



# **Dokument 5**

(2015–2016)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvaret sin innberetning  
om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2015**

# Dokument 5

(2015–2016)

## Ombudsmannsnemnda for Forsvaret sin innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2015



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> .....	7
<b>2. Ombudsmannsnemndas arbeid i 2015</b> .....	8
2.1. Hovedtrekk .....	8
2.1.1. Allmenn verneplikt .....	8
2.1.2. Omstilling i Forsvaret .....	8
2.1.3. Større kunnskap om Forsvaret i skolen .....	8
2.2. Oppsummering av befaringene i 2015: .....	8
2.2.1. KNM Harald Haarfagre (HH) .....	8
2.2.2. KNM Tordenskjold (T) .....	8
2.2.3. Norsk Militær representant til Militærkomiteen (NOR Mil Rep) / sjefen for Militærmisjonen i Brussel (MMB), .....	9
2.2.4. Ørland Hovedflystasjon / 138 Luftving (LV) .....	9
2.2.5. Luftkrigsskolen .....	9
2.2.6. Forsvarets Personell og Verneplikts senter (FPVS) .....	9
<b>3. Oppfølging av saker fra tidligere DOK 5</b> .....	10
3.1. Eiendom, Bygg og Anlegg (EBA) .....	10
3.2. Innføring av allmenn verneplikt .....	10
3.3. Avvikling av renholdstjenesten i regi av Forsvarsbygg .....	10
3.4. Stadige omstillinger i Forsvaret oppleves av personellet som slitsomt og gir lite forutsigbarhet. ....	10
3.5. Tidsbruken for sikkerhetsklareringer. ....	10
<b>4. Andre innspill til nemnda</b> .....	10
4.1. Tillitsmannsordningen i Forsvaret .....	10
4.2. Forsvarets sanitet .....	11
4.3. Forsvarsstaben/personellavdeling (FST/ P) .....	11
4.4. Forsvarets sentrale Hovedverneombud .....	11
4.5. Forsvarets Høgskole – Forsvarets kompetanse – og utdanningssteder .....	12
4.6. Forsvarets personell- og verneplikts senter (FPVS) .....	12
4.7. Feltprestkorps .....	12
4.8. Norges Veteranforbund for Internasjonale Operasjoner (NVIO) .....	13
4.9. Generaladvokaten .....	13
<b>5. Øvrig arbeid</b> .....	13
<b>6. KLAGESAKER</b> .....	13
6.1. Lang saksbehandlingstid .....	13
6.2. Vernepliktige mannskaper .....	14
6.3. Forsvarets skolevirksomhet .....	17
6.4. Befals saker .....	19
6.5. Sivilt personell .....	22

<b>7. VEDLEGG</b> .....	25
7.1. Befaringsrapporter .....	25
7.1.1. KNM Harald Haarfagre/Madla leir, Stavanger, 04. februar 2015: .....	25
7.1.2. KNM Tordenskjold, Haakonsværn Orlogsstasjon, Bergen, 05. februar 2015 ....	26
7.1.3. NOR Mil Rep/MMB NATO HQ, Brussel, Belgia, 19.–20. mai 2015 .....	28
7.1.4. Ørland Hovedflystasjon / 138 Luftving (LV), 25. august 2015 .....	30
7.1.5. Luftkrigsskolen, Trondheim, 26. august 2015 .....	32
7.1.6. Forsvarets Personell og Vernepliktsenter – FPVS – Hamar og Oslo .....	33
7.2. Innspill til nemnda .....	36
7.2.1. TMOs innspill til Ombudsmannsnemndas årsberetning .....	36
7.2.2. Forsvarets sanitets innspill til ombudsmannsnemndas årsberetning .....	38
7.2.3. Forsvarsstaben /P / HMS innspill til Ombudsmannsnemndas årsberetning. ....	40
7.2.4. Forsvarets sentrale Hovedverneombud sitt innspill til Ombudsmannsnemnda. ..	44
7.2.5. Forsvarets personell- og verneplikts senter – innspill til ombudsmannsnemndas årsberetning .....	45
7.2.6. Forsvarets Høgskole – Forsvarets kompetanse – og utdanningscenter innspill til Ombudsmannsnemndas årsberetning .....	48
7.2.7. Generaladvokatens årsrapport over disiplinær- og straffesaker i Forsvaret 2014. ....	50
<b>8. Instruks for Stortingets Ombudsmannsnemnd for Forsvaret</b> .....	55

# Dokument 5

## Ombudsmannsnemnda for Forsvaret sin innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2015

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 2015.

Ombudsmannsnemnda skal etter Stortingets vedtatte instruks for nemnda, bidra til å sikre de allmennmenneskelige 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 2016

Bjørn Hernæs, Signe Øye, Per Egil Evensen, Sven Flo, Åse Wisløff Nilssen, Irene Lange Nordahl,

Roald Linaker, Ombudsmann

## 2. OMBUDSMANNSNEMNDAS ARBEID I 2015

Ombudsmannsnemnda har i 2015 gjennomført følgende befaringer:

1. KNM Harald Haarfagre, Madla Leir, Stavanger
2. KNM Tordenskjold, Haakonsværn, Bergen
3. NOR Mil/Rep og MMB NATO HQ, Brussel, Belgia
4. 138 Luftving, Ørland hovedflystasjon, Ørland
5. Luftkrigsskolen, Trondheim
6. Forsvarets Personell- og Verneplikts senter (FPVS), Hamar/Oslo

I tillegg til møter i nemnda under befaringene, er det også avholdt egne møter i nemnda i mars, september og desember. Ved disse møtene har nemnda møtt bl.a. Forsvarsministeren, Forsvarssjef, Sjef Forsvarets Sanitet, Generalinspektøren for Hæren, Feltprestkorpsset, TMO/Verneplikts rådet, NVIO – Norges Veteranorganisasjon Internasjonale Organisasjoner.

### 2.1. Hovedtrekk

Gjennom sitt arbeide, erfarer Ombudsmannsnemnda noen hovedtrekk som vi ønsker å trekke frem.

#### 2.1.1. Allmenn verneplikt

Ombudsmannsnemnda oppfatter at innføringen av allmenn verneplikt for begge kjønn blir godt mottatt. Fra 2015 er det ikke lenger frivillig for kvinner å avtjene verneplikt. Det vil i kommende år møte langt flere kvinner til førstegangstjeneste enn nå. Dette krever tilretteleggelser slik at innkvartering i kaserner og forlegninger, samt personlig bekledning og utstyr blir tilpasset. Dette arbeidet er godt i gang, noe nemnda registrerer som meget bra. Forsvaret løser mange utfordringer innenfor gitte ressursrammer. Nemnda stiller spørsmål om ikke det bør stilles ekstra ressurser til rådighet slik at innføringen av allmenn verneplikt kan sikres en god start.

#### 2.1.2. Omstilling i Forsvaret

Forsvaret gjennomfører mange store omstillingsprosesser samtidig. Gjennom befaringer, møter og samtaler med ansatte og deres organisasjoner, gis det et inntrykk av at dette oppleves som utfordrende og slitsomt. Samtidig gir medarbeiderundersøkelsen i 2015 mange positive svar, og det rapporteres høy grad av jobbtilfredshet, engasjement og motivasjon. Omstillinger i Forsvaret har vedvart gjennom mange år, og det kan se ut til at dette vil fortsette. Over tid kan det påvirke arbeidsmiljøet i negativ retning. Det er ekstra påkrevd at de ansattes interesser og medbestemmelser blir ivarettatt på alle nivåer.

#### 2.1.3. Større kunnskap om Forsvaret i skolen

TMO ordningen i Forsvaret savner større kunnskap om Forsvaret i skolen. Ombudsmannsnemnda er enig med TMO at den allmenne kunnskapen om Forsvaret ikke må

svekkes. Forsvaret er Statens ytterste maktmiddel, og bør belyses også i skoleverket som en del av den statlige oppbyggingen, bl.a. gjennom kunnskapsformidlingen i skolen.

### 2.2. Oppsummering av befaringene i 2015:

Generelt erfarer nemnda svært mye positivt ved sine befaringer. Det utvises godt lederskap med tydelige holdninger, stor arbeidsvilje, og hovedsakelig et godt arbeidsmiljø. I det følgende gis det en kort oppsummering fra hver befaringsrapport. Det henvises for øvrig til vedlagte befaringsrapporter.

#### 2.2.1. KNM Harald Haarfagre (HH)

Ligger i Madla leir ved Stavanger, og er en felles rekruttskole for Sjø- og Luftforsvaret, og er Norges største rekruttskole. Nærmere 4000 vernepliktige møter til tjeneste her hvert år. Hovedinnholdet i opplæringen er grunnleggende soldatutdanning, herunder militær framferd, etikk og holdninger, våpenopplæring, stridsteknikk, fysisk trening. Utdannelsen gir en grunnleggende kompetanse for videre spesialistutdanning i Sjø- og Luftforsvaret. Det gis også grunnleggende befalsutdanning ved KNM HH. I løpet av 2015 flyttet hele Sjøforsvarets befalsskole fra Haakonsværn til Madla, og styrker Madla leir som et svært viktig utdanningscenter for Forsvaret.

Nemnda vil særlig trekke frem de utfordringene som knytter seg til EBA (Eiendom, Bygg og Anlegg). Ikke minst gjelder dette ved innføringen av allmenn verneplikt. Leiren trenger en helhetlig EBA plan som kan realiseres raskt. Dette gjelder både kasernefasiliteter, idrettsbygg og velferdsbygg. Likeså opprusting av dagen nærøvingssanlegg på Ulsnes. Nemnda vil fremheve det solide og gode HMS arbeidet ved avdelingen.

#### 2.2.2. KNM Tordenskjold (T)

Lokalisert ved Haakonsværn Orlogsstasjon i Bergen. KNM T ble etablert i 1964 og er Sjøforsvarets utdanning og kompetansesenter for maritim krigføring. Senteret er sammensatt av ulike fagsentra som gjennom klasserom, praksis ute/inne/ombord/på – under vann/i data – laboratorier, simulatorer og scenariotrenere utdanner primært til nasjonalt militært behov og beredskap, men også støtte til sivile etater og NATO. Utdanningen er kompleks og svært sammensatt, og krever høy kompetanse og erfaring for å gjennomføres.

Også for KNM T, som en rekke andre avdelinger som Ombudsmannsnemnda befarrer, oppleves det som en utfordring å skulle bryte opp og fragmentere godt etablerte utdanningsordninger som fungerer. Den militære utdanningen fordrer holdninger, etikk og ledelse på alle nivå og i alle fagdisipliner. En splittelse av utdanningen mellom det som kan gis av enkeltfag i det sivile, og dermed miste verdifull helhetskompentanse og utdanning, vil være utfordrende.

Nemnda vil fremheve den unike kompetansen som KNM T forvalter. Dette er fagområder som er unike og

nødvendige for maritim krigføring, sjømilitær og maritim sikkerhet og utvikling. Likeså vil nemnda bemerke Sjøforsvarets idretts – og treningssenter og hvordan idrett og fysisk fostring organiseres og vektlegges i utdanningen. Dette ser ut til å ha en positiv effekt.

### *2.2.3. Norsk Militær representant til Militærkomiteen (NOR Mil Rep) / sjefen for Militærmisjonen i Brussel (MMB),*

Undergitt Forsvarssjefen og rapporterer til denne. MMB er foresatt for alt norske personell som er beordret i stillinger ved NATO HQ, herunder de «NATO Agencies» og prosjektorganisasjoner som har tjenestested i Belgia. Unntatt er gruppen ved SHAPE og norsk militær liasonpersonell ved Eu's militære stab. NOR Mil Rep er Forsvarssjefens faste representant i NATOs Militærkomite. Som MMB representerer denne Forsvarssjefen i komiteer, arbeidsgrupper og paneler som arbeider frem beslutningsgrunnlag for NATO. MMB bistår med militære råd også til Norges NATO ambassadør og Norges EU-ambassadør. NOR Mil Rep/MMB med sine ansatte og vernepliktige har en meget viktig funksjon og rolle på vegne av nasjonen. Dette fordrer en sterk og tydelig tilstedeværelse, en høy grad av kompetanse. Nemnda erfarer at forholdene for de vernepliktige og de ansatte og deres medflyttere er gode. Det beskrives fine sosiale tiltak, gode kollegiale forhold og god ivaretagelse. Også et betydelig arbeid gjort av Binders – den norske Spouseklubben.

For å opprettholde det positive, og sikre rekruttering av personell for fremtiden, fremholder både de ansatte og ledelsen at muligheten for å ta med ektefelle/samboer og familie må bedres. Herunder tydelige og om mulige like permisjonsregler hva gjelder medflytteres arbeid og pensjonsregler. Likeså skole og barnehagemuligheter. Flere av de ansatte savner større tydelighet og forutsigbarhet med tanke på stillinger hjemme etter endt opphold.

### *2.2.4. Ørland Hovedflystasjon / 138 Luftving (LV)*

Lokalisert i Ørland kommune i Sør-Trøndelag, og har vært en del av NATOs infrastrukturprogram siden 1954 og er et viktig brohode og mottaksområde. Hovedflystasjonen har en betydelig driftsorganisasjon som er omfattende og et stort kontrollspenn med underlagte avdelinger. Basen er under sterk utbygging og utvikling, og som fremtidig hovedbase for nye kampfly vil den fremstå som enda større og kompleks. De vernepliktige soldatene er en viktig ressurs for å løse de mange oppdragene som hovedflystasjonen har. Likeså kreves det høyt utdannet militært og sivilt personell for å sikre en løpende og fremtidig status for hovedflystasjonen. Over lang tid vil det være høy byggeaktivitet samtidig som den ordinære driften skal gjennomføres. Dette krever god planlegging og samhandling, noe som nemnda fikk et godt inntrykk av. Den nye kampflybasen er etter det nemnda får opplyst i rute.

Ørland hovedflystasjon har betydelig gammel og slitt EBA struktur. Ikke minst innen bolig og kvarter, mannskapskaserner, verkstedbygg, kontorfasiliteter,

idretts og velferdsbygg. Dette er erkjent både av ledelsen og av Forsvarsbygg. Etter nemndas oppfatning må hovedflystasjonen også tilgodeses med personellrettet EBA og utvikling. Dette er viktig for opprettholdelse og økning av operativ evne. Dette er viktig for rekrutteringen til basen. Nemnda vil fremheve de ansatte og de vernepliktige sin holdninger til de mange og kompliserte oppgaver som Ørland hovedflystasjon utfører. Fremtidens hovedflystasjon må fullføres på alle nivå og områder. Først da vil en ny kampflybase virke etter sin hensikt.

### *2.2.5. Luftkrigsskolen*

Etablert i 1949. Først i Oslo, deretter flyttet til Trondheim i 1961. Siden da har Luftkrigsskolen hatt tilhold i Kuhaugen leir i byen. Luftkrigsskolen bygger sin virksomhet på tre fagsøyler; Luftmilitær ledelse, Luftmakt, og Luftforsvarets historie, kultur og tradisjon. Luftkrigsskolen utgjør en av tre militære krigsskoler, og danner grunnlaget for den militære akademien. Luftkrigsskolen utdanner innenfor alle strukturelementer i Luftforsvaret, og noen deler av utdanningen foregår i samspill med de øvrige krigsskolene. Dette gjelder særskilt innen logistikk. Det gis også studier innenfor HRM og Ingeniørfag i samarbeid med sivile studiesteder. Kadettene som er offiserer under utdanning gjennomgår en høy profesjonsutdanning og rekrutteres som Forsvarets ledere på alle nivå.

### *2.2.6. Forsvarets Personell og Verneplikts senter (FPVS)*

Har sine hovedkontor på Hamar og i Oslo. I tillegg egne sesjonskontorer rundt i landet. FPVS skal være HR (Human Resources) avdeling for hele Forsvaret. Det betyr å ivareta alt av personell i Forsvaret, fra den enkelte vernepliktige til eldste befal. Ny organisasjon ble etablert 1. oktober 2015. 320 årsverk skal sørge for å være fagmyndighet, utvikle strategier og organiseringer, drive virksomhetsstyring. FPVS skal være kontaktsenter, servicesenter og ekspertsenter for enkeltpersoner, vernepliktige, ansatte, ledere, avdelinger på alle nivå. En betydelig kompetanse er knyttet til FPVS. Felles vernepliktsforvaltning ivaretar utdanning til, og bemanning av Forsvarets styrkestruktur for den nasjonale beredskap, og overføringer til den sivile delen av totalforsvaret. Dette krever en effektiv utnyttelse av vernepliktige. Samt en rettferdig og mest mulig lik behandling av alt vernepliktig personell. Dette sikres blant annet gjennom god medisinsk militær seleksjon. I tillegg har FPVS ansvar for militær og sivil rekruttering og disponering, i inn- og utland. Forsvarets Bolig- og velferdstjeneste og TMO ordningen er også en del av FPVS.

Krav om effektivisering og transformasjon av HR området i Forsvaret, vil kreve ytterligere endringer i FPVS. Ombudsmannsnemnda registrerer at også HR strukturen i Forsvaret settes under strenge krav til innsparinger, og mulige sentraliseringer. Det er foreslått å redusere antall sesjonsenter fra 7 til 2. Dette betyr lengre reiser for mange vernepliktige ved sesjon del 2. I en tid med store omstillingsprosesser i Forsvaret, kan det være

svært utfordrende samtidig å skulle redusere innenfor en HR –organisasjon som også har en viktig rolle med ivaretagelse av alt personell. Nemnda registrerer også et betydelig kutt innenfor bolig og velferdstjenesten.

### **3. OPPFØLGING AV SAKER FRA TIDLIGERE DOK 5**

I årsrapporten for 2014, valgte Ombudsmannsnemnda å fremheve enkelte områder som var gjennomgående i sitt arbeid. Nemnda ønsker å gi en kort status på noen av disse områdene, slik at Stortinget kan følge utviklingen. Status viser at det gjøres betydelig arbeid for å rette på beskrevne mangler. Samtidig erfarer nemnda at det fortsatt gjenstår arbeid innenfor mange av disse temaene. Ombudsmannsnemnda vil fortsette å følge opp disse temaene, også i kommende rapportperiode.

#### **3.1. Eiendom, Bygg og Anlegg (EBA)**

Nemnda viste til at alle befaringsene viste store mangler hva gjelder EBA struktur, herunder også kritiske HMS utfordringer. Som et alvorlig eksempel ble det henvist til brannstasjonen ved Bardufoss Flystasjon. Et lenge planlagt nybygg som fortsatt stod på vent og som hadde store HMS utfordringer. Gledelig er det at nettopp dette byggeprosjektet ble vedtatt satt i gang i løpet av 2015. Dette er nemnda godt fornøyd med.

#### **3.2. Innføring av allmenn verneplikt**

Nemnda viste til at ved innføringen av allmenn verneplikt er det store utfordringer knyttet til EBA og tilpasning til flere jenter inn til førstegangstjenesten. Nemnda trakk frem særskilt Gardleiren, Madla leir og Ørland hovedflystasjon som eksempler. Det erfarer at det gjøres en rekke tiltak for å bøte på de største utfordringene. Det er gledelig. For å ivareta innføringen av allmenn verneplikt bør det vurderes ytterligere ressurser til Forsvaret for å gi tilfredsstillende EBA og Personlig bekledning og utstyr (PBU).

#### **3.3. Avvikling av renholdstjenesten i regi av Forsvarsbygg**

Nemnda beskrev at avviklingen av renholdstjenester i regi av Forsvaret gav store utfordringer. Signaler gitt til nemnda gikk på to forhold: At personellens rettigheter ved virksomhetsoverdragelse ble ivaretatt, samt de sikkerhetsmessige utfordringer ved anlegg med særskilt sensitivitet. Nemnda erfarer at avviklingen ble noe utsatt i tid blant annet for å sikre de ansattes rettigheter. Dette særlig for eldre arbeidstakere og spørsmål knyttet til pensjon.

#### **3.4. Stadige omstillinger i Forsvaret oppleves av personellet som slitsomt og gir lite forutsigbarhet.**

Nemnda viste til signaler fra personell som stadig opplever omstilling innenfor sine sektorer. Over tid oppleves

dette som slitsomt. Nemnda oppfatter at også i 2015 opplever de ansatte i Forsvaret stor usikkerhet om fremtiden basert på de mange tunge prosessene som Forsvaret er inne i. Herunder kommende langtidsplan.

#### **3.5. Tidsbruken for sikkerhetsklareringer.**

Ved alle avdelingene som nemnda befarte i 2014, ble det reist et gjennomgående problem om lang saksbehandlingstid ved sikkerhetsklareringer. Både for vernepliktige, militært og sivilt ansatte, Saken ble behørig belyst, både av Ombudsmannsnemnda og EOS utvalget. Forsvarsministeren redegjorde i Stortinget for hvilke tiltak som skulle iverksettes. Også i samtaler med nemnda, har Forsvarsministeren synliggjort fremdriften i denne saken. Det er derfor gledelig at saksbehandlingstiden for sikkerhetsklarering nå går ned. Både gjennom mer personellressurser til saksbehandlingen, bedre saksbehandlingsverktøy, og en forsøksordning knyttet til tidligere saksbehandling for førstegangstjenestegjørende, bidrar til et bedre bilde i denne saken. Nemnda vil fortsette å følge opp denne saken.

### **4. ANDRE INNSPILL TIL NEMNDA**

Ombudsmannsnemnda mottar innspill fra enheter i Forsvaret som alle har et betydelig arbeid med og for personellet i Forsvaret. Innspillene er i sin helhet vedlagt som vedlegg bakerst i dokumentet. Imidlertid vil nemnda trekke fram noen hovedpunkter fra innspillene.

#### **4.1. Tillitsmannsordningen i Forsvaret**

Tillitsmannsordningen i Forsvaret (TMO) er en samarbeidsordning mellom vernepliktige inne til førstegangstjeneste på vernepliktige vilkår 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. TMO er en svært viktig samarbeidspart for Ombudsmannsnemnda og Ombudsmannen for forsvar. I TMO sitt reglement heter det at Ombudsmannen årlig skal rapportere til Stortinget om denne ordningen. Slik dette vurderes er denne ordningen meget velfungerende. Det er et imponerende arbeid som utføres, på alle nivå blant de om lag 400 tillitsvalgte blant mannskaper og menige. Det løpende arbeidet utøves av Vernepliktsrådet som består av fem landstillitsvalgte samt hovedtillitsvalgte i Hær, Sjø og Luft. Disse er vervede som bidrar til kontinuitet.

TMO er bekymret for varslede signaler om nedtrekk i velferdstjenesten i Forsvaret. Selv om nedtrekkene sies ikke å skulle ramme de vernepliktige, uttrykkes det en bekymring for at et trekk som det er varslet om – på 30 % av kostnadene, vil måtte gå utover ivaretagelse og av mannskaper også. Velferdsordningen er et meget viktig virkemiddel for rekruttering og trivsel blant de vernepliktige. En svekkelse i omfang og faglighet, vil kunne virke svært negativt.



TMO savner større kunnskap om Forsvaret i skolen. TMO arbeider for at kunnskap om Forsvaret skal innføres som et kompetansemål i skolen. Stadig færre tjenestegjør i Forsvaret, og den allmenne kunnskapen om Forsvaret svekkes. Forsvaret er statens ytterste maktmiddel, og bør etter TMO sin oppfatning belyses sterkere som en del av den statlige oppbyggingen, bl.a. gjennom kunnskapsformidling i skolen.

TMO er også bekymret for manglende tilpasning av bekledning og utstyr for soldatene. Ikke minst gjelder dette ekstra små og ekstra store størrelser. Allmenn verneplikt er innført. Det er derfor spesielt viktig at med et forventet større innrykk av jenter fra sommeren 2016, at personlig bekledning og utstyr er på plass. Dette handler om motivasjon, sikkerhet og en faktisk anledning til å tjenestegjøre under gode og like forhold. TMO påpeker også mangler med betydelig andel av mannskapsforlegninger og kaserner, samt idretts og velferdsbygg. Det er tilfredshet med at det faktisk gjøres en god del, både av nødvendig vedlikehold og nybygg. TMO mener allikevel at det er et betydelig etterslep og behov for at nødvendig standard er nådd. Ved innføring av allmenn verneplikt forsterkes en del av utfordringene med tilpassede mannskapsforlegninger. Så langt erfarer TMO at det ikke kommer ekstra bevilgninger fra politisk hold, men at Forsvaret selv må ta de økonomiske belastningene for dette.

Årets soldatksjon i TMO har tittelen «Gjensidig respekt – et felles ansvar». Formålet med aksjonen er å bekjempe seksuell trakassering og sette lys på at dette er et ansvar som hviler på alle, både soldater, befal og ansatte. Aksjonen skal belyse og forklare hva uønsket seksuell oppmerksomhet er, og bidra til endrede holdninger. Ombudsmannsnemnda vil gi honnør til det store engasjementet tilitsmannsordningen i Forsvaret viser gjennom sitt arbeid. Dette er med på å gjøre en meget stor forskjell i Forsvaret som helhet.

#### 4.2. Forsvarets sanitet

Forsvarets sanitet (FSAN) er fagmyndighet og styrkeprodusent for de militær- og veterinærmedisinske fagområder. FSAN er også en aktør innen NATO – og med ulike leveranser til totalforsvaret. FSAN skal sikre at Forsvaret til enhver tid har gjennomgående, operative og utholdende systemer for sanitets- og veterinærtjenester tilgjengelig. Dette for å støtte Forsvarets operasjoner før, under og etter militære operasjoner. FSAN skal bidra til å sikre, utvikle og vedlikeholde en fullverdig militær sanitets- og velferdstjeneste i fred, krise, konflikt og krig. FSAN er avhengig av å samarbeide med sivile utdanningsinstitusjoner samt store deler av helsevesenet for å oppnå sine resultatmål. Et sivilt – militært samarbeid må styrkes for å sikre en forsvarlig sanitets- og veterinærtjeneste som skal være funksjonsdyktig i kriser og krig. *Dette krever, etter FSAN sitt syn, en modernisering av totalforsvar innen sanitet og helse, og forutsetter et system for tverrdepartemental koordinering og beslutning.*

Ombudsmannsnemnda har gjennom samtaler og møte med sjef FSAN, fått en inngående orientering om FSAN sin omstilling i 2015. En ny, forenklet og mindre byråkratisk organisasjon, med kortere linjer mellom ledelse og utførende fagmiljøer. Dette skal føre FSAN i en retning av enda mer operativ retning, og et grep for å styrke sanitetsfaget og fokusere på sivil-militært samarbeid.

#### 4.3. Forsvarsstaben/personellavdeling (FST/ P)

FST/P er fagmyndighet for Forsvarets HMS-arbeid. Dette utøves i praksis gjennom HMS-seksjonen som har ansvar for strategisk HMS og administrativ styring av Forsvarets Bedriftshelsetjeneste. Dette inkluderer utarbeidelse av regelverk, implementering av policy samt kontroll og oppfølging av HMS-arbeidet i Forsvaret. Det registreres at det gjøres et systematisk og grundig arbeid over tid, herunder årlig utarbeidelse av HMS handlingsplan. Denne vedtas i Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU), og gir et godt utgangspunkt for dette arbeidet. FHAMU avholder jevnlig møter og er godt sammensatt og representert. Av andre saker som er behandlet kan nevnes utslipp fra våpen og ammunisjon, eksosplager, varsling i Forsvaret, vernebestemmelser knyttet til arbeidstid, Forsvarets medarbeiderundersøkelse, verneplikts undersøkelsen, PBU og EBA i forbindelse med innføring av allmenn verneplikt, håndtering av radonsaker, snusbruk, rapportering av ulykker og uønskede hendelser, omstilling.

Nemnda registrerer at det er høy svarprosent (70,1%) ved medarbeiderundersøkelsen i 2015, og at den gir mange positive svar. Det rapporteres høy grad av jobbtillfredshet og engasjement og motivasjon. Enkeltgrupper har i perioder et høyt stressnivå. Forekomsten av uønsket seksuell oppmerksomhet samt erting og plaging ser ut til å ha økt noe i 2015. Nemnda registrerer at dette gis oppmerksomhet og at tiltak er under utarbeidelse. Nemnda vil understreke viktigheten av å bruke denne type medarbeiderundersøkelse aktivt, og som et viktig grunnlag for å bedre de forholdene som krever ekstra tiltak.

#### 4.4. Forsvarets sentrale Hovedverneombud

Forsvarets sentrale Hovedverneombud (FHVO) har siden 2001 vært en funksjon etablert i Forsvaret for å ivareta de ansattes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Dette er i henhold til kravene i Arbeidsmiljøloven og Forsvarssjefens direktiv. FHVO peker i sitt innspill til nemnda at det er relativt få alvorlige hendelser og skader knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet i Forsvaret. Dette begrunnes med god dyktighet, høy kompetanse og erfaring blant personellet.

Nemnda registrerer at FHVO er bekymret for en voksende uro blant de ansatte knyttet til stadige omstruktureringer og effektiviseringer i Forsvaret. Krisebeskrivelser av Forsvarets økonomi, et forsterket bilde av ubalanse mellom ressurser og ambisjoner, og stadige tiltak med høy hastighet er krevende for arbeidsmiljøet i Forsvaret. Hurtigheten i omstillingene er krevende sett fra FHVO

sine forventninger med tanke på risikovurderinger, tilstrekkelige arbeidsmiljømessige kartlegginger og en forsvarlig behandling av arbeidsmiljømessige konsekvenser ved de valg som blir tatt og de beslutningene som blir implementert. Det etterlyses mer og bedre informasjon til de ansatte med tanke på kommende endringer, slik at medbestemmelsen ivaretas.

Nemnda registrerer en økende bekymring hos FHVO med tanke på ytterligere omstillinger og innstramninger i Forsvaret. Det uttrykkes bekymring over hvordan dette vil innvirke på det psykososiale arbeidsmiljøet, og om den rollen som vernetjenesten er ment å skulle fylle, blir ivaretatt godt nok. Ombudsmannnemnda for Forsvaret forventer at de ansattes interesser hva gjelder alle sider av et arbeidsmiljø bli godt nok ivaretatt, og vil følge opp disse forholdene.

#### **4.5. Forsvarets Høgskole – Forsvarets kompetanse – og utdanningscenter**

Forsvarets kompetanse- og utdanningscenter (Fokus) ivaretar en lang og viktig tradisjon og samfunnsforpliktelse for Forsvaret. Primærmålgruppen er førstegangstjenestegjørende, grenaderer – og konstabler, militære lærlinger og befalelever i elevperioden. Fokus får sine oppdrag fra sjef Forsvarets Høgskole, og består i hovedsak av rådgiving og karriereveiledning, jobb og karrierkurs, tilbud om kurs/opplæring opp til og med høgskole-/universitetsnivå tilpasset den enkeltes kompetansebehov. Behovet for denne tjenesten hos primærmålgruppen er stadig økende, og er et viktig virkemiddel for å kunne rekruttere til førstegangstjenesten. Videre har Fokus et medansvar i forbindelse med organisering og tilrettelegging i studiepoenggivende emner under førstegangstjenesten.

Det er forventet en økt etterspørsel etter utdanning og tilrettelegging av studiemuligheter når allmenn verneplikt etableres for fullt. Tall fra SSB viser at jenter etterspør utdanning i enda høyere grad enn gutter. Etter nemndas oppfatning er det viktig at Fokus gjennomfører bevisst karriereveiledning og tilrettelegger for gode utdanningsmuligheter for den nye gruppen av vernepliktige. Likeså at Fokus gjennomfører en strategisk utvikling med tanke på en økende gruppe som skal utgjøre spesialistkorpset. Det er viktig å bidra til en profesjonell karriereveiledning og relevant sivil kvalifikasjon i form av påbygning og konvertering av militær kompetanse som kan skape større forutsigbarhet og øke tjenestetiden for denne gruppen.

#### **4.6. Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS)**

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 leveransemodellen innen HR i Forsvaret. De andre to aktørene er etatsledelse (FST/P) og HR i avdeling (DIF/BRA). Gjennom året 2015 har FPVS etablert nye og funksjonelle

rutiner for hvordan nye prosesser og samhandlinger på tvers av seksjoner og avdelinger skal foregå.

FPVS har ansvar for å koordinere, iverksette og gjennomføre alle rekrutteringstiltak til Forsvaret. Det legges særlig vekt på å øke kvinneandelen, og andelen personell med teknisk kompetanse til de nye teknologiske investeringene i Forsvaret. Gjennom skolebesøk, egne arrangementer og deltagelser på utdanningsmesser informeres det om førstegangstjenesten, skole og utdanningsmuligheter i Forsvaret. Forsvaret er den største lærebedriften i Norge. I 2015 tegnet Forsvaret 302 nye lærekontrakter, og har nå totalt 616 lærlinger fordelt på 31 fag. Dette er det høyeste tallet på flere år.

Etter innføring av allmenn verneplikt i 2015, har nå Forsvaret tilgang til alle ungdommene i et årskull. I en todelt sesjonsordning, besvarer omtrent 97 % til sesjon del 1. Omtrent 22.000 blir selektert og antatt best egnet til videre tjeneste og innkalles til sesjon del 2 for tester og prøver. I 2015 har det vært spesielt fokus på å minske frafallet av helsemessig art. De som møter til førstegangstjenesten er godt kvalifiserte og har høy motivasjon. I 2015 gjennomførte 7.741 førstegangstjenesten. Av dette 1.279 kvinner, den største andelen noen gang.

#### **4.7. Feltprestkorpset**

I møte med Feltprestkorpset (FPK) ved Feltprosten, er Ombudsmannnemnda blitt gitt en grundig orientering og status av Feltprestkorpsets arbeid med prøveprosjektet Tros- og livsynsrådgivere i Forsvaret. I statsbudsjettet i 2014 ble det vedtatt at FPK skulle gjennomføre et 2-årig prøveprosjekt med tros- og livsynsrådgivere med spesiell kunnskap innenfor islam og livssynshumanisme. Bakgrunnen for prosjektet er studier om religiøs mangfold i militære styrker, og forslag, bl.a. fra TMO Landskonferansen i 2008 som vedtok et prinsipp om at alle vernepliktige måtte ha tilgang til en åndelig veileder innenfor sin religion. I tillegg ble det i 2012 vedtatt Grunnlovsendring om forholdet mellom Stat og Kirke. I 2015 vedtar departementet ny Tjenesteordning for feltprester som åpner opp for at flere enn prester i Den norske kirke kan tjenestegjøre som feltprester i Forsvaret.

Prosjektets skal avgi en innstilling med anbefaling om utvidelse av tros- og livssynsbetjening av personellet i Forsvaret. Hvordan betjene personell med ulik tro- og livssyn? Hvordan ta livssynsmangfoldet i Forsvaret på alvor? Svarene på disse samt flere spørsmål, vil kunne gi rom for endringer og tilpasninger i Forsvaret. Prøveprosjektet vil avsluttes i løpet av 2016. Nemnda oppfatter at dette arbeidet er godt i gang og ivaretas på en god og hensiktsmessig måte av FPK.

#### 4.8. Norges Veteranforbund for Internasjonale Operasjoner (NVIO)

Er Norges største interesseorganisasjon for militært personell som har deltatt i internasjonale operasjoner – og deres pårørende. Organisasjonen har 7 500 medlemmer og har 59 lokalforeninger over hele landet. NVIO driver et landsomfattende kamerat- og familiestøttee arbeid. Medlemmene representerer ulike faser i Norges moderne historie, og er en politisk nøytral organisasjon som jobber for å fremme interessene til veteraner og deres pårørende.

Gjennom møte med NVIO har Ombudsmannsnemnda fått et solid bilde av NVIO sitt omfattende arbeid. Gjennom dette omfattende arbeidet, etableres møteplasser hvor ivaretagelse og nettverksbygging skjer. Et mangeårig kontinuerlig og godt organisert støttee arbeid til veteraner, familier og pårørende krever ressurser, utvikling og stadig fornyelse. Foruten noen årsverk som drifter og leder organisasjonen, gjennomføres et betydelig arbeid basert på frivillighet. Dette gir samfunnet et svært rimelig ivaretagelsesarbeid og et viktig forebyggende arbeid. Ombudsmannsnemnda er opptatt av at den anerkjennelsen som veteranene etterhvert er gitt i samfunnet, må fortsette og utvikles. Det er derfor rimelig at en så viktig organisasjon gis nødvendige ressurser og økonomi for videre drift og utvikling.

#### 4.9. Generaladvokaten

Vedlagte årsrapport fra generaladvokaten gjelder for 2014. Hovedinntrykket av generaladvokatens og krigsadvokatens kontroll av refselsene er at den disiplinære situasjonen i Forsvaret er god. Refselseshyppigheten er lav, og kvaliteten på disiplinærsakene er jevnt over god. I følge generaladvokaten kan noe av forklaringen ligge i at krigsadvokatene kontaktes for råd i et stort antall saker.

Det kan se ut til at innrapporteringsrutinene ikke går i orden ved enkelte avdelinger. Dette mener generaladvokaten er uheldig spesielt med hensyn til refsedes rettssikkerhet, som ordningen med tilsyn og kontroll av refsels har sin begrunnelse i. Det er viktig at refsels blir sendt frem for tilsyn og kontroll, og det skal etter disiplinærreglementets bestemmelser skje allerede måneden etter refselsens ileggelse, slik at eventuelle feil eller mangler kan følges opp raskt. Totalt antall refsels hos generaladvokaten for 2014 er 554. Dette gir en refselseshyppighet per soldatårsverk på 6,5 %. Dette er omtrent på samme nivå som i øvrige år i perioden 2005–2013. Dette er under halvparten av typisk refselseshyppighet i perioden 1994–2002.

### 5. ØVRIG ARBEID

I tillegg til nemndas befaringer og møter, gjennomfører Ombudsmannen og hans kontor møter og samtaler gjennom hele året med representanter fra Forsvaret, de ansattes organisasjoner og enkeltpersoner som ber om det. Ombudsmannen eller hans direktør, underviser jevnlig

ved alle Tillitsmannskurs som avholdes for de vernepliktige tillitsmenn og - kvinner over hele landet.

Ombudsmannen deltar også i et internasjonalt arbeid gjennom Democratic Control of Armed Forces (DCAF). Norge har en lang tradisjon i dette arbeidet, og er en viktig bidragsyter. Ombudsmannen deltar på den årlige Ombudsmannskonferansen, som i 2015 ble avholdt i Praha. I tillegg har Ombudsmannens kontor også bistått som samarbeidende kontor for DCAF i utarbeidelsen av håndboken «Gender and Complaints Mechanism». I dette arbeidet har også Forsvarsdepartementet bidratt. Engasjementet i dette arbeidet har ledet til deltagelse i møter med OSSE i Wien, samt et arrangement knyttet til NATO HQ i Brussel i anledningen 15-års markeringen av UNSCR 1325. Den norske ombudsmodellen, er stadig etterspurt i mange land. Ombudsmannen og hans kontor bidrar så langt som mulig i å understøtte arbeidet gjennom DCAF.

## 6. KLAGESAKER

### 6.1. Lang saksbehandlingstid

Ombudsmannen mottar en rekke henvendelser fra vernepliktige, befal og sivilt ansatte som opplever svært lang saksbehandlingstid i Forsvaret.

For vernepliktige kan lang saksbehandlingstid bl.a. forekomme i forbindelse med klage på tjenesteuttalelser. Både befal og sivilt ansatte kan også oppleve at det noen ganger tar lang tid å få avgjort saker, og særlig i forbindelse med klage på vedtak. Ombudsmannen erfarer også at det noen ganger kan ta lang tid for Forsvaret å besvare våre henvendelser.

En god personalforvaltning fordrer at søknader og andre saker blir løst på en rask og smidig måte. De aller fleste sakene blir nok også løst på denne måten, men det er stadig noen saker som tar uforholdsmessig lang tid å få løst. Ombudsmannen kjenner ikke til eksakt årsak til den lange saksbehandlingstiden, men antar at det kan skyldes en kombinasjon av lav bemanning og stor arbeidsmengde. Ombudsmannsnemnda mener at Forsvaret vil være tjent med at alt personell føler seg godt ivaretatt og at personalsaker blir løst uten unødvendig opphold, slik at personalet kan konsentrere seg om sin hovedoppgave – forsvar av Norge.

#### Saker behandlet av ombudsmannens kontor

Ombudsmannen har i 2015 behandlet 26 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 dermed bidratt til å løse saker på en uformell måte. 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 2015. Klagesakene behandles hovedsakelig av Ombudsmannen ved direktøren (advokat).

Saksfordelingen for menige:

Sakstyper for menige:	2014	2015
Verneplikt, utskrivning, rulle føring	3	0
Innkalling, fremmøte, fritak, utsettelse	2	9
Opptjening, godskrivning, tjenestetidens lengde, mm	2	0
Beordring, overføring, forflytning, dimittering mm	7	5
Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering, tjenestebevis	13	4
Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap	0	0
Permisjoner	1	0
Disiplinær og straffesaker	2	1
Godtgjørelser, økonomiske forhold	7	2
Syke saker	16	3
Sosiale saker	2	2
Totalt	55	26

**6.2. Vernepliktige mannskaper****Verneplikt – utskrivning, rulle føring**

Gjennom året behandler Ombudsmannens kontor en rekke telefoniske og besøkmessige henvendelser under denne gruppen. Det var ingen skriftlige klagesaker under denne gruppen for 2015.

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

En del henvendelser har skjedd fra personell som ønsker å utføre førstegangstjeneste, men som ikke er blitt innkalt eller er fritatt av medisinske årsaker. På bakgrunn av prinsippet om allmenn verneplikt er det mange som feilaktig tror at de har rett til førstegangstjeneste. Innkallingsstyrken til førstegangstjeneste er imidlertid basert på Forsvarets behov, og enkelte har derfor blitt skuffet når de ikke får avtjene førstegangstjeneste.

**Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse**

I 2015 er det registrert 9 saker under denne gruppen. Det er i tillegg behandlet en del telefoniske henvendelser som ikke har nødvendiggjort formell saksregistrering.

Søknader om utsettelse/fritak for HV-øvelser medfører sedvanlig forholdsmessig mange henvendelser fra personer som mener at fravær fra arbeidet eller hjemmet vil medføre store ulemper for både arbeidsgiver og familie. Selvstendig næringsdrivende begrunner ofte

fritaksbehovet med økonomiske følger for virksomheten. I utgangspunktet er det tradisjonelt en streng praktisering av regelverket om utsettelse eller fritak fra tjenesten.

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 – Elektronisk innkalling**

Ombudsmannen for Forsvaret mottok den 20. april 2015 en klage vedrørende elektronisk innkalling til HV-øvelse.

Klager opplyste at han er HV-soldat og klaget på to forhold vedrørende elektronisk innkalling til HV-øvelser. For det første mente klager det er et overgrep mot vernepliktige at de tvinges til å akseptere en personvernerklæring i forbindelse med å besvare innkallingen gjennom Forsvarets hjemmeside. Dessuten mener klager at dersom Forsvaret pålegger vernepliktige å svare elektronisk, må de også utstyre den enkelte soldat med PC.

Forsvarets personell- og verneplikts senter – FPVS opplyser at innføring av elektronisk innkalling til tjeneste, er et ledd i den pålagte digitalisering av kommunikasjonen mellom offentlige etater og norske borgere. I tillegg er det et ledd i å effektivisere forvaltningen i Forsvaret.

I innkallingen opplyses det om et telefonnummer som kan benyttes dersom man får problemer med å svare elektronisk. Ved å benytte telefon kan man således bekrefte mottakelsen av innkallingen. For å logge seg inn og besvare innkallingen elektronisk, må personvernerklæringen godtas. Denne erklæring inneholder informasjon om hvordan data behandles på en trygg og sikker måte, samt at data slettes fra portalen kort tid etter innlogging.

Dessuten opplyser FPVS at dersom en ikke har tilgang til PC, er dette ivaretatt ved fri tilgang til PC og internett på alle landets bibliotek. Soldater vil også få tilgang til PC og internett på rådhus og andre offentlige kontor, dersom de forklarer bakgrunnen for behovet.

Ombudsmannen mener at elektronisk innkalling er et godt verktøy for å nå borgerne på en rask og effektiv måte. Vår erfaring er at alle ungdommer i dag besitter eller har tilgang til, ett eller flere elektroniske hjelpemidler som kan benyttes i denne sammenheng. Klager har dessuten ikke påberopt at han selv mangler slikt utstyr.

Når det gjelder personvernerklæringen, skal den ivareta at all data blir behandlet på en trygg og sikker måte som er i overensstemmelse med Personopplysningsloven. Dersom man likevel skulle ha problemer med å godta personvernerklæringen, kan en benytte telefon.

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

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

Det er ikke registrert noen saker under denne gruppen i 2015.

Henvendelser under denne gruppen gjelder ofte tillatt maksimal ukentlig arbeidstid. Arbeidstiden for tjenstepliktige mannskaper er regulert i «Bestemmelser om utskriving og verneplikt (BUV) del5 – 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.

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

I 2015 er det under denne gruppen journalført 5 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. Denne type misforståelser blir enkelt oppklart etter at Ombudsmannen telefonisk har kontaktet 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 også spørsmål om adgang til førtidsdimisjon for å påbegynne en utdanning eller tiltre en ny stilling. Det virker som de fleste saker blir løst i samsvar med soldatenes behov.

#### **I – Førtidsdimittering**

Ombudsmannen for Forsvaret mottok klage den 9. august d.å. vedrørende avslag på førtidsdimisjon grunnet med skolegang.

Klager opplyser at han har ordinær dimisjonsdato den 25. september 2015. Han har kommet inn på et 3-årig Bachelorstudium ved Høgskolen i Hedmark med oppstart den 13. august. Klager er blitt innvilget permisjon i perioden 13. til 21. august, men søknaden om førtidsdimisjon ble avslått.

Videre opplyser klager av han har lese- og skrivevansker, og har dokumentert dysleksi. Det er derfor avgjørende for ham å delta på undervisningen helt fra starten av, dersom han skal ha mulighet til å gjennomføre studiet. Dessuten mener klager at avslaget på hans søknad er i strid med gjeldende regelverk og virker ekstra urimelig i forhold til hans handicap, samt at flere av hans medstudenter har fått innvilget sine søknader.

Forsvaret på sin side opplyser at i det aktuelle kompaniet er det 193 vernepliktige. I år mottok kompaniet 62 søknader om skoledimisjon/permisjon, hvorav 9 fikk innvilget skoledimisjon fra 24. august. Ved utvelgelsen

ble det lagt vekt på obligatorisk fremmøte ved de aktuelle studiene. Andre momenter ved utvelgelsen har vært geografisk lokalisering av studiestedet, høye opptakskrav, krevende obligatorisk undervisning samt at studier ved Politihøgskolen er blitt prioritert. Forutsetning for skoledimisjon er at kompaniet fortsatt er i stand til å løse sitt oppdrag.

Klager har muntlig opplyst til Ombudsmannens kontor at han mottok telefon fra kompaniet den 17. august hvor de fortalte at permisjonen hans er utvidet til å gjelde frem til 21. september, og han er godt fornøyd med resultatet.

Regelen om førtidsdimisjon fremgår av *Bestemmelser om utskriving og verneplikt (BUV) Del 5-Forvaltning av mannskaper under førstegangstjeneste*, punkt 21. Her heter det i første ledd, siste punktum:

*Tjenestepliktige mannskaper som søker om førtidsdimisjon på grunn av utdanning skal førtids-dimitteres dersom tjenesten tillater det, og det kan dokumenteres at tildelt studie plass ikke kan reserveres.*

Ombudsmannen forstår regelen dithen at bestemmelsen om førtidsdimisjon gir ingen rett til dimittering. Det er Forsvarets behov for soldater som er avgjørende, noe som er gjeldende for hele instituttet om allmenn verneplikt. Dessuten er førtidsdimisjon begrenset til studier med obligatorisk fremmøte.

I dette tilfellet mener Ombudsmannen at Kompaniet har løst saken på en god måte. I utgangspunktet oppfyller ikke klager kriteriene om obligatorisk fremmøte, men har likevel vektlagt klagers dysleksi, og i stedet gitt ham permisjon slik at han i all hovedsak kan følge undervisningen.

Ombudsmannen for Forsvaret tar til etterretning at Kompaniet har løst saken ved å innvilge permisjon og at klager er tilfreds med resultatet.

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

For 2015 er det registrert 4 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 har det tatt uforholdsmessig lang tid før soldater får sikkerhetsklarering. Ombudsmannen har tatt opp dette problemet med Forsvaret, og for 2015 er antall henvendelser redusert slik at problemet er antatt mindre nå enn tidligere år.

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. Ombudsmannens kontroll blir å vurdere om det foreligger formelle feil ved utstedelsen av tjenesteuttalelsen, og eventuelt om skjønsmessige vurderinger kan være basert på usaklige eller utenforliggende hensyn. I andre tilfeller

har soldaten ikke overholdt klagefristen på 3 uker, og da er det lite Ombudsmannen kan gjøre med saken.

### Permisjoner

Under denne gruppen er det i 2015 ikke registrert noen skriftlige klagesaker.

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 2015 er det mottatt 1 sak under denne gruppen.

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

#### I Refselse

Ombudsmannen for Forsvaret mottok klage i forbindelse med at en soldat ble refset for ikke å ha møtt til HV-øvelse. Klager tok første gang kontakt med Ombudsmannen ved e-post av 12. mai d.å. I svaret fra Ombudsmannen lød det bl.a.:

«Hvis du mener boten på kr 1400 for ikke å ha møtt til HV-øvelse, er uriktig, kan du påklage avgjørelsen til Klagenemnd for disiplinærsaker. Nemndas avgjørelse kan eventuelt klages inn for Ombudsmannen.»

Klagenemnda for disiplinærsaker i Forsvaret har i vedtak av 1. september 2015 fattet slik avgjørelse:

«I refselsesordre nr. 2 for februar 2015 ved HV-område X, oppheves den delen av refselsen som gjelder vernepliktsloven § 42. Boten nedsettes til kr 1.250, subsidiært arrest i 6 dager.»

I e-post av 14. september 2015 bringer klager avgjørelsen inn for Ombudsmannen, da han mener at refselsen er urettferdig.

Klager opplyser at i hele 2013 og frem til mai 2014 jobbet han i utlandet. På forhånd hadde han søkt om å bli dimittert fra Forsvaret, da han ofte i lengre perioder var stasjonert utenlands. Svaret fra Forsvaret oppfattet han slik at han var dimittert. Militær-utstyret ble innlevert av hans foreldre, da han selv ikke var i Norge på det tidspunkt.

Forsvaret hadde innkalt ham til trening i perioden 30. juli til 2. august 2014. Dette brevet så han først da han kom hjem til Norge i mai 2014. Deretter mottok han en purreinnkallelse på ny øvelse i 2014. Klager tilskrev HV med spørsmål om hvorfor han fremdeles mottok innkallinger og purringer. Brevene ble aldri besvart. Han ble senere innkalt av militærpolitiet og avhørt.

Den 24.02.2015 blir det utstedt refselsesordre for overtredelse av mil. Strl. § 34 og Vernepliktsloven. § 42 med bot på kr 1400. Som grunnlag er anført:

«For å unnlate å møte til pliktig årlig trening i tiden 30.07.2014 klokken 0900 til 02.08.2014 uten skriftlig

*innvilget utsettelse i forkant av treningen samt unnlatt å sende fram dokumentasjon på at han hadde forlenget sitt utenlandsopphold og derfor var utilgjengelig for Heimevernet.»*

Refselsen ble påklaget, men ble avvist av Heimevernet i vedtak av 7. mai 2015. Fra vedtaket refereres:

«Det er på det rene at du har uteblitt fra årlig trening i tiden 30.07.2014 – 02.08.2014 og at du var lovlig innkalt til denne. I din klage har du anført at du trodde det var en misforståelse at du var innkalt siden du hadde levert inn utstyret ditt for to år siden og derfor trodd du var dimittert. Jeg viser her til brev av 29. april 2013 (kopi vedlagt) hvor du ble innvilget utenrikspermisjon til og med 30.06.2014. Du ble da opplyst om at du kunne levere inn materiellet ditt til depotet for å ivareta en sikkerhetsmessig forsvarlig oppbevaring. Det ble også opplyst om at du måtte ta kontakt hvis utenlandsoppholdet ditt ble kortere eller lengere enn forventet. Det er ikke noe i brevet som kan tolkes dit hen at du dimitteres fra Heimevernet og fritas for verneplikten din.»

Brevet fra Forsvaret det vises til av 29. april 2013 bærer overskriften «Utenrikspermisjon» og det heter bl.a.:

«Det er dokumentert fra din arbeidsgiver at du skal arbeide i utlandet fram til juli 2014. Du innvilges derfor utenrikspermisjon fra dags dato til 30.06.2014. For å sikkerhetsmessig forsvarlig oppbevare ditt materiell kan dette leveres inn til FLO/Depot leir X.»

Krigsadvokatene i Sør-Norge anbefalte i brev av 22. april 2015 at refselsen for så vidt ble opphevet når det gjelder vernepliktsloven § 42.

Fra klagenemnda siteres:

«Klagenemnda mener at refsede objektivt sett har brutt vernepliktsloven § 42 ved at han ikke har sendt inn svarkortet, og heller ikke søkt om forlengelse av utenrikspermisjonen. En er imidlertid også enig i at så lenge etterforskningen av saken kun har rettet seg mot ulovlig fravær, bør refselsen kun omfatte dette. Den totale utmålingen bør da reduseres noe ettersom refselsen for vernepliktsloven § 42 oppheves. Boten bør passende settes til kr 1250, subsidiært arrest i 6 dager.»

Ombudsmannen kan vanskelig forstå at brevet fra Forsvaret av 29. april 2013, kan forstås dithen at han var dimittert fra all fremtidig tjeneste i Heimevernet. Det går her tydelig frem at han bare har fått innvilget utenrikspermisjon for en begrenset periode samt at innlevering av utstyret kun er et tilbud til ham av sikkerhetsmessige grunner. At klager overlater til foreldre å lese og tolke brevet, bærer han selv ansvar for.

Videre mener Ombudsmannen at manglende svar fra Forsvaret på ingen måte kan tolkes som innvilgelse av hans søknad om dimittering. Vi er helt enige med Forsvaret at det er hevet over enhver tvil at den vernepliktige har plikt til å møte til militærtjeneste iht. innkallelse såfremt de ikke har en skriftlig innvilget søknad om utsettelse eller fritak.

Botens størrelse anses å være i overensstemmelse med vanlig praksis, og Ombudsmannen for Forsvaret konkluderte med at klagen ikke tas til følge.

#### **Godtgjørelser – økonomiske forhold**

I 2015 er det under denne gruppen registrert 2 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.

#### **Syke saker – Trygd – Erstatning – Tannpleie – Legekjenner m.m.**

I 2015 er det registrert 3 saker under denne gruppen.

Klager over militære legekjenner synes oftere å oppstå når personell ønsker å avtjene førstegangstjeneste, men blir funnet udyktig til militærtjeneste av medisinske årsaker.

Dersom soldaten blir funnet midlertidig udyktig, kan utsettelse med førstegangstjenesten medføre vesentlige ulemper for hans tidsplanlegging med utdanning og/eller arbeide.

De militære leger synes imidlertid å utvise stor forståelse for de praktiske ulempene en uønsket legekjenner kan medføre for soldaten, men i enkelte tilfeller resulterer den medisinske bedømmelsen i et nødvendig vedtak om dimisjon, ikke minst grunnet risiko for soldatens helsemessige konsekvenser om han skulle utføre militærtjeneste.

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

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

#### **Sosiale saker**

Ombudsmannens befatning med denne sakstypen har i 2015 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.

Generelt blir saker under denne gruppen meget grundig behandlet av sosialsaksbehandlerne ved de respektive avdelinger og klageinstansen, Forsvarets bolig- og velferdstjeneste.

### **6.3. Forsvarets skolevirksomhet**

Henvendelser til Ombudsmannen under denne gruppen har gjennom rådgivning i 2015 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.

#### **I – Opptak**

Ombudsmannen for Forsvaret mottok primo november 2014 klage vedrørende opptaksprosessen til Krigsskolens kvalifikasjonskurs (KS KVK).

Klager tjenestegjør som sanitetsoffiser og søkte på KS KVK, noe som ville gi ham grunnleggende officersutdanning – GOU. Under seleksjonen var det både fysiske og teoretiske tester. Klager opplyser at han hadde gode resultater innenfor alle testene med unntak av matematikk, hvor han ikke bestod. Han ble derfor ikke tatt opp til KS KVK for 2015.

I klage til Krigsskolen (KS) sier klager at han opplevde at det var svært kort tid mellom kunngjøring av nye tester og selve gjennomføringen av testene, slik at han ikke fikk nok tid til å forberede seg. KS tok ikke hans klage til følge, og viser bl.a. til at utdanningsnivået GOU er det siste utdanningsnivået hvor det foregår systematisk seleksjon etter gitte kriterier ved bruk av kunnskaps- og evnetester. Fra 2014 er opptakskravene endret slik at de nå er like for søkere til både Krigsskolen og kvalifikasjonskurs, da begge utdanningsløpene kvalifiserer for det samme utdanningsnivået – GOU. Sjef KS opplyser for øvrig at klager ikke er diskvalifisert fra den jobben han allerede gjør, fra yrkestilsetningen eller til å søke KVK-opptak ved en senere anledning.

I klagen til Ombudsmannen hevder klager at de nye opptakskravene ble endret med tilbakevirkende kraft samt at det er begått saksbehandlingsfeil under klagebehandlingen ved Krigsskolen, fordi klagen ble behandlet av det samme personellet som gjennomførte selve opptaket til KS KVK.

GIH opplyser at den nye prosedyren for opptak til KS KVK ble beskrevet ved innføring av ny BUF (*Bestemmelser for Utdanning i Forsvaret*) den 01.01.2013. Hærstaben (HST) kunngjorde på Hærens intranettsider fredag 22. august 2014, at KS KVK for 2015, skulle gjennomføres etter ny prosedyre regulert i BUF. KS har utformet et «opptaksreglement». Dette reglementet regulerer ikke opptaket, men beskriver prosessen knyttet til uttaket og er en sammenstilling av KS oppdrag, regelverket i BUF og presiseringer i kunngjøringsskrivet. Kandidater på opptak trenger kun å forholde seg til bestemmelsene i BUF og kunngjøringsskrivet i forhold til opptakskrav.

Det ble presisert i kunngjøringen at opptaket til KS KVK fra og med 2015 ikke lenger vil være ett administrativt uttak, men vil bli gjennomført etter ny prosedyre iht. BUF. Det ble opplyst at opptaket ville finne sted allerede i

uke 39 med gjennomføring av fase 1 (evne- og kunnskaps-tester) og 2 (intervju). Fysiske tester måtte være gjennomført før søknadsfristen. Den 15. september ble kandidatene via e-post fra opptakskontoret ved KS, kalt inn til opptak i perioden 22.–24. september. Fase 1 evnetester (Raven, tallrekker, ordforståelse) og kunnskapsprøver (engelsk og matematikk) måtte være bestått for å gå videre til fase 2 – intervju. GIH sier at evnetestene i fase 1 i liten grad er trenbare mens kunnskapsprøvene i større grad er trenbare, og har forståelse for dårlig tid til oppfriskning. Det er ikke mulig å påklage selve resultatet av prøvene i fase 1.

Beslutning om dimisjon av personell som ikke hadde bestått deler av fase 1 ble fattet i forberedende skoleråd under opptaket og endelig vedtatt i opptaksråd den 26. september 2014. GIH opprettholder vedtaket fra Sjef KS.

Klager sier at han var forespeilet et administrativt opptak til KS KVK, og ved innføring av nye vilkår bør det være en overgangsordning for dem som har stått på vent. Hverken han, leirsjefen eller p-seksjonen var klar over endringene av opptaksvilkårene før den 20. august 2014. Han hadde dermed for kort tid til å forberede seg på kunnskapstestene.

Videre anfører klager at både hovedverneombudet, NOF og BFO har kommet med bemerkninger til endringene. Han føler det er urimelig at han må følge et nytt regime som ble vedtatt mens han stod i «kø» i påvente av et administrativt uttak til kurset.

Ombudsmannen viser til *Bestemmelse for utdanning i Forsvaret* (BUF) av 01.01.2013, punkt 8.3.7 *Opptak til kvalifiseringskurs for krigsskole*, hvor det heter i 1. ledd:

«Opptakskrav og opptaksprosedyrer til *kvalifikasjonskurs for GOU* (jf. Pkt. 5.4) er som for vanlig opptak til krigsskolene (jf. pkt. 8.3.3–8.3.5), men forsvarsgrenene kan for sine respektive kvalifiseringskurs fastsette egne opptakskrav.»

I punkt 8.3.3, er opptakskravene nærmere angitt. Her heter det bl.a. i underpunkt g og i, at minstekravene på kunnskapsprøvene og fysiske tester må være bestått. Det går altså klart frem at opptak til KS KVK skal følge det samme opptakssystem som gjelder for krigsskolene. Det medfører bl.a. at fysiske tester og kunnskapsprøver må bestås for å bli tatt opp ved skolen.

Tidligere ordning med administrativt opptak opphørte fra samme tidspunkt som nevnte endring av BUF.

Ombudsmannen legger til grunn de nye opptakskravene ble kunngjort 21. august 2014 i Doculive og deler Generalinspektørens syn, at søkerne ideelt sett burde fått mer enn 3 uker til å forberede seg på opptakstestene. Vi kan imidlertid ikke se at den korte tidsfristen medfører en saksbehandlingsfeil eller at det er saksbehandlingsfeil at klagen ble avvist fordi kunnskapsprøvene ikke ble bestått.

Ombudsmannen mener at alle må være forberedt på at opptaksvilkårene til utdanning i Forsvaret kan endres over tid, og den enkelte har et selvstendig ansvar for å sette seg inn i gjeldende regelverk.

Ombudsmannen for Forsvaret finner at klagen ikke kan tas til følge, da opptaket til KS KVK for 2015 finnes å være i overensstemmelse med gjeldende regelverk.

## II Relegering

Ombudsmannen for Forsvaret mottok den 1. juni 2015 klage fra elev som mener seg urettmessig relegert ved Hærens befalsskole.

Beslutningen om relegering fra Hærens befalsskole (HBS) ble fattet i skoleråd den 5. mars 2015. Han påklaget avgjørelsen, som igjen ble opprettholdt av sjef for Krigsskolen i brev av 29. mai 2015. Den 5. juni d.å. måtte klager forlate befalsskolen.

Klager opplyser at den 10. august 2014 hadde han store magesmerter, men troppsbealet nektet ham å oppsøke lege. Først den 28. august kommer han til lege og det ble da konstatert infeksjon i buk-regionen og han blir satt på penicillin kur. Han mener at dette medførte et anstrengt forhold til bealet.

Etter muntlig advarsel fikk klager den 18. desember 2014 en skriftlig advarsel med prøvetid til uke 7 og 8 i 2015. Under øvelse i tidsrommet 26.01.15–06.02.15 får han karakteren F, som medførte at han ikke bestod prøvetiden. Klager bestrider riktigheten av tilbakemeldingen og viser til at den ensidig var negativ og det var ikke var oppført noe på hans sterke sider.

Klager hevder at kompanisjefen ringte ham den 4. mars 2015, dagen før skoleråd, hvor han skal ha sagt at han vil gjøre alt for å få ham ut av Forsvaret. Videre opplyser klager at hans tillitsvalgt i BFO ikke ble innkalt til skolerådet og at en representant fra NOF møtte i stedet. Han mener at dette kan ha hatt betydning for utfallet i skolerådet.

For øvrig viser klager til offisers-vurdering gitt den 10. april 2015, som gir ham karakteren C i lederskap og selvforståelse og karakteren B i mestring og holdninger. Han mener at dette gir et mer korrekt bilde av hans prestasjoner.

Hærstaben på sin side har opprettholdt avgjørelsen om relegering, ved at han ikke anses som skikket til å tjenestegjøre som sersjant i en av Hærens avdelinger.

Hærstaben beklager manglende timebestilling av legetime og mangelfull tilbakemelding i prøvetiden. Førstnevnte skyldes dels kommunikasjonssvikt og forglemmelse. Manglende tilbakemelding av sterke sider var et bevisst valg for å tydeliggjøre hvilke utfordringer han måtte ta tak i. Det er i ettertid konkludert med at også de sterke sidene burde vært omtalt. Forsvaret vil likevel påpeke at dette ikke ville endret på resten av vurderingen under vinterøvelsen, da de beskrevne utfordringer er korrekt angitt.

Kompanisjefen tilbakeviser påstanden om at han skal ha uttalt at han ville gjøre alt for å få klager ut av Forsvaret. Imidlertid skal kompanisjefen ha informert om mulige utfall av et skoleråd, herunder relegering, da anmodning om skoleråd nettopp er for å få vurdert dette.



I skolerådet hadde klager anledning til å ta med en bisitter og han valgte en medelev. Det skal også være en representant fra tjenestemannsorganisasjonene for å sikre at prosessen gjennomføres på en riktig og redelig måte. Etter avtale med BFO og NOF innkalles det inn en representant fra den organisasjonen som eleven ikke tilhører for dermed å unngå rollekonflikt.

Til slutt opplyser Hærstaben at offisers-vurderingen foretatt i april 2015, kun var basert på to uker og er derfor for snever til å gi et dekkende helhetsinntrykk. Derimot var Skolerådets anbefaling og skolesjefens avgjørelse bygget på observasjoner over tid gjennom hele skolerådet frem til 5. mars.

Ombudsmannen er enig med Hærstaben, at manglende bestilling av legetime og ensidig negativ tilbakemelding var uheldig. Når det gjelder skolesjefens uttalelse, konstaterer Ombudsmannen at det er forskjellig oppfatning av hva som ble sagt, og det kan ikke utelukkes at dette skyldes misforståelse.

Under skolerådet den 5. mars 2015 var klager etter eget ønske representert med en medelev og representasjon fra tjenestemannsorganisasjonene synes å være i overensstemmelse med vanlig praksis. Ombudsmannen legger derfor til grunn at Skolerådet var korrekt sammensatt.

Likeså fikk klager under Skolerådet full anledning til argumentere for sitt syn hvor også omstendighetene rundt manglende legetime og ensidig negativ tilbakemelding ble behandlet.

Ombudsmannen har således ingen grunn til å betvile at Skolerådets avgjørelse av 5. mars 2015, bygger på et riktig helhetsbilde. Ombudsmannen for Forsvaret finner således at klagen ikke kan tas til følge.

#### 6.4. Befals saker

I 2015 er det under denne gruppen behandlet 26 saker mot 27 saker i 2014.

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 tilsetting, 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 – Husleie

Ombudsmannen for Forsvaret mottok klage den 28. april 2015, vedrørende avslag på forlengelse av leieforhold til militær bolig.

Klager opplyser at han har hatt økonomiske og familiære problemer. Den utløsende faktoren til den dårlige økonomiske situasjonen, var frabeordning av utenlandsreise. Dette burde etter hans oppfatning blitt hensyntatt

ved vurdering om maksimal botid på 8 år. Videre sier han at fra 2010 har han vært gjennom en tung periode og fra januar 2015 har han vært i kontakt med KPS (Kontor for Psykiatrisk Stressmestring).

Han hevder videre at det har tatt uforholdsmessig lang tid å få avklart sin søknad og deretter ankebehandling. Den opprinnelige søknad om utvidelse av leieforholdet ble sendt 12. juni 2012, og endelig svar på anken er datert 27. november 2014. Til sammen har det tatt i overkant av 2 år og fire måneder. Ventetiden har påvirket ham negativt i jobbsammenheng samt overfor hans familien. Han sier at hvis han ikke får maksimaltid i boligen, vil familien garantert skilles.

Klager ønsker at Ombudsmannen vurderer om saksbehandlingen har vært god samt at vedtaket blir omgjort slik at han får maksimal botid på 8 år.

Forsvaret opplyser at klager startet sitt leieforhold i november 2007 og termineres pr. 1. juli 2015. De finner ingen grunn til å forlenge leieforholdet ytterligere.

Forsvarets botilbud er ment som et gjennomgangstilbud i en overgangsfase ved beordring av personell. Maksimal botid er 5 år med unntaksmulighet til forlengelse med inntil 3 år i spesielle saker.

Forsvarets personell- og verneplikts senter/Forsvarets bolig og velferdstjeneste – FPVS/FBVT opplyser at lokalt boligråd avsto søknaden om leietid utover normtiden. Under saksbehandlingen av søknaden om utvidelsen og senere anken, ble det gitt midlertidig forlengelse av leieforholdet. Dette ble dokumentert med skriftlige husleiekontrakter ved hver forlengelse. Endelig sluttdato ble meddelt ham skriftlig i november 2014. For øvrig meddelte klager pr e-post den 21. april 2015, at han lojalt skulle flytte ut innen 1. juli samme år.

FPVS/FBVT mener de har strukket seg meget langt i denne saken og reagerer for øvrig på at klager tillegger Forsvaret ansvaret for en eventuell skilsmisse hvis leieforholdet ikke utvides ytterligere.

Ombudsmannen viser til *Reglement for utøvelsen av Forsvarets boligvirksomhet* og *Bestemmelse om Forsvarets boligvirksomhet*. Formålet med tjenesteboliger er å gi befalet et rimelig boforhold i et begrenset tidsrom. Det er ikke ment som en permanent ordning, men er ment for en periode på maksimalt 5 år slik at de kan orientere seg i det private boligmarkedet. Under spesielle forhold kan leieforholdet forlenges ytterligere med inntil 3 år.

Hva som menes med «spesielle forhold» sier reglementet lite om. Under punkt 7.3 om forlengelse av leiekontrakter, vises det i siste ledd til tjenstlige forhold som beordring. Personlige forhold, herunder økonomiske eller familiære forhold, nevnes ikke.

Klager startet leieforholdet i november 2007 og leieforholdet skulle da utløpe senest i november 2012. Etter det Ombudsmannen forstår ble søknaden om utvidet leietid avslått av lokalt boligråd og anken førte heller ikke frem. Klager fikk imidlertid lov til å fortsette boforholdet mens både søknaden og anken var under behandling. I

november 2014 fikk han 7 måneders frist til å flytte ut av leiligheten.

Ombudsmannen kan ikke se at det foreligger brudd på reglementet ved at han ikke har fått maksimal botid på 8 år på grunn av økonomiske og familiære forhold. At de økonomiske problemene skyldes at han ikke fikk utenlandstjeneste, kan vi ikke se har direkte relevans i forhold til leieforholdet, da ingen har krav på å tjenestegjøre i utlandet.

FBVT har utvist stor romslighet ved at klager har fått beholde boforholdet under hele søknads- og ankeprosessen samt at de i tillegg har gitt ham 7 måneder på å finne seg en ny bolig. For øvrig har klager avgitt en bindende viljeserklæring om å fraflytte boligen innen 1. juli 2015.

Når det gjelder saksbehandlingen, kan Ombudsmannen heller ikke her se at det er begått feil som har fått betydning for resultatet. Det forhold at behandlingen av søknad og anke tok 2 år og 4 måneder har, etter vårt skjønn, vært til klagers fordel da han under hele perioden fikk beholde boligen.

I likhet med FPVS/FBVT tar Ombudsmannen avstand til klagers påstand at Forsvaret vil være ansvarlig for en eventuell skilsmisse.

Ombudsmannen for Forsvaret konkluderte med at klager ikke har krav på forlengelse av leieforholdet.

## II – Husleie

Ombudsmannen for Forsvaret mottok den 22. november 2015 klage vedrørende dårlig behandling da leiekontrakt for tjenestebolig ikke ble forlenget med syv måneder.

Klager opplyser at han og samboeren i flere år har leiet tjenestebolig av Forsvaret. Leieforholdet opphørte den 31.07.15, med siste frist utflytting den 31.12.15. Han har imidlertid søkt om forlengelse av leien frem til 31.07.16.

Det er i forbindelse med siste søknad at klager mener at han ikke er blitt behandlet korrekt av Forsvaret. Han hevder bl.a. at søknaden ikke er blitt realitetsbehandlet før den ble avslått, dokumenter er kommet på avveie og at klageinstansen, Forsvarets bolig- og velferdstjeneste – FBVT, har hatt en aktiv rolle i søknadsprosessen før vedtaket ble truffet.

Videre sier klager at dersom de må flytte den 31.12.15 medfører det store konsekvenser for dem da samboeren er alvorlig syk, mens for Forsvaret betyr det ikke noe da boligen vil bli stående ubebodd på ubestemt tid. Klager ønsker dessuten at saken gis oppsettende virkning etter Forvaltningsloven § 42, slik at utflyttingsdato ikke blir bestemt før klagen formelt er behandlet.

FBVT opplyser på sin side at tjenesteboliger er et tilbud for bestemte målgrupper og blir gitt for et bestemt tidsrom før vedkommende må etablere seg i det private boligmarkedet. Normal botid i Forsvarets boliger er 5 år. Leieforholdet kan imidlertid ved spesielle forhold utvides med 3 år, slik at maksimal botid blir 8 år.

I denne saken har klager bebodd Forsvarets bolig i overkant av 14 år. Den siste forlengelsen av husleiekontrakten ble gitt med ett år, til utløp 31. juli 2015. Avgjø-

relsen var i overensstemmelse med klagers eget ønske og klare løfte om å forholde seg til denne utløpsdato. Dessuten fikk han «nådetid» frem til 31. desember 2015 til å fraflytte boligen.

Videre kan ikke FBVT se at det er fremkommet noe nytt mht. sykdom og livssituasjonen, enn det som ble opplyst ved ettårsforlengelsen fra 2014 til 2015. Når det gjelder deres rolle under søknadsprosessen sier FBVT at de er fagansvarlig og har plikt til å bistå bolig-administrasjonene ute ved avdelingene når det gjelder spørsmål om regelverk og praksis. Søknaden ble realitetsbehandlet etter gjeldende regler, men Forvaltningsloven kommer ikke til anvendelse da det ikke dreier seg om offentlig myndighetsutøvelse men arbeidsgiverstyrt tiltak.

Forsvaret mener at de i denne saken har utvist godvilje og ekstrem imøtekommenhet for om mulig å bidra til familiens ve og vel.

Ombudsmannen viser til «Reglement for utøvelse av Forsvarets boligvirksomhet», punkt 7.2, andre ledd: «Leiekontrakt skal normalt inngås for minimum tre, maksimalt fem år, ev begrenses til beordringens varighet ved kortere beordring enn tre år.»

Videre heter det i punkt 7.3 *Forlengelse av leiekontrakter*, at etter søknad kan boforholdet forlenges med inntil tre år om gangen, men maksimal botid er 8 år.

Med over 14 års leietid har klager fått leie Forsvarets bolig mye lengere enn hva reglementet tilsier. Ved siste leieinngåelse i 2014, lovet klager å flytte innen utløpsdatoen og sågar ga Forsvaret ham et halvt år ekstra på å fraflytte boligen. Han har altså hatt et og et halvt år på å innrette seg på fraflytting, men likevel velger han å ignorere tidligere avtaler og i stedet søke om nok en forlengelse av leieforholdet.

I henhold til Forvaltningsloven § 42 er det klageorganer eller annet overordnet organ som i tilfellet kan beslutte at vedtaket ikke skal iverksettes før klagefristen er ute. Vi kan ikke se at Forsvaret har gitt klager oppsettende virkning, så dette blir ikke aktuelt i denne saken. For øvrig kan ikke Ombudsmannen gi oppsettende virkning, da vi ikke er en del av Forsvarssektoren.

Ombudsmannen kan således ikke se at det noe som taler i klagers favør i denne saken. Forsvaret har her utvist en meget stor grad av velvilje og imøtekommenhet, men alt må ha sin ende. Ombudsmannen for Forsvaret konkluderte med at klagen ikke kan tas tilfølge.

## III – Økonomisk tillegg

Ombudsmannen for Forsvaret mottok klage fra Norges Offisersforbund – NOF på vegne av ett medlem, i forbindelse med at han ikke er blitt tildelt «Bjønnes-tillegget».

*Særlig Lønnsavtale for Flygere*, også kalt «Bjønnes-tillegget» ble opprettet ved Kgl. Res av 1997 med formål å beholde flygere i Luftforsvaret utover plikttjenesten. Avtalen var basert på en arbeidsgruppe som ble ledet av Tore Bjønnes i FD, og derav navnet. Tilbudet fra arbeidsgiver var å tegne 4-års kontrakter etter utløpt plikttjeneste, som medfører en tilleggsutbetaling pr. måned. Tilbudet

var først begrenset til 3 kontraksperioder. I 2005 ble avtalen revidert, og bl.a. ble kontraksperiodene økt fra 3 til 4. Gjeldende satser er fra 2006, og første kontraksperiode utgjør kr 20.300 pr. måned, kr 22.000 for andre periode, kr 24.500 for tredje periode og ender med kr 24.500 pr. måned for fjerde kontraksperiode.

Luftforsvaret opplyser at det er arbeidsgivers vurdering ved GIL, som formelt skal legges til grunn for tildeling av lønnstillegget. Vurderingen foretas for alle tjenestemenn som kan være aktuelle for tildeling av tillegget og normalt skjer det to år før endt pliktjeneste. Arbeidsgiver foretar en helhetsvurdering ved utvelgelsen av hvem som skal få tillegget. Faktorer som vurderes inkluderer, men er ikke begrenset til, følgende:

- Nåværende og forventet tilgjengelighet og behov for flygere i Forsvaret.
- Vilje og evne til fleksibilitet for å møte arbeidsgivers behov.
- Vilje og evne til å ta ekstraordinære belastninger, herunder intops.
- Fokus på flysikkerhet.
- Den enkelte tjenestemanns utviste holdninger og initiativ.

Klager opplyser at han søkte om «Bjønnes-tillegget» i 2009 og igjen i 2011, fordi den skriftlige begrunnelsen for avslaget inneholdt en faktisk feil. Her var det bl.a. lagt til grunn at han var ferdig med pliktjenesten den 17.02.1993. Det korrekte er at denne dato er hans «vingdato». Søknaden av 2011 ble også avslått.

Luftforsvaret opplyser at de gir tillegget kun der arbeidsgiver finner det nødvendig for å beholde kritisk personell. I utgangspunktet er det dermed ingen søknadsprosess og eget søknadsskjema eksisterer ikke. Når en tjenestemann, skriftlig eller muntlig, ytrer ønske om å få tillegget, vil det bli gitt en tilbakemelding på utfallet av vurderingen og fortrinnsvis blir dette gjort skriftlig.

GIL anser at avslag på «Bjønnes-tillegget» ikke er et enkeltvedtak i henhold til Forvaltningsloven, og viser til fvl. § 2, 1. ledd, litra a samt til lovkommentarer av Geir Woxholth. Klager fikk skriftlig avslag i 2009 og i forbindelse med søknaden i 2011 ble det gitt en muntlig begrunnelse for avslaget.

Vedlagt klagen følger mail fra NK ved 717 skvadron (skv), som opplyser at klager er flyger og flytryggingsoffiser (FTO) ved 717 skv i tillegg til at han også fungerer som treningsoffiser. NK uttaler videre at klager utfører sine oppgaver på en meget god måte og er særdeles fleksibel og villig til å stille opp ved behov. Til tross for at klager gjør jobben like godt som de andre flygerne ved skvadronen, er han den eneste flygeren som ikke har fått tilbud om «Bjønnes-tillegget».

NOF viser til at klager oppfyller de kriterier som skal legges til grunn ved vurderingen om tildeling av tillegget, og stiller seg undrende til at alle andre flygere ved skvadronen har fått tillegget bortsett fra klager. NOF mener at

dette kan tyde på forskjellsbehandling og utfrysning av én ansatt.

NOF hevder dessuten at andre flygere får beholde «Bjønnes-tillegget» selv om de ikke er spesielt villig til å stille opp på dårlige «dealer», ikke lenger innehar flygende stillinger eller at de arbeider med flytryggingsarbeid. Her viser NOF til at klager ble med på omstillingen som innebar at skv. 717 ble flyttet til Gardermoen, mens de som valgte ikke å bli med på flyttingen har fått beholde sitt tillegg. Imidlertid opplyser NOF at klager ikke ville søke stilling som hovedinstruktør på Luftforsvarets flygerskole på Bardufoss.

Med hensyn til spørsmålet om lønn faller innenfor forvaltningsloven, vil NOF bemerke at lønn i staten er underlagt Hovedtariffavtalen, og dermed underlagt forhandlinger der partene i arbeidslivet kan velge å tvisteløse saker hvor det ikke oppnås enighet.

Luftforsvaret har presisert av «*Særlig Lønnsavtale for Flygere*» ikke er et lønnstillegg, men et personlig «rekruttere- og beholde» tillegg. Pr. mars 2014, var det 284 ansatte flygere i Forsvaret som var ferdig med sin pliktjeneste og dermed aktuelle for tillegget. Av disse var 246 tilbudt slikt tillegg. Dette utgjør 87 % av de aktuelle kandidatene. Videre bekrefter GIL av ved 717 skvadron, er det kun 7 ansatte flygere, hvorav 6 har fått tillegget, som igjen utgjør 86 %. Dette er imidlertid i samsvar med den generelle fordelingen i Forsvaret.

Først vil Ombudsmannen poengtere at ingen har rett til eller krav på «Bjønnes-tillegget». Formålet med tillegget er å rekruttere og beholde flygere i Luftforsvaret, og det kan være gode grunner for et slikt virkemiddel.

Ombudsmannen vil videre vurdere om tildeling av «Bjønnes-tillegget» er et enkeltvedtak. Forvaltningsloven § 2, 2. ledd, første og annet punktum inneholder en særbestemmelse om hvilke avgjørelser angående tjenestemenn som skal regnes som enkeltvedtak:

*«Avgjørelser som gjelder ansettelse, oppsigelse, suspensjon, avskjed eller forflytting av offentlig tjenestemenn, regnes som enkeltvedtak. Det samme gjelder vedtak om å ilegge offentlig tjenestemenn ordensstraff eller tilstå ham pensjon.»*

Geir Woxholdt skriver i *Forvaltningsloven med kommentarer*, at oppramsingen i § 2, 2. ledd må anses uttømmende og at andre avgjørelser enn de nevnte dermed ikke er enkeltvedtak. I Årsmeldingen for 1993 legger Sivilombudsmannen til grunn at krav om lønnstillegg, under henvisning til likestillingsloven, ikke er et enkeltvedtak, fordi § 2, 2. ledd må tolkes antitetisk. I saker om tildeling av stipend fra offentlige midler som er knyttet til den stillingen søkeren har, anses ikke som enkeltvedtak jf. Lovavdelingens uttalelse j.nr 1824/80E. På bakgrunn av ovennevnte, er Ombudsmannen kommet til at vedtak om tildeling av «Bjønnes-tillegget» ikke anses som et enkeltvedtak.

At et vedtak er et enkeltvedtak medfører en rekke rettsfølger jf. forvaltningsloven § 3, som f.eks. at enkeltvedtaket skal være skriftlig, skal grunngis og kan påklages.

Når vedtaket ikke er et enkeltvedtak, blir konsekvensen at det ikke er krav til f.eks. skriftlighet, begrunnelse eller at det er klagemuligheter.

Det kan se ut som tildeling av «Bjønnestillegget» er i overensstemmelse med loven, men Ombudsmannen forventer også at saksbehandlingen er i henhold til god forvaltningsskikk.

Tillegget utgjør et betydelig beløp for den enkelte mottaker og samlet sett er det en stor kostnad for Forsvaret. Årlig utgjør «Bjønnestillegget» mellom kr 243.600 og kr 294.000, og for Forsvaret beløper dette seg til, etter våre beregninger, om lag 70 millioner kroner i året.

Ombudsmannen vil også påpeke at i 2014 fikk 246 av 283 flygere som var ferdig med plikttjenesten, tilbud om tillegget. Det var altså bare 37 flygere som ikke fikk tilbudet. I prosent blir det 87 % som får tillegget og 13 % som ikke får tillegget.

Kriteriene for utvelgelsen er etter hva Luftforsvaret opplyser, svært skjønnsmessige og listen er dessuten ikke uttømmende. Det er ingen søknadsprosess eller klagemulighet og ikke gis det noen begrunnelse for avgjørelsene. Etter hva Ombudsmannen erfarer er det intet innsyn eller åpenhet rundt tildelingene.

Generelt sett mener Ombudsmannen at Forsvaret ikke har fulgt normene for god forvaltningsskikk ved tildelinger av «Bjønnestillegget». Ombudsmannen finner det uforståelig når Luftforsvaret hevder at hele 87 % av flygerne utgjør *kritisk personell* som det er nødvendig å beholde. Tilsvarende kan det virke det urimelig for de 13 % av flygerne som ikke får tillegget. Ombudsmannen er for øvrig svært kritisk til den lukkede prosessen i forbindelse med tildeling av meget store beløp. Dessuten fremstår hele ordningen som egnet for at urimelig forskjellsbehandling kan finne sted. Ombudsmannen kan følgelig ikke se at saksbehandlingen har vært forsvarlig, som er et grunnleggende krav til den offentlige forvaltning.

I denne konkrete saken, har Ombudsmannen ikke tilstrekkelig holdepunkter til å foreta en vurdering om klager er utsatt for urimelig forskjellsbehandling. For å gjennomføre dette arbeidet trengs det innsyn i behandlingen av alle som mottar «Bjønnestillegget». Vi anbefaler at NOF i følger denne saken opp direkte med GIL.

Ombudsmannen for Forsvaret finner på generelt grunnlag at saksbehandlingen av «Bjønnestillegget» ikke er i henhold til god forvaltningsskikk, men har ikke holdepunkter for å fastslå hvorvidt klager er utsatt for urimelig forskjellsbehandling.

## 6.5. Sivilt personell

I 2015 er det registrert 3 skriftlige saker, mot 7 saker i 2014.

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 forvalt-

ningsorgan/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 stats-tjenestemenn i alminnelighet, blir eventuelt henvist til Sivilombudsmannen.

## 7. VEDLEGG

### 7.1. Befaringsrapporter

#### 7.1.1. KNM Harald Haarfagre/Madla leir, Stavanger, 04. februar 2015:

##### Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann.

Bjørn Hernæs, nestleder av nemnda.

Signe Øye, Sven Flo, Åse Wisløff Nilssen, Irene Lange Nordahl, Per Egil Evensen.

Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.

Følgende møteplan var satt opp:

- Orientering om KNM Harald Haarfagre (KNM HH), oppdrag og utfordringer.
- Møte med tillitsvalgte for de ansatte og de vernepliktige.
- HMS arbeidet ved KNM HH.
- Omvisning i leiren.
- Besøk Ulsnes øvingsområde.

Nestkommanderende Kommandørkaptein Trygve L Jensen ønsket Ombudsmannsnemnda for Forsvaret velkommen til Madla leir og KNM HH. Etter en presentasjon av nemndas medlemmer og oppdrag, ble det gitt en historisk fremstilling av KNM HH. Deretter en grundig presentasjon av avdelingens oppdrag og utfordringer.

##### KNM Harald Haarfagre:

- KNM HH ligger på Madla utenfor Stavanger, og er en felles rekruttskole for Sjøforsvaret og Luftforsvaret, og er Norges største rekruttskole. Nærmere 4.000 vernepliktige menn og kvinner møter til tjeneste her. Alle som skal tjenestegjøre i Sjøforsvaret, og de fleste som skal tjenestegjøre i Luftforsvaret har sin rekruttperiode ved KNM HH.
- Hovedinnholdet i opplæringen er grunnleggende soldatutdanning. Herunder militær framferd, etikk og holdninger, våpenopplæring, stridsteknikk, fysisk trening. Opplæringen foregår både innendørs og uten-dørs. Opplæringen gir en grunnleggende kompetanse for videre spesialistutdannelse i Sjø- og Luftforsvaret.
- Det gis også grunnleggende befalsutdanning for Sjøforsvaret ved KNM HH. En lederutdanning som er krevende og som stiller høye krav til motivasjon, psykisk og fysisk robusthet, sosiale ferdigheter og læringsevne. I løpet av 2015 flyttes hele befalsskolen for Sjøforsvaret fra Haakonsværn/Bergen til Madla leir. Dette befester KNM HH og Madla som et meget viktig utdanningscenter for Forsvaret.
- KNM HH gir administrativ støtte til alle militære avdelinger og installasjoner i regionen. Sjef KNM HH er lokal koordinerende myndighet for Madla, Jåtta, Soma, Ulsnes og Sola leir og baser. I tillegg ivaretar avdelingen Norges vertslandsstøtte til NATO /JWC

- Totalt er det om lag 175 ansatte (sivil og militært). I tillegg ca. 40 UB konstabler/korporaler og ca. 200 faste mannskaper.

##### Status – Utfordringer:

- Ledelsen ved KNM HH beskriver tydelige mål for rekruttutdanningen. Det vektlegges en så problemfri overgang fra sivilt til militært liv som mulig, og levere rett rekrutt til rett tjenestestilling. Det fremheves tydelig at ny sesjonsordning fungerer, og at rekruttene er svært motiverte for tjenesten.
- Det er fire innrykk pr år ved KNM HH. Det er utfordrende å få sikkerhetsklarert rekruttene tidsnok. Likeså er det en utfordring å få gjennomført status på tannhelsen til rekruttene knyttet til godkjenning for sjøtjenesten.
- Det er tidvis utfordringer med riktig PBU (Personlig Bekledning og Utrustning) til rekruttene. Blant annet når det gjelder riktige størrelser for de kvinnelige rekruttene.
- Rekruttutdanningen gjennomføres over en relativ kort periode (7–9 uker). Soldatene skal gjennom mange fag, og det er flere krav til utdanningen som gir utfordringer. Mangel på, og nærhet til adekvate skyte- og øvingsfelt, gir mangelfull våpentrening.
- Nemnda fikk omvisning på Ulsnes treningssenter. Dette utgjør et svært viktig nærøvingsområde i et maritimt miljø. Treningssenteret har en nærhet til Madla leir, men trenger fornyelse og har betydelige mangler og fasiliteter. Ikke minst når det gjelder EBA.
- Madla leir har mye gammel og lite funksjonell infrastruktur og bygningsmasse. Kasernene til rekruttene inneholder store mannskapsrom – 10 senger på hvert rom. Fellesdusjer som ikke er tilpasset allmenn verneplikt for begge kjønn. Stor mangel på auditorier og klasserom. Mangel på X-hall, Utdatert og alt for liten idrettshall. Utdaterte leiligheter og befalsforlegninger. Et slitt og lite egnet velferdsbygg for så mange soldater. Det beste med velferdsbygget er en relativt modernisert kinosal.
- KNM HH har et stort kontrollspenn. I tillegg til å være Forsvarets største rekruttavdeling, har avdelingen et stort tilleggsansvar i regionen. Dette gir stadige ressursutfordringer hva gjelder personell og økonomi.

##### Samtaler med tjenestemannsorganisasjonene og de tillitsvalgte

- Nemnda møtte representanter fra Pefo (personellforbundet), NOF (Norges Offisersforbund), BFO (Befalets Felles Organisasjon), NTL (Norsk Tjenestemannslag) og Hovedverneombudet.
- Alle representantene uttrykte et godt samarbeid med ledelsen. Det avholdes månedlige møter med ledelsen

som fungerer godt. Hovedverneombudet pekte på nytten med å bruke AMU (Arbeidsmiljøutvalget) som et rådgivende organ.

- De ansatte har fokus fremtidig omstilling og ivaretagelse av personellet. Det er høy turnover av personellet, ikke minst blant yngre befal. Viktig å skape forutsigbarhet, ikke minst med tanke på rekruttering til stillingene.
- Det ble påpekt en del dårlige rutiner med Forsvarsbygg når befal skulle overta eller avlevere kvarter. Hovedverneombudet påpekte generelt en del utfordringer hva gjelder samhandling med Forsvarsbygg. Hovedinnvendingen er at det tar alt for lang tid før henvendelser blir besvart og at det tar lang tid før ting skjer.
- Nemnda møtte også ATV (Avdelingstillitsvalgt for soldatene). Ombudsmannen er regelmessig på besøk ved KNM HH i forbindelse med lokale tillitsmannskurs, og har svært gode erfaringer med dette samarbeidet.
- ATV påpekte noen utfordringer. Generelt er ATV kritisk til mangelfull EBA ved leiren. Det ble i særdeleshet påpekt mangelfulle sanitære forhold, herunder for få dusjer og for lite varmt vann, for få dusjer og toaletter for jentene, mangel på vaskemaskiner. I tillegg for dårlig og alt for liten idrettshall.
- ATV fremholdt det gode miljøet ved avdelingen. Det er gode fritidstilbud, mye fysisk trening til tross for dårlige fasiliteter. Tilfredsstillende grønn tjeneste i rekruttperioden, men for lite for de faste mannskapene. ATV fremholdt også et godt samarbeid med ledelsen, herunder regelmessige møter og avdelingsutvalget.

#### HMS arbeid

- Nemnda fikk presentert et godt og solid HMS arbeid ved avdelingen. Ikke minst ble dette dokumentert gjennom det arbeidet avdelingen har gjort med Lokal handlingsplan for HEL (Holdning Etikk og Ledelse). Et meget grundig og flott arbeid!
- Avdelingen har et stort fokus på psykososialt arbeidsmiljø. Herunder arbeid for å forebygge mobbing og uønsket adferd. Dette er et kontinuerlig arbeid, som er forankret på alle nivå, og er et sentralt tema på alle HMS – grunnkursene.

#### Oppsummering og Ombudsmannsnemndas vurderinger

1. Ombudsmannsnemnda ble meget godt mottatt ved avdelingen. En stolt avdeling med lang historie og tradisjon. Madla leir har en god beliggenhet med nærhet til en større by. Dette gir noen utfordringer med tanke på fremtidige utvidelser og tidsriktige skyte- og øvingsfasiliteter. Men det gir også noen tydelige fordeler med tanke på rekruttering av personell.
2. Nemnda vil fremholde opplevelsen av det gode samholdet og et meget godt HMS arbeid og det psykososiale miljøet.
3. Nemnda registrerer med tilfredshet at ny sesjonsordning ser ut til å fungere.
4. Madla leir trenger en helhetlig EBA plan som kan realiseres. Selv om mye av den gamle og utdaterte bygningsmassen er godt vedlikeholdt, er det store mangler hva gjelder tidsriktig EBA fasiliteter. Den største rekruttskolen i landet bør ha tidsriktige kaserner i møte med allmenn verneplikt. Den største rekruttskolen bør ha tidsriktige fasiliteter til trening, utdanning og velferd, herunder ny idrettshall.
5. Også ved KNM HH registrerer nemnda stor utfordringer med å få sikkerhetsklarert rekruttene i tide før vider tjeneste. Dette temaet er tatt opp med Stortinget og ledelsen i Forsvaret.
6. Nemnda registrerer også de ansattes bekymring for omstilling. Mangel på forutsigbarhet gir utfordringer med rekruttering av kompetansepersonell.

#### 7.1.2. KNM Tordenskjold, Haakonssvern Orlogsstasjon, Bergen, 05. februar 2015

##### Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann.

Bjørn Hernæs, nestleder av nemnda.

Signe Øye, Sven Flo, Åse Wisløff Nilssen, Irene Lange Nordahl, Per Egil Evensen.

Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.

##### Følgende møteplan var satt opp:

- Orientering om KNM Tordenskjold (KNM T), oppdrag, organisering, bemanning, års statistikk 2014, ressurser og bemanning.
- Omvisning og orienteringer på ulike steder, installasjoner og fagmiljøer ved KNM T.
- Møter med tillitsvalgte ved KNM T.

Sjef KNM T ønsket Ombudsmannsnemnda for Forsvaret velkommen til KNM T. Etter en kort presentasjon av nemndas medlemmer og oppdrag, ble det gitt en grundig presentasjon av KNM T.

##### KNM Tordenskjold

- KNM Tordenskjold ble etablert 9. juli 1964 og er Sjøforsvarets utdanning og kompetansesenter for maritim krigføring
- Det ble opplyst at det er 102 ansatte ved KNM T, herav 14 % kvinner. Antall vernepliktige er ca. 70.
- KNM T skolesenter inngår i Sjøforsvarets skoler (SSK), og har hovedansvaret for fag- og våpenopp-læringen i Sjøforsvaret utover hva som tilligger de ulike våpengrenenes egne trenings- og kompetanse-sentre.
- KNM T sitt personell inngår også i ulike nasjonale og internasjonale prosjekter, planleggingsgrupper og øvelser, og er gjennom sjef SSK rådgiver for GIS innenfor skolens fagområder.

- KNM T favner over et bredt kompetanseområde med kurs opptil ett år. Elevene kan være både nasjonale og internasjonale. Utdanningen kan også gi sivil kompetanse. Det er fokus på teoretisk undervisning i kombinasjon med trenere og simulatorer. Skolen leverer tjenester av meget høy kvalitet både innenfor forskningsmiljøene og operativ maritim virksomhet.
- KNM T oppdrag er tredelt: Kurs og utdanning – støtte mot operativ leveranse – mønstring av operativ struktur.

### Status – utfordringer

- KNM T er sammensatt av ulike fagsenter som gjennom klasserom, praksis ute/inne/om bord/ på og under vann, data - laboratorium, simulatorer, scenariotrenere, e-læring m., utdanner primært til nasjonalt militært behov, men også støtte til sivile etater og NATO. 136 kurs, over 3000 elever, over 38.500 elevdøgn hvert år er nøkkeltall. Fagsentrene er som følge:
  - Sikkerhetssenter
    - › Brann og havari, Maritim skipssikkerhet
    - › Sjømannskap
    - › CRBN – vern i Forsvaret
    - › Maritimt miljøvern
  - Dykker og froskemannssenter
    - › Militær dykketjeneste
    - › Maritim eksplosivrydding
  - Taktikksenter
    - › Taktikkutvikling, analyse og evaluering
    - › Teknologi basert undervisning
    - › Langkurs maritime operasjoner
    - › Sambands integrerte systemer
    - › Flydekkmannskap / helikopterkontrollører
    - › Meteorologi og Oseanografi
    - › Utredninger
  - Idretts- og treningssenter
    - › Fagansvarlig idrett i Sjøforsvaret
    - › Maritim fysisk trening
    - › Operativ idrettsstøtte
    - › Befalsutdanning idrett
- Sjøforsvaret med støtte fra FSAN har etablert HMS krav til både ansatte instruktører og elever som skal sertifiseres blant annet til tjeneste som militær dykker- og røykdykkertjeneste i tillegg til internasjonale standardkrav til sjømannsattest. Sjøforsvaret må selektere på fysiske og psykiske ytelser for ansettelse av instruktører til fagutdanning, og dokumentere krav til kurselevne. Dette er krevende kurs for ansatte og elever, og fordrer topp kvalitet på alle områder.
- KNM T presenterte for nemnda et solid og omfattende arbeid hva gjelder IK – HMS, kvalitetsstyrings-systemer og sikkerhetsstyringssystem.
- Stortingsmelding 14 (2012–2013) sier om utdanning og opplæring for forsvarssektoren at «sektorens utdanningskapasitet skal være innrettet mot militære disipliner og funksjoner, der ingen andre institusjoner

tilbyr utdanning. Videre skal sektoren i større grad enn i dag benytte sivile tilbud, herunder samarbeidsordninger med sivile utdanningsinstitusjoner...»

– Også for KNM T, som en rekke andre avdelinger som Ombudsmannsnemnda befarer, oppleves det som en utfordring å skulle bryte opp godt etablerte utdanningsordninger som fungerer. Den militære utdanning fordrer holdninger, etikk og ledelse på alle utdanningsnivåer og alle fagdisipliner. Og skulle splitte utdanningen mellom det som kan gis av enkeltfag i det sivile, og dermed miste verdifull helhetskompetanse og utdanning, er utfordrende.

### Samtaler med tjenestemannsorganisasjonene og de tillitsvalgte

- Ombudsmannsnemnda møtte representanter for de ansatte og soldatene til en samtale. Hovedinntrykket som gis er meget positivt. Det er et godt samarbeid med ledelsen, det beskrives et godt arbeidsmiljø. Det uttrykkes bekymring for stadig press på årsverksrammene som gir utfordringer når oppdrag skal løses. Det savnes en balanse mellom støttevirksomhet og operativ tjeneste og ytelse.
- Representanten for de vernepliktige fremholdt også et godt miljø og en fin tjeneste. Av negative merknader ble det påpekt noen mangler vedrørende kasernefasiliteter, herunder dårlig internettkapasitet

### Oppsummering og Ombudsmannsnemndas vurderinger

1. Ombudsmannsnemnda fikk en grundig og god presentasjon og befaring på KNM Tordenskjold. En stolt skole- og kompetanseavdeling for Sjøforsvaret.
2. Nemnda vil fremholde den unike kompetansen som KNM T forvalter. Fagområder som er unike og nødvendige for maritim krigføring, og sjømilitær og maritim sikkerhet og utvikling. Det er vanskelig å se for seg hvordan disse disiplinene skal ivaretas på annen måte. Det er derfor, etter nemndas oppfatning, nødvendig at et slikt kompetansemiljø har tilstrekkelig med personell med kompetanse og ressurser nok for å videreutvikle miljøene.
3. Nemnda registrerer også ved KNM T, en uro hva gjelder splittelse av militær utdanning ved at enkelte disipliner kan tenkes overført til sivile utdanningsinstitusjoner. Det er all grunn til å tenke seg svært nøye om dette er en god og fremtidsrettet utvikling. Den militære utdanning er genuin, og må ses i en helhet med tanke på det ultimale oppdraget som personellet og materiellet kan bli utsatt for.
4. Nemnda ble svært imponert av Sjøforsvarets idretts- og treningssenter. En viktig del er selvsagt de gode og tilpassede fasilitetene som finnes på Haakonvern. Fasiliteter som gir unike muligheter for ansatte, elever, vernepliktige og familier. Men likeså viktig er hvordan militær idrett og fysisk fostring er organisert og vektlagt ved KNM T.

### 7.1.3. NOR Mil Rep/MMB NATO HQ, Brussel, Belgia, 19.–20. mai 2015

#### Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann.

Bjørn Hernæs, nestleder av nemnda.

Signe Øye, Sven Flo, Åse Wisløff Nilssen, Per Egil Evensen.

*Irene Lange Nordahl – forfall.*

Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.

#### Følgende temaer og møter var satt opp:

- Orientering om Militærmisjonen i Brussel (MMB), herunder oppdrag, status og utfordringer.
- Orientering om nytt NATO hovedkvarter.
- Orientering fra leder Personell og Økonomi.
- Møte med Binders – Den norske Spouseklubben ved NATO.
- Møte med tillitsvalgte – ansatte og soldater.
- Samtaler og egne møter med Forsvarssjef, Admiral Haakon Bruun-Hanssen, Sjef MMB, Generaløyntant Robert Mood, og Ambassadør Knut Hauge, Norges delegasjon til NATO. Alle disse samtaleene var meget nyttige og lærerike for nemndas medlemmer. Det gis ikke referat fra disse samtaleene.
- Stortingets Ombudsmannsnemnd for Forsvaret ble meget vel tatt i mot av Deputy NOR Mil Rep/ Stabssjef MMB, Flaggkommandør Torbjørn Sakseide. Etter en presentasjon av nemndas medlemmer, mandat, oppgaver og roller, fikk nemnda en grundig gjennomgang og presentasjon av Militærmisjonen i Brussel, herunder oppdrag, status og utfordringer.

#### NOR Mil Rep / MMB NATO HQ

##### Oppdrag / Status / Utfordringer:

- Norsk Militær representant til Militærkomiteen (NOR Mil Rep)/sjefen for Militærmisjonen i Brussel (MMB) er undergitt Forsvarssjefen, og rapporterer til denne. MMB er foresatt for alt norsk personell som er beordret i stillinger ved NATO HQ, herunder de «NATO Agencies» og prosjektorganisasjoner som har tjenestested i Belgia. Unntatt er gruppen ved SHAPE og norsk militært liasonpersonell ved den Europeiske Unions militære stab.
- MMB representerer Forsvarssjefen i komiteer, arbeidsgrupper og paneler som arbeider frem beslutningsgrunnlag for NATO. MMB fremlegger Norges militære synspunkter, begrunnelser og beslutninger i saker som behandles. Likeså fremmer MMB anbefalinger til Forsvarssjefen i saker hvor det mangler nasjonalt syn, retningslinjer eller bestemte avgjørelser. Og MMB bistår med militære råd til både NATO-ambassadøren og EU-ambassadøren.
- NOR Mil Rep er direkte underlagt Forsvarssjefen, og er dennes faste representant i NATOs Militærkomite. Mil Rep inngår i Forsvarssjefens ledergruppemøte.

Forvaltningsmessig rapporterer han til Forsvarets Personell og Verneplikts senter (FPVS) som DIF. I tillegg til omfattende prosesser i NATO, omfatter også arbeidet et omfattende arbeid med etablering av ny Utenriksstasjon i nytt NATO HQ. Dette skal være ferdigstilt medio 2016. Her vil Norges faste delegasjon til NATO (NORDEL) og Militærmisjonen i Brussel (MMB) samlokaliseres.

#### Orientering om nytt NATO Hovedkvarter:

- Ombudsmannsnemnda fikk en god gjennomgang av det nye NATO Hovedkvarteret. Dette er planlagt ferdigstilt medio 2016. Dette vil gi Norge en helt ny Utenriksstasjon, og vil samlokalisere de norske miljøene ved NATO HQ. Det forventes betydelige synergieffekter ifht tjenester som i dag gjøres på flere plasser ved hovedkvarteret, og som kan gjøres som fellestjenester.
- Dagens NATO HQ er av gammel bygningsmasse i betong, og som gir til dels dårlige inneklimate og dårlig med ventilasjon. Til dels dårlige sanitære forhold. Et nytt bygg forventes å ivareta HMS kravene etter dagens krav.

#### Orientering fra Personell og Økonomi:

- I tillegg til å være foresatt for norsk personell ved NATO HQ, støtter MMB administrativt (bolig, refusjoner, reiseregninger, søknadsrunder m.m) personell i flere land i Europa.
- MMB er svært opptatt av ivaretagelse av de som beordres og familiene. Når beordring foreligger opprettes det kontakt før ankomst. Hver enkelt får oppnevnt en sponsorfamilie som bistår under oppstarten av innflyttingen. Hjelp til formidling av bolig. Skole og barnehage. Forsikringer.
- Ombudsmannsnemnda gis et klart inntrykk av at det er et godt nettverk innad i de norske miljøene, og at det vektlegges at ingen skal falle utenfor. Sesongmessige sammenkomster i regi av NOR Mil Rep bidrar i så måte. I tillegg er det etablerte sivile nettverk som Binders – Spouseklubben med sine aktiviteter, herunder årlig basar. Norsk og skandinavisk nettverk i Belgia, som blant annet arrangerer 17. mai. Også sjømannskirke i Waterloo er en møteplass for mange. Belgia ligger sentralt i Europa, og det svært mye å ta seg til på fritiden. Det gis et inntrykk av at familiene er flinke til å benytte seg av de mange kulturelle og historiske opplevelsene som denne delen av Europa kan tilby.
- Det registreres en nedadgående kurve i forhold til antall søkere pr stilling. Sågar er det enkelte stillinger som har få eller ingen søkere til. Mulige årsaker som kan virke inn er
  - Ektefeller / samboer / partner har egen karriere som ikke lar seg kombinere med lengere perioder borte fra hjemmet. Dette er også med på å øke andelen



av personellet som pendler. Det registreres en økende tendens av helgependlere.

- Skattemessige forhold – ikke NATO skatt
- Mindre masse å rekruttere fra i takt med nedbemanningen.
- MMB har fire vernepliktige hjemler. Disse jobber hovedsakelig med transport, informasjonshåndtering og administrasjon. Ingen «grønn» tjeneste. Soldatene rekrutteres via intervju på rekruttskolen på Madla. Tjenesten krever stor grad av selvstendighet, språkkunnskaper og modenhet. Soldatene har gode tjenestevilkår, bor i eget hus som MMB leier. Det fremheves gode relasjoner mellom soldater og befal.
- Arbeidsmetodikken i NATO HQ gjør at det tidvis må arbeides langt utover det som defineres som normal arbeidstid. Dette påfører ofte familiene ekstra belastning. Det er innvilget gjennom særavtalen, 7 ekstra dager tjenestefri med lønn som en kompensasjon.
- Sykefraværet er ikke høyt blant personellet. Planlagte medisinske inngrep og idrettsskader kan være årsaker til sykemeldinger. Sykemeldinger knyttet til forhold på arbeidsplassen er ikke registrert. Det er ikke registrert unormal bruk av egenmeldinger.
- Arbeidstakere med organisatorisk tilhørighet FPVS Utland/stasjonert i utland, mottar ikke Forsvarets medarbeiderundersøkelse. Begrunnelsen som gis, er at det er et begrenset antall personer (mellom 2–300) som er spredt utover mange tjenestesteder i mange land, og at det er en teknisk utfordring å få samlet inn undersøkelsene. Det påpekes overfor Ombudsmannsnemnda at det er en svakhet at ikke også personell i utlandet får anledning til å besvare denne undersøkelsen. Kun ved å delta, vil enkeltforhold knyttet til personellens arbeidsforhold, bli registrert og dokumentert. Personellet opplever seg tidvis ignorert når disse forholdene tas opp.

#### **Møte med BINDERS – Den Norsk Spouseklubben ved NATO HQ:**

- Ombudsmannsnemnda fikk et meget godt møte med representanter for Binders – den norske Spouseklubben. En sosial arena for medflyttere og ansatte, som skaper samhørighet og arrangerer ulike tilstelninger. Et av hovedmålene er den årlige NATO Charity Basar – som samler inn penger til veldedige formål. Siste basar samlet inn over 200.000 Euro.
- Det ble i samtalen fremholdt en del utfordringer for medflytterne. Det er stor ulikhet hva gjelder regler for permisjon fra medflytters jobb i Norge for å reise med ektefellen/samboeren/partneren til internasjonal tjeneste. Det er ulike regler i stat vs. kommune og fylkeskommune. Mange opplever tap av egne pensjonspoeng og inntekter. Det er vanskelig for medflyttere å få jobb.
- Det er også uklare forhold hvordan velge skole for barna. Hvordan ivareta norsk undervisningen i grunnskole og videregående skole?

- Det fremholdes også her aspektet med «Storfamilien». Som inkluderer alle som oppholder seg i området, inkludert de vernepliktige. Det påpekes stort sett en god ivaretagelse, og at de opplever å representere landet sitt, også som medflyttere.

#### **Samtaler med tjenestemannsorganisasjonene og de tillitsvalgte, og vernepliktige soldater:**

- Generelt fremholdes det av de ansatte, militære og sivile, og de vernepliktige, en meget god dialog med ledelsen (MMB). Det understrekes gode relasjoner mellom de ulike arbeidstagerne, også forholdet mellom soldater og andre ansatte.
- De ansattes representanter er kritiske til MMB sin plass på organisasjonskartet. Nå er det FPVS som er DIF. Samtidig er MMB direkte underlagt Forsvarssjefen, og er hans stedlige representant. Det savnes en tydelighet omkring dette, slik at de ansatte kan oppleve en bedre tilhørighet. Det påpekes at en uklar organisering kan bidra negativt hva gjelder rekruttering.
- Det etterspørres hvorfor ikke de ansatte ved NATO HQ deltar i Forsvarets medarbeiderundersøkelse. Er vi glemt?
- De ansatte som skal hjem etter endt tjeneste, sliter med forutsigbarhet i forhold til ny stilling hjemme. De fleste opplever å være veldig attraktiv og ønsket når det skal rekrutteres ut, mens de opplever seg lite sett og attraktiv for stillinger hjemme. Dette bidrar ifølge de ansatte, til dårligere rekruttering.
- De ansatte er ikke underlagt hjemlige arbeidstidsbestemmelser. Dette kan oppleves urettferdig og skape ulikheter. Ofte lange arbeidsøkter, som ikke alltid blir eller kan kompenseres. Utenlandstillegget dekker ikke alt.
- Gjennom særavtale reguleres forholdene knyttet til barnehage og skole for familiene. Denne avtalen betinger at billigste alternativ skal velges. De ansatte peker på at dette ikke alltid er tilfredsstillende.
- Forsvarsansatte har andre skatteregler enn personell fra Utenriksdepartementet. Dette oppleves særdeles urettferdig, og har vært en sak som har versert i mange år, og har vært til behandling i rettsystemet. (Mrk: Etter at Ombudsmannsnemnda var på befaring, er det kommet en rettsavgjørelse i denne saken.)
- De vernepliktige soldatene beskriver tjenesten med stor iver. De gir gode skussmål til ledelsen, de fast ansatte, og de mulighetene en tjeneste i Belgia gir. Mye frihet under ansvar. God ivaretagelse. Gode boforhold. Lite eller ingen «grønn» tjeneste. De vernepliktige gir gode skussmål til utvelgelsen på Madla under rekruttperioden. Spennende arbeidsoppgaver innen informasjonsbehandling, administrasjonsoppgaver, kjøre og transportoppdrag. De opplever å være heldige som får en slik tjeneste.

### Oppsummering og Ombudsmannsnemndas vurderinger:

1. Norsk Militær representant til Militærkomiteen (NOR Mil Rep)/sjefen for Militærmisjonen i Brussel (MMB) med sine ansatte og vernepliktige, har en meget viktig funksjon og rolle på vegne av nasjonen. Dette fordrer en sterk og tydelig tilstedeværelse, høy grad av kompetanse blant alle som arbeider der. Og at forholdene for de ansatte og deres medflyttere er så optimale de kan bli. Nemnda erfarer at det aller meste er vel ivaretatt, og at de ansatte er stolte av sitt arbeid. Nemnda vil i særdeleshet fremheve de gode kognitive forhold mellom alle nivå, og de mange gode beskrivelser av sosiale nettverk og god ivaretagelse av familiene. Likeså at de arbeidsmessige forholdene blir godt ivaretatt, ikke minst med tanke på fremtiden i et nytt NATO HQ. Nemnda registrerer selvsagt de gode beskrivelsene fra de vernepliktige. Også det viktige arbeidet som mange medflytter gjør gjennom Binders – den norske Spouseklubben.
2. For å opprettholde alt det positive, er det derfor avgjørende at det også i fremtiden rekrutteres godt til fremtidige stillinger ved NATO HQ og det norske bidraget. Både ledelsen og de ansatte fremholder en del utfordringer i så måte:
  - a) Bedre mulighetene for å ta med ektefeller/samboere og familie. Herunder tydelige og om mulig like vilkår hva gjelder permisjonsregler fra medflytteres arbeid, pensjonsregler, muligheter for arbeid i utlandet også for medflyttere. Likeså barnehager og skolemuligheter.
  - b) Hvilken stilling får de ansatte ved hjemkomst? De ansatte må få en bedre forutsigbarhet med tanke på stillinger hjemme.
  - c) Like skatteregler for ansatte ved NATO HQ, enten de er ansatt i Forsvaret eller Utenriksdepartementet (Mrk: Etter befaringen er det kommet en rettsavgjørelse i denne saken).
  - d) De ansatte må få muligheten til å delta i Forsvarets medarbeiderundersøkelser.
  - e) En vurdering og tydeliggjøring av MMB sin organisatoriske plassering. Dette kan bidra til en tydeligere forvaltningsmessig tilhørighet.
3. Stortingets Ombudsmannsnemnd for Forsvaret takker for en meget lærerik befarings hos Norsk Militær representant til Militærkomiteen (NOR Mil Rep)/sjefen for Militærmisjonen i Brussel (MMB). Både til ledelsen, de ansatte, de vernepliktige og medflyttere gjør etter nemndas vurdering et strålende arbeid innenfor et svært så viktig område.

### 7.1.4. Ørland Hovedflystasjon / 138 Luftving (LV), 25. august 2015

#### Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann.

Bjørn Hernæs, nestleder av nemnda.

Åse Wisløff Nilssen, Irene Lange Nordahl, Kari Lise Holmberg – 3. varamedlem.

*Per Egil Evensen – forfall.*

*Signe Øye – forfall.*

*Sven Flo – forfall.*

Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.

I tillegg fulgte Hovedverneombudet i Luftforsvaret, Raymond Linde med på hele befaringen.

#### Følgende temaer og møter var satt opp:

- Status Ørland Hovedflystasjon.
- Status ny kampflybase.
- Omvisning og gjennomgang av administrativt område, herunder besøk av kaserner, idrettsbygg og velferdsbygg.
- Gjennomkjøring av F-35 riggområde, besøk i tårnbalkongen.
- Besøk hos hunder og personell i hundekennel.
- Besøk og orientering bakkevedlikehold.
- Besøk og orientering F-16 flyvedlikehold.
- Besøk og samtaler Luftvernets rekruttskole, samtaler med nye rekrutter og befal.
- Samtaler med representanter for de ansatte, herunder tillitsvalgte, Luftforsvarets Hovedverneombud, Hovedverneombud 138 Luftving, og representanter for HMS arbeidet.
- Stortingets Ombudsmannsnemnd for Forsvaret ble godt tatt i mot ved ankomst Brekstad, og transportert til Ørland hovedflystasjon. Etter en kort presentasjon av nemndas medlemmer, mandat, oppgaver og roller, ble det gitt en grundig gjennomgang av stasjonen ved sjef 138 Luftving, Oberst Longva. Nemnda fikk også en status ny kampflybase ved direktør Dobloug fra Forsvarsbygg.

#### Status Ørland hovedflystasjon – 138 LV

- Ørland hovedflystasjon har vært en del av NATOs infrastrukturprogram siden 1954. Og er et viktig brohode og mottaksområde for allierte.
- Hovedflystasjonen har en betydelig driftsorganisasjon som er omfattende, og har et stort kontrollspenn med egne undergitte avdelinger, drift av flyplass og lokal koordinerende myndighet overfor en rekke nasjonale og allierte avdelinger og grupperinger. Hovedflystasjon er under sterk utbygging og utvikling, og vil som fremtidig hovedbase for nye kampfly, fremstå enda større og mer kompleks.
- Sjef 138 LV drifter, utdanner, trener og øver egne innenfor områder som jagerfly – skvadron, luftvern, baseforsvar, vedlikehold, logistikk og øvrig drift. De

vernepliktige er en viktig ressurs, som sammen med høyt utdannet militært og sivilt personell, sikrer en løpende og fremtidig status for hovedflystasjonen på Ørland.

- Avdelingen har en stor operativ leveranse som krever viktig og kompetent planlegging, utførelse og kontinuitet. Aktivitetene for 138 LV er omfattende, både i luft og på bakken. Gjennom deltagelse i nasjonale og allierte øvelser i inn og utland, opererer 138 LV i flere verdensdeler i løpet av et år.
- I Luftvern bataljonen gjennomføres det et 50/50 prosjekt med likt antall kvinner og menn inne til førstegangstjenesten. Erfaringene så langt er at dette er vellykket. De vernepliktige opplever dette som svært naturlig, og ikke så spesielt. For befal og ledelsen oppleves dette som en positiv faktor hva gjelder miljø og samarbeid. Blandede rom («mix-rom») er en av suksessfaktorene. Fokus på holdninger, etikk og ledelse under planlegging og gjennomføring fremholdes, samt å ta tak i utfordringer før det blir problemer. Utfordringer som trekkes frem er nok tilpasset PBU (Personlig bekledning og utrustning), fysisk skikkethet ved innrykk, sanitærfasiliteter, og mulig for lite fokus på guttene? Dette er et kontrollert prøveprosjekt, og skal evalueres av Forsvarets forskningsinstitutt.
- Også Ørland hovedflystasjon preges av omstilling. Fra januar 2016 innføres i hele Forsvaret, en ny befalsordning for militært ansatte. I tillegg til OF – offisersgrader i et offiserskorps, etableres det OR – «Other ranks» – som blir et spesialistkorps. Dette skal være fullt implementert innen utgangen av 2020. Spesialistkorpset skal drive lederskap i et utøvende perspektiv, med dybde og erfarings basert kompetanse og hovedsakelig basert på fagutdanning og sivil akademisk utdanning. Herunder etableres det nye befalsgrader som bl.a. Sersjantmajor, Kommander sersjant og Ving sersjant. Offiserskorpset skal drive lederskap gjennom kommando og kontroll perspektiv, med breddekompetanse og helhetsforståelse basert på militær akademisk utdanning.
- Omstillingen gjelder ikke minst videreføring av oppsetningsansvaret for kampfly, herunder at stasjonsgruppen i Bodø opprettes og underlegges Ørland. Videre drift av dagens kampfly harmoniseres og tilpasses innføring og overgang til nye kampfly. Parallelt utvikles og utbygges ny kampflybase. Herunder også en utbygging av QRA base på Evenes i Nordland. Dette gir voksende utfordringer med tanke på medbestemmelse og ivaretagelse, både for ansatte og vernepliktige. Nemnda opplever at ledelsen er bevisst på dette.
- Det ble gitt en presentasjon av utviklingen av ny kampflybase og innføring av nytt våpensystem. En meget stor del av utbyggingen av ny base er et materiellbasert EBA prosjekt, som er i rute med tanke på leveranse av nye kampfly. Tidsfaktorene er avgjørende. Derfor gis dette prioritet. Nytt våpensystem vil kreve økt beskyttelse og sikring, mer samvirke med andre nasjoner, høy aktivitet og betydelig luftromsbehov. For basen og lokalsamfunnet vil det være støyutfordringer. Dette sikres ivaretatt gjennom reguleringsplanprosessene. Reguleringsplanen for Ørland hovedflystasjon er vedtatt. Samtlige sivile boliger som faller inn under rød sone blir tilbudt innløst, alternativt støyisolert. Hårberg skole kjøpes ut på bakgrunn av støyutfordringen. Støyutfordringene er også relevante for de ansatte og tjenestegjørende ved basen. Både i utbyggingsfasen og i en fremtidig driftsfase. Det forutsettes at tiltak gjøres for å sikre forsvarlig støyforhold for de ansatte og tjenestegjørende.
- Forsvarsbygg gjennomfører et betydelig stort byggeprosjekt på Ørland. Gjennom planlegging, bygging og fornying for både materiell- og personellrelatert EBA, vil det gjennom lang tid være betydelig anleggsvirksomhet ved basen. Nemnda ble gitt en god innføring i kompleksiteten og omfanget av denne utbyggingen. Samtidig med utbyggingen skal dagens base driftes. Dette fordrer stor grad av fleksibilitet og god dialog mellom alle de ulike interessene ved basen. Nemnda opplever stor grad felles forståelse for utfordringene. Samarbeidet mellom prosjektledelsen i Forsvarsbygg og ledelsen ved basen virker å være godt.
- I perspektivplanen er det også betydelig personellrelatert EBA. Også denne delen av utbyggingen må gis nødvendig prioritet og bevilgninger. Dette er svært viktig for opprettholdelse og økning av operativ evne. Bolig, kvarter og forlegninger, innenfor og utenfor hovedflystasjonen, er under planlegging og prosjektering for renovering og nybygg. Mye av bolig og kvarter er i dårlig forfatning og lite funksjonelle. Likeså er mannskapskasernene generelt gamle og lite funksjonelle, og moden for rehabilitering eller fornyelse. Andre EBA prosjekter som også trenger betydelig fornyelse og forbedring er Idrettsbygg og Velferdsbygg og Undervisningsbygg. I følge opplysninger gitt under befaringen, skal det i løpet av første kvartal i 2016 ferdigstilles et løsningsdokument om nytt Idrettsbygg.
- Begrepet «Bolyst og blilyst» er sentralt med tanke på rekruttering og opprettholdelse av personell og familier. Dette gjøres i samarbeid med kommune og fylkeskommune, næringsliv og kulturliv.
- Ørland hovedflystasjon vil være det fremtidige strategiske tyngdepunktet med omfattende nasjonal og internasjonal aktivitetsportefølje. Tilgang på rett personell og kompetanse vil være helt avgjørende for å lykkes. Omfattende tiltak for rekruttering til stillinger, og attraktivitet for ansatte og familier vil være viktig. Likeså vil vernepliktige mannskaper utgjøre en viktig ressurs, i dag og for fremtiden.

#### Gjennomgang av stasjonsområdet

- Nemnda fikk en god gjennomgang av ulike områder av hovedflystasjonen. Både gjennomgang av adminis-

trativt område, herunder besiktigelse av velferdsbygg, idrettsbygg, kaserner, og besøk på hundekennel, bekrefter et hovedinntrykk av at det er betydelig mangelfull EBA fasiliteter ved Ørland Hovedflystasjon. Det er trangboddhet og gamle bygg, som trengs fornyelse, utvidelse og nybygg. Situasjonen er erkjent, og det forventes at de ulike behovene blir forbedret etter hvert som planene foreligger.

- Også lokaliteter for bakkevedlikehold (verksted og vedlikehold av et uttal kjøretøy av ulik karakter og størrelse), bærer preg av mangel på plass og utrangerte bygninger.
- Ved besøk på F-16 flyvedlikehold, erfarte nemnda at fasilitetene var gode. Både hva gjelder plass og standard.
- I møte med ved luftvernets rekruttskole, fikk nemnda anledning til å prate med nye rekrutter. Disse var inne i sine første uker, og hadde grunnleggende soldatutdanning på programmet. Både rekruttene og befalt som ledet disse, gav et svært godt inntrykk. Som tidligere nevnt, gjennomføres det et prosjekt med likt antall gutter og jenter i kontingenten. Også i samtaler med rekruttene oppfattes dette som positivt.

#### Samtaler med tjenestemannsorganisasjonene og de tillitsvalgte.

- Ombudsmannsnemnda møtte representanter for de ansatte. Tilstede var HVO/ Luft, HVO / Ørland, NOF og Fellesforbundet.
- De ansatte er ikke bekymret for den nye kampflybasen. Den kommer etter planen. Dog er de ansatte bekymret for at det skjer mye samtidig, og at det er mange lag av usikkerhet på en gang. Dette oppleves sterkest hos teknisk personell. Hva med medbestemmelseretten? Hvilke teknikere kan konvertere til F-35? Skal ikke sivile følge med inn i F-35? Beholde og rekruttere kompetansepersonell? Ny befalsordning skal implementeres, hvordan blir det?
- De er bekymret for alt det andre på Ørland. Basen som stod på vent i mange år, bærer preg av gamle, slitte og kassable bygg. Dette innenfor bolig og kvarter, idrett og velferd, et kapell som ikke dekker et multi -religiøst behov. Et bakke – vedlikehold verksted som har en sprengt kapasitet. Betydelige HMS krav som utfordrer forholdene for personellet.

#### Oppsummering og Ombudsmannsnemndas vurderinger

- Ørland hovedflystasjon preges av den store utbyggingen for en ny kampflybase. I utbyggingsfasen, og i en fremtidig driftsfase vil dette kreve god planlegging og nok ressurser. Både personell og økonomi. Ombudsmannsnemnda fikk på en god måte innblikk i status og utfordringer ved hovedflystasjonen. Samtidig med utbyggingen, driftes hovedflystasjonen med de mange oppdragene, både innenlands og utenlands. For de ansatte og vernepliktig mannskap, og lokalsamfunnet,

gir dette mange utfordringer og problemstillinger på en gang.

- Utbyggingen av ny kampflybase er i god prosess, og slik det informeres om, må og skal basen være klar til å ta i mot de nye flyene i 2017. Det er et imponerende og utfordrende arbeid som nå gjennomføres. Det er avgjørende for at utbyggingen og fremtidig drift skal lykkes, at tilgangen på rett personell og kompetanse er tilstede. Samhandlingen med de ansatte, de sivile miljøene lokalt og regionalt, er svært viktig for å oppnå denne målsettingen.
- Ørland hovedflystasjon har lenge stått på vent. En betydelig del av EBA strukturen er gammel, slitt og til dels kassabel. Dette er også erkjent av ledelsen og Forsvarsbygg. Nemnda er også tilfreds med at det arbeides målrettet med å fornye EBA. Dette innen bolig- og kvarter for ansatte og familier, mannskapskaserner, idrett og velferdsbygg, verksteder, og lokaliteter der de ansatte arbeider og oppholder seg. Nemnda fikk presentert en rekke utfordringer som det må gjøres noe med inne kort tid. Blant annet vil nemnda særskilt fremheve mangelfulle idrettsfasiliteter og lokalitetene for de ansatte på hundekennelen. Etter nemndas oppfatning, må den nye kampflybasen også tilgodeses med personellrelatert EBA og utvikling. Dette er viktig for opprettholdelse og økning av operativ evne.
- De vernepliktige mannskaper er en viktig ressurs for Ørland hovedflystasjon i dag, og vil være det også i fremtiden. Det gjennomføres spennende prosjekt med likt antall menn og kvinner i avdelingen. Erfaringene fra dette prosjektet vil være spennende å følge. Det er derfor viktig at fasilitetene for de vernepliktige også på Ørland er oppgraderte og moderne.
- Ombudsmannsnemnda vil fremheve de ansatte og de vernepliktiges holdninger og kompetanse til de mange og kompliserte oppgaver som Ørland hovedflystasjon utfører. De neste årene vil kreve mye. Utbyggingen av kampflybasen er i rute. Planene og perspektivene også for de mer personellrelaterte strukturene er på gang og under utvikling. Den nye Ørland hovedflystasjon må fullføres på alle nivå og områder. Først da vil investeringene i materiell og personell komme til sin rett. Først da vil en ny kampflybase virke etter sin hensikt.

#### 7.1.5. Luftkrigsskolen, Trondheim, 26. august 2015

##### Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann

Bjørn Hernæs, nestleder av ne.mnda.

Åse Wisløff Nilssen, Irene Lange Nordahl, Kari Lise

Holmberg – 3. varamedlem

*Per Egil Evensen – forfall..*

*Signe Øye – forfall.*

*Sven Flo – forfall.*

Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.

I tillegg fulgte Hovedverneombudet i Luftforsvaret, Raymond Linde med på hele befaringen.

#### **Følgende møteplan var satt opp:**

- Orientering om Luftkrigsskolen
- Omvisning
- Møte med kadetter
- Møte med ansatte

Ombudsmannsnemnda ble tatt i mot av Oblt Moen, NK ved Luftkrigsskolen. Etter en kort presentasjon av nemnda, ble det gitt en orientering.

#### **Luftkrigsskolen**

Luftkrigsskolen ble etablert i 1949 i Myntgaten 2 i Oslo. I 1955 ble skolen flyttet fra Oslo sentrum til Fornebu. I 1961 flyttet krigsskolen til Kuhaugen leir i Trondheim, og har siden hatt tilhold der.

Luftkrigsskolen har tre fagsøyler:

- Luftmilitær ledelse
- Luftmakt
- Luftforsvarets historie, kultur og tradisjon

Luftkrigsskolen utdanner til alle Luftforsvarets strukturelementer som luftoperasjonssenter, kontroll og varsling, taktisk transportfly, elektronisk krigføring, helikopter av ulike kategorier, maritim overvåking, Force Protection, Luftvern, kampfly og logistikk. Luftforsvaret er tilstede i alle landsdeler. Krigsskolen har 54 ansatte, herunder 28 undervisningsstillinger.

I 2015 var det 112 kadetter ved Luftkrigsskolen. 27 av disse studerer ved andre utdanningsinstitusjoner. Hvert år begynner inntil 48 kadetter ved Luftkrigsskolen. Kadettene, som er offiserer under utdanning, gis utdanning på bachelornivå innen operativ, teknisk, logistikk og ressursstyring, ingeniørfag og HRM. I tillegg gis det videreutdanning og kurs. Kadettene gis en helhetlig utdanning basert på kunnskap, ferdigheter, holdninger og verdier. En offisers og profesjonsutdanning som er modulbasert. Kjerneområdene er ledelse og luftmakt som skaper synergi mellom militære ferdigheter og akademisk kunnskap, fysisk kapasitet og karakterdannelse. Kadettene vil være de fremtidige ledere i Forsvaret på ulike nivåer.

Luftkrigsskolen driver forskning og utviklingsarbeid, herunder utgivelser av publikasjoner og lærebøker.

Luftkrigsskolen ivaretar Luftforsvarets kultur, tradisjon og historie, og ivaretar rollen som festningskommandant på Fredriksten Festning.

Skolen ligger flott til på Kuhaugen. I vakre omgivelser med god utsikt over Trondheim. Omvisningen på området gav inntrykk av godt vedlikehold og innbydende fellesrom.

#### **Samtaler med kadetter og ansatte**

Grunnet øvelser var det få kadetter tilstede på skolen ved befaringen. Disse gav uttrykk for en utfordrende skole, men et svært lærende miljø ved skolen. Kadettene trakk frem den gode veiledningen som blir gitt, samt god oppfølging av den enkelte kadett og et godt vurderingssystem. Kadettene er opptatt av den dannelsen og egenutviklingen som skapes. Og at tesen om «å lære av å feile» fremholdes.

I møte med de ansatte gis de samme gode omtalene av Luftkrigsskolen. Det aller meste er positivt. Noen trekker frem tanker om fremtiden, og Krigsskolenes status. Hvordan opprettholde den militære akademien?

#### **Oppsummering og Ombudsmannsnemndas vurderinger**

Ombudsmannsnemnda ble gitt en god og helhetlig presentasjon av Luftkrigsskolen. En stolt krigsskole med lange tradisjoner, og som ivaretar en luftmilitær ledelsesutdanning og akademien. Skolen fremstår som godt drevet, forvaltningsmessig og faglig. Skolemiljøet er ikke det aller største, og er avhengig av å beholde kompetanse og fokus på Luftkrigsskolen akademiske nivå.

#### *7.1.6. Forsvarets Personell og Vernepliktscenter – FPVS – Hamar og Oslo*

##### **Nemndas deltagere:**

Roald Linaker, Ombudsmann.  
Bjørn Hernæs, nestleder av nemnda.  
Åse Wisløff Nilssen, Sven Flo, Per Egil Evensen  
Signe Øye, Irene Lange Nordahl.  
Kjell Engebretsen – 1. varamedlem.  
Kari Lise Holmberg – 3. varamedlem.  
Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.

##### **Agenda i møtet med FPVS på Hamar 30. september:**

- Innledning ved NK FPVS
- Verneplikts prosessen
- Status fra «piloten» på Kjevik
- Medisinsk seleksjon
- Ny militær ordning

##### **Agenda i møte med FPVS i Oslo 1. desember:**

- Møte med sjef FPVS
- Rekruttering og disponering
- Forsvarets Bolig og Velferdstjeneste

#### **Forsvarets Personell og verneplikts Senter (FPVS)**

Gjennom to møter med FPVS har Ombudsmannsnemnda for Forsvaret fått en grundig gjennomgang av FPVS sitt omfattende arbeid. FPVS har sine hovedkontor på Hamar og i Oslo, samt egne sesjonskontorer rundt omkring i landet. Ny organisasjon ble etablert 1. oktober 2015. FPVS skal være HR (Human Resources) avdeling for hele Forsvaret. Med sine 320 årsverk skal avdelingen være

fagmyndighet, utvikle strategier og organiseringer, og drive virksomhetsstyring. FPVS skal være et første linjes kontaktsenter, et servicesenter på 2–3 linjes nivå, samt et ekspertsenter med fagansvar og tilretteleggelse for vernepliktige, ansatte, avdelinger og enheter på ulike nivåer i hele Forsvaret. Dette krever en betydelig kompetanse, plan og strategisk analyse og utvikling. FPVS rekrutterer personell, utvikler personell, forvalter personell og ivaretar personell.

Forsvaret gjennomfører en effektivisering og transformering av HR området. Dette betyr økt sentralisering og færre ledd som skal drive personellrettet støtte. En ny HR organisasjon er tenkt på plass i august 2016. Dette vil også påvirke organiseringen og arbeidet i FPVS. Kravet til mer effektiv drift gjennom bruk av digitale løsninger, bortfall av oppgaver og årsverk. Antall sesjons sentre fra dagens 7, er tenkt redusert til 2–3. Dette vil føre til lengre reiser for de som er innkalt til sesjon del 2.

FPVS ivaretar en felles allmenn vernepliktsforvaltning som skal gjennomføre årlige innkallinger, seleksjoner, utdanninger til og bemanning av Forsvarets styrkestruktur for den nasjonale beredskap. I tillegg overføres det mannskaper til den sivile delen av totalforsvaret. Dette krever gode og effektive utnyttelser av de vernepliktige, samt en rettferdig og mest mulig lik behandling av alt vernepliktig personell. Dette sikres blant annet gjennom en god og målrettet militær seleksjon. I tillegg har FPVS ansvar for militær og sivil rekruttering og disponering i inn- og utland. Forsvarets Bolig og velferdstjeneste og Tillitsmannsordningen for de vernepliktige er også en del av FPVS.

#### **Verneplikts prosessen.**

Grunnloven § 119 (tidligere § 109) danner grunnlaget for den allmenne verneplikten. Grunnlovens anvendelse og begrensninger fastsettes av særlover, som igjen utdypes gjennom forskrifter. Bestemmelser om utskrivning og verneplikt (BUV) er Forsvarssjefens bestemmelser knyttet til forvaltningen av verneplikten i Norge. FPVS har oppdraget å innrullere og innkalle til gjennomføring av verneplikten. Dette skjer i to deler:

Sesjon del 1 hvor et helt årskull – ca. 63.000 (+10–12.000 som tidligere er gitt utsettelse) det året en fyller 17 eller 18 år leverer en nettbasert egenerklæring. Dette gir svar på utdanningsprofil, en grundig egenerklæring om helse, egenvurdering om sosial profil og motivasjon, samt en allmenn profil om ferdigheter, hobbyer og interesser. Utfallet av denne delen av sesjonen blir enten at en ikke nådde opp i konkurransen, eller får utsettelse, eller kalles inn til del 2. De som gjennom sesjon del 1 blir utvalgt til å møte på sesjon del 2, møter i løpet av det siste året på videregående skole.

Om lag 7.000 kvinner er selektert inn og skal møte på sesjon del 2 i 2015–2016.

Sesjon del 2 består av et fysisk fremmøte på et regionalt sesjonscenter. Her møter inntil 25.000 ungdommer. Sesjon del 2 skal gi inntrykk av profesjonalitet og kvalitet.

Gjennom testing av alminnelig evnenivå, utholdenhet, styrke og klinisk helseundersøkelse, samt observasjon og veiledning gjennom dagen, og til slutt en avsluttende samtale med sesjonsoffiser, danner grunnlaget for utfallet av sesjon del 2. De som er tjenestedyktige, og tilfredsstillende Forsvarets øvrige krav, fordeles til tjeneste etter sesjon del 2. Fordelingen skjer på bakgrunn av forsvarsgrenenes rekvisisjoner. Mellom 8–10.000 gjennomfører førstegangstjenesten hvert år. Innkalling til førstegangstjeneste skjer etter fullført videregående skole. Plikten til førstegangstjeneste bortfaller ved fylte 28 år.

Etter fullført førstegangstjeneste, disponeres mannskapene i Forsvarssjefens styrkebrønn. Denne består av personell som ved opphør av tjenesteforhold blir selektert til styrkestruktur for nasjonal beredskap for en periode på inntil 3 år. De som er aktuelle for Heimevernet tilføres dit etter 2–3 år i styrkebrønnen. Udisponerte kan sammen med verneplikts reserven, tilbys Sivilforsvaret eller Politireserven. Verneplikten opphører ved 44 år. Tjenesteplikten til krigsreserven og HV opphører ved 55 år.

#### **Militær Seleksjonsmedisin**

Medisinsk seleksjon av de vernepliktige er svært viktig og avgjørende for at verneplikts prosessen fungerer etter sin hensikt. Gjennom et systematisk og prioritert arbeid, har den militære medisinske seleksjonen siden ny sesjonsordning som ble igangsatt fra august 2011, vist seg å være svært så vellykket. Gjennom denne selekteringen velges det beste personellet for Norges forsvar. Medisinsk seleksjon ivaretar den enkeltes sikkerhet og helse. Hindrer forverring av eventuelle sykdommer. Sikrer Forsvarets stridsevne, og forvalter personellet med likhet og verdighet.

I de senere årene har økt fokus på medisinsk seleksjon og økt kompetanse hos sesjons legene og medisinsk støttepersonell, ført til en betydelig høyere treffprosent av riktige utvalgte til førstegangstjeneste. Og på den andre siden, betydelig mindre frafall etter innrykk. Frafall og hjemsendelse grunnet helse er på kort tid halvert. Bedre organisering ved innrykk fører til langt raskere gjennomføring av innrykkene. Det er ikke lenger obligatorisk legeundersøkelse ved innrykk. Legeundersøkelse ved innrykk er nå frivillig, og det har ikke vært registrert økt frafall under tjenesten så langt. På rekordtid har Forsvaret skrotet en sesjonsordning som vraket kvalifiserte og motivert ungdom. I tillegg sparer Forsvaret årlig millionbeløp på den nye sesjonsordningen.

#### **Tidlig oppstart av sikkerhetsklareringsprosessen – status pilot på Kjevik**

For flere soldater og elever ved Forsvarets skoler, tar det lang tid å avgjøre sikkerhetsklaringsspørsmålet. Dette kan hindre at soldater og elever får utdanning iht Forsvarets behov og den enkeltes ønsker. Det skaper store utfordringer også hos DIF-ene og hos den enkelte avdeling. Det kan føre til bortkastet fagstjeneste og utdanning, og gir dårlig effekt og svekket omdømme.

Medio mars i 2015 ble det, etter en del uheldige medieoppslag høsten 2014, startet et arbeid for å få til en bedre klareringsprosess. Personell med tilknytning til stater som høyst sannsynlig innebærer lang klareringsprosess, blir fordelt til tjeneste minst ett år etter sesjon del 2. Koordinert med FSA, praktiserer nå alle sesjons sentre en tidligere oppstart med klareringsprosessen.

Gjennom en pilotmodell på Kjevik, hvor alle som fordeles til tjeneste starter klareringsprosessen på sesjon del 2. Herunder tidligere utfylling og innlevering av POB (Personlige Opplysnings Blankett) for klarering. FPVS ivaretar her rollen som «anmodende myndighet». Pilotprosjektet på Kjevik er arbeidskrevende. Det er forvaltningsmessig krevende, og krever nært samarbeid med sikkerhetsmyndighetene. Det er ønskelig med utprøving av nye POB, gjerne elektronisk. Prosjektet skal evalueres ved årsskiftet 2015/16.

### Ny militær ordning

Med forankring i LTP 73 s «Et forsvar for vår tid» (2011), ble det i Regjeringens politiske plattform (Sundvollen – erklæringen – 2013) tatt initiativ til å modernisere befalsordningen og innføre en spesialistbefalsordning etter NATO standard. Uttrykk som «Forsvaret har behov for færre generalister og flere spesialister» og «Forventning om forutsigbarhet, anerkjennelse, kompetansestyling og økt ståtid» er blitt brukt som utgangspunkt for arbeidet med en ny personell og befalsordning. I juni 2015 vedtok Stortinget en ny ordning for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven.

Hva er nytt? Hele ordningen må ses som en helhet. Det er en ny militær ordning hva gjelder befalsordning og ordning for vervede. Nye tilsetningsforhold hvor kompetanse er styrende, ikke personellkategori. Innføring av spesialistkorpset med befal, grenaderer og konstabler i egen kompetansesøyle og karrieresystem. Utdanningsordning og tilpasset karrierevei for spesialister. Disponerings og avansementsordning.

En ny ordning medfører to utdanningssystemer. Ett for OF – offisersutdanning lik dagens. Og ett for OR (other ranks) som er nytt og som gjelder befal, grenaderer og konstabler. To likeverdige komplementære kompetansesøyer og karrieresystemer. OF med kommando og kontroll, breddekompetanse, rotasjon, ledelse og basert på en akademisk og militær offisersutdanning. OR mer utøvende og praktisk lederskap, dybdekompetanse og kontinuitet, basert på fag og profesjonsutdanning. Innføringen er i gang og de første i OR systemet er allerede tilsatt. Nye grader er innført, som Sersjantmajor og Flaggmester, Oversersjant, Vingsersjant og Orlogsmester for å nevne noen. Ordningen er under implementering og det vil ta tid før den er endelig på plass. En betydelig kulturell endring vil skje.

### Rekruttering og disponering

FPVS sikrer en omfattende rekruttering og disponering av sivilt og militært personell. Også for stillinger i utlandet. I 2015 ble 1.002 militære stillinger disponert, hvorav 54 i

utlandet. Antall sivile stillinger var 273, mot normalt 600. Årsaken til lavere tall dette året skyldes omstillinger og overtallighet.

### Forsvarets Bolig og Velferdstjeneste (FBVT)

FBVT er satt til å utøve fagansvar for bolig og velferdstjenesten i Forsvaret. Forvaltning av bolig og -kvarter tilbudet for Forsvarets ansatte har frem til nå vært en del av oppdraget til FBVT. En viktig tjeneste og forvaltning med tanke på rekruttering og beholde nødvendig kompetanse.

FBVT yter også juridisk og økonomisk rådgiving til ansatte.

Velferdstjenesten for de vernepliktige er sammensatt og ytes på ulike måter i hele landet der det er vernepliktige mannskap. Sosialfaglig arbeid og kompetanse, fritidsfaglig arbeid og tilbud, kulturfaglig arbeid og tilbud, kantinevirksomhet for å nevne noe. FBVT er bekymret for varslede nedtrekk innenfor sektoren. Reduserte velferdstjenester som et resultat av effektivisering og sentralisering, kan medføre mindre ytelser der soldater og ansatte oppholder seg. Også i sentralt i FBVT planlegges det nedtrekk på fagstillinger. Dette kan ytterligere svekke FBVT som faginstans hva gjelder oppfølging, veiledning og utvikling av fagområdet.

### Oppsummering og Ombudsmannsnemndas vurderinger

Ombudsmannsnemnda har gjennom sine befaringer til FPVS fått en grundig gjennomgang av en kompleks og svært viktig avdeling for personellet i Forsvaret. Både på Hamar og i Oslo fremstår FPVS som en avdeling med kompetanse og vilje til stadig å utvikle hensiktsmessige og gode strukturer til beste for personellet i Forsvaret. Nemnda vil særlig bemerke det gode arbeidet som gjøres med vernepliktsforvaltningen. Herunder bør arbeidet med militær seleksjonsmedisin fremholdes.

Samtidig som FPVS organiseres til å bli en HR avdeling for hele Forsvaret, med de krav til organisering og kompetanse dette krever, så gjennomføres det ytterligere omstruktureringer med krav om effektivisering og transformasjon av HR området. Dette vil kreve ytterligere endringer i FPVS. Ombudsmannsnemnda registrerer at også HR strukturen i Forsvaret settes under strenge krav til innsparinger, og mulige sentraliseringer.

I en tid med store omstillingsprosesser i Forsvaret, kan det være svært utfordrende samtidig å skulle redusere innenfor en HR –organisasjon som også har en viktig rolle med ivaretagelse av alt personell. Også ansatte i FPVS må sikres medbestemmelse og ivaretagelse i omstillinger. I en HR organisasjon som dette, kan dette gi særlige utfordringer. Nemnda registrerer også et betydelig kutt innenfor bolig og velferdstjenesten, noe som vil kunne gi mindre og svakere velferdstjeneste.

## 7.2. Innspill til nemnda

### 7.2.1. TMOs innspill til Ombudsmannsnemndas årsberetning

#### Ordningen

Tillitsmannsordningen i Forsvaret (TMO) er en samarbeidsordning mellom vernepliktige inne til førstegangstjeneste/alle på vernepliktige vilkår 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 befal, 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. I 2014 vedtok Landskonferansen en navneendring fra Tillitsmannsordningen i Forsvaret (TMO) til Tillitsvalgtordningen i Forsvaret (TVO). Dette ble et prinsipielt vedtak for å tilpasse samarbeidsordningen til et Forsvar i en moderne tid. Dessuten er det naturlige begrepet i dag ikke «tillitsmann», men heller «tillitsvalgt».

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 (fem landstillitsvalgte i Vernepliktsrådet +tre hovedtillitsvalgte for Hær, Sjø og Luft) 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 soldatenes sak i møter med blant annet Forsvarsstaben, grenstabene og departementet.

#### Velferd

Forsvaret er i en periode der det er nødvendig å se på effektiviseringstiltak og omorganisering. TMO har mottatt signaler om at velferdstjenesten i Forsvaret kan få i oppdrag om å redusere 30 % i kostnader. I følge dette oppdraget skal mannskaper som avtjener verneplikt og personell i internasjonal operasjoner skal være primærmålgruppen for velferdstjenester i Forsvaret. TMO er fornøyd med at Forsvaret anser soldater i førstegangstjeneste som en primærmålgruppe, men en reduksjon i velferdstjenestens kostnader på denne størrelsen vil kutte i tilbudet i sin helhet. TMO er reflekterte om hvilken økonomisk situasjon Forsvaret er i, men effektivisering og omorganisering bør ikke gå utover ivaretagelsen av mannskaper som tross alt er inne i Forsvaret på plikt. TMO mener at det er tilbudet i sin helhet som bør være fokuset og det bør ikke bli noe mindre. Det handler om å sørge for motiverte soldater

og omdømmet til Forsvaret. Forsvaret har et ekstremt godt rekrutterings grunnlag, takket være verneplikten. Dette grunnlaget kommer ikke bare av plikten som lov, men også alle tilbudene soldatene har å ta seg til under førstegangstjenesten. Hvis Forsvaret reduserer i dette, vil det også kunne gå utover rekruttering til videre tjeneste. TMO fronter viktigheten av et godt velferdstilbud i alle mulige fora, både på politisk og militært nivå.

#### Kunnskap om Forsvaret i skolen

I den siste tiden har TMO arbeidet for at kunnskap om Forsvaret skal innføres som et kompetansemål i skolen. Årsaken er at færre og færre tjenestegjør og Forsvaret gir i all hovedsak ut informasjon om seg selv gjennom sitt rekrutteringsarbeid. Dette er uheldig for forholdet mellom befolkningen og Forsvaret. Dette er fordi det ikke gir et grunnlag for å skape holdninger basert på objektiv informasjon. Dessuten har det endrede sikkerhetspolitiske bildet ikke bare skapt et behov for slik kunnskap, det har også ført til at elever rundt om i landet interesserer seg for emnet, da de ellers kun får høre om karrieremuligheter i Forsvaret fra skolens veileder.

En lærebok for samfunnsfag kan fortelle hvordan staten er bygd opp, alt fra velferdsytelser til forpliktelser til internasjonal lov. At man da ikke kan lære om statens ytterste maktmiddel oppfattes som uansvarlig av TMO. Arbeidet som har blitt gjort har i all hovedsak handlet om å møte politikere og samtale med Kunnskapsdepartementet. Dette er et arbeid TMO prioriterer i aller høyeste grad siden TMO ser for seg at et slikt tiltak vil ha en positiv innvirkning på samfunnet totalt sett. Vår største bekymring er nemlig at fremtidens politiske beslutningstakere ikke vil ha kjennskap til Forsvaret utover det som fremgår av media eller det man blir fortalt av venner eller familie. Hvilket er de største kildene til kunnskap om Forsvaret, men som ikke nødvendigvis er kompetente nok eller har forutsetningene for å lære andre hva Forsvaret er, og skal gjøre for å klare sitt oppdrag. Foruten det utenomtjenestlige tilbudet og innføringen av allmenn verneplikt, er dette en av sakene som har hatt høy prioritet hos TMO.

#### Personlig bekledning og utrustning (PBU)

En viktig sak for de tjenestegjørende soldatene er riktig tilpasset bekledning og utstyr. Utrustning som passer den enkelte soldat bedre, men kan også være avgjørende for at oppdraget soldaten er satt til å løse, blir løst på en god måte. Enkelte steder er det et kritisk underskudd når det kommer til ekstra store eller ekstra små størrelser. TMO mener at Forsvaret enten må sørge for å ha dette utstyret tilgjengelig for soldatene, eller eventuelt sette krav til hvor liten/stor en kan være for å få anledning til å tjenestegjøre.

TMO anser det som spesielt viktig å få på plass riktig utstyr i forkant av det store innrykket med jenter Forsvaret vil få sommeren 2016. Når Forsvaret for første gang skal kalle inn jenter med plikt til å tjenestegjøre, mener TMO



at Forsvaret på sin side plikter til å stille med nødvendig utstyr, tilpasset den enkelte soldat.

Eksempler på bekledning og utstyr som er spesielt til hinder for kvinner i tjeneste er 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.

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

Store deler av bygningsmassen Forsvaret benytter seg av er gammel og bærer tydelig preg av slitasje. Det høye aktivitetsnivået Forsvaret har kan ikke sammenlignes med mange andre virksomheter, og det er derfor et ekstra stort behov for å ha fokus på vedlikeholdsarbeidet som gjennomføres. Dette omfatter mer enn bare mannskapsforlegninger, siden soldatene også skal ha idrettsfasiliteter, velferdslokaler, undervisningsrom og oppholdsrom. Det bør også finnes et «studierom» på leir der soldatene som tar opp fag etc. kan få ro til å lese. VPR mener at mannskapsforlegningene som soldatene skal bo og leve i hele sin førstegangstjeneste skal være av tilfredsstillende standard.

Forsvarsdepartementet og Forsvarsbygg har brukt ekstra midler på dette, noe som har ført til gradvise forbedringer av EBA. Det har også kommet en standardisering av nye kaserner. Det setter vi stor pris på. VPR ser allikevel med bekymring på dagens standard på EBA tilknyttet mannskapene inne til førstegangstjeneste og de fremtidige mannskapene, særlig de gamle kasernene. Det er fortsatt et tydelig behov for ekstra midler for å vedlikeholde og løfte samtlige nåværende kaserner til et akseptabelt nivå.

Dagens standard samsvarer ikke med forventningene til soldatene og speiler ikke det moderne samfunnet. Med innføringen av en allmenn verneplikt øker behovet betraktelig. VPR ønsker å påpeke at det i dag fortsatt er store utfordringer knyttet til de sanitære forholdene, som gir utfordringer for mottak av et stadig økende antall kvinner til førstegangstjenesten. Mange kvinner kommer til å måtte benytte seg av toalett der det fortsatt er installert pissoar. Dette kan også få uheldige konsekvenser for Forsvarets omdømme. VPR er av den klare oppfatning at alle bygg der personell oppholder seg skal ha tilfredsstillende oppvarming, ventilasjon og sanitære forhold.

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.

### **Soldataksjonen**

«Gjensidig respekt – et felles ansvar» er slagordet for årets soldataksjon. Aksjonen setter søkelys på seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet.

Aksjonen skal belyse problemet og forklare hva uønsket seksuell oppmerksomhet er. Målet er å endre holdningene hos soldatene, slik at vi får bukt med problemet. På denne måten vil trivselen og arbeidsmiljøet bli bedre.

Uønsket seksuell oppmerksomhet kan forekomme i mange ulike former. Det kan finne sted mellom soldater, mellom soldat og befal, og mellom personer med samme eller forskjellig kjønn. Det dreier seg om plagsom og uønsket seksuell oppmerksomhet, både fysisk, verbal og ikke-verbal. Det er personen som opplever seg utsatt for trakassering, som definerer om oppmerksomheten er av uønsket karakter.

Formålet med aksjonen er å bekjempe seksuell trakassering, og sette lys på at dette er etansvar som hviler på alle, både soldater, befal, ansatte, etc. Aksjonen skal være i fokus i hele aksjonsperioden, i tillegg til at det skal avholdes en aksjonsdag i tiden rundt mai.

### **Militær utdanning**

Alle soldater i førstegangstjeneste starter tjenesten med en rekruttperiode med grunnleggende militær utdanning. Ferdighetene soldatene får her må imidlertid vedlikeholdes og videreutvikles. Soldatene skal trene grunnleggende enkeltmannsferdigheter gjennom hele tjenesteløpet. Det siste året har flere av driftsenhetene i Forsvaret revidert sine grunnleggende soldatutdannings-program (GSU), disse prosessene har TMO vært inkludert i og gitt innspill.

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. Dette er ofte soldater som sitter i stillinger med støttefunksjoner som f.eks. vakt og sikringsoldater og velferdssoldater. Her må det presiseres at omtrent 1/3 av alle inne til førstegangstjeneste er vakt og sikringsoldater. 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 gjennom sitt hovedutvalg i Sjøforsvaret og landsstyre avgjort at TMO skal jobbe for at lærlinger skal kunne motta stridsrelatert opplæring det året de fyller 18. Dette for å løse problemene lærlinger opplever hvis de har innrykk før fylte 18 år. Utfordringene er hovedsakelig innen forvaltning og etterslepet i utdanningen. Videre handler det om lærlingens egensikkerhet. TMO har tatt opp saken med Forsvarsministere, Forsvarsjefen, Ombudsmannen, Opplæringskontoret for Forsvaret og ungdomspolitikere. I utgangspunktet ville TMO at den nye forsvarsloven som kommer til sommeren skulle inne-

bære en endring i § 4. TMO har oppfølgingsansvaret for første års lærlinger, og mener derfor det er irrelevant hva løsningen er så lenge problemet løses. TMO fortsetter sitt arbeid for en løsning.

### Rett bemanning

TMO mener at førstegangstjenesten skal bestå av tjeneste, utdanning og fritid. Vi er også opptatt av at tjenesten skal være meningsfull. Det er gitt klare retningslinjer i «Bestemmelser om utskrivning og verneplikt del 5» at den ukentlige tjenestetiden ikke skal være mer enn 42,5 time i gjennomsnitt over en periode på 12 uker. Den nye turnusordningen skal sikre at også de med turnus skal få like mye utdanning, fritid og tjeneste som resten.

For at arbeidsplanene skal la seg gjennomføre er man helt avhengig av å ha nok personell tilgjengelig. Dessverre er det slik at flere steder opplever over- og underbemanning. Overbemanning er uheldig ved at det blir mye dødtid for soldatene, og de blir ofte tildelt oppgaver som ikke tilhører deres stilling. Det blir også opprettet mange støttestillinger på grunn av dette, som f.eks. «adm. ass-ass». Permisjoner blir også hyppigere brukt ved denne problemstillingen. Underbemanning er mer alvorlig, da dette går utover hviletiden og fritiden til soldatene. Det er ikke mange nok til å utføre oppgavene de er pålagt, og må da enten ta lengre vakter eller gjøre andre oppgaver når de egentlig skal ha hviletid. Fritiden til disse soldatene blir brukt til å sove, og ikke til fritidstilbud. Året man er inne til førstegangstjeneste skal være givende. At alle soldatene får brukt velferdstilbudene, voksenopplæringen, idretten og tid med medsoldater er avgjørende for et godt arbeidsmiljø og at man kan se tilbake på tiden inne til førstegangstjeneste som et givende år.

TMO krever at Forsvaret reviderer antallet soldat-hjemler inne til tjeneste slik at over- og underbemanning unngås. Det ønskelige er at dette blir bestemt *før* soldatene kommer til tjenestestedet. Det vil være psykisk belastende å bli flyttet til et helt nytt sted etter at man har «slått seg til ro».

### Sikkerhetsklareringer

Prosessen rundt det å bli sikkerhetsklarert ser nå ut til å gå noe fortere enn hva den gjorde i tredje og fjerde kvartal 2014. Dette var et problem spesielt for de vernepliktige inne til førstegangstjeneste, da flere ikke ble klarert før de var over halvveis i tjenesten. Samtidig som NSM ser ut til å ha effektivisert sin behandlingstid, er det nå også et prosjekt på gang, der de utskrivningspliktige fyller ut såkalt POB allerede på sesjon del 2. Foreløpig er dette prosjektet iverksatt ved sesjonssenteret på Kjevik, samt for alle som har bakgrunn fra stater Norge ikke har et fungerende sikkerhetssamarbeid med. Prosjektet er planlagt å utvides, og skal etter planen til slutt dekke alle sesjons senterne i det ganske land. Dette synes TMO er svært positivt.

Det TMO ønsker at fortsatt skal jobbes med, er å kunne fylle ut blanketten elektronisk, og eventuelt kunne signeres med Bank Id eller MinID. Dette mener TMO vil

lette arbeid både for de utskrivningspliktige, FSA, NSM og det aktuelle sesjonssenteret.

## 7.2.2. Forsvarets sanitets innspill til ombudsmannsnemndas årsberetning

### 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 har i løpet av 2015 gjennomført en omstilling. Ny organisasjon er forenklet, avbyråkratisert og flattere, med kortere linjer mellom ledelse og utførende fagmiljøer. Dette skal føre FSAN i en mer operativ retning og er et viktig steg på veien mot å styrke sanitetsfaget og fokusere på sivil-militært samarbeid.

Det er likevel verdt å merke seg at saniteten i Forsvaret, i og utenfor Forsvarets sanitet, ikke er tilstrekkelig til å sikre en god tjeneste i inn og utland i fred, krise og krig. Forsvarets sanitet er avhengig av samarbeid med sivile utdanningsinstitusjoner samt store deler av helsevesenet. Dette gjelder i fred, og for oppfylling av styrkestruktur med sivilt personell som i sin tur tilføres tilfredsstillende militær utdanning for å virke i den militære organisasjonen.

Dette må gjennomføres i en totalforsvarsramme der det er et militært – og selvfølgelig sivilt – behov for at hele helsevesenet opprettholder sin funksjonsdyktighet i kriser og krig. Den beskrevne funksjonalitet krever en modernisering av totalforsvar innen sanitet og helse og forutsetter et system for tverrdepartemental koordinering og beslutning.

#### 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 2015 har FSAN gjennom innspill til ny Personellhåndbok styrket innsatsen for å systematisere organisasjonens egen karriere- og kompetanseutvikling for ulike

fagkategorier av personell. Vi har ennå ikke lyktes i å få gjennomslag for kompetanseplaner samt beskrivelse av hvordan dette skal implementeres i Forsvaret. Dette er et arbeid vi har forhåpninger om skal bedre seg når ny Personelhåndbok utkommer. En beskrivelse av kompetansehevende tiltak, karriereplanlegging og kompetansestyling i tråd med Forsvarets behov forventes å finnes sin plass i Reglement for Utdanning i Forsvaret.

For militære leger har det i 2015 ikke bare vært vektlagt å videreføre rekruttering av overleger med rett kompetanse, men også en endring i organisasjonen har vært gjennomført ved å kutte forsinkende mellomledd for å gjøre styringen lettere.

Prosjektet FSANs lederutviklingsprogram med forankring i RAM og HEL er nå fullført. Programmet vil i de etterfølgende årene forankres og synkroniseres i linjen.

Innen lederutvikling har FSAN i 2015 også gjennomført en pilot med arbeidstittel «medarbeider program» med fokus på HEL samt karriere og utvikling for yngre ansatte (aldersspenn 25–35, gradsspenn sjt /kapt).

### 2.3 Veterinærinspektoret (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. Veterinærinspektoret har to kontorer, og totalt 7 veterinæroffiserer for å ivareta dette.

Veterinærinspektørens forsøksdyravdeling har understøttet Forsvarets kurs i traumatologi, som er et sivil-militært samarbeid, herunder utdanning av Forsvarets 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 i 2015 styrkeprodusert veterinæroffiserer til MINUSMA, og veterinærslag til RSM første halvår. VETINSP produserte et veterinærslag til RSM for kontingent 2/2015, men dette bidraget ble trukket rett før deployering. VETINSP har støttet FOH med en veterinæroffiser i Irak i forbindelse med etableringen av nye bidrag der.

VETINSP har i KOP en teaterressurs for veterinærtjenester og forebyggende helsearbeid som er under etablering. Gjennom 2015 er personellet disponert, klarering er i prosess, og deler vil bli benyttet som NOPLAY støtte til CR 16. 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 DIFer mangler en funksjonell veterinærtjeneste. I HV er det en positiv utvikling gjennom et prosjektarbeid etablert i 2014 som er videreført i

2015. Manglene i Luftforsvaret og FLO medfører at VETINSP gjør betydelige mengder arbeid som ikke tilhører VETINSPs rolle, sist synliggjort i forberedelsene til deployering av C 130 til Mali. Mest problematisk vurderes likevel at det resulterer i fragmenterte prosesser, hvor veterinærvirksomheten er lite integrert. Av særlig interesse her er mangelen på veterinær i NLKs produktionsstruktur, som gitt besluttede løsninger for kommando og kontroll ser ut til å bli en utfordring.

Siste del av 2015 har vært preget av at VETINSP fra årsskiftet 2015–2016 som del av FSAN har vært gjenstand for omorganisering. For VETINSP innebærer dette en overtakelse av Forsvarets mikrobiologiske laboratorium (FML), samt prosessen knyttet til helseisikovurderinger.

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 allmenmedisin, 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, anesthesiologi, militær psykiatri, militær allmenmedisin, militær odontologi og rettsodontologi, hyperbar og hypobar medisin, infeksjonsmedisin og medisinsk mikrobiologi, militær sykepleie, farmasi, radiografi, medisinsk teknikk, epidemiologi og sanitetsinformasjonssystemer.

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

### 2.5 Forsvarets felles sanitetsstyrker (FFSS)

Forsvarets felles sanitets styrker (FFSS) er ansvarlig for styrkeproduksjon av felles sanitetskapasiteter til Forsvaret. Dette omfatter både internasjonale operasjoner og nasjonalt i fred, krise, konflikt og krig.

FFSS leverer taktisk sanitetsledelse, sykehuskapabiliteter, evakueringskapasitet for land- og luftevakuering, samt sanitetsskole med tilbud innen grunnleggende og spesialisert sanitetsutdanning.

FFSS bidrar sterkt til å sikre et høyt kvalifisert sanitetstilbud for Forsvarets personell som er deployert til internasjonale operasjoner. Deler av avdelingen har vært på NRF beredskap i 2015. Virksomhetsåret 2015 har i stor utstrekning vært preget av økt fokus på beredskap og økt operativ evne. Avdelingen har bidratt med personell til utvikling av taktisk kommandonivå, revidering og utvikling av planverk på operasjonelt og taktisk nivå, samt utarbeidelse og iverksettelse av ny organisasjon av FSAN. Avdelingen har deltatt på ulike øvelser nasjonalt og internasjonalt.

Avdelingen støtter også sivile etater med sanitetsressurser og utdanning. Avdelingen koordinerer Forsvarets støtte til Ridderrennet, samt bidrar med sanitetsberedskap.

### 2.6 Flernasjonalt samarbeid

Forsvarets sanitet har i mange år hatt i oppdrag å drive militærmedisinsk samarbeid med landene på Vest-Balkan. Initiativet til Balkan Medical Task Force (BMTF) ble relansert under en konferanse i South East Europe Clearinghouse (SEEC) i 2010. Ideen var «Smart Defense» og «pooling & sharing» av eksisterende sanitetsressurser i regionen. Denne aktiviteten har vært en del av Forsvarsdepartementets strategi for å støtte sikkerhetssektorreformen i regionen. Målet er å etablere en deployerbar enhet, med kort responstid.

Med støtte fra Norge (teknisk og økonomisk) og USA (teknisk fram til nå) har 6 nasjoner bidratt i en utredningsfase som konkluderte med at dette er mulig (2013). Arbeidsgruppa utarbeidet også et konseptdokument, som har blitt anerkjent av alle deltakerland. I tillegg til støtten fra USA og Norge, har Norge betalt for konsulentbistand fra NATO MilMed COE i Budapest.

I konseptdokumentet er det nedfelt at enheten skal følge minimum NATO standard i policy og doktriner, samt tilstrebe interoperabilitet med FN og NATO (NATO-deployering er foreløpig ikke aktuelt pga Serbia).

Høyeste medisinske ambisjon for BMTF er Role 2 Enhanced feltsykehus, men vil initialt ha Role 2 Light Manoeuvre (tilsvarende norsk Lett kirurgisk sykehus) som høyeste ambisjon. Enheten skal også kunne stille med hjulevakueing, Patient Evacuation Coordination Cell (PECC), samt eget logistikelement.

Serbia har påtatt seg å være enhetens første Framework Nation (FN) og dermed bidra med ledelse (CO BMTF), samt det største styrkebidraget og materielle leveranser. Kun nasjoner som kan bidra med ROLE 2 feltsykehus

kan stille som FN (pr i dag Serbia (norsk donasjon), Makedonia (norsk donasjon) og Slovenia).

Makedonia har påtatt seg rollen som Host Nation (HN) og stiller lokaler til rådighet for enhetens stående organisasjon. Norge og USA støtter etableringen av SO i Makedonia med teknisk støtte, samt renovering av bygning og møblering/kontormateriell.

Makedonia, Bosnia/Hercegovina, Slovenia, Albania, Serbia og Montenegro har per i dag signert IA.

BMTF skal øves innen rammen av regionale øvelsesprogram. Enkeltmoduler er øvet i samhandling med en serbisk feltøvelse i Beograd, høsten 2015.

BMTF skulle i henhold til opprinnelig plan være etablert i løpet av 2015 – og ha sin første stående periode som raskt deployerbar styrke i perioden 2016-17. Denne perioden må sannsynligvis forlenges til ultimo 2018. Første stående periode vil være stand-by for oppdrag i regionen – deretter skal enheten også kunne benyttes i internasjonale operasjoner.

## 7.2.3. Forsvarsstaben /P / HMS innspill til Ombudsmannsnemndas årsberetning

### 1. Innledning

Forsvarsstaben/personellavdelingen (FST/P) er fagmyndighet for Forsvarets HMS-arbeid. I praksis er det HMS-seksjonen i personellavdelingen som utøver fagmyndigheten. Fagmyndigheten er i det daglige begrenset til arbeidsmiljølovens virkeområde. Seksjonen består av 13 medarbeidere, hvorav en har permisjon.

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

2015 har som tidligere år vært preget av høy aktivitet innen ulike fagområder. Nedenfor er det redegjort for det viktigste som har skjedd innen områdene seksjonen dekker. Fagmiljøet er i tillegg involvert i en lang rekke aktiviteter som ikke er nevnt her, enten som rådgiver, deltaker i ulike faggrupper osv.

I tillegg nevnes at seksjonen er involvert i flere prosjekter i samarbeid med Forsvarets forskingsinstitutt (FFI) og Forsvarsdepartementet (FD). Eksempler på dette er et prosjekt om gasser og partikler ved bruk av ulike våpen og ammunisjonstyper, hvor en ønsker å vurdere helse- og sikkerhetsrisiko på bakgrunn av utslipp fra våpen og foreslå tiltak som reduserer risikoen.

Et annet prosjekt tar for seg mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet, hvor en ønsker å utarbeide en god kartleggingsmetode som dokumenterer forekomst av slike hendelser. Videre planlegges en pilotstudie hvor en vil se på metodevalg for å håndtere utfordringen i praksis. Prosjektbeskrivelsen ble utarbeidet og godkjent i 2015, med oppstart primo 2016.

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

## 2. Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU)

FHAMU gjennomførte seks møter i 2015. Det ble behandlet 83 saker. De fleste sakene er ferdigbehandlet i FHAMU, mens noen saker sluttbehandles etter nærmere utredning hos arbeidsgiver. I tillegg har utvalget saker som berører sykefravær, hendelser mv under kontinuerlig oppfølging.

Forsvarets hovedverneombud (FHVO), Tillitsmannsordningen for vernepliktige/Vernepliktsrådet (TMO/VPR) og Forsvarets Bedriftshelsetjeneste (FBHT) 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.

For å sikre nødvendig HMS-kompetanse, helhetlig og felles forståelse for arbeidsmiljøutvalgets rolle, arrangerer FST årlig HMS-opplæring for alle medlemmer og varamedlemmer av FHAMU. Faste observatører til FHAMU inviteres også, herunder representant fra FD. I tillegg inviteres DIFene som ikke er medlem av FHAMU med både DIF-sjef og en representant. Hensikten med dette er å gi øvrige sjefer nyttig innsikt i FHAMU-arbeidet og Forsvarets HMS-arbeid. I 2015 var Heimevernet vertskap, og kurset ble arrangert på Terningmoen, Elverum. Tema for kurset var HMS-revisjon og Ledelsens gjennomgang.

Saker som ble behandlet i 2015 kan nevnes forhold knyttet til Forsvarets bedriftshelsetjeneste (FBHT), HMS-modulen i FIF 3.0, Utslipp fra våpen og ammunisjon (FFI-prosjekter), Eksosplager, Varsling i Forsvaret, Vernebestemmelser knyttet til arbeidstid og ATF, Forsvarets medarbeiderundersøkelse, Verneplikts undersøkelsen, Personlig bekledning, utrustning (PBU) og EBA ifbm innføring av allmenn verneplikt, Håndtering av radonsaker, Snusbruk, Rapportering og oppfølging av ulykker og uønskede hendelser, Forsvarets virksomhetsplan (FSJ VP) og OU/Omstilling.

## 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. Effekten av et tett samarbeid mellom lokalt og sentralt nivå skaper også grunnlag for gjensidig forståelse av hvor utfordringene ligger.

Det ble gjennomført 6 HMS-revisjoner i 2015. 2 av disse revisjonene hadde fokusområde arbeidsmiljø og 4 av revisjonene hadde fokusområde både arbeidsmiljø og ytre-miljø (miljøvern).

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

I 2015 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 rusmiddelkontaknemndene, 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 iverksatt utredning for å utvikle HMS rådgiverutdanningen slik at den kan sees i sammenheng med Risiko og sikkerhetsledelse og føre frem til en Bachelor grad. Anbudsinnsbydelse vil bli gjennomført i 2016 slik at studiet kan starte opp i 2017.

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 har fortsatt 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. 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. 11.700 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: 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 ble iverksatt 1. januar 2016.

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

Svarprosenten for FMU var i 2015 på 70,1 %, noe som tilsvarer 11.203 besvarelser. Datamaterialet gir et godt grunnlag for analyse og tiltak.

Alt i alt at skårer Forsvaret forholdsvis høyt på de fleste parametere som måles både på individ-, gruppe- og organisasjonsnivå. Dog er det noen temaer hvis problematikk er så alvorlig at disse – nærmest uavhengig av kvantitativt nivå – må følges opp med kontinuerlige tiltak både sentralt og lokalt.

Svært mange arbeidstakere rapporterer høy grad av jobbtillfredshet og engasjement/motivasjon. Analyser viser at det er positive utfordringer som i størst grad forklarer dette engasjementet. Det at mange opplever arbeidet meningsfylt og positivt utfordrende, viser at for de fleste er det en match mellom kunnskap og forventning og de arbeidsoppgavene man faktisk har/det arbeidsmiljøet man inngår i.

De fleste ansatte har et akseptabelt stressnivå i virksomheten. Selv blant de gruppene som rapporterer mest stress (avdelingsbefal og yrkesbefal – blant kvinner vervede og avdelingsbefal), er nivået totalt sett innenfor det akseptable. Dog vil det være enkeltindivid/undergrupper som periodevis har for høyt stressnivå, noe som tas på alvor. For høye kvantitative krav er den viktigste driveren for stress med hensyn til faktorene som måles i FMU. Data viser at god ledelse reduserer stress. Opplevd rolle-

konflikt påvirker også opplevelse av stress. Forsvaret har økt sitt fokus på de ansatte gruppene/arbeidstakerne som rapporterer både høye krav og stress over tid.

Data viser også at forekomsten av uønsket seksuell oppmerksomhet og plaging/erting av arbeidskamerater har økt noe ift nivået i 2013. Ansatte som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet og erting/plaging oppgir lavere jobbtillfredshet, lavere engasjement og motivasjon, høyere ønske om turnover og rotasjon og skårer jevnt over dårligere på alle spørsmål enn ikke-utsatte. Dette viser at konsekvensen av å bli mobbet eller trakassert er altomfattende. Forsvaret har en tydelig og uttalt holdning til disse handlingene, og vil fremover ta enda større grep for å møte denne type utfordringer. DIF-ene ble i 2016 bedt om å utarbeide tiltak for å møte og redusere utbredelsen av mobbing/uønsket atferd. Tilbakemeldingene vitnet om høyt engasjement, noe som forhåpentligvis vil gi positive utslag ved neste undersøkelse i 2017. Det vises til prosjekt om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet omtalt i kapittel 1.

## 7. Inkluderende arbeidsliv (IA)

IA-arbeidet i Forsvaret er preget av et tett samarbeid mellom FST P, de lokale IA-kontaktene på alle forsvarets nivåer samt de fylkesvise NAV arbeidslivssentra.

Forsvaret er særskilt opptatt av å spre målrettet kompetanse til personell som sitter i kjernestillinger i organisasjonen enten man leder, støtter/behandler eller gir råd til arbeidstakere. Derfor ble det også i 2015 gjennomført en 3 dagers fagkonferanse med nærmere 100 deltakere, for det meste IA-kontakter som nettopp har rollen å bistå arbeidsgiver så vel som arbeidstaker i det forebyggende og oppfølgende helsearbeidet.

Programmet var delt i to bolker – forebygging og oppfølging. To aspekt var tillagt særlig vekt: erfaringsutveksling/læring fra andre private og offentlige virksomheter som er dyktige innen spesifikke områder hvor Forsvaret skal bli enda bedre samt jus-forståelse. Det var sett av en hel dag til gjennomgang av sentrale begreper og forståelsesmodeller relatert til konfliktløsning, tilretteleggings- og medvirkningsplikt, styringsrett osv.

Forsvaret gjennomfører også utdanning og kurs relatert til IA gjennom ulike utdanningsløp. Alle som er IA-kontakter må ha gjennomført IA-sertifiseringskurs, ellers inngår IA i lederutdanningen, i kurs for tillitsvalgte og verneombud, i HMS grunnkurs osv.

FST P mottar mange spørsmål fra lokalt nivå relatert til hvordan man best mulig skal løse saker lokalt. Dette vitner om et høyt engasjement med et positivt ønske om å løse sakene så hensiktsmessig som mulig.

Inntrykket er at samarbeidet mellom arbeidsgivers- og arbeidstakers representanter i IA-arbeidet fungerer godt på lokalt så vel som på sentralt nivå.

## 8. Rusforebyggende arbeid

Forsvarets ansatte er i situasjoner som krever den ytterste årvåkenhet grunnet arbeidet med våpen, ammunisjon og

eksplosiver. Derfor er rusforebyggende arbeid viktig. De siste årene har Forsvaret vektlagt opplæring og sertifisering av medlemmer i Forsvarets lokale rusmiddelkontaktneemnder og ruskontakter. Det er disse nemndene og ruskontaktene som er navet i Forsvarets rusforebyggende arbeid.

Forsvarssjefens rusmiddelutvalg (FRMU) er et underutvalg til FHAMU. I 2015 gjennomførte FRMU ett møte. Av sakene som ble behandlet nevnes rusforebyggende undervisning for Forsvarets militærpoliti, hjemmelsgrunnlag for urintesting, omorganisering av Forsvarets narkotikagrupper og revisjon av rusmiddeldirektivet.

Av disse sakene er hjemmelsgrunnlaget for urintesting fortsatt ikke avklart. Dette skyldes i hovedsak et behov for juridiske avklaringer. Dette har medført at rusmiddeldirektivet ikke er ferdig revidert.

Forsvarets narkotikagrupper ble organisatorisk overført fra Forsvarets Operative Hovedkvarter (FOH) til Forsvarets Personell og Vernepliktsenter (FPVS) med virkning fra 1. august 2015. Gruppene skal omorganiseres fra to grupper til en gruppe under felles ledelse innen 1. august 2016.

Forsvarets rusforebyggende arbeid i 2015 bygger på rusmiddeldirektivet som ble iverksatt 1. oktober 2009. Det forebyggende arbeidet er fulgt opp i tråd med Direktivet og HMS handlingsplan for 2015. I 2015 er det gjennomført to grunnkurs for medlemmer i rusmiddelkontaktneemndene og ruskontakter (tema: innholdet i direktivet). Grunnet rotering i stillinger, vil slike kurs alltid være nødvendige.

For ytterligere å øke kunnskapen blant rusmiddelkontaktneemnder og ruskontakter ble det arrangert et «prøvekurs» i «Tegn og symptomer på narkotika og andre rusmidler». Kurset ble gjennomført med foreleser fra Norsk Narkotikapolitiforening (NNPF) og evaluert i etterkant. Evalueringen var entydig i sin anbefaling om innføring av dette kurset som fast kurs i Forsvaret.

BRY DEG kampanjen fortsatte i 2015. 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 har en nedgang i antall straffesaker sammenlignet med 2014. Det har også vært en nedgang i antall inspeksjoner/hundesøk og foredrag/undervisning. Hovedårsaken til nedgangen er store personellutskiftninger og stans i bruk av urinprøvekontrakter. Antall beslag er som for de siste årene. Samarbeidet med politi og tollvesen er godt.

### 9. Selvmordsforebyggende arbeid

Det har vært gjennomført 3 møter i Råd for Selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (RSAF). Saker på agendaen har blant annet vært revidering av Bestemmelser for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret med veiledning samt undervisningsprogrammet «Et rop om hjelp»

for vernepliktige soldater, Forsvarets krisetelefon Grønn linje og Kurstilbudet «Safe Talks». Dette kurset er en lavterskel introduksjon til selvmordsproblematikk. Forsvaret har en instruktør som ble utdannet i 2015 og planlegger å få utdannet flere slik at det kan gjennomføres et prøveprosjekt i løpet av 2016.

Revisjon av Bestemmelser for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret med veiledning og vedlegg er godt i gang og skal etter planen fullføres i løpet av vårhalvåret 2016.

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. Revisjon av kurset ble igangsatt i 2015. Grunnlagsmaterieell, planlegging, innhold og filming av scener som skal brukes i undervisningsprogrammet ble utarbeidet i november 2015. Arbeidsgruppen begynner arbeidet med instruktørmanualen over nyttår og undervisningsmateriellet ferdigstilles i løpet av sommer 2016. Opplæring av instruktører forventes igangsatt høsten 2016, slik at det nye undervisningsprogrammet kan iverksettes fra januar 2017.

Førstehjelp ved selvmordsfare er et sivilt kurstilbud i praktisk selvmordsforebyggende arbeid. Kurset er et tilbud til alt personell i Forsvaret. Utdanningen er en del av Forsvarets selvmordsforebyggende program. Kurset gjennomgikk en fullstendig revisjon i 2014. Mange av «de gamle» instruktørene har tatt oppdateringskurset, blitt sertifisert og holdt obligatoriske kurs. I tillegg ble det i 2015 utdannet 4 nye instruktører tilknyttet Forsvaret.

Forsvaret har også i 2015 markert verdensdagen for selvmordsforebygging (10. september) ved å tilby et gratis kurs i Førstehjelp ved selvmordsfare til forsvarets personell. Dette kurset ble raskt fullbooket.

Grønn linje er Forsvarets krisetelefon. Kirkens SOS frivillige medarbeidere mottar stadig telefoner fra Forsvarets personell som trenger noen å snakke med i en vanskelig situasjon. Alvoret i en del av samtalene viser at Grønn linje fungerer etter hensikt.

Årlig informasjonskveld (Opplæring i Forsvaret for Kirkens SOS frivillige medarbeidere) ble gjennomført i mai; dette var samtidig en jubileumsmarkering for 20 års godt samarbeid med Kirkens SOS.

Forsvaret har hatt Grønn linje ute på anbud og vinner av anbudet ble Kirkens SOS OSLO som overtar etter Kirkens SOS sentralt fra 01.01.2016.

### 10. Forsvarets Bedriftshelsetjeneste (FBHT)

2015 har vært det første året med ny organisering for FBHT. Tjenesten er nå etablert som en enhetlig og helhetlig tjeneste for alle avdelinger og ansatte i Forsvaret i Norge. Alle DIFer med etableringsansvar for de regionale FBHT-kontorene har - med unntak av en DIF, ansatt personell i hjemler tildelt av FD og etter oppdrag gitt i Forsvarssjefens virksomhetsplan. Det er noe bekymring

knyttet til at en DIF foreløpig har valgt ikke å tilsette i stillingene, med den konsekvens at BHT-leveransen i denne regionen ikke er fullt dekkende.

Det har i 2015 vært avholdt 6 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:

- Psykososialt arbeidsmiljø og konflikter.
- Støy/hørselvern og iverksetting av bruk av QuietPro hørselvern.
- Kruttrøyk ved bruk av håndvåpen. Samarbeid med FFI (Forsvarets forskningsinstitutt). Eksponeringsfaktorer og biomarkører. 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.
- Radoninstruks for Forsvaret.
- Samarbeid med Forsvarets Sanitet på sykestuene.
- Fysioterapeut-kapasitet i Hæren.

Ellers er FBHT representert i ulike relevante fora, som for eksempel FHAMU, Råd for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret, Forsvarets sentrale rusmiddelnevnd, flere prosjektråd hos FFI, FSANs FoU-råd, Strategisk Sanitetsråd og Forsvarets vaksinasjonsråd.

## 11. HMS-kommunikasjon

### a) HMS på Forsvarets intranett

FST/P/HMS-seksjonen og Forsvarets bedriftshelsetjeneste informerer jevnlig på sine intranettsider med spesifikk informasjon innen de her nevnte temaer. Målgruppen er primært å gi informasjon til fagpersoner som jobber innen HMS-relaterte fagområder i Forsvaret, men alle ansatte vil finne målrettet og nyttig informasjon på siden.

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

Det sendes ut IA-NYTT til alle IA-kontakter og andre interesserte ved behov. Her får alle i kritiske stillinger relevant og oppdatert informasjon om fagfeltet.

### c) Rus

Ved behov sendes ut info om nyheter/status innen rus til aktuell målgruppe.

### 7.2.4. Forsvarets sentrale Hovedverneombud sitt innspill til Ombudsmannsnemnda.

Forsvarets sentrale Hovedverneombud (FHVO) har siden 2001 vært en funksjon etablert i Forsvaret for å møte kravet i Arbeidsmiljøloven § 6-1. Forsvarssjefen (FSJ) har i direktiv fastsatt FHVO virkeområde til å dekke FSJ ansvarsområde. Disse to dokumentene er retningsgivende

for vervets arbeidsoppgaver og saksområde. FHVO er etablert for «å ivareta de ansattes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet», ref. Arbeidsmiljølovens § 6-2. Denne ivaretakelsen skal vurderes mot AMLs krav om et «fullt forsvarlig arbeidsmiljø». Verneombudet har etter dette en plikt til å påse at lovens krav overholdes, varsle arbeidsgiver hvis så ikke er tilfelle og under visse forutsetninger en plikt til å handle, enten ved å stanse farlig arbeid eller anmode Arbeidstilsynet om bistand.

Vernetjenesten er organisert med utgangspunkt i vedtatt organisasjonsplan for Forsvaret der Driftsenhetene har et arbeidsmiljøutvalg (Amu) og et Hovedverneombud (HVO), samt underliggende Amu og verneområder/verneombud iht lokale forhold og lovens krav.

Forsvaret har etablert vernetjeneste på alle relevante nivå. Verneombud velges eller utpekes og Amu er etablert. Dette er i samsvar med lovens krav. Det er imidlertid en kjensgjerning at det på flere områder er vanskelig å rekruttere Verneombud, få Amu til å fungere slik det er tenkt og de ulike deler av forvaret har varierende kompetanse på lovens krav og virkning og har stort potensiale for å fylle vernestrukturen med mer kvalitet.

Forsvaret er en kompleks organisasjon som inneholder hele spekteret med arbeidsmiljørelaterte utfordringer, fysiske, organisatoriske og psykososiale. Forsvaret har overordnet god kontroll på det fysiske arbeidsmiljøet. Tilstrekkelig tilrettelegging, kompetanseheving og erfarent personell i kombinasjon med nødvendig dyktighet hos personellet gir relativt få alvorlige hendelser/skader forårsaket av det fysiske arbeidsmiljøet. Imidlertid er støy, kjemikalier og virksomhetens aktiviteter med tilhørende risiko forhold som må følges nøye videre.

2015 har vært preget av en tiltakende krisebeskrivelse av Forsvarets økonomi. Rammefaktorene for Forsvarets drift og utvikling forringes og arbeidssituasjonen for mange er preget av en tiltakende ubalanse mellom resurser og ambisjoner. Forsvarssjefens fagmilitære råd beskrev problemstillingene med all mulig tydelighet. FSJ beskrivelse, i kombinasjon med overføring av renholdstjenestene fra forsvarsbygg til Forsvaret, samt etablering av «Ny materielletat» har ført til stor uro i deler av Forsvaret.

Ovennevnte effektiviseringstiltak kom i tillegg til pågående endringsprosesser som allerede var igangsatt i inneværende langtidsplanperiode, i tillegg har FSJ igangsatt flere endringsinitiativ gjennom høsten. FHVO har gjennom 2015 flere ganger tatt opp endring og omstilling som arbeidsmiljøutfordringer i forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) med mål om å gi råd til arbeidsgiver. FHVO er av den oppfatning at arbeidsgiver ikke har AMLs krav og plikter tilstrekkelig i fokus. FHVO mener at dette i stor grad skyldes selvpålagte krav til fremdrift og leveranser på tid. Da har dette som oftest vært uforenelig med FHVOs forventning til å oppfylle lovens krav om risikovurderinger, tilstrekkelige arbeidsmiljømessige kartlegginger og en forsvarlig behandling av arbeidsmiljømessige konsekvenser ved de valg som



blir tatt og de beslutningene som blir implementert. Her er det nødvendig å peke på kravene til dokumentasjon og skriftlighet i saksbehandlingen. Dette er i stort de samme utfordringene FHVO omtalte i sin årsrapport for 2014.

Arbeidet med risiko og kartlegging er sentrale forhold i virksomhetens systematiske arbeid med helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS). Det er av sentral betydning for å sikre de ansattes medvirkning, hindre arbeidsmiljømessige problemer ifm endring og omstilling. Arbeidsgiver skal arbeide systematisk for å forebygge usikkerhet, konflikter, utstøting og økt sykefravær i omstilling. FHVO mener at dette arbeidet kunne vært ivaretatt bedre.

Siste halvår av 2015 har vært krevende for arbeidsmiljøet i Forsvaret, virksomhetens rammefaktorer er ytterligere satt under press, økonomien er mer anstrengt, personellet er mer belastet og evnen til øving og trening er minsket, noe som gjør at troen på målet om økt operativ evne synes å forvitte. Alle disse forholdene utgjør belastninger på arbeidsmiljøet og må ivaretas i det daglige HMS arbeidet

FHVO vurderte situasjonen som så alvorlig ved utgangen av 2015 at jeg ba om et møte med FSJ for å informere om bekymringene, gi råd om tiltak og peke på arbeidsgivers ansvar for ivaretagelse av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for forsvarrets ansatte. FSJ uttrykte forståelse for vernetjenestens bekymringer og satte stor pris på FHVOs tilbakemeldinger og det blir spennende å se hva dette gjør med arbeidsmiljøarbeidet i 2016.

Mange endringsprosesser foregår nå parallelt og organisatoriske endringer med store konsekvenser for mange individer skal implementeres i 2016. FHVO forventer overtallighet på flere områder og vi vil nok se oppsigelser i Forsvaret i tiden som kommer. Slik sett har ikke 2015 vært brukt godt nok, de ansatte er ikke godt nok forberedt på det som nå foregår og de konsekvenser de står ovenfor med krav til rasjonalisering og nedbemanning. Arbeidsmiljøet påvirkes ytterligere negativt ved at en over tid har neglisjert de ansattes behov for informasjon holdt i en form som gjør det mulig å se sin egen situasjon i riktig kontekst. De ansatte må gis anledning til å forstå endringenes virkning på seg selv. Først da kan den enkelte ta et aktivt eierskap til sin fremtidige situasjon og påvirke denne, nemlig utøve sin medvirkningsplikt.

Økt tidspress på å gjennomføre tiltak og prosesser med formål å bøte på en mer krevende økonomisk utfordrende situasjon setter stort press på det å være i takt med AMLs krav om «et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø»

Forsvarets sentrale Hovedverneombud konstaterer at den rollen vernetjenesten er ment å fylle ikke har vært ivaretatt godt nok i Forsvarets styringsprosesser. Verne-tjenesten inviteres ikke ofte nok og tidlig nok til rådgivning og involveres ikke slik lov og forskrift forutsetter før beslutninger tas. Dette har ført til at det psykososiale arbeidsmiljøet har blitt negativt påvirket i 2015. Nye omstillinger og endringer vil ytterligere aktualisere dette og påvirke arbeidsmiljøet direkte i 2016. Forsvaret må forsterke innsatsen på arbeidsmiljøområde, med tydelige

handlingsplaner, ledelsesinvolvering og tiltak som er forankret gjennom god og målbevisst medvirkning av de ansatte i virksomheten. Dette kan gjøres lettest ved god saksbehandling i arbeidsmiljøutvalg på alle nivå. Amus rolle og funksjon må forsterkes i det daglige arbeidsmiljøarbeidet, samtidig som arbeidsgiver/arbeidsgivers representanters plikter i arbeidsforholdet tydeliggjøres og ivaretas på alle nivå.

Forsvaret er i en krevende situasjon på alle områder. Imidlertid har Forsvaret gjennom alle år uttrykt at «Mennesket er forsvaret viktigste ressurs». Nettopp derfor er arbeidsmiljøet en kritisk suksessfaktor for effektivisering og fornying av Forsvarets evne til å produsere økt operativ evne.

Alle gode krefter må forenes i målet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

### *7.2.5. Forsvarets personell- og verneplikts senter – innspill til ombudsmannsnemdas årsberetning*

#### **Bakgrunn**

Forsvarets personell- og verneplikts senter (FPVS) viser til tidligere referanse og oversender med dette innspill til Ombudsmannens beretning for 2015.

#### **Resultatoppnåelse**

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 er Etatsledelse (FST/P) og HR i avdeling (DIF/BRA). FPVS har gjennom året 2015 etablert nye og funksjonelle rutiner for hvordan nye prosesser og samhandlinger på tvers av seksjoner og avdelinger skal foregå.

#### **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 2015 er det blitt gjennomført ca. 650 skolebesøk, arrangert 7 camper og Forsvaret har deltatt på omtrent 60 utdanningsmesser.

Rekrutteringens fremste effekter er forsvarsvilje og omdømme i befolkningen, informasjon og presisering av sesjon del 1 og 2s viktighet samt gode søkertall til utdanning med kvalifiserte søkere.

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 2015 har:

- Det blitt gjennomført 2 søknadsrunder og 1 kunngjøring ifm innføring EREC som pilotrunde.
- Det blitt gjennomført 8 kunngjøringer av enkeltstillinger, 1 kunngjøring OR HÆR og 1 kunngjøring OR FST.
- Forsvaret fortsetter å utvikle et stillingstorg med månedlige tilsetninger av personell. Det har blitt gjennomført 10 månedlige FSJ råd og 10 ekstraordinære råd i denne sammenheng.
- 1072 befal fått nye faste stillinger nasjonalt og internasjonalt.

### Lærlingordningen i Forsvaret

Forsvaret er den største lærebedriften i Norge. I 2015 tegnet Forsvaret 302 nye lærekontrakter og har nå totalt 616 lærlinger fordelt på 31 lærefag. Av 616 lærlinger er 559 militære og 57 sivile. Antallet lærlinger har i 2014 og 2015 vært det høyeste på 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 10–12 % siden 2011.

Lærlingordningen er en viktig portal for rekruttering av kvinner til Forsvaret. 144 av lærlingene er kvinner, noe som tilsvarer en kvinneandel på 23,4 %. Ordningen er også en viktig bidragsyter for rekruttering av fagkompetanse som Forsvaret har behov for. Omlag 30 % av de som er ferdig med læretiden fortsetter i Forsvaret, enten ved at de tar videre utdanning eller ved engasjement av ulik varighet. I 2015 ble det avlagt 298 fagprøver, hvorav 186 fikk karakteren bestått og 105 bestått meget godt. Dette gode resultatet skyldes i stor grad motiverte lærlinger og dyktige opplæringsansvarlige.

### Utskrivning og vernepliktt

#### Utskrivning og klassifisering

Gjennom todelt sesjonsordning har Forsvaret gode forutsetninger for å kalle inn rett mann/kvinne til tjeneste. Etter innføring av allmenn vernepliktt i 2015 har Forsvaret nå tilgang til alle ungdommer i et årskull. Sesjon del 1 er en egenerklæring som besvares over internett av hele årskullet. Omtrent 97 % av årskullet besvarte sesjon del 1 i 2015. Sesjon del 2 omfatter personell som på bakgrunn av egen-erklæringen i del 1 blir innkalt til en sesjonsdag for klassifisering. Knappt 22 000 av de antatt best egnede for tjeneste ble innkalt til sesjon del 2 for tester og prøver i 2015. Sesjonsordningen fortsetter å bidra til å redusere frafallet sammenlignet med tidligere år, spesielt på vinterinnkallingene. I 2015 har det spesielt vært fokus på å minske frafallet av helsemessig art på sesjon del 2 ved å kvalitetssikre at de «riktige» tas med fra sesjon del 1 til sesjon del 2. FPVS har spesielt lagt vekt på å kvalitetssikre legeundersøkelsen ved sesjon del 2 for å forhindre feil. Dette vil sikre den enkelte utskrivningspliktige og føre til færre potensielle mediesaker. Alle sesjonsleger kurses

årlig og vi fører regelmessig tilsyn med det medisinske arbeidet ved alle våre rekrutterings- og seleksjonssentre. Vi holder også tilsyn med legenemnd ved innrykk for å etterse at gjeldende regelverk følges.

FPVS har også innført en prøveordning, fra november 2015, der alle som møter til sesjon del 2 må svare på 55 spesifikke spørsmål angående egen helse. Dette for å unngå «underrapportering» av helseplager. FPVS ser at mange nå er så motivert for å avtjene sin førstegangstjeneste at de unnlater å gi opplysning om medisinske tilstander som vil kunne ha betydning for deres fysiske funksjonsevne. Med innføringen av dette skjemaet mener vi at hjemsendelser av helsemessige årsaker pga. underreportering av sykdom, vil avta.

### Førstegangstjeneste

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

Førstegangstjenesten	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Fullført førstegangstjeneste	7687	7448	7836	7468	6983	7741
Andel kvinner	637	608	706	791	849	1279

Tabell: Fullført førstegangstjeneste 2010–2015

### Bolig og velferdstjenesten (FBVT)

I 2015 ble det påbegynt en omstilling som vil berøre hele fagfeltet. Årsverk og kostnader skal reduseres for å gi mer til den operative enden. Det er stor usikkerhet hvordan dette vil påvirke fremtiden innen bolig og velferdstjenesten.

### Boligtjenesten

#### Bolig og kvarter

Det ble gjennomført tre forvaltningskontroller med seks boområder i 2015. Søknads-, tildelings- og utleiepraksis, samt regional boligrådsrolle og aktivitet ble gjennomgått sammen med boligkontorene. Dokumentasjon og registrering ble avstemt mot gjeldende regler og forvaltningspraksis. Revisjon og rapport i etterkant initierer at påpekte avvik rettes. Som fagansvarlig for boligvirksomhet samarbeider FPVS/FBVT nært med Forsvarsbygg, som fra 1. januar 2015 har hatt utleieransvaret.

### Juridisk og økonomisk rådgivning

Det har i 2015 vært behandlet 165 henvendelser av juridisk karakter og 795 henvendelser av økonomisk karakter, gjennom telefon, e-post og personlig rådgivning/møter. Det har blitt behandlet og innvilget 34 lånesøknader i Befalens låneordning og gjennomført gjeldsrådgivning for

30 personer. Gjeldsrådgivning har hatt en økning på 40% sammenlignet med 2014.

### **Velferdstjenesten**

FBVT har utøvende fagansvar for velferdstjenesten i Forsvaret, som omfatter fritidsfaglig-, sosialfaglig- og kulturfaglig arbeid.

### **Hovedtrekk innen velferdstjenesten**

Velferdstjenesten har i 2015 slitt med daglig drift, da bemanningssituasjonen har vært preget av ingen/svært liten elastisitet i organisasjonen, spesielt for velferdstjenesten sentralt. Oppdrag knyttet til strategiske dokumenter for utvikling av tjenestefeltet har måtte reduseres/forskyves. Det er bekymring til fagfeltet etter gjentatte kontroller, der avdelingene ikke leverer i forhold til forventet ambisjonsnivå.

### **Strategisk plan for velferdstjenesten 2013–2017**

Arbeidet med strategisk plan har fortsatt i 2015, dog med mye lavere styrke enn tidligere. Kritisk velferdsmessig kompetanse i FBVT var kraftig redusert gjennom året, og ble ikke erstattet med annet personell. Dette medførte en naturlig nedprioritering av oppgavene. Bl.a. har tiltak ihht handlingsplan blitt utsatt og forsinket, noe som igjen fører til at utviklingen av tjenestefeltet stopper opp.

### **Kompetanse/kursvirksomhet i 2015**

I 2015 måtte FBVT kansellere videregående kurs velferd hvor målgruppen var erfarent personell samt nytilsatte og 2-års lærlinger. Dette svekker kompetansen og gir FBVT utfordringer ift forsvarlig velferdsmessig forvaltning. Det ble gjennomført ett grunnkurs velferd for nytilsatte og 2-års lærlinger. Sessvollmoen (FKL) og Madla (KNM HH) har gjennomført to kurs hver for velferdssoldater. Det ble gjennomført fagkonferanse for Velferdstjenesten i Kirkenes med hovedfokus på fritidsfaglig arbeid. Fagsamlinger/konferanser innenfor feltet anses som svært viktige for å opprettholde faglig utvikling.

### **Velferdstjenesten i intops**

FOH har overordnet ansvar for at personell som tjenestegjør i internasjonale operasjoner har en tilpasset velferdstjeneste. Det er fortsatt noen utfordringer. Et eksempel i 2015 var etablering og planlegging av FN-oppdrag i Mali, der velferdstjenesten først ble gjort oppmerksom på oppdraget sent høsten 2015, lenge etter at initieringsfasen var gjennomført.

### **Faglig kontroll**

I 2015 ble det gjennomført fem faglige kontroller av velferdstjenesten på Kjevik, Ørland hoved-flystasjon, Setermoen, Lstn Sørreisa og re-kontroll på Bardufoss flystasjon. Hensikten er kontroll opp mot de krav som gjelder samt å gi faglig råd/veiledning for velferdspersonell og lokale sjefer. Fag-ansvarlig møter representanter for TMO på stedet.

*Forbedringspotensialer:* Kjevik (LSK) har tatt kraftig grep etter fagkontrollen og er på rett vei hva gjelder leveranser og forsvarlighet i forvaltningen av velferdstjenesten.

Ørland har lite tilfredsstillende fasilitetene er, mangler lagerkapasitet og innbyr ikke til trivsel ved avdelingen. I tillegg har avdelingen en marginal og sårbar bemanning. Bardufoss flystasjon har ikke eget velferdspersonell og er avhengig av støtte fra Hærens avdeling.

Setermoen har en god utvikling innen velferdsfaget og bruker tildelte ressurser på en meget god måte.

Lstn Sørreisa er en liten avdeling som har personell som må inneha mange roller, velferd, idrett og transport. Det er hensiktsmessig at sosialfaglig arbeid er i egen avdeling og nærhet til soldaten.

Fokus har vært styrking av forsvarlig forvaltning, planleggingsrutiner og forsvarlighet i bruk av tilbakeføringsmidler fra kantineomsetningen.

### **Kulturformidling – Bibliotekvirksomhet og artistformidling**

Forsvaret har 25 bibliotek i leir og har hatt tre forpliktende samarbeidsavtaler med kommuner/lokale avdelinger om felles bibliotekdrift i 2015. Bibliotekene må kontinuerlig tilpasses kundens ønsker og behov, også når det gjelder andre medier ved siden av tradisjonelt bokutlån. Det fokuseres på tidsriktig markedsføring samt at utvikling/vekst av elektroniske bøker (e-bøker) følges nøye opp.

Artistformidlingen har i 2015 hatt 142 organiserte velferdsarrangement ute ved avdelingene. Det blir lagt vekt på underholdningstilbud med stor variasjon og bredde: stand-up, illusjonsshow, quiz, multimedia-show, motivasjons- og inspirasjonsforedrag og konserter mm. Det har blitt gjennomført militært karaokemesterskap ved 13 avdelinger og quiz-turnering ved 14 avdelinger.

### **Kulturfaglig arbeid**

Utfordringer med kulturtilbud i og utenfor leir er at det krever ressurser og har varierende respons. Velferdstjenesten søker å dekke ulike behov/interesser på best mulig måte. Dette krever grundig kartlegging, planlegging og tilrettelegging før gjennomføring. Den kulturfaglige kompetansen i Forsvaret kunne vært bedre. Med bakgrunn i strategisk plan er det satt i gang kartlegging av kompetansebehovet til hele velferdsorganisasjonen. Å synliggjøre kulturfeltet er påkrevet, og velferdsstillinger bør i større grad ha kulturfaglige kompetansekrav og oppgaver.

### **Sosialfaglig arbeid**

I 2015 ble det gjennomført samling med sosialsaksbehandlere, med tema sosialfaglig arbeid. Forsvarets sikkerhetsadministrasjon (FSA) orienterte om sikkerhetsklarering for vernepliktige. Sosial-saksbehandlerne jobber

til daglig med å hjelpe soldater med sin økonomiske situasjon. FSA kan dra nytte av sosialsaksbehandlerne gjennom at soldatene som får orden på økonomien, også vil kunne få klarering. Forsvaret har ingen stønadsordning for gjeldsproblematikk, men de kan få hjelp til selvhjelp.

### Velferdskantiner

1. januar 2015 ble det iverksatt ny kantineavtale, der ISS ble ny kantineleverandør. Avtalen omfatter alle eksternt drevne bevertningssteder i Forsvaret, herunder 21 velferdskantiner, 9 ansatte-kantiner, 2 permsenter, 1 kiosk og 2 kafeer. Avtalen skal gi lavere priser, bedre kvalitet og tilbud. Tilbakeføringsmidler som skal brukes til velferdstilbud til soldatene er økt fra 2,5 % til 6 %.

### Permsentre

Antall overnattingsdøgn for vernepliktige som i 2015 har benyttet tilbudet ved Sydspissen er sterkt økende. Når det gjelder Perminalen så bor det fast opp til 140 vernepliktige, noe som begrenser kapasiteten som et velferdstilbud. Antall overnattingsdøgn av Forsvarets eget personell er i vekst på permsentrene. 1. januar 2015 ble det etablert FIS Basis ved Sydspissen, og det kan nå benyttes som fjernkontor. Flere avdelinger i Forsvaret har lagt sine møter, kurs og konferanser hit. Gjennom 2015 har det vært begrensning i materiellinvesteringer og generelt vedlikehold ved begge permsentrene.

### Forsvarets feriesenter Håøya

Forsvarets feriesenter Håøya er et populært tilbud til alle ansatte i forsvarssektoren for ferie og seminarer. I 2015 var det totalt 7.676 overnattingsdøgn på øya av feriegjester, en økning på 7 % fra 2014. I tillegg kommer seminargjestene med en økning på hele 25 %.

### 7.2.6. Forsvarets Høgskole – Forsvarets kompetanse – og utdanningscenter innspill til Ombudsmannsnemndas årsberetning

#### INNLEDNING

Fokus har i 2015 vært organisert som beskrevet i årsrapporten for 2014. Avdelingen har ikke vært omorganisert siden vårt kontor på Rygge ble nedlagt. Stillingsrammen er trettini og et halvt årsverk. Budsjettet viser en svak nedgang grunnet generelle nedtrekk i Forsvaret og FHS.

Antall førstegangstjenestegjørende som får utdanningstilbud gjennom Fokus har holdt seg stabilt rundt ca. 8.500. Gruppen grenaderer og konstabler viser en økende tendens, og ligger nå på ca. 1.350 i antall.

#### MÅLGRUPPER OG OPPDRAG

Fokus ivaretar en lang og viktig tradisjon, og viktige samfunnsforpliktelser for Forsvaret. Dette er utredet og hjemlet i Stortinget, sist i Forsvarsstudien 2000, St.prp. nr. 45 (2001–02) og St.prp. nr. 42 (2003–04). Målgrupper og leveranser er beskrevet i Forsvarsdepartementets PET nr. 12/05. Primærmålgruppen er førstegangstjenestegjørende, grenaderer- og konstabler, militære lærlinger og befalse-

lever 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 fortsatt økende, og er blant annet et viktig virkemiddel for å kunne rekruttere førstegangstjenestegjørende til Forsvaret. Videre kan man gjennom slike samtaler sikre at utdanningen som gis blir individuelt målrettet mot fremtidig karriere. Denne leveransen har derfor hatt høy prioritert i 2015.

I tillegg har Fokus oppdrag i forbindelse med studiepoenggivende emner i førstegangstjenesten (SEF). Styreproducentene 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
- årlig evaluering av ordningen i henhold til Kvalitets håndbok for Forsvarets høgskoler.

Fagansvaret for SEF ligger hos FHS sentralt. Årlige evalueringer av SEF presenteres derfor i FHS' årlige kvalitetsrapport.

Målgrupper utenom primærmålgruppen har til nå fått sitt tilbud gjennom oppdragsfinansiering. Slike tilbud har vært etterspurt og finansiert direkte av de ulike DIF-er. Dette er en nedarvet tjeneste vi har gjort for blant annet Hæren, og har strengt tatt lite å gjøre med de førstegangstjenestegjørende. I FSJ's nye målbylde har FHS fått ansvar for å definere innhold i- samt vurdere krav til «Nødvendig utdanning». Etterspørselen etter slik utdanning er nå sterkt avtakende.

#### MULIGHETER OG UTFORDRINGER I 2015

##### Personell

Personellsituasjonen i avdelingen preges av fornying. I løpet av 2015 har en rektor og en undervisningsinspektør sluttet og gått over i andre stillinger. Videre har en rektor permisjon for å prøve annen stilling. Alle tre er erstattet med nye og habile medarbeidere. Det er fortsatt stor søkerinteresse for stillinger i Fokus.

Det er i dag 20 kvinner og 18 menn fast tilsatt i Fokus samt om lag 20 militære lærlinger innen kontor- eller IKT-driftsfag.

Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2014 viser forbedring på enkelte områder for avdelingen. På andre områder er det en viss tilbakegang. For FHS totalt er det en klar forbedring fra forrige år. Fokus arbeider kontinuerlig og målrettet med å forbedre arbeidsmiljøet i avdelingen.

Det er avviklet fire fagsamlinger hvor samtlige medarbeidere var til stede, og seks ledersamlinger hvor alle rektorene deltok. I tillegg var alle lærlingene med på fagsamlingen våren 2015 som ble avholdt på Grensevakten. Hovedtema for konferansen var omstillingen av Forsvaret, almen verneplikt og karriere- og utdanningsveier i Forsvaret.

### Allmenn verneplikt

Stortinget har vedtatt almen verneplikt fra 2015 og man forventer større andel jenter inn til førstegangstjeneste. Det har vært viktig for FHS og Fokus å forberede dette godt. Tall fra SSB viser at jenter etterspør utdanning i større grad enn gutter. Jentene er også i flertall i høyere utdanning. Det vil være avgjørende for ordningen generelt og for rekrutteringsgrunnlaget til Forsvaret spesielt at Fokus gjennomfører kjønnsbevisst karriereveiledning og tilrettelegger for gode utdanningsmuligheter for den nye gruppen. I samarbeid med forskere og andre samfunnsaktører har derfor temaet også i 2015 vært belyst på flere konferanser og møter.

### Strategi- og kompetanseplan

Fokus har i 2015 fullført arbeidet med egen strategiplan. Planen skal følges opp av en kompetanseplan for ansatte. Et gjennomgripende element i planen er at Fokus har både kompetanse og struktur til å kunne betjene flere grupper i det nye Forsvaret. Spesielt vil avdelingen kunne bistå Forsvaret i forhold til den gruppen medarbeidere som skal utgjøre spesialistkorpset – og som får tilsettingsforhold til 35 år (OR 2-6). Å bidra til at denne gruppen får profesjonell karriereveiledning og relevant sivil kvalifikasjon i form av påbygning og konvertering av militær kompetanse, vil kunne gi større forutsigbarhet, øke ståtiden og gi store økonomiske innsparinger på sikt.

### Stipendordningen

Fokus administrerer en fleksibel og gunstig stipendordning for både førstegangstjenestegjørende og grenaderer/konstabler. Ordningene er hjemlet i Reglement for utdanning i Forsvaret. Gjennom karriereveiledningssamtaler avdekkes individuelle utdanningsbehov for målgruppene. Ikke alle kan ta denne utdanningen i leir. Stipendordningen gjør utdanningsmulighetene fleksible. Stipendandelen av Fokus' tildeling er økende fordi kurstilbudene spisses mot kjerneaktiviteter, og utdanningene blir mer målrettet. I 2015 gikk 17,3 % av tildelingen til slike individuelle tiltak, mens tilsvarende andel var 15,5 % i 2014.

Ordningen med at førstegangstjenestegjørende kan få forskudd på dimisjonsgodtgjørelsen for å finansiere individuelle utdanningskostnader, ser ut til å fungere i praksis.

Etter ønske fra målgruppene og TMO tilbyr nå alle Fokuskontorer utvidet åpningstider etter tjenestens slutt. Rådgiving- og karriereveiledning samt hjelp til privatstoppmelding er de hyppigst forekommende besøksgrunner her.

### 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). Hvert emne kan gi 5 stp. ved bestått eksamen. I 2015 ble 2208 eksamener bestått. Det er en forbedring fra foregående år, noe som antas å være et resultat av innføringen av MFT1 som erstatning for KBE. FHS har iverksatt flere tiltak for ytterligere å forbedre ordningen.

Siden innføringen av SEF-emnene har det kommet nye faglige krav som tilsier endringer i dagens undervisningsomfang og struktur. For å imøtekomme både nye faglige krav og NATOs nye standarder, samt effektivisere dagens ordning, er det nødvendig å foreta justeringer. FHS har derfor besluttet å innføre emnet *Innføring i militær profesjon*, samt justere pensum, studiepoeng og undervisning. Endringene trer i kraft den 1. august 2016.

### Ny utdanningsordning for spesialister med T35-kontrakter

Ny ordning for militært tilsatte (OMT) forutsetter blant annet at OR-gruppen utvikler dybdekompetanse og står i sitt fagområde over tid. Det er kostnadskrevende for Forsvaret å utdanne nye spesialister. Evaluering av Avdelingsbefalsordningen viser det. Hvorvidt den nye ordningen vil lykkes, vil sannsynligvis stå og falle på om en kan skape større forutsigbarhet og herigjennom øke ståtiden for denne gruppen.

FHS har gjennom FSJs VP 2016–2019 fått i oppdrag å utrede en ny etter- og videreutdanningsordning for grenaderer og konstabler. Denne skal erstatte dagens stipendordning for samme gruppe. Hensikten er å øke ståtiden.

Det er satt ned en arbeidsgruppe bestående av representanter for målgruppens arbeidstakerorganisasjoner, FHS-stab, FST/P og Fokus. Fokus har av FHS fått i oppdrag å lede dette arbeidet. Arbeidsgruppen skal levere sitt forslag i løpet av 2016.

### LEVERANSER I 2015

Det er registrert gjennomført ca. 4.000 rådgivings- og veiledningssamtaler for gruppene førstegangstjenestegjørende og grenaderer/konstabler. Gjennomsnittlig lengde på hver samtale er økende i forhold til i fjor, noe som indikerer at en nå går mer i dybden i hver samtale. Utdanningsveier og karrieremuligheter i Forsvaret er et økende tema i veiledningene.

Om lag 2.900 har deltatt på jobb- og karrierkurs – en økning på 40 % fra i fjor.

Det er gjennomført ca. 1300 ulike kurs for til sammen 17.000 deltakere innen ulike fag. Antall kurs har ikke økt vesentlig, men gjennomsnittlig deltakerantall pr kurs har økt fra 11 til 13. Dette er kostnadseffektivt og skyldes blant annet at kursporteføljen er spisset mot kjerneaktiviteter og at VTC i større grad er tatt i bruk. Ca. 2.000 soldater/grenaderer har tatt nye eksamener fra videregående skole – enten i den hensikt å få fullverdig vitnemål

eller forbedre karakterer for å nå sine utdanningsmål. Sammen med sertifiserte opplæringer utløser dette den hyppigste kursaktiviteten.

Det er formidlet et betydelig færre antall studiepoeng utenom SEF-fagene enn i 2014 – noe som har en klar sammenheng med at DIF-enes etterspørsel har avtatt. Ref. «Nødvendig utdanning».

### EVALUERINGER

Den årlige vernepliktuundersøkelsen gir signaler til Forsvaret om hvordan førstegangs- tjenesten oppleves. Den gir også en pekepinn på hvordan de tjenestegjørende vurderer mulighetene for utdanning og hvilken effekt den gir etter tjenesten. Undersøkelsen er foretatt i tidsrommet november 2014 til mars 2015 med om lag 2.500 svarende respondenter. Herav 25 % jenter og 75 % gutter.

Generelt:

- 3 av 4 er enig i at kompetansen de opparbeider seg er til nytte etter endt tjeneste.
- 7 av 10 er fornøyd med den opplæringen de har fått i sin tjenestestilling.

Spesielt om Fokus:

- 2 av 3 oppgir at de har vært i kontakt med Fokus om blant annet rådgiving og karriereveiledning.
- Kun 1 av 12 av de som har vært i kontakt med Fokus sier de er misfornøyd med oppfølgingen de fikk.
- 1 av 3 har benyttet seg av tilbudet om å søke om stipend for å ta kurs-/utdanning utenom det Fokus tilbyr.

Studiepoengordningen:

- 1 av 4 spurte har avlagt eksamen i ett eller flere av emnene under studiepoengordningen (SEF).

### OPPSUMMERING

Fokus har hatt et godt arbeidsår i 2015, og leveransene til målgruppene er i henhold til målsettingene. Budsjettmessige utfordringer i Forsvaret generelt og i FHS spesielt har imidlertid ført til at kurstilbudet er blitt ytterligere spisset mot kjerneaktiviteter; ta oppfag videregående skole, sertifiserte opplæringer, jobb- og karrierkurs samt rådgiving og karriereveiledning. Dette har blant annet gått på bekostning av mer typiske fritidskurs. Likevel ansees tiltaket å være både fornuftig og strategisk riktig i disse tider.

I forbindelse med Forsvarets omstilling, arbeidet med fagmilitært råd (FMR) og ny langtidsplan (LTP) er de førstegangstjenestegjørendes organiserte tilbud gjennom Fokus av økonomiske grunner satt under lupen. Fokus vil kunne møte dette ved å bidra til en ytterligere effektivisering i tiden som kommer.

### 7.2.7. Generaladvokatens årsrapport over disiplinær- og straffesaker i Forsvaret 2014.

#### 1. Sammendrag og hovedkonklusjoner

Rapporten blir nær sagt som vanlig avgitt senere enn ønskelig, fordi enkelte avdelinger, selv etter generaladvokatens purringer, henger etter med innrapporteringen av refselsler. Noe av forklaringen ligger i disiplinærreglementet, som for noen avdelinger legger opp til en omstendelig innrapporteringsprosess. I andre tilfeller ligger forklaringen formodentlig i at sjefen enten ikke er sitt lovpålagte ansvar bevisst, eller at kyndig personell ved avdelingen skiftes ut uten at kompetansen videreføres.

Ordningen med tilsyn og kontroll av refselsler har sin begrunnelse i hensynet til refsedes rettssikkerhet. Derfor er det viktig at avdelingene har gode innrapporteringsrutiner. Det er mindre problematisk at generaladvokatens årsrapport blir forsinket, skjønt det er å foretrekke at den kommer ut mens tallene ennå har noe aktualitet ved seg.

Generaladvokaten forventer at det vil komme inn en god del refselsler til kontroll også etter at årsrapporten er utgitt. Disse tallene vil først kunne komme til syne i årsrapporten for refselsler ilagt i 2015.

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

Totalt antall refselsler registrert hos generaladvokaten for 2014 er 554. Dette gir en refselseshyppighet per soldatårsværk på 6,5 %, som ligger i samme område som øvrige år i perioden 2005–2013. Dette er under halvparten av typisk refselseshyppighet i perioden 1994–2002.

23 % av refselsene ilagt i 2014 gjelder alkoholrelaterte overtredelser, som dermed er den vanligste typen overtredelse. Dette er høyere enn det tilsvarende tallet for 2013 (17 %). I 2012 var andelen på 24 %.

Overtredelsesklassen det er reagert nest mest overfor i 2014, er ulovlig fravær (19,2 %). I 2013 var andelen på 17,6 %, noenlunde det samme som i 2012.

Verdt å merke seg er at det har vært en tydelig nedgang i andelen refselsler ilagt for våpenforseelser, som i de aller fleste tilfeller gjelder vådeskudd uten personskafe: 10,8 % i 2014 mot 19,5 % i 2013 og 17,8 % i 2012.

Bot er fremdeles det mest brukte refselsesmiddelet med god margin, benyttet i ca. 84 % av refselsene mot 81 % i 2013 og 77 % i 2012.

*Arrest* er det mest inngripende refselsmiddel og forbeholdes de mest alvorlige disiplinærsakene. I 2014 ble arrest benyttet i 6,7 % av sakene, mot 6,9 % i 2013 og 9,2 % i 2012.

*Frihetsinnskrenkning og irettesettelse* er begge benyttet i 4,7 % av sakene, ned fra henholdsvis 4,8 % og 7 % i 2013.

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

## 2. Nærmere gjennomgang – antall og refselsmiddel

### 2.1 Generelt

Som nevnt er det en usikkerhet ved statistikken at det mangler innrapportering fra enkelte avdelinger. Videre må statistikken leses i lys av at det ikke sjelden reageres på flere forhold i samme refselse, jf. disiplinærloven § 8 og disiplinærreglementet punkt 33–39. Slike refselsener 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.

### 2.2 Totalantallet

Det samlede antall refselsener synes å ha stabilisert seg etter en brå nedgang fra 2002 til 2004. Selv om tallene for 2002 også var noe ufullstendige, var rapporteringen fra avdelingene vesentlig mer mangelfull for 2003. Det er følgelig rimelig å anta at reduksjonen i ilagte refselsener ikke var så stor som de innrapporterte tallene skulle tilsi. I 2004 var innrapporteringen katastrofalt dårlig, med en viss bedring i 2005. Det er først fra 2006 at generaladvokaten anser tallene som noenlunde pålitelige.

Antallet ilagte refselsener har etter våre optegnelser hatt følgende utvikling siden 2002:

År	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Prosent	1989	850 <sup>1</sup>	416 <sup>2</sup>	628 <sup>3</sup>	551	636	503	603	590	669	553	480	554

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

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

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

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

Sammenligningen viser at antall refselsener per soldatårsverk regnet i prosent endret seg fra 14 til 7 fra 2002 til 2003, dette under forutsetning av at et antall på 850

refselsener er noenlunde riktig. Etter 2005 ligger beregnet refselseshyppighet 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 %	2014: 6,5 % <sup>8</sup>

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

5 Basert på rekvirert styrke 9610.

6 Basert på rekvirert styrke 9265.

7 Basert på rekvirert styrke 8448.

8 Basert på rekvirert styrke 8531.

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

### 2.3 Forseelsenes art

*Ulovlig fravær* representerte i 2014 19,2 % av refselsene. I 2013 var andelen på 17,6 %, i 2012 var den 17,9 %, i 2011 16,5 % og i 2010 20 %. I 2009 var andelen påfallende lav med ca. 11 %, mens nivået i perioden 2004–2008 lå i området 20 %. Tilbake i 2002 var andelen 32,4 %.

*Alkoholrelaterte overtredelser* utgjorde i 2014 23 % av refselsene. I 2013 var andelen på ca. 17 %, mens den var 24 % i 2012, 32 % i 2011 og 30 % i 2010. I 2009 var andelen på 24,5 %, i 2008 30,5 %. I det meste av perioden siden 2003 har andelen ligget rundt 25 %, med et toppår 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.

Det er som nevnt foran registrert en betydelig nedgang hva angår *våpenforseelser*, med 10,8 % av refselsene i 2014 mot 19,5 % i 2013, 17,8 % i 2012 og 18,7 % i 2011. I 2010 var andelen hele 26 %. I 2009 og 2008 var andelen på henholdsvis 21 og 18 %. Andelen i 2014 er tilbake på nivået i perioden 2004–2007, altså omkring 11 %. Som nevnt i årsrapporten for refselsener ilagt i 2013, kan variasjonen ha noe å gjøre med tidligere forsvarssjefs innskjerping av korrekt våpenbehandling og den veiledning han

distribuerte sommeren 2008 vedrørende retningslinjer for utmåling av refselse for vådeskudd. Veiledningen ble satt ut av kraft i november 2012.

Refselser for overtredelser som *ordreunntatelse, ordrenektelse* og *respektstridig opptreden* samt *vold mot befal eller militærpoliti* utgjør samlet sett ca. 9,8 % av refselsene, markant opp fra 2,5 % i 2013 og 3,6 % i 2012. Det samlede antall refselser er 54, hvorav 38 refselser er ilagt for ordreunntatelse og 1 refselse er ilagt for vold.

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 og året før, neppe er grunn til å trekke andre konklusjoner enn at det er nokså lite friksjon mellom befal og mannskaper.

*Vaktforsømmelser* utgjør 2,9 % av refselsene, mot 9,2 % i 2013, 3,1 % i 2012, 2,3 % i 2011 og 1,9 % i 2010. Mye tyder således på at andelen var unormalt høy i 2013.

*Soving på fyringsvakt* har vært registrert separat i statistikken siden 2010. I 2014 er 4 % av refselsene ilagt for soving på fyringsvakt, mot 5 % i 2013, 6,5 % i 2012, 3,9 % i 2011 og 4 % i 2010. Soving på fyringsvakt med derpå følgende fare for brann medfører et meget alvorlig skadepotensiale. Selv om den utviste grad av skyld som regel er lav i disse sakene, er det derfor etter generaladvokatens oppfatning både riktig og viktig at det av preventive hensyn fortsatt reageres med refselse med mindre helt spesielle formildende omstendigheter skulle foreligge.

*Trafikkforseelser* utgjorde i 2014 2,7 % av refselsene, ned fra 4,4 % i 2013, 3,6 % i 2012 og 1,8 % i 2011. 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 militærpolitets side når det gjelder trafikkkontroller, bør man si seg fornøyd med at det er få trafikk saker blant refselsene.

I 2014 er 3,4 % av refselsene registrert på gruppen for *seksuelt relaterte overtredelser*, noe opp fra 2,5 % i 2013 og 3,1 % i 2012. Det dreier seg totalt om 19 refselser, hvorav 16 refselser er registrert på gruppen for *seksuell handling med samtykke* og 3 refselser er registrert på gruppen for *seksuell handling uten samtykke*. Hvorvidt saker som dreier seg om uønsket seksuell oppmerksomhet behandles disiplinært, eller forfølges strafferettslig av politiet, avhenger i ikke ubetydelig grad av fornærmedes ønske – for strafferettslig forfølgning kan det også være et krav i loven at fornærmede anmelder saken til politiet og begjærer mistenkte straffet. Det er heller ikke ethvert brudd på borgerlige straffebestemmelser som kan behandles disiplinært; det kan bare de mindre alvorlige forbrytelser, jf. disiplinærreglementet punkt 9.

*Skadeverk, tyveri og vinningsforbrytelser* utgjør til sammen 2,35 % av refselsene i 2014. Hvorvidt denne type saker skal forfølges disiplinært eller strafferettslig må avgjøres konkret. Krigsadvokat bør konsulteres.

Det samme gjelder *vold og trusler*, som til sammen utgjør 8 refselser, en andel på 1,45 % av det totale antall refselsler, noenlunde det samme som i 2013 (1,2 %), 2012 (0,9 %), 2011 (1,3 %) og 2010 (1 %).

Det er registrert 6 refselser på gruppen for *mobbing og trakassering* (1 %). I 2013 var det registrert 1 slik refselse, mot 9 i 2012. Det kan nok tenkes at enkelte tilfeller som tenderer mot mobbing/trakassering er registrert på gruppen militær skikk og orden (31 refselsler – 5,6 %), men i så fall dreier det seg om et beskjedent antall saker.

#### 2.4 Valg av refselsesmiddel

Refselsesmiddelet *arrest* er brukt i 6,7 % av refselsene i 2014, mot 6,9 % i 2013 og 9,2 % i 2012. 5,5 % av refselsene medførte arrest i 2011, 2,5 % i 2010, 3,3 % i 2009, 5 % i 2008 og ca. 8 % i 2007.

Totalt er det i 2014 ilagt 37 refselsler på arrest, 19 av dem i Heimevernet hvorav 17 er ilagt for ulovlig fravær fra årlig trening.

*Bot* er det suverent mest brukte refselsesmiddelet, benyttet i ca. 84 % av refselsene. I 2013 var tallet 81 %, i 2012 var det 77 % og i 2011 82 %. Andelen i 2010 var 83 % mot ca. 76 % i 2009 og 77 % i 2008. Går man tilbake til 2006 og tidlige år, lå andelen på om lag 86 %.

*Frihetsinnskrenkning* brukes mindre og mindre: 4,7 % i 2014, 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 er brukt i 4,7 % av refselsene ilagt i 2014, mot ca. 7 % i 2013, 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 refselsler av befal som generaladvokaten har holdt siden begynnelsen av 2009, viser 29 refselsler av befal i 2014, det vil si en andel på ca. 5,2 %, mot 37 refselsler i 2013 (7,7 %) og 25 refselsler (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 %).

De 29 refselsene kan deles opp i 7 saker om brudd på militær skikk og orden, gjerne i kombinasjon med beruselse, 7 saker om frivillige relasjoner utover det vennskapelige mellom befal og vernepliktig soldat, 6 saker om ulovlig fravær, 6 saker om tjenesteforsømmelse og 3 våpenforseelser.

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:

En lav klageprosent kan tas som uttrykk for tillit til systemet. Den kraftige nedgangen i 2004 medførte imid-

År	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Antall	198	166	72	27	24	22	18	35	25	19	25	28	26	19

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	2013	2014
Antall	24	13	14	3	6	1	5	1	1	4	4	3	4	5

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	2013	2014
Prosent	9,4	8,3	8,5	6,5	3,8	4,4	3,2	7,3	4,5	3,5	3,7	5,1	5,4	3,4

lertid 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 at det holdes foredrag for tillitsvalgte om disiplinærordningen.

Generaladvokaten antar at det beskjedne antallet klagesaker i betydelig grad skyldes god og utstrakt rådgivning fra krigsadvokat til refsende sjef forut for refselsens ileggelse. Krigsadvokaten gir slike råd i et stort antall saker, om alt fra bevisvurdering til utmåling og selve utfyllingen av refselsen. I saker av et visst omfang vil krigsadvokaten ofte kontaktes av og bistå militærpolitiet, altså allerede på etterforskningsstadiet. Krigsadvokatens råd gis enten muntlig per telefon eller skriftlig. Skriftlige råd gis i form av en uttalelse der krigsadvokaten har fått tilsendt sakens dokumenter og vurderer alle sider av saken. I 2014 ga krigsadvokatene skriftlig uttalelse i 116 saker.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> 2014 var et topp-år i så måte. I 2013 ga krigsadvokatene skriftlig uttalelse i 64 saker. Foreløpige tall for 2015 tilsier et noenlunde tilsvarende antall som 2014.

Dersom en påklaget refselse til første klageinstans ikke blir opphevet eller endret i tråd med klagen, kan den refsede 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	2013	2014
Prosent	12,1	7,8	19,4	11	25	4,5	28	2,8	4	21	16	11	15,4	26,3

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 kontroll saker

##### 4.1 Klagesaker

Generaladvokaten har behandlet 6 klagesaker i 2014, mot 7 i 2013, 17 i 2012<sup>10</sup>, 9 i 2011, 7 i 2010 og 8 i 2009.

Generaladvokaten anbefalte opprettholdelse av fem av de seks refselsene. Én refselse ble anbefalt opphevet, da klager etter generaladvokatens oppfatning ikke hadde gjort seg skyldig i noe refsbart. Generaladvokaten ga noen merknader til etterforskningen i den forbindelse.

En av klagesakene gjaldt unnlatt oppmøte til trening i Heimevernet. Klager ble ilagt refselse på 6 dager arrest for 4 dager ulovlig fravær, etter at refsende sjef hadde innhentet skriftlig uttalelse fra krigsadvokaten. Distriktsjefen besluttet at refselsen skulle opprettholdes, etter anbefaling fra generaladvokaten. Klager klaget videre til Klagenemnda, men ble heller ikke hørt der. Klager (det vil si refsede) møtte ikke til avtjening av de 6 dager arrest han var ilagt. Han ble da mistenkt for overtredelse av militær straffelov § 35, som rammer militærnekting. Saken ble etterforsket av militærpolitiet, påtalevurdert av krigsadvokaten og påtaleavgjort av statsadvokaten med tiltalebeslutning. Aktoratet ble utført av krigsadvokaten. I juni i år ble det avsagt fellende dom i tråd med tiltalebeslutningen og krigsadvokatens påstand, på fengsel i 90 dager hvorav 14 dager ble gjort ubetinget og den resterende del betinget. (Dommen er ikke rettskraftig.)

Denne saken er interessant, fordi den illustrerer overgangen fra disiplinærrett til strafferettslig forfølgning og dom: Forsvaret forsøkte først å korrigere vedkommende

sin atferd ved hjelp av sitt eget verktøy – disiplinærmyndighet. Når dette ikke førte frem, var det av både individuell- og allmennpreventive hensyn nødvendig å bringe saken inn for domstolen.

##### 4.2 Kontroll saker

Generaladvokaten har ikke avgitt noen uttalelser av typen særskilt kontroll i 2014.

#### 5. Dommer i straffesaker avsagt i 2014

Generaladvokaten og krigsadvokatene utgjør den militære påtalemyndighet og har påtalemyndighet i saker som angår brudd på militær straffelov, jf. straffeprosessloven kapittel 35. Sakene etterforskes som regel av militærpolitiets etterforskningsavdeling under krigsadvokatens ledelse. I saker hvor krigsadvokaten ikke selv har påtalekompetanse avgjøres påtalespørsmålet av statsadvokaten på krigsadvokatens innstilling. Aktorat for tingrett og lagmannsrett utføres normalt av krigsadvokaten. Aktorat for Høyesterett utføres normalt av generaladvokaten (sist i 2008).

Generaladvokaten og krigsadvokatene er også involvert i et varierende antall saker som involverer Forsvaret og/eller militært personell som ikke ender opp i vår statistikk grunnet at det straffbare forhold dekkes av borgerlige straffebestemmelser.

Generaladvokaten har registrert 17 dommer for brudd på militær straffelov avsagt i 2014. De fleste dommene angår enten unnlatt oppmøte til førstegangstjeneste eller militærnekting.

Straffesaker om unnlatt oppmøte til førstegangstjeneste har hatt en drastisk nedgang de senere år. I 2014 falt det dom i 9 slike saker. Nedgangen antas å skyldes Forsvarets utvidede seleksjonssystem og tilstrekkelig tilgang på personell som er motivert for å avtjene verneplikt. Normal straffutmåling for ikke å møte til førstegangstjeneste (militær straffelov § 34) er 14 dager betinget fengsel ved første gangs overtredelse, jf. Høyesteretts dom inn tatt i Rt. 2006 s. 710.

Det falt dom i 5 militærnektersaker i 2014. Når det gjelder militærnektersakene, er trenden at vedkommende nekter ytterligere vernepliktig tjeneste i Heimevernet etter å ha gjennomført førstegangstjenesten. Utviklingen skyldes antakelig ikke at heimevernsmannskaper har endret sin opptreden, men at distriktstabene i løpet av de siste par år har økt innsatsen når det gjelder å følge opp fravær. Normal straffutmåling for militærnekting (militær straffelov § 35) er 90 dager fengsel, hvorav 76 dager gjøres betinget.

<sup>10</sup> 19 i arbeidsstatistikken, da to saker har måttet behandles to ganger hver.

De tre dommene fra 2014 som ikke var relatert til fravær, gjaldt ordreunnlattelse, vold mot foresatt og bedrageri. To av disse er omtalt nedenfor.

Generaladvokaten vil gjengi hovedtrekkene i tre av straffesakene der dom falt i 2014:

#### *5.1 Sak om militærnekting og uriktig tjenestlig erklæring*

En menig heimevernsoldat hadde unnlatt å møte til fire dagers årlig trening i sitt heimevernsdistrikt. Han forklarte at han anså seg ferdig med militæret og at han hadde til hensikt å aldri møte igjen. Han var derfor tiltalt for s.k. militærnekting, jf. militær straffelov § 35. Han var også tiltalt for brudd på militær straffelov § 67 ved at han ved en anledning hadde signert på skjema for re kvittering av utlevert våpen og ved dette erklært at han hadde kontroll på sitt tjenestevåpen. Soldaten erkjente både i avhør og i retten at han bevisst hadde kvittert for et våpen han ikke hadde kontroll på hvor befant seg. Soldaten ble dømt til 100 dager fengsel, hvorav 79 dager betinget. Soldaten anket saken til lagmannsretten, som nektet saken fremmet da de fant det klart at anken ikke kunne føre frem. Saken ble anket videre til Høyesterett som kom til samme resultat.

Denne saken, sammen med de andre dommene som relaterer seg til ulovlig fravær fra militærtjeneste, stadfester at det fortsatt er en realitet i at militærtjenesten er en plikt og ikke frivillig.

#### *5.2 Sak om bedrageri*

En vernepliktig menig soldat leverte reiseregninger for utgifter han ikke hadde hatt, og tok initiativ til at et større antall medsoldater skulle gjøre det samme mot at de skulle dele utbyttet. Soldaten ble siktet for flere overtredelser av militær straffelov § 68 annet straffalternativ, som rammer den som i uberettiget vinnings hensikt avgir en uriktig tjenestlig erklæring som er ment å tjene som bevis. Han ble også siktet for forbrytelse mot straffeloven § 183, som setter straff for å benytte et forfalsket dokument som middel til en forbrytelse som kan medføre to år fengsel eller strengere straff.

Saken ble avgjort ved tilståelsesdom, i tråd med krigsadvokatens siktelse og forslag til straff. Soldaten ble dømt til betinget fengsel i 45 dager. Han ble videre dømt til å betale erstatning til Staten ved Forsvarsdepartementet på kr 74.705, herunder til å tåle inndragning av kr 24.100 som militærpolitiet hadde beslagnag.

#### *5.3 Sak om vold mot overordnet*

En vernepliktig menig soldat slo en vernepliktig visekorporal i ansiktet idet visekorporalen rettet på antrekket hans i forbindelse med forestående vaktjeneste. Soldaten ble av tingretten dømt til fengsel i 14 dager, som var krigsadvokatens påstand. Soldaten anket straffutmålingen til lagmannsretten. Lagmannsretten omgjorde straffen til 14 dager betinget fengsel og bot på kr 10.000.

Lagmannsrettens dom ble ikke forsøkt anket videre til Høyesterett av påtalemyndigheten, fordi de faktiske

omstendigheter i saken skilte seg fra det typiske faktum i militære voldssaker, noe som kunne begrenset sakens prinsipielle rekkevidde. På generelt grunnlag er generaladvokaten av den oppfatning at vold mot overordnet eller foresatt – som er et angrep på den militære underordning – normalt bør straffes med ubetinget fengsel av allmennpreventive hensyn. (Lagmannsrettens dom har referansen LB-2013-170646 og er tilgjengelig på Lovdata PRO.)

## **8. INSTRUKS FOR STORTINGETS OMBUDSMANNSNEMND FOR FORSVARET**

(Storingsvedtak 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. Lønna fastsettes av Stortingets presidentskap. De øvrige medlemmer tilkommer godtgjørelse etter komitéregulativet.

### **§ 3**

Nemndas oppgaver er:

a) å behandle spørsmål som reises av tillitsmannsutvalg eller personell vedrørende tjenestetidens utnyttelse og mannskapenes forhold under tjenesten, så som mannskapenes økonomiske og sosiale rettigheter, videre spørsmål som angår undervisnings- og velferdsarbeid, kantinevirksomhet, pensjoner, utrustning, bekledning, kosthold og husrom.

b) å behandle henvendelser fra tjenestemenn i Forsvaret når de ikke ifølge annen bestemmelse skal sendes tjenestevei.

#### § 4

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

#### § 5

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

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

#### § 6

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

#### § 7

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

#### § 8

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

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

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

Med Ombudsmannens saksdokumenter menes korrespondanse mellom Ombudsmannen og borgeren og mellom Ombudsmannen og forvaltningen. Dokumenter som forelå under forvaltningens behandling av saken, er ikke offentlige hos Ombudsmannen.

Ombudsmannen har taushetsplikt i samme utstrekning som forvaltningen. Den samme taushetsplikt påhviler Ombudsmannsnemndas medlemmer og Ombudsmannens personale.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten.

Ombudsmannen fører journal etter arkivlovens mønster.