



Dokument 5

(2016–2017)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvaret sin innberetning
om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2016**

Dokument 5

(2016–2017)

Ombudsmannsnemnda for Forsvaret sin innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2016



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

Register

1. INNLEDNING	7
2. Ombudsmannsnemndas arbeid 2016	8
2.1 Hovedtrekk	8
2.1.1 Eiendom Bygg og Anlegg (EBA)	8
2.1.2 Omstilling i Forsvaret	8
2.1.3 TVO og Soldativaretakelse	8
2.1.4 Trening i nærkamp	9
2.1.5 Behandlingstid for sikkerhetsklarering	9
3. Oppfølging av saker fra tidligere DOK 5	9
3.1 Allmenn verneplikt	9
3.2 Større kunnskap om Forsvaret i skolen	9
4. Oppsummering av befaringer i 2016:	10
4.1 Bodø Hovedflystasjon, 132LV, Bodø	10
4.2 Forsvarets operative Hovedkvarter (FOH), Reitan, Bodø	10
4.3 Joint Warfare Center (JWC), Jåtta, Stavanger	10
4.4 Brigade Nord, Setermoen Leir i Bardu og Skjold Leir i Målselv	10
4.5 Garnison Sør Varanger (GSV), Sør- Varanger kommune	11
5. Andre innspill til nemnda	11
5.1 Tillitsvalgtdordningen i Forsvaret	11
5.2 Forsvarets sanitet	12
5.3 Forsvarsstabens HR avdeling (FST/HR)	12
5.4 Forsvarets sentrale Hovedverneombud	12
5.5 Forsvarets Høgskoler – Forsvarets kompetanse – og utdanningscenter	12
5.6 Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS)	13
5.7 Feltprestkorpset	13
5.8 Generaladvokaten	13
6. Øvrig arbeid	13
7. Klagesaker	14
7.1 Menige mannskaper	14
7.2 Forsvarets skolevirksomhet	16
7.3 Saker fra militært ansatte	18
7.4 Saker fra sivilt ansatte	20
8. Vedlegg	25
8.1 Befaringsrapporter	25
8.1.1 Bodø hovedflystasjon, 132LV, Bodø	25
8.1.2 Forsvarets operative hovedkvarter(FOH), Reitan, Bodø	26
8.1.3 Joint Warfare Center (JWC), Jåtta, Stavanger	27

8.1.4	Brigade Nord, Setermoen Leir i Bardu og Skjold Leir i Målselv	28
8.1.5	Garnison Sør Varanger (GSV), Sør- Varanger kommune	32
8.2	Innspill	34
8.2.1	Tillitsvalgtordningen i forsvaret – TVO	34
8.2.2	Forsvarets sentrale Hovedverneombud	35
8.2.3	Forsvarets Sanitet – FSAN	36
8.2.4	Forsvarsstabens HR -avdeling – FST/ HR	39
8.2.5	Forsvarets Høgskoler – Fokus	42
8.2.6	Feltprestkorpset	44
8.2.7	Forsvarets personell- og vernepliktssenter – FPVS	44
8.2.8	Generaladvokaten	47
9.	Instruks for Ombudsmannsnemnda	53

Dokument 5

Ombudsmannsnemnda for Forsvaret sin innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2016

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 2016.

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 utvalsregulativ.

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 2017

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

Roald Linaker, Ombudsmann

2. OMBUDSMANNENEMNDAS ARBEID I 2016

Ombudsmannensnemnda har i 2016 gjennomført følgende befaringer:

1. Bodø Hovedflystasjon, 132LV, Bodø
2. Forsvarets Operative Hovedkvarter (FOH), Reitan, Bodø
3. Joint Warfare Center -JWC – Jåtta, Stavanger
4. Brigade Nord, Setermoen i Bardu og Heggelia og Skjold i Målselv
5. Grensegarnison Sør Varanger – GSV - Sør - Varanger

I tillegg til møter i nemnda under befaringene, er det også avholdt egne møter i nemnda i februar og desember. Nemnda har også hatt møte med Forsvarsministeren, Generalinspektøren for Hæren, TVO /Verneplikts rådet, Forsvarsbygg, Sjef FPVS og Grensekommissæren. Ombudsmannensnemnda deltok også under Landskonferansen for TVO i Stavanger.

2.1 Hovedtrekk

Gjennom sitt arbeide, erfarer Ombudsmannensnemnda noen hovedtrekk som vi vil fremholde:

2.1.1 Eiendom Bygg og Anlegg (EBA)

Ombudsmannensnemnda for Forsvaret erfarer ved sine befaringer, gjentatte utfordringer knyttet til eiendom, bygg og anlegg. Også i årets rapport til Stortinget, er det særskilt grunn til å peke på disse utfordringene. For de vernepliktige er kasernestandarden i fokus. For de ansatte og medflytterne er tjenesteboliger i fokus. I tillegg er det store kontraster hva gjelder idrettsbygg, velferdsbygg, vedlikeholdshaller, garasjer og flerbrukshaller. Alt innvirker på arbeidsmiljøet, kvaliteten og effektiviteten på utdanningen og tjenesten.

I sitt møte med Forsvarsbygg, erfarer nemnda at Forsvarsbygg besitter solid kompetanse med god oversikt over hvor behovene er for nybygg, renovering og strakstiltak. Utfordringen er at ressursene er begrenset, og at det vil ta lang tid før etterslepet på vedlikehold og komponentutskiftninger er gjort. I tillegg krever omstillingene i Forsvaret betydelig kapasitet for nye etableringer.

Nemnda erfarer at det bygges mange nye kaserner. Noe som er svært bra. Samtidig blir kontrasten på gammelt og nytt påtagelig i enkelte leirer og baser. Og tilpassning til allmenn verneplikt er ikke på plass alle steder. Nødvendige prioriteringer må gjøres for at standarden på kaserner og en del av befalsforlegningene raskere blir forbedret. Og at disse tilpasses allmenn verneplikt. Ved flere av de store leirene som gjennomfører rekrutt og soldatutdanning, er det fortsatt betydelige mangler. Bodin leir, Skjold leir, Setermoen leir, Madla leir, Haakonsværn, for å nevne noen. Nemnda registrerer at ledelsen i Forsvaret nå stiller krav til at alle kaserner skal være tilpasset allmenn verneplikt innen 2020. Det vil vise seg om dette er tilstrekkelig.

2.1.2 Omstilling i Forsvaret

Omstillingen i Forsvaret har pågått over tid. I tidligere DOK 5 har nemnda uttrykt bekymring av så mange tunge omstillingsprosesser på samme tid. Omstillinger krever mye av mannskaper og ansatte. Ikke minst ivaretagelse og gode systemer for dette. Forsvaret er inne i en betydelig omstilling og endring av personellorganiseringen, det som Forsvaret benevner som HR omstilling. Om lag 300 personellmedarbeidere fjernes lokalt, regionalt og sentralt. Tjenesten sentraliseres, for det meste på Hamar og i Harstad. Dette skal effektivisere denne delen av tjenesten. Men det forutsetter at alle har god tilgang på dataverktøy, og nok tid til å administrere seg selv. Nemnda opplever at en del uttrykker misnøye fordi HR omstillingen fjerner en del befal vekk fra sine primæroppgaver.

Ny langtidspan for Forsvaret ble vedtatt rett før årsskiftet. Også med denne langtidspanen erfarer nemnda en del debatt og reaksjoner. Som nemnd mener vi ikke noen om de vedtakene Stortinget beslutter. Men vi er opptatt av at der de personellmessige konsekvensene blir store, må Forsvaret sette inn tilstrekkelig med ressurser for å bidra til forutsigbarhet og de ansattes medbestemmelser.

2.1.3 TVO og Soldativaretagelse

Ombudsmannensnemnda skal opplyse Stortinget om hvordan Tillitsvalgtordningen for de vernepliktige (TVO) fungerer. Nemnda lar seg stadig imponere av de tillitsvalgte på alle nivå, og konstaterer at ordningen fungerer meget godt. TVO engasjerer seg i en rekke saker som angår tjenstlige forhold for de vernepliktige. Over år har dette ført til stadig bedre tjeneste for de vernepliktige, og er en betydelig årsak til førstegangstjenesten status i dag. Også i saker som handler om soldatenes utenom - tjenstlige forhold engasjerer TVO seg. Her vil nemnda særskilt trekke frem to områder:

Fokus – (Forsvarets Kompetanse og utdanningscenter), som gjennom forslaget og behandlingen av ny langtidspan blir kraftig redusert og endret. Nemnda erfarer at dette har vært en god ordning for vernepliktige, vervede, lærlinger, yngre befal og andre, som gir muligheter for skole og karriere - veiledning, påbygging, etter og videreutdanning. Fra å være en suksesshistorie med gode resultater og en tilstedeværelse fordelt på 12 kontorer over det hele land der det er militært personell, legges dagens kontorer ned og sentraliseres. Tanken er at soldatene på eget initiativ skal finne relevante kurstilbud ved sivile utdanningssteder som Forsvaret støtter økonomisk. TVO mener at en sentralisering og samlokalisering av Fokus slik det legges opp til, vil føre til at tilbudet blir mindre tilgjengelig. Nemnda er bekymret for at en meget god ordning nå vil forvitres, og ikke lenger vil være det svært positive bidraget til de vernepliktiges utenom - tjenstlige muligheter. Men like alvorlig er at de vernepliktige mister mulighetene for tilpasset veiledning, påbygging og videreutdanning. Ikke minst med tanke på allmenn verneplikt, og ny befalsordning, er dette beklagelig. Fokus besitter alle mulighetene for å bidra i fremtiden. Slik det legges

opptil nå, er det en berettiget frykt for at dette ikke vil skje.

Velferdstjenesten – I forbindelse med HR – omstillingen i Forsvaret, kuttet det kraftig på antall årsverk innen velferdstjenesten. Både sentralt, ute i leirene og ved basene. Selv om det er uttrykt at ambisjonsnivået skal være det samme, er erfaringene at innen kort tid er velferdstilbudene blitt redusert. Det kan virke som at Forsvaret ikke har hatt en helhetlig plan for hvordan velferdstilbudet for de førstegangstjenestegjørende skal opprettholdes etter HR – omstillingen. Nemnda deler de vernepliktiges bekymring, og forventer at Forsvaret ikke lar velferdstilbudet for mannskapene svekkes.

2.1.4 Trening i nærkamp

Ombudsmannens kontor fikk i løpet av året, en del bekymringsmeldinger knyttet til trening i nærkamp. Ombudsmannen fikk en grundig orientering fra Forsvarsstaben om regelverk, mål og hensikt med denne type trening, og hvordan treningen skulle organiseres og gjennomføres.

Forsvaret har utviklet et detaljert og godt regelverk og direktiver for dette. Mål og hensikt med treningen, er å gi nødvendig opptrening i nærkamp, både med tanke på avvæpning, og i ytterste fall overlevelse i strid. I så måte er det selvsagt nødvendig at det trenes og øves på nærkamp.

I Hæren drives denne treningen i hovedsak etter endt rekruttperiode. Og først og fremst i kampavdelingene. Vår erfaring er at i Sjøforsvaret og Luftforsvaret gjennomføres det en god del trening i rekruttperioden. En periode som er kort og intens, og hvor svært mye skal gjennomføres. Vi stiller spørsmålet om det er nødvendig at denne type trening skal gjennomføres allerede i rekruttperioden, og at absolutt alle må eller skal gjennomføre denne. Ikke alle skal overføres til tjenestestillinger som nødvendigvis krever kunnskap i nærkamp, og da kunne dette vært differensiert. I tillegg erfarer vi at det er noe ulik kompetanse og ressurser knyttet til treningen. Regelverket er godt og regulerer treningen. Da er det avgjørende det er tilstrekkelig med kompetanse og kapasitet for gjennomføringen.

2.1.5 Behandlingstid for sikkerhetsklarering

Ombudsmannsnemnda påpekte i 2014 og 2015, lang behandlingstid for sikkerhetsklarering. Det ble iverksatt tiltak for å få behandlingstiden ned. Ekstra ressurser, endring av organisering, bedre verktøy var blant tiltak som ble iverksatt. I samtaler med FSA (Forsvarets Sikkerhetsavdeling), erfarer Ombudsmannen at status er betydelig bedre. Gjennomsnittlig behandlingstid for anmodninger om klareringer, er redusert fra 9,6 uker i 2015, til 6,4 uker i 2016.

Nemnda registrerer ved noen befaringer, enda noen klager på lang behandlingstid. Et eksempel er ved GSV, hvor enkelte opplever å måtte vente lenge på klarering. Faktaopplysninger fra FSA viser at det ble behandlet 508 anmodninger om sikkerhetsklarering fra GSV i 2016. Gjennomsnittlig saksbehandling på disse anmodningene

var 4,6 uker – altså betydelig under gjennomsnittet som helhet. Og alle fikk klarering.

I henhold til sikkerhetsloven, skal alle saker som behandles hos klareringsmyndigheten FSA være gjenstand for konkret og individuell helhetsvurdering. Dette vil i noen tilfeller kunne gi lengre behandlingstid. Det viktigste er individets rettsikkerhet og den forebyggende sikkerheten for nasjonen.

Ombudsmannen og nemnda er tilfreds med at behandlingstiden for sikkerhetsklarering er gått ned, og at det er gitt økte ressurser til dette viktige arbeidet.

3. OPPFØLGING AV SAKER FRA TIDLIGERE DOK 5

I DOK 5 for 2015, 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 Allmenn verneplikt

I all hovedsak erfarer nemnda og Ombudsmannen at innføringen av allmenn verneplikt blir godt forvaltet i Forsvaret med to helt klare unntak: Kasernestandard tilpasset begge kjønn, og tilpasninger av personlig bekledning og utstyr. Til tross for betydelig forbedring og tilpasninger av kasernene, gjenstår det fortsatt mye, og det tar for lang tid. Andelen kvinner som avtjener førstegangstjenesten stiger stadig, og dette fordrer en ekstra innsats. Kvinnene trives i førstegangstjenesten, men påpeker store mangler hva gjelder kaserner og PBU. Temaet er også omtalt i dokumentet under pkt. 2.1.1 - EBA

3.2 Større kunnskap om Forsvaret i skolen

Forsvarets mange omstillinger og omorganiseringer, har over tid endret sin posisjon blant folk. Ombudsmannsnemnda er bekymret for Forsvarets status og omdømme i fremtiden. Fra å være stasjonert over hele landet, til etter hvert stadig å få færre lokasjoner og bare en liten prosentandel av de vernepliktige som får utdanning i Forsvaret, frykter nemnda at Forsvaret distanserer seg fra folket. Forsvaret trenger stadig påfyll av ambassadører for å opprettholde interessen og engasjementet for verneplikten og forsvaret.

TVO har i lang tid arbeidet for at kunnskap om Forsvaret skal innføres som et kompetansemål i skolen. Det er ingen krav på noe nivå i den offentlige skolen til at elevene skal lære noe som helst om Forsvaret. Siden det hvert år bare er rundt 8000 unge menn og kvinner av det totale årskullet på rundt 60 000 som avtjener verneplikten, kommer kunnskapen om Forsvaret i all hovedsak

fra media eller omgangskrets. Det har vært en nedgang i befolkningens anseelse av Forsvarets bidragsevne i møte med trusler og oppgavehåndtering, og omtrent halve befolkningen har ikke korrekt kunnskap om hva allmenn verneplikt innebærer. Ombudsmannsnemnda er enig med TVO i dette, og mener at politikerne må sette saken på dagsorden. Det er viktig at kunnskap om Forsvaret blir en del av skoleverket. Økt kompetanse og forståelse for hva Forsvaret er, og hvordan Forsvaret utvikler seg vil gi mer troverdighet og tillit til statens ytterste maktmiddel.

Mer objektiv informasjon kan også være med på å motvirke nedgangen i Forsvarets omdømme de siste årene.

4. OPPSUMMERING AV BEFARINGENE I 2016:

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.

4.1 Bodø Hovedflystasjon, 132LV, Bodø

Bodø hovedflystasjon er historie. Selv om det skal drives operativ flyvirksomhet enda noen år gjennom QRA oppdraget frem til 2022, er en stolt luftforsvarshistorie i Bodø over. De mange ansatte har, selv om de fortsatt er uenige om Stortingets beslutning, innsett at dette er en realitet. Utfordringer med forutsigbarhet for de ansatte, og rekruttering og ivareta eksisterende kompetanse er svært viktig for at jobben blir gjort slik den må, inntil alt er lagt ned. Her er samhandlingen mellom de ansatte og Luftforsvarets ledelsen avgjørende for et godt sluttresultat.

Når hovedflystasjonen avvikles og dagens virksomhet etterhvert opphører, er det store arealer og infrastrukturer som skal fjernes og ikke gjenbrukes. Nemnda innser at dette mest sannsynlig er nødvendig. Samtidig gjør det inntrykk på nemndas medlemmer at så mye anlegg ikke kan gjenbrukes i noen grad.

Bodin leir skal etter det nemnda erfarer, være et samlede punkt i Bodø for vernepliktige mannskap og ansatte i lang tid fremover. Bodin leir trenger en oppgradering og høyere standard. Ikke minst hva gjelder fasiliteter for de vernepliktige, herunder kaserneforhold og tilpasning for allmenn verneplikt.

Nemnda registrerer også en del misnøye fra de vernepliktige og ansatte med oppfølging og samarbeid med Forsvarsbygg. Dette må tas på alvor.

Nemnda er også opptatt av at den pågående HR – omstillingen i Forsvaret, ikke fører til mindre muligheter for samhandling, medbestemmelse og lokale drøftinger. Og at velferdstjenesten og sosialtjenesten for de mange vernepliktige i Bodø ikke reduseres.

Til tross for en historisk omstilling og nedleggelse av Bodø som hovedflystasjon, er nemnda svært imponert over personellens vilje og evne til å levere godt arbeid på alle nivå.

4.2 Forsvarets Operative Hovedkvarter (FOH), Reitan, Bodø

Forsvarets operative hovedkvarter fremstår som et svært profesjonelt og høykompetent hovedkvarter. Et omfattende og særegent oppdrag for nasjonen, ledes og gjennomføres av personell på alle nivå som er dedikerte og innehar høy kompetanse.

Nemnda legger merke til de vernepliktiges funksjoner ved et slikt anlegg. Disse utgjør en stor del av arbeidsstokken, og de vernepliktige fremheves for den solide og gode jobben som gjøres. Dette er imponerende.

Nemnda er ikke tilfreds med at enda er det for mange vernepliktige som venter på sikkerhetsklareringer. Dette må følges opp.

4.3 Joint Warfare Center -JWC – Jåtta, Stavanger

Ombudsmannsnemnda fikk et godt inntrykk av JWC, med særskilt fokus på forhold knyttet til norsk personell. Høy kompetanse og erfaring, og motiverte medarbeidere og god ledelse er et hovedinntrykk.

Det er knyttet en del utfordringer for de norske ansatte og anvendelse av AML. I et multinasjonalt miljø innen NATO, vil det være ulike syn på vesentlige spørsmål knyttet blant annet til planlegging og kompensasjon av arbeidstiden. Nemnda fikk det inntrykket at noe av dette er i ferd med å finne løsninger, blant annet en ekstra månedlig kompensasjon som de ansatte opplever som en anerkjennelse.

Nemnda erfarer at personellet også i NATO avdelinger i Norge uttrykker at de føler seg litt glemte og lite sett av Forsvaret her hjemme. Hvordan kan dette bøtes på?

Aller mest fikk nemnda et innblikk i hva JWC, og en del av det øvrige arbeidet som foregår ved anlegget på Jåtta, bidrar med i et svært viktig og nødvendig arbeidet for fellesskapet i NATO og dermed også norsk forsvarsevne. Et anlegg som gir mange muligheter, også for norsk forsvarspersonell. Nemnda takker for et godt og lærerikt møte.

4.4 Brigade Nord, Setermoen Leir i Bardu og Skjold Leir i Målselv

Stortingets ombudsmannsnemnd for Forsvaret fikk en svært god mottagelse i BrigN. Og meget gode presentasjoner og innblikk i status og utfordringer hva gjelder BrigN sitt oppdrag og hensikt, samt kunnskap og forhold i de bataljonene som er nevnt i denne rapporten.

Nemnda opplever igjen at de ansatte, både befal og de vernepliktige besitter god kompetanse og er svært målrettede i sine virksomheter. Det er gjennomgående svært god ledelse, og ikke minst godt samarbeid og god dialog mellom ledelsen, de ansatte og de vernepliktige.

Nemndas befarings til avdelingene i Setermoen og Skjold leir, viser to kompakte og godt fungerende militære leirer som har det til felles at de store klasserommene (Skyte – og øvingsfeltene; henholdsvis Setermoen og Mauken – Blåtind) er svært viktige ressurser for BrigN sine avdelinger. Likeså samspillet med de sivile samfunnene.

Nemnda registrerer at begge leirene, til tross for betydelig fornyelse og renovering over tid, enda mangler en god del EBA for å betegnes som ferdigstilt. Mangel på flerbrukshaller for garasjering og vedlikehold, er gjennomgående for hele Brigaden. Likeså er det, til tross for betydelig fornyelse og innsats for bedring av bo – og kaserneforholdene for de vernepliktige, flere kasernebygg både i Setermoen leir og Skjold leir som trenger fornyelse og oppgradering. Ikke minst med tanke på innføring av allmenn verneplikt.

Sjef for BrigN, uttrykte stor bekymring for manglende oppgradering og fornyelse av viktig og nødvendig materiell for at bataljonene og brigadens samvirkesystemer skal fungere best mulig. Fornyelse av LEO stridsvogner, kampluftvern og nytt artilleri trekkes frem som store og tunge anskaffelser. På det tidspunktet nemnda møtte BrigN, var alt av investeringer satt på vent som en del av arbeidet med LTP. Også en forutsigbarhet når det gjelder dedikert og nødvendig helikopterkapasitet er nødvendig for å beholde og utvikle brigadens hurtighet og mobilitet. Alt dette, samt nødvendige ressurser til øving og trening, nasjonalt og internasjonalt, må gis for at BrigN skal kunne løse sitt oppdrag for fremtiden.

Et gjennomgående tema i alle samtaler og møter, er bekymringer knyttet til HR – transformasjonen i Forsvaret svært fremtredende. Reduksjon av HR ressurser i avdelingene og i leirfunksjoner, fører til flere oppdrag til linjelederne. Økt mengde med registreringer fører til mer tid på kontoret fremfor å være ute med avdelingene i trening og utdanning. Ombudsmannnemnda registrerer også disse bekymringer fra flere hold i Forsvaret, og vil følge dette opp.

Hovedtyngden av mannskapene i bataljonene, er vernepliktige. Nemnda er imponert over holdningene og kompetansen til de vernepliktige. Til tross for utfordringer når det gjelder tilpasninger på kaserner og personlig utstyr, er innføringen av allmenn verneplikt for begge kjønn godt i gang. Også i Hærens største operative avdeling.

4.5 Grensegarnisonen Sør Varanger (GSV) Sør - Varanger kommune

Befaringen ved GSV gav nemnda et godt inntrykk av det særskilte miljøet og den gode kulturen ved garnisonen. Selvstendige grensesoldater, dedikerte befal og en god samhandling mellom de ulike elementene. Avdelingens mange oppdrag og samhandling med flere myndighetsnivå fordrer høy kvalitet på utdanning og tjenesten.

Beliggenheten til garnisonen gir en ekstra dimensjon, og nye oppdrag gjør det nødvendig at avdelingen gis nødvendig prioritet med tanke på ressurser. De siste

årene har gitt et betydelig løft med nye grensestasjoner, mye ny infrastruktur og utstyr. Allikevel er det betydelig mangel hva gjelder EBA. Herunder kasernefasiliteter, nytt ledelsesbygg, garasjer - og vedlikeholds fasiliteter. Også boligstandarden for de ansatte er kritisk.

En god del av de lette terrengkjøretøyene er gamle og krever mye og dyrt vedlikehold. Brukerne påpeker at det ville være mer lønnsomt å fornye disse.

Nemnda vil særskilt påpeke det negative ved at GSV er den eneste avdelingen som ikke er utstyrt med skuddsikre vester

5. ANDRE INNSPILL TIL NEMNDA

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

5.1 Tillitsvalgtordningen i Forsvaret

Tillitsvalgtordningen i Forsvaret (TVO) er en samarbeidsordning mellom vernepliktige inne til førstegangstjeneste og Forsvarets ledelse på lokalt og sentralt nivå, inklusiv politisk ledelse. Ordningens formål er å ivareta de vernepliktiges interesser, og å være et talerør for denne gruppen mot ledelsen. I 2016 byttet Tillitsmannsordningen (TMO) navn til Tillitsvalgtordningen (TVO).

TVO har det siste året arbeidet mye for å ivareta kompetanse- og utdanningscenter (Fokus) og velferdstilbudet. I forbindelse med Forsvarets HR-omstilling og FDs langtidspan for forsvarssektoren, har soldatens utenom-tjenstlige tilbud blitt redusert. TVO opplever det forvirrende og bekymringsverdig at beslutninger om soldatens utenom-tjenstlige tilbud tas på så forskjellige nivå, hvor altså voksenopplæringen kuttes på Stortingsnivå mens omorganisering av velferden foregår internt i Forsvaret. Dette gjør at beslutningstakerne til slutt mister oversikten over hva det totale tilbudet til soldatene skal være.

TVO har i lang tid arbeidet for at kunnskap om Forsvaret skal innføres som et kompetansemål i skolen. TVO har også jobbet mye med temaet seksuell trakassering, som er utbredt problem i den norske ungdomskulturen, og det er viktig at Forsvaret vektlegger et arbeid som kan bidra til å motvirke dette fenomenet innad i organisasjonen. Kasernestandarden har også i 2016 vært et sentralt punkt på TVO sin agenda, og er glad for at FD i Langtidspanen har stilt krav om at alle kaserner skal være tilpasset allmenn verneplikt innen utgangen av 2020. Når det gjelder personlig bekledning og utrustning (PBU) ser TVO at det fremdeles mangler veldig store og veldig små størrelser. ”Makker sjekker makker” er tittelen på soldat-taksjonen for 2016-2017. Aksjonen gjennomføres årlig som en holdningsskapende kampanje, og årets aksjon handler om rollen som to og to soldater spiller – såkalt ”makkertjeneste”.

5.2 Forsvarets Sanitet

Forsvarets Sanitet (FSAN) er fagmyndighet og styrkeproduzent for de militære- og veterinærmedisinske fagområder. FSAN er også en aktør innen NATO- og totalforsvars-sammenheng med ulike leveranser.

FSAN har i 2016 hatt en stillingsramme på 436 ansatte. Dette tallet ble redusert med 107 stillinger ved årets utgang da sykestuene ble tilbakeført til forsvarsgrenene. Pr. 1. januar 2016 iverksatte FSAN sin nye organisasjon, som har bidratt til en flatere og mindre byråkratisk organisering. Dette har forkortet linjene mellom ledelse og utførende fagmiljø.

Saniteten i Forsvaret er ikke tilstrekkelig til å sikre gode nok sanitetstjeneste i fred, krise og krig. FSAN er avhengig av et godt samarbeid med sivile utdanningsinstitusjoner samt store deler av helsevesenet. I tillegg trenger FSAN støtte til å fylle styrkestrukturen med sivilt personell, som så får tilfredsstillende militær utdanning for å virke i den militære organisasjonen. Denne prosessen er i gang, og er meget sentral for at det militære og sivile helsevesenet opprettholder sin funksjonsdyktighet i kriser og krig. Dette krever satsing på en videreutvikling av totalforsvar innen sanitet og helse, og forutsetter tydelig tverrdepartemental beslutning og koordinering.

5.3 Forsvarsstaben/HR - avdelingen (FST/HR)

Forsvaret har i 2016 iverksatt og implementert flere omstillinger, bl.a. i Sjøforsvaret, Luftforsvaret, av Forsvarsstaben og hele HR-området i Forsvaret. Intensjonen bak omstillingen var å etablere FST som en strategisk styringsstab, hvor ny styringsmodell baseres på delegert myndighet til styrkesjefene og sentralisering av transaksjoner. Fremfor en rekke lønns- og personellmedarbeidere ute i avdelingene, er ressursene sentralisert i et etablert fagmiljø, hhv på Hamar og Harstad.

Omstillingen av FST og HR-området har medført endringer i roller og ansvar knyttet til Forsvarets HMS-arbeid. Forsvarsstaben/HR-avdelingen (FST/HR) er fremdeles fagmyndighet for Forsvarets HMS-arbeid, mens fagansvaret og det utøvende arbeidet er lagt til Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS).

Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) ble evaluert i 2016, hvor den overordnede målsetningen var å skape et grunnlag for videreutvikling, samt etablere FHAMU som et effektivt og godt koordinert og samordnet utvalg. I 2016 gjennomførte FHAMU 7 møter og behandlet 73 saker.

Forsvaret gjennomførte i 2016 medarbeiderundersøkelse som rettet oppmerksomheten mot lederskap og kultur for kontinuerlig forbedring. Resultatene gjenspeiler trenden fra 2015. Det indikeres et overordnet og gjennomgående positivt inntrykk av lederskapsituasjonen i Forsvaret. Det relativt høye skårene på balansert lederadferd (rollemodell, oppdragsfokus og utviklingsorientering) må tolkes positivt. Dette gjelder også de relativt lave skårene på passiv og negativ lederadferd. Resultatene svarte også positivt på FDs strategiske målbilde MI (ledere som mobi-

liserer til gjennomføring) og i forhold til oppdragsbasert ledelse.

5.4 Forsvarets sentrale Hovedverneombud

Forsvarets sentrale Hovedverneombud (FHVO) ble etablert i 2001 for å ivareta de ansattes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Forsvaret har etablert vernetjeneste på alle relevante nivå, med arbeidsmiljøutvalg (AMU) og hovedverneombud (HVO) for driftsenhetene samt underliggende AMU og verneområder/verneombud iht. lokale forhold og lovens krav.

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 med relativt få hendelser/skader forårsaket av fysiske faktorer. Den politiske og mediastyrt retorikk i forbindelse med langtidspanen, har påvirket de ansattes arbeidssituasjon og arbeidsmiljø og skapt usikkerhet og utrygghet. Det eksisterer på flere områder en ubalanse mellom oppdrag og resurser. FHVO konstaterer at det i varierende grad foretas risikovurdering og nødvendig kartlegging slik arbeidsmiljøloven krever. FHVO er bekymret for organisering av HMS/arbeidsmiljøarbeidet som ett av flere effektiviseringstiltak. Spesielt omlegging på sentralt nivå, Forsvarsstaben, gir grunnlag for uro.

FHVO mener at arbeidsmiljøutfordringene i Forsvaret ikke er akutte men synes allikevel å kunne se en negativ trend mht. fokus og systematikk innen HMS arbeid. I en tid med nedbemanning og rasjonalisering vil FHVO anbefale at HMS kompetansen forsterkes og at arbeidet for et trygt arbeidsmiljø etableres som ett premiss for å motvirke negative arbeidsmiljøbelastninger.

5.5 Forsvarets Høgskole – Forsvarets kompetanse- og utdanningscenter

Forsvarets kompetanse- og utdanningscenter (Fokus) har ivaretatt en viktig samfunnsforpliktelse i nærmere sytti år. Primærmålgruppen er førstegangstjenestegjørende, grenaderer og konstabler, militære lærlinger og befalelever i elevperioden. Fokus får sine oppdrag fra Forsvarets høgskole og består i hovedsak av rådgivning- og karriereveiledning, jobb- og karrierkurs, tilbud om kurs/opplæring til og med høgskole/universitetsnivå tilpasset den enkeltes kompetansebehov. I tillegg har Fokus oppdrag i forbindelse med gjennomføring av det nye emnet ” Innføring i militær profesjon” (IMP) som tilbys alle soldater.

Masseproduksjon av kurs er nå på et minimum, mens individuelle tiltak mot den enkelte har økt. Hovedtyngden av tiltak går mot vitnemålsforbedring og spesielt for dem med studieforbereidende bakgrunn. For dem med yrkesfaglig bakgrunn er kompetansegivende tilleggsutdanning i form av bl.a. sertifisering de hyppigst benyttede tilbud. Det er også gjort betydelig reduksjon i kursporteføljen som tilbys gruppevis. Alle fritidskurs er fjernet, og porteføljen består nå utelukkende av kurs i kategorien ”etter- og videreutdanning”.

I Langtidsplanen for Forsvaret er Fokus' tjenester betydelig berørt. Innen utgangen av 2019 skal dagens 12 Fokuskontorer nedlegges og samles i Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS) i Harstad. Omstillingsprosessen har påvirket de ansattes motivasjon og har også ført til turnover og tap av kompetanse.

5.6 Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS)

Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS) har ansvar for å koordinere, iverksette og sammen med DIF'ene, gjennomføre alle rekrutteringstiltak til Forsvaret. Det legges vekt på tiltak for å øke kvinneandelen, rekruttering av personell med teknisk kompetanse og rekruttering til spesialstyrkene.

FPVS har det utøvende ansvaret for tilsetting, kompetansestyrking og disponering av offiserer og befal i Forsvaret under oberstnivå, med unntak av fast tilsetting av personell til 35 år (T35) som er delegert til sjefen for Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret.

Forsvaret er den største lærebedriften i Norge. Ved utgangen av 2016 var det 578 lærlinger i Forsvaret fordelt på 31 lærefag. Antallet lærlinger er stabilt høyt og kvinneandelen er på 26%.

Gjennom todelt sesjonsordning har Forsvaret gode forutsetning for å kalle inn rett mann/kvinne til tjeneste. Etter innføring av allmenn verneplikt i 2015 har Forsvaret nå tilgang til alle ungdommer i et årskull. Sesjon 1 er en nettbasert egenerklæring som ble besvart av 97% av årskullet i 2016. Knapt 19 800 av de antatt best egnede ble innkalt til sesjon 2 for tester og prøver. FPVS har spesielt lagt vekt på å kvalitetssikre legeundersøkelsen ved sesjon 2 for å forhindre feil, og alle må svare på 55 spørsmål om egen helse for å unngå "underrapportering" av helseplager.

Tilbud om juridisk og økonomisk rådgivning for de ansatte, befalets låneordninger og feriesenteret på Håøya ble avvirket i 2016. Antall boliger i områder hvor det er akseptabelt utleiemarked ble redusert med 100, og nedskaleringen av boligporteføljen vil fortsette mot 2021 som en del av Forsvarets gevinstrealiseringsplan. I fremtiden skal ambisjonsnivået for velferdstjenesten ikke endres med tanke på velferdstilbudet til førstegangstjenestegjørende, men for ansatte og familier er velferdstjenesten sterkt nedtonet og skal ikke være prioritert oppgave.

5.7 Feltprestkorpsset

Feltprestkorpsset (FPK) tilbød i 2016 tros- og livssynsbetjening for Forsvarets personell med særlig vekt på vernepliktige mannskaper og avdelinger i operativ tjeneste.

Feltgudstjenester kirkeparader, minnemarkeringer, bønner, dåp og vigslar ble gjennomført i og utenfor Forsvarets kirker og kapeller – i felt, på baser og ombord på Sjøforsvarets fartøyer, under øvelser og i skarpe oppdrag. Det er med virkning fra 1. januar 2017 opprettet to nye stillinger som henholdsvis feltimam og feltlivssynshumanist. Stillingene er opprettet innenfor eksisterende stil-

lingsrammer i FPK. Etableringen av de to nye stillingene åpner dermed opp for betjening og tilretteleggelse for soldater som har et ikke-kristent livssyn.

Med virkning fra 1. august 2016 ble det fastsatt ny organisasjon for FPK. samtidig har FPK gått fra å være en Driftsenhet (DIF) i Forsvaret til å bli definert som en Budsjett- og resultatansvarlig avdeling (BRA), underlagt Forsvarets fellestjenester (FFT). Sjef FPK har fått ny instruks med tildelt fagansvar for feltpresttjenesten og med faglinje direkte til Forsvarssjefen.

5.8. Generaladvokaten

Rapporten fra Generaladvokaten (GA) gjelder året 2015. Dette skyldes at enkelte avdelinger, selv etter purring fra GA, henger etter med innrapportering 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 bevist, 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. Totalt antall refselsler hos GA for 2015 er 465. Dette gir en refselseshyppighet per soldatårsverk på 5,6%, mot 6,5% for 2014.

For 2015 ble 24,95% refselsene ilagt på grunn av alkoholrelaterte overtredelser, og tilsvarende prosent for 2014 var 23. Ulovlig fravær utgjorde 14,19% og våpenforseelse på 18,72%.

Bot er fremdeles det mest brukte refselsmiddelet med 81,72% av tilfellene. Arrest er det mest inngripende refselsmiddelet og forbeholdt de mest alvorlige disiplinærsakene. I 2015 ble arrest benyttet i 4,52% av sakene mot 6,7% for 2014.

6. ØVRIG ARBEID

Ombudsmannen og hans direktør gjennomfører også samtaler og møter gjennom året med representanter for Forsvaret, de ansattes organisasjoner samt enkeltpersoner som ber om det. Spesielt vil Ombudsmannen vise til årlige møter med FST-P og juridisk avdeling i FD.

Ombudsmannen eller hans direktør deltar på alle til-litsvalgt (TVO) kurs over hele landet, hvor de orienterer om Ombudsmannsordningen. Ombudsmannen har også besøkt Andøya Flystasjon og Kystjegerne i Harstad.

Ombudsmannen deltar også i internasjonalt arbeid gjennom DCAF (Democratic Control of Armed Forces). Norge har lang tradisjon i dette arbeidet og er en viktig bidragsyter. Det årlige Ombudsmannskonferansen i 2021 ble avholdt i Amsterdam, hvor temaet var Veteraner. Ombudsmannen orienterte om det norske regimet for veteraner i forbindelse med internasjonale operasjoner, før, under og etter deployering. Ombudsmannen deltok i tillegg på en konferanse i regi av OSCE (Organization for

Security and Co-operation in Europe) samt avla besøk hos den Østeriske Ombudsmannen.

Den norske ombudsmodellen er stadig etterspurt, og Ombudsmannen og hans direktør bidrar så langt som mulig i å understøtte dette arbeid gjennom DCAF og OSCE.

7. KLAGESAKER

SAKER BEHANDLET AV OMBUDSMANNENS KONTOR

Ombudsmannen har i 2016 behandlet 22 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 2016. Klagesakene behandles hovedsakelig av Ombudsmannen ved direktøren (advokat).

Saksfordelingen for menige:

Sakstyper for menige:	2015	2016
Verneplikt, utskrivning, rulle føring	0	3
Innkalling, fremmøte, fritak, utsettelse	9	2
Beordring, overføring, forflytning, dimittering mm	5	5
Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering, tjenestebevis	4	9
Permisjoner	0	1
Disiplinær og straffesaker	1	0
Godtgjørelser, økonomiske forhold	2	1
Sykesaker	3	1
Sosiale saker	2	0
Totalt	26	22

7.1 Menige mannskaper

Verneplikt – utskrivning, rulleføring

Gjennom året har Ombudsmannens kontor behandlet 3 skriftlige klager samt en rekke telefoniske henvendelser under denne gruppen.

De fleste henvendelser gjelder spørsmål om rettigheter, alternative tjenestemuligheter, muligheter for valg av tjenestestart og nytt tjenestested. Ombudsmannens befattning med denne sakstypen består ofte i rådgivning og veiledning, og det er vår oppfatning at Vernepliktsverket strekker seg langt for å imøtekomme personlige ønsker fra vernepliktige. Oppklarende samtaler har ofte resultert i at vernepliktige ikke har funnet grunn til en videre skriftlig klagebehandling.

En del henvendelser kommer fra kvinner og menn 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 2016 er det registrert 2 saker under denne gruppen. Det er i tillegg behandlet en del telefoniske henvendelser som ikke har nødvendiggjort formell saksregistrering.

Søknader om utsettelse/fritak for HV-øvelser medfører vanligvis mange henvendelser fra personer som mener at fravær fra arbeidet eller hjemmet vil medføre store ulemper for både arbeidsgiver og familien. 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.

Opptjening, godskrivning, forflytning, tjenestetidens lengde, tjenestelettelser

Det er ikke registret noen saker under denne gruppen i 2016.

Henvendelser under denne gruppen gjelder ofte maksimal tillatt ukentlig arbeidstid. Arbeidstiden for tjenestepliktige mannskaper er regulert i «Bestemmelser om utskrivning 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 programerte 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 2016 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.

Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering, tjenesteuttalelse

For 2016 er det registrert 9 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 2016 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 skjønnsmessige 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 2016 registrert 1 skriftlige klagesak.

Det er dessuten 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 2016 er det ikke mottatt noen saker under denne gruppen.

Kontoret bistår imidlertid med generell rådgivning, samt at det er viktig at den refsede utnytter de ordinære klagemulighetene innen Forsvaret.

Godtgjørelser – økonomiske forhold

I 2016 er det under denne gruppen registrert 1 sak fra mannskaper. For øvrig er forskjellige spørsmål vedrørende regelverk besvart telefonisk.

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

I - Botillegg

Klager starter ved Forsvarets Etterretnings Høyskole den 20.06.2015 og bodde i et bofellesskap. Han fikk innvilget bostønad med kr 5.500 pr måned. Videre oppgir klager at han måtte flytte fra bofellesskapet og startet et nytt leieforhold fra 01.01.2016 med kr 14.000 i husleie pr måned.

Klager meddelte følgende: Jeg har leid leilighet før jeg begynte på skolen, og har dermed rett på boligstøtte videre under studiene. Det har seg slik at jeg måtte flytte ut fra min gamle leilighet da jeg fikk skoleplass fordi det var et bofellesskap hvor de ønsket fastboende. På hovedsakelig det grunnlaget søker jeg om å få fornyet bostøtten jeg har rett på. Det har seg også slik at grunnet naturen av det vi driver med og det sensitive rundt er det et ønske fra skolen om noe utenom bofellesskap. Det er ikke mulig å få noe eget for den gamle prisen, derfor søker jeg om økt støtte. Jeg ble forsikret av tidligere ansatt ved Sosialkontoret at dette alltid har gått i orden før og at det ikke skulle være noe problem. Jeg fikk beskjed om å finne meg en ny leilighet, fordi jeg trengte en aktiv kontrakt for å kunne få innvilget støtte. Nå betaler jeg selv for leien, men blir tvunget til å flytte om jeg ikke får bostøtte.”

I søknaden fra FAKT vises det til Tjenestereglement for Forsvaret punkt 4.1.4.6 hvor det heter: *”Ved endring av status eller husleie under førstegangstjenesten skal saken vurderes på nytt.”* I brev av 26.01.16 fra saksbehandler i FAKT, anbefales det at søknaden innvilges.

Forsvarets bolig- og velferdstjeneste – FBVT avslo søknaden i vedtak av 08.02.16, da de ikke finner hjemmel for å innvilge økte boutgifter fra kr 5.500 til kr 14.000 pr måned.

Den 10.03.16 klaget FAKT avgjørelsen inn for Forsvarets personell- og vernepliktsenter - FPVS, som i vedtak av 08.04.16 opprettholder avslaget. Fra vedtaket siteres: *”FPVS kan ikke støtte økte boutgifter med begrunnelse i at man må ha et sikrere sted å bo ettersom man skal ta med seg eller jobbe med sensitive eller ugraderte opplysninger i sin leilighet...Det er også vanlig at elever søker hjelp til hybel på skolen...FPVS anbefaler at eleven søker hjelp til hybel på skolen.”*

Ombudsmannen for Forsvaret vil først påpeke undring over den aktive rollen saksbehandler ved FAKT har utvist. Saksbehandleren opptrer nærmest som klagers advokat, og det er uvanlig og medfører dessuten urydighet mellom Forsvarets ulike avdelinger.

Forøvrig ba Ombudsmannen at FAKT dokumenterer at inntektskravet var oppfylt ved innvilgelse av bostønad på kr 5.500. Vi har imidlertid bare mottatt bankutskriftene på at husleien er betalt, og kan ikke se at inntekten er dokumentert. Følgelig er det ikke mulig å etterse om klager hadde midler til selv å dekke sine boutgifter, jfr. Tjenestereglementet punkt 4.1.2.

Når det gjelder forståelsen av Tjenestereglementet punkt 14.1.4.6, viser andre ledd til inngåelse av ekteskap og samlivsbrudd. Ombudsmannen antar derfor at det er

endringer av denne kategori som bestemmelsen er ment å regulere eller tilfeller med en normal husleieøkning. I denne saken gjelder det en formidabel husleieøkning på hele 154% og dette ligger mest sannsynlig utenfor lovgivers intensjon. Dessuten er det her et skifte av boforhold etter relativt kort tid, og det kan derfor stilles spørsmål om inntektskravet etter 4.1.2 må ses på i forhold til en husleie på kr. 14.000. Ombudsmannen støtter forøvrig FPVS syn at klager kan søke om hybel på skolen.

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

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

I 2016 er det registrert 1 sak 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 vedkommende 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 eller hun 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 mottok ingen skriftlige klager under denne sakstypen i 2016.

Imidlertid har kontoret gitt 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.

7.2 Forsvarets skolevirksomhet

Henvendelser til Ombudsmannen under denne gruppen har gjennom rådgivning i 2016 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 frabeordring fra militære skoler av ulike årsaker.

I – Relegering

- Klage vedrørende relegering ved Hærens befalsskole – HBS, hvor saksforholdet er i korthet:
- Klager starter ved Hærens befalsskole august 2015
- Mottar muntlig advarsel den 21. oktober 2015 pga. manglende lederegenskaper.
- Klager erkjenner ikke punktet ang. manglende motivasjon.
- Skriftlig advarsel 19.01.16 da klager ikke viste tilstrekkelig forbedring iht. utviklingsområdene gitt i muntlig klage. Frist for forbedring er 19.02.16
- Offisers vurdering i perioden 01.08.15 – 12.02.16 med karakter F (ikke bestått)
- Protokoll fra Skoleråd den 03.03.16 som anbefaler frabeordring på bakgrunn av at kravet til skikkethet som militær leder ikke er tilfredsstillende, jf. RUF pkt. 14.3
- Skolesjefen beslutter relegering den 08.03.16
- Begjæring den 17.03.16 om innsyn i alle saksdokumenter
- Svar på begjæring om utlevering av dokumentasjon den 30.03.16 som gir innsyn i sakspapirer iht. innkalling til skoleråd samt protokoll, men ikke i interne saksdokumenter
- Begjæring 2 om utlevering av dokumentasjon den 05.04.16
- Svar på begjæring om utlevering av dokumentasjon den 11.04.16 som konkluderer med: ”Du gis ikke innsyn i Kp A sin interne observasjonslogg, men er tidligere gitt tilgang til utdrag fra observasjonslogg og offisersvurdering. Du gis informasjon om din rangering i kullet i forbindelse med fordeling til linje, men det presiseres at skolerådets medlemmer ikke er informert om rangering og den er derfor ikke relevant for vedtaket utover at du var lavt rangert. HBS har ingen ytterligere dokumentasjon som kan anses som faktiske opplysninger i saken, og viser derfor til dato for klagefrist.”
- Klage på Skolesjefens avgjørelse den 15.04.16. Han påstår at det er begått saksbehandlingsfeil da han ikke mottok alle dokumenter før skolerådet, men først utlevert etter begjæring. Dessuten hevder han å ha at han hadde hatt store og gode forbedringer etter den muntlige advarselen og stilte spørsmål vedrørende riktigheten av den skriftlige advarselen ved at offiser-svurderingen var foretatt av uerfarne instruktører.

- Svar på klage av 21.04.16 hvor HBS erkjenner at det er gjort feil i utlevering av saksdokumenter i forkant av skolerådet, og konkluderer med at det skal avholdes nytt skoleråd. For øvrig tilbakeviser de at han er vurdert for strengt.
- Kommentarer til klage av 27.04.16 hvor følgende blir anført:
 - Forsvaret er den profesjonelle part
 - Instruktører er yngre befal med begrenset erfaring, kunnskap og pondus en så krevende rolle i vurdering og håndtering av både delikate og kritiske personellsaker
 - Observasjonsloggen virker noe svak, overskriften er feil og dokumentet er ikke kronologisk satt opp
 - Dokumentet "Tilbakemelding – Hærens befalskole" er ikke tatt med i saksgrunnlaget
 - Prosessfeil ved at skriftlig advarsel kom først 50 dager etter avsluttet observasjonsperioden etter muntlig advarsel. Denne advarsel er derfor ugyldig, hvilket også det påfølgende skoleråd og prosessen rundt dette.
 - Sykdomsbedømming uten faglig medisinsk fagkompetanse
 - Revidert offisers vurdering" er et dokument de ikke kjennet til og må utleveres
 - "Rangering innad i lag," er dette av en så god kvalitativ evalueringsmetode at den kan benyttes som argumentasjon i skoleråd?
 - "Rangering for fordeling til linje," ikke samsvar med det som var fremlagt på skoleråd og avslaget på begjæring
- Protokoll fra skoleråd 29.04.16, med anbefaling at klagen ikke tas til følge.
- Vedtak av 04.05.16 fra Hæren som støtter skolerådets anbefaling og oversender saken til Krigsskolen for endelig avgjørelse.
- Protokolltilførsel av 09.05.16, med diverse korrigeringer/utdypning av enkelte punkter i Protokoll fra skoleråd
- Sjef Krigsskolens avgjørelse av 23.05.16 som opprettholder vedtak om relegering

Ombudsmannen kan ikke overprøve selve skolerådets/skolesjefens avgjørelse, men kun etterse om lovanvendelsen er korrekt eller om saksbehandlingen har vært forsvarlig. I *Reglement for utdanning i Forsvaret* – RUF, er det åpnet for forskjellige grunner til at saker skal behandles av skoleråd. I punkt 12.3, 4. og 5. ledd heter det: "*Elever/kadetter/studentene skal gjøres oppmerksom på eventuell nedsatt karakter i SML så tidlig som mulig. Skolesjef eller den skolesjefen bemyndiger, skal gjennomføre samtaler med og gi muntlig advarsel til den det gjelder. Samtalen skal resultere i en skriftlig plan med tidsangivelse for forbedring innenfor spesifiserte områder. Dersom forbedring ikke skjer, skal det gis skriftlig advarsel. Skolen skal gjennom prosessen sikre gjensidig signert dokumentasjon på observasjoner, tilbakemeldinger og samtaler.*"

Dersom elevene/kadettene/studentene etter fastsatt tid ikke gjør fremskritt innenfor de angitte områder, skal saken behandles av skoleråd, jf. pkt. 14.1"

Videre heter det i 12.5, 2. ledd: "*Dersom eleven/kadetten/studenten får ikke bestått (F eller "under norm") i SML-karakter, skal skolerådet gi råd til skolesjefen om eleven/kadetten/studenten bør frabeordres eller relegeres fra skolen, jf. pkt. 14.1 og 14.3."*

Etter ordlyden i 12.3.4 "*Dersom forbedring ikke skjer, skal det gis skriftlig advarsel.*" er det her ingen tidsgrense mellom muntlig og skriftlig advarsel. Det er først i neste ledd at fremskritt må skje innen fastsatt frist for å unngå skoleråd. Ombudsmannen kan derfor ikke se at reglementet er feil anvendt ved at det gikk 50 dager mellom muntlig og skriftlig advarsel, selv om det for så vidt kan være uheldig. Dessuten kan skolerådet behandle nevnte sak på annet grunnlag, nemlig etter 12.5, da eleven fikk karakteren F – ikke bestått.

For øvrig er det Ombudsmannens klare oppfatning at selektering avgjøres av flere kompetente instruktører på en objektiv og grundig måte. Selv om Forsvaret er den profesjonelle part er den enkelte klager godt ivaretatt med representasjon i skolerådet og gjennom klagemuligheter. Styrkeforholdet er dessuten det samme i alle konflikter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Det var feil at alle saksdokumenter ikke ble utlevert i forkant av første skoleråd, men dette ble rettet opp ved gjennomføring av nytt skoleråd. Det fikk dog ingen konsekvenser for resultatet. Til slutt vil Ombudsmannen påpeke at resultatet i begge skoleråd ble avgitt enstemmig.

Ombudsmannen kan således ikke se at skolesjefens avgjørelse om relegering inneholder feil i lovanvendelsen eller saksbehandlings feil, og finner at klagen ikke kan tas til følge.

II– Relegering

Norges Offisersforbund - NOF opplyser at det snart er gått et år med saksbehandling og dertil hørende feil, som har utsatt klager for unødvendige store påkjenninger. Med tidsbruken har det fratatt klager muligheter for å fortsette sin karriere eller utdanning sivilt og han vil etter sine 3 år ved SKSK stå igjen med absolutt ingenting å vise til. NOF ber Ombudsmannen vurdere å la klager levere sin bacheloroppgave den 2. desember 2016 for vurdering.

Ombudsmannen har innhentet dokumentasjon fra Sjøkrigsskolen, og hendelsesforløpet synes å være:

1. Vedtak om relegering den 21.01 2016:
"*Med bakgrunn i RUF pkt. 12.1 og 14.3 anbefaler skolerådet med 9 stemmer mot 1 (1 unnlot å stemme) at X frabeordres utdanningen ved Sjøkrigsskolen."*
2. Avgjørelse av klagesak den 29.03.2016:
"*5 medlemmer stemte for å anbefale at relegeringsvedtaket ble opphevet. 4 medlemmer stemte for at relegeringsvedtaket burde opprettholdes."*

3. Brev fra sjef Sjøkrigsskolen den 07.04.2016 til X:
"....Det at X i ettertid endrer forklaring og øvrige vitner "justerer" sine forklaringer finner jeg merkelig og foruroligende. Jeg ønsker derfor å gjenåpne disiplinærsaken og å be Militærpolitiet undersøke hvorfor forklaringene er endret og om det foreligger feil fakta i vitneforklaringene...."
4. Vedtak om relegering av 02.11.2016:
*"Klagenemnden behandlet din anke den 21. oktober 2016 og fattet vedtak om at din klage ikke ble tatt til følge og at relegeringen således ble opprettholdt."
 "Med bakgrunn i det som er nevnt over, relegeres du med dette fra Sjøkrigsskolen."*

Ombudsmannen konstaterer at det har gått noe tid fra første vedtak om relegering den 21. januar til endelig vedtak den 21. oktober 2016. Dette er imidlertid påregnelig ved bruk av klageadgangen, og Ombudsmannen kan således ikke se at tidsforbruket er vesentlig utover normal saksgang. Klager må derfor selv ta konsekvensen det har medført av tapt tid i forhold til sivil utdanning.

Ombudsmannen kan forøvrig ikke se at saksbehandlingen lider av formelle feil eller mangler. Selve grunnlaget for relegering er ikke vurdert, men synes å være i overensstemmelse med gjeldende regelverk.

Forøvrig presiseres det at Ombudsmannen for Forsvaret er et Parlamentarisk klageorgan og følgelig ikke en del av forsvarssektoren. Vi kan såles ikke avgjøre om klager kan levere sin bacheloroppgave for vurdering.

Ombudsmannen finner at klagen ikke kan tas til følge.

7.3 SAKER FRA MILITÆRT ANSATTE

I 2016 er det under denne gruppen behandlet 36 saker mot 26 saker i 2015.

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, forbigående, 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 – Ferie

Klager opplyser at han har mistet 2 sommerferier i løpet av en to-års periode som følge av tjeneste i Intops. Hans siste tur var et ad hoc oppdrag som først ble endelig avklart 3 uker før avreise. Han fikk bare avviklet 5 dager feie før utreisen og resten av ferien ble tatt på slutten av året. Han mener seg berettiget til erstatning da han ikke fikk avviklet 3 uker sammenhengende ferie i hovedferieperioden. Klager hevder også at flere i hans avdeling har fått innvilget erstatning på samme grunnlag.

Forsvarets personell- og vernepliktssenter – FPVS, avviste kravet i vedtak av 18. november 2015. Fra vedtaket refereres: *"Erstatning for velferdstap er kompensasjon for ikke-økonomisk tap på grunnlag av den ulempe som arbeidstaker er utsatt for ved ikke å ha fått avviklet lov- og tariffestet ferie i løpet av ferieåret. Årsaken til at ferie ikke er blitt avviklet, må skyldes arbeidsgiver, som enten forsettlig eller uaktsomt, ikke har sørget for at arbeidstakeren har fått tatt ut sin ferie, jf. ferieloven § 5 HTA pkt. 6. Det må videre foreligge årsakssammenheng mellom pliktbruddet og velferdstapet, og tapet må være tilregnelig. Du har ikke dokumentert at du har krevd 3-ukers sammenhengende ferie i hovedferieperioden. Det bemerkes også at du har brukt 34 feriedager i perioden 1/1 til 31/12 – 2011.*

Skyldkravet i ferieloven § 14 anses ikke oppfylt, og velferdserstatning kan derfor ikke innvilges."

Fra FD's brev av 8. januar 2016 siteres: *"Av ferieloven fremgår det at en arbeidstaker kan kreve at hovedferien, som omfatter 18 virkedager, gis i hovedferieperioden. Denne perioden strekker seg fra 1. juni og frem til 30. september i det inneværende ferieåret.*

Dersom en arbeidstaker i Forsvaret har deltatt i en internasjonal operasjon, og vedkommendes tjenesteperiode i operasjonen overlapper med det som i ferieloven omtales som hovedferieperioden, er det departementets syn at det bare i svært få tilfeller vil være grunnlag for erstatning etter ferieloven som følge av velferdstap. Det må naturligvis bero på en konkret vurdering av saken.

Ofte vil personell som reiser ut i internasjonale operasjoner være kjent med tjenestegjøringen i god tid forut for avreise. Videre er det også ofte slik at det er den tjenestegjørende selv som søker seg til tjeneste i en internasjonal operasjon. Dette vil være vektige momenter som skal tillegges vekt ved en vurdering av om man kan ha krav på erstatning etter ferieloven for velferdstap.

Dersom den enkelte er klar over at tjenesten i en internasjonal operasjon går over hele eller store deler av hovedferieperioden omtalt i ferieloven, vil det ikke være grunnlag for erstatning for velferdstap. Det er da ikke avgjørende om slik feriefritid er krevd eller ikke. Det vil derfor først og fremst være i de tilfeller der den enkelte arbeidstaker på svært kort varsel må reise ut i tjeneste, og av den grunn ikke får tatt ut avtalt ferie i hovedferieperioden, som er omfattet av det erstatningsrettslig vernet gjennom ferielovens bestemmelser.

Dessuten vil det i disse sakene også være et moment om vedkommende, som har vært i internasjonal tjeneste, likevel har fått tatt ut sine lovpålagte feriedager til andre tider i det inneværende ferieåret."

Ombudsmannen viser til ferielovens § 6 som sier at arbeidsgiver har plikt til å sørge for at arbeidstaker avvikler lovbestemt ferie. Imidlertid må arbeidstaker i henhold til § 7, kreve at hovedferien tas i hovedferieperioden.

Erstatning etter ferieloven reguleres etter § 14, hvor det heter: *”Dersom arbeidsgiver eller noen som handler på dennes vegne forsettlig eller uaktsomt unnlater å sørge for at arbeidstaker gis feriefritid og feriepenger i samsvar med reglene i loven her, plikter arbeidstaker å betale erstatning.”*

Klager har ikke opplyst om økonomisk tap som følge av han ikke fikk avvirket 3 ukers ferie i hovedferieperioden, så det må i tilfellet være et krav på velferdstap.

Spørsmålet her blir således om klager har fått feriefritid i samsvar med ferieloven. Det er uomtvistet at han har avvirket all lovmessig ferie i løpet av ferieåret. Likeså er det fastslått at han ikke selv har krevd 3 uker ferie i hovedferieperioden. Det er ikke et krav i loven at deler av ferien skal legges til hovedferieperioden. I utgangspunktet kan det fritt avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker når ferien skal avvirkles i løpet av hele ferieåret. Dersom arbeidstaker ønsker ferie i hovedferieperioden krever loven imidlertid aktivitetsplikt fra arbeidstakers side.

Slik Ombudsmannen ser det, vil unnlatelse av å kreve ferie i hovedferieperioden, ikke medføre at arbeidsgiver blir erstatningsansvarlig. Klager har avvirket all lovpålagt ferie og følgelig er ikke vilkåret for erstatning etter ferieloven § 14 oppfylt. I denne konkrete saken har klager dessuten selv søkt om internasjonal tjeneste, og det måtte være påregnelig at tjenesten ville medføre utenlands fravær i hovedferieperioden. Selv om arbeidstaker hadde krevd ferie i hovedferieperioden, er det tvilsomt at dette hadde medført erstatningsansvar for arbeidsgiver.

Klager viser for øvrig til at mange andre som har tjenestegjort i Intops, har fått erstatning for velferdstap. Ombudsmannen er kjent med saker hvor det ble gitt erstatning for velferdstap etter ferieloven § 14, men det er utelukkende saker hvor arbeidstakere ikke fikk avvirket all lovbestemt ferie i ferieåret.

Ombudsmannen konkluderte med at klager ikke får medhold.

II – Tilsetting

Klager opplyser at hun søkte på tre ledige stillinger i FPK, men ble ikke vurdert som aktuell til noen av stillingene. Hun sier at FPK begrunner dette med at hun ikke oppfyller kravene i utlysningsteksten med 2 års tjenesteerfaring. Klager mener imidlertid at VAB-tjeneste (vernepliktig akademisk befal) skal telles med som tjenesteerfaring. Klager hevder også at det foreligger ”negativ påtegning” om henne i FPK. Dessuten opplyser klager at en mannlig vikar ble ansatt i stilling som feltprest, uten at vedkommende hadde søkt på stillingen. Klager mener seg forbigått og ønsker å få vite hvilken omtale som foreligger om hennes person.

FPK opplyser på sin side at det er fire separate tilsettingsprosesser: vikariat ved GSK, TMBN, HRS og fast stilling ved HRS.

FPK sier at søkere som ikke tilfredsstiller alle måkrav i stillingsutlysningene, blir normalt ikke vurdert. I de utlyste stillingene ved TMBN og HRS var det krav om minimum 2 års erfaring som feltprest, og klagers tjenestetid oppfyller ikke kravet. FPK har i sin vurdering lagt vekt på at VAB-tjeneste vurderes som førstegangstjeneste og dermed ikke kvalifiseres som tjenesteerfaring. De viser til tilsettingsreglementet (FPH del B) hvor VAB-tjenesten ikke eksplisitt er definert i forhold til tjenesteerfaring.

FPK påpeker også at i søknaden til stillingen ved GSK hadde klager ikke vedlagt karakterutskrifter fra Cand. Theol-studiet. Til tross for at det ikke er gitte karakterkrav, er formalkompetanse en del av kvalifikasjonsprinsippet. Når det gjelder påstand om negativ påtegning, har FPK avslått krav om innsyn, da det ikke foreligger noen påtegninger å få innsyn i. Påtegning er et system som benyttes når en stadig tjenestegjørende sender frem en søknad tjenestevei. Det foreligger da rett til innsyn, men da klager ikke er i tjeneste i FPK og ingen av søknadene er derfor forelagt FPK for påtegning. Feltprosten har som tilsettingsorgan selv sagt gjennomført interne vurderinger av klager. Det er ikke en påtegning, men en vurdering foretatt av sjefspresten i Hæren. FPK mener at vurderingen er unntatt innsyn iht forskriften til Forvaltningsloven § 16 a og b.

Videre opplyser FPK at tilsettingsprosessene for stillingene ved HRS og TMBN ble avsluttet uten tilsetting da det ikke forelå kvalifiserte søkere. På et senere tidspunkt ble imidlertid en person med tilsetningsforhold til FPK, omdisponert til TMBN. FPK sier at det hadde skapt utfordringer med vakansen og det er ikke sammenheng mellom disse to prosesser.

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

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

Slik Ombudsmannen ser denne konkrete saken, oppfyller ikke klager måkravene til stillingen ved TMBN og begge stillingene ved HRS, da vedkommende ikke har minimum 2 års tjenestetid. Det kan dog diskuteres hvorvidt VAB-tjeneste skal medregnes, men det er arbeidsgiver som suverent fastsetter måkravene i utlysningsteksten. Slik Ombudsmannen ser det, trenger ikke VAB-tjenesten å medregnes så lenge dette praktiseres for alle søkere. Det avgjørende er altså at alle kandidater

behandles likt. For fremtiden vil Ombudsmannen imidlertid anbefale en presisering i utlysningsteksten for å unngå misforståelser.

Når det gjelder stillingen ved GSK, finner Ombudsmannen det litt formalistisk at søknaden ble avvist på grunn av manglende karakterutskriftene fra teologistudiet. Dersom søknaden var blitt godtatt ville det ha vært to kandidater. Sikker praksis viser imidlertid at arbeidsgiver kan velge den som er best egnet blant kvalifiserte søkere. Det synes derfor å være i overensstemmelse med regelverket når FPK valgte den andre søkeren på grunn av egnet.

Det neste spørsmål er om det foreligger "utenforliggende hensyn", som i så fall vil være en saksbehandlingsfeil. Ombudsmannen har ved selvsyn lest vurderingen som klager ikke har fått innsyn i. Vurderingen, som gjelder tidsrommet da klager gjennomførte VAB-tjeneste, er saklig i sin form, men gir et negativt bilde av klagers arbeidsprestasjoner med bl.a. henvisning til manglende tilgjengelighet. Ombudsmannen mener at dette er helt relevant å vektlegge og at innsyn kan unntas med henvisning til forskriften til Forvaltningsloven § 16 a og b. Imidlertid mener Ombudsmannen at i dette tilfellet hadde det vært en klok avgjørelse å tillate innsyn.

Når det gjelder øvrige forhold klager tar opp, mener Ombudsmannen at de har mindre relevans på klageforholdet. Det vises her til at arbeidsgiver, etter vår mening, kan omdisponere øvrige ansatte for å besette vakanser.

qOmbudsmannen kom frem til at klagen ikke kunne tas til følge.

7.4 Saker fra sivilt ansatte

I 2016 er det registrert 4 skriftlige saker, mot 3 saker i 2015.

I tillegg er telefoniske henvendelser besvart om alminnelig tjenestemannsrett, om tilsetninger, om økonomiske godtgjøringer m.m. En del oppklaringer mellom partene har resultert i at løsninger er funnet uten skriftlig saksbehandling hos Ombudsmannen. Sivilt ansatte må først ha utnyttet klagemuligheter overfor de ordinære forvaltningsorgan/arbeidsgiver før saken kan bringes inn for Ombudsmannen.

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

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

I – Overtid / merarbeid

Klagen gjelder krav på overtid / Merarbeid under sykefravær.

Fra 19. mai 2010 og frem til 10. juni s.å. var klager aktiv sykemeldt men arbeidet 100% for deretter å bli 50% sykemeldt frem til 15. juni 2010. Arbeidet som verneombud kom i tillegg til det ordinære arbeid og han krevde at dette avlønnes som overtid med 10,5 timer og merarbeid med 17 timer.

Personellforbundet viser her til *Avtale om lønn og arbeidsvilkår for Hovedverneombud og Verneombud i Forsvaret*, punkt 4.2.1: "HVO/VO fører arbeidstid på ordinær måte som avdelingen for øvrig. Vernearbeid som må utføres ut over den alminnelige arbeidstiden etter Aml § 10-4, godtgjøres som overtidarbeid, jfr. Aml § 6-5 nr 3 hvis denne tiden ikke allerede er planlagt."

Kravet er blitt avvist av Forsvaret under henvisning til at overtidarbeidet ikke var pålagt eller avtalt, og at det heller ikke er anledning til å pålegge sykemeldte slikt arbeid.

Fra klagers side hevdes det at det ikke er noe vilkår for å få kompensert overtid at det skal være pålagt eller avtalt. I følge rettspraksis (RG 2008 side 1204) er det tilstrekkelig at det foreligger samtykke, sedvane eller behov for at det arbeides overtid.

På forespørsel fra Ombudsmannen har FPVS opplyst at det er vanlig praksis at arbeidstakerne utfører VO-arbeid innenfor sin normale arbeidsstilling. Dette er uavhengig om de jobber skift eller dagtid. Det såkalte "frikjøp" som VO blir avdelingen hvor han tjenestegjør belastet for. Dette betyr for eksempel at han kan få fri med lønn fra sin primærjobb, for eksempel en dag, for å utføre VO-arbeid. Hvis det er behov for merarbeid, skal dette avklares på forhånd slik som alle ansatte skal gjøre med sin leder. Etter hva de kjenner til, har VO-arbeidet foregått innenfor alminnelig arbeidstid ved at lokal arbeidsgiver har tilrettelagt for dette. Lokal arbeidsgiver bekrefter at han ikke har beordret vedkommende på overtid. Arbeidsgiver opplyser for øvrig at ved fravær er det andre ved avdelingen som kan representere verne-linjen.

Ombudsmannen viser i sin vurdering til at reglene om overtid er regulert i Arbeidsmiljøloven § 10-6. Dessuten fremgår det i Statens personhåndbok punkt 7.3.13, § 13, punkt 1, 1. setning: "Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven."

Slik Ombudsmannen ser det, dreier denne saken om vilkåret for overtid/merarbeid er oppfylt og om en sykemeldt kan arbeide overtid/merarbeid.

Når en arbeidstaker er syk har vedkommende nedsatt arbeidsevne. Ved 100% sykemelding skal arbeidstakeren ikke arbeide i det hele tatt, men ved gradert sykemelding skal arbeidstakeren kun arbeide den prosentdelen han ikke er sykemeldt for. Alt arbeid utover hva sykemeldingen tilsier, vil være i strid med hele sykemeldingsinstituttet.

Når det gjelder vilkåret for bruk av overtidarbeid eller merarbeid, legger Ombudsmannen til grunn at samme vilkår gjelder for begge tilfeller. Det synes å være enighet mellom partene at overtidarbeidet eller merarbeidet ikke har vært varslet av arbeidstakeren eller pålagt av arbeidsgiver.

Rettspraksis det vises til, er etter Ombudsmannens syn, ikke relevant i denne saken, da det gjaldt en privat virksomhet med økonomisk interesse i at det ble arbeidet overtid. For staten derimot, er det her ingen økonomisk gevinst ved bruk av overtid, og dessuten foreligger det

hverken samtykke eller sedvane for bruk av overtid. Forsvaret opplyser dessuten at andre i verne linjen kunne representere vedkommende og det var altså ikke nødvendig at det ble arbeidet overtid i dette tilfellet.

Ombudsmannen har kommet til at vilkårene for bruk av overtid eller merarbeid ikke er oppfylt og er dessuten overrasket over at et verneombud ikke kjenner til reglene om overtid og spesielt i forbindelse med sykemelding.

Ombudsmannen konkluderte med at klager ikke har krav på overtids- eller merarbeidsgodtgjørelse som verneombud i perioden 19. mai 2010 til 15. juni 2010.

8. VEDLEGG

8.1 Befaringsrapporter

8.1.1 -Bodø hovedflystasjon / 132 Luftving (LV)

Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann

Bjørn Hernæs, nestleder av nemnda

Åse Wisløff Nilssen

Irene Lange Nordahl

Per Egil Evensen

Signe Øye

Sven Flo

Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.

Følgende temaer og møter var satt opp:

- Informasjon og status Bodø hovedflystasjon, 132 Luftving
- Møte og samtaler med representanter for de ansatte og tillitsvalgte for de vernepliktige, samt representanter for HMS arbeidet
- Befaring og omvisning Bodø hovedflystasjon, herunder hangarer og øvrige installasjoner. Herunder orientering F-16 flyvedlikehold
- Besøk og omvisning av Bodin Leir

Stortingets Ombudsmannsnemnd for Forsvaret ble godt tatt i mot ved ankomst Bodø hovedflystasjon. Etter en kort presentasjon av nemndas medlemmer, mandat, oppgaver og roller, ble det gitt en grundig gjennomgang av stasjonen ved sjef 132 Luftving, Oberst Solheim.

Status Bodø hovedflystasjon – 132 LV

- ”Luftmakt på rett sted, til rett tid, med rett effekt” – Bodø hovedflystasjon sitt kjennetegn gjennom historien. En lang, sterk og stolt luftforsvarshistorie helt siden andre verdenskrig. Fra 1955 har det vært fast stasjonert jagerfly ved Bodø hovedflystasjon, og det har gjennom tiden vært gjennomført tunge investeringer ved basen, også i de senere år. Slik Bodø hovedflystasjon fremstår, har den en betydelig kapasitet for å drifte egne og allierte styrker, med inntil 150 kampfly, basestøtte til inntil 1500 personer, samt 15 min beredskap 24/7/365. Stor og god teknisk og operativ kompetanse blant de ansatte.
- 132 LV har gjennom generasjoner, holdt en høy beredskap for å hevde suverenitet i nordområdene. Regelmessig letter fly fra Bodø for å avskjære og registrere aktiviteter langs norsk territorium. I de senere år har denne aktiviteten økt.
- Et utstrakt nordisk samarbeid muliggjør øving med store scenarier i stort uberørt luftrom uten ekstra kostnader. Og basene i nord er en meget fordelaktig lokalisering for utnyttelse av dette potensialet for nordisk forsvarssamarbeid med kampfly på tvers av landegrensene.

- Fra 132 LV har fly og personell deltatt og gjennomført en rekke internasjonale skarpe oppdrag over tid. Gjennom gode trenings og øvingsforhold, god ivaretagelse av personellet før under og etter operasjonene, viser erfaringene og grundige evalueringer at operasjonene er svært godt gjennomførte.
- Fra 1. August 2016 opphører den militære flyplassdriften, og Avinor overtar. Samme tid legges 132 LV ned, og Stasjonsgruppe Bodø underlegges Ørland. Dette er iht vedtak i Stortinget i 2012. Frem til 2022 skal det fortsatt være stasjonert F-16 på QRA beredskap. To fly som alltid er på 15 min beredskap og som inngår i NATOs strategiske konsept for å hevde suverenitet i nordområdene inntil dette oppdraget overtas når ny QRA er etablert ved Evenes.
- Ved nedleggelsen av den militære aktiviteten ved Bodø Flyplass, avvikles en lang og stolt luftmilitær historie, og de betydelige investeringene som er gjort, herunder betydelig hangar - og shelter kapasiteter, skal ikke gjenbrukes. Dagens flystripe skal brukes til byutvikling og ny flystripe skal bygges.
- Alt av base og støttefunksjoner overføres etterhvert til Bodin leir, og etter at 132 LV er lagt ned, vil det som er igjen overføres FOH.
- Samtidig som det legges ned, skal det fortsatt opereres med jagerfly noen år til. Det er utfordrende med å rekruttere og beholde teknisk personell for en virksomhet under avvikling. Likeså er det utfordrende å sikre alle som mister sine jobber ved nedleggelse av den militære driften, arbeid i ny sivil driftsorganisasjon ved flyplassen.

Samtaler med tjenestemannsorganisasjonene og de tillitsvalgte.

- Ombudsmannsnemnda møtte representanter for de ansatte. Tilstede var NOF, BFO, Fellesforbundet, HVO, HMS rådgiver, representant for grenaderene, TVO
- Generelt fremholdes det god trivsel på arbeidsplassen. Alle representantene trakk frem det positive og konstruktive samarbeidet med ledelsen ved hovedflystasjonen, selv om det ikke alltid er enighet om enkeltsaker. En av sakene som det er uenighet om, er forståelsen av arbeidstid i forbindelse med nattflyving som utløser merarbeid.
- Det er fortsatt en sterk oppfatning blant de ansatte at vedtaket i 2012 om nedleggelse av Bodø hovedflystasjonen var feil. Samtidig er de ansatte opptatt av å levere god kvalitet på det arbeidet som gjøres. Det etterspørres tydeligere forutsigbarhet hva som skjer med de ansatte etter 2022. Mangel på forutsigbarhet og at stasjonen skal avvikles, gir mangelfull rekruttering. Og mange av de unge arbeidstakerne er på leting etter andre jobber. Dette gir igjen utfordringer med å levere nok kapasitet. Organisasjonene har vært i møter med Luftforsvarsstaben angående dette.

- Det er også usikkerhet knyttet til hva som skjer med de sivile teknikerne i ny struktur. Igjen fremholdes manglende forutsigbarhet.
- Det ble også uttrykt bekymring knyttet til HR – omstillingen i Forsvaret. Hvordan blir dette? Hva med medbestemmelse og drøftinger når lokale p-arbeidere mister tilganger, eller blir borte? Det uttrykkes også stor bekymring for eventuelle nedtrekk innen velferdstjenesten og sosialtjenesten. Reduksjon lokalt er uheldig. Velferdstjeneste kan ikke sentraliseres, men må utføres lokalt der soldatene er.
- Representantene for de vernepliktige fremholder også samarbeidet med ledelsen som godt og konstruktiv. God trivsel blant soldatene, god velferd, gode transportordninger. De vernepliktige jobber til daglig sammen med militært og sivilt ansatte, og opplever dette som svært bra. Det uttrykkes misnøye med ulik kompensasjon i forbindelse med nattflygingsøvelsene. Dette tas opp gjennom linja.
- Bodø har vært en av de største leirene i luftforsvaret. Nå skal alt av vernepliktige etableres i Bodin leir. Det beskrives svært ulik standard på de ulike kasernene. I noen av kasernene er det ikke tilfredsstillende dusjer og sanitære forhold. Ikke tilpasset allmenn verneplikt. Vaskemaskiner fungerer ikke. Jentedusjer ute av drift. Og de påpekes mangelfull oppfølging fra Forsvarsbygg. Særskilt kaserne 1 i Bodin leir trenger rask oppussing.
- Også fra de ansattes representanter blir samarbeidet med de vernepliktige fremholdt som meget positivt. Og at også på flere områder beskrives samarbeidet med Forsvarsbygg som mangelfullt.

Gjennomgang av stasjonsområdet og Bodin leir

- Nemnda fikk en god omvisning og gjennomgang av stasjonsområdet. Ved selvsyn fikk nemnda en god forståelse av det enorme arealet som utgjør Bodø hovedflystasjon, og som etterhvert skal legges ned. Store områder med tekniske anlegg, oppstillingsplasser og plass for mottak av fly og mannskaper. Besøk hos vedlikehold skvadronen viste et svært høyt kompetansenivå, og svært dedikerte ansatte.
- Nemnda fikk også bekreftet beskrivelsen av Bodin leir. Noen av kasernene er under godkjent kvalitet, og ikke tilfredsstillende, blant annet med tanke på allmenn verneplikt.

Oppsummering og Ombudsmannsnemndas vurderinger

- Bodø hovedflystasjon er snart historie. Selv om det skal drives operativ flyvirksomhet enda noen år gjennom QRA oppdraget frem til 2022, er en stolt luftforsvarshistorie i Bodø over. De mange ansatte har, selv om de fortsatt er uenige om Stortingets beslutning, innsett at dette er en realitet. Utfordringer med forutsigbarhet for de ansatte, og rekruttering og ivareta eksisterende kompetanse er svært viktig for at jobben blir gjort slik den må, inntil alt er lagt ned. Her

er samhandlingen mellom de ansatte og Luftforsvarets ledelsen avgjørende for et godt sluttresultat.

- Når hovedflystasjonen avvikles og dagens virksomhet etterhvert opphører, er det store arealer og infrastrukturer som skal fjernes og ikke gjenbrukes. Nemnda innser at dette mest sannsynlig er nødvendig. Samtidig gjør det inntrykk på nemndas medlemmer at så mye anlegg ikke kan gjenbrukes i noen grad.
- Bodin leir skal etter det nemnda erfarer, være et samlende punkt i Bodø for vernepliktige mannskap og ansatte i lang tid fremover. Bodin leir trenger en oppgradering og høyere standard. Ikke minst hva gjelder fasiliteter for de vernepliktige, herunder kaserneforhold og tilpasning for allmenn verneplikt.
- Nemnda registrerer også en del misnøye fra de vernepliktige og ansatte med oppfølging og samarbeid med Forsvarsbygg. Dette må tas på alvor.
- Nemnda er også opptatt av at den pågående HR – omstillingen i Forsvaret, ikke fører til mindre muligheter for samhandling, medbestemmelse og lokale drøftinger. Og at velferdstjenesten og sosialtjenesten for de mange vernepliktige i Bodø blir redusert.
- Til tross for en historisk omstilling og nedleggelse av Bodø som hovedflystasjon, er nemnda svært imponert over personellens vilje og evne til å levere godt arbeide på alle nivå.
- Ombudsmannsnemnda for Forsvaret takker for en meget lærerik befaring ved Bodø hovedflystasjon og 132 Luftvinge.

8.1.2 - Forsvarets operative hovedkvarter (FOH), Reitan, Bodø

Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann

Bjørn Hernæs, nestleder av nemnda

Åse Wisløff Nilssen

Irene Lange Nordahl

Per Egil Evensen

Signe Øye

Sven Flo

Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.

Følgende temaer og møter var satt opp:

- Informasjon og status brief FOH
- Brief og besøk i OS og i JOC
- Møter med representanter for de ansatte, tillitsvalgte for soldatene og HMS

Stortingets Ombudsmannsnemnd for Forsvaret ble godt tatt i mot ved ankomst Forsvarets operative hovedkvarter. Etter en kort presentasjon av nemndas medlemmer, mandat, oppgaver og roller, ble det gitt en gjennomgang av FOH, ved sjef Generallojtnant Jakobsen.

Forsvarets operative hovedkvarter - FOH

- Nemnda fikk en grundig gjennomgang av FOH sin rolle, oppdrag og organisering, og utfordringer nå og i fremtiden. Øvrige temaer som ble berørt var; Nordområdet, Russland, FMR/LTP
- I tillegg til å være operativ styrkesjef og planlegge og lede operasjoner i FOHs ansvarsområde, utøver også FOH kommando i internasjonale operasjoner og yter støtte til styrker avgitt til internasjonale operasjoner. FOH planlegger og gjennomfører fellesoperative øvelser, og utvikler operative behov.
- FOH har daglige operasjoner innenfor overvåking, suverenitetshevdelse, myndighetsutøvelse, støtte til sivil samfunn – herunder bl.a søk- og redning, og støtte til politiet og medisinsk transport – og militær tilstedeværelse i inn og utland.
- God overvåking og riktig situasjonsforståelse til enhver tid, gir et tidsriktig og nøyaktig og et relevant bilde av pågående operasjoner og hendelser.
- Nemnda fikk en godt bilde på hvordan innsamling og behandling av data og informasjon gjennomføres. Høy kompetanse blant ansatte og vernepliktige mannskaper.

Samtaler med de tillitsvalgte for vernepliktig mannskap

- Ombudsmannsnemnda møtte representanter for de vernepliktige mannskaper ved de ulike arbeidsområdene ved FHO. Mange av de daglige gjøremålene ved FOH utføres av de vernepliktige mannskaper. Generelt opplever disse at det er en fin tjeneste, med godt arbeidsmiljø og god dialog og samhandling med de ansatte og ledelsen på alle nivå.
- Fortsatt er det utfordringer med sikkerhetsklareringsene. Flere av de vernepliktige må vente svært lenge før avklaring, og noen blir sendt hjem på ubestemt tid.
- De tillitsvalgte var opptatt av å synliggjøre TVO i felles DIF'ene, og etterlyste en håndbok for dette, hvor blant annet nyttig informasjon knyttet til spennende stillinger for vernepliktige mannskaper.

Samtaler med tjenestemannsorganisasjonene og de tillitsvalgte.

- Ombudsmannsnemnda møtte representanter for de ansatte til samtale. Her var NOF, BFO, KOL, Personellforbundet, Feltpresttjenesten og HMS rådgiver ved FOH tilstede.
- Et felles uttrykk som fremholdes er at å jobbe på Reitan og ved FHO er meget bra. Det er en god arbeidsplass, med mye ansvar under frihet, mye høy kompetanse, god søkning til stillinger. Og gode evalueringer.
- Det er lagt godt til rette for de mange som pendler.
- Anlegget ligger inne i fjellet, og det påpekes noen særlige utfordringer med det å jobbe inne i fjellet hele dagen, året rundt. Vernetjenesten og et felles AMU for alle DIF'ene som er representert på Reitan, er et godt verktøy for arbeidsmiljøet. Viktige momenter

som nevnes er bruk av idrettsfasiliteter, sosiale sammenkomster. Sykefraværet er lavt, og medarbeiderundersøkelsene viser gode tall, og brukes aktivt for å styrke arbeidsmiljøet.

Oppsummering og Ombudsmannsnemndas vurderinger

- Forsvarets operative hovedkvarter fremstår som et svært profesjonelt og høykompetent hovedkvarter. Et omfattende og særegent oppdrag for nasjonen ledes og gjennomføres av personell på alle nivå som er dedikerte og innehar høy kompetanse.
- Nemnda legger merke til de vernepliktiges funksjoner ved et slikt anlegg. Disse utgjør en stor del av arbeidsstokken, og det fremheves for den solide og gode jobben som gjøres. Dette er imponerende.
- Nemnda er ikke tilfreds med at enda er det for mange vernepliktige som venter på
- sikkerhetsklareringer. Dette må følges opp.
- Ombudsmannsnemnda takker FOH og sjef FOH for en flott befarings

8.1.3 - Joint Warfare Center – Jåtta, Stavanger kommune

Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann

Bjørn Hernæs, nestleder av nemnda

Signe Øye

Sven Flo

Per Egil Evensen

Åse Marie Wisløff Nilsen

Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.

Ombudsmannsnemnda for Forsvaret gjennomførte, i forbindelse med deltagelse på TVO sitt landsmøte i Stavanger, besøk og en kort befarings til Joint Warfare Center, Jåtta ved Stavanger 1. Juni 2016.

Møte med Joint Warfare Center -JWC

Nemnda fikk en meget god mottagelse ved JWC. Etter en kort hilsen og velkomst ved US stabssjef Brig Gen Watkins og norsk sjef Oberst Østbø, ble nemnda orientert om historikk, utvikling, status, oppdrag og utfordringer ved JWC, med særskilt blick på norsk personell og roller. Nemnda fikk også en presentasjon av NSCT –som tilhører NATO'S sambands og IKT avdeling. Nemnda møtte også representanter for de ansattes organisasjoner – herunder Akademikerne, BFO, PEFO og NOF.

JWC sitt oppdrag, status og utfordringer

JWC driver felles operativ kollektiv trening og øvelser innenfor NATO's rammer og ambisjoner. Gjennom en kompleks og unik øvelsesdesign, med relevante kapasiteter og størrelser med støttefunksjoner, planlegges og gjennomføres felles operative øvelser i stor skala. Slik senteret er bygd og organisert, kan inntil 1500 personer delta i gjennomføringene. Dette gir en unik og viktig kunnskap.

JWC er et av tre trenings og øvingsssentre i NATO. JWC ble etablert i 2003. Senteret er representert med om lag halvparten av NATO landene, og har et definitivt multinasjonalt miljø. Dette gir en spennende og givende tjeneste, og nordmenn bekler en rekke sentrale stillinger. Norsk personell står som regel noe lengre i tjenesten enn sine utenlandske kolleger. Søknad om forlengelse er som regel hovedregel. Det er et høyt aktivitetsnivå, med betydelig reisevirksomhet. Av totalt ca 250 ansatte utgjør den norske andelen vel tjue ansatte. I tillegg kommer ansatte ved NSCT.

Den nasjonale strukturen ledes av SNR, som også utøver nasjonal disiplinærmyndighet. JWC har ikke egne vernepliktige soldater. Vernepliktig personell som støtter Jåtta, tilhører KNM HH fra Madla som også utøver vertsnasjonsstøtten (vakthold, transport, vedlikehold og forlegning). Det uttrykkes stor tilfredshet med KNM HH sin støtte.

Det er også et nært samarbeide med FOH i Bodø. Det ble også trukket frem samarbeidet med Universitetet i Stavanger og arbeidet med sikkerhetskonferansen, og de mulighetene for møter og konferanser som anlegget på Jåtta gir.

Norsk personell på norske vilkår hva gjelder AML og vilkår, er ikke alltid tilpasset NATO aktiviteter. Hvilke arbeidstider gjelder, hvordan kompensere for arbeidstid i utlandet, overtid, arbeidsplaner osv. Den norske kontingenten forsøker å følge AML og tariffavtaler så langt det lar seg gjøre. Når det gjelder rekruttering til norske stillinger, er den tidvis kritisk. Særskilt innenfor IKT stillinger hvor søkergrunnlaget kan være svakt. Også innføring av ny befalsordning gir noen tilpasningsutfordringer.

Ombudsmannsnemnda fikk også en orientering om NCST. Denne avdelingen inngår i NATOs sambands og IKT arbeide. Gjennom NCI Agency, som er lokalisert flere steder i NATO, leverer dette arbeidet alt av IKT tjenester til hele NATO. Nemnda registrerer et særdeles teknisk og kompetansetungt miljø, som utvikler IKT tjenester i forbindelse med operasjoner, øvelser og trening. Stor kompleksitet. Stor fleksibilitet og synlighet. Arbeidet yter også nødvendig støtte til JWC hva gjelder drift og vedlikehold, planlegging av nødvendige strukturer etter behov. I tillegg ytes det også støtte til NCI Agency Central i Belgia blant annet gjennom utarbeidelse av direktiver og prosedyrer.

Møte med representanter for de ansatte

Nemnda fikk et klart inntrykk av at de ansatte og den norske ledelsen ved JWC samarbeider godt. Ikke minst ble dette tydelig med tanke på de utfordringene norsk personell opplever knyttet til vilkårene i AML. De ansatte er gitt noe kompensasjon for dette. Noe som blir beskrevet som positivt.

Det ble uttrykt at de ansatte opplever seg litt glemte av Forsvaret, selv om de har sin arbeidsplass i Norge. De føler seg litt på utsiden av Norge, og det ble trukket frem at noen opplever det vanskelig å søke seg tilbake til For-

svaret. Vanskelig å søke stillinger under utlysingsrundene, for da må du si fra deg stillingen i JWC. Noen opplever at de ikke blir sett med tanke på den kompetansen det gir ved å jobbe i et multinasjonalt miljø som på Jåtta. Forsvaret burde være flinkere til å benytte seg av denne kompetansen.

Det ble også pekt på noen utfordringer knyttet til ny befalsordning. En del er vervede i midlertidige stillinger, og får ikke fast ansettelse der det er krav til befalsutdannelse. Viktig at det gjøres et arbeid i fellesskap for å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse i stillingene. Tidvis er det utfordrende med bolig og kvarter situasjonen. Dette til tross for at det relativt lite pendling.

Oppsummering og Ombudsmannsnemndas vurderinger

- Ombudsmannsnemnda fikk et godt inntrykk av JWC, med særskilt fokus på forhold knyttet til norsk personell. Høy kompetanse og erfaring, og motiverte medarbeidere og god ledelse er et hovedinntrykk.
- Det er knyttet en del utfordringer for de norske ansatte og anvendelse av AML. I et multinasjonalt miljø innen NATO, vil det være ulike syn på vesentlige spørsmål knyttet blant annet til planlegging og kompensasjon av arbeidstiden. Nemnda fikk det inntrykket at noe av dette er i ferd med å finne løsnings, blant annet en ekstra månedlig kompensasjon som de ansatte opplever som en anerkjennelse.
- Nemnda erfarer at personellet også i NATO avdelinger i Norge uttrykker at de føler seg litt glemte og lite sett av Forsvaret her hjemme. Hvordan kan dette bøtes på?
- Aller mest fikk nemnda et innblikk i hva JWC og en del av det øvrige arbeidet som foregår ved anlegget på Jåtta bidrar med viktig og nødvendig arbeidet for fellesskapet i NATO og dermed også norsk forsvarsevne. Et anlegg som gir mange muligheter, også for norsk forsvarspersonell. Nemnda takker for et godt og lærerikt møte.

8.1.4 - BRIGADE NORD – Heggelia, Målselv kommune

Etterretningsbataljonen – Setermoen, Bardu kommune

Artilleribataljonen – Setermoen, Bardu kommune

2. Bataljonen – Skjold, Målselv kommune

Ingeniørbataljonen – Skjold, Målselv kommune

Plassmajor OPSTØ – Skjold, Målselv kommune

Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann

Bjørn Hernæs, nestleder av nemnda

Irene Lange Nordahl

Signe Øye

Sven Flo

Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.

Ombudsmannsnemnda for Forsvaret gjennomførte befaring til Brigade Nord i dagene 30 – 31 august 2016.

Nemnda gjennomførte foruten møte og samtaler med ledelsen i Brigade Nord og befaring til bataljoner i Setermoen og Skjold leir, også samtale med Generalinspektøren for Hæren. Det vil ikke refereres fra denne samtalen.

Møte med Sjef Brigade Nord

Nemnda fikk et godt og solid møte med Brigadesjef Brigader Berli. Brigadesjefen satte fokus på Brigade Nord (BrigN) sin status og oppdrag, samt utfordringer. ATV/BrigN, vara HVO, BFO og NTL var også representert i møtet.

BrigN har en historie som starter i Skottland under 2. Verdenskrig, og påfølgende oppdrag i Tyskland i perioden 1947 – 1953 (Tysklandsbrigaden). Siden 1953 har den vært etablert med hovedbase i Indre Troms.

BrigN sitt oppdrag er:

- Nasjonal beredskap. Være nasjonens primære styrke ved væpnet konflikt på norsk jord.
- Skape operativ evne gjennom utdanning, trening og øving av Brigadesystemet.
- Internasjonale operasjoner. BrigN er landets ledende styrkeprodusent til internasjonale operasjoner.

Status for BrigN kan oppsummeres slik:

- Totalt vel 4.500 ansatte og vernepliktige
- Avdelinger fordelt i Sør og Nord Norge
- 3 manøverbataljoner
- 7 støtte / samvirkeavdelinger
- Hoveddelen av soldater er basert på vernepliktige. Utdanning av vernepliktige i et samvirkesystem skaper høy operativ og fleksibel kapasitet, og er en styrkebrønn for rekruttering til faste stillinger, mobilisering og reservestyrker. Øvelser og samtrening med allierte profesjonelle avdelinger viser at norske vernepliktige styrker besitter et høyt kvalitetsnivå.
- BrigN besitter en høy kompetanse på taktiske fellesoperasjoner og leder og skaper interoperabilitet med allierte styrker gjennom felles øvelser i inn og utland. Høyt teknisk nivå på systemer for ildledning til fly, missiler og marine styrker. Planverket er et skarpt operativt planverk og er gjenkjennbart internasjonalt og alliansetilpasset. Arbeidsspråket er engelsk. Det er kun to NATO land som ikke har egne brigader.
- BrigN er et mobilt og hurtig samvirkesystem. Dette dokumenteres gjennom reaksjonsøvelser og mobiliseringsøvelser. Dette gjøre BrigN relevant, og bidrar til at en konflikt ikke blir for stor for Norge og for liten for NATO.
- BrigN yter en naturlig og nødvendig støtte til det sivile samfunnet. Herunder lederstøtte til ulike operasjoner, sanitetsstøtte, transportstøtte, ingeniørstøtte og militærpolitistøtte.
- Ledelsen i BrigN fremhever samarbeidet med TVO ordningen og de ansattes organisasjoner. Det er fokus på HMS arbeidet for å avdekke og forebygge uønskede hendelser. Det er høy svarprosent på medarbeiderundersøkelsene, og gode resultater på disse.

- BrigN har, i tillegg til fokus på sitt primære oppdrag, også særskilt fokus på innføringen av allmenn verneplikt, ny ordning for militær ansatte (Spesialistkorps) og ressurser for å løse sitt oppdrag.

Særskilte utfordringer for BrigN:

- Uten et samvirkesystem og en brigade lik BrigN, vil Forsvaret ha svært liten kapasitet til å holde en nasjonal beredskap lik dagens, og kapasitet for å skape operativ evne, produsere til internasjonale operasjoner, samt øve, trene og være relevant for alliert samhandling. For å løse sitt oppdrag, beskriver ledelsen at BrigN må gis nødvendige rammer og forutsetninger for dette oppdraget. Dette utdypes som flg:
 - Det trengs en betydelig oppgradering og fornyelse av materiell. Herunder oppgraderinger av dagens LEO stridsvogner, Kampluftvern, og nytt Artilleri. I tillegg til nødvendige ressurser til vedlikehold av eksisterende materiell. Nemnda blir fortalt at midler til øving og trening har måttet brukes til vedlikehold av gammelt og utslitt materiell. Bl.a for å ivareta sikkerhet for personellet. Det er en utfordring at alt av investering er satt på vent.
 - Egne og dedikerte helikopter som er nødvendig for å beholde brigadens hurtighet og mobilitet, samt taktisk kapasitet. I tillegg er egne helikopter svært viktig for evakuering ved hendelser, og trening av sanitetselementer.
 - Tilstrekkelig ressurser til øving og trening.

Innspill fra TVO og representanter for de ansatte:

- Avdelingstillitsvalgt for soldatene fremhever samarbeidet med ledelsen i BrigN som svært godt. Og det er gledelig at implementeringen av allmenn verneplikt er godt i gang. Det gjøres mye godt arbeid i de ulike avdelingene med å få tatt ned den vegg som definerer hva kvinner og menn kan utføre. Enkelte avdelinger har større EBA utfordringer. Ikke minst hva gjelder sanitære forhold og kapasiteter. Det henvises til kaserne i Sbbn som huser 58 kvinner som skal dele 4 dusjer.
- Assisterende HVO viser til HR – omleggingen som gjennomføres. Svært korte prosesser for HR medarbeiderne i avdelingene, som ser ut til å være landet. Fokus på minimum en HMS medarbeider i hver leir. Viser til at det er 2 i Setermoen leir. Opplever at HMS arbeidet følges opp og at ledelsen tar tak i saker på et tidlig tidspunkt. Dog kritisk til stadig nye oppgaver med mindre ressurser. Det uttrykkes en bekymring over stadig flere oppgaver til linjelederne som krever mer tid ved PC- skjermen og mindre tid ute i aktivitet med soldater og mannskap. Dette kan skape sikkerhetsutfordringer.
- BFO er opptatt av at OR – ordningen (ny ordning for militær ansatte), gis nok ressurser for en vellykket implementering. Denne kulturendringen vil kreve tid. NTL på sin side viser til at de er jo en del av

“spesialistene”, men at de ikke opplever å bli tatt med i disse prosessene.

Etterretningsbataljonen (Ebn) – Setermoen Leir

Nemnda møtte ledelsen i Ebn ved bataljonssjef, Oblt Kårsten. I tillegg var TVO, NOF, Verneombud og HMS rådgiver tilstede. Nemnda fikk en fin gjennomgang av det forholdsvis nye og imponerende bataljons -bygget. Bygget er moderne og innholdsrikt, og har høy sikkerhetsgradering. Organisatorisk tilhører avdelingen BrigN, og støtter brigaden under øvelse og trening. I tillegg ytes det støtte også til andre områder i Forsvaret. Dagens organisering har vært siden 2002, og avdelingen har lang og omfattende internasjonal erfaring. Personellet innehar høy kompetanse og de fleste er yrkes tilsatte. Det er omtrent 70 vernepliktige, herunder 14 jenter. Avdelingen kan ”boostes” opp i størrelse og kapasitet, med relativt små ressurser. Nemnda fikk i møtet en god presentasjon av avdelingens oppdrag og organisering. Herunder status og utfordringer.

Avdelingen er basert på høy teknologiske innretninger. Stadig utvikling av teknologi, gir tidvis materielle utfordringer. En annen påtagelig utfordring som avdelingen og de ansattes organisasjoner peker på, er summen av de stadige omorganiseringene som foretas. Særsilt når dette fører til mindre ressurser og flere oppgaver. Reduksjon i, og omlegging av HR ressurser kan brukes som eksempel; avdelingen bygger ned familiekoordinator funksjonen. Denne funksjonen har vært svært viktig for avdelingen, og bidratt til avdelingens stå - tid under operasjoner. Et annet moment som påpekes, er linjeledernes pålagte oppgaver. Dette fører så langt at sjefene blir knyttet i for stor grad til kontorene, og ikke har så mye tid ute i avdelingen.

Fra de ansatte og fra de vernepliktige ble det uttrykt stor tilfredshet med samarbeidet med ledelsen. Det er svært få saker som blir problematiske, og avdelingen er flinke til å ivareta sine medarbeidere.

Artilleribataljonen (Artbn) – Setermoen Leir

Nemnda møtte sjef for Artbn, Oblt Huse, som for øvrig er første kvinnelige sjef i den eldste underavdelingen i BrigN. I tillegg var det representanter for de ansatte og de vernepliktige tilstede.

Bataljonen ble etablert allerede i 1953, og bærer lange og tunge tradisjoner i Hæren. Artbn er lokalisert i Setermoen leir i Bardu, og i Rena leir i Åmot kommune i Østerdalen. Det er vel 300 vernepliktige og vel 200 ansatte i bataljonen. Bataljonen utdanner og leverer ildstøtte til landoperasjoner, så vel som til sjø og luft. Og inngår i den nasjonale beredskapen, og leverer stadig personell til internasjonale operasjoner. Bataljonen samvirker med de ulike kampbataljonene i BrigN.

Artbn preges av gammelt og slitt utstyr. Stadige utsettelser av investeringer i nytt artilleri og annet utstyr, gir tidvis utfordringer hva gjelder motivasjon og rekruttering. Det brukes forholdsvis mye penger og tid på vedlikehold. I tillegg er det dårlige garasjer, og forhold for vedlikehold

for en stor del av materiellet. Kontrastene er svært store mellom de moderne flerbrukshallene, og de gamle nedslitte vedlikeholdshallene og garasjene, noen av de uten vann og varme. Som det uttrykkes av noe; ”halve bataljonen er på gata.” Det mangler den siste flerbrukshallen i Setermoen Leir, som benevnes som F-4. Nye Setermoen Leir ville vært så godt som ferdigstilt dersom denne ble realisert. Og ikke minst ville det gitt nødvendig bedre og tilfredsstillende arbeidsforhold for ansatte og vernepliktige.

Igjen uttrykkes det bekymring når det gjelder reduksjon av HR årsverk og økte oppgaver til linjelederne. Dette gir så langt mindre tid for sjefene til å være ute blant personellet. Noe som er sterkt beklagelig.

De vernepliktige og de ansatte fremholder god dialog med ledelsen, og deler de samme utfordringene som er beskrevet. Bataljonen besitter en god og unik spisskompetanse hva gjelder ildstøtte og ildledning.

Setermoen leir har gjennom de siste to ti – årene gjennomgått en kraftig fornyelse hva gjelder EBA og tekniske installasjoner. En meget moderne og fremtidsrettet leir. Enda gjenstår det en del før leiren er komplett med tilfredsstillende kaserne for alle vernepliktige. Likeså nok kapasitet for garasjering og vedlikehold.

2. bataljonen (2bn) – Skjold leir

Nemnda møtte sjef for 2bn, Oblt Dahl. I tillegg var det representanter for PeFo, BFO, TVO, HMS rådgiver og HVO tilstede. Avdelingen beskriver seg selv med Griffens egenskaper; Mot – kløkt – og handlekraft. En lett mobil infanteriavdeling og en stående operativ kampavdeling, en av de eldste bataljonene i BrigN. Utdanner, trener og øver i krevende terreng og under krevende vær og føreforhold. Dette gir robusthet, og dedikerte mannskaper. Og er en komplementær kapasitet til de to andre kampavdelingene i BrigN. Hoveddelen av mannskapene er vernepliktige.

Bataljonen fremstår med høy aktivitet og god kompetanse. Frustrasjonene og utfordringene beskrives først og fremst hva gjelder rapporteringssystemer som krever frister og skaper betydelig merarbeid. Ikke minst for linjelederne. Dette går på bekostning av andre oppgaver. Det oppleves ikke at antall dataskjermer og kontorfasiliteter er tilpasset de kravene som stilles til rapporteringene.

En gjennomgang i avdelingen viser stor forskjell på EBA fasilitetene. Kaserneforholdene for de vernepliktige, varierer meget. Fra de nyrenoverte og beste, til de svært slitte og utrangerte. Dette skaper en del misnøye.

Likeså er det mangelfull EBA for garasjering og vedlikehold av utstyr og kjøretøy. Mye preges av midlertidige løsninger, og ikke hensiktsmessige med tanke på beredskapen. Utstyr er pakket og lagret på ulike steder i leiren, og forsinker reaksjonstiden betydelig. Også kontorfasilitetene for avdelingens befal er trange og utilstrekkelige.

Nemnda fikk også et godt innblikk i de utfordringene som går på manglende vedlikehold og fornyelse av lette terrengkjøretøy (snøskutere og ATV kjøretøy) Vedlikehold er svært dyrt, og tar tid. Flere hevder at hyppigere

fornyelse av kjøretøyene måtte være lønnsomt. Slik det er nå, utfordrer situasjonen både sikkerheten og beredskapen.

Hovedverneombudet pekte på et viktig arbeid med å bevisstgjøre personellet ifht rapportering av uønskede hendelser. Det ble også uttrykt bekymring over færre menneskelige ressurser ifht sikkerhetsvurderinger og risiko.

Representanten for de vernepliktige beskrev bataljonens miljø som svært godt. Stor grad av tilhørighet og god kvalitet på tjenesten. Også tilpasningen av allmenn verneplikt går greit. Dette til tross for en del manglende kaserneforhold.

Ingeniørbataljonen (Ingbn) – Skjold leir

Nemnda møte sjef for Ingbn, Oblt Loso. I tillegg møtte NK, vara HVO, HMS medarbeider, representanter fra PeFo, BFO og TVO ordningen.

Ingbn er en stor og materielltung avdeling. Om lag 650 mennesker – herav 290 årsverk som er tilsatt, utgjør avdelingen. Ingbn har, i tillegg til hovedbasen i Skjold leir, også personell i Rena leir Østerdalen.

I orienteringen til nemnda fremheves det god trivsel blant personellet. Det er god bemanning og oppfyllingsgrad i stillingene. Stadig nye oppgaver medfører økt arbeidsbelastning, og mulige brudd på AML. Medarbeiderundersøkelsene viser gode utviklingstrekk, god deltakelse og en opplevelse av åpenhet på de ulike spørsmålsstillingene. HMS arbeidet vektlegges, og siste fremlagte verne rapport viser et grundig og omfattende vernearbeid. Rapporten konkluderer med et godt arbeidsmiljø i Ingbn, samtidig som utfordringene er tilstede. Både når det gjelder arbeidsbelastning, utrustning og bygningsmassen. Nemnda opplever at samarbeidet mellom vernearbeidet og ledelsen er god.

Også i Ingbn oppleves omstillingen inne HR sektoren i Forsvaret som utfordrende. Linjelederne og sjefen bindes i alt for stor grad til systemer med krav om rapportering istedenfor å være ute i avdelingen. Bekymring om at dette kan påvirke viktig sikkerhetsarbeid i utdanning og trening.

Avdelingen besitter mye materiell, både nytt og gammelt. Nedetid på noe av materiellet skaper stadig utfordringer for tjenesten. Også i denne avdelingen er det underdimensjonert garasjekapasitet. Det er ikke plass til nye og større kjøretøyer. Tekniske standarder på hallene er ikke gode. Svært kalde og mye av utstyret må lagres utendørs. Det forventes at planlagt nye flerbrukshall (F2) vil løse mye av disse utfordringene.

Representant for de vernepliktige fremhever god trivsel blant soldatene. Og et godt samarbeid med ledelsen og befalet. Det er fortsatt ikke gode nok sanitære forhold for jentene på kasernene. Noen mangler når det gjelder PBU. Velferdstjenesten fremheves som god, likeså tilbudet fra Fokus. Svært viktig for de vernepliktige på Skjold, da det er et stykke vei til sivile fasiliteter. Bekymring for at disse tjenesten forringes gjennom HR transfor-

masjon. Flere vernepliktige ønsker seg videre i tjenesten, og det er god søknad til grenaderstillingene.

Skjold leir oppleves som en meget god og kompakt leir, med gode øvings og treningsfasiliteter i nærrområder. Leiren er dog gammel og forskjellen på ny og renovert bygningsmasse og det som er gammelt er påtagelige. Det er et sterkt ønske om å få realisert gjeldende fornyelsesplan for leiren.

Plassmajor – Skjold leir

Nemnda avsluttet sin befarung med en orientering fra Plassmajoren i Skjold leir, Kristian Ouren. I tillegg delte representant fra NOF, PeFo og TVO på denne orienteringen.

I tillegg til 2.bn og Ingbn, holder også FSAN (sykestue), FLO Forsyning, Fokus og Forsvarsbygg til i Skjold leir og garnison. Leiren er av historisk karakter og er vernet av Riksantikvaren. Den fremstår som en kompakt og fornuftig leir, med nærhet og tilgang på øvings og treningsfelt. Styrkene er i gangavstand til et av landets beste øvingsfelt. (Mauken – Blåtind skyte og øvingsfelt) Dette gir unike forhold for virksomheten. Plassmajoren fremhever en god samarbeidskultur på Skjold, og en viktig og nødvendig god relasjon til sivilsamfunnet. Vel 1200 mennesker har sitt arbeide og tjeneste i garnisonen. Og alt handler om å legge til rette for operativ virksomhet for å løse BrigN sitt oppdrag i fred – krise og krig

Det gjenstår en god del før gjeldende fornyelsesplan for leiren er realisert. Ressurstilgangen og Forsvarets prioriteringer gjør at dette vil ta tid. Dette gjelder ny flerbrukshall for garasjering og vedlikehold og undervisning i sikre og tidsriktige lokaler. Det gjelder renovering og fornyelser av kaserner til mannskaper, samt en del kontorfasiliteter. Realisering av planene vil ytterligere styrke tilretteleggingen for operativ virksomhet.

Også dette møtet uttrykte bekymring knyttet til HR transformasjonen. Herunder mulig reduksjon i årsverk knyttet til velferdskontoret. Velferden på Skjold er svært viktig for trivsel og motivasjon, både for vernepliktige, ansatte og familiene. Viktig er også gode trenings – og idrettsfasiliteter for ansatte og vernepliktige. Skjold leir fremviser gode forhold for fysisk trening og utvikler dette stadig.

Oppsummering og Ombudsmannsnemndas vurderinger

1. Stortingets ombudsmannsnemnd for Forsvaret fikk en svært god mottagelse i BrigN. Og meget gode presentasjoner og innblikk i status og utfordringer hva gjelder BrigN sitt oppdrag og hensikt, samt kunnskap og forhold i de bataljonene som er nevnt i denne rapporten.
2. Nemnda opplever igjen at de ansatte, både befalet og de vernepliktige besitter god kompetanse og er svært målrettede i sine virksomheter. Det er gjennomgående svært god ledelse, og ikke minst godt samarbeide og god dialog mellom ledelsen, de ansatte og de vernepliktige.

3. Nemndas befaring til avdelingene i Setermoen og Skjold leir, viser to kompakte og godt fungerende militære leirer som har det til felles at de store klasserommene (Skyte – og øvingsfeltene; henholdsvis Setermoen og Mauken – Blåtind) er svært viktige ressurser for BrigN sine avdelinger. Likeså samspillet med de sivile samfunnene.
4. Nemnda registrerer at begge leirene, til tross for betydelig fornyelse og renovering over tid, enda mangler en god del EBA for å betegnes som ferdigstilt Mangel på flerbrukshaller for garasjering og vedlikehold, er gjennomgående for hele Brigaden. Likeså er det, til tross for betydelig fornyelse og innsats for bedring av bo – og kaserneforholdene for de vernepliktige, flere kasernebygg både i Setermoen leir og Skjold leir som trenger fornyelse og oppgradering. Ikke minst med tanke på innføring av allmenn verneplikt.
5. Sjef for BrigN, uttrykte stor bekymring for manglende oppgradering og fornyelse av viktig og nødvendig materiell for at bataljonene og brigadens samvirke-systemer skal fungere best mulig. Fornyelse av LEO stridsvogner, kampluftvern og nytt artilleri trekkes frem som store og tunge anskaffelser. På det tidspunktet nemnda møtte BrigN, var alt av investeringer satt på vent som en del av arbeidet med LTP. Også en forutsigbarhet når det gjelder dedikert og nødvendig helikopterkapasitet er nødvendig for å beholde og utvikle brigadens hurtighet og mobilitet. Alt dette, samt nødvendige ressurser til øving og trening, nasjonalt og internasjonalt, må gis for at BrigN skal kunne løse sitt oppdrag for fremtiden.
6. Et gjennomgående tema i alle samtaler og møter, er bekymringer knyttet til HR – transformasjonen i Forsvaret svært fremtredende. Reduksjon av HR ressurser i avdelingene og i leirfunksjoner, fører til flere oppdrag til linjelederne. Økt mengde med registreringer fører til mer tid på kontoret fremfor å være ute med avdelingene i trening og utdanning. Ombudsmannnemnda registrerer også disse bekymringer flere plasser i Forsvaret, og vil følge dette opp.
7. Hovedtyngden av mannskapene i bataljonene, er vernepliktige. Nemnda er imponert over holdningene og kompetansen til de vernepliktige. Til tross for utfordringer når det gjelder tilpasninger på kaserner og personlig utstyr, er innføringen av allmenn verneplikt for begge kjønn godt i gang. Også i Hærens største operative avdeling.

8.1.5 - Garnison Sør Varanger (GSV) Sør – Varanger kommune

Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann

Bjørn Hernæs, nestleder av nemnda

Signe Øye

Sven Flo

Per Egil Evensen

Kjell Engebretsen 1. Varamedlem

Ann Helen Rui 2. Varamedlem

Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.

Ombudsmannnemnda for Forsvaret gjennomførte befaring til Garnison Sør Varanger (GSV) i dagene 18 – 19 oktober 2016. Nemnda gjennomførte foruten møte og samtaler med ledelsen ved GSV, og befaring av leiren på Høybukta, også et dagsbesøk og samtaler ved nye Pasvik grensestasjon. I tillegg hadde nemnda eget møte med Grensekommisæren. Det gis ikke referat fra møte med Grensekommisæren.

Møte med Sjef GSV

Nemnda fikk et godt og solid møte med Sjef GSV, Oblt Quiller. Sjef GSV satte fokus på avdelingens status, organisering og oppdrag, samt utfordringer.

GSV sitt oppdrag er:

- Å vokte den 196 km lange grensen mot vår nabo i øst, Russland
- Grensevakten skal overvåke og patruljere den norsk – russiske grensen, på vegne av Norge og Schengen –landene. Oppdraget løses både til fots, med båt og kjøretøy, med ski og snøscootere på vinterstid. Dette gjøres med fire ulike myndighetsnivå.
- **Suverenitetshendelse.** På vegne av sjef FOH hevde norsk suverenitet i grenseområdet gjennom tilstedeværelse, overvåkning og rapportering
- **Grenseavtalen.** På vegne av Grensekommisæren ivareta oppsyn med grenseområdene og informere publikum om ferdsel langs den norsk – russiske grensen iht Grenseavtalen.
- **Schengen-avtalen.** På vegne av politimesteren i Øst – Finnmark, overvåke og håndtere brudd på Schengen – avtalen, herunder bruk av begrenset politimyndighet.
- **Styrkeproduksjon.** På vegne av Hæren utdanne omlag 520 soldater hvert år.

Status for GSV kan oppsummeres slik:

- GSV har et sterkt fokus på den historisk gode samhandlingen mellom Grensekommisær, Politi og GSV. Denne ”tre – enigheten” har over tid fungert svært godt, og har sammen med oppdragets art, høy kompetanse og god kontinuitet ved GSV, dannet grunnlaget for en ettertraktet tjeneste for befal og vernepliktige. Største delen av oppdraget løses av vernepliktige soldater, som på en utmerket måte løser sine oppdrag. Gjennom hele året, til enhver tid

gjennomføres grensevakt, med stor mobilitet, høy kvalitet både på enkeltmannsnivå og som avdeling. Motivasjon og engasjement blant ledere, befal og soldater skaper en usedvanlig god samhandling mellom nivåene i tjenesten. Begrepet ”GSV” familien blir ofte brukt, og beskriver på en god måte denne kulturen.

- Felles for alle soldatene ved GSV er at de har en grundig seleksjon før de blir innkalt til en 6 mnd rekruttperiode som gir grunnleggende soldat og infanteriutdanning, deretter spesialistutdanning for ulike tjenestestillinger i garnisonskompaniet og de to grensekompaniene. Noen av de vernepliktige gjennomfører hele 18 mnd tjeneste. Dette innenfor stillinger som krever kompetanse og grundig utdanning. Soldatene må være forberedt på alt. Tjenesten er krevende fysisk og mentalt, og alle er fokusert på å løse avdelingens oppdrag.
- GSV er meget god på grensevakt. Det siste ti - året har vært preget av nytt grensevaktkonsept. Nye vurderinger, endrede ressurser og nye oppdrag, har ført til mer sentralisering langs grensen, men også høyere mobilitet. To nye og moderne grensestasjoner erstatter en rekke gamle. Etter oppdrag fra Sjef for Hæren, skal GSV utvikles til en lett infanteribataljon. Dette krever nye kapasiteter og økte ressurser.
- GSV var den første avdelingen i Hæren som forsøkte med felles rom for jenter og gutter. I dag er dette normalen i hele Hæren. Erfaringene ved GSV er gode. Nå er 15 – 16% av rekruttene jenter.

Særskilte utfordringer for GSV:

- Også ved GSV er det EBA messige utfordringer. Til tross for betydelig oppgradering av eksisterende bygg, og oppføring av nye bygg, gjenstår det fortsatt mye. Ny kaserne, nytt ledelsesbygg, oppgradering av garasjeanlegg og vedlikeholdshall. En revidert EBA plan er nødvendig.
- Mye av materiellet er gammelt og er kostbart å holde vedlike. Særskilt gjelder dette LTK (Lette terreng kjøretøy) sommer og vinter.
- PBU er fortsatt utfordrende. Riktige størrelser, tilpasning til allmenn verneplikt, og skuddsikre vester nevnes som kritisk. Nemnda ble fortalt at grensesoldatene ikke var utstyrt med skuddsikre vester, til tross for at de er den avdelingen som har den høyeste trusselen gjennom pågripelser.
- Fortsatt oppleves det at sikkerhetsklareringer for personellet tar tid. Dette til tross for at avdelingen har prioritet hos FSA.

Møte med TVO og representanter for de ansatte:

- Nemnda møtte hovedtillitsvalgt for soldatene, samt representant fra BFO
- Begge fremholder den positive GSV kulturen, herunder samhandling mellom ansatte, soldater og

ledelse. Oppdragene ved GSV er tydelige, og mange. Dette gir lange dager og høy intensitet.

- Hovedtillitsvalgte for soldatene pekte på noen utfordringer knyttet til noe variert kvalitet på maten.
- Representant fra BFO påpekte med kritikk at det bare er ved GSV at ikke skuddsikre vester er på plass.
- BFO etterlyste enda mer og bedre informasjon vedrørende OR ordningen. Herunder lønnspolicy, stillingsbeskrivelser som ikke er på plass.
- Enda oppleves det at sikkerhetsklareringene tar for mye tid.
- Boligstandarden for tjenesteboligene har generelt for dårlig standard. Dårlig isolasjon, dårlig innelima i for mange boliger. Det finnes en god EBA plan, men den mangler budsjett og bevilgninger. Utviklingen går for sakte.

Besøk på grensa

- Ombudsmannsnemnda fikk anledning til å ha en hel dag på grensa ved å besøke den nye Pasvik grensestasjon. Dette inkluderte også besøk i et av OP tårnene, hvor vi møtte vernepliktige som hadde sin vakt. Nemnda lar seg begeistre og er imponerte over hvor dedikerte og dyktige disse vernepliktige soldatene er. På en utmerket måte gav de et bilde på oppdraget og status i tjenesten.
- Også på nye Pasvik grensestasjon fikk nemnda en grundig informasjon om kompaniets oppdrag og status. Både befalet og de vernepliktige fremholdt det gode samarbeidsklimaet, og gleden over den nye stasjonen. Nemnda fikk et godt innblikk i hverdagen for grensesoldatene.
- Den nye grensestasjonen er allerede trangbodd og ikke større en den bør være. Likeså fikk nemnda se hvordan mangelfull planlegging og utførelse hindrer bruk av f.eks badstuen. Dette fordi utluftingen går rett inn i treningsrommet, og gjør dette rommet ubrukelig dersom badstuen benyttes. Burde være enkelt å forbedre?
- Nemnda fikk også en fin historisk gjennomgang av Pasvik området ved et engasjert befal. Nemnda hadde en meget god opplevelse av besøket ved Pasvik grensestasjon.

Oppsummering og Ombudsmannsnemndas vurderinger

- Befaringen ved GSV gav nemnda et godt inntrykk av det særskilte miljøet og den gode kulturen ved garnisonen. Selvstendige grensesoldater, dedikerte befal og en god samhandling mellom de ulike elementene. Avdelingens mange oppdrag og samhandling med flere myndighetsnivå fordrer høy kvalitet på utdanning og tjenesten.
- Beliggenheten til garnisonen gir en ekstra dimensjon, og nye oppdrag gjør det nødvendig at avdelingen gis nødvendig prioritet med tanke på ressurser. De siste årene har gitt et betydelig løft med nye grensestasjoner, mye ny infrastruktur og utstyr. Allikevel

er det betydelig mangel hva gjelder EBA. Herunder kasernefasiliteter, nytt ledelsesbygg, garasjer - og vedlikeholds fasiliteter. Også boligstandarden er kritisk.

- En god del av de lette terrengkjøretøyene er gamle og krever mye og dyrt vedlikehold. Brukerne påpeker at det ville være mer lønnsomt å fornye disse.
- Nemnda vil særskilt påpeke det negative ved at GSV er den eneste avdelingen som ikke er utstyrt med skuddsikre vester
- Nemnda takker for to svært interessante dager.

8.2 Innspill

8.2.1 –Tillitsvalgtordningen i Forsvaret - TVO Ordningen

Tillitsvalgtordningen i Forsvaret (TVO) 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 får god oppfølging av sitt nærmeste befal, er viktige mål for TVO. TVO er representert på alle nivå i Forsvaret. Totalt er det rundt 400 som innehar vervet som tillitsvalgt. TVO byttet i 2016 navn fra Tillitsmannsordningen til Tillitsvalgtordningen.

Soldativaretagelse (bekymring rundt tilbudet på velferd/FOKUS)

TVO har det siste året arbeidet mye for å ivareta Forsvarets kompetanse- og utdanningssenter (FOKUS) og velferdstilbudet. I forbindelse med Forsvarets HR-omstilling og FDs langtidspan for forsvarssektoren, har soldatenes utenomtjenstlige tilbud blitt redusert. FOKUS skal samlokaliseres og organiseres under FPVS, samtidig som at antall årsverk skal reduseres kraftig. I forbindelse med HR-omstillingen internt i Forsvaret har det videre blitt kuttet kraftig i antall årsverk som arbeider med velferdstilbudet. TVO har opplevd det som forvirrende og bekymringsverdig at beslutninger om soldatenes utenomtjenstlige tilbud tas på så forskjellige nivå, hvor altså voksenopplæringen kuttes på stortingsnivå mens omorganiseringen av velferdstjenesten foregår internt i Forsvaret. Dette gjør at beslutningstakerne til slutt mister oversikten over hva det totale tilbudet til soldatene skal være. TVO har tatt opp dette med Forsvarsministeren, og er i den forbindelse blitt lovet en såkalt «ministudie» fra Forsvarsdepartementet som skal se på det utenomtjenstlige tilbudet til soldatene. TVO ser frem til at resultatet av studien foreligger. Vedlagt er til orientering en plansje som viser hva vi i TVO ser at soldatene den siste tiden har mistet av utenomtjenstlige tilbud, og hva som står i fare for å bli det.

Når det gjelder FOKUS-tilbudet mener TVO at for å lykkes må Forsvaret gjøre store grep for å opprettholde

tilbudet til soldatene etter omorganiseringen. TVO mener at en samlokalisering av FOKUS vil føre til at tilbudet blir mindre tilgjengelig for de førstegangstjenestegjørende. Det er stor fare for at fremtidens soldater vil være langt mindre rustet for arbeid eller videre skolegang ved dimisjon, enn dagens soldater. TVO mener stortingspolitikkerne har et stort ansvar for å følge opp hvordan Forsvaret ivaretar voksenopplæringstilbudet i lys av det vedtaket som ble gjort i *Langtidsplanen for forsvarssektoren*.

Når det gjelder kuttene i velferdsårsverk, ser TVO at dette får konsekvens for velferdstilbudet selv om det er uttalt at ambisjonsnivået skal være det samme. Vi kan allerede i dag se at flere avdelingers velferdstilbud på kort tid er blitt langt mer snevert. TVO synes på mange måter det ikke virker som Forsvaret har hatt en helhetlig plan for hvordan velferdstilbudet for de førstegangstjenestegjørende skal opprettholdes etter HR-omorganiseringen.

Kunnskap om Forsvaret i skolen

TVO har i lang tid arbeidet for at kunnskap om Forsvaret skal innføres som et kompetansemål i skolen. Det er ingen krav på noe nivå i den offentlige skolen til at elevene skal lære noe som helst om Forsvaret. Siden det hvert år bare er rundt 8000 unge menn og kvinner av det totale årskullet på rundt 60 000 som avtjener verneplikten, kommer kunnskapen om Forsvaret i all hovedsak fra media eller omgangskrets. Dagens sikkerhetspolitiske bilde utvikler seg raskt, noe som stiller store krav til at Forsvaret utvikler seg i takt med trusselbildet. Det har vært en nedgang i befolkningens anseelse av Forsvarets bidragsevne i møte med trusler og oppgavehåndtering, og omtrent halve befolkningen har ikke korrekt kunnskap om hva allmenn verneplikt innebærer. Dette er tydelige tegn på at det nå er viktig og riktig at kunnskap om Forsvaret blir en del av skoleverket. TVO mener et slikt tiltak vil gi positiv innvirkning totalt sett på samfunnet. Økt kompetanse og forståelse for hva Forsvaret er, og hvordan Forsvaret utvikler seg vil antakelig gi mer troverdighet og tillit til statens ytterste maktmiddel. Mer objektiv informasjon kan også være med på å motvirke nedgangen i Forsvarets omdømme de siste årene.

Seksuell trakassering

TVO har gjennom året jobbet mye med temaet seksuell trakassering. Seksuell trakassering er et utbredt problem i den norske ungdomskulturen. Det er viktig at Forsvaret vektlegger et arbeid som kan bidra til å motvirke dette fenomenet innad i organisasjonen. TVO mener at gode rollemodeller er nødvendig for å forhindre trakassering. I Forsvaret blir befalet en naturlig rollemodell for soldaten. Derfor er det viktig å skape gode holdninger blant befalet og ledelsen, samt utruste alle fremtidige ledere Forsvaret med god kunnskap om temaet. Et naturlig sted å spre slik kunnskap er på befalsskolen, og TVO har derfor foreslått å innføre dette som en obligatorisk leksjon for alle forsvarsbefalsskoler. TVO har initiert et samarbeid mellom Likestillingsombudet og Forsvarsstaben om en slik lek-

sjon. TVO ser frem til at leksjonen iverksettes på samtlige befalsskoler.

Kasernestandard

Kasernestandard har også i 2016 vært et sentralt punkt på TVO sin agenda. Temaet har vært diskutert i flere møter, blant annet med Forsvarsministeren og Forsvarssjefen. I Iverksettelsesbrevet til Forsvaret i forbindelse med *Langtidsplanen for forsvarssektoren* har Forsvarsdepartementet stilt krav om at alle kaserner skal være tilpasset allmenn verneplikt innen utgangen av 2020. TVO er veldig glad for denne konkretiseringen, og forventer at dette blir fulgt opp og gjennomført. Vi ser allerede en stor økning i kvinneandelen, og behovet for et kaserneløft er dermed større en noen gang. Dette gjelder i hovedsak forbedring og tilrettelegging av sanitærfasiliteter, men vi ser også et stort behov når det gjelder den generelle bygningsstandarden ved flere avdelinger. For soldatene er kasernen deres hjem og rekreasjonssted et helt år. Det er derfor avgjørende med en god kasernestandard for å ivareta trivsel og miljø. Forsvaret, departementet og politikerne kan ikke tillate at de som avtjener sin plikt skal leve under uverdige forhold, og er derfor nødt til å få dette på plass.

Personlig bekledning og utrustning (PBU)

Det sier seg selv at det er viktig at soldatene mottar tilpasset PBU så tidlig som mulig. Undersøkelser utført av TVO i 2016 viser at det fremdeles mangler veldig store og veldig små størrelser på depotene. Ved innrykket høsten 2016, som var det første store innrykket for kvinner med verneplikt, hadde mangelen på små størrelser økt. Forsvaret hadde altså ikke klart å ta høyde for en forhøyet kvinneandel. TVO har over flere år påpekt at man ved å ta opp kroppsmål på sesjon kan treffe enda bedre med fordelingen av PBU ved innrykk. Det er gledelig at dette nå iverksettes fra og med 2017, i første omgang for hode- og skostørrelse.

TVO understreker at det er viktig at Stortinget og Forsvarsdepartementet følger opp at PBU tilpasset begge kjønn blir produsert og distribuert. Dette er spesielt viktig å følge opp i kjølvannet av innføringen av allmenn verneplikt. Men dette handler også om den operative evnen, at soldatene så tidlig som mulig begynner med sin militære utdanning og at soldatenes sikkerhet ivaretas.

Soldataksjonen 2016-2017

«Makker sjekk makker» er tittelen på årets soldataksjon. Aksjonen gjennomføres årlig som en holdningsskapende kampanje. Årets aksjon handler om rollen som to og to soldater spiller – såkalt «makkertjeneste». «Makker sjekk makker» er et kjent uttrykk fra rekruttperioden. Det finnes mange eksempler på god makkertjeneste. Det har for eksempel en side til den operative evnen, som å sjekke hverandre for frostskafer og passe på hverandre når de har «grønn tjeneste». Makkertjeneste handler også om

samhold, som at ingen skal sitte alene i messa. Kort sagt, en har det ikke bra hvis makkeren ikke har det bra.

8.2.2 - Forsvarets Sentrale Hovedverneombud

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 en 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 Forsvaret 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 fysiske arbeidsmiljøfaktorer. Imidlertid er støy, kjemikalier og virksomhetens øving og trening med tilhørende risiko forhold som er latente risikofaktorer som må følges opp på alle nivå. FHVO har god dialog med hovedverneombudene i Forsvarets DIFer og får derfra viktig informasjon om de arbeidsmiljømessige utfordringer som oppstår i en så kompleks organisasjon som Forsvaret.

2016 har vært preget av prosessen frem mot en ny langtidsplan for Forsvaret. Den politiske og mediastyrt retorikken rundt Forsvarets utvikling påvirker de ansattes arbeidssituasjon og arbeidsmiljø. Beskrivelser av Forsvarets ulike deler og påstått manglende effektivitet og behov for rasjonalisering har uheldig påvirkning på de ansattes opplevelse av den jobben de gjør hver dag. Dette i kombinasjon med interne tiltak for å frigjøre resurser til målet om økt operativ evne skaper usikkerhet og utrygghet. Arbeidsmiljøloven peker på behovet for tilpasset og gjentagende informasjon for å skape forståelse og forankring av de valg og beslutninger som gjøres. Dette er sentrale

tiltak som skal sikre ivaretagelse av kravet om full forsvarlighet i arbeidsmiljøet. Dette vil være et viktig fokusområde for etatsledelsen inn i 2017 og gjennomføringen av Stortingsbeslutningene etter LTP.

FHVO ser utfordringer inn i 2017 for arbeidssituasjon og arbeidsmiljøet for mange av Forsvarets ansatte. Det eksisterer på flere områder en ubalanse mellom oppdrag og resurser. Det er potensiell fare for at totalbelastningen for flere ansatte overstiger det som er forenelig med full forsvarlighet. Spesielt vil endringsprosesser, leveranser av effektivisering i parallell med daglige oppgaver og operasjoner sette fagmiljøer og avdelinger under betydelig press. FHVO kan konstatere at det i varierende grad foretas risikovurderinger og nødvendige kartlegginger slik arbeidsmiljøloven stiller krav om.

Forsvaret sentrale Hovedverneombud er bekymret over de valg som er tatt i 2016 angående organisering av HMS/arbeidsmiljøarbeidet i Forsvaret som ett av flere effektiviseringstiltak. Spesielt omleggingen på sentralt nivå, Forsvarsstaben, gir grunnlag for uro. Selv om ny organisering må få tid til å tilpasse seg, så virker dette foreløpig som en løsning med uklare ansvarsområder og kommunikasjonslinjer. Dette vil på sikt kunne degradere kvaliteten på HMS-arbeidet sentralt som også vil påvirke underliggende avdelinger. FHVO er fra ansvarlig nivå forsikret om at dette følges nøye, men kan konstatere at den evaluering av valgt modell som skulle gjennomføres høsten 2016 har uteblitt.

FHVO konstaterer at omfanget og antall politiske beslutninger gjennom synes å være økende. Renhold, materielletat samt ett usedvanlig detaljert iverksettelsesbrev (2017-220) er sentrale forhold som i antall og detaljeringsgrad åpenbart har arbeidsmiljømessige konsekvenser for ansatte i Forsvaret. Beslutningenes arbeidsmiljømessige konsekvenser er ikke kartlagt og risikovurdert slik loven stiller krav om. FHVOs oppgave vanskeliggjøres når etatsledelsen er fratatt sentral påvirkning av egen driftssituasjon og derigjennom sentrale aspekter ved det å være arbeidsgiver.

FHVO mener at arbeidsmiljøutfordringene i Forsvaret ikke er akutte men synes allikevel å kunne se en negativ trend mht. fokus og systematikk innen HMS arbeidet. Forsvarets knappe resurser gir seg utslag i at det tas valg i dag hvor konsekvensene er ukjente. Det forebyggende perspektivet vektlegges ikke tilstrekkelig med tilhørende risiko for fremtidige utfordringer. Når nedbemanning og rasjonalisering av støttende forvaltningsfunksjoner og organisasjonsledd for øvrig er virkemidler vil FHVO anbefale at HMS/arbeidsmiljøkompetansen forsterkes og arbeidet med et trygt arbeidsmiljø etableres som ett premiss for å motvirke negative arbeidsmiljøbelastninger.

8.2.3 - Forsvarets Sanitets - FSAN

Innledning

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. Utviklingen av Forsvarets fremtidige styrkestruktur vil stå sentralt i arbeidet med å utvikle Forsvarets sanitet i tiden fremover. Forsvaret skal tilpasse seg fremtidens krav og utfordringer for bruk av militærmakt. Dette innebærer at operasjoner vil foregå fleksibelt og mobilt, der motstander settes i fokus fremfor terrenget. Konseptet fordrer at våre styrker raskt kan settes inn i nye operasjonsretninger og at våre avdelinger må kunne operere dypere og over større områder enn tidligere. Dette gir Forsvarets sanitet store utfordringer dersom vi skal bli i stand til å følge operasjonene og gi støtte i operasjonsområdet.

Sanitetsressursene som stilles til rådighet er en del av Norges totale logistikkstruktur, og må følgelig utvikles i takt med resten av Forsvaret som helhet og det sivile samfunn. Den moralske og humanitære betydningen av en effektiv sanitetstjeneste er en forutsetning for at Forsvaret skal bevare sin stridsevne.

Leveranser 2016

Forsvarets sanitet har i 2016 hatt en stillingsramme på 436 ansatte. Dette tallet ble redusert med 107 stillinger ved årets utgang da sykestuene ble tilbakeført forsvarsgrenene. FSAN har i løpet av 2016 levert helse-, sanitets- og veterinærtjenester til Forsvarets aktiviteter i innland og operasjoner internasjonalt.

Ledelse

Forsvarets sanitet iverksatte pr 1. januar 2016 sin nye organisasjon, og har brukt året til å sette rammer og struktur for denne. Det har blitt innført nye bestemmelser for tjenesten i FSAN som er retningsgivende for daglig drift og forvaltning. Dette legger grunnlaget for tydeliggjøring av fokus på operativ retning og å styrke sanitetsfaget samt fokusere på sivil-militært samarbeid.

Saniteten i Forsvaret, i og utenfor Forsvarets sanitet, er ikke tilstrekkelig til å sikre god nok sanitetstjeneste i fred, krise og krig. Vi er avhengig av et godt samarbeid med sivile utdanningsinstitusjoner samt store deler av helsevesenet. I tillegg trenger vi støtte for å fylle vår styrkestruktur med sivilt personell som så får tilfredsstillende militær utdanning for å virke i den militære organisasjonen. Denne prosessen er i gang, og er meget sentral for at det militære og sivile helsevesenet opprettholder sin funksjonsdyktighet i kriser og krig. Dette krever satsning på en videreutvikling av totalforsvar innen sanitet og helse, og forutsetter tydelig tverrdepartemental beslutning og koordinering.

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 2016 har FSAN gjennom innspill til ny Personellhåndbok styrket innsatsen for å systematisere organisasjonens egen karriere- og kompetanseutvikling for ulike fagkategorier av personell. Arbeidet med kompetanseplaner er påbegynt, men ikke implementeringen. En ramme for kompetansehevede tiltak, karriereplanlegging og kompetansestyring i tråd med Forsvarets behov er å finne i Reglement for Utdanning i Forsvaret.

FSANs lederutviklingsprogram vil i de etterfølgende årene forankres og synkroniseres i linjen.

Leveranser i 2016

Forsvarets sanitet påbegynte 2016 i ny drakt. Organisasjonsendringen har bidratt til en flatere og mindre byråkratisk organisering. Dette har forkortet linjene mellom ledelse og utførende fagmiljø. Ny organisasjon vil omtales kort, samt at deler av virksomheten vil omtales ytterligere.

Forsvarets sanitetsskole - FSSK

Planlegger, koordinerer og gjennomfører FSANs planlagte utdannings- og kursvirksomhet.

Forsvarets sanitetstaktiske styrker - FSSTY

Forsvarets sanitetstaktiske styrker er ansvarlig for styrkeproduksjon av felles sanitetskapabiliteter til Forsvaret. Dette omfatter både internasjonale operasjoner og nasjonalt i fred, krise, konflikt og krig. FSSTY leverer taktisk sanitetsledelse, sykehuskapabiliteter i samarbeid med Avdeling for krigskirurgi og akuttmedisin (KAM), samt evakueringskapabiliteter for land- og luftevakuering. FSSTY bidrar sterkt til å sikre et høyt kvalifisert sanitetstilbud for Forsvarets personell som er deployert til internasjonale operasjoner. Virksomhetsåret 2016 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.

Veterinærinspektorat og medisinsk styrkebeskyttelse - VET & MSB

Veterinærinspektøren for Forsvaret ivaretar fagansvar for veterinærvirksomheten i Forsvaret, herunder matbeskyttelse, avdelingshygiene, dyrevelferd og dyrehelse, samt har hovedansvaret for FSANs rolle knyttet til CBRN. VETINSP er Forsvarets sentrale kontakt mot sivile veterinærmyndigheter.

Avdelingen Veterinærinspektoratet ble gjennom omorganiseringen av FSAN fra primo 2016 endret til «Veterinærinspektorat og medisinsk styrkebeskyttelse»,

forkortet VET&MSB. Avdelingen har fått underlagt Forsvarets mikrobiologiske laboratorium (FML), og en Helseinformasjonsgruppe (HIG). FML leverer blodtypering, serologiske undersøkelser og kunnskap om viktige infeksjonssykdommer, B- stridsmidlers virkning, samt vaksinasjon og andre tiltak som reduserer helserisiko. HIG vurderer helserisiko i militære operasjoner, i tett samarbeid med andre aktører innen fagområdet.

Veterinærinspektørens forsøksdyravdeling har understøttet Forsvarets kurs i traumatologi, som er et sivil-militært samarbeid, herunder utdanning av Forsvarets kirurgiske traumeteam.

Internasjonalt samarbeid er videreført gjennom arbeid med NATO-standarder. Avdelingen har nå også ansvaret for tilsvarende arbeid knyttet til Force Health Protection (FHP) og biologiske stridsmidler. Videre fremheves det svært gode nordiske veterinær samarbeidet som nyttig, i tillegg til bilateralt samarbeid med enkelte av de større NATO-landene. Finland tok i 2016 initiativ til å videreutvikle det nordiske samarbeidet i rammen av NODEFCO, et initiativ som har vår fulle støtte. Flernasjonalt samarbeid om utdanning, materiell og konsept kan være en fremtidig effekt av dette, og ikke minst vil samordning av regelverk underlette samhandling i øvelser og operasjoner spesielt i nærområdene.

Institutt for psykiatri og stressmestring - IMPS

Institutt for militærpsykiatri og stressmestring (IMPS) er Forsvarets spesialisthelsetjeneste i psykiatri. Foruten klinisk og sakkyndig virksomhet driver instituttet forskning på universitetsnivå, samt forebyggende virksomhet som undervisning og oppfølging av avdelinger og militært personell før, under og etter operasjoner innen- og utenlands. Den regionale delen av virksomheten utøves gjennom de operative stressmestringsteam (SMT), mens ledelse, forskningsvirksomhet og en poliklinikk er lokalisert til Oslo.

Flymedisinsk institutt - FMI. FMI forestår medisinsk godkjenning av flygende personell, samt forskning, undervisning og prosjekter innen flyoperativt arbeidsmiljø. I tillegg er FMI nasjonalt Aeromedical Center for sivil luftfart i Norge.

Undervannsbåt/dykkerlegens avdeling - UVBD Jobber med dykke- og navalmedisinsk forskning samt forskning og utvikling. Faginstans innen sjøfart, dykker og UVBD medisin.

Institutt for militært epidemiologi - IME Forebygger sykdom, skade og død ved å fremskaffe relevant data, analysere disse og formidle resultatet.

Nasjonal Militærmedisinsk Poliklinikk - NMP Ansvar for samhandlingsavtaler med kunder, herunder kontinuerlig utvikling og kvalitetssikring av leveransene. Veteranhelse er i fokus.

Forsvarets tannhelsetjeneste – FTHT. Forsvarets tannhelsetjeneste (FTHT) har ansvar for innrykk og seleksjoner for alt militært personell. Dette arbeidet gjøres etter retningslinjer i STANAG 2466.

FTHT leverer til enhver tid raskt gripbart personell for deployering til inn- og utland i Role 2-enheter.

I tillegg til ordinær klinisk tjeneste deltar personell i FTHT i utdanning og øvelser som gjør at de til enhver tid er faglig oppdatert. Personellet har kompetanse i krigskirurgi og identifiseringsarbeide. Daglig tjeneste i FTHT gir vårt personell systemforståelse og innsikt i hvilke krav alle ansatte må tilfredsstillende, for å utføre oppgavene Forsvarets forskjellige avdelinger er tiltenkt. Dette gjør FTHT rustet på en helt særegen måte, til å analysere og tilpasse leveransen av tannhelsetjenester ut ifra Forsvarets behov.

Seleksjonsarbeidet sikrer tannhelsesdata til bruk i identifiseringsarbeidet ved ulykker. FTHT utdanner og oppdaterer kontinuerlig personell som kan stilles til disposisjon for Kripos i et militært-sivilt samarbeid ved ulykker. FTHT leverte bistand til Kripos i 16 tilfeller i 2016.

Avdeling for krigskirurgi og akuttmedisin – KAM. Leder utviklingen av militær-medisinsk virksomhet, utarbeider faglige direktiver, instruksjoner og bestemmelser innen militær-medisin. Følger utviklingen i det sivile og stille personell til disp for FSSTY.

FAMY. Leder, organiserer og kontrollerer virksomheten i Fagmyndighetssekretariatet. Koordinere utøvelsen av sjef FSANs fagmyndighet.

FAMA. Forsvarets avdeling for allmennhelsetjeneste. Primært bestående av de ulike sykestuer.

Flernasjonalt samarbeid

Forsvarsrelatert Sikkerhetssektor reform (FSSR) og Kapasitetsbygging på Vest-Balkan

Forsvarets sanitet (FSAN) har på oppdrag fra FDII og Forsvarsstaben hatt i oppdrag å drive sanitetssamarbeid med Serbia og Makedonia. Dette arbeidet har pågått siden 2004. Fra 2010 har fokuset dreid over til mer regional tenkning.

FSAN har fortsatt bilateralt samarbeid med både Serbia og Makedonia. Hovedfokus for disse samarbeidene er hvordan vi kan bidra til å bygge kapasiteter som understøtter det regionale hovedsamarbeidsprosjektet Balkan Medical Task Force (BMTF).

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 – altså legge til rette for bedre utnyttelse av allerede eksisterende ressurser. Målet er å etablere en deployerbar enhet, med kort responstid.

Med støtte fra Norge (teknisk og økonomisk) og USA, (i hovedsak 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. Høyeste medisinske ambisjon for BMTF er ROLE2 Enhanced feltsykehus, men vil initialt ha ROLE2 Basic som høyeste ambisjon. Enheten skal også kunne stille med hjulevakuering, Patient Evacuation Coordination Cell (PECC), samt eget logistikelement.

Nåværende status er at Serbia har påtatt seg å være enhetens første Framework Nation (FN) og dermed bidra med ledelse (CO BMTF), samt det største styrkebidraget og de materielle leveransene. Kun nasjoner som kan bidra med ROLE 2 feltsykehus kan stille som FN (per i dag Serbia (norsk donasjon), Makedonia (norsk donasjon) og Slovenia).

Makedonia har påtatt seg rollen som Host Nation (HN) og BMTF HQ ble offisielt åpnet i nærvær av 4 forsvarsministre, samt øvrige representanter fra militær- og politisk ledelse den 5. oktober 2016.

Alle deltakerlandene har signert International Agreement (IA) men ratifikasjonsprosessen er enda ikke avsluttet i alle land. At ikke alle land har avsluttet ratifiseringsprosessen er en betydelig bremsekloss i prosessen. Ratifisert Internasjonal Agreement er grunnfundamentet for alle andre avtaleverk for samarbeid – og en forutsetning for å registrere organisasjonen som en juridisk enhet.

Fram til organisasjonen kan registrere seg som en juridisk internasjonal organisasjon styrer pre-Steering Board (pSB) og pre-Standing Organization (pSO) organisasjonens framdrift. For å holde momentum og framdrift i nødvendige prosesser, jobber disse gruppene etter fastsatt plan for møter og workshops. Norge (FSAN) og USA (USEUCOM og USAF) deltar i pSO, pSB som veiledere og tilretteleggere.

Enheten skal bygges opp av moduler, slik at den er fleksibel og kan settes sammen i forhold til gitt behov/oppdrag. Selv om Serbia leverer sykehuset (ROLE 2 MTF), så kan andre nasjoner drive enkeltavdelinger i sykehuset (eks pleiemoedel, laboratoriemodul, tannlegemodul osv). Det er enighet om at minste funksjonelle enhet er nasjonale team.

Utdanning og trening på enkeltmanns- og lagsnivå er et nasjonalt ansvar. NATO-standard er lagt som minimumskrav. BMTF, som deployerbar enhet, skal øves innen rammen av regionale øvelsesprogram. Avdelingen er meldt inn som deltaker under den amerikanskledede FTX Saber Guardian i juni/juli 2017, og deltar med ledelselementer i planprosessen.

Første stående periode vil være stand-by for oppdrag i regionen – deretter skal enheten også kunne benyttes i internasjonale operasjoner.

8.2.4 – Forsvarsstabens HR – avdeling - FST/HR

Bakgrunn

Det vises til brev fra Ombudsmannen for Forsvaret den 15. desember 2016, der det bes om en årsrapport fra sentral HMS i Forsvaret. Etter avtale ble frist for innsending utsatt til uke 8.

Drøfting

Innledning

HR-området i Forsvaret har i 2016 vært gjennom en større omstilling (OU FST/HR-transformasjon). Dette har medført endringer også for HMS-organiseringen. Forsvarsstabens/HR-avdelingen (FST/HR) er fagmyndighet for Forsvarets HMS-arbeid. FST skal med den nye leveransemodellen for HR i Forsvaret være en strategisk styringsstab. Fagansvaret og det utøvende arbeidet skal forvaltes av Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS).

2016 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 HMS-fagmiljøet i FST og FPVS er involvert i flere prosjekt 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 ammunisjonsstyper, hvor en ønsker å vurdere helserisiko 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. Vi har også prioritert å komme tidligere i inngrep i investeringsprosjekter, og har opparbeidet et samarbeid med både FST/Plan og FMA for å ivareta HMS i anskaffelser.

Årlig vedtas HMS-handlingsplan i Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU).

Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU)

FHAMU gjennomførte 7 møter i 2016. Det ble behandlet 73 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 (TVO/VPR) og Forsvarets Bedriftshelsetjeneste (FBHT) har faste agendapunkt i FHAMU, der aktuelle arbeidsmiljøforhold tas opp.

For å sikre nødvendig HMS-kompetanse samt helhetlig og felles forståelse for arbeidsmiljøutvalgets rolle, arrangerte FST HMS-opplæring for alle medlemmer og varamedlemmer av FHAMU i 2016. Faste observatører til

FHAMU ble også invitert, herunder representant fra FD. I tillegg ble DIFene som ikke var medlem av FHAMU med både DIF-sjef og en representant. Hensikten med dette var å gi nyttig innsikt i FHAMU-arbeidet og Forsvarets HMS-arbeid. I 2016 var Cyberforsvaret vertskap, og kurset ble arrangert på Jørstadmoen, Lillehammer. Tema for kurset var Arbeidsmiljøutvalg (AMU); Hensikt, roller og ansvar.

Av saker som ble behandlet i 2016 kan nevnes forhold knyttet til Forsvarets bedriftshelsetjeneste (FBHT), HMS-registrering i FIF 3.0 (Rapportering og oppfølging av ulykker og uønskede hendelser), Mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet – terskel for rapportering, Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2016 og 2017, Modernisering og effektivisering av HR i Forsvaret og organisering av HMS i Forsvaret, samhandlingsavtalen mellom Forsvaret og Forsvarsmateriell, rapporter fra FFI – Utslipp fra våpen og ammunisjon samt Forsvarets virksomhetsplan (FSJ VP).

Det ble gjennomført en evaluering av FHAMU i 2016. Den overordnede målsettingen med evalueringen var å skape et grunnlag for å videreutvikle FHAMU samtidig som FHAMU skal være et effektivt og godt koordinert og samordnet utvalg. Det ble nedsatt en arbeidsgruppe, og evalueringen ble ledet av FST HR-avdelingen. Hovedkonklusjonen fra evalueringen, som også ble tilsluttet av FHAMU, var at saksbehandlingen og oppfølging av vedtak samt oppfølging av underliggende AMUer skal følges tettere opp. Det ble også vedtatt en ny sammensetning av FHAMU på bakgrunn av evalueringen. Dette medførte at FHAMU i 2017 er representert ved de største organisasjonene, Fellesforbundet, FHVO og TVO på arbeidstakersiden og med SJ FST og avdelingssjefene i FST, samt Sjef FPVS på arbeidsgiversiden. FBHT deltar som tidligere i henhold til aml.

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. Revisjonene 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 fire HMS-revisjoner i 2016. Alle revisjonene hadde fokusområde arbeidsmiljø og ytre miljø (miljøvern).

HMS-utdanning

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

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

I 2016 har det blitt gjennomført en rekke 40 timers HMS grunnkurs for linjeledere, HMS forvaltere, verneombud og AMU medlemmer. I tillegg har det blitt gjennomført oppdateringskurser/ dagskurser for personell som har utdaterte 40 timers grunnkurs.

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

I 2014 startet arbeidet med å videreutvikle HMS sertifiseringsordningen inn i nytt system for kompetanse styring i SAP. I 2016 ble HMS kursene lagt inn i ny kurskatalog i SAP.

HMS – modulen i FIF

HMS-modulen i FIF er Forsvarets og FMA sitt elektroniske rapporteringssystem innen Helse, Miljø og Sikkerhet, og skal bidra til å oppfylle arbeidsgivers plikter iht. arbeidsmiljøloven (AML) og Forskrift om systematisk HMS arbeid i virksomheter. Første utgave ble formelt tatt i bruk 16. april 2012 og var i drift frem til 31. desember 2015. 1 januar 2016 tok Forsvaret i bruk en ny og forbedret versjon.

HMS-modulen i FIF omhandler registrering av risikovurdering, avvik, og hendelser samt saksbehandling av:

- Risikovurderinger
- 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
- Varsling
- Eksponering (er under innføring)

HMS-modulen i FIF dokumenterer hendelsesårsak og sammenheng, samt tiltak for å hindre gjentagelse av blant annet yrkesrelatert skade og sykdom. Systemet skal også 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.

Det har vært en jevn økning av antall rapporterte hendelser; det antas at dette skyldes forbedring i rapporteringskulturen.

Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2016 (FMU 16)

Mens det i oddetallsårene blir gjennomført en omfattende medarbeiderundersøkelse, blir det i partallsårene gjennomført en mer målrettet undersøkelse på temaer knyttet til ledelse.

FMU 16 rettet oppmerksomheten mot lederskap og kultur for kontinuerlig forbedring.

Resultatene gjenspeiler trenden fra FMU 2015. Det indikeres et overordnet gjennomgående positivt inntrykk av lederskapssituasjonen i Forsvaret. De relativt høye skårene på balansert lederadferd (rollemodell, oppdragsfokus og utviklingsorientering) må tolkes positivt. Dette gjelder også de relativt lave skårene på passiv og negativ lederadferd. Resultatene svarte også positivt på FDs strategisk målbylde MI (ledere som mobiliserer til gjennomføring), og i forhold til oppdragsbasert ledelse.

Ombudsmannen kan motta en utvidet resultatrapport fra dette arbeidet om ønskelig.

Inkluderende arbeidsliv (IA)

Det er en utfordring å opprettholde alle ideal og mål tilknyttet inkluderende arbeidsliv samtidig som virksomheten gjennomgår store endringer. Også statlige arbeidsplasser møter et stadig økende press for å bli mer effektive; Rommet for å finne løsninger for arbeidstakere med utfordringer blir stadig mindre på tross av at arbeidsgiver forsøker å strekke seg lengst mulig.

I 2016 har Forsvaret iverksatt en prosess som skal kunne ut i innføring av en ny elektronisk oppfølgingsprosedyre. Dette vil sikre mer forutsigbarhet i oppfølgingsarbeidet både for leder og arbeidstaker. Ikke minst ved lederskifte er det avgjørende at ny leder overtar en ryddig og dokumentert prosess. Ny prosedyre muliggjør at arbeidsgiver på alle nivå får en mye bedre oversikt over hvor mange pågående oppfølgingsprosesser som er aktive i enheten. I sin tur får også Amu tilgang til bedre og mer relevante data som grunnlag for analyse og tiltak.

En del ledere opplever oppfølging av sykmeldte som vanskelig, ikke minst fordi dette skjer relativt sjelden. Selv om mange har gått på relevante kurs, forsvinner kunnskapen. Derfor utarbeides det nå et videokurs der leder kan klikke seg inn på utvalgte temaer som de har nytte av akkurat nå. Slik får lederne lett tilgang til relevant informasjon.

Det er lagt grunnlag for et intervensjonsprosjekt som skal iverksettes i utvalgte avdelinger for å styrke arbeidsmiljøet/senke sykefraværet. Målet er at Forsvaret i nært samarbeid med Bedriftshelsetjenesten og NAV skal gjennomføre tiltak som fokuserer på en helhetlig intervensjon med fokus både på de friske og syke samtidig.

Et viktig område for Forsvaret er å samordne de ulike datakildene fra HMS-registrering, sykefraværstatistikene, Forsvarets medarbeiderundersøkelse osv for slik å få et bredere bilde av arbeidsmiljøet i de ulike DIFene/avdelingene. Målet er at leder skal få samlet all relevant informasjon på ett sted.

Utover dette pågår et systematisk IA-arbeid på alle nivå i Forsvaret.

Rusforebyggende arbeid

Forsvaret skal bidra til forsvar av Norge og andre allierte, og møte ulike typer anslag og angrep med tvangsmakt for å sikre norsk og kollektiv sikkerhet. Dette stiller særskilte krav til personellet i øving, trening og operative situasjoner.

Bruk av rusmidler fører til svekket kontroll, vurderingsevne og er en fare for sikkerheten. Forsvaret viser derfor en restriktiv holdning til rusmidler gjennom forebyggende arbeid, kontroll og oppfølging av misbruk.

Misbruk av rusmidler virker i tillegg nedbrytende på disiplin og moral, både hos den enkelte og omgivelsene, og kan derfor være en alvorlig trussel mot avdelingens operative evne samtidig som det fører til en forringelse av arbeidsmiljøet.

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.

Forsvarets rusforebyggende arbeid i 2016 bygger på rusmiddeldirektivet som ble iverksatt 1.oktober 2009. Det forebyggende arbeidet er fulgt opp i tråd med Direktivet og HMS handlingsplan for 2016. I 2016 er det gjennomført ett grunnkurs for medlemmer i rusmiddelkontaktneemndene og ruskontakter (tema: innholdet i direktivet). Grunnet rotering i stillinger, vil slike kurs alltid være nødvendige.

For å øke kunnskapen blant rusmiddelkontaktneemnder og ruskontakter ble det arrangert et grunnkurs for disse i 2016. Kurset har hovedvekt på rusmiddeldirektivet, samt gi deltakerne kunnskap innenfor rusforebyggende arbeid.

BRY DEG kampanjen fortsatte i 2016. 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 liten nedgang i antall straffesaker sammenlignet med 2015. Samarbeidet med politi og tollvesen er godt.

Selvmordsforebyggende arbeid

Det har vært gjennomført to 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 delvis ferdigstilling av 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 ønsker å utdanne flere instruktører både innen Førstehjelp ved selvmordsfare og til det nye kurset «Safe Talks».

Grønn linje kan kontaktes både via et militært nummer 0510 3088 og sivilt nummer 800 30 445. Intensjon og målsetting for Grønn linje er å være en krisetelefon med samtaletilbud for mennesker som er tilknyttet Forsvaret og som befinner seg i en eller annen form for livskrise med henblikk på å redusere antall selvmordsforsøk i Forsvaret. I løpet av mars 2017 vil Forsvaret motta en utvidet årsrapport fra Kirkens SOS. Innholdet her utgjør et viktig delgrunnlag for eventuelle særtiltak rettet mot veteranene eller andre personellgrupper i Forsvaret.

Resultatene fra Grønn Linje, HMS-modulen, sykefraværsstatistikken og Forsvarets medarbeiderundersøkelse vil bli tolket samlet for slik å avdekke eventuelle tendenser som må møtes med felles tiltak.

Forsvarets Bedriftshelsetjeneste (FBHT)

FBHT fungerer nå som en enhetlig og helhetlig tjeneste i alle regioner i landet med hjemler tildelt av FD og etter oppdrag gitt i Forsvarssjefens virksomhetsplan. I mars 2016 hadde FBHT tilsynsbesøk fra Arbeidstilsynet og ble godkjent for en ny 5-årsperiode.

Fra 1. august ble Sentral BHT (SBHT) overført fra FST/P (nå FST/HR) til FPVS, sammen med resterende del av tidligere FST/P/HMS-seksjonen. Det har i 2016 vært avholdt 9 ledergruppemøter. I mai avholdt vi det årlige FBHT-forum for alle FBHT-ansatte, denne gang ved Haakonsvern Orlogsstasjon. Arbeidet med tjenestens kvalitetssystem og med journalsystemet Sandok BHT har pågått gjennom hele året.

Av spesielle saker FBHT har jobbet med, nevnes kort:

- Startet arbeidet med forslag til retningslinjer vedr «Gravide i Forsvaret»
- HMS ved materiellanskaffelser
- Kruttrøyk ved bruk av ulike typer våpen/ammunisjon. 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.
- Radonnivåer i Forsvarets bygningsmasse
- Psykososialt arbeidsmiljø
- Fysioterapeut-kapasitet i Hæren
- Eksponeringsregister
- Samarbeidsmøte med Forsvarets hovedverneombud
- Samarbeidsmøte med Flymedisinsk Institutt

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

HMS-kommunikasjon

a) HMS på Forsvarets intranett

Intranettsidene revideres med mål å bli mer hensiktsmessig for brukeren.

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) Forsvarets medarbeiderundersøkelse (FMU)

Det sendes ut kontinuerlig informasjon til POCene som arbeider med FMU lokalt.

d) Rus

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

e) BHT

I tillegg til referater fra ulike møter distribueres med ujevne mellomrom ved behov «BHT-nytt» fra Sentral BHT til de regionale FBHT-kontorene om interne nyheter og faglige føringer.

Konklusjon

Dokumentet gir en gjennomgang av tiltak knyttet til det sentrale HMS/arbeidsmiljøarbeidet i Forsvaret.

8.2.5 - FORSVARETS HØGSKOLE avdeling Fokus

Innledning

Organiseringen av avdeling Fokus i FHS har i 2016 vært den samme som de siste ni år: tolv kontorer lokalisert i de største leirer/baser i Forsvaret og et ledelselement lokalisert til Bardufoss.

Tildelte stillinger er trettini og en halv, men fire stillinger er vakant på grunn av permisjoner/avganger og påfølgende stillingsstopp i forbindelse med gjennomføringen av Langtidsplanen for Forsvaret - Prop.151 S (2015 – 2016).

Budsjettet viser en betydelig reduksjon i forhold til foregående år – dels på grunn av pålagte nedtrekk i Forsvaret og FHS, men også på grunn av et mer spisset kurstilbud og derav reduksjon i kurskostnadene.

Antall førstegangstjenestegjørende som får utdanningstilbud gjennom Fokus har holdt seg stabilt rundt ca. 8.500. Tilbudet til grenaderer og konstabler er økende. 1.350 har fått tilbud i 2016.

MÅLGRUPPER OG OPPDRAG

Fokus har ivarettatt en viktig samfunnsforpliktelse i nærmere sytti år. Nåværende målgrupper og leveranser er beskrevet i Forsvarsdepartementets PET nr. 12/05. Primærmålgruppen er førstegangstjenestegjørende, grenaderer og konstabler, militære lærlinger og befalelever i elevperioden. Fokus får sine oppdrag av sjef Forsvarets høgskole og består i hovedsak av:

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

Behovet for karriereveiledning hos primærmålgruppene er fortsatt økende, og er et viktig virkemiddel for å kunne rekruttere flere førstegangstjenestegjørende til stillinger i Forsvaret. Videre sikrer man gjennom slike samtaler at utdanningen blir individuelt målrettet mot fremtidig karriere. Denne leveransen har også i 2016 hatt høy prioritet og det er gjort flere tiltak for å øke kvaliteten i tilbudet.

I tillegg har Fokus oppdrag i forbindelse med gjennomføringen av det nye emnet «*Innføring i militær profesjon*» (IMP) som tilbys alle soldater.

Målgrupper utenfor primærmålgruppene deltar i Fokus-opplæring ved ledig kapasitet og får ingen økonomisk kompensasjon. Etterspørselen etter karriereveiledning blant ansatte i Forsvaret er økende, og flere som er i jobbskift-situasjon har fått slikt tilbud.

I Langtidsplanen for Forsvaret er det anbefalt å opprette en sentral enhet for planlegging, styring og kvalitetssikring av anskaffelser av sivil utdanning i Forsvaret. Etterspørselen etter sivil høyere utdanning fra de ulike driftsenhetene i Forsvaret har avtatt. Forsvarets Studiesenter - en enhet i Fokus, er derfor besluttet nedlagt.

DRIFT OG OMSTILLING I 2016

Fornyng og effektivisering

Fokus har over en tiårs periode modernisert og effektivisert tjenestene. Dette har først og fremst skjedd gjennom mer målretting og individualisering av tilbudene mot den enkelte. Individuell karriereveiledning i forkant av alle tiltak, har vært nøkkelen til dette.

Masseproduksjon av kurs er nå på et minimum, mens individuelle tiltak mot den enkelte har økt. Hovedtyngden av tiltak går mot vitnemålsforbedring. Spesielt for dem med studie-forberedende bakgrunn. For dem med yrkesfaglig bakgrunn er kompetansegivende tilleggsutdanning i form av bl.a. sertifiseringer de hyppigst benyttede tilbud.

Det er også gjort betydelige reduksjoner i kursporteføljen som tilbys gruppevis. Alle fritidskurs er fjernet, og porteføljen består nå utelukkende av kurs i kategorien «etter- og videreutdanning».

Moderne teknologi i form av høyhastighets - VTC og ulike digitale læringsplattformer er tatt i bruk innenfor de teoretiske fagene. De nettbaserte kurstilbudene er omfattende, men krever mye oppfølging. Frafallet på denne type kurs har økt, noe som trolig skyldes en travel hverdag og utfordrende studiemuligheter.

Målgrupper som befinner seg utenfor Fokus' daglige nedslagsfelt – f.eks. skipsmannskap, har i 2016 fått offline-tilgang til nettbaserte kurstilbud. Dette på grunn av at internett prioriteres til sikkerhet om bord.

Forslag til ny etter- og videreutdanningsordning for grenaderer og konstabler

FHS fikk gjennom FSJ's VP 2016 – 2019 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 ble satt ned en arbeidsgruppe bestående av repre-

sentanter for målgruppens arbeidstakerorganisasjoner, FHS/stab, FST/P og Fokus. Fokus ledet arbeidsgruppen. Arbeidsgruppen leverte sitt forslag i oktober 2016. Anbefalingen er tredelt: Utdanningspakker tilpasset den enkelte, konvertering av militære kvalifikasjoner til sivile sertifiseringer og videreføring av en individuell stipendordning i tjenestetiden. FHS overleverte anbefalingen til FST i november 2016.

Leveranser i 2016

Det er i 2016 gjennomført samme antall karriereveiledningssamtaler for gruppene førstegangstjenestegjørende og grenaderer/konstabler som i 2015. Utdanningsveier og karrieremuligheter i Forsvaret er et økende tema i veiledningene. Flere jenter enn tidligere bruker tjenesten. Om lag halvparten av målgruppen er innom Fokus for å få karriere-veiledning

En tredjedel av målgruppen har gjennomført jobb- og karriereturset. Det er en liten økning fra 2015.

Øvrig kursproduksjon har gått noe ned i forhold til forrige år. Det har sammenheng med flere forhold. Først og fremst at tiltakene nå er mer individuelt rettet. Andelen til individuelle tiltak (stipend) har økt. Videre er kursporteføljen redusert slik at tilbudet på gruppekurs er betydelig mindre.

NY LANGTIDSPLAN FOR FORSVARET

Prosess og beslutning

I Langtidsplanen for Forsvaret er Fokus' tjenester betydelig berørt. Dette har forståelig nok preget driftsåret 2016.

Dagens 12 Fokuskontorer nedlegges. Det som blir igjen av tjenesten foreslås flyttet fra utdanningsmiljøet ved FHS til Forsvarets Personell- og vernepliktsenter (FPVS) i Harstad. Førstegangstjenestegjørende skal i fremtiden «... på eget initiativ finne relevante kurstilbud ved sivile utdanningssteder som Forsvaret støtter økonomisk ...».

I forbindelse med den politiske behandlingen av forslaget protesterte de førstegangs- tjenestegjørende gjennom Tillitsvalgtordningen (TVO) - både i den åpne høringen i Utenriks -og Forsvarskomiteen, og gjennom skriftlige innspill til komiteen. De ble også støttet av grenaderene/konstablenes organisasjoner – spesielt Personellforbundet og Befalets fellesorganisasjon. Endelig vedtak i Stortinget fravek ikke Regjeringens innstilling - med unntak av geografisk plassering i FPVS. Stedsvalget Harstad ble strøket.

Like før årsskiftet kom Forsvarsdepartementets Iverksettingsbrev til Langtidsplanen for Forsvaret (IVB). Her ble ordlyden igjen noe endret og lyder som følger:

Avvikle 12 kontorer under Forsvarets kompetanse- og utdanningssteder (FOKUS), og samle funksjonen under Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS) innen utgangen av 2019.

Velg hensiktsmessig lokalisering gitt FPVS's geografiske struktur. Innrett tilbudet mot karriere-

veiledning og etter- og videreutdanning. Legg mer ansvar på de vernepliktige for å finne relevante kurs- og studietilbud.

Konsekvenser av LTP-prosessen for Fokus

Ovennevnte prosess har påvirket de ansattes motivasjon. Fallende motivasjon har dernest vært en medvirkende årsak til noe lavere produksjonsresultater enn forventet og planlagt. Fokus-tjenester krever aktiv oppfølging og markedsføring.

Det at omstillingsprosessen har strukket seg over lang tid har også ført til turnover og tap av kompetanse. Fire ansatte har i løpet av året funnet seg nytt arbeid og forlatt avdelingen. Karriereveiledningskompetanse er kritisk fordi dette er et forholdsvis nytt fagfelt, og stillingsstoppen har gjort det umulig å erstatte disse.

NYE MULIGHETER I 2017

Fokus i FPVS

Gitt at prosessen med overføring fra FHS til FPVS ikke tar for lang tid, og at avdelingens volum etter omstilling beholder et formålstjenlig nivå, ligger det mange positive muligheter videre for å ivareta tilbudet. Karriereveiledning er det sikreste tiltak mot mer spissing av tilbudet til de førstegangstjenestegjørende, men krever nærhet og kvalitet.

FPVS har blant annet ansvar for fagområdet karriere- og talent i Forsvaret. HR-huset har også flere seksjoner som arbeider tett opp mot samme fagfelt som Fokus. Blant annet omstillingsenheten og lærlingordninga.

Rekrutteringsarbeid til førstegangstjeneste og fra førstegangstjeneste til stilling i Forsvaret - er et prioritert men vanskelig område. Gjennom individuelle samtaler i Fokus kan dette forsterkes. Det er således flere muligheter for synergier og ytterligere effektivisering ved at Fokus blir en del av FPVS.

Allmenn verneplikt

Fokus har i 2016 hatt flere jenter enn tidligere inne til veiledning. Det er forventet at antallet blir større etter som andelen jenter øker i årene fremover. At Fokus gjennomfører kjønnsbevisst karriereveiledning og tilrettelegger for gode utdannings-muligheter for den nye gruppen, er avgjørende for effekten av tilbudet generelt og for rekrutteringsgrunnlaget til Forsvaret spesielt.

Ytterligere kvalitetsheving av karriereveiledningstjenesten

Karriereveiledernes kompetanse er en kritisk faktor for kvaliteten på tjenesten. Det er i seg selv utfordrende å veilede til gode utdannings- og yrkesvalg. Dårlig kvalitet på tjenesten kan gjøre vondt verre.

Fokus har derfor i over ti år arbeidet målbevisst med å heve kvaliteten på karriereveiledning. Dette har skjedd gjennom felles kompetansehevingskurs, kollegaveiledning, individuell formell høyere utdanning innenfor fagfeltet og erfaringslæring.

I 2016 ble det opprettet en egen arbeidsgruppe (KIK= kvalitet i karriereveiledning) som har utarbeidet en kvalitetshåndbok for tjenesten i Forsvaret. Oppsettet følger internasjonale- og nasjonale standarder. Kvalitetshåndboka skal implementeres og tas i bruk i løpet av våren 2017.

AVSLUTNING

Fokus har hatt et spesielt arbeidsår i 2016, men ser likevel optimistisk på fremtiden. Det som for ett år siden lå an til å bli en total nedlegging av avdelingen og tjenestene, er tross alt besluttet å bli en organisasjonsomstilling og en spissing av tilbudet. Riktig nok i en ny driftsenhet og med et mindre volum, men med nye muligheter og spennende utfordringer.

Ambisjonen for «Nye Fokus» er derfor fortsatt å kunne gi et effektivt og godt tilbud til førstegangstjenestegjørende og spesialister på T-35 tilsetning, med profesjonell karriereveiledning og målrettede tiltak som den enkelte i større grad tar ansvar for å gjennomføre.

8.2.6 Feltprestkorpsset

Bakgrunn

Sjef Feltprestkorpsset takker for invitasjonen til å gi innspill til Dokument 5: Ombudsmannsnemndas årsberetning til Stortinget.

Drøfting

Feltprestkorpsset (FPK) tilbød i 2016 tros – og livssynsbetjening for Forsvarets personell med særlig vekt på vernepliktige mannskaper og avdelinger i operativ tjeneste.

Feltgudstjenester, kirkeparader, minnemarkeringer, bønner, dåp og vigslar ble gjennomført i og utenfor Forsvarets kirker og kapeller – i felt, på baser og om bord på Sjøforsvarets fartøyer, under øvelser og i skarpe oppdrag. FPK's distribuerte organisasjon, kompetanse og avdelingsprestetjeneste danner viktige forutsetninger for tjenestens muligheter, aktualitet og relevans. Dette gjelder både i forbindelse med tros – og livssynsbetjening, sjelesorgsarbeidets tilgjengelighet, og mulighet til å gjennomføre nivåtilpasset etikkundervisning ved Forsvarets avdelinger og skoler, og slik bidra til soldatprofesjonens etiske forankring og soldatenes mulighet til å ta studiepoeng.

Den pastoralkliniske utdanningen av feltprester ved Viken senter i Troms og USA's militærpsykiatri i Landstuhl / Tyskland, ble i 2016 gjennomført i rammen av et nordisk feltprest samarbeid. Hensikten med dette arbeidet har vært å øke feltprestenes ivaretagelseskompetanse overfor vernepliktige mannskaper, fast personell og veteraner.

Det er med virkning fra 1. Januar 2017 opprettet to nye stillinger som henholdsvis feltimam og feltlivssynshumanist. Stillingene er opprettet innenfor eksisterende stillingsramme i FPK. Etableringen av de to nye stillingene åpner dermed opp for betjening og tilretteleggelse for soldater som har et ikke-kristent livssyn.

Forslag til samarbeidsavtale mellom Forsvaret og tros – og livssynsamfunn som har sertifisert personell som tjenestegjør i Feltprestkorpsset er blitt utarbeidet.

Med virkning fra 1. August 2016 ble det fastsatt ny organisasjon for FPK. Samtidig har FPK gått fra å være en Driftsenhet (DIF) i Forsvaret til å bli definert som en Budsjett – og resultatansvarlig avdeling (BRA), underlagt Forsvarets fellestjenester (FFT). Sjef FPK har fått ny instruks med tildelt fagansvar for feltpresttjenesten og med faglinje direkte til Forsvarssjefen.

Konklusjon

Sjef Feltprestkorpsset oversender med dette innspill til DOK 5: Ombudsmannsnemndas årsberetning til Stortinget i samsvar med anmodning fra Ombudsmannen for Forsvaret

8.2.7 Forsvarets Personell og vernepliktssenter – FPVS

Bakgrunn

Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS) viser til tidligere referanse og oversender med dette innspill til Ombudsmannens beretning for 2016.

Resultatoppnåelse

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 vekt på tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret, rekruttering av personell med teknisk kompetanse til de nye teknologiske investeringene i Forsvaret og rekruttering til spesialstyrkene. I 2016 er det blitt gjennomført ca. 500 skolebesøk, arrangert 4 camper og Forsvaret har deltatt på omtrent 35 utdanningsmesser. Etter HR-omstillingen, som var effektiv fra august 2016, er ny-rekruttering ved skolebesøk på ungdomsskoler og videregående skoler kraftig redusert.

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

FPVS har det utøvende ansvaret for tilsetning, kompetansestyring og disponering av offiserer og befal i Forsvaret under oberstnivå. Unntaket er fast tilsetning av personell til 35 år (T35) som er delegert til sjefen for Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret.

I 2016 har:

- Det blitt gjennomført 2 søknadsrunder og flere ekstraordinære råd for disponering av offiserer og befal til både den nasjonale strukturen og Forsvarets faste stillinger i utlandet
- De første befalsstillingene (OR) er blitt lyst ut og tilsatt med kvalifisert personell som vil få et hovedansvar i innføringen av et OR-korps i Forsvaret

Den første runden av beordringssystemet er startet opp. Dette gjelder stillinger på gradsnivå fenrik-kaptein (OF 1-2) og OR 2-6. Første steg er beordringsrunden, som leder frem til tilsetning medio 2017. Den er begrenset til personell som kommer ut fra gjennomført utdanning eller hjem fra stillinger i utlandet.

Lærlingordningen i Forsvaret

Forsvaret er den største lærebedriften i Norge. Ved utgangen av 2016 var det 578 lærlinger i Forsvaret fordelt på 31 lærefag. Antallet lærlinger i Forsvaret er stabilt høyt. Det blir spennende å se fremover hvordan de ulike omstillingene i Forsvaret påvirker kapasiteten til å ta inn og ivareta lærlinger frem til fagbrev.

Lærlingordningen er en viktig portal for rekruttering av kvinner til Forsvaret. 150 av lærlingene er kvinner, noe som tilsvarer en kvinneandel på 26%. 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 2016 fortsatte Forsvaret med særdeles gode tall på beståtte fagprøver – 98%. Dette gode resultatet skyldes i stor grad motiverte lærlinger og dyktige opplæringsansvarlige.

Utskrivning og verneplikt

Utskrivning og klassifisering

Gjennom todelt sesjonsordning har Forsvaret gode forutsetninger for å kalle inn rett mann/kvinne til tjeneste. Etter innføring av allmenn verneplikt 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. 97% av årskullet besvarte sesjon del 1 i 2016. Sesjon del 2 omfatter personell som på bakgrunn av egen-erklæringen i del 1 blir innkalt til en sesjonsdag for klassifisering. Knappt 19 800 av de antatt best egnede for tjeneste ble innkalt til sesjon del 2 for tester og prøver i 2016. Sesjonsordningen fortsetter å bidra til å redusere frafallet sammenlignet med tidligere år, spesielt på vinterinnkallingene. I 2016 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. Spørsmålene på egenerklæringen er revidert slik at de er lettere å forstå og er mer spisset i sin formulering. FPVS har spesielt lagt vekt på å kvalitetssikre lege-undersøkelsen ved sesjon del 2 for å forhindre feil. Dette vil sikre den enkelte utskrivningspliktige og føre til færre potensielle mediasaker. Alle sesjonsleger kurses årlig og vi fører regelmessig tilsyn med det medisinske arbeidet ved alle våre rekrutterings- og seleksjonssentre.

FPVS har nå fast innført at 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. underrapportering av sykdom, vil avta. Dette vil dokumenteres fra og med 2017.

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.

Førstegangs-tjeneste	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Fullført førstegangstjeneste	7448	7836	7468	6983	7741	6857
Andel kvinner	608	706	791	849	1279	1122

Tabell: Fullført førstegangstjeneste 2011–2016

Bolig- og velferdstjenesten

I 2016 ble bolig- velferdstjenesten berørt av HR-omstillingen i Forsvaret.

Avvikling av personalgoder for ansatte og familie

Tilbud om juridisk og økonomisk rådgivning for ansatte, Befalens låneordninger og Feriesenteret på Håøya ble avvirket i 2016.

Bolig og kvarter

Det har i 2016 vært mye fokus på utarbeidelse av nye rutiner, avtaler og rolleavklaringer mellom FB og Forsvaret ift ny forvaltningssituasjon, der Forsvarsbygg nå skal ivareta direkte utleieransvar for boliger og kvarter til Forsvarets personell.

På oppdrag fra FD er det i 2016 redusert 100 boliger i områder hvor det er akseptabelt utleiemarked. Nedskalering av denne boligporteføljen vil fortsette mot 2021 som en del av Forsvarets gevinstrealiseringsplan.

Velferdstjenesten

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

Hovedtrekk innen velferdstjenesten

Velferdstjenesten har i 2016 hatt fokus på omstilling og tilpassing av tjenesten iht ambisjonsnivå. Velferdstjenesten vil bli tett fulgt opp i stabiliseringsperioden for HR-omstillingen 2017.

Strategisk plan for velferdstjenesten 2013-2017

I fremtiden skal ambisjonsnivået for velferdstjenesten ikke endres med tanke på velferdstilbudet til førstegangstjenestegjørende, og det skal ha fokus på personell i INTOPS. Velferdstjenesten for ansatte og familier er sterkt nedtonet og skal ikke være prioritert oppgave.

Avklaringer rundt hvorvidt det fortsatt skal foreligge en strategisk plan for ivaretagelse av førstegangstjenestegjørende vil bli besluttet i løpet av 2017.

Velferdstjenesten har i 2016 vært styrt gjennom krav satt i Tjenestereglement for Forsvaret gruppe 57. Arbeidet med revidering av dette reglementet ble påstartet i 2016 og vil være ferdig ila høsten 2017.

Kompetanse/kursvirksomhet i 2016

Som et ledd i omstillingen av velferdstjenesten er kursvirksomheten for velferdspersonell redusert til ett kurs – grunnkurs velferd. Det ble gjennomført ett grunnkurs velferd for nytilsatte og 2-års lærlinger høsten 2016. Sessvollmoen (Hæren Opsstø) og Madla (KNM HH) har gjennomført til sammen tre kurs for velferdssoldater.

Det ble gjennomført to fagsamlinger/-seminar for velferdspersonellet i 2016. Begge med et helhetlig fokus på velferdstjenesten og ikke minst den omstillingen fagfeltet har vært gjennom.

Velferdstjenester i Intops

FOH har overordnet ansvar for at personell som tjenestegjør i internasjonale operasjoner har en tilpasset velferdstjeneste. Det har i perioden ikke vært organisert velferdstjeneste i våre internasjonale operasjoner (Afghanistan og Mali) og FPVS har derfor ikke foretatt faglig besøk eller faglige kontroller i disse områdene i 2016.

Faglig kontroll

I 2016 ble det ikke gjennomført faglige kontroller av avdelingene. Alle prosesser rundt faglig kontroll ble i løpet av året gjennomgått og revidert. Fra og med 2017 vil kontrollene rettes mot driftsenhetene i Forsvaret (DIF) og ikke den enkelte avdeling som tidligere.

Det ble imidlertid foretatt 4 faglige besøk av avdelinger høsten 2016. En felles bekymring fra disse besøkene var det faktum at tilgangen på velferdssoldater nå var i ferd med å bli redusert, tillegg til reduksjoner på ansattssiden. Det er gjennomført faglig års rapportering for velferdstjenesten i 2016. Denne rapporten vil kunne gi grunnlag for faglige kontroller i 2017.

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. Sentrale stillinger innenfor dette fagfeltet ble avvirket i 2016 som følge av omstillingen.

Kulturformidling - Bibliotekvirksomheten

Med bakgrunn i omstillingen ble den sentrale bibliotekvirksomheten avvirket 1. august 2016. I den forbindelse har FPVS forsøkt å tilrettelegge så godt som mulig for videre drift av velferdsbibliotekene ute ved avdelingene.

Av Forsvarets 25 bibliotek i leir, ønsket 70% av avdelingene å terminere biblioteket pga liten kapasitet, kompetanse og personellmangel.

Samarbeidet på biblioteksiden med lokalsamfunnet ble terminert pr 1. august 2016. Likeledes bøker til utenlands misjonene (Intops).

Artistformidlingen

Den sentrale artistformidlingen ble avvirket sammen med bibliotekvirksomheten 1. august 2016. Fram til denne datoen hadde det i 2016 vært over 70 organiserte velferdsarrangement ute ved avdelingene.

FPVS har hele tiden lagt vekt på egenaktivitet, kulturelle opplevelser og underholdningstilbud med kvalitet, stor variasjon og bredde.

Kinovirksomheten i Forsvaret

Forsvaret drifter til sammen 6 militære kinoer. Disse er lokalisert på Madla, Setermoen, Skjold, Bardufoss, Høybuktmoen og Porsangermoen. All booking og kontakt opp mot den sivile filmbransjen har vært ivarett sentralt. Alle forhold rundt den lokale driften ivaretas av velferdskontorene lokalt ved avdeling. 3 militære kinoer har også sivil konsesjon hvor sivilbefolkningen også gis tilgang til kinoforestillingene (Setermoen, Skjold og Bardufoss).

Kinovirksomheten i Forsvaret ble i 2016 utredet av Forsvarets kinoutvalg (fagansvarlig i FPVS og sentralt kinoansvarlig). Kinovirksomheten og artistvirksomheten vil bli tett fulgt opp i stabiliseringsperioden for HR-omstillingen ila 2017.

Fritidsfaglig arbeid

Det fritidsfaglige arbeidet ute ved avdelingene har til en viss grad vært opprettholdt på et akseptabelt nivå i 2016, men det er noen utfordringer. Hovedsakelig ligger de økonomiske utfordringene knyttet til drift og ikke aktiviteter. Aktivitetsmidlene gis som minimumssatser og er relativt godt innarbeidet i avdelingene. Aktivitetsmidlene skal nyttes til aktiviteter hvor soldaten har en medbestemmelse på benyttelsen av midlene.

FPVS vil fremover monitorere å følge opp bruken av aktivitetmidler slik at disse blir brukt iht regelverk og intensjon.

Sosialfaglig arbeid

I 2016 gjennomførte velferdstjenesten fellessamlinger for alt velferdspersonell og personell med sosialfaglige roller. FPVS registrerer en reduksjon av sosialfaglig kapasiteter lokalt som ikke underbygger en forsvarlig forvaltning av fagfeltet, ei heller en god og helhetlig ivaretagelse av førstegangstjenestegjørende. FPVS ser utfordringer med at enkelte forsvarsgrener deler opp velferdstjenesten lokalt og overfører rollene til eksempelvis HR-medarbeidere som allerede er overarbeidet. Resultatet er at velferdstjenesten løser kun akutte sosialfaglige behov og at forebyggende arbeid blir tilsidesatt og ikke gjennomført.

Velferdskantiner

Kantineavtaleavtalen i Forsvaret omfatter alle eksternt drevne bevertningssteder i Forsvarets leire. I 2016

omfattet dette 20 velferdskantiner, 9 ansatte-kantiner, 2 permsenter, 1 kiosk og 1 kafè. Avtalen har bidratt til lavere priser, bedre kvalitet og et forbedret tilbud ovenfor de Førstegangstjenestegjørende, men også Forsvarets som etat samt dens ansatte. Utvalget av sunnere produkter er blitt større og prisene her er samtidig holdt lave.

En tilfredshetsundersøkelse driftsoperatør ISS har fått gjennomført i 2016 viser følgende;

- 83% besøker velferdskantinen et par ganger i uken
- Tilbakemeldingene på elementer tilknyttet kantinedriften er generelt sett veldig gode, men utvalget i enkelte kategorier kan fortsatt forbedres
- Hele 82% sier at de er tilfreds med velferdskantinen
- Bedre/lengre åpningstider, bedre utvalg av kald mat og bedre utvalg av varm mat, er de tingene som hyppigst blir oppgitt som ønskede forbedringsområder

Tilbakeførings-midler som er stilt til rådighet for lokalt kantineråd til velferdstilbud ovenfor de førstegangstjenestegjørende var på totalt 6 222 008 kr i 2016.

Permsentre

Antall overnattingsdøgn for førstegangstjenestegjørende som i 2016 har benyttet tilbudet ved Sydspissen er totalt 2413. Når det gjelder Perminalen så utgjør 54 612 døgn fastboende førstegangstjenestegjørende, noe som begrenser kapasiteten som et velferdstilbud. Antall overnattingsdøgn av Forsvarets eget personell var i hele 2016 i vekst ved begge permsentrene, totalt utgjorde dette 8 476 døgn.

8.2.8 Generaladvokaten

GENERALADVOKATENS ÅRSRAPPORT OVER DISIPLINÆR- OG STRAFFESAKER I FORSVARET I 2015

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 2016.

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

Totalt antall refselsler registrert hos generaladvokaten for 2015 er 465. Dette gir en refselseshyppighet per soldatårsverk på 5,6%. Tilsvarende prosenttall for 2014 var 6,5. I tillegg til refselsene som er registrert hos generaladvokaten viser krigsadvokatenes kontrollstatistikk at det er kontrollert ytterligere 29 refselsler. Disse er tross purring ikke mottatt av generaladvokaten p.t. Disse refselsene regnes med i totalantallet for ilagte refselsler i 2015, men utgjør ikke en del av de refselsler som viser prosentvis fordeling på våpengrener, type forseelse eller type refselsmiddel. Totalantallet for 2015 er 494.

24,95% av refselsene ilagt i 2015 gjelder alkoholrelaterte overtredelser, som dermed er den vanligste typen overtredelse. Dette er marginalt høyere enn det tilsvarende tallet for 2014 (23%). I 2013 var andelen på 17%.

Overtredelsesklassen det er reagert nest mest overfor i 2015, er ulovlig fravær 14,19%. I 2014 var andelen på 19,2% og i 2013 på 17,6%.

Det har vært en tydelig oppgang i andelen refselsler ilagt for våpenforseelser, som i de aller fleste tilfeller gjelder vådeskudd uten personskade: 18,92% mot 10,8% i 2014 og 19,5% i 2013.

Bot er fremdeles det mest brukte refselsmiddelet med god margin, benyttet i 81,72% av refselsene mot 84% i 2014 og 81% i 2013.

Arrest er det mest inngrepene refselsmiddelet og forbeholdes de mest alvorlige disiplinærsakene. I 2015 ble arrest benyttet i 4,52% av sakene, mot 6,7% i 2014 og 6,9% i 2013. Den jevne nedgang de senere år antas å delvis kunne forklares med manglende tilgang på arrestlokaler.

Frihetsinnskrenkning er benyttet i 4,30% av tilfellene, mens tilsvarende andel for 2014 var 4,7%.

Irettesettelse er benyttet i 9,46% av tilfellene, noe som er en markant oppgang fra 2014 hvor andelen var 4,7%.

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 refselsler er i statistikken bare registrert under den kategori som passer best til grunnlagsbeskrivelsen. Er det flere forhold som

beskrives godt og tilstrekkelig, legges det mest alvorlige forholdet til grunn.

2.2 Totalantallet

Det samlede antall refselsers 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 refselsers 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 refselsers har etter våre opptegnelser hatt følgende utvikling siden 2006:

År	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Prosent	551	636	503	603	590	669	553	480	554	494

Vel så interessant som antallet refselsers som sådan, er refselseshyppigheten regnet som antall refselsers sett i forhold til antall soldatårsverk. Frem til 2001 ble det tatt utgangspunkt i antall tjenestegjørende dager, mens man senere – til og med 2014 – har regnet mot rekvirert styrke. For 2015 er det tatt utgangspunkt i antall soldater som møtte til førstegangstjeneste. Dette tallet er 8306. Denne beregningsmåten gir en noe lavere refselsesprosent enn det reelle tallet, da den ikke tar høyde for at mannskapsstyrken reduseres gjennom frafall av forskjellige årsaker. Ny beregningsmåte medfører imidlertid at prosentandelen blir noe høyere enn dersom man som de senere år hadde tatt utgangspunkt i rekvirert styrke, som alltid er noe høyere enn antallet som møter til tjeneste.

Fra 2006 ligger beregnet refselseshyppighet i området 5–7%.

2006:	5%	2011:	7,0% ¹
2007:	6%	2012:	6,0% ²
2008:	5%	2013:	5,7% ³
2009:	6%	2014:	6,5% ⁴
2010:	6%	2015:	5,9% ⁵

Inntil 2003 hadde refselseshyppigheten siden 1994 ligget i området 14–17%, mens den kunne ligge opp mot 50% når man går lenger tilbake i tiden. Fra og med 2003 har refselseshyppigheten ligget mellom 5–7%. Disiplinærstatistikken tyder på at den disiplinære situasjon i Forsvaret er god.

2.3 Forseelsenes art

Ulovlig fravær representerte i 2015 14,19% av refselsene. I 2014 var andelen på 19,2%, i 2013 var den 17,6, i 2012 17,9%. De senere år har andelen refselsers for ulovlig fravær ligget stabilt rett i underkant av 20%. Nedgangen i 2015 antas å kunne tilskrives en stadig høyere andel meget motiverte soldater. Tilbake i 2002 var andelen 32,4%.

Alkoholrelaterte overtredelser utgjorde i 2015 24,95% av refselsene. I 2014 var andelen på ca. 23%, mens den var 17% i 2013 og 24% i 2012. I det meste av perioden siden 2006 har andelen ligget rundt 25%, med unntak av 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.

Etter en betydelig nedgang i andel refselsers ilagt for våpenforseelsers i 2014 er andelen for 2015 tilbake på «normalen». Andelen refselsers for våpenforseelsers i 2015 er på 18,92 mot 10,8% av refselsene i 2014. I 2013 var andelen 19,5% og 17,8% i 2012. Generaladvokaten har ingen opplysninger som tilsier at det er noe annet enn tilfældigheter som har medført dette utslaget. Det er f.eks. ikke kjent at det har blitt innført nye våpen som kunne forklart en viss oppgang.

Refselsers for overtredelser som *ordreunntatelse, ordrenektelse og respektstridig opptreden* samt *vold mot befal eller militærpoliti* utgjør samlet sett 5,59% av refselsene. Dette er markert ned fra 2014 hvor andelen var ca. 9,8% av refselsene. 2014 var imidlertid atypisk da tallene for 2013 og 2012 viser henholdsvis 2,5% og 3,6%. Det samlede antall refselsers er 26, hvorav 4 er ilagt for ordrenekt, 16 for ordreunntatelse, 2 for vold og 4 for respektstridig opptreden.

Selv om vold mot befal/militærpoliti er en type overtredelse som i mange tilfeller vil vurderes for straffrettslig 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 5,81% av refselsene, mot 2,9% i 2014, 9,2% i 2013 og 3,1% i 2012. Antallet refselsers i denne kategori i 2015 var 27 hvorav 25 ble ilagt i Hæren.

Soving på fyringsvakt har vært registrert separat i statistikken siden 2010. For 2015 er 3,23% av refselsene ilagt for soving på fyringsvakt, mot 4% i 2014, 5% i 2013 og 6,5% i 2012. Soving på fyringsvakt med derpå følgende

1 Basert på rekvirert styrke 9610.

2 Basert på rekvirert styrke 9265.

3 Basert på rekvirert styrke 8448.

4 Basert på rekvirert styrke 8531.

5 Basert på møtt styrke 8306 (rekvirert styrke var 8560).

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 2015 2,8% av refselsene. For 2014 var andelen 2,7%, ned fra 4,4% i 2013 og 3,6% i 2012. 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 militærpolitietts side når det gjelder trafikkkontroller, bør man si seg fornøyd med at det er få trafikkaker blant refselsene.

I 2015 er 4,3% av refselsene registrert på gruppen for *seksuelt relaterte overtredelser*, noe opp fra 3,4% i 2014. Andelen var 2,5% i 2013 og 3,1% i 2012. Det dreier seg totalt om 20 refselsers, hvorav 18 refselsers er registrert på gruppen for *seksuell handling med samtykke* og 2 refselsers er registrert på gruppen for *seksuell handling uten samtykke*. Hvorvidt saker som dreier seg om uønsket seksuell oppmerksomhet behandles disiplinært, eller følges strafferettslig, avhenger i ikke ubetydelig grad av fornærmedes ønske. Det er heller ikke ethvert brudd på borgerlige straffebestemmelser som kan behandles disiplinært; det kan bare de mindre alvorlige forbrytelser, jf. disiplinærreglementet punkt 9. Økt kvinneandel i Forsvaret, samt økt fokus på denne type saker i forkant av innføring av allmenn verneplikt for kvinner, kan tenkes å ha medført en liten økning i antall saker de senere år.

Skadeverk, tyveri og vinningsforbrytelser utgjør til sammen 2,16% av refselsene i 2015 mot 2,35% i 2014. Hvorvidt denne type saker skal følges disiplinært eller strafferettslig må avgjøres konkret. Krigsadvokat bør konsulteres.

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

Det er registrert 5 refselsers på gruppen for *mobbing og trakassering* (1,08%). I 2014 var det registrert 6 slike refselsers mot 1 i 2013 og 9 i 2012. Det kan nok tenkes at enkelte tilfeller som tenderer mot mobbing/trakassering er registrert på gruppen militær skikk og orden (37 refselsers – 7,96%), men i så fall dreier det seg om et beskjedent antall saker.

2.4 Valg av refselsesmiddel

Refselsesmiddelet *arrest* er brukt i 4,52% av refselsene i 2015 mot 6,7% i 2014. Andelen for 2015 er i tråd med en stadig synkende tendens hvor begrenset tilgang på godkjente arrestlokaler antas å være hovedårsaken.

Totalt er det i 2015 ilagt 21 refselsers på arrest. 18 av dem i Heimevernet, i all hovedsak for ulovlig fravær fra årlig trening. I 2014 ble det ilagt 37 refselsers på arrest.

Bot er det suverent mest brukte refselsesmiddelet, benyttet i 81,72% av refselsene. I 2014 var andelen 84%. Andelen refselsers ilagt ved bot har holdt seg noenlunde stabil de senere år med en viss glidning fra arrest til bot.

Frihetsinnskrenkning brukes mindre og mindre: 4,30% i 2015, 4,7% i 2014, 4,8% i 2013, 7,2% i 2012, 9,6% i 2011, 11% i 2010 og 15% i 2009.

Irettesettelse er et refselsesmiddel som brukes for de minst graverende sakene og er brukt i 9,46% av refselsene. Dette er en markant økning fra tidligere, da andelen i 2014 var 4,7%, 7% i 2013, 6,7% i 2012, 2,6% i 2011 og 3,6% i 2010 og 5,6% i 2009.

2.5 Fordeling på personellkategorier

En separat listeføring av refselsers av befal som generaladvokaten har holdt siden begynnelsen av 2009, viser 35 refselsers av befal i 2015, det vil si en andel på 7,6% av de refselsers generaladvokaten har kontrollert. I 2014 ble det ilagt 29 refselsers mot befal, en andel på 5,2% mot 37 refselsers i 2013 (7,7%) og 25 refselsers (4,5%) i 2012. Det ble registrert 38 refselsers av befal i 2011 (ca. 5,7%), 26 i 2010 (ca. 4,6%) og 42 i 2009 (7%).

De 35 refselsene kan deles opp i 11 refselsers for forsømmelse eller overtredelse av militære tjenesteplikter, 7 saker om våpenforseelser (i all hovedsak vådeskudd), 6 refselsers for brudd på militær skikk og orden (i hovedsak intim omgang på militært område), 4 refselsers for alkoholrelaterte forhold, 2 refselsers for ulovlig fravær, 2 refselsers for 1 refselse for respektstridig opptreden, 1 refselse for løgnaktighet, 1 refselse for skadeverk.

Når det gjelder refselse av befal (og vervede) generelt, vil generaladvokaten peke på at en refselse 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 hovedsak 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 refselsers. Det kan derfor ikke ses som et mål at det skal være noen matematisk likhet mellom personellkategoriene mht. bruk av refselsers.

3. Klagesaksbehandling

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

År	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ant.	198	166	72	27	24	22	18	35	25	19	25	28	26	19	30

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

År	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ant.	24	13	14	3	6	1	5	1	1	4	4	3	4	5	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	2015
%	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	6,07

Det var en markert økning i antall klagesaker for første klageinstans i 2015, men antallet er likevel på et nivå som må kunne karakteriseres som lavt. Den relativt lave klageprosenten kan tolkes som uttrykk for tillit til systemet. I saksbehandlingen legges det fra embetets side vekt på informasjon til avdelingene om klageadgangen, herunder at klageadgangen gjøre spesielt kjent for den refsede. Det antas også å ha en virkning at det jevnlig holdes foredrag for tillitsvalgte om disiplinærordningen.

Generaladvokaten antar videre at det relativt beskjedne antall klagesaker i betydelig grad skyldes god og utstrakt rådgivning fra krigsadvokat til refsede sjef forut for refselsens ileggelse. Krigsadvokatene gir slike råd i et stort antall saker, om alt fra bevisvurdering til utmåling og selve utfyllingen av refselsesordren. I saker av et visst omfang vil krigsadvokatene ofte kontaktes av og bistå militærpolitiet på etterforskningsstadiet og derav kvalitets-sikre sakens opplysning.

Krigsadvokatens råd til sjef med disiplinærmyndighet 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 2015 ga krigsadvokatene skriftlig forhåndsuttalelse i 77 saker, mens generaladvokaten avga forhåndsuttalelse i 6 saker.⁶

⁶ 2014 var et toppår for denne type uttalelser med 116. I 2013 ga krigsadvokatene skriftlig forhåndsuttalelse i 64 saker. Forelopige tall for 2016 tilsier en økning sammenlignet med 2015.

Dersom en påklaget refselse til første klageinstans ikke blir opphevet eller endret i tråd med klagen, kan den refsede klage videre til Klagenemnda.⁷ 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	2015
%	12,1	7,8	19,4	11	25	4,5	28	2,8	4	21	16	11	15,4	26,3	16,67

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

4. Generaladvokatens uttalelser i klage- og kontrollsaker

4.1 Klagesaker

Generaladvokaten har behandlet 15 klagesaker i 2015, mot 6 i 2014, 7 i 2013, 17 i 2012, 9 i 2011, 7 i 2010 og 8 i 2009.

Generaladvokaten anbefalte opprettholdelse av 7 av de 15 refselsene. 8 refselsler ble anbefalt opphevet og disse omtales kort i det følgende.

Opphevelse I:

Av de 8 klagesakene generaladvokaten anbefalte opphevet sprang seks av sakene ut av samme forhold. Hver av klagerne var ilagt refselse på bot kr 500 subsidiært 2 dager arrest, for oppbevaring av alkohol på parkeringsplassen som ligger utenfor leirgjerdet. Det står et skilt på parkeringsplassen som informerer om at parkeringsplassen er erklært militært område. Dermed kommer forbudet om oppbevaring av alkohol i forsvarssjefens rusmiddeldirektiv punkt 3.10 til anvendelse. På gjerningstidspunktet var imidlertid skiltet lite synlig. Etter å ha drøftet hvorvidt klagerne hadde vært i unnskyldelig villfarelse, kom generaladvokaten, som krigsadvokaten, til at refselsene var holdbare. Generaladvokaten anbefalte likevel refselsene opphevet, med følgende begrunnelse:

«Det følger av disiplinærreglementet pkt. 1 annet punktum at *Refselse bør bare nyttes når andre virkemidler så som motivering, veiledning, opplæring, ros mv. ikke fører frem eller anses utilstrekkelige*. I denne saken tilsier sakens opplysninger at veiledning og/eller opplæring ikke har funnet sted. Det kan ikke være innlysende for en nyttilført soldat å forstå at parkeringsplassen utenfor militærleiren hvor han er forlagt er militært område. Som regel vil parkeringsplassen være omfattet av den såkalte ”umiddelbare nærhet”, men der gjelder ikke oppbevaringsforbudet som er beskrevet i rusmiddeldirektivet. Kravet til at

veiledning/opplæring kommer først, må stå sterkere der hvor noe er uklart, som i dette tilfellet hvor skiltingen var mangelfull/utilstrekkelig på et område utenfor det typisk militære. Etter generaladvokatens oppfatning ville derfor en advarsel med påfølgende informasjon om hvor de aktuelle grenser for militært område er, vært den riktige løsning på denne saken.»

Opphevelse II:

En refselse som ble anbefalt opphevet gjaldt en sak hvor refsede (troppsjef) på en samling med sine soldater hadde godkjent bruk av militære kjøretøy til velferdskjøring og kjøretrening utenfor tjeneste. Det var i refselsesordren opplyst at dette var i strid med bataljonssjefens føringer, som klager riktignok ikke kjente til. Det var videre opplyst at velferdskjøringen ble oppdaget ved at bataljonssjefen ble orientert om en utforkjøring med beltevogn med soldater fra den aktuelle troppen. Utforkjøringen medførte ingen personellskader, bare mindre materiellskader. Generaladvokaten konkluderte med at avdelingens praksis knyttet til bruk av militære kjøretøy til velferdsformål hadde vært uformell og sprikende. På denne bakgrunn kunne det etter generaladvokatens vurdering ikke bebreides klager at han forholdt seg til det han alltid hadde oppfattet som kutymen i ved avdelingen, og kommuniserte dette til soldatene uten å rådføre seg med batterisjefen. Denne saken er et eksempel på en gjentagende utfordring i flere disiplinærsaker hvor det fra refsedes side hevdes at å foreligge en praksis som er fulgt i god tro. Det beror på en konkret vurdering av de tilveiebrakte opplysninger i etterforskningen av slike saker hvorvidt den som er mistenkt for en refsbar (eventuelt straffbar) handling kan høres med en slik forklaring.

Opphevelse III:

En offiser ble ilagt refselse på bot kr 5 000 subsidiært 10 dager arrest, for brudd på militær skikk og orden. Grunnlaget for refselsen var at refsede hadde vært for pågående overfor en sivil gjest som var invitert på et festlig arrangement som ble holdt i regi av blant andre refsede. Før refselsen ble ilagt, ble det innhentet skriftlig uttalelse fra krigsadvokaten, som la til grunn at refsede hadde brutt sin strenge aktsomhetsplikt. Refselsen ble påklaget.

Generaladvokaten ba om ytterligere etterforskning før ha ga sin uttalelse til klageinstansen. Disse opplysningene trakk i retning av at de øvrige gjestene ved arrangementet ikke hadde reagert på det som skjedde mellom klager og fornærmede. Dette var i og for seg sammenfallende med krigsadvokatens inntrykk da rådet derfra ble gitt i forkant av refselsen. I motsetning til krigsadvokaten, kom generaladvokaten til at det ikke var tilstrekkelig bevis for disiplinært ansvar:

«Utgangspunktet for bevisvurderingen i disiplinærsaker fremgår av lovforarbeidene til disiplinærloven, NOU 1980: 58 s. 65:

⁷ Klagenemnda består av 3 medlemmer. Leder skal være jurist, fortrinnsvis med dommererfaring, og være uten tilknytning til Forsvaret. Av de øvrige medlemmer skal ett medlem være befal/offiser og ett medlem være vernepliktig mannskap. Nåværende leder er sorenskriver Knut Almaas.

Man kan si, med adresse til de tilfellene hvor den som skal treffe avgjørelsen ikke er sikker på hvilket saksforhold som er det riktige, at en omstendighet bare kan legges til grunn for en fellende avgjørelse dersom man finner at den har en høy grad av sannsynlighet for seg.

Klagenemnda har uttalt følgende om beviskravet i en sak fra 2007 (04/2007):

Strafferettens ulovfestede regler om at rimelig tvil skal komme den tiltalte til gode i vurderingen av om han har begått vedkommende forhold eller ikke, må antagelig gjelde også i disiplinærsaker som utgangspunkt. Men ved avgjørelsen av tvilsspørsmål vil hva som er rimelig tvil alltid avhenge av konsekvensenes styrke. Det antas at det nok tillates noe mer tvil dersom saken gjelder en refselse etter disiplinærloven enn om den mistenkte risikerer en dom på flere års fengselsstraff.

Generaladvokatens oppfatning er at beviskravet i disiplinærsaker er tilnærmet det samme som i straffesaker, jf. forarbeidene og nemndas uttalelse. Det kreves med andre ord høy grad av sannsynlighet og rimelig tvil må komme mistenkte til gode.»

Når det gjaldt rettsanvendelsen, la generaladvokaten til at klager ikke kunne ilegges refselse for å ha satt seg i en situasjon som potensielt kunne lede til et uheldig utfall, noe både krigsadvokaten og refsende sjef hadde lagt til grunn skjønt det var utelatt fra refselsens grunnlagsbeskrivelse. Refselsen ble følgelig anbefalt opphevet.

4.2 Kontroll saker

Generaladvokaten har ikke avgitt noen uttalelser av typen særskilt kontroll i 2015.

5 Dommer i straffesaker avsagt i 2015

Generaladvokaten og krigsadvokatene utgjør den militære påtalemyndighet og har påtalemyndighet i saker som angår brudd på militær straffelov, jf. straffeprosessloven del 10. Sakene etterforskes som regel av militærpolitiet etterforsningsavdeling under krigsadvokatenes ledelse. I saker hvor krigsadvokatene 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 og sakene overføres derfor politiet.

Generaladvokaten har registrert 20 dommer for brudd på militær straffelov avsagt i 2015. 17 av dommene angår enten unnlatt oppmøte til førstegangstjeneste eller militærnekting.

Straffesaker om unnlatt oppmøte til førstegangstjeneste har hatt en drastisk nedgang de senere år. I 2015 ble det avsagt dom i 12 slike saker. En liten oppgang fra 2014 hvor det var 9 dommer i denne kategori. 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 inntatt i Rt. 2006 s. 710.

Det falt dom i 4 militærnektersaker (militær straffelov § 35) i 2015 mot 5 i 2014. Tre av sakene gjaldt unndragelse fra tjeneste i heimevernet, mens en gjaldt unndragelse fra førstegangstjeneste. 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. Den ene saken om unndragelse fra heimevernstjeneste var annen gangs overtredelse. Minstestrafen er da ett års fengsel. Dommen lød på ett års fengsel hvorav 60 dager ubetinget.

En dom gjaldt fravær fra påbegynt førstegangstjeneste. I tråd med føringer fra riksadvokaten tas det normalt ut tiltale ved ulovlig fravær som varer mer enn 21 dager. Tiltalte hadde i den aktuelle saken to kortere fravær og ett lengre på 29 dager. Han ble dømt til 18 dager betinget fengsel og bot kr 10.000. Det fremgår av dommen at det forelå vesentlige formildende omstendigheter som tilsa betinget reaksjon.

De tre dommene fra 2015 som ikke var relatert til fravær, gjaldt henholdsvis kroppskrenkelse mot overordnet, ordrenekt (nektet å delta på vinterøvelse), samt vold mot – og forulemping av – militærpolitiet.

Generaladvokaten vil gjengi hovedtrekkene i den ene saken der dom falt i 2015:

Kroppskrenkelse mot overordnet

I en straffesak hadde tiltalte, en vernepliktig soldat, vært på byen i Bodø sammen med en gjeng medsoldater. Da han vendte tilbake til tjenestestedet like før midnatt, var han beruset og lagde støy. En visekorporal som hadde vakt, oppsøkte tiltalte for å roe ham ned. Tiltalte reagerte med å slå visekorporalen i kragebenet. Slaget var ikke hardt. Tiltalte ble således dømt for overtredelse av militær straffelov § 44 første ledd jf. straffeloven § 228 første ledd. Straffen ble satt til betinget fengsel i 30 dager. Tiltalte ble frifunnet for to øvrige tiltaleposter som også omhandlet vold, da aktor nedla påstand om frifinnelse etter bevisføringen i retten.

Rettspraksis viser at det som hovedregel idømmes betinget fengsel i saker vedrørende vold mot foresatt/overordnet der voldsgraden er beskjeden.

9. Instruks for Stortingets Ombudsmannnemnd 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

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

§ 2

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

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

§ 3

Nemndas oppgaver er:

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

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

§ 4

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

§ 5

De saker som skal behandles, forberedes og forelegges i alminnelighet av Ombudsmannen. Medlemmene kan hver for seg eller i felleskap legge frem eller kreve lagt frem saker til drøfting. Nemnda kan av Stortinget, Stortingets 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 Ombudsmannnemnda 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 Ombudsmannnemnda utferdiges gjennom nemndas leder og på Ombudsmannens brevark. Ombudsmannnemndas /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 Ombudsmannnemndas/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 Ombudsmannnemnda 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 Ombudsmannnemndas medlemmer og Ombudsmannens personale.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten.

Ombudsmannen fører journal etter arkivlovens mønster.

