



# **Dokument 5**

(2014–2015)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvaret sin innberetning  
om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2014**



# Dokument 5

(2014–2015)

## Ombudsmannsnemnda for Forsvaret sin innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2014



Første rad fra venstre: Åse Wisløff Nilssen, Roald Linaker, Signe Øye. Bakre rad: Sven Flo, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs, Irene Lange Nordahl.



# REGISTER

<b>1. Innledning</b>	4
<b>2. Ombudsmannsnemndas arbeid 2014</b>	5
<b>3. Ombudsmannsnemndas befaringsrapporter</b>	5
3.1 Krigsskolen for Hæren, Linderud, Oslo	5
3.2 Luftforsvarets Skolesenter, Kjevik, Kristiansand	7
3.3 139 Luftving / Bardufoss Flystasjon, Målselv	9
3.4 131 Luftving / Luftforsvarets stasjon, Sørreisa	10
3.5 Hans Majestetets Kongens Garde, Huseby, Oslo	12
<b>4. Andre innspill fra nemnda</b>	13
4.1 Tillitsmannsordningen i Forsvaret – TMO	13
4.2 Bedriftshelsetjenesten i Forsvaret	13
4.3 Ansattes fagforeninger	13
4.4 Forsvarsbygg	14
4.5 Veteranarbeid	14
4.6 Allmenn verneplikt	14
4.7 Human kapital	15
4.8 Sikkerhetsklarering	15
4.9 Vaksineplikt	16
4.10 Internasjonalt arbeid – DCAF	16
<b>5. Saker til behandling av Ombudsmannens kontor</b>	16
5.1 Menige mannskap	16
5.2 Befalssaker	19
5.3 Sivilt personell	24
<b>6. Vedlegg</b>	25
6.1 Tillitsmannsordningen i Forsvaret – TMO	25
6.2 Forsvarets personell- og vernepliktssenter – FPVS	29
6.3 Forsvarsstaben P/HMS	36
6.4 Forsvarets sentrale Hovedverneombud	41
6.5 Forsvarets Sanitet – FSAN	44
6.6 Forsvarets Høgskole – FOKUS	46
6.7 Feltprestkorpset	48
6.8 Generaladvokaten	55
6.9 Instruks for Ombudsmannsnemnda	60

# Dokument 5

(2013–2014)

## Ombudsmannsnemnda for Forsvaret sin innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2014

Til Stortinget:

### 1. INNLEDNING

I henhold til vedlagte instruks fra Stortinget, gir Ombudsmannsnemnda for Forsvaret med dette dokumentet, melding om Ombudsmannens og Ombudsmannsnemndas virksomhet i 2014.

Ombudsmannsnemnda skal etter Stortingets vedtatte instruks for nemnda, bidra til å sikre de allmenne menneskelige rettigheter for Forsvarets personell, og ved sin virksomhet bidra til å effektivisere Forsvaret. Nemnda utfører sitt løpende arbeid uavhengig av Stortinget, og stortingsrepresentanter kan ikke samtidig være medlem av Ombudsmannsnemnda. Nemnda har en bred sammensetting og en god erfaringsbakgrunn. Nemnda skal bestå av syv medlemmer som velges av Stortinget for fire år. Ett av medlemmene velges som leder og benevnes som Ombudsmann for Forsvaret. Det velges også nestleder og varamedlemmer til nemnda.

Instruksen bestemmer at Ombudsmannen forestår den daglige virksomheten. Ombudsmannen er års lønnet. Nemndas øvrige medlemmer tilkommer godtgjørelse etter utvalgsregulativ.

Stortinget valgte 3. desember 2013 følgende til Ombudsmannsnemnda for Forsvaret for tidsrommet 1. januar 2014–31. desember 2017:

Medlemmer:

- 1 Roald Linaker, ombudsmann, Bardu
- 2 Signe Øye, Hobøl
- 3 Bjørn Hernæs, nestleder, Sør – Odal
- 4 Sven Flo, Stryn
- 5 Per Egil Evensen, Halden
- 6 Åse Wisløff Nilssen, Kongsvinger
- 7 Irene Lange Nordahl, Sørreisa

Varamedlemmer:

- 1 Kjell Engebretsen, Drøbak
- 2 Anne Helen Rui, Larvik
- 3 Kari Lise Holmberg, Skien
- 4 Monica Molvær, Ålesund
- 5 Geir Are Winther, Tromsø
- 6 Mikal Kvamsdal, Oslo
- 7 Lene Aure Hansen, Drammen

Dokumentet er basert på Ombudsmannsnemndas arbeid gjennom møter og befaringer. Samt det arbeidet som gjøres ved Ombudsmannens kontor, herunder saksbehandlingene. I tillegg er det som vanlig vedlagt innspill og rapporter fra en rekke instanser i Forsvaret som alle har det til felles at de inngår i arbeidet med og for personellet i Forsvaret.

Oslo, mars 2015

Ombudsmann Roald Linaker

Bjørn Hernæs, nestleder      Signe Øye      Per Egil Evensen

Sven Flo      Åse Wisløff Nilssen      Irene Lange Nordahl

## 2. OMBUDSMANNSNEMNDAS ARBEID 2014

Ombudsmannsnemnda har i 2014 gjennomført følgende befaringer:

- 1 Krigsskolen for Hæren, Linderud, Oslo
- 2 Luftforsvarets Skolesenter, Kjevik, Kristiansand
- 3 139 Luftving / Bardufoss Flystasjon, Målselv
- 4 131 Luftving / Luftforsvarets stasjon, Sørreisa
- 5 Hans Majestetets Kongens Garde, Huseby, Oslo

I tillegg til møter i nemnda under befaringene, er det også avholdt egne møter i nemnda i mars og desember. Ved disse møtene har nemnda møtt representanter fra Forsvarets Veteranavdeling, Forsvarets Bedriftshelsetjeneste, Forsvarsbygg, Norges Offisersforbund, Befalets Felles Organisasjon, Landsrådet for Tillitsmannsordningen i Forsvaret.

En samlet nemnd deltok også under Landskonferansen for Tillitsmannsordningen i Forsvaret i juni 2014.

De samlede erfaringer og informasjonen fra befaringene til nemnda gjennom året, vil fremkomme videre i beretningen. Generelt erfarer nemnda svært mye positivt ved sine befaringer. Gode ledere med tydelige holdninger, stor arbeidsvilje, og et godt arbeidsmiljø. Dette fremholdes ikke minst av de tillitsvalgte ved avdelingene, både blant ansatte og vernepliktige. Inntrykk som nemnda ønsker å peke på i særdeleshet:

**1 EBA – Eiendom, Bygg og Anlegg** er et gjennomgående problemområde. Ved alle avdelingene som er besøkt, er det store mangler hva gjelder EBA struktur, herunder også kritiske HMS utfordringer. Til dels gamle, trange og utrangerte bygg, lite tilpasset dagens krav. Dette stiller store krav til mannskap og befal, og sivilt ansatte. Noe som over tid oppleves som en stor belastning. Et av eksemplene er Brannstasjonen ved Bardufoss Flystasjon. Denne er for lengst vedtatt sanert og skulle etter planen erstattes av en ny stasjon. Stadig utsettelse, bl.a. grunnet uavklarte ansvarsforhold mellom sivile og militære myndigheter, utsetter personellet for unødig slitasje. Nemnda mener dette burde vært løst allerede.

**2 Ved innføring av allmenn verneplikt fra 2015**, gjenstår det svært mye tilpasning av EBA i de ulike leirene. *Etter nemndas syn, må det en ekstra ordinær innsats til for at ikke vedtaket om allmenn verneplikt mislykkes allerede ved oppstart.* Dette grunnet manglende fasiliteter som nok antall garderobes, sanitære rom, nok kasernerom som gjør det mulig at vernepliktige av begge kjønn får tilfredsstillende forhold. En av de største verneplikts leirer, Gardeleiren ved Huseby, er et eksempel på trangboddhet og betydelige mangler. Også Madla leir ved Sola, og Øland Hovedflystasjon fremstår som mangelfull.

**3 Ombudsmannsnemnda erfarer at forslaget om å avvikle renholdstjenesten i regi av Forsvarsbygg gir store utfordringer.** Nemnda er svært opptatt av at personellens rettigheter blir ivaretatt. Men også de sikkerhetsmessige utfordringer som oppstår når eventuelt nye aktører skal inn å gjøre oppgavene i de ulike anleggene. Et slikt eksempel er Luftforsvarets stasjon i Sørreisa. Kommunikasjon og informasjon til de ansatte må prioriteres.

**4 Stadig omstillinger i Forsvaret oppleves av personellet som slitsomt, og gir lite forutsigbarhet.** Dette vanskeliggjør rekruttering, ikke minst av kompetansekrevene personell. Luftforsvarets skoler ved Kjevik er et slikt eksempel. En avdeling med stor kompetanse og svært godt samarbeid med kompetansemiljøer i inn og utland, militært og sivilt, opplever at usikkerhet om skolesenterets fremtid, hindrer en naturlig utvikling. Også Hærens krigsskole på Linderud i Oslo, opplever usikkerhet om fremtidig organisering og utdanning av offisers profesjon. En fragmentering av utdannelsen, vil kunne svekke den meget solide og helhetlige utdanningen som gis.

**5 Et gjennomgående problem som nemnda har møtt gjennom sine befaringer er tidsbruken for sikkerhetsklareringer.** Ved alle avdelingene er dette reist som en av hovedutfordringene, både for vernepliktige, militært og sivilt ansatt personell. Ombudsmannen har reist denne problemstillingen både innad i Forsvaret og ved brev til Stortinget ved Kontroll og konstitusjonskomiteen. Nemnda er av den oppfatning at dette er et grunnleggende problem for alt personell i Forsvaret, og at det behøves en full gjennomgang og diskusjon for å finne gode og fremtidsrettede løsninger.

## 3. OMBUDSMANNSNEMNDA BEFARINGSRAPPORTER

### 3.1 MARS 2014: BEFARING TIL KRIGSSKOLEN, LINDERUD, OSLO

Sjef for Krigsskolen, Oberst Ingrid M Gjerde ønsket Ombudsmannsnemnda for Forsvaret velkommen. Etter en kort presentasjon av Ombudsmannsnemnda, dens medlemmer og gjøremål innledet Sjef for KS.

#### KS organisasjon og oppdrag / Aktuelle saker fra KS

Oberst Gjerde startet med å fremheve kadettene ved KS. Betydningen av denne utdanning, har som mål å utdanne innen for den militære profesjonen. Kompetanse er den mest kritiske faktoren for at Forsvaret skal kunne løse sine oppdrag og ivareta evne til å løse oppdragene godt. Sjef KS pekte på tre hovedkomponenter som er spesielle for den militære profesjon:

- Offiserens rolle i den militære organisasjonen og det å ivareta det særskilte samfunnsansvar som er gitt.

- Videre den ekspertisen som profesjonen må besitte for anvendelse av nasjonens legitime voldsmakt, opprettholde og videreutvikle, herunder planlegge og lede operasjoner
- Profesjonsidentiteten. Herunder samhold og kollegautvikling, skape trygghet og bygge tillit.

Nemda ble kort orientert om St. meld 14 (2012–2013) «Kompetanse for en ny tid», som danner grunnlaget for fremtidens organisering av Forsvarets utdanning. Nemda fikk gjennom hele sin befarings understreket betydningen av, og viktigheten av at hvor viktig det er at den interne forsvarsutdanningen må primært ivareta den militære profesjons behov. Verdien og styrken av at offiseren utdannes i den organisasjonen som det jobbes i, blir understreket. Det fremkommer bekymringer dersom offisersutdanningen blir fragmentert og adskilt fra det felles skole – og utdanningsmiljøet som befinner seg i KS organisasjonen. Nemda fikk en god innføring av viktigheten av en helhetlig utdanning av offiserens kompetanse, som på den ene siden ivaretar de rene fagmilitære disipliner, men også og ikke minst, den dannelsen som foregår gjennom en fortløpende veiledning og karakterbygging av kadettene. Det er en gjennomgående rød tråd i utdanningen, som i sum skal gjøre alle kadettene skikket som militære ledere.

Det anmerkes en uro for at deler av utdanningen skal måtte kjøpes eksternt etter hvert, for å spare penger.

Nemda fikk også innblikk i den pågående omstillingen ved KS. Herunder etablering av Hærens befalsskole som en del av skolestrukturen ved KS. (HBS er bl.a. lokalisert i Rena leir og Terningmoen).

KS innehar 187 Årsverk. Krigsskolen er inndelt i fire seksjoner:

- *Stab* – som har ansvaret for drift. Personaladministrasjon, økonomistyring m.m
- *Studieseksjonen* – som støtter utdanningen med studieadministrasjon, bibliotek, læremiddelssentral, IKT, T-10 (gamle Krigsskolen i Tollbugt) og drift av hvert kull som ledes av egne kullsjefer.
- *Utdanningsseksjonen* – som planlegger og gjennomfører utdanningen innenfor fire faggrupper:
  - Militært lederskap og taktikk
  - Militærteori, internasjonale relasjoner og kommunikasjon
  - Militær teknologi og ingeniørfag
  - Militær trening, utdanning og virksomhetsledelse
  - *Kompetanseseksjonen* – som har ansvaret for rekruttering og seleksjon, kompetansebygging, kvalitetssikring og strategisk tenkning rundt KS som militær høyskole.

I 2014 arbeides det med etablering av Hærens senter for rekruttering og seleksjon Dette sammen med videreutvikling av ny befalsordning og en videregående befalsutdanning er viktige elementer for å ivareta og rekruttere. Det fremkommer også i samtalen en betydelig bekymring for knapphet i rekrutteringsbrønnen for utdanning av offiserer. Andelen kvinnelige kadetter er 12 % ved KS, og 21 % kvinnelige elever ved Befalsskolen.

#### **Samarbeid og tilrettelegging / Møte med avdelingens ATV 'er og HVO / Møte med kadettene / Omvisning**

Både ledelsen, de ansatte og kadettene uttrykker hver på sine måter at det er et gjennomgående godt samarbeid ved skolen, og at dette er med på å skape en merverdi. Det beskrives gode strukturer og rutiner vedrørende Tillitsmannsordninger og HMS arbeid. Dog fremkommer det som en utfordring å få frivillighet og nok oppmøte på de ulike møtene.

Det avholdes 4 AMU hvert år. Samarbeidet oppleves godt begge veier. Læringsmiljøutvalg iht. Universitets- og Høyskoleloven.

HVO peker på et lavt sykefravær som positivt. Lavere enn Forsvarets måltall. Fremholder at skolen er ryddig og flink med å informere og involvere i de ulike prosessene. Peker på en gammel og nedslitt bygningsmasse. Forventer realisering av nytt ledelsesbygg som skal erstatte gammel brakkerigg. Mye dårlig innelima. Trangt og dårlig idrettsbygg og treningsrom. Nemda fikk en kort omvisning, og fikk med selvsyn se at dette stemmer.

De ansatte organisasjoner (NOF, Tekna, Forskerforbundet, PFO) var alle samstemmige i at de formelle forholdene ved skolen fungerer, og at det er godt samarbeid med ledelsen. Dog påpekes det bekymringer knyttet til økte arbeidsmengder bl.a. knyttet til vakanser og langsomme og til dels stivbente ansettelsesprosesser. Likeså den skjevheten som er mellom antall årsverk og den faktiske økonomien.

Nemdas samtaler med kadettene fra alle kullene, var opplyftende. Stor vilje til å bidra til et godt og solid utdanningsmiljø. Det ble påpekt verdien av fortløpende evaluering av kadettene, og at erfaringene med Skoleråd er meget bra. Det oppleves som enkelt å komme med innspill til ledelsen. Ofte med rask respons. Savner av og til mer analyse før enkelte svar blir gitt.

Kadettene peker på dårlig innelima i skolebygg og gammel og slitt bygningsmasse, herunder også idrettsbygg og treningsrom.

En bekymring som ble trukket frem er prosessene vedrørende utvelgelse av stillinger og våpengren etter endt skolegang. Kadettene opplever det uklart hva som skal telle mest i de enkelte stillingene. Hvilke kriterier? Hvilke strukturer? Hvordan skape forutsigbarhet? Nemdas medlemmer ønsker å følge opp dette. I sluttsamtalen med



ledelsen fikk vi en tilbakemelding om at ledelsen er i dialog med Hærstaben for å se nærmere på dette.

### Oppsummering

Ombudsmannsnemnda fikk en meget god mottakelse, og et godt og balansert innblikk i status og utfordringer ved Krigsskolen.

Nemda ble gitt et tydelig bilde av at utdanningen er en av eliteutdanningene i landet. Vektleggingen av den militære profesjon og offiserdannelsen er tydelig, og det er en gjennomgående evaluering, veiledning og dannelse av kadettene. Oppfølgingen av kadettene gjennom hele studiet, både fra skolen ledelse og av hverandre, virker som meget solid. Dette bekreftes både fra ledelsen, de ansatte og kadettene selv.

Nemda fikk også på en saklig og god måte innblikk i de utfordringer som KS kan stå overfor i fremtiden. Det er en betydelig uro knyttet til fremtidig organisering og utdanning av offisers – profesjonen, herunder mulig fragmentering av utdanningsmiljøet som kan svekke en helhetlig utdanning og profesjonsdannelse og identitet. Det er viktig at besluttede myndigheter har en forståelse av den militære profesjon.

Samtalene med de ansattes organisasjoner, og tillitsvalgte for de ulike kullene ved skolen, understøttet de orienteringer og innblikk som ble gitt. Stor grad av felles forståelse av utfordringer og problemstillinger, og stor vilje til samhandling.

Nemda ser med bekymring på gammel og manglende EBA struktur. Det klages på dårlig inneklima i skolebygg. Nemda fikk med selvsyn se dårlige idrettsfasiliteter. Både gymsal og treningsrom er ikke tilfredsstillende. Likeså ledelsesbygget som holder til i en brakkerigg.

Ombudsmannsnemnda vil uttrykke honnør til skolens ledelse, de ansatte og kadettene, og de tillitsvalgte, som alle bidrar til et unikt høyskolemiljø. Det var en nyttig og god befaring.

### 3.2 JUNI 2014: BEFARING TIL LUFTFORSVARETS SKOLESENTER, KJEVIK

Fungerende sjef LSK, Oblt. Inge Hopland ønsket Ombudsmannsnemnda for Forsvaret velkommen. Etter en kort presentasjon av nemnda, dens medlemmer og gjøremål, gjennomførte sjef LSK, skolesenterets presentasjon. Tilstede var også representanter for skolens ledergruppe.

#### Luftforsvarets skolesenter Kjevik

- LSK ble etablert som Luftforsvarets tekniske skole i 1946, og er lokalisert i gangavstand til Kristiansand Lufthavn Kjevik, ca 16 km øst for Kristiansand. Luftforsvarets skolesenter Kjevik ble etablert i 1999, og i 2002 ble Luftforsvarets befalsskole samlet på Kjevik.

- LSK har en elevforlegning med kapasitet på 652 sengeplasser, en befalsforlegning med 127 rom og en kjøkkenkapasitet med inntil 2000 måltider. 1650 kursdeltakere gjennom året, fordelt på 188 ulike kurs. Dette utgjør omlag 90000 overnattingsdøgn. LSK har om lag 200 ansatte og 200–300 elever til enhver tid. Rimelig stabil søkermasse, og en betydelig høy kvinneandel – ca 25 %.
- LSK driver utdanning innen en rekke fagområder, som tilbys av flere skoler ved senteret. Befalsskolen utdanner befal innenfor ulike fagfelt, og benytter seg av nye og fremtidsretta teknologiske løsninger for å øke læringseffekten. Lederutdanningen er en praktisk lederutdanning med høy kvalitet.
- I tillegg til Befalsutdanning gis det en omfattende og høy teknisk fagutdanning innen flyteknikk og Luftforsvarets utstyr. Både teoretisk og praktisk utdanning. Det er verdt å merke seg at i 2013 ble det etablert egen fly ingeniør utdanning. Det er også mulig å ta fagbrev, få studiekompetanse kombinert med lederutdanning i Forsvaret.
- Gjennomgående foretar LSK regelmessige evalueringer av Befalsskolen, Fagutdanninga og Praksis periodene. Evalueringene og omdømme av utdanningen og tjenesten, gir gode og positive tall over tid.
- LSK har som mål å ligge i forkant av utviklingen og være ledende innen læringsmiljø, fag og pedagogikk i Forsvaret.

#### Oppdrag – Utdanning – Omorganisering og Fremtiden

- Dagens oppdrag for LSK kan deles i to hoveddeler:
  - Utdanningsproduksjon innen befalsutdanning og funksjonsrettet utdanning
  - Basedrift og utvikling herunder vertskapstjenester og prosjekter
- Med sin historikk og utvikling, og kontinuitet, fremstår LSK som et betydelig viktig kompetanse og fagmiljø hva gjelder befalsutdannelse og funksjonsrettet utdanning. Det påpekes økt behov for flyteknisk grunnutdanning. Det må opprettholdes typeutdanning på F-16, Sea King, Bell 412 og P-3C. Dette er flymaskiner som Forsvaret drifter i dag og i lang tid fremover. Parallelt skal det iverksettes utdanning på NH 90, NAWSARH og F-35. Nye systemer krever omskolering, som igjen fører til personell ut av produksjon. Betydelig arbeidskraft er bundet opp i omstillingsarbeid. Lærere og instruktører må endre sine kompetanseprofiler og gis enda bredere kompetanse.

- LSK presenterer et godt og betydelig samarbeid nasjonalt og internasjonalt. Dette er et multinasjonalt samarbeid som gir utvikling.
- Fremtidens utdanning er avhengig av kompetanse. Kompetanse er den mest kritiske faktoren for at forsvarssektoren skal løse sine oppgaver (Stortingsmeld 14, 2012–13 «Kompetanse for en ny tid»). For å møte dette kreves det stor fleksibilitet, fokus på egenarter, samarbeid med sivile utdanningsinstitusjoner, multinasjonalt samarbeid, utnyttelse av teknologi. Likeså bør grunnutdanninger sentraliseres for å unngå dupliseringer av kompetanse. LSK peker på at de er klare for å møte alle disse fremtidige kravene.
- Det er betydelige utfordringer som blir presentert;
  - Hvordan bemanne basen for nye oppdrag?
  - Hvordan organisere basen for nye oppdrag
  - Hvordan opprettholde motivasjon hos de ansatte, i særdeleshet de unge i et luftforsvar under stadige omstillinger? (LSK har opplevd omstillinger hele tiden siden 1960. )
  - Hvordan bevare og beholde dagens kompetanse for levering av utdanning innenfor de ulike typer maskiner, samtidig som det kreves kursing og oppdateringer hele tiden som påfører vakanser og økte belastninger på gjenværende personell?
  - Når tas beslutningene for fremtiden?
  - Hvordan klare å markedsføre og rekruttere i en usikker tid?
  - Det er ønskelig å styrke lærlingeordningen bl.a. med å legge forholdene enda mer til rette for soldatkontrakter. Dette avhenger av at status for verneplikten beholdes og oppgraderes.

#### Samtaler med tjenestemannsorganisasjonene og de tillitsvalgte.

Representanter fra PEFO (Personellforbundet), BFO (Befalsforbundet), TMO(Tillitsmannsordningen), NOF (Norges Offisersforbund) og representant fra administrasjonsseksjonen møtte nemnda. Det følgende oppsummerer samtalen med disse.

- Det fremstilles en betydelig tretthet i organisasjonen hva gjelder omstilling og mangel på forutsigbarhet. Det lengtes etter arbeidsro! Mangel på forutsigbarhet hindrer karriereplanlegging. Kontinuerlig omstilling fører tidvis til opplevelse av mangelfull informasjon, ikke nok informasjon, ikke informasjon tidsnok. Opplevelse av å miste kompetansepersonell ved stadige omstillinger og mangel på forutsigbarhet.
- Også de ansatte peker på effekten av at stadig flere ansatte må kurses og utdannes, uten at det gis økte personellressurser. Dette øker arbeidsbelastningene i perioder.

- Det påpekes et betydelig stort etterslep på vedlikeholdssiden hva gjelder EBA. En av årsakene som pekes på, er usikkerhet om Kjeviks fremtid, og at større løft utsettes. Større planlagte løft utsettes, men på grunn av hva?
- Det er en gjennomgående erfaring at medbestemmelsen lokalt iht. HA ikke er tilfredsstillende. Dette begrunnes med at for mye av medbestemmelsen er løftet til sentralt nivå, og at det lokale nivået lett blir oversett. En konsekvens av organiseringen med et BRA – nivå vs. Et DIF – nivå?
- Samtidig påpekes det gode relasjoner til ledelsen, herunder god samhandling. Likeså pekes det på et godt arbeidsmiljø på LSK.

#### Omvisning ved skolesenteret

På grunn av begrenset tid, gjennomførte nemnda en kortere omvisning ved skolesenteret. Imidlertid bodde nemnda flere døgn ved LSK, og fikk gjennom dette et betydelig inntrykk av LSK. Ikke minst hvor dyktig LSK er som vertskap. Skolesenterets beliggenhet tett ved flyplassen, og i vakre omgivelser, danner en fantastisk fin ramme, kombinert med en betydelig fin historisk bygningsmasse. Leiren fremstår som ryddig og vel drevet. Ikke minst vil nemnda fremheve det gode kjøkkenet. Nemnda erfarer at det er behov for oppgraderinger på en del bygninger og anlegg.

Nemnda fikk en grundig innføring hva gjelder muligheter med simulatorentrening. Dyktige instruktører og befal, viste med stor entusiasme hva som er mulig å få til, selv med begrensede ressurser. At de fleste i nemnda fikk teste sine ferdigheter i helikoptersimulator, var med å fargelegge denne omvisningen.

#### Oppsummering

Luftforsvarets skolesenter Kjevik, fremstår som et kompetent og solid skolesenter, som utnytter sine fortrinn, og ser stadige muligheter for utvikling, innovasjon og fremtidsmuligheter. Ombudsmannnemnda for Forsvaret fikk gjennom denne korte befaringen, på en god måte presentert hvordan LSK setter elevene i fokus, hvordan det tenkes når det gjelder befalsutdanning og funksjonsrettet utdanning. Den historiske gjennomgangen viser også at skolen stadig har evnet å omstille seg, og påtatt seg nye oppdrag. Kompetansefaktoren på utdanningen holdes høyt, og instruktørene gjennomgår stadig kursing og etterutdanning.

Nemnda er dog bekymret for de mange utfordringer som tegnes. Mangel på forutsigbarhet og en stadig omstilling, gir stor slitasje for de ansatte, og reduserer muligheten for rekruttering og markedsføring. Likeså pekes det på at kompetansepersonell søker seg vekk, bl.a på grunn av manglende forutsigbarhet og karriereplanlegging. Nemnda vil fremholde betydningen av nok og tidsnok informa-

sjon til de ansatte hva gjelder fremtidige beslutninger som meget viktig.

LSK besitter i dag nødvendig kompetanse hva gjelder de fleste maskintyper Luftforsvaret besitter. Skolesenteret er også klare for å implementere nye maskiner for fremtiden, samtidig som nåværende maskiner skal driftes og utdannes på. Et kompetent utdanningsmiljø, med stor multinasjonalt samarbeid, er verdifullt. Nemnda er selsvagt kjent med de store omstillingene Luftforsvaret er inne i. Det er å håpe at beslutningene for fremtidens organiseringer kommer så raskt som mulig. Dette med tanke på forutsigbarhet og planlegging, ikke minst med tanke på personellet. Også ved LSK.

Ombudsmannsnemnda takker for en meget god og presis befarings, og et hyggelig opphold ved LSK.

### 3.3 OKTOBER 2014: 139 LV / BARDUFLOSS FLYSTASJON

Sjef 139LV, Ob Helge Rasmussen, ønsket Ombudsmannsnemnda for Forsvaret velkommen. Etter en kort presentasjon av nemnda, dens medlemmer og gjøremål, gjennomførte sjef 139 LV, med støtte fra sine medarbeidere en grundig og omfattende operativ presentasjon og brif om 139 LV sine oppdrag, status, og fremtid.

#### Bardufloss Flystasjon

- Bardufloss flystasjon ligger i Målselv kommune i Indre Troms og ble åpnet i 1938.
- Herfra opererer 339 skvadronen med sine Bell helikopter og 337 skvadronen med sine Lynx helikopter (Lynx maskinene er under utfasing i 2014 og skal byttes ut med NH90 maskiner). Luftforsvarets flygerskole med propellflyet Saab holder også til på Bardufloss.
- Allierte avdelinger har trent jevnlig med jagerfly og helikopter fra Bardufloss de siste 40 årene. De siste årene har det vært hovedsakelig alliert helikopteraktivitet. Øvingsområdene ligger tett rundt flystasjonen.
- 139 LV holder til på Bardufloss og er etter Stortingetsvedtak Luftforsvarets hovedbase for helikopter i Norge. Etter 1. august 2014 inngår basedrift av Rygge, Sola og Bergen som ansvarsområdet. I tillegg ansvar for maskiner på Ørlandet, Bodø og Banak.

#### Oppdrag – Utfordringer

- Som Hovedbase helikopter leverer 139 LV flg. tjenester og oppdrag:
  - Redningshelikoptertjenesten
  - Fregatthelikoptertjenesten
  - Kystvakthelikoptertjenesten
  - Støtte til Hæren
  - Støtte til spesialstyrker og politi
  - Medisinsk evakuering – INTOPS

- Støtte til det sivile samfunnet
- Luftforsvarets flyskole

#### Flyplassdrift

- Basedrift
- Utdanning av soldater
- Alliert trening
- Rekruttere og beholde kompetent personell er gjennomgående en utfordring for 139 LV. Nok antall teknisk personell for fremtiden kan bli kritisk. Totalt vil det være nærmere 900 ansatte på sikt ved hovedbasen og underavdelingene. Herav mer enn 100 flyvere. Antagelig vil behovet for ytterligere årsverk stige.
- Tilstedevakt – i lufta innen 15 min krever gode turnuser og høy beredskap. Kontinuerlig global beredskap og operasjoner av 14 helikopter. Oppdragene øker, ikke bemanningen. Brudd på AML skjer.
- Lang behandlingstid for sikkerhetsklareringer skaper utfordringer for å bekle stillinger, både soldater, befall og sivile. Ikke minst sikkerhetsklarering av vernepliktige skaper store utfordringer hva gjelder vakt og sikring.
- 139 LV har ansvaret for drift av Bardufloss flyplass. Dette krever et godt samarbeid med sivil flyplassmyndighet. Kvalitetssystemer, flyplass sikkerhet, Brann og redning. Basedrift ved Bardufloss, Rygge og Sola krever også betydelig vakt og sikring, utrykningsstyrker ved ulykker, verksted og støttestyrker.
- Ved Bardufloss flyplass leverer 139LV også brann-tjeneste til Målselv kommune i et sivilt – militært samarbeid. Manglende beslutninger angående ny brannstasjon er satt på vent inntil avklaring om fremtidig driftsansvar. Befaringen og gjennomgang av dagens Brannstasjon avdekket betydelige HMS avvik. Et svært gammelt bygg med dårlig plass for personell, kjøretøy, materiell og utstyr. Dårlig inneklima med fukt og muggsettinger
- 139 LV har med sine oppgaver et stort samfunnsoppdrag og er avhengig av nær samhandling med andre instanser. Ressurskontroll, suverenitetshevdelse, miljøbistand, krisehåndtering for å nevne noe. Et betydelig nordområdefokus med et hav og areal som er mer enn fem ganger så stort som Norges landareal krever kvalitet og ressurser i alle ledd. I en overgangsperiode med utfasing av Lynx og innfasing av nye NH90 helikopter vil det være et år med mindre helikopter på Kystvakt-skipene. Innfasing av nye NH90 maskiner er forsinket i forhold til opprinnelige planer. Dette er nå i gang, og vil gi større fleksibilitet og ressurser hva gjelder maritime helikopter til Kystvakta og Fregattene.

- Luftforsvarets flyskole foretar selektering av fremtidige piloter til Forvaret. Denne selekteringen viser seg å være av meget god kvalitet. Et nært samarbeid med sivil flymiljø knyttet til Universitetet i Tromsø med sin sivile flyskole lokalisert til Bardufoss, samt Bardufoss videregående skole med flyteknikker linje, er med på å sikre og utvikle fremtidig rekruttering til et fly – operativt miljø under arktiske forhold. Dette er med på å forsterke det samlede kompetansemiljøet ved Bardufoss.

#### Samtaler med tjenestemannsorganisasjonene og de tillitsvalgte

Generelt gis det svært positive inntrykk av de generelle forholdene ved Bardufoss Flystasjon og 139 LV. Både fra TMO for de vernepliktige, og HMS rådgiver og Hovedverneombudet.

- Tillitsvalgt for de vernepliktige fremhever et godt samarbeid med avdelingens ledelse. Påpeker manglende sikkerhetsklarering av soldater til vakt og sikring. Dette tar alt for lang tid.
- Hovedverneombud viser også til et godt samarbeid og stor vilje til samarbeid med ledelsen og de ansatte. Trekker frem stor bekymring for forholdene ved Brannstasjonen. Viser også til en stadig omstilling i Forsvaret som skaper mye, og til dels unødig slitasje på personellet. Manglende beslutninger og iverksettelse av vedtak gir ofte midlertidige løsninger for å få tjenesten til å gå. Påpeker også trange kontor og arbeidsforhold ved avdelingens ledelsesbygg.
- HMS rådgiver påpeker også trangboddhet, bl.a ved ledelsesbygget, og manglende beslutninger som de viktigste utfordringene. Over tid fører dette til frustrasjoner for de ansatte.

#### Oppsummering og Ombudsmannsnemndas vurderinger

- 1 Bardufoss flystasjon og 139 LV fremstår som en solid drevet avdeling. Som Forsvarets vedtatte hovedbase for helikopter besitter avdelingen et betydelig ansvar og ressurser. En omfattende styrkeproduksjon og leveranse gjennom hele året, til sjøs og til lands, bidrar til å gjøre andre i Forsvaret og samfunnet for øvrig, klare til operasjoner. Dette krever god og omfattende planlegging, utdanning, kompetanseutvikling, vedlikehold og forutsigbarhet. Gjennom år har avdelingen levert en tjeneste på høyt nivå, innenlands og utenlands. Godt vedlikehold på utstyr og maskiner har gjort at levetiden til bl.a Lynx helikoptrene har blitt kraftig forlenget.
- 2 Det å samle ledelse og styring av all helikoptervirksomhet på en plass gir utfordringer og krever god ledelse og stor grad av samhandling mellom de ulike basene som har helikoptervirksomhet. Det

er derfor avgjørende at det skapes forutsigbarhet og langsiktighet, og at avdelingen blir gitt ressurser til å fortsette oppbyggingen.

- 3 Ombudsmannsnemnda vil i særdeleshet peke på behovet for å få realisert en ny brannstasjon på Bardufoss flyplass. Dagens brannstasjon er ikke tilfredsstillende. At utsettelsene begrunnes med manglende beslutning om hvem som skal drifte Bardufoss flyplass i fremtiden, kan ikke overstyre erkjente HMS krav. Nemnda anser det som svært kritisk å få gjort noe med dette. Det er viktig at ny brannstasjon som er planlagt og prosjektert, blir igangsatt. Likeså en avklaring om ansvarsforhold hva gjelder fremtidens drift av Bardufoss flyplass.
- 4 Nemnda vil også fremholde et stadig økende problem med å få sikkerhetsklarert personell til stillinger i Forsvaret. På Bardufoss gjør dette seg gjeldende ikke minst for vernepliktige til vakt og sikringsoppdrag.
- 5 Ombudsmannsnemnda takker for et godt besøk og en god befarings. Og ønsker avdelingen lykke til med en spennende fremtid i et spennende fagmiljø.

#### 3.4 OKTOBER 2014: 131 LV /

#### LUFTFORSVARETS STASJON SØRREISA

Sjef for CRC Sørreisa, Oberst Stig Jonny Haugen, ønsket Ombudsmannsnemnda for Forsvaret velkommen til stasjonen. Etter en prestasjon av nemndas medlemmer og gjøremål, presenterte sjef Haugen stasjonen. I tillegg ble det gitt informasjon fra CTO Sensor, FLO avdeling Sørreisa og Forsvarsbygg

#### CRC Sørreisa

- Luftforsvarets stasjon Sørreisa / 131 LV ligger i Midt-Troms, i Sørreisa kommune. Ved anlegget er det etablert et Control Report Center (CRC) som har som oppgave å rapportere et luftbilde som til enhver tid er korrekt og oppdatert. Det betyr å lokalisere og identifisere all flyaktivitet over og i nærheten av nasjonalt og NATO territorium. På bakgrunn av dette luftbilde styres og kontrolleres kapasiteter iht situasjonen.
- Er vedtatt av Stortinget til å være hovedstasjon for kontroll og varsling i Norge. Stasjonen ved Mågerø i Vestfold legges ned i august 2016
- Anlegget er for det meste i fjell og er et topp moderne anlegg. Stasjonen er forberedt for etablering av nytt kontroll og varslingssystem.
- I tillegg til CRC, er også CTO (Cyber Tjeneste og Operasjon), FLO og Forsvarsbygg lokalisert og aktører ved anlegget.

### Status – utfordringer

- Sjef for CTO informerte og beskrev hans oppgaver for levering av tjenester til CRC anlegget. Utfordringene handler mest om å sikre nødvendig kompetanse for å levere et godt nok produkt. Etterlyser rekrutteringsfokus for fremtiden. Mener at lokalt / regionalt samarbeid må til for å rekrutterer til denne tjenesten. Gammelt utstyr og slitt materiell gir i tillegg utfordringer.
- Både FLO og Forsvarsbygg fremholder godt samarbeid og god samhandling med CRC Sørreisa. Mest gledelig er oppføringer av nye kvarter – og boliger i sentrum av Sørreisa som ferdigstilles i 2015. Ferdig prosjektert skole og administrasjonsbygg i forbindelse med flytting av Kontroll og Varslingsskolen fra Mågerø til Sørreisa. Det forventes oppstart i nær fremtid. Det er også påkrevd med fornying av eksisterende bygningsmasse ved anlegget, herunder et forsyningsbygg som ikke tilfredsstillers dagens krav og er meldt som HMS sak.
- Ved at CRC Sørreisa vil være hovedstasjon for kontroll og varsling, vil dette gi økt status for stasjonen gjennom materiell og infrastruktur. Likeså behov for kompetanse og nye årsverk. Flytting og etableringen av Kontroll og Varslingsskolen som skal være på plass innen 1. august 2016, vil kunne være med på å styrke rekrutteringen til stasjonen. Gjennom flere ti – år har stasjonen levert drift hver time hver dag året gjennom. Nåværende omstilling er å regne som en positiv omstilling for CRC Sørreisa. Overfor nemnda blir personellsituasjon beskrevet som svært stabilt blant de sivilt ansatte og eldre befal. Noe mer gjennomtrekk på lavere befalsnivå. Det arbeides med mer lokal og regional rekruttering. Anlegget er avhengig av turnus og skiftarbeid. Dette gir noen utfordringer knyttet til AML. Det er søkt og gitt noen dispensasjoner fra AML. Medarbeiderundersøkelser viser at avdelingen klarer seg gjennomsnittlig noe bedre enn Luftforsvaret for øvrig. Fokus som avdelingen har på samhold og felles fokus på å løse eksisterende og nye oppgaver preger miljøet.
- Det er varslet fra FD at renholdstjenesten i Forsvaret ikke lenger skal leveres av Forsvarsbygg. Tjenesten er tenkt konkurranseutsatt. Ledelsen peker på de utfordringer dette vil medføre for et anlegg som CRC med tanke på sikkerhet og sikkerhetsklarering.

### Samtaler med tjenestemannsorganisasjonene og de tillitsvalgte

- Ombudsmannsnemnda møtte de fleste vernepliktige soldater og deres tillitsvalgte. Generelt beskrev disse en fin tjeneste og et godt samhold. Det var svært få klager. Tjenesten kunne av og til fortone seg som noe monoton. Grunnleggende soldatutdanning var et

viktig element for at tjenesten skulle oppleves god. De fremholdt det gode forholdet til befal og alle ansatte ved stasjonen. Det de påpekte som den største utfordringen var lang behandlingstid for sikkerhetsklarering. Dette gav mange utfordringer da all vakt og sikringstjeneste er avhengig av sikkerhetsklarert personell.

- Nemnda møtte representanter fra PEFO / NTL / NOF / BFO og NITO. Også disse fremholdt det gode arbeidsmiljøet ved CRC Sørreisa. Samhold på tvers av alle linjer og miljøer. Og de tillitsvalgte opplevde seg godt ivaretatt. Det at stasjonen ble valgt som fremtidig hovedstasjon for kontroll og varsling har selvsagt gjort at det er stor optimisme for fremtiden. De tillitsvalgte fremholdt også det betydelige engasjementet som hadde vært over lang tid for at vedtakene i Stortinget ble slik de ble. De tillitsvalgte uttrykte dog en del bekymring for implementering av nye system og etableringer. Hvilke forutsigbare rammer blir gitt? Er omstillingene ferdig nå?
- Den saken som ble mest problematisert var utsettelsen av renholdstjenesten. Et betydelig engasjement fra organisasjonene ble notert.

### Oppsummering og Ombudsmannsnemndas vurderinger

- 1 «Oculi Nostri – Tua Securitas» (Våre øyne – Din sikkerhet). Det er ikke tvil om at Stortingets Ombudsmannsnemnd besøkte en stolt og høyt kompetent avdeling ved sin befarings av CRC Sørreisa. Avdelingens valgspørsmål sier sitt. Ved at avdelingen er blitt valgt som hovedstasjon for kontroll og varsling, gir dette optimisme og trygghet for de ansatte. Samtidig er det avgjørende at de lykkes med å rekruttere og opprettholde det høye kompetansenivået på alle nivå. Forutsigbare rammer og tid og rom for å ta i bruk nye systemer, etablering av nødvendig infrastruktur og EBA må på plass. Herunder også det nye skolebygget.
- 2 Nemnda registrerer igjen tydelige signaler og klager på lang behandlingstid hva gjelder sikkerhetsklarering av ansatte og vernepliktig mannskaper. Dette vil følges opp med egne saker overfor myndighetene.
- 3 Når det gjelder saken om avvikling av renholdstjenesten i regi av Forsvarsbygg, registrerer nemnda at dette kan gi særskilte utfordringer ved CRC Sørreisa. Nemnda ble grundig informert om dette ved sin befarings, og vil følge opp saken bl.a. i møter med Forsvarsbygg og andre.
- 4 Stortingets Ombudsmannsnemnd for Forsvaret takker for en meget lærerik befarings og en utmerket mottagelse fra avdelingen.

### 3.5 DESEMBER 2014: HANS MAJESTETS KONGENS GARDE (HMKG) / GARDELEIREN

Ombudsmannemnda ble ønsket velkommen av Gardesjef Oblt. Geiner. I tillegg til sjef møtte nemnda HMS-rådgiver, Lokal sjef OPSSTØ, HVO og ATV. Etter en kort presentasjon av nemndas medlemmer og gjøremål, orienterte Gardesjefen om sin avdeling.

#### HMKG / Gardeleiren

- Hans Majestet Kongens Garde er Kongehusets vakt – og sikringsavdeling. HMKG er spesialister på væpnet vakthold, og er en del av hovedstadsforsvaret. Bataljonen har base på Huseby i Oslo, men har rekruttskolen på Terningmoen leir i Elverum. HMKG er en tradisjonsrik avdeling med en stolt historie, og tilbyr en variert og meningsfylt tjeneste for over tusen vernepliktige soldater og befal. Avdelingen er den største vernepliktsavdelingen i Hæren og Forsvaret.
- HMKG består i alt av fem kompanier, derav et musikk – og drillkompani. I tillegg til å være øvet og trent på sluttet orden og drill, er avdelingen beredt til, på kort varsel, å stille en bataljons gruppe med godt utrustede soldater. Gardens valgspråk er «Alt for Kongen»!
- HMKG samarbeider tett med andre hva gjelder oppdrag. I tillegg er de mye benyttet til oppdrag i inn – og utland. De inngår også ved båretmottak i Forsvaret.

#### Status – utfordringer

- Gardeleiren er bygd og ferdigstilt i 1985. Leiren er ikke tilpasset innføringen av allmenn verneplikt for begge kjønn. Det er trangbodddhet både for de vernepliktige hva gjelder kaserneom og sanitære kapasiteter. Likeså nok plass for personlig utstyr den enkelte soldat besitter. Noe som er betydelig mer enn hva som var tilfelle i 1985.
- Arbeidsplasser for de ansatte, ikke minst på troppsnivå, er en betydelig utfordring. Nemnda fikk med selvsyn sett hvor trangt troppsbealet hadde det. Økt krav til bruk av dataverktøy, krever også økt krav til kontorplass.
- Innendørs fasiliteter til trening og øving er også en stor utfordring i Gardeleiren. Lokalene fremstår som trange og lite tilpassede.
- Vaktlokalene på Skaugum er fortsatt utfordrende hva gjelder HMS status.
- De ulike vaktobjektene har ulike oppbygginger hva gjelder eierskap, drift og oppbygging, og ansvar for tiltak. Nemnda fikk opplyst at det nå er signert en samarbeidsavtale mellom Slottsforvaltningen, Forsvarsbygg, Statsbygg og HMKG.

- På EBA planen for 2015 er det satt opp følgende prioriteringer:
  - Nybygg vaktlokale Skaugum
  - Tilpasning EBA / kasernekapasitet til allmenn verneplikt
  - Bedre idretts – og velferdsfasiliteter
  - Kontorforhold til befal
- Et gjennomgående vakthold på flere steder, trenger nok personell til å klare å ivareta en vaktordning innenfor HMS kravene. Gjennomsnittlig vaktbelastning skal være 42,5 timer pr. uke i løpet av en 12 ukers periode. Dette kan være utfordrende alltid å overholde.
- Også HMKG opplever at det tar alt for lang tid før sikkerhetsklareringer er gjennomførte og klare. Det blir beskrevet tilfeller hvor det tar inntil 11 måneder før avslag eller innvilgelse på klarering blir gitt. For mange skjer dette bare dager før dimisjon.
- Ledelsen i HMKG kunne svært gjerne hatt muligheter for å få til en 18 mnd tjeneste også i Garden. Og eventuelt en grenaderordning på visse stillinger.

#### Samtaler med de tillitsvalgte for de vernepliktige

- Ombudsmannemnda hadde ikke eget møte med de tillitsvalgte. Til det ble tiden for knapp. ATV fulgte befaringen hele tiden, og gav uttrykk for et svært godt samarbeid med ledelsen i HMKG. ATV bekreftet de utfordringene som ble beskrevet i plenum, og som er gjengitt tidligere i rapporten. Ikke minst de problemene mangel på sikkerhetsklarering gir for mange vernepliktige.

#### Oppsummering og Ombudsmannemndas vurderinger

- 1 Stortingets Ombudsmannemnd for Forsvaret ble meget godt mottatt av avdelingen. En stolt avdeling som siden etableringen i Stockholm 1. november 1856 har utført sine oppgaver med stolthet og «et øye for detaljer». Med sin beliggenhet i hovedstaden, og sine mange representasjoner og svært synlige tilstedeværelse i inn – og utland, er HMKG en fremragende ambassadør for Forsvaret og Norge. Nemnda erfarer at det er ettertraktet å avtjene verneplikten i avdelingen, og at avdelingen er en god rekrutteringsbrønn for bl.a. Telemark Bataljon.
- 2 Nemnda er bekymret for de utfordringene HMKG har når det gjelder EBA. Både på Skaugum og andre vaktlokaler er det betydelige HMS utfordringer. Selv om det foretas utbedringer, bl.a. ved vaktlokalene ved Slottet, så gjenstår det mye. Ombudsmannemnda vil anbefale at det blir gitt prioritet for at de viktigste utbedringer, fornyelser og nyetableringer blir gitt. Det henvises til avdelingens EBA plan for 2015.

- 3 Et gjennomgående tema som Ombudsmannsnemnda har opplevd gjennom alle befaringer i 2014, er lang behandlingstid for sikkerhetsklarering. Ikke minst for de vernepliktige mannskapene. At et betydelig antall soldater opplever at avgjørelsen på klareringer ikke foreligger før kun kort tid før dimisjon, er ikke holdbart. Dette vil nemnda følge opp.
- 4 Stortingets Ombudsmannsnemnd for Forsvaret takker for en meget nyttig og god befaring.

## 4. ANDRE INNSPILL FRA NEMNDA

### 4.1 Tillitsmannsordningen i Forsvaret.

Ombudsmannsnemnda og Ombudsmannen skal, i følge reglementet for Tillitsmannsordningen i Forsvaret (TMO), rapportere til Stortinget hvordan denne ordningen fungerer. Gjennom nemndas arbeid, og øvrig arbeid ved Ombudsmannens kontor, kan det med stor trygghet berettes at denne ordningen fungerer meget tilfredsstillende. Nemnda møter jevnlig representanter for TMO ved sine befaringer, og samtaler med representanter for Landsrådet. Og i 2014 deltok hele nemnda på Landskonferansen. I tillegg gjennomfører Ombudsmannen og hans direktør ved kontoret, kontinuerlig undervisning ved de lokale og regionale tillitsmannskurs. Ombudsmannen møter fast som observatør i Landsstyret. Ved behov avholdes det også møter med Landsrådet. Det vises for øvrig til TMO sitt vedlegg til Dokument 5.

### 4.2 Bedriftshelsetjenesten

Forsvarets Bedriftshelsetjeneste (FBHT) orienterte Ombudsmannsnemnda om sitt arbeid i møte i desember. FBHT har bestått siden 1991, og er fra januar 2015 reorganisert. 40 årsverk, de aller fleste organisert i regionale funksjoner, er med å bidra til en tilgjengelig og likeverdig tjeneste for alt personell i Forsvaret. Hovedarbeidsområdet er å bidra med faglig rådgivertjeneste overfor alt av Forsvarets virksomheter innenfor helse, miljø og sikkerhet. Dette i samsvar med arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifters krav. FBHT fremstår som et viktig forebyggende arbeid i hele Forsvarets organisasjon, for befal, sivilt ansatte og vernepliktig mannskap. Innenlands og utenlands. I tillegg til rådgivning og forebyggende arbeid, foretar FBHT også kartlegginger, helseovervåking og undervisning. Noen av områdene som det i særdeleshet er fokus på er belastning på innsatspersonellet. Personell som beskrives som særdeles motiverte og har en svært høy ytelsesevne og dermed også en tøff belastning og slitasje. Både fysisk og psykisk. Likeså er det fokus på stadig omstilling i Forsvaret, med de utfordringer og til dels store frustrasjoner som personellet opplever. Ombudsmannsnemnda erfarer at FBHT inngår som en betydelig ressurs for ivaretagelse av personellet i Forsvaret.

### 4.3 Ansattes fagforeninger

Gjennom sine befaringer møter alltid Ombudsmannsnemnda representanter for de ansattes fagforeninger. Både militær og sivile. Ved sine orienteringer bidrar disse til å tegne et bilde av de utfordringer og problemstillinger de ansatte opplever ved sine avdelinger. Det er verdt å merke seg at det gis mye gode tilbakemeldinger hvordan de ulike avdelingene involverer og inkluderer de ansattes organisasjoner i sitt daglige arbeid. Gjennomgående er det frustrasjon over stadige endringer og krav til effektivisering i Forsvarets organisasjon. Dette beskrives ofte med begrepet omstillingstretthet. Nemnda mener at dette må tas på alvor, slik at de ansatte kan oppleve en større grad av forutsigbarhet og trygge rammer omkring sine oppgaver.

Nemnda har ikke hatt anledning til å møte alle fagforeninger nasjonalt. Men har hatt anledning til å møte BFO (Befalets Fellesorganisasjon) og NOF (Norges Offisersforbund) til egne samtaler. Ikke overraskende fremholdes det av disse de samme utfordringer og problemstillinger som nemnda møter lokalt ved sine befaringer. Stikkordene kan listes slik:

- Gjennom år har Forsvaret intern effektivisert med 0,5 % hvert år. Med relativt gode resultater. Når nå all statlig virksomhet skal pålegges en interneffektivisering på 0,5 %, er organisasjonene bekymret for at dette vil medføre et ytterligere krav til effektivisering i Forsvaret.
- Bemanningen i Forsvaret. Det henvises til politiske signaler om en styrket bemanning i Forsvaret. Organisasjonene hevder at en god del fagmiljøer er marginalt bemannet, og at vedtatte budsjetter gis lite rom for å styrke og sikre bemanningssituasjonen.
- Samsvar mellom oppdrag, resurser og ambisjoner. Organisasjonene viser til at de siste langtidsplanene i Forsvaret har hatt som ambisjon å skape balanse mellom oppdrag, resurser og ambisjoner. Dette oppleves ikke å være innfridd. Det vises til at mye av de nye investeringene i materiell og systemer viser seg å bli mer kostbare enn forutsatt. Dette skaper en ubalanse.
- Fagmilitært råd – ny langtidsplan. Organisasjonene største bekymring er knyttet til involvering, og da særskilt lokal involvering, og tilgang på grunnlagsdata. Erfaringene fra tidligere prosesser, viser at dette kan være utfordrende å få til på en god måte.
- Beredskap og senket responstid. Det uttrykkes bekymring fra organisasjonene knyttet til ambisjonene om økt beredskap og redusert responstid. NOF og BFO hevder at en slik beredskap og responstid ikke kan gjennomføres uten at det tilføres økte ressurser, og at nødvendige avtaler knyttet til arbeidstid og kompensasjoner avklares.

- Ny personell og befalsordning. Organisasjonene er bekymret over manglende medvirkning av prosessene. De opplever at de forholdene som de har spilt inn, i svært liten grad er hensynstatt i arbeidet. Likeså at det i meldingen var signalisert at det var 3 ulike modeller som skulle utredes i forhold til Befalsordningen. Organisasjonene erfarer at det i realiteten kun er utredet en modell. Noe som ikke er i tråd med meldingen til Stortinget.
- Konkurransen utsetning av renhold i Forsvaret. NOF og BFO viser til FD sin beslutning om konkurranseutsetning av renholdstjenesten i Forsvaret. Det hevdes at denne beslutningen ikke er tilstrekkelig utredet. Det er usikkerhet knyttet til tallgrunnlag som tilsier at dette er en god økonomisk avgjørelse, samt alle de særskilte forhold som Forsvaret har, blant annet knyttet til sikkerhet.

#### 4.4 Forsvarsbygg

Ombudsmannsnemnda har avholdt et møte med representant fra Forsvarsbygg. Dette på bakgrunn av en rekke innspill særskilt knyttet til FD sin beslutning om konkurranseutsetning av renholdstjenesten i Forsvaret. Nemnda vil selvsagt ikke legge seg opp i det som måtte være av politiske spørsmål i denne saken. Nemnda er og skal være opptatt av ivaretagelse av personellet, også når slike omstillinger varsles. I tillegg har også nemnda registrert en betydelig bekymring til særskilte forhold ved en rekke avdelinger knyttet til sikkerhet.

Møte med Forsvarsbygg gav nemnda svar på en rekke spørsmål knyttet til ivaretagelse av de ansatte ved en konkurranseutsettelse av renholdstjenesten. En tjeneste som er sterkt kvinnedominert, med en relativt høy gjennomsnittsalder. 360 årsverk fordelt på ca 420 medarbeidere. Det ble orientert fra Forsvarsbygg om at det dreier seg om 1400 bygg med en samlet areal på 980.000 kvm spredt over hele landet. Det er viktig for Ombudsmannsnemnda at løsninger som skal velges, sikrer de ansatte rettigheter knyttet til gjeldende avtaleverk, herunder regler ved virksomhetsoverdragelse, samt opprettholdelse av pensjonsrettigheter. Nemnda erfarer at Forsvarsbygg vil vektlegge dette, og at en implementering av en ny ordning er utsatt i tid til medio sommer 2016. Dette blant annet for å sikre gode løsninger for de ansatte.

#### 4.5 Veteranarbeidet

Ombudsmannsnemnda har gjennomført møte med Forsvarets Veteraninspektør (FVI). Anerkjennelse og ivaretagelse av alle veteraner i Norge – definert som personell som har gjort tjeneste for Norge i internasjonale operasjoner siden 1947 og frem til i dag. Omkring 100.000 kvinner og menn kommer inn under denne definisjonen. Ombudsmannsnemnda er glad for det betydelige arbeidet som stadig styrkes, og at vi som nasjon i stadig sterkere grad erkjenner det viktige arbeidet som er gjort, og som

gjøres av norsk personell. Siste handlingsplan viser en rekke betydelige punkter og ordninger som bidrar til økt oppmerksomhet og bedre ivaretagelse av veteranene og deres miljø. Her kan nevnes:

- Bedre kompensasjonsordninger, blant annet i samarbeid med Statens pensjonskasse.
- Forsvarets ettårsprogram for ivaretagelse ved hjemkomst.
- Etablering av Forsvarets Veteranavdeling som en del av Forsvarets ledelse
- Markering av Veterandagen hvert år den 8. mai.
- Markering av minnedagen for falne i tjeneste for nasjonen hver første søndag i november.
- Styrking og utbygging av Bæreia veteransenter
- Etablering av nettportalen «tjenestefornorge.no» som inviterer alle veteraner til å fortelle sine historier.
- Forsvarets veterankonferanse

I tillegg fastsettes det i eget reglement hvordan oppfølgingen av personellet fra internasjonale operasjoner skal gjøres. Herunder forutsettes det en langt mer effektiv samhandling mellom militær og sivil sektor. Gjennom en bedre koordinering, større kompetanseoverføring og erfaringsdeling, forutsettes det at den sivile sektoren skal ta et større ansvar for oppfølgingen av veteranene. Ombudsmannsnemnda vil følge dette arbeidet med stor oppmerksomhet.

#### 4.6 Allmenn verneplikt

Helt fra 1985 har det vært adgang for kvinner til frivillig å avtjene militærtjeneste. Den 14. juni 2013 vedtok Stortinget reell allmenn verneplikt, og dermed at plikten til å verne om Norge gjøres uavhengig av kjønn. I 2015 vil alle norske kvinner som er født i 1997 være vernepliktige, og det forventes at kvinneandelen totalt sett vil øke.

Forsvaret er imidlertid ikke fullt ut rustet til å tilby kvinner den kvaliteten som forventes. Dette gjelder først og fremst sanitærforhold, uniformer og utstyr.

KNM Harald Haarfagre i Stavanger er rekruttskole for alle som skal avtjene verneplikten i Sjø- og Luftforsvaret. Leiren fremstår som godt drevet og både ledelsen og det øvrige befalet får gode tilbakemeldinger fra de vernepliktige. Likevel er det flere åpenbare mangler når det gjelder boforhold, sanitære anlegg og idrettsanlegg. Her bor opp til 10 soldater på enkelte rom, og det medfører trangboddhet og dårlig inneklima. Det største problemet er likevel manglende dusj- og toalettkapasiteter for kvinner. Det er gjennomført midlertidige løsninger hvor kvinnene har overtatt dusjene som var ment for befalet. Kapasiteten er imidlertid ikke tilstrekkelig for å dekke behovet når flere kvinner skal avtjene verneplikten, samt at dette bare skyver problemet over på befalet. For å tilrettelegge toalett for kvinner, er urinalen på herretoaletter fjernet og det er gjort om til unisex toalett. Det sier seg selv at dette ikke er holdbart i lengden.



HMKG – Gardeleiren på Huseby utenfor Oslo er den største verneplikts-leir for Hæren. Det er både populært og prestisjefullt å avtjene militærtjenesten i Garden, selv om leiren er 30 år gammel og ikke laget for begge kjønn. Innføring av verneplikt for kvinner har medført at forholdene er blitt dårligere både for kvinner og menn. Dette skyldes trangboddhet og mangel på sanitære anlegg for begge kjønn. I tillegg har det fått den konsekvens at troppsbefalens kontorforhold er forringet, ved at opptil fire offiserer nå må dele kontor.

Tillitsvalgte har også rapportert at uniformer og ryggsekker ikke er tilstrekkelig tilpasset kvinnelig anatomi og størrelse.

Eksempelene med manglende tilpassing for kvinner i Forsvaret er nok ikke unntaket, men heller regelen. Ombudsmannsnemnda anmoder Stortinget å sørge for tilstrekkelig midler slik at allmenn verneplikt kan gjennomføres i praksis etter nåtidens krav og forventninger.

#### 4.7 Human kapital

I det norske Forsvaret investeres det betydelige beløp i nytt krigsmateriell, slik som fregatter, kampfly og forskjellige våpensystemer. Dette er viktig, men Ombudsmannsnemnda blir betenkt når det investeres lite i de som skal betjene krigsmateriellet. Personellet er tross alt den viktigste resursen i det norske forsvar!

Gjennomgående er offiserskorpset svært dyktige og dedikert til den oppgaven de skal utføre. Nemnda har mottatt signaler på at det utdannes for få offiserer i forhold til morgendagens behov, ved at det ikke tas tilstrekkelig hensyn til at mange velger å avslutte den militære karrieren etter endt pliktjeneste. Et annet problem er forslaget til ny offisersutdanning som fremkommer i St. meld. 14 (2012–2013) «Kompetanse for en ny tid». Det foreslås av økonomiske hensyn, at enkelte fag kan «kjøpes» av private og offentlige utdanningsinstitusjoner utenfor Forsvaret. I dag er den militære forståelse forankret og inkorporert i alle fag ved Forsvarets skoler. Ombudsmannsnemnda frykter at den militære grunnforståelsen kan bli svekket hvis sivile aktører overtar deler av undervisningen.

Det er også essensielt at offiserer og soldater har tilgang til gode treningsfasiliteter. Idrettsanlegget ved Haakonsværn i Bergen er et godt eksempel på dette. I tillegg til muligheter for fysisk trening, er dette også et viktig velferdstilbud. Nemnda observerer dessverre at forholdene ikke er like gode alle steder, og spesielt kan nevnes idrettsanleggene ved Krigsskolen på Linderud, KNM Harald Haarfagre og ved 138 Luftving på Ørlandet. Eksempelene er ikke uttømmende, men felles for disse idrettsanleggene er at de er gamle, slitte og trange med dårlig ventilasjon- og garderobeforhold.

Et annet område som krever utbedringer er kontorlokaler for befalet. I flere leirer har dette området blitt nedprio-

ritert i en årrekke, og befalet er henvist til trange og dårlige kontor som arbeidstakere i privat sektor nok ikke ville akseptere.

Ombudsmannsnemnda mener at det er behov for store investeringer i EBA (eiendom, bygg og anlegg) slik at Forsvaret kan fremstå som en fremtidsrettet og interessant arbeidsplass. Uten personellet – intet forsvar!

#### 4.8 Sikkerhetsklarering

Ombudsmannen og Ombudsmannsnemnda har mottatt mange klager fra vernepliktige og befal vedrørende lang saksbehandlingstid i forbindelse med sikkerhetsklarering.

Ombudsmannen har ved flere anledninger tatt dette opp med Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM) og Forsvarets sikkerhetsavdeling (FSA) uten at dette har medført noen nevneverdig bedring av saksbehandlingstiden. Ombudsmannen har stor forståelse for nødvendigheten av arbeidet til NSM og FSA, men opplever at saksbehandlingstiden er altfor lang.

Årlig avtjener mellom 8.000 og 9.000 kvinner og menn førstegangstjenesten. Forsvaret har definert arbeidsoppgavene slik at over 90 % av dem må sikkerhetsklareres. Det har lenge vært et problem å sikkerhetsklarere soldater med dobbelt statsborgerskap og for dem som har foreldre med utenlandsk opprinnelse. Her er innhenting av data fra utlandet problemet og da særlig fra de nasjoner som vi ikke har samarbeid med. Men også for etnisk norske er det i dag problemer knyttet til tidsperioden det tar å få sikkerhetsklarering. Vi har mottatt opplysninger om soldater som først har fått sikkerhetsklareringen 14 dager før de dimitterer.

Ombudsmannsnemnda ser veldig alvorlig på dette og mener at hvis dette ikke bedres kan det være med på å svekke den allmenne oppslutning om verneplikten.

For befal som har mistet sikkerhetsklareringen, er problemet om mulig enda større. De kan vente i årevis på avgjørelsen av sikkerhetsklareringen, og i mellomtiden kan de ikke utføre sine ordinære arbeidsoppgaver. Dette oppleves som en svært vanskelig og traumatisk tid for alle involverte. Ombudsmannen har mottatt klager fra flere offiserer som mistet sin klarering i 2013 og som fremdeles ikke har fått en endelig avgjørelse. I en sak opplyste NSM at klager må beregne en saksbehandlingstid på ni måneder. Det er nå gått 14 måneder og saken er fremdeles ikke avgjort.

Ombudsmannsnemnda mener at denne type saker er alvorlige og utsetter den enkelte offiser for unødige store plager i påvente av å få sin sak avgjort.

Ombudsmannen varslet Stortingets Kontroll- og Konstitusjonskomite i brev av 15.12.2014 om de problemene som vernepliktige og befal opplever. Vårt ønske er at NSM og

FSA blir gitt tilstrekkelig kapasitet til å gjøre arbeidet med sikkerhetsklarering av soldater og ansatte i Forsvaret på en god og rasjonell måte. Gjenpart av brevet ble sendt til Forsvarsministeren, Forsvarssjefen, NSM og FSA.

Forsvarsdepartementet har meddelt at klareringsmyndigheten i FSA er blitt styrket samt at de har bedt Forsvaret og NSM prioritere disse oppgavene. Ombudsmannen og nemnda er tilfreds med den raske responsen og vil for 2015 følge disse sakene tett.

#### 4.9 Vaksineplikt

Ombudsmannsnemnda har tidligere beskrevet vaksineplikten i Forsvaret. I Dok 5 for 2013 konkluderte det med at vaksineplikten i medhold av Vernepliktsloven og Forsvarspersonell loven, er i overensstemmelse med Europarådets konvensjon om menneskerettigheter og biomedisin.

Ombudsmannen har undersøkt konsekvensene hvis vernepliktige nekter å la seg vaksinere. FSAN har opplyst at de som under sesjon del 1, oppgir at ikke aksepterer å la seg vaksinere, vil sannsynligvis ikke bli innkalt til førstegangstjeneste. Dersom noen nekter å la seg vaksinere under innrykk, vil helseprofilen bli nedskrevet til «ikke feltdyktig». Etter en helhetsvurdering kan dette medføre dimittering. Det er imidlertid ytterst få som nekter å bli vaksinert.

### 5.1 MENIGE MANNSKAPER

Saksfordelingen for menige:

Sakstyper for menige:	2014	2013
Verneplikt, utskrivning, rulle føring	3	1
Innkalling, fremmøte, fritak, utsettelse	2	4
Opptjening, godskrivning, tjenestetidens lengde, mm	2	0
Beordring, overføring, forflytning, dimittering mm	7	8
Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering, tjenestebevis	13	6
Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap	0	1
Permisjoner	1	1
Disiplinær og straffesaker	2	1
Godtgjørelser, økonomiske forhold	7	5
Sykesaker	16	15
Sosiale saker	2	6
<b>Totalt</b>	<b>55</b>	<b>48</b>

#### Verneplikt – utskrivning, rulle føring

Gjennom året behandler Ombudsmannens kontor en rekke telefoniske og besøkmessige henvendelser under denne gruppen. Skriftlige klagesaker under denne gruppen er 3 for 2014.

De fleste henvendelser gjelder spørsmål om rettigheter, alternative tjenestemuligheter, muligheter for valg av tjenestestart og nytt tjenestested. Ombudsmannens befatning med denne sakstypen består ofte i rådgivning og veiledning, og det virker som Vernepliktsverket strekker seg

#### 4.10 Internasjonal arbeid – DCAF

Ombudsmannen og direktøren deltar i internasjonalt arbeid gjennom DCAF – «The Geneva Center for Democratic Control of Armed Forces».

Hvert år samles Ombudsmenn fra store deler av verden, og i 2014 ble konferansen avholdt i Genève, med 66 representanter fra 37 forskjellige nasjoner. Temaene denne gangen var Forsvarets bruk av sosiale medier og omdømmebygging.

Norge har spilt en sentral rolle i etableringen av DCAF, og bidrar kontinuerlig i utviklingen av demokratiske Ombudsmannsordninger i andre land.

### 5. SAKER BEHANDLET AV OMBUDSMANNENS KONTOR

Ombudsmannen har i 2014 behandlet 55 registrerte saker fra vernepliktige. 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 2014. Klagesakene behandles hovedsakelig av Ombudsmannen ved direktøren (advokat).

langt for å imøtekomme personlige ønsker fra vernepliktige personell. Oppklarende samtaler har ofte resultert i at vernepliktige ikke har funnet grunn til en videre skriftlig klagebehandling.

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

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.

### **Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse**

I 2014 er det registrert 2 saker under denne gruppen. Det er i tillegg behandlet en del telefoniske henvendelser som ikke har nødvendiggjort formell saksregistrering.

Søknader om utsettelse/fritak for repetisjonsøvelser medfører sedvanlig forholdsvis 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 saker i denne saksgruppen krever ofte grundige undersøkelser med hensyn til holdbarheten i søkerens fremførte begrunnelse, og en nøye avveining mellom søkerens personlige interesser og Forsvarets tjenstlige behov. Det er imidlertid Ombudsmannens erfaring at militære myndigheter viser stor vilje til å imøtekomme velbegrunnede behov hos mannskapene.

## **I**

### **Utsettelse av førstegangstjenesten**

Ombudsmannen for Forsvaret mottok den 2. desember 2013 klage fra en soldat som ikke fikk utsettelse av førstegangstjenesten med 3 måneder pga. lederoppgave i buekorps.

Soldaten fikk innkallelse til førstegangstjeneste i HMKG med oppmøte den 31. mars 2014. Imidlertid var han valgt til sjef i et buekorps for sesongen 2014. Han søkte derfor om utsettelse av førstegangstjenesten med 3 måneder.

Vernepliktsverket avsto søknaden i vedtak av 28. august 2013, og viste til at liknende søknader er blitt avslått. Soldaten påklaget avslaget til Forsvarsdepartementets klagenemnd i verneplikts saker. Klagenemnden kom den 16. oktober 2013 enstemmig til at klagen ikke kunne gis medhold.

Han klaget saken videre til Ombudsmannen for Forsvaret da han mente at andre ledere av buekorps har fått innvilget utsettelse av samme årsak.

Forsvaret på sin side hevder at de har flere eksempler på at søknader med tilsvarende begrunnelse har fått avslag. At én leder av et buekorps skal ha fått utsettelse danner likevel ingen presedens. Da innvilgelser vanligvis ikke er like godt begrunnet som avslag, er det vanskelig å fastslå hva som ligger bak vedtaket.

I forskrift om utskrivning og verneplikt §10-1 heter det: «Utsettelse kan bare gis på grunn av omsorgs- og pleieansvar, jf. § 10-6 til § 10-8, husdyrhold, utdanning, andre

*vektige velferdsgrunner eller når samfunnsinteresser krever det. Den vernepliktige må selv søke om eller gi samtykke til å få utsettelse.»*

Det aktuelle kriteriet her er «andre vektige velferdsgrunner». Den naturlige forståelsen av dette begrepet er prekære familiære eller sosiale forhold. Det er imidlertid tvilsomt at hobby- og fritidsaktiviteter kommer inn under begrepet «vektige velferdsgrunner».

Det er opplyst at ved ett tilfelle i 2010 fikk en leder av et buekorps utsettelse, og spørsmålet er om klager er utsatt for urimelig forskjellsbehandling. Forsvaret på sin side sier at generelt sett vil alle søknader om utsettelse grunnet verv i buekorps bli avslått. Det gjøres imidlertid individuelle vurderinger hvor også andre forhold kan være avgjørende samt hvilken kontingent en tilhører.

Ombudsmannen er enig med Forsvaret, at ett enkelt tilfelle ikke kan gi presedens for hvordan liknende saker skal behandles i fremtiden. Generelt sett vil verv av fritids- og hobbyaktiviteter gi avslag. På denne bakgrunn vil avgjørelsen i denne saken være i tråd med vanlig praksis og dermed ikke medføre urimelig forskjellsbehandling.

Ombudsmannen for Forsvaret fant at avslaget på søknad om utsettelse var i overensstemmelse med regelverket og praksis.

### **Opptjening, godskriving, forflytning, tjenestetidens lengde, tjenestelettelse**

Det er registrert 2 saker under denne gruppen i 2014, og det gjelder i begge tilfeller tjenestetidens lengde.

Arbeidstiden for tjenestepliktige mannskaper er regulert i «Bestemmelser om utskrivning og verneplikt (BUV) del 5 – Forvaltning av mannskaper under førstegangstjeneste.» Her heter det at alle kategorier personell som avtjener førstegangstjeneste skal ha tilnærmet likt antall timer i tjeneste. Den programmerte tjenestetiden skal ikke overstige 42 ½ time pr. uke eller 42 ½ time i gjennomsnitt pr. uke over en periode på 12 uker.

Ombudsmannen mottok en bekymringsmelding fra hovedtillitsvalgte for Sjøforsvaret, som kunne opplyse at for vernepliktige ved Ramsund Orlogsstasjon har det over lengre tid vært underbemanning. Dette har resultert i at soldater har fått inndratt permisjoner og arbeidet langt utover den lovlige arbeidstid.

Ombudsmannen tilskrev Forsvarssjefen for å få avklart hvordan arbeidsoppgavene ved Ramsund Orlogsstasjon (ROS) skulle løses innenfor rammen av BUV. Forsvarssjefen responderte raskt og opplyste at det er gjennomført endringer som blant annet medfører en økning i antall soldater ved ROS slik at arbeidsoppgavene kan løses innenfor rammen av BUV.

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

I 2014 er det under denne gruppen journalført 7 nye 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 en persons egnethet for en bestemt tjeneste eller utdanning. I noen tilfeller fremkommer opplysninger av sosial-medisinsk karakter som gir grunn til en individuell behandling av rette instans i Forsvaret. Under dette tema er det tidvis også spørsmål om adgang til førtidsdimisjon for å påbegynne en utdanning eller tiltre en ny stilling. Det virker som de fleste saker blir løst i samsvar med soldatenes behov.

### **Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering, tjenesteuttalelse**

For 2014 er det registrert 13 saker under denne gruppen.

Det har også 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.

Et gjenganger-tema gjelder manglende sikkerhetsklarering. I flere tilfeller tar det uforholdsmessig lang tid før soldater får avklart sikkerhetsklarering, med den konsekvens at de ikke kan tiltre en forutsatt tiltenkt tjenestestilling. Ombudsmannen har tatt opp dette problemet med Forsvaret uten at det har medført nevneverdig bedring. Derfor har Ombudsmannen beskrevet problemet for Stortingets kontroll- og konstitusjonskomite, med anmodning om nødvendige resurser til Forsvarets sikkerhetsavdeling og Nasjonal Sikkerhetsmyndighet, slik at de kan få utført sine oppgaver på en tilfredsstillende måte.

Tjenesteuttalelse etter 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 noen 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 skjønsmessige vurderinger kan være basert på usaklige eller utenforliggende hensyn.

### **Permisjoner**

Under denne gruppen er det i 2014 bare registrert 1 skriftlig klagesak.

Det er imidlertid mottatt en del henvendelser med spørsmål om fortolkning og praktisering av permisjonsdirektivet. Ved innvilget velferdspermisjon må tjenstlige oppdrag ofte overføres til andre mannskaper, og det er derfor viktig at medsoldatene føler rettferdighet og en så vidt mulig lik praktisering av permisjonsdirektivet.

### **Disiplinær- og straffesaker**

I 2014 er det mottatt 2 saker under denne gruppen.

Kontoret har også bistått med generell rådgivning, samt at det er viktig at den refsede utnytter de ordinære klagemulighetene innen Forsvaret.

### **Godtgjørelser – økonomiske forhold**

I 2014 er det under denne gruppen registrert 7 saker fra mannskaper. For øvrig er forskjellige spørsmål vedrørende regelverk besvart telefonisk.

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

## **I**

### **Sluttbonus**

Ombudsmannen for Forsvaret mottok klage fra HTV-Sjø på vegne av personellet som inngikk beredskapskontrakt med Forsvaret i fm. «*Operation Ocean Shield*». De mener seg «lurt og urettferdig behandlet» da de ikke fikk utbetalt sluttbonus på kr 20.000, slik de var blitt lovet ved kontraktsinngåelsen.

I følge opplysninger Ombudsmannen mottok ble soldater på våren 2013 vervet til oppdraget med lovnad om sluttbonus på kr. 20.000 og i alt 67 vernepliktige inngikk beredskapskontrakt. Ultimo september 2013, mens oppdraget pågikk, fikk mannskapet beskjed om at regelverket var feiltolket, og korrekt sluttbonus vil være om lag kr 11.666. Det vises til Tjenestetvistloven § 13, som setter klare begrensninger i å gi noen tjenestemenn dårligere eller bedre vilkår enn hva tariffavtalen tilsier.

Ombudsmannen ba Forsvarssjefen vurdere om det er noen muligheter for å yte en form for kompensasjon til soldatene som deltok på «*Operation Ocean Shield*», samt en redegjørelse om hvordan tilsvarende hendelser skal unngås i fremtiden.

Forsvarsstaben (FST) har forståelse for uheldigheten av at personellet ble feilinformert, men med henvisning til Tjenestetvistloven § 13 kan ikke en feil rettes ved å begå en ny feil. For å unngå lignende hendelser for fremtiden har FST bedt Forsvarets personell og vernepliktssenter

(FPVS) ivareta informasjonsbehovet til personell på kontrakt både når det gjelder opplæring av fagpersonell ved Forsvarets driftsenheter og i informasjonen som skal gis til personell før utreise.

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

I 2014 er det registrert 16 saker under denne gruppen.

Klager over militære legekjennelser 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 legekjenningelse 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.

### **Sosiale saker**

Ombudsmannens befattning med denne sakstypen har i 2014 vært begrenset til 2 saker.

I tillegg kommer 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 bolig- og velferdstjeneste.

### **Forsvarets skolevirksomhet**

Henvendelser til Ombudsmannen under denne gruppen har gjennom rådgivning i 2014 resultert i at personellet enten har fått løst sin sak, eller funnet at de ikke ønsket en oppfølgende klagebehandling.

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

### **5.2 BEFALSSAKER**

I 2014 er det under denne gruppen behandlet 27 saker mot 40 saker i 2013.

I noen av sakene er avgjørelser justert og klageren har dermed ikke funnet grunn til ytterligere tiltak. De fleste klagesaker fra befalet er i kategoriene tilsetning, forbigåelse, opptak til skoler, tjenestebelastning, og saker av forskjellige typer av 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.

#### *I*

#### *Erstatning for velferdstap etter Ferieloven*

Denne saken angikk flere offiserer som hadde tjenestegjort i Afghanistan, og som ikke fikk avviklet hele ferien i ferieåret i henhold til ferieloven. Restferien ble overført til neste ferieår så de mistet ingen feriedager. Erstatning etter ferieloven § 14 ble imidlertid avkortet av Forsvarsdepartementet (FD) hvis offiserene hadde tatt ut rekreasjonsdager i henhold til *Særavtale for Tjenestegjøring i Internasjonale Operasjoner*.

Ombudsmannen for Forsvaret har vært av den bestemte oppfatning at FDs lovforståelse og lovanvendelse er i strid med ferielovens ufravikelige regler om velferdstapserstatning etter Ferieloven § 14. Ombudsmannens oppfatning deles av befalets arbeidstakerorganisasjoner, Norges Offisersforbund (NOF), Befalets Fellesorganisasjon (BFO) og Krigsskoleutdannede offiserers landsforening (KOL).

Ombudsmannen finner det uforståelig at arbeidsgiver i en sak som angår ferie og velferdskompensasjon for personell, som i tjenesten kan sette liv og helse på spill, har inntatt en så avvisende og bastant holdning. Ombudsmannen har videre påpekt at saksbehandling og avklaring for disse sakene har tatt uforholdsmessig lang tid, likeledes har arbeidsgivers holdning skapt stor irritasjon blant befalet og deres organisasjoner.

Til tross for at Ombudsmannen gjentatte ganger påpekte lovens normaltolkning har FD/FPT ikke endret sin oppfatning. Ombudsmannen fant det derfor nødvendig å innhente uttalelse fra eksperter på ferieloven, og engasjerte advokat Lars Holo til å vurdere saken. Holo konkluderer på samme måte som Ombudsmannen, nemlig at avvikling av rekreasjonsdager ikke får noen betydning for erstatning

etter ferieloven. I likhet med Ombudsmannen mener også Holo at en erstatning på kr 1000 pr dag er for lav.

Norges Offisersforbund brakte saken inn for domstolen og det ble inngått rettsforlik.

Dette innebærer at permisjons- rekreasjonsdager etter *Særvartale for tjenestegjøring i internasjonale operasjoner*, ikke skal komme til fratrekk i krav på erstatning for velferdstap etter Ferieloven § 14.

FD og arbeidstakerorganisasjonene inngikk den 12. juni 2014 en avtale om forståelsen av rettsforliket og hvilken betydning det skal få for alle liknende saker. Partene ble enige om:

- For ferieåret 2009 og 2010 gis en dagsats á kr 1000.–.
- For ferieåret 2011 og til og med 2013 gis en dagsats á kr. 1200.–.
- For ferieåret 2014 og fremover gis en dagsats á kr. 1200.– indeksregulert etter rammen for tariffoppgjøret pr. 1. mai det enkelte år.

Forutsetning for erstatning for velferdstap er at vilkårene i ferieloven § 14 er oppfylt. Forsvaret vil nå foreta en gjennomgang av saker med krav om erstatning for velferdstap fra og med ferieåret 2009. De som allerede har fremmet krav i denne perioden, og som har fått behandlet søknaden sin, behøver ikke å fremme kravet på nytt. Eventuelle nye krav må fremmes tjenestevei gjennom egen avdeling til FPVS.

Ombudsmannen for Forsvaret er meget fornøyd med resultatet og takker for konstruktive tiltak og innspill fra alle som har vært involvert i saken.

## II

### *Forbigåelse ved tilsetting*

Ombudsmannen for Forsvaret mottok den 27. august 2013 klage fra en som mente seg forbigått ved tilsetting av seksjonssjef.

I stillingsbeskrivelsen for stillingen som seksjonssjef var kravet til utdanning GOU (Grunnleggende Offisers Utdannelse) eller tilsvarende. Kravet til tjenesteerfaring var:

Ledererfaring:	Krav
Stabstjeneste:	Krav
Fagtjeneste:	Ønskelig
Forvaltningstjeneste:	Ønskelig

Utlysning av stillingen som seksjonssjef var en direkte følge av pågående omorganisering og i den forbindelse ble stillingen oppjustert fra majorsnivå til oberstløytnantnivå.

Klager opplyste at han har arbeidet ved aktuelle seksjon siden 2002, med unntak av perioden september 2008 til juni 2010 da han hadde et vikariat i FD. Fra 2010 arbeidet

han som kontorsjef med identiske arbeidsoppgaver med dem som nå er lagt til stillingen som seksjonssjef.

Klager hevdet at hvis stillingen som seksjonssjef ble lagt til majorsnivå, ville han ha blitt innplassert i stillingen som «identisk stilling». Etter at stillingen ble fastsatt til nivå oberstløytnant / kommandørkaptein, ble det imidlertid krevd at stillingen skulle lyses ut.

Etter gjennomført intervjurunde med aktuelle søkere, ble klager innstilt som nummer én.

Forsvarsstaben/personellavdeling (FST/P) har redegjort for hvordan saken ble behandlet. Etter at de mottok anbefalingen, ble det skrevet en innstilling som er «Administrasjonens forslag til kandidat for disponering i stilling». I dette tilfellet mente administrasjonen at major X var best kvalifisert til stillingen. Imidlertid gikk vedkommende til en annen stilling, og klager ble derfor likevel innstilt av administrasjonen som kandidat nr. 1.

Forsvarssjefens råd var imidlertid av en annen oppfatning enn administrasjonen, og fant at major Y var den best kvalifiserte av kandidatene. I følge protokollen var vedkommende bedre kvalifisert etter en vurdering av realkompetansen, bl.a. med vekt på gjennomført videregående offisersutdanning (VOU).

FST/P opplyser at det er vanlig praksis i tilsettingssaker at administrasjonen foretar en ekstra vurdering når det har vært uenighet mellom rådet og administrasjonen eller dersom resultatet ikke er i samsvar med ønsket til mottakende avdeling. FST/P mener at det er åpenbart at denne sak er blitt behandlet på en ryddig måte i henhold til gjeldende regelverk og fastsatt prosedyre. Det vil likevel alltid være en vurdering og vektlegging av egenskaper og kvalifikasjoner i forhold til hverandre, slik at det ikke vil være et entydig svar på hvem som er best kvalifisert.

Forsvaret har også gitt en detaljert beskrivelse av klagers tidligere arbeidsoppgaver sammenholdt med arbeidsoppgavene som inngår i den nyopprettede stilling som seksjonssjef, og konkluderer med at det i hovedtrekk er sammenlignbare arbeidsoppgaver i de to stillingene selv om ordlyd og formulering er noe avvikende.

### *Ombudsmannens vurdering:*

Ved tilsetting i offentlige stillinger gjelder «kvalifikasjonsprinsippet». Det innebærer at den best kvalifiserte skal få jobben ut fra en så objektiv norm som mulig. Formålet med en tilsettingssak blir derfor å finne frem til den av søkerne som på bakgrunn av en skjønsmessig helhetsvurdering finnes best kvalifisert ut fra stillingens art og arbeidsområde. Ved vurderingen må det tas utgangspunkt i de krav og faglige kvalifikasjoner som måtte være fastsatt i utlysningen.

I Forsvaret er dette regulert i *Forsvarets personellhåndbok – Del B forvaltning av befal*, 4.1.5.6. I første ledd heter det:

*«Dersom en eller flere stillinger blir endret i gammel organisasjon, har fast disponert befal både rett og plikt til å følge stillingen, dersom innholdet i denne stillingen i vesentlig grad blir videreført i ny organisering av virksomheten. Dette følger ikke direkte av ordlyden i tjml, men følger av befalets arbeids- og tilsettingsforhold.»*

Videre lyder 4.1.5.6. tredje ledd:

*«Hvorvidt befalets konkrete arbeidsforhold er videreført beror på en vurdering av eksisterende stilling og stilling i ny organisasjon. En stilling vil ikke være identisk dersom stillingen i ny produksjonsstruktur har et annet gradsnivå.»*

I denne saken er stillingen justert fra majors nivå til oberstløytnant / kommandørkaptein. Stillingene vil derfor ikke være identiske jfr. 4.1.5.6, 3. ledd.

Ombudsmannen registrerer at i stillingsbeskrivelsen er det i tillegg til utdanning, satt *krav* til ledererfaring og stabstjeneste, mens for fag- og forvaltningstjeneste er det kun *ønskelig* med tjenesteerfaring. Etter vår mening er det derfor først og fremst etter kravs-kriteriene kandidatene skal måles mot hverandre.

Kravet til utdanning er GOU eller tilsvarende. Både major Y og klager tilfredstilte dette kravet, men det er uten tvil major Y som har den beste utdanningen av dem. Når det gjelder kravet til ledererfaring og stabstjeneste legger Ombudsmannen til grunn at også her kommer major Y best ut med noe bredere erfaringsgrunnlag samt internasjonal tjenesteerfaring.

Klager har derimot best erfaring innen fagtjeneste / forvaltningstjeneste fra sitt mangeårige arbeid i seksjonen, men denne erfaring er likevel bare anført i stillingsbeskrivelsen som «ønskelig» og vektlegges derfor i mindre grad.

Ombudsmannen finner derfor at i forbindelse med valget blant kandidatene til den nyopprettede stilling som seksjonssjef, er det lagt vekt på målbare kriterier hvor den best kvalifiserte er valgt på bakgrunn av kravene i stillingsbeskrivelsen. Følgelig kan vi ikke se at det er foretatt noen feil i forbindelse med denne ansettelsen.

Ombudsmannen for Forsvaret konkluderte derfor med at klagen ikke kan tas til følge.

### III

#### *Husleiekompensasjon*

Ombudsmannen mottok klage fra et befal som mente seg uriktig behandlet i forbindelse med søknad om husleiekompensasjon.

Klager søkte i 2012 om militær bolig, men fikk avslag begrunnet med at han ikke nådde opp i konkurranse om bolig.

Klager undersøkte da muligheten for å få husleiekompensasjon og mottok mail fra FSAN i oktober 2012 med følgende ordlyd:

*«For at vi skal kunne legge inn husleiekompensasjon på deg, må vi ha dokumentasjon på husleiekontrakt.»*

*I SPH pkt 9.7.3 står det at det er satt en maksbeløp på 8700 kr. I tillegg må vi se på det som X har satt som ca. pris på militærbolig.*

*Når vi har dokumentasjon vil lønnskontoen legge dette inn på deg.»*

Klager opplyser at han oppfattet denne mailen som bekrefteelse på at han ville få dekket husleie med inntil kr 8700 pr måned. På denne bakgrunn inngikk han leiekontrakt i det sivile boligmarkedet med en månedlig husleie på kr 12 500. Videre mener han å være i god tro med hensyn til at Forsvaret ville dekke kr 8700 pr måned av husleien.

Det viste seg imidlertid at dette ikke var korrekt, og han mottok avslag på sin søknad i vedtak av juni 2013.

Vernepliktsverket på sin side viste til at i «*Bestemmelser for Forsvarets boligvirksomhet*» er nytilsatt avdelingsbefal målgruppen for å søke militær bolig. Den enkelte må imidlertid konkurrere om tilgjengelige boliger. Forsvaret har lagt til rette for et mer utvidet boligtilbud, enn kun å tilby boliger til det personellet som har rettigheter med bakgrunn i pålagt endring av tjenestested. Klager er imidlertid ikke omfattet av gruppen med personell med rettigheter grunnet pålagt endret tjenestested.

Videre opplyser Forsvaret at grunnlaget for å kunne få dekket merutgifter til sivil husleie er hjemlet i «*Særavtale om merutgiftsdekning, ulempe- og risikokompensasjon for Forsvaret*» (Kompensasjonsavtalen), pkt. 5.6.4.3, som lyder:

*Personellet som pga. beordring til nytt / endring av tjenestestrikt får dekket flytting fra selvstendig til selvstendig bolig og må leie sivil bolig fordi militær bolig ikke kan skaffes i det nye tjenestestedets naturlige boområde, får dekket merutgifter til husleie etter § 3 nr. 2 pkt. b.*

*Det er Forsvarets leiepriser for familiebolig av tilsvarende størrelse i samme boområde som legges til grunn for beregningen.*

Befalet hadde ved inngåelse av husleiekontrakten ikke tidligere etablert et selvstendig boforhold eller endret tjenestested, og tilkom av disse grunnene ikke flytting dekket av

Forsvaret. Grunnlaget for å få dekket merutgifter til sivil husleie dersom Forsvaret ikke kan stille militær bolig, er at arbeidsgiver har pålagt den ansatte en merutgift ved å flytte/endre tjenestestedet. I denne saken er etableringen den ansattes eget valg.

Hjemmelen i kompensasjonsavtalen baserer seg på Særavtale om økonomiske vilkår ved endret tjenestested, og kan ikke fravikes ved avtale inngått av den enkelte avdeling. En slik avtale vil i tilfellet være i strid med Tjenestvistloven § 13, og kan derfor ikke gjøres gjeldende.

Informasjonen befalet mottok fra FSAN i oktober 2012, må vurderes i lys av at han faktisk ikke hadde etablert boforholdet på det tidspunktet, og må således vurderes til å være av mer opplysende art mht. dokumentasjonskrav mv. Klagerens oppfatning om at dette har forledet han til å tro at han tilkom kompensasjon av merutgifter, kan ikke alene skape grunnlag for å etterkomme hans krav om husleiekompensasjon. Klager er i likhet med øvrige ansatte i Forsvaret, forpliktet til å sette seg inn i og etterleve gjeldende avtale- og bestemmelsesverk. Hans manglende kunnskap om saksfeltet i forhold til kompensasjon av merutgifter til sivil husleie, burde gjort han mer tilbakeholden til å påta seg en forpliktelse som et leieforhold medfører.

Vernepliktsverket mener at informasjon som befalet mottok om hva som måtte foreligge for å kunne få kompensasjon, ikke kan anses å være tilstrekkelig grunnlag for å trekke den slutning at avgjørelsen var fattet uten at han faktisk hadde fremmet en søknad. FSANs videre behandling av saken er imidlertid kritikkverdig med hensyn til saksbehandlingstid og svar på henvendelser fra klager.

Ombudsmannen finner at befalet faller utenfor bestemmelsen om dekning av merutgifter til husleie i sivil bolig jfr. «Særavtale om økonomisk vilkår ved endret tjenestested», punkt 5.6.4.3. Etter hva vi har fått opplyst var befalet engasjert / midlertidig ansatt ved Sessvollmoen fra august 2011 og fast ansatt fra og med august 2012. Han var således ikke beordret til nytt tjenestedistrikt eller fått endret tjenestedistrikt, slik regelen krever.

Det neste moment er om befalet kunne bygge rett på mailen fra FSAN av oktober 2012. Men også her er Ombudsmannen av samme oppfatning som Vernepliktsverket. For det første er det et alminnelig prinsipp i norsk rett at man selv er ansvarlig for sin rettsvillfarelse. Man har altså plikt til selv å sette seg inn i aktuelle lover og bestemmelser. For det andre kan nevnte mail ikke tolkes som et forhåndstilsagn. For ytelsersom det må søkes på, kan man ikke forvente innvilgelse av ytelsen før vedtaket er fattet. For det tredje vil selv et skriftlig eller muntlig vedtak ikke være gyldig hvis det strider mot tariffavtalen. Dette følger av Tjenestvistloven § 13 og er bekreftet av rettspraksis. Noe annet ville undergrave hele tariffsystemet og åpnet for forskjellsbehandling av ansatte.

Ombudsmannen for Forsvaret finner at avgjørelsen fra Vernepliktsverket/FSAN i denne saken er i overensstemmelse med lov og avtaleverk, og kan derfor ikke imøtekomme klagerens krav om dekning av merutgiftene til husleiedekning.

#### IV

##### *Relegering fra befalsskolen*

Ombudsmannen mottok klage fra Befalets Fellesorganisasjon (BFO) på vegne av en befalselev i forbindelse med at de mener hun urettmessig ble relegert fra befalsskolen.

Hærens befalsskole (HBS) vedtok i skoleråd i juni 2013 å frabeordre (relegering) en befalselev fra den grunnleggende befalsutdanningen i Hæren (GBU). Forsvaret opplyser at frabeordringen skjedde etter en helhetsvurdering, herunder stryk (karakteren F) på endelig offisers vurdering, ikke godkjent mestringsøvelse, manglende resultater innenfor 3000 m og ikke gjennomført våpenvis eksamen.

BFO viste til at skoleråd og relegering fant sted to dager før kullet hennes skulle uteksamineres. De hevdet at denne saken dreier seg om trakassering av befalseleven fordi hun varslet om kritikkverdige sikkerhetsmessige forhold. Av denne grunn mener BFO at relegeringen er en gjengjeldelse på bakgrunn av inngitt varsling. BFO ønsket at befalseleven får fornyet mulighet til å bestå de tester og eksamener hun mangler og at hun får en passende kompensasjon.

Befalseleven mottok i perioden to muntlige og en skriftlig advarsel. Sakens hendelsesforløp er i korthet:

- 1 Muntlig advarsel i januar 2013
- 2 Muntlig advarsel i april 2013
- 3 Skriftlig advarsel i april 2013
- 4 Frabeordringskriv ifm. Skoleråd i juni 2013
- 5 Hærens befalsskole opprettholder frabeordringen i vedtak av juli 2013
- 6 GIH opprettholder frabeordringen i vedtak av oktober 2013.

Befalseleven opplyste at hun varslet om et brudd på sikkerhetsforskriftene som fant sted under et kurs høsten 2012, da beltesplitting ble gjennomført med motoren i gang. Det ble besvart med at så lenge ingen var innenfor sikkerhetsavstanden var det ikke begått sikkerhetsbrudd. Befalseleven tok saken opp med TS/GBU i januar 2013. Forholdet ble gjennomgått og det ble konkludert med at alt arbeid i belteverk skal gjennomføres med motoren avskrudd.

Forsvaret sier at under midtveissamtalen i januar 2013, fikk befalseleven positiv tilbakemelding fordi hun hadde meldt i fra om det hun hadde oppfattet som brudd på sikkerheten. Hun ble bedt om å utarbeide en skriftlig HMS-avviksrapport, noe hun ikke har gjort. Artilleribataljonen anså ikke dette som en varslings sak, fordi problemet ble tatt opp umiddelbart etter at TS var gjort kjent med saken



og eleven fikk positiv tilbakemelding. Først etter at befals- eleven hadde mottatt den skriftlige advarsel i april 2013, kom hun med påstanden om at dette var en varslingssak. Forsvaret tilbakeviser også påstanden om at befalseleven skal blitt utsatt for mobbing eller trakassering i denne sammenheng.

Generalinspektøren for Hæren (GIH) opplyser at de har foretatt en mer omfattende gjennomgang av denne klage enn normalt. I denne sammenheng har de gjennomført tre møter, ett internt i Forsvaret og to møter hvor BFO og klager har deltatt. GIH opprettholder vedtaket om frabeordring, da de ikke har funnet at det er begått saksbehandlingsfeil eller at det er grunnlag for å omgjøre befalsskole- sjefens beslutning.

Ombudsmannens vurdering:

I *Tjenestebestemmelser for Grunnleggende Befalsutdanning i Hæren*, TJ 5-1, heter det i punkt 4.14.2, 6. ledd:

*«Vedtak om karakter i militært forhold (offisersvurderingen) kan bare påklages hva angår formelle feil, herunder mangelfull gjennomføring fra skolens side av skoleinstruks/ eksamensreglement med hensyn til advarsler og øvrige bestemmelser for fastsetting av karakter i militært forhold.»*

Ombudsmannen kan således ikke overprøve selve karaktervurderingen ved befalsskolen, men kun saksbehandlingen kan etterprøves.

Videre heter det i TJ 5-1, punkt 4.15 at ved stryk i offisersvurdering skal eleven normalt frabeordres skolen.

I klagen til Ombudsmannen er det ikke påberopt saksbehandlingsfeil, og Ombudsmannen kan for øvrig ikke se at det er begått formelle feil under saksbehandlingen i forbindelse med vedtaket om frabeordring (relegering) eller i forbindelse med klagebehandlingen.

Det neste spørsmålet er om dette er en varslingssak og i tilfellet, om frabeordringen fra befalsskolen er å betrakte som en hevngjengjeldelse fra Forsvarets side.

I følge Arbeidsmiljøloven § 2-4 har enhver arbeidstaker rett til å varsle om kritikkverdige forhold, og i § 2-5 er det nedfelt at det er forbudt med gjengjeldelse mot arbeidstakere som varsler.

I forarbeidene til loven er kritikkverdig forhold beskrevet slik:

*Begrepet kritikkverdige forhold gjelder for det første opplysninger om kriminelle (dvs. straffesaksjonerte) forhold og mislighold av andre lovbestemte påbud og forbud. Det samme gjelder brudd på virksomhetens etiske retningslinjer. Osv.*

Det skal derfor være svært alvorlige påstander før det blir å betrakte som «kritikkverdige forhold» i arbeidsmiljølovens forstand. Ombudsmannen kan vanskelig se at å ta opp forhold vedrørende sikkerhetsforskrifter faller inn under lovens definisjon. Sikkerhetsforskrifter er gjerne dynamiske regler som er under kontinuerlig vurdering og hvor innspill fra ansatte er helt nødvendig. Når vi ikke finner at dette er «kritikkverdige forhold» blir konsekvensen at det heller ikke er å betrakte som varsling.

Det neste Ombudsmannen vil vurdere, er om befalseleven har vært utsatt for mobbing eller trakassering.

*Det er mobbing når en person gjentatte ganger og over tid utsettes for negative handlinger. Dette kan dreie seg om trakassering, plaging, utfrysing, sårende erting o.l. Det er typisk for situasjonen at offeret ikke er i stand til å forsvare seg. Trakassering er definert som «handling, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende».*

Det skal med andre ord, alvorlige og vedvarende negative handlinger til før det blir betraktet som mobbing eller trakassering. Enhver må imidlertid tåle saklige og konstruktive tilbakemeldinger. Ombudsmannen kan ikke se at det er grunnlag for å hevde at befalseleven har vært utsatt for mobbing eller trakassering. Tvert i mot sier Forsvaret at de ga henne positiv tilbakemelding da hun rapporterte om det hun mente var mangler ved sikkerhetsforskriftene.

Ombudsmannen finner derfor ingen sammenheng mellom at hun meldte fra om mulig brudd på sikkerhetsforskriftene og at hun ble frabeordret ved befalsskolen. Både muntlige og skriftlige advarsler samt frabeordringen er begrunnet i forhold knyttet til befalselevens skole prestasjoner. Dessuten er frabeordringen begrunnet i flere forskjellige forhold.

Ombudsmannen mener imidlertid at det er uheldig at frabeordringen finner sted så tett opp til dato for uteksaminering.

Ombudsmannen for Forsvaret finner ingen holdepunkter for at befalseleven er blitt utsatt for urettmessig behandling i forbindelse med at hun ble frabeordret fra befalsskolen.

V

*Disiplinærsak – «badesaken»*

Denne saken ble behandlet i Dok 5 for året 2013, hvor Ombudsmannen uttalte:

*«Prinsipielt finner Ombudsmannen det svært uheldig at Forsvaret kommenterer personalsaker i media, og særdeles når dette kommer fra Forsvarets politiske og militære ledelse. I denne saken kan det ikke utelukkes at de to*

*i Klagenemnda som stemte for å opprettholde refselsens, følte seg påvirket og kanskje til og med bundet til å stemme i overens med Forsvarets klart uttrykte standpunkt.»*

I etterkant har Norges Offisersforbund (NOF) begjært saken gjenopptatt på vegne av sitt medlem. Klagenemnda vedtok gjenopptakelse og etter en ny gjennomgang av saken fant nemnda enstemmig å oppheve refselsens.

Klagenemnda for disiplinærsaker i Forsvaret er annen og siste klageinstans i denne type saker. Den er sammensatt av en jurist (dommer) og to representanter fra Forsvaret, én fra offiserene og én fra de vernepliktige. I den første avgjørelsen var det dissens, da fagdommer stemte for å oppheve refselsens mens begge fra Forsvaret ville opprettholde refselsens. I gjenopptakelsessaken stemte alle tre for å oppheve refselsens.

Ombudsmannen tar Klagenemndas vedtak til etterretning, men finner det betenkelig at avgjørelsen igjen blir kritisert fra Forsvarets ledelse. Det er en demokratisk rettighet at straffereaksjoner kan påklages til en høyere instans, og det bør erkjennes at Klagenemnda besitter bedre detaljkunnskaper om de faktiske forhold og bedre lovforståelse enn folk flest. Dessuten kan en handling sågar være uklok uten at det gjør forholdet straffbart.

### 5.3 SIVILT PERSONELL

I 2014 er det registrert 7 skriftlige saker, mot 3 saker i 2013.

I tillegg er telefoniske henvendelser besvart om alminnelig tjenestemannsrett, 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, f.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

##### *Forbigåelse ved tilsetting*

Ombudsmannen for Forsvaret mottok klage fra ansatt som mente seg forbigått ved tilsetting som familiekoordinator ved Sanitetsbataljonen.

I utlysningsteksten til det aktuelle vikariatet var kravet til kvalifikasjoner:

*«Det kreves minimum 2 års relevant utdanning fra universitet eller høyskole og minimum 2 års relevant erfaring. Lang relevant erfaring vil etter vurdering kunne kompensere for eventuell manglende formell utdanning.»*

Videre var det ønskelig med:

*«Relevant bachelor, arbeidserfaring fra tilsvarende jobber i staten eller sivilt. Kurs/utdanning innenfor personalarbeid. Erfaring fra stabsarbeid.»*

Klager ble innstilt som 1. kandidat av FSAN men Tilsetningsrådet for Nord- og Midt-Norge, tilsatte en annen – X. I sin begrunnelse skriver de:

*«X tilfredsstillende alle må- og ønskelige krav i utlysningsteksten og vurderes av rådet som den som har best relevant erfaring»*

Et tilsetningsvedtak regnes som et enkeltvedtak etter forvaltningsloven. Etter Fvl.§ 3, annet ledd, annet punktum, er imidlertid ansettelsesvedtak unntatt fra reglene om begrunnelse, klage og omgjøring. Det eksisterer dermed ingen forvaltningsrettslig klageadgang over tilsetningsvedtak. Et tilsetningsvedtak kan imidlertid bringes inn for Ombudsmannen for Forsvaret, som kan foreta en vurdering om saksbehandlingsreglene er blitt fulgt. Ombudsmannen kan imidlertid ikke omgjøre selve tilsetningsvedtaket, selv om det er begått feil. For den som blir urettmessig forbigått kan det eventuelt medføre krav om erstatning for tap av fremtidig inntekt.

I staten skal man i alminnelighet ansette den best kvalifiserte søkeren i henhold til kravene i utlysningsteksten. Innstillingen er kun ment som en anbefaling til tilsetningsrådet, som fatter den endelige avgjørelsen.

Ombudsmannen foretar i det følgende, kun en vurdering mellom klager og vedkommende som ble tilsatt.

Av utdannelse har klager en bachelor fra Universitetet som førskolelærer og en bachelor of Communication samt Graduate Certificate in Creative Art fra Australsk universitet. Hennes relevante arbeidserfaring er fra en kommune hvor hun har arbeidet som vikar, assistent og pedagogisk leder i barnehage i til sammen ca. 7 år.

X sin utdannelse omfatter grunnfag i pedagogikk fra Universitetet i Tromsø, grunnfag i engelsk fra Høgskolen i Harstad, samt flere kurs/studier i psykologi og pedagogikk fra UiT og NTNU. Hennes yrkeserfaring omfatter bl.a. arbeid som familiekoordinator ved Sanitetsbataljonen i ca. 1,5 år samt vikarlærer i barnehage i ca. 1,5 år og som advokatsekretær i nesten 3 år.

Ombudsmannen finner at begge kandidatene oppfyller kravene i utlysningsteksten, både med hensyn til utdannelse og arbeidserfaring. Videre finner vi det rimelig at

det er lagt vekt på at X har erfaring som familiekoordinator fra Sanitetsbataljonen, og er blitt sertifisert som familiekoordinator og personellforvalter.

Ombudsmannen konkluderte med at klagen ikke kan tas til følge, da vi anser tilsetting av familiekoordinator ved Sanitetsbataljonen å være i overensstemmelse med reglene for ansettelse i Staten.

## II

### *Utbetaling av ikke brukte feriedager*

Ombudsmannen for Forsvaret mottok klage fra Personellforbundet på vegne av deres medlem, da det var uenighet mellom dem og Forsvaret om utbetaling av feriepenger for ikke avviklet ferie.

Personellforbundet opplyste at klager var 100 % sykmeldt fra 1. juli 2013 tom. 1. desember 2013, og fikk dermed ikke avviklet all ferie. Etter nevnte tidspunkt begynte hun å arbeide 20 %. Lokal arbeidsgiver ble enig med klager at 10 dager av ferien skulle overføres til 2014 og at 22 dager skulle utbetales.

Forsvarets lønnsadministrasjon (FLA) på sin side hevdet at feriedager om mulig skal avvikles og ikke utbetales dersom dette er praktisk mulig. Alle ubrukte feriedager for 2013 ble overført til 2014, og hun ble pålagt å avvikle feriedagene i løpet av 2014.

I brev av 30. juni 2014 opplyser FLA at utbetalingen av feriedagene ble stoppet da de mente at den lokale avtalen bryter med Ferieloven og Tjenestetvistloven § 13. I tillegg henviser de til endringer i ferieloven med virkning fra 1. juli 2014, hvor det ikke lenger er tillatt å utbetale lønn for ikke avviklet ferie.

Videre opplyser FLA at på grunn av mange feilutbetalinger / -beregninger av feriepenger er det blitt besluttet at all beregning for fast ansatte i Forsvaret skal utføres ved FLA for å sikre utbetaling i henhold til lover og avtaleverk.

Ombudsmannen finner at reglene i Ferieloven før endringen pr. 1.7.2014, kommer til anvendelse. Her het det i § 11, nr. 2, 2. avsnitt:

*«Feriepenger for ferie som på grunn av forhold som nevnt i § 9 nr. 1. og 2. verken er avviklet i løpet av ferieåret eller overført til det påfølgende ferieår, utbetales første vanlige lønnsdag etter ferieårets utløp.»*

Før nevnte lovendring var det altså adgang til å utbetale feriepenger i januar for ferie som ikke ble avviklet året før. Ombudsmannen finner derfor at avtalen mellom partene lokalt ikke var i strid med Ferieloven. Vi kan heller ikke se at avtalen er i strid med tariffavtale og er derfor ikke ugyldig etter Tjenestetvistloven § 13.

Hovedregelen i Ferieloven er imidlertid at arbeidsgiver har ansvar for at arbeidstakerne tar ut all lovbestemt ferie.

I Odd Fribergs bok om ferieloven med kommentarer, 2. utgave 1994, kapittel III § 11, side 152, 2. avsnitt, vises det til brev fra Kommunal- og arbeidsdepartement av 21.8.1989:

*«Dette innebærer likevel ikke at arbeidstakeren fritt kan velge om han/hun vil avvikle ferien eller la dette være og i stedet få feriepengene utbetalt etter ferieårets utløp. Etter § 5 nr. 1 har arbeidsgiver plikt til å sørge for at arbeidstaker gis den årlige lovbestemte ferie. I § 6 nr. 1 første ledd annet punktum slås arbeidsgivers endelige styringsrett fast. Som regel blir partene enige om tidspunktet for ferieavviklingen. Ved uenighet fastsetter arbeidsgiveren tiden for ferien. Arbeidsgiver kan således pålegge arbeidstaker å ta ferie.»*

Friberg konkluderer med at det altså kun skal betales ut feriepenger for uavviklet og ikke-overført ferie der hvor arbeidsgiver ikke har sørget for, eventuelt ikke har pålagt arbeidstakeren å avvikle ferie.

Ombudsmannen tar til etterretning at FLA har sentralisert arbeidsgivers avgjørelser i saker vedrørende ferieloven, og finner derfor at FLA kan pålegge klager å avvikle restferien fra 2013 i 2014 under forutsetning at reglene for fastsettelse av feriefritid i kapittel II blir fulgt.

Ombudsmannen for Forsvaret finner således at klager ikke kan kreve å få utbetalt feriepenger for ikke avviklet ferie.

## 6. VEDLEGG

Vedleggene er tatt med i dokumentet uavkortet slik de enkelte instanser har fremsendt disse.

### 6.1 TILLITSMANNSORDNINGEN I FORSVARET – TMO

#### Ordningen

Tillitsmannsordningen i Forsvaret (TMO) er en samarbeidsordning mellom vernepliktige inne til førstegangstjeneste/repetisjonstjeneste og Forsvarets ledelse på lokalt og sentralt nivå, inklusiv politisk ledelse. Ordningens formål er å ivareta de vernepliktiges interesser, og være et talerør for denne gruppen opp mot ledelsen. At den enkelte soldat trives i førstegangstjenesten, opplever et godt og kollegialt arbeidsmiljø samt har god oppfølging av sitt nærmeste befall, er viktige mål for TMO.

Tillitsmannsordningen ble etablert i 1972. I 2010 ble Forsvaret og med dette også ordningen omstrukturert, og i 2013 ble TMO-reglementet revidert. I tillegg til en omfattende opprydding i ordningens begrepsbruk, førte revisjonen til at TMO som organisasjon tilnærmet seg Forsvarets modell.

TMO er representert på alle nivå i Forsvaret. Ordningen omfatter i dag 40 tillitsvalgte som har oppfølging av Tillitsmannsordningen som en del av sin stillingsbeskrivelse i førstegangstjenesten. Totalt er det rundt 400 som innehar vervet som tillitsvalgt. I tillegg omfatter ordningen åtte tillitsvalgte på kontrakt, som er vervet etter sin førstegangstjeneste. Disse utgjør en viktig kontinuitetsbærer i et system med ellers hyppig utskiftning. De tillitsvalgte på kontrakt følger opp organisasjonen helhetlig, og taler de førstegangstjenestegjørendes sak i møter med blant annet Forsvarsstaben, grenstabene og departementet.

### Allmenn verneplikt

Grunnloven § 119 sier at «Enhver statens borger er i alminnelighet like forpliktet til i en viss tid å verne om sitt fedreland, uten hensyn til fødsel eller formue». I Norge har verneplikten utgjort selve fundamentet i det norske forsvaret siden vernepliktsloven trådte i kraft den 17. juli 1953. For TMO er det et viktig prinsipp at Forsvaret skal være basert på verneplikt.

Gjennom verneplikten får en stor del av Norges befolkning et forhold til Forsvaret. Dette forholdet bidrar til å forankre i folket viktigheten av Forsvarets oppgaver.

TMO har siden 2006 arbeidet for at verneplikten bør være lik for kvinner og menn. Etter mange år med arbeid ble det for alvor blåst liv i saken i 2013. I forbindelse med Stortingsmeldingen «Kompetanse for en ny tid» ble temaet et av de mest omtalte, og TMO deltok aktivt i debattene. De tillitsvalgte stilte opp på intervjuer i både TV, radio og aviser, og skrev flere debattinnlegg i aviser rundt om i landet. I forkant av de politiske partienes landsmøter gjennomførte også TMO flere møter med både stortingspolitikere og ungdomspartier. Gleden var derfor stor da prinsippet om kjønnsnøytral verneplikt ble vedtatt i Stortinget den 14. juni 2013.

I perioden som fulgte deltok TMO i FSTs arbeidsgruppe for innføring av allmenn verneplikt. For TMO var det viktig å bruke dette forumet til å understreke at Forsvarets viktigste oppgave fremover er å tilrettelegge verneplikten for begge kjønn. Hvis verneplikten skal kunne være like tilgjengelig for alle, er det en forutsetning at sanitære forhold, kasernestandard og personlig bekledning er tilpasset begge kjønn.

Det var også viktig å se til at prosessen med å endre vernepliktsloven, heimevernsloven og tilknyttede bestemmelsesverk ble gjennomført med riktige intensjoner. TMO var her tydelige på at Forsvaret burde ha som mål å innrullere den beste og mest egnede personen for hver enkelt stilling, og at kjønn ikke burde være utslagsgivende i seleksjonsprosessen. Loven burde i tillegg være like forpliktende for alle. For å få til dette anbefalte TMO å fjerne angrefristen for kvinner født før 1. januar 1997 fra og med innrykket der de første kvinnelige vernepliktige startet sin førstegangstjeneste.

Den 14. oktober 2014 ble endringene av vernepliktsloven og heimevernsloven, og med det selve grunnmuren i en allmenn verneplikt, vedtatt i Stortinget. For TMO er det allikevel viktig å understreke at mye av det viktigste arbeidet ligger fremover i tid. Forsvaret gjør mye riktig for å forberede seg på en potensielt økende kvinneandel, men TMO er allikevel bekymret for om de nødvendige endringene er på plass innen de første vernepliktige kvinnene begynner førstegangstjenesten sin sommeren 2016.

### Personlig bekledning og utrustning (PBU)

Et av områdene TMO får tilbakemelding fra soldatene på, er utfordringer innen personlig bekledning og utrustning (PBU). Uten tilpasset utstyr vil ikke soldatene kunne utføre oppdraget sitt på en sikker og god måte. Det betyr at utstyret må være tilpasset oppdraget, soldatenes kroppsmål og tjenestestedets klima. Det er hovedsakelig to forhold som gir utfordringer: tilgang på utstyr i riktige størrelser på lokalt depot, og tilpasning av utstyr. Sistnevnte er spesielt viktig med tanke på kvinnene, da utstyret som lages for Forsvaret først og fremst er tiltenkt en mannlig kropp.

Mange førstegangstjenestegjørende opplever at det er utfordrende å få PBU i riktig størrelse på lokalt depot. Størrelser i de ytterste endene av spekteret finnes ofte ikke på lokalt depot, men det finnes sentrale beholdninger. Det skal være mulig for hvert enkelt depot å bestille alt tilgjengelig utstyr, men det skjer ikke alltid i realiteten. TMO har også fått tilbakemeldinger fra soldater som ved førstegangs utlevering har fått utstyr og klær i feil størrelse på, men nektes å bytte på lokalt depot, uten at soldatene får en nærmere forklaring.

I dag er det både bekledning og utstyr som er til hinder for en kvinne i tjeneste pga. mangel på tilpasning, for eksempel pakkrammesekk og anatomisk ryggsekk på henholdsvis 125 og 90 liter. Pakkrammesekken kommer bare i én størrelse, der hoftebeltet treffer under hoftene på lavere soldater. Anatomisk ryggsekk kommer i to størrelser, men selv med den mindre størrelsen kan ikke hoftebeltet strammes nok hos smale soldater. Kvinnelige soldater er ofte utsatt for utfordringene. I begge tilfellene får ikke soldaten avlastet vekt på hoftene, men får alt på skuldrene.

Ikke bare avhenger helse, miljø og sikkerhet av at utstyret fysisk passer brukeren. Det er også snakk om å tilby soldatene en verdig tjeneste. Særlig med innføring av allmenn verneplikt er det nødvendig å tilby kvinner en tilpasset PBU på lik linje med menn.

### Eiendom, bygg, anlegg (EBA) og allmenn verneplikt

TMO erfarer stadig problemer med mannskapsforleknninger. Det handler ikke bare om utdaterte kaserner, fravær av oppdateringer og mangelfullt vedlikehold. Ved noen av avdelingene er kasernene rett og slett ikke utformet slik at de kan huse både menn og kvinner. Dette ser vi for eksem-

pel i Madlaleiren og hos Garden på Huseby. Årsaken er at kasernene ble bygget i en tid hvor det hovedsakelig var menn i førstegangstjenesten. Konsekvensen i dag er at man ikke klarer å gi et likeverdig tilbud til de mennene og kvinnene som er i førstegangstjeneste – kasernene har rett og slett ikke tilstrekkelige sanitære fasiliteter.

Noe av det man bør kunne forvente når man kalles inn for å avtjene en samfunnsplikt, er ordentlig mat og husrom. TMO er ikke tilfreds med standarden på mannskapsforlegninger som ikke er tilpasset både menn og kvinner. Situasjonen er ikke bare uheldig og beklagelig for soldatene som må bo der. Det kan også få uheldige konsekvenser for Forsvaret sitt omdømme når det nå innføres allmenn verneplikt.

Forsvaret har bygget og bygger nye mannskapsforlegninger ved flere av sine avdelinger. Samtidig har Forsvaret satt av penger til strakstiltak for å bedre på situasjonen ved de avdelingene som sliter mest med å tilpasse byggene sine til allmenn verneplikt. Dette er TMO svært fornøyd med.

TMO har hatt en klar forventning om at politikerne følger opp vedtaket om allmenn verneplikt med penger for å gjøre nødvendige tilpasninger, slik som med mannskapsforlegninger. Dessverre får TMO signaler om at Forsvaret må ta kostnadene for å tilpasse for eksempel mannskapsforlegninger til menn og kvinner på egne budsjetter. TMO stiller seg undrende til dette, ettersom Forsvaret allerede har en stram økonomi, med store pågående fornyingsprosjekter og stort behov for modernisering på flere områder.

### Allmennhelsetjenesten

TMO erfarer at kvaliteten på allmennhelsetilbudet varierer, både mellom avdelinger og over tid. Forsvarets sanitet (FSAN) har de senere årene gjort flere endringer for å bedre situasjonen og tilbudet på sykestuene. Likevel ønsker TMO å peke på noe som ser ut som et tilbakevendende problem: Tilgangen på sanitetssoldater og leger.

Forsvarets sanitet har forsøkt å løse problemet ved å bruke flere VAB-leger (vernepliktig akademisk befal, i dette tilfellet en type førstegangstjeneste etter fullført legeutdanning). De jobber også med å få i gang et prosjekt for å rekruttere flere leger på kontrakt. TMO følger spent med på resultatene, og håper dette bidrar til bedre tilgang på leger på alle Forsvarets sykestuer.

Sanitetssoldatene støtter den daglige driften av sykestuene. I tillegg er det hovedsakelig sanitetssoldatene som bemaner sykestuene på kvelds- og nattetid. De er med andre ord en forutsetning for døgnåpne sykestuer. De døgnåpne sykestuene er et tilbud om pleie til syke og skadede soldater tilsvarende det man får av for eksempel foresatte hjemme.

Tilbudet om døgnåpne sykestuer varierer blant annet med tilgangen på sanitetssoldater. Noen ganger må en syke-

stue stenge tilbudet om døgnåpne sykestue, fordi en annen sykestue trenger sanitetssoldatene. TMO ser jo åpenbart det å utdanne flere sanitetssoldater som en løsning, men klarer ikke sette fingeren på hva som gjør at det ikke utdannes flere.

TMO mener alle soldater skal ha et døgnkontinuerlig, tverrfaglig og forebyggende helsetilbud, og ser derfor med bekymring på situasjonen ved de avdelingene som har et mangelfullt helsetilbud.

### Soldataksjonen

Tillitsmannsordningen i Forsvaret gjennomfører årlig en holdningsskapende aksjon for alle soldater inne til førstegangstjeneste. Aksjonens tema er bestemt av soldatene og gjennomføres av soldatene i samarbeid med avdelingsledelsen og TMO. TMO opplever dessverre at det til tider ikke blir satt av nok tid og midler til å gjennomføre aksjonene, selv om dette tydelig står spesifisert i «Retningslinjer for Soldataksjonen». Dette har ført til en varierende kvalitet på aksjonene, og at aksjonens budskap til tider ikke har nådd helt frem.

I løpet av de siste årene har Soldataksjonen satt lys på alt fra rusmidler til selvmordsforebyggende arbeid, trafikk-sikkerhet, språkbruk og holdninger til kvinner i Forsvaret. TMO opplever at kvaliteten på soldataksjonene har hatt en positiv utvikling. Målet med aksjonene er å øke kompetanse og rette fokus på aktuelle emner i førstegangstjenesten og Forsvaret.

Aksjonen som ble avsluttet i 2014 rettet fokus på soldatenes kunnskap om og forhold til kosthold, ernæring og fysisk aktivitet med aksjonstittelen «Uten mat og drikke, skapes helter ikke». TMO har arbeidet over lang tid for at maten man får i løpet av førstegangstjenesten skal være appetittvekkende, variert og dekkende for tjenesten man utfører. Aksjonen ble avsluttet under Landskonferansen til TMO hvor statssekretæren i Forsvarsdepartementet overrakte pokal for best gjennomførte aksjon til Hans Majestet Kongens Garde (HMKG).

For det kommende året har soldatene valgt temaet «Uten alle er vi ingen». Aksjonen fokuserer på stillings- og avdelingsforskjeller. Aksjonen har som formål å opplyse om viktigheten av hverandres oppdrag på tvers av stilling og avdeling.

Det er kjent at enkelte stillinger i Forsvaret har et ufortjent dårlig rykte. Stillinger som velferdsassistent, idrettsassistent, vakt- og sikringssoldat og vognfører er sjeldent på toppen av soldatenes ønskeliste. Likevel har stillingene vitale roller. God velferd gir høy effektivitet, og transport er en nødvendighet for et operativt forsvar. Soldater i støttestillinger får ofte mindre soldatutdanning enn andre, og mange har en oppfatning av at støttesoldater ikke har et operativt virke i Forsvaret. Soldataksjonen vil sette lys

på at alle stillinger er like viktige, og ønsker med dette å heve statusen til soldatene som har viktige støttestillinger i Forsvaret i dag.

Alle avdelinger har forskjellige oppdrag, men samme hensikt: sikre Forsvarets operative evne. Akkurat som at det finnes støttesoldater, finnes det støtteavdelinger. Uten støtteavdelinger vil ikke Forsvaret fungere operativt. Problemstillingene med disse avdelingsforskjellene er at det ofte blir opparbeidet dårlige holdninger blant de førstegangstjenestegjørende, og det kan bidra til et «klassesystem» hvor enkelte avdelinger oppfattes som mer verdt enn andre. Her vil Soldataksjonen bidra til å skape forståelse blant de førstegangstjenestegjørende for at hver avdeling har forskjellige oppdrag, som alle er like viktige. Aksjonen vil dermed kunne bidra til å skape et mer kollegialt samarbeid mellom avdelingene.

### Militær utdanning

Alle soldatene starter tjenesten med en rekruttperiode med grunnleggende militær utdanning. Ferdighetene soldatene får her må imidlertid vedlikeholdes og videreutvikles. Gjennom bestemmelsene for førstegangstjenesten (BUV del 5) fastlås det at soldatene skal trene grunnleggende enkeltmannsferdigheter gjennom hele tjenesteløpet.

Til tross for mye godt arbeid i Forsvaret, møter TMO fortsatt soldater som ikke får mulighet til å delta på øvelser, «grønne dager» og skytetrening. Uavhengig av stillingen i førstegangstjenesten skal soldaten etter fullført førstegangstjeneste inngå i Heimevernet og være i stand til å prestere i strid. Alle Forsvarets avdelinger må derfor prioritere både tid og ressurser til militær utdanning for alle soldatene. TMO jobber for grunnleggende minstekrav for hva soldatene skal gjennom av militær utdanning.

TMO har militær utdanning som agendapunkt på alle rundturer og visitasjoner, og temaet fremmes jevnlig for Forsvarets politiske og militære ledelse. Ombudsmanen er en god støttespiller på området, og har bidratt til at TMO har fått gjennomslag for gjeninnføring av militær utdanning i konkrete tilfeller.

### Retts bemanning

TMO har ved en rekke anledninger påpekt at rett bemanning er viktig. Avdelingene må ha nok soldater til å løse oppdraget sitt. Dessverre registrerer TMO at det ved enkelte avdelinger er feil antall og/eller fordeling av soldater.

Særlig er dette alvorlig for de avdelingene som har for få soldater. Flere steder er arbeidsbelastningen for høy, noen steder gjelder det i perioder (for eksempel på grunn av skoledimensjon). Dette gjelder både for soldater med dagtjeneste og for dem som har turnus. Problemene oppstår når de med dagtjeneste må jobbe lange dager over lengre perioder, og når de med turnustjeneste ikke følger Forsvarets felles turnusordning. Når arbeidstids- og turnus-

bestemmelsene ikke overholdes, går det utover soldatenes fritid, hviletid og mulighet til å delta på kurs.

Det er heller ikke bra at avdelinger har for mange soldater. TMO er opptatt av at soldatene skal ha meningsfull tjeneste. Dessverre registrerer vi fra tid til annen at soldater i noen underavdelinger og i enkeltstillinger har lite å gjøre. Dette kan skyldes at underavdelingen har for mange soldater.

Med tanke på den over- og underbemanningen som TMO erfarer visse steder, kan det synes som om det er et behov for å revidere soldathjemlene i lys av oppgavene og behovene til avdelingen. På den måten sikrer man rett bemanning, slik at arbeidstidsbestemmelsene og eventuell turnus kan følges.

### Sikkerhetsklareringer

Hvert år har rundt 8000 soldater inne til førstegangstjeneste behov for å bli sikkerhetsklarert. Bakgrunnen for dette er at de fleste stillinger man kan bemanne i førstegangstjenesten, har som krav at personen som skal bekle stillingen er sikkerhetsklarert. I mange av disse stillingene er man avhengig av at soldater har blitt sikkerhetsklarert før de i det hele tatt kan begynne sin utdanning. TMO ser dessverre at mange soldater ikke blir sikkerhetsklarert før de skal tre inn i stilling etter endt rekruttskole. For den enkelte soldat fører dette til at vedkommende blir satt på benken, i påvente av å få sikkerhetsklarering. Konsekvensen av dette er for Forsvaret sin del at hele avdelinger blir overbelastet.

Det at soldater ikke får sikkerhetsklarering tidnok er ikke en ny utfordring for Forsvaret. Både ansatte og førstegangstjenestegjørende har i mange år opplevd å måtte vente med å starte i arbeid, fordi ikke sikkerhetsklaringsprosessen har blitt avsluttet i tide. For de førstegangstjenestegjørende er allikevel utfordringen ekstra uheldig: når Forsvaret med loven i hånd kaller inn ungdom til å utføre en plikt, kan man ikke finne seg i at man i majoriteten av tjenestetiden blir satt til å vente. TMO kjenner til eksempler der soldater inne til førstegangstjeneste har gjennomført hele førstegangstjenesten uten å få sikkerhetsklarering. De fleste av disse har riktignok fått tilbud om å bekle en stilling som ikke har krav til sikkerhetsklarering. På den annen side er det fremdeles soldater som rykket inn sommeren 2014 som ikke har fått sikkerhetsklarering, og som har brukt de seks første månedene av sin førstegangstjeneste på å vente.

TMO har gjentatte ganger påpekt problemstillingene som manglende sikkerhetsklareringer fører med seg. Allikevel er situasjonen nå mer prekær enn noen gang tidligere. Som et tiltak for å effektivisere sikkerhetsklaringsprosessen, foreslo TMO i 2012 å begynne klaringsprosessen allerede på sesjon del 2. Nå ser det ut til at dette kan bli en realitet.

Forsvaret må ha som mål at alle soldater skal få gjennomført den planlagte tjenesten.

## 6.2 FORSVARETS PERSONELL- OG VERNEPLIKTSSENTER – FPVS

### 1 Bakgrunn

Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS) viser til tidligere referanse og oversender med dette innspill til Ombudsmannens beretning for 2014.

### 2 Resultatoppnåelse

Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS) ble etablert 1.oktober 2013 som et resultat av P2813 HRM i FIF, der Forsvarets personelltjenester (FPT) og Vernepliktsverket (VPV) ble slått sammen. FPVS skal bli et HR-senter for hele Forsvaret, hvor både utvikling og understøttelse av HR-tjenester skal skje. HR-senteret er en av tre hovedaktører i den nye leveransmodellen innen HR i Forsvaret. De andre to aktørene i modellen er Etatsledelse (FST/P) og HR i avdeling (DIF/BRA).

FPVS har gjennom året 2014 arbeidet med å få etablert nye og funksjonelle rutiner for hvordan nye prosesser og samhandlinger på tvers av seksjoner og avdelinger skal foregå. Når det gjelder eksternt fokus har det kommet noe kortere i 2014, men avdelingen er i gang med å etablere nye samhandlings-rutiner med både etatsledelse og avdelinger i Forsvaret. Det mest synlige resultatet har vært etableringen av sjef FPVS HR-forum som gjennomføres hver høst. Der inviteres alle DIF'er i Forsvaret med stabssjefsnivået for å diskutere og gjensidig informere hverandre om aktuelle saker innen HR. Forumet erstatter det gamle Rekrutteringsforum og Forum verneplikts saker.

27.oktober 2014 tok Forsvaret i bruk P2813 eller HRM i FIF. Hele 2014 har vært preget av denne innføringen. Referansepersonell fra avdelingen har deltatt i utvikling og testing av det nye systemet gjennom hele året. Rett før og etter innføring har fokus vært rettet mot etableringen av nye prosesser innen HR for hele Forsvaret.

#### *Utfordringer og risiko:*

Etableringen av et HR-senter med de funksjoner som P2813 med det nye systemet har lagt til grunn, krever et kraftfullt HR-senter. Et nytt system med nye prosesser og teknologisk understøttelse krever en viss tid før avdelingen er moden og eksperter på saksbehandling innen de ulike områdene. Det vil derfor være noe krevende en periode fremover å skaffe seg erfaring med et nytt system, samtidig som det forventes leveranser fra HR-senteret. Ved innføringen 27. oktober ble ikke hele det nye systemet tatt i bruk. Verneplikts prosessene og søknad til frivillig tjeneste og utdanning er fortsatt ikke produksjonssatt.

### 2.1 Rekruttering

FPVS har ansvaret for å koordinere, iverksette og sammen med DIF'ene gjennomføre alle rekrutteringstiltak til Forsvaret, herunder ny-rekruttering, internrekruttering og re-rekruttering. Det legges særlig vekt på tiltak for å øke

kvinneandelen i Forsvaret og rekruttering av personell med teknisk kompetanse til de nye teknologiske investeringene i Forsvaret. I tillegg er det spesielt fokus på Luftforsvaret og deres omstilling.

I 2014 er det gjennomført ca. 600 skolebesøk og 50 utdanningsmesser.

FPVS har det utøvende ansvaret for tilsetting, kompetansestyring og disponering av befal i Forsvaret for gruppe 2-offiserer (sersjant–oberstløytnant), med unntak av Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret som har fått delegert tilsetting av avdelingsbefal for sersjant-løytnant.

I 2014 har:

- det blitt gjennomført 2 søknadsrunder
- 2358 befal fått nye faste stillinger nasjonalt og internasjonalt
- Forsvaret fortsetter å utvikle et stillingstorg med månedlige tilsettinger av personell. Det har blitt gjennomført 9 månedlige FSJ råd i denne sammenheng.

### 2.2 Lærlingordningen i Forsvaret

Forsvaret er den største lærebedriften i Norge. I 2014 tegnet Forsvaret 304 nye lærekontrakter og har nå totalt 622 lærlinger fordelt på 33 lærefag. 575 av lærlinger er militære og 47 lærlinger er sivile.

Det er det høyeste antall lærlinger på svært mange år. Det skyldes i stor grad flere kvalifiserte søkere til fag hvor rekrutteringen har vært for liten. Forsvaret er dermed på god vei til å oppfylle samfunnskontrakten med en økning på 12 % siden 2011.

136 av lærlingene er kvinner, dvs en kvinneandel på 21,9 %. Lærlingordningen er med andre ord en viktig portal for rekruttering av kvinner til Forsvaret.

Ordningen er også en viktig bidragsyter for rekruttering av fagkompetanse som Forsvaret har behov for, ca. 30 % av de som er ferdig med læretiden fortsetter i Forsvaret enten ved at de tar videre utdanning eller ved at de gis engasjement av ulik varighet.

Det er i 2014 avlagt 256 fagprøver, hvorav 173 fikk karakteren bestått og 75 bestått meget godt. Dette gode resultatet skyldes i stor grad motiverte lærlinger og dyktige opplæringsansvarlige.

### 2.3 Utskrivning og verneplikt

#### 2.3.1 Utskrivning og klassifisering

Gjennom todelt sesjonsordning har Forsvaret gode forutsetninger for å kalle inn rett mann/kvinne til tjeneste. Etter innføring av utskrivningsplikt for kvinner i 2010 har Forsvaret nå tilgang til alle ungdommer i et årskull. Kvinner har plikt til å møte på sesjon, men har fortsatt frivillig tjeneste for de som er født i 1996 eller tidligere.

Sesjon del 1 er en egenerklæring som besvares over internett av hele årskullet. Sesjon del 2 omfatter personell som på bakgrunn av egenerklæringen i del 1 blir innkalt til en sesjonsdag for klassifisering. Inntil 25 000 av de antatt best egnede for tjeneste blir innkalt til sesjon del 2 for tester og prøver.

Den nye sesjonsordningen har i 2014 bidratt til å redusere frafallet sammenlignet med tidligere år, spesielt på vinterinnkallingene. I 2014 har FPVS for første gang unngått å måtte nytte personell fra databasene som ikke er direktefordelt til tjeneste fra sesjon del 2. Dette er særdeles merkbart på frafallet frem til og med innrykk til førstegangstjeneste.

Førstegangstjeneste					
	2010	2011	2012	2013	2014
Fullført førstegangstjeneste	7687	7448	7836	7468	6955
Andel kvinner	637	608	706	791	1344

Tabell: Fullført førstegangstjeneste 2010–2014

### 2.3.3 Forsvarets opptak og seleksjon (Fos)

#### Bakgrunn:

Forsvarets opptak og seleksjon (Fos) ble gjennomført tre ganger i 2014. Fos planlegges, koordineres og ledes av FPVS, men er avhengig av støtte fra spesielt forsvarsgrenene, FSAN og FLO for å kunne gjennomføre. Fos er å betrakte som en prosjektorganisasjon som etableres for hvert opptak.

I januar (Fos vinter) ble det tatt opp elever til utskrevet befalskurs (UB) og grunnleggende befalskurs (GBK). I april (Fos KS) ble det tatt opp elever til grunnleggende offisersutdanning. I juni/juli (Fos sommer) ble det tatt opp elever til UB, GBK, 1-årig og 2-årig befalsskoler, Forsvarets ingeniørhøgskole, Forsvarets etterretningshøgskole og gjennomgående krigsskoler.

#### Resultatoppnåelse:

Fos vinter 2014 hadde et oppmøte på 501 kandidater. Av disse fikk 248 tilbud om elevplass.

Fos KS 2014 hadde et oppmøte på 280 kandidater. Av disse fikk 144 tilbud om elevplass.

Fos sommer 2014 hadde et oppmøte på 1527 kandidater. Av disse fikk 581 tilbud om elevplass.

Fos vinter og sommer var lik i innhold og varte i 16 dager, mens Fos KS ble gjennomført over 3 dager.

#### Utfordringer og risiko:

Fos sommer og vinter er flyttet fra Kjevik til Sessvollmoen med virkning fra 1/1 2015. Utfordringen er å få

### 2.3.2 Førstegangstjeneste

Av de som møtte til førstegangstjeneste i 2013 fullførte ca. 7 000 personer tjenesten i 2014, av disse var 12 % jenter. I 2014 har ca. 10 000 personer møtt til førstegangstjeneste, 16 % er jenter. I slutten av oktober er ca. 8 300 fortsatt i tjeneste, 16,2 % av dem er jenter.

Forsvaret opplever at antallet som faller fra etter at innkalling er sendt stadig er synkende, og det personellet som møter til tjeneste har aldri vært så godt kvalifisert og med så høy motivasjon.

Sessvollmoen etablert som en seleksjonsarena tilpasset Fos. Slik det ser ut er det kun mindre justeringer som det er behov for.

Fos KS gjennomføres på Linderud, men har utfordringer i forhold til spesielt forlegningskapasitet. På sikt bør det vurderes om dette opptaket også bør legges til Sessvollmoen. Spesielt aktuelt blir dette når Sessvollmoen for bygd opp erfaring med Fos vinter og sommer i løpet av 2015.

### 2.4 Forsvarets bolig og velferdstjeneste (FBVT)

#### 2.4.1 Boligvirksomheten

FPVS er fagansvarlig for Forsvarets boligvirksomhet, som omfatter bolig- og kvartertilbud, lån og rådgivning. Boligtjenesten arbeider delvis tverrfaglig, men er også organisert i to team – Bolig- & kvarterteamet og Lån- & rådgivningsteamet.

Forvaltningen av boligpolitikken er en viktig del av Forsvarets personell- og familiepolitikk. Boligvirksomheten skal bidra til at disponerings- og kvalifikasjonssystemet fungerer hensiktsmessig, samtidig som de ansattes behov for trygghet, stabilitet og forutsigbarhet ivaretas. Forsvaret ønsker at boligpolitikken utvikles til et konkurransefortrinn (jf rekruttere-og-beholde-perspektivet).

Enhver arbeidstaker i Forsvaret har et selvstendig ansvar – i likhet med andre borgere i samfunnet – for å skaffe seg et sted å bo. Forsvarets spesielle krav til mobilitet medfører at Forsvaret som arbeidsgiver legger til rette for utleie av gjennomgangsboliger. FBVT ivaretar boligansvaret innenfor rammer gitt i Stortingsmelding 25 (1995–1996)



og fra Forsvarets ledelse. Påvirkning på bolig- og kvartervirksomheten har også Forsvarspersonelloven, Familie-direktivet, Forsvarets personellhåndbok, Kompensasjonsavtalen – og ikke minst reglene nedfelt i Bestemmelser for Forsvarets boligvirksomhet (Boligbestemmelsene) og Reglement for utøvelsen av Forsvarets boligvirksomhet (Boligreglementet).

Boligtjenesten samarbeider med andre avdelinger, Forsvarets ledelse samt arbeidstaker-organisasjonene. I tillegg til boligkontorene bistår også enkeltpersoner, dvs ansatte (både militære og sivile) som privat har boligjuridiske spørsmål initiert av tjenestens egenart, som beordring, flytting, pendling, utenlandstjeneste, samt salg/kjøp eller leie/utleie av egen bolig.

FPVS arrangerer jevnlig seminar for ansvarlig bolig- og kvarterpersonell, kurser mindre enheter i aktuelle emner, holder orienteringer (herunder for personellmedarbeidere, familiekoordinatorer og organisasjonenes tillitsvalgte) og bidrar bl.a i omstillingssituasjoner (klarlegging av rettigheter og muligheter ifm botilbud) – og rekrutteringsaktivitet som Forsvarets karrieredager.

#### **2.4.2 Bolig og kvarter**

Den daglige drift av bolig- og kvartermassen foregår ute ved avdelingene; der boligkontorene og regionale boligråd er sentrale aktører. FBVT håndterer kvalitetssikring og den faglige siden av regelverk og praksis med basis i Boligbestemmelsene og Boligreglementet, og er rådgiver overfor alle i Forsvaret som har spørsmål innenfor fagfeltet.

For å sikre at alle leieforhold formaliseres gjennom korrekte leiekontrakter, samt for å kunne hente ut styringsinformasjon om boligvirksomheten, benytter Forsvaret databasen Boligmodulen til registrering av alle leieforhold. Boligmodulen inneholder alle boliger og forlegninger som Forsvaret til enhver tid benytter, og beregner korrekt husleie ut fra Forsvarets husleiesystem. FPVS oppdaterer kodeverk og grunnlagsdata, ivaretar brukeradministrasjon og brukerstøtte, og holder kurs for nye og gamle brukere.

##### **2.4.2.1 Faglig kontroll**

Kvalitetssikring (forvaltningskontroll) av virksomheten ved tjenestestedene (aktuelle boområder) skjer i form av besøk/befaring og arbeidsmøter på stedet. Her gjennomgår man i samarbeid med boligkontoret søknads-, tildelings- og utleiepraksis, regionalt boligråds rolle og aktivitet, og at registrering og dokumentasjon er korrekt. Kontrollen har til hensikt å vurdere virksomheten opp mot de krav Boligbestemmelsene, Boligreglementet og øvrige regler fastsetter, samt gi faglig veiledning og rådgiving overfor aktuelt personell og lokale sjefér. Det har vært gjennomført 7 faglige kontroller i 2014 ved de 8 boområdene Lillehammer, Rygge, Bardufoss, Sørreisa, Oslo, Ørland, Setermoen og Skjold.

Lokal avdeling mottar skriftlig rapport fra revisjonen som er unntatt offentlighet med mulighet for kommentarer. Kopi av rapporten sendes Forsvarsstaben/Personellavdelingen som ansvarlig fagmyndighet for boligvirksomheten.

Som et ledd i kvalitetssikringen har FPVS ansvar for behovsberegning (kapasitetsvurdering) av bolig- og kvartertilbudet. Ved befaring av bygningsmassen klarlegges tilgjengelighet (volum) og kvalitet etc. Tilpasninger av bolig- og kvartermassen skjer kontinuerlig, bl.a på basis av rapporten (med senere oppdateringer) fra den landsomfattende behovsberegningen som FBVT (daværende FBOT) foretok i 2010. Ad hoc-beregninger og analyser foretas også på oppdrag fra avdelinger og overordnet myndighet, f.eks. ifm omstilling.

##### **2.4.2.2 Overføring av forvaltningsansvar til Forsvarsbygg**

Som fagansvarlig innenfor bolig og kvarter deltar FBVT i arbeids- og prosjektgrupper på EBA-siden, dels i samarbeid med Forsvarsbygg (FB). Dette samarbeidet vil nok bli enda tettere og øke i omfang, i det Forsvarsdepartementet har besluttet at ivaretagelse av utleieransvaret (kontraktsforholdet med leietaker) fra 1. januar 2015 overføres til FB. Overført forvaltningsansvar gjelder hele botilbudet, dvs både (familie)boliger og kvarter, og vil omfatte leiekontrakter, leieinnkreving og inn- og utflytting.

Forsvaret beholder policy- og regelverksansvar. Håndtering av tildelingsprosessen forblir også i Forsvaret, som derved fortsatt har full råderett over boliger og kvarter som et personalpolitisk virkemiddel.

##### **2.4.3 Juridisk og økonomisk rådgivning**

Som en del av Forsvarets familie- og boligpolitikk tilbyr FPVS ansatte i Forsvaret gratis juridisk og økonomisk rådgivning.

FBVT sine hovedområder innen juridisk rådgivning er familie-, arve- og skifterett, samt bolig- og husleierett. FBVT har i sin rådgivning særlig fokus på å forhindre tvister, og å bidra til å øke ansattes forutsetninger for å kunne foreta gode valg for seg og sin familie. I 2014 har det vært behandlet 199 henvendelser av juridisk karakter gjennom telefon, mail og personlig rådgivning.

FPVS gir økonomisk rådgivning og informerer om ulike låneordninger som bidrar til at ansatte får bedre muligheter til etablering i egen bolig, og som gir dem en best mulig finansiering, herunder refinansiering. Hjelp ytes før, under og etter anskaffelsesprosessen. Finansieringsplaner, nedbetalingsplaner og husholdningsbudsjett kan utarbeides. I 2014 har det blitt behandlet 990 henvendelser av økonomisk karakter gjennom telefon, mail og personlige møter. Det har blitt sendt ut 550 elektroniske Finansieringskonvolutter samt ca 110 konvolutter pr post. I 2014 har det blitt behandlet og innvilget 168 lånesøknader i Befalens

låneordning. I tillegg har en god del søknader blitt returnert pga feil, mangler, for dårlig sikkerhet og manglende betjeningsevne (anslagsvis 120 i 2014). Totalt er det utbetalt i 2014 kr 82 129 400 i Befalets låneordninger.

Som en del av et helhetlig rådgivningstilbud kan FPVS også gi rådgivning vedrørende opprettelse av samboerkontrakt/sameiekontrakt. På denne måten kan FPVS bidra til at det enkelte par får hjelp til å utarbeide økonomiske avtaler, som igjen kan legge grunnlaget for et godt samliv. FPVS gir også rådgivning innen arverettslige temaer slik at ansatte og deres eventuelle partnere vil ha bedre forutsetninger for å vurdere sin rettsstilling, samt behovet for opprettelse av testament.

I løpet av oppsetningsperioden i forkant av internasjonal tjeneste blir personellet oppfordret til å påse at samboerkontrakt og testamente er ivaretatt. FPVS sine erfaringer er at spesielt ansatte som skal ut i internasjonale operasjoner, har behov for rådgivning innen nevnte område. FPVS kan også bidra med rådgivning vedrørende økonomisk oppgjør i forbindelse med samlivsbrudd/separasjon. Det arbeides etter hjelp-til-selvhelp prinsippet og FPVS har ikke anledning til å opptre som partsrepresentant eller prosessfullmektige dersom saken bringes inn for rettsapparatet. FPVS vil vurdere saken så langt de kan og eventuelt henvise til advokat eller andre instanser.

Som en del av den økonomiske rådgivningen, yter også FPVS gjeldsrådgivning overfor ansatte som har økonomiske problemer eller står i fare for å få det. For den enkelte, og ikke minst i forhold til arbeidsgiver og sikkerhetsklarering/autorisasjon, er det av stor betydning at ansatte har kontroll på egen økonomi. FBVT oppfordrer ansatte til å ta kontakt så snart den enkelte opplever fare-signaler. Da kan de sammen starte arbeidet med å få prosessen på rett spor. FBVT sin rolle som gjeldsrådgiver vil variere fra sak til sak. Rådgivningen tilpasses den enkeltes situasjon og utfordringer, men målet er alltid å hjelpe den ansatte med å få kontroll på sin økonomi. Det er i 2014 blitt gjennomført gjeldsrådgivning for 21 personer.

Det har blitt avholdt stands/orienteringer på følgende steder: Krigsskolen Linderud i Oslo og på Akershus festning. Videre har det vært avholdt undervisning på Sessvollmoen og avholdt orientering på PE-kurs på Gardermoen, CE-kurs på Terningmoen og til FHS sin stab på Akershus festning.

## 2.5 Velferdstjenesten

FPVS er fagansvarlig for velferdstjenesten i Forsvaret, som omfatter fritidsfaglig-, sosialfaglig- og kulturfaglig arbeid.

### 2.5.1 Strategisk plan for velferdstjenesten 2013–2017

Strategisk plan for Forsvarets velferdstjeneste 2013–2017 ble utgitt av Forsvarsstaben/ Personellavdelingen (FST/P) 1. mai 2013. Oppdrag med implementering av målbildet

i planen er gitt i Rettelser og tillegg (R&T) til Forsvarsjefens virksomhetsplan 2013–2016 og er fulgt opp av FST/P og Vernepliktsverket/ Forsvarets personelltjenester/ Forsvarets bolig- og velferdstjeneste (VPV/FPT/FBVT) gjennom implementeringsmøter med de største Driftsenhet i Forsvaret (DIF) høsten 2013.

Arbeidet med den strategiske planen har fortsatt i 2014 og FPVS/FBVT har fremsendt anbefalinger til FST/P angående mål 2 – Forsvarets velferdstjeneste har klare ansvarsforhold og er helhetlig organisert og mål 4 – Riktig sammensatt velferdsfaglig kompetanse. FPVS/FBVT har fremsendt anbefalinger til Forsvarets operative hovedkvarter (FOH) og Forsvarsstaben/Operasjonsavdelingen (FST/O) ift mål 5 – velferdsfaglig ivaretagelse av personell under øvelser, operasjoner, krise og krig.

Ifølge mål 6 – Fritidsfaglig arbeid skaper en aktiv livsstil, trivsel og tilhørighet og mål 8 – Sosialfaglig arbeid skaper stabilitet og trygghet har FPVS/FBVT utgitt veiledning til Tjenestereglement for Forsvaret gruppe 57 (TfF gr 57).

### 2.5.2 Kompetanse/kursvirksomhet i 2014

I 2014 er det gjennomført ett videregående kurs i velferd hvor målgruppen har vært erfarent velferdspersonell samt nytilsatte og 2-års lærlinger som har dette i sitt utdanningsløp. Kurset varte i 1 uke. Det ble også gjennomført ett grunnkurs i velferd hvor målgruppen har vært nytilsatte i velferdstjenesten samt 2-års lærlinger. Kurset varte i 14 dager. Kursene er godt innarbeidet på Sessvollmoen og er en del av sertifiseringen av personell som innehar stillinger innenfor velferdstjenesten. Erfarne velferds-offiserer og sosialsaksbehandlere følger i tillegg opp og gir god støtte og veiledning til nytt personell.

Sessvollmoen har gjennomført to kurs for velferdsassistenter og Madla ett kurs for samme målgruppe. For FPVS/FBVT har det vært viktig at alt personell som skal arbeide med velferdstjenester har en god utdanning og kursing, dette gjelder også førstegangstjenestegjørende som bekler stillinger innenfor tjenestefeltet.

Det ble i 2014 gjennomført en fagsamling for sosialkonsulenter og en fagsamling for velferdsassistenter/ velferds-konsulenter. Fagsamlingene innenfor tjenestefeltet ansees som svært viktige for å holde i gang en faglig utvikling som er i tråd med den reelle utviklingen av ønsker og behov hos målgruppene. Fagsamlingen for velferdsassistenter hadde fokus på risikohåndtering ift fritidsaktiviteter. Med mange unge veteraner i tjeneste er det behov for å kunne tilby fritidsaktiviteter som gir adrenalinkikk med minst mulig risiko.

### 2.5.3 Velferdstjenesten i intops

FOH har det overordnede ansvaret for at personell som tjenestegjør i internasjonale operasjoner er sikret en tilpasset velferdstjeneste.

I 2014 har ingen blitt kurset for å ivareta rollen ift velferdstjeneste av de som har tjenestegjort i Intops.

FPVS arrangerte et intops seminar for velferdsoffiserer som har tjenestegjort i Afghanistan med fokus på erfaringer fra tjenesten. FOH, FST/P og Forsvarets høyskole/Norges idrettshøyskole/Forsvarets institutt (FHS/NIH/Forsvarets institutt)deltok også på seminaret. Et av hovedmomentene i tilbakemeldingen var at FOH J1/8 må vurdere behovet for antall stillinger (velferd/idrett) ift antall personell som reiser ut. TfF kl 5, gruppe 57, ugr 577 pkt 1.2 Minimumskrav – sier: Dersom det ikke vurderes nødvendig med egen velferdsoffiser i styrkebidraget, skal alternativ ivaretagelse av velferdstjenesten planlegges og avklares i samråd med FPVS/FBVT. De som har vært ute med en delt stilling som ass G1/velferd/idrettsoffiser sier at dette er en kombinasjon som ikke fungerer.

Det ble også gitt tilbakemelding på at det bør utarbeides et eget kurs for velferd/idrett ifm intops, FPVS/FBVT har gitt innspill om intoppskurs til FST/P ift kompetanse iht Strategiplanen 2013–2017.

#### 2.5.4 Faglig kontroll

I 2014 ble det gjennomført seks faglige kontroller av velferdstjenesten (Andøya, Huseby, Haakonvern, Bardufoss flystasjon, Rygge flystasjon og Sessvollmoen i sammen med Gardermoen flystasjon).

Kontrollene har til hensikt å kontrollere velferdstjenesten opp mot de krav som Tjenestereglement for Forsvaret, gr 57, Velferdstjenesten i Forsvaret fastsetter og gi faglig veiledning og rådgiving ovenfor velferdspersonell og lokale sjefer. Fagansvarlig møter representanter for TMO på stedet.

Etter hver kontroll blir det utarbeidet en skriftlig rapport. Denne sendes til kontrollerte avdeling. Avdelingen gir deretter tilsvaret til fagansvarlig.

Ifm årets kontroller kan følgende forbedringspotensialer nevnes:

- Andøya: Andøya flystasjon har hatt fokus på de forholdene som ble påpekt på kontroll i 2013, og er på god vei til å få dette iht regelverket, men har fortsatt noe å forbedre.
- Huseby: Uhensiktsmessige og lite helhetlige fasiliteter for velferdstjenesten, i tillegg har avdelingen også en marginal og sårbar bemanning og lite velferdsmateriell.
- Haakonvern: Velferdsfasilitetene er mindre tilfredsstillende og hensiktsmessige, med tanke på innhold og målsetting for tjenesten. Planleggingsarbeid og det kulturfaglige arbeidet har vært sterkt nedprioritert.

- Bardufoss flystasjon: Avdelingen mangler bestillerkompetanse innenfor velferdstjeneste. Utfordring ift sammenslåing av 137- og 139 LV ift økonomi og planarbeid.
- Rygge flystasjon: Utfordring ift sammenslåing av 137- og 139 LV ift økonomi og planarbeid.
- Sessvollmoen har utøvende ansvar for Gardermoen, tjenesten blir levert men det er en del uavklarte utfordringer som er knyttet til budsjettering utover minimumssatser til aktivitetsmidler.

Generelt har det også vært et fokus på styrking av forsvarelig forvaltning, planleggingsrutiner og forsvarelig i bruken av tilbakeføringsmidler fra kantineomsetningen, under kontrollene.

#### 2.5.5 Kinovirksomheten i Forsvaret

Besøkstallet ved kinoene har hatt en god økning de siste 5 år, spesielt er økningen på Heggelia kino markant. Digitalisering og ekstra utstyr for avspilling 3D format har vært viktig. Implementering av bredbånd for direkte overføring av filmene har bidratt til stor økning i antall premieretilbud fra distributørene. Alle kinoene har oppgradert til 3D visning, og Heggelia har i år oppgradert til 4K-visning og HFR (high frame rate) noe som utnytter de tekniske mulighetene optimalt. Et par av kinoene har økt antall forestillinger, ellers har spesialopplegg på Den store kinodagene og lokale tiltak økt besøket. Undervisnings- og øvingsmønster kan i perioder slå ut på forventet besøk. Skjold kino har vært stengt siden 01.11.13 ifm totalrenovering av velferdsbygget, gjenåpning er pt ikke datert. Alle kinoer benytter samme tekniske leverandør som både yter service og tilbyr opplæring lokalt. Det benyttes både vernepliktige og sivilt ansatte som kinomaskinister. Programmering til kinoene utføres av spillefilmkonsulent ved FMS.

Totalbesøket i 2014 ligger an til å øke ytterligere ift 2013. Kinotilbudet er fortsatt det klart største enkelttilbudet innenfor velferdstjenesten i de leire som fortsatt har egen kinodrift.

#### 2.5.6 Kulturformidling

##### 2.5.6.1 Bibliotekvirksomheten

Forsvaret har 27 bibliotek i leir, boktilbud på fartøyene og grensestasjonene er en integrert del av det organiserte velferdstilbudet for soldater og annet personell ved avdelingene. Bøkene er foruten et godt og underholdende kulturtilbud, også en viktige identitetsbygger og et nyttig hjelpemiddel til kompetansebygging og studier. Forsvaret har inneværende år tre forpliktende samarbeidsavtaler med kommuner og lokale avdelinger om felles bibliotekdrift. To ble terminert i år, da de ikke fungerte etter hensikten. For at soldatene skal låne bøker, ønsker de nærhet til biblioteket.

Velferdsbibliotekene må kontinuerlig tilpasses kundens ønsker og behov for aktualitet, også når det gjelder andre medier ved siden av det tradisjonelle bokutlånet. Det fokuseres på aktiv og tidsriktig markedsføring, for å tiltrekke nye lesere. Utviklingen og veksten av elektroniske bøker (E-bøker) blir fulgt nøye opp, og velferdsbibliotekene er klare for oppstart i 2015.

#### 2.5.6.2 Artistformidlingen

Artistformidlingen har i 2014 hatt 135 organiserte velferdsarrangementer ute ved avdelingene. Det blir lagt vekt på underholdningstilbud med stor variasjon og bredde: stand-up-artister, illusjonsshow, quiz, multimedia-show, motivasjons- og inspirasjonsforedrag og konserter mm. Det har blitt utviklet militært karaokemesterskap ved 14 avdelinger, med finale på Haakonvern. Quiz-turnering ved 14 avdelinger ledet av profesjonelle quiz-artister og med finale på Skype.

#### 2.5.7 Kulturfaglig arbeid

En av tre arbeidsområder i velferdstjenesten er det kulturfaglige arbeidet, som gir et helhetlig velferdstilbud til enkeltmennesket. Det er viktig å legge til rette for tilbud som tar høyde for ulike behov, interesser og ønsker. For å bidra til å øke Forsvarets effektivitet og nå Forsvarets målsetninger er det viktig å rekreere og restituere personellet riktig. Her er det viktig å gi målgruppene et kvalitativt godt tilbud gjennom ulike former for kulturelle opplevelser, egenaktivitet og kontakt med mennesker med tilsvarende interesser.

Der Forsvaret og det sivile samfunn samarbeider, er tilbakemeldingene positive og det gir et positivt omdømme av Forsvaret i lokalmiljøet. Samarbeidet gir også en mulighet for velferdspersonellet til å jobbe i et kulturfaglig miljø som tilfører velferdspersonellet verdifull kulturfaglig kompetanse.

Velferdspersonellet skal gjennom Forsvarets organisasjon og det sivile samfunn legge til rette for et så godt kulturtilbud for målgruppene som mulig. utfordringene i dette arbeidet er mangfoldige og ulike for det enkelte tjenestested. Forsvarets velferdstjeneste ønsker blant annet å gi det tjenestegjørende personellet en positiv opplevelse av Forsvaret og det tjenestestedet personellet tjenestegjør på, eksempelvis gjennom økt kunnskap om lokalmiljøet utenfor leir. Frivillige lokale organisasjoner har i en slik sammenheng en stor betydning, og ofte kan man få mye effekt ut av forholdsvis små ressurser ved å spille på lag med aktører i lokalsamfunnet.

Utfordringer med kulturtilbudet i og utenfor leir, er at det krever ressurser og kan ha varierende respons. Derfor er det viktig at Forsvarets velferdstjeneste søker å dekke ulike behov og interesser på best mulig måte, arbeidet vil derfor kreve en stor grad av kartlegging, planlegging, tilrettelegging for gjennomføring.

Den kulturfaglige kompetanse i Forsvaret kunne vært bedre. FBVT har satt i gang et arbeid som ser på kompetansebehovet til hele velferdsorganisasjonen med bakgrunn i strategisk plan. En større synliggjøring av kulturfeltet er påkrevet, og velferdsstillinger bør ha kulturfaglig kompetansekrav og oppgaver i større grad.

#### 2.5.8 Sosialfaglig arbeid

Den nye vernepliktsordningen merkes nå ute blant sosialsaksbehandlerne. Saksmengden har gått ned på alle stønadssaker. Nå mottar ikke Forsvarets bolig- og velferdstjeneste (FBVT) noen årsrapport fra avdelingene slik at de tall man ser utviklingen på er erfaringer fra de saker man har mottatt i FBVT. Ca. 25 saker er sendt frem til fagansvarlig for velferdstjenesten og bare 4 saker er sendt inn til Forsvarets hjelpefond. Dette er stort sett klagesaker. Det blir gitt mange dispensasjoner over telefon i tillegg.

Forsvarets bolig- og velferdstjeneste har mulighet til å innvilge stønad til institusjonell behandling for befal og sivilt ansatte i Forsvaret. Dette er sosialhjelp som er ment til de ansatte som sliter med alkohol- og rusmisbruk. For å kunne søke om hjelp må de erkjenne sitt misbruk. Midlene er ment som sosialhjelp til å kunne gjennomføre en behandling ved en privat institusjon. Vi ser at de fleste vi hjelper kan fortsette i sin jobb etter behandling og ettervern. I 2014 ble det gitt slik økonomisk hjelp til fire personer. Forsvaret ønsker å ta vare på de ansatte slik at han/hun fortsatt kan ha Forsvarets som sin arbeidsplass.

Veiledning til Tff kl 5 ugr 578 (sosialfaglig arbeid) ble utgitt i 2014. Det er i tillegg revidert instruks for fagveiledere sosialt arbeid. Fagveiledere sosialt arbeid er erfarne sosialsaksbehandlere som er blitt tildelt en ekstra rolle med bl a å veilede andre sosialsaksbehandlere.

Det gjennomføres årlige faglige kontroller av velferdstjenesten. På den måten kan man se hvordan virksomheten drives ute ved avdelingen og standarden på sosialfaglig arbeid er god. Det rekrutteres nye sosialsaksbehandlere med tilfredsstillende utdanning. Det viktigste i en slik jobb er at man er interessert i å gjøre en god jobb med ivaretagelse av soldaten.

#### 2.5.9 Velferdskantiner og Fritidsmesser

##### 2.5.9.1 Velferdskantiner

Året har blitt viet til ny anbudsrunde for drift av kantiner og permsenter i Forsvaret. Anbudskonkurransen ble gjennomført i samarbeid med FLO F DAA og omfattet kantinevirksomheter i Forsvaret, Forsvarsdepartementet og Forsvarsbygg. Avtalen ble vunnet av ISS Facility Services i konkurranse med 3 andre aktører. ISS har lang erfaring med leveranser av velferdskantiner og ansatte kantiner til Forsvaret og vant både på beste kvalitet og lavest pris.

Selv om det ble gjennomført en felles konkurranse ble det signert 3 separate avtaler. Forsvarets avtale ble signert i

oktober 2014 med virkning fra 1. januar 2015 og kontraktens lengde er på maksimalt 7 år. Avtalen omfatter alle eksternt drevne bevertningssteder i Forsvaret. Antallet er 21 stk velferdskantiner, 9 stk ansatte kantiner, 2 stk permsenter, 1 stk kiosk og 2 stk kafeer.

Hoved endringene i ny kantineavtale er;

- Ved beredskapssituasjoner og/eller øvelser plikter ISS å stille sin kapasitet tilgjengelig.
- ISS forplikter seg til å følge lokale tilpasninger når det gjelder åpningstider.
- ISS forplikter seg til minst mulig bruk av tilsetningsstoffer og en lavest mulig bearbeidingsgrad.
- Forsvaret skal ikke tilbys produkter som inneholder transfett, MSG og produkter tilsatt palmeolje.
- ISS skal tilby spesialkost.
- ISS skal legge til rette for kontant uttak oppad begrenset til kr 300,- per person.
- Overnatting for vernepliktige mannskaper ved permsentrene til 95,- kr pr seng pr døgn.
- Velferdsfond for sosialiserende tiltak i kantinen rettet mot vernepliktige, økes fra 2,5 % til 6 % av omsetningen i Velferdskantinerne.
- Priser for Kioskvarer reduseres med 19 % i gjennomsnitt
- Priser for Serveringsvarer (hamburger, pizza, baguette ol) reduseres med 17 % i gjennomsnitt
- Priser for Hygieneprodukter reduseres med 56 % i gjennomsnitt.
- Alle priser og tjenester er fastsatt i anbudet og norm for prisfastsettelse av andre produkter og tjenester er fastsatt.

FBVT har gjort betydelige investeringer i oppgradering av større kjøkkenmateriell ved flere velferdskantiner inneværende år. Effektene av nytt utstyr viser kraftige reduksjoner i utgiftene til «Fri stasjon» innen reparasjoner. I tillegg har FBVT hatt fokus på å redusere bruken av engangs i kantinen. Dette er et område som vil bli viet mer oppmerksomhet inn i ny avtale da FBVT mener økt bruk av glass, stentøy og vanlig bestikk vil være med på å høyne standarden for gjestene og redusere utgiftene for «Fri stasjon» lokalt.

Det har gjennom hele året blitt gjort materiellinvesteringer og generelt vedlikehold ved de aller fleste kantiner. Det

er i 2014 ikke utbetalt noe ekstraordinært driftstilskudd til operatør av Velferdskantiner, dette på bakgrunn av at lokale tiltak for å øke leveranseomfanget og omsetningen for operatøren, er bedre inneværende år. Men ISS må bli bedre i å promotere sine tjenester både ovenfor lokale ledere og øvrige ansatte. Samarbeid mellom lokal forpleiningsavdeling og lokal kantineleder blir bedre og bedre men har langt igjen enda før det kan sies å være tilfredsstillende. Ved enkelte lokasjoner understøtter kantineoperatør med bevertningsleveranser innen messeforpleining, noe som bidrar positivt for helheten av det lokale bevertningstilbudet.

Økonomien til driftsoperatør for Velferdskantiner er svært god. Litt for god mener FBVT. Resultat for 2014 er ikke klart enda men ISS ligger an til å få et overskudd på mellom 12 og 14 millioner.

### 2.5.9.2 Permsentre

Permsentrene drives godt og gir operatøren stor økonomisk handlefrihet. Antall overnatningsdøgn av Forsvarets eget personell totalt, er i vekst. Mye av dette skyldes økt fokus på Sydspissen (i Tromsø) og noe oppgraderinger på rom og kjøkkenfasiliteter. ISS har i større grad lagt til rette for de vernepliktige i helgene gjennom utvidet mattilbud og arrangementer i helgene. I tillegg har FBVT promotert Sydspissen ovenfor samtlige ansatte gjennom FB&T-nytt og Velferden i Indre Troms har rettet info og fokus mer mot Sydspissen fremfor andre hoteller.

Antall overnatningsdøgn for vernepliktige som i løpet av året har benyttet seg av overnattingstilbudet er sterkt økende. Dette gjelder Sydspissen. Når det gjelder Perminalen så bor der fast opp til 140 vernepliktige, noe som begrenser kapasiteten som et velferdstilbud for vernepliktige.

Arbeidet med å få etablert FIS Basis ved Sydspissen har vært vanskelig. Men etter mye frem og tilbake i FST og FSA, er dato for at FIS Basis kan «gå live» ved Sydspissen satt til 1. januar 2015. Dette er det mange som ser frem til. I tillegg til de som har behov for å benytte et fjernkontor i en begrenset periode, er det flere avdelinger i Forsvaret som har gitt uttrykk for at de ønsker å legge sine møter, kurs og konferanser hit.

Det har gjennom hele 2014 vært begrensning i materiellinvesteringer og generelt vedlikehold ved begge permsentre. Dette på bakgrunn av usikkerheten vedrørende permsentrenes eksistens inn i ny avtale.

### 2.5.9.3 Fritidsmesser

Det ble i februar 2014 gjennomført en fagsamling av Barsjefer i Forsvaret i regi av FBVT. Samlingen varte i 2 dager og tilbakemeldingen fra deltakerne var positiv. Foredragsholdere i denne samlingen var FST, FRA og FLA, hvor temaet var Messebestemmelser og rammeavtaler. Det er utført besøk ved 12 Fritidsmesser i 2014.

Fritidsmessene anses som en viktig arena i det lokale velferdstilbudet ovenfor ansatte og deres familie. Men etter at Forsvaret selv overtok ansvaret for bardriften i Fritidsmessene, har tilbudet blitt drastisk redusert. Og det er utfordringer med ansvarsavklaring, bemanning, avlønning, kasseoppgjør og materiellkontroll. Dette er FST ØS blitt gjort oppmerksom på og det jobbes med løsninger som forventes presentert i «nye» Messebestemmelser.

«Retningslinjer for alkoholservering og forvaltning av statlig skjenkebevilling i Forsvaret» av 2007 er under revidering. Revidert utgave forventes ferdigstilt når de nye messebestemmelsene utgis av FST Økonomistyring(ØS).

### 2.5.10 Forsvarets feriesenter Håøya

Forsvarets feriesenter Håøya er en øy som ligger utenfor Nøtterøy kommune. Øya har et areal på ca. 500 daa og

Feriegjestene fordelte seg slik:

Lavsesong	Uke 15–25	1584 overnattingsdøgn
	Uke 34–43	1303 overnattingsdøgn
Høysesong	Uke 26–33	3815 overnattingsdøgn

## 6.3 FORSVARSSTABEN – FST/P/HMS

### 1. Innledning

Forsvarsstaben/ personellavdelingen (FST/P) er fagmyndighet for Forsvarets HMS-arbeid. I praksis er det HMS-seksjonen i personellavdelingen som utøver fagmyndigheten. Seksjonen består av 11 medarbeidere. I tillegg har 3 personer vært tilknyttet seksjonen i ulik grad og med ulik årsak (pensjonistvilkår ol).

Seksjonen har ansvar for strategisk HMS og faglig styring av Forsvarets Bedriftshelsetjeneste. Dette inkluderer utarbeidelse av regelverk, implementering av policy samt kontroll og oppfølging av HMS arbeidet i Forsvaret.

2014 har vært preget av høy aktivitet innen de ulike fagområdene. Seksjonen må finne en balansegang mellom utadrettet virksomhet (foredrag, revisjoner, informasjon, deltakelse i arbeidsgrupper osv) og tid til kunnskaps-, system – og prosedyreutvikling.

FST P erfarer at flere opplever HMS som en integrert del av sin hverdag. Personellet er bla stadig flinkere til å bruke HMS registrering i FIF ved personskaade og uønskede hendelser. Systemet gir en unik mulighet til å få oversikt over avvik, skader og ulykker slik at tiltak kan spisses ytterligere. Trenden er meget positiv og rapporteringen øker stadig. I 2014 ble det etablert et sentralt kontaktpunkt (Alarmsentralen) som muliggjør registrering per telefon samt økt veiledning til brukere.

høyeste punkt over havet er 60 m. Alt tilsatt personell i Forsvaret kan leie sin egen feriebolig fra påske til siste uke i oktober. Feriesenteret har 16 boenheter til utleie, bestående av 6 hus, 1 stk 2-mannsbolig og 2 stk 4-mannsboliger. Størrelsen varierer fra 1 til 4 soverom. Høysesongen er i sommerferien (8 uker), vår og høst er lavsesong.

Sesongen 2014 varte fra uke 15 til og med uke 43 hvor høysesongen var fra uke 26 til og med 33. Det var totalt 7182 overnattingsdøgn på øya i hele denne perioden fordelt på feriegjester, seminarer og et bryllup.

Seminar- og bryllupsgjester i lavsesongen kommer i tillegg på 480 overnattingsdøgn. Det er en meget stor søkermasse til høysesongen, men dessverre er det ikke plass til alle. Vi har derfor lange ventelister i tilfelle avbestillinger.

Forsvaret har iverksatt omstilling og styrking av Forsvarets Bedriftshelsetjeneste ila 2014. Styrkingen av BHT har medført at Forsvaret har fått en enhetlig militær bedriftshelsetjeneste som omfatter alle ansatte og vernepliktige. I 2014 fornyet også Forsvaret sin IA-avtale med NAV til ut 2018. Økt fokus på langtidsfraværet og det arbeidsrelaterte fraværet er bærebjelker i den nye avtalen.

I tillegg til å administrere Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg, leder også FST P HMS tre underutvalg til FHAMU knyttet til rusforebygging, selvmordsforebygging og inkluderende arbeidsliv.

I årets årsberetning er det også gitt en kort status for Forsvarets arbeid med holdninger, etikk og ledelse (HEL).

Årlig utarbeides handlingsplan for HMS. Denne vedtas i Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg.

Se HMS handlingsplan 2014 (vedlegg 1).

### 2. FHAMU

Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) gjennomførte 4 ordinære møter, samt ett ekstraordinært møte i 2014. Utvalget har behandlet 30 saker fordelt på 18 saksområder. Majoriteten av sakene er ferdig behandlet i FHAMU, mens de resterende sakene er saker hvor FHAMU har bedt om en sluttbehandling når denne anses ferdig behandlet av arbeidsgiver. I tillegg har utvalget saker under kontinuerlig oppfølging.

Forsvarets hovedverneombud og Tillitsmannsordningen for vernepliktige (TMO) har faste agendapunkt i FHAMU hvor de tar for seg aktuelle arbeidsmiljøproblemstillinger. Det er et høyt aktivitetsnivå innen HMS relaterte saker i Forsvarets sentrale ledelse, blant organisasjonene og i verneapparatet.

I forkant av årets første møte i utvalget ble det gjennomført en kursdag for medlemmer og varamedlemmer i utvalget, samt at kurset var åpent for alle DIFsjefer. Temaet for kursdagen var Erting/plaging og uønsket seksuell oppmerksomhet.

Noen saker har vært gjengangere på flere møter. Eksempler på dette er garnisonshelse-tjenestetilbudet, fjernaksess/helhetlig IKT i Forsvaret og inkluderende arbeidsliv.

Når det gjelder virksomhetsstyring er Forsvarssjefens virksomhetsplan og HMS – handlingsplan inkl FHVO sin handlingsplan, behandlet.

FHAMU har evaluert seg selv og blitt utvidet med to nye medlemmer i 2014. UNIO ble tatt opp som medlem på arbeidstakersiden, mens Forsvarets sanitet (FSAN) ble nytt medlem for arbeidsgiver. I tillegg valgte arbeidsgiver å bytte sine medlemmer Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS) og Forsvarets lønnsadministrasjon (FLA) med Generalinspektøren for Heimevernet (GIHV) og Cyberforsvaret (CYFOR).

FHAMU gjennomførte også en omlegging av sine møter til å ha ett hovedtema som ble viet mye oppmerksomhet og noen mindre saker. Hovedtemaene har vært rusforebyggende, inkluderende arbeidsliv og medarbeiderundersøkelser.

Ved gjennomføring av hovedtemaene benyttes eksterne innledere i kombinasjon med Forsvarets egne ressurser for å belyse sakene før de blir behandlet i FHAMU.

Andre saker som har vært på agendaen er internkontroll iht Arbeidsmiljøloven, omstilling, sikkerhetsstyring i FiF, HMS – registrering i FiF, bruk av overtid, kjemikalieeksponering, renhold, kvartersituasjon og forhold relatert til pendlere.

### 3. HMS-revisjoner

Revisjonene er hjemlet i Arbeidsmiljøloven og i Forskrift om systematisk HMS-arbeid i virksomheter, hvor Forsvarssjef som øverste arbeidsgiver er gitt tilsynsmyndighet. Forsvarsledelsen ser HMS-revisjoner som et viktig instrument for å sikre kvaliteten på HMS-arbeidet lokalt. Revisjonen sikrer 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 5

store HMS-revisjoner i 2014. I tillegg ble et omfattende arbeid for å utdanne nye revisjonsledere slutført.

### 4. HMS-utdanning

HMS er integrert i fellesfagene i grunnleggende befalsutdanning (GBU). Det ble utarbeidet ny rammeplan for HMS utdanningen i 2014. Denne er gjort gjeldende i «Bestemmelser for utdanning i Forsvaret» (BUF).

På grunnleggende offisersutdanning (GOU), inngår HMS i lederrollen som en del av utdanningen, og på videregående offisersutdanning (VOU), stabsstudiet, inngår HMS i arbeidsgiverrollen som tema.

I 2014 har det blitt gjennomført en rekke 40 timers HMS grunnkurs for linjeledere, HMS forvaltere, verneombud og AMU medlemmer. I tillegg har det blitt gjennomført oppdateringskurser/ dagskurser for personell som har utdaterte 40 timers grunnkurs.

Det avholdes i tillegg mange kurs innen fagområdet HMS, for eksempel kurset Førstehjelp ved selvmordsfare, kurs for rusmiddelkontaktnevdene, kurs for inkluderende arbeidsliv samt HMS-grunnkurs for TMO. Det drives også HMS- informasjons og -rådgivningsvirksomhet, som også bidrar til økt HMS-kompetanse i Forsvaret.

I samarbeid med Forsvarets Høgskole (FHS) og Universitetet i Tromsø, er det etablert en HMS- rådgiverutdanning bestående av fire fagmoduler på til sammen 60 studiepoeng. Det er viktig at studentenes kunnskap blir systematisert og benyttet på en best mulig måte mht Forsvarets HMS-arbeid.

I 2014 startet arbeidet med å videreutvikle HMS sertifiseringsordningen inn i nytt system for kompetanse styring i SAP (prosjekt P-2813). HMS kursene er lagt inn i ny kurskatalog. Dette arbeidet vil fortsette i 2015.

### 5. HMS registrering i FIF

HMS registrering i FIF er Forsvarets elektroniske rapporteringssystem innen Helse, Miljø og Sikkerhet, og bidrar til å oppfylle arbeidsgivers plikter iht. arbeidsmiljøloven (aml) og Forskrift om systematisk HMS arbeid i virksomheter.

HMS registrering i FIF omhandler registrering av avvik og hendelser samt saksbehandling av:

Avvik (brudd på lover, forskrifter, direktiver, bestemmelser, reglementer, med mer)

Nestenulykker/Ulykker

Skader på:

Materiell

Miljø

Personell

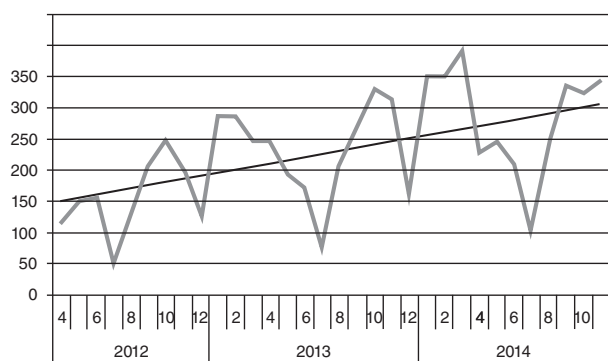
Sykdom (sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen)

Positiv hendelse/forbedringsforslag

HMS registrering i FIF dokumenterer hendelsesårsak og sammenheng, samt tiltak for å hindre gjentagelse av blant annet yrkesrelatert skade og sykdom. Systemet skal benyttes til å forenkle arbeidet med utfylling av NAV- skjemaer som arbeidsgiver er forpliktet til å sende inn ved skade og sykdom påført ved en arbeidsulykke/sykdom, og som kan gi rett til yrkesskadeerstatning.

HMS registrering ble formelt tatt i bruk 16 april 2012. Siden iverksettingen er det rapportert ca 7500 hendelser. Det har vært en jevn økning av antall rapporterte hendelser; det antas at det er en forbedring i rapporteringskultur og større tillit til systemet som er årsaken til økningen.

Fig 1: Antall rapporterte hendelser pr måned



I 2012 startet arbeidet med å videreutvikle HMS registreringen i FIF. Systemet blir utviklet som en modul i SAP via Forsvarets logistikkprosjekt (P-2814). Den nye modulen i SAP skal etter planen tas i bruk 2016.

## 6. Forsvarets medarbeiderundersøkelse (FMU) og Helseundersøkelsen.

Det er besluttet å gjennomføre undersøkelsen i Forsvaret annet hvert år (2013, 2015 osv). Avdelingene ønsket mer tid til å utarbeide tiltak på bakgrunn av innsamlede data før status igjen skal måles/evalueres. I 2014 er det etablert et samarbeid mellom FST P, FHS og FD med mål å videreutvikle undersøkelsen. I tillegg til de dimensjonene som har vært målt tidligere, har FD ønsket et utvidet fokus på forsvarssektorens HR-strategi, der alle virksomhetene i sektoren skal stille felles HR-spørsmål til sine respektive ansatte. Videre er det besluttet også å løfte frem enkelte forhold knyttet til Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse. Begge disse temaområdene vil således få utvidet oppmerksomhet i 2015-undersøkelsen.

## 7. Inkluderende arbeidsliv (IA)

I mars 2014 ble det utformet en ny Intensjonsavtale mellom partene i arbeidslivet og Regjeringen gjeldende til 31.

desember 2018. Som følge av ny avtale på nasjonalt nivå, måtte alle virksomheter igjen underskrive ny Samarbeidsavtale med NAV. I Forsvaret ble avtalen signert i Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg 17. desember 2014. I samarbeid med organisasjonene i IA-referansegruppen, Forsvarets hovedverneombud, DIFene (v/ Lokale IA-kontakter), BHT og TMO, ble sentral IA-handlingsplan revidert og tilpasset fremtidige satsingsområder innen IA i Forsvaret.

Forsterkede satsingsområder i avtalen er økt satsting på kunnskapsdeling mellom sentralt og lokalt nivå/mellom de lokale nivåene, langtidsfravær, arbeidsrelatert fravær samt mer utfyllende analyse av sykefraværdata og data fra Forsvarets medarbeiderundersøkelse og HMS registrering som grunnlag for mer målrettede forebyggingstiltak. I tillegg har de vernepliktige inne til førstegangstjeneste fått med egne tiltakspunkt i IA-avtalen.

Handlingsplanen skal evalueres to ganger årlig og slik være et levende styringsdokument for Forsvarets IA-arbeid. I tillegg til den sentrale IA-handlingsplanen, utarbeider alle DIFene egne lokale IA-handlingsplaner. Der forankres lokale utfordringer og muligheter i lys av føringene fra sentral handlingsplan.

Forsvaret har som målsetting å være blant de beste IA-virksomhetene i Norge. For å nå dette målet er det viktig å skape engasjement i hele organisasjonen. Et viktig ledd i dette arbeidet er det brede IA-nettverket som er etablert og som består av mange erfarne og dyktige HR-personell. Videre er det etablert en IA-referansegruppe (Sentral IA-kontakts rådgivende organ) samt en IA-styringsgruppe (Rådet for inkluderende arbeidsliv). I sum er IA godt forankret i Forsvarets organisasjon.

## 8. Rusforebyggende arbeid

Forsvarets ansatte er i situasjoner som krever den ytterste årvåkenhet grunnet arbeidet med våpen, ammunisjon og eksplosiver. Bruk av rusmidler fører til svekket vurderingsevne og kontroll, og er en fare for sikkerheten. Derfor er og blir rusforebyggende arbeid viktig. De siste årene har Forsvaret vektlagt opplæring og sertifisering av medlemmer i Forsvarets lokale rusmiddelkontaktneemnder. Det er disse nemndene som er navet i Forsvarets rusforebyggende arbeid.

Forsvarssjefens rusmiddelutvalg (FRMU) er et underutvalg til FHAMU. I 2014 gjennomførte FRMU to møter og det ble behandlet 18 saker. I løpet av året har de behandlet status på Forsvarets rusforebyggende arbeid med innmeldinger fra rusmiddelkontaktneemndene og narkotikasituasjonen sett fra narkotikagruppenes side. Videre er det behandlet endringer i alkohollovgivningen, institusjonell behandling, hjemmelsgrunnlaget for urin-testing, felles retningslinjer for kosttilskudd, utvikling av det forebyggende programmet BRY DEG – Si nei til narkotika, bruk av vannprøver for å påvise overholdelse



av Forsvarets nulltoleranse for narkotika og doping samt gjennomføring av bartenderkurs i Forsvaret.

Av mer spesielle saker som utvalget behandlet var revisjon av Forsvarssjefens rusmiddel-direktiv, Ærlig talt og utredning om Forsvarets narkotikagrupper. Revisjon av Forsvarssjefens rusmiddeldirektiv ble påbegynt høsten 2014 og forventes ferdig revidert i 2015. Ærlig talt ble utviklet av Antidoping Norge ifm deres 10 – års jubileum i 2013. Dette ble bearbeidet og tilpasset Forsvarets behov og er i dag gjort tilgjengelig for alle som møter til sesjon del 2, samt at det er tilgjengelig på Forsvarets interne nett.

Organisatorisk oppheng av Forsvarets narkotikagrupper ble utredet og Forsvarssjefen besluttet i desember 2014 å endre Forsvarets narkotikagrupper til en gruppe med organisatorisk oppheng i Forsvarets personell og vernepliktsenter. Endringen skal iverksettes innen 1 august 2015.

Forsvarets rusforebyggende arbeidet i 2014 bygger videre på rusmiddeldirektivet som ble iverksatt 1.oktober 2009. Det forebyggende arbeidet er fulgt opp i tråd med Direktivet og HMS handlingsplan for 2014. I 2014 er det gjennomført to grunnkurs for medlemmer i rusmiddelkontakt-nemndene (tema: innholdet i direktivet). Grunnet rotering i stillinger, vil slike kurs alltid være nødvendige.

BRY DEG kampanjen fortsatte i 2014. Der får vernepliktige og ansatte i Forsvaret økt kunnskap om narkotika samt tydelige forbilder som skal bidra til at Forsvarets nulltoleranse overfor narkotika og doping etterlevs. BRY DEG inneholder mange elementer fra holdning, etikk og ledelse (HEL).

Forsvarets narkotikagrupper hadde i 2014 en liten nedgang i antall etterforskede straffesaker sammenlignet med 2013, mens antall gjennomførte foredrag og inspeksjoner er som for tidligere år. Årsaken til nedgangen i etterforskede straffesaker skyldes lange perioder med liten bemanning. Narkotikagruppene rapporterer om en nedgang i antall beslag av narkotika de siste årene og at saksmengden har vært lav. Årsaker til dette kan være bedre seleksjon av vernepliktige soldater som kalles inn til tjeneste, kortere periode fra seleksjon til innrykk, antall innkalte til førstegangstjeneste er lavere og Forsvaret kan således velge «de beste», det synes mer attraktivt å gjennomføre førstegangstjeneste enn for få år siden, personellet vet de kan bli kontrollert og de er godt kjent med Forsvarets nulltoleranse for narkotika og doping.

I de tilfeller narkotikagruppene har etterforsket dopingsaker, viser det seg at de fleste av disse er et resultat av inntak av kosttilskudd. Kosttilskuddet har da inneholdt stoffer som står på dopinglisten.

## 9. Selvmordsforebyggende arbeid

Selvmordsforebyggende arbeid er et prioritert område innen HMS i Forsvaret. Forsvaret har et eget helhetlig selvmordsforebyggende program og egne Bestemmelser for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (sist revidert i 2009)

Det selvmordsforebyggende arbeidet i 2014 har vært fulgt opp i tråd med årlig handlingsplan. Det har vært gjennomført ett møte i Råd for Selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (RSAF). Saker på agendaen har blant annet vært ny nasjonal handlingsplan og retningslinjer for selvmordsforebyggende arbeid, videre utvikling og oppfølging av Forsvarets selvmordsforebyggende program samt planlegging og utdanning mht opplæring i selvmordsforebyggende arbeid på alle plan.

Førstehjelp ved selvmordsfare er et kurstilbud i praktisk selvmordsforebyggende arbeid rettet mot alt personell i Forsvaret. Utdanningen er en del av Forsvarets selvmordsforebyggende program. Det er lagt mye arbeid i utdanning av instruktører og dannning av nettverk. I tråd med planen har det vært gjennomført ca 7 kurs for Forsvarets personell i 2014, samt utdannet 4 instruktører.

Kursene er populære og samtlige kurs har vært meget godt mottatt av kursdeltakerne. Førstehjelp ved selvmordsfare ble fullstendig revidert i 2014. Svært mange av forsvarrets instruktører trenger oppdateringskurset for å være sertifisert til å undervise etter sommeren 2015, noe som vil bli fulgt opp i 2015.

Grønn linje er Forsvarets krisetelefon. Innsatsen mht informasjon om Grønn linje i Forsvarets organisasjon har gjennom mange år hatt positiv virkning og resultert i at flere med tilknytning til Forsvaret henvender seg til krisetelefonen.

Det har i 2014 vært en liten oppgang i antall henvendelser til Grønn linje. Kirkens SOS frivillige medarbeidere har mottatt mange telefoner fra Forsvarets personell som trengte noen å snakke med i en vanskelig situasjon og alvoret i samtalen viser at Grønn linje fungerer etter hensikt.

Årlig informasjonskveld (Opplæring i Forsvaret for Kirkens SOS frivillige medarbeidere) ble gjennomført i oktober 2014. Informasjonskvelden er et arrangement som både Kirkens SOS og Forsvaret er svært fornøyd med.

Undervisningsprogrammet «Et rop om hjelp» har en tidsramme på 2 undervisningstimer og skal gjennomføres for alle rekrutter 4–12 uker etter innrykk. «Et rop om hjelp» har vært implementert fra 2002 og det er feltprestene som hittil har hatt ansvaret for undervisningen. Metoden som brukes bygger på bevisstgjøring av egne holdninger, kunnskap og verdisyn.

En stor del av rekruttene gjennomførte undervisningen i 2014.

Undervisningsprogrammet «Et rop om hjelp» skal revideres, det finnes derfor ikke eksakte oversikter over hvordan undervisningsopplegget har blitt mottatt i 2014. Tilbakemeldingene til nå har imidlertid vært positive.

Det er tilrettelagt for informasjon om selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret på Forsvarets intranett. Informasjon om Forsvarets krisetelefon Grønn linje, kurset «Førstehjelp ved selvmordsfare», undervisningsprogrammet «Et rop om hjelp» og annen aktuell informasjon om selvmordsforebyggende arbeid er utarbeidet.

Forsvaret fikk høsten 2004 oppfordring fra den internasjonale foreningen for selvmordsforebygging (IASP) og WHO om å markere første verdensdag for selvmordsforebygging som var 10.09.2004. Markeringen har etter dette skjedd årlig på samme dato. I 2014 ble dagen markert ved å tilby et gratis kurs i Førstehjelp ved selvmordsfare for alt personell i Forsvaret som måtte ha interesse for dette. I tillegg oppfordret Forsvaret sitt personell gjennom Forsvarets treningssentre «til å sykle sammen rundt jorden for å fokusere på selvmordsforebygging» en internasjonal kampanje som IASP har stått for.

#### 10. Forsvarets Bedriftshelsetjeneste (FBHT)

I tillegg til ordinær drift for FBHT har det i 2014 vært utstrakt kontakt mot de DIFer (driftsenheter i Forsvaret) som har arbeidsgiveransvar for de ulike regionale FBHT-ordningene i henhold til ny organisering for FBHT. Kontakten har gått ut på å forberede DIFene for utlysning og tilsetning av 14 nye stillinger, og å forberede ny organisering av FBHT fra 1. januar 2015. Det ble i samarbeid med FMS (Forsvarets mediesenter) lagt ned en del arbeid med å utforme en kvalitetsmessig annonse for utlysning av stillingene. Forsvaret fikk godt kvalifiserte søkere til samtlige stillinger i hele landet.

Det bør bemerkes at sikkerhetsklarering av søkere utgjør en flaskehals av stor betydning. Prosessen har i skrivende stund tatt ca et halvt år, og fortsatt er seks søkere ikke klarert. Vi har, ikke uventet, mistet flere søkere i ventetiden, også personer innstilt som nr 1 til stillingen.

Det har i 2014 vært avholdt 8 ledermøter, de fleste pr telefon. I juni avholdt vi det årlige FBHT-forum for alle FBHT-ansatte på Forsvarets veteransenter på Bæreia. Arbeidet med tjenestens kvalitetssystem og med journal-systemet Sandok BHT har pågått gjennom hele året.

Av spesielle saker FBHT har jobbet med, nevnes kort:

- Skadeforebyggingsprosjekt som har til hensikt å forebygge skader / plager relatert til høy fysisk belastning innenfor operativ tjeneste

- Kartlegging av helkroppsvibrasjoner i beltegående og hjulgående kjøretøy i tillegg til sjøgående fartøyer, som ledd i risikovurdering av denne typen aktivitet, slik at avdelingene skal kjenne til eksponeringen og kunne treffe tiltak for å redusere risikoen for helseskade
- Kruttrøyk ved bruk av håndvåpen. FBHT har i samarbeid med FFI (Forsvarets forskningsinstitutt) og Oslo universitetssykehus avdekket forhold ved bruk av håndvåpen som har potensielt stor betydning for helsen. Her er vi i fremste linje internasjonalt, og arbeidet har vakt stor interesse. Arbeidet forventes å bidra til at vi i større grad kan gjøre kloke valg ved bruk av våpen og ammunisjon slik at vi øker prestasjon og reduserer tap av helse.

Ellers har FBHT for første gang, etter initiativ fra Ombudsmannen, hatt møte med Ombudsmannnemnda for å orientere om FBHTs virksomhet. Forsvarets bedriftsoverlege opplevde møtet som gjensidig nyttig, og er av den oppfatning at det er naturlig at nemnda er orientert om virksomheten til FBHT.

#### 11. HMS-kommunikasjon

##### a) HMS på Forsvarets intranett

FST/P/HMS-seksjonen informerer jevnlig på sine intranettsider. Målgruppen er fagpersoner som jobber innen HMS i Forsvaret, men også arbeidsgivere og arbeidstakere vil finne god og nyttig informasjon her. I 2014 ble det her utarbeidet en intranettside som skal lette arbeidet med å ivareta arbeidsmiljøet på en systematisk måte (Internkontroll for arbeidsmiljø).

##### b) IA-NYTT (Inkluderende arbeidsliv)

Det sendes ut IA-NYTT til alle IA-kontakter og andre interesserte.

##### c) Rus

Det sendes ut jevnlig info om nyheter/status innen rus til aktuell målgruppe.

#### 12. Holdninger, Etikk og Ledelse (HEL)

I de senere år har Forsvaret hatt et forsterket fokus på HEL gjennom FSJs milepælsplan. Dette arbeidet har blitt forsterket i 2014, ikke minst på bakgrunn av innføring av allmenn verneplikt for begge kjønn. Forsvaret ønsker å forebygge eventuelle utfordringer dette kan medføre innen temaer som mangfold, (digital) mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet mm.

Forsvaret arbeider aktivt med systemegenskaper som legger forholdene til rette for mangfold. Slike faktorer er avgjørende for graden av mangfolds-oppnåelse og tydeliggjøres gjennom for eksempel hvordan vi rekrutterer, selekterer eller utvikler arbeidstakere. I seg selv ventes dette å ha en forebyggende effekt mot mobbing og uønsket seksuell trakassering.

Forsvaret søker å øke kunnskapen om mangfold ved en systematisk bevisstgjøring rundt temaet på alle nivå i organisasjonen. Målet er å sette alt personell bedre i stand til å forstå hvordan man kan utnytte potensialet som ligger i våre ulikheter og hvordan man kan håndtere individer og ulikhet.

Som leder er det viktig å kjenne til hvilke styrker og svakheter kulturen i avdelingen representerer. Forsvarets ledere skal være opptatt av å sikre et inkluderende og godt arbeidsmiljø samt å være tydelig på hvilken atferd som forventes og følgende agere på atferd eller praksis som bryter med Forsvarets verdier.

## 6.4 FORSVARETS SENTRALE HOVEDVERNEOMBUD

### Innledning

Årsberetningen har til hensikt å synliggjøre FHVO virksomhet knyttet til Forsvarets drift, samt oppsummere aktiviteter og fokusområder siste 12 måneder, dvs for perioden januar 2014 – desember 2014. Dette er 2.utgave av rapporten.

FHVO sitt virke er hjemlet i Arbeidsmiljøloven (AML), tjenesten følger instruks og direktiv fremforhandlet sentralt mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner i 2001.

FHVO skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøer samt være de ansattes representant i Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU). I tillegg koordinerer og støtter FHVO verneombud på DIF-nivå i saker relatert til arbeidsmiljøloven.

Vervet har i perioden vært bekledd av:

- Oberstløytnant Roger Jakobsen (1.1.14–1.6.14)
- Førstekonsulent Merete Fagerbekk (1.6.14–15.9.14)
- Major Eivind Røvde Solberg (15.9.14 – d.d.)

### Handlingsplan for 2014

Forsvarets sentrale Hovedverneombud har i perioden arbeidet med utgangspunkt i en generisk handlingsplan, utviklet for å ivareta de langsiktige målene for FHVO. Den består av 7 konkrete mål som evalueres og revideres årlig, hvilket gjør det mulig å justere hovedfokus noe fra år til år etter strukturens behov.

- Overvåke, varsle og handle iht AML
- Samordne, koordinere og rådføre verneombudene med hovedvekt på DIF-nivå
- Delta aktivt i utformingen av ny verneorganisasjon
- Gjennomføre 3 fagsamlinger for DIF-HVOene
- Delta aktivt i FHAMU
- Delta aktivt i nettverk og kompetansegivende fora
- Øke FHVO sin faglige kompetanse

Sentralt i FHVOs virke er samspeillet med arbeidsgiver på alle nivå. Ansvar for arbeidsmiljølovens formål ligger

hos arbeidsgiver. Dette gjør informasjon og dialog mellom FHVO og arbeidsgiver til et avgjørende suksesskriterium i arbeidet med å etablere et helsefremmende arbeidsmiljø i virksomheten.

### Informasjonsarenaer

Det er over tid utviklet fora hvor FHVO deltar. Som en konsekvens av integrert strategisk ledelse har det vært nødvendig og naturlig å utvide kontaktnettet, blant annet til politiskstrategisk nivå. Andre etater i sektoren er det også påkrevd å samarbeide med, da deres virksomhet har direkte betydning for arbeidsmiljørelaterte faktorer i Forsvaret. FHVO sine medvirkningsarenaer har vært som følgende:

- FSJ, halvårlige møter
- FHAMU, møter hver 2.måned
- Personaldirektøren, månedlige møter
- Organisasjonsutvikling referansegruppe møter (OU refgrp) hver 2.uke
- HA/TA møter, varierende intervall
- Sjef Forsvarsstab, møter ved behov, ca kvartalsvis
- FST/P/HMS, ved behov, ca månedlige møter
- Sentral bedriftshelsetjeneste (BHT), ved behov, ca kvartalsvis møter
- Arbeidsgrupper i regi av FST, iht AMLs intensjon
- Team Staten, dvs andre HVO i statlig virksomhet, kvartalsvis møter
- Forsvarsministeren, halvårlige møter
- FD I, halvårlige møter
- Ombudsmannen for Forsvaret, halvårlige møter
- Forsvarsbygg konsernledelse, jevnlig møter ved behov
- Forsvarssjefens råd for operativ sikkerhet FROS, kvartalsvis møter
- Forsvarssjefen internrevisjon (FSH-IR), sporadiske avklaringsmøter

FHVO er avhengig av tilstrekkelig informasjon for å kunne ivareta sin oppgave i kraft av posisjon og kompetanse. Dette betinger en åpen og fri kommunikasjonsform om alle områder av Forsvarets virksomhet. 2014 har brakt dette arbeidet noe videre og spesielt må nevnes samarbeidet med Forsvarsstaben/Personellavdelingen/HMS-seksjonen.

### Aktiviteter

Aktiviteter som berører enkeltpersoner vil ikke bli omtalt som følge av taushetsplikt og personvern. Antall henvendelser varierer periodevis, men kan anskueliggjøres til om lag 2–3 tyngre omfattende saker pr måned som berører ledelsesnivå, samt en rekke daglige henvendelser av lettere karakter. Av mer generisk karakter nevnes følgende aktiviteter som sentrale for FHVO sitt virke:

### Forsvarets DIF 'er

Besøkene inkluderer møte med ledelse, HVO, AMU samt HMS-rådgiver og har vist store forskjeller i forståelse av verne- og HMS- arbeid samt hvordan AML praktiseres.

Sjefens involveringsgrad synes å være helt avgjørende i de avdelinger som utmerker seg positivt.

Forsvaret var i 2014 organisert i 20 meget ulike driftsenheter som definisjonsmessig har samme rolle og juridisk ansvar i forhold til lover og bestemmelser i statsforvaltningen. Den minste DIF 'en har ca 12 ansatte (Forsvarets Forum), og den største DIF 'en (Hæren) ca 4500 ansatte. Det sier seg selv at denne ubalansen gir styringsmessige utfordringer i form av ansvar, myndighet, kompetanse og kompleksitet, samt at de minste DIF 'ene ikke har forutsetning for å fylle alle roller som skal ivaretas juridisk. Forsvaret bør se på organiseringen av DIF 'er og BRA' er slik at DIF-nivået gis mulighet til å utøve sin funksjon som driftsenheter slik statsforvaltningen forutsetter med tanke på både kapasitet, roller og kompetanse, samt med tanke på Forsvarets egen styringskraft og ledelsesutfordring.

#### **Fagmøter for HVO'er er gjennomført 3 ganger**

Disse møtene nyttes til faglig påfyll for å øke kompetanse rundt aktuelle tema og saksforhold, samt at det gis anledning til å drøfte saker som har felles betydning for flere driftsenheter. Møtene danner grunnlag for et nettverk med ulik kompetanse som kan benyttes på tvers av strukturene. Arbeidsgiver blir alltid invitert til disse fagmøtene, både som foredragsholder og for meningsutveksling gjennom hele fagmøtet. Arbeidsgiver styrker samarbeid og felles forståelse av fakta. Denne aktiviteten ansees som helt sentral for FHVO sin oppdragsløsning.

#### **Invitasjon til regionale/lokale verneombudssamlinger**

Noen DIF 'er gjennomfører lokale og regionale fagmøter med egne verneombud, hvor FHVO ofte inviteres til å orientere om vervet og AML. Etterspørselen har så langt vært langt større enn muligheten til å kunne delta, og forventes ikke å avta. FHVO har deltatt på om lag 10 slike fagmøter, og anser det som virksomhetskritisk både for å spre kunnskap, lytte til utfordringer, samt for vervets funksjon.

#### **40 timers HMS-kurs**

Noen DIF 'er arrangerer 40-timers HMS-kurs ved behov. Jeg har deltatt som instruktør på 2 kurs i Oslo området samt blitt rådspurt ved flere anledninger. Det registreres at både agenda samt kvalitet på innhold varierer noe avhengig av arrangør, foreleser og deltakere. Det kan synes som om det er behov for å etablere noen faste fagområder og leksjoner (kjernestoff) som skal gjennomføres uavhengig av hvor og hvem som arrangerer kurset. Arbeidsgiver sentralt bør ta et initiativ vedrørende kjernestoff som skal gjennomføres på slike kurs.

#### **Tillitsmannsordningen for Forsvaret (TMO)**

TMO har et kontinuerlig behov for å utdanne tillitsvalgte blant våre soldater. FHVO har bidratt til disse kursene 2 ganger i perioden, og vurderer dette som anvendelig for

begge parter sa soldater kommer inn under AML og således er stor gruppe som via sin økende profesjonelle holdning krever mer fokus. Denne faglige støtten inngår som en naturlig del av vervet til FHVO.

#### **Saker og fokusområder**

Gjennom perioden har det kommet inn saker som berører hele spekteret fra enkeltmannsnivå til politisk nivå. Hovedprinsippet er at saker skal løses på lavest mulig nivå da det presumptivt er der de beste løsninger finnes. Utfordringene varierer over et stort spekter, og FHVO støtter i de fleste tilfeller og bringer saker av ulik karakter og omfang videre til neste nivå. Nedenfor er et utvalg av de mest sentrale spørsmål som etter min vurdering bør omtales i årsberetningen.

#### *Styrking av vernetjenesten*

FHVO er svært tilfreds med at Forsvarssjefen beslutter å styrke vernetjenesten på nivå 1 ved å opprette funksjonene Ass FHVO. Dette har gjennom året vist seg å være vel fungerende og har ført til økt verne kraft. FHVO evne til å adressere HMS problemstillinger er økt betraktelig, ikke minst evnen til å være proaktive og støtte lokale HVO i det daglige arbeidet. Merete Fagerbekk er valgt til Assisterende Hovedverneombud for Forsvaret fra 1.april 2014.

#### *HMS krav i anskaffelsesprosessen*

Gjennom besøk og for øvrig har denne problemstillingen kommet opp. FHVO har tatt opp dette i FHAMU med utgangspunkt i tilbakemeldinger og erfaringer fra Forsvarets brukermiljøer.

- Forsvaret har anskaffet fartøy hvor personellet må sove med hørselsvern og ha «hviletid».
- Forsvaret har anskaffet stridskjøretøy med mye vibrasjon (helsefare).
- Forsvaret er i ferd med å anskaffe lastevogner som ikke tilfredsstiller nasjonale krav ifm støy og utslipp.

I tillegg er vibrasjon, både i fartøy og kjøretøy tatt opp som problemer i tjeneste. FHVO har vært interessert i hvordan Forsvaret gjennom anskaffelser skal følge opp pålegget i Internkontroll (IK) – forskriftenes § 5.6, samt AMLs formål. FHVO har vært i dialog med Forsvarets Logistikkorganisasjon som ansvarlig for anskaffelser og fått opplyst at HMS krav ligger inne i anskaffelsesprosessen, slik at formelt skal dette ivaretas. Imidlertid kan ikke FHVO se at dette tilfredsstiller lovens krav, da støy og vibrasjonsutfordringer påviselig er et problem for bruker. FHVO er bekymret for at tilstrekkelig fagkompetanse på helseutfordringene/vernebehovet ikke benyttes tidlig nok i anskaffelsesprosjektene og dette er forhold som ikke tas på nok alvor. Et alternativ kan være å benytte Bedriftshelsetjenesten i Forsvaret som kvalitetssikringsorgan ved anskaffelser. FHVO anbefaler at disse forholdene vies økt oppmerk-

somhet tidlig nok slik at AMLs formål og krav til vern ivaretas av kravstiller og anskaffelsesmyndigheten slik beskrevet i Forsvarets eget regelverk BMF 1000 (Bestemmelser for materiellforvaltning i Forsvaret pkt 3.8).

FHVO ser at anskaffelser er et komplisert område og dermed må følges videre. Herunder de prosesser som er knyttet til bruk/inngåelse av rammeavtaler. FHVO anmoder om at AMLs krav om et helsefremmende arbeidsmiljø.

### **Manglende risikofaktorer i Forsvaret**

Internkontrollforskriften § 5.6 beskriver krav til risikovurdering og dokumentasjon. FHVO opplever at dette er en stor utfordring for vernetjenesten i Forsvaret. Det er FHVO oppfatning at for mange beslutningsprosesser initieres uten at det foreligger gode risikovurderinger som ivaretar kravene i AML og IK-FORSKRIFTEN. Utfordringen kan synes å være størst i de prosessene som er initiert fra Nivå 1 (FSJ/FST). Her tas beslutninger som treffer resten av Forsvart uten at risiko er kartlagt (kjent) og hensyntatt. Dette fører i en del sammenhenger til at en del ansattes/vernetjenestens medvirkning ikke er tidlig eller tydelig nok. Dette fører til ukontrollerbare konsekvenser og arbeidsmiljøhensyn neglisjeres. Når forholdene påpekes henvises det ofte til at ansvaret for arbeidsmiljø ligger på DIF 'ene. Problemet er at de ikke er satt i posisjon til å ivareta dette ansvaret når beslutningene er tatt uten kjent risiko. Det er når risikoen er erkjent en kan forholde seg til det. Her har Forsvarssjefens rådgiver et særskilt ansvar for å gi nok og riktig styringsinformasjon så de gode valg kan gjennomføres. Forsvaret må snarest utvikle en systematikk på dette området og ta det i bruk.

#### *To eksempler:*

- Implementering av HRM i FIF – Nivå 1 beslutter implementering av et uferdig system og den arbeidsmessige risiko ligger ute på nivå 2 og 3. FHVO etterspurte risikovurdering iht IK forskriftens § 5-6 allerede i september 2014, men dette er ikke fremlagt ved årets slutt.
- Gjennomføringsoppdrag fra FD knyttet til renholdstjenesten – 8.oktober 2014 etterspurte FHVO FSJ risikovurdering ved dette gjennomføringsoppdraget, responsen fra FST var betegnende nok, «hva er du spør om?» Etter en dialog med FST/Org ble min interesse klarlagt uten at det ved årets utløp foreligger en dokumentert risikovurdering av oppdraget fra FD. FHVO har gjentatte ganger i FHAMU pekt på den kompleksiteten oppdraget har for FSJ og de store potensielle HMS utfordringer som ligger latent i oppdraget. FHVO anbefaler at behovet for kompetanse knyttet til virksomhetens krav om risikovurderinger og dokumentasjon av disse bør sees på og aktualiseres fra ledelsen.

### **HMS rapportering i FIF**

Forsvaret har etablert et tilgjengelig system som på en god måte ivaretar avviksrapportering og for grunnlag for en systematisk avvikshåndtering. Fokus har i perioden vært å øke omfanget av rapportering av avvik og hendelser. Dette oppleves å ha hatt god effekt. Forsvarets RAPP og aktiv markedsføring av Alarmsentralen har vært suksessfaktorer som må forsterkes og brukes videre. FHVO er meget tilfreds med utviklingen og følger utviklingen nøye. Effekten av systemet bør vise seg over tid ved høyere rapportering av nestenulykker (hendelser) og at de avvik/hendelser vi har god rapportering på flater ut og dermed viser at Forsvaret bruker tilgjengelig kunnskap og erfaring til læring og endring av adferd. Det neste steget innen avvikshåndtering er implementering av P2814 som da også vil inkludere Luftforsvaret og Sjøforsvaret på samme plattform.

### **Inkluderende arbeidsliv (IA)**

Forsvaret er en IA bedrift. IA avtalen stod i 2014 til utløp og en stor revisjon av IA-handlingsplan ble gjennomført med FHVOs deltagelse. I FHAMU 17.desember 2014 og påfølgende seremoni med NAV underskrev FHVO og Forsvarssjefen en ny IA avtale med NAV og viderefører med dette et målrettet arbeid med IA. Mye er på plass og arbeidet er godt forankret. Forsvaret har et generelt lavt sykefravær og ambisjonene er høye. Imidlertid har Forsvaret som en stor statlig arbeidsgiver noe å hente på de to andre delmålene, seniorområdet og redusert funksjonsevne. Her handler mye om vilje og det å ta en sjanse for å gi en sjanse. FHVO vil ta initiativet til et enda sterkere trykk på IA arbeidet i 2015. FHVO har i perioden deltatt på nasjonal IA konferanse og Forsvarets IA seminar.

### **Avgasser og partikler ifm håndvåpenammunisjon**

FHVO har gjennom året deltatt i Kontrollgruppen for håndvåpen og ammunisjon. Ammunisjon til HK 416 ble 2014 friskmeldt etter testing av FFI og vedtak i FHAMU. Kontrollgruppen har vært gjennom den samme prosessen mht sporlysammunisjon for MINIMI der det er utviklet ny ammunisjon etter problemer med funksjonsfeil og avgasser. Forsvaret er helt i front forskningsmessig på dette feltet og FHVO følger utviklingen nøye. Arbeidet mangler noe systematikk fra Forsvarets side mht kartlegging av arbeidsmiljøets-utfordringer ved andre ammunisjons typer, men viljen er tilstede for å videreføre arbeidet.

Arbeidet med å ventilere standplasser er ikke ferdigstilt og FB må følges opp på dette området.

### **Bedriftshelsetjenesten (BHT)**

FHAMU anbefalte ovenfor FSJ i 2011 å etablere en enhetlig og helhetlig BHT i Forsvaret. Saken har vært fulgt opp i FHAMU gjennom året og fremdriften har vært stødig i DIF'ene og resurser er stilt til rådighet for å implementere dette mot fristen 1.1.2015. Ved utgangen av året har det meste kommet på plass, men noe gjenstår. FHVO har vært

opptatt av at BHT utvikles med et fokus på å tilby hjelp og støtte innen sine fagområder slik at BHT blir en naturlig partner fort DIF'ene i arbeidet med HMS samtidig som rollen som fri og uavhengig ivaretas. FHVO vil forsterke fokus mot tjenestene i BHT gjennom 2015.

### Forhold til andre myndigheter

Forsvarets sentrale Hovedverneombud har et stort oppdrag. Med 17000 ansatte og 8500 vernepliktige inn til førstegangstjeneste skal manges interesser ivaretas. Dette gjør vernearbeidet krevende når etaten Forsvaret ikke kontrollerer premissene for egen virksomhet fullt ut. Arbeidsgiverbegrepet jfr. AML § 1-8 er entydig mht ansvar for egne ansatte og de plikter som tilligger arbeidsgiver i HMS arbeidet.

Slik året har utviklet seg kommer det klarere og klarere frem at disposisjoner gjort utenfor etaten får større arbeidsmiljømessige konsekvenser enn loven tillater. Forsvarsbyggs rolle som eier av EBA som ikke vedlikeholdes har arbeidsmiljømessige konsekvenser for Forsvarets ansatte og mannskaper. Hvem har ansvaret og hvem eier løsningen? FD sender McKinsey inn i Forsvaret for å undersøke/utrede. Hvem eier informasjonsplikten? Hvem ivaretar det psykososiale arbeidsmiljø for de som møter noen de ikke vet hvem er og hvem ivaretar ryktene om kutt og innsparring? Er det FD som oppdragsgiver eller Forsvarssjefen som arbeidsgiver? Kan FD intervenere i arbeidsprosessene i Forsvarssjefens ansvarsområde? Er da FSJ umyndiggjort og IK-forskriftene satt ut av kraft eller overtar FD ansvaret? Det er i alle tilfelle Forsvarets ansatte som bærer belastningen. For FHVO er dette en veldig vanskelig materie, da de vernestrukturene jeg normalt forholder meg til ikke «eier» saken ei heller har myndighet til å ta i denne. Dette setter verneombudet sjakk matt, og gjør det umulig å overholde mine plikter iht AML. FHVO anbefaler at FSJ tar initiativ til en avklarende dialog med FD og FHVO om hvordan arbeidsgiverrollen skal forstås og hvem som er ansvarlig for at AML med forskrift etterlevs.

### Oppsummering og konklusjon

Årsberetningen gir et innblikk i Forsvarets sentrale Hovedverneombuds (FHVO) virksomhet gjennom 2014. Sentralt i dette året har vært opprettelsen av Assisterende FHVO som har økt kapasiteten og evnen til å ivareta de ansattes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Forsvaret har etablert en vernestruktur på de ulike nivå slik Forsvarets Hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) vedtok i sin tid. Strukturen er av kvantitativ karakter og dette preger en del av FHVO sine observasjoner ved reiser og besøk. Forsvaret utvikler seg stadig, men har fortsatt sentrale tema å adressere knyttet til vernetjenestens rolle og funksjon. Mange arbeidsgivere synes å frykte informasjonsdeling med Hovedverneombud og verneombud. Konsekvensen av manglende kunnskap er dårligere rådgivning og i ytterste konsekvens manglende evne til å løse sine oppgaver som verneombud. Dette i tillegg til at det investeres for liten tid i Arbeidsmiljøutval-

genes arbeid gir vernetjenesten mange problemstillinger å søke løsning på i 2015.

Vernetjenesten i Forsvaret er til for alle, også de som ivaretar arbeidsgiverrollene på ulike nivå. Verneombud representerer en positiv resurs i fellesskapet og bør bringes tydeligere med i forberedelser til beslutninger. Forsvarets store grunnleggende verneutfordring er at alle valg vi gjør som organisasjon gir konsekvenser for en eller flere ansatte. Disse skal ivaretas slik loven beskriver.

Dette betinger hardt og konstant arbeid.

Årsrapporten har ikke målsetning om å favne alt, noen hovedpoenger er omtalt og det meste er utelatt. Forsvaret er en god arbeidsplass for de fleste ved utgangen av 2014. Slik skal det fortsatt være i 2015.

## 6.5 FORSVARETS SANITET – FSAN

### 1 Bakgrunn

Forsvarets sanitet er fagmyndighet og styrkeprodusent for de militær- og veterinærmedisinske fagområder. Forsvarets sanitet er også en aktør innen NATO- og totalforsvarssammenheng med ulike leveranser. Sanitets- og veterinærtjenesten i Forsvaret er bygd på et solid og oppdatert faglig grunnlag, der utdanning, utvikling og forskning står sentralt. En av Forsvarets sanitets oppgaver er å sikre at Forsvaret til enhver tid har gjennomgående, operative og utholdende systemer for sanitets- og veterinærtjenester tilgjengelig. Dette er for å understøtte Forsvarets virksomhet før, under og etter operasjoner. Forsvarets sanitet bidrar til å utvikle og vedlikeholde en fullverdig militær sanitets- og veterinærtjeneste i fred, krise, konflikt og krig – nasjonalt og internasjonalt.

### 2 Resultatoppnåelse

#### 2.1 Ledelse

Forsvarets sanitet gikk inn i 2014 med ny sjef. Ny ledelse har bidratt til et ønske om å tilpasse organisasjonen nye og endrede utfordringer og det er påbegynt et arbeid med omstilling og organisasjonsutvikling. Dette er en todelt prosess som både ser på det overordnede planarbeidet over en lengre periode samt FSANs organisering og ledelsesstruktur.

#### 2.2 Personell og utvikling

FSAN administrerer både sivilt og militært personell. Helse- og veterinærfaglig kompetanse oppnås og vedlikeholdes i vesentlig grad gjennom kontinuerlig rekruttering fra relevante fagmiljøer i det sivile.

I 2014 har FSAN fortsatt arbeidet med å systematisere organisasjonens egen karriere- og kompetanseutvikling for ulike fagkategorier av personell. Kompetanseplanene skal være grunnlag for kompetansestyring og karriereplanlegging i tråd med Forsvarets behov.

For militære leger har det også i 2014 vært lagt vekt på å videreføre rekruttering av overleger med traumekompetanse. Ny tilsetningsform for denne kategorien personell ble klar mot slutten av 2012. Ny tilsetningsform for helsepersonell med bachelor-grad eller høyere er levert 31/12–14.

FSANs lederutviklingsprogram med forankring i RAM og HEL ble startet opp med et pilotprogram i 2011. Programmet har fått tittelen Lederutvikling RAM FSAN. I de etterfølgende årene er dette videreført, slik at med gjennomføringen av programmet i 2014 har totalt 51 medarbeidere fullført dette. På bakgrunn av FSANs arbeid med å forankre og synkronisere FSANs lederutviklingsprogram opp mot Forsvarets øvrige lederutviklingsprogrammer, er det søkt om å få programmet godkjent av fagmyndigheten innen lederutvikling. Innen lederutvikling har FSAN i 2014 også etablert og klargjort for gjennomføring i 2015 en pilot med arbeidstitel «medarbeider program» med fokus på HEL samt karriere og utvikling for yngre ansatte (aldersspenn 25–35, gradsspenn sjt/kapt).

### 2.3 Veterinærinspektoratet (VETINSP)

Veterinærinspektøren for Forsvaret er gitt fagansvar for veterinærvirksomheten i Forsvaret, som omfatter matbeskyttelse, avdelingshygiene, dyrevelferd og dyrehelse. I tillegg er VETINSP sjef for Veterinærkorpset, er styrkeprodusent, og leverer utførende tjenester. VETINSP er Forsvarets sentrale kontakt mot sivile veterinærmyndigheter. Veterinærinspektoratet har to kontorer, og totalt 7 veterinæroffiserer for å ivareta dette.

Veterinærinspektørens forsøksdyravdeling har understøttet Forsvarets utdanning av kirurgiske traumeteam. Ulike styrkeprodusenter er støttet med undervisning, særlig knyttet til helseisiklo. Etterspørselen etter helseisikovurderinger til støtte for operativ planlegging øker i takt med antallet aktuelle operasjonsområder. VETINSP har støttet MINUSMA med en offiser, og det er nå permanent veterinær i bidraget. Det er levert veterinær til ISAF første halvår, mens Hæren har levert operativ støtte siste halvår. VETINSP produserer et veterinærslag til RSM for deployering primo 2015. Op Gritrock støttes av en fast offiser hos VETINSP. Aktiviteten knyttet til leveranser har i 2014 vært så høy at det har påvirket mer langsiktige prosesser.

VETINSP har i KOP en teaterressurs for veterinærtjenester og forebyggende helsearbeid som er under etablering. Prosessen er noe forsinket, men har framdrift. Denne ressursen skal danne grunnlaget for en mindre ressurs på beredskap for NATO, som PrevMed Team for teaternivået.

Den største utfordringen for Veterinærvirksomheten i Forsvaret er at flere DIF' er mangler en funksjonell veterinærtjeneste. I HV er det en positiv utvikling gjennom et

prosjektarbeid etablert i 2014. Manglene i Luftforsvaret og FLO medfører at VETINSP gjør betydelige mengder arbeid som ikke tilligger VETINSPs rolle. Mest problematisk vurderes likevel at det resulterer i fragmenterte prosesser, hvor veterinærvirksomheten er lite integrert.

Internasjonalt veterinærfaglig samarbeid er videreført gjennom arbeid med NATO-standarder. Videre fremheves det svært gode nordiske samarbeidet som nyttig, i tillegg til bilateralt samarbeid med enkelte av de større NATO-landene. Flernasjonalt samarbeid om utdanning, materiell og konsepter kan være en fremtidig effekt av dette.

### 2.4 Medisinsk avdeling (MEDAVD)

MEDAVD er Forsvarets militærmedisinske kompetanseorganisasjon og har ansvaret for det sanitetsfaglige og medisinske fundamentet for strukturutvikling, investeringsprogrammer, utdanningsvirksomhet og operativ virksomhet når det gjelder sanitet. MEDAVD leverer militærmedisinske tjenester innen allmenn militærmedisin, militær tannhelse, militærpsykiatri, infeksjonsmedisin og utbruddskontroll, flymedisin, ubåt og dykkemedisin og epidemiologi samt medisinsk etterretning. Tjenestene leveres til hele virkeområdet for Forsvaret nasjonalt og internasjonalt samt til understøttelse av virksomheter under Justis og beredskapsdepartementet, Utenriksdepartementet og Helse og omsorgsdepartementet. De fleste tjenestene er operative til daglig og har i beredskapssammenheng meget kort reaksjonstid. MEDAVD er tilgjengelig 24/7 – 365 gjennom militær legevaktordning for rådgivning pr telefon for områdene militær allmennmedisin, militær psykiatri og stressmestring samt dykkelegevakt og flylegevakt. I internasjonale operasjoner stiller avdelingen med både personell og faglige tjenester inklusive sanitetsledelse.

MEDAVD har på vegne av SJFSAN fagansvar innenfor følgende medisinske fagfelt i Forsvaret: Kirurgi, Anestesiologi, militær Psykiatri, militær Allmennmedisin, militær odontologi og rettsodontologi, hyperbar og hypobar medisin, infeksjonsmedisin og medisinsk mikrobiologi, militær sykepleie, farmasi, radiografi, medisinsk teknikk, epidemiologi og sanitetsinformasjonssystemer.

Avdelingen har gjennom 2014 jevnlig arrangert åpne militærmedisinske fagmøter, som har samlet bred deltakelse fra Forsvaret og samarbeidende sivile organisasjoner innenfor nasjonal beredskap samt internasjonale samarbeidspartnere innen militærmedisin. Avdelingen reviderer og utvikler regelverk og utdanningskonsept, samt bidrar til materiellutvikling gjennom materiellprosjekter innen sanitets og veterinærvirksomhet. Medisinsk avdeling har også ansvaret for norsk militærmedisinsk forskning.

Avdelingen har virksomhet i alle større militære baser i Norge. Ledelse og administrasjon er lokalisert til Sessvollmoen garnison.

## 2.5 Forsvarets felles sanitetsstyrker (FFSS)

FFSS er produksjonsstrukturen for styrkeproduksjon av felles sanitetskapasiteter til Forsvaret, både til internasjonale operasjoner og nasjonalt i fred, krise, konflikt og krig.

FFSS leverer taktisk sanitetsledelse, sykehuskapabiliteter, evakueringskapasitet for land- og luftevakuering, sanitets-skole med tilbud innen grunnleggende og spesialisert sanitetsutdanning og Troms militære sykehus (TMS). FSAN har hatt i oppdrag å avvikle TMS som militær avdeling i løpet av 2014. Prosessen har pågått gjennom hele året og er nå i sluttfasen.

FFSS bidrar sterkt til å sikre et høyt kvalifisert sanitetstilbud til Forsvarets personell som er deployert til internasjonale operasjoner. 2014 har i stor utstrekning vært brukt til å utarbeide organisasjonsstruktur, utvikle kommando og kontroll for sanitetskapasiteter og enkeltkapasiteter innenfor FFSS' leveranser. Avdelingen deltok på øvelse Cold Response 2014 med no-play ressurser for å sikre nødvendig helsehjelp ved sykdom og skade.

Avdelingen støtter også sivile etater med sanitetsressurser og utdanning, herunder også det sivile helsevesenet med medisinske luftevakueringsressurser ved behov for spesialtransporter. Avdelingen støttet gjennomføringen av øvelse Svalbard med slike ressurser som ett ledd i støtte til sivile etater. Avdelingen koordinerer Forsvarets støtte til Ridderrennet, samt bidrar med sanitetsberedskap. Dette skjer parallelt med at det legges økt vekt på å forsterke den nasjonale sanitetskapasiteten i krise, konflikt og krig.

## 2.6 Fleirnasjonalt samarbeid

Forsvarets sanitet har i mange år hatt i oppdrag å drive militærmedisinsk samarbeid med landene på Vest-Balkan. Denne aktiviteten har vært en del av Forsvarsdepartementets strategi for å støtte sikkerhetssektorreformen i regionen.

## 6.6 FORSVARETS HØGSKOLE – FOKUS

### INNLEDNING

FOKUS er i 2014 fortsatt organisert med ledelsen på Bardufoss og lokale kontorer i de største leirer/baser i landet. Som en direkte følge av Luftforsvarets omstilling, ble vårt fast bemannede kontor på Rygge lagt ned fra 01.09.14. Målgruppen i base Rygge blir nå ivaretatt fra vårt kontor i Oslo. Fordi antall vernepliktige og vervede ikke er redusert som følge av Luftforsvarets omstilling, har FOKUS beholdt stillingsrammen. FOKUS Oslo er tilført ett –, og FOKUS Sessvollmoen et halvt årsverk. Trettini og en halv stilling er således videreført i avdelingen i 2014.

### MÅLGRUPPER OG OPPDRAG

Målgrupper og leveranser er beskrevet i Forsvarsdepartementets PET nr. 12/05. Primærmålgruppen er vernepliktige- og vervede mannskaper, militære lærlinger og befals-

elever i elevperioden. FOKUS får sine oppdrag gjennom sjef Forsvarets høgskoles årlige virksomhetsplan og består i hovedsak av:

- Rådgiving og karriereveiledning
- Jobb- og karrierekurs
- Tilbud om kurs/opplæring opp til og med høgskole-/universitetsnivå tilpasset den enkeltes kompetansebehov

Behovet for rådgiving og karriereveiledning hos primærmålgruppen er økende. Denne leveransen har derfor hatt høy prioritet i 2014.

Målgrupper utenom primærmålgruppen får sitt tilbud gjennom oppdragsfinansiering. Slike tilbud etterspørres og finansieres direkte av militære avdelinger og fasiliteres gjennom Forsvarets Studiesenter eller ved deltakelse på ledige kursplasser i FOKUS. Det registreres økende etterspørsel etter karriereveiledning hos sekundære målgrupper.

I tillegg har FOKUS oppdrag i forbindelse med studiepoenggivende emner i førstegangstjenesten (SEF). Styrkeproducentene har hovedansvaret for undervisningen, mens FOKUS har ansvar for organisering av tilleggs undervisning i fagene etikk- og militærmakt (EMA) og jus og militærmakt (JMA), eksamensavvikling i alle tre fag og støtte gjennomføring av den årlige evalueringen av ordningen av SEF som presenteres i FHS' årlige kvalitetsrapport.

## MULIGHETER OG UTFORDRINGER I 2014

### Personell

Personellsituasjonen i avdelingen preges fortsatt av fornying. I løpet av 2014 har tre medarbeidere med lang fartstid blitt pensjonert mens to har gått over i andre stillinger. FOKUS har således fem nye medarbeidere ved inngangen til 2015. Antall søkere til nye stillinger bekrefter at FOKUS er en populær arbeidsplass.

Det er i dag 19 kvinner og 20 menn fast tilsatt i FOKUS.

Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2014 viser forbedring på de fleste områdene undersøkelsen kartlegger for avdelingen. Dette har trolig sammenheng med FOKUS' målrettede arbeid med kontinuerlig å forbedre arbeidsmiljøet i avdelingen. Det er avviklet fire fagsamlinger og seks ledersamlinger hvor ulike temaer ble belyst. Vårkonferansen i 2014 fant sted i Tromsø. Her deltok ca. 20 lærlinger i tillegg til alle ansatte i FOKUS. Hovedtema for konferansen var blant annet sammenhengen mellom almen verneplikt, jenter og utdanningsvalg.

### Allmenn verneplikt

Stortinget har vedtatt å innføre verneplikt også for kvinner. Det betyr sannsynligvis en større kvinneandel blant vernepliktige mannskaper – og etter hvert flere kvinner i Forsvaret totalt. FOKUS har lang erfaring med å bistå menn



i karrierevalg og kompetanseheving. Når kvinnene nå forhåpentligvis i større grad møter til tjeneste, har det vært viktig for Forsvarets høyskole og FOKUS å være godt forberedt. I samarbeid med forskere og andre samfunnsaktører har temaet vært belyst på flere konferanser og møter.

### Strategi- og kompetanseplan

FOKUS tilstreber å være en tidsriktig og oppdatert kompetanseavdeling i FHS. Endringer i utdanningssamfunnet og i Forsvaret påvirker således vår hverdag. Med bakgrunn i en intern analyse; pågående endringsprosesser i Forsvaret og et endret utdanningssamfunn, har avdelingen utarbeidet utkast til en fremtidsrettet strategiplan. Planen skal være ferdig medio 2015 og følges opp av en egen kompetanseplan for ansatte. Et interessant fremtidsrettet element fra planen er tanken om et «karrieresenter» for alle ansatte i hver leir/base.

### Nye bestemmelser

Tjenestereglement for Forsvaret kl 4.14 fra 1987 (TFF 4.14) som omfattet regelverk for Voksenopplæringen, er av Forsvarsdepartementet satt ut av drift. Nytt regelverk for FOKUS er innarbeidet i – og blir en del av Regelverk for utdanning i Forsvaret (RUF). Ny RUF ble implementert i Forsvaret fra 01.01.15.

### Stipendordningen

Gjennom karriereveiledningssamtaler kan FOKUS i langt større grad enn før avdekke individuelle utdanningsbehov for målgruppene vernepliktige og vervede. I denne forbindelse er stipendordningen, som gir den enkelte et økonomisk tilskudd for å ta utdanning utenfor tjenestestedet, viktig. Stipendandelen av FOKUS' tildeling er økende.

Utfordringen med ordningen har til nå ligget i forskutteringen av utgiftene for vernepliktige. FOKUS har sammen med Forsvarets lønnsadministrasjon fått i oppdrag av Forsvarsstaben å utrede og iverksette ordning med forskudd på dimisjonsgodtgjørelsen. Dette er nå løst ved at sosialtjenesten etter forespørsel fra den vernepliktige, kan gi forskudd. Ved utbetaling av stipend, betales forskuddet inn igjen. Ordningen er implementert i nye stipendregler for vernepliktige mannskaper.

### Studiepoenggivende emner i førstegangstjenesten (SEF)

FHS tilbyr fortsatt tre studiepoenggivende emner til soldater som avtjener verneplikt: Jus og militærmakt (JMA), Etikk og militærmakt (EMA) og Militær fysisk trening 1 (MFT1). I 2014 ble 1732eksamener bestått. Det er en forbedring fra foregående år, noe som antas å være et resultat av innføringen av MFT1. FHS har iverksatt flere tiltak for ytterligere å forbedre ordningen.

### Forslag om ny utdanningsordning for vervede

FHS – FOKUS fikk i 2014 oppdrag fra Forsvarsstaben å gi innspill til ei ny utdanningsordning for vervede mann-

skaper. Dette i den hensikt å øke rekrutteringen, øke ståtiden og gi en fornuftig sivil kompetanse etter tjeneste. Eksisterende stipendordning for grenaderer og matroser har ikke gitt ønskede effekter. En rapportert årsaksforklaring til dette er at dagens ordning ikke er tilstrekkelig tilpasset den enkeltes tjenestehverdag og behov. Dagens vervede rapporterer at det er vanskelig å kombinere utdanning med tjenesten, samt at det mangler gode mekanismer som utnytter og kombinerer tilegnet kompetanse fra Forsvaret med sivile kvalifikasjoner.

Et utvalg oppnevnt av sjef FHS har skissert ei ordning som i hovedsak legger opp til å integrere militær tjeneste med utdanning som gir en sivil kvalifikasjon. Det tas høyde for både yrkesfag og academia. Tre hovedelementer skal føre frem: Relevante utdanningspakker innen begge retninger, konvertering av militær kompetanse til sivil samt en stipendordning. Arbeidsgruppen mener at nøkkelen til en suksessfull integrasjon mellom militær tjeneste og utdanning mot en sivil kvalifikasjon er å gi gradvis mer kontraktsfestet tid til utdanning i løpet av den militære karrieren. Dette på bekostning av den militære tjenesten.

Et viktig premiss i denne sammenheng er at den kontraktsfestede retten til utdanning formelt forankres hos Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS), slik at den enkeltes rett til utdanning sikres. Samtidig vil FPVS på den måten ha oversikt over kompetansebeholdningen blant vervede. Videre er det naturlig at Forsvarets kompetanse- og utdanningscenter (FOKUS) fungerer som utdanningsleverandør og koordinator av den praktiske gjennomføringen.

### LEVERANSER I 2014

Det er registrert gjennomført ca 5000 rådgivings- og veiledningssamtaler for vernepliktige og vervede i 2014. Gjennomsnittlig lengde på hver samtale er økende, noe som indikerer at en nå sammenliknet med tidligere går mer i dybden i hver samtale.

Om lag 2100 har deltatt på jobb- og karrierkurs. Dette er noen færre enn i fjor. Det er videre gjennomført ca. 1200 ulike kurs for til sammen 13.800 deltakere innen ulike fag, noe som er en liten økning sammenliknet med i fjor. Kurs innen sertifisert opplæring, førerkort av ulike slag samt forbedring av karakterer fra videregående skole er mest etterspurt.

På høyskole- og universitetsnivå er det i tillegg til SEF formidlet vel 5.000 studiepoeng gjennom ulike tilbud i FOKUS. Dette tilsvarer om lag 80 helårs studenter.

### EVALUERINGER

De årlige vernepliktuundersøkelsene er en god måleindikator på hvordan vernepliktige opplever at tjenesten fungerer. Siste foreliggende undersøkelser er fra 2013. Følgende oppsummeringer handler om kompetanse og FOKUS:

**Generelt:**

- 8 av 10 er delvis/ helt enig i at tjenesten bidrar til å øke deres kompetanse
- 78 % er delvis/ helt enig i at de føler seg kvalifisert for fremtidig tjeneste i Forsvaret

**Spesielt om FOKUS:**

- Totalt har nærmere 3 av 4 fått tilbud om yrkes- og studieveiledning gjennom FOKUS/ voksenopplæringen. Ca. halvparten benyttet seg av det. Av de som ikke benyttet seg av tilbudet oppgir om lag halvparten at de ikke fikk tid
- En større andel av jentene oppgir at de har tatt studie-spesialiserende kurs, mens en større andel gutter enn jenter har gjennomført yrkesrettede kurs. 45 % oppgir at de ikke har deltatt på kurs i regi av FOKUS/ voksenopplæringen. Halvparten av disse oppgir at de fikk ikke tid til å delta.
- 13 % har benyttet seg av tilbudet om å søke om stipend for å ta kurs/ utdanning utenom det FOKUS/ voksenopplæringen tilbyr.

**Studiepoengordningen (SEF):**

- 45 % skal ikke avlegge eksamen i KBE, EMA, eller JUMA. «Har ikke bruk for disse eksamenene» og «ikke interessert i noen av emnene» er de oftest nevnte årsakene for at vernepliktige velger ikke å avlegge eksamen i disse emnene.
- 1 av 3 spurte er delvis/ helt enige i at de har fått tilstrekkelig informasjon om studiepoengordningen.
- 29 % oppgir at de er delvis/ helt enige i at de er fornøyd med studiepoengordningen.

**AVSLUTNING**

FOKUS har gjennomført et solid arbeidsår i 2014. Leve-ransene er i henhold til målsettingene, og godt avstemt i forhold til ressurser. I følge både vernepliktundersøkelsen og medarbeiderundersøkelsen ser det ut som at både mål-gruppene og ansatte er fornøyd. FOKUS tar derfor fatt på året 2015 med stor grad av optimisme.

**6.7 FELPRESTKORPSET****Innledning**

Feltprestkorpset (FPK) er en militær fellesinstitusjon som organiserer feltpresttjenesten i Forsvaret. Korpset ble opprettet ved Stortingsbeslutning 6. juli 1953 og fastsatt plan ved kgl.res. av 22. oktober 1954. Som egen driftsenhet i Forsvaret (DIF) er sjef Feltprestkorpset arbeidsgiver for feltprestene. Sjefsprestene er direkte underlagt Sjef Feltprestkorpset og er faglig ansvarlig for feltpresttjenesten innenfor eget ansvarsområde.

Ved tildeling av feltprest til avdeling avgis feltprestene til lokal avdeling for beordringens varighet. Ansvarsdelingen mellom Feltprestkorpset og lokal avdeling i forhold til gjennomføring av feltpresttjenesten er regulert gjennom en samarbeidsavtale inngått mellom Sjef Feltprestkorpset og de DIF-sjefer som har feltprest(er) tjenestegjørende hos seg. Hensikten med avtalen er å klarlegge ansvar og myndighet for feltpresttjenesten i Forsvaret, sikre forutsigbarhet i økonomisk planlegging, tydeliggjøre behovene for administrativ støtte lokalt samt sikre at sjef Feltprestkorpsets arbeidsgiveransvar ivaretas.

Prinsipiell ansvarsdeling er at Sjef Feltprestkorpset er gitt årsverk og økonomi til å stille et antall feltprester klar til bruk for Forsvarets avdelinger, mens den respektive DIF-sjef er gitt midler til å finansiere bruken av feltpresten.

Av FPKs Virksomhetsplan for 2014 fremgår at korpsets hovedoppgaver er:

**1. Utøve geistlig betjening.** FPK skal gi Forsvarets personell tilbud om geistlig betjening gjennom gudstjenester, bønn, seremonier og kasualia i samsvar med individuelle, kollektive og institusjonelle behov.

**2. Tilrettelegge for tros- og livssynsutøvelse.** FPK skal bidra med å tilrettelegge og gi råd i tros- og livssynsutøvelsen i Forsvaret. I forbindelse med tilpasning mot endringene i Grunnlovens § 16 skal det etableres et prøveprosjekt med tros- og livssynsrådgivere med spesialkunnskap innen islam og livssynshumanisme. Gjennom dette prosjektet skal det vinnes kunnskap og erfaring før en endelig tilpasning mot grunnlovsendringen gjøres.

**3. Gjennomføre undervisning, rådgivning og forskning i etikk.** FPK skal bidra til å utvikle Forsvarets etiske grunnlag og bevissthet. Gjennom undervisning og rådgivning i etikk skal FPK bidra til at den militære profesjon har en høy etisk bevissthet og standard. Undervisningen og rådgivningen skal være forskningsbasert og praksis nær. Dette innebærer blant annet forskning og utvikling (FoU) i militæretikk, undervisning og rådgivning i etikk i GSU, GBU, GOU, VOU, Forsvarets øvings- og treningsprogrammer og som en integrert del av den dagligetjenesten. FPK skal også være en sentral faglig bidragsyter i Forsvarets HEL-program.

**4. Utøve sjelesorg for forsvarets personell og veteraner.** FPK skal sikre at Forsvarets personell og veteraner gis et relevant tilbud om sjelesorg. Det skal tilbys individual- og gruppesamtaler og undervisning, samt tilrettelegges for pilegrimsreiser og retreat.

Personell

Per 31.12.2014 består personellet i FPK av følgende:

Feltprester, yrkestilsatte	52
Regulære offiserer	3
Fastlønnet sivil	3
Midlertidig, engasjert militær	6
Midlertidig, sivil	1
Midlertidig, Vernepliktig feltprest (VAB)	3
Total	68

Følgende tilsetninger er foretatt i løpet av 2014: yrkestilsetting av ny stasjonsprest ved Bodø hovedflystasjon

mvf 1. september 2014, yrkestilsetting ny bataljonsprest ved Panserbataljon mvf 1. august 2014, nytilsetting som Emneansvarlig/assisterende skolesenterprest ved Forsvarets høyskole mvf 1. august 2014, nytilsetting som sjøforsvarsprest ved Haakonvern orlogsstasjon mvf 1. januar 2014, midl tilsetting av 2 rådgivere i tros- og livssynsprosjekt mvf 1. januar 2015 og yrkestilsetting av ny stasjonsprest ved Gardermoen flystasjon mvf 1. februar 2015.

Følgende har fratrudd i løpet av 2014: fast tilsatt sjøforsvarsprest ved Befallsskolen for Sjøforsvaret gått av for alderspensjon mvf 1. mars 2014, engasjert sjøforsvarsprest ved Haakonvern orlogsstasjon sluttet mvf 1. juni 2014 for å tiltre sivil stilling.

### Økonomiske rammer

#### REGNSKAP FOR FELTPRESTKORPSET I PERIODEN 2010–2014 (tall i hele tusen)

Regnskap (2014-kr)	2010	2011	2012	2013	2014
Personell/admin	45 310	45 852	47 727	47 750	44 766
Materiell	1 236	1 221	863	741	1 353
Eiendom, bygg og anlegg	1 258	639	546	328	489
Sum utgifter	47 803	47 713	49 136	48 819	46 608

Regnskapsførte utgifter, ikke korrigert for refusjoner

### Hovedtall fra tjenesten i 2014

Gudstjenester	Militære gudstjenester	689
	Sivile gudstjenester	139
Kirkelige handlinger	Dåp	111
	Vielse	81
	Begravelse	45
Andakter, bønn	Bønn på linje	99
	Andakt	590
	Soldatlag	425
Sjelesorg	Sjelesorg, nye konfidenter	2596
	Sjelesorg, antall samtaler	4252
	Veteranrelaterte konfidenter	321

	Veteranrelaterte samtaler	799
	Samtalegrupper	228
Besøktjeneste og sosiale samlinger	Besøktjeneste	3273
	Sosiale samlinger	844
	Sosiale arrangementer for veteraner	130
Undervisning	Etikk og militærmakt – leksjoner	1971
	Selvmordforebyggende undervisning – «Et rop om hjelp»	196
	HEL/annen etikkundervisning	1108
	Familie/samliv	70
	Kultur / religion	156
	Undervisning for veteraner	24
	Øvings-/seilingsdøgn	746

Som oversikten viser, utfører feltprester en bred og omfattende tjeneste for Forsvarets personell. Militære gudstjenester omfatter både feltgudstjenester og gudstjenester som er avholdt i militære kirker og kapeller. I tillegg til militære gudstjenester gjennomføres også sivile gudstjenester. De sivile gudstjenestene registreres i det sokn hvor de er gjennomført. Tilsvarende gjelder for kirkelige handlinger gjennomført av feltprester. Sivile gudstjenester kirkelige handlinger er viktig for å opprettholde samarbeid med sivil kirkestruktur, samt å gi feltprestene bredere erfaring, og derigjennom også økt kompetanse, i planlegging og gjennomføring av gudstjenester og kirkelige handlinger. Innføringen av gudstjenesteformen i Den norske kirke innebærer en ny metodisk tilnærming til planlegging og gjennomføring av gudstjenester. Denne metodikken er det viktig at også feltprester får erfaring fra. Gudstjenestereformen for Den norske kirke er også innført i FPK

Undervisning utgjør en viktig del av feltprestenes funksjoner. Feltprestene har ansvar for undervisning i det studiepoenggivende emnet «Etikk og militærmakt» som del av den grunnleggende soldatutdanningen. Dette emnet er under utvikling, hvor ny pensumbok er under utarbeidelse. For å dyktiggjøre feltprestene i dette undervisningsoppgavet er det gjennomført to fagkurs i 2014.

Feltprester underviser også i etikk på Forsvarets skoler, fordelt på befalsskoler, krigsskoler og stabsskole. Videre gjennomfører feltprester foredrag og undervisning knyttet til programmet «Holdninger, etikk og ledelse» (HEL) i Forsvaret. Særskilt kan nevnes utviklingen av etisk dilemmatrening i Hæren, hvor feltprester deltar med caser som utgangspunkt for etisk refleksjon under øvelser. Feltprestene har også ansvar for selvmordsforebyggende undervisning. For at denne undervisningen skal være oppdatert er det viktig at det blir gjennomført en revisjon av undervisningsopplegget.

### Utdanning og kompetanseutvikling

Feltprestkorpsset (FPK) er en kompetanseorganisasjon hvor videreutdanning og fordypning sees på som en forutsetning for gode leveranser inn i Forsvaret.

En del videreutdanning som gjennomføres i FPK er styrt gjennom Fagavdelingens årlige tildeling av kompetanseutviklingsmidler (KUP-midler). Hensikten med dette er nettopp å sikre kompetanseutvikling på sentrale områder i FPKs virksomhet.

Men det gjennomføres også videreutdanning i FPK som ikke er styrt gjennom KUP-midler. Visse videreutdanningsprogram kan også ha en slik innretning at det ikke gir uttelling i form av studiepoeng, og som dermed heller ikke kommer med i oversikten. Det er også en betydelig kompetanseutvikling som foregår på eget initiativ blant FPKs personell, og som handler om å holde seg oppdatert og opplest på fagfeltet.

Fagkurs for nye feltprester gjennomføres en til to ganger i året. Fagkurset er en utdanning som går i forlengelse av et 8 ukers offiserkurs. Kurset går ut på å gi elevene kjennskap til Feltprestkorpsset og den daglige feltpresttjeneste, praktisk felttjeneste og andre feltprestrelaterte emner. FPK har også en fagplan for utdanning av prester i førstegangstjeneste. Dette innebærer en systematisk veiledning og oppfølging av den enkelte feltprest i førstegangstjeneste.

Et særlig satsningsområde for FPK er Pastoralklinisk utdanning (PKU). PKU er en meritterende etter- og videreutdanning i sjelesorg, og er i dag landets mest omfattende og mest etterspurte spesialistutdanning i sjelesorg. Etter at FPK i 2013 ble godkjent som PKU kurssted er det i 2014 gjennomført 2 PKU kurs med til sammen 10 deltagere. Kursene er blitt gjennomført på Viken senter for psykiatri og sjelesorg og Landstuh Regional Medical Center, Tyskland.

### Rekruttering

FPK har et stort fokus på rekruttering til feltpresttjeneste. FPK har gjennomført fakultetsbesøk på Misjonshøgskolen, Menighetsfakultetet (MF) og Teologisk fakultet (TF). I tillegg ble de som studerer teologi ved MF og TF invitert til en «drømmedag» på Akershus festning. Denne dagen fikk de informasjon om feltpresttjenesten deltok på gudstjeneste i Akershus Slottskirke. FPK har også etablert en side på Facebook: «Prest i Forsvaret».

FPK har historisk hatt brukbar tilgang på vernepliktig akademisk befall (VAB). Dette har til nå vært menn som er ferdig med teologistudiet og som så kalles inn til å gjennomføre sin verneplikt som feltprester. De siste årene er denne tilgangen blitt redusert, med den konsekvens at flere av VAB-hjemlene er blitt stående ubesatt. Det viser seg også vanskelig å få engasjert sivile prester i disse stillingene. Dette skyldes blant annet mangel på prester i den sivile kirke. Forsvarets bestemmelser gjør også at vi hverken kan tilby dekning av pendlerreiser, kost eller losji dersom den presten vi engasjerer/ansetter kommer fra det sivile. Disse forholdene utfordrer vår evne til å gi avdelingene den prestedtjenesten de har krav på.

### Tros- og livssynsrådgiverprosjektet

I 2008 ga Feltprosten sitt teologiske fagråd oppdrag om å utrede den geistlige betjeningen i et forsvar med økt religiøs mangfold. Samme år vedtok Landskonferansen for TMO prinsippet om at alle vernepliktige måtte ha tilgang til en åndelig veileder innenfor sin religion. I mars 2009 overleverte Feltprostens teologiske fagråd sin utredning «Religiøs mangfold og militær enhet». Utredningen anbefalte en justert organisasjonsmodell av FPK. FD leverte sitt hørings svar til NOU 2013:1 «Det livssyns åpne samfunn» hvor hovedlinjene var at tro og livssyn skal ha en naturlig plass i Forsvaret og at tros- og livssynstjenesten fortsatt skal organiseres i en egen enhet i Forsvaret. I følge St. Prop. 1 for 2014 skal Forsvaret gjennom FPK initiere et toårig prøveprosjekt med tros- og livssynsrådgivere med spesialkompetanse innenfor islam og livssynshumanisme. De to rådgiverstillingene ble lyst ut i begynnelsen av februar. Det var til sammen 26 søkere. Ti søkere ble innkalt til intervju, og det ble søkt om sikkerhetsklarering for tre innstilte søkere til hver stilling. Klareringstiden trakk ut i tid, slik at oppstartstidspunktet ble bestemt utsatt fra 1.10.14 til 1.1.15. Forsvarets tilsetningsråd for sivile foretok tilsettingene i september slik at prosjektet kunne starte 1.1.15. Rådgiverne skal, i nær kontakt med praksisfeltet utrede, analysere og avgi en begrunnet innstilling om Forsvarets fremtidige ordning for tros- og livssynsbetjening, med spesielt henblikk på islam og livssynshumanisme samt rådgive Feltprosten og feltprestene om tros- og livssynsmessige tilretteleggelse.

### Publikasjonen «Kirkelig tjeneste i Forsvaret»

Det er 12 år siden Feltprestkorpsset gav ut «I liv og død. Håndbok for kirkelig tjeneste i Forsvaret». I mellomtiden

har Den norske kirke tatt i bruk en ny bibeloversettelse, ny salmebok og utarbeidet en rekke nye liturgier og bønner til bruk i gudstjenester og kirkelige handlinger. Det var derfor et klart behov for en ny håndbok tilpasset dagens feltprestere utøvende tjeneste i Forsvaret. FPKs fagavdeling i samarbeid med en nedsatt komité leverte sitt forslag til ny håndbok «Kirkelig tjeneste i Forsvaret» til feltprosten i oktober. Boken dekker liturgier for militære gudstjenester og kirkelige handlinger foruten kirkelige innslag i militære seremonier samt kjente og nyskrevne bønner til bruk i fred, krise og krig. Håndboken er i hovedsak knyttet til kirkelig betjening etter Den norske kirkes orden, men store deler av innholdet vil også kunne anvendes av feltprester fra andre kristne kirkesamfunn. Feltprosten har fra 31.10. fastsatt «Kirkelig tjeneste i Forsvaret» som gjeldende i Feltprestkorpsset.

### Arbeid med tilrettelegging for tros- og livssynsutøvelse i Forsvaret

FPKs personell har i 2014 støttet og gitt råd til forsvarrets sjefer i tilrettelegging av tros- og livssynsutøvelse, lagt fram en kartlegging av behov for tros- og livssyns stillerom/fellesrom i Forsvaret, støttet revisjonen av honnørreglementet for Forsvaret, vurdert forpleiningstjenesten og gjennomført en undersøkelse blant flere tros- og livssynsamfunn angående seremonier/ordninger knyttet til gjennomføringen av falne tjenesten i Forsvaret.

### Strategiutvalg III

I lys av strukturelle og organisatoriske endringer i Forsvaret er det nødvendig å foreta en fornyet vurdering av FPKs organisering og innretning. Feltprosten har derfor nedsatt et strategiutvalg (Strategiutvalg III). I grunnlagsarbeidet er det viktig å se på hvordan en mer fleksibel og effektiv organisering av feltpresttjenesten kan oppnås. En fortsatt god eller forbedret leveranse knyttet til løsning av Forsvarets behov for undervisning og rådgivning i seremonielle, moralske og etiske spørsmål samt ivaretagelse av den tros- og livssynsmessige betjening og tilretteleggelse står sentralt og skal oppnås.

Omorganiseringen skal foretas innenfor de ressursrammer (ÅV og økonomi) Feltprosten er gitt i FSJ virksomhetsplan og ta hensyn til at forholdet mellom staten og tros- og livssynssamfunn er justert.

Den norske kirke som folkekirke står fortsatt i en særstilling, men det skal også legges til rette for betjening av andre tros- og livssynssamfunn.

Utvalget skal levere sin innstilling til Feltprosten innen utgangen av 2015.

### Veteranivaretagelse

FPK engasjerer seg i veteranivaretagelse på flere vis. Dette engasjementet springer ikke kun ut fra den fornyede oppmerksomhet veteransaken har hatt i samfunnet de

siste årene, men mer ut fra et syn på feltpresttjenesten som et sted der sjelesørgerisk og åndelig ivaretagelse har sin nødvendige plass. Veteraner, som ofte utsetter seg for krevende opplevelser og som i enkelte tilfeller stiller seg på utsiden av sine ellers naturlige nettverk, forplikter oss som samfunn, men også oss som feltpresttjeneste.

FPKs generelle og stadige fokus på veteransaken tydeliggjøres gjennom FPK sine stillingshjemler på følgende måte: En 50 % feltprest hjemmel er lagt til Forsvarsstabens veteranavdeling (FST/V), en 100 % feltprest hjemmel er lagt til Forsvarets veteransenter (FVS) på Bæreia. Dessuten har hver forsvarsgrens AFA knyttet feltpresten til sin organisasjon. Tallene i dagsregisteret som er oppsummert i dette dokument peker også på at FPK er en aktiv bidragsyter i Forsvarets veteranoppfølging: antall veteranrelaterte samtaler er 799.

I 2014 var følgende aktivitet spesielt relatert til veteranivaretagelse: Feltprestkorpsets tidsskrift, Pacem, hadde veteranivaretagelse som tema for et av årets to utgivelser (Pacem nr. 2 (2014)). Feltprostens Årskonferanse i 2014 var dedikert sjelesorg- og veterantematikk. Konferansen ble lagt til FVS på Bæreia. FPK Faggruppe for Veteranivaretagelse som ble besluttet etablert i 2013, hadde sine to første møter i 2014. Faggruppen består av sjef for FPK Fagavdeling, feltprest ved FST/V, feltprest ved FVS, samt feltprester fra forsvarsgrenene/HV. Dette er et forum som skal inspirere til feltpresters delaktighet i aktivitet knyttet til veteranivaretagelse.

Pilegrimsretreat for veteraner er en konkret aktivitet rettet mot veteraner som ble gjennomført for første gang i august 2014. Under deltakelse av tre feltprester deltok seks veteraner på vandringer (etapper av pilegrimsleden), sjelesorgsamtaler, gruppesamtaler og egenrefleksjon på dette arrangementet som ble lagt til Fokstugu. Det ble for første gang i 2014 arrangert en kirkeparade i Akershus Slottskirke med veteraner som målgruppe. Deltakelsen var overveldende og tilbakemeldingene entydig positive. Enkeltavdelinger utfordres av FPK til også å inkludere veteraner når de arrangerer sine årlige kirkeparader. FPK satte også veteransaken på kartet overfor den sivile kirke gjennom en faglig artikkel utgitt i Tidsskrift for Sjelesorg i 2014. Artikkelen tittel er Jakobs kamp med den ukjente – Refleksjoner fra sjelesørgeriske møter med veteraner fra internasjonale operasjoner.

### **Prestetjenesten i Hæren**

Året markerer på mange måter slutten på Hærens tilstedeværelse i Afghanistan. Vi har endret fokus til forsvaret av eget nærområde ved å øke vår evne til beredskap, holdninger, kunnskaper og ferdigheter. Under trening og øving har fokuset vært på våre hovedleveranser, særlig feltgudstjenester og etisk dilemmatrening, og prestens rolle og identitet. Under øvelse «Cold Response» var feltprestene med fullt ut, når hele brigaden opererte samlet for første

gang. 3 nye kollegaveiledere i dilemmatrening ble sertifisert.

Gudstjenester feires ukentlig. Oppslutningen om prestetjenestens leveranser er økende og bidrar sterkt til velferdstilbudet. Vi har en god måloppnåelse i undervisningen i etikk og militærmakt (EMA), og god dekning på samtaler.

Praksis nær støtte til avdelingssjefene har vært prioritert. Den faglige oppfølgingen blir meget godt mottatt av sjefene i Hæren. Veiledning av sjefer i religiøs og livssynsmessig tilrettelegging har vært adressert under faglig oppfølging.

Utviklingen av Hæren har fortsatt. FSK-stillingen ble overført til Forsvarets Spesialstyrker i januar, stillingen i Cyberforsvaret overført til Luftforsvaret, stillingen Garnisonsprest i Oslo i FAKT og PKU stillingen HST/PKU ble overført til Fagavdelingen FPK i august, og stillingen i FSAN ble overført til Sjøforsvaret i desember. Disse stillingene fungerer nå i sin nye plassering i FPK's organisasjon. Hærens Befalsskole er nå organisert under Krigsskolen, og modellen for en enhetlig befalsskole har utdannet sitt første kull. Utvikling i henhold til langtidsplan med oppbygging av Hurtig Reaksjonsstyrke Nord og vurdering av prestetjenesten inn i dette er fokusert. Søkingen til ledige prestestillinger i Hæren har vært meget god. Vi rekrutterer fra prest som gjør sin verneplikt som feltprest (VAB-prester), men også sivile. Utstrakt personlig kontakt med studenter og utdanningsinstitusjonene gir resultater.

Faglig har prestetjenesten dette året fokusert på tilrettelegging for tros- og livssynsutøvelse og feltprestens rådgiverrolle, livssynshumanisme, seksuell trakassering, feltprestens identitet, forholdet mellom teologi og prestetjenesten, og Narvikfronten 1940.

Vi har utviklet og vedlikeholdt internasjonalt samarbeid, og bidratt mer i trening og øving med våre allierte og samarbeidspartnere i USA og Baltikum. Prestetjenesten i Hæren bidro sterkt til å utvikle og vedlikeholde samarbeidet med prestetjenesten i Baltikum.

Opptatthet av å øke sporbarhet i alt vi driver med av forvaltning og operasjoner. Alle dokumenter i Hæren ligger i Forsvarets elektroniske arkivsystem Doculive.

### **Prestetjenesten i Sjøforsvaret**

2014 – som siste halvdel av 2013 – har for Sjøforsvarets vedkommende i stor grad vært preget av deployeringer i ulike internasjonale operasjoner:

- To fregattbesetninger vekslet om å bemanne KNM Fridtjof Nansen siste halvår av 2013 i
- Operation Ocean Shield i Adenbukten.

- To fregattbesetninger har vekslet på å bemanne KNM Helge Ingstad under RECSYR (Removal of Chemical Agents from Syria) i Middelhavet fra desember 2013 – april 2014
- KNM HING ble avløst av KV Andenes i slutten av april. To besetninger vekslet på å bemannet fartøy fram til RECSYR ble avsluttet medio juli 2014.
- KNM Thor Heyerdal seilte som flaggskip for NATOs stående fregattstyrke første halvår 2014.
- KNM Fridtjof Nansen deltok under verdens største marineøvelse, RIMPAC, i Stillehavet. Deployeringen varte fra medio mai til månedsskiftet september – oktober 2014 med besetningsskifte primo august.
- KNM Valkyrien seilte som kommandofartøy i SNMCMG 1 i perioden april – mai 2014. KNM Otra og KNM Hinnøy har også vært deployert til styrken gjennom året.

Sjøforsvarsprestene har vært embarkert helt eller delvis under flere av disse deployeringene. I tillegg har de siste feltprestene i Afghanistan vært hentet fra Sjøforsvaret.

Sjøforsvaret har tradisjonelt vært engasjert internasjonalt, særlig i NATOs stående styrker. Denne typen deployering har fra sjøforsvarsprestenes side vært dekket gjennom besøk av kortere eller lengre varighet. Erfaringene fra deployeringene de siste årene har imidlertid ført til at prestatjenesten i større grad har blitt etterspurt som et permanent bidrag under deployering til internasjonale operasjoner.

Prestetjenesten har i tillegg til å avgi prester til deployerte fartøy også bidratt i forberedelsene til utreise og i etterarbeidet etter endt oppdrag gjennom undervisning i ulike emner og i familiesamlinger.

Høy deployeringsfrekvens blant sjøforsvarsprestene har også slått ut på hjemmefronten. Vakanser opp til ¾ års varighet kan i noen grad dekkes opp av vikarer, men ikke uten omkostninger med hensyn til kontinuitet og avdelingstilknytning.

Hovedoppgavet for Sjøforsvarsprestene er å gi Sjøforsvarets personell tilfredsstillende kirkelig betjening og å legge til rette for tros- og livssynsutøvelse for den delen av personellet som hører til andre tros- og livssynssamfunn.

Den kirkelige betjeningen skjer hovedsakelig gjennom ukentlige høymesser i Haakonsvern kirke, ukentlige gaste-lagsgudstjenester i kapellet i Madlaleiren og i Haakonsvern kirke samt skipsgudstjenester og feltgudstjenester. Totalt er det feiret 153 gudstjenester av ulik karakter i 2014.

Tilrettelegging for andre tros- og livssynsgruppering skjer for det meste som rådgivningstjenester enten over for enkeltpersoner, men også i noen grad institusjonelt i form av undervisning og vegledning.

Gjennomføringen av Forsvarets etikkprogram – Etikk og militærmakt (EMA) – er et annet sentralt oppdrag for Sjøforsvarsprestene. Den største utfordring mht gjennomføringen av de fire siste leksjonene i programmet knytter seg til fartøyene og deres seilingsprogram. Generelt kan en si at undervisningen foregår i noe større grupper enn det programmet legger opp til og at menige mannskaper ved enkelte stasjoner og avdelinger ikke får det undervisningstilbudet de har krav på.

Det siste skyldes i noen grad praktiske forhold, men også manglende prioritering av faget ved enkelte avdelinger.

Sjøforsvarsprestene har i tillegg til etikkundervisning vært engasjert i andre undervisningsoppdrag innen for tema som selvmordsforebygging, religions- og kulturkunnskap, krisehåndtering og sorgarbeid.

#### **Prestetjenesten i Luftforsvaret**

2014 ble året hvor Luftforsvaret for alvor gikk inn i omstillingen. Dette har fått også konsekvenser for prestatjenesten og våre ansatte. Organisatorisk betyr det at stillinger må flyttes, at vi har måtte ansette prest i Bodø med betingelse om videre flytting til Ørland etter to år og at vi i ennå større grad må la en stilling dekke flere avdelinger. Dette er en mindre god løsning, da en større del av arbeidstiden da må brukes på reise mellom tjenestestedene.

Hovedoppgavet har vært å gi Luftforsvarets personell en kirkelig betjening, og legge forholdene til rette for utøvelse av andre tros/livssyn.

Et annet sentralt oppdrag gjennomføring av Forsvarets etikkprogram Etikk og militærmakt (EMA) for alt vernepliktig personell samt første års lærlinger. Selve programmet er under omarbeiding, men største utfordringen er fortsatt å få nok timer til å gjennomføre programmet.

Også utenom den obligatoriske undervisningen for vernepliktige har mange av prestene mye undervisning innen Holdninger, etikk og ledelse(HEL) og støtter sjefene i fokuset på holdningsarbeid.

Sjefspresten startet dette året et arbeid med en bred gjennomgang av etikkundervisningen på alle nivåer i Luftforsvaret. Dette arbeidet gjøres sammen med Forsvarets Høgskole og Luftforsvarets Utdanningsinspektorat. Målet er å kvalitetssikre bestemmelser og fagplaner, samt sikre en riktig progresjon mellom de ulike utdanningsnivåene.

Mangfold er et fokus for Forsvaret. Dette gjelder ikke minst tilrettelegging på stasjoner og skoler for ulike livs-

syn og trospraksis. Prestene er sjefenes rådgivere på dette feltet. Dette har bidratt til at flere avdelinger nå har tilgjengelig bønne/stillerom.

Prestetjenesten har stilt ressurser til utdanning av personell før utreise til internasjonale operasjoner, til familiesamlinger og til støtte ved mellomlandinger.

Luftforsvaret utdanner og kurser jevnlig nye Pårørende-kontakter. Dette er personell som skal kunne være arbeidsgivers representant overfor etterlatte der personell omkommer i tjenesten. Dette året er det også etablert et nærmere samarbeid mellom prestetjenesten og pårørende-kontaktene.

### **Prestetjenesten i Heimevernet**

Heimevernet (HV) har 39 prestere hvorav 2 er i heltids tjeneste i Feltprestkorpsset. Resterende 37 er prestere i menigheter, institusjoner eller er i annen sivil jobb. De er fordelt på 11 HV-distrikt og gjør tjeneste overfor 45000 kvinner og menn i HV i trening og øving gjennom året.

2014 har vært et merkeår for prestetjenesten i HV. På årets fagkurs som fant sted i Åndalsnes feiret vi 25-årsjubileum. Planlagt bispevisitas måtte utgå, men ble erstattet av visitas av Feltprosten.

HV har stort fokus på presten som ressurs i mellommenneskelige forhold og som viktig rådgiver i etiske spørsmål. Prestetjenesten i HV er avhengig av en aktiv og produserende faggruppe. Denne gruppa utarbeider leksjoner for undervisning og utreder i diverse faglige spørsmål. Undervisningen som HV-prestene utfører skiller seg ut i forhold til de øvrige feltprestene. Vi har mannskap over flere år og får i høyere grad behov for fornyelse av undervisningsprogrammet. Faggruppa har 5 samlinger pr år. I 2014 har faggruppas arbeid vært å utvikle etisk dilemmatrening som skal brukes i HV's øvelser.

Forsvaret har satt mye fokus på støtte til veteraner de siste årene. Her representerer prestetjenesten i HV et potensial. Mange mennesker som har vært i operasjoner i utlandet kommer fra HV, og det er på HV-øvelsene de igjen møtes på «hjemmebane».

En annen satsing for prestetjenesten i 2014 har vært å øke antall gudstjenester i forbindelse med øvelser. HV's ledelse har føringer på at det i avdelingenes aktiviteter skal planlegges med gudstjenester og Bønn på linja.

HV har et faglig samarbeid med Heimevernet i Sverige og Danmark. Samarbeidet går på utveksling av instruktører og elever ved Heimevernets kurs i de tre landene og er en viktig instans for utveksling av erfaringer og ideer. I løpet av siste året har vi fått på plass et samarbeid også i prestetjenesten. Dette samarbeidet er nyttig, spennende og motiverende.

HV-prester på trening, øving og andre samlinger i HV er sivile prestere som møter sine menigheter fra en annen kant. Her skapes kjennskap og relasjoner som i sin tur øker menneskers bevissthet om den lokale kirken. Dette er et viktig aspekt ved prestetjenesten i HV og må i enda større grad vektlegges i vår kommunikasjon med menigheter f.eks. når nye HV-prester skal rekrutteres.

### **Prestetjenesten i internasjonale operasjoner**

I Afghanistan er vi i ferd med å nå oppløpssiden for vår permanente tilstedeværelse av feltprest i det norske styrkebidraget. Vi har vært bemannet med 1–2 feltprestere i det norske styrkebidraget gjennom 26 kontingenter. Feltpresten som inngår i NCC 26 blir vår siste feltprest med fast tilstedeværelse i National Contingent Commander(NCC) sin stab. NCC 26 har vært lokalisert på KAIA Airbase Kabul. Styrken redeploys primo januar 2015. Fremtidig innretning i Afghanistan med opphør av ISAF og overføring av oppdrag til RSM- Rolute Support Mission fordrer fortsatt tilstedeværelse av feltprest men da i form av operativ støtte og tilstedeværelse i en periode på 1–2 uker hver kontingent.

Operation Joint Passage/ RECSYR I begynnelsen av desember 2013, ble det klart at Norge med stor sannsynlighet skulle stille et militært eskorteoppdrag for OPCW Syria. Medio desember ble det besluttet at Norge skulle stille med en fregatt til støtte for en OPCW ledet operasjon ihht FN-mandat UNSCR 2118. Oppdraget var eskorte av sivilt fartøy med kjemiske stridsmidler fra Syria, ut i Middelhavet hvor et fartøy fra US NAVY overtok de kjemiske stridsmidlene og destruerte dem ombord. Den norske fregatten gikk fra kai i uke 50/2013 med retning mot Middelhavet. Uke 51/2013 embarkerte skipspresten fregatten under havneopphold i Limasol, Kypros. Feltprestkorpsset betjente det norske bidraget med skipsprest under hele bidraget. 3 feltprestere betjente fartøyene etter tur.

Tidligere er det identifisert behov for feltprestere med økt tilgjengelighet og gripbarhet på kort varsel. Det innebærer vilje og evne til å være reisklar med tanke på hurtig oppdukkende oppdrag på den internasjonale arena. Gjeldende regelverk gir mulighet til å sende ut de feltprestere som nettopp har tjenestegjort ute og som fortsatt er medisinsk skikket innenfor gjeldende gyldighetsperiode på 2-år. For å unngå forbruk av feltprestere som nettopp har tjenestegjort ute har FPK iverksatt en plan om å opparbeide en pool av feltprestere, ferdig medisinsk klarert for tjeneste i internasjonale operasjoner for de kommende 2 år, innehar nødvendige godkjente kurs og er mentalt forberedt på å bli spurt. I løpet av 2014 har 3 feltprestere gjennomført kurset.

Feltprestkorpsset har gjennomført en vellykket gruppesamling etter endt tjeneste i internasjonale operasjoner på Sundvollen Hotell i tidsrommet 28.–29. November 2014. 6 hjemvendte feltprestere med ledsagere deltok på samlingen. Fokus var ivaretagelse, felles erfaringsdeling ute/hjemme og sosialt fellesskap.



### Feltprestere deltakelse på trening/øving

Feltprestere deltakelse ved grenvise og felles operative øvelser er gitt prioritert i vår virksomhet.

Under øvelsen Cold Response var fokus på etisk dilemma-trening, gjennomføring av gudstjeneste i felt og korrekt merking av feltprester i henhold til Genève-konvensjonene. Genfermerking av feltprester har en meget viktig prinsipiell betydning; Den gir beskyttelse i kraft av å være non-kombattant og den sikrer den frie religionsutøvelsen i de væpnede styrker.

Søndag 16.mars ble det gjennomført 35 feltgudstjenester i egne avdelinger under stridspausen. Alle øvede enheter gjennomførte markering av Kebnekaise-ulykken i 2012. En større minnemarkering ble gjennomført samme dag på Evenes med involvering av norsk og svensk forsvarsminister, forsvarssjef, sjef Forsvarets operative hovedkvarter og deltagende nasjoners spesialstyrker under øvelsen. En viktig del av feltprestene funksjon i Forsvaret er å være etiske rådgivere. Innarbeidelse av etikk i militær ledelse/beslutningstaking under øvelse/trening er en prioritert oppgave. Etablering av etisk dilemmatrening under øvelse Cold Response var et forsøk på å dyktiggjøre våre feltprestere evne til å være etiske rådgivere ved øvelser og militære operasjoner. De caser som ble øvet og de tilbakemeldinger som ble gitt umiddelbart etterpå skapte god refleksjon og læring knyttet til våre kjerneverdier: Respekt, Ansvar og Mot.

### Oppsummering

Som gjennomgangen viser, har det i løpet av 2014 vært en omfattende virksomhet i FPK. Det er en stor satsing på kompetanseutvikling i korpset. Dette er nødvendig både for å sikre høy kvalitet på arbeidet som gjøres og for å bidra til videreutvikling av tjenesten. Spesielt viktig har etableringen av pastoral-klinisk utdanning vært. Dette vil være et sentralt satsingsområde i årene fremover. Som en konsekvens av de tros- og livssynsmessige utviklingstrekkene og endringene i relasjonene mellom Den norske kirke og staten, er FPK i endring. Etablering av et prøveprosjekt med tros- og livssynsrådgivere er et viktig og sentralt uttrykk for dette arbeidet.

## 6.8 GENERALADVOKATENS ÅRSRAPPORT FOR 2013

### 1. Sammendrag og hovedkonklusjoner

I likhet med tidligere år, blir heller ikke denne rapporten avgitt så tidlig som ønskelig, fordi det har manglet innrapportering fra enkelte avdelinger. Alt i alt går innrapporteringen av refselsler fra avdelingene bedre enn for noen år siden, selv om enkelte henger etter. Forsinkelser er beklagelig ikke bare fordi statistikken blir forsinket, men fordi den rettssikkerhetsgarantien som ligger i refselseskrollen mister mye av sin betydning ved sen behandling.

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

General- og krigsadvokatens funksjon vedrørende avdelingens utøvelse av disiplinærmyndigheten er å påse at refsedes rettssikkerhet er ivarettatt. 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.

Det mangler fortsatt noen innrapporteringer for 2013, men det som mangler er trolig ikke så mye at årsrapporten bør holdes tilbake. En må imidlertid, som for tidligere år, ta høyde for at tallene vil forandre seg noe på grunn av forsinket innrapportering.

Totalt antall refselsler registrert hos Generaladvokaten for 2013 er 480. Dette gir en refselseshyppighet per soldatårsverk på 5,7 %, som ligger i samme område som i øvrige år i perioden 2005–2012. Dette er under halvparten av typisk refselseshyppighet i perioden 1994–2002.

19,5 % av refselsene ilagt i 2013 gjelder våpenforseelser, og er dermed den vanligste typen overtredelse. Dette er noe høyere enn det tilsvarende tallet for 2012 (17,8 %). Våpenforseelsene består i hovedsak av vådeskudd uten personskade.

Overtredelsesklassen det er reagert nest mest overfor i 2013, er ulovlig fravær (17,6 %, noenlunde det samme som i 2012).

Nesten like stor andel har alkoholrelaterte overtredelser, med ca. 17 % av refselsene. I 2012 var 24 % av refselsene alkoholrelaterte.

Bot er fortsatt helt klart det mest brukte refselsmiddel, med ca. 81 % av refselsene mot ca. 77 % i 2012.

Irettesettelse er et refselsmiddel som brukes for de minst graverende sakene og ble brukt i ca. 7 % av refselsene, mot 6,7 % i 2012.

Arrest er det mest inngripende refselsmidlet og forbeholdes de mest alvorlige disiplinærsakene. I 2013 ble arrest benyttet i 6,9 % av sakene, mot 9,25 % i 2012.

Frihetsinnskrenkning benyttes i stadig færre saker, 4,8 % av refselsene i 2013 mot 7,2 % i 2012 og 9,6 % i 2011.

Nærmere kommentarer med opplysning om utviklingen over flere år er gitt nedenfor.

## 2. Nærmere gjennomgang – antall og refselsmiddel

### 2.1 Generelt

Statistikken har en viss usikkerhet ved seg, da det fortsatt er enkelte avdelinger som ikke har innrapportert. Generaladvokaten er kjent med at det mangler ca. 15 refsels, som vil innrapporteres i løpet av sensommeren/høsten. Det må også tas høyde for at det kan skje feilregistreringer hos Generaladvokaten.

Det skal også nevnes at det vil oppstå unøyaktigheter fordi det av og til refses for flere disiplinære forhold i samme refselsordre. Slike refsels er i statistikken bare registrert under det forholdet som dekkes best av grunnlagsbeskrivelsen. Er det flere forhold som beskrives godt og tilstrekkelig, legges det mest alvorlige forholdet til grunn.

År	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ant.	1989	850 <sup>1</sup>	416 <sup>2</sup>	628 <sup>3</sup>	551	636	503	603	590	669	553	480

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

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

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

Vel så interessant som antallet refsels som sådan, er refseshyppigheten regnet som antall refsels sett i forhold til antall soldatårsverk. Frem til 2001 ble det tatt utgangspunkt i antall tjenestegjørende dager, mens man senere har regnet i forhold til rekvirert styrke. Den siste beregningsmåten vil gi en noe lavere refselsprosent, da den ikke tar høyde for at mannskapsstyrken reduseres gjennom frafall av forskjellige årsaker.

Sammenligningen viser at antall refsels per soldatårsverk regnet i prosent endret seg fra 14 til 7 fra 2002 til 2003, dette under forutsetning av at et antall på 850 refsels er noenlunde riktig. Etter 2005 ligger beregnet refseshyppighet i området 5–7 %.

2000: 15 %	2005: 7 %	2010: 6 % <sup>4</sup>
2001: 15 %	2006: 5 %	2011: 7,0 % <sup>5</sup>
2002: 14 %	2007: 6 %	2012: 6,0 % <sup>6</sup>
2003: 7 % (anslått)	2008: 5 %	2013: 5,7 % <sup>7</sup>
2004: ukjent	2009: 6 %	

4 Etter at dette tallet ble beregnet er det rapportert inn ytterligere refsels. Riktig refselsprosent er derfor nærmere 7.

5 Basert på rekvirert styrke 9610.

6 Basert på rekvirert styrke 9265.

7 Basert på rekvirert styrke 8448. Flere slike opplysninger finner man via [www.forsvaret.no/fakta](http://www.forsvaret.no/fakta), videre til tall og statistikk.

Før 2000 hadde refseshyppigheten siden 1994 ligget i området 14–17 %, mens den kunne ligge opp mot 50 % når man går lengre tilbake i tiden. Disiplinærstatistikken tyder på at den disiplinære situasjon i Forsvaret er god.

### 2.2 Totalantallet

Det samlede antall refsels 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 refsels ikke var så stor som de innrapporterte tallene skulle tilsi. I 2004 var innrapporteringen katastrofalt dårlig, med en viss bedring i 2005. Det er først fra 2006 at Generaladvokaten anser tallene som noenlunde pålitelige.

Antallet ilagte refsels har etter våre opptegnelser hatt følgende utvikling siden 2002:

### 2.3 Forseelsenes art

Ulovlig fravær representerte i 2013 17,6 % av refselsene. I 2012 var andelen på 17,9 %, i 2011 var den 16,5 % og i 2010 20 %. I 2009 var andelen påfallende lav med ca. 11 %, mens nivået i perioden 2004–2008 har ligget i området 20 %. Tilbake i 2002 var andelen 32,4 %.

Alkoholrelaterte overtredelser utgjorde i 2013 ca. 17 % av refselsene. Dette er vesentlig lavere enn tidligere år: I 2012 var andelen på ca. 24 %, i 2011 var den på nærmere 32 % og i 2010 30 %. Også her var det lavere tall for 2009 med ca. 24,5 %, mens andelen i 2008 var ca. 30,5 %. I det meste av perioden siden 2003 har andelen ligget rundt 25 %, med et topp-år i 2006 (ca. 34 %), og et bunn-år i 2007 (21,6 %). Tallene inkluderer ikke saker hvor beruselse har vært med i bildet som årsaksfaktor ved for eksempel ordrenektelse og vold.

Våpenforseels utgjør som vanlig en betydelig del av refselsene med 19,5 % i 2013, mot 17,8 % i 2012 og 18,7 % i 2011. I 2010 var andelen enda høyere med ca. 26 %, mens tallene for tidligere år er ca. 21 % i 2009 og 18 % i 2008. De fleste forseelsene skjer i form av ukontrollert avfiring («vådeskudd») uten at noen kommer til skade. Dette er en betydelig økning fra perioden 2004–2007, da andelen lå rundt 11 %. Tallet synes å ha stabilisert seg noenlunde etter en periode med stigning som kan settes i sammenheng med tidligere forsvarssjefs innskjerpelse av korrekt våpenbehandling, og den veiledning han distribuerte sommeren 2008 vedrørende retningslinjer for utmåling av refsels for vådeskudd. Veiledningen ble satt ut av kraft i november 2012.

Refselser for overtredelser som ordreunnlatelse, ordrenektelse og respektstridig opptreden samt vold mot befal eller militærpoliti utgjør samlet sett ca. 2,5 % av refselsene, noe ned fra 3,6 % i 2012. Det samlede antall refselsener er 12, hvorav én refselser er ilagt for vold mot befal/militærpoliti. Selv om vold mot befal/militærpoliti er en type overtredelse som i mange tilfeller vil vurderes for strafferettslig forfølgning, er antallet tiltalebeslutninger som går på vold såpass beskjedent at det, som i fjor, neppe er grunn til å trekke andre konklusjoner enn at det er nokså lite friksjon mellom befal og mannskaper.

Overtredelser i form av vaktforsømmelser ligger på 9,2 %, mot 3,1 % i 2012, 2,3 % i 2011 og 1,9 % i 2010. For 2009 ble det registrert ca. 11 %, da inkludert soving på fyringsvakt. Tilsvarende tall for 2008 er ca. 3 % og for perioden 2004 til 2007 har man et snitt på ca. 5 %.<sup>1</sup>

Fra og med 2010 har soving på fyringsvakt vært registrert separat i statistikken. I 2013 ble 5 % av refselsene ilagt for soving på fyringsvakt. I 2012 var det tilsvarende tallet 6,5 %, i 2011 3,9 % og i 2010 4 %. Dersom man sovner fra en brennende ovn eller primus i teltet, medfører dette en høy risiko for skade på personer og materiell, i verste fall dødsfall. Krigsadvokatene har derfor arbeidet for at slike forseelser skal refses strengere. Av de 24 refselsene som ble ilagt for å sove på fyringsvakt i 2013, ble 20 av tilfellene refset med bot i intervallet 6–10 ganger tjenestetillegget, dvs. i området 1000–1500 kroner.

Trafikkforseelser utgjorde i 2013 4,4 % av refselsene, mot ca. 3,6 % i 2012 og 1,8 % i 2011. Andelen i 2010 var 1 %, mens den var 3 % i 2009 og 2 % i 2008. Ser man utviklingen over flere år, får man et tydelig bilde av en minkende andel trafikkforseelser. 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 for eksempel redusert aktivitet fra militærpolitiets side når det gjelder trafikkkontroller, bør man si seg fornøyd med at det er få trafikk saker blant refselsene.

Økt hyppighet av og oppmerksomhet rundt seksuelt relaterte forseelser har gjort at Generaladvokaten fra og med 2010 har innført dette som egen gruppe i statistikken. Andelen i 2013 var 2,5 %, ned fra 3,1 % i 2012. I 2011 var andelen 2,3 % og i 2010 3,7 %. I tillegg kommer en god del saker som er statistikkført under brudd på militær skikk og orden, for eksempel ved at soldater er påtruffet i samme seng. Disse sakene omfatter i hovedsak handlinger som er frivillige fra begge side, og bare i mindre grad forhold som kan karakteriseres som trakassering. Antallet seksuelt relaterte saker er så vidt begrenset at det neppe kan betraktes som noe problem, men det kan av og til oppfattes som et savn at det ikke er gitt sentrale retningslinjer.

Skadeverk representerte i 2013 2,1 % av refselsene, mot 2,6 % i 2012 og 3,5 % i 2011, mens tyveri/naskeri og underslag stod for litt under 1 %. Underslag som ikke er helt bagatellmessige blir behandlet som straffesaker.

Vold og trusler er registrert som egen gruppe fra og med 2010, mens dette tidligere gikk under gruppen «annet». Andelen i 2013 var 1,2 %. I 2012 var andelen 0,9 %, i 2011 1,3 % og i 2010 1 %. Vold mot befal/militærpoliti vil som nevnt lett kunne krysse terskelen over mot straffesaker, særlig når det er utøvd vold mot militærpolitiet. Vold mot befal/militærpoliti statistikkføres som en egen gruppe – i 2013 er det registrert én slik sak.

I 2012 var det et merkbart antall saker om mobbing og trakassering – 9 refselsener, som representerte 1,6 % av totalantallet. Det tilsvarende tallet i 2013 er én sak (0,2 %). Det kan nok tenkes at enkelte tilfeller som tenderer mot mobbing/trakassering er registrert på gruppen militær skikk og orden, men i så fall dreier det seg om et beskjedent antall saker.

#### 2.4 Valg av refselsesmiddel

Bruken av refselsesmidlet arrest ble brukt i 6,9 % av sakene i 2013, mot 9,25 % i 2012. I 2011 var det tilsvarende tallet 5,5 % og i 2010 2,5 %. I 2009 var andelen 3,3 %, i 2008 5 % og ca. 8 % i 2007. Årsaken til at andelen refselsener på arrest svinger, er delvis at det for enkelte avdelinger i en periode har vært usikkerhet mht. tilgang på arrestlokaler. I brev av 24. august 2010 har Forsvarsstaben fastsatt hvilke avdelinger som skal ha ansvar for å drive arrester som også kan ta imot «gjestearresteranter», for eksempel fra Heimevernet. 15 av 33 refselsener på arrest i 2013 er ilagt for ulovlig fravær fra øvelse i Heimevernet.

Bot er fortsatt helt klart det mest brukte refselsesmidlet, med ca. 81 % av refselsene mot ca. 77 % i 2012 og 82 % i 2011. Andelen i 2010 var 83 % mot ca. 76 % i 2009 og 77 % av refselsene i 2008. Går vi tilbake til 2006 og tidligere år, lå andelen på om lag 86 %.

Frihetsinnskrenkning brukes mindre og mindre: 4,8 % i 2013, 7,2 % i 2012, 9,6 % i 2011, 11 % i 2010 og 15 % i 2009. I 2008 og 2007 var tallet omkring 13 %.

Irettesettelse er et refselsesmiddel som brukes for de minst graverende sakene og ble brukt i ca. 7 % av refselsene i 2013, mot 6,7 % i 2012, 2,6 % i 2011 og 3,6 % i 2010. I 2009 ble det reagert med irettesettelse i 5,6 % av sakene, i 2008 ca. 5 %.

#### 2.5 Fordeling på personellkategorier

En separat listeføring av befalsrefselsener som Generaladvokaten har gjort siden begynnelsen av 2009, viser 37

<sup>1</sup> Det kan ligge en feilkilde i at unnlatelse av å møte til vakt registreres som vaktforsømmelse (§ 71) i stedet for brudd på tjenesteplikter (§ 77) eller ulovlig fravær (§ 34). Det er også mulig at soving på fyringsvakt har vært registrert som vaktforsømmelse (§ 71) og ikke som brudd på tjenesteplikter (§ 77).

refselsler av befal i 2013, det vil si ca. 7,7 %, opp fra 25 refselsler og en andel på 4,5 % i 2012. Det ble registrert 38 refselsler av befal i 2011 (ca. 5,7 %), 26 i 2010 (ca. 4,6 %) og 42 i 2009 (7 %).

Godt og vel 32 % (12 refselsler) av befalsrefselsene ilagt i 2013 ble ilagt for våpenrelaterte forseelser. I 2012 var denne andelen 50 % (13 refselsler), i 2011 47 % (18), i 2010 58 % (14) og i 2009 50 % (21). For øvrig var det i 2013 tre alkoholrelaterte overtredelser (2012: tre), tre ulovlige fravær (fire), fem saker om ordrenektelse, vold og/eller trusler mot MP/foresatte (to), to saker om seksuelt relaterte overtredelser (to), to saker om skadeverk, to saker om brudd på bestemmelser om personellsikkerhet, to saker om brudd på bestemmelser om informasjonssikkerhet, tre administrative forseelser, én vaktforsømmelse og to saker om brudd på militær skikk og orden.

Når det gjelder refselse av befal (og vervede) generelt, vil Generaladvokaten peke på at dette gjennomgående rammer vesentlig hardere overfor disse enn overfor vernepliktige korporaler og menige under førstegangstjeneste. 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 studier eller sivil jobb uten at arbeidsgiveren (eller politiet) får kjennskap til eventuelle refselsler. Det kan derfor ikke ses som et mål at det skal være noen matematisk likhet mellom personellkategoriene mht. bruk av refselsler.

### 3. Klagesaksbehandling

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

År	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ant.	198	166	72	27	24	22	18	35	25	19	25	28
År	2013											
Ant.	26											

Statistikken for Klagenemnda for disiplinærsaker, som er annen og siste klageinstans, ser ut som følger (for 2010 og 2011 basert på Klagenemndas saksnummer, dvs. året saken kom inn):

År	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ant.	24	13	14	3	6	1	5	1	1	4	4	3
År	2013											
Ant.	4											

Klagehyppigheten har etter 2004 vært lav, fra tidligere å ha ligget på et noe høyere, men likevel stabilt lavt nivå. Fra 2001 er klageprosenten for førsteinstans følgende:

År	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
%	9,4	8,3	8,5	6,5	3,8	4,4	3,2	7,3	4,5	3,5	3,7	5,1
År	2013											
%	5,4											

En lav klageprosent kan tas som uttrykk for tillit til systemet. Den kraftige nedgangen i 2004 medførte imidlertid en viss bekymring med hensyn til om de refsede blir informert om sine rettigheter. Det legges derfor herfra vekt på informasjon til avdelingene skriftlig og muntlig, herunder også at det holdes foredrag for tillitsvalgte om disiplinærordningen.

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

År	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
%	12,1	7,8	19,4	11	25	4,5	28	2,8	4	21	16	11
År	2013											
%	15,4											

De absolutte tall er så vidt små når det gjelder sakene for Klagenemnda, at tilfeldige endringer vil gi store prosentvise utslag. Generaladvokaten vil derfor ikke trekke noen konklusjoner ut over å konstatere at Klagenemnda fortsatt synes å ha sin berettigelse som en siste kvalitetssikring.

#### 4. Generaladvokatens uttalelser i klage- og kontrollsaker

##### 4.1 Klagesaker

Generaladvokaten har behandlet 7 klagesaker i 2013, mot 17 i 2012<sup>2</sup>, 9 i 2011, 7 i 2010 og 8 i 2009.

I disse syv sakene ble det anbefalt opprettholdelse av to refselsler. I tre saker ble klageinstansen bedt om å vurdere refsbarheten av forholdet før sin beslutning, noe Generaladvokaten ikke var i stand til da realitetene i stor grad gjaldt interne føringer. I én sak ble klageinstansen bedt om å vurdere refsbarheten og særlig refsverdigheten av forholdet før sin beslutning. Én refselse ble anbefalt opphevet, da klager, etter Generaladvokatens oppfatning, ikke hadde utvist tilstrekkelig grad av skyld.

Det er særlig én av sakene som har sider ved seg av prinsipiell interesse:

Ulovlig fravær fra øvelse i Heimevernet

Klager, en offiser, var ilagt refselse på ti dager arrest for tre brudd på militær straffelov § 34, som rammer ulovlig fravær fra militærtjeneste. Ved to av tilfellene var klager innkalt til et såkalt befalsmøte à to dagers varighet, mens det siste tilfellet refererte seg til en øvelse av seks dagers varighet.

Til det første fraværet, fraværet fra det første befalsmøtet, hvor klager hadde søkt om fritak og fått avslag, anførte klager at han var forhindret fra å møte da han i denne perioden var i arbeid offshore, at han hadde en viktig beredskapsfunksjon der og at man ikke hadde klart å skaffe kvalifisert avløsning for ham. Til det andre fraværet, fra det andre befalsmøtet, anførte klager at han hadde omgangssyke og at han ikke kunne stille pga. dette. Det hadde ikke vært fysisk mulig for ham å komme seg til militær lege slik hans militære foresatte hadde pålagt ham. Klager skaffet heller ikke legeerklæring fra sivil lege. Til det tredje fraværet, fra øvelsen, var klagers anførsler de samme som til det første fraværet.

Generaladvokaten uttalte:

«Refsede har ikke oppgitt gyldig grunn for noen av fraværene. Generaladvokaten vil særlig peke på at refsede har hatt rikelig tid og foranledning etter det første fraværet til å få formalisert fritak via arbeidsgiver av beredskapsgrunner, hvis det var grunnlag for det. Selv om det skulle forholde seg slik at hans tilstedeværelse på plattformen var så viktig at de militære pliktene måtte vike, har han når det gjelder det siste, og alvorligste, fraværet [øvelsen] satt arbeidsgiveren i en tvangssituasjon når han har meldt fra bare en ukes tid i forveien om øvelsen. Det skal under enhver omstendighet svært mye til for at arbeidsmessige forhold kan innebære nødrett som går foran militære tjenesteplikter. Noe slikt er på ingen måte dokumentert, heller ikke sannsynliggjort.»

Generaladvokaten anbefalte refselsen opprettholdt som fortjent og passende. (Refselsen ble ikke klaget videre til Klagenemnda, så vidt Generaladvokaten vet.)

##### 4.2 Kontrollsaker

Generaladvokaten har ikke avgitt noen uttalelser av typen særskilt kontroll i 2013.

<sup>2</sup> 19 i arbeidsstatistikken, da to saker har måttet behandles to ganger hver.

## 6.9 INSTRUKS FOR OMBUDSMANNS- NEMNDA FOR FORSVARET

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

### § 1

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

### § 2

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

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

### § 3

Nemndas oppgaver er:

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

### § 4

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

### § 5

De saker som skal behandles, forberedes og forelegges i alminnelighet av Ombudsmannen. Medlemmene kan hver

for seg eller i felleskap legge frem eller kreve lagt frem saker til drøfting. Nemnda kan av Stortinget, Stortingets forsvarskomiteé, Forsvarsministeren eller Forsvarssjefen (FO) forelegges saker til uttalelse. Henvendelser til Ombudsmannen i saker som er nevnt under § 3, bokstav a og b, forelegges nemnda bare i den utstrekning de er av prinsipiell karakter eller har allmenn interesse. Sakene søker Ombudsmannen løst ved direkte kontakt med de myndigheter som han anser nærmest til å ta seg av dem.

I samband med saker som forelegges ham, har Ombudsmannen rett til å søke opplysninger hvor som helst i Forsvaret, hvor sikkerhetsmessige hensyn ikke forbyr det.

### § 6

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

### § 7

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

### § 8

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

Dokumenter som gjelder 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.



