



# **Dokument nr. 5**

(2003–2004)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning  
om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2003.**

# **Dokument nr. 5**

(2003–2004)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning  
om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2003.**



# REGISTER

	Side
Innledning .....	5
Sammendrag av nemndas anbefalinger .....	6
Generelle spørsmål .....	8
- Klagesaker .....	8
- Saksbehandlingstid ved Forsvarets personellforvaltning .....	8
- Omorganisering av Vernepliktsverket .....	9
- Velferdstjenesten .....	10
- Voksenopplæring .....	12
- Internasjonale operasjoner – senskader .....	13
- Helseforhold – legetjenesten i Forsvaret .....	14
- Helse – Miljø – Sikkerhet .....	15
- Sikkerheten ved øvelser og operasjoner .....	17
- Disiplinærsituasjonen .....	18
- Statushevende tiltak for vernepliktige – Bonus for gjennomført førstegangstjeneste .....	18
- Temporær underbemanning .....	19
Saker behandlet ved ombudsmannens kontor .....	20
- Verneplikt, utskrivning, rulleføring .....	20
- Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse .....	20
- Beordring, overføring, forflytning, frabeordring, dimittering .....	21
- Vervede og kvinnelige soldater .....	21
- Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap av materiell .....	22
- Underbringelse, transport, forlegningsforhold, hjemmeboerstatus .....	22
- Kosthold .....	22
- Tjenesteforhold, tjenestebevis .....	22
- Permisjoner .....	22
- Tillitsmannsordningen .....	23
- Godtgjørelser - økonomiske forhold .....	23
- Sykesaker .....	24
- Sosiale saker .....	25
- Forsvarets skolevirksomhet .....	27
- Befalssaker .....	28
- Sivilt personell .....	32
Befaringer og informasjonsbesøk .....	34
Vedlegg/instruks .....	46



# Dokument nr. 5

(2003—2004)

## Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2003.

Til Stortinget:

### INNLEDNING

Årsrapporten gis i henhold til instruks fra Stortinget.

Ombudsmannsnemnda skal etter formålet bidra til å sikre de allmennmenneskelige rettigheter for Forsvarets personell og behandle sakstema av prinsipiell karakter eller som har allmenn interesse. Sakene for nemnda forberedes av Ombudsmannen. Det vises til rapportens del "GENERELLE SPØRSMÅL".

Under rapportens del "SAKER BEHANDLET VED OMBUDSMANNENS KONTOR" er omtalt enkelte klagesaker til illustrasjon av ofte forekommende sakstema. Slike konkrete klagesaker behandles fortløpende ved Ombudsmannens kontor. Konkrete klagesaker fremmes fra enkeltpersoner, tillitsvalgte organer og tjenestemannsorganisasjoner.

I brev 16. september 2002 ble Forsvarets logistikkorganisasjon/IKT meddelt at Ombudsmannen ikke lenger er oppdatert med gjeldende regelverk i Forsvaret. Samtidig ble opplyst at et løpende ajourført regelverk ved Ombudsmannens kontor er en nødvendig forutsetning for at formålet med Ombudsmannsordningen skal kunne oppfylles.

Et nytt datasystem - Forsvarets informasjonssystem FIS BASIS – var planlagt etablert ved Ombudsmannens kontor fra august 2002, og i neste omgang fra 13. mars 2003. Ved kontakt med FLO/IKT 5. februar 2003 ble det avdekket at FLO/IKT ikke hadde avklart de økonomiske spørsmål. Etter dette ble det avtalt at kostnadskrevende tiltak burde stoppes i påvente av en avklaring av sakens økonomiske spørsmål. Samtidig ble Forsvarets overkommando anmodet om å medvirke til å avklare den økonomiske status. I brev av 14. februar 2003, 9. mai 2003 og 3. juni 2003 ble Forsvarets overkommando igjen bedt om en avklaring. Ombudsmannens kontor fikk 3. september 2003 muntlig melding fra Forsvarsstaben (FST) om at man håpet å kunne komme med en avklaring innen 4. kvartal 2003, eventuelt primo 2004.

I brev fra Ombudsmannen til FST av 8. september 2003 står det bl.a.:

"Idet vi tidligere har påpekt at Forsvarets vedvarende passivitet betraktes som kritikkverdigg, tør vi

håpe at det ikke blir tale om ytterligere utsettelse etter nevnte tidspunkt. Når det gjelder Ombudsmannens mangel på informasjon som kun er tilgjengelig på Forsvarets intranett, er som kjent situasjonen vedvarende utilfredsstillende i relasjon til de oppgaver vi er pålagt å utføre på Stortingets vegne."

Forsvaret har aldri gitt noen skriftlige svar på Ombudsmannens henvendelser, og pr. 26. mars 2004 er forholdet fremdeles ikke brakt i orden.

Etter vedtak i Stortinget høsten 2001 består ombudsmannsnemnda i perioden 1. januar 2002 -31. desember 2005 av:

Ombudsmann Dagfinn Hjertenes, Florø/Oslo  
Marie Brenden, Lillehammer  
Ivar Johansen, Oslo  
Rune Kristiansen, Son  
Karen-Margrethe Mjelde, Sandnes  
Gretha Evelin Thuen, Svinndal  
Inge Wold, Råde

Etter stortingsvedtak av 7. november 2003, Innst. S. nr. 20 (2003 – 2004) ble instruks for Forsvarets ombudsmannsnemnd endret ved at det skal velges varamedlemmer og nestleder i nemnda. Rune Kristiansen ble valgt som nestleder for tidsrommet inntil 31. desember 2005. Varamedlemmer vil bli valgt neste gang medlemmer skal velges.

Personellsituasjonen ved Ombudsmannens kontor var på sekretærsiden anstrengt gjennom hele 2002, i forbindelse med et betydelig sykefravær m.m. for den ene av kontorets 2 sekretærer. Denne sekretærens tjeneste- og lønnsforhold opphørte 1. januar 2003 etter egen oppsigelse. Fra 1. januar 2003 ble sekretærfunksjoner utført av kontorets sekretær i 60 % stilling, frem til den fratrådte sekretæren ble erstattet av en ny sekretær 1. mai 2003. Deretter har sekretærsiden vært tilfredsstillende med 2 sekretærer, hver i 60 % stilling. Ombudsmannen var for øvrig sykemeldt i tiden 28. oktober 2002 til 10. mars 2003.

Under ombudsmannens fravær var avdelingsdirektør Egil H. Nilsen stedfortredende ombudsmann. Innst. S. nr. 20 (2003 – 2004) drøfter også en sam-

ordning av enkelte punkter i instruksene for Ombudsmannsnemnda for Forsvaret, Riksrevisjonen og Sivilombudsmannen.

Bl.a. blir spørsmålet om daglig ledelse ved kortvarig og langvarig fravær omtalt slik:

”Når det gjelder å ivareta den daglige ledelsen av Ombudsmannens kontor, er det mest praktisk at den øverste tjenestemannen ved kontoret – avdelingsdirektøren – fungerer som Ombudsmann ved dennes kortvarige fravær, dersom Ombudsmannen bemyndiger vedkommende til det. Det synes ikke like naturlig at avdelingsdirektøren uten videre fungerer under Ombudsmannens langvarige sykefravær. En mulighet vil være at den valgte nestlederen for nemnda i slike tilfelle fungerer som ombudsmann. Imidlertid kan det variere om nestlederen ønsker å overta denne oppgaven, som utøves på hel tid, derfor foreslår Presidentskapet at det blir overlatt til Stortinget å velge en stedfortreder for Ombudsmannen under dennes langvarige fravær. Grensen mellom kortvarige og langvarige fravær foreslås som utgangspunkt satt ved tre måneder, tilsvarende som hos Sivilombudsmannen. En stedfortreder som er oppnevnt av Stortinget, bør også lede møtene i nemnda. Bestemmelser om dette foreslås tilføyd i instruksene for nemndene.”

Dette fremkommer også i den nye § 2 i instruksjonen, der det bl.a. heter:

”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.”

Ombudsmannsnemnda har i 2003 holdt møter slik:

- 21. februar
- 17. mars
- 19. mai
- 31. oktober
- 9. desember

I tillegg har nemnda i 2003 foretatt befaringer ved militære tjenestesteder slik:

- 1. Rygge flystasjon
- 2. Heimevernets utdanningssenter, Værnes
- 3. Ørland hovedflystasjon
- 4. Camp Lebane, Kosovo

Det vises til nemndas rapporter fra befaringene senere i denne innberetning. Befaringen i Camp Lebane, Kosovo, foregikk i hele uke 44.

I nemndas årsberetning for 2002 manglet en del befaringsrapporter p.g.a. ombudsmannens langvarige sykefravær. Disse rapportene er nå inntatt i årsberetningen for 2003.

Dette gjelder:

- 1. Ramsund orlogsstasjon
- 2. Andøya flystasjon
- 3. FKN Reitan
- 4. Bodø hovedflystasjon

Ombudsmannsordningen for det norske Forsvarets personell har også i 2003 blitt viet oppmerksomhet fra andre land som vurderer å innføre en lignende nemndsordning. Bl.a. er det gitt informasjon i Stortinget til en parlamentarikerdelegasjon fra Serbia – Montenegro.

I 2002 ble det på Landskonferansen for tillitsvalgte i Forsvaret vedtatt at man skulle gå over til å avholde konferansen hvert annet år. I 2003 er det derfor ikke avholdt Landskonferanse.

Ombudsmannen er invitert til, og har deltatt i tillitsmannsordningens Landsstyremøter, i alt 3 møter i 2003. Han har også holdt innlegg på disse møtene.

Ombudsmannen og avdelingsdirektøren har som vanlig gitt orientering om ombudsmannsordningen ved de fleste av de kursene for de tillitsvalgte som er avholdt ved de forskjellige avdelinger. Ombudsmannen ser dette som en prioritert oppgave. Tilbakemeldingene fra avdelingene viser også at dette er en god møteplass for å gi nødvendig informasjon til de nylvalgte tillitsmennene.

Orienteringer om ombudsmannsordningen overfor befal har i 2003 funnet sted ved orientering i enkelte møter med personellorganisasjonenes representanter under nemndas befaringer.

#### **Sammendrag av nemndas anbefalinger**

Ombudsmannsnemnda er opptatt av å kunne gi klagesakene en grundig, rask og rettferdig behandling. De fire første punktene i sammendraget bør derfor få en snarlig organisasjonsmessig avklaring:

Ombudsmannsnemnda finner den lange saksbehandlingstiden ved Forsvarets behandling av personellsaker kritikkverdig og åpenbart uakseptabel. Nemnda er tilfreds med at Forsvarsdepartementet har påtalt dette, og nemnda vil følge utviklingen videre.

Nemnda vil understreke viktigheten av at saksbehandlingskapasiteten for sosialsaker må være tilfredsstillende. Det anbefales at kapasiteten må bedres ved avdelinger som har store innrykk av soldater i forhold til sosialsaksbehandlere, for eksempel ved KNM Harald Haarfagre og Haakonsværn orlogsstasjon.

Under temaet ”Vernepliktsverket” mener nemnda at det er svært betenkelig med den nyetablerte klageordningen hvor klager avgjøres innenfor det samme organ som har truffet det påklagede vedtaket. Etter nemndas mening er det viktig med klageadgang til et overordnet eksternt klageorgan.

Nemnda anbefaler at Forsvarsdepartementet

overveier tiltak for at Ombudsmannen snarest mulig blir holdt løpende à jour med Forsvarets regelverk og gis informasjon på lik linje med militære avdelinger.

Under temaet "Velferdstjenesten" anser nemnda det som viktig at sivil/militært kultursamarbeid forankres på ledelsesnivå.

Nemnda legger stor vekt på at omorganiseringen av Forsvaret ikke må medvirke til at velferdstilbud til soldatene svekkes.

Voksenopplæringstilbud i Forsvaret skal blant annet være en kompensasjon for tap av utdanning og yrkeskompetanse i det sivile, og være en viktig del når det gjelder statushevende tiltak.

Voksenopplæringen har fra 2002 fått store budsjettmessige reduksjoner, noe som har medført en ubalanse mellom behov og tildeling.

Nemnda vil anbefale at VO's budsjetter opprettholdes på et nivå som sikrer at undervisningstilbudene oppleves som en reell kompensasjon for det studie- og opplæringstap militærtjenesten medfører.

I forbindelse med "Senskader etter internasjonale operasjoner" understreker nemnda viktigheten av at Forsvaret på en effektiv og medisinsk forsvarlig måte tar ansvar. Det vises her til nemndas anbefalinger til gjennomføring av diverse konkrete forslag.

Under temaet "Helse – miljø – sikkerhet" peker nemnda igjen på at arbeidet med narkotikaproblemet i Forsvaret fortsatt må ha en høy profil – likeledes at opplæring innen HMS og oppfølging av løpende saker får høy prioritet.

Under temaet "Sikkerhet ved øvelser og operasjoner" understreker nemnda viktigheten av at befalet har inngående kjennskap til sikkerhetsbestemmelsene. Under mange operasjoner som på lavt nivå ledes av yngre befal bør det stilles større krav til erfaring for samtidig deltagende befal.

Nemnda registrerer at dimisjonsgodtgjørelsen er hevet med kr 1.500,-. Nemnda vil på nytt peke på sitt forslag i årsberetningen for 2001 om å innføre en ordning med bonus – et vernepliktstipend på ½ G i Folketrygden, for den stadig lavere andel av årskullene som kalles inn til tjeneste. Nemnda har merket seg at dette saksområdet også er nevnt som viktig i Forsvarssjefens militærfaglige utredning.

Når det gjelder temporær mannskapsmangel ved enkelte avdelinger, er nemnda fortsatt opptatt av at Forsvarssjefens retningslinjer for gjennomføring av lik tjenestetid må etterleves.



## GENERELLE SPØRSMÅL

### Klagesaker

I flere saker preget av juridiske spørsmål har ombudsmannsordningen på mange måter vist seg som et reelt og tidsbesparende alternativ til domstolsbehandling.

Senere i innberetningen er omtalt enkelte klagesaker til illustrasjon av ofte forekommende sakstema. Ombudsmannen har i 2003 behandlet 76 registrerte klagesaker mot 101 saker året før.

I tillegg er tvistesaker løst ved uformell kontakt med partene uten at ordinær saksregistrering har funnet sted.

Veiledning og råd fra Ombudsmannen har for øvrig i en stor grad resultert i løsninger hvor det har vist seg unødvendig med formell klagebehandling.

Andelen av henvendelser hvor klageren helt eller delvis er gitt medhold, synes å holde seg på et stabilt nivå med i overkant av 1/3.

Klagesakene behandles hovedsakelig av Ombudsmannens avdelingsdirektør.

Nemnda finner særlig å bemerke at det i gruppen "sosiale saker" som omfatter botillegg og andre former for sosiale stønader fortsatt er et forholdsvis lavt antall klagesaker.

Dette antas å ha sin forklaring i at de avdelingsvise sosialkonsulenter/velferdskontorer, sammen med Velferdsavdelingen i FO, utøver et godt og betryggende skjønn ved behandlingen av mannskapenes sosiale problemer.

Det er likevel grunn til å peke på at underbemanning på saksbehandlersiden kan føre til urimelig lang ventetid ved enkelte avdelinger som for eksempel KNM Harald Haarfagre, der underbemanningen kan resultere i flere ukers ventetid. Nemnda mener at dette ikke er akseptabelt.

Antallet klager fra befalskorpset har de senere år ligget mellom 20 og 30 klager pr. år. I 2003 har Ombudsmannen behandlet 21 registrerte klager fra befalet.

Nemnda har merket seg at omstillingen og nedbemanningen i Forsvaret hittil ikke har medført et særlig økende antall skriftlige klagesaker til Ombudsmannen. Det er heller ingen stor økning i antallet klager fra det sivile personell i Forsvaret.

Det vises imidlertid til redegjørelsen under neste sakstema, om lang saksbehandlingstid ved Forsvarets personellforvaltning.

### Saksbehandlingstid ved Forsvarets personellforvaltning

Ombudsmannsnemnda er kjent med at offiserer og deres organisasjoner gjennom lang tid har vært svært misfornøyd med saksbehandlingstiden i saker for Forsvarets personell.

En offisersforening hadde først muntlig tatt opp med Forsvarets overkommando de problemer som

oppstod for offiserer som følge av manglende saksbehandling i FO, til tross for deres gjentatte etterlysninger.

I brev fra X forening til Forsvarets overkommando datert 28. mai 2003 ble vist til eksempler hvor offiserer etter ca. 1 år fremdeles venter på å få svar på søknader om gradsansiennitet. Konsekvensene av unnlatte svar fra FO ble presisert, og bl.a. ble det påpekt at personell blir ekskludert fra å kunne søke en rekke stillinger, foruten lønnsmessige konsekvenser.

FO gir offisersforeningen medhold i klagen, og uttaler i brev datert 2. september 2003:

"Svar på – påstand om brudd på forvaltningsloven 1 Bakgrunn

Forsvarets forvaltnings- og servicesenter/Personellforvaltning (FF&S/P-forvaltning) viser til ref hvor X forbund tar opp problemet med lang saksbehandlingstid i personellforvaltningen i Forsvaret.

### 2 Drøfting

FF&S/P-forvaltning innrømmer at saksbehandlingstiden innen enkelte kategorier saker er svært lang. Dette gjelder spesielt forhold som omhandler godkjenning av gradsansiennitet.

Forsvarets overkommando/Personell og økonomistaben (FO/P&Ø) satte før sommerferien 2003 inn ekstra ressurser i saksbehandlingen av denne typen saker. Dette førte til at restansene ble kraftig redusert. FF&S/P-forvaltning har etter omorganiseringen, pr 1. august 2003, tilført ekstra ressurser for å korte ytterligere ned på restanselisten, men har fortsatt tilnærmet 200 saker utestående.

FF&S er innforstått med at dette medfører brudd på forvaltningsloven ved at den enkelte ikke får svar på sin søknad innen tidsfristen gitt i loven. FF&S har også forståelse for at dette kan medføre konsekvenser for den enkelte og vil tilstrebe å redusere saksbehandlingstiden mest mulig.

### 3 Konklusjon

FF&S/P-forvaltning innrømmer at saksbehandlingstiden innen enkelte saker er alt for lang og vil tilstrebe å redusere denne saksbehandlingstiden.

I siste måned av 2003 ble Ombudsmannen meddelt fra offisersforeningen at problemene med den lange saksbehandlingstiden i FO fremdeles vedvarte, og Ombudsmannen ble som gjenpartsadressat kjent med foreningens følgende uttalelser i brev til Forsvarsdepartementet (datert 13. januar 2004):

"Lang saksbehandlingstid i personellforvaltningen i Forsvaret

X forbund mottar nesten daglig henvendelser fra medlemmer og avdelinger i Forsvaret, som har sendt inn saker til FST/POD/AGA til behandling, og hvor disse ikke er besvart, tross flere purringer både skriftlig og muntlig.

Forbundet har i mai 2003 tatt opp problemstillingen skriftlig (tidligere ved flere anledninger muntlig)

med det vi mener er alt for lang saksbehandlingstid i forhold til forvaltningslovens bestemmelser med Forsvaret sentralt (se vedlegg A). I tilsvaret datert 2. september 2003 (se vedlegg B) blir X forbund gitt en innrømmelse om at saksbehandlingstiden innen enkelte saker er svært lang, dette omhandler spesielt saker ifm gradsansiennitet, og at Forsvaret er inneforstått med at dette medfører brudd på forvaltningsloven. Videre at en vil tilstrebe å redusere denne saksbehandlingstiden.

X forbund henvender seg nå til Forsvarsdepartementet da vi nå, nesten 5 måneder etter at vi mottok svar på vår henvendelse angående ovennevnte problemstilling, fortsatt har en lang liste med personer som enda ikke har mottatt noen tilbakemelding ift saker som er fremsendt. Dette gjelder spesielt søknader om godkjenning av gradsansiennitet. Disse er heller ikke gitt noen underretning om at fremsendte søknader vil ta uforholdsmessig lang tid å saksbehandle.

X forbund kan ikke lenger akseptere at Forsvaret skal bruke opp mot to år på å behandle saker som fremsendes sentralt for behandling. Forbundet finner det også alvorlig at dette i tillegg medfører at enkeltpersoner blir ekskludert fra å kunne søke en rekke stillinger, samt at det for enkelte også utgjør lønsmessige konsekvenser. Forbundet vil også forbeholde seg retten til å fremme krav om etterskuddsrente for de av våre medlemmer som er skadelidende med bakgrunn i mangel på saksbehandling.

Forbundet ber om at Forsvarsdepartementet sørger for at Forsvaret forholder seg til forvaltningslovens bestemmelser og videre at Forsvaret prioriterer å få behandlet disse sakene."

Forsvarsdepartementets svar (brev datert 29. januar 2004) til Forsvarsstaben er undertegnet av kommandør y og lyder slik:

#### "LANG SAKSBEHANDLINGSTID I PERSONELLFORVALTNINGEN I FORSVARET

Forsvarsdepartementet viser til brev av 13. januar 2004, som er sendt med gjenpart til Forsvarsstaben, fra X forbund.

X forbund har tidligere tatt opp problemstillingen vedrørende for lang saksbehandlingstid i forhold til forvaltningslovens bestemmelser i brev av 28. mai 2003 til daværende Forsvarets overkommando. I svar fra Forsvarets forvaltnings- og servicesenter (FF&S) 9. september 2003 blir det opplyst at FF&S er tilført ekstra ressurser for å korte ned på restanselisten, men at det fortsatt er tilnærmet 200 saker utestående. FF&S uttalte videre at de ville tilstrebe å redusere saksbehandlingstiden mest mulig.

X forbund påpeker i sin siste henvendelse at forholdet ikke synes å være bedret. Det er fortsatt mange fremsendte søknader, spesielt søknader om godkjenning av gradsansiennitet, som etter lang tid ikke er besvart. Det er heller ikke gitt noen midlertidig underretning om at det vil ta uforholdsmessig lang tid å saksbehandle søknadene.

Departementet har forståelse for at omstillingen i Forsvaret og flyttingen fra Huseby har medført forsinkelser i saksbehandlingen. Dette bør imidlertid ikke føre til brudd på forvaltningsloven.

Departementet ber derfor om at Forsvarsstaben forholder seg til forvaltningslovens § 11a, annet ledd, og i samsvar med denne gir et foreløpig svar når saksbehandlingen innenfor personellforvaltningen forventes å ta uforholdsmessig lang tid.

Da det dreier seg om mange restanser, antar vi det vil være hensiktsmessig å benytte standard svar, slik at ressursene i størst mulig grad benyttes til å prioritere en endelig besvarelse av de eldste restansene."

Ombudsmannsnemnda finner at den omtalte manglende kapasitet til å behandle personellsaker i samsvar med gjeldende lov- og regelverk er kritikkverdige, og det er åpenbart uakseptabelt at saksbehandlingstiden er så lang.

Når Forsvaret etter egne opplysninger og innrømmelser bl.a. opplyser å være inneforstått med at forvaltningsloven brytes, og forholdet har vedvart over lang tid, ser nemnda grunn til å stille spørsmål om styringsansvar.

Forsvarets forpliktelser overfor sitt personell kan etter nemndas mening ikke tilsidesettes på bakgrunn av omstillingsbehov i Forsvaret.

#### Omorganisering av Vernepliktsverket

I Vernepliktsverkets statusrapport for 2003 til Ombudsmannen er opplyst:

"Vernepliktsverket (VPV) har i løpet av 2003 ferdigstilt omorganiseringen til en *Felles vernepliktsforvaltning* lokalisert til Hamar med regionale klassifiseringsenheter i Hamar, Oslo, Kristiansand, Bergen, Trondheim og Harstad. VPV flyttet i desember 2003 inn i nye lokaler på Ridehuset i Hamar.

Etter omorganiseringen av Forsvarets overkommando er VPV pr. 1. august 2003 tilført oppgaven med rulleføring av alt yrkesbefal i Forsvaret. Fra før av var VPV tillagt ansvaret for all rulleføring av utskrevet vernepliktig befall og mannskaper. Datatekniske løsninger har imidlertid medført at ansvaret for rulleføring og disponering av Heimevernspersonell ennå ikke er overtatt fra Heimevernet. Dette forutsettes gjennomført i løpet av 2004. Etter dette vil VPV i hovedsak være eneste rulleførende enhet i Forsvaret.

Etter omorganiseringen er VPV gått fra å være en avdeling på flere nivåer til å være en avdeling på samme nivå. Etableringen av et samlet VPV reiser derfor spørsmål vedrørende Vernepliktsverkets søknads- og klagebehandling sett i forhold til Forvaltningsloven. Vernepliktsloven § 47a slår fast at Forvaltningsloven kapitlene IV – VI ikke gjelder ved behandling av saker etter Vernepliktsloven. VPV anmodet derfor daværende Forsvarets overkommando om en juridisk vurdering og fastsettelse av en klagebehandling med egen uholdt nemnd innen VPV som klageinstans. Det ble fra FO konkludert med at VPV etablerer en nemnd som behandler innkomne klager i henhold til gitte føringer.

Kravet til mannskaper som skal inn til førstegangstjeneste er hevet. Dette medfører at det ikke er overskudd av mannskaper til tross for lavere innkallings-tall. Grunnet skolegang er det svært få mannskaper tilgjengelig for tjeneste til vinterinnkallingene.

Rekvisisjonen på førstegangstjeneste for 2003 var på 11.883 mannskaper. For å dekke dette behovet, kalte VPV inn 26.955 vernepliktige mannskaper. 14.443 av de innkalte manskapene møtte til innrykket. Da innrykket var ferdig, sto Forsvarets avdelinger igjen med 12.144 mannskaper til utdanning. Dette utgjør 102 % av rekvisisjonen.

I løpet av 2003 har VPV mottatt og innvilget 1.960 søknader om sivil verneplikt. 1.020 søkte etter klassifisering, men før de har mottatt innkalling til førstegangstjeneste. 368 søkte siviltjeneste etter å ha mottatt innkalling til førstegangstjeneste, mens 424 søkte etter fremmøte til tjeneste. 148 søknader kom fra vernepliktige mannskaper som allerede har avtjent sin førstegangstjeneste.

VPV klagenemnd har etter oppstart i juni/juli 2003 behandlet 23 klager vedrørende innkalling til førstegangstjeneste. Av disse ble 10 klager tatt til følge. I vedtakene gis det nå også opplysning om klagerens mulighet til å kontakte Ombudsmannen.

Plettfri vandel er også i økende grad et krav for tjenestegjøring. For å opprettholde størst mulig sikkerhet i avdelingene vedrørende behandling av våpen etc., gjennomfører en sikkerhetsundersøkelser av mannskapene før disse kalles inn til tjeneste. VPV er klareringsmyndighet for vernepliktig og utskrevet befal og mannskaper. Denne ordningen fungerer tilfredsstillende, og det synes riktig at klareringsmyndighet følger forvaltningen av personellet for øvrig.

Sjef Vernepliktsverket er ifølge sin instruks øverste disiplinærmyndighet for alt tildelt personell, samt vernepliktige befal og mannskaper i Hæren, Sjø-, Luftforsvaret og Heimevernet som ikke er i tjeneste.”

Ombudsmannsnemnda vil bemerke:

Vernepliktsverket treffer vedtak på en rekke saksområder, og etter omorganiseringen i Forsvaret er Vernepliktsverket også tilført nye oppgaver.

VPV har ansvaret for klassifisering av personer på sesjon, innkalling av mannskaper til førstegangstjeneste og til repetisjonsøvelser, behandling av saker vedrørende næringsbidrag og særskilt økonomisk hjelp til personell under tjeneste, innkalling til grunnleggende befalsutdannelse, rulleføring av vernepliktige og yrkesbefal i Forsvaret, samt mobiliseringsdisponering av sivile. Videre har VPV ansvar for lærlingeordningen i Forsvaret, og foretar sikkerhetsklarening av personell.

VPVs kompetanse ved behandling av søknader om fritaking for militærtjeneste av overbevisningsgrunner er begrenset til å innvilge søknader. Saker som ikke innvilges, oversendes vedkommende siviltjenesteadministrasjon for behandling. Vedtak av siviltjenesteadministrasjonen som første instans kan påklages til overordnet organ, Justisdepartementet.

Før omorganiseringen av Vernepliktsverket ble vedtak på de aller fleste saksområder under VPVs ansvar truffet i første instans av regionale vernepliktsforvaltninger, og etter klage over førsteinstansvedtak ble vedtak truffet av Vernepliktsverket som overordnet instans, jfr. Reglement for utskrivning og verneplikt (RUV), fastsatt ved Kgl. res. 22.11.1991 som anviser klagebehandling av overordnet myndighet.

Etter nedleggelsen av de regionale vernepliktsforvaltninger blir vedtakene imidlertid truffet av Vernepliktsverket som første instans.

En ny klageordning er etablert for visse sakstyper etter omorganiseringen av Vernepliktsverket. Klager over VPVs vedtak i første instans behandles nå

innenfor VPV av en såkalt nemnd, bestående av VPVs ledergruppe (dvs. innenfor det samme organ som har truffet det påklagede vedtaket). Den endrede klageordningen har i realiteten medført at klagebehandling av overordnet organ er opphørt. Ombudsmannsnemnda finner fravikelsen fra tidligere praksis både prinsipielt tvilsom og uheldig.

Henvendelser til Ombudsmannen vedrørende saker etter Vernepliktsloven er i de senere år ofte basert på den misforståelse at det ikke lenger er allmenn verneplikt, og det stilles oftere spørsmål om en rettferdig byrdefordeling. På den annen side stilles også spørsmål hvor den vernepliktige mot sin vilje blir fritatt for verneplikten.

Forskjellige resultater i vernepliktsforhold kan for enkelte vernepliktige synes å inntreffe noe tilfeldig. Det kan derfor være forståelig at vernepliktige kan se grunn til å klage over forskjellsbehandling.

Adgangen til å klage til overordnet organ har i slike tilfeller vært udiskutabel gjennom årelang praksis, og i samsvar med Reglement og Bestemmelser om utskrivning og verneplikt (BUV).

Forsvarets forvaltningsorganer er bundet til å følge alminnelige forvaltningsrettslige prinsipper, selv om vernepliktiges klageadgang ikke alltid utledes av Forvaltningsloven (jfr. Vernepliktslovens § 47 a).

Med hensyn til verneplikt og byrdefordeling er det i St.prp. nr 1 (2003-2004) opplyst som et mål at minst 50 pst. av årskullet skal gjennomføre førstegangstjenesten. I proposisjonen fremgår at det i dag er under 40 % som gjennomfører førstegangstjenesten.

Når Vernepliktsverket innkaller en personellstyrke etter Forsvarets behov, og utvelger/disponerer vernepliktige etter Forsvarets behov, forutsettes at det tilstrebes en saksbehandling som er saklig og så vidt mulig rettferdig i relasjon til dagens faktiske vernepliktsforhold.

På bakgrunn av de ulike resultater for personell i vernepliktsforhold, bør det være viktig å tilstrebe at saks- og klagebehandling er organisert slik at personellet ikke kommer i en begrunnet tvil med hensyn til om saksbehandlingen har vært forsvarlig.

Opphevelsen av den tidligere klageadgangen til overordnet myndighet – som er erstattet med en klagebehandling innen det samme organ (VPV) som har truffet vedtaket, er etter nemndas mening svært betenkelig.

Etter nemndas mening er det på saksområder under VPV viktigere enn noensinne tidligere, å opprettholde adgangen til å klage over vedtak i førsteinstans, til et overordnet eksternt klageorgan.

### Velferdstjenesten

Ombudsmannsnemnda anser velferdstjenesten som svært viktig for personellens trivsel og effektivitet i tjenesten. Denne tjenesten har også et ansvar for å koordinere og utvikle sivil/militært kultursamar-

beid. Egenaktiviserende kulturtiltak er en viktig faktor for identitetsskaping og samarbeid i de lokalsamfunn hvor Forsvaret er etablert med sine virksomheter. Forsvarsdepartementet har gitt oppdrag til Forsvaret om å prioritere dette samarbeidet som en videreføring og vedlikehold av Forsvarets verdigrunnlag. Sivilt/militært kulturarbeid skal utvikles kontinuerlig og vil derfor være ressurskrevende i årene fremover. Ombudsmannnemnda anser derfor at forankring på ledelsesnivå sivilt og militært er viktig. Samtidig må alt personell gis anledning og oppmuntres til å være bidragsyttere i denne verdiutviklingen. Dette må det gis anerkjennelse for.

Ombudsmannnemnda har tidligere dessuten påpekt at omorganiseringen av Forsvaret ikke må bidra til at velferdstilbud til soldatene svekkes. I St.prp. nr. 1 (2003-2004) sies det at sivilt/militært kultursamarbeid skal videreføres, dessuten at velferdstjenestens virksomhet er rettet mot alt personell i Forsvaret, dog med vernepliktige mannskaper som primær målgruppe.

Velferdstjenesten har også i 2003 opprettholdt press og satsning på sivilt/militært kultursamarbeid. Dette arbeid har for 2003 gitt resultat i form av utgivelse av Forsvarssjefens Handlingsplan for sivilt/militært kultursamarbeid for 2003 – 2008. Med motto: Forsvaret – en aktiv kulturaktør i samfunnet, ønsker man gjennom handlingsplanen å utløse konkrete tiltak med tanke på å utvikle det sivile/militære kultursamarbeid, og samtidig i sterkere grad forankre ansvar og forpliktelser på ulike nivåer i hele Forsvaret.

Velferdstjenesten har ansvaret for det tradisjonelle kulturarbeidet i Forsvaret. Det er velferdsoffiser som ivaretar det utøvende arbeid med å tilrettelegge fritidstilbud for vernepliktige soldater. Kulturen består av tradisjonelle tilbud som ulike arrangementer, hobbyaktiviteter, bibliotek, kino, video, leiravis (intranett-avis), turopplegg m.m. Ved hjelp av sivilt/militært kultursamarbeid kan man spille på flere aktører. Det er et ønske å gi flest mulig kunstneriske og kulturelle opplevelser under førstegangstjenesten. Forsvaret skal være med på at alle får utvikle sine skapende evner og bli engasjerte og ansvarsbevisste mennesker.

Når det gjelder bibliotekstjeneste og artistformidling, vurderer Velferdstjenesten sentralt muligheter for å delegerer oppgaver. Kompetanse på dette området er bygget opp på sentralt hold gjennom mange år, og nemnda er opplyst at velferdstjenestens personellressurser ved uteavdelinger allerede er sterkt belastet, før en eventuell overtagelse av nye oppgaver.

Nemnda forutsetter at en eventuell omorganisering av bibliotekstjenesten og artisttilbudet ved de ulike velferdsarrangementer vurderes kostnadseffektivt, slik at selve omorganiseringen ikke medfører en utilsiktet svekkelse av bibliotekstjenesten (velferdsbibliotekene) og artisttilbudet.

Ordningen med minimumssatser overvåkes gjennom velferdens årsrapportering, faglige kontroller, samt del-rapporter i løpet av året. Situasjonen for 2003 viser at pålegget om innføring av minimumssatser til velferd med svært få unntak følges. Det er fra FOs/Velferdens side anbefalt at ordningen med tildeling gjennom de respektive forsvarsgrener opprettholdes for budsjettåret 2003 og 2004. Imidlertid, dersom ”tildelingene” indikerer ”tilbakefall” ved at tildelingene synker under minimumssatsene og/eller at noen av de øvrige kriteriene for behandling av velferdstildelinger ikke følges, bør ny ordning med sentral tildeling og styring av velferdsmidlene gjennom faglig linje etter ombudsmannnemndas mening vurderes iverksatt f.o.m. budsjettåret 2005.

I St.prp. nr. 1 (2003-2004) står det at velferdstjenesten skal bidra til å fremme trivsel og sosial trygghet for alt personell med sikte på økt effektivitet. For at sosialtjenesten som er et velferdsvirkemiddel skal fungere etter sin hensikt, er det viktig at Tjenestereglementet for Forsvaret – ugr 579 (tidligere ugr 571) er et tidsriktig reglement. Derfor ble det i 2003 gjennomført en revisjon. Tjenestereglementet er revidert med tanke på at det skal være enklere å bruke for saksbehandlere og å øke avdelingens avgjørelsesmyndighet. Det er for 2003 satt ned en prøveordning med erfaringsgruppeveileder, totalt 6 – seks – personer. Disse personene med sin erfaring fra sosialsaksbehandling er gitt fullmakt av FF&S til å treffe vedtak i dispensasjonssaker fra gjeldende regelverk i sine respektive regioner. På denne måten vil soldaten fortsatt få en god og profesjonell hjelp i spørsmål til Sosialtjenesten. Det må understrekes at dette arbeidet som gjøres ved den enkelte avdeling innen sosialtjenesten er nødvendig for at soldaten skal finne seg til rette i et militært system med sine uløste økonomiske og sosiale saker. Soldaten trenger en rask og riktig behandling. Velferdstjenesten med sine sosialsaksbehandlere ute gjør en formidabel innsats for at soldatens verneplikt skal bli best mulig. Hva gjelder antall sosialsaker i 2003, tyder mye på at nivået har holdt seg sett i forhold til 2002. Økende arbeidsledighet og etter hvert mer og mer komplekse sosiale forhold tyder heller i motsatt retning, dvs. en viss økning av antall saker lokalt. Det er derfor viktig å opprettholde både kvantitet i forhold til mannskapsstyrken, men også kvalitet (god realkompetanse og erfaring) på personellet. Det er derfor med en viss bekymring ombudsmannnemnda har registrert en viss nedbemanning av sosialtjenesten som følge av omorganiseringen. En for sterk nedbemanning på sosialsiden vil gi negative utslag hva gjelder sosiale hjelpetiltak overfor de vernepliktige. Ombudsmannnemnda har registrert at det ved noen avdelinger, for eksempel KNM Harald Haarfagre, er store innrykk av rekrutter og at selv en svært effektiv sosialbemanning ikke har muligheter til å få unna sakene uten en lang ventetid

for soldatene. Dette kan bare løses gjennom å øke bemanningen, slik at soldatene og deres familier unngår en for lang saksbehandlingstid.

Ombudsmannsnemnda legger stor vekt på at omorganiseringen av Forsvaret ikke må medvirke til at velferdstilbud til soldatene svekkes.

Ombudsmannsnemnda har merket seg at Prosess Velferd mener at rekrutteringen til velferdsoffiserstillinger ikke er god nok. Dette medfører at det ved flere enheter er en for stor turn-over, og stillinger blir besatt med personell som ikke innehar tilstrekkelig kompetanse. Dette innebærer at velferdstilbudene til de vernepliktige soldatene ved enkelte avdelinger ikke er faglig gode nok.

### Voksenopplæring

Voksenopplæringen i Forsvaret (VO) skal blant annet være en kompensasjon for tap av utdanning og yrkespraksis som følge av lovbestemt førstegangstjeneste. Nettopp i våre dager hvor færre og færre norske menn avtjener førstegangstjenesten, er det viktig å minne om denne kompensasjonstanken. VO bør derfor opprettholdes på et nivå som fortsatt sikrer at VO-tilbudet oppleves som en virkelig kompensasjon for det året førstegangstjenesten avtjenes. VO må også sees på som et meget viktig bidrag når det gjelder statusheving av verneplikten.

VO skal heve den sivile kompetansen hos vernepliktige mannskaper, vervede og kontraktsbefal.

Ved nemndsbeferingen i Kosovo i oktober 2003, ble det opplyst at det ikke fantes noe organisert VO-tilbud for personell i internasjonale operasjoner. Tjenestens art, med stor vaktbelastning og turnusordninger, vil nok vanskeliggjøre VO-tilbud i tradisjonell forstand. Nemnda fikk opplyst at mange soldater benyttet seg av fjernundervisning – og dekket kostnadene selv. Nemnda er av den oppfatning at Forsvaret må ta et ansvar for at personell i internasjonale operasjoner også gis sivil kompetanse som kan komme til nytte etter at deres militære engasjement er over. Nemnda forstår at reduserte budsjetter og evt. høye kursutgifter i denne sammenheng er problematisk og ber om at denne problemstillingen blir vurdert.

Selv om man lett forbinder VO med vektball, eksamener og sertifikater, er det viktig å understreke at VO-tilbudet skal være av betydning for den enkelte. Det er derfor viktig å minne om at VO fortsatt har som et av sine satsningsområder å hjelpe personell med lese- og skrivevansker. Videre at VO gir et meget viktig bidrag til en meningsfull utnyttelse av fritiden.

VO har de senere år hatt et nært samarbeid med sivile arbeidskraftmyndigheter med sikte på å tilpasse kurstilbudene etter arbeidslivets behov, og således redusere antallet soldater som dimitterer til arbeidsløshet. På denne måte har VO gitt viktige bidrag til å holde arbeidsløsheten nede blant ungdommen.

I 2002 disponerte VO et budsjett på 122 millioner kroner. I 2003 var tildelingen på 98 millioner kroner. En reduksjon på ca. 20 % har ført til en ubalanse mellom behov og tildeling. Dette har igjen ført til et 20 % kutt i VO-tilbudet til målgruppene. En tilleggstildeling på 5 millioner ved omgrupperingen i oktober kom for sent til å kunne endre noe vesentlig på denne situasjonen.

VO har i 2003 vært evaluert i forbindelse med outsourcing/konkurransetsetting. VO leverte som intern aktør tilbud på lik linje med sivile tilbydere til Outsourcingutvalget, og ”vant” konkurransen. I dette tilbudet foreslås det blant annet en reduksjon på 20 %. Det er derfor viktig å understreke at VO selv har foreslått å ta sin del av reduksjonen av utgiftene i Forsvaret med minst 20 %. Ombudsmannsnemnda anbefaler at man vurderer å vente med ytterligere reduksjoner i tildelingen til man har fått tid til å omstille VO, ved blant annet å få tid til å gjennomføre nødvendig nedbemanning. Personellets interesse for VOs undervisningstilbud er svært stor, og det er rapportert at budsjettet og ikke personellets interesse er den begrensende faktor for virksomheten.

Nemnda vil anbefale at VOs budsjett opprettholdes på et nivå som sikrer at undervisningstilbudene oppleves som en reell kompensasjon for det studie- og opplæringstap militærtjenesten medfører. På denne måten mener nemnda at budsjettmidlene fortsatt bør disponeres og fordeles som øremerkede midler fra sentralt hold, slik at samordnede undervisningstilbud blir sikret nødvendig økonomisk oppfølging.

Nemnda tillater seg å bemerke at VOs ulike tilbud for fritidsstudier også bidrar til å holde mannskapene borte fra mulige rus- og stoffmiljøer ved tjenestestedene.

Omstillingen i Forsvaret har medført at de lokale VO-kontor også er blitt utnyttet for etterutdanning og opplæring blant det tilsatte personell, bl.a. i forbindelse med overføring til ny stilling.

Nemnda vil anta at den videre restrukturering av Forsvaret kan medføre behov for å anvende VOs personellmessige ressurser til ytterligere opplæringstiltak blant det tilsatte personell. Nemnda vil derfor advare mot organisasjonsmessige endringer som kan redusere mulighetene for slik fleksibel anvendelse av VO-ressursene.

I betraktning av den betydelige kapasitet og innsikt i pedagogiske systemer som finnes i VO-systemet, synes det etter nemndas mening å være aktuelt å utvide muligheten for større anvendelse av Forsvarets VO-tjeneste i Forsvarets ordinære skolevirksomhet som befalsskoler, fagskoler etc., i den utstrekning det ikke går utover soldatenes interesser.

VO-tilbudet får en meget god presentasjon når de vernepliktige møter til rekruttskole. Her går man også gjennom en karriereplan for tjenestetiden. Utfordringen er imidlertid å få gitt informasjonen på et

tidligere tidspunkt, slik at personellet kan planlegge hva man vil gjøre mens man er inne til tjeneste, før man møter. VO har derfor inngått et tett samarbeid med VPV og FMS om informasjon på sesjoner og utdanningsmesser. Dette som en følge av Ombudsmannsnemndas tidligere anbefaling. VO arbeider også med en ny IKT-strategi hvor internett og intranett blir en viktig del av informasjonsstrategien.

Ombudsmannsnemnda har merket seg at flertallet i Forsvarskomiteen, i Budsj. Inst. nr. 7 (2003-2004) understreker at Voksenopplæringen er et viktig redskap i Forsvaret, og at kvalitet og nivå derfor må opprettholdes. Ombudsmannsnemnda vil her peke på at et godt VO-tilbud også er en viktig del når det gjelder statushevende tiltak.

### **Internasjonale operasjoner - senskader**

Dette saksområdet er tidligere drøftet i Dok. nr. 5 (2000-2001) der nemnda anbefalte opprettelse av et særskilt norsk medisinsk kompetansesenter. Saken ble etter vedtak i nemnda 16. oktober 2000 oversendt Forsvarsdepartementet til overveielse. I Dok. nr. 5 (2001-2002) uttaler nemnda:

”Behandlingstilbud for skadet militært personell

I fjorårets rapport til Stortinget, Dok. nr. 5 (2000-2001) redegjorde nemnda for sitt engasjement vedrørende Forsvarets behandlingstilbud overfor militært personell som blir skadet under tjeneste, nasjonalt som internasjonalt.

Nemnda tillot seg bl.a. å påpeke at Forsvaret vil måtte påregne økende krav til kunnskap om og behandlingsmuligheter for helseskader etter tjeneste i ulike fredsoperasjoner utenlands.

Nemnda har med tilfredshet merket seg at Stortingets forsvarskomite i sin innstilling til nevnte rapport, Inst. S. nr. 315 (2000-2001) bl.a. viser til opprettelsen av et militærmedisinsk utdannings- og kompetansesenter (MUKS). Nemnda vil anta at etableringen av MUKS, videreføringen av Prosjekt Bæreia, det etablerte Stressmestringsteamet for internasjonale operasjoner og samarbeidet mellom ulike sivile og militære medisinske instanser vil bidra til at vårt samfunn, samlet sett, vil kunne gi eventuelle skadede nødvendig behandling og oppfølging.

Det er også nemndas interesse at det nevnte brede medisinske engasjement vil gi grunnlag for å opprettholde Forsvarets evne til skadeforebyggelse og betryggende medisinsk seleksjon ved uttak av personell til krevende tjenesteopdrag.”

Dette temaet har vært drøftet i nemnda i 2001 og 2002 og har vært en høyt prioritert arbeidsoppgave i 2003. I et nemndsmøte/befaring til Forsvarets overkommando 19. mai 2003 hadde FO lagt opp til en bred presentasjon og diskusjon knyttet til dette pro-

blemkomplekset.

Protokoll fra dette møtet er tatt med i Dok. nr. 5 sammen med andre befaringsrapporter.

Nemnda ble, som det fremgår av rapporten, orientert om at Forsvaret har lagt frem en plan om å etablere Forsvarets Medisinske Operasjonssenter på Ullevål sykehus, for på den måten å etablere et nært og godt samarbeid med det sivile og lokale helsevesenet. Det ble opplyst at målsettingen var å komme i drift i løpet av 2003. Ved årets slutt er planene ikke satt ut i livet.

Ombudsmannsnemnda er av den oppfatning at det har klare fordeler, ikke minst for dem som har fått psykiske senskader, at Forsvaret samler sine ressurser på dette felt i en nasjonal poliklinikk som også kan gi råd innen juridiske spørsmål og i trykkespørsmål.

Møtet 19. mai dokumenterte at informasjonstiltakene ikke er tilfredsstillende. Nemnda er opptatt av at forbedringstiltak iverksettes.

I utkast til forskrift om erstatning for psykiske senskader som følge av tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner, var nemnda høringsorgan. Nemnda er opptatt av at det ikke settes noen absolutt tidsavgrensning for Forsvarets ansvar. Det bør derfor, etter nemndas mening, gis mulighet for krav overfor Forsvaret uten noen spesiell tidsavgrensning.

Nemnda peker videre på at det er et mangelfullt tilbud etter at første akutfase er over og frem til det sivile helsevesenet overtar ansvaret. Nemnda anbefaler at det blir lagt vekt på å løse dette problemet ved etableringen på Ullevål sykehus. Her må det også legges vekt på at man ved ikke å gi et minimumstilbud, må påregne at personellens mestringsevne i forhold til helseproblemer vil bli svekket. Forsvarets personell har i utgangspunktet gjennomgående høy mestringsevne, og vil ofte i slike situasjoner føle det nedverdiggende å måtte innta en offerrolle for å få den nødvendige hjelp.

Ombudsmannsnemnda har merket seg at spørsmålet om senskader ikke er konkret omtalt i Forsvarssjefens Militærfaglige Utredning (MFU). Nemnda anbefaler at tiltaket får et nasjonalt mandat og blir etablert på Ullevål sykehus så snart detaljplanleggingen er ferdig.

Nemnda mener at dimensjonering og organisering bør søkes gjennomført på en mest mulig kosteffektiv måte.

Ombudsmannsnemnda vil her understreke viktigheten av at Forsvaret på en effektiv og medisinsk forsvarlig måte nå må ta ansvar for behandling av soldater og befal som har fått psykiske skader.

### Helseforhold – legetjenesten i Forsvaret

Nemnda har tradisjonelt vært opptatt av personellens helseforhold og at legetjenesten i Forsvaret fungerer tilfredsstillende og tilfører legene viktig medisinsk kompetanse. Spesielt har nemnda viet oppmerksomhet mot Forsvarets evne til skadeforebygging og betryggende medisinsk seleksjon ved uttak av personell til krevende tjenesteoppdrag.

Nemnda har merket seg at problemer med tilgang på leger ved en del avdelinger er løst, eller står foran en løsning. Nemnda er opptatt av at soldatene skal få et tilfredsstillende legetilbud under tjenesten.

Nemnda er også av den mening at forebygging av forfrysningsskader må vektlegges sterkt, og ved spesielle avdelinger hvor forfrysningsskader oftere synes å forekomme bør spesielle tiltak vurderes.

Militærmedisinsk utdannings- og kompetanse-senter opplyser bl.a.:

”Det foreligger foreløpig ingen statistikk over helsetilstand og helseforhold i 2003. Basert på Sanitetsstabens inntrykk har det vært et tilnærmet normalår, uten de store hendelser.

Helsetilstanden hos mannskapene har vært tilfredsstillende. Øvelsene har kunnet gjennomføres uten sykdomsepidemier av betydning.

Mentalhygienelagene melder om stadig økende pågang fra de vernepliktige. Henvendelsene dreier seg i stor grad om problemer knyttet til en oppfatning av at dagens vernepliktsordning praktiseres urettferdig med derpå følgende psykiske reaksjoner. De vernepliktiges reaksjoner må tas på alvor. Samtidig er det viktig å understreke at dette ikke er et medisinsk problem, og løsningen ligger ikke i å sykeliggjøre dem som reagerer på ordningen.

Helsetilstanden blant mannskapene som deltar i internasjonale operasjoner, som observatører m.m. har vært tilfredsstillende. Stressmestringsteamet for internasjonale operasjoner blir stadig dypere og bredere engasjert, både under seleksjonsprosessene, under forberedelser, under deployeringsfasen og i oppfølging etter endt oppdrag.

Samtidig støttet teamet også ledergruppene, og dette er blitt tatt positivt imot. Det har vært et normalt antall repatrieringer hvor teamet har vært involvert.

De forebyggende tiltak mot infeksjonssykdommer og andre trusler har virket etter hensikten. Her samarbeider Norge tett med de nasjoner vi inngår i styrkeforband med.”

Militærmedisinsk forskning og utvikling, MM-FU, ved Forsvarets sanitet, FSAN, har som en av sine overordnede oppgaver å bidra til styrkeproduksjon ved å fremme helse og trivsel. Det innebærer blant annet å fremskaffe relevante data, analysere disse og formidle resultatet med henblikk på å initiere og begrunne helsebevarende tiltak og forebygging av skade, sykdom og død.

Dette medfører virksomhet på MMFUs fire arbeidsområder: 1) forebyggende medisin/epidemiologi, 2) Forsvarets helseregister, 3) Forsvarets helse-

journaler og 4) telemedisin. Disse områdene er integrert slik at de utgjør en funksjonell enhet.

Forsvarets helseundersøkelse 2003 ble gjennomført som spørreundersøkelse med svar fra 62,9 % av de ansatte i Hær, Luft, HV og fellesinstitusjoner. Undersøkelsen legger vekt på forhold som kan forklare varierende forekomst av helsesvikt i grupper definert ved tjenstlige forhold.

Det siteres fra sammendraget:

”Rapporten beskriver hvordan ulike sykdomsmanifestasjoner korrelerer innbyrdes slik at de fremstår som sider av samme helhet, her kalt helsesvikt. Varierende forekomst av helsesvikt beskrives for ulike tjenester og miljøforhold.

Deltakerne beskrev ulike dimensjoner ved arbeidet når det gjaldt arbeidsoppgaver, det organisatoriske og sosiale miljø og fysisk arbeidsmiljø. Fysisk belastende arbeidsoppgaver forekom sjelden, men var sterkt assosiert til helsesvikt. Tidspress og annet psykisk press hadde mindre negativ helseeffekt, men omfattet flere. Utfoldelsesmuligheter i arbeidet reduserte forekomst av helsesvikt. Høyt organisatorisk og sosialt jobbstress hadde klar negativ virkning på helsen. Fysiske miljøforhold hang sammen slik at det dannet grupper eller faktorer som beskrev forskjellige miljøer. Disse miljøfaktorer var i ulik grad knyttet til helsesvikt. Forhold som overtid og antall reisedøgn hadde positiv innvirkning på helsen. Forekomst av helsesvikt økte betydelig blant dem som var negativt berørt av omorganiseringen i Forsvaret. Når jobben var i fare, fikk det negativ innvirkning på helsen. De negative virkningene på helsen gjaldt både antall sykdomsplager og forekomst av ulike typer sykdom.

Rapporten beskriver også jobbrelaterte vurderinger og holdninger. Når en ble negativt berørt av omorganisering, avtok troen på at det hadde yrkesmessig hensikt å gjøre en innsats, jobben ble mer konfliktykt, jobbrollen ble uklar og tilfredshet med jobben sank. Troen på at tilfældigheter og personlige forbindelser hadde betydning, økte når jobben var i fare.

Antall langvarige belastninger, positive og negative livshendelser, varierte med en rekke forhold ved arbeidet. Negative og usikre forhold ved arbeid/jobbe økte belastninger og negative hendelser ellers. Med økende antall belastninger økte forekomst av helsesvikt betydelig. Helsesvikt forekom også hyppigere ved økning i negative hendelser mens positive hendelser virket positivt på helsen i likhet med sosial støtte. Mulighet for støtte på jobb senket jobbstress, økte jobbtildfredshet, økte innsatsorientert holdning og minsket troen på betydning av forbindelser og tilfældigheter. Liten sosial jobbstøtte var assosiert til avventende og unnvikende måter å være på.

Konklusjon: Rapporten viser betydningen av helhetlig forståelse og tilnærming slik at det ikke legges ensidig vekt på for eksempel psykiske plager eller belastningslidelser med fare for at andre helseeffekter overses. Det er samspill mellom fysiske miljøforhold, organisatoriske, sosiale og individuelle forhold som gir helseeffekter. Det kan virke som bedret inn klima, organisatoriske forbedringer ved tilrettelegging av arbeid med henblikk på arbeidsro og mulighet for selv å planlegge samt økt jobbstøtte, er blant de forhold som gir best helseeffekt for de fleste.”

## Helse – Miljø – Sikkerhet

Ordnningen med Forsvarets hovedverneombud (FHVO) ble etablert i 2001 etter pålegg fra Arbeidstilsynet.

HMS-arbeidet i Forsvaret vedtas og utføres etter en rådsstruktur. Ombudsmannen er gjennom årsrapport HMS for Forsvaret orientert om at flere av rådene har hatt færre medlemmer og redusert aktivitet i 2003 (opptil 50 %) grunnet ressurs sparing og innsparring der rådsmedlemmene har vært mye engasjert i forberedelsen og gjennomføringen av ny organisasjon. Det er kun saker av prinsipiell karakter som behandles i rådene, noe som har redusert saksmengden betraktelig. Nemnda vil følge dette opp og vurdere om utviklingen av HMS-arbeidet er tilfredsstillende.

Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) melder om at de av større saker har tatt opp bl. a.

- ”– Oppfølging av Arbeidstilsynets pålegg
- Oppfølging etter ulykker i Forsvaret
- Inkluderende arbeidsliv (IA)
- Retningslinjer mht vern mot eksponering for elektromagnetiske felt (EMF)
- HMS-krav ifm anskaffelser i Forsvaret
- Orientering om Forsvarssjefens beslutningsgrunnlag ang Militærfaglig utredning (MFU)”

Forsvarets rusmiddelutvalg (FRMU) har hatt 2 møter og behandlet ca. 20 saker i 2003.

Av viktige saker kan nevnes:

- ”– Diskusjon og analyser av kvartalsrapport fra narkotikagruppene
- Urintesteregimet
- Oppfølging av soldater med rusavhengighet
- Narkotikagruppens ransakelse av forlegninger
- Rusmiddeldirektivet-Rusmiddelkontaktnemndene, utseende og sammensetting i ny organisasjon”

Om sentrale rusforebyggende tiltak går følgende frem av rapporten ved Forsvarets narkotikagruppe:

”Det har vært en økning i antall etterforskede saker fra 2002 til 2003. Det ble etterforsket 979 saker i Forsvaret i 2002 mot 1090 i 2003. Dette tilsvarer antall etterforskede saker som i 2001. Antall beslag har gått noe ned i forhold til 2001 og 2002. I 2003 ble det gjort 147 beslag av narkotika og doping, mens tilsvarende tall for 2002 og 2001 var hhv 342 og 348. Antall inspeksjoner har gått litt tilbake fra 346 i 2002 til 325 i 2003, mens tilsvarende for 2001 var 259. Undervisninger har vært nedadgående fra 181 i 2001 til 132 i 2002 og til 103 i 2003.

Årsakene til disse endringene kan være flere, men mest sannsynlig er justering av rutiner for journalføring av saker og beslag ved narkotikagruppene, utskifting av personell samt endringer av arbeidsmetodikk hovedårsaker.

Det må også nevnes at flere og flere avdelinger tar i bruk urinprøvekontrakter som kontroll- og hjelpetiltak overfor eget personell. Dette med tanke på å avdekke inntak av narkotiske stoffer. Ut ifra narkotikagruppens ståsted virker det også som om terskelen for å kjenne soldater udyktige eller midlertidig udyktige har blitt lavere.

Narkotikagruppene erfarer at en rekke avdelinger ser ut til å nedprioritere tjenesten som daghavende ofiser og inspisierende befal. Spesifikt innebærer dette at alder og erfaring på det personellet som går nevnte vakter stadig blir lavere og vaktfunksjoner slås sammen. Tilstedeværelsen av såkalte ”voksenpersoner” er blitt betydelig dårligere. Soldater som avhøres av Forsvarets narkotikagrupper etterlyser også en større tilstedeværelse av befal.

Forsvarets narkotikagruppe Nord rapporterte i 2002 følgende:

”Narkotikagruppen ser en helt klar sammenheng mellom en tydelig ledelse som har god tilstedeværelse på avdelingen med et godt miljø, med minimale rusmiddelproblemer, høy moral, godt kameratskap og en kollektiv forståelse av felles sikkerhetsbegreper. Forskjellen mellom avdelingene på hvordan de prioriterer dette er blitt betydelig større de siste årene.”

Dette ser også ut til å være gjeldende for 2003.

Forsvarsstaben har gjennom hele 2003 arbeidet aktivt med rusmiddelforebyggende tiltak. Det er også midlertidig satt inn ekstra ressurser i rusmiddelarbeidet. Videre er det gjennomført et grunnkurs for rusmiddelkontaktnemndene i Forsvaret hvor alle avdelinger i Forsvaret var invitert. Gjennom Forsvarsutstillingen 2003 på Hellerudsletta markerte også Forsvaret sin holdning til rusmidler gjennom en egen HMS-stand. Det har også vært arbeidet aktivt for å få et helhetlig urintestregime på plass og man ser også på muligheten for å gjennomføre opplæring innenfor rusmiddelområdet som e-læring.

Konklusjon:

Narkotikasituasjonen i Forsvaret har endret seg lite siden de foregående år. Dette til tross for en økning i antall etterforskede saker (justissaker) og nedgangen i antall beslag.

På grunn av omleggingen av kontroller ved mottak av personell til førstegangstjeneste som ble gjennomført i 2002, kan man ikke lenger si at Forsvaret har like god oversikt over narkotikasituasjonen som tidligere.

Manglende tilstedeværelse av ”voksenpersonell” er et område hvor Forsvaret følger utviklingen for å vurdere iverksettelse av nødvendige tiltak.”

Ombudsmannsnemnda mener at det er viktig å følge utviklingen nøye for å vurdere iverksettelse av nødvendige tiltak.

”Råd for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (RSAF), er et kontakt-, informasjons- og rådgivningsorgan for Forsvaret innen selvmordsforebyggende arbeid. Rådet har tatt opp 6 saker i 2003, blant annet:

- Planlegging av VIVAT-kurs
- Bidrag Forsvarsutstillingen 2003
- Resultatanalyse fra prosjektet ”Ansattes velvære og psykiske helse blant ansatte i Forsvaret”



- Fremtidige selvmordsforebyggende strategier i Forsvaret

I 2003 ble det første VIVAT-kurset (førstehjelps-kurs ved selvmordsfare) gjennomført i Forsvaret (20 deltagere). Disse nyutdannede instruktørene skal fremover undervise nye grupper blant Forsvarets personell. Slik forventes relativ rask kunnskapsspredning i 2004 av viktig selvmordsforebyggende kunnskap til sentralt personell. VIVAT-instruktørene utgjør et viktig kompetansenettverk som etter hvert som det utvides vil representere ryggmargen i det selvmordsforebyggende arbeidet i Forsvaret.

Et annet kunnskapsfremmende tiltak er kurset "Et rop om hjelp" som gjennomføres overfor de vernepliktige i Forsvaret.

Grønn linje, Forsvarets krisetelefon (etablert i 1995), utgjør et annet viktig selvmordsforebyggende tiltak i organisasjonen. Grønn linje er et gratis tilbud til alt av Forsvarets personell m/familie. Tilbudet er et samarbeidsprosjekt med Kirkens SOS, som står for driftsansvaret for telefonen. Halvårsrapporten fra 2003 (endelige tall foreligger ikke på nåværende tidspunkt), viser en økning i bruk av telefonen. Dette tiltaket er et viktig lavterskeltilbud som i stor grad blir benyttet i en situasjon der ansatte/pårørende ønsker noen å prate med, også om svært kritiske tema. Tiltaket markedsføres gjennom plakater etc. i DIFene.

#### Fagråd Forsvarets verne- og helsepersonell (FVHP)

FVHP er opprettet som eget råd. Oppgaver: samordne og oppdatere kompetanse, ressurser og tilgjengelighet på en best mulig måte.

FVHP er opprettet som erstatting for Styringsgruppe Helse- og vernepersonell.

Ansvar: HMS-prosess leder rådet, gjennomfører vedtak og følger opp aktivitet.

Rådet hadde to møter i 2003, samt ett telefonmøte.

Noen viktige saker som ble behandlet:

- Innspill/merknader til høringsutkast: FSJ arbeidsgiveransvar innen HMS i forhold til FSANs faglige bidrag innen dette området.
- Tilsvaret til AT-pålegg nr 7. Organisatoriske og psykososiale temaer må få større oppmerksomhet.
- Arbeidet med MUKSs ansvar ovenfor BHT
- Prosjekt "Helsetjenester i Forsvaret"
- Forsvarsutstillingen
- Forberedelse av Fagforum for VHP, våren 2004

Lokale AMU skal fungere iht vedtatt HMS-handlingsplan.

Informasjonsvirksomhet fra HMS-prosess (fortløpende):

Som ledd i implementeringen av "Retningslinjer for organisering og gjennomføring av systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) i Forsvaret", og for å ivareta et best mulig samarbeid, besøker FST/HMS-prosess Forsvarets arbeidsmiljøutvalg. HMS-prosess har siden høsten 2001 besøkt ca 35 av Forsvarets avdelinger. Å skape en gjensidig dialog og utveksle viktige erfaringer innen HMS-arbeidet i Forsvaret, er et viktig formål med besøkene. Forsvarets sentrale hovedverneombud (FHVO) støtter planen om å besøke AMU-ene og vil delta når dette er praktisk mulig. Forsvarsstaben anser besøkene for å være et viktig tiltak i forhold til HMS-innsatsen i Forsvaret. HMS-prosess anser at dette så langt har vært nyttige runder for alle parter. Kvaliteten på HMS-arbeidet i

Forsvaret varierer, særlig i en vanskelig omstillingsfase. Nettopp i slike faser er det viktig å holde fokus på HMS-arbeidet.

Medbestemmelse iht AML iverksatt i Forsvaret i HA/TA og Verkstedoverenskomsten. Arbeidstakerorganisasjonene er representerte i arbeidsmiljøutvalgene (jfr Hovedavtale i Staten med Tilpasningsavtalen for Forsvaret).

Når det gjelder sentrale oppgaver tilknyttet HMS-prosess, er det med basis i "HMS-handlingsplan 2002 – 2003" gjennomført bl.a. følgende tiltak:

- Sykefravær: Rapportering og utarbeide planer for forebygging og oppfølging. Sykefraværet skal rapporteres i SAP. FIS/P/P3, omfattet hele FMO per 1/1-2002. Viktig fokus: Oppfølging av korttidssyke og langtidssyke. Attføringsutvalgene viktig rolle. IA-avtale inngås i 2004 (inkluderende arbeidsliv). Forsvaret intensiverer arbeidet med oppfølging av sykefravær gjennom lokale Arbeidsmiljøutvalg (FHAMU mai 2002). Alle SAE skal ha retningslinjer for forebygging og oppfølging av personellet for å redusere sykefravær (kontinuerlig).
- Utarbeidet innholdet til nye intranett-sider med fokus på "Systematisk HMS-arbeid" samt "Helse under omstilling". Sidene blir lagt ut i februar/mars 2004.
- Kontinuerlig oppdatering av relevante HMS-arter på Intranett.
- Oppfølging av Arbeidstilsynets rapport.

Det har videre vært arbeidet med en rekke prosjekter i 2003, bl.a.:

- Utarbeidet "Forsvarssjefens retningslinjer for oppfølging av ulykker i Forsvaret". Retningslinjene ble anbefalt i FHAMU 091203.
- Startet opp arbeidet mht radar og ioniserende stråling. Antas ferdigstilt sommeren 2005.
- Startet opp planlegging med sikte på implementering og opplæring av alle DIFer mht generell kartlegging av fysiske, kjemiske, biologiske og psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet, risikovurdering og utarbeidelse av tiltaksplaner. Antas ferdigstilt innen sommeren 2005.
- Samarbeider med FSAN, Militærmedisinsk forskning og utvikling (MMFU), bl.a. med forslag til innhold i "Helseundersøkelsen 2004".
- Arbeider med å utforme forholdet mellom HMS-prosess/MUKSs iht oppgaver og fremtidig organisasjon. Oppgaver skal være ferdigstilte 270204, organisasjon sommeren 2004.
- Utarbeider retningslinjer med hensyn til vern mot eksponering for elektromagnetiske felt under 300 GHz i FMO. Utkast tilnærmet ferdig, skal på høring jan/feb 2004, deretter FHAMU 170204 før endelig godkjenning.
- Utarbeidet plan for innføring av IA (inkluderende arbeidsliv) i Forsvaret, vedtatt i FHAMU 091203. Godkjent av FSJ januar 2004. Vil bli iverksatt som et prøveprosjekt i 4 DIFer. IA sikrer økt fokus på særlig tre områder i Forsvaret: sykefravær, ansatte med redusert funksjonsevne og eldre arbeidstakere. Prosjektet iverksettes 010404.
- Fulgt opp/hatt fokus på omstillingen i Forsvaret blant annet gjennom en større undersøkelse ved 3

DIFer i Forsvaret under nedbemanning. (Prosjekt: "Arbeidsplassen som helsefremmende arena"). Som et resultat av utredningen er det nedsett et prosjekt som skal utrede og foreslå tiltak for konkrete forebyggingsstrategier osv. tilknyttet omstilling/helse/psykososialt arbeidsmiljø i Forsvaret.

Et sentralt punkt har også vært utdanning. Her siteres fra årsmeldingen:

- Har gjennom samarbeid med Universitetet i Tromsø (UiT) gjennomført HMS-rådgiver utdanning (grunnfag 20 vekttall), 5 kandidater har fullført utdanningen i perioden 2001- 2003. Ca 25 kandidater vil fullføre i 2004.
- Gjennomført HMS lederkurs i samarbeid med UiT.
- Utdanningsdirektiv for gjennomgående HMS-utdanning i Forsvaret under utarbeidelse. Påbegynt revisjonsarbeid/oppdatering av underlag/UV-materiell for HMS-grunnopplæring.
- Bidratt i fm gjennomføring av sikkerhetsdag 6. divisjon med fokus på helse, miljø og sikkerhet i fm øvelser og operasjoner.
- Har forestått og bidratt til gjennomføring av HMS-opplæring for LSEK/TMO (uke 7/8), FSS (uke 44 & 45/2003) og for FLO/IKT (uke 48/2003).
- Planlagt for oppstart videreføring av HMS-opplæring "verneleder-skolen" som HMS-rådgiver utdanning for Forsvaret (som modul 0, inngangsmodul til HMS-rådgiver studiet i Tromsø).
- Fulgt opp og gjennomført implementering av retningslinjer for HMS i Forsvaret."

I oppsummeringen av årsrapporten sies det:

"FST/HMS Prosess opplever en positiv utvikling og fokus på HMS-arbeidet i Forsvaret. Flere ansatte i FST/HMS Prosess muliggjør også økt aktivitetsnivå fra sentralt hold, samtidig som stadig flere ansatte og ledere får HMS-relatert utdanning. HMS Prosess har i løpet av 2003 lagt vekt på å iverksette tiltak som skal fremme HMS-arbeidet i Forsvaret både i et kortsiktig og langsiktig perspektiv."

Ombudsmannsnemnda slutter seg til disse synspunktene og vurderingene.

### Sikkerheten ved øvelser og operasjoner

Ombudsmannsnemnda registrerer at det også i 2003 har skjedd alvorlige ulykker, også dødsulykker, i Forsvaret.

Nemnda har merket seg at Forsvaret med hjemmel i Kongelig resolusjon av 6. januar 1995, med justeringer av Forsvarsdepartementet pr. 18. november 2002, har satt ned en undersøkelseskomisjon etter drukkingsulykken ved kp. B, BnII, Brigaden i Nord-Norge/6. Div. 2. juni 2002.

Kommisjonens mandat var å:

- bringe på det rene hendelsesforløpet og årsaken til ulykken.

- klarlegge hvilke lover, forskrifter, instruksjoner og ordre som gjaldt for den virksomhet eller oppdrag hvor ulykken inntraff, samt
- uttale seg om hva som kan gjøres for å avverge lignende situasjoner i fremtiden.

Kommisjonen konkluderer med at sikkerhetsorganisasjon og sikkerhetsmateriell som skal være til stede under slike øvelser ville kunne ha avverget ulykken. Kommisjonen avdekket også flere brudd på aktuelle sikkerhetsbestemmelser. Kommisjonen mener at brudd på aktuelle sikkerhetsbestemmelser kan ha flere årsaker. Det var i tiden før øvelsen et stort arbeidspress på dem som skulle planlegge og gjennomføre øvelsen. Det var også ungt og til dels uerfarent befal i planleggingen og gjennomføringen av slike øvelser. Dette befalet hadde ingen veiledning fra mer erfarent befal.

Det er ikke tilstrekkelig med erfaring og kompetanse, uten en nøye oppfølging fra overordnet nivå, spesielt med tanke på sikkerheten og deltakelse i planleggingen.

Kommisjonen betraktet øvelsen som krevende. Kommisjonen savnet en progresjon på øvelsesmomentet slik at deltakerne blir tilvent krevende forhold.

Kommisjonen anbefalte derfor at følgende tiltak iverksettes:

- Kvalitetssikring av hvem som blir satt til å lede øvelser i form av krav til kompetanse og erfaring. Dette kan gjøres i form av krav til kurs og krav til gjennomført tjeneste.
- Kvalitetssikring av øvingsplanlegging. Dette kan gjennomføres ved at nest høyeste nivå kontrollerer planer som er lagt før de kommer til utførelse.
- Bevisstgjøring, forståelse og kunnskap i anvendelse av sikkerhetsbestemmelsene. Gjennomføres ved all utdanning. For spesielle øvelser gjøres dette i form av egne kurs. Hvilke øvelser som krever spesielle kurs før det gis tillatelse til å gjennomføre tjenesten må vurderes av styrkeproducent i hvert enkelt tilfelle.
- Utdanningsprogrammer må gjenspeile hvilken tjeneste som skal gjennomføres på hvilket nivå og med hvilken progresjon.

Ombudsmannsnemnda har gjennom sine mange befaringer og møter med soldatene tillitsmenn fått klare tilbakemeldinger om at det under øvelser og operasjoner deltar en del ungt og uerfarent befal. Forsvaret har også selv gitt uttrykk for at man innen befalskorpset i tillegg til en skjev aldersstruktur, har et lavt erfaringsnivå hos befal på lavere nivå i organisasjonen. Lavere befal er enten kontraktsbefal eller yrkesbefal med kort yrkeserfaring etter krigsskoleutdanningen. Kontraktsbefalet har oftest korte kontrak-

ter med liten sikkerhet for videre tjeneste. Det gis derfor i liten grad målrettet videreutdanning for denne gruppen befal.

Nemnda mener at befalets kunnskaper må økes gjennom at det stilles større krav til erfaring og kontinuitet for befal som skal utøve direkte ledelse av mannskaper. Nemnda vil derfor understreke viktigheten av at erfaringsnivået hos lavere befal får den største oppmerksomhet. Det hviler derfor et stort ansvar på at ledende befal forsikrer seg om at alt befal som deltar i øvelse og operasjoner er fullt ut kvalifisert for oppgaven, og at det blir sørget for å gi befalet inngående kjennskap til sikkerhetsbestemmelsene som gjelder for øvelsen.

### Disiplinærsituasjonen

Det totale antall refselsler registrert hos Generaladvokaten har vist en klart synkende tendens de siste 14 årene. I perioden 1988 – 2000 gikk antall refselsler tilbake fra 11 239 til 2 399 refselsler. I 2002 ble det registrert i alt 1 989 refselsler. Statistikk fra 2003 foreligger foreløpig ikke.

Idet mannskapsstyrken samtidig er betydelig redusert i perioden, illustreres den reelle utviklingen i disiplinærsituasjonen i Forsvaret best ved fordeling av antall refselsler på antall soldatårsverk for hvert enkelt år. Tallene fra 2002 viser at antall refselsler per soldatårsverk i 2002 lå på 0,14. Til sammenligning kan nevnes at antall refselsler pr. soldatårsverk i 1989 var 0,40. Av Generaladvokatens årsrapport fremgår at forholdstallet har holdt seg relativt stabilt siden 1994, hvilket skulle tilsi at bruken av refselsler ikke har endret seg vesentlig de senere år.

Ulovlig fravær er fremdeles den vanligste overtredelse og utgjorde i 2002 32,3 % av refselsene, mot 30,6 % i 2001. Andelen fraværssaker har dermed økt med 1,7 prosentpoeng fra fjoråret. Refselsler i forbindelse med alkoholbruk utgjør den nest største gruppen. Fra 1998 til 2000 så man en relativt stor økning i andelen refselsler som angikk brudd på alkoholbestemmelser, da prosentandelen økte fra ca. 12 % til ca. 19 %. I 2002 har imidlertid andelen stabilisert seg på omtrent 19,4 %, tilsvarende 2000. Når det gjelder valg av refselsmiddel, er bot fortsatt det mest benyttede. Andelen bøter viser imidlertid en liten nedgang, fra 84,2 % i 2000 til 83 % i 2002. Tilsvarende har det fra 2000 til 2002 vært en forholdsmessig nedgang i bruken av refselsmidlene arrest (fra 7,2 % til 5,3 %) og frihetsinnskrenkning (fra 8,2 % til 7,8 %).

Klagehyppigheten viser en avtakende tendens. I 2002 ble det hos krigsadvokatene og Generaladvokaten i alt behandlet 166 klagesaker, mot 198 fra året før. Dette innebærer en prosentvis nedgang på 16 %. Det totale antall refselsessaker sank til sammenligning med 4,9 % i samme periode. 8,3 % av refselsene ble i 2002 påklaget til første klageinstans, mot 9,5 % i 2001.

Mange av Forsvarets avdelinger var under omorganisering i 2002. Dette påvirket tidvis innsendingsrutinen. Det mangler derfor innsendelse fra enkelte avdelinger enkelte måneder, slik at statistikken er noe ufullstendig.

Nemndas oppfatning er at det gjennomgående foreligger tilfredsstillende disiplinærforhold ved militæravdelingene.

### Statushevende tiltak for vernepliktige – Bonus for gjennomført førstegangstjeneste

Ombudsmannsnemnda uttrykte i årsberetningen for 2001 at en utvikling hvor stadig færre pålegges vernepliktstjeneste, også innebærer en økning av belastningsulikheten for denne kollektive samfunnsbyrde. Etter daværende nemnds mening forelå gode grunner for å overveie kompensasjonstiltak, eller ”bonusordninger” for dem blant norsk ungdom, som gir sitt bidrag til samfunnet, ved gjennomføring av vernepliktstjeneste.

Nemnda tillot seg å anbefale at det innføres en ordning med bonus for gjennomført førstegangstjeneste. Det vises til nemndas årsberetning Dok. nr. 5 (2001-2002) side 10, jfr. Innst. S. nr. 178 (2001-2002) pkt. 2.9.:

”Nemnda tillater seg derfor å anbefale at det innføres en ordning med vernepliktsstipend som bonus for gjennomført førstegangstjeneste.

Stipendets størrelse bør utgjøre 0,5 G (Folketrygdens grunnbeløp) for gjennomført full førstegangstjeneste, og forholdsmessig nedtrappet for kortere førstegangstjeneste. Ordningen antas å måtte gjøres gjeldende også for pliktmessig gjennomført sivil vernepliktstjeneste. Nemnda vil derfor anta at saken bør løses i samarbeid mellom Forsvarsdepartementet og Justisdepartementet.”

Nemnda opprettholder i Dok. nr. 5 for 2002-2003 det syn og anbefaling som ble gitt fra den forrige ombudsmannsnemnd i årsberetningen for 2001.

I St.prp. nr. 1 (2003-2004) fra Forsvarsdepartementet går det frem at det er satt av 30 mill. kroner i 2004 til statushevende tiltak for vernepliktige. Av dette er det anslått at ca. 17 mill. kroner vil gå med til å regulere soldatenes tjenestetillegg. Det går videre frem av St.prp. nr. 1 at vernepliktige som gjennomfører 12 måneders førstegangstjeneste vil bli prioritert gjennom økt dimisjonsgodtgjørelse på kr 1.500,- fra 1. januar 2004. Det går også frem av St.prp. nr. 1 at ytterligere opptrapping vil bli utredet i neste langtidsplan. Forsvarssjefen er dessuten gitt i oppdrag å utrede og iverksette mulige tiltak av ikke kostnadskreven karakter.

I budsj.innst. S. nr. 8 (2003-2004) går det frem at forsvarskomiteén ikke nå vil kommentere ytterligere spørsmål knyttet til førstegangstjeneste, sesjon eller statushevende tiltak fordi dette vil bli drøftet ved behandlingen av kommende langtidsplan. Forsvarsko-

mitéen viser for øvrig til de føringer som er lagt i budsjettet.

Ombudsmannsnemnda er tilfreds med at spørsmålet om opptrapping av dimisjongodtgjørelsen er til vurdering, særlig ut fra at stadig færre pålegges verneplikstjeneste.

### **Temporær underbemanning**

Nemnda har gjennom flere år vist til bl.a. befæringsrapporter hvor mannskapenes tillitsvalgte har reist kritikk over en urimelig vakt- og tjenestetidsbelastning i sommermånedene, grunnet mannskapsmangel.

Nemnda har vært klar over at de eksisterende innkallingsrutinene er fastlagt med bakgrunn i et ønske om at flest mulig skal kunne avvikle en 12 måneders førstegangstjeneste med kun ett års utdanningsavbrudd. Hovedtyngden av årskullene har derfor vært innkalt til tjeneste fra juli/august, med dimittering inntil 12 måneder senere. Faktisk dimisjon skjer imidlertid allerede 4-6 uker før ordinær dimisjonsdato, ved at mange innvilges 6 ukers førtidsdimisjon, eller avdelingen nytter adgangen til 4 ukers avkorting av førstegangstjenesten.

Nyinnkalte mannskaper blir disponible for nyttejteneste først 6-8 uker etter innrykk og gjennomført grunnopplæring. Dette har årlig medført underbemanning i perioden juni – oktober.

Tjenestetidsbelastningen i 2002 ble vurdert i FO, med sikte på å iverksette ulike tiltak for å rette på uheldig praksis ved enkelte avdelinger.

Ombudsmannens stedfortreder deltok i denne forbindelse som observatør på et møte avholdt med Landsutvalget for tillitsvalgte i Forsvaret/Sekretaria-

tet og Forsvarets overkommando.

Reviderte retningslinjer fra Forsvarssjefen for gjennomføring av lik tjenestetid under førstegangstjenesten ble utgitt i november 2002, med iverksettelse fra 1. januar 2003.

Ombudsmannens kontor har også i 2003 mottatt enkelte telefoniske henvendelser fra personell vedrørende tjenestetidsbelastningen, hovedsaklig fra mannskaper i turnustjeneste.

Grunnet et ønske om å beholde turnusordningen med dens fordeler og ulemper, og hvor belastningen kan være sterkt varierende, har kun få av disse mannskapene likevel bedt om en konkret oppfølging fra Ombudsmannens side for å få de faktiske forhold nærmere belyst. Resultatene av oppfølgingen har vært positive.

Nemndas oppfatning etter samtaler med personell under befaringer er at en urimelig tjenestetidsbelastning generelt har vært et resultat av pålagte oppgaver i forhold til avdelingenes mannskapsbehov, slik at det grunnet underbemanning ikke har vært mulig å gjennomføre tilsiktede tjenestetidsprogrammer.

Etter de forholdsvis få henvendelser til Ombudsmannen om dette tema i 2003 ser nemnda imidlertid ikke grunn til å hevde at tjenestetidsbelastningen i dette året har vært i en slik grad urimelig som i tidligere år.

Ombudsmannsnemnda viser likevel til at vaktbelastningen ved HMKG også sommeren 2003 har vært hard, men at ledelsen har strukket seg langt for å finne praktiske løsninger som både sikrer vaktholdet og gir soldatene muligheter for førtidsdimisjon for skolegang.

## SAKER BEHANDLET AV OMBUDSMANNENS KONTOR

I 2003 har Ombudsmannen behandlet 76 registrerte saker. I tillegg til de registrerte klagesakene har det vært en rekke henvendelser hvor Ombudsmannens kontor har løst saker for personellet ved uformell kontakt med partene.

Andelen av henvendelser hvor klageren helt eller delvis er gitt medhold, synes å holde seg på et stabilt nivå med i overkant av 1/3.

Klagesakene behandles hovedsakelig av Ombudsmannens avdelingsdirektør.

Det er også i 2003 kommet henvendelser som er henvist til andre organer, for eksempel til Stortingets

ombudsmann for forvaltningen som rette vedkommende.

Saksfordelingen ser slik ut:

FD og fellesstaber.....	22 %	(21)
Hæren .....	41 %	(47)
Sjøforsvaret .....	18 %	(16)
Luftforsvaret.....	12 %	(13)
Heimevernet .....	7 %	(3)

Tallene for 2002 i parentes.

## MENIGE MANNSKAPER

### Verneplikt – utskrivning, rulleføring

Det er ikke mottatt noen skriftlige klagesaker i denne gruppen i 2003.

Ombudsmannens kontor behandler imidlertid gjennom året en rekke telefoniske og besøksmessige henvendelser under denne gruppen. De fleste tilfeller gjelder spørsmål om rettigheter, alternative tjenestemuligheter, mulighetene for valg av tjenestested og tjenestested.

Ombudsmannens befatning med denne sakstypen består ofte i rådgivning og veiledning.

En rekke oppklarende telefonsamtaler har resultert i at vernepliktige ikke har funnet grunn til en videre skriftlig klagebehandling.

En del henvendelser skjer på bakgrunn av den oftere forekommende misforståelse at det ikke lenger skulle være allmenn verneplikt.

Etter innkalling til førstegangstjeneste erfarer mannskapene ofte at bekjente og venner ikke er blitt innkalt, eller er fritatt av ukjente årsaker, og det stilles derfor oftere spørsmål om en rettferdig byrdefordeling.

På den annen side forekommer også henvendelser som retter seg mot vedtak hvor den vernepliktige mot sin vilje er blitt fritatt for plikt til førstegangstjeneste.

I forbindelse med søknad om fritaking for militærtjeneste av overbevisningsgrunner har det også forekommet en del misforståelser blant vernepliktige som har innlevert søknad om fritak etter at de er blitt innkalt til eller har møtt til militær tjeneste.

Etter fritaksloven skal innkallingen opprettholdes eller militærtjenesten fortsette inntil søknaden er innvilget. Den vernepliktige kan for dette formål holdes tilbake i militær stilling inntil 4 uker. Innvilges søknaden, overføres den vernepliktige så vidt mulig direkte til avtjening av sivil verneplikt. Etter overføring til sivil tjeneste har det forekommet at sivile vernepliktige ønsker seg tilbakeført til militær verneplikt. I

slike tilfeller har det oppstått overraskelser når søkeren blir kjent med at i ordinær fredstid kan det ikke søkes tilbakeføring til militær stilling, med mindre sivil førstegangstjeneste er gjennomført, jfr. fritakslovens § 24.

### Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse

I denne gruppe er det i år behandlet 4 registrerte saker. I 3 av disse sakene har de militære myndigheter endret avgjørelsen i favør av klageren. Det er i tillegg behandlet en rekke telefoniske henvendelser som ikke har nødvendiggjort formell saksregistrering.

På bakgrunn av et forholdsvis stort antall søknader om utsettelse med militær tjeneste, bl.a. repetisjonsøvelser, har det i utgangspunktet vært en sedvanlig streng praktisering av regelverket om utsettelse med tjeneste.

Aktuelle klagesaker i denne saksgruppen krever ofte grundige undersøkelser med hensyn til holdbarheten i klagerens fremførte begrunnelse, og en nøye avveining mellom klagerens personlige interesser og Forsvarets tjenestlige behov. Det er imidlertid Ombudsmannens erfaring at militære myndigheter viser stor vilje til å imøtekomme velbegrunnede behov hos mannskapene.

### I

Et HV-mannskap anmodet om Ombudsmannens bistand, idet han klaget over en muntlig ordre mottatt samme dag, om å møte til en repetisjonsøvelse 2 dager senere.

Ifølge klageren var han 10 dager tidligere blitt muntlig spurt om frivillig deltagelse på øvelsen. Han hadde svart nei på spørsmålet, på grunn av turnusarbeide hos arbeidsgiver.

Etter telefonisk henvendelse fra Ombudsmannens kontor til HV-distriktet, ble det opplyst at en offiser i

HV-området skulle ha gitt innkallingsordren telefonisk 19 dager før øvelsen, og innkallingsordren var angivelig også sendt skriftlig. Klageren hevdet derimot at det ikke var mottatt noen innkallingsordre.

Idet kopi av skriftlig innkallingsordre ikke kunne fremlegges, fant HV-områdesjefen å annullere innkallingen.

## II

Ombudsmannen mottok 8. oktober 2003 en anmodning om bistand fra en far, vedrørende innkalling av sønnen til førstegangstjeneste med fremmøte 21. oktober 2003. Dagen før fremmøte skulle den vernepliktiges mor innlegges på sykehus for gjentatt operasjon i forbindelse med kreft og hjerteproblemer.

I farens brev til Ombudsmannen er anført:

”På grunn av familiens store sykdomsproblemer som stort sett har vært i hele NNs liv, har han blitt så knyttet til sin mor at han ikke ”tør å slippe taket” av redsel for å miste sin mor. Samtidig er tilknytningen til hjemmet blitt større på grunn av at NN har hatt store vanskeligheter, DYSLEKSI, hvor stor del av hans tid til lekser o.l. er gått ut over hans sosiale liv med kamerater. Han er usikker og har vanskelig for å reise noe sted på egen hånd. Eksempler på dette er tatt med i korrespondansen med militæret.

Vi har i samråd med NN bedt om at han får utføre sin tjeneste i X slik at han kan få bo hjemme, da han er redd for sin mor.

Medsender vårt siste brev til Vernepliktsverket på Hamar, hvor saksgangen er beskrevet + brev sendt samtidig med dette til Y på Z-moen, hvor vi i det minste ber om at NN slipper å møte når hans mor skal innlegges på sykehus for hjerteproblemer.

Det ser ikke ut til at noe av det vi sier og dokumenterer blir tatt hensyn til. Håper med dette på snarlig kontakt, da vi er redde for at NN kan finne på noe ”dumt”.

Vernepliktsverket ble telefonisk kontaktet av Ombudsmannen 9. oktober 2003, og ved Ombudsmannens telefoniske henvendelse til den innkalte samme dag, hadde mannskapet allerede fått varsel om at innkallingsordren ville bli annullert.

Ombudsmannen ble deretter kjent med at mannskapet var overført til vernepliktsreserven.

### **Beordring, overføring, forflytning, frabeordring, dimittering**

I denne gruppe er det i år behandlet 3 journalførte saker, hvorav 2 av klagerne har fått medhold.

Noen overføringssaker er i tillegg ordnet ved telefonisk kommunikasjon med partene.

### **Vervede og kvinnelige soldater**

Under denne gruppe er behandlet 3 skriftlige klagesaker i 2003. I tillegg til ordinært vervet personell (grenaderer) omfatter gruppen også kvinner som utfører frivillig militærtjeneste, samt menig personell i frivillig tjeneste utenlands. Det er Ombudsmannens erfaring at det kvinnelige personell finner seg vel til

rette i det militære miljø. Også fritidsmessig skjer det en positiv utvikling i Forsvaret i forbindelse med kvinners militærtjeneste. Selv om kvinnene fortsatt utgjør en svært beskjeden andel av soldatmassen, synes jentenes posisjon blant soldatene illustrert ved at jenter ikke sjelden velges som tillitsvalgte for soldatene.

Ombudsmannsnemnda mener at målsettingen om 7 % kvinner i Forsvaret er for lav.

## I

En soldat i utenlandstjeneste klaget pr. e-mail over et avslag på søknad om dekning av studieavgift, og klaget også over tidspunktet for returreisen til Norge.

Saken ble tatt opp med Forsvarets overkommando, hvoretter staben ga følgende redegjørelse:

### ”2 Drøfting

#### 2.1 Anførsler fra den frivillige

- Forsvaret skal refundere en studieavgift på kr 17.000,-
- beordringsperioden skulle være til 03-09-2002, men at Forsvaret har holdt ham i operasjonsområdet tre uker lengre enn det beordringen tilsa.

#### 2.2 Forhold til dekning av studieavgift

Den frivillige mener at Forsvaret skal refundere en studieavgift på kr 17.000,- da han måtte avbryte et kurs grunnet deployering til .....

I forskrift om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner (FrtjIF) § 12 er Forsvaret gitt informasjonsplikt.

”Før kontrakt inngås, skal Forsvaret skriftlig ha gitt fyllestgjørende informasjon om de forpliktelser som den enkelte påtar seg og om andre generelle tjenestemessige forhold som er av betydning for deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner.”

Informasjon gis muntlig i forbindelse med innkalling til tjeneste. Videre er informasjonsplikten skriftlig ivaretatt gjennom heftet ”Informasjon til kontrakt om samtykke til tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner”. I heftets kapittel 4 – ”Andre tjenestemessige forhold” er skoleplass omtalt:

”Har du begynt på skole eller har planer om å begynne på skole, og samtidig vurderer å tegne kontrakt for en beredskapsperiode, skal du være klar over at du ikke automatisk får tilbake/holder skoleplassen din dersom du blir innkalt til tjeneste.”

FO/P&Ø forutsetter at info-heftet er distribuert, men viser for øvrig til Fredstjenestekontraktens § 3, fjerde ledd, som den frivillige har signert:

”Den frivillige er kjent med og aksepterer at eventuell beordring/tilsetting for tjenestegjøring i en internasjonal fredsoperasjon skjer på de vilkår og med de rettigheter og plikter som fremgår av lov 23 februar 1996 nr. 9 om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner med tilhørende forskrifter. Nevnte regelverk er inntatt som vedlegg 2 til denne kontrakt.”

Forskrift om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner (FrtjIF) § 24 omhandler møteplikt:

”Den innkalte plikter å treffe slike foranstaltninger at fremmøte kan finne sted som beordret.”

FO/P&Ø legger til grunn at når den frivillig inngår beredskapskontrakt, stilles det krav til tilgjengelighet, noe han kompenseres for, og at han gjennom å signere beredskapskontrakt burde forstått betingelsene for tjenestegjøring. Den frivillige må selv vurdere om hans private forhold, som skolegang, vil være forenlig med den tilgjengeligheten Forsvaret etterspør. Om ikke, tegner den frivillige kontrakt på gale premisser.

### 2.3 Forhold til kontraktmessig tidspunkt for retur til Norge

Den frivillige hevder at beordringsperioden skulle vare til 03-09-2002, men at Forsvaret har holdt ham i operasjonsområdet tre uker lenger enn det beordringen tilsa.

Den frivillige ble innkalt til tjeneste etter kontrakten 2002-01-03 og er registrert med aktiv tjenestegjøring i perioden 21-03-2002 til 22-09-2002. FO/P&Ø bemerker at opprinnelig innkalling, inklusiv trening i Norge før deployering, var satt med frammøte 2002-01-03. Imidlertid ble deployeringen utsatt og personellet gitt tjenestefritt med lønn i perioden. Kravet om aktiv tjenestegjøring, samlet 6 måneder, regnes fra deployeringsdato. Treningssperioden i Norge kommer således i tillegg, jf Frtjlf § 25.

I henhold til ”Lov om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner” §§ 3 og 4 heter det at:

”En person kan ved skriftlig kontrakt forplikte seg til å etterkomme en beordring til tjeneste i en internasjonal fredsoperasjon.”

”Den som har inngått kontrakt som nevnt i § 3, kan beordres til å gjøre tjeneste i samsvar med kontrakten.”

Den frivillige har tegnet en beredskapskontrakt, jf § 2:

”Å stå til rådighet for den angitte styrken i en beredskapsperiode: Fra 1 juli 2001 til og med 30 september 2003, hvorunder den frivillige er beredskapsdisponert til den angitte styrken og kan innkalles for å tjenestegjøre i en internasjonal fredsoperasjon som nevnt i § 1 A, dog slik at beredskapsforpliktelsen opphører ved til sammen 6 måneder aktiv tjenestegjøring. Innkalling til tjeneste kan skje til og med siste dag i beredskapsperioden.”

FO/P&Ø legger til grunn at Forsvaret står fritt til å disponere den frivillige innenfor beredskapsperioden og endog ut over denne om en kalles inn på beredskapsperiodens siste dag. I dette tilfellet fremkommer det at den aktive tjenestegjøringen utgjør én dag mer enn de 6 måneder som foreskrevet for opphør av beredskapsforpliktelsene, men den frivillige er gitt økonomisk kompensasjon for dette gjennom lønn og tillegg. Videre er sluttbonus utbetalt med kr 54.000,-. Det foreligger således ikke brudd på de forhold som Forsvaret bygger sin beordring på.

### 3 Konklusjon

Den frivillige har frivillig inngått beredskapskontrakt på de betingelsene Forsvaret stiller, og er gitt økonomisk kompensasjon for den tilgjengelighet Forsvaret trenger. FO/P&Ø forutsetter videre at den tilgjengelighet som Forsvaret krever er forenlig med den frivilliges egne planer.

Administrativ foresatt avdeling er X Hovedflystasjon.”

Saken ble senere drøftet mellom klageren og Ombudsmannens kontor, hvorefter klageren fant å kunne akseptere FOs vedtak.

### Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap av materiell

Gruppen omfatter klagesaker vedrørende økonomisk erstatningskrav fra Forsvaret mot mannskaper i forbindelse med tap av/skade på materiell som skyldes uaktsomhet.

I tillegg omfatter gruppen økonomisk erstatningskrav fra mannskaper mot Forsvaret hvor det hevdes at det er uaktsomhet fra Forsvarets side som har resultert i skade eller tap av mannskapets private utstyr.

I 2003 er det registrert kun 1 klagesak i denne gruppen, hvor Forsvaret endret avgjørelsen i klagerens favør.

### Underbringelse, transport, forlegningsforhold, hjemmeboerstatus

Under denne gruppe er i 2003 ikke behandlet noen registrerte klagesaker.

### Kosthold

I 2003 er det som i de senere år ikke behandlet noen registrerte klagesaker som gjelder kostholdet ved militære avdelinger. Ombudsmannens erfaring er at mannskapene som regel opplever Forsvarets kosttilbud som meget tilfredsstillende.

### Tjenesteforhold, tjenestebevis

I denne gruppen er det i 2003 behandlet 4 registrerte saker.

I tillegg har det vært en del spørsmål om sammenlignbar praksis vedrørende tjenesteforhold i andre våpengrener eller i andre militære avdelinger. Slike konsultasjoner med Ombudsmannen resulterer ofte i at skriftlig klagebehandling finnes unødvendig.

Tjenestebelastningen for militære vernepliktige er for øvrig behandlet tidligere i denne innberetning under avsnittet ”Generelle spørsmål”.

### Permisjoner

I 2003 har Ombudsmannen registrert 3 klagesaker i denne gruppen.

I tillegg har Ombudsmannen også mottatt en rekke uregistrerte henvendelser med spørsmål vedrørende permisjoner.

Ved innvilget velferdspermisjon må tjenestlige oppdrag gjerne overføres til andre mannskaper, og bl.a. av denne grunn er det viktig at mannskapene

selv føler rettferdighet og en så vidt mulig lik praktisering av permisjonsdirektivets bestemmelser.

Etter generell rådgivning fra Ombudsmannen om de aktuelle bestemmelser i permisjonsdirektivet kan det virke som de fleste permisjonssaker blir løst innen avdelingen.

### I

En hovedtillitsvalgt anmodet pr. telefaks om Ombudsmannens bistand, idet han klaget over at en innvilget permisjon fra samme dag var trukket tilbake av kompanisjefen.

I klagerens brev er anført:

”Jeg, HTV NN, har fått innvilget min permisjon av troppsjef, og permen starter i dag 30.04.2003 og varer til mandag 03.05.2003 kl 0600. I går, tirsdag 29.04, snakket jeg med troppsjef ang. permen. Han kunne si meg det at jeg hadde fått den innvilget, senere på dagen møtte jeg KP-sjef X, og han lurte på om jeg hadde gått av som HTV. Jeg svarte på det at det kommer jeg sannsynlig til å gjøre, men jeg måtte gjøre jobben min ferdig først. Og det kom til å bli i løpet av neste uke, men etter å ha tenkt litt og snakket med tillitsvalgte, så valgte jeg å fortsette i min stilling. Og da sendte jeg et brev til KP-sjef med kopi til NK Z bn Major YY og KAPT ZZ, velferdsoffiser, med det at jeg kom til å fortsette.

I dag etter oppstilling fikk jeg beskjed om å møte på troppsjefs kontor som jeg gjorde. Da kunne han fortelle meg at permen var trukket tilbake av KP-sjef p.g.a. det at han mente jeg hadde løyet for ham. Håper du ser på dette som en like trist sak som meg.”

Etter telefonisk henvendelse fra Ombudsmannen til bataljonssjefen ble saken omgående undersøkt ved den aktuelle avdelingen. Samtidig ble saken nærmere drøftet mellom Ombudsmannen og klageren. På spørsmål til HTV om kopi av den aktuelle permisjonseddell opplyste HTV at permseddell skulle bli utlevert først etter avvirket permisjon, etter en angi-

velig avtale med troppsjef. (En ordning i strid med gjeldende regelverk)

Før øvrig opplyste HTV noe uklart om en permisjonseddell som han imidlertid hadde kastet, grunnet de oppståtte problemer. Etter oppnådd kontakt med HTVs kompanisjef fremkom at HTV hadde søkt permisjon for å delta i en konfirmasjon. HTV var deretter muntlig meddelt at permisjon kunne bli innvilget forutsatt at dokumentasjon for konfirmasjonen ble fremlagt, samt fremvisning av flybillettene som HTV angivelig allerede hadde kjøpt.

Ifølge kpsjefen var de aktuelle betingelsene skriftlig påført permisjonssøknaden som var returnert til HTV.

Etter oppklarende telefonsamtaler ble saken avsluttet med Ombudsmannens følgende brev til klageren:

### ” KLAGE OVER INNDRATT PERMISJON

I anledning ovennevnte sak, vises til Deres brev sendt pr. telefaks 30. april 2003 og etterfølgende telefonsamtaler samme dag.

Saken ble som kjent drøftet i telefonsamtaler med fungerende bataljonssjef og sjef .... kompaniet.

Etter en oppklarende telefonsamtale med Dem forstår vi det slik at klagesaken beror på flere misforståelser og at De derfor trekker klagen tilbake.

Idet De ikke lenger ser grunn til ytterligere tiltak i saken, betraktes saken som avsluttet ved vårt kontor.”

### Tillitsmannsordningen (TMO)

I 2003 er det behandlet 1 klagesak vedrørende tillitsmannsordningen.

Tillitsmannsutvalgene har som tidligere sendt Ombudsmannen referat fra avholdte møter, og antall møter som refereres nedenfor er bygget på mottatte referater fra utvalgsmøter.

Statistikken føres i henhold til TMO-reglenes pkt. 1.4.

	2002:		2003	
Hæren .....	28 utvalg med	86 møter	11 utvalg med	26 møter
Sjøforsvaret .....	8 utvalg med	19 møter	8 utvalg med	15 møter
Luftforsvaret.....	7 utvalg med	25 møter	5 utvalg med	21 møter
Samlet.....	43 utvalg med	130 møter	24 utvalg med	62 møter

Etter de rapporter Ombudsmannen mottar synes det å være en god dialog mellom de vernepliktige tillitsvalgte og militære ledere. Det virker som partene tilstreber å løse aktuelle saker på et lavest mulig nivå og denne samarbeidsmåten gir åpenbart også de beste resultatene for både mannskaper og avdeling.

Det kan virke som en del referater fra utvalgsmøter ikke blir fremsendt til Ombudsmannen, eller blir fremsendt for sent.

### Godtgjørelser – økonomiske forhold

I denne gruppe er behandlet 1 registrert klagesak.

Med virkning fra 1. juli 2000 er Folketrygdloven endret slik at militærtjeneste, siviltjeneste eller obligatorisk sivilforsvarstjeneste er likestilt med yrkesaktivitet vedrørende fedrepermisjon/omsorgspermisjon. De trygdemessige ytelser skal for disse grupper beregnes på basis av minimum tre ganger grunnbeløpet i Folketrygden. De økonomiske ytelser fra Forsvaret bortfaller under slik lønnet fedrepermisjon.



## Sykesaker

Det er registrert 8 saker i denne gruppe mot 9 saker i 2002. 1 av sakene er overført til 2004.

Flere av sakene i denne gruppe gjelder klager fra mannskaper som finner det urimelig at militære myndigheter ikke annullerer innkallingen til tross for bevitnelse fra sivil lege om at vedkommende antas å være medisinsk uskikket for militærtjeneste.

Det er vanlig praksis at innkalte som regel ikke fritas før de har gjennomgått den medisinske innrykkskontroll.

Det forekommer også at soldater klager over å være funnet "midlertidig udyktig til militærtjeneste" (MUD) av medisinsk faglige årsaker. En midlertidig utsettelse av militærtjeneste kan påføre soldaten ulemper med hensyn til tidsplanlegging for skolegang og/eller arbeide. De militære leger synes imidlertid å utvise stor forståelse for de aktuelle praktiske ulemper en uønsket dimisjon kan medføre for soldaten, men ofte gir den medisinske bedømmelsen ingen reell valgmulighet for militærlegen m.h.t. dimisjon, ikke minst grunnet risiko for helsemessige konsekvenser.

I denne saksgruppen forekommer også tilfeller hvor mannskaper vegrer seg for å ta opp personlige problemer med sine respektive militære overordnede. For Ombudsmannen er det i utgangspunktet ofte 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 også en del spørsmål som gjelder skader fra militærtjeneste mange år tilbake i tid, og noen av disse sakene gjenoppstår med noen års opphold mellom henvendelsene.

### I

Et mannskap som ble dimittert fra førstegangstjenesten etter 3 uker klaget primært over at militærlegen ikke hadde fritatt ham for militærtjeneste allerede på sesjon. Ifølge klageren var et helt skoleår blitt ødelagt som følge av sesjonslegens feilvurdering.

Saken ble forelagt Forsvarets sanitet som avga følgende uttalelse i brev til Ombudsmannen:

"Klage på personellbehandling/militær legebedømmelse – NN

#### 1 Bakgrunn

Kontor for XX har i dag mottatt ovennevnte skriv til besvarelse. En beklager sen saksbehandling så langt.

Klageren klager på at en ved initial klassifisering ved sesjon ikke har tatt hensyn til de anførsler og den dokumentasjon han har hatt vedrørende nedsatt funksjonsevne i relasjon til militær felttjeneste, og at det samme gjelder ved innrykk.

Klageren vedlegger attester fra 1996, 1998 og 2002, alle skrevet i forbindelse med behov for fotsenger.

#### 2 Drøfting

Ved sesjon fastsettes en kvalifikasjonsprofil for den enkelte, definert i FSAN P6 kapittel 1 og 3. Kvalifikasjonsprofilen er sammensatt av en helseprofil og en kunnskapsprofil.

Helseprofilen har en kapasitetsdel, som med måltall angir alminnelig evnenivå, fysisk form, kroppsbygning, fargesyn og hørsel, og således omhandler helserelaterte forhold av betydning for plassering av den vernepliktige ved avdeling. I tillegg finnes en medisinsk profil, der enkelte organsystemer, psykisk helse og alminnelig fysikk og helse beskrives med vurderingssiffer fra en til ni.

Vurderingssiffer 1 beskriver udyktig til militærtjeneste, 2 beskriver midlertidig udyktighet og 3 beskriver at kjennelsen er utsatt, mens sifrene 4 – 8 beskriver varierende grad av funksjonsnedsettelse fra høy (4) til liten (8). 9 beskriver normal funksjon.

Alt personell som ikke har lavere vurderingssiffer enn 4 i noe av de 10 funksjons-/ organsystem skal innkalles til førstegangstjeneste, se paragraf 1.4.4.

Klageren angir "Medfødte svakheter i føttene som gir smerte i ben og rygg ved mer enn en halv times marsj. Det å stå i lengre tid gir også smerter". Gjennomgang av vedlagte attester gir sparsomme holdpunkter for dette, ut over at det i en attest fra 29.06.02 beskrives at han er "nærmest avhengig av" fotsenger "--- spesielt under belastninger som gymnastikk på skolen og lignende som er problematisk for ham." Det går i samme attest fram at han spiller ishockey.

Fotproblemer omhandles i FSAN P6 kapittel 3.6.14. "sykdommer i muskel-skjelettsystemet og bindevev" og kapittel 3.6.17 "medfødte misdannelser, deformiteter og kromosomavvik". I begge, henholdsvis diagnose nummer M21 og Q66 angis at ved behov for spesialtilpasset fottøy gis vurderingssiffer 4 eller 5.

#### 3 Konklusjon

De opplysninger klager kommer med, forsterket med de vedlagte attester, sannsynliggjør at han i henhold til gjeldende regelverk for militær klassifisering helt korrekt er blitt klassifisert som egnet for innkalling.

At han dimitteres etter 3 uker viser at systemet har fungert etter hensikten, for så vidt som at den første medisinske ansvarlige som har kunnet gi en funksjonsvurdering under praktisk tjeneste har endret kjennelsen når dette viser seg at den reelle funksjon har vært svakere enn det en hadde vurdert basert på sykehistorie og funn.

Forsvarets sanitet kan ikke se at klageren har vært utsatt for medisinsk feilvurdering, verken ved sesjon eller ved innrykk."

FSANs uttalelse ble gjort kjent for klageren, og han ble gitt adgang til å ta ny kontakt med Ombudsmannen for eventuelle spørsmål utenfor den medisinske-faglige vurderingen.

Ombudsmannen har senere ikke hørt fra klageren.

## Sosiale saker

I 2003 er det i denne gruppe registrert 8 saker. I 1 av sakene er avgjørelsen endret i klagerens favør. 1 sak er overført 2004.

Saker under denne gruppen blir etter Ombudsmannens erfaring meget grundig og samvittighetsfullt behandlet ved de respektive avdelinger og klageinstans i Forsvarsstaben. Fremskaffelse og kontroll av relevante fakta for de konkrete sakene kan være meget tidkrevende. Spesielt gjelder dette for saksbehandling og skjønnsutøvelse hvor det kan være grunnlag for å vurdere dispensasjon fra gjeldende bestemmelser.

### I

En vernepliktig anmodet om Ombudsmannens vurdering vedrørende størrelsen på innvilget bostønad. Mannskapet opplyste bl.a. at han kom til å miste leiligheten dersom hel bostønad ikke skulle bli innvilget, og subsidiært ville han derfor søke om å bli dimittert fra førstegangstjenesten.

Saken ble forelagt Forsvarets overkommando som avga følgende svar i brev til Ombudsmannen:

”Klage over størrelsen på innvilget bostønad – NN

#### 1 Bakgrunn

XX viser til sakens dokumenter hvor det framgår at NN har klaget Forsvarets avgjørelse inn for Ombudsmannen for Forsvaret, som videre ber XX avgi en uttalelse for Ombudsmannens nøytrale vurdering av saken.

#### 2 Drøfting

Mannskapet møtte til førstegangstjeneste ved Rekruttskolen for Y 23/7-03, og søkte om stønad til bo-utgifter den 28/8-03. Mannskapet søkte den gang om kr 2.500,- som var husleien på den tiden. I dokumentasjon fra huseier datert 9/9-03 framkommer det at husleien er økt til kr 3.000,- med virkning fra 1/8-03. XX finner det noe underlig at mannskapet ved søknadstidspunktet ikke opplyste om at husleien var økt med kr 500,- pr. mnd. I tillegg skal husleieøkning varsles i god tid før forlengelse av kontraktstid. I henhold til normalkontrakt for husleie, skal ikke husleien økes noe utover den årlige konsumprisindeksen for gjeldende år, dette er også synliggjort i punkt 5 i eksisterende husleiekontrakt. En isolert husleieøkning på kr 500,- vil i enkelte tilfelle sees som en rimelig økning i husleien, men XX presiserer at denne økningen må sees i en totaløkonomisk sammenheng. Det bekreftes ikke noen standardhevning eller utbedring som skulle tilsi noen husleieøkning utover den økning det er gitt grunnlag for i husleiekontrakten. Her er det gitt en husleieøkning med 20 %, konsumprisindeksen for siste år antas å ligge på 2 – 3 %.

Når det gjelder bostedsbevis, er mannskapet registrert ved foreldrenes bolig, dette har XX dispensert fra i sin avgjørelse, da vår oppfatning er at mannskapet vitterlig har bodd ved denne adressen. Dette har mannskapet forklart gjennom å ha mulighet for senere å kunne søke borteboerstipend ved videre studier.

Mannskapetets foreldre har betalt husleie for mannskapet til utleier i februar, mars, mai, juni og juli. Mannskapet selv har synliggjort totale overføringer til foreldres kto med kr 5.569,- de siste fire mnd før innrykk. Totalt utgjør dette kr 1.392,25 pr. mnd. Mannskapet selv hevder å ha betalt resterende beløp kontant til foreldrene. XX har gjennomgått mannskapets kontoutdrag for de siste 4 mnd. Det er ingen kontantuttak som direkte kan relateres til en kontantbetaling til foreldrene. XX registrerer at det er gjort kontantuttak i fm varekjøp, men disse summene er lave og man kan ikke se hvor mye som er tatt ut i forhold til varekjøpet. Mannskapet har også noen uttak i bankautomater, på litt større summer nærmere kr 1.000,-, disse er hovedsakelig tatt ut i tilknytning til helger sent på kveld og nattetid. I tillegg er det store kontantuttak i juni mnd, som er tatt ut i Z i Å-området. XX anser dette å være kontanter som soldaten har benyttet selv under oppholdet.

Saken har vært godt belyst fra lokal saksbehandler på Y. XX har også fulgt de anbefalinger lokal saksbehandler kom med i fm klagebehandlingen av denne saken tidligere i høst.

Mannskapet ble innvilget delvis stønad med kr 1.500,- med bakgrunn i gitte dispensasjoner fra XX og med bakgrunn i følgende:

#### TfF ugr 579 pkt 2.4.6.1 Generelt

*Forsvaret overtar ikke økonomiske forpliktelser som noen frivillig har påtatt seg på vegne av mannskapet for førstegangstjenesten tok til.*

#### TfF ugr 579 pkt 2.4.5 Krav til dokumentasjon

*Husleiebetaling sannsynliggjøres gjennom bekreftelse fra bank eller kontoutskrift.*

XX kan ikke finne dokumentasjon utover mannskapets uttalelser som indikerer at mannskapet har betalt kontant til foreldre gjennom kontoutskrifter. TfF ugr 579 pkt 2.4.2 Kriterier

Mannskapet må være bosatt i boligen det søkes stønad for, og være registrert på denne adressen ved det stedlige folkeregister.

XX har dispensert fra kravet om registrering i stedlig folkeregister med bakgrunn i mannskapets forklaring, men bakgrunn i synliggjøring av betalt husleie fra foreldrenes side, og bekreftelse fra husvert på leieforhold og leiekontrakt.

#### 3 Konklusjon

XX er av den oppfatning at man allerede har strukket seg meget langt, ved å innvilge delvis dekning av bostønad i denne saken. XX opprettholder vedtaket og avgjørelsen som ble gitt 29/10-03.

XX beklager sen behandlingstid. Total saksmengde samt fysisk flytting fra Huseby til Langkaia 1, og avvikling av jule- og nyttårshelg har gjort at saken har trukket ut i tid.”

Etter sakens gjennomgåelse ved Ombudsmannens kontor ble bl.a. følgende svar gitt i Ombudsmannens brev til klageren:

”Ombudsmannens oppgave er som kjent å foreta en nøytral vurdering dersom Forsvarets personell skulle føle seg urettmessig behandlet av de ordinære forvaltnings- og klageorgan.

Ombudsmannens vurdering retter seg mot en så vidt mulig lik behandling av personellet i relasjon til gjeldende bestemmelser.

Etter det som er fremkommet i saken synes XX å ha utøvet en grundig saksbehandling. Dersom De imidlertid skulle mene at redegjørelsen fra XX bygger på noen feilaktige premisser, gis De adgang til å avgi ytterligere bemerkninger før Ombudsmannen tar endelig stilling til klagesaken.”

I en etterfølgende telefonsamtale med klageren aksepterte han resultatet i relasjon til regelverket. For øvrig fremkom at han ikke hadde tenkt på konsekvensene ved eventuell avbrytelse av førstegangstjenesten. Han ville bl.a. ikke oppnå studiepoeng for fullført førstegangstjeneste, og plikten til avtjening av resttjeneste ville fremdeles bestå. Klageren unnlot derfor å følge opp søknaden om avbrytelse av tjenesten, og etter hans samtaler med avdelingen ble antatt at han kunne få turnustjeneste, med mulighet til noe inntektsgivende arbeide på fritiden.

Klageren ba Ombudsmannen stille saken i bero, idet han foreløpig ikke så grunn til ytterligere tiltak fra Ombudsmannen.

## II

Ombudsmannen ble anmodet om bistand fra en vernepliktig som hadde fått avslag på en søknad om bostønad. Avslag var truffet i vedtak fra mannskapets avdeling, og opprettholdt i vedtak fra ordinært klageorgan. I brev fra Y avdeling til klageorganet er opplyst:

”Klage vedrørende avslag på behovsprøvd bostønad for NN

### 1 Bakgrunn

X viser til mannskapets søknad datert 19.08.03<sup>A</sup>, samt avslag fra avdelingen datert 26.08.03<sup>B</sup>.

Mannskapet leier en leilighet i x-gata i Z fra november -02. Samlet husleie er kr 6.000,- pr. mnd, og utgifter til strøm kommer i tillegg. Abonnementet står på mannskapet sitt navn.

NN har frem til nylig bodd sammen med en annen person, som har vært ansvarlig for 50 % av de løpende boutgiftene. I samtale med saksbehandler har han opplyst at vedkommende flyttet ut i mai, men ikke meldte flytting ved posten før 06.08.03 p.g.a. ferie. Vedlagt søknaden fulgte datert flyttemelding på en ikke navngitt person.

Mannskapet far har også bekreftet skriftlig at han har bistått sin sønn med økonomisk hjelp. I skriv datert 30.07.03 ble det opplyst at far ”..har betalt halve husleien for leilighet til NN i Z med kr 3.000,- pr. mnd. Dette gjelder minst de siste seks månedene.” Søknaden ble avslått i samsvar med Forsvarets bestemmelser. Mannskapet påklager avgjørelsen i klage datert 01.09.03<sup>C</sup>. Klagefristen er overholdt. Sammen med klagen fulgte ny bekreftelse fra mannskapets far<sup>D</sup>.

### 2 Drøfting

Fremmøte til førstegangstjenesten var ved X den 20.07.03, og nåværende tjenestested er Å stasjon.

Før fremmøte var han student ved xx utdanning i Z, med ytelser i lånekassen.

Mannskapet søkte opprinnelig om stønad tilsvarende 100 % av de løpende boutgiftene. På bakgrunn av Forsvarets reglement om bofellesskap, samt den vurdering at husleie lydende på kr 6.000,- pr. mnd pluss strøm er uforsvarlig mye for en student, ble han oppfordret av saksbehandler om å fortsette å dele leilighet med en annen person.

Det har ikke lyktes saksbehandler å finne den eksakte flyttedatoen til den personen som NN tidligere har delt leilighet sammen med. I klagen opplyses følgende:

”Min romkamerat sluttet å betale husleie fra og med juli...”

Søknaden ble derfor, i første omgang, vurdert ut i fra Tjenestereglementet for Forsvaret-ugr-571 (TfF-ugr-571), punkt 2.4.2:

– *Bofellesskap som oppløses etter innkalling til førstegangstjenesten endrer ikke uten videre mannskapets status som enslig.* Det nevnes også at NN i sin klage har opplyst at:

”Jeg har nå fått en ny en til å flytte inn og betale halve husleien. Han kommer til å flytte inn når jeg har kommet til Z. Det blir i den nærmeste fremtid når jeg får langperm.”

Saksbehandler vurderte således søknaden først ut i fra ovennevnte (stønad tilsvarende 50 % av boutgiftene, husleie lydende kr 3.000,- pr. mnd).

Under videre gjennomgang av sakens dokumenter, leses det av tidligere nevnte bekreftelse fra mannskapets far at han tilsynelatende har betalt sin sønns del av husleien de siste seks måneder. Søknaden ble derfor videre vurdert ut i fra TfF-ugr-571, punkt 2.4.6.1, hvor det fremgår at:

– *Forsvaret overtar ikke økonomiske forpliktelser som noen frivillig har påtatt seg på vegne av mannskapet før førstegangstjenesten tok til.*

Saksbehandler ved X har på grunnlag av vedlagte dokumenter og de opplysninger som har kommet frem i saken ikke funnet grunnlag for å tilstå bostønad. Mannskapet har i sin klage skrevet at:

”I bekreftelsen fra min far; XX, så var det feilinformasjon. Jeg har betalt husleie mesteparten av gangene, men min far har hjulpet meg et par ganger kun av god vilje. Han har IKKE betalt hver gang. Sender med en ny bekreftelse...”

” I denne nye bekreftelsen står det følgende:

”Jeg, XX, bekrefter herved at jeg av og til har hjulpet NN med betaling av husleie på kroner 3.000,- pr. mnd.”

Det er ikke spesifisert hvor ofte dette har skjedd, event. hvilke måneder.

### 3 Konklusjon

På bakgrunn av ovennevnte kan ikke X se at det har fremkommet nye opplysninger som tilsier at avgjørelsen kan omgjøres lokalt.

Søknad med sakens dokumenter, samt vedtak fra X og klage, oversendes YY, for behandling.”

Under Ombudsmannens gjennomgåelse av saken ble det fastslått at det forelå flere motstridende opp-

lysninger og tilsvarende bekreftelser fra klagerens far.

Til tross for korrespondanse med klageren og telefonhenvendelser fra hans far, ble sakens faktum likevel ikke brakt på det rene.

I Ombudsmannens brev til klageren er bl.a. opplyst:

”Vi har forstått det slik at De fremdeles mener at klagesakens uheldige utvikling med stadig nye misforståelser, skyldes feil informasjon fra Forsvaret.

De fremhever igjen at Forsvaret har basert saksbehandlingen på feilaktige premisser når det gjelder faktum.

Etter de foreliggende saksdokumenter synes Forsvaret å ha bygget på opplysninger og dokumentasjon fremlagt av Dem selv.

Med hensyn til muligheten for å oppklare misforståelser vedrørende faktum, minnes om adgangen som ble gitt Dem i telefonsamtaler og i vårt brev datert 18. desember 2003.”

Etter klagerens anmodning ble sakens dokumenter returnert, idet han ikke lenger så grunn til ytterligere tiltak fra Ombudsmannens kontor.

### Forsvarets skolevirksomhet

Det er i årets løp behandlet 3 skriftlige saker i denne gruppe mot 4 saker i 2002. De fleste klagetema i denne gruppe gjelder klager over ikke-beståtte opp-taksprøver til befalsskole og klager over frabeordring fra skoler av ulike årsaker.

I disse klagetilfellene stilles oftest spørsmål om etterlevelse av Tjenestereglement for Forsvaret kl 4 (TfF kl 4), og spesielt vedrørende krav om skriftlig varsel før et frabeordringsvedtak.

#### I

En løytnant under plikttjeneste klaget over at han ikke fikk ta ny eksamen for å få fullverdig vitnemål fra Krigsskole 1. I brevet til Ombudsmannen ble gitt følgende konklusjon:

”Jeg synes Krigsskolen har vist lite skjønn, men vært imøtekommende, og gitt meg de muligheter studiehåndboka gir rom for i hht kontinuasjon på 8 km, dette påklager jeg ikke. Hovedårsaken til min klage er at det synes urimelig med fire ukers opptreningstid mellom de to løpene. Jeg kan ikke i dag se noen grunn til at jeg ikke kunne bli gitt lenger opptreningstid, da det var 6 måneder igjen av skolen og min helsetilstand var i stadig forbedring.

Det virker urimelig at jeg ikke skal få vitnemål og yrkestilsetning, etter å ha fullført 22 av 24 mnd på krigsskolen fordi jeg ikke fikk muligheten til å få gjennomføre 8 km på samme måte som resten av mitt kull, og av den grunn ikke fikk mulighet til å gjennomføre muntlig engelsk eksamen på tross av at dette var siste eksamen ved KS.

Jeg er inneforstått med og motivert for å gjennomføre de to aktuelle eksamenene innen utgangen av min plikttjeneste, dvs. 01.08.03, dersom jeg blir imøtekommet på dette.

Med bakgrunn i ovennevnte søker jeg med dette om at min sak vurderes på nytt og at jeg gis en mulighet til å få gjennomføre fysisk eksamen 8 km og muntlig engelsk-eksamen ved Krigsskolen Å innen utgangen av min plikttjeneste.

I prosessen fram mot klagen til GIH var Z forening involvert, de har ikke vært med i prosessen etter avslaget. De ser seg nå ferdig med saken.”

For Ombudsmannens nøytrale vurdering ble Generalinspektøren for X bedt om å avgi bemerkninger. Etter FOs fornyede gjennomgang av saken ble Generalinspektørens vedtak opprettholdt, og Ombudsmannen ble tilsendt ytterligere dokumentasjon fra referater og avgjørelser fra skoleråd. Før relegeringsvedtaket hadde kadett Y fått anledning til å uttale seg for skolerådet.

I dokumentasjonen fremkom at kadetten var grundig vurdert ved flere anledninger på grunn av stryk-karakterer (også etter kontinuasjonseksamen) og generelt svake faglige karakterer. Helsetilstanden var for øvrig ikke tilfredsstillende over lange perioder.

FO/X-staben hadde således på bakgrunn av de foreliggende opplysninger funnet at gjeldende regelverk og bestemmelser var fulgt.

Etter telefonsamtale mellom klageren og Ombudsmannen fant klageren det hensiktsmessig å trekke klagen tilbake, idet han opplyste i et avsluttende brev til Ombudsmannen:

”Jeg vil med dette skrivet avslutte min klage angående ny eksamen for Krigsskole 1. Som engasjert Løytnant/Troppsjef ved xx bataljonen finner jeg det ikke hensiktsmessig å gå videre med denne saken. Jeg har funnet meg godt til rette her ved avdelingen og er ikke tjent med å bruke mer av min og deres tid på denne saken. Jeg har forfulgt denne saken ut fra egne interesser og etter et behov for å ha gjort det jeg kunne for å rette opp det som hendte på Krigsskolen. Jeg har ingen ting å klandre Forsvaret eller enkeltpersoner for i denne saken, og føler at mitt engasjement for og i Forsvaret er like sterkt som før.”

## BEFALSSAKER

I denne gruppe er behandlet 21 saker i 2003, det samme antall som i 2002. I 3 av sakene er avgjørelsen endret i favør av klageren. 7 saker er overført 2004.

De fleste klagesaker fra befalet finner en i kategoriene tilsetning, forbigåelse, avgangsstimulerende tiltak og saker av forskjellige typer økonomisk karakter. Det forekommer også klager i forbindelse med tjenesteuttalelser.

En del henvendelser gjelder spesielle inngåtte avtaler mellom personell og avdeling, og hvor det oppstår spørsmål i relasjon til tariffavtaler.

## I

En offiser anmodet om Ombudsmannens vurdering etter avslag på søknad om redusert pliktjeneste. Søknaden var begrunnet med at utdannelsen hittil ikke hadde gitt ham noen karrieremessige fortrinn eller høyere utdanningsnivå (tilsvarende FSTS 2). Videre var hevdet at hans opparbeidede kompetanse heller ikke var blitt utnyttet av Forsvaret. Klageren påberopte bestemmelsen i Forsvarets personellhåndbok (FPH) del B pkt. 2.4.10, hvor det fremgår at pliktjenesten som hovedregel skal avtjenes i den funksjon man har utdannet seg til. Han fremhevet at det ikke var inngått noen avtale om avtjening av pliktjeneste utenfor relevant funksjon, slik som foreskrevet i nevnte bestemmelse i FPH.

I samsvar med vanlig praksis ble FO bedt om å avgi en uttalelse for Ombudsmannens nøytrale vurdering av saken.

En omfattende korrespondanse fra tidligere saksbehandling innen Forsvaret ble fremlagt, og hvor FO gir følgende svar til Ombudsmannen:

## "1 Bakgrunn.

Forsvarets overkommando/Personell- og økonomistaben (FO/P&Ø) har mottatt skriv fra Ombudsmannen angående saken. Alle relevante dokumenter i saken er vedlagt dette skrevet, slik at en nøytral vurdering av saken er mulig.

## 2 Drøfting

FO/P&Ø mottok søknad, 31 sider med begrunnelse og dokumentasjon, om redusert pliktjeneste av NN i juli 2002. Saken ble besvart 28 august, med avslag. Hovedbegrunnelsen til NN lå i at hans pliktjeneste ikke ble benyttet i henhold til Forsvarets Personellhåndbok, og dermed måtte han frigjøres fra pliktjenesten. FO/P&Ø tilbakeviste dette, og begrunnet svaret med at hans pliktjeneste var i henhold til inngått avtale før utdanningen startet, med mange muligheter for avtjening av pliktjenesten. Siden denne saken startet, har NN flere ganger sendt nye søknader med forskjellige vinklinger og tolkninger av våre svar, men saken står fortsatt med samme resultat. FO/P&Ø har avslått NNs søknad med begrunnelse og dokumentasjon. Avtalen for pliktjenesten er også vedlagt. Hvorvidt han har avtjent sin pliktjeneste i den funksjonen han har utdannet seg til, er en definisjonssak. FO/P&Ø tolker selv dette til å være et større knippe stillinger fra

fartøysjef til stabsoffiser og skoleinstruktør så lenge deler av hans utdanning kan benyttes. Det finnes meget få stillinger hvor han kunne ha benyttet større deler av utdannelsen, og de som finnes er ved Y institutt. Det kan også nevnes at vi har hatt flere offiserer som har gjennomført samme utdannelsen gjennom flere tiår, og ingen av disse har ytret noe om at deres pliktjeneste ikke var relevant.

## 3 Konklusjon

FO/P&Ø har avsluttet saken med avslag på søknaden, og har også påpekt at NN har fått tilbud om stabsskole II og stilling som x i perioden som har gått. Ombudsmannen for Forsvaret gis med dette alle relevante dokumenter, for en objektiv vurdering av saken."

Etter sakens behandling ved Ombudsmannens kontor ble følgende svar gitt klageren:

## "VURDERING AV AVSLAG PÅ SØKNAD OM REDUSERT PLIKTTJENESTE

Det vises til tidligere korrespondanse i anledning Forsvarets overkommandos avslag på Deres søknad datert 4. juli 2002.

Sakens gjennomgåelse ved vårt kontor er begrenset til spørsmålet om redusert pliktjeneste. Diverse andre spørsmål med tilknytning til saken, eksempelvis konkurranse om søkte stillinger, og spørsmål om å få utdanningen i operasjonsanalyse godkjent som tilsvarende FSTS 2, er således holdt utenfor vår vurdering av vedtaket vedrørende pliktjenesten.

I samsvar med vår oppgave er vurdert om det er begått saksbehandlingsfeil ved Forsvarets behandling av saken, og herunder om det er bygget på feilaktige premisser eller tatt usaklige hensyn med betydning for det påklagete vedtaket.

Det legges til grunn at pliktjenesten er løpende fra august 1999, etter at De kom tilbake fra Z som xx med hovedfagsnivå i anvendt matematikk.

Etter Deres opplysning forstås at utdanningen gir ballast på to plan, direkte som analytiker og som generell heving av kunnskapsnivået.

De har bl.a. påberopt følgende bestemmelse i FPH del B avsnitt 2.4.10:

"Som hovedregel skal pliktjenesten avtjenes i den funksjon utdanningen er rettet mot. Dersom pliktjenesten avtjenes utenfor den funksjonen man har utdannet seg til, skal dette gjøres ved en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstager."

Søknaden om redusert pliktjeneste er hovedsakelig begrunnet med at De ikke har fått utnyttet Deres kompetanse etter utdanningen.

Vi har notert oss anførselen at De ikke har inngått noen avtale om avtjening utenfor funksjonen De har utdannet Dem til.

For øvrig sees hevdet at De kunne ha akseptert et misforhold dersom De hadde fått en videre operativ karriere.

FO/P&Ø har i brev datert 28. august 2002 drøftet saken med den konklusjon at De har fått benytte kompetansen både i YY og ved ZZ.

For øvrig har FO/P&Ø i brev datert 28. november 2002 bemerket at De selv har valgt å ikke søke på relevante stillinger, samt takket nei til tilbud som er gitt.

For vår vurdering av hvilke funksjoner utdanningen er "rettet mot" innen Forsvaret, har vi bl.a. notert

oss uttalelser i FO/P&Øs brev datert 28. mai 2003. FO opplyser at det finnes meget få stillinger hvor De kunne ha benyttet større deler av utdannelsen, og de som finnes er ved Y.

FO har for øvrig nevnt at gjennom flere tiår har ofiserer gjennomført den samme utdannelsen, men ingen av disse skal ha ytret noe om at plikttjenesten ikke var relevant.

Følgende beskrivelse av operasjonsanalyse sees gitt av Dem:

”Operasjonsanalyse er en funksjon som i Forsvaret etter mitt skjønn bare utøves på Y. Utdannelsen i faget konsentrerer seg om dataanalyse (statistikk med mer), simulering og optimalisering. Innenfor alle områder dreier det seg om kvantitative metoder og tung bruk av datakraft. Operasjonsanalyse er ikke et militært studium, men et sivilt studium som kan anvendes militært. En forutsetning for å drive med operasjonsanalyse er uansett tilgang på numeriske data, eksperimentering og analyse av eksperimentelle og målte data. Denne analysen, ”tallknusingen”, skal så kunne ut i et beslutningsgrunnlag, en anbefalt strategi eller bare en revidert virkelighetsoppfattelse.

Jeg driver analyse i min nåværende stilling og jeg gjorde det da jeg arbeidet i YY, men det har vært 99 % kvalitative analyser (ingen tallbehandling).”

Etter gjennomgåelsen av de foreliggende opplysninger må først bemerkes at den omtalte generelle bestemmelsen i FPH om plikttjeneste i relevant funksjon må gjelde som en hovedregel. Større betydning har imidlertid den konkrete avtaleinngåelsen, og herunder vilkårene angitt i villighetserklæringen.

I Deres villighetserklæring datert 3. juni 1997 fremgår at plikttjenesten skal avtjenes i sin helhet i Forsvaret og at det ikke er anledning til å få plikttjenesten avkortet.

Under villighetserklæringens avsnitt ”PLANLAGT TJENESTE/TJENESTESTED ETTER ENDT UTDANNING” er utfylt: ”Etter YY-forsvarets behov”.

Ved søknad på utlyste stillinger kommer som kjent også andre bestemmelser til anvendelse i forbindelse med konkurransen med øvrige kvalifiserte søkere.

Etter det som er fremkommet kan det ikke foreligge noe rettskrav på avtjening av plikttjenesten i en spesialfunksjon som skal være tilpasset etterutdanningen i operasjonsanalyse. I denne forbindelse er bl.a. notert at etter Deres skjønn utøves operasjonsanalyse i Forsvaret kun på Y institutt.

Etter vårt syn kan det ikke sees at Forsvaret har utøvet feilaktig saksbehandling ved avslaget på Deres søknad, og vi kan således ikke se noen grunn til å rette kritikk mot vedtaket.”

## II

En befalsforening anmodet om Ombudsmannens vurdering etter at foreningen forgjeves hadde fremført overfor FO at en bestemt offiser var berettiget til studiestønad på bakgrunn av tjeneste utover 6 år.

I foreningens brev til Ombudsmannen er anført:

### ”1 Bakgrunn

X har i et års tid vært i dialog med Forsvarets overkommando/Personell- og økonomistaben (FO/P&Ø) i forhold til en vurdering av arbeidsgivers ansvar overfor NN. X har, overfor FO/P&Ø, fremført en saksbe-

skrivelse<sup>AB</sup> av NNs tjeneste som skulle tilsi at hun er berettiget til studiestønad på bakgrunn av tjeneste utover 6 år. FO/P&Ø har så langt ikke imøtegått<sup>CD</sup> vår vurdering av saken. X har søkt å argumentere for at arbeidsgiver benytter henvisninger som ikke er korrekte samt at som elev ved krigsskolen har en status som tjenestemann.

### 2 Drøfting

Forsvaret har i praksis håndtert tjeneste utover 6 års regelen via Forsvarets personellhåndbok del B (FPH). Denne har partene hatt oppe til reforhandling flere ganger siden innføringen i 1998 og da med endring i juli 2002.

Forsvaret bruker FPHens intensjoner i sin argumentasjon overfor NN, herunder ved å beskrive bakgrunnen for bruk av studiestønad. X imøtegår ikke den argumentasjonsrekken som FO/P&Ø bygger saken på. FO/P&Ø redegjør i ref C for en sammenstilling av fakta for at tjenesteperioden under KS utdanning ikke kan regnes med i regnestykket opp mot 6 års grensen. Jf revidert FPH del B (pr. 15 aug 2002) pkt. 8.1.2.2 (s) ”Hvilke tilsettingsforhold er ikke å anse som åremål.”

X kan ikke se at nevnte henvisning er korrekt både i relasjon til NNs sak eller at en slik sammenstilling av fakta er korrekt i sin helhet. Utledning som det her bygges på lager en sammenblanding av begreper som ikke er i samsvar med Tjenestemannsloven § 3 (Tjml). Det er gjort et unntak for at elever ved skoler ikke trenger å tilsettes fast, men Tjml eller forskriften legger ingen føringer for at skoletid ikke skal gå til fra drag for antall år tjenestemannen er midlertidig tilsatt. X kan ikke med tilgjengelig informasjon se at Forsvarsdepartementet har fremmet en slik begrensning i sine føringer til Forsvaret.

### 3 Konklusjon

X er fortsatt grunnleggende uenig med FO/P&Ø vedrørende deres tolkning av Tjml og den sammenstilling av fakta som er tatt inn i revidert FPH. Ut i fra sakens innhold må en forvente at en arbeidsgiver saksbehandler iht det regelverk som var i kraft når kontrakt inngås. Videre at en har et ryddig løp ift bruk av relevante lover som en som arbeidsgiver er omfattet av, herunder fortolkning av tjenestemannslovens innhold.

X anmoder å kommentere saksgangen i NNs sak, herunder rettigheter til uttak av studiestønad. X ønsker også å få avdekket i hvilken grad en arbeidsgiver kan tilpasse tjenestemannslovens innhold til det beste for seg selv slik at rettighetene til ens arbeidstakere forringes.”

Ombudsmannen ba Forsvarsstaben om å avgi eventuelle bemerkninger med henvisning til foreningens anførsler.

I Forsvarsstabens brev til Ombudsmannen er anført:

### ”1 Bakgrunn

Viser til Deres skriv datert 17 september -03 hvor Forsvarsstaben blir anmodet om en uttalelse på saken vedrørende NN.

### 2 Drøfting

NN begynte på ...skolen 01.07.97 y linjen som har en varighet på tre år. Etter to og et halvt år valgte hun selv, av personlige grunner, ikke å fullføre studiet.

Gjeldende praksis har vært at tid ved krigsskole ikke skal være med i ansiennitetsberegning vedrørende 6 års grensen. Dette er også presisert i vedlegg A til FPH, del B "Tid som elev ved Forsvarets skoler, eksempelvis befals- og krigsskolene" er ikke å anse som åremål.

Det har aldri vært intensjon at studietid ved Forsvarets skoler skal være med i beregning av ansiennitet opp i mot 6 års grensen. Dette er også beskrevet i gamle Tff klasse 5; Forvaltning av befal. Det presiseres at ved utdanning utover 3 mnd skal kontrakten settes ut av kraft i kontraktsperioden og forlenges tilsvarende.

Innvilgelse av 2 års studietid er et resultat av innvilget 10 års kontrakt. Dersom 10 års kontrakt ikke blir innvilget, kan man heller ikke påberope seg 2 års skolebonus. Et avslag på 10 års kontrakt er et enkeltvedtak og kan dermed ikke ankes. NN søkte om 10 års kontrakt 13.03.2003.

Mange av de som begynner på krigsskole har kontraktstid tett opp i mot 6 år. Flere av disse passerer 6 år i løpet av studietiden. Det vil være helt urimelig at man skal bli "belønnet" med ytterligere studie dersom man ikke består krigsskolen eller velger å avslutte før fullført studium.

### 3 Konklusjon

Med bakgrunn i ovennevnte, fastholder Forsvarsstaben sin beslutning om at NN ikke har krav på studiebonus."

Fra Ombudsmannen ble følgende vurdering gitt i brev til befalsforeningen:

#### "VILKÅR FOR STUDIESTØNAD - NN

Med brev fra X datert 20.6.03 ble Ombudsmannen anmodet om en vurdering av ovennevnte sak.

I telefonsamtale med X 25.7.03 ble avtalt å stille saken noe i bero ved vårt kontor, i påvente av Xs nærmere overveielse med hensyn til om X betraktet saken som ferdigbehandlet overfor de ordinære forvaltningsmyndigheter eller Forsvaret som arbeidsgiver.

Etter Xs brev til Ombudsmannen datert 10.9.03 ble saken tatt opp med Forsvarsstaben i vårt brev datert 17.9.03.

FSTs uttalelse i brev til OFF datert 26.11.03 ble oversendt X med OFFs brev 3.12.03.

På bakgrunn av de foreliggende opplysninger har vi vurdert om det fra Forsvarets side kan være begått saksbehandlingsfeil med betydning for det påklagede vedtaket.

Etter Tjenestemannslovens § 3 er hovedregelen at tjenestemenn som utfører tjeneste i Staten tilsettes fast. Unntak er regulert i samme bestemmelse.

Midlertidige engasjementskontrakter som ble fornyet over mange år i Forsvarets tjeneste var bl.a. foranledningen til etablering av regler for fast tilsetting av fremdeles tjenestegjørende personell etter Forsvarets behov, samt regler for å gi konkrete tilbud om utdanning til tjenestegjørende for å kunne kvalifisere seg til yrkestilsetting militært eller sivilt.

Vi kan ikke se at elevtid ved krigsskoler har vært betraktet som tjeneste som kunne medregnes ved vurdering av mulighet for overgang fra kontraktstjeneste til yrkestilsetting, eventuelt etter fullført kvalifiserende utdanning.

Det kan ikke sees rimelig å fortolke regelverket slik at medgått tid til en ikke fullført eller ikke bestått utdanning ved krigsskole skulle medføre rett til en ny kvalifiserende utdanning med studiestønad.

Etter gjeldende praksis er det først i forbindelse med en eventuell inngåelse av en forlenget engasjementskontrakt (med totalt 10 års tjenestetid) det blir aktuelt å vurdere en søknad om studiestønad.

Det vises for øvrig til FSTs brev til Ombudsmannen datert 26.11.03, idet vi ikke kan se grunn til å rette noen kritikk mot Forsvarets vedtak som er opprettholdt i det nevnte brevet."

### III

En kvinnelig sersjant, ass. reiseoffiser i utenlandstjeneste, klaget over forskjellsbehandling etter at hun var blitt repatriert. Repatriering var anbefalt av avdelingens personellgruppe etter overtredelse av den militære straffelov. Sersjanten var i kraft av sin stilling med på å øve press på en lokal representant for et lokalt flyselskap til å utstede en fiktiv innbydelse til "Work-shop" i byen X. P-gruppens anbefaling om repatriering var bl.a. begrunnet med at "befalet ikke lenger vurderes å være skikket for videre tjeneste". Dette fordi hun hadde utvist særdeles dårlig vurderingsevne og atferd. Sersjanten hadde erkjent de faktiske forhold og straffeskyld. Med henvisning til bestemmelser i kontrakten om tjeneste i internasjonale fredsoperasjoner besluttet sjefen for Y repatriering, idet han fant sersjanten uskikket for videre tjeneste.

Sersjanten klaget over repatrieringsvedtaket, og ga en utførlig redegjørelse hvor hun i stor grad la medvirkende skyld på sin overordnede, en kaptein som også var blitt repatriert grunnet sin medvirkning i samme sak. (Kapteinen har ikke klaget over vedtaket) I sersjantens klage er bl.a. opplyst: "Synes vedtaket om repatriering er i det strengeste laget. Under normale forhold ville det vel bli gitt disiplinære reaksjoner i form av refs og bot, og ikke et repatrieringsvedtak."

Klageren rettet for øvrig oppmerksomhet mot en annen reiseassistent (sersjant) som var vitne i saken. Denne reiseassistenten hadde, ifølge klageren, tilegnet seg rabattordninger som ansatte i flyselskapet, etter skriftlige forespørsler til den lokale reiseoperatøren. Klageren påpekte at dette var utenfor avtaler og retningslinjer for Forsvaret, og anførte av denne reiseassistenten måtte behandles på samme måte som hun var behandlet. Klageren hadde derfor anmeldt vedkommende reiseassistent. Repatrieringssaken ble behandlet i Den rådgivende nemnd i repatrieringssaker som enstemmig forkastet klagen, og vedtaket ble opprettholdt av FO.

I klagesaken til Ombudsmannen har sersjanten hovedsakelig påberopt forskjellsbehandling, idet hun anfører:

## ”Klage på repatrieringsvedtak og forskjellsbehandling

## 1 Bakgrunn

Den 4 november 02 fikk jeg vedtak om repatriering grunnet at jeg i kraft av min stilling som reiseassistent var med på å øve press på lokal representant for Z Air til å utstede en fiktiv innbydelse til ”Workshop” i X. Ble samme dag sendt hjem til Norge.

Hjemme i Norge la jeg bl.a. inn en anmeldelse til Militærpolitiet i YY, som gjaldt min kollega Sjt XX fordi han tilegnet seg samme rabattordning som ansatte i Z Air ved å komme med skriftlig forespørsel og ønske til vår lokale reiseoperatør ..... i ZZ.

Ad omveger har jeg fått vite at Sjt XX ble avhørt av Militærpolitiet i Æ der han uttalte seg usant. Avhøret ble så sendt til Mp YY, som igjen mente at avhøret som var tatt av XX var så dårlig at de valgte selv å ta et nytt under XXs julepermisjon i Norge. I det nye avhøret hos Mp YY tilstår XX de faktiske forhold. Saken ble deretter oversendt øverste sjef i Æ for avgjørelse.

## 2 Drøfting

Jeg vet at XX fremdeles arbeider ved reisekontoret i Æ, noe jeg stiller meg uforstående til siden jeg selv umiddelbart ble tatt ut av min stilling under etterforskning av saken og hjemsendt bare en uke etterpå. For det første avgir han falsk forklaring under avhøret tatt av Mp i Æ, men velger å tilstå de faktiske forhold da han blir hanket inn på nytt av Mp i YY. Det andre momentet er at jeg ble repatriert for å ha gjort noe lignende, men som jeg valgte aldri å gjennomføre.

Det jeg stiller meg undrende til er at jeg selv ble repatriert, mens andre fortsetter i samme stilling og blir forfremmet til Ø. Vedkommende blir heller ikke tatt ut av stilling under etterforskning hvor jeg selv ble tatt ut umiddelbart.

Jeg får en følelse av at systemet tillater personer med myndighet til å sende hjem folk av personlige grunner. Dette er meget uheldig i en statsorganisasjon som forsvaret, og det bør unngås i all fremtid at slike ting skjer.

Personlig har jeg hatt store problemer i ettetid både psykisk og fysisk p.g.a. denne forskjellsbehandlingen og behandlingen generelt i denne saken fra forsvarets side.

## 3 Konklusjon

Det virker som om hele saken blir dysset ned og trenert ved å hale ut tiden i det lengste. Jeg sitter også igjen med en følelse av at forsvarssystemet er korrupt og urettferdig.

Jeg ønsker at De tar opp saken min. Jeg hadde igjen to måneder å tjenestegjøre hvor jeg da hadde fått tilbake skattefordel for utført tjeneste. Jeg krever eventuelt en kompensasjon hvis det viser seg at det jeg har gjort ikke finnes grunnlag for repatriering. Finner forsvarsmyndighetene det riktig å repatriere meg, ønsker jeg umiddelbart likhet for loven.

Håper med dette på en rask og positiv behandling av denne saken, og skulle det være behov for flere opplysninger, er det bare å kontakte meg.”

Klagen ble forelagt FO som konkluderte med at vedtaket om repatriering er opprettholdt.

Etter Ombudsmannens gjennomgåelse av sakens dokumenter, ble sakens eventuelle videre oppfølging drøftet i telefonsamtaler med klageren.

Idet sakens avgjørende faktum, bakgrunnen for repatrieringsvedtaket, ikke var bestridt, kom imidlertid klageren etter nærmere overveielse til at klagesaken vedrørende repatrieringsvedtaket kunne betraktes som avsluttet.

Med hensyn til klagerens anmeldelse av reiseassistenten, mottok Ombudsmannen senere fra FO en redegjørelse fra utenlandsavdelingen om resultatet etter MPs etterforskning og vitneavhør. På bakgrunn av stor forskjell mellom sakene A og B hadde avdelingen kommet til at det ikke var grunnlag for disiplinær forføyning (og langt fra repatriering) mot reiseassistenten.

Imidlertid er opplyst at det ble gitt en muntlig irettesettelse og advarsel om at personell ved reisekontoret ikke kan benytte rabatterte tilbud fra leverandører til avdelingen utover det som er allmenngyldig.

På bakgrunn av saksgjennomgåelsen er det ikke funnet grunn til ytterligere tiltak fra Ombudsmannen.



## SIVILT PERSONELL

Det er behandlet 5 skriftlige saker i denne gruppe mot 8 saker i 2002. Ingen av klagerne har fått avgjørelsen endret i sin favør. 1 sak er overført 2004.

De fleste henvendelser i 2003 gjelder avgangsstimulerende tiltak, og spørsmål vedrørende sluttvederlag, foruten alminnelig tjenestemannsrett.

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

### I

En sivilt ansatt som var blitt uføretrygdet 1. september 1999 ba om Ombudsmannens bistand for å få endret lønnsfastsettelse med tilbakevirkende kraft fra 1. september 1997.

Ifølge klageren hadde hun tiltrådt en ny stilling i september 1997, med nye arbeidsoppgaver og ansvar. I april 1999 sendte klagerens lokale tjenestemannsorganisasjon en anbefaling til sentral tjenestemannsorganisasjon vedrørende krav om forhandlinger på særlig grunnlag etter Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.4 a og c. Tjenestemannsorganisasjonen fremmet kravet videre til Forsvarets overkommando i brev 16. august 1999.

(Fra 1. august 1999 hadde klageren lønnstrinn 25 + B-6) I brev fra klagerens avdeling til FO datert 25. april 2000 ble det bl.a. konkludert med at avdelingen ikke kunne se at det var grunnlag for en HTA pkt. 2.3.4 a sak.

Klageren mente at avdelingens uttalelse inneholdt feilaktige, misvisende og usanne opplysninger om hennes stilling, gjøremål og ansvar, og at dette hadde medført at saken ikke var blitt videre behandlet.

Etter ytterligere kontakt mellom klageren og hennes avdeling, konkluderte avdelingen i brev til FO 3. oktober 2001 med en beklagelse på at de faktiske forhold ikke var kommet godt nok frem i den forrige vurderingen av saken. Avdelingen anbefalte nå klagerens søknad om lønnsforhandlinger etter HTA pkt 2.3.4 a, med oppjustering til lønnstrinn 30 og etterregulering f o m 1. september 1997 t o m 31. august 1999, da hun gikk over på 100 % uførepensjon.

Avdelingen meddelte klageren i brev 10. juni 2002 at FO nå hadde foretatt en lønnsendring, slik at hun ville få etterbetalt B-tab trinn 9 for den omtalte perioden.

Klageren var meget misfornøyd med at lønnsforhøyelsen gjaldt kun B-tabellen, tilsvarende 3 lønnstrinn.

Ombudsmannen ba om FOs uttalelse til klagerens påstand om at saksbehandlingsfeil ved avdelingen hadde avgjørende betydning for at hun ikke hadde fått en korrekt lønnsfastsettelse.

I FOs uttalelse til Ombudsmannen ble det bl.a.

konkludert med at det ikke er foregått noen saksbehandlingsfeil i de prosessene hvor FO har vært involvert, og da i samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene.

Etter telefonsamtaler mellom klageren og Ombudsmannen vedrørende lønnsendringen i 2002, hadde klageren tatt ny kontakt med sin organisasjon som besvarte klageren med bl.a. følgende uttalelse:

”Ettersom ditt krav ble delvis innfridd i de omtalte forhandlingene, og FO ikke var villig til å gå høyere, aksepterte vi tilbudet og underskrev enighetsprotokoll.”

På bakgrunn av avtalepartenes rådighet (Tjenestemannsorganisasjonene og Forsvaret) i forhandlingssaker etter Hovedtariffavtalen, og herunder sakens skjønnsmessige sider, ble saken avsluttet med Ombudsmannens brev til klageren hvor det bl.a. ble opplyst:

”Y stasjons senere anbefaling medfører som tidligere påpekt ingen rett til en bestemt lønsplassering.

Etter de foreliggende opplysninger har vi som kjent ikke funnet grunn til å overprøve de vurderinger som tilligger avtalepartenes rådighet.

I telefonsamtalen 3. juni 2003 forstod vi det slik at De muligens ville drøfte saken ytterligere med Deres tjenestemannsorganisasjon Z.

Som varslet i samtalen må saken dessverre betraktes som avsluttet ved vårt kontor.”

### II

I forbindelse med avgangsstimulerende tiltak ved omstillingen i Forsvaret ble Ombudsmannen anmodet om bistand fra en sivilt ansatt.

Den ansatte hadde søkt førtidspensjon med fratreden ved fylte 60 år, og hadde samtidig søkt om ekstra vederlag for hurtig fratreden. Søknaden om førtidspensjon ble innvilget, men søknaden om ekstra vederlag for hurtig fratreden ble avslått.

Den ansatte mente at avslaget på vederlag for hurtig fratreden skyldes at hennes avdeling ikke hadde fulgt gjeldende rutiner for fremsendelse av søknadene til Forsvarets overkommando.

Hun mente at arbeidsgiver hadde ansvar for å fremsende søknadene på de tidspunkt som måtte være mest gunstig for søkeren, noe arbeidsgiver ikke hadde gjort, ifølge klageren.

I klagerens brev til Ombudsmannen er anført:

”Klage på avslag på anke om ekstra vederlag ved hurtig fratreden

1 Bakgrunn

Viser til vedlagte skriv fra FO, der min anke om tildeiling av ekstra vederlag ved hurtig fratreden avslås (vedlegg 1).

Ønsker også å fremheve min fremsendte klage (skriv datert 11 des 02) – der tidligere hendelsesforløp og historikk er beskrevet (vedlegg 2 m/7 undervedlegg).

Vil i tillegg kommentere noen forhold knyttet til skriv fra FO/P og den saksgangen som har foregått.

## 2 Skriv fra FO/P

### 2.1 Henvisninger

Viser til følgende skriv fra FO/P

- FO/PI av 11/6-01: pkt 3.1, avsn 2 og pkt 3.2, avsn 5 (vedlegg 3)
- FO/P & Ø av 12/12-01: pkt 3.2.1, avsn 4 og vedlegg H (vedlegg 4)

### 2.2 Kommentarer

Det er angitt i begge skriv hvordan søknader fra sivilt personell (hvor det er nødvendig med personellstatning) skal behandles. Avdelingen kan kunngjøre stillingen internt i Forsvaret og foreta tilsetning for søknaden fremmes FO.

Dersom det skal være mulighet å få ekstra vederlag for oss som trenger erstatning i jobben må prosessen begynne ved avdelingen før søknaden sendes til FO. I motsatt fall vil ikke 3 måneders fristen kunne overholdes. Dette p g a den lange tilsetningsprosessen for sivilt personell i Forsvaret.

Det mest uheldige i f m med fremsendelsen av min søknad til FO var, i tillegg til at den ble for tidlig fremsendt, det forhold at søknaden om ekstra vederlag ikke ble vedlagt min søknad. Dette skjema var fra min side utfylt og vedlagt min søknad om førtidspensjon levert HV-XX (se vedlegg 2, uvedlegg 1).

Jeg vil videre poengtere at alt ble gjort i riktig rekkefølge, og innen oppsatte frister, etter at HV-XX fikk saken tilbake fra FO/P & Ø om at stillingen kunne utlyses internt i Forsvaret (vedlegg 2, uvedlegg 2).

Vil også tillegge at da saken skulle fremmes P & Ø, inkludert min søknad og ansettelsespapirer nytt personell, ville ikke sjef P-avdeling/HV-XX vedlegge min søknad om ekstra vederlag. Dette begrunnet han med at FO hadde alle mine papirer i saken fra før. Jeg forlangte at denne skulle med ! (vedlegg 2, uvedlegg 3).

*I skriv fra FO/P & Ø av 12/12-01 pkt 2.3 (behandling av søknaden) står følgende;*

”Søknader som er kommet inn i l a sommeren/høsten er i hovedsak lagt på ”vent” i påvente av klargjøring av personell- og kompetansebehovet Forsvaret vil ha i fremtidens struktur, jfr nye OPL/F’er. Disse søknadene vil bli behandlet i h t vedlagte direktiv som iverksettes fra 1 jan 02”.

Dette burde også gjelde min søknad!?

### 3 Avslutning

Som jeg også har fremhevet i min forrige klage; Det er etter min mening arbeidsgivers ansvar (HV-XX) å påse at rutinene blir fulgt slik at de er til det beste for arbeidstaker, så lenge det ikke er i strid med avdelingens beste. Jeg mener fortsatt at dette ikke er gjort i mitt tilfelle! Jeg ber derfor om at min klage blir behandlet i lys av ovenfornevnte momenter, samt med bakgrunn i min klage datert 11 des 02.

Tidligere korrespondanse, som jeg mener er aktuelle for saken, følger vedlagt.”

Ombudsmannen forela saken for Forsvarets overkommando som avga følgende uttalelse:

### ”1 Bakgrunn

Forsvarets overkommando (FO) viser til tidligere referanse vedrørende klage over avslag om innvilgelse av ekstra vederlag ifm med fratreden ved fylte 60 år, Forsvarets spesielle førtidspensjon. Ombudsmannen for Forsvaret (OFF) etterspør i hovedsak om redegjørelse vedrørende klagerens påstand om at HV-XX ikke har fulgt gjeldende rutiner, og at det hevdes lignende saker er rettet ved andre avdelinger.

### 2 Drøfting

FO vil i første omgang fremholde, som nevnt i tidligere saker vedrørende ekstra vederlag oversendt OFF, at man både i saks- og klagebehandling forholder seg til retningslinjene for Forsvarets virkemidler, herunder tolkninger innenfor rammene av disse og etablert praksis.

Når det gjelder saksbehandlingen og avgjørelsen i saken er dette omtalt i FO sine skriv i vedlegg 1 og vedlegg 2/uvedlegg 6. Herunder antas at HV-XX sin feilaktige saksbehandling skulle bero på at søknaden er fremsendt for tidlig og at tilsetningssaken burde vært avklart på forhånd.

Retningslinjene tilsier at disse forhold kan avklares i forkant av søknaden (datert 25 oktober 2000), dog ville det i dette tilfelle ikke gitt annet utfall mht vederlaget så lenge vedkommende ikke kunne fratre før tidligst 1 april 2002. Dette er også omtalt i vedlegg 2/uvedl 6, pkt 2.2.2.

Når det gjelder hvorvidt andre avdelinger har rettet lignende feil, må det i så fall bero på at søknaden i sin helhet er trukket fra saksbehandling. Denne saken er oversendt for å starte en prosess som satte søkeren i stand til å fratre uten selv å være overtallig, hvilket ikke i seg selv medfører noen rettigheter utover hva vilkårene beskriver.

For øvrig finnes det lignende saker hvor ekstra vederlag ikke er innvilget nettopp fordi man var avhengig av å legge til rette for at annet overtallig personell å kunne tiltre stilling og at man derfor ikke tilfredsstilte kriteriene om ”3-månedersfristen”. Det bemerkes også i sakens anledning at NN i sitt skriv av 3 april 2002 har godtatt tilbud om førtidspensjon slik det er gitt fra FO.

### 3 Konklusjon

FO har ikke til hensikt å frata noen muligheten til ekstra vederlag dersom vilkårene for slikt er tilstede. I disse sakene vil det for øvrig være av betydning at saker gis behandling som ikke i større grad fraviker fra sak til sak, dog under forutsetning at sakene også gis individuell behandling.

I samsvar med ovennevnte og tidligere saksbehandling fra FO opprettholdes avgjørelse om at ekstra vederlag ikke tilstås.

Vedlagt oversendes sakens dokumenter.”

Etter gjennomgåelsen av partenes anførsler og omfattende fremlagt dokumentasjon, ble Ombudsmannens følgende syn på saken gitt i brev til klageren og med gjenpart til Forsvarsstaben og klagerens avdeling:

## ”KLAGE OVER AVSLAG PÅ SØKNAD OM EKSTRA VEDERLAG VED HURTIG FRATREDEN

Det vises til tidligere korrespondanse etter Deres anmodning om Ombudsmannens vurdering av ovennevnte sak.

Ombudsmannens oppgave består som kjent i å vurdere på et nøytralt grunnlag om det er utøvet saksbehandlingsfeil med betydning for det påklagede vedtaket.

Vi har gjennomgått sakens dokumenter i forbindelse med avslaget på søknaden om ekstra vederlag ved hurtig fratreden.

I Deres anke til Forsvarets overkommando (FO) datert 2 mai 2002 sees bl.a. fremhevet at søknadsbehandlingen angående sluttvederlag startet 12 mars 2002, og ikke i oktober 2001 da søknaden om førtidspensjon ble fremsendt fra HV XX til FO.

Først etter at visse forhold var tilrettelagt, forutsatte De at søknaden skulle fremsendes til FO, vedrørende den del som gjelder ekstra vederlag for rask fratreden.

Først måtte det imidlertid avklares om De fikk innvilget førtidspensjon, og i neste omgang måtte det finnes overtallig personell som kunne tiltre Deres stilling.

Vi har bl.a. notert oss anførselen at Deres ”søknad om avgangsstimulerende tiltak – førtidspensjon” datert 25 oktober 2000 var ment som et ”internt notat” til HV XX. Videre er notert at De samtidig leverte skjema for ekstra vederlag ved rask fratreden, slik at arbeidsgiver skulle kunne planlegge de rette tidspunkter for søknadene.

Når det gjelder Deres ytterligere bemerkninger i brev datert 16 juni 2003, har FO avgitt kommentarer i brev datert 29 juli 2003. Kopi vedlegges.

FO har i brev datert 15 mai 2002, 21 januar 2003 og i brev til Ombudsmannen datert 29 april 2003 drøftet saken, og herunder anførselen at søknaden ikke skulle vært fremmet fra HV XX i oktober 2001, men ligget i påvente av tilsetningen av Deres etterfølger.

Ifølge FOs drøftelse ville De heller ikke fått innvilget ekstra vederlag om det var fremsendt en isolert søknad om dette i mars 2002.

FO påpeker at ekstra vederlag ved hurtig fratreden ikke er et isolert tiltak, men del av et annet virkemiddel man må være kvalifisert for.

Muligheten til ekstra vederlag for rask fratreden er ingen generell ordning for statsansatte, men var forutsatt som et spesielt virkemiddel som på bestemte vilkår etter Forsvarets behov kunne vurderes i forbindelse med omstillingen i Forsvaret.

De spesielle virkemidlene styres av FO, og når det gjelder søknadsfrister og fremgangsmåte, er den lokale sjef pålagt å videresende søknader med anbefalinger/påtegninger uten ugrunnet opphold.

Fremsendelsen av søknaden til FO i oktober 2001 startet den prosess som ga Dem adgang til å kunne fratre med førtidspensjon uten selv å være overtallig.

På denne bakgrunn kan det verken sees noe rettskrav eller en rimelig grunn til at De i tillegg burde innvilges ekstra vederlag for rask fratreden.

De aktuelle regler synes korrekt beskrevet av FO, og det kan ikke sees grunn til å hevde at De er forskjellsbehandlet i relasjon til korrekte rutiner og gjeldende regelverk.

Idet vi ikke kan se at FO har basert avgjørelsen på noen feilaktige premisser med betydning for saken, kan vi heller ikke se grunn til å rette kritikk mot FOs vedtak.”

## BEFARINGER OG INFORMASJONSBE SØK

Som nevnt under avsnittet ”Innledning” foran i denne beretning har nemnda foretatt befarings ved flere tjenestesteder i løpet av 2003. I tillegg er inntatt fire befaringsrapporter fra høsten 2002.

**Nedenfor gjengis rapportene fra befaringene som tidligere er oversendt Forsvarsdepartementet og Forsvarets overkommando.**

### Befaring ved Rygge flystasjon

Basesjefen, oberstløytnant Rune Sjøblom ønsket nemnda velkommen. Siste nemndsbe faring var 26. mai 1994.

I orienteringen for nemnda opplyste sjefen at Rygge ikke lenger hadde status som hovedflystasjon, men som flystasjon.

Det ble videre opplyst at stasjonen hadde et sterkt ønske om at Rygge også ville bli en sivil flyplass da dette ville styrke organisasjonen.

Stasjonen har en helikopterskvadron (720) og en flyskvadron (717).

På stasjonen er det ca 600 be fal/sivile, i tillegg kommer soldater/elever der gjennomsnittet på årsbasis er ca 300.

Forsvarets utdannings- og kompetansesenter (LUKS) er lokalisert til Rygge.

LUKS er et samlebegrep for Luftforsvarets inspektorater og fagskoler, og har som oppgaver å utvikle fremtidens luftforsvar, inkl. utdanning. LUKS skal videre være det øverste faglige nivå innen taktikkutvikling (fly) og koordinerte luftoperasjoner, videre er oppgavene styrkebeskyttelse, støtte- og kvalitetssikring, samt å ha ansvaret for Forsvarets luftvern (taktikk og styrkeproduksjon).

Virksomhetsområdet for LUKS er å videreutvikle kompetanse til å utføre integrerte taktiske luftoperasjoner som en del av fellesoperasjoner, nasjonalt og internasjonalt. Videre skal LUKS, på vegne av GIL, utarbeide operative krav og ha en sentral rolle i styringen av styrkeproduksjonen, herunder materiellinvesteringer i Luftforsvaret. LUKS skal være en sentral aktør i arbeidet med kompetanseheving innen luftmakt og utvikling av doktriner og taktiske konsepter for luftoperasjoner.

Luftkommando og kontrollinspektoratet (LKKI) er koordinerende myndighet for LUKS og har overordnet konseptutvikling for taktiske luftoperasjoner,

oppsetting av Luftforsvarets innsatsstyrker, samt fag-utdanning taktisk nivå som arbeidsoppgaver.

Luftforsvarets skolesenter Rygge driver Luftforsvarets flytaktiske skole, Luftforsvarets kontroll- og varslingskole (Mågerø) baseforsvarstaktisk skole og Forsvarets luftvern- skyteskole.

I tillegg har Rygge Luftoperativt Inspektorat (LOI), Bakkebasert støtteinspektorat (BBSI) og har her BBSI-Faggruppe styrkebeskyttelse (STO). Stasjonen har også FLVUKS Faggruppe taktikk.

Stasjonen er ikke fornøyd med organiseringen av feltprestjenesten, og føler sterkt savnet av en egen feltprest.

Det ble på spørsmål opplyst at ansvaret for senskader var lagt til de administrativt oppsatte avdelingene. Stressmestringsteamet står også sentralt. I tillegg må en spille på et samarbeid med det sivile samfunn, også hjemstedskommunene.

Oberstløytnant Winther opplyste at FLO/IKT på landsbasis har 1.500 ansatte, derav 900 sivile, og er etablert fra 01.01.02. Det er ikke avgjort om organisasjonen i fremtiden skal være militær eller sivil. FLO/IKT er organisert i fem driftsenheter på Østlandet.

Avdelingen på Rygge er betegnet FLO/IKT/LDE/ØST og tilhører en avdeling som kalles driftstjenester. Avdelingen er svært tilfreds med kvaliteten på tildelte soldater.

I møte med tillitsvalgte soldater kom det etter nemndas mening fram at problemene som ble tatt opp, skal løses på lokalt plan, andre problem er under arbeid i sekretariatet.

I møtet med FSTL og BFO kom det fram en viss frustrasjon over omstillingen. Man hadde fått reduksjon i antall stillinger men ikke i arbeidsoppdrag. Føler også manglende informasjon om nye systemer, særlig innen økonomi (GOLF). Føler at hele organisasjonen, fra topp til bunn mangler info. Har likevel fått informasjon om det man lokalt vet om.

Det ble videre opplyst at man følte at informasjonen er et lederansvar, men blir mye et ledelsesproblem. Informasjonsstrømmen er stor og når ikke alltid frem til den enkelte. Det føles vanskelig å være leder under slike forhold.

Avdelingen har nytt undervisningsbygg som første prioritet. Undervisningsbyggene ligger i dag spredt. Det er videre et ønske at et nytt fritidsbygg kan gå inn som en del av undervisningsbygget.

Avdelingen opplyste videre at det tidligere var ført opp 7 mill kroner til en sårt tiltrengt rehabilitering av kaserne BK 7. Denne kasernen har førsteprioritet når det gjelder forlegninger. Den er i dag definert som befalsforlegning, men planlegges som elevforlegning med tomanns-rom. Rehabiliteringen omfatter lys, golvbelegg, maling, ventilasjon samt felles lesesal. Nemnda er enig i avdelingens prioriteringer. En realisering av de to prosjektene vil gi en nødvendig standardheving og dekke fremtidige behov.

Rygge flystasjon har hatt en del problemer knyttet til narkotika. Det arbeides kontinuerlig med dette problemet.

Ledelsen understreket under oppsummeringen at man som en del av nedtrappingen av ansatte måtte foreta kompetanseanalyser og fokusere på kompetanse, ikke bare på antall.

### **Befaring ved Heimevernets utdanningscenter, Værnes**

Sjef HVUV, oberstløytnant Thorbjørn Mæhlumsveen ønsket velkommen. Han pekte på at sist nemnda besøkte Værnes, var navnet på avdelingen Værnes flystasjon.

Det formelle navnet er nå Værnes garnison som foruten HV's utdanningscenter også inneholder mobiliseringsflyplass, forhåndslagring for en infanteribrigade, Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO), seleksjonssenter, Forsvarsbygg og Avinor. Dessuten er Værnes Garnison RSF for regionen.

Mæhlumsveen orienterte om planleggingsarbeidene fram til HVUV overtok Værnes formelt 1. oktober 2002.

Avdelingens oppgave er å utdanne personell for fremtidens HV. Visjonen er å være en motor i HV gjennom å bidra med kvalitet, nytenking og utvikling.

HVUV er til for HV-distriktene og skal bidra til å løse GIHV's oppdrag om å produsere krigsklare styrker samt utdanne mannskaper og befal.

Førstegangstjenesten ved HVUV er 6 måneders enkeltmannsutdanning. Etter dette følger 24 år med årlig trening i stridsklar avdeling i eget HV-distrikt der soldatene ideelt sett skal øve fem dager pr. år.

Dagens volum i HV er 83 000 mann.

HVUV har lav frafallsprosent. Ca. 40 % søker utsettelse. Nærhet til avdelingene er årsaken til den lave frafallsprosenten.

Oppdraget i 2003 er å avvikle 2 kurs à 75 UB-elever pr. år, samt utdanne 2 kontingenter stridsklare HV-soldater og lagførere med handlingskompetanse.

Avdelingen har i dag 110 ansatte. Målet er 140. Prioriterte oppgaver er utdanning, rekruttering, skytebaner, kommunikasjon og RSF.

Pr. i dag er det 200 HV-mannskaper på Værnes.

HV-kompaniene har 100 operative dagers tjeneste. Pr. dato er det 1 kvinne blant de ca. 200 soldatene.

Garnisonskompaniet (12 måneders tjeneste) har 125 soldater (6 kvinner).

Det ble uttrykt at avdelingen fikk tilstrekkelig antall hjelpemannskaper.

Opplegget for fellesutdanningen ble presentert for nemnda. Likeledes ble fag/stridsteknikker gjennomgått.

Skolekompaniet (UBHV) har 45 elever pr. dato (derav 1 kvinne).

Innendørs skytebane er under planlegging i Han-

gar 4. Det er planlagt investeringer i skytefelt (Leksdal og Frigård) for 64 mill. i 2004-2005. Alle baner er planlagt elektronisk, noe som gir en mer effektiv tjeneste.

Nytt intendanturdepot er planlagt. Organiseringen av FLO avgjør om prosjektet blir realisert.

Måltallene for januar var 400 soldater fra første utdanningsdag. I flg. HVUV virket det som om Vernepliktsverket var noe uforberedt. Etter innrykkskontroll ble styrken redusert med ca. 100 soldater de første dagene (til 286). Senere er tallet redusert til ca. 200.

Av de 386 fremmøtte meldte 230 behov for økonomisk hjelp.

Avdelingen håper på å få innkalt 550 soldater til neste fremmøte, og regner med at dette etter innrykk vil gi 400 soldater.

HVUV mente at narkotikaproblemene var mindre enn Luftforsvaret tidligere hadde hatt på Værnes. Tallet refselsler er lavt (mange gjengangere). Ingen refselsler i skolekompaniet.

Årsakene til frafall var tilpasningsvansker og manglende motivasjon.

Det var få psykiske lidelser.

Det ble videre opplyst at HV i dag med 83 000 soldater bare dekker årlig øvingsbehov for 70 %. Manglende trening gir demotivasjon hos soldatene.

I møtet med tjenestemannsorganisasjonene ble det bekreftet at det avholdes møter med ledelsen hver 14. dag. Det ble understreket at VO-tilbudene betyr mye for statusheving for soldatene, særlig når arbeidsledigheten øker. Soldater med svak utdanningsbakgrunn blir prioritert. Særlig soldater med hjemmeboerstatus drar nytte av undervisningstilbudene i Trondheim.

Presten opplyste at omstillingsprosessen skapte usikkerhet om fremtiden, noe som sliter psykisk på medarbeiderne. Mange må slutte samtidig som Forsvaret ansetter nye folk i samme jobb.

NOF fremholdt at arbeidsoppgavene ikke ble redusert, snarere tvert imot. Antall ansatte blir redusert med påfølgende innleie av konsulenter. Det ble understreket at tilsetningsstopp passet dårlig for engasjert befal.

Det ble videre opplyst at tilgangen på materiell var mangelfull. Avdelingen har ennå ikke fått Soldat 2000-utstyret.

Tjenestemannsorganisasjonene mente for øvrig at Forsvarsbygg ikke fungerte tilfredsstillende.

Soldatenes tillitsmenn savnet respekt for avtalen om at enkelte kvelder skulle skjermes til VO. De fremholdt også at velferdsbudsjettene burde deles i to, slik at innrykk nr. 2 fikk være med på å planlegge bruken av sine velferdsmidler.

De tillitsvalgte for UB-elever var misfornøyde med engasjementsavtalene. På langt nær alle fikk jobb. Man håper dette blir forbedret. I dag taper UB-befal for befalsskoleutdannede sersjanter.

Under oppsummeringen ble det opplyst at engasjementsproblemene for UB trolig ville bli løst utover sommeren.

### Befaring ved Ørland hovedflystasjon

Basesjefen, oberst Arntzen, ønsket nemnda velkommen til "landets fineste flystasjon med grei layout og lett å administrere".

Arntzen orienterte først om konsekvensene av en omstilling der Ørland og Bodø skulle ha status som hovedflystasjoner, og med MOB-status til Bardufoss, Andøya, Gardermoen, Sola og Rygge.

For Ørland hovedflystasjon har en nå 6 selvstendige enheter: luftving, base, FLO, Forsvarsbygg, Avax og satellitt. Det er etablert et lederforum som møtes 1 gang pr. uke.

Det administrative området er i ferd med å bli for lite. Mannskapsmessa kan ta imot 400 soldater pr. time. Her blir ressursene knappe ved øvelser der opp til 1.200 soldater deltar.

Ørland hovedflystasjon er IRF-base og må derfor ha en sikringsavdeling. 4 rigger (Moelven-moduler) er midlertidig etablert.

Oppgavene omfatter: styrkeproduksjon, støtte til luftoperasjoner, forberedelser til internasjonale operasjoner, AFA med hjemmestøtte, opprettholdelse av beredskapsstøtte, mottak av allierte flystyrker samt støtte til nasjonale og allierte styrker i krise og krig.

Basen opererer F16, luftvern, FOS (Forward Operating Systems) og 330 skvadron med Sea King redningshelikopter.

Arntzen gikk gjennom basesettet med alle oppgaver. Han opplyste at oppdraget i Kirgisistan, der Norge hadde deltatt i internasjonale operasjoner, nå var avsluttet. Ob. Arntzen ønsket seg Ørland som et internasjonalt treningssenter. Fordelene for Ørland var: gode treningsmuligheter, strategisk geografisk plassering, erfaringer samt tilknytning til NATO mv.

Basens forlegningskapasitet er 1.750, men bør økes dersom Ørland får status som treningssenter.

Ob. Arntzen gikk videre gjennom basens infrastruktur. Nemnda merket seg at idrettsbygg, som ved siste befaring hadde høy prioritet, nå sto som nr. 8 på listen. Årsaken til dette var at man håpet på et samarbeid med kommunen om et felles anlegg. Lager/depot som også var nevnt i siste befaringsrapport, sto fortsatt på ønskelisten som nr. 4A.

Det ble videre opplyst at RSF (regional støttefunksjon) ennå ikke er på plass. RSF har skapt en del usikkerhet, bl.a. p.g.a. outsourcing.

Når det gjelder flymekanikersituasjonen, jobber Kjevnik aktivt med etterforsyning (økt kapasitet). Ørland er litt "tynn" på enkelte områder.

Det tas sikte på å etablere sivil flyrute på Ørland fra 23.05.03.

I tillegg til tradisjonell prestetjeneste, har Ørland, som internasjonal base, også besøk av katolsk prest.

Utgangspunktet for prestens time er å dekke soldatene behov. Det er ønske om en ny prest som kan reise ut sammen med avdelingene.

Voksenopplæringen (VO) opplyste at Ørland, etter nedleggningen av Hysnes, var tilført ressurser, bl.a. til sveiseopplæring og traktorkurs. Det ble understreket at VO-tilbudene måtte tilpasses samfunnets behov p.g.a. høy arbeidsledighet. VO deltar også på messer i forkant av sesjon/innrykk. VO så ellers negativt på outsourcing av VO-tilbudene og understreket at utkantene ikke kan sammenlignes med sentrale strøk m.h.t. å trekke på lokale undervisningstilbud.

Soldatene tillitsmenn meldte om få saker. Problemerkene ble som oftest løst på lavest mulige plan. Inntrykket ellers var at soldatene var fornøyd med både tjenesten og befalet. Det var også stor tilfredshet med at VO tilpasset undervisningen til turnustjenesten. Informasjonen før sesjon burde etter tillitsmennenes oppfatning forbedres, for eksempel i siste året på videregående skole.

Representantene for de sivile tjenestemannsorganisasjonene og befalet ga uttrykk for at de fikk jobbe på en artig og spennende arbeidsplass under mottoet "innsats gjennom samarbeid". Det hadde vist seg vanskelig å rekruttere personell til Ørland p.g.a. dårlige jobb-tilbud for ektefelle, noe som førte til en god del pendling til Trondheim. Det ble ellers opplyst at det var ulik lønn for samme arbeid på Ørland og i Bodø. Tillitsmennene mente at lønnen burde kunne avgjøres lokalt. Luftvern er utdanningsavdeling. Her sliter man litt med kompetanse. Hver høst er ca. 80 % av befalet i ny stilling.

De sivile tillitsvalgte meldte om stor usikkerhet for framtiden for dem som fyller 60 år fram til 2005. Det arbeides med å skaffe en oversikt. Personellet trives i jobben, men omstillingen medfører usikkerhet. De sivilt ansatte representerer med sine gode historiske kunnskaper en viktig ressurs for Forsvaret.

Nemnda avsluttet med befarings og orientering om samlokalisering med kommunen innen helsetilbud/tannlegjetjenester. Her er det uttrykt ønske om å få en fast vpl. tannlegestilling for å sikre kontinuiteten.

**Protokoll fra nemndsmøte med Forsvarets  
Overkommando om temaet utenlandstjeneste,  
stressmestringsteamet mv. 19. mai 2003**

Fra FO/MUKS/FIST-H møte:

Brigader Jan Willi Smedsrud, sjef P&Ø  
Oberst Steinar Hannestad, FO/FST  
Oberst Tore H. Bjønnes, P&Ø  
Oberstløytnant Roy Abelsen, FO/FST  
Oberstløytnant Karl O. Bogevoold, P&Ø/Int.virk.  
Oberstløytnant Stein Stavenæs, P&Ø/Int.virk.  
Oberstløytnant Dag Hjelle, MUKS  
Major Roald Sølvik, FIST-H  
Anne Kari Rom, stressmestringsteamet

Torbjørn Sæterbø, tidl. mineryddingssoldat int. tjeneste

Paul Smines, tidl. soldat int. tjeneste

Brigader Smedsrud ønsket velkommen til FO. Han håpet at programmet ville dekke nemndas forventninger, nemlig å få en bred gjennomgang av utenlandstjenesten.

Oberstløytnant Stavenæs ga en oversikt over personell i internasjonale operasjoner siden 1995 som i sum viste 22 operasjoner med i alt 11 780 personer. Han opplyste at 72 500 personer så langt har deltatt i internasjonale operasjoner siden 1948. Pr i dag er 1 052 personer med i utenlandsoperasjoner. KFOR sine avdelinger på Balkan utgjør hovedtyngden.

Oberst Hannestad har erfaring som Bn sjef i Kosovo fra oktober 1999 til mars 2000. Han opplyste at avdelingen hadde hatt en lang oppsettingsperiode, og at arbeidet i Kosovo i sterk grad var oppdragsrelatert. Soldatene forhåndsinntrykk var i sterk grad medie-styrt, men soldatene fikk en virkelighetsoppfatning som var motsatt av hva media presenterte. Soldatene tok med seg sitt menneskelige verdigrunnlag fra Norge. Forberedelsene skapte samhold og tillit i avdelingene. Denne første avdelingen satte seg i respekt, noe som ble positivt mottatt i befolkningen, med påfølgende mer positive holdninger til soldatene.

Hannestad opplyste for øvrig at midlene til utenlandstjeneste er knappe. I 1999 var det bevilget 1,9 mrd. Nå er budsjettet 0,9 mrd. Rammene står dessverre ikke i forhold til de politiske ambisjonene. Samarbeidet med stressmestringsteamet er svært godt.

Oberstløytnant Abelsen gjorde tjeneste som Bn sjef 1 ½ år etter Hannestad. Han overtok en avdeling midtveis i perioden. Avdelingen var samtrent og hadde erfaring. Mange av soldatene var "nye". I avdelingen deltok også soldater og befal med erfaring fra tidligere utenlandstjeneste. Utdanningen i Norge var basert på erfaringene som var gjort av forrige avdeling. Avdelingen overtok rutiner og kultur fra tidligere avdelinger. Situasjonen var likevel på mange måter ny i forhold til den første kontingenten. Soldatene ble trent opp til å kunne takle ekstrem vold. Selv om vold ikke var målet, ga treningen selvtillit. Følgene av dette ble økt tiltro og respekt i befolkningen. Avdelingen opplevde ikke trussel fra annet enn ekstremister, bevæpnede bander og lignende. Fremtoningen/oppførselen fra soldatene side skulle markere at samfunnet var trygt. Tjenesten var meningsfull, men også kjedelig. Mineproblemerkene var store. Områdene måtte klareres, dette ble gjort i stor grad. Minefaren var stor, og en del områder ble avsperrert for ferdsel. Minerydterne var svært dyktige. Av ca 900 soldater ble 10 – 15 soldater hjemsendt. Sammenlignet med 30 % hjemsending fra Libanon-kontingentene var dette svært bra.

Major Sølvik orienterte om utdanningsprogram-

met for enkeltpersoner, herunder innrykk- og initialprogrammet som gikk over en uke. Forberedelse og oppfølging både for den enkelte soldat, avdelingen og pårørende var tillagt stor vekt. Det ble gitt grunnleggende informasjon samt utdanning. Videre ble det avholdt sjefsseminarer ved oppsetting og før utreise. Det ble også arrangert en familiedag samt ordnet med informasjonsbrosjyrer, samt informasjon under tjenesten og ved spesielle hendelser. Sølvik orienterte videre om handlingsplanene ved ulykker og dødsfall der det var organisert vakthavende på døgnbasis, samt forsterkningsberedskap. Det foreligger egne planer for aktuelle situasjoner både ute og hjemme. Videre er det laget en egen plan for etablering av pårørendesenter ved evt. større hendelser. Sølvik understreket videre at Forsvaret har ansvaret for oppfølging av soldater og pårørende i minimum et år etter endt tjeneste, noe som kunne forlenges ved behov. Til slutt gikk Sølvik gjennom tiltakene Forsvaret har etter endt tjeneste. Her avholdes et mottaks- og dimisjonsprogram over to – tre dager der de pårørende deltar siste dag. Videre legges det opp til gjensynstreff for enheter som har vært utsatt for spesielle hendelser. Etter dimisjon overtar sivile instanser det formelle ansvaret. Her kan sykdom/skader som følge av tjeneste komme i kategorien yrkesskader. FIST-H mener å ha et moralsk/etisk ansvar og bistår den enkelte som får problemer etter endt tjeneste uten tidsbegrensning. Forsvaret har i dag minst én henvendelse pr uke. Problemområdene er: erstatnings-/ forsikringsaker, trygdesaker, pensjonssaker og potensielle yrkesskadesaker. Sølvik mente at ansvarsforholdene mellom Forsvaret og det sivile systemet burde defineres og utgreies mer presist, fordi det sivile helsevesen/trygdeetaten ikke er godt nok forberedt. Dept har bedt FO utrede om Forsvarets ansvar kan bli utvidet fra 3 - 4 mnd til et år.

Nemnda fikk etter dette informasjon fra to tidligere utenlandsdeltakere som hadde vært utsatt for spesielle forhold, og som hadde forskjellige opplevelser mht hjelpesystemene etter endt tjeneste.

Paul Smines fortalte om sine erfaringer i utenlandstjeneste siden 1988 bl.a. i Libanon, Kroatia, Makedonia og Bosnia. Han ble syk i siste halvdel av 1990. Han opplevde manglende debrief, noe som resulterte i psykiske problemer, bl.a. med selvmordsforsøk i 2000. Etter dette har han mistet familie, personlig økonomi og verdighet. Smines mente at hans eksempel klart viste at det sivile helsevesen ikke var forberedt til å ta imot kasus som hans. Han følte at sivilt helsevesen totalt manglet kunnskaper, hadde liten kjennskap til soldater som hadde vært i utenlandstjeneste og at de på en måte vegret seg for å bli trukket inn. Trygdekontorene sier at dette er Statens ansvar da man er ansatt i Forsvaret, og deretter blir sendt til kommunene. Smines fastslo at informasjonsmangelen i hans tilfelle hadde vært katastrofal

og at yrkesskadelovgivningen også hadde huller. Smines følte også at Rikstrygdeverket opptrådte rigid og at det var lett å føle seg kriminalisert. For sin del måtte han kjempe og tigge familien om støtte til livsopphold. Han måtte også betale psykologbehandlingen (kr 480,- pr. time) av egen lomme, samt reiser til stressmestringsteamet i Oslo. Smines avsluttet med oppfordring til Forsvaret om å legge press på dem som har ansvaret. Kasus fra perioden 1978 - 1995, før stressmestringsteamet ble etablert, faller i dag mellom to stoler. Etter 1995 gjelder nye regler, og systemet fungerer bra.

Torbjørn Sæterbø opplyste at han hadde lang internasjonal erfaring, senest som minerydder i Afghanistan. Han var utsatt for en sprengningsulykke i Afghanistan. Der fikk han etter egen oppfatning god behandling og oppfølging. Problemene startet imidlertid da han kom til Norge i april i år etter å ha vært innom 9 forskjellige avdelinger på sykehuset. Ullevål skuffet, og han registrerte at Forsvaret ikke kunne legge press på Ullevål. Han hadde brukt en måned for å finne ut av sakene. Han ga ”stjerne i boka” til stressmestringsteamet for god innsats, men konstaterte samtidig at Helsevesenet ikke fulgte opp. Sæterbø, som nå er blind, fortalte om ”ørkenvandring” hit og dit, samt mange skjema osv. for å finne løsninger. Det virker som ingen har en overordnet oversikt over hva man har krav på. Sæterbø savnet også engasjement og lojalitet fra Forsvarets side. Derimot har samarbeidet med stressmestringsteamet vært godt. Han er nå yrkesskadetrygdet og får dekket sine utgifter. Det ser også ut til at forsikringsordningene skal komme i orden. Han håpet å få jobb i den amerikanske ambassaden som har vært til god personlig hjelp for ham. Sæterbø mente at Forsvarets rettleiding inn i det sivile helsevesenet måtte bli bedre, og så sitt eksempel som en sak der Stortingets helse- og sosialkomité kunne trekkes inn.

Oblt. Dag Hjelle understreket at det var viktig å få en bedre kompetanseoverføring fra Forsvaret til det sivile helsevesenet om forholdene for soldater som har utført utenlandstjeneste. Forsvaret har nå lagt fram et forslag om å etablere Forsvarets Medisinske Operasjonssenter på Ullevål sykehus, for på den måten å få et nært og godt samarbeid med det sivile helsevesenet. Forsvaret har ingen militær myndighet overfor det sivile helsevesenet, men håper at det medisinske senteret kan etableres i løpet av 2003. Det er nok mulig at vi trenger en egen lovregulering eller på annen måte sikrer veteranenes interesser.

Anne Kari Rom ga en oversikt over utviklingen av stressmestringsteamet for internasjonale operasjoner, en organisasjon som ble opprettet 1. januar 1996. MUKS (medisinsk avdeling KP) har i dag 2 leger, 2 psykologer og 1 sykepleier. Målsettingen er å arbeide med seleksjon, stressmestring før, under og etter operasjoner. Videre mottak og oppfølging etter tjeneste

samt støtte til det sivile helsevesen. I tillegg kommer kompetanseutvikling og forskning. Tjenesten er nettopp evaluert gjennom en rekke intervjuer.

Anne Kari Rom gikk punktvis gjennom forhold som vektlegges for å sikre god psykisk helse under og etter tjenesten. Her ble det understreket at oppfølging betyr at det blir gitt et tilbud til alt tidligere tjenestegjørende personell samt til personell som tror de kan ha fått et psykisk problem som følge av tjenestegjøringen, uansett når de tjenestegjorde. Denne oppfølgingen er obligatorisk både for personell som er med på alvorlige hendelser samt repatriert personell. Oppfølgingen inkluderer ikke behandling ut over korttids - dvs. 10 ganger. Etter dette er det henvisning til det sivile hjelpeapparatet.

Problemstillingene i dag er:

- Hva betyr oppfølging?
- Skademelding og yrkesskademelding til Trygdekantoret
- Fysiske lidelser
- Psykiske lidelser
- Psykososiale tilstander – arbeidsledighet
- Ventetid og kostbar behandling
- Krav om erstatning. Juridisk bistand
- Yrkesskadeerstatning
- Erstatning fra arbeidsgiver (= Statens Pensjonskasse)
- Men-erstatning (Forskrift fra FD 2003)

Det ble understreket at Forsvaret har ansvaret for å skaffe dokumentasjon gjennom rapporter. Yrkesskadeerstatningen stiller absolutte krav om rapporter/dokumentasjon. Det ble for øvrig understreket at de som søker hjelp ikke må komme i en "offer-rolle". Statusen må holdes høyt.

Man har en følelse av at Forsvaret er villig til å stille opp med militærmedisinsk personell, mens det sivile apparatet ikke følger opp i tilstrekkelig grad.

Stressmestringsteamet ønsker å bli mer synlig overfor det sivile helsevesenet og trygdevesenet. Inntrykket for øvrig er at mange ikke vet hvor de skal ta kontakt når problemer oppstår. Egentlig burde vi hatt en "advokat" som kunne ha et helhetsansvar. Forsvaret må være mer fleksibel i løsningen av problemene.

Ombudsmann Dagfinn Hjertenes takket på vegne av nemnda for et svært godt tilrettelagt møte. Han innrømmet at møtet med de to soldatene hadde gjort sterkt inntrykk, og håpet at møtet kunne danne grunnlag for stadig bedre opplegg for dem som trenger det nå og i fremtiden. Ut over dette hadde nemnda fått et klart inntrykk av at det offentlige burde hatt et regelverk som forteller i klar tekst om rettighetene. Hjertenes opplyste videre at nemnda ved mange anledninger hadde fått spørsmål om befarings ved norske avdelinger i utlandet, og takket for at FO i den sammenheng var enig i at dette burde være en naturlig oppga-

ve innenfor nemndas instruks – og at FO lovet å bistå med praktisk tilrettelegging.

### Befaring i Kosovo

#### *CAMP BANSKI RID (Grevens høyde)*

Nemnda ble mottatt av oberst Haneide. Leiren representerer et multinasjonalt samarbeid. Leiren ligger like ved Skopje lufthavn, avstanden til Pristina er 115 km og til Tesseloniki 170 km, og har personell fra 7 nasjoner. Leiren ble etablert i 1999 av norske ingeniører. Driften ble revidert i januar 2003, og oppgavene nå er camp management samt å representere NCC KFOR NO i FYROM. Den norske organisasjonen (ansvar) er fire offiserer pluss fem sivilt ansatte. En del arbeidsoppgaver er outsourcet til lokale firma som gjør en god jobb. Den ytre sikkerhet er dekket av et sivilt vaktelskap. Nemnda ble orientert om kapasiteter og fasiliteter. Driften er tilpasset kommersiell drift med bl.a. hotell og 70 sengeplasser. Fordelene ved å ha leiren i drift ble understreket, likeledes at driftsutgiftene var holdt på et nøkternt nivå og at en lå under budsjettets rammer. Det ble videre opplyst at det ikke var problemer knyttet til flyktninger nå, men at de albanske minoritetene mener at de ikke har fått de rettighetene de bør ha. Det største problemet i regionen var organisert kriminalitet.

#### *CAMP LEBANE*

Stabssjefen, Geir Fodstad, orienterte.

Camp Lebane er et gammelt lagerområde der FN-fly droppet sine bomber etter endt tokt. En del av bygningene bar preg av dette. Leiren har vært benyttet av norske styrker siden 1999. Tidligere var KFOR plassert i flere leire, men er nå samlet. Kosovo er en provins i staten Serbia/Montenegro, og er på størrelse med Østfold. Kosovo har totalt 2.025 mill. innbyggere, ca. 0,5 bor i Pristina. 90 % av befolkningen er albanere, 8 % er serbere. 90 % tilhører Islam, mens 8 % er ortodokse/østlig. Leiren ligger 600 – 700 m over havet, 240 km fra Beograd og 115 km fra Skopje. Tesseloniki blir benyttet som havn for transport inn/ut. Bakgrunnen for tilstedeværelsen var sterk intern uro og etniske stridigheter fra 1998. I 1999 var det bombing i Serbia. Fredsavtale ble undertegnet i 1999.

Kosovo er inndelt i fire brigadeteiger, Norge deltar i den teigen som Finland har ledelsen av. Det er 60 % arbeidsledighet i regionen. Trass i våpenamnesti, finnes det svært mye våpen blant folk. Det er ikke tilført kapital til gjenoppbyggingen, men KFOR's tilstedeværelse skaper mange arbeidsplasser og er i realiteten et "kunstig" sysselsettingsvirkemiddel.

Norwegian Task Force (NORTF) har 526 personer inkl. 12 ekstra tolker. KFOR's bemanning ble sterkt redusert fra 50.000 i 1999, 33.000 pr. 31.08.02, 22.101 pr. 22.09.03 til ca. 17.500 ved utgangen av 2003. Sommeren 2004 blir tallet norske soldater re-



duisert til 150 personer. Ny leder for SRS UNMIK er tidligere statsminister Harri Holkeri fra Finland. Nemnda ble orientert om KFOR sitt oppdrag og operasjonsområde. Vedrørende situasjonen i området for øvrig, har det vært rolig i Kosovo, men spenningen er økende. Forholdet mellom lokalbefolkningen og KFOR NO er for tiden god. Den ansees ikke å være noen direkte trussel mot KFOR og EUFOR NO, som begge bidrar til en positiv utvikling.

FOHK (Stavanger) har nasjonal kommando over alle norske styrkebidrag. Utøvelse av denne nasjonale myndighet er tillagt norsk kontingentsjef i misjonsområdet (NCC), som dermed er FOHK sin forlengede arm. Den aktive styrke som er tillagt oppdrag i misjonsområdet er avgitt med visse nasjonale forbehold (regulert gjennom kommandoforhold). NCC sine oppgaver er nasjonal oppfølging av virksomheten, nasjonal forvaltningsmessig oppfølging og ivaretagelse av sikkerhet for norsk personell.

KFOR's organisasjon teller 22.101 personer fra 38 nasjoner. Nemnda ble informert om norsk personell i KFOR HQ, i alt 16 personer.

I Multinational Brigade Centre sitt hovedkvarter er 2.223 personer fra 7 nasjoner. Nemnda ble videre informert om norsk personell (6 + tolk) i BDE HQ. I NATO HQ Skopje er det en norsk stabssjef og en ser-sjant.

Major Vindenes (NK NorTF) informerte om rekrutteringen som startet i BnII/6. div. (Skjold) i august 2002. Kontraktsignering fant sted i januar 2003 med kun 6 mnd. kontrakt. Det var hele tiden usikkert når kontraktene for de neste 6 månedene ville bli fremlagt.

I april 2003 kom meldingen om at KFOR NO skulle reduseres med 250 mann. NorTF fikk være med i nedskjæringsprosessene og fikk være med på å forme en ny organisasjon. De som ikke fikk være med p.g.a. nedtrekket, ble satt på en såkalt kutteliste. Personell som sto på denne listen har hatt første prioritet når det er fylt vakanser som har oppstått i etterkant.

Endring i utenlandstillegget kom også før avreise fra Norge, men det viste seg at det ikke skapte nevneverdig støy. Oppsettingsperioden startet på Hønefoss 5. mai 2003. Rotasjon til Kosovo skjedde i uke 27 – 28. Avdelingen er godt samtrent og kommer direkte fra førstegangstjeneste. Erfaringene med dette er gode. De fleste soldater/befal søker forlengelse av kontraktene. Vindenes mente videre at forberedelsene til tjenesten var betydelig bedre enn for eksempel Libanon. Arbeidet med selektering har også vært bedre. NorTF har utveksling av operasjonssykepleiere med tyske avdelinger. NorTF er organisert for å kunne operere uten ekstern støtte og har heller ingen nasjonale begrensninger for operasjoner. I forkant var det møter med stressmestringsteamet samt gjennomføring av debrief.

På spørsmål om det var knyttet forutsetninger til avgivelse av norsk personell til utenlandske avdelinger, ble det opplyst at norske styrker er underlagt norsk lovgivning, norske folkerettslige forpliktelser og norsk jurisdiksjon, uansett hvor i verden de opererer. Det er videre slått fast at norske styrker ikke kan brukes på en måte som kan være i strid med norsk lov, og at ytterligere vilkår og begrensninger vil kunne oppstilles.

Det er viktig å komme tidlig inn i planleggingsprosessene. Kontakten med mannskapenes familier skjer gjennom avis, internett, brev fra kp.sjef og informasjonskvelder i 6. div. hver måned.

Major Skjønsfjell (S1) opplyste at avdelingen har 70 sivile i tillegg til mannskapsstyrken på 466. (De sivile er snekkere, servitører, tolker osv.) 82,6 % av mannskapene har tegnet forlenget kontrakt, i tillegg har mannskaper fra tidligere kontingent søkt om forlenget kontrakt, ca. 10 stk. av disse vil få tilbud om kontrakt.

Det normale er tjeneste i 2 perioder à 6 mnd., dog kan dette forlenges for folk med spesiell kompetanse. Lønnen er noenlunde lik den i Norge. Tilleggene gis ekstra, utenlandstillegget er ikke lønn, men tillegg.

Velferds- og idrettsoffiser Magne Kristian Pedersen orienterte om at formålet med velferdstjenesten for personell var å fremme trivsel og sosial trygghet, bidra til å skape et varierende og engasjerende miljø, for eksempel aktivitets- og fritidstilbud. Aktivitetene skjer gjerne på toppnivå når det gjelder rekreasjonstilbud. For øvrig skal det legges til rette for kontakt med hjem og familie, nyhetsformidling, opplysningsvirksomhet samt legges til rette for personell som søker studier eller arbeid etter endt tjeneste. Velferden gir også informasjon om tilbud som er tilgjengelige i andre camper.

Tilgangen på aviser, tidsskrifter, parabol og internett er god. TV-sendingen fra norsk TV er på lufta. Satsene økonomisk for velferdsarbeid er vel doble i forhold til Norge. De har eget velferdsutvalg.

Når det gjelder idrett, er det stor aktivitet både på lagsnivå og egentrening. Det er også mye multinasjonalt samarbeid på idrettssiden. Fasilitetene er gode, tilgangen på idrettsmateriell er god. Materiellet bærer preg av å være mye i bruk. NorTF's styrketester og fysiske tester gir mange grunnlag for mer styrketrening.

Major Skander orienterte om legetjenestene. Beredskapen avgjør dimensjoneringen. Har samarbeid med tre feltsykehus. Kan disponere helikopter. I leiren finnes sykestue med laboratorium. Saniteten har lite å gjøre og få medisinske utfordringer. Det samarbeides med sivile sykehus om strakstiltak, for øvrig sendes pasientene til Norge.

Uforsiktig bilkjøring blant sivilbefolkningen fører til mange trafikkulykker. Leiren har hatt et par tilfeller av salmonella-epidemier. Det er for øvrig lite

problem med magesjau på grunn av gode og strenge rutiner for personlig hygiene. Lege/tannlege behandler eget personell. Hver uke holdes det møter for medisinsk-faglig personell for alle leirene/nasjonene. Dette kombineres ofte med temamøter. Medisinsk personell blir også benyttet til operasjoner/arbeid hos andre nasjoner. Andre nasjoners sykehus blir kontaktet ved behov.

Når det gjelder senskader, er det god oppfølging gjennom stressmestringsteamet. I tillegg til oppfølging, har en to ansatte. Det er også god kontakt med Bæreia. Problemet er ofte overgangen fra militær (3 mnd.) til sivil behandling. Det er under vurdering at Forsvaret overtar ansvaret i 12 mnd.

MP-sjef, kapt. Stian Jensvoll, opplyste at styrken besto av 7 mann, derav to politimenn fra Norge. 80 % av sakene er trafikkrelatert og skyldes dårlig trafikkkultur. Pr. dato har man hatt 21 disiplinærsaker (fra 15.07.03). 6 av disse har medført refselsler (5 p.g.a. alkohol, 1 p.g.a. mangel på kontroll av eget våpen). Det har vært 4 straffesaker (3 tyverier og 1 trafikkulykke m/personskade.) MP-sjefens konklusjon: GOD DISIPLIN.

Feltpresttjenesten dekkes etter bemanningsreduksjon av én prest for hele det norske bidraget og én presteassistent tatt ut av oppstillingen. Presten har bred erfaring nasjonalt og internasjonalt. Presten må ha forståelse for avdelingens oppdrag og samtidig kunne ivareta den enkelte mann og kvinne.

Tjenesten er allsidig, her er sjelesorg og personlige samtaler, ”prestens time” på topps- og lagsnivå, samarbeid med velferd og idrett. Presten er medlem av personellgruppa i NorTF og NCC, er videre sjefens rådgiver i religiøse og etiske spørsmål, underviser i etikk, religion og kulturkunnskap og om sorg- og krisestøtte og kameratstøtte. Presten holder gudstjenesten og Åpent Forum i kapellet ukentlig, han driver også oppsøkende ”vaffeltjeneste” i camp og under operasjon.

Det har videre vært arrangert prestetur til Hellas (”i Paulus’ fotspor”) samt dagsturer til religiøse og kulturelle severdigheter i Kosovo. Presten deltar også i internasjonalt samarbeid med øvrige prester i KFOR, har kontakt mot lokalt religiøst lederskap og har beredskap i fm ulykker/dødsfall.

#### Erfaringene fra KFOR VIII:

Minimalt med klagesaker, ingen repatrieringssaker pr. 15.10.03, ikke registrert rus-/alkohol-misbruk, gjennomgående godt forhold befal/menige. Regelverket brukes aktivt til personelletts beste.

G1, major Roy Larsen, NCC NO KFOR gikk gjennom organisasjon og G1’s arbeidsoppgaver. Han opplyste også at i perioden jan. – aug. 2003 har KFOR NO hatt 111 besøk av i alt 364 personer. I

sept. 2003 har det vært 20 besøk (60 personer) og oktober 9 besøk (36 personer).

Aktuelle saker er nedbemanning, troverdighet og forutsigbarhet i arbeidsforhold, bl.a. stor arbeidsbelastning p.g.a. nedbemanning videre arbeid med kontrakter for kontingent IX samt lønnsaker. Her understreket Larsen at lønnstrekk må stå i kontrakten.

Mannskapene får 3 gratis hjemreiser for 8-dagers permisjon (charterfly onsdag – onsdag). Videre inntil 2 x 80 timers perm som kan slås sammen.

De operative forholdene er styrende for avviklingen. Det organiseres/planlegges 21 fly t/r pr. 6 mnd., dette utgjør 4.000 seteplasser.

Det eksisterer ikke noe tillitsmannsapparat for soldatene, derimot et talsmannsapparat som er 1 pr. tropp pluss hovedtalsmann pr. kompani. Talsmennene pr. tropp har troppmøter, deretter samling med befalet. Møtene med befalet skaper i flg. soldatenes talsmenn bedre samarbeid. Det ble opplyst at tjenesten var svært forskjellig fra det man forventet for avreise, bl.a. var det svært liten kontakt med lokalbefolkningen.

Det ble hevdet at tjenesten med vakthold var en stor belastning, særlig etter 14-dagers øvelser.

Talsmennene var ikke tilfreds med planlegging og informasjon for avreise fra Norge, spesielt gikk dette på reduksjon av mannskaper. Soldatene er nå tilfreds med tjenesten.

Diskusjon om lønns- og kontraktsforhold hadde skapt en del irritasjon.

Talsmennene mente ellers at prinsippet om rett mann på rett plass ikke var fulgt godt nok opp. Mange mistet lysten da de ikke fikk prioritert avdeling.

Ønsket om et nytt perspektiv på livet kombinert med eventyrlyst var drivkraften for å søke utenlandstjeneste.

Talsmennene var for øvrig litt kritiske til Forsvarets holdning om å sende så mange unge soldater ut. Manglende (livs-)erfaring kan være farlig. Ikke alle stillinger passer for alle. Talsmennene mente at tjenesten hadde gitt dem er livserfaring, og at de var glade for å ha valgt utenlandstjeneste. På den måten kan man få et ekstra år å tenke på hva en skal bruke livet til. Det er også positivt å kunne hjelpe folk i Kosovo. Man lærer også nye sider ved seg selv. Tjenesten gir også grunnlag for en bedre start på yrkeslivet fordi en her kan skaffe kapital til utdanning.

Ob. Bjønnes foretrakk allmenn verneplikt fram for profesjonelle soldater. Han mente også at arbeidet mellom sesjonen og innkalling til tjeneste må forbedres.

Nemnda fikk også under oppholdet en grundig omvisning i leirens forskjellige avdelinger samt gode orienteringer underveis og tid til samtaler med mannskapene.

Et svært interessant innslag i befaringen var også å få delta i morgen-briefen. Her ble det gitt svært nyt-

tig og god informasjon og innslaget var nytt for nemndas medlemmer, og ga god innsikt i den daglige utviklingen i området.

Nemnda besøkte også United Nations Interim Administration Mission in Kosovo (UNMIK) og fikk en svært nyttig informasjon fra brigader Nyborg, som er chief military liaison officer og military advisor for Harri Holkeri. Nemnda fikk også en innføring i den politiske situasjonen av en lokal talsmann som arbeidet som politisk rådgiver. Her ble det opplyst at Kosovo ikke har politiske partier basert på ideologi og politisk program. Likevel finnes det over 40 politiske organisasjoner, 26 deltok i valget. Her blir lederne – ikke partiet – fokusert. Det finnes ikke politisk majoritet, dermed er det håpløst å inngå avtaler.

Nemnda fikk også orientering fra UNMIK police. Kosovo har 30 kommuner, de har ikke regionalt politisk nivå (fylkeskommunene). Det finnes i alt 9.000 politifolk fordelt på sivilt politi, spesialpoliti og grensepoliti. 47 nasjoner deltar i det internasjonale politiet som teller 3.614 personer. Politilønnen i Kosovo er bra sammenlignet med andre yrkesgrupper. I alt 19 nordmenn deltar med utøvende politimyndighet. I tillegg underviser 3 nordmenn på politiskolen.

Det ble opplyst at organisert kriminalitet har sterkt fofeste i Kosovo. Man opplever også at politikere er involvert.

Nemnda ble orientert om politiets organisering og arbeidsoppgaver, samt de mest vanlige forbrytelser/forseelser.

Under oppsummeringen før avreise takket ombudsmannen for et svært godt tilrettelagt program. Forsvarets representanter ga uttrykk for at de satte pris på at ombudsmannsnemnda hadde lagt reisen til Kosovo for å kunne danne seg et bilde av situasjonen og forholdene for mannskapene.

### **Befaring ved Ramsund Orlogsstasjon (2002)**

Nemnda ble ønsket velkommen av fungerende sjef, kommandørkaptein Jostein Lunde. Han orienterte om virksomheten på stasjonen. Stasjonen driver vedlikeholdsstøtte, forsyningsstøtte og administrativ støtte for fartøyer og enheter. I tillegg drives støttefunksjoner for hærens avdelinger i området. Stasjonen har siden 01.01.02 hatt en midlertidig organisasjon.

I alt har ca. 500 personer sitt virke ved stasjonen, av disse er det 50 befal, 100 soldater og 350 sivile.

Stasjonen inneholder:

- Ramsund Orlogsstasjon
- Marinejegerkommando
- 1 lag av minedykkertroppen
- Forsvarsbygg
- Forsyningsdivisjon avd. Nord
- Teknisk divisjon avd. Nord
- Vedlikeholdsdivisjon avd. Nord

En av stasjonens største utfordringer er å holde på folk med kompetanse. Dette har tidvis vært vanskelig når Forsvaret er i omstilling.

Stasjonen får sine soldater fra Harald Haarfagre, Madla, med fire innrykk pr. år.

Boligsituasjonen er bra, men stasjonen mangler hybelkvarter som dekker pendlernes behov.

I 2001 åpnet idrettshallen som eies av Tjelsund kommune, men drives av et eget driftsstyre der kommunen og stasjonen er likeverdige partnere. Det ble orientert om planer for et mellombygg mellom idrettshallen og skolebygget. Her håpet man på en rask avklaring. Samarbeidet med kommunen er svært godt, bl.a. med brannbil som eies av stasjonen.

Velferdsoffiseren orienterte om sine tilbud, go-cart, turer, samlinger, play station og paint ball. Det var også et samarbeid med den lokale puben. Enkelte arrangement er også åpne for lokalbefolkningen. Det er ønsket om å få en klatrevegg. Tillitsmannsordningen fungerer etter velferdsoffiserens informasjon godt. Det var få disiplinærsaker, men stasjonen hadde hatt noen narkotikasaker. Velferdstilbudet fungerer godt.

Voksenopplæringen drives aktivt og regner med 1200 elever i 2002. Det er også tilbud om fjernundervisning med Honningsvåg fiskarfaragskole og videregående skole. Svært mange ønsker å skaffe seg studiekompetanse.

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

Soldatene tillitsmenn ga uttrykk for at velferdstilbudet etter en dårlig periode tidligere nå fungerte godt. Soldatene ønsket mer fleksibilitet i hjemreise-systemet.

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

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

Representantene fra befalets organisasjoner ga uttrykk for at omstillingsarbeidet var svært krevende. Mye av arbeidet var preget av midlertidighet, og utskiftingen av befal var stor. Det ble påpekt at det ble lagt vekt på at de "eldre" i befalskorpset ga god støtte til de yngste og ferskeste for å holde gode samarbeidsrelasjoner med soldatene.

Stasjonen hadde tidligere et kinotilbud, og håper at dette kan komme tilbake. Her mangler en maskinelt utstyr, men en håper at ledige maskiner kan bli omfordelt til stasjonen.

Kantinetilbudet (EUREST) er ikke tilfredsstillende. Stasjonen har anmodet om å få drive dette tilbudet

i egen regi, noe FO ikke aksepterer. Åpningstidene har vært uheldige. Stasjonen håper at dette viktige tilbudet får en god løsning for brukerne.

### **Befaring ved Andøya flystasjon (2002)**

Nemnda ble ønsket velkommen av oblt. P. E. Hanevold. Han opplyste at Forsvaret, med unntak av kommunens egne ansatte, var største arbeidsgiver i Andøy.

Stasjonen var organisert med basestøtteenhet, luftving, FLO-luft og FLO IKT. I tillegg var Forsvarsbygg stasjonert på basen. Flystasjonen har tre likestilte sjefer, møtene ledes av eldste offiser. Stasjonen har 6 stk. Orion-fly. Alle er ikke disponible samtidig p.g.a. kontinuerlig oppgradering. Luftving tar seg av stasjonens operative tjeneste, med unntak av vakt og sikring. FLO-luft har ansvaret for vedlikehold. Basestøtte har ansvaret for vakthold, sanitet og rullebaner, inkl. vedlikehold av banene (bakkebasert infrastruktur).

Det ble gitt uttrykk for at sikkerheten (gjerde) rundt stasjonen ikke er tilfredsstillende.

”Nye” Andøya skal ha en oppsetning på 376 personer, derav 41 vernepliktige. Stasjonen har p.t. underdekning innen transport. Stasjonen mangler flygere og har dermed ikke kapasitet til å utføre all tjeneste.

Leiren i Skarsteinsdalen er under utflytting og overtatt av Forsvarsbygg.

Kommunen prøver å skaffe ny aktivitet, fengsel og kunstscole har vært nevnt som aktuelle alternativ. Kommunen har arbeidet aktivt for å tilføre alternativ militær aktivitet. Nordic Sea Test Range kan gi økt aktivitet.

Det ble opplyst at den tredelte ledelsen kan bli personrelatert. Foreløpig fungerer ordningen tilfredsstillende; ledelsen er litt søkende, og har etablert felles hovedkvarter for å få en god ledelsesform.

På grunn av at stasjonen bare har fått tildelt 28 av behovet for soldater, fører dette med seg overforbruk av soldater, særlig innen vaktjeneste. Alle soldatene er inne i operative funksjoner som vakthold, sikring, brann og havari. Stasjonen viste til at andre stasjoner hadde ”overskudd” av soldater og håpet på større tilgang. Alle soldatene må ha sikkerhetsklarering.

Når det gjelder befall, hadde stasjonen ingen kritiske vakanser i FLO og base. Derimot var det manko på personell til flyene, bl.a. maskinister.

Stasjonen har i dag 5 lærlingekontrakter. Stasjonen lider under mangel på velferdsoffiser, og har heller ikke idrettsoffiser. Arbeidet med velferd og idrett er fordelt på befalet. Dette er ikke tilfredsstillende. Tid til bruk av idretts- og svømmehall går på leiebasis. Deler av kinobillettene ved den private kinoen dekkes også.

Stasjonen ønsker at soldatene kan flytte ut av Skarsteinsdalen og til ”sentrum”.

Stasjonens prest er i Afghanistan, og har derfor prest på ”lån” fra Bodø i tillegg til kvinnelig prest på Kjevik i perioder på 5 uker.

Stasjonen har bare én stilling innen voksenopplæring mot tidligere tre, dette gir et for dårlig tilbud.

Tillitsmennene fra sivile organisasjoner og befalsorganisasjonene støttet en flytting fra Skarsteinsdalen til stasjonen for å få en kompakt stasjon. Det ble også opplyst at arbeidstilsynet ville stenge vedlikeholdsbygget på grunn av mangler. Her mangler en god del økonomiske virkemidler, og det ble stilt spørsmål om Stortingsvedtaket om stasjonen blir trent. Vedlikeholdsbygget har reparasjoner av tyngre materiell, for eksempel brøytemateriell. Det er ikke avsatt midler i 2003-budsjettet, stenging kunne bli iverksatt fra 01.03.03. Kostnaden med nybygg/oppgradering er 40 – 50 mill. kroner. Det ble videre opplyst at materiellparken er så stor at mekanikerne må utføre arbeidet utendørs. Innendørs ble det opplyst at HMS-kravene til avtrekk og ventilasjon ikke var oppfylt. De ansatte konkluderte med at når vedtaket om at Orion skulle forbli på Andøya var gjort, og stasjonen var ”rød”, står de ansatte på, arbeidsmiljøet er godt, det samme er samarbeids-klimaet. Det ble uttrykt ønske om at en lokalt, gjerne sammen med Forsvarets media- og rekrutteringssenter, ville delta i informasjonsmøter på videregående skoler for å påvirke elevene til å ta en utdanning som ga grunnlag til at de kom tilbake til Andøya.

Soldatenes tillitsmenn understreket at stasjonen hadde et ekstremt svakt velferdstilbud. Det ble arbeidet for å få internett på kasernen. På grunn av manglende personell, er også en rekke VO-kurs avlyst, da personellet går 24-timers-vakter eller er på permisjon.

De tillitsvalgte mente også at transporttilbudet fra Skarsteinsdalen var for dårlig.

### **Befaring ved Bodø hovedflystasjon (2002)**

Nemnda ble ønsket velkommen av sjef base, oberst Torgeir Teigum, som opplyste at stasjonen hadde en avdeling på 70 personer (jagerflygere og teknikere) i Kirgisistan. I denne anledning var det etablert et eget hjemmestøtteapparat for familiene. Ob. Teigum opplyste videre at luftvernet ved stasjonen var evaluert av NATO med svært gode resultater. Selv om luftforsvaret ”spisser den spisse enden”, mente Teigum at det fortsatt var mye ugjørt på støttesiden.

Bodø hovedflystasjon har et godt forhold til nærmiljøet, det forekommer så og si ikke klager på flystøy lenger.

Samarbeidet ved stasjonen blir gjennomført gjennom et eget organisasjonsforum der en time pr. uke

er avsatt til møte med tjenestemannsorganisasjonene for å hindre og å løse problemer/konflikter. Ledelsen har også et godt forhold til TMO. Mottoet her er å løse problemene på lavest mulig plan.

I omstillingsprosessen ble det tidlig klart at Bodø ville overleve. Hovedflystasjonen har nå fått underlagt seg Banak. Stasjonen håper videre på at regional støttefunksjon vil bli opprettet og lokalisert til Bodø fra 01.01.03.

Etter reorganiseringen av stasjonen 01.08.02, har stasjonen 4 selvstendige avdelinger. Det blir nå lagt sterk vekt på å unngå forskjellsbehandling av soldatene. I denne sammenheng jobbes det med å få klare rolle/ansvarsforhold. Flytimeproduksjonen skal økes. Det arbeides med intern effektivisering, her er potensiale for forbedringer. Færre vernepliktige skaper utfordringer. Vernepliktige utfører i dag arbeid som kan gjøres av sivile.

Stasjonen har et aktivt samarbeid med TMO i narkotikaarbeidet, og har i flere tilfeller lyktes i å endre soldatenes holdninger og til å bryte ut av narkotikamiljø. Det ble ellers opplyst at det ble satset sterkere på idrett og fysisk fostring, stasjonen fikk ny idretts-offiser 01.08.02. Oppslutningen om idrett/fysisk fostring varierer avhengig av tjenesten.

Stasjonen ønsker et kompakt bygningsopplegg og har planlagt nytt bygg med opprinnelig påtenkt byggestart høsten 2002, håper nå på byggestart i 2003. Saken ligger i FO.

Stasjonen har ellers planer for skvadronsanlegg, fuel, vaskehall, våpenverksted og mellomnivå vedlikehold til 100 mill. Dette kan gi en gevinst på 6,5 mill. årlig og innsparing av rehabilitering med kr 65 mill. Det foreligger også planer om et bygg til kr 146 mill. som vil gi en gevinst på 24 mill. årlig. Bygget er til lager, motorverksted, vedlikehold osv.

Soldatenes tillitsmenn var sterkt opptatt av standarden på kasernene. De opplyste at det var antydning byggestart 01.10.02 på den dårligste, de to andre skulle tas senere. Soldatene bor i dag to og to på firemannsrom. Forsvarsbygg legger opp til 6 pr. rom, noe tillitsmennene mente var urealistisk.

Tillitsmennene mente at den nye turnusen for vaktssoldater var mer tilfredsstillende enn den gamle. Det ble videre hevdet at 80-timers arbeidsuke ikke var unormalt. Soldatene hevdet at arbeidstiden ut over 42,5 t pr. uke ble ført opp som øvelse for å unngå hovedregelen. Det ble også anført at når bare 2/3 av flyene er i Norge, burde Bodø fått tilført flere soldater. Her kunne det også innføres turnus. Tjenesten krever kurs på Kjevik. Det ble stilt spørsmål om Kjevik var godt nok forberedt. Ass.-utdanningen er på fire uker, mens crew chief krever 6 mnd. kurs. Det ble understreket at det hastet med å få løst utdanningsspørsmålet.

Flystasjonen har ikke egen sykestue. I aktuelle tilfelle må soldatene dra til Bodin leir. De tillitsvalgte

mente at flystasjonen burde hatt et rom med tilgang på kvalifisert personell på kveldstid.

Under befaringen i Bodin leir uttalte sjefen for rekruttskolen, major Bjørn Eide, at nivået på rekruttene var høynet etter reform 94. Han uttalte videre at en variert tjeneste med mange øvelser ga en godt sammensveiset gruppe befal/soldater. Under befaringen av forlegningen ble det klaget på kapasiteten i dusjen der 50 mann har 6 dusjer til disposisjon. Det ble også hevdet at det tidvis var lite vann i dusjen.

### **Befaring ved Forsvarskommando Nord-Norge, Reitan (2002)**

Stabssjef Ole Henrik Iversen ønsket nemnda velkommen til en avdeling i omstilling. FKN skal termineres og den nye organisasjonen skal inn i trangere rammer, noe som vil ta tid. Mange i den gamle organisasjonen blir med i den nye som trer i kraft 01.01.03. Oblt. Steve Pedersen orienterte om organisasjonen, oppdrag, ansvar, kommandoforhold og prinsippene for drift av ny organisasjon, herunder logistikk, operativ virksomhet, styrkeproduksjon. Det er lagt opp til oppgavefokuset jobbing.

Store utfordringer i driften ligger i hygiene, trivsel, velferd, avstand, ulike skiftordninger, til enhver tid personell som hviler mens folk kommer og går. Kasernene (fra 1958) ble betraktet som en oppbevaringsplass for soldater, mange opplever at å komme til Reitan er en gedigen nedtur. Oppussing av kaserna er prosjektert, men skjøvet ned på prioriteringslistene. Avdelingen betraktet spise- og velferdstilbudet for soldatene som betydningsfulle velferdsfaktorer. Det ble fremhevet av messebygget (bygget i 1963), som hadde prioritet 4 for forbedringer, ikke tilfredstilte dagens krav. Messebygget er dimensjonert for 74 soldater pluss befal, og har ikke garderobe. Nemnda konstaterte under befaringen at de sanitære forholdene, der det kun var en håndvask lokalisert i kjelleren, var svært mangelfulle. Det ble opplyst at avdelingen hadde god tilgang på soldater, faktisk mer enn de hadde bruk for. Det var krav om sikkerhetsklaring for alle soldater. Befalssituasjonen var god for LKN, mens det var noen vakanser hos FLO/IKT. Befalet bor i Bodø og i leiren, ca. 12 – 15 er pendlere.

De vernepliktige tillitsmenn mente at de hadde for få soldater, og at ukene gikk med vakt eller soving. Det ble også opplyst at boforholdene var dårlige, bl.a. vannskader, murpuss som falt av osv. Det ble videre uttalt sterk misnøye med forholdene i messebygget, der en har hatt helse rapport for mage-/tarm sykdommer. De manglende sanitære forhold (bl.a. håndvask) ble understreket. Det ble opplyst at renovasjon av kaserne og messe ville koste 9 mill. Soldatene ønsket heller et nytt bygg. Det ble opplyst at soldatene ikke hadde sett prest i leiren de siste 7 mnd. Psykologen, som kommer fra Harstad, burde ha et fast turnusopplegg. Mye av tjenesten er organisert i

turnustjeneste, noe som vanskeliggjør deltagelse i kurs.

De ansattes tillitsvalgte opplevde omstillingsprosessen som en interessekamp der det var lagt opp til litt for store muligheter for tolkninger. 80 % av jobbene som skal bort er sivile. Det ble derfor fra NTLs side framført at de sivile arbeidstakernes tilbud er langt dårligere enn for de militære, det samme gjelder de økonomiske tilbudene. Avgangstilbudene for sivile var ikke gode nok, ble det hevdet fra NTL.

Nemnda ga uttrykk for at det måtte ryddes opp i de uverdige sanitære forholdene knyttet til messebygget innen rimelig kort tid.

TMO ved FKN har utarbeidet:

”Kommentarer til mannskapskaserne ved FKN i anledning ombudsmannens besøk 02.09.02.” Kommentarene/rapporten oversendes FO og Forsvarsdepartementet som et vedlegg til befaringsrapporten.

Oslo i mars 2004

Dagfinn Hjertenes

Marie Brenden

Ivar Johansen

Rune Kristiansen

Karen-Margrethe Mjelde

Gretha Evelin Thuen

Inge Wold

Egil H. Nilsen

## Vedlegg

### INSTRUKS FOR OMBUDSMANNSNEMNDA FOR FORSVARET

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

#### § 1.

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

#### § 2.

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

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

#### § 3.

Nemndas oppgave er:

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

§ 4.

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

#### § 5.

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

#### § 6.

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

#### § 7.

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

#### § 8.

Dokumenter fra Ombudsmannsnemnda utferdiges gjennom nemndas leder og på ombudsmannens brevark.

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

Dokumenter som gjelder ombudsmannsnemndas/ombudsmannens budsjett eller interne administra-

sjon kan unntas fra offentlighet. Møteprotokoller for nemnda og dokumenter som utveksles mellom administrasjonen og en tilsatt er ikke offentlige.

Saker som gjelder dokumentoffentlighet hos ombudsmannsnemnda behandles og avgjøres hos ombudsmannen.

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

Ombudsmannen har taushetsplikt i samme utstrekning som forvaltningen. Den samme taushetsplikt påhviler ombudsmannsnemndas medlemmer og ombudsmannens personale.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten.

Ombudsmannen fører journal etter arkivlovens mønster.