om basen.

Haakonsværn orlogsstasjon er Sjøforsvarets hovedbase og er Nordens største marinebase.

Til sammen er ca 4000 vernepliktige, militært og sivilt tilsatte tilknyttet orlogsstasjonen. Det gjør basen til en av de største arbeidsplassene i Hordaland.

Basen er hjemmehavn for storparten av fartøyene i Sjøforsvaret. I tillegg til Kystvakt Sørs fartøyer har MTBer, fregatter, ubåter, mineryddere og minedykkere sin hjemmehavn utenfor Bergen. Dersom alle fartøyene hadde gått til kai samtidig ville 25 kystvakt- og marinefartøyer legge til innenfor området til orlogsstasjonen. Oftest er de fleste ute på oppdrag og bare innom Haakonsværn for nødvendige forsyninger og reparasjoner.

Haakonsværn orlogsstasjon er godkjent NATO-havn og har jevnlig besøk av fartøyer fra allierte land. På Haakonsværn får de det vaktholdet de trenger i tillegg til forsyninger og tilbud om fritidsaktiviteter for mannskapet.

Haakonsværn kan på mange måter beskrives som et

samfunn i miniatyr. Basen har sin egen brannstasjon, sykestue, postkontor, kirke, lege- og tannlegekontor. Det er nesten like mange sivile og militære som arbeider inne på basen.

- Kysteskadren - Har ansvar for oppøving av avdelinger og kommandoer til oppdrag i Norge eller i Forsvarets innsatsstyrker/Sjø.
- Kystvaktskvadron Sør - Hovedoppgavene til Kystvakten er generell overvåking og kontroll med Norges økonomiske sone sør for 65 grader nord for å håndheve norsk fiskerilovgivning.
- Sjøforsvarets skoler - Sjefen for Sjøforsvarets skoler leder all utdanning i Sjøforsvaret fra rekruttskole, befalsskole og sjøkrigsskole til intern opplæring etter endt grunnutdanning.
- Forsvarets logistikkorganisasjon/sjø (FLO/SJØ) - er ansvarlig for å produsere og opprettholde den materielle stridsevnen i Sjøforsvaret. Dette innebærer å anskaffe, forvalte, vedlikeholde og utfase materiell og utstyr av alle typer og kategorier. Avdelingen har ansvar for å holde de tilsatte med alt fra datamaskiner til avanserte våpen.

I den store dokken på Haakonsværn kan Sjøforsvaret overhale sine egne fartøyer. Når de nye fregattene til Sjøforsvaret kommer i 2005 blir den gamle dokken for liten. Den skal derfor utvides for å gi plass til både de nye fregattene og det nyeste kystvaktskipet, KV Svalbard.

Orlogsstasjonen har et variert tilbud for de menige. Velferdsbygget spiller en nøkkelrolle for å skape trivsel. Bygget rommer kantine med internett-café, kino med 300 sitteplasser, frisør, bibliotek og lyttotek i tillegg til eget rom for PlayStation. Haakonsværn driver omfattende velferdsaktiviteter og nemnda hadde bedt om nærmere orientering om arbeidet. Avdelingen er organisert med stabsoffiser, tre velferdsbefal, tre sosialkonsulenter, tre læringer og tre menige.

Det ble pekt på at velferden får utvidet ansvarsoppgave uten økte ressurser, samtidig som endrede goder i samfunnet gir økte krav til Forsvarets leveranser av velferd, og derved krever økt kompetanse av personellet. Utfordringene ligger i 3500 ansatte på selve basen pluss deres familier, en seilende marine og kystvakt i alle verdenshav, utenlandsstyrker på land, stor geografisk spredning på personellet/familiene – og med Bergen by med gode tilbud.

Voksenopplæringen holder til på basen og driver omfattende kursvirksomhet.

Haakonsværn har egen kirke med mange aktiviteter for de menige og vegg i vegg med Velferdsbygget ligger preste-kontoret.

Med egen svømmehall, idrettshall, trimrom, styrkerom, store friområder med oppmerkede løyper, i tillegg til utendørs gress- og grusbane er det store muligheter for å holde seg i form i løpet av verneplikten.

Haakonsværn orlogsstasjon satser på miljø. All aktivitet på basen og i tilknytning til den skal være miljømessig forsvarlig.

Det legges vekt på at Haakonsværn orlogsstasjon skal være en åpen base. Marinebasen tar i mot besøk av skoleklasser og organisasjoner. Orlogsstasjonen samarbeider med Laksevåg kulturkontor i et militært kulturelt samarbeid. Hvert år

spilles Håkon Avdalsteinsfostre, som er en del av Håkonarspelet inne på basen.

Rundt 1250 vernepliktige har tilknytning til Haakonssvern, men de fleste tilhører ikke selve stasjonen. Men HOS har en stillingsramme på 286 soldater. På befaringsstidspunktet var det 127 soldater, hvorav 16 kvinner (kvinneandel på 12,6%).

Tillitsvalgte for de vernepliktige klagde dog ikke på belastningen ved å være under halvparten. Stort sett ga de uttrykk for fornøydhet, men påpekte under kasernebefaring at det var kritisk at det manglet vaskemaskiner. Nemnda tok opp dette, og avdelingen satte dette i ekspedisjon*.

(*Dette ble senere meddelt Ombudsmannen som ordnet)

Sjef HOS var bekymret for en utvikling der Haakonssvern bygges inne. Boligområdene kommer tettere og tettere inn på basen og det skapes ikke rom for mulig utvidelser. Et annet forhold er sikkerhetsrisiko for anslag mot basen. Presset på basen er økende, med ønsker om å utvikle og utvide innenfor gjerdet bl.a. for eventuell rekruttskole i og med at Madla i Stavanger er besluttet nedlagt fra 2013. Etter avdelingens syn er dette nær umulig å få til i dagens struktur.

KYSTESKADREN

Befaringen startet ved Kysteskadren, hvor nemnda ble mottatt av flaggkommandør Håkon Tronstad, Sjef for Kysteskadren.

Nemnda ble gitt en omfattende orientering og møtte ledelse, stab, personell fra avdelinger og fartøyer og tillitsvalgte.

Kysteskadren har ansvaret for styrkeproduksjonen av operative enheter i det norske Sjøforsvaret, og skal sørge for at fartøyene og avdelingene er utstyrt med topp moderne utstyr og et trent og motivert personell.

Sjefen for Kysteskadren er en av fire sjefer i Sjøforsvaret og er ansvarlig for å stille maritime ressurser tilgjengelig for operative myndigheters oppgaver i fred, krise og krig. Kysteskadren består av marinefartøyer, i tillegg til avdelinger med kystjegere, marinejegere og minedykkere. Kysteskadren teller i fredstid 2200 personer, inkludert menig personell.

Styrkeproduksjonen består i å utdanne offiserer og mannskaper og vedlikeholde og utvikle fartøyer og avdelinger på en slik måte at de kan integreres i operasjoner. Dette er Kysteskadrens hovedoppgave og gjør at de kan bemanne fartøyer og avdelinger for internasjonale og nasjonale oppgaver. Kysteskadren administrerer også Kongeskipet "Norge". Sjefen for Kysteskadren er ansvarlig for Sjøforsvarets bidrag til internasjonale operasjoner, og Kysteskadren vil ved deltakelse i internasjonale operasjoner ha beredskap for å støtte operasjoner utlandet. Nemnda ble orientert om den kommende operasjonen utenfor Somalia. Kysteskadren har ansvaret for det sjøgående operative ledelselement på taktisk nivå, Norwegian Task Group (NorTG). Denne avdelingen kan lede en gruppe av fartøyer som er sammensatt for å løse en eller flere oppgaver i fred, krise og krig.

1. januar 2006 fikk Kysteskadren ny organisasjon. Styrkeproduksjonen er nå organisert i seks våpen som hver har eget treningssenter:

- Fregattvåpenet
- Minevåpenet
- Undervannsbåtvåpenet
- MTB-våpenet
- Marinens jegervåpen (Kystjegerkommandoen, Mine-dykkerkommandoen, Marinejegerkommandoen)
- Marinens logistikkvåpen

Fregattvåpenet er Marinens største våpen. Fridtjof Nansen-klassen fartøyer har nå vært gjennom år med tester og operativ evaluering. Det første fartøyet – KNM Fridtjof Nansen – er i gang med første operative deployering, og høsten 2009 kommer fartøy nummer fire – KNM Helge Ingstad. Det siste fartøyet i klassen – Thor Heyerdahl – blir levert ved årsskiftet 2010-2011.

Innfasingen av Fridtjof Nansen-klassen går meget bra og lover godt for fortsettelsen. De nye fartøyene er svært avanserte og naturlig nok har noen barnesykdommer blitt avdekket. Likevel har fartøyene stort sett seilt som planlagt og følger det oppsatte programmet. Det nye Fridtjof Nansen-klasse kampsystemet består av fartøyer og helikopter. Helikopteret vil tilføre Marinen en ny dimensjon og gi våre maritime enheter kapasiteter vi ikke hadde tidligere. Det nye helikopteret, NH90, skal også på Kystvakten men er dessverre forsinket. I mellomtiden gjennomføres tester og trening med Luftforsvarets andre helikoptertyper i tillegg til inngått avtale med firmaet Lufttransport AS for å få erfaring med å operere helikopter om bord. Utdanningen av personellet til NH90 er i full gang, og besetningen på helikoptrene vil bestå av personell fra både Sjøforsvaret og Luftforsvaret.

Fridtjof Nansen-klassen vil i løpet av de nærmeste årene få ytterligere kapasiteter. Helikopter er nevnt, i tillegg kommer nytt sjømålsmissil (NSM), helikopterkontrollradar, nye torpedoer og bedre satellittsamband om bord. Montering og testing av dette utstyret vil ta noe tid og får betydning for fartøyenes program i årene fremover.

For å kunne operere fregatter kreves omfattende kompetanse. Dette får personellet ved Sjøforsvarets skoler, og Fregattvåpenets eget treningssenter spiller også en viktig rolle. All utdanning og kursing som er nødvendig gjennomføres i regi av treningssenteret på Haakonssvern.

Fregattvåpenet er en svært interessant arbeidsplass med mange muligheter innenfor de fleste områder, det være seg våpen- og maskinteknikk, logistikk og operasjoner. Å tjenestegjøre om bord på et marinefartøy krever at man tilbringer tid borte fra basen på Haakonssvern. Tid deployert må likevel begrenses så periodene ute oppleves som akseptable. Kysteskadren la overfor nemnda vekt på at i tiden fremover vil de fokusere enda mer på å gjøre tjenesten om bord forutsigbar slik at tjenesten kan kombineres med et familieliv.

MTB-Våpenet arbeider med å fase inn og bemanne de nye fartøyene i Skjold-klassen. MTB-våpenet har et høyt sikkerhetsfokus. MTB-våpenet har også en viktig rolle når Sjøforsvaret nå forbereder seg på å ta i bruk de nye sjømålsmissilene (NSM).

deep” og forsvinner én, forsvinner kompetansen. Det ble også pekt på utslag av at man ”organiserer seg bort”, slik at man ikke får utnyttet synergieffekter. Størst utfordring har imidlertid trang økonomi, som er begrensende for driften.

Personellet sa seg svært godt med hvordan de ble ivaretatt av familiekontor, sanitet o.l. under tjeneste i internasjonale operasjoner og ellers.

Forsvarsgrenens ledelse v/Generalinspektøren og hans stab skal flytte til Haakomsvern. Det er et viktig ledd i en pågående omstilling. Med det blir brorparten av Sjøforsvaret samlet, med øverste ledelse i spissen.

TUNGE VERKSTEDER

Nemnda fikk orientering og omvisning i og av FLO/TV/ Maritim (Forsvarets logistikkorganisasjon/tunge verksteder/maritim). Avdelingen er lokalisert i Horten, Ramsund og Bergen, med hovedtyngden på Haakonsvern. Avdelingen har 430 årsverk, pluss 25 lærlinger. Gjennomsnittlig innleid arbeidskraft er mellom 30 og 50.

Avdelingen skal dekke 50 prosent av Sjøforsvarets vedlikeholdsbehov og bidra ved innføring av nytt materiell. Avdelingen besitter høy kompetanse.

Det utredes nå mulighet for nytt verkstedbygg på hovedkaiaen, noe som vil gi store arealinnsparinger og effektivisering. Også slipp vurderes, med mulighet for plastreparasjoner og vedlikehold av mineryddere og Skjold-klassen MTB'er.

Nemnda fikk også en gjennomgang i fjellanlegget, med den nye tørrdøkken som sentralt moment. Tørrdøkken er nå 150 meter lang, 30 meter bred og 50 meter høy. I tillegg til fregattene, skal også de andre fartøyene til Sjøforsvaret bruke dokken.

Utvidelsen og oppgradering av anlegget har kostet totalt 395 millioner kroner inkl mva. Det er tatt ut 247.000 kubikkmeter faste masser fra dokken, noe som tilsvarer 330.000 kubikkmeter sprengstein. Fjellet hadde blandet kvalitet, noe som nødvendiggjorde omfattende fjellsikring og gjorde anleggsarbeidet krevende. Massene er brukt til fyllinger på basen, noe som har skapt mer byggeland, og til ny gangvei mellom Haakonsvern og bydelssenteret Loddefjord. Det er montert to traverskraver, seks hydrauliske sidestøtter (til sikring av skip), tre nockevinsjer, nytt ventilasjonsanlegg, nytt elektrisk anlegg, nødaggregat og pumper som tømmer dokken på kort tid. I fjellet bak dokken er det bygget et garderobeanlegg. Tekniske rom er utvidet og oppgradert. Atkomsttunnelen på nordsiden av dokken er forlenget og utvidet slik at kjøretøy på størrelse med semitrailere kan bruke den ned til bunnen av dokken. De ansatte er veldig fornøyd med arbeidsplassen og roste HMS-arbeidet.

KYSTVAKTSKVADRON SØR

Nemndas besøk til KV Sør var møte med samtlige tilstedeværende. Avdelingen er lokalisert på Haakonsvern orlogsstasjon. Kystvaktskvadron Sørs stab er en integrert del av orlogsstasjonen med serviceavdelinger for skvadronens fartøyer.

Skvadronens ressurser består av:

Fartøyer i Ytre Kystvakt

- KV Leikvin
- KV Ålesund

Fartøyer i Indre Kystvakt

- KV Nornen
- KV Tor
- KV Njord

Nemnda ble orientert om oppgavene, som i hovedsak er identiske med KV Nord. Kystvakten følger daglig med på all aktivitet i sitt operasjonsområde. Miljø- og ressursforvaltning går som en rød tråd gjennom Kystvaktens aktiviteter og Kystvaktens arbeid er et sentralt bidrag til en bærekraftig ressursforvaltning i våre havområder.

Kystvakten er statens viktigste myndighetshåndhever på havet og utfører sitt virke i hele Norges ansvarsområde.

Kystvakten opererer etter følgende grunnprinsipper:

Kystvakten skal avspeile samfunnets idealer.

Kystvakten skal være identifiserbar i møte med det sivile samfunn.

Kystvaktens organisasjon skal være tydelig og forutsigbar. Kystvaktens tjenestemenn skal som hovedregel være ubevæpnet.

Kystvaktens skal følge politiets prinsipper og verdier ved utøvelse av politimyndighet.

Kystvakten skal virke i samspill med publikum og samarbeidende etater.

Kystvakten skal velge det minst inngripende virkemiddel i forhold til situasjonens omstendigheter.

Kystvakten er primær myndighetsutøver i norske jurisdiksjonsområder innenfor fiskerikontroll, og samarbeider nært med fiskerimyndighetene for å sikre best mulig ressurskontroll.

Videre har også Kystvakten lovfestede oppgaver innen suverenitetshevdelse, tolloppsyn, miljøoppsyn, redningsaksjoner, anløpskontroll samt en rekke andre oppgaver som er nærmere definert i Kystvaktloven.

For å kunne utføre disse oppgavene på en effektiv måte har Kystvakten politimyndighet med hjemmel i Kystvaktloven.

Kystvakten, Fiskeridirektoratet og salgslagene har sammen ansvaret for den utøvende delen av ressurskontrollen. Overvåkingen med fiske i havområdene underlagt norsk fiskerijurisdiksjon (tilsvarende et samlet areal på seks ganger fastlands-Norge) – norsk økonomisk sone, fiskerisone ved Jan Mayen og vernesonen rundt Svalbard – har vært og er Kystvaktens viktigste og høyest prioriterte oppgave. Om lag 70 prosent av Kystvaktens ressurser anvendes på dette området.

Det er et omfattende og godt samarbeid mellom Kystvakten og Fiskeridirektoratet. Særlig gjelder dette utvekslingen av informasjon knyttet til ressurskontroll.

Innenfor andre lovfestede oppgaver så er det samarbeid med mange andre statlige etater slik som Sjøfartsdirektoratet, Kystverket, tollvesenet og politiet.

I møte med de tillitsvalgte fremkom ingen klage eller ønske om endring. Tvert om, de menige understreker at de har verdens beste tjenestested, og skulle gjerne sett at tjenestetiden var lenger.

BEFARING TIL SJØKRIGSSKOLEN

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Rune Kristiansen, Aud Gaundal, Karen M. Mjelde, André Wietfeldt, Ivar Johansen, Bjørn Robstad.

Nemnda ble mottatt av skolesjefen, kommandør Thomas Wedervang. Under orienteringer til nemnda var sjef for Sjøforsvarets skoler, flaggkommandør Bernt Grimstvedt, tilstede og gav orientering om skoletilbudet i Sjøforsvaret.

Sjøkrigsskolen på Laksevåg utenfor Bergen tilbyr den høyeste utdanningen i Sjøforsvaret. Utdanningen tar tre år og har et godt renommé både i Forsvaret og det sivile samfunnet. Sjøkrigsskolen bygger på grunnleggende befalsutdanning og gir profesjonsutdanning som offiser i Sjøforsvaret. Etter studiet avtjenes pliktjeneste på mellom tre og fire år, avhengig av hvilken studieretning som velges.

For fire av linjene på Sjøkrigsskolen er det mulig å søke seg inn rett fra videregående skole via Befalsskolen for Sjøforsvaret. I praksis betyr dette at det er mulig med en gjennomgående og uavbrutt utdanning fra videregående skole og helt frem til en bachelorgrad i militære studier. En slik utdanning kan gjennomføres i programmene: Lederskap og fordypning i nautikk (operativ marinelinje med utdanning i lederskap, maritim krigføring og nautikk på høyeste sertifikatnivå), Lederskap og fordypning i elektronikk og våpentekniske fag, Lederskap og fordypning i skipstekniske fag, studieretning maskin, Lederskap og fordypning i skipstekniske fag, studieretning elektro.

Det gjennomgående utdanningsløpet starter med en opp- taks-, seleksjons- og rekruttperiode. Deretter gjennomføres et grunnleggende befalskurs. Dette første halvåret (første semester) blir gjennomført ved KNM Harald Haarfagre i Stavanger.

Nemnda ble fortalt at skolens lederutviklingsprogram har som målsetting å operasjonalisere Forsvarets ledelsesfilosofi: oppdragsbasert ledelse. SKSK ønsker å utvikle offiserer som besitter de egenskaper som er sentrale for å lykkes i det 21 århundret. Lederutviklingen er lagt opp som et sammenhengende og prioritert område gjennom hele utdanningen, og integreres i alle fag, øvelser og seminarer ved Sjøkrigsskolen.

Sjøkrigsskolens første år er et fellesfagsår som er likt for samtlige linjer. Året består av generelle emner, felles officersfag og lederutvikling. Utdanningen i linjefagene starter først opp i andre klasse.

I dag kan eleven/kadetten gå et uavbrutt studieløp fra opp- tak på Befalsskolen for Sjøforsvaret til vedkommende er uteksaminert på Sjøkrigsskolen.

Kadettillitsvalgte sier at studiene ved Sjøkrigsskolen krever en betydelig arbeidsinnsats. Mye pensum skal læres, samtidig som det forventes en progresjon i forhold til egenutvikling. Som fulltidsstudent forutsettes det en gjennomsnittlig studieuke på ca 60 timer, og det omfatter undervisning, selvstudier øvelser, vakter, seilaser og andre aktiviteter.

Det er avsatt tid til praksis/trening gjennom hele utdanningperioden. Praksis foregår ved Sjøkrigsskolen, Sjøforsvarets fartøyer og landstasjoner. Arbeidspresset er meget stort.

Flaggkommandør Grimstvedt orienterte om hvilke muligheter som har åpnet seg for personell som har fagbrev som bakgrunn, for videre skole og karriere i Sjøforsvaret.

De fleste har sitt første møte med Marinen på rekruttskolen KNM Harald Haarfagre som ligger like utenfor Stavanger. I løpet av syv uker får rekruttene grunnleggende opplæring og er klar for å avtjene verneplikten på et av fartøyene eller på land. I løpet av førstegangstjenesten kan du også gjennomføre utskrevet befalskurs og bli befal det siste halvåret av førstegangstjenesten.

For de fleste starter det med Befalsskolen for Sjøforsvaret, som nå er integrert del av Sjøkrigsskolen. Alt befal som er fast ansatt i Sjøforsvaret skal ha en grunnleggende befalsutdanning. Det finnes flere måter å få en slik utdanning på, og Befalsskolen for Sjøforsvaret tilbyr flere linjer. Valgmulighetene er mange. I løpet av befalskurset vil elevene også få ta del i fag som sanitet, etterretnings- og sikkerhetstjeneste, forvaltningstjeneste og sluttet orden og kommandoføring.

Det ble i tillegg redegjort for utskrevet befalskurs Harald Haarfagre, samt for det spesielle området lederskap og fordypning i maritime jegeroperasjoner.

Nemnda besøkte Sjøforsvarets kompetansesenter for navigasjon og navigasjonstreneren. Senteret ble etablert i 1996. Kompetansesenterets overordnede målsetting er å fremme navigasjonssikkerhet for derved å øke stridsevnen til Sjøforsvaret.

Senteret er bemannet med erfarne vaksjefer, systemoffiserer og skipssjefer fra Sjøforsvarets fartøyer, i tillegg har en rekke av offiserene tilleggsutdanning innen Nautikk fra NTNU i Trondheim. For å nå målsettingen gjennomfører senteret utdanning og kompetanse overføring, simulator- trening av Sjøkrigsskolens kadetter og Sjøforsvarets besetninger, deltar ombord under trening og øvelser, og deltar i gjennomføringen av Sjøforsvarets prosjekter. Senteret har også utstrakt kontakt med andre fagmiljøer både nasjonalt og internasjonalt.

Nemnda hadde arbeidslunsj hvor bl.a. tillitsvalgte var tilstede.

Nemnda hadde gjennomgang av kaserneforhold, som må betegnes som tilfredsstillende. Klasserom og treningsfasiliteter er også av god standard.

BEFARING TIL JØRSTADMOEN

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Marie Brenden, Aud Gaundal, Karen M. Mjelde, André Wietfeldt, Bjørn Robstad, Bjørn Hernæs.

Nemnda ble mottatt av oberstløytnant Tore Ellingsberg. Nemnda ble gitt en generell orientering om Jørstadmoen, historikk og utfordringer. Leiren var under trussel om nedleggelse i Forsvarsstudien i 2007, med forskjellige forslag. En slik løsning ble ikke valgt, og Jørstadmoen beholdes. mens den nye såkalte INI-stab ikke vil flyttes til Jørstadmoen, men til Oslo.

Base Jørstadmoen er har følgende avdelinger:

- * Forsvarets kompetansesenter for kommando og kontrollinformasjonssystemer (FK KKIS)
- * Forsvarets ingeniørhøgskole (FIH)

* Befalsskolen for Informasjonssystemer i Forsvaret (BSIF)

* Forsvarets arkivadministrasjon (FAA)

* Forsvarets sikkerhetstjeneste (FOST)

Regional støttefunksjon (RSF), Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO) og Forsvarsbygg har også avdelinger på basen.

Jørstadmoen har vært brukt som ekserserplass siden 1700-tallet, men det var først på slutten av 1800-tallet Jørstadmoen ble leir med fast bygningsmasse.

Tyskerne bygget ut mesteparten av leiren under andre verdenskrig. Etter krigen overtok Hærens samband leiren. Fra høsten 1945 hadde Hærens sambandsskoler (senere Hærens sambands skole- og øvingsavdeling (HSBSØ) og Sambandsregimentet (SBR)) tilhold her. Den tidligere sykeleiren, som ligger utenfor resten av dagens leirrområde, fikk navnet K-leiren (Kvinneleiren) etter å ha blitt brukt av kvinnelige soldater på sambandskurs rett etter krigen.

Sambandet preget Jørstadmoen fram til avdelingen i 2005 ble erstattet av et nytt felles kompetansesenter; FK KKIS. FK KKIS ivaretar sambands-, kommando- og kontrollinformasjonssystemer for hele Forsvaret, både hær, sjø og luft.

FK KKIS ble etablert i august 2005. FK KKIS har avdelinger spredd på ulike steder i landet. Hovedadministrasjonen er på Jørstadmoen ved Lillehammer. Kompetansesenteret støtter både hær, sjø, luft og HV.

FK KKIS er en fellesavdeling med personell fra samtlige forsvarsgrener og tverrfaglig sammensatt ledelse.

Forsvarets kompetansesenter for kommando og kontrollinformasjonssystemer (FK KKIS) arbeider med å samordne og utvikle mulighetene for kommunikasjon og datautveksling i Forsvaret. FK KKIS skal sørge for at norske styrker kan " snakke sammen " og utveksle informasjon på tvers av avdelinger i hær, sjø og luft, samt innad i egen avdeling og med allierte styrker.

FK KKIS har tre hovedoppgaver

1. Operative leveranser. FK KKIS støtter norske styrker, både når de er hjemme i Norge og når de deltar i operasjoner utenfor landets grenser. Personell fra FK KKIS deltar ofte når norske avdelinger etablerer seg i utlandet, blant annet med å sette opp kommandoplasser og sikre kommunikasjon og telefonforbindelse hjem til Norge.
2. Styring og utvikling av informasjonsinfrastruktur (INI). FK KKIS gir råd om hvilke investeringer som bør gjøres på veien mot et nettverksbasert Forsvar. FK KKIS leder prosjekter, koordinerer og gir anbefalinger knyttet til anskaffelse av materiell og systemer.
3. Utdanning. FK KKIS driver Forsvarets ingeniørhøgskole på Jørstadmoen og befalsskole for informasjonssystemer i Forsvaret. FK KKIS kjører også kurs og etterutdanning for Forsvarets personell.

Nemnda hadde samtaler med elever og ledelse ved Forsvarets Ingeniørhøgskole, og ble gitt en orientering om utdanningen. Skolen gir i løpet av tre års studier både bachelorgrad og utdanning som befal. Dette gir samme formelle kompetanse som gjennom ingeniørutdanning ved andre statlige høgskoler/universiteter i Norge. Studiet gir

gode muligheter for å kombinere friluftsliv og fysisk aktivitet med en akademisk utdanning.

Ingeniørfaglig innhold i studieretning telematikk er omfattende. Ved slutten av studiet fordeles studentene på en av to mulige fagretninger. Her spesialisere man seg enten innenfor etablering og anvendelse av Forsvarets informasjonssystemer, eller innenfor informasjonssikkerhet.

Skoleperioden er 3 år, i tillegg kommer 3 års pliktjeneste. Etter avsluttet utdanning blir man systemingeniør og grad som sersjant, med teoretisk og praktisk lederkompetanse på befalsskolenivå og kompetanse som høgskoleingeniør (180 studiepoeng) med graden bachelor i ingeniørfag. Praksisperioden kan avtjenes innen alle forsvarsgrener eller fellesavdeling.

Det forhold at elevene i realitet går som menige i tre år under utdanning ble tatt opp med nemnda. Ordningen er historisk og økonomisk betinget. Skolen skiller seg her ut fra andre av Forsvarets skoler. For befalsskoleutdanningen gis grad til sammenligning etter ett år. Økonomisk kan dette komme ut på ett for elevene, men statusmessig har det betydning. Elevtillitsvalgte understreker at de er svært godt fornøyd med skolen og forholdene, men tar opp spørsmålet som likhets- og rettferdighetsprinsipp.

Skolens ledelse har foreslått en endring, men har ikke fått gjennomslag. Saken vil tas opp videre.

Soldatene ga ellers uttrykk for at de trives og at forholdene på Jørstadmoen er gode. Tilbud som velferd, undervisning, prest og idrett er de fornøyd med. Selv om skoledagene er travle og fritiden brukes til trening eller studieorientert spill på data.

BEFARING TIL KYSTJEGERKOMMANDOEN

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Rune Kristiansen, Aud Gaundal, Karen M. Mjelde, André Wietfeldt, Ivar Johansen, Bjørn Robstad. (Fra Ombudsmannens kontor deltok direktør Egil H. Nilsen)

Sjef Kystjegerkommandoen, kommandørkaptein Jon Ivar Kjelling, ønsket nemnda velkommen.

Kystjegerkommandoen (KJK) ble formelt etablert på Trondenes utenfor Harstad i 2001. Etter 4 år med organisasjons- og materiellmessig utvikling ble KJK erklært operativ 17. august 2005.

Nemnda fikk en gjennomgang av bl.a. utstyrsporteføljen. Kystjegerkommandoen er en avdeling med mye nytt utstyr. For hele tiden å matche nåtiden og være forberedt på fremtidens krav blir det lagt stor vekt på kompetanseutvikling av personellet ved avdelingen. Kystjegerkommandoen er i dag etablert som en kommando, kun bestående av befal og vervede i den stående avdelingen. Kystjegerkommandoen (KJK) er en kampenhet i Sjøforsvaret, og tilhører Marinens Jegervåpen. KJK består av to patruljedivisjoner samt ledelse, stab og logistikk. KJK kan sette opp et stort antall sensorer og patruljer for oppklaring, overvåking og målanvisning. Målbekjempingen gjøres i hovedsak med presisjonsvåpen. Kystjegerpatruljene er sjømobile; med Stridsbåt 90 eller med gummibåt. Med sin ISTAR- og våpenkapasitet er KJK spesielt egnet for bekjemping av hurtig oppdukende og asymmetriske trusler på sjø og land i en kystsone.

Kystjegerkommandoens virkeområde er definert innenfor Maritim ISTAR. (Begrepet ISTAR står for Intelligence, Surveillance, Target Acquisition, Reconnaissance.)

KJKs hovedoppgave er således å gjennomføre informasjonsinnhenting i ulike sammenhenger og situasjoner. Informasjonsinnhenting kan gjennomføres åpenlyst eller skjult, gjennom dialog eller observasjon eller kombinasjoner av disse.

Den innhentede informasjonen skal avdelingen kunne dokumentere og analysere. Videre skal avdelingen kunne lede ild fra luftbårne, land- og sjøbaserte plattformer, dvs. bidra til bekjempelse av høyverdige mål.

Avdelingen opererer i små grupper og er utrustet og utdannet for å operere alene over tid i områder som en fiende kontrollerer. Dette setter store krav til den enkelte og patruljen som enhet.

Soldatene er profesjonelle. De har spesiell kompetanse og benyttes ofte til andre oppgaver som ikke nødvendigvis er dekket innenfor maritim ISTAR begrepet. Dette reflekteres bl.a. gjennom avdelingens bidrag i Afghanistan, der enheter fra KJK har gjort en kontinuerlig innsats.

Tjenesten som kystjeger i Kystjegerkommandoen stiller spesielle krav til både kunnskaper, ferdigheter og holdninger. Utdanningsløpet for en kystjeger skal kvalitets-sikre at kravene tilfredsstilles før personellet blir tilbudt kontrakt ved avdelingen.

En kystjeger må være i stand til å tilegne seg mange ulike kunnskaper, innen høyst ulike fagområder og under varierende forhold. Både teoretisk kunnskap og opplevde erfaringer er begge typer kunnskaper som er viktig ballast å ha med seg i jobben som kystjeger. Dette krever god evne til å omsette kunnskapene til effektive ferdigheter i en oppdragsløsning. En kystjeger skal beherske grunnleggende basisferdigheter. Disse ferdighetene er selve fundamentet og utgangspunktet for å kunne løse alt av oppgaver innen KJK sitt oppgavespekter. Et høyt nivå på basisferdighetene gjør kystjegeren i stand til å omstille seg på kort varsel i forhold til det til enhver tid gjeldende oppgavefokus.

Det legges vekt på gode holdninger. En kystjeger må ha god innstilling samt være motivert til en tøff hverdag. Han må kunne ta vare på seg selv samt evne å fokusere på løsningene og ikke problemene.

Tjenesten i patruljetropp ved KJK er svært variert samtidig som en får muligheten til å bli meget god innen de grunnleggende fagområdene. Det utdannes til høy kompetanse innen blant annet områder som oppklaring, overvåking, ildledning, overlevelse, ulike typer hånd og avdelingsvåpen, gummibåtoperasjoner og operasjoner under vinterforhold. Tjenesten er både utfordrende og krevende. Personellet i patruljetroppene må kontinuerlig opprettholde fysiske egenskaper som styrke og kondisjon. Personellet i patruljetroppene trener jevnlig på vedlikehold av basisferdigheter i den hensikt å hele tiden holde et høyt ferdighetsnivå innen områder som eksempelvis skyting.

Nemnda gjennomgikk trenings- og idrettsfasiliteter. Dette er en kombinasjon av moderne og tildels gammelt og moderne, men avdelingen viser stor oppfinnsomhet i hvordan de utnytter og utvikler moderne "close combat" stridstrening under forholdsvis enkle forhold.

Det er lagt stor vekt på fysisk fostring. Det foreligger en egen kravskatalog der grunnlaget er 3.000 m. Push-ups, pull-ups, sit-ups, dips og rygghevinger inngår. Den videregående treningen omfatter bl.a. marsjtjeneste, speedmarsj, taukltring, overfiring m/regain, makker-redning, svømming, hinderløype og utholdenhetsløype.

Kravene til kvinner og menn er det samme under opptak, og under utdanningsåret. Siden KJK ble meldt operativ i 2005 er det flere kvinner som har prøvd seg, men ingen har enda lyktes i å bli kystjeger. Derimot har kvinner passert nåløyet som skipssjefer (taktisk båtskvadron). Nemnda ble orientert om Taktisk Båtskvadron (TBS) som er en del av Marinens Jegerlåven. Fra og med 2010 så åpnes en ny utdanningsmulighet; Skytter stridsbåt 90. Ettersom KJK og TBS er to avdelinger som jobber tett sammen, har operatørene i de to ulike avdelingene behov for mye av den samme utdanningen og kravene som stilles til personellet er i stor grad likt.

Utdanningen av Skytter stridsbåt og Kystjegere skal derfor samordnes med delvis felles seleksjonsperiode og fagperiode i Harstad. Så starter spesialiseringen, der Skytter stridsbåt fortsetter sin fagutdanning mot fartøystjenesten i Bergen og Harstad. De uteksamineres ved slutten av førstegangstjenesten og tilbys 3 års matroskontrakt som vervet Skytter stridsbåt.

Utdanningssyklusen ble deretter gjennomgått. KJK er en god rekrutteringsbrønn og flere bruker etter endt tjeneste å søke seg videre til krigsskole, politiskole eller til Forsvarets Spesialkommando/Hærens Jegerkommando.

Det er 20 studieplasser ved "konfliktstudiet", et grunnfagsstudium over 3 år. Dette inneholder fagene kulturforståelse, folkerett, samt internasjonal politikk. Det er god kontakt med FSM/T/N (Forsvarets stressmestringsteam Nord). Medarbeidersamtaler gjennomføres, her er det en muntlig og en skriftlig operasjon.

Nemnda fikk deretter presentert personelloversikten, sosial- og velferdstilbud, voksen-opplæring, idrettstilbud, samhandling med RSF, arbeidsmiljø, personellgruppe, legetjenesten, prestetjenesten, psykolog, disiplinærforhold samt oversikt over boligforholdene. Disiplinærsituasjonen er meget god, men det har vært refselsfor sikkerhetsbrudd. Anbefalingene fra krigsadvokat følges for refs.

Det er gode boforhold på Trondenes med befalsmesse og familieboliger. Noen av familieboligene utenfor gjerdet krevde mye vedlikehold for å holde tilstrekkelig standard, og det var ikke tilstrekkelig med midler for en gjennomgående oppussing. Leiligheter i byen mangler vedlikehold og KJK må vurdere å leie på det sivile marked. Hybler i Åsegarden leir ble pusset opp.

For voksenopplæringen ble det orientert om prioriterte oppgaver. Det blir gitt et svært allsidig tilbud.

Under møtet med tillitsvalgte gikk det fram at forholdene ved avdelingen er god. Soldatene har selv søkt seg til Trondenes, og føler at de får en god, effektiv og intens opplæring.

Mange soldater tar sikte på 2-års-kontrakt, deretter befalskole og krigsskole.

Boforholdene karakteriseres som bra med 3 - 4 mann pr. rom. Velferd og mat fikk også gode karakterer.

Det ble gitt uttrykk for et godt samarbeid med Forsvarsbygg. Det ble likevel påpekt at pusserommene for våpen ikke er tilfredsstillende. Utflyttingen av fjellhallen har gitt store innsparinger. En del bygg på Trondenes står tomme Sykefraværet er lavt. KJK har hatt deployering i Afghanistan siden 2005 og cirka halvparten av alle operatørene har vært i intense kamphandlinger. Syv er såret i strid.

BEFARING VED RAMSUND ORLOGSSTASJON

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Rune Kristiansen, Aud Gaundal, Karen M. Mjelde, André Wietfeldt, Ivar Johansen, Bjørn Robstad. (Fra Ombudsmannens kontor deltok direktør Egil H. Nilsen)

Nemnda ble ønsket velkommen av Tord Hofsføy. Han orienterte om virksomheten på stasjonen. Stasjonen driver bl.a. vedlikeholdsstøtte, forsyningsstøtte og administrativ støtte for fartøyer og andre enheter. I tillegg drives støttefunksjoner for hærens avdelinger i området. Siden forrige befaringsreise er det skjedd en god del endringer ved stasjonen. Ramsund orlogsstasjon (ROS) ble etablert i 1913 og er det norske Sjøforsvarets forsyningsbase i Nord-Norge. Den ligger i Tjeldsund kommune, og er en av tre store offentlige arbeidsplasser der.

Stasjonen har foruten offiserer, vervede og menige mannskaper, mange sivile arbeidstakere. Arbeidstilbudet varierer fra ulike administrative stillinger, til verkstedfunksjoner, vedlikehold og fagmilitære. ROS rommer bl.a. Marinejegerkommandoen, minedykkerlag, Forsynings-, teknisk- og vedlikeholdsavdelinger og Forsvarsbygg. En av stasjonens største utfordringer er å holde på folk med kompetanse. Dette har tidvis vært vanskelig når Forsvaret er i omstilling. ROS er vert for Sjøforsvarets forsyningskommando, Marinejegerkommandoen, Minedykkerroppen Nord-Norge og sjøforsvarets forsyningskommando teknisk divisjon Nord-Norge.

Selve baseadministrasjonen ved ROS er i dag underlagt RSF Troms - Finnmark, med en ledelse stasjonert på Bardufoss. RSF står for regional støttefunksjon og er en avdeling som leverer alle støttefunksjonene til andre operative militære avdelinger. Fra Ramsund leveres tjenester innen baseadministrasjon, soldatforvaltning, forlegning, forpleining og transport. Også den regionale støttefunksjonen er i endring og skal gjennomgående knyttes til største bruker, for Ramsunds del Sjøforsvaret. Marinejegerkommandoen har utover marinejegere og spesialbåtoperatører en stor organisasjon for å ta seg av operativ støtte og logistikk. Dette er personell som er høyt motivert og kvalifisert innenfor sine respektive fagfelt, som personellforvaltning, etterretning og sikkerhet, logistikk, våpen og ammunisjon, samband.

Nemnda ble orientert om endringer ved basen, bl.a. en såkalt justering av Marinejegerkommandoen (MJK). Den er besluttet videreført med, som det heter, justert og styrket organisasjon ved Ramsund og Haakonsværn orlogsstasjoner. MJKs ledelse og innsatsstyrker lokaliseres til Haakonsværn, mens en enhet for styrkeproduksjon, trening og øving med tilhørende avdelingsledelse lokaliseres til Ramsund. For å tilrettelegge for virksomhet i

Ramsund er det i perioden 2010 – 2013 planlagt gjennomført følgende nye EBA-prosjekter: - Flerbrukshall. - Befalsforlegning. - Infrastruktur. - Utvikling av øvingsområde. Når Forsvarsbygg utarbeider forprosjekt for det enkelte prosjekt, vil de se nærmere på det konkrete behovet og dimensjoneringsgrunnlaget, og med bakgrunn i dette vurdere forskjellige alternative løsninger. I denne prosessen vil det endelige omfang med tilhørende kostnadsrammer for prosjektene bli fastsatt. Ut over normalt vedlikehold, er det ikke planlagt noen større moderniseringer av eksisterende EBA.

Nemnda besøkte Marinejegerkommandoens treningsområde, kompakte og tilrettelagte områder for omfattende spesialoperasjonstrening.

Det var under nemndas besøk også en pågående diskusjon om Ramsund skulle få overført ladestasjonen for ubåtbatterier fra Olavsværn (ved Tromsø), som Stortinget i 2008 vedtok å nedlegge. Norske og allierte ubåter må dermed seile helt til Haakonsværn i Bergen for reparasjoner og vedlikehold. Derfor er det foreslått å flytte en flytekai med utstyr til å lade batteriene fra nedlagte Olavsværn i Tromsø til Ramsund orlogsstasjon i Nordland. Også utfyllingsprosjekter for utvidelse av kaiområder er i gang og stasjonen har fått bygget heliport.

Verkstedet ved Ramsund har også ansvaret for å vedlikeholde Sjøforsvarets stridsbåter (Stridsbåt 90 N), et lett og fleksibelt overflatefartøy som kunne transportere missilbatterier (LMB). Det har vært gjennomført en rekke modifikasjoner for å holde fartøystypen på moderne nivå og den ombyggingen har vært gjennomført ved "Flo Tunget vedlikehold / Maritime systemers verksted i Ramsund". Arbeidet representerer de mest omfattende materielle endringer siden fartøyene ble tatt i bruk. Oppgraderingen har gjort båtene mer stabile, også i forhold til skader. Det er svært viktig, siden fartøyene nå opererer i barskere farvann lenger ut fra kysten enn tidligere. Ombyggingen har blant annet gitt fartøyene ny brannisolering, motorovervåking, luftinntak for motorer, generatorer og fornyet havarimateriell.

For de ansatte ved verkstedet i Ramsund har mange utfordringer vært knyttet til oppdraget med å modifisere stridsbåtene.

Velferdsoffiseren orienterte om sine tilbud, go-cart, turer, samlinger, play station og paint ball. Velferdstilbudet fungerer godt.

Voksenopplæringen driver aktivt. Avdelingen har først og fremst ansvar for å gi et best mulig opplæringstilbud til alle vernepliktige mannskap, matroser og grenaderer i Ramsund, Harstad, Sortland, Andenes og Bjerkvik. I tillegg hjelper annet personell i Forsvaret med kompetanseutvikling i den utstrekning de har kapasitet. Undervisningstilbudene er først og fremst rettet mot vernepliktige, men annet personell kan også delta når det er ledige plasser. Tilbudet består i å gi klasseromsundervisning i fag som kan styrke soldatenes sivile kompetanse, gi muligheter til kurs som fører frem til forskjellige former for sertifisering/studiekompetanse og å administrere Voksenopplæringens stipendordning. Kurs gjennomføres i Ramsund, Harstad, Sortland – herunder også om bord på kystvaktfartøy hvis mulig, og på Andenes. I tillegg gis

tilbud om karriereveiledningssamtaler. Det finnes tilbud om kurs som fører frem til studiekompetanse, ulike yrkesrettede kurs som fører frem til kompetansebevis samt diverse bransjekurs. Alle vernepliktige har muligheter for å delta på disse kursene som er gratis. Stipendordningen er rettet mot vernepliktige mannskap, matroser og grenaderer. Voksenopplæringens utfordring ligger i bl.a. store kjøreavstander,

Prestetjenesten dekker kystvakten og Ramsund. Her er også samarbeid med Royal Air Force i England. Det kan være vanskelig å samle mannskapene p.g.a. daglige gjøremål. En viktig del av prestens arbeid er personlige samtaler med mannskapene.

Tillitsvalgte ønsket mer fleksibilitet i hjemreisestystemet. Etter at Forsvaret inngikk avtale med Norwegian er det for en del blitt mindre fleksibilitet for reise, både ved hjemreiser og ved tjenestereiser.

De tillitsvalgte fra de sivile organisasjonene ga uttrykk for at en trenger tid i omstillings-arbeidet. Av og til går det litt for fort i svingene, ble det hevdet.

Det ble også påpekt at det var store lønnsforskjeller mellom sivile og militære i de samme jobbene. Her ble det understreket at rettferdig lønn var en viktig trivselsfaktor.

Representantene fra befalets organisasjoner ga uttrykk for at omstillingsarbeidet hadde vært veldig krevende. Mye av arbeidet var preget av midlertidighet, og utskiftingen av befal var stor. Det ble påpekt at det ble lagt vekt på at de "eldre" i befalskorpset ga god støtte til de yngste og ferskeste for å holde gode samarbeidsrelasjoner med soldatene. Avdelingen er fortsatt i omstilling, selv om basens fremtid som sådan synes sikker.

BEFARING TIL KYSTVAKTSKVADRON NORD, SORTLAND

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Rune Kristiansen, Aud Gaundal, Karen M. Mjelde, André Wietfeldt, Ivar Johansen, Bjørn Robstad. (Fra Ombudsmannens kontor deltok direktør Egil H. Nilsen)

Nemnda ble mottatt av orlogskaptein Endresen, fikk inngående brief og hadde samtaler med stab/medarbeidere og tillitsvalgte. Status skip, værmeldinger, fiskefartøy, div. hendelser ble gjennomgått. Deretter ble det gitt orientering om KV Nord's ansvarsområde. Kystvakten er en del av Sjøforsvaret.

Kystvakten er primær myndighetsutøver i norske jurisdiksjonsområder innenfor fiskerikontroll, og samarbeider nært med fiskerimyndighetene for å sikre best mulig ressurskontroll. Videre har også Kystvakten lovfestede oppgaver innen suverenitetshevdelse, tolloppsyn, miljøoppsyn, redningsaksjoner, anløpskontroll samt en rekke andre oppgaver som er nærmere definert i Kystvaktloven.

For å kunne utføre disse oppgavene på en effektiv måte har Kystvakten politimyndighet med hjemmel i Kystvaktloven. Kystvakten, Fiskeridirektoratet og salgslagene har sammen ansvaret for den utøvende delen av ressurskontrollen. Overvåkingen med fiske i havområdene underlagt norsk fiskerijurisdiksjon (tilsvarende et samlet areal på seks ganger fastlands-Norge) – norsk økonomisk sone, fiskerisonen ved Jan Mayen og vernesonen rundt Svalbard – har vært og er Kystvaktens viktigste og høyest priori-

terte oppgave. Om lag 70 prosent av Kystvaktens ressurser anvendes på dette området.

KV Nord betegner samarbeidet mellom Kystvakten og Fiskeridirektoratet som omfattende og godt. Særlig gjelder dette utvekslingen av informasjon knyttet til ressurskontroll. Innenfor andre lovfestede oppgaver så er det samarbeid med mange andre statlige etater slik som Sjøfartsdirektoratet, Kystverket, tollvesenet og politiet.

Kystvaktens ressurskontroll er i hovedsak rettet mot den norske og utenlandske havgående fiskeflåten. Oppmerksomheten har for en stor del vært rettet mot utvalgte problemområder. Det legges vekt på kontroll med at det ikke fiskes i områder som er stengt, og på kontroll med ulovlig fiske i grenseområdene.

Det er videre en prioritert oppgave å påse at det ikke rapporteres fangst fra andre soner og områder enn der den er tatt. Omlasting av fisk fra utenlandske fiskefartøyer til andre fartøyer i Barentshavet har vært et prioritert oppmerksomhetsområde.

Kystvaktens kontroll av kystfiske (Indre Kystvakt) er begrenset, med unntak av visse sesongfiskerier. Denne kontrollen utføres ofte i samarbeid med Fiskeridirektoratet.

De siste årene er det gjennomført i underkant av 3 000 inspeksjoner av norske og utenlandske fartøyer pr. år. Over 60 prosent av inspeksjonene gjelder utenlandske fartøyer. I gjennomsnitt vil havgående fartøyer som fisker i norske farvann ha besøk av Kystvakten tre til fire ganger i løpet av ett år når det gjelder trålere og en til to ganger årlig for den konvensjonelle delen av den havgående flåten.

Deretter ble det gitt en orientering om fartøystrukturen der den ytre kystvakt består av Kystvaktskvadron Nord (KV Nord) som er lokalisert til Sortland i Vesterålen nord i Nordland fylke. Stasjonen er kompakt og godt tilpasset Kystvaktens behov, og med gunstig beliggenhet i Nord-Norge med kort transitid til de primære patruljeområder.

Skvadronens ressurser:

Fartøyer i Ytre Kystvakt

KV Barentshav

KV Harstad

KV Svalbard

KV Nordkapp

KV Senja

KV Andenes

Fartøyer i Indre Kystvakt

KV Heimdal

KV Farm

Det ble også kort orientert om helikoptersituasjonen, der det nye NH-90 er forsinket med flere år. Nå var nylig testing av helikopter begynt, og KV Nordkapp skal være plattform for uttesting av NH90, for å se om helikopteret fyller kravene som er satt til take off/landing, særlig hva angår pitch og roll (krengeing og stamping).

Kystvaktssentralen fungerer godt, og mottar et høyt antall henvendelser årlig. Kystvaktssentralen mottar informasjon fra fiskefartøyer langs hele norskekysten om fast- stående fiskeredskaper, garn, line eller annet faststående bruk. Alle fiskefartøyer som fisker med passive fiskeredskaper er pliktig til å opplyse til Kystvaktssentralen når fiskebruk er satt ut, halt inn eller flyttet.

Fiskefartøy som fisker med aktive redskaper skal før fisket starter kontakte Kystvaktsentralen for å få oversikt over faststående redskaper i aktuelle områder.

I 2009 har Kystvakten hatt fokus på den pågående moderniseringen med bl.a. innføring av nye fartøyer og nytt materiell. Ved utgangen av 2009 hadde Kystvakten gjennomført rundt 1760 inspeksjoner. Totalt ble det gitt 248 advarsler og i 56 tilfeller har inspeksjonene avdekket regelbrudd som har vært av så alvorlig art at fartøyene er blitt anmeldt direkte eller oppbrakt til norsk havn for bevissikring. Disse er i hovedsak knyttet til bestemmelser vedrørende redskap, utkast og rapportering. Kystvaktsentralen mottok over 43 000 henvendelser i løpet av året. Dette er en økning på 18% fra året før. Nemda får opplyst at Kystvakten har hatt et nært og fruktbart samarbeid med andre lands kontrollmyndigheter som eks Russland og Storbritannia.

I forbindelse med grunnstøtinger/havari av både fritidsbåter og større fartøy har Kystvakten vært satt inn i 196 søk- og redningsaksjoner og foretatt 71 slep. Kystvakten har hatt sentrale roller ved større aksjoner knyttet til skipshavari. Da bulkbåten "Full City" havarerte ved Såsteinen i Bamble i juli 2009 (i KV Sørs område) deltok KV Nornen nesten 20 døgn knyttet til bergings- og oljevernaksjonen som skadestedsleder på sjøen. KV Tor deltok i 10 døgn i forbindelse med oljevernaksjonen.

Også i 2009 har Kystvakten støttet forskning knyttet til arktiske områder og klimaendringer. Oppdragsstatistikken for øvrig reflekterer bistand til politi, toll og andre etater. Et eksempel er forsyninger til utestasjonene i nord som f eks Bjørnøya.

Kystvakten har de siste årene jobbet med en modernisering av kystvaktflåten - eldre fartøyer er faset ut og nye er på vei inn. I august 2009 ble det gassdrevne fartøyet KV Barentshav satt i drift. Kystvakten har store forventninger både til dette fartøyet og de to neste fartøyene av samme klasse som blir tatt i bruk i løpet av 2010. Moderniseringen innebærer en tidsriktig og miljøvennlig Kystvakt.

KV Nord benytter et Orion-fly stasjonert på Andøya som maritimt overvåkingsfly. I følge KV har Forsvaret for få fly og utilfredsstillende bemanning for tilfredsstillende overvåking. Videre disponeres innleide sivile fly og foreløpig er det de gamle Lynx-helikoptre. Disse har vært i tjeneste i rundt 30 år. KV Nord ser frem til at de nye NH-90 helikoptrene er på plass.

Nemnda ble orientert om de problemer som har vært med radarsystemer som ikke fungerer som de skal (Nordkappklassen). Nemnda ble videre orientert om risikotransport og den statlige slepebåtberedskapen. Alle fartøy har eget oljevernutstyr om bord.

Kystvakta tar også oppdrag for andre etater som politi, toll, havforskning, Fiskeridirektoratet, Meteorologisk Institutt, Norges Forskningsråd samt egne behov.

Teknisk avdeling ble så presentert for nemnda. Denne drives som en sivil bedrift med følgende avdelinger:

Maskin/skrog, elektro/elektroteknikk, dataverktøy/programvare og småbåter/grunnutdanning. Det ble understreket at avdelingen hadde høyt motiverte soldater.

Kystvakten har mange menige mannskaper og for omtrent

alle skjer tjeneste ombord. Ombudsmannen møter jevnlig tillitsvalgte for mannskapene. Disse gir uttrykk for at tjenesten er populær og at mannskapene er veldig godt fornøyd.

For teknisk vedlikehold benyttes mange sivile leverandører. Det høye prisnivået på drivstoff skaper økonomiske problemer.

Siste post under presentasjonsrunden var stasjonsavdelingen. Stasjonssjef, orlogskaptein Endresen, opplyste at anlegget er ca. 20 år gammelt. Standarden er funksjonell, men mangler miljøstasjon på land for mottak av søppel fra fartøy. Kildesortering skjer om bord på fartøyene. Det ble opplyst at egen sjøforsvarsprest seiler med fartøyene, og at vernepliktige leger tjenestegjør om bord. Det er få disiplinære problemer. Vakthold ved basen på Sortland utføres av Securitas. Dette betegnes som økonomisk fordelaktig, og vaktholdet er godt.

Også for Kystvakten skaper har det vært problemer knyttet til sikkerhetsklarering. For eksempel har den lange behandlingstiden medført at radiooperatører måtte avbryte opplæring og stenge radioen helt eller delvis.

KV Nord har gode erfaringer med kvinner i tjenesten.

Voksenopplæringen samarbeider med Andøya og Ramsund. Stasjonen har ikke, p.g.a. lavt antall brukere, egen kantine. I stedet er det inngått rabattavtaler med lokale forretninger. Prisenivået blir dermed ca. kantinepris.

Under møtet med tillitsvalgte fra befalsorganisasjonene/NTL, ble det kritisert at det i omstillingsarbeidet ble for stor oppmerksomhet på antall hoder og kalenderen med knappe frister. Arbeidsoppgavene har ikke vært nok vektlagt. Det har ikke vært tid til å delta i prosessene.

Også på Sortland ble Forsvarets flyavtale tatt opp. Mange av befalet er pendlere. Mange av befalet får 3-5 års tjeneste, men ønsker å være lengre. Det finnes folk som har vært både 10 og 14 år på samme fartøy. Tjenesten i Kystvakten er populær. Medarbeidersamtaler tas på alvor, men praktiseres for lite overfor soldatene.

BEFARING TIL ANDØYA FLYSTASJON

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Rune Kristiansen, Aud Gaundal, Karen M. Mjelde, André Wietfeldt, Ivar Johansen, Bjørn Robstad. (Fra Ombudsmannens kontor deltok direktør Egil H. Nilsen)

Nemnda ble ønsket velkommen av oberst Christian Schönfeldt.

Siden forrige befaring er det skjedd betydelig endringer ved avdelingen. I likhet med mange andre avdelinger er Andøya blitt kraftig nedbygget. Både Luftvern bataljonen, geværkompaniet og stridsvogntroppen er borte, og idag gjenstår en såkalt gripbar, kompakt og tidsriktig enhet til å løse Forsvarets oppgaver både hjemme og ute. Våpenplattformen som Orion-flyene med sin skreddersydde støttevirksomhet utgjør, er en høyaktuell kapasitet i det nye Forsvaret. Oppgavene hjemme og ute er mange og etterspørselen stor. Høsten 2006 deltok 333 skvadron i NATO-operasjonen Active Endeavour.

Nemnda fikk en omfattende orientering om stasjonen. Andøya flystasjon består av 133 Luftving, Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO) og Forsvarsbygg. Alle avdelingene har sin virksomhet knyttet til Orion-flyene. I tillegg har også AVINOR, Meteorologisk institutt og SHELL ansatte på stasjonen som støtter de maritime flyoperasjonene.

Ved hjelp av Orion-flyene skal Andøya flystasjon drive overvåking og suverenitetshevdelse i Nord-områdene. Dette gjelder både militære og sivile interesser.

Videre er Orion-flyene en viktig bidragsyter for en effektiv Kystvakt og er de eneste som kan yte nødhjelp til skipbrudne langt til havs.

Andøya flystasjon øver for å delta i anti-terror oppdrag både nasjonalt og internasjonalt.

Basen er likeledes øvingsbase for maritime patruljefly fra andre NATO-land. I tillegg brukes basen som utgangspunkt for annen flyvirksomhet både i militær og sivil regi. Basen har her et godt samarbeid med Andøya Rocket Range.

Den operative enheten på Andøya flystasjon har fått navnet 133 Luftving. Luftvingen 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).

Luftvingen har som oppgave å trene, øve og forberede 333 skvadron og det operative støtteelement på oppgaver våpensystemet P-3 Orion har og vil kunne få i Norge, samt internasjonalt som en del av Forsvarets innsatsstyrker.

Luftvingen operer en viktig kommandoplattform som gjør det mulig å drive en effektiv maritim suverenitetshevdelse, vise tilstedeværelse i norske interesseområder, bidra til kystvakt, delta i søk og redning, miljøovervåking og krisehåndtering.

Hovedoppgaven til 333 skvadrons P3 Orion overvåkingsfly er overvåking av militær maritim aktivitet, kontroll av fiskeressurser og ubåtsøk.

På grunn av sin store rekkevidde deltar skvadronens fly også på mange søk- og redningsoppdrag i Nordområdene. Siden innfasingen av P-3 Orion i 1969 er det fløyet mer enn 110.000 flytimer uten alvorlige uhell. 333 er den eneste av Luftforsvarets skvadroner som har vært i kontinuerlig tjeneste siden den ble opprettet.

333 skvadronen har operert flere modeller av P3 Orion. De fem første maskinene som ankom i 1969 var P3-B. Oljeaktiviteten og opprettelsen av Norsk Økonomisk Sone førte til at havområdene som skulle overvåkes ble mange ganger større. Etableringen av Kystvakten inkluderte anskaffelsen av ytterligere to P-3B Orion.

Etter nesten 20 års operativ bruk ved 333 skvadronen måtte de "gamle" B-modellene av Orion vike for mer moderne teknologi i form av fire nye P-3C Update III, mens to av de gamle P-3 B'ene skulle fortsette i sin jobb etter å ha blitt modifisert. Disse blir primært brukt til fiskeriovervåking og treningsflygning.

Vedlikeholdet er omfattende og krevende. Fasilitetene for dette er topp prioritert og holder høy standard.

Nemnda beså forlegningskasernen for de menige. Denne må sies å være i elendig stand, og slett ikke den standard som må kunne forventes i 2009. Også Andøya har vært rammet av usikkerhet knyttet til stasjonens beståen, noe som har utsatt hardt tiltrengte byggeprosjekter. Ny forlegning/messe er vedtatt og vil komme. Her er avdelingens ønske hva angår størrelse og innhold ikke tatt hensyn til for Forsvarsbygg.

De meniges tillitsvalgte klagde imidlertid ikke på dårlige boforhold. De gode tjenesteforhold ellers ved flystasjonen oppveide dette, og de visste jo at "det vil komme nybygg om litt". De tillitsvalgte roste forholdene til befal og ansatte ellers, og mente de hadde en interessant tjeneste og alle som en likte seg godt. Derimot var velferdstilbudet ikkeeksisterende. Mest av alt var de tillitsvalgte opptatt av manglende "grønn tjeneste", slik at de ikke får trent på soldatferdigheter. Dette skyldes også manglende skytebanemuligheter, noe som nå er under utredning og utbedring.

Alle soldatene må ha sikkerhetsklarering, og sen klarering er også her et problem.

I 2009 kunne stasjonen innvie sitt nye brann- og havari-senter. Det er Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO) på Andøya som er eier av de nye brannbilene. De tre bilene koster rundt tre millioner kroner stykket og er likt utstyrt. En av bilene er litt mindre enn de to andre, og har en vannkapasitet på 5.000 liter. De to største har en kapasitet på 10.000 liter.

Også innen forsyning/vedlikehold er det skjedd betydelige bedringer, slik at materiellparken kan vedlikeholdes forsvarlig og at kravene til HMS blir ivarettatt.

Den tidligere manglende perimetersikringen er nå på plass.

Nemnda møtte også familekoordinataror. Dette er stillinger opprettet i forbindelse med Forsvarets familiedirektiv. Koordinatoren jobber med familiepolitiske tiltak ved avdelingene og ivaretagelse av familier til personell i Forsvarets militære organisasjon. Ansvaret er bl.a. å utarbeide og gjennomføre avdelingens plan for ivaretagelse av familier, herunder iverksette nettverksbyggende aktiviteter mellom forsvarsfamiliene og formidle direkte informasjon til nytilsatte og deres familier om tjenestestedet og lokalmiljøet rundt. Også det å tilrettelegge best mulig i forhold til et godt familieliv, herunder planlegging av øvelser/tjeneste, tilrettelegge for fjernarbeid, informere om boligtilbud, tilgang barnehage/SFO, bistå familiemedlemmer ift. nytt arbeid/utdanning hører med. De skal likeledes sørge for at familier til personell i internasjonale operasjoner/internasjonalt virksomhet mottar nødvendig informasjon, etablere støttegrupper og/eller sponsorfamilier ved behov og yte hjemmestøtte ved behov.

Pr. i dag er idretten på Andøya flystasjon organisert med en idretts- og velferdsoffiser og et idrettsbefal. Av militære idrettsanlegg finnes det mange treningsrom/styrkerom hos de forskjellige avdelingene rundt på stasjonen, og gir dermed ansatte og soldater mulighet til å bedrive egen trening i arbeidstid og egen fritid. De fleste treningsrommene driftes av tilhørende avdeling, og er stort sett åpent for alle ansatte og soldater på stasjonen.

BEFARING TIL BODØ HOVEDFLYSTASJON, 4. NOVEMBER 2009

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Rune Kristiansen, Aud Gaundal, Karen M. Mjelde, André Wietfeldt, Ivar Johansen, Bjørn Robstad

Nemnda ble ønsket velkommen av brigadér Per-Egil Rygg. Nemnda ble gitt inngående innføring i virksomhetene som har tilhold på Bodø Hovedflystasjon. Rammen for virksomheten er å utøve luftovervåking av norsk luftrom og territorialfarvann, redningstjeneste med helikopter, produsere styrker for internasjonale oppdrag, produsere teknisk personell i alle aktuelle kategorier og produsere luftvernstyrker og baseforsvarsstyrker. Nemnda ble kort orientert om det siste tiårets internasjonale operasjoner hvor norske flystyrker har deltatt; som Operation Enduring Freedom i Afghanistan i 2001, Baltic Air Policing i Litauen i 2005, Operation Afghan Falcon i Afghanistan i 2006 og Baltic Air Policing i Litauen 2007/2008. Stasjonen utgjør noe av Forsvarets skarpeste beredskap. To av Forsvarets tre F-16 jagerflyskvadroner opererer fra Bodø hovedflystasjon. Herfra opprettholdes 24-timers beredskap underlagt NATO-kommando. Flyene står på 15-minutter beredskap og har politimyndighet i lufta. Også Luftforsvarets landsdekkende søk- og redningstjeneste har en av sine avdelinger stasjonert i Bodø. Forsvarets redningsskvadron har siden opprettelsen reddet og assistert mer 27000 personer.

Nemnda fikk grundige orienteringer om avdelingene ved stasjonen; med 132. luftving: 331 og 332 skvadron (F-16 kampfly).

Luftvern bataljonen (NASAMS II).

Bakkeoperativ skvadron (brann-, redning og plasstjeneste, flyplassdrift, vakthold- og sikring, hundetjenesten, militærpoliti, sanitet).

Videre om FLO base Bodø og oppgavene innen flyvedlikehold, bakkevedlikehold, forsyning, ammunisjon, de administrative støttetjenester, samt om Forsvarsbygg, Redningstjenesten og eksperimenteringssenteret NOBLE. Bodø hovedflystasjon fremstår som en avansert og moderne militær flybase. I 2006 ble flystripen forlenget 900 meter vestover, slik at flystripen har en total lengde på ca fire kilometer. Ved Bodø hovedflystasjon jobbes det kontinuerlig med å redusere støy fra Forsvarets aktivitet, og forlengelsen av rullebanen har bidratt til å flytte flystøy lengre unna bebyggelsen. Også avgangsrutiner er endret for å gjøre støybelastningen så liten som mulig. Nemnda ble i denne sammenheng presentert for planer om å bygge helt ny rullebane, som ville redusere støybelastningen for byens befolkning ytterligere. Planene er gjort i sammenheng med innføring av nye kampfly (JSF), der basevalget ennå ikke er foretatt. Stasjonen er bygget for tre kampflyskvadroner. Totalarealet er på 5,5 kvadratkilometer, i tillegg kommer Bodin Leir med 200 dekar. Bygningsmassen ved Hovedflystasjonen utgjør i underkant av 170.000 m² og Bodin Leir har drøyt 30.000 m². Miljømessig fremheves at fjernvarmeanlegg dekker de sentrale funksjonene til svært rimelig kostnad. Vann, avløp og renovasjon betegnes som komplett og er fullstendig oppgradert i hht. Forurensningsloven.

Nemnda ble også vist hvilke muligheter som finnes for fremtidig utviklingsområder innenfor stasjonens areal. Bodø Hovedflystasjon har i dag kapasitet til å kunne ivareta Luftforsvarets behov for en Hovedbase Nord i overskuelig perspektiv, med kapasitet for alle kampfly (areal satt av). Stasjonen har kapasiteten som kan utvikles til å ivareta luftforsvarets totalbehov for basefunksjon for helikopter (verksted, hangar, mannskapsfasiliteter mv), samt kapasitet til å ivareta også andre fly (utenlandske forsterkninger, Orion, AWACS, transportfly, m.m.). For Luftvern bataljonens del er skytefeltet (øving) på Andøya. Overfor nemnda ble det lagt vekt på at flystøy er ikke til hinder for en utvidelse av virksomheten.

Bodø hovedflystasjon sysselsetter ca. 800 militære og sivile medarbeidere. Omlag 350 vernepliktige avtjener årlig sin førstegangstjeneste. I tillegg tar flystasjonen inn et stort antall lærlinger hvert år.

Samarbeidet ved stasjonen betegnes som meget godt både av ledelse og organisasjonene. Hva angår TMO er det sammenfallende oppfatning mellom ledelsen og de menige tillitsvalgte at samarbeidet er meget godt og at saker løses forholdsvis greit og på lavest mulig nivå.

Tillitsmennene mente at den nåværende turnusordning for vaktsovdater var mer tilfredsstillende enn den gamle. Det ble dog fremhevet at det for enkelte var vel høy tjenestebelastning, men at det hadde bedret seg betydelig de siste årene.

Nemnda snakket med soldater ute ved bl.a. flyhangarene. Tjenesten ble betegnet som aktiv og interessant og får godt skussmål.

De tillitsvalgte sier seg fornøyd med velferdstilbudet på flystasjonen, med mange aktivitetstilbud, men ønsket seg mer utvidet tilbud i Bodin leir, bl.a. for bedret kantinedrift. I hvilken grad overgangen fra to til én kantineoperatør fra 2010 vil åpne for endrede åpningstider, gjenstår å se, men de tillitsvalgte varslet at de vil reise spørsmålet etter 1. januar 2010.

Velferdstjenesten driver omfattende virksomhet. Velferdskontoret ved stasjonen låner ut blant annet fiskeutstyr, båt, sovepose, tursekk, telt, lavvo, sykler, skateboard, rollerblades med beskyttelsesutstyr, slalåmski, snowboard, akebrett, skøyter, pulk og lesestoff. Velferden og Bodø kommune har også inngått en avtale som går ut på at forholdene skal bli tilrettelagt for at alle soldater og befal skal få trialkjøring som et gratis fritidstilbud. Velferden ordner med lisens for kjørerne, og for de som ønsker det gis det tilbud om å gå inn som fullverdig medlem i Bodø motorsportklubb.

Velferden selger likeledes rimelige sesongkort og billetter til seriekampene på Aspmyra stadion, med seter under tak. Velferdskomiteen har gjennom lokale ressurspersoner en del utleieobjekter som kan benyttes av alle ansatte på stasjonen: bilhenger, bilhenger med skap, båt og båt.

Nemnda besøkte Bodin leir, som nærmest kan betegnes som en satellitt for hovedflystasjonen. Nemnda gjennomgikk forlegningsforholdene og hadde en rask gjennomgang av bygningsmassen ellers. Leiren er omtrent 50 år gammel og bærer preg av det. Luftvern bataljonen (NASAMS missiler) har sin faste base i Bodin og rekrut-

tutdannelsen for Luftforsvaret i Bodø har hatt tilhold her. Det er befalsmesse i Bodin og med økningen ved FOH/Reitan er det midlertidig og/eller permanent boligbehov. Det forventes avklaring på hvilken retning utviklingen vil ta, noe som også knyttes til valg av kampflybase.

Forlegninger ved Bodin er i middels stand. Standard ved toalett, dusj mm er delvis oppgradert siden forrige befaring og kapasitet/standard for kvinnene var meget god. Nemndas besøk skjedde under utbrudd av svineinfluensa med vaksineringsperiode og isolering. Det ble derfor også foretatt besøk på sykestue, hvor nemnda fikk orientering og organisering av isolat m.m.

Det satses sterkt på idrett og fysisk fostring. Oppslutningen om idrett/fysisk fostring varierer avhengig av tjenesten, men minstekrav som gjelder for tjeneste i IntOps har vært positive for treningsaktiviteter.

BEFARING VED FORSVARETS OPERATIVE HOVEDKVARTER (FOH), REITAN

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Rune Kristiansen, Aud Gaundal, Karen M. Mjelde, André Wietfeldt, Ivar Johansen, Bjørn Robstad.

Nemnda ble ønsket velkommen av kontreadmiral Trond Grytting. Ved slutten av befaringen hadde nemnda møte med sjef FOH, generalløytnant Bernt Iver Ferdinand Brovold.

Nemnda hadde særlig interesse av å foreta en "tidlig" befaring ved det nye hovedkvarteret, for å følge opp det som ble ansett for å være problemområder med å flytte det operative hovedkvarter fra Jåtta og implementere det i den tidligere landsdelskommandoen på Reitan. Den fysiske befaring foregikk dermed i et fjellanlegg som for en stor del var under oppussing, oppdatering og oppgradering til dagens krav.

FOH ble opprettet på Reitan 1. august 2009. Med det er all kommando av den felles-operative virksomheten samlet på ett sted, i ett hovedkvarter. Nemnda fikk innføring i en utvikling som går mot et nettverksbasert og høyteknologisk forsvar med færre, men mer avanserte enheter. Hovedkvarteret må utvikles videre i takt med den teknologiske utvikling og ledelsen i FOH karakteriserer dette som en utfordrende og spennende arbeidsplass for de ansatte. Forsvarets operative hovedkvarter (FOH) er den sentrale fellesoperative kommandoen, og har ansvaret for å planlegge og lede Forsvarets operasjoner i fred, krise og krig. FOH er en sammensetting av tidligere FOHK og LDKN og er lokalisert ved Reitan i Bodø. FOHs nasjonale ansvarsområde tilsvarer 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 ansvarsområdet miljø er oppmerksomheten rettet mot atomavfall (evt. forurensing fra 1000 dårlig vedlikeholdte atomdrevne fyrlykter lokalisert rundt Kolahalvøya). 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 bore-

plattformer, overvåkningsfly og jagerfly sørger for luftfherredømme, mens kystvaktartøy, 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.

Forsvarets operative engasjement kan grovt deles i to: Operasjoner innen egne, nære interesseområder og internasjonale operasjoner hvor Forsvaret bidrar med avdelinger og personell ute i verden. De første skal FOH lede direkte, mens hovedkvarteret har en viktig rolle med å støtte og overvåke alle operasjoner i utlandet hvor norske styrker deltar.

Ivaretakelse av Norges interesser i de store havområdene vil være en vesentlig oppgave. I et område på om lag to millioner kvadratkilometer skal norske interesser fremmes og internasjonale regler etterleves. Utfordringer med klimaendringer, økt transport, ressursuttak av olje, gass og fisk, turisme og omfattende militær aktivitet vil prege hverdagen. Dette vil kreve samarbeid med øvrige samfunnsaktører på tvers av sektorskillene.

Overvåking, etterretning og situasjonsforståelse er nøkkelord for å sikre et nasjonalt beslutningsgrunnlag – og i et nettverksbasert operasjonsmiljø vil FOH spille hovedrollen, ble nemnda fortalt (noe som ble demonstrert i praksis ved at nemnda ble koblet opp direkte med styrkene i Afghanistan).

Nemnda hadde møter med representanter for organisasjoner og HMS-ansvarlige. Nemnda stilte spørsmål knyttet til de bekymringer som ble reist under nemndas befaring til FOHK på Jåtta i 2008. Både hva gjaldt pendling, familiestøtte og at tillitsvalgte mente at mange ansatte heller ville velge å gå over i det sivile og ikke følge med til Reitan.

Det legges ikke skjul på at det for mange ansatte har vært en utfordrende prosess, men søkningen til Reitan er god, og de fleste stillingene er besatt. Det gjenstår å se hvor mange blant dem som er igjen på Jåtta vil flytte, når tiden er inne om noe rundt ett år.

Ledelsen ga uttrykk for at de er svært tilfreds med kompetansen til personellet ved FOH, militære som sivile.

Nemnda har tidligere uttalt seg positivt om 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. Tiltakene omhandler flyttekostnader, boliglån, flyttepermisjon utover den velferdspermisjon som avdelingsjefene kan innvilge, videreutvikling av pendlerordningen, mulig dekning av barnehageutgifter i inntil to år for de som flytter med, lønnsforskudd og lønnstilskudd.

Ordningene har i følge ansatte vært praktisert "rimelig" og antas å ha bidratt til en noe lettere omstilling. Ombudsmannen har imidlertid fått klagesaker som gjelder lik praksis av dette. Nemnda ber at Forsvaret fortløpende vurderer omfanget av tiltak i samråd med arbeidstageror-

ganisasjonene, slik at det skapes størst mulighet smidighet for personellet og deres familier i en flytteprosess.

Representanter for ansatte mener også at belastninger ved flytteprosessen er lettet noe ved at oppgaver overføres trinnvis og at Jåttå derved over en periode fungerer side om side. Aktiviteten i det nye FOH på Reitan skal i over ett år framover deles mellom Bodø og Stavanger, og virksomheten på Jåttå regnes med å fortsette til høsten 2010, muligens enda noe lenger fram i tid.

Nemnda vil allikevel bemerke at omstillingstrykket bidrar til å forsterke slitasje ved en allerede høy arbeidsbelastning. Opplevelsen blant de ansatte av at Forsvaret er i kontinuerlig omstillingsfase og aldri synes å komme til en konsolideringsfase, oppleves som ekstra belastende for personellet.

Når det gjelder boligkvarter og pendlerbolig for personellet, er dette arbeidet i sin begynnelse. Det pusses opp i kvarterene rundt Bodin leir, og det investeres i nye boliger. Foreløpig baseres mye på midlertidig kvarter.

BEFARING TIL HM KONGENS GARDE

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Karen M. Mjelde, André Wietfeldt, Ivar Johansen, Bjørn Robstad, Bjørn Hernæs.

Nemnda ble mottatt av gardesjefen, oberstløytnant Odd Andreas Søbstad.

Det ble gitt en grundig innføring i Gardens oppgaver og organisering. Hans Majestet Kongens Garde er en avdeling med en meget lang, stolt og tradisjonsrik historie. Avdelingen er lokalisert to steder, med hovedkvarter på Huseby leir i Oslo og Gardeskolen på Terningmoen leir i Østerdalen.

Hans Majestet Kongens Gardes oppgave er å utdanne gardister til det formål å beskytte kongefamilien i freds- og krigstid. I tillegg driver Garden vanlig infanteristutdanning. Avdelingen er en operativ lett infanteriavdeling, og har et skarpt vaktoppdrag.

Avdelingen fikk navnet Hans Majestet Kongens garde i 1866, under svenske kong Carl XV. Garden ble flyttet til Christiania i 1888, da Oscar II var konge. Under Den annen verdenskrig deltok Garden med stor heder under forsvaret av Elverum hvor kong Haakon VII hadde tilhold. Senere utmerket Garden seg i kampene ved Strandlykkja og Lundehøgda.

Kong Olav V la ned grunnsteinen til den nye gardeleiren på Huseby i 1982. Hans Majestet Kongens Garde paraderte ved signingen av kong Harald V i Nidarosdomen i 1991. Gardens visjon er Kongens motto: Alt for Kongen

Garden er mye mer enn bare vakt og parade. Med en todelt tjeneste bestående av henholdsvis en vakt del og en operativ del, har gardistene bred kompetanse og en variert og spennende førstegangstjeneste. Garden er i meget stor grad relevant (aktuell, betydningsfull) gjennom vakt og sikringsoppdragene ved de kongelige residenser. HMKG løser med andre ord et løpende skarpt oppdrag i fred.

Garden er i tillegg en solid utdannet operativ avdeling med trente infanterisoldater til stede 365 dager i året. Det gjør den relevant også i forhold til andre sannsynlige og fremtidige sikkerhetsmessige utfordringer.

Det stilles store forventninger til en gardist. Han skal ha skinnende blanke sko, perfekt press i bukse, samt presisjon og disiplin. I tillegg kreves det at han har gode kunnskaper om stridsteknikk, nærkamp og ABC-vern. Gardistene står slottsvakt en dag, for så å drille på eskortekjøring, strid i bebygd område eller generelle infanteriferdigheter den neste.

Tjenesten er variert, og går fra en stivpyntet og stram gardist i svart paradeuniform, til en gjørmete soldat som rykker frem i ulendt terreng med kompass og HK 416 rundt halsen.

Det at gardistene i Hans Majestet Kongens Garde har veldig variert opplæring betyr ikke at de bare lærer det mest nødvendige innenfor hvert område. Det spesielle med en gardist er at disiplinen i vakt og sikringsoppdrag føres over til stridsoppdraget. Det settes like høye forventninger til den stridsoperative delen som en hvilken som helst annen infanterisoldat. Derfor er en gardist en soldat med svært bred kompetanse, og med omtrent 1000 soldater i leiren er Hans Majestet Kongens Garde et meget kraftig og velutdannet sikringsorgan for Kongen og kongefamilien.

Det stilles høye krav til den enkelte gardists fysiske skikkethet, pålitelighet, lojalitet, selvstendighet, disiplin, moral, ordenssans, evne til å føre seg i uniform, samt evne til å balansere sitt kompliserte vaktoppdrag med forholdet til de sivile omgivelsene.

I tillegg til vakthold ved de kongelige residenser, trenes og utdannes alle gardister i krevende og utfordrende spesialiserte militære stridsoppdrag – både som enkeltinfanterister og som infanteriavdeling. Gardistene utstyres og spesialiseres derfor innenfor viktige og fremtidsrettede militære kompetanseområder. Strid i bebygd område, pansret eskorte, nærkamp, samt en rekke andre spesialfelt som samband, sanitet, vedlikehold, transport og forsynings tjenester. I tillegg er det gardister som blir spesialister innen eksercis, geværdrill, musikk og signalspill.

Å tjenestegjøre i HMKG er totalt sett meget krevende både militærfaglig, menneskelig og fysisk. Kravene er dog ikke høyere enn at enhver sunn norsk statsborger vil kunne gjennomføre sin tjeneste her. Overfor nemnda blir en gardist beskrevet som både en gentleman og en spesialisert kampsoldat.

Det brukes mye tid på det daglige vaktholdet, samtidig som trening på den operative tjenesten for å håndtere situasjoner i krise og krig er viktig.

I tillegg er avdelingen pålagt å danne deler av den ytre ramme ved høytidelige seanser i det offentlige liv, som ved Stortingets åpning, statsbesøk og lignende. 3. gardekompani, som består av musikkropp og drilltropp, brukes i tillegg ved en rekke arrangement i inn- og utland. Musikk- og Drillkompaniet regnes blant Norges og Forsvarets fremste ambassadører i inn- og utland.

De menige tillitsvalgte er stolt av å ha sin førstegangstjeneste i Garden men underslår ikke at særlig vaktjenesten tidvis oppleves som en meget belastende tjeneste. HMKG har i dag fast vaktjeneste ved Det Kongelige Slott, rundt Kronprinsparets privatbolig Skaugum i Asker, på Akershus festning og vakthold i Huseby leir. Standard ved vaktbuene er så som så, og det ble pekt spesielt på forholdet ved Skaugum. Et vakt døgn er på 24 timer, med to-timers

posttjeneste og fire timers hvil av gangen. Totalt vil den enkelte gardist komme opp i 35-40 vakt døgn i løpet av ni måneders tjeneste i Garden.

Vakttjenesten ved Slottet og Akershus er «sort vakt», det vil si at den utføres i Gardens karakteristiske paradeuniform og med stor vekt på den seremonielle delen. Vaktavløsningen foran Slottet hver ettermiddag er en av Oslos store turistattraksjoner. Gardistene er et kjent og populært innslag i bybildet.

Vakten ved Det Kongelige Slott er en honnør- og sikringsvakt for H.M. Kongen og Den Kongelige familie. Vakten i Huseby leir er en sikrings- og ordensvakt for gardeleiren. Denne nyttes også i utdanningen av gardistene. Gardister er en ettertraktet målgruppe for rekruttering til internasjonale operasjoner. Nå tilbyr HMKG selv kontrakter som kan innebære utenlandstjeneste, til sine gardister. Viktige faktorer for uttak vil være anbefaling fra avdelingssjef, fysikk, faglig dyktighet, holdninger, samt at søkerne må ta en ny helsesjekk som tilfredsstillende kravene til internasjonal tjeneste for å forsikre seg om at alt er på topp. Gardister som har gjennomført ni måneder førstegangstjeneste vil få mulighet til å søke. Disse er utdannet på de grunnleggende enkeltmannsferdighetene som kreves. Gardistene som skriver kontrakt vil ved behov bli sendt ut der norske myndigheter beslutter at norske hærstyrker skal delta.

Rekrutterperioden skjer på Terningmoen Leir i Elverum i Hedmark. Under den omtrent tre måneder lange rekrutten

gis grunnleggende opplæring i de ferdigheter som kreves for å tjenestegjøre i Garden. Tiden på Gardeskolen er en utdanningsperiode før soldaten blir sendt til H. M. Kongens Garde i Oslo. Foruten den operative tjeneste, tjenestegjør soldater som f.eks. sjåfør (personbil, lastebil, buss, beltevogn), sanitetssoldat, sambandssoldat eller kontorarbeider.

Nemnda besøkte mannskapsforlegningene og snakket med flere av soldatene. Kasernene er bygd som kuber, og soldatene sa seg fornøyd med kvalitet og standard. De tillitsvalgte gav uttrykk for generell tilfredshet, men mente at trenings/idrettsfasilitetene var utilstrekkelige. Treningsapparatet finnes, og rommet for dette karakteriseres som brukbart. Men den gamle gymsalen var det ikke noe godt å høre om, ikke minst var gulvet skummelt, i og med at det "hekker".

De menige ønsket seg også mer utvidet velferd, også hva angikk kantine med lengre åpningstider og utvalg.

Ansattes tillitsvalgte var særlig opptatt av belastningen som det enkelte befal hadde i tjenesten. Noe av dette skyldes at det er mangel på stillinger, og vanskelig å fylle opp vakanser.

Også leirens fremtid ble tatt opp. Huseby er et attraktivt område og Garden ønsker en regulert buffer rundt leiren, både for sikkerhet og innsyn.

Oslo i april 2010

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**

(Storingsvedtak 21. april 1952, jfr. Innst. S. nr. 56 for 1952, med endringer ved storingsvedtak av 9. april 1956, hvorav antall medlemmer i nemnda ble økt fra 5 til 7 (instr. § 2), endringer ved storingsvedtak av 12. juni 1989, jfr. Innst. S. nr. 189 (1988-89), storingsvedtak av 14. juni 2000, jfr. Innst. S. nr. 234 (1999-2000) og storingsvedtak av 7. november 2003, hvor det ble vedtatt å velge varamedlemmer og nestleder, jfr. Innst. S. nr. 20 (2003- 2004).)

§ 1

Ombudsmannsnemnda skal bidra til å sikre de allmennmenneskelige rettigheter for Forsvarets personell og ved sitt arbeid også søke å medvirke til å effektivisere Forsvaret.

§ 2

Ombudsmannsnemnda består av sju medlemmer som velges av Stortinget for fire år om gangen. Samtidig velges like mange varamedlemmer. Et av medlemmene velges som leder og benevnes Ombudsmannen for Forsvaret. Et annet medlem velges som nestleder. Ombudsmannen forestår den daglige virksomheten. Har Ombudsmannen forfall til et møte i nemnda, ledes møtet av nestlederen. Er Ombudsmannen på grunn av sykdom eller av annen grunn midlertidig forhindret fra å utføre sitt verv, kan Stortinget velge en stedfortreder til å gjøre tjeneste som Ombudsmann så lenge fraværet varer. Stedfortrederen leder også møtene i nemnda. Ved fravær inntil tre måneder kan Ombudsmannen bemyndige en tjenestemann ved sitt kontor til å ivareta den daglige ledelsen av kontoret.

Ombudsmannen er årslønnet. Lønnen fastsettes av Stortingets presidentskap. De øvrige medlemmer tilkommer godtgjørelse etter komitéregulativet.

§ 3

Nemndas oppgaver er:

- a) å behandle spørsmål som reises av tillitsmannsutvalg eller personell vedrørende tjenestetidens utnyttelse og mannskapenes forhold under tjenesten, så som mannskapenes økonomiske og sosiale rettigheter, videre spørsmål som angår undervisnings- og velferdsarbeid, kantinevirksomhet, pensjoner, utrustning, bekledning, kosthold og husrom.
- b) å behandle henvendelser fra tjenestemenn i Forsvaret når de ikke ifølge annen bestemmelse skal sendes tjenestevei.

§ 4

Tillitsmannsutvalget og personell i Forsvaret kan rette henvendelser til Ombudsmannen utenom den regulære tjenestevei, med de innskrenkninger som er nevnt ovenfor, § 3, bokstav b.

§ 5

De saker som skal behandles, forberedes og forelegges i

alminnelighet av Ombudsmannen. Medlemmene kan hver for seg eller i felleskap legge frem eller kreve lagt frem saker til drøfting. Nemnda kan av Stortinget, Stortingets forsvarskomite, Forsvarsministeren eller Forsvarssjefen (FO) forelegges saker til uttalelse. Henvendelser til Ombudsmannen i saker som er nevnt under § 3, bokstav a og b, forelegges nemnda bare i den utstrekning de er av prinsipiell karakter eller har allmenn interesse. Sakene søker Ombudsmannen løst ved direkte kontakt med de myndigheter som han anser nærmest til å ta seg av dem. I samband med saker som forelegges ham, har Ombudsmannen rett til å søke opplysninger hvor som helst i Forsvaret, hvor sikkerhetsmessige hensyn ikke forbyr det.

§ 6

Ved utgangen av hvert år sender Ombudsmannsnemnda rapport over sin virksomhet til Stortinget. Gjenpart av rapporten sendes Forsvarsdepartementet. Nemnda kan også når den finner det ønskelig, sende rapport til Stortinget om enkelte saker i årets løp. I den utstrekning nemnda finner det påkrevet, forelegger den de resultater som den ved inspeksjon eller ved studium er kommet frem til, for Forsvarsministeren i form av rapport.

§ 7

Nemnda holder sine møter så ofte det er behov for det.

§ 8

Dokumenter fra Ombudsmannsnemnda utferdiges gjennom nemndas leder og på Ombudsmannens brevark. Ombudsmannsnemndas/Ombudsmannens saksdokumenter er offentlige. Ombudsmannen avgjør likevel med endelig virkning om et dokument skal unntas fra offentlighet ut fra prinsippene i offentlighetsloven eller ut fra særlige hensyn som gjør seg gjeldende for nemndas og Ombudsmannens virksomhet.

Dokumenter som gjelder Ombudsmannsnemndas/Ombudsmannens budsjett eller interne administrasjon kan unntas fra offentlighet. Møteprotokoller for nemnda og dokumenter som utveksles mellom administrasjonen og en tilsatt er ikke offentlige.

Saker som gjelder dokumentoffentlighet hos Ombudsmannsnemnda behandles og avgjøres hos Ombudsmannen.

Med Ombudsmannens saksdokumenter menes korrespondanse mellom Ombudsmannen og borgeren og mellom Ombudsmannen og forvaltningen. Dokumenter som forelå under forvaltningens behandling 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.