

Dokument nr. 5

(2004–2005)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning
om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2004.**

REGISTER

	Side
Innledning	5
Sammendrag av nemndas anbefalinger	6
Generelle spørsmål	7
- Klagesaker	7
- Saksbehandlingstid ved Forsvarets personellforvaltning	7
- Vernepliktsverket	7
- Klagenemnd i vernepliktssaker	8
- Tillitsmannsordningen (TMO)	9
- Velferdstjenesten	11
- Voksenopplæring	12
- Internasjonale operasjoner – senskader	13
- Helseforhold – legetjenesten i Forsvaret	15
- HMS-tiltak for vernepliktige	16
- Helse – Miljø – Sikkerhet	16
- Sikkerhetsklarering – meningsfull tjeneste	19
- Disiplinærsituasjonen	19
- Statushevende tiltak for vernepliktige – Bonus for gjennomført førstegangstjeneste	21
- Tjenestebelastning for vernepliktige under førstegangstjeneste	22
Saker behandlet ved ombudsmannens kontor	23
- Verneplikt, utskrivning, rulleføring	23
- Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse	23
- Beordring, overføring, forflytning, frabeordring, dimittering	23
- Vervede og kvinnelige soldater	24
- Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap av materiell	24
- Underbringelse, transport, forlegningsforhold, hjemmeboerstatus	24
- Kosthold	24
- Tjenesteforhold, tjenestebevis	24
- Permisjoner	25
- Godtgjørelser – økonomiske forhold	25
- Sykesaker	25
- Sosiale saker	26
- Forsvarets skolevirksomhet	27
- Befalssaker	28
- Sivilt personell	36
Befaringer og informasjonsbesøk	44
Vedlegg/instruks	58

Dokument nr. 5

(2004–2005)

Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2004.

Til Stortinget:

INNLEDNING

Årsrapporten gis i henhold til vedlagte instruks fra Stortinget.

Ombudsmannsnemnda skal etter formålet bidra til å sikre de allmenne menneskelige rettigheter for Forsvarets personell og behandle sakstema av prinsipiell karakter eller som har allmenn interesse.

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 instruksene for Forsvarets ombudsmannsnemnd endret ved at det skal velges varamedlemmer og nestleder i nemnda. Rune Kristiansen ble valgt som nemndas nestleder for tidsrommet inntil 31. desember 2005. Varamedlemmer vil bli valgt neste gang nemndsmedlemmer skal velges av Stortinget.

Personellsituasjonen ved Ombudsmannens kontor har vært tilfredsstillende gjennom hele 2004.

Saker for ombudsmannsnemnda forberedes av Ombudsmannen. Det vises til rapportens del "GENERELLE SPØRSMÅL".

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

I årsinnberetningen for 2003 ble det opplyst at Ombudsmannen ikke blir holdt oppdatert med gjeldende regelverk i Forsvaret.

Med henvisning til problemets omtale i årsinnbe-

retningen for 2003 tilbød Forsvarsdepartementet i juni 2004 å tilrettelegge for en teknisk løsning slik at Ombudsmannen kunne gis tilknytning til Forsvarets elektroniske informasjonssystem gjennom Forsvarsdepartementets eget system.

Med departementets velvillige bistand ble det i november 2004 installert en teknisk løsning som nå er under utprøving hos Ombudsmannen.

Etter at ordningen med departementet var etablert, ble Ombudsmannen telefonisk meddelt fra Forsvarsstaben 10. november 2004 at Forsvaret ønsket å installere det elektroniske systemet Ombudsmannen hadde ventet på fra 2002. Forsvarsstaben ble omgående gitt melding om at Ombudsmannen ønsker å utprøve Forsvarsdepartementets løsning.

Ombudsmannsnemnda har i 2004 holdt møter slik:

1. mars
4. mai
8. juni
1. september
4. oktober
6. desember

I tillegg har nemnda i 2004 foretatt befaringer ved militære tjenestesteder slik:

1. Sjøkrigsskolen, Bergen
2. Haakonsvern orlogsstasjon
3. Østerdalen garnison, Rena
4. Vernepliktsverket, Hamar
5. Utdannings- og kompetansesenter for Hærens samband, Jørstadmoen
6. KNM Harald Haarfagre, Stavanger
7. Fellesoperativt hovedkvarter, Stavanger
8. Sola flystasjon, Stavanger
9. Luftforsvarets skolesenter Kjevik
10. Troms garnison, Bardufoss
11. Setermoen leir
12. Skjold leir

Det vises til nemndas rapporter fra befaringene senere i denne innberetning.

Et gjennomgående tema under befaringene har vært at de økonomiske/regnskapsmessige prosedyrene i Forsvaret synes å fungere utilfredsstillende. Det ble bl.a. vist til purringer på ubetalte regninger som avdelingene hadde sendt videre. Her var resultatet ofte purragebyr, ekstra renter og varsel om inkasso.

I møtene med tillitsvalgte fra befalets og sivilt ansattes organisasjoner, ble det ofte pekt på sen/manglende utbetaling av lønn, tillegg, feriepenger, reiseregninger osv. Disse forholdene var, ifølge de tillitsvalgte, svært frustrerende for de ansattes familieøkonomi.

I møtene med soldatenes tillitsvalgte ble det meldt om eksempler på at soldater hadde ventet lenge på sine dagpenger, oppgjør for reiser osv. De mest alvorlige klagen kom fra soldater som hadde leieforhold for sine familier hjemme, der bostøtten kom svært sent. I noen tilfeller hadde faktisk soldatenes familier fått oppsigelse for sine leieforhold på grunn av manglende innbetaling da huseier satt med tunge forpliktelser til renter/avdrag hos sine bankforbindelser.

Nemnda finner de nevnte forhold svært alvorlige, særlig når pårørende blir skadelidende for utilfredsstillende utbetalingsrutiner. Noen steder har de militære avdelingene tilbudt midlertidig støtte til husleie for å unngå utkastelse av ektefelle/samboer og små barn.

Nemnda ber om at rutinene blir bedret slik at lignende tilfeller unngås i fremtiden.

Sammendrag av nemndas anbefalinger

Ombudsmannsnemnda er opptatt av at Forsvaret forbedrer de økonomiske/regnskapsmessige prosedyrene slik at rekrutter, sivilt ansatte og befall mottar sine økonomiske godtgjørelser i rett tid og i korrekt stand. Dette punktet betyr mye for Forsvarets omdømme.

Nemnda finner det videre nyttig at TMO-apparatet får en god opplæring. Et godt fungerende TMO-apparat er som olje i maskineriet, trivselen øker og samholdet styrkes. Stadig flere tvistesaker blir også løst ved uformell kontakt mellom partene.

Nemnda registrerer sviktende rapportering av møter i tillitsmannsordningen, og ber om at det her blir satt i verk tiltak som bedrer forholdene. Nemnda vil også understreke hva som er sagt fra Forsvarsdepartementet (FD) og Forsvarets overkommando (FO) om prioritering av tillitsmannskurs.

Nemnda er enig med LSEK om at fysisk lokalisering nær FD og forsvarsledelsen vil styrke kontakt og samarbeid. Tildeling av budsjettmidler etter mønster

av de øvrige nordiske land bør også vurderes.

Nemnda legger videre stor vekt på at omorganiseringen av Forsvaret ikke resulterer i svekket velferdstilbud til soldatene. Det er også viktig å holde fast ved den høye standarden på sosialsiden. Etter nemndas oppfatning bør det arbeides med å sikre en mer planmessig rekruttering og utdanning av velferdsoffiserer med sikte på å bedre velferdstilbudene. Tjenestesteder med få soldater bør få tildelt tilstrekkelig med velferdsmidler til å kunne tilby samme variasjon i velferdstilbudene som større avdelinger.

Voksenopplæringen betyr mye for soldatene, og bør etter nemndas mening også i fremtiden utvikles i nært samarbeid med sivile arbeidskraftmyndigheter med sikte på å redusere antallet soldater som dimitterer til arbeidsledighet. Etter nemndas mening bør budsjettmidler til VO disponeres som øremerkede midler fra sentralt hold. Med någjeldende budsjettammer synes det vanskelig å ivareta VO-tilbud til andre enn vernepliktige mannskaper som avtjener førstegangstjeneste.

VO er avhengig av tilføring av ytterligere økonomiske ressurser dersom vervede, personell i utenlandstjeneste, befall og sivilt tilsatt personell skal kunne gis VO-tilbud.

Nemnda mener at det må være et sentralt punkt at avdelingene får en god legedekning/helsetilbud. Dette vil også gjøre tjenesten mer effektiv og meningsfull.

Temaet "Senskader etter internasjonale operasjoner" har også i 2004 stått sentralt. Nemnda ser på 2005 som et viktig arbeidsår der grunnlaget for et godt og forsvarlig tilbud må komme på plass.

Ombudsmannsnemnda ser positivt på de økte aktivitetene med opplæring innen HMS-arbeidet og forventer at dette blir fulgt opp.

Nemnda er også tilfreds med at arbeidet med narkotikaproblemet fortsatt har en høy profil.

Nemnda registrerer at dimisjonsgodtgjørelsen nå er hevet til kr 15.000,- for 12 måneders tjeneste og registrerer at en ytterligere økning vil finne sted. Med en stadig lavere andel av årskullene inne til tjeneste, er dette etter nemndas mening et rimelig og rettferdig tiltak. Nemnda viser til sitt tidligere forslag om en ½ G.

Mangelfull rapportering om disiplinærsituasjonen er etter nemndas oppfatning uakseptabelt. Nemnda forventer at Forsvaret her iverksetter tiltak for å bedre situasjonen.

Temporær mannskapsmangel ved enkelte avdelinger er et tilbakevendende problem. Her vil nemnda anbefale at rutinene ved innkalling og antall rekrutter i de forskjellige kontingenter blir analysert med sikte på å iverksette tiltak som reduserer dette problemet.

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 2004 behandlet 74 registrerte klagesaker mot 76 saker året før.

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

Veiledning og råd fra Ombudsmannen har 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 (advokat).

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, og Forsvarets forvaltnings- og servicesenter/Prosess Velferd, utøver et godt og betryggende skjønn ved behandlingen av menneskenes sosiale problemer.

Antallet klager fra befalskorpset har de senere år ligget mellom 20 og 30 klager pr. år. I 2004 har Ombudsmannen behandlet 21 registrerte klager fra befalet.

Nemnda har merket seg at omstillingen og nedbemanningen i Forsvaret 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.

Saksbehandlingstid ved Forsvarets personellforvaltning

I Dok. nr. 5 (2003 - 2004) uttalte Ombudsmannsnemnda at den fant den manglende kapasitet til å behandle personellsaker i samsvar med gjeldende lov- og regelverk kritikkverdig, og at det åpenbart var uakseptabelt med så lang behandlingstid som det hadde vært i 2003 - 2004. Også Forsvarsdepartementet var sterkt opptatt av at det var uakseptabelt å bryte med forvaltningsloven.

Ombudsmannen har 21. oktober 2004, sammen med avdelingsdirektør Egil H. Nilsen, hatt møte med Forsvarsstaben v/Forsvarets Forvaltnings- og servicesenter, og fått opplyst at problemene med lang saksbehandlingstid nå synes løst. I brev av 16.12.04 blir det opplyst følgende:

”1 Bakgrunn

Forsvarsstaben (FST) viser til Dokument 5 2002 - 2003, hvor Ombudsmannen for Forsvaret kommenterer lang saksbehandlingstid for personellsaker i Forsvaret, uheldige omstendigheter rundt omorganisering av Vernepliktsverket og HMS-tiltak i forhold til vernepliktige.

2 Lang saksbehandlingstid for personellsaker i Forsvaret

Ombudsmannsnemnda har i sin rapport omtalt at saksbehandlingstiden for personellsaker i Forsvaret på grunn av den pågående omstillingsprosessen ikke tilfredsstillende følger gitt i forvaltningsloven.

2.1 Drøfting

I tidligere Personell- og økonomistaben i Forsvarets Overkommando ble en betydelig mengde saker liggende ubehandlet på grunn av en omfattende omstillingsprosess.

Ved opprettelsen av Forsvarets Forvaltnings- og servicesenter (FF&S) 01 august 2003 ble imidlertid tiltak straks iverksatt for å få behandlet og besvart alle sakene. De tiltak som ble gjennomført var blant annet at all saksbehandlingskapasitet innen prosess personellforvaltning ble satt inn mot denne saksmengden. Videre ble saksbehandlingskapasiteten økt med en offiser ved at en stilling ble overført fra en annen prosess. Under saksbehandlingen fant FF&S også ut at mange saker var feilaktig fremsendt for sentral behandling og disse ble derfor returnert til rette avdeling for lokal avgjørelse.

2.2 Konklusjon

De overnevnte tiltakene har medført at antall ubesvarte saker er vesentlig redusert og at nye saker fortløpende blir behandlet i henhold til forvaltningslovens regler.”

Ombudsmannsnemnda er tilfreds med at saksbehandlingstiden nå synes å være under kontroll.

Vernepliktsverket

I Vernepliktsverkets statusrapport for 2004 til Ombudsmannen er opplyst:

”Vernepliktsverket (VPV) har i 2004 samlet alle ansatte som tilhører organisasjonen på Hamar under samme tak på Ridehuset på Hamar. Her har VPV fått topp moderne lokaler i Ridehallen på Ridehuset.

VPV har i 2004 gjennomført en intern OU-prosess for å være bedre rustet til å løse de oppgavene VPV er pålagt. Den nye organisasjonen blir iverksatt fra 1 januar 2005.

Rekvisisjonen til førstegangstjeneste i 2004 var på 10.813 mannskaper. For å dekke dette behovet, kalte VPV inn 23.436 vernepliktige mannskaper. 12.625 av de innkalte mannskapene møtte til innrykket. Da innrykket var ferdig, sto Forsvarets avdelinger igjen med 10.763 mannskaper til utdanning. Dette utgjør 100 % av rekvisisjonen.

I løpet av 2004 har VPV mottatt og innvilget 2.059 søknader om sivil verneplikt. 1.195 søkte etter klassifisering, men før de har mottatt innkalling til første-

gangstjeneste. 437 søkte siviltjeneste etter å ha mottatt innkalling til førstegangstjeneste, mens 328 søkte etter fremmøte til tjeneste. 99 søknader kom fra vernepliktige som allerede har avtjent sin førstegangstjeneste.

VPV sendte i 2004 ut innkalling til 883 befal og menige i forbindelse med repetisjonsøvelsen "Joint Winter 2004". Det var rekvirert 497 befal og menige til øvelsen. Rekvisisjonen ble senere redusert, og VPV leverte 270 befal og menige til tjeneste. Forsvarets behov for befal og menige ble dekket.

VPV klagenemnd har i 2004 behandlet 67 klager vedrørende innkalling til førstegangstjeneste og repetisjonsøvelse. Av disse ble 27 klager tatt til følge. I vedtakene gis det opplysninger om klagerens mulighet til å kontakte Ombudsmannen for Forsvaret.

VPV sin klareringsmyndighet ble 1 november 2004 overført til Forsvarets Sikkerhetsavdeling (FSA). FSA er nå ansvarlig for all personkontroll og sikkerhetssamtaler av mannskaper til førstegangstjeneste, repetisjonsøvelse og befalsskoler.

Sjef VPV er øverste disiplinærmyndighet for alt tildelt personell, samt alle vernepliktige befal og menige som ikke er i tjeneste."

Ombudsmannnemnda gikk i Dok. nr. 5 (2003 - 2004) imot den ordningen som var etablert i VPV for klagebehandling. Nemnda mente at det var viktig å opprettholde adgangen til å klage over vedtak i første instans, til et overordnet eksternt organ.

I Forsvarskomiteens behandling av Dok. nr. 5, Innst. S. nr. 221 (2003 - 2004) uttaler komiteen følgende:

"Ved omorganiseringen av Vernepliktsverket har komiteen merket seg de endrede oppgavene til Vernepliktsverket etter nedleggelsen av de regionale vernepliktsforvaltningene. Saks- og klagebehandling må være organisert slik at personellet ikke kommer i begrunnet tvil med hensyn til om klagebehandlingen har vært forsvarlig. Komiteen deler nemndas oppfatning av at opphevelsen av den tidligere klageadgangen til overordnet myndighet - som er erstattet med en klagebehandling innen det samme organ (VPV) som har truffet vedtaket, er betenkelig, og vil be Regjeringen opprette et overordnet klageorgan.

Komiteen foreslår at Regjeringen oppretter et overordnet klageorgan for vernepliktssaker utenfor Vernepliktsverket."

Under Stortingets behandling ble det enstemmig vedtatt:

"Stortinget ber Regjeringen opprette et overordnet klageorgan for vernepliktssaker utenfor Vernepliktsverket."

Klagenemnd i vernepliktssaker

Det vises til foranstående punkt.

Stortinget vedtok enstemmig følgende: "Stortinget ber Regjeringen opprette et overordnet klageorgan for vernepliktssaker utenfor Vernepliktsverket."

I brev av 21. desember 2004 oppnevnes klage-

nemnd. Brevet fra Forsvarsdepartementet har følgende ordlyd:

"I forbindelse med behandlingen av Ombudsmannnemnda for Forsvarets innberetning om virksomheten i tiden 1. januar - 31. desember 2003 (Dok. nr. 5 (2003 - 2004), jfr. Innst. S. nr. 234 (2003 - 2004), anmodet Stortinget om at det ble opprettet et klageorgan for vernepliktssaker utenfor Vernepliktsverket.

Forsvarsdepartementet har innhentet forslag på leder av nemnda fra Domstoladministrasjonen, og forslag fra Forsvarsstaben på to stabsoffiserer som øvrige medlemmer av nemnda.

I samsvar med forslagene oppnevnes følgende som leder av og medlemmer i nemnda:

Leder: lagdommer Atle Njosen fra Gulating lagmannsrett

Medlem: oberstløytnant Anne Rydning fra Hæren

Medlem: oberstløytnant Bjørn Breistrand fra Luftforsvaret

Lederen av nemnda gis godtgjørelse etter Statens satser for utvalgsarbeide. Medlemmene fra Forsvaret tilstås utvalgsgodtgjørelse i den utstrekning arbeidet skjer utover ordinær arbeidstid.

For alle praktiske formål kan det tas kontakt med Vernepliktsverket, Hamar, ved kontorsjef Linda Voigt, tlf. 62 51 56 06 eller seniorkonsulent Hans Jakob Hagelia, tlf. 62 51 56 07.

Vedlagt følger instruks for nemndas arbeid.

Forsvarsdepartementet takker for at De tar på Dem oppdraget og ønsker lykke til med arbeidet."

Forsvarsdepartementet har vedtatt følgende instruks for nemnda:

"Etter vernepliktsloven § 47 a er avgjørelser i kraft av vernepliktsloven unntatt fra reglene om forvaltningsklage. For å sikre de vernepliktige rettsvern og en reell to-instansbehandling, skal nemnda behandle klager på søknader om fritak og utsettelse av fremmøte for vernepliktig personell.

Nemnda skal bestå av tre personer. Lederen skal være uten tilknytning til Forsvaret, være jurist og fortrinnsvis ha erfaring som dommer. De to øvrige medlemmene bør være senior stabsoffiserer som tjenestegjør i Forsvaret.

Forsvarsdepartementet oppnevner nemndas medlemmer.

Medlemmene kan ikke instrueres i sitt arbeide. Forvaltningslovens bestemmelser gjelder for arbeidet i nemnda.

Vernepliktsverket, Hamar, er ansvarlig for nemndas sekretariatfunksjon og skal tilrettelegge arbeidet for nemnda. Vernepliktsverket er ansvarlig for at fremsendte klager oversendes til nemnda.

Nemndas leder avgjør i hvert enkelt tilfelle om det er nødvendig at nemnda samles for å avgjøre saker til behandling. Samtlige av nemndas medlemmer skal delta i den enkelte sak som skal avgjøres, dog kan nemndas leder alene avgjøre saker hvor resultatet er utvilsomt.

Nemndas avgjørelser sendes Vernepliktsverket, Hamar, som meddeler resultatet til den enkelte klager. Klage til nemnda har ikke oppsettende virkning. Nemndas avgjørelser er endelige.

Før hvert årsskifte skal nemnda avgi årsrapport om nemndas arbeide til Forsvarsdepartementet. Kopi av

årsrapporten sendes til Vernepliktsverket, Hamar, og til Ombudsmannen for Forsvaret, Oslo.

Alle utgifter forbundet med nemndas arbeid dekkes av Vernepliktsverket, Hamar.”

Tillitsmannsordningen (TMO)

I 2004 er det ikke behandlet noen klagesaker vedrørende tillitsmannsordningen.

Tillitsmannsutvalgene har som tidligere sendt

	2003:	2004:
Hæren	11 utvalg med 26 møter	7 utvalg med 20 møter
Sjøforsvaret	8 utvalg med 15 møter	4 utvalg med 11 møter
Luftforsvaret	5 utvalg med 21 møter	6 utvalg med 12 møter
Samlet	24 utvalg med 62 møter	17 utvalg med 43 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.

Ved kontakt med Landssekretariatet for tillitsvalgte (LSEK) blir det konstatert avvikende tall både for utvalg og møter.

Ombudsmannen er invitert til tillitsmannsordningens Landsstyremøter. I 2004 har han deltatt slik: Kirkenes: 19. - 20. januar, Bergen: 10. juni, Oslo: 30. september og Sessvollmoen/Oslo: 8. - 9. desember.

Ombudsmannen har også holdt innlegg på disse møtene.

Ombudsmannen har som vanlig gitt orientering om ombudsmannsordningen ved kursene for tillitsvalgte ved de forskjellige avdelingene. I 2004 var det deltakelse i samtlige 28 kurs. 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 nyvalgte tillitsmennene.

Ombudsmannen og TMO-apparatet har i 2004 stadig opplevd at kursene ofte faller sammen med øvelser av ulik art. Ombudsmannen mener at dette er meget uheldig og bør unngås. Ombudsmannen vil her vise til brev av 9. april 1985 der Forsvarets Overkommando skriver følgende:

”GRUNNKURS FOR TILLITSMENN I FORSVARET

1. Forsvarets Overkommando viser til TMO-reglens pkt 63:

”En grunnleggende forutsetning for at tillitsmannsordningen skal virke etter sin hensikt er at så vel befal som mannskaper er tilstrekkelig orientert om ordningen.

Orientering om tillitsmannsordningen og ut-

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

Statistikken føres i henhold til TMO-reglens pkt. 1.4., der det bl.a. står:

”Ombudsmannen for Forsvaret fører statistikk over utvalgsvirksomheten og orienterer Stortinget om hvordan tillitsmannsordningen funksjonerer.”

danning av mannskaper og befal på dette området, er et sjefsansvar i likhet med all annen utdanningsvirksomhet i Forsvaret.”

2. FO er blitt kjent med at grunnkursene ofte faller sammen med øvelser av ulik art, og at også kortvarige kommanderinger til tannlege o.l. forekommer under forelesningene. Etter FOs oppfatning er dette meget uheldig og bør unngås. Det har også vist seg under gjennomføring av kursene at kursdeltakerne mangler mye av det materiell tillitsmannen skal ha i egen mappe. I denne anledning vises til reglens pkt 60.

FO ber om at det snarest treffes tiltak for å bringe tillitsmannsmappene à jour.

3. Avdelingene ber ofte om forelesere til enkelte av emnene innen grunnkursets program. Henvendelse om slik støtte skal gjøres *skriftlig* til FD II 4 senest 1 måned før kursstart. Dette av hensyn til planleggingen av arbeidsoppgavene i tillitsmannsordningens sentrale ledd og optimalisering av ressursene. Avdelinger i samme område bør om mulig koordinere kursene slik at en foreleser kan dekke flere kurs på samme reise. Kursene kan, om ønskelig og nødvendig, av hensyn til koordinering av annen virksomhet ved avdelingen, deles i to perioder for å bedre gjennomføringen. En viser i denne anledning til ”Grunnkurs for tillitsmenn i Forsvaret, veiledende program” side 9, pkt 7.”

Ombudsmannen har i brev av 27. september 1989 meldt fra til Forsvarsdepartementet at én avdeling ikke har fulgt retningslinjene fra Forsvarets overkommando, referert foran.

FD skriver følgende:

”Til avdeling X

PRIORITERING AV TILLITSMANNSKURS

Forsvarsdepartementet er av Ombudsmannen for Forsvaret gjort oppmerksom på nevnte ref, SAK 14, ”Prioritering av tillitsmannskurs”.

Departementet fastslår at tillitsmannsfunksjonen er en del av tjenesten, og en forutsetning er at tillitsmenn gis grundig opplæring for å ivareta oppgavene på best mulig måte. Skolering av tillitsmenn er således et ansvar som påhviler alle avdelinger.

Forsvarsdepartementet viser til pkt 63 i TMO-reglementet:

”En grunnleggende forutsetning for at tillitsmannsordningen skal virke etter sin hensikt, er at så vel befal som mannskaper er tilstrekkelig orientert om ordningen. Orientering om tillitsmannsordningen og utdanning av mannskaper og befal på dette området, er et sjefsansvar i likhet med all annen utdanningsvirksomhet i Forsvaret.”

Spørsmål knyttet til beordringer m.v. under grunnkursene er tidligere behandlet av Forsvarsdepartementet og Forsvarets overkommando etter vedtak i Landsutvalget.

I skriv av 9. april 1985, sendt alle avdelinger, anfører overkommandoen blant annet:

”FO er blitt kjent med at grunnkursene ofte faller sammen med øvelse av ulik art, og at også kortvarige kommanderinger til tannlege o.l. forekommer under forelesningene. Etter FOs oppfatning er dette meget uheldig og bør unngås”.

Forsvarsdepartementet slutter seg til dette, og ber om at avdelingen tilstreber å legge kursene utenom øvelsesperiodene, men uten at dette medfører at kursene legges senere i perioden. Eventuelt kan kursdeltakerne på kveldstid beordres til gruppearbeid med mer knyttet til temaer i grunnkurset.

Departementets syn bes gjort kjent i Fellesutvalget.”

Ombudsmannen vil, med bakgrunn i erfaringene i 2004, på nytt minne om hva FO og FD her har tatt opp. Det er lite inspirerende for TMO å arrangere kurs når de opplever at avdelinger kort tid før kurset skal avvikles, legger inn øvelser. Det er et sjefsansvar å bringe dette i orden i fremtiden.

Ombudsmannen vil i 2005 ha særlig oppmerksomhet rettet mot disse problemene.

Ombudsmannsnemnda deltok på Landskonferansen for tillitsvalgte i Bergen (Haakonsvern) 7. - 10. juni 2004. I 2002 ble det vedtatt at denne konferansen skal avholdes annet hvert år. Neste konferanse blir i 2006.

Orienteringer om ombudsmannsordningen overfor befal har i 2004 funnet sted ved orientering i enkelte møter med personellorganisasjonenes representanter under nemndas befaringer.

LSEK har vært invitert til et nemndsmøte i 2004 for å orientere om sin virksomhet. Dette er en oppfølging fra 2003. Nemnda har funnet denne kontakten verdifull for nemndas arbeid.

Under Landskonferansen for tillitsvalgte i Forsvaret i 2004, ble det enstemmig vedtatt følgende: ”Landskonferansen 2004 mener at Tillitsmannsordningen må ha sitt sentrale oppheng i Forsvarsdepartementet/Integrert Strategisk Ledelse”. LSEK har de to siste årene flyttet fra Forsvarsdepartementet (FD) til Forsvarets overkommando (FO) for nå å sitte som en del av Forsvarets forvaltnings- og servicesenter (FF&S). Hensikten med å flytte LSEK fra FD til FO var at LSEK skulle få en tettere dialog og samarbeid med den militære ledelsen. I og med at LSEK/TMO ikke har noen form for offisielle kanaler eller kon-

taktmuligheter overfor Forsvarets øverste ledelse, mener nemnda at LSEK i fremtiden bør få sitt oppheng og lokalisering i Integrert Strategisk Ledelse. På denne måten kan både LSEK og Forsvarets ledelse lettere oppnå jevnlig og uformell kontakt til nytte for begge parter. Nemnda antar at dette spørsmålet kan bli satt på dagsorden når FD nå reiser sitt nybygg på Akershus festning.

En hensiktsmessig organisering av TMO regionalt og lokalt bør etter nemndas mening også drøftes. Ordningen med Områdeutvalg ble iverksatt for at TMO også på regionalt plan skulle få et oppheng i den militære organisasjonen. Ut fra dette ble inndelingen i 16 RSFer lagt til grunn for TMOs regionale organisasjon. På grunn av svært store forskjeller i antall soldater, for eksempel noen titalls soldater på Andøya og flere tusen i Troms, er inndelingen i RSFer lite hensiktsmessig for TMO både ut fra et representasjonsprinsipp og arbeidsmengde for den enkelte tillitsvalgte.

Nemnda har registrert at Landskonferansen 2004 gjorde vedtak om at reglementet for TMO skal revideres i løpet av neste 2-års periode. Nemnda vil peke på at ”det er den som har skoen på som merker hvor den trykker”, og ser frem til at arbeidet med nytt TMO-reglement, der organiseringen av TMO regionalt og lokalt er en viktig del, får en vurdering ut fra erfaringene med dagens opplegg. Siktemålet må, etter nemndas mening, være å få en organisering som fungerer optimalt.

Nemnda har også registrert at LSEK ikke er tilfreds med dagens opplegg for tildeling av budsjettmidler. I dag blir midlene tilført gjennom Forsvarets ordinære styringsdialog. I praksis betyr dette at FF&S tildeles midler som den enkelte prosess deretter må fordele seg imellom. Dette resulterer i en ”kamp” om midler mellom LSEK - Voksenopplæringen og Velferden. Nemnda er kjent med at praksisen i flere av de øvrige nordiske landene er at tillitsmannsordningen tildeles økonomiske midler direkte over Forsvarsbudsjettet. Nemnda mener at denne ordningen bør vurderes også i Norge.

Nemnda har med interesse registrert hovedtrekkene i svarene fra 2000 soldater i ”Vernepliktsundersøkelsen 2004”, gjennomført av Forsvarets Mediesenter på oppdrag fra LSEK:

”Blant de mest interessante funnene er:

- 78,9 % trives bra eller svært bra i Forsvaret.
- Over 50 % sier at de ville avtjent førstegangstjeneste selv om den var frivillig.
- 65,5 % har fått en bredere og bedre forståelse av Forsvaret i den tiden de har tjenestegjort.
- Tallene viser at jo lengre respondenten har tjenestegjort, jo flere svarer at det er uaktuelt å verve seg til tjeneste i internasjonale operasjoner.
- 76,4 % karakteriserer forholdet til befal som bra eller svært bra.
- 47,4 % svarer at førstegangstjenesten i stor eller svært stor grad er meningsfull.

- 11,4 % svarer at de i løpet av tjenesten har opplevd situasjoner der de har fryktet for sitt eget liv.
- 53 % mener vi fortsatt bør ha verneplikt i Norge.
- 36,6 % mener at verneplikt også bør pålegges jenter.”

Velferdstjenesten

Ombudsmannsnemnda registrerer at velferdstjenesten også i 2004 har hatt som mål å skape trivsel og sosial trygghet for Forsvarets personell. Velferdstjenesten har gjennom sine aktiviteter bidratt i stor utstrekning hva gjelder å skape en meningsfull fritid for de vernepliktige mannskapene. Å fremme trivsel og sosial trygghet er selve grunnpilaren i velferdstjenesten. Velferdstjenesten er også en verdi- og holdnings-skaper. Investering i velferdstjeneste er det samme som investering i den totale enhet, da tiltak gjennom velferdstjenesten skaper en mer effektiv organisasjon i sum. Velferdstjenesten har og vil fortsatt ha fokus på sammenhengen i begrepene: Tillit - Trygghet - Trivsel og Tilhørighet. Målet er at Forsvarets personell skal oppleve sterkere tilhørighet og samhold gjennom tillit-, trygghets- og trivselsfremmende tiltak.

Ombudsmannsnemnda mener at velferdstjenesten må anses som svært viktig for personellens trivsel og effektivitet i tjenesten. Denne tjenesten har også et ansvar for å koordinere og utvikle sivilt/militært kultursamarbeid. Egenaktiviserende kulturtiltak er en viktig faktor for identitetsskapning og samarbeid i de lokalsamfunn hvor Forsvaret er etablert med sine virksomheter. Forsvarsdepartementet har tidligere i Stortingsmelding gitt oppdrag til Forsvaret om å prioritere dette samarbeidet som en videreføring og vedlikehold av Forsvarets verdigrunnlag. Sivilt/militært kultursamarbeid skal utvikles kontinuerlig og vil derfor være ressurskrevende i årene fremover. Ombudsmannsnemnda 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. I St.prp. nr. 1 (2004 - 2005) sies det at sivilt/militært kultursamarbeid skal videreføres.

Med utgangspunkt i FSJ handlingsplan 2003 - 2008 om siv/mil kultursamarbeid har det også i 2004 vært opprettholdt press og satsning på sivilt/militært kultursamarbeid. Handlingsplanen har utløst flere positive tiltak, men det er flere ting igjen å ta tak i. Omorganiseringen av Forsvaret med relativt høyt tempo har bidratt til noe omprioritering og kanskje for 2004 noe mindre fokus på det siv/mil kultursamarbeidet. Ombudsmannsnemnda er gjort kjent med at FF&S/Prosess velferd for 2005 vil ha sterkere fokus på dette.

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. Gevinsten av ulike former for kulturtiltak skaper gode holdninger og verdier som igjen bidrar til et mer effektivt Forsvar. Siv/mil kultursamarbeid er dessuten kosteffektivt, en utgift til inntekts ervervelse, mao et vinn-vinn konsept.

I St.prp. nr. 1 (2004 - 2005) står det at velferdstjenesten skal bidra til å fremme trivsel og sosial trygghet for alt personell med sikte på økt effektivitet.

Ombudsmannsnemnda anser sosialt arbeid i Forsvaret for å være en svært viktig del av velferdstjenesten. Nemnda registrerer at standarden på medarbeiderne er svært god med dyktige og erfarne sosialkonsulenter. Arbeidet som gjøres ved den enkelte avdeling er nødvendig for at soldaten skal finne seg til rette i Forsvaret med sine uløste økonomiske og sosiale saker som etter hvert har blitt mer sammensatte og komplekse.

Hvert år gis disse medarbeiderne faglig påfyll (kompetanseheving) slik at de skal være godt forberedt til å møte stadig nye utfordringer som velferdstjenesten mottar gjennom nærhet til soldatene og sosialt arbeide i Forsvaret som et resultat av dette. Uten denne nærheten og menneskekontakten ville ikke militærtjenesten for mange fungert tilfredsstillende. Året 2003 og deler av 2004 har vært prøveår for en ny ordning med delegert myndighet til et utvalg av erfarne sosialsaksbehandlere, benevnt sosialveiledere, i alt 6 personer. Disse personer er gitt fullmakt til å gi dispensasjoner fra gjeldende bestemmelser der disse virker urimelige. På denne måten vil soldaten fortsatt få en god og profesjonell hjelp i sosiale anliggende. Dette er også med på å bidra til at soldaten får en raskere saksbehandling. Sosialveilederne skal også kunne brukes til å veilede andre sosialsaksbehandlere. På denne måten blir alle mer dyktiggjort gjennom felles forståelse av enkeltsaker. Ordningen er blitt godt mottatt ute ved avdelingene og er gjort permanent fra og med 1. desember 2004. Nemnda er opptatt av at antallet sosialsaksbehandlere sikrer en rask behandling. Nemnda er særlig opptatt av disse forholdene på Madla og Setermoen.

Velferdstjenesten med sine sosialsaksbehandlere ute gjør en meget bra innsats for at soldatens verneplikt skal bli best mulig.

Hva gjelder antall sosialsaker i 2004, tyder mye på at nivået har holdt seg sett i forhold til 2003. Dette gjelder også klagesaker fremsendt for FF&S/Prosess velferd. Hva gjelder saksbehandlingstiden (på for-

mell opprettet sak) både ved avdeling og ved FF&S/ Prosess velferd når det gjelder klagesaker, er denne redusert. Dette har vært en økende positiv trend gjennom året. Mye av dette skyldes trolig innføringen av ordning, jfr. ovennevnte med sosialveiledere, samt en stabil arbeidsstab (lokalt og sentralt) gjennom året. Anført merknad i Dok. 5 for virksomheten i 2003 på sosialsiden ved KNM HH og HOS er bedret når det gjelder saksbehandlingstiden. Ombudsmannnemnda har merket seg at det går mye tid til innhenting av dokumentasjoner ved avdeling. Dette er tidkrevende og kan være en medvirkende årsak til at saksbehandlingstiden i enkelte tilfeller kan virke lang. Prosess velferd har varslet at de som fagmyndighet vil fokusere på dette i 2005, bl.a. gjennom økt informasjon gjennom infofoldere fra Vernepliktsverket og forbedret informasjon under innrykksfasen. Det er fortsatt meget viktig å opprettholde både kvantitet i forhold til mannskapsstyrken, men også kvalitet (god realkompetanse og erfaring) på personellet innen sosialtjenesten.

Ombudsmannnemnda synes det er viktig å poengtere den tilhørighet sosialt arbeid har innen velferdstjenesten, bl.a. fordi de sosiale saksbehandlerne også har som oppgave å legge forholdene til rette for positive fritidsaktiviteter. Hele velferdstjenesten må sees på som et sosialpedagogisk verktøy for Forsvaret, som både kan fange opp og behandle sosiale problemstillinger en står overfor, og senere følge personellet opp. Derfor er det viktig med et tett samarbeid mellom velferdsoffiserer og sosialsaksbehandlere, jfr. ovennevnte om sammenhengen i begrepene: Til lit - Trygghet - Trivsel og Tilhørighet.

Ordnningen med minimumssatser for tildeling av midler til velferdstjenesten viser at samtlige avdelinger som har sendt inn rapporter ligger på de satser som er fastsatt. Et flertall av enhetene ligger over satsene. Ordnningen med tildeling etter direktiv om minimumssatser fortsetter også i 2005.

Tilbakemeldinger fra enkelte enheter kan imidlertid tyde på at tildelingen av velferdsmidler til tjenestesteder med få soldater gir en så lav tildeling at det er vanskelig å tilby tilstrekkelig variasjon i velferdstilbudene. Enkelte tiltak, som velferdsarrangementer, koster tilnærmet like mye å gjennomføre uavhengig av enhetens størrelse.

Det er derfor viktig at velferdstjenesten foretar en gjennomgang av ordningen med minimumssatser. Målet må være at tilbudene til de vernepliktige ikke skal forringes.

For å tilpasse velferdstjenesten i forhold til det nye Forsvaret med bl.a. opprettelsen av RSFer og DIFer, var det nødvendig å foreta en full gjennomgang og revisjon av Tff gr 57. Den nye Tff ble iverksatt fra 1. september 2004.

Ombudsmannnemnda er kjent med at den nåværende Tff bl.a. har følgende i seg:

- Kunde-/leverandørforhold hvor velferdstjenesten skal tilby produkter som kunde vil kjøpe.
- Økt medbestemmelse for målkunden.
- Kundekartlegging, markedsundersøkelser og kundetilfredshetsundersøkelser.
- Større avgjørelsesmyndighet for Fellesutvalg og Områdeutvalg i virksomhetsplanene, herunder bruk av velferdsmidler.
- Større rom for lokale tilpasninger.
- Større frihet til å kunne inkludere andre målgrupper enn vernepliktige.

Det er viktig å være oppmerksom på at den nye, reviderte Tff gr 57 ivaretar/dekker pålegget om å ha et tilfredsstillende velferdstilbud til de vernepliktige.

I siste Dok. 5 for virksomheten i 2003 står at: ”omorganiseringen av Forsvaret må ikke medvirke til at soldatenes velferdstilbud svekkes”. I lys av det arbeid som nå med meget høyt tempo skjer i regi av ARGUS med utvikling av Regionale støttefunksjoner (RSF), hvor det skal foretas en effektivisering slik at bemanningen skal utgjøre maksimalt 10 % av årsverk i FMO (1500 årsverk), samt ytterligere effektiviseres innen utgangen av 2007 slik at bemanningen innenfor RSF-område utgjør maksimalt 8 % av årsverk i FMO (1200 årsverk) er Ombudsmannnemnda alvorlig bekymret for at velferdstilbudet til de vernepliktige kan bli vesentlig svekket.

Antall årsverk innenfor velferdstjenesten er med få unntak allerede på et minimum. Ytterligere reduksjoner, spesielt på sosialsiden som krever spisskompetanse, vil redusere tilbudet merkbart, herunder service (saksbehandlingstiden) til de vernepliktige. Det er viktig å være oppmerksom på at velferdstjeneste, herunder sosialt arbeid, også er selvmordsforebyggende. En effektiv saksbehandling på sosialsiden gir også Forsvaret, gjennom soldatene, en god omtale i soldatenes hjemmemiljø og en god PR for Forsvaret.

For velferdstjenesten er det viktig med velferdsoffiserer som har faglig kompetanse. Dagens situasjon er etter Ombudsmannnemndas mening ikke tilfredsstillende både sett ut fra rekrutterings- og utdanningsmessige forhold. Dette innebærer at velferdstilbudene til de vernepliktige mannskapene kan variere i så vel kvalitet som kvantitet som følge av manglende kompetanse og erfaring.

Det bør derfor etter Ombudsmannnemndas oppfatning arbeides med å sikre en mer planmessig rekruttering og utdanning av velferdsoffiserer med sikte på å forbedre velferdstilbudene.

Ombudsmannen deltok sammen med avd.dir. Egil H. Nilsen på fagkonferansen for velferdspersonell på Lillehammer i november 2004. Ombudsmannen deltok også som foredragsholder.

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 mennskaper, vervede og kontraktsbefal.

Selv om man lett forbinder VO med vekttall, 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.

I statistikken fra Aetat Arbeidsdirektoratet går det fram at hele 17,2 % av soldatene er ledige etter dimisjon. Dette understreker viktigheten av at VO skaffer seg innsikt i den enkelte soldats muligheter for videre utdannings- og yrkesliv. I tillegg til både generell og individuell yrkesveiledning/orientering, gir VO også tilbud om utarbeidelse av individuell karriereplan for den enkelte soldat. Volumet i den generelle veiledningen er redusert fra 2002 til 2003, mens den individuelle veiledningen har steget kraftig. I 2003 var det her hele 16.634 konsultasjoner. Aktiv yrkesrelatert veiledning er også en del av Forsvarets overkommandos iverksettelsesbrev av 7. april 2003 vedr. statushevide tiltak.

VOs budsjett-tildeling har fulgt soldatmassen i 2002 til 2004. En nedgang i soldatmassen har medført at økonomiske ressurser til VO er gradvis redusert. I 2002 disponerte VO et budsjett på 122 mill. kroner. I 2003 ble tildelingen 103 mill. kroner og i 2004 95 mill. kroner. For 2003 ser tildelingen ut til å bli 83 mill. kroner. Kutt i budsjettene har resultert i at kurstilbudet ble redusert med store kutt i undervisningstimene, mens svært få av de ansatte er rasjonalisert bort.

Med stadig lavere budsjetttrammer vil det, etter nemndas mening, være vanskelig å ivareta tilbudet til andre enn vernepliktige mennskaper som avtjener førstegangstjeneste. Det virker som om at budsjett-rammene ikke er dimensjonert for også å gi vervede, kontrakts- og avdelingsbefal et godt opplæringstilbud. Skal også disse gruppene ivaretas, er VO avhengig av tilføring av ytterligere økonomiske ressurser.

Ved at antallet som gjennomfører førstegangstjenesten de siste 10 årene er halvert og antallet avdelinger som utdanner vernepliktige er redusert, er det naturlig å ha en gjennomgang av VO sin fremtidige organisering, oppgaver og bemanning. Denne prosessen er nå i gang.

VO ble i 2003 evaluert i forbindelse med outsourcing/konkurransetsetting. VO leverte som intern aktør tilbud på lik linje med sivile tilbydere til Outsourcingutvalget, og "vant" konkurransen. 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 bør disponeres og fordeles som øremerkede midler fra sentralt hold, slik at samordnede undervisningstilbud blir sikret nødvendig økonomisk oppfølging.

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.

Nemnda ber om at tjenesten blir lagt til rette slik at soldatene kan delta i eksamener.

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 Ombudsmannnemndas tidligere anbefaling. VO arbeider også med en ny IKT-strategi hvor internett og intranett blir en viktig del av informasjonsstrategien.

Internasjonale operasjoner - senskader

Dette temaet har hatt høy prioritet i nemndas ar-

beid og vært omtalt i Dok. nr. 5 for 2000, 2001, 2002 og 2003.

Etter et nemndsmøte i Forsvarets overkommando (FO) 19. mai 2003 konkluderte nemnda med at informasjonstiltakene overfor dem som hadde fått psykiske senskader, ikke var tilfredsstillende. Nemnda ga i Dok. nr. 5 for 2003 uttrykk for at det burde iverksettes forbedringstiltak. Nemnda understreket videre viktigheten av at Forsvaret på en effektiv og medisinsk forsvarlig måte nå må ta ansvar for soldater og befal som har fått psykiske skader.

I Innst. S. nr. 221 (2003-2004) Innstilling fra Forsvarskomiteen om Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2003, har komiteen følgende merknad til dette punktet:

”Når det gjelder senskader ved internasjonale operasjoner, deler komiteen nemndas oppfatning av at det har klare fordeler, ikke minst for dem som har fått psykiske senskader, at Forsvaret samler sine ressurser på dette feltet i en nasjonal poliklinikk som også kan gi råd innen juridiske spørsmål og i trygdespørsmål. Komiteen vil be om at dette arbeidet nå prioriteres.

Komiteen vil presisere at det ikke bør settes en absolutt tidsavgrensning for Forsvarets ansvar når det gjelder erstatning for psykiske senskader som følge av tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner. Komiteen har merket seg at tilbudet etter at den første akutfasen er over og fram til det sivile helsevesenet overtar ansvaret, synes mangelfull, og ber Regjeringen om en vurdering av ansvarsforholdene mellom Forsvaret og det sivile helsevesen og hvilke tiltak som kan etableres for å dekke alle faser som Forsvaret har ansvar for.”

I St.prp. nr. 1 for 2004-2005 fra Forsvarsdepartementet, fremlagt i oktober 2004, er temaet omtalt slik:

”Nasjonal militærmedisinsk poliklinikk

Forsvaret arbeider med etablering av en nasjonal poliklinikk for skadet personell, veteraner og pårørende med tilbud om langtidsoppfølging innenfor helse-, forsikrings- og trygdespørsmål.

Psykiatrisk/psykosomatisk oppfølging av personell

Forsvaret vil gjennomføre et ett-årig prøveprosjekt med psykiatrisk/psykosomatisk oppfølging av personell som har fått psykiske belastningsskader etter internasjonale operasjoner.”

Under behandlingen av budsjettet for 2004 kom det frem at prøveprosjektet ved Krigsinvalid hjemmet Bæreia fra 2005 skulle være brukerfinansiert. Krigsinvalid hjemmet Bæreia har inngått en avtale med Landsforeningen for hjerte- og lungesyke som overtar hjemmet fra 1. januar 2005. FN- og NATO-veteraner og andre kan fortsatt inngå avtale om bruk av Bæreia.

Forsvarets sanitet har i løpet av 2004 utredet og delvis implementert en rekke tiltak som skal bidra til

å bedre forholdene som ble omtalt i Ombudsmannsnemndas rapport for 2003.

Forsvarets sanitet har i samarbeid med FLO/IKT i løpet av 2004 bygget ut et digitalt medisinsk journalsystem for hele Forsvaret (SANDOK og TANDOK). Det er samtidig etablert et digitalt helsenett basert på FISBasis i Forsvaret. Dette systemet kan også brukes i Forsvarets internasjonale operasjoner, og når FISBasis funksjonalitet er videre utbygget, vil systemet også kunne brukes om bord på fartøyer. Systemet vil effektivisere Forsvarets helsetjeneste bl.a. ved å sikre helseinformasjon bedre enn de papirbaserte helsekortene. Blant annet vil man unngå fraksjonerte medisinske journaler. Systemet vil også lette samarbeidet med sivilt helsevesen når det er opprettet en sikker forbindelse mellom Forsvarets helsenett og det sivile helsenettet. Denne forbindelsen er planlagt gjennom FSANs medisinske operasjonssenter på Ullevål Universitetssykehus. Denne forbindelsen er planlagt operativ i juni 2005.

Forsvarets helseregister ble også etablert gjennom egen lov som passerte Stortinget i juni 2004. Arbeidet med forskriften for registeret har fortsatt gjennom hele 2004 og vil ventelig passere Statsråd i løpet av våren 2005. Forsvarets helseregister gjennomførte også i 2004 den årlige helseundersøkelsen. Gjennom dette registeret har Forsvaret fått et meget godt verktøy til å overvåke helsetilstanden i Forsvaret.

Forsvarets sanitet opprettet i 2004 en egen fast ekspertgruppe for seleksjonsmedisin med representanter fra FSAN, VPV og Forsvarsgrenene. Arbeidet med årlig oppdatering av FSAN P6 - RETNINGSLINJER FOR MILITÆR HELSETJENESTE OG LEGEBEDØMMELSE er kommet i gjenge. For at reglene skal håndheves så likt som mulig i Forsvarets legemnder, vil denne gruppen avholde et årlig møte for alle medlemmene i legemndene og ett årlig møte for alle militærleger. Det første møte blir avholdt i februar 2005. Ekspertgruppen får også ansvaret for å holde FSAN P6 faglig oppdatert. En egen stilling i FSAN (Forsvarets overlege i allmenmedisin og seleksjonsmedisin) vil få ansvaret for at nødvendige forandringer iverksettes.

Forsvarssjefen ga i februar 2004 Forsvarets sanitet (FSAN) i oppdrag å utrede etablering av en militærmedisinsk poliklinikk. Utredningen var ferdig i juni 2004, og FSAN fremmet forslag om å opprette klinikken basert på Oslo militære legekontor og Kontor for psykiatri i FSAN/MEDAVD.

Sjef Forsvarsstaben godkjente prinsipielt opprettelse av klinikken pr. 1. oktober 2004. FSAN regner med at flere av funksjonene ved klinikken vil komme på plass i løpet av våren 2005, og at den vil være fullt operativ pr. august 2005.

Sjef FSAN iverksatte høsten 2004 en intern organisasjonsutviklingsprosess i FSAN basert på intensjonene i St.prp. 42 vedtatt i juni 2004. Hensikten

med denne prosessen er å utvikle FSAN til en moderne og operativ organisasjon som i tillegg til fagmyndighetsutøvelse vil drifte felles sanitetstjeneste bak forsvarsgrenenes avdelingssanitetstjeneste. Den nye organisasjonen vil etter planen tre i kraft 1. juni 2005. Denne organisasjonsendringen er også en forutsetning for full bemanning av Nasjonal militærmedisinsk poliklinikk.

Nemnda har registrert at Norge ved inngangen til 2005 har i alt 616 soldater og befal som deltakere i 12 forskjellige operasjoner i utlandet.

Den nye poliklinikken vil ikke ha praktisk mulighet til å gi langvarig behandling til folk i hele landet. En viktig arbeidsoppgave blir da, etter nemndas mening, å utarbeide behandlingsopplegg som folk kan få i sitt distrikt, samt stå i kontakt med behandlerne der. Det bør også, så vidt mulig, bli satset på å få hjelp fra Forsvarets egne psykologer og psykiatere i hver landsdel.

Nemnda registrerer at Forsvaret aldri har hatt en bedre seleksjon av folk som reiser ut i utenlandstjeneste enn nå. Kvaliteten på utstyret har heller aldri vært bedre. Det er nå, etter nemndas mening, viktig å sette søkelyset på hva som skjer når soldatene kommer tilbake. Videre må det ryddes opp i forholdet med mangelfulle rulleblad. Nemnda har av Nettverksgruppa for pårørende til FN- og NATO-veteraner, fått opplyst at mange soldater/befal som har deltatt i utenlandsoperasjoner, ennå ikke har fått denne tjenesten påført sitt rulleblad. Nemnda deler nettverksgruppas syn på at dette forholdet må bringes i orden.

Nemnda mener at problematikken med senskader bør bli vurdert på tvers av fagdepartement/Stortingskomiteer.

Nemnda har avgitt uttalelse til "Forskrift om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner". Nemnda var ikke tilfreds med det opprinnelige forslaget. Nemnda registrerer at nemndas synspunkter er innarbeidet i den endelige forskriften under § 31 "Medisinsk oppfølging etter hjemkomst til Norge" med følgende tekst: "Forsvaret har ansvar for at personell med fysiske eller psykiske skader som følge av tjenestegjøring i internasjonale operasjoner får den nødvendige oppfølging i det sivile helsevesen etter hjemkomst til Norge. Dette ansvaret inkluderer blant annet å vise personell til rette i det sivile helsevesen, og å bistå vedkommende person og det sivile helsevesen på områder hvor Forsvaret besitter spesiell kompetanse. Ansvaret for den medisinske oppfølgingen gjelder uavhengig av om personellet fortsatt har et tilsettingsforhold til Forsvaret."

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 mener at tilgang på egne leger i avdelingene gir den raskeste behandlingen, og dermed også den mest effektive tjenesten.

Dersom personellet skulle måtte bestille legetime gjennom kommunehelsetjenesten, ville dette lett føre med seg mer ventetid og fravær, noe som igjen fører med seg at soldatene ikke får delta fullt ut i tjenesten. Enkle behandlingstilfeller (for eksempel gnagsår, frostskeer etc.) bør også etter nemndas mening kunne utføres av legens eget personell.

Forsvarets sanitet har gjennomført en studie i trivsel og helse- og psykososiale miljøforhold blant fast ansatt personell i Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO). Studien viser at trivselen generelt blant ansatte i Forsvaret har avtatt sterkt fra 2003 til 2004. Her kan man sammenligne de ansattes svar i 2003 og 2004 gruppert etter arbeidssted.

Antallet med helsesvikt i Forsvaret har sunket fra 2003 til 2004 med unntak av IKT som har en sterk økning. Studien viser også at helseplager forekommer klart hyppigere i FLO enn i Forsvaret ellers, men skader forekommer sjeldnere.

Andelen som er negativt berørt av omorganiseringen og som frykter å miste arbeidet, er større i FLO enn i resten av Forsvaret. Innen FLO er det dessuten store variasjoner.

Når det gjelder sosialt stress, skiller IKT seg ut ved at det her rapporteres mer sosialt stress enn ellers.

I studien er også klarhet i arbeidsoppgaver/jobbrolle vurdert. Når det gjelder klare mål for jobben, ansvarsoppgaver etc., skiller IKT seg negativt ut.

Studien viser at i enkelte avdelinger innen FLO er trivselen blant ansatte, deres helse og psykososiale forhold dårligere enn ellers i Forsvaret. I FLO har det vært flere omorganiseringer som kan ha tatt på helsen og forringet det sosiale klima. Etter at undersøkelsen våren 2004 var gjennomført, har det angivelig vært en ny omorganisering i FLO. Dermed kan en anta at helse og trivsel her ikke er bedre nå enn beskrevet i rapporten.

Nemnda ber om at forholdene som er nevnt i undersøkelsen, blir holdt under overvåking, og at det blir satt i verk tiltak for å forbedre situasjonen der dette er påkrevet av hensyn til de ansattes situasjon.

HMS-tiltak for vernepliktige

I Dok. nr. 5 (2003 - 2004) har Ombudsmanns-nemnda pekt på at opplæring innen HMS og oppfølging av løpende saker får høy prioritet.

I et skriv til Ombudsmannen fra Forsvarsstaben HMS Prosess om aktivitetene overfor de vernepliktige, går det frem følgende:

”HMS prosess har et godt samarbeid med Landssekretariatet for vernepliktige/Tillitsmannsordningen (LSEK/TMO). Det har i løpet av 2004 vært gjennomført flere både formelle og uformelle møter i saker som opptar de vernepliktige mht Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS). I tillegg har LSEK/TMO i samarbeid med HMS prosess gjennomført to HMS-kurs spesielt rettet mot tillitsvalgte (Hovedtillitsvalgte – HTV og Områdetillitsvalgte – OTV).

Kursene har gitt opplæring til 75 deltagere fordelt på kursene gjennomført i uke 12 ved marinebasen Haakonsvern, Bergen og i uke 42 ved Heimevernets Utdanningsavdeling på Værnes. Kursene er gjennomført for å gi de tillitsvalgte et faglig grunnlag for deltagelse i Forsvarets organiserte Verne- og Miljøarbeid.

Opplæringen har vært gjennomført for å heve de tillitsvalgtes kompetansenivå slik at de aktivt kan delta i Arbeidsmiljøutvalgsarbeidene ved de avdelinger de tjenestegjør.

Opplæringen har tatt for seg:

- Arbeidsmiljøloven inkl unntak for Forsvaret, samt øvrige HMS-direktiv og reglement
- De tillitsvalgtes rolle som verneombud og assistenter for lokale hovedvernombud
- Roller og aktører i HMS arbeidet
- Internkontroll og funksjoner omkring oppfølging av Internkontroll arbeidet ved avdeling
- Forsvarets verdigrunnlag og Forsvarets HMS-politikk
- Rusmiddelpolitikk
- Selvmordsforebyggende arbeid
- Risikovurdering og ulykkeshåndtering
- Sikkerhet for personellet og knytningene mellom Lovverk / Forskrifter og Sikkerhetsbestemmelser
- Informasjon for å kunne ivareta rollen som verneombud og foreta verneunder / HMS- inspeksjoner

Parallelt med HMS-arbeidet ble det lagt vekt på utvikling av deltakerne som tillitsvalgte med tanke på deres rolle som soldatenes verneombud. Hovedtillitsvalgte er soldatenes representant i avdelingens Arbeidsmiljøutvalg (AMU).

I fim tilrettelegging av opplæringen er det utarbeidet informasjons- og kursmateriell som deltagerne kan benytte som oppslagsverk og som kan bidra til å gi en bredere innsikt i HMS-arbeidet i Forsvaret.

Konklusjon

HMS prosess har et godt samarbeid med LSEK/TMO.

I 2004 ble det gjennomført 2 kurs innen HMS for vernepliktige tillitsvalgte. Det er besluttet å videreføre disse kursene for å ivareta kompetanseoppbyggingen blant de vernepliktige. Kursene gjennomføres med 1

kurs på våren og 1 kurs på høsten. Tidspunkt for kursene i 2005 er ikke fastsatt.”

Ombudsmanns-nemnda registrerer at HMS-aktivitetene og samarbeidet med LSEK/TMO nå synes å virke bedre enn tidligere.

Helse – Miljø – Sikkerhet

Ordningen med Forsvarets hovedverneombud (FHVO) ble etablert i 2001 etter pålegg fra Arbeidstilsynet. FHVO gis kontinuerlig faglig støtte. Ass. FHVO på heltid etablert i 2002. HMS prosess utarbeider avtaler/direktiv og budsjettdialog etter budsjettinnspill fra FHVO. HMS-arbeidet i Forsvaret vedtas og utføres etter en rådsstruktur.

Ombudsmannen har mottatt en fyldig og grundig melding om virksomheten i 2004. Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) har i 2004 avholdt 5 ordinære møter (2003: 2 møter). De viktigste sakene som ble drøftet er bl.a.:

- HMS Handlingsplan 05 / budsjett 05
- Forsvaret i omstilling; Ivaretakelse av helse-, miljø og sikkerhet
- Oppfølging av Arbeidstilsynets pålegg
- Asbest i Forsvarets materiell og bygningsmasse
- Forsvarets retningslinjer for beskyttelse av personell mot ioniserende stråling ved oppdrag i fredstid
- Oppfølging ved ulykker og skader ved øvelser
- Rutiner for rapportering av nestenulykker og ulykker
- Inkluderende arbeidsliv (IA) og generelt sykefraværsforebyggende arbeid
- Prosjektet ”Arbeidsplassen som helsefremmende arena”
- Saker ang. Forsvarets Sanitet: Utvidet helsetjeneste i Forsvaret – et personellpolitisk tiltak/Utredning av personallegeordning og arbeidsgiveransvar og arbeidet med St.prp. 36. Ansvar og myndighetsavklaring i forholdet mellom BHT og FSAN, avklare arbeidsgiveransvar og myndighet for HMS. Forsvarets helseregister – spørreundersøkelse.
- HMS og de vernepliktige
- Info fra sentrale HMS-utvalg og –fagråd, inkl. rusforebyggende- og selvmordsforebyggende arbeid
- Avdelingenes prioritet og bruk av BHT i omstillingen
- Ivaretakelse av HMS-krav ved inngåelse av rammeavtaler
- HMS i Fellesintegreert Forvaltningssystem (FIF)
- HMS Utdanningsdirektiv
- HMS lederutdanning
- Arbeidsgiveransvar og myndighet i ny organisasjon (konsekvenser for oppbygging av verneapparatet, bla lokale AMU)
- Statsministerens tale og fokus på mobbeproblematikken
- Saker fra lokale AMU

Oppfølging av Arbeidstilsynets pålegg var den saken som tok mest tid i FHAMU i 05. I tillegg til de 5 ordinære FHAMU-møtene, ble det avholdt 2 ekstraordinære møter i desember 04 hvor begge hadde hoved-

fokus på de arbeidsmiljømessige konsekvenser av omstillingen i FLO.”

Av de sentrale rådgivende fagutvalg knyttet til FHAMU har Forsvarets rusmiddelutvalg, som er et kontakt-, informasjons- og rådgivningsorgan for Forsvaret innen rusmiddelrelaterte temaer, hatt ett møte og behandlet 10 saker.

Av viktige saker som ble behandlet, kan nevnes:

- ”– Omorganisering av Forsvaret og betydning for FRMU
- Urintesting av personell i Forsvaret
- Skjenking av alkohol til befalelever
- Ransaking av forlegninger mtp narkotikaovertridelser
- Oppfølging av soldater med rusavhengighet”

Om sentrale rusforebyggende tiltak sier meldingen:

”Følgende kan opplyses om arbeidet ved Forsvarets narkotikagrupper:

Det har vært en nedgang i antall etterforskede saker fra 2003 til 2004. I 2003 ble det etterforsket 1090 narkotikaovertridelser, mens antall saker for 2004 var sunket til 963. Dette tilsvarer antall etterforskede saker som i 2002.

Antall beslag av narkotika og doping gikk ytterligere ned i 2004 i forhold til foregående år. I 2003 var antall beslag av narkotika og doping 147, mens tallet for 2002 var 342. Antall inspeksjoner økte noe i 2004 i forhold til 2003. Gjennomførte inspeksjoner i 2004 var 336, mens tilsvarende for 2003 var 325.

Gjennomførte undervisninger har vist en økning i 2004 i forhold til 2003. I 2004 gjennomførte Forsvarets narkotikagrupper 188 undervisninger, mens tilsvarende tall for 2003 var 103.

Utover Narkotikagruppernes undervisninger i 2004 har også Forsvarsstaben gjennomført ett grunnkurs for medlemmer av rusmiddelkontaktnemndene i Forsvaret. Hensikten med kurset er å høyne lokal kunnskap om Forsvarets rusmiddelforebyggende arbeide. Da tiltaket kun har vært gjennomført noen få ganger, er det for tidlig å si noe om resultater av tiltaket.

Årsaken til nedgangen i antall etterforskede saker kan være mange, men innspill tyder på omorganiseringen av Forsvaret påvirker også dette området. Dette gjennom lokal nedprioritering av rusmiddelforebyggende arbeide og uro i narkotikagrupperne på grunn av spørsmål om fremtidig organisasjonsmessig tilhørighet. Videre er de mer tradisjonelle årsakene som utskifting av personell og endret arbeidsmetodikk medvirkende årsaker.”

Nemnda er tilfreds med arbeidet for rusforebyggende tiltak.

Selvmondsforebyggende arbeid ivaretas av Råd for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (RSAF). Årsmeldingen sier bl.a.:

”Selvmordsforebyggende arbeid har i 2004 vært ett av de 5 prioriterte områder innen HMS i Forsvaret, og det er fastsatt en intensjon om å opprettholde dette fokus. Ansvaret for råd for selvmordsforebyggende

arbeid i Forsvaret (RSAF) ble etter omstillingen i 2003 overført til Forsvarsstaben.

Med bakgrunn i omstillingen ble det i 2004 bare gjennomført ett møte i Råd for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (RSAF). For øvrig har det selvmordsforebyggende arbeidet vært fulgt opp etter intensjonene.

Av saker som stod på agendaen nevnes:

- Evaluering av direktiv for utdanning i selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret.
- Oppfølging og status VIVAT (2 dagers intensivt kurs i førstehjelp ved selvmordsfare og krise).
- Årsrapport 2003. Grønn linje - Forsvarets Krise-telefon.
- Status og innledning til evaluering av undervisningsopplegget ”Et rop om hjelp for vernepliktig personell i Forsvaret”.
- Intranettinformasjon om selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret.
- WHO og IASP oppfordring til Forsvaret om å være med på årlig markering av 10. september som verdens dag for selvmordsforebyggende arbeid.

For å redusere antall selvmordshandlinger blant Forsvarets personell, blir følgende forebyggende strategier nyttet: informasjonstiltak, ledelsestiltak, miljøtiltak, helsetjenestetiltak og krisetelefontiltak.”

Direktiv for utdanning i selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret, som ble iverksatt i 1995, skal nå revideres. Det er opprettet en arbeidsgruppe bestående av rådsmedlemmer/fagpersonell med mandat til å gjennomgå, revidere og utarbeide forslag til nytt utdanningsdirektiv for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret i løpet av 2004/2005.

”Fagråd Forsvarets verne- og helsepersonell (FVHP)

FVHP er et rådgivende organ for Forsvarets ledelse i HMS-saker. FVHP skal samordne og oppdatere kompetanse, ressurser og tilgjengelighet på en best mulig måte. HMS prosess leder rådet, gjennomfører vedtak og følger opp aktivitet.

Rådet hadde tre møter i 2004, samt åtte telefonmøter. Noen viktige saker som ble behandlet:

- Innføring av felles journalsystem for BHT i Forsvaret
- Uvikling av kvalitetsprosedyrer for BHT i Forsvaret
- Brukermanual for omstillingsprosesser i Forsvaret
- Oppfølging av Arbeidstilsynets pålegg til Forsvaret
- Deltatt i arbeidsgruppe ”HMS i FIF”
- Omstilling i FLO
- Arrangert Fagforum for VHP

Lokale AMU

Skal fungere iht vedtatt HMS-handlingsplan.

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 FSI/HMS prosess Forsvarets arbeidsmiljøutvalg. HMS

prosess har siden høsten 2001 besøkt ca 45 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 AMUene 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.

HMS prosess har i løpet av 2004 gått gjennom avdelingenes AMU-referater og vedlegg for slik å få et bedre innsyn i hvilke saker AMU behandler, hvordan de behandles og utfallet av disse sakene. Et generelt inntrykk er at AMUene i dag består av stadig mer utdannet personell/ledelse innen HMS, noe som i sin tur medfører svært høy kvalitet på de tiltakene som besluttet gjennomført i AMUene. Slik synes det også som at AMU nå står sterkere enn tidligere hva gjelder rollen som behandlende og iverksettende organ innen HMS-fremmende arbeid i avdelingene.

Arbeidstakerorganisasjonenes rolle

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

Arbeidstilsynets pålegg til FMO

Arbeidstilsynet 2. distrikt ga FMO åtte pålegg som følge av manglende HMS-system:

- 1) Forsvarets HMS-systemer skal fungere på og mellom alle nivå i Forsvaret.
- 2) Arbeidsmiljøutvalgene skal behandle relevante saker.
- 3) Verneombudene skal gis reell medvirkning.
- 4) Arbeidsgivers representanter og verneombudene skal ha tilstrekkelig kompetanse.
- 5) Samordningsavtaler skal ivareta en helhetlig HMS-tenkning.
- 6) Omstillinger og større endringer skal håndteres som arbeidsmiljø saker.
- 7) Organisatoriske og psykososiale temaer må få større oppmerksomhet.
- 8) Forholdet mellom arbeidsmengde og antall ansatte skal være balansert.

FMO har, som følge av påleggene fra Arbeidstilsynet, gjennomført et omfattende systematisk HMS-arbeid i hele virksomheten. Forsvarets HMS-systemer som skal fungere på og mellom alle plan i FMO er justert og rettet opp. Lovpålagt HMS kompetanse er i stor grad gjennomført ved samtlige DIFer. For å ivareta fremtidig kompetansebehov innen HMS har FSJ gitt ut et eget direktiv for å ivareta ansvaret som arbeidsgiver hvor det stilles krav om grunnleggende HMS-kunnskap hos ledere, ansatte, elever og vernepliktige i FMO. Befalsutdanningen ved Forsvarets skoler vil gi kompetanse tilsvarende 40 t HMS-grunnkurs fra og med skoleåret 2005.

Det er igangsatt arbeid for å innarbeide et elektronisk HMS styrings- og rapporteringssystem i Forsvarets informasjons- og forvaltningssystem (FIF). Det er

gjennomført tiltak slik at AMUene nå behandler de sakene som loven gir føringer om, verneapparatet med verneombudene er trukket med og gitt reell innflytelse i arbeidet, og det er gitt en spesiell fokus på omstilling. Samordningsavtaler er inngått og det er satt større fokus på rutiner og opplæring knyttet til temaet organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø. Forholdet mellom arbeidsmengde og antall ansatte vil bli vektlagt gjennom styringsdialogene og nødvendige tiltak iverksettes.

De omfattende tiltak som er iverksatt i FMO har resultert i at Arbeidstilsynet nå har lukket de pålegg som FMO fikk. AT vil i fremtiden gjennomføre flere tilsyn for å kontrollere om de rapporterte tiltak opprettholdes og at FMO har tilfredsstillende systematiske HMS tiltak i virksomheten.

Med iverksatte styringsdokumenter og forankringen av lederansvaret innen HMS er FMO godt i gang med gjennomføring av et systematisk HMS-arbeid i hele FMO.

Sykefravær / IA

Sykefraværet skal rapporteres i SAP, FIS/P/P3. Tilfredsstillende rutiner for registrering av sykefraværet er ennå ikke på plass i hele organisasjonen, men dette blir et viktig mål i 2005.

HMS prosess arbeider nå med å utarbeide felles rutiner for "Oppfølging ved sykefravær" for alle ansatte i FMO. Rutinene er tilpasset endringene i Folkestrygdeloven per 01.07.04.

Felles styrings- og rapporteringssystem for HMS i Forsvaret

HMS prosess har tatt initiativ til å utvikle et felles styrings- og rapporteringssystem for HMS i Forsvaret med arbeidstittel HMS i FIF. Det er nedsatt en arbeidsgruppe som forventes å ha ferdigstilt sitt arbeid innen sommeren 2005. Deretter blir systemet tatt i bruk etterhvert som Fellesintegret Forvaltningssystem (FIF) rulles ut i Forsvaret.

Utdanning

- Har gjennom samarbeid med Universitetet i Tromsø (UiT) gjennomført HMS-rådgiver utdanning (grunnfag 80 studiepoeng), 5 kandidater har fullført utdanningen i perioden 2001- 2004. Ca 25 kandidater fullførte 1. og 2. uke i 2004 og ytterligere ca. 30 fullfører 3. uke i 2005.
- Gjennomført 2 HMS lederkurs i samarbeid med UiT, Bergen – uke 18/2004 og Oslo uke 43/2004. Planlagt 2 lederkurs også for 2005.
- Utdanningsdirektiv for gjennomgående HMS-utdanning i Forsvaret under utarbeidelse. Påbegynt revisjonsarbeid/oppdatering av underlag/UV-materiell for HMS-grunnopplæring.
- Bidratt ifm undervisning i HMS-rådgiverstudiet ved Forsvarets Studiesenter, Bardufoss i samarbeid med Universitetet i Tromsø (uke 37/2004).
- Bidratt im gjennomføring av sikkerhetsutdanning for HSTY (Hærens Styrker) med fokus på helse, miljø og sikkerhet ifm øvelser og operasjoner. Krav til kompetanse og ansvar/plikter ifm oppdrag.
- Har forestått og bidratt til gjennomføring av HMS-opplæring for LSEK/TMO (uke 12 & 42/2004), RSF/ROS (uke 19, 22, 39 & 47/2004) og for HV07 (uke 48/2004).
- Planlagt for oppstart videreføring av HMS-opp-

læring ”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.
- Utarbeidet kurs- og ressursperm for TMO – HTV/OTV-kurs
- Utarbeidet undervisningsopplegg for distribusjon over Intranett i Forsvaret.
- Bearbeidet oppslagsinfo / faktainfo for distribusjon på Intranett i Forsvaret.”

Ombudsmannsnemnda registrerer at HMS-arbeidet i Forsvaret i dag har større oppmerksomhet og bedre kvalitet enn tidligere. Resultatene av en rekke tiltak iverksatt av FST og som følge av påleggene fra Arbeidstilsynet, blir stadig mer synlige. En bedre og mer systematisk utdanning på alle nivåer i organisasjonen, flere og bedre rutiner som skal sikre kvalitet på HMS-arbeidet sentralt og lokalt, samt bedre kommunikasjon mellom de ulike leddene i FMO, er alle tiltak som i tiden fremover vil gi stadig større gevinster innen HMS. Utfordringen er å opprettholde et høyt nivå på HMS-arbeidet også i tøffe omstillingsfaser. Dette er ingen enkel oppgave, men etter hvert som stadig flere ansatte og ledere vil få relevant omstillingskompetanse innen HMS, vil også dette arbeidet få høyere kvalitet.

Sikkerhetsklarering – meningsfull tjeneste

Ombudsmannen har i løpet av 2004 fått inn flere meldinger om at saksbehandlingstiden for sikkerhetsklarering har vært svært lang. I de verste tilfellene har ventetiden vært 10 – 14 uker. I noen tilfeller er soldater permittert eller sendt til annet tjenestested i påvente av sikkerhetsklarering.

Nemnda vil understreke at førstegangstjenestens omdømme kan bli skadet dersom klareringsprosessen tar for lang tid. Her er det også viktig at soldatene i tiden mellom rekruttperioden og tildeling av sikkerhetsklarering får en meningsfull tjeneste. Nemnda er kjent med at ansvaret rundt sikkerhetsklarering fra 1. november 2004 er overført fra Vernepliktsverket til Forsvarets sikkerhetsavdeling (FSA). FSA har opplyst at de vil gjennomføre tiltak som de tror vil gjøre klareringsprosessen mer effektiv. De opplyser videre at FSA er i ferd med å få et stort og effektivt fagmiljø med fokus på å ha en rekke spesialister som kan ta raske avgjørelser også i yngre saker som krever spesialkompetanse innen fag som juss eller økonomi.

Nemnda antar at tiltakene som er nevnt, vil korte ned på saksbehandlingstiden.

Disiplinærsituasjonen

Ombudsmannen har 21. februar 2005 mottatt Generaladvokatens årsrapport for 2003.

Fra oversendelsesskrivet refereres:

”Årsrapporten kommer sent, og Generaladvokaten har vært i tvil om den skulle sendes ut. Statistikken er basert på de innkomne kontrolleksemplarer fra avdelingene. Denne har år om annet vist en fallende tendens, dog har det tidvis vært vanskelig å si med sikkerhet hva det eksakte antall ilagte refselsler har vært, dette på grunn av uregelmessig innsending fra avdelingenes side.

I de siste par år har innsendingen av kontrolleksemplarer vært ekstraordinært uregelmessig og mangelfull. Det har vært lagt ned mye arbeid i å purre på mange avdelinger for å få dem til å fremsende kontrolleksemplarene. Purringene har avdekket manglende kunnskaper om hvordan disiplinærsakene skal behandles og kontrolleksemplarer ekspederes. Generaladvokaten setter dette i forbindelse med den senere tids omorganiseringer, som har medført nye ekspedisjonsveier for saker samtidig som at personell er blitt skiftet ut.

I den foreliggende situasjon er det grunn til å sette et spørsmålsteget ved om man i det hele tatt har grunnlag for noen meningsfull refselsesstatistikk for 2003, til dette er manglene i rapporteringen fra avdelingene for store. Under tvil har en likevel kommet til at rapporten bør sendes ut, hvilket herved gjøres.”

Ombudsmannsnemnda er som Generaladvokaten bekymret over avdelingers mangelfulle innrapportering. Nemnda mener at Forsvaret må innskjerpe kravene til rapportering slik at årsrapporten kan gi et korrekt bilde av disiplinærsituasjonen.

I rapporten heter det bl.a.:

”Vedlagt følger refselsesstatistikk for 2003. Totalt antall refselsler registrert hos Generaladvokaten er 471. Underrapporteringen for 2003 er imidlertid så betydelig at statistikken er svært ufullstendig, og med grunnlag i opplysninger fra krigsadvokatene antas antallet ilagte refselsler å ligge i nærheten av 850. Den reelle utviklingen av antall refselsler er vanskelig å fastslå med sikkerhet, og årsrapporten må således leses og analyseres i lys av dette.

Antall refselsler pr. soldatårsverk er halvert, fra 0,14 til 0,07. Usikkerhetene i tallgrunnet gjør likevel at tallet må tas med forsiktighet, det kan ikke utelukkes at det kan være vesentlig for lavt.

Det har i 2003 vært mangelfull innrapportering fra en rekke avdelinger, og fra enkelte av de store, sentrale avdelingene har innrapporteringen vært mer eller mindre fraværende. Generaladvokaten har forgjeves forsøkt å bøte på dette ved gjentatte purringer. De siste innrapporteringer for 2003 ble mottatt her i månedsskiftet oktober/november 2004. Sen innrapportering kan henge sammen med at det er enkelte avdelinger som ikke er kjent med den ”doble” kontrollen som reglementet oppstiller og følgelig ikke sender refselsene til Generaladvokaten for kontroll etter å ha mottatt bemerkningene fra krigsadvokatene.

Det kan tenkes flere bakenforliggende årsaker til forsinkelsene og manglene. Omorganiseringen av Forsvaret har antagelig hatt stor betydning. Nye avdelinger er etablert, uten at rutinen for refskontroll er etablert tilfredsstillende. Videre har en rekke avdelinger blitt nedlagt, og det synes som om innrapporteringen av ilagte refselsler har blitt nedprioritert i avviklingsperioden.

Omorganiseringen av Forsvaret pågår fremdeles, og det er grunn til å tro at statistikken vil bli mer full-

stendig når denne prosessen gradvis avsluttes. For å bidra til dette ønsker Generaladvokaten å vurdere tiltak for å følge opp innrapporteringen ved de enkelte avdelinger, og vil i den forbindelse avlegge en rekke avdelinger et besøk i løpet av 2005.

Ulovlig fravær er fremdeles den vanligste overtredelse. I 2003 utgjorde 27,9 % av overtredelsene ulovlig fravær mot 32,4 % året før. Brudd på rusmiddelreglene har en viss økning fra 19,4 % til 25,8 %, mens vaktforsømmelser har en viss nedgang fra 6,8 % til 5,2 %.

Som i foregående år er refselsesmiddelet bot stadig det langt mest brukte, med 87 % av de registrerte refselsene. Arrest ble brukt i 2,4 % av tilfellene i år 2003. Dette utgjør mer enn en halvering i relativ hyppighet

År	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Ant.	4590	3666	3538	3353	3052	3113	2529	2399	2091	1989	850?

Vel så interessant som antallet refselsers som sådan, er refseshyppigheten regnet som antall refselsers sett i forhold til antall soldatårsverk. Det er da tatt utgangspunkt i antall soldater som i det enkelte år gjennomfører førstegangstjenesten, slik at det tas hensyn til endringer i mannskapsstyrken. En slik sammenligning viser at fra 2002 til år 2003 har antall refselsers per soldatårsverk endret seg fra 0,14 til 0,07, dette under forutsetning av at antallet refselsers er nøyaktig.

2000: 0,15

2001: 0,15

2002: 0,14

2003: 0,07

Før 2000 har refseshyppigheten over flere år ligget i området 0,14-0,17.

Ulovlig fravær er den vanligste overtredelsen og utgjør i 2003 27,9 % av overtredelsene, mot 32,4 % året før. Andelen har således stabilisert seg de siste to år etter en nedgang i årene før dette.

Refselsers i forbindelse med *alkohol* er den nest største gruppen. Fra 1998 til 2000 så vi en relativt stor økning i andelen refselsers som angikk brudd på rusmiddelreglene, da prosentandelen økte fra 12,8 % til 19,1 %. Bakgrunnen for denne økningen kan ha vært økt oppmerksomhet og fokus rundt dette problemet i forbindelse med innføringen av Forsvarssjefens rusmiddeldirektiv på vårparten 2000. Etter en stabilisering i årene fra 2000 til 2002 på omtrent 19 %, tyder tallet 25,8 % i 2003 på en viss relativ økning hva gjelder denne kategorien. Med det reduserte antall registrerte refselsers er det likevel færre soldater som i følge vår statistikk har vært refset for alkoholforselsers i 2003 enn i 2002.

Når det gjelder refselsers for alvorlige overtredelser som *ordreunntatelse*, *ordrenekt*, *vold/trusler* og *respektstridig oppførsel* så utgjør disse samlet sett 4,1 %, og tilsvarer således omtrent andelen i 2002 som var på 4,6 %.

For overtredelse av kategorien *andre tjenesteplikter* er det også her en ubetydelig endring i forhold til året før. I 2002 ble 11,1 % av det totale antall refselsers ilagt i denne kategorien. I 2003 var andelen 12,4 %. Andre tjenesteplikter dekker blant annet fravær fra un-

der fra 5,4 % året før. Bruken av frihetsinnskrenkning holder seg på omtrent samme nivå som forrige år, nærmer seg bestemt 7,5.

Antallet refselsers har vist totalt sett en jevn nedgang i de siste årene, men med en større nedgang i 2003 enn i foregående år. Selv om tallene for 2002 også var noe ufullstendige, er rapporteringen fra avdelingene vesentlig mer mangelfull for 2003. Det er følgelig rimelig å anta at reduksjonen i ilagte refselsers ikke er så stor som tallene skulle tilsi. Hvor stor reduksjon det reelt har vært, er det ikke mulig å si noe sikkert om.

Antall refselsers har etter våre opptegnelser hatt følgende utvikling siden 1993:

dervingning/opstilling når mannskapet likevel er i leiren, forsømmelse av kjøkken- eller sambandsvakt, "veteranvirksomhet", det å lyve i tjenesteanliggender og andre ufullstendig utførte tjenesteplikter som ikke innebærer ordreunntatelse eller vaktforsømmelse.

Refselsesmiddelet *arrest* er i 2003 benyttet i 2,4 % av tilfellene. Dette utgjør mer enn en halvering i relativ hyppighet fra 5,4 % året før. I 1999 og tidligere ble arrest brukt i omtrent 7 % av refselsene. Når man ser nedgangen i den prosentvise hyppighet i sammenheng med det reduserte antall refselsers generelt, synes det som at bruk av arrest som refselse er i ferd med å bli et sjeldent fenomen.

Refselsesmiddelet *bot* er fremdeles det mest brukte, og er benyttet i 87,7 % av refselsene, mot 83 % i 2002 og 80 % i 2001. Videre bemerkes det at andelen strenge bøter synes å ha blitt redusert.

Frihetsinnskrenkning ble brukt i 7,5 % av refselsene. Tilsvarende tall for 2002 og 2001 er 7,8 % og 8,2 % slik at andelen for 2003 synes ganske stabil sett i forhold til de siste år. Det kan bemerkes at det er stor variasjon med hensyn til hvilke militære avdelinger som benytter seg av refselsesmiddelet frihetsinnskrenkning.

Vårt inntrykk er at frihetsinnskrenkning stort sett kun blir benyttet der en slik reaksjon har en viss reell virkning, slik som ved bynære avdelinger (eksempelvis Hans Majestet Kongens Garde) og ved fartøyer (da praktisert som landlovsnekt).

Irettesettelse ble benyttet i 2,4 % av refselsene, mot 3,5 % i 2002 og 4,6 % i 2001, hvilket altså innebærer en viss reduksjon for dette refselsesmiddelet. Dette er en fortsettelse av en trend som har gjort seg gjeldende de senere år.

Statistikken viser ikke direkte om den som refsers er befal eller menig. Når det gjelder bøter, er imidlertid satsene forskjellige for henholdsvis befal og verveide på den ene side, og vanlige korporaler og menige på den annen side.

Oversikt over antall klagesaker foreligger fra og med 1990. Oversikten er basert på antall uttalelser avgitt av krigsadvokat eller generaladvokat forut for klagesaksbehandling.

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
saker	356	306	392	266	313	316	246	272	198	166	72

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

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
saker	45	61	75	49	44	42	36	33	24	13	14

Det har opp gjennom årene vært en viss variasjon i antall saker for Klagenemnda, men fra 1995 har antallet gått jevnt nedover. Reduksjonen må ses i sam-

menheng med den generelle nedgangen i antall refsels-

er. Klagehyppigheten ligger på et stabilt lavt nivå. Fra 1993 er klageprosenten for førsteinstans følgende:

År	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
%	7,8	8,9	11,1	7,9	10,3	10,2	9,7	11,3	9,4	8,3	8,5

De refsede kan klage videre til Klagenemnda. Klageprosenten for andre klageinstans er beregnet i forhold til antall klager i første klageinstans, uavhengig av utfallet av saken. I og med at en del av klagerne får

medhold i første instans og således ikke har noen grunn til å klage videre, vil klageprosenten i realiteten være en del høyere enn tallene nedenfor gir uttrykk for.

År	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
%	12,6	19,9	19,1	18,4	14,1	13,3	14,6	12,1	12,1	7,8	19,4

Generaladvokaten har i 2003 behandlet 24 klagesaker, og det ble avgitt 8 vurderinger av enkeltsaker.

Av de 24 klagesakene som ble undergitt realitetsbehandling i 2003, ble i ca. 66 % av tilfellene den ilagte refselsen anbefalt opprettholdt som uendret, i ca. 22 % av tilfellene ble refselsen anbefalt nedsatt, i ca. 11 % ble den anbefalt opphevet, mens ingen refselsler ble anbefalt skjerpet."

Nemnda ser svært positivt på at Generaladvokaten i 2005 vil avlegge en rekke avdelinger besøk med sikte på å bedre rutineene med rapportering.

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 opprettholdt 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 (2004-2005) fra Forsvarsdepartementet står det følgende:

"Verneplikten gir god og stabil tilgang til egnet personell og bidrar til at Forsvaret kan rekruttere de beste til tjeneste i den operative strukturen og til utdanning i Forsvaret, ikke minst med tanke på flernasjonale operasjoner hjemme og ute. I takt med reduksjonen av Forsvarets styrkestruktur, er behovet for antallet vernepliktige redusert, og verneplikten vil i fremtiden derfor basere seg på Forsvarets behov. Den etablerte praksis med selektiv og differensiert verneplikt medfører klare utfordringer både ift. økonomi, godtgjørelser, byrdefordeling og rettferdighet. De som fullfører førstegangstjenesten skal belønnes for dette i form av statushevende tiltak, herunder en gradvis økning av dimisjonsgodtgjørelsen. Regjeringen legger derfor opp til en opptrapping som ytterligere vil øke dimisjonsgodtgjørelse fra 8.900 kroner i 2004 til 15.000 kroner i 2005 for de vernepliktige som gjennomfører tolv måneders førstegangstjeneste."

Et annet sted i samme Stortingsproposisjon skriver Departementet:

"Verneplikten gir god og stabil tilgang til egnet personell og bidrar til at Forsvaret kan rekruttere de beste til tjeneste i den operative strukturen og til utdanning i Forsvaret, ikke minst med tanke på flernasjonale operasjoner hjemme og ute. I takt med reduksjonen av Forsvarets styrkestruktur, er behovet for antallet vernepliktige redusert, og verneplikten vil i fremtiden derfor basere seg på Forsvarets behov, jf. Innst. S. nr. 234 (2003 - 2004) og St.prp. nr. 42 (2003 - 2004). Samtidig er det viktig å kunne tilby en meningsfylt, lærerik og positiv tjeneste for å sikre en bred

forankring i befolkningen, og at fordeling av byrdene synes rimelig. Kvaliteten på utdanningen av de vernepliktige vil her være avgjørende.

Den etablerte praksis med selektiv og differensiert verneplikt medfører klare utfordringer både i forhold til økonomi, godtgjørelser, byrdefordeling og rettferdighet. De som fullfører førstegangstjenesten, skal belønnes for dette i form av statushevedende tiltak, herunder en gradvis økning av dimisjonsgodtgjørelsen. Med den økningen som ble lagt inn i St.prp. nr. 1 (2003 - 2004), er godtgjøringen på 8.900 kroner for en vernepliktig som gjennomfører tolv måneders førstegangstjeneste. Regjeringen legger opp til en opptrapping som allerede i 2005 vil gi de vernepliktige en dimisjonsgodtgjørelse på opp til 15.000 kroner.

I Budsjett-innst. S. nr. 7 (2004 - 2005) fra Forsvarskomiteen står følgende:

”I tråd med Innst. S. nr. 234 (2003 - 2004), jf. St.prp. nr. 42 (2003 - 2004), skal verneplikten baseres på Forsvarets behov. Komiteen vil understreke at det stiller større krav til utvelgelse og forutsetter betydelige statushevedende tiltak for dem som fullfører førstegangstjeneste. Komiteen støtter opptrappingen av dimisjonsgodtgjørelsen.”

Ombudsmannsnemnda er tilfreds med den opptrappingen av dimisjonsgodtgjørelsen som har funnet sted i budsjettet for 2005, der dimisjonsgodtgjørelsen for gjennomføring av tolv måneders førstegangstjeneste er øket til kr 15.000,-

Ombudsmannsnemnda er tilfreds med at Forsvarsdepartementet legger opp til ytterligere statushevedende tiltak og gradvis opptrapping av dimisjonsgodtgjørelsen, og viser i den sammenheng til sitt tidligere forslag i Dok. nr. 5 (2001-2002) om å tilstå en ½ G for gjennomført full førstegangstjeneste.

Tjenestebelastning for vernepliktige under førstegangstjeneste

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 dimettering 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 avkortning 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/Sekretariatet og Forsvarets overkommando. Resultatet av møtet ble at antall innkalte soldater til HMKG, kontingent juli/august, ble økt. Dette ga en viss reduksjon av problemet.

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 2004 mottatt 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 befæringer 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.

Nemnda viser også til at svært mange soldater ønsker tidlig-dimettering i august for å starte studier. Nemnda vil gi honnør til Forsvaret for at det legges mye konstruktivt arbeid i å hjelpe soldatene. Resultatene blir likevel at belastningen i en periode i august/september blir større for gjenværende soldater. Mange soldater som har søkt råd/støtte fra Ombudsmannen, uttrykker at de er svært fornøyd med at Forsvaret ordner det slik at de ikke mister et studieår, samtidig som vaktholdet ikke svekkes.

Ombudsmannsnemnda er kjent med at LSEK/TMO har gjort forsøk på å kartlegge tjenestebelastning i detalj. Variasjon i tjenestemønster, tjenestefunksjon og ikke minst varierende innrapportering av eventuelle problemer, har gjort kartleggingsarbeidet vanskelig.

Ombudsmannsnemnda har ved sine befæringer i 2004 hatt problemene med tjenestebelastning på sin dagsorden. Konklusjonen er at det er til dels stor tjenestebelastning ved avdelinger i samtlige forsvarsgrener og på tvers av mange tjenestefunksjoner. Problemet er ikke i første rekke knyttet til mannskaper som har vakt som primærfunksjon.

Ombudsmannsnemnda har et klart inntrykk av at

problemet har sitt opphav i manglende tilgang på mannskaper i vinterhalvåret. Avdelingene mottar ikke samme antall soldater som de har rekvirert. Dette resulterer i mangel på soldater i sommermånedene siden januar-/mars-kontingenten ikke klarer å dekke behovene når juni-/juli-kontingenten dimitterer.

SAKER BEHANDLET AV OMBUDSMANNENS KONTOR

I 2004 har Ombudsmannen behandlet 74 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 Ombudsmannen ved avdelingsdirektøren (advokat).

Det er også i 2004 kommet henvendelser som er

Ombudsmannsnemnda ber derfor om at innkallingssystemene vurderes for om mulig å bedre tilgjengeligheten av vernepliktige mannskaper.

henvist til eller fra andre organer, for eksempel til/fra Stortingets ombudsmann for forvaltningen.

Saksfordelingen ser slik ut:

FD og fellesstaber.....	28 %	(22)
Hæren	35 %	(41)
Sjøforsvaret	14 %	(18)
Luftforsvaret.....	14 %	(12)
Heimevernet	9 %	(7)

Tallene for 2003 i parentes.

MENIGE MANNSKAPER

Verneplikt – utskrivning, rulleføring

Det er ikke mottatt noen skriftlige klagesaker i denne gruppen i 2004.

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 tjenestestart og tjenestested.

Ombudsmannens befattning 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 inn-

vilget. 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 siviltjeneste 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 gruppen er det i år behandlet kun 1 registrert sak, og denne saken ble løst i klagerens favør. I tillegg er det behandlet en rekke telefoniske henvendelser som ikke har nødvendiggjort formell saksregistrering.

De militære myndigheter viser stor vilje til å imøtekomme velbegrunnede søknader fra innkalte mannskaper i relasjon til Forsvarets tjenestlige behov.

Beordring, overføring, forflytning, frabeordring, dimittering

I denne gruppen er det i år behandlet 6 journalførte saker. 2 saker vedrørende førtidsdimisjon til henholdsvis skolegang og ny stilling ble løst i samsvar med soldatenes ønsker.

1 soldat klaget over et vedtak om dimisjon, men etter telefonsamtaler med klageren ble det enighet om at det ikke var grunn til ytterligere tiltak fra Ombudsmannens side.

I klage over avslag på søknad til annen tjeneste ble ikke gitt medhold, og i 1 klagesak unnlot klageren å følge opp med en grundigere begrunnelse for søknaden om overføring.

Verve og kvinnelige soldater

Under denne gruppen er behandlet 2 skriftlige klagesaker i 2004. 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.

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 2004 er enkelte saker blitt løst ved rådgivning til partene, og uten at det har vist seg nødvendig med skriftlig saksbehandling.

Underbringelse, transport, forlegningsforhold, hjemmeboerstatus

Under denne gruppen er det i 2004 ikke behandlet noen registrerte klagesaker.

Kosthold

I 2004 er det som i de senere år ikke behandlet noen registrerte klagesaker som gjelder kostholdet ved militære avdelinger. Ombudsmannens erfaring er at mannskapene opplever Forsvarets kosttilbud som meget tilfredsstillende.

Tjenesteforhold, tjenestebevis

I denne gruppen er det i 2004 registrert 3 klagesaker. I 1 sak ble klageren gitt medhold, og i 1 sak vedrørende narkotikakontroll ble misforståelser mellom klager og avdeling raskt oppklart.

Spørsmål om sammenlignbar praksis vedrørende tjenesteforhold i andre våpengrener eller i andre militære avdelinger forekommer regelmessig til Ombudsmannens kontor. Slike konsultasjoner resulterer ofte i at skriftlig klagebehandling finnes unødvendig.

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

I

En vernepliktig anmodet om Ombudsmannens bistand etter at en klage på innholdet i et tjenestebevis ikke ble tatt til følge av militær overordnet myndighet.

I Ombudsmannens brev til avdelingen ble opplyst:

"KLAGE PÅ UTFYLT MILITÆRT TJENESTEBEVIS - NN

NN har i brev datert 16. juli 2004 (mottatt 27. juli 2004) anmodet om Ombudsmannens vurdering av ovennevnte klagesak.

Klagen sees rettet mot avdelingens utfylling av tjenestebeviset vedr. tjenestens utførelse, pkt. 6.5 Initiativ, hvor det for NN under vurderingsskalaen er avkrysset 'under norm'.

NN hevder at han ikke har fått negative tilbakemeldinger under tjenestens gang, men tvert imot hatt inntrykk av at befalet har vært vel fornøyd med tjenesten han har utført. NN mener å ha utført tjenesten tilfredsstillende og utvist større grad av initiativ enn det er rimelig å forvente av mannskaper under førstegangstjeneste.

Videre sees rettet oppmerksomhet mot forskjellsbehandling av tropper, idet ca. halvparten i NNs tropp fikk 'under norm' på initiativ, mens alle i XX-troppen fikk 'norm' eller bedre.

Kopi av de mottatte dokumenter vedlegges.

Med henvisning til klagerens anførsler og i samsvar med vanlig praksis bes X-bataljonen vennligst avgi en uttalelse for Ombudsmannens nøytrale behandling av saken."

Saken ble drøftet i telefonsamtaler mellom avdelingen og Ombudsmannen, bl.a. i relasjon til reviderte regler for tjenestesamtaler og utstedelse av militært tjenestebevis, iverksatt fra 1. september 2003.

Etter avdelingens fornyede behandling og konferanse med impliserte parter, fant avdelingen å ta klagen til følge, slik at tjenestebeviset ble endret i samsvar med klagerens påstand.

II

En vernepliktig klaget i mai 2004 til Ombudsmannen over en rekke forhold i forbindelse med førstegangstjenesten, ca. ½ år etter at førstegangstjenesten var fullført.

Klagen refererte seg til forskjellige sakstema og forskjellige avdelinger, bl.a. vedrørende behandling av skjema for sikkerhetsklarering, behandling av personopplysninger, behandling av helsekort, mangelfull diskresjon i forbindelse med legeundersøkelse på sesjon og ved Forsvarets legekantor, en psykologs opptreden, uriktig anmeldelse for vaktforsømmelse grunnet mangelfull permisjonsregistrering, arbeidsbelastning, innhold i utstedt tjenestebevis m.m.

De fleste klagepunktene hadde klageren ikke tatt opp med de aktuelle avdelingene. Han ble derfor i første omgang gitt veiledning med hensyn til ordinær klagebehandling, og en eventuell videre kontroll fra Ombudsmannens side.

Senere har klageren ikke tatt noen kontakt med Ombudsmannen.

Permisjoner

I 2004 har Ombudsmannen registrert 2 klagesaker i denne gruppen.

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

Ved innvilget velferdspermisjon må tjenestelige 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 tillitsvalgt anmodet om Ombudsmannens bistand, idet han klaget over et avslag på søknad om velferdspermisjon for å øve med et musikkband i 5 dager før det skulle gjennomføres et større musikkarrangement. Søknaden om permisjon var anbefalt av soldatens militære foresatte, men avslått av overordnet sjef.

Det fremkom at soldatens avdeling skulle gjennomføre en øvelse i det samme tidsrom som soldaten ønsket permisjon. Videre fremkom at soldaten skulle dimettere straks etter den aktuelle øvelsen.

Etter samtaler med Ombudsmannen aksepterte soldaten at han ikke hadde noen rett til å få innvilget den omsøkte permisjonen. Soldaten opplyste deretter at han ønsket å søke avdelingen om en kortere tids permisjon, idet han opplyste at han eventuelt ville ta ny kontakt med Ombudsmannen dersom det skulle bli et nytt avslag.

Senere har Ombudsmannen intet hørt fra soldaten.

II

En soldat anmodet om Ombudsmannens bistand idet soldaten mente at en ukes permisjon ikke var tilstrekkelig til forberedende lesedager og opptaksprøver til en skole.

Etter telefonsamtale mellom Ombudsmannen og soldatens militære foresatte fremkom at soldaten hadde viktige tjenestelige oppgaver i den aktuelle perioden. Permisjon kunne likevel tilbys til det nødvendige behovet og i samsvar med bestemmelser i Permisjonsdirektivet.

For øvrig ble opplyst at soldaten var dyktig, og at han tidligere var innvilget flere permisjonssøknader i forbindelse med gjennomføring av forskjellige kurs.

Etter oppklarende telefonsamtaler ønsket soldaten å akseptere det tilbudet om permisjon som avdelingen kunne tilby.

Godtgjørelser – økonomiske forhold

I denne gruppen er det behandlet 3 registrerte klagesaker.

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 3 saker i denne gruppen mot 8 saker i 2003.

I denne gruppen er det gjerne 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 imidlertid vanlig praksis at innkalte 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 soldatens 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 det også spørsmål som gjelder skader fra militærtjeneste mange år tilbake i tid, og noen av disse sakene gjenoppstår med noen års opphold mellom henvendelsene.

Sosiale saker

I 2004 er det i denne gruppen registrert 7 saker. I 1 av sakene er avgjørelsen endret i klagerens favør.

Saker under denne gruppen blir etter Ombudsmannens erfaring meget grundig og samvittighetsfullt behandlet ved de respektive avdelinger og klageinstans i Forsvarets forvaltnings- og servicesenter. 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 bistand etter at en søknad om bostønad var avslått av mannskapets avdeling og overordnet fagmyndighet. Saken ble tatt opp med overordnet fagmyndighet som avga følgende svar i brev til Ombudsmannen:

”1 Bakgrunn

Forsvarets forvaltnings- og servicesenter (FF&S) viser til brev fra Ombudsmannen for Forsvaret og blir bedt om å avgi en uttalelse om saken hvor NN søkte om behovsprøvd botillegg. NN møtte til førstegangstjeneste 5. januar 2004.

Mannskapet opprettet en leiekontrakt med sin mor fra og med 1. september 2004 (*riktig årstall antas å være 2003*). Leiekontrakten ble opprettet knappe fire måneder før start på førstegangstjenesten. Saksbehandler har vært i tvil om saken i og med at mannskapet ikke har hatt inntekt nok til å dekke sine månedlige boutgifter før start på militærtjenesten. Det er disse vurderingene som har gitt grunnlag for avslag.

2 Drøfting

NN søkte om behovsprøvd botillegg til X-stasjon og fikk søknaden avslått den 6. mai 2004. Base X hjemlet avslaget med å vise til Tjenestereglement for Forsvaret ugr- 579 pkt 2.4.5.4, pkt 2.4.6.1 og pkt 2.4.2.

- Lønns slipper siste fire måneder før tjenesten og bekreftelse fra arbeidsgiver om det gis/ikke gis lønn/ytelser under førstegangstjenesten.
- Det skal være samsvar mellom totale utgifter og inntekter før førstegangstjenestens begynnelse.
- Forsvaret dekker ikke renter/omkostninger av private lån, med mindre det aktuelle lån og lånekostnader er innmeldt til og godkjent av ligningsmyndighetene.

Mannskapet betalte sin husleie ved å nedskrive et lån han hadde gitt til sin mor. I den senere tid viser det seg at det er fremkommet nye opplysninger i saken som er av en slik karakter at FF&S mener det er grunnlag for å vurdere søknaden på nytt under avsnitt 2.10 – søknad om stønad på sosialt grunnlag.

FF&S mener opplysningene som fremkommer gjennom soldatens skriv til Ombudsmannen burde vært presisert på et tidligere tidspunkt da disse er viktige for helheten i søknaden.

Mannskapet har fått innvilget tjeneste nær hjemmet pga at hans mor som er 100 % ufør pga div sykdommer og plager.

Mannskapet inngikk kontrakten med sin mor for på den måten å være i nærheten og kunne hjelpe til, en sosial trygghet for dem begge.

Slik FF&S vurderer søknaden i ettertid så har Base X behandlet søknaden korrekt. FF&S fant ikke grunnlag for å endre vedtaket pga manglende samsvar mellom totale utgifter og inntekter før førstegangstjenestens begynnelse. Hadde FF&S hatt kjennskap til de sosiale aspektene i klagen, ville nok avgjørelsen blitt en annen.

Det må bemerkes at det er kommet inn nye opplysninger til saken som ikke var tilstede da saken ble behandlet av FF&S. Dokumentasjonen i fra ligningsmyndighetene bekrefter at lånet er innmeldt og godkjent av ligningsmyndighetene. Dette lånet danner grunnlag for å kunne godta at mannskapet har kunnet betjene husleien.

3 Konklusjon

FF&S vil med dette si at søknaden bør vurderes på nytt og behandles etter TfF ugr 579- avsnitt 2.10 stønad på sosialt grunnlag. Base X gis fullmakt til å innvilge mannskapet stønad til dekning av de faktiske boutgiftene på bakgrunn av de opplysninger som har fremkommet i soldatens skriv til Ombudsmannen.”

Etter telefonisk henvendelse fra Ombudsmannens kontor til mannskapets avdeling ble det avklart at avdelingen ville sende mannskapet et nytt vedtak med innvilgelse av bostønad snarest mulig.

II

Ombudsmannen ble anmodet om bistand fra en vernepliktig som hadde fått avslag på en søknad om dekning av forsikringsutgifter på bil.

Etter Ombudsmannens gjennomgåelse av saken ble følgende svar gitt i brev til klageren:

”Det vises til Deres brev datert 2. februar 2004 i anledning avslaget fra X datert 10. oktober 2003. Vedtaket ble som kjent opprettholdt av Forsvarets forvaltnings- & servicesenter 16. januar 2004. FF&S sees også å ha vurdert dispensasjon fra gjeldende regelverk.

I Deres brev er bl.a. opplyst om behovet for egen bil for å kunne delta sosialt på fritiden. Videre er opplyst om bilen som yrkesnødvendig utstyr i arbeidet som heismontør, og årsaken til at forsikringspolisen er tegnet i Deres fars navn.

Ombudsmannens oppgave er å foreta en nøytral vurdering med sikte på en så vidt mulig lik praktisering av gjeldende bestemmelser for personellet.

Etter sakens gjennomgåelse må bemerkes at Tjenestereglement for Forsvaret (TfF 579) angir direkte at det ikke gis stønad til dekning av premie til skadeforsikring for kjøretøy. Derimot kan det etter tjenestereglementet vurderes tilståelse av bl.a. gjeldsrenter og omkostninger på lån til nødvendig utstyr/verktøy i forbindelse med ansettelsesvilkår hos arbeidsgiver.

Før en eventuell behovsprøving av sosial stønad til yrkesnødvendig utstyr må imidlertid bestemte kriterier være oppfylt. Bl.a. kan nevnes at arbeidsgiver må bekrefte at utstyret er en del av ansettelsesvilkåre-

ne, eller på annen måte dokumentere at utstyret er helt nødvendig for utførelsen av selve arbeidet.

Videre forutsettes at skadeforsikringspolisen er tegnet som en forpliktelse i forhold til en kreditor.

Etter vårt syn har FO gitt en korrekt beskrivelse av det gjeldende regelverket, og i relasjon til Deres gitte begrunnelse for søknaden, kan det ikke sees at Forsvarets vedtak er basert på noen feilaktige premisser.

Med sikte på en så vidt mulig lik behandling av personellet kan vi derfor ikke se grunn til å rette kritikk mot det vedtaket som er truffet av Forsvaret.”

III

Etter en gjennomført heimevernsøvelse anmodet en vernepliktig om Ombudsmannens bistand, i forbindelse med at mannskapet mente Vernepliktsverket hadde bygget på et feilaktig beregningsgrunnlag ved innvilgelse av næringsbidrag til landbruksvikar.

Gjeldende regelverk i relasjon til klagerens situasjon ble kontrollert, hvorefter følgende svar ble gitt til klageren i brev fra Ombudsmannen:

”KLAGE VEDRØRENDE BEREGNING AV NÆRINGSBIDRAG

Det vises til tidligere korrespondanse, hvor De stilte spørsmål om hvorfor Forsvaret har lagt til grunn et annet beløp til vikarkostnader enn Deres faktiske vikarkostnader.

Saken ble som kjent forelagt Forsvarets forvaltnings- og servicesenter (FF&S) med vårt brev datert 5. oktober 2004, hvorefter FF&S har avgitt en redegjørelse i brev til Ombudsmannen datert 13. oktober 2004.

Kopi av redegjørelsen fra FF&S vedlegges.

Det sees bl.a. opplyst at De etter avtale skulle betale landbruksvikar **kr. 250,- pr. time**.

Vernepliktsverket har imidlertid lagt til grunn en timepris på **kr. 150,-**.

Når det gjelder VPVs anvendte timepris, viser FF&S til Forsvarets regelverk om næringsbidrag til bl.a. ”rimelig” vikarlønn. I denne forbindelse er vist til tariff- og markedslønn for landbruksvikarer og til Forsvarets praksis i lignende saker.

Etter det som nå er fremkommet gis De adgang til å avgi ytterligere bemerkninger dersom De fremdeles skulle mene at det foreligger et feilaktig beregningsgrunnlag i saksbehandlingen.”

På bakgrunn av telefonsamtaler mellom klageren og Ombudsmannen ble det antatt at klageren ville akseptere begrunnelsen fra FF&S. Senere har Ombudsmannen ikke hørt fra klageren.

Forsvarets skolevirksomhet

Det er i årets løp behandlet 3 skriftlige saker i denne gruppen, det samme antall som i 2003. De fleste klagetema i denne gruppen gjelder klager over ikke-beståtte opptaksprøver til befalsskole og klager over frabeordring fra skoler av ulike årsaker.

I disse klagetilfellene stilles det 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 befalelev uttrykte gjennom sine foreldre sterk misnøye med at han var blitt relegert fra befalsskolen den siste uken før uteksaminering.

Misnøyen var hovedsakelig begrunnet med det tidspunktet han var blitt relegert, idet foreldrene mente at det på et tidligere tidspunkt burde vært mulig å bedømme om sønnen passet som offiser.

I befalsskolens brev til foreldrene ble det opplyst:

”Befalelev NN ble relegert fra X med bakgrunn i stryk i offisersvurdering. Offisersvurdering er en del av faget ledelse.

Følgende formelle dokumenter styrer innholdet i faget ledelse ved X:

- Tjenestereglement for Forsvaret kl. 4 (TfF kl. 4). Omhandler utdanning av befal. Dette reglementet gir bestemmelser som gjelder for hele Forsvaret.
- Tjenestebestemmelser for grunnleggende befalsutdanning i Hæren (TJ 5-1). Dette reglementet gir flere detaljer som gjelder for Hæren. I pkt. 3.7.2 står det at siste karakter i offisersvurdering gis til uteksaminering.

Som det fremgår så har vi fulgt de bestemmelser som gjelder tidspunkt for fastsetting av endelig karakter i offisersvurdering. Vi har drøyd de datoene som er satt for å få flest mulig fakta på bordet. Jeg har full forståelse for at det er svært tøft å bli relegert siste uka før uteksaminering, men slik jeg ser det så er det til elevens fordel at vi bruker lengst mulig tid.

Befalelev NN vil få tilsendt et tjenestebevis for gjennomført førstegangstjeneste.”

I telefonsamtale med foreldrene ble det opplyst at foreldrene ville overveie å fremføre bestemte krav mot Forsvaret, og Ombudsmannen skulle bli kontaktet på et senere tidspunkt.

Ombudsmannen har senere ikke hørt noe i sakens anledning.

II

En aspirant som ikke bestod opptaksprøve til en skole i Forsvaret anmodet om Ombudsmannens bistand, etter at aspiranten var overført til avtjening av ordinær førstegangstjeneste.

I tillegg til soldatens skriftlige henvendelse til Ombudsmannen opplyste soldaten at han mente skolerådet hadde lagt avgjørende vekt på at han var for ”nærsynt”, selv om synet var blitt godkjent i forbindelse med aspirantopptaket.

Soldaten var nå lagfører, og var meget motivert for offisersutdanning.

Etter samtaler mellom sjefen for skolen og Ombudsmannen ble det lagt til grunn at kandidaten var opptatt som aspirant med dispensasjon til synskrav, fordi han for øvrig hadde virket relativt godt kvalifisert på de foretatte tester.

Etter senere vurdering på grunnlag av evaluering

og observasjoner under seleksjonsperioden, fikk aspiranten imidlertid strykkarakter på lederprognose.

Det kunne ikke utelukkes at hovedårsaken til resultatet skyldes manglende modenhet i forbindelse med lederrollen.

En telefonsamtale mellom klageren og skolesje-

fen oppklarte enkelte misforståelser, og etter nærmere overveielser i samtaler med Ombudsmannen fant klageren at det ikke lenger var grunn til å klage. Han uttrykte imidlertid et håp om å kunne prøve opptak til skolen ved en senere anledning.

BEFALSSAKER

I denne gruppen er det behandlet 21 saker, det samme antall som i 2003. I 1 av sakene er avgjørelsen endret i favør av klageren. 15 saker er overført 2005.

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 befalsforening anmodet om Ombudsmannens vurdering etter at foreningen forgieves hadde fremført at Forsvaret var forpliktet til å innvilge studiestønad til en offiser som hadde tjenestegjort mer enn 6 år som befal i Forsvaret.

I foreningens brev til Ombudsmannen er anført:

”Arbeidsgivers forpliktelser innenfor 6-års regelen – lt NN

1 Bakgrunn

X forening har den siste tiden vært i dialog^A med Forsvarsstaben (FST) vedrørende lt NN og forholdet mot 6 års regelen. Parallelt med denne formelle dialogen har det vært gjennomført arbeidsmøter mellom partene vedrørende Forsvarets personellhåndbok (FPH del B) hvor tilsvarende problemstilling har vært diskutert. Partene har videre etablert en felles enighet om at det er gjeldende FPH del B på arbeidsavtaletidspunktet (signeringsdato) som er styrende for uttak av rettigheter.

2 Drøfting

X forening har, i denne konkrete saken, fremført en saksargumentasjon (vedl A) som baseres på at gjeldende FPH del B ikke innehadde noen formulering som innebar at befalskurs skulle være ekskluderende ift 6-års regelen. Forsvaret har i^B som svar på vår henvendelse, avslått søknaden med begrunnelse til nåværende vedlegg A til FPH del B. Det bør for ordens skyld nevnes at vedlegg A ikke har vært en del av det partene har drøftet og forhandlet i fellesskap.

X forening vil her hevde at FST bedriver inkonsekvent saksbehandling utifra følgende saksoppstilling:

- a) Med henvisning til tidligere sak^C hvor FST bl.a. henviser til gamle TFF klasse 5 Forvaltning av befal hvor de henviser til følgende: *Det presiseres at ved utdanning utover 3 mnd skal kontrakten settes ut av kraft i kontraktsperioden og forlenges*

tilsvarende. X forening vil her fremføre ved henvisning til skriv fra Y at NN har gjennomført befalskurs på 82 dager^D. Videre at hans kontraktsperiode ikke ble forlenget tilsvarende ved kontraktens^E utløp.

- b) Personellhåndboken (FPH del B) som var i kraft når NN signerte sin siste kontrakt^F med Forsvaret, hadde ingen begrensende formuleringer ift befalskurs. Altså verken inkluderende ift tidligere tekst i TFF klasse 5 eller begrensende tekst ift dagens vedlegg A i FPH del B.

3 Konklusjon

X foreningen har søkt å argumentere for saken både skriftlig iht ref samt fulgt opp saken muntlig ovenfor saksbehandler i FST. X foreningens argumentasjon har ikke ført frem selv om en kan vise til tidligere saksbehandling hvor problemstillingen har vært inkluderende.

X foreningen er ikke tilfreds med at Forsvaret benytter sakshenvisninger i en arbeidstakers favør eller disfavør etter et tilfeldig mønster.

X foreningen vil med dette oversende saken til Ombudsmannen for Forsvaret med begrunnelse i saksbehandlingsfeil fra Forsvarsstabens side.

I Ombudsmannens brev til Forsvarsstaben er opplyst:

”KLAGE OVER AVSLAG PÅ SØKNAD OM STUDIESTØNAD ETTER FORSVARETS PERSONELLHÅNDBOK DEL B – LØYTNANT NN

X forening har anmodet om Ombudsmannens vurdering av ovennevnte sak, idet X forening hevder at avslaget på søknaden er basert på saksbehandlingsfeil fra Forsvarsstabens side.

Kopi av X foreningens brev til Ombudsmannen datert 8. juni 2004 vedlegges.

På et generelt grunnlag må bemerkes at vi ofte blir meddelt fra kontraktsbefal, representanter fra offisersforeninger, og saksbehandlere omkring i Forsvaret, at det eksisterer en stor grad av uklarhet med hensyn til fortolkning og praktisering av de aktuelle reglene i Forsvarets personellhåndbok.

Uklarheten synes å referere seg til spørsmål av kontraktsrettslig karakter, og for øvrig til kontraktsbefalens eventuelle muligheter i relasjon til vilkår som imidlertid blir funnet uklare i FPH.

Når det gjelder den konkrete klagesaken fra X forening, bes FST vennligst avgi en redegjørelse for Ombudsmannens nøytrale vurdering av saken.

I påvente av FSTs redegjørelse blir saken å stille i bero ved vårt kontor.”

I brev til Ombudsmannen fra Forsvarets forvaltnings- og servicesenter er anført:

”Vedrørende søknad om studiekontrakt – lt NN

1 Bakgrunn

Forsvarets forvaltnings- og servicesenter (FF&S) viser til skriv fra Ombudsmannen for Forsvaret datert 17. juni 2004. Det vises til en generell grad av uklarhet med hensyn til tolkning og praktisering av bestemmelsene i Forsvarets personellhåndbok. Det sies at uklarheten er av kontraktmessig karakter, samt at kontraktbefelets eventuelle muligheter i relasjon til vilkår som synes uklare.

2 Drøfting

Forsvarets personellhåndbok (FPH) del B (for befall) revideres en gang i året. Dette skjer ved at arbeidstakerorganisasjonene sentralt og representanter for arbeidsgiverne går sammen og drøfter/forhandler innholdet. Kapittel 8 omhandler ”Spesielle kategorier befall” herunder kontraktbefal, med muligheter til å inngå åremålstilsetning utover 6 år, samt en evt utbetaling av studiestønad. FF&S forstår Ombudsmannen slik at det er rundt disse bestemmelsene det oppstår uklarheter.

FPH del B kapittel 8 er et forhandlingskapittel. Det er således nødvendig at partene kommer til enighet om innholdet. Kapittel 8 har i likhet med resten av FPH vært gjenstand for revisjon, og endringer kan ha ført til at regelverket er blitt noe uklart på dette punkt. Vår erfaring er at de fleste problemstillinger knytter seg til tidspunkt for underskrift av åremålskontrakt fordi det er utslagsgivende for hvilket regime av bestemmelser som kommer til anvendelse. I tillegg er det noen problemstillinger rundt beregning av hvilken tjeneste som skal være tellende i forhold til 6-års regelen. Dersom det viser seg at åremålstilsetningens varighet er passert 6 år vil arbeidsgiver måtte utbetale studiestønad for 2 år (2 års lønn).

Saken med NN er et spørsmål om hvorvidt tid på Forsvarets skoler skal være tellende eller ikke. I dette tilfellet reises det tvil fra X foreningens side om tiden ved befalskurs ... skal inkluderes, med det resultat at NN får en total tid som åremålstilsett på over 6 år. Denne spørsmålsstilling er regulert i vedlegg A til FPH del B.

”Hvilke tilsetningsforhold er ikke å anse som åremål?”

– Tid som elev ved Forsvarets skoler, eksempelvis befals- og krigsskolene”

X foreningen argumenterer videre med at gjeldende FPH på dette tidspunktet ikke hadde noen formulering som innebar at befalskurs skulle være ekskluderende ift 6-års regelen. Befalskurs ... har alltid vært å anse som GBU for Z forsvaret.

Når Forsvaret fant det nødvendig å presisere at ”tid ved Forsvarets skoler ikke skal være tellende” i forhold til 6-års regelen i vedlegg A, skyldes det behovet/ønsket om å være krystallklar på dette punkt. Det har siden innføring av FPH 1 sep 1998 vært arbeidsgivers intensjon og policy at tid ved Forsvarets skoler ikke skulle være tellende. Dette bekreftes bl.a. i den FPH det refereres til, hvor det under pkt 8.1.3 i femte avsnitt står:

”Det andre året i grunnleggende befalsutdanning (GBU) skal medregnes i kontrakten i forhold til 6-års regelen.”

FF&S mener bestemt at det i dette punkt ligger implisitt et insitamant som forsterker arbeidsgivers argu-

mentasjon om at tiden ved skolen ikke skulle være tellende.

3 Konklusjon

Det har vært og det er fortsatt arbeidsgivers policy at tid ved Forsvarets skoler ikke skal være tellende i forhold til 6-års regelen. FF&S håper at denne redegjørelse er tilstrekkelig for Ombudsmannen for Forsvaret.”

Etter ytterligere bemerkninger fra befalsforeningen og Forsvaret, ble Ombudsmannens følgende vurdering gitt:

”Det vises til tidligere korrespondanse og telefonsamtaler med X foreningen v/...

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

Midlertidige engasjementskontrakter som ble fornyet over mange år i Forsvarets interesse var bl.a. foranledningen til etablering av regler for fast tilsetning av fremdeles tjenestegjørende befall etter Forsvarets behov, samt regler vedrørende tilbud om utdanning til tjenestegjørende for å kunne kvalifisere seg til yrkesutsetning militært eller sivilt (ifm kontraktsfornyelse).

I den aktuelle saken er opplyst at FF&S ikke kan se noen bemanningsmessige behov som tilsier at Forsvaret bør gå utover normale rammer og innvilge forlenget kontrakt for lt NN.

NNs førstegangstjeneste og tjeneste som vervet ... kan etter regelverket ikke medregnes når det gjelder krav om 6 års tjenestetid for befall, jfr. Forsvarets personellhåndbok del B.

Ved kontraktsinngåelse om befalstjeneste forutsettes som hovedregel at den engasjerte har en grunnleggende befalsutdanning, noe NN ikke hadde.

NN ble likevel engasjert som befall i tiden 15.6.98 til 30.6.99, og han ble beordret til å gjennomgå et grunnleggende befalskurs for Z forsvaret i tiden 4.1.99 – 26.3.99. Tiden til et grunnleggende kurs som kan forsvare å gi en midlertidig befalsgrad, har etter vårt kjennskap ikke blitt medregnet som godkjent tjenestetid i henhold til 6 års regelen for befalstjeneste.

NN har således ikke vært i en identisk situasjon med allerede utdannet befall som blir engasjert og eventuelt beordret til kortvarige kurs for befall. For øvrig må bemerkes at dersom NN ikke hadde akseptert beordringen til det omtalte grunnleggende kurset, er det vel svært tvilsomt om den etterfølgende åremålskontrakten kunne blitt inngått. (1.8.02 – 31.7.04).

Uenigheten om hva partene eventuelt ble enige om på det omtalte møtet i juni 04 er ikke relatert til noen protokoll, og kan vel derfor kun bedømmes av de tilstedeværende på møtet. Etter de foreliggende opplysninger kan det ikke sees at Forsvaret har basert vedtaket på noen feil regelanvendelse eller feilaktige premisser, og vi kan derfor ikke se grunn til å rette noen kritikk mot det påklagede vedtaket.”

II

En advokat anmodet på vegne av en befalsforening om Ombudsmannens vurdering i forbindelse med en tvist om rett til 2 års studiestønad etter 6 års kontraktsansettelse i Forsvaret.

I advokatens brev ble det anført:

1. NN inngikk 1.7.1996 kontrakt med Forsvaret om tjeneste i X bataljon. Etter dette er kontraktene fortløpende fornyet fram til sist gjeldende engasjementskontrakt av 28.6.2001, jf **vedlegg 1**. Som det framgår av kontrakten, har den utløp 31.8.2002. Pga avbrekk i sammenhengende tilsetting, passerte NN 6 års tjeneste 3.8.2002. Det antas at partene er enige om dette.
2. I slutten av mars 2002 ble NN foreholdt at han skulle ha brukt Forsvarets dataanlegg til uberettiget bruk av Internett, og at han herunder skulle ha lastet ned materiale som kunne medføre straffesvar.
3. NN skrev en skriftlig rapport, og ba deretter om å bli innkalt til avhør så snart som mulig. Anmodninger om å bli avhørt ble fremmet 22.3. og 2.4.
4. 24.april ble NN kalt inn fra øvelse. Det ble foretatt ransaking av kontor, hybel og bil. Etter dette opplyste politiet at saken var henlagt.
5. 26.4.2002 var NN i møte med regimentssjef, brigader Y. NN ble da tilbudt permisjon med lønn i juni, samt avvikling av ferie og avspasering (ca. 2 måneder). Etter å ha tenkt seg om, aksepterte NN avtalen, og i møte med sjef personell, major Z 29.4.2002, ble det bekreftet at kontrakten ble stående urørt. Som følge av dette ble det utferdiget "Attest av arbeidsforhold", jf **vedlegg 2**.
6. NN tok deretter permisjon i juni måned, etterfulgt av avspasering og ferie. 12.august 2002 tilskrev han Æ regimentet v/personelloffiser, og gjorde oppmerksom på at han pr 3.august hadde vært ansatt i Forsvaret i 6 år, jf **vedlegg 3**.
7. Brevet ble besvart 5.9.2002, jf **vedlegg 4**. Som det framgår hevder ... inspektøren at det var inngått en muntlig avtale mellom NN og sjef for Æ regimentet der NN sa opp kontraktsforholdet med virkning fra 31.5.2002. ... inspektøren tilbakeviser at NN kommer inn under 6-års regelen, fordi det legges til grunn at han sa opp sitt kontraktsforhold muntlig med virkning fra 31.5.2002. Det varsles også at NNs utbetalte lønn i juni og august vil bli krevd tilbakebetalt.
8. Etter dette ble det avholdt et møte mellom Æ regimentet og Å foreningen, jf **vedlegg 5**. Som det framgår, kom partene ikke til enighet.
9. Saken ble etter dette forelagt ... inspektøren, **vedlegg 6**. Som det framgår, peker Å foreningen på at den påstått muntlige avtalen ikke er bekreftet skriftlig. Det foreligger tvert imot en attest datert 13.5.2002 som viser at ansettelsesforholdet utløper 31.8.2002. Det vises også til at NN har fått en tjenesteuttalelse datert 31.7.2002.
10. Æ regimentet ønsket ikke å innfri NNs krav, og sendte derfor saken til FO/juridisk avdeling/arbeidsrett for videre behandling, jf **vedlegg 7**.
11. I brev av 20.12.2002 uttalte juridisk avdeling i Forsvarets overkommando følgende:
 "Juridisk avdeling er av den oppfatning at NN ikke har rett til 2 års studiestønad i henhold til FPH, del B, kapittel 8. Prinsipalt skyldes dette at han ikke har 6 års tjenestetid, subsidiært at regelverket som var gjeldende på det tidspunktet NN oppfylte 6 års ansettelse krevde minst 7 år gjennomført åremålstilsetting." Jf **vedlegg 8**.
12. Anførsler
 - a) NN vil gjøre gjeldende at han har krav på 2 års studiestønad i samsvar med de regler som gjaldt da han inngikk sin kontrakt med For-

svaret 28.6.2001. Det avvises således at Forsvaret ensidig kan fastsette nye vilkår som fratar den ansatte rettigheter som han tilkommer etter inngåtte ansettelsesavtaler.

- b) For øvrig pekes det på at NN ikke på noe tidspunkt har erkjent at han har inngått noen avtale om å avslutte sitt ansettelsesforhold 31.5.2002. Tvert imot er det flere opplysninger i saken som understøtter NNs påstand om at ansettelsesforholdet ikke utløp før 31.8.2002. Det vises for så vidt til gjennomgangen av dokumentasjonen foran.

13. NN ber om at Ombudsmannen for Forsvaret uttaler seg i saken, og herunder tar stilling til tvistespørsmålet.

Da saken er av prinsipiell betydning, ber en om at Ombudsmannen under enhver omstendighet uttaler seg om anførselen under pkt. 12 a) ovenfor.

For ordens skyld presiseres at spørsmålet om tilbakebetaling av utbetalt lønn til NN er stilt i bero i påvente av en endelig avgjørelse av denne tvisten.

Det tas forbehold om ytterligere anførsler og bevis når kommentarene fra Forsvaret foreligger."

Forsvarsstabens følgende uttalelse ble gitt i brev til Ombudsmannen:

"Uttalelse ifm tvist om rett til 2 års studiestønad – løytnant NN

1 Bakgrunn

Forsvarsstabens/Personell- operasjoner og driftstaben (FST/POD-staben) viser til tidligere referanse hvor Ombudsmannen for Forsvaret ber om uttalelse i saken vedrørende tvist om rett til 2 års studiestønad for vernepliktig løytnant NN.

2 Drøfting

Denne saken har tidligere vært oppe til vurdering hos Forsvarets overkommando/Juridisk avdeling og blitt besvart i skriv ref. som ligger vedlagt saken.

FST/POD-staben kan ikke se at det har kommet nye opplysninger i saken som påvirker FO/Juridisk tidligere vurderinger og svar. Enhver ansatt må forholde seg til de enhver tid gjeldende bestemmelser, og i dette tilfellet ble bestemmelsene om studiestønad i Forsvarets personellhåndbok del B, kap. 8 endret med virkning fra 5. juli 2002. Endringen medførte at kontraktsbefal må ha fullført minimum 7 års tjeneste for å utløse studiestønad. Etter vår mening er det juridisk sett ikke belegg for å hevde at man skal legge til grunn de gamle bestemmelsene som gjaldt for det tidspunktet hvor kontrakten ble inngått. Det vil i så fall være det samme som å si at fast tilsatt yrkesbefal i Forsvaret skulle forholde seg kun til de regler og bestemmelser som gjaldt fra den datoen de ble fast ansatt, dette er som kjent ikke tilfellet.

FST/POD-staben ser at det har vært noe uheldig håndtering av saken med tanke på rutiner rundt avviklingen av arbeidsforholdet og manglende dokumentasjon på dette. Likevel mener vi at dette ikke har noen relevans i selve spørsmålet om studiestønad.

Som øvrige saksopplysninger rundt fratredelsestidspunktet har vi mottatt en faks fra Æ regimentet som inneholder en mail, lønnsmelding og utklare-ringsskjema for befal. Disse legges ved de øvrige saksdokumenter.^A

3 Konklusjon

Med bakgrunn i ovennevnte har ikke FO/POD-staben noe nytt å tilføre saken enn hva som allerede er gjort av FO/Juridisk avdeling i tidligere skriv. ”

Etter fremførte anførsler fra partene oversendte FF&S saken til Forsvarsdepartementet, bl.a. med kommentarer om juridisk kompetanse for den spesielle saken.

Etter ytterligere korrespondanse med partene, bl.a. vedrørende uklarhet om faktum, endret Forsvaret sitt standpunkt og saken kunne avsluttes med følgende brev fra Ombudsmannen:

”TVIST OM RETT TIL 2 ÅRS STUDIESTØNAD – LØYTNANT NN

I anledning ovennevnte sak vises til Deres etterlysning av en drøftelse fra Forsvarets side i relasjon til Deres fremførte anførsler.

Som kjent blir en eventuell etterfølgende vurdering fra Ombudsmannen foretatt først etter at sakens parter har søkt å avklare uenighet om faktum eller regelfortolkning.

I påvente av et utfall av saksbehandlingen mellom partene har saken således vært stillet i bero ved Ombudsmannens kontor.

Forsvarets forvaltnings- og servicesenter har i brev til Ombudsmannen datert 8. juni 2004 (vedlagt kopi) meddelt at Forsvaret har truffet et nytt vedtak hvor NN tilbys 2 års studiestønad med virkning fra 1. juli 2004.

Kopi sees sendt Å foreningen og Æ regimentet.

Etter Forsvarets endrede vedtak i klagesaken antas at det ikke lenger finnes grunn til Ombudsmannens behandling av saken.

Dersom vi ikke skulle høre noe annet, betraktes saken som avsluttet ved vårt kontor. ”

Klagerens advokat ba om at saken ikke måtte avsluttes hos Ombudsmannen før Forsvaret hadde tatt stilling til et nytt fremført krav på morarenter. Kravet på morarenter ble akseptert av Forsvaret uten at det ble nødvendig å forelegge dette spørsmålet for Ombudsmannen.

III

En sivil spesialist i klinisk psykologi anmodet om Ombudsmannens vurdering, idet han mente å være urettmessig behandlet ved søknad på en stilling som militærpsykiater/militærpsykolog ved ...garnison. Ifølge klageren hadde han vært til intervju, og var blitt telefonisk meddelt at avdelingen og fagmyndigheten hadde innstilt ham som nr. 1 til stillingen. Deretter ble han telefonisk meddelt fra avdelingen at overordnet myndighet hadde besluttet at han likevel ikke kunne tilbys stillingen, fordi han ikke hadde gjennomført militær førstegangstjeneste.

Gjennom klagerens engasjerte advokat ble en rekke klagepunkter behandlet i brev til FF&S, med følgende avslutning i advokatens brev:

”Oppsummering av formelle saksbehandlingsfeil

Det var ikke stilt krav om avtjent førstegangstjeneste. Utlysningsteksten oppfordrer derimot personer med innvandrerbakgrunn å søke. I prinsippet kan man da ikke forvente at disse skal ha avtjent norsk verneplikt. Dette underbygges også ved at to instanser, som begge måtte kjenne til manglende førstegangstjeneste hos NN, ikke la dette til grunn som kriterium for søker.

Ved å sette vilkår om avtjent førstegangstjeneste er det foretatt en skjerpelse av vilkår i forhold til utlysningstekst og saksbehandling da saken kom til FF&S. Det følger av alminnelige forvaltningsrettslige regler at gyldigheten av slik innskjerping beror på en interesseavveining mellom hensynet til NN og hensynet til Forsvaret.

For NN har stillingen stor betydning. Utlysningstekst, innstillinger, sivilt ansatt sjef for mentalhygienelaget og en verneplikt som like godt kunne vært avtjent som sjåfør i Oslo eller grensevakt, viser at verneplikten ikke har betydning for Forsvaret. Det er følgelig en formell saksbehandlingsfeil å innskjerpe vilkårene for NN.

Under enhver omstendighet er vilkåret ulovlig, jf de nye bestemmelser i arbeidsmiljøloven. Å sette ulovlige vilkår er således også en formell saksbehandlingsfeil.

At de nye reglene formelt ikke var trådt i kraft da søknaden ble innsendt har ingen betydning. De gjaldt da søknaden fikk sin endelige behandling, og prinsippene var uansett Forsvaret pliktig til å følge som en del av EU-retten.

Virkingen av formelle saksbehandlingsfeil og forskjellsbehandling

Virkingen av saksbehandlingsfeil framgår av forvaltningslovens § 41.

Feilen har vært bestemmende for vedtakets innhold, og følgelig er ansettelsen som er gjort ugyldig.

I omgjøringsvedtaket har Forsvaret en plikt til å følge det ulovfestede kvalifikasjonsprinsippet. Dette er det forvaltningsrettslige prinsipp om at den best kvalifiserte søker skal tilsettes. Slik jeg skjønner sakskomplekset var NN den best kvalifiserte søker.

NN krever prinsipalt å bli tilsatt i stillingen.

Jeg legger videre til grunn at NN er forskjellsbehandlet i forhold til kjønn og funksjonshemming. I tillegg er det forbudt å forskjellsbehandle på grunn av nasjonal opprinnelse. Virkingen av dette framgår av arbeidsmiljøloven:

”§ 54J. Virkninger av forskjellsbehandling/diskriminering (2004/1-39)

1. Den som er blitt forskjellsbehandlet eller utsett for gjengjeldelse i strid med bestemmelsene i dette kapittel, kan kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld. (2004/1-40) Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig. (2004/1-41)
2. Erstatning for økonomisk tap som følge av brudd på bestemmelsene i dette kapittel kan kreves etter de alminnelige regler. (2004/1-42)
3. Bestemmelser i tariffavtaler, arbeidsavtaler, reglementer, vedtekter mv. som er i strid med bestemmelsene i dette kapittel, er ugyldige. (2004/1-43)”

NN krever etter disse bestemmelser subsidiært oppreisning og økonomisk kompensasjon for uretten som er gjort mot ham. Det foreligger en erstatningsbe- tingende handling gjennom de formelle saksbehand- lingsfeil som er gjort i saken. NN lider et økonomisk tap ved ikke å ha fått stillingen, og det er klar årsaks- sammenheng mellom handling og økonomisk skade.

Jeg ber derfor om snarlig tilbakemelding på om Forsvaret erkjenner saksbehandlingsfeil, og vil ta kon- takt med Dem i løpet av 14 dager for å høre når tilbak- emelding kan forventes i saken.”

Advokatens anførsler ble besvart med følgende drøftelse i brev fra FF&S:

”2 Drøfting

2.1 Tilsettingsprosessen

FF&S vil først beskrive den prosessen som leder frem til en yrkestilsetting som offiser i en fagmedi- sinsk stilling. Tilsettingsmyndigheten i ansettelse og disponering av militært personell er i Forsvaret tillagt Forsvarssjefens disponeringsråd (FSJ-råd). Dette er et partsammensatt råd med 1 formann og 6 medlemmer. Administrasjonen er her representert ved FF&S, og foretar saksbehandlingen og legger frem sin innstil- ling til rådet. De har dog ikke stemmerett. I den forbe- redende saksbehandlingen innhenter administrasjo- nen en uttale fra lokal avdeling. Denne baseres på in- tervju og avdelingens egen vurdering av søkerne. I fagmedisinske stillinger innhenter også administrasjo- nen uttale fra fagmedisinsk myndighet. I Forsvaret er dette tillagt Militærmedisinsk utdannings- og kompe- tansesenter (MUKS). Administrasjonen foretar så en sammenfatning av fremkommet informasjon og skri- ver så en innstilling til rådet basert på en totalvurde- ring av søkerne. Her må da administrasjonen også ta hensyn til formelle regler for tilsetting i tillegg til de fagmedisinske. FSJ-råd foretar så den endelige be- handlingen. I tillegg til administrasjonens innstilling har de tilgjengelig all fremsendt dokumentasjon fra søkerne, samt uttaler gitt fra lokal avdeling og fag- myndighet.

Det er altså ikke korrekt at lokal avdeling gir en innstilling. De gir en *uttale* basert på intervju og egen vurdering av søkerne. MUKS gir heller ikke en inn- stilling. De avgir en uttale og vurderer kun de rent fag- medisinske kvaliteter til søkerne.

Det må også bemerkes at administrasjonens inn- stilling, også uttaler fra lokal avdeling og fagmyndig- het er interne saksdokumenter og unntatt offentlighet. Det er kun rådets endelige behandling som det kan gis et begrenset innsyn i. Som det fremgår av Deres brev har søker i dette tilfelle blitt informert om hvilke utta- ler som er gitt fra lokal avdeling og MUKS. Dette er informasjon som søker ikke har rett på og skulle ikke vært gitt ut fra lokal avdeling. Vi ser at dette har gitt søker forhåpninger, og det beklager vi, men det endrer likevel ikke fakta i saken.

2.2 Klagen

2.2.1 Forskjellsbehandling pga kjønn

Kravet til 1.gangstjeneste er et av de generelle kra- vene for yrkestilsetting av offiserer i medisinske stil- linger. For at denne bestemmelsen ikke skal virke dis- kriminerende ovenfor kvinnelige søkere, er det gitt unntak fra dette for denne gruppen. Det blir derfor feil å påberope forskjellsbehandling, når bestemmelsen nettopp er til for å unngå dette. Denne skal virke til fordel for det underrepresenterte kjønn.

2.2.2 Forskjellsbehandling pga nasjonalitet

Det er korrekt at Forsvaret oppfordrer personer med *innvandrerbakgrunn* å søke stillinger. Det står ikke i teksten at vi oppfordrer utlendinger til å søke. Det er således et stort antall norske mannlige statsbor- gere med innvandrerbakgrunn som har gjennomført 1.gangstjeneste.

2.2.3 Forskjellsbehandling pga funksjonshemming

Kravet til 1.gangstjeneste har et saklig formål. Det er her snakk om yrkestilsetting som offiser i en militær stilling. Menn med gjennomført 1.gangstjeneste har blitt vurdert til å ha en tilfredsstillende helse for å tiltre et krevende yrke som offiser. I tillegg har det betyd- ning for søkerens forutgående kjennskap til Forsvaret som organisasjon, som må anses å være et minimum.

3 Konklusjon

Tilsettingen har skjedd etter de regler som gjelder for tilsetting av yrkesbefal i Forsvaret, fastsatt i Be- falsordningen med hjemmel i Lov om yrkesbefal i Forsvaret. Befalsordningen er hjemlet i nevnte spesi- allovv. Vi kan ikke se at det er begått feil ved tilsettin- gen og deler således ikke Deres oppfatning om at sa- ken er beheftet med saksbehandlingsfeil.”

På bakgrunn av tidsforløpet og frist for et eventu- elt søksmål, ble det nødvendig for klageren å ta stil- ling til om saken skulle fremmes for domstolsbe- handling, eller om anmodningen om Ombudsman- nens kontroll skulle opprettholdes.

Advokaten meddelte deretter Ombudsmannen at stevning var fremmet til Oslo tingrett.

IV

Noen befalingsmenn som hadde utført 60 dagers kontraktsmessig tjeneste i 2003 hadde ved årsskiftet 2003/2004 ikke fått utbetalt verken lønn eller reise- oppgjør.

Ifølge klagerne hadde Forsvaret etter muntlige forespørsler svart at forsinkelser skyldes et nytt lønnsystem.

Klagerne ble anbefalt i første omgang å rette en skriftlig henvendelse til grenstaben, og eventuelt ta ny kontakt med Ombudsmannen dersom forholdene ikke skulle bli oppklart innen kort tid.

Senere har Ombudsmannen ikke hørt fra klager- ne, og det forutsettes at sakene ble løst innen en kort tid, i likhet med andre lignende saker som ble kjent for Ombudsmannen.

V

En offiser anmodet om Ombudsmannens bistand, idet han klaget over saksbehandling etter søknad om økonomiske kompensasjoner og herunder i forbin- delse med pendlerstatus.

Offiseren tjenestegjorde på Østlandet, men av pri- vate årsaker hadde han og familien i 2003 flyttet til et sted på Vestlandet hvor det ikke var noen militær virksomhet.

Ifølge offiseren var ”pendlerstatus” i realiteten innvilget og utøvet ved 8 pendlereiser, før pendlerstatusen ble trukket tilbake av Forsvaret. Offiseren mente at han var misledet inn i en uholdbar situasjon.

Etter Ombudsmannens syn var saksforholdet svært uoversiktlig, og etter avtale med offiseren ble saksdokumentene oversendt daværende Forsvarets Overkommando som overordnet myndighet.

Klageren ble samtidig informert om adgangen til å ta ny kontakt med Ombudsmannen etter at saken var ferdigbehandlet av FO.

Etter at klagerens krav på økonomisk erstatning var behandlet av Forsvaret og Forsvarsdepartementet, ble saken på nytt fremført for Ombudsmannen med brev fra klageren i april 2004.

Ved klagerens første henvendelse til Ombudsmannen ble det anført i brev datert 21. juli 2003:

”KLAGE PÅ BEHANDLING OG UTFALL VEDRØRENDE ”PENDLERSTATUS”

Denne klage frembringes etter at alle andre muligheter til en løsning ikke har ført frem. Mine anstrengelser har også vært tidkrevende, hvilket har forverret situasjonen ytterligere. Min familie og jeg befinner oss i dag i dyp fortvilelse. Vi har ikke økonomisk bærekraft til å holde ut vår nåværende situasjon særlig lengre. Og jeg ber derfor om en så vidt mulig, hurtig saksbehandling.

Klagen er forfattet i samråd med X i Y-forbund. Han kan nås på mobiltelefon ...

Som det fremgår av vedlegg ^A kan ikke gjeldende avgjørelse ankes tjenestevei til høyere myndighet. Saken skulle derfor kunne sortere under Ombudsmannens instruks § 3 b.

Jeg antar at sakskomplekset lettest lar seg forklare ved en kronologisk fremstilling. Og jeg velger å begynne med at ...forsvaret påkostet meg en videreutdanning innen ...fag. Utdannelsen ble påbegynt høsten 1998 og siden utvidet med påbyggingsstudium og diverse enkeltfag. Perioden har således vært preget av en lang rekke midlertidige beordringer, dessverre uten noen form for karriere-/tjenesteplan for hvordan videreutdannelsen var tenkt utnyttet. Med andre ord en personlig omstillingsperiode, som i lengde kraftig overgår den generelle omstillingen Forsvaret nå er inne i. På nyåret 2002 ble jeg midlertidig plassert i en ...stilling på Z. Etter avslag på søknad om ... (*skrivefeil i klagerens brev*), fikk jeg senere samme vår vite at jeg trengte ytterligere 7 vekttall for å nå opp i et Krigsskole II ekvivalent utdanningsnivå. Siden min midlertidige beordring utløp 31. juli uten at jeg hadde mottatt forlengelse eller beordring bort fra Z (skal foreligge 8 uker innen utløp), anmodet jeg Forsvarets Overkommando om ytterligere 3 måneders skolegang for å oppnå Cand Mag/Krigsskole II lønns- og arbeidsvilkår. Anmodningen ble ikke tatt til følge. I stedet fikk jeg en ny midlertidig beordring. Denne gang hit til Æ ^B. På dette tidspunktet hadde jeg på privat initiativ meldt meg opp til eksamen i tre universitetsfag.

Det spesielle med beordringen til Æ, var at det i samme slengen ble gitt en ”teknisk beordring” til Å ^C. Beordringen til Å hadde kun en ukes varighet og var ment til å bøte litt på de ekstra utgiftene til dagpend-

ling fra vår daværende bolig på ... Dette var godt ment fra saksbehandlerens side, men det har vist seg i ettertid at denne beordringen ikke kunne anses som reell. Den ble dermed forkastet som formelt grunnlag til å utløse kompensasjoner for ekstrautgifter til daglig transport mellom daværende hjemsted på ... og nytt arbeidssted på Æ.

Med andre ord: Skulle det fortsette slik, kunne jeg risikere å bli beordret i mindre etapper (under 50 km) stadig lengre vekk fra familiens bosted, med det dette ville innebære av stadig høyere private kostnader og forbruk av tid. Samtidig hadde jeg nå kun tiden frem til neste høst før leiekontrakten i daværende bolig ville løpe ut, - uten mulighet for forlengelse. Saksbehandler ... hadde forståelse for problematikken, men fastholdt at ”ukesbeordringen” til Å påfulgt av et år på Æ var det beste han kunne få til. Selv jobbet han mye ”fleksitid” og langpendlet til sin bopel i ... Det ble således til at vi kom til å snakke litt om fordelene og ulempene med de ulike former for pendling. Han rådet meg videre til å tenke godt igjennom hvor vi skulle ta sikte på å bosette oss permanent, uten at jeg hermed tør spekulere i om han la noe mer i disse ordene.

Som det fremgår av ^B, ble beordringen hit til Æ gitt med ett års varighet, hovedsakelig for å gi rett på flytting til Ø boområde. Imidlertid ville dette være uhenksmessig for min kone, som på tross av langtidssykemelding fortsatt var tilsluttet sin arbeidsplass på Å. Og av hensyn til våre to tenårsbarn anså vi en flytting til Ø å være et belastende miljøskifte. Dessuten lå det en stor porsjon uforutsigbarhet knyttet til tiden etter utløpet av år 2003, når inneværende beordring nå utløper.

En fristende ordning var da å undersøke mulighetene for å kunne bosette seg et sted som ville være gunstigst sett under ett for familien. Under hensyntagen til videre oppvekstmiljø for barna, generelle bo- og levekostnader samt utsiktene til rehabilitering for min hustru. Hun er nå innvilget attføring. Alt dette veid opp mot reisetid til Æ og mulige andre tjenestesteder på sikt.

Med dette som inngangsvardier, tok jeg først kontakt med personellkontoret på Z for å sette meg inn i hva regelverket i Statens personellhåndbok og Fredsregulativet ga rom for. Det var seg slikt som kompensasjonssatser, flyttegodtgjørelse etc. Vi fant det således opportunt å flytte til Y og innså samtidig at slik dette var forklart, hastet det med å levere flyttemelding for å få det formelle grunnlaget på plass. Flyttemelding ble levert. Og gjenpart ^D av flyttemeldingen ble uken etter tatt med til Æ og fremvist for personelloffiseren på første arbeidsdag/beordringsdato den 23. september 2002.

Hun tok seg tid til en grundig ”velkomstsamtale”. Jeg fikk således lagt alle mine intensjoner for dagen, og nok en gang kvalitetssikret en etablering i Y opp mot regelverket. Som det uomtvistelig fremgår fra hennes senere saksbehandling ^E, må det ha hersket en full felles forståelse for at samtlige kriterier var oppfylt med tanke på å tilkomme alle kompensasjoner i forbindelse med flytteutgiftene og den påfølgende langpendlingen. Dette innebar dekning av 32 tur/returreiser pr. år, fritt kvarter ved Æ samt diett. Jeg hadde naturligvis aldri våget å inngi meg på nåværende tilværelse uten en solid sikkerhet for alt dette. Vi hadde videre mye kontakt utover høsten og på nyåret 2003, hvor hun hjalp med å få klarhet i befalslånearbeid i forbindelse med eventuelt boligkjøp i Y, leve-

re formell søknad om beordring og kompensasjonstillegg^F, flytteregning osv. Det var til og med hun som i samråd med min fungerende avdelingssjef^G innvilget en ukes flyttepermisjon i januar 2003, da flyttelasstet fysisk ble hentet over. ZZ opptrådte både imøtekommende, tilsynelatende profesjonelt og behagelig i alle faser av denne prosessen. Og jeg følte meg derfor trygg på at alt måtte være i skjønneste orden. Alt man plikter å få opplyst i henhold til beordringsskrivets tekst^B, skulle med andre ord være ivarettatt.

Videre fikk jeg en god mottagelse ved egen avdeling. Som jeg var inne på, hadde jeg i privat regi fulgt undervisningen et godt stykke på vei i noen fag som ville kvalifisere til Cand Mag. Avdelingen la dermed tjenesten til rette og lot meg sette av i snitt 3 lesedager pr. uke, slik at jeg kunne fullføre disse studiene i begynnelsen av desember 2002. Jeg fikk dermed halt i land 9 nye vekttall fordelt over tre fag, samtlige med karakter oppe på ett-tallet. Oktober og november var preget av en hektisk hverdag og en del reisevirksomhet mellom Øst- og Vestlandet, etterfulgt av en lang jule- og nyttårsferie for å få de siste brikkene på plass. Herunder ny husleiekontrakt i forbindelse med at vi nå skulle flytte ut av vår midlertidige adresse hos mine foreldre i Y og inn i

Utover i januar 2003 var mesteparten av det som sto igjen falt på plass. Skjema for beordrings- og kompensasjonstillegg^F ble utfyllt og innlevert på ZZs kontor den 6. januar. Hybel på Æ tildelt den 10. januar. I uke 6 tok jeg ut flyttepermisjonen. Vi hadde med hensikt ventet med å hente over innboet vårt til etter overtagelsen av ... Pendlereiser med tog/fly ble innvilget og forbrukt som forventet. Alt forløp med andre ord som normalt til midtveis ute i mars måned.

Vendepunktet kom ironisk nok under behandlingen av flytteoppjøret. Dvs. oppjøret av regningen for utvask av fraflyttet bolig i ..., transportkostnader osv. Her fant man det nødvendig å rådføre seg med en seniorkonsulent i Forsvarets Overkommando ved navn ÆÆ, for å avklare en tolkning knyttet til en utgiftspost på ca. 12.000 kr for frakten av selve flyttelasstet. Dette kunne av spesielle grunner ikke dekkes, og ÆÆ kom da i samme anledning til å sette spørsmålstegn ved innvilgelsen av min pendlerstatus. Dette ledet i sin tur til ZZs skriv datert ...^E.

I dette skrevet bygger hun sin argumentasjon på at registreringen i folkeregisteret kom for sent til å utløse "pendlerstatus". Samtidig ble det her gitt anledning til å påklage saken til høyere myndighet. Med dette som utgangspunkt leverte jeg min anke den 28. mars^H. Denne anken ble imidlertid aldri videresendt Forsvarets overkommando. I stedet, etter mye "om og men", satte personellavdelingen sluttstrek for hele saken, som det fremgår av skriv fra ØØ den ...^A.

ØØ er for øvrig ZZs overordnede og medansvarlig for avdelingens kompetansenivå innen personellstøtte og saksbehandling. Det kan neppe være god forvaltningsskikk at personellkontoret på denne måten setter seg selv til å overprøve sine egne avgjørelser. Jeg kan ikke annet enn å stille meg totalt uforstående til ØØs kvalitetssikring og behandling av denne saken.

Slik jeg ser det, kan man utlede mye av de tre sistnevnte skrivenene. Det er åpenbart at forståelsen av regelverket i utgangspunktet må ha vært sviktende hos dem som satt med ansvaret. Likeledes at forståelsen derav endret seg underveis. Det viktigste vil allikevel måtte være at det på samme vis fremgår samsvar mel-

lom ZZs og undertegnedes opprinnelige forståelse. Og det er nettopp denne felles forståelsen knyttet til flyttedatoen, som ble lagt til grunn for hennes veiledning og mine disposisjoner. Man må være oppmerksom på at hun hadde flere muligheter til å gripe inn og stanse forløpet som ledet frem til den situasjonen min familie nå befinner oss i. Senest den 6. januar, da hun attesterte søknaden om beordring og kompensasjonstillegg^E, og et par uker senere da hun innvilget flyttepermisjon.

Det må understrekes at vår etablering i Y ble irreversibel først mot slutten av januar, da tidligere bopel ble tømt for innbo. Skulle vi nå måtte tvinges til å flytte tilbake, må vi etter regelverket ta alle flytteutgifter på egen kappe. Det er heller ikke gitt at vi når opp i konkurranse om tildeling av militær bolig i nærområdet til Æ. Og vi vet heller ikke hva som skjer med hensyn til tjenestested etter utløpet av 2003.

I rettsteoretisk forstand er det nærliggende å tro at en vurdering opp mot prinsippene knyttet til "Conditio indebiti" ville ha gjort seg gjeldende for det som har funnet sted. Både fordi ZZ i egenskap av veileder, så vel som undertegnede selv, har "handlet i god tro". - Og at "pendlerstatusen" i realiteten ble innvilget og utøvet bl.a. i form av 8 pendlerreiser^I, før den ble stoppet/trukket tilbake. Hele vår tilværelse i Y ble etablert i samråd med - og hvilte som kjent på en slik pendlerstatus. Og jeg mener meg derfor misledet inn i en uholdbar situasjon.

Videre kan man stille spørsmål ved om de to beordringene i rekkefølge medfører at også viderebeordringen til Æ bør ses på som ugyldig, så lenge den tekniske "mellom"-beordringen via Å anses som fiktiv. En slik betraktning medfører at jeg fortsatt tilhører og skal direkte lønnes av ...staben. Og siden min beordringsperiode på Z for lengst er utløpt, må jeg følgelig gis en ny og gyldig beordring som i harmoni med regelverket vil utløse pendlegodtgjørelse til Y. Om ...staben hadde gått med på et slikt "tilbakebytte" av lønshjemmel, ville saken ha vært løst. I og med at jeg etter jobbintervju den 3. juni hos ÅÅ, er ønsket inn i en prosjektstilling innen ved Problemet var at XX ikke fikk frigjort egen lønshjemmel, siden de er pålagt å kutte et førtitalls stillingshjemler. ...forsvaret på sin side er i følge AA uvillig til å nevne "tilbakebytte", eller til å bruke en den reservestemme man vanligvis tar av i lignende tilfeller.

På min side har jeg gjort alt som sto i min makt for å sette meg inn i regelverket. På usikre områder har jeg søkt kyndig veiledning. Under hensyntagen til begrensningene så vel som mulighetene slik disse ble fortolket, har jeg handlet situasjonsbetenget på en måte jeg vil fremholde som fornuftig og hensiktsmessig for alle parter. Jeg har gått forsiktig frem, spilt med åpne kort og har ikke hatt mulighet til å forutse at personellavdeling ville gå tilbake på forutsetningene. Jeg har i perioden også tilført Forsvaret fremtidsrettet kompetanse. Uttrykt ved en fagmiks og utdanningsnivå som i kombinasjon med lang ...operativ realkompetanse, utvilsomt vil være egnet innen storsatsningen på I så måte har jeg også gjort mitt ytterste for å få avstedkommet en mennelig løsning i tråd med Forsvarets egne behov. Skulle det være behov for det, vil jeg svært gjerne imøtekomme ytterligere forklaringer ad den kommunikasjonsform Ombudsmannen måtte foretrekke.

Det kan godt være at det koster litt å la deler av personellet langpendle. Man kan allikevel ikke legge all fornuft til side i tilfeller der regelverket ikke strekker til. Det er en kjensgjerning at man i Staten har et,

på grensen til uhåndterlig, regelverk å forholde seg til. Like fullt kan det ikke forsvares at man lar det passere at systemfeil på dette viset, river eksistensgrunnlaget under tjenestemenn og deres familier.

Med håp om at vi får bli i Y, har min hustru og barn funnet seg godt til rette i et trygt småbymiljø. Så lenge de har det bra, kan også jeg yte mer og samtidig tilby en sjenerøs fleksibilitet overfor fremtidige tjenestesteder og karriereveier. For noen kan nemlig en slik livskvalitet bety mer enn lønn alene. - Og muligens også bidra til å mangfoldiggjøre og effektivisere Forsvaret.

Jeg ber Ombudsmannen sette hensynet til de allmennmenneskelige forholdene i høysetet og øve den påvirkning han finner nødvendig overfor

Forsvarsstabens svar til klageren med brev datert 15. august 2003 ble avsluttet slik:

”Fredsregulativets pkt 1.5 gir videre veiledning i hvilke muligheter du har mht å få fremmet din sak, og det vises her til muligheten til å fremme forholdet for din tjenestemannsorganisasjon med bakgrunn i Tjenestevistloven. Organisasjonen kan hvis denne finner det hensiktsmessig således anmode om forhandling/tolkning av avtalen ift det konkrete forhold. En slik anmodning fremmes imidlertid ikke i saker hvor det konkrete forhold synes å ligge klart utenfor avtalens ordlyd og dens intensjon.

Intensjonen med FR del II er blant annet å dekke utgifter som er direkte påført av arbeidsgiver innenfor rammene i avtalen. I praksis, jfr denne sak, vil dette si at hvis man får en beordring til nytt tjenestedistrikt, har man to muligheter, enten blir man boende på tidligere bosted og hvis forutsetningene er til stede, kan man gis dag- eller ukependling fra tidligere bolig, alternativt kan man flytte hvor man ønsker, men kostnadsdekningen begrenses ift strekningen gammelt - nytt tjenestested. Hvis man velger å flytte, får man ikke pendlerrettigheter. I den grad man har krav på en såkalt ”annen etappes flytting”, kan man heller ikke her flytte seg til pendlerrettigheter.”

Forsvarsstaben avga følgende tilleggsuttalelse i brev til klageren datert 1. september 2003:

”1 Bakgrunn.

Forsvarsstaben (FST) viser til tidligere referanse hvor du fikk FSTs uttalelse ifm klage på saksbehandling vedrørende pendlerstatus.

Forsvaret har i tillegg til tidligere referanse, gitt deg muntlige opplysninger om dine muligheter for å få din sak belyst. FST ønsker også skriftlig å underrette deg om de vurderinger Forsvaret kan foreta i din sak.

2 Drøfting

2.1 Condictio indebiti

I ditt skriv av 21 juli 2003 trekker du blant annet frem spørsmål om en ”god tro vurdering” (”condictio indebiti”) uten at du direkte anmoder om dette.

Hvis du påberoper deg at pendlerreisene er mottatt i ”god tro”, kan det her foretas en vurdering av FST/POD/PAK. De ulovfestede bestemmelsene, jfr. condictio indebiti, vil i korte trekk dreie seg om en vurdering av om du har mottatt det for meget utbetalte i akt-som eller begrunnet god tro.

2.2 Erstatning

En ugyldig avtale kan føre til at den ene part kan ha krav på erstatning for tap vedkommende har hatt og eventuelt kan få som følge av avtaleinngåelsen, dette under forutsetning av at vilkårene ifm ansvarsgrunnlag, årsakssammenheng og økonomisk tap er oppfylt. Eventuelle erstatningskrav kan også fremmes til ovennevnte avdeling. Det må påregnes at en eventuell kompleks erstatningsrettslig vurdering kan bli oversendt til juridisk avdeling i FD.

3 Konklusjon

I den grad du ønsker en konkret vurdering etter prinsippene om ”god tro” og/eller en erstatningsrettslig vurdering, bes du sende krav med dokumentasjon til FST/POD/PAK.”

Etter ytterligere korrespondanse mellom klageren og Forsvaret/Forsvarsdepartementet ble bl.a. følgende anført i klagerens brev til Ombudsmannen datert 2. april 2004:

”Siden Ombudsmannen allerede har gjennomgått den nødvendige bakgrunnsinformasjon (vedlegg 1), vil jeg her kort summere opp hva som har funnet sted siden i fjor høst.

I etterkant av Forsvarsstabens svar med gjenpart til Ombudsmannen, ble jeg gjort oppmerksom på muligheten til å søke om ”billighetserstatning”. Hvilket jeg gjorde (vedlegg 2 & 3). Grunnet overføring av ansvaret knyttet til billighetserstatning, ble søknaden min videreført til FD, hvorpå FD sendte den i retur til Forsvaret før FD selv ble oppmerksom på skiftet i ansvar og tok saken tilbake.

Derneft har saksbehandleren i FD hentet inn en del informasjon fra Forsvaret som viser seg å stå i strid med det som ligger dokumentert fra grunnen av i vedlegg 1. Det viktigste å bemerke i denne sammenheng er at:

- FD kan ikke se noen *erstatningsberettiget handling* fra Forsvarets side og dermed ikke noe grunnlag for billighetserstatning. Saksbehandleren har også, i strid med forutsetningene som fremgår av vedlegg 2, tilføyd at saken dessuten ikke dreier seg om et ”enkeltvedtak”, og således under ingen omstendighet kommer inn under et spørsmål om billighetserstatning.
- Jeg mener å ha grundig dokumentert at jeg er blitt villedet til å foreta disposisjoner etter regelverk-tolkninger og lovnader som ikke ble innfridd. Den erstatningsberettigede handlingen vil således være en kombinasjon av villedning og sviktende oppfølging av arbeidsgivers rettleidningsansvar.
- Jeg bør for Ombudsmannen også legge til at eventuelle misforståelser kunne ha vært oppklart i tide om min ”søknad om beordrings- og kompensasjonstillegg”, hadde blitt korrekt saksbehandlet innen de foreskrevne 6 uker. I dette tilfellet ble den ”angivelig” avslått mer enn 20 uker etter at den ble levert.

FD ga sitt avslag på søknad om billighetserstatning den 18.12.2003 (vedlegg 4).

Ettersom jeg fant åpenbare faktiske feil i den informasjon som FD har hentet inn og lagt til grunn for sitt avslag, sendte jeg pr. e-post en anmodning om gjenoptakelse (vedlegg 5).

Responser på denne anmodningen framgår av siste vedlegg (vedlegg 6).”

I samsvar med klagerens ønske ble det avholdt et møte på Ombudsmannens kontor 16. april 2004, hvor klageren ble gitt adgang til å utdype sitt syn.

Det fremkom bl.a. at Forsvarets saksbehandlere benektet å ha gitt villedende muntlig informasjon. På et generelt grunnlag ble det samtaler vedrørende avtaleinngåelser i strid med tariffavtaler, om alminnelige kriterier for økonomisk erstatningsansvar, om bevisbyrdespørsmål i forbindelse med et eventuelt søksmål m.m.

Etter samtalen fant klageren det unødvendig med en skriftlig vurdering fra Ombudsmannen, og saken ble avsluttet fra Ombudsmannen med følgende brev til klageren:

”KLAGE PÅ SAKSBEHANDLING VEDR
”PENDLERSTATUS” – ØKONOMISKE
KOMPENSASJONER

Det vises til Deres brev datert 2. april 2004 og drøftelsen av saken på vårt kontor den 19. april 2004.

SIVILT PERSONELL

Det er behandlet 7 skriftlige saker i denne gruppen mot 5 saker i 2003. I 2 av sakene fikk klageren medhold i at det var grunn til å stille kritiske spørsmål til fremgangsmåten/saksbehandlingen i forbindelse med tilsetning.

De fleste henvendelser i 2004 gjelder spørsmål om forbigåelse i tilsettingssaker, om avgangsstimulerende tiltak, spørsmål vedrørende sluttvederlag, foruten alminnelig tjenestemannsrett.

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

I

En sivil ansatt brannkonstabel anmodet om Ombudsmannens vurdering etter at en grenader ved samme avdeling ble innplassert i en høyere stilling på klagerens tjenestested.

I klagerens brev til Ombudsmannen ble anført:

”KLAGE IFM TILSETTING PÅ X STASJON

Bakgrunn

Jeg vil starte med å fortelle litt om min egen bakgrunn; jeg er 46 år og har arbeidet som brannkonstabel/...betjent på X stasjon i 22 år.

Brann-, rednings-, plasstjeneste (BRP) avd. består av sjef, nestkommanderende og fem vaktlag som går helkontinuerlig turnus. Vaktlagene består av vaktstjef (mil eller sivil), nestvaktstjef (sivil), ...betjenter/

Etter utfallet av klagesakens behandling i Forsvaret og Forsvarsdepartementet, antas det nå klarlagt at Deres fremførte krav ikke er basert på fortolkning av de aktuelle regelverk.

Vi forstår det imidlertid slik at De mener å ha rett til økonomisk erstatning, begrunnet med at De i god tro har disponert etter villedende informasjon fra saksbehandlere i Forsvaret.

Når det gjelder alminnelige betingelser for et økonomisk erstatningskrav m.m., vises til den generelle orienteringen under samtalen.

På bakgrunn av de spørsmål som ble drøftet på møtet legges til grunn at De ikke anser det nødvendig med en skriftlig vurdering fra vårt kontor.

Vi forstår det slik at De eventuelt vil søke billighetserstatning fra Statskassen, på grunnlag av en rimelighetsvurdering. Justisdepartementet er som kjent sekretariat for Stortingets Billighetserstatningsutvalg.

De mottatte dokumenter returneres, idet saken betraktes som avsluttet ved vårt kontor.”

brannkonstabler og vervede. Det har vært tradisjon for å få kurs/utdanning slik at man skulle være kvalifisert for opprykk ved ledighet i høyere stilling. Jeg har etter hvert fått så mye utdanning både innenfor brann- og redning- og plasstjeneste at jeg har de nødvendige kvalifikasjoner for å søke stilling som vaktstjef.

I april 2003 søkte vaktstjefen på mitt vaktlag, YY, avgangsstimulerende tiltak - 3 års utdanning. Ifm søknaden skisserte han hvordan det var mulig ved hjelp av å bruke ”dominoeffekt” å lyse ut stillingen hans, la kvalifisert personell søke, og få ledig lavere stilling hvor overtallig personell kunne direkte innplasseres. Det må her nevnes at på BRP avdelingen var det to personer som var ”konvertert” fra grenader til sivil stilling. Det lå føringer fra ...staben om at disse skulle behandles som overtallig og innplasseres i ledig sivil stilling så snart det var noe ledig.

Det X stasjon gjorde var å si at kun overtallig personell fikk søke, jeg leverte likevel søknad hvor jeg også skisserte muligheten til å åpne for søknad blant alt personellet i BRP og på den måten få ledig lavere stilling hvor man iht retningslinjer for omstillingsprosessen for sivil personell kunne foreta direkte innplassering av én av de to som var å betrakte som overtallig.

I kontakt med personellkontoret ble jeg fortalt at jeg kun var søknadsberettiget hvis YY ikke fikk avgangspakke og det ble snakk om utlysning av midlertidig stilling. Det var kun én av de overtallige som søkte, og det viste seg at X stasjon bare behandlet og videresendte søknad fra denne søkeren. Jeg ble klassifisert som ”ikke kvalifisert” til tross for at jeg i lange perioder (sist 6 måneder) fungerte som vaktstjef og har de nødvendige kvalifikasjoner. I løpet av de siste 7 år har jeg fungert som vaktstjef i perioder som vist her:

- fom 23 mar	tom 29 mai 98	- fom 08 jun	tom 28 jun 98
- fom 12 jul	tom 04 jun 99	- fom 12 jul	tom 02 aug 99
- fom 11 okt	tom 31 des 99	- fom 01 jan	tom 19 jan 00
- fom 31 jan 00	tom 31 aug 01	- fom 01 sep	tom 09 sep 01
- fom 09 okt	tom 14 okt 01	- fom 15 nov	tom 19 nov 01
- fom 01 des	tom 14 des 01	- fom 08 jan	tom 20 jan 02
- fom 22 feb	tom 26 feb 02	- fom 04 mar	tom 10 mar 02
- fom 21 apr	tom 25 apr 02	- fom 22 mai	tom 30 mai 02
- fom 07 jun	tom 11 jun 02	- fom 05 aug	tom 05 sep 02
- fom 20 sep	tom 24 sep 02	- fom 07 okt	tom 13 okt 02
- fom 15 okt	tom 20 okt 02	- fom 07 jul	tom 31 des 03

Formuleringen "ikke kvalifisert" ble senere endret til "ikke søknadsberettiget".

Stillingen ble lyst ut "med forbehold om ledighet", altså skulle tilsetting skje hvis eier av stillingen (YY) fikk innvilget avgangsstimulerende tiltak. X stasjon brukte så lang tid på saksbehandlingen at YY gikk ut i permisjon. Jeg fungerte i hans stilling i perioden 07 juli 2003 og til nytilsatt vaksjef tiltrådte den 01.01.2004. Da Forsvarsstaben kontaktet X stasjon for å avtale sluttdato, ble det avklart at YY ikke fikk pake likevel fordi han i mellomtiden var gått ut i permisjon. Til tross for at stillingen ble lyst ut med forbehold om ledighet og at stillingen pr. dags dato fortsatt ikke er ledig, ga X stasjon nevnte søker fast tilsetting som vaksjef. Resultatet er med andre ord at det som skulle bidra til å redusere antall ansatte nå har ført til en utvidelse av antall stillinger/ansatte, hvorav to stykker er fast tilsatt i samme stilling.

Jeg mener det er uriktig av X stasjon å foreta tilsetting på denne måten. Slik jeg oppfatter det, er det brudd på bestemmelsene i Forsvarets personellhåndbok del C, vedl. B, tilsetningsreglementet.

Dette begrunnes i følgende forhold:

1. Stillingen ble lyst ut med forbehold om ledighet, fast ansettelse er foretatt uten at stillingen pr. dags dato er blitt ledig.
2. Stillingen ble lyst ut kun for overtallige/forventet overtallige med bakgrunn i at stillingsinnehaveren søkte avgangsstimulerende tiltak. Stillingsinnehaver fikk avslag på avgangsstimulerende tiltak, likevel ble det foretatt ansettelse og kun overtallige/forventet overtallige ble vurdert til stillingen.
3. Iverksettelsesdirektiv Virkemidler ved omstilling i Forsvaret, Utgave II, 01 januar 2002 pkt 3.2.1, og Forsvarets Personellhåndbok del C, pkt 6.1.1, 6.1.4 og 6.9.d, beskriver retningslinjer for tilsetting av overtallig personell. Min oppfatning er at ingen av disse retningslinjene er fulgt i denne saken.

Jeg føler meg svært urimelig behandlet, men når jeg tar opp saken med X stasjon, skylder de på Forsvarsstaben, og når jeg tar opp saken med Forsvarsstaben, sier de at det er X stasjons ansvar.

Jeg er også av den oppfatningen at min stilling som HTV for ...forbundet ved X stasjon ikke har hjulpet i så måte. Jeg overtok etter at YY sluttet som HTV. Det føles som om at X stasjon skal "straffe" meg for den jobben jeg gjør som tillitsvalgt.

Det å gå på jobb, og vite at vedkommende som fikk stillinga, i tillegg hadde over to års kortere ansiennitet enn meg, og hadde mindre utdanning, er veldig frustrerende. Det som lå i kortene før utlysinga, var at nå var det min tur å få naturlig opprykk. Jeg kan ikke med min beste vilje se at X stasjon har gjort noe for å tale min sak i dette.

Jeg håper at jeg kan få svar på disse spørsmålene, og at de som eventuelt har gjort feil, får svare for det. Vedlagt sakens dokumenter."

Med Ombudsmannens brev til Forsvarsstaben ble FST bedt om å foreta de nødvendige undersøkelser og avgi en uttalelse for Ombudsmannens nøytrale vurdering av saken. I FSTs svar til Ombudsmannen ble opplyst:

"SVAR PÅ KLAGE IFM TILSETTING I STILLING SOM VAKTSJEF PÅ X STASJON - NN

1 Bakgrunn

Forsvarsstaben/Arbeidsgiveravdelingen (FST/AGA) viser til tidligere ref vedr klage fra NN i forbindelse med tilsetting i stilling som vaksjef på X stasjon.

2 Drøfting

Innledningsvis ønsker FST/AGA å orientere om prosedyrene som er vedtatt for kunngjøring/tilsetting av stillinger i forbindelse med søknad om avgangsstimulerende tiltak, ref skriv fra Forsvarets Overkommando, Personell- og økonomistaben, datert 2002-12-10, "Tilsetningsstopp - kunngjøring av sivile stillinger - presisering, pkt 3.5 Kunngjøring av stillinger som følge av personell som søker avgang på tiltak":

"I tilfeller hvor personell søker om Forsvarets virkemidler og selv ikke har status som overtallig, kan stillingen kunngjøres med forbehold om ledighet. Følgende er søknadsberettiget:

"Overtallig fast tilsatte tjenestemenn med mer enn ett års sammenhengende tjeneste og midlertidig tilsatte tjenestemenn (vikarer) med mer enn fire års sammenhengende tjeneste, samt forventet overtallige overenskomstlønnet personell med mer enn 1 års sammenhengende tjeneste i løpet av de siste to år".

Videre til skriv fra Forsvarets Overkommando ...staben datert 2001-04-04, vedr Sivilt personell tilsatt i hjemler for vervede: ^A "... denne kategori personell kan sammenlignes med overtallig personell, og skal håndteres deretter. Dette på grunn av de rettigheter de har som fast tilsatte tjenestemenn, men som ikke er tilsatt i faste, organisatoriske stillinger".

Når en stilling blir kunngjort som følge av søknad om avgangsstimulerende tiltak (AST), kunngjøres den for overtallig/forventet overtallig personell. Til den kunngjorte vaksjefstillingen ved X stasjon meldte det seg to søkere, NN og ZZ.

NN var (er) fast tilsatt i stilling som ...betjent og således ikke overtallig/forventet overtallig, og var dermed i flg. gjeldende regler ikke søknadsberettiget.

Hans personlige forventninger og ”tradisjon for opprykk” kan ikke tas til følge i sammenhengen, selv om man på det menneskelige plan kan ha forståelse for dette.

ZZ var tilsatt som brannkonstabel i vervet hjemmel, og skulle da i flg. retningslinjene håndteres som overtallig, hvilket betyr at han var søknadsberettiget til stillingen. Dette er for øvrig redegjort for i skriv til X stasjon, ref ..., som NN har lagt med kopi av i sin fremsendelse til Ombudsmannen for Forsvaret.

En ser at NN anfører at ”den tilsatte ikke oppfyller formelle krav til forskriftsmessig kompetanse (befalskurs II på Norges brannskole). I en tilsetningssak er det slik at innstillende myndighet - arbeidsgiver - vurderer søkerens kvalifikasjoner, og det regionale Tilsetningsråd foretar tilsetning. FST antar derfor at rådets totalvurdering gikk til gunst for ZZ.

Til NNs anførsel vedr innvilgelse av AST til YY, har FST/AGA følgende redegjørelse:

Det er riktig at NN sier at YYs søknad ble avslått i FST/AGA da en fikk kjennskap til at YY faktisk hadde gått ut i permisjon uten lønn på det tidspunkt søknaden ble behandlet. Dette ville normalt ha reversert tilsetningssaken da stillingen var kunngjort med forbehold om ledighet. Imidlertid ble FST/AGA kontaktet av ...forbundet vedr saken, og en fant det riktig å ta den opp til ny behandling. I YYs favør fant man det rimelig å legge vekt på uheldig saksbehandling ved X stasjon, samt at avdelingen faktisk innvilget YY permisjon uten lønn for tilsetning i stillingen var avklart, uten å være klar over konsekvensene det ville medføre for hans AST-søknad. Konklusjonen etter ny behandling ble at FST/AGA innvilget søknaden fra YY, og han fratradte med AST 1. april 2004. Det medfører ikke riktighet når NN sier at det er to personer fast tilsatt i samme stilling.

3 Konklusjon

Stillingen som vaksjef ved X stasjon ble kunngjort som følge av søknad om avgangsstimulerende tiltak, og søknadsberettiget er i slike tilfeller overtallig/forventet overtallig personell. NN er fast tilsatt og er ikke overtallig/forventet overtallig, og tilhører således ikke målgruppen for søknadsberettigete. Som en følge av dette ville NN uansett ikke blitt tilsatt i denne stillingen.”

FST avga følgende tilleggsuttalelse i brev til Ombudsmannen:

”TILLEGG TIL SVAR PÅ KLAGE IFM TILSETTING I STILLING SOM VAKTSJEF PÅ X STASJON - NN

1 Bakgrunn

Forsvarsstaben/Arbeidsgiveravdelingen (FST/AGA) viser til tidligere ref vedr svar på klage ifm tilsetting i stilling som vaksjef på X stasjon fra NN samt telefonsamtale med Ombudsmannen for Forsvaret den 23 sept 2004.

2 Drøfting

FST/AGA har i tidligere ref orientert om prosedyrene for kunngjøring/tilsetning i stilling i forbindelse med avgangsstimulerende tiltak, og årsaken til at NN ikke var søknadsberettiget. En forstår etter dette at det er behov for nærmere redegjørelse for den tilsetningen som ble gjort.

Den tilsatte, ZZ, var på søknadstidspunktet tilsatt som brannkonstabel i grenaderhjemmel, og skulle i denne situasjonen anses som overtallig, ref skriv ..., som er fremsendt til Ombudsmannen tidligere.

I hh til regelverket er det slik at overtallig kan hevde fortrinnsrett til stilling på samme eller lavere nivå i forbindelse med at stilling blir kunngjort som følge av søknad om AST. Da FST/AGA godkjente ZZ som søknadsberettiget, var det på bakgrunn av hans tilsetningsforhold og behovet for å få sivilt personell i grenaderhjemler over i fast stilling. ZZ hadde vært tilsatt som brannkonstabel i grenaderhjemmel siden august 1990 og før den tid som grenader i 6 år. ZZ var for øvrig eneste overtallige søker.

I ettertid ser en at det kan reises spørsmål om man i tilsetningen har oversett visse bestemmelser i regelverket når det gjelder likhetsnivå for de aktuelle stillingene, men samtidig løste den flere hensyn, både å få tilsatt vaksjef ved X stasjon og å få en sivil over i fast stilling etter mange år i grenaderhjemmel. Dette er i skrivet fra FO/P&Ø som det tidligere er vist til, et uttalt hovedmål.

3 Konklusjon

FST/AGA har forståelse for at tilsetningen av ZZ i stillingen som vaksjef kan oppfattes å gå utover normale prosedyrer, men dog uten at dette har vært en bevisst handling eller en endring i gjeldende bestemmelser og regelverk.

Tilsetningen av ZZ har ikke gått på bekostning av noen annen søker da han som tidligere nevnt, var eneste søker ved siden av NN. NNs tilsetningsforhold er det redegjort for i tidligere ref og en anser det derfor unødvendig å ytterligere kommentere det her.”

Saken ble nærmere drøftet i telefonsamtale mellom Ombudsmannen og klageren, hvorefter Ombudsmannen kunne avslutte saken med følgende uttalelse i brev til de involverte parter:

”KLAGE IFM TILSETTING I STILLING SOM VAKTSJEF PÅ X STASJON

Det vises til telefonsamtale med NN 19. januar 2005 i anledning ovennevnte tilsetningssak, hvor søknadsberettigede etter utlysingsteksten var overtallige og forventet overtallige.

Etter det som er fremkommet må det medgis at det kan virke som den tilsatte i realiteten ble gitt opprykk uten konkurranse, ved innplasseringen i den omtalte stillingen på X stasjon.

På bakgrunn av NNs realkompetanse, herunder hans langvarige og relevante tjeneste ved avdelingen, har vi stor forståelse for at han fant grunn til å stille de fremførte kritiske spørsmål til fremgangsmåten/saksbehandlingen ved X stasjon.

Under konklusjonen i Forsvarsstabens brev til Ombudsmannen datert 6. oktober 2004 er bl.a. følgende formulering gitt:

”FST/AGA har forståelse for at tilsetningen av ZZ i stillingen som vaksjef kan oppfattes å gå utover normale prosedyrer, men dog uten at dette har vært en bevisst handling eller en endring i gjeldende bestemmelser og regelverk.”

På bakgrunn av det som er opplyst, og til dels grunnet sakens uklare faktum, må for vår del uttrykkes at X stasjon for fremtiden må søke å unngå en slik

saksbehandling som naturlig gir grunn til å reise spørsmål om saksbehandlingen har vært kritikkverdige.

Etter overveielser i telefonsamtale med NN legges imidlertid til grunn at han ikke lenger ser det nødvendig med ytterligere tiltak fra vårt kontor, og i samsvar med hans standpunkt kan saken derfor betraktes som avsluttet ved vårt kontor.”

II

En sivilt ansatt klaget over kontraktsmislighold fra Forsvaret, idet han mente å ha krav på studiestønning, flyttestøtte og hurtigsvarpremie etter et tilbud fra Forsvaret. Ombudsmannen ble anmodet om bistand med følgende anførsler fra klageren:

”ANMODNING OM BISTAND I FORBINDELSE MED MANGLENDE UT BETALINGER FRA FORSVARET

Bakgrunn

I februar 2001 ble det utlyst avgangsstimulerende tiltak (AST) til ansatte i Forsvarets overkommando med tilbud om hurtigsvarpremie dersom man søkte innen 19. april 2001. Jeg søkte AST innen fristen og fikk innvilget søknad om studiestønning i juni 2001 og kontrakten ble underskrevet av meg primo juli 2001 (ref. vedlegg 1-7).

Jeg har ikke fått utbetalt stønning i henhold til opprinnelig kontrakt. Videre er det ikke utbetalt dekning av flyttestøtte samt hurtigsvarpremie i henhold til tilbud.

Til å begynne med tok jeg selv opp forholdene rundt AST. Senere har jeg hatt bistand fra ...foreninger uten å nå frem med mine argumenter. Jeg ber derfor Ombudsmannen for Forsvaret om hjelp, da jeg mener det er begått flere brudd på gjeldende regelverk i denne saken.

Vedlagt følger kronologi over dialogene vedrørende studiestønning og flyttestøtte med underliggende dokumentasjon, vedlegg 1-37.

Studiestønning

Kontrakten om studiestønning ble undertegnet av FOs representant 24. juni 2001 og oversendt meg i egen ekspedisjon datert 29. juni 2001. Denne ble mottatt primo juli, underskrevet av meg og returnert i henhold til retningslinjene. Jeg har ikke fått utbetalt stønningbeløpet i henhold til kontrakten, og høsten/vinteren 2001/2002 etterlyste jeg flere ganger bakgrunnen for avvik i utbetalt beløp.

I ettertid er det fremkommet at kontrakten er endret ensidig av en saksbehandler i Y med begrunnelse at det var benyttet feil grunnlag for beregning av stønningen. Rettelsen ble sendt som e-post til lønnskontoen og til FO/P. Det ble angivelig sendt melding om endringen i en e-post til meg datert 25. juli 2001 (etter tjenestetid), men da var jeg allerede fratrukket stillingen ved X og har derfor ikke mottatt nevnte e-post (ref. vedlegg 8-14).

I henhold til Avtaleloven kan ikke en kontrakt ensidig endres til gunst for den ene parten. Kontrakten skulle vært annullert og eventuell ny kontrakt opprettet. Det er heller ikke informert i henhold til kravene i Forvaltningsloven, og vedtaket om endring av stønningbeløpet må derfor anses som ugyldig i henhold til nevnte lover.

Beløpet er kr 1.816,70/måned før skatt (kr 29.094,30 - 27.277,60) x 36 måneder = kr 65.401,20.

Flyttestøtte

Jeg søkte og fikk innvilget flyttestøtte etter at søknaden om AST var påtegnet og fremsendt for behandling (vedlegg 20-23). I henhold til gjeldende retningslinjer, kontaktet jeg daværende ...spesialisten som foresto innhenting av anbud og utvelgelse av flyttestøttefirma. Dette ble gjort i henhold til gjeldende retningslinjer for flytting i Forsvaret pr. 2001. Fem dager før flyttestøttefirmas ankomst mottok jeg et skriv fra Y hvor det ble tatt forbehold om dekning av flyttestøtte dersom AST ble innvilget (ref. vedlegg 24). Etter muntlig kontakt med FO og ...forening førstkommande arbeidsdag, fremsto det klart at jeg hadde gyldig hjemmel for dekning av utgiftene på flyttestøttepunkt. Flyttingen ble foretatt 27. - 29. juni 2001 og skriv om innvilgelse av AST først mottatt 12. juli 2001, altså to uker etter flyttingen (vedlegg 25). Jeg stiller spørsmål ved lovligheten av et slikt betinget vedtak (ref. vedl 24) og mener at vedtaket ikke oppfylder Forvaltningslovens krav til klageadgang før vedtaket/flyttingen måtte gjennomføres. Det er også hevet over enhver tvil at på flyttestøttepunktet var innvilgelsen av AST ikke kunngjort for meg og det uansett forelå en gyldig hjemmel.

Jeg ble heller ikke gitt anledning og rimelig tid til selv å innhente billigere tilbud, for eksempel ved å kun leie en container og besørge pakking/utpakking selv. Dette ville vært et langt rimeligere alternativ.

Y har i ettertid gitt uttrykk for at de er enig i at hjemmelen for dekning av utgiftene var til stede, men er uenig i at kostnaden skal bæres av dem. Jeg mener at flyttestøttingen er fremsendt i henhold til regelverket, og at uenighet om hvem som skal bære utgiften får være en intern sak som jeg ikke skal bli skadelidende for.

Jeg er trukket kr 2.000,-/måned siden september 2002 for tilbakebetaling av flyttestøtte med kr 16.000,- samt dekning av Forsvarets utgifter til flyttingen, kr 27.533,53 (ref. vedlegg 32-36). Videre har jeg ikke fått utbetalt reise-/kostgodtgjørelse i forbindelse med flytting, kr 4.178,20 etter fradrag av forskudd.

Utestående beløp er pr. dags dato kr 38.000,- + kr 4.178,20 = 42.178,20. Beløpet øker med kr 2.000,-/måned, ref. avtale om trekk.

Bonus

I utlysningen av AST ble det gitt tilbud om hurtigsvarpremie dersom søknadsberettigede fremsendte søknad innen 19. april 2001. Jeg har ikke dokumentasjon på retningslinjene for denne bonusen, men antar at FO kan bekrefte opplysningen. Som ansatt i X i en søknadsberettiget stilling, mener jeg at tilbudet blir en bindende avtale når jeg har søkt innen fristen og senere fått innvilget søknaden (ref. vedlegg 1-6).

Saken er forsøkt tatt opp gjennom ...forening, men de ønsket ikke å gå videre med den ut fra den oppfatning at man ikke automatisk har krav på hurtigsvarpremie. Jeg mener at tilbudet er bindende i henhold til Avtaleloven ettersom jeg har oppfylt betingelsene.

Beløpet tilsvarer tre månedslønner ved fratredelsestidspunktet, kr 87.282,90 før skatt.

Konklusjon

Jeg mener det fremgår klart av vedlagte dokumentasjon at saksbehandlingen i denne saken ikke har

vært i samsvar med de krav og retningslinjer som er satt i henholdsvis Avtaleloven og Forvaltningsloven. Da jeg ikke har lyktes i å vinne frem med mine synspunkter på andre måter, ber jeg Ombudsmannen for Forsvaret om bistand.

I tillegg til de nevnte beløpene, krever jeg renter i henhold til gjeldende satser for forsinket betaling.

Jeg kan kontaktes på dagtid: tlf. xxx xx xxx eller e-post. Jeg håper Ombudsmannen kan bidra til at jeg får utbetalt mine utestående krav og ser frem til å få avsluttet en sak som lenge har vært en belastning både for meg og min familie.”

Ombudsmannen ga et foreløpig svar til klageren med bl.a. følgende opplysning:

”Vi minner om at en klage til Ombudsmannen som regel må være fremført innen 1 år etter det påklagede vedtaket eller forholdet. Dersom klageren har brakt saken inn for høyere forvaltningsorgan, regnes fristen fra det tidspunkt denne myndighet treffer sin avgjørelse.

De aktuelle sakene sees å ha utspring fra Deres søknader og Forsvarets vedtak i 2001. Etter Deres klage sees vedtakene opprettholdt av Forsvarets overkommando i 2002, hvorefter det har versert en korrespondanse mellom Dem og Forsvarets overkommando.

Selv om klagen til Ombudsmannen er fremført etter den ovennevnte frist, vil vi vurdere om det kan være grunn til å ta de påklagede avgjørelsene opp til nærmere undersøkelse.

Vi håper å kunne gi Dem en nærmere besvarelse forholdsvis kort tid etter påske.”

Ombudsmannen fant ikke grunn til å ta klagen opp til nærmere undersøkelse, og saken ble avsluttet med Ombudsmannens brev til klageren datert 22. april 2004:

”Det vises til vårt brev datert 31. mars 2004 og telefonsamtale 20. april 2004, vedrørende Deres følgende påstander:

- 1) Forsvaret har ikke utbetalt ”hurtigvarpremie” i henhold til tilbud,
- 2) Forsvaret har misligholdt kontrakt om støtte til utdanning datert 25. juni 2001,
- 3) Forsvaret er forpliktet til å betale utgifter til flytting fra Z til Å i tiden 27.6.01 – 29.6.01,
- 4) Forsvaret er forpliktet til å betale renter for forsinket betaling.

Selv om klagen til Ombudsmannen er fremført etter fristen opplyst i vårt nevnte brev, har vi vurdert om det kan være grunn til å ta de påklagede avgjørelsene opp til nærmere undersøkelse.

1) Når det gjelder det fremførte kravet på ”hurtigvarpremie”, har vi notert oss Deres brev til Y 17. juli 2001, redegjørelsen i Deres udaterte brev (sommeren 2001) til ...forening, samt Deres krav i brev til FO datert 5. mai 2002.

Vi må påpeke at mulighet til ekstra vederlag for rask fratreden, såkalt ”hurtigvarpremie” ikke er en generell ordning for statsansatte, men var forutsatt som et spesielt virkemiddel som på bestemte vilkår kunne vurderes i forbindelse med omstillingen i Forsvaret.

De spesielle virkemidlene i Forsvarets interesse gir således ikke personellet noe rettskrav på innvilgelse av en søknad om ekstra vederlag for rask fratreden. Etter det som er opplyst kan Deres henvisning til en avtaleinngåelse ikke sees holdbar.

2) Kontrakten om støtte til utdanning, datert 25. juni 2001, gjeldende i 36 måneder fra 1. august 2001, viser til lønnstrinn 49 på A-tabellen og lønnstrinn 30 på B-tabellen.

Kontrakten er i samsvar med Deres utfylte opplysninger på søknadsskjemaet, bl.a. om Deres lønn som førstekonsulent kode 1067 (datert 12. mars 2001). Deres gitte opplysninger om lønn antas relatert til den midlertidige stillingen i Ø, og ikke til Deres faste stilling i Y (kode 1064) som oppsigelsen gjelder.

Etter det som er fremkommet synes derfor det omtalte tillegget med ltr. 30 på B-tabellen å være basert på en feil i relasjon til lønnsgrunnlaget for Deres faste stilling.

Feilen sees oppdaget og meddelt pr. e-mail fra FO til Y 24. juli 2001.

Iflg. FO/XXs e-mail til YY og ZZ 22. oktober 2001 ble forutsatt at De var orientert om feilen som måtte opprettes.

I e-mail fra ZZ til YY og XX 25. oktober 2001 er opplyst at opprettelsen av feilen ble meddelt Dem pr. e-mail 25. juli 2001 og i telefonsamtale på samme tid.

Vi har derimot notert oss Deres opplysning om at De aldri mottok e-mailen pr. 25. juli 2001, og at De heller ikke pr. telefon ble gjort kjent med den aktuelle feilen.

Endringer i en skriftlig kontrakt må som regel signeres av partene i den skriftlige kontrakten, noe som ikke er foretatt i Deres sak. En åpenbar feil må imidlertid rettes.

Det kan ikke sees hevdet fra Deres side at mangel på tilleggsutbetalingen (ltr 30/B-tabellen) skulle medføre at kontrakten om studiestønad skulle være ugyldig i sin helhet.

Det er imidlertid hevdet at De utover høsten 2001 og våren 2002 etterlyste utbetaling av det omtalte tilleggsbeløpet. Dersom FOs forklaring på den opprettede feilen først ble gitt i brevet datert 2. mai 2002, kan den lange saksbehandlingstiden synes kritikkverdig.

3) Flyttingodtgjørelse

Søknad om flyttingodtgjørelse datert 2. mai 2001, antas etter de foreliggende opplysninger behandlet med sikte på gjeninntredelse i stilling etter endt permisjon 1. august 2001, jfr. bl.a. ÅÅs brev datert 8. mars 2002.

En fremført søknad som ved eventuell innvilgelse eliminerer muligheten for gjennomføring av andre søknadsformål, gir søkeren en ekstra oppfordring til å holde seg orientert om behandlingen av de aktuelle søknadene, med sikte på søkerens nødvendige prioritering av søknadsvalg og disponeringsmuligheter.

I de aktuelle sakene kan det synes på samme tid å foreligge en søknad om flyttingodtgjørelse (for gjeninntredelse i stilling fra 1. august 2001), samt en motstridende søknad om avgang fra fast stilling, med studiestønad fra samme dato 1. august 2001.

Konkrete betingelser for den innvilgede flyttingodtgjørelsen sees meddelt i brev til Dem fra Y datert 20. juni 2001.

Hvilke oppklaringsforsøk og eventuelle tiltak som ble foretatt, eller burde vært foretatt i juni 2001, kan etter enkelte motstridende opplysninger synes noe uklart i dag.

Det må legges til grunn at De skriftlig har akseptert å tilbakebetale Forsvaret kr 43.553,53 som feilutbetalt flyttestøtte, og i skriftlig avtale 8. august 2002 gitt Forsvaret adgang til å foreta månedlige trekk fra studiestøtten.

På bakgrunn av de foreliggende opplysninger, og under hensyntagen til fristen for å klage til Ombudsmannen som opplyst innledningsvis, ser vi dessverre ikke grunn til å ta Deres klage opp til nærmere undersøkelse."

III

Fra Sivilombudsmannen ble oversendt en klagesak vedrørende en sivilt ansatt brannkonstabel som var funnet erstatningspliktig for tapt utstyr. Erstatningsbeløpet på kr. 10.509,- var fastsatt til 60 % av prisen på nytt utstyr (kr. 17.515,-).

I klagerens brev til Ombudsmannen ble anført:

"Ifm at jeg var beordret på Befalskurs 1 på Norges Brannskole, måtte jeg i denne forbindelse ta med meg min brannbekledning som normalt er innelåst i mitt skap på Brannstasjonen ved X stasjon. Normalt sett ved slike kurs så leier man slik brannbekledning ved Norges Brannskole. X stasjon ønsket ikke å leie denne brannbekledningen, så jeg ble beordret til å ta med dette.

Etter kursavslutning fraktet jeg brannbekledningen hjem til Y. Jeg ønsket ikke å oppbevare denne i min bil, så jeg lagret det i min bolig første natten og meningen var å frakte det til min arbeidsplass og lagre det forsvarlig der. Da jeg kom hjem, var det juleforberedelser med rundvask og rydding til jul. På grunn av en inkurie ble min brannbekledning i denne forbindelse kastet på søppelfyllingen (se utdrag på "taps- og skademeldingen"), noe jeg beklager sterkt.

Jeg ønsker med dette å opprettholde min klage på vedtakene, da jeg mener at X stasjon også denne gangen må følge vanlig praksis i slike saker der de ansatte mister utstyr på arbeidsplassen. Praksisen ved X stasjon og min avdeling ved Brann-, Rednings- og Plass-tjenesten, har vært at dersom en ansatt mister deler av brannbekledning, får den ansatte dette dekket 100 %. Med bakgrunn av denne praksisen ønsker jeg å anke vedtaket."

Etter telefonsamtaler mellom Ombudsmannen og de aktuelle instanser i Forsvaret, ble det fastslått at brannkonstabelens handling ble betraktet som klart uaktsom.

Saken ble belyst i telefonsamtaler mellom klageren og Ombudsmannen, og det ble bragt på det rene at ikke var noen tvil om de faktiske forhold som var årsak til tapet. Forsvaret fant å måtte utøve en konsekvent lik saksbehandling i slike tilfeller, hvor den uheldige handlingen måtte betraktes som åpenbar uaktsom etter Forsvarets syn.

I Ombudsmannens brev til klageren ble opplyst:

"ERSTATNINGSKRAV FRA FORSVARET - TAP AV BRANNBEKLEDNING

Det vises til brev fra Sivilombudsmannen til Ombudsmannen for Forsvaret datert 28. september 2004, sendt Dem som gjenpartsadressat.

Etter telefonhenvendelse til sjefen for den regnskapsførende enhet, samt sjefen for Z legges til grunn at Forsvarets erstatningskrav er vedtatt i henhold til Tjenestereglement for Forsvaret, klasse 7 pkt. 703.

Saken betraktes derfor som overført til behandling ved vårt kontor, jfr. Sivilombudsmannens brev.

Vedtaket fra Z sees å være klagebehandlet av overordnet myndighet, Æ, men Deres klageskriv finnes ikke blant de mottatte dokumenter.

Dersom De har en kopi av klageskrivet bes dette ettersendt vårt kontor.

Etter samtalen med Dem i dag legges til grunn at De i første omgang vil undersøke nærmere eventuelle muligheter for økonomisk dekning av tapet gjennom forsikringsforhold.

Videre forstås at De vil fremføre ytterligere anførsler med hensyn til erstatningsbeløpets størrelse, om Forsvarets spesielle innkjøpspriser, verdireduksjon etter slitasje og alder m.m.

I påvente av Deres redegjørelse blir saken som avtalt å stille i bero ved vårt kontor."

Senere har klageren ikke tatt ny kontakt med Ombudsmannen.

IV

En advokat anmodet om Ombudsmannens vurdering av Forsvarets saksbehandling i forbindelse med at en sivilt ansatt var blitt frabeordret som elev ved en av Forsvarets skoler.

Frabeordringsvedtaket var truffet med øyeblikkelig virkning, begrunnet med at et vitnemål fra videregående skole viste seg å være forfalsket. Et betydelig antall saksdokumenter ble fremlagt for Ombudsmannen, og den ansatte anmodet også om et møte med Ombudsmannen.

I advokatens brev til Ombudsmannen ble anført:

"ANMODNING OM UNDERSØKING AV PERSONALSAK

NN har bedt undertegnede om bistand til å fremme en anmodning til Ombudsmannen for Forsvaret om å undersøke og vurdere den saksbehandlingen hun er blitt utsatt for i forbindelse med frabeordringssak.

Det medfølger en stor mengde vedlegg som i hovedsak er sortert kronologisk. Med unntak av de to tjenestereglementene (vedlegg 18 og 19) er alle vedleggene nummerert med sidetall (1-78) nederst til høyre i tillegg til vedleggsnummer, og alle henvisninger til disse er for enkelthets skyld til sidetall (eks. V s. 1).

Bakgrunnen

NN ble ansatt som førstefullmektig på Y 05.01.1998, og har senere innehatt forskjellige stillinger.

NN ble etter søknad tatt opp på ...skolen i Z via ...skole høsten 2002.

I forbindelse med at ...skolen i Z etterlyste dokumentasjon på generell studiekompetanse, siden NN ikke hadde godkjent 3. år på vgs, fremkom det at de hadde fått oversendt et uriktig "vitnemål" fra Personellkontoret på Y stasjon.

Dette fremsto for NN som svært overraskende, da hun var ukjent med at dette dokumentet fantes i hennes personellmappe. De aktuelle endringene i doku-

mentet ble foretatt av NN og en kollega flere år før det ble aktuelt å søke på skoleplass, og var kun ment som et uskyldig tidsforløp for å ha det litt "gøy" med et dokument som uansett ikke kunne brukes. Det var hele tiden meningen at dokumentet skulle makuleres, noe NN også trodde var gjort.

Dette medførte at hun den 30.04.2003 ble frabeordret skolen med øyeblikkelig virkning.

Begrunnelsen

Begrunnelsen for frabeordringsvedtaket er at NN angivelig skal ha forfalsket et "vitnemål" i den hensikt å bruke dette i forbindelse med søknad om skoleplass.

Dette fremkommer i vedtaket av 30.04.2003 (V s. 1) der frabeordringen av NN er begrunnet med "*bruk av forfalsket vitnemål fra videregående skole*", og ytterligere utdypet i vedtaket av 06.05.2003 (V s. 45) hvor anmodningen om å gi frabeordringsvedtaket oppsettende virkning avvises. Her påstås det at "*NN brukte dette dokumentet for å søke på tilleggsutdanning ved ...skole/Æ, og som sådan tilfredsstiller hun ikke kravet om opptak til tilleggsutdannelsen*".

Innledningsvis presiseres at det ikke er snakk om et vitnemål, men en karakterutskrift for tredje år på videregående skole, heretter benevnt som "utskriften".

I forhold til faktum bestrides for det første at hun ikke skulle tilfredsstille de formelle kravene til generell studiekompetanse i forbindelse med opptak til tilleggsutdannelsen, noe som fremstilles som et motiv for forfalskningen.

NN oppfyller kravene til opptak på skolen, uavhengig av om hun har bestått 3. året på videregående skole eller ikke, gjennom den såkalte 23/5 regelen som gir vedkommende generell studiekompetanse dersom søkeren fyller 23 år eller mer i opptaksåret og har 5 år med kombinasjon av yrkespraksis og utdanning, ref. krav til generell studiekompetanse for UiO (V s. 78).

Det samme gjelder i forhold til de stillinger hun har besatt i sin ansettelsestid. Det er ikke ført noen dokumentasjon på at det kreves noe annet enn generell studiekompetanse. Uttalelsen fra førstekonsulent ØØ (V s. 29) om at hennes nåværende stilling krever bestått videregående skole som legges til grunn som et faktum i MP-rapporten (V s. 6), kan ikke legges til grunn. For det første fremkommer det at hun er usikker på om dette er tilfelle, og for det andre er dette i misforhold til tidligere forklaring (V s. 14).

Det har derfor formodningene mot seg at hun skulle begå en slik handling som her påstått.

Likeledes bestrides at hun skulle ha endret dokumentet i den hensikt å bruke det i forbindelse med søknad og opptak på kurs eller skole.

Som det fremgår av forklaringene i saken, jfr. etterforskningsdokumentene nr. 5 flg (V s. 4 flg), herunder særlig (V s. 11 og s. 26), erkjenner NN at hun medvirket til å gjøre endringer på en utskrift av eksamensprotokollen fra ... videregående skole.

Endringene ble delvis utført av NN og delvis av hennes kollega ÅÅ, hvor formålet synes å ha vært å ha det litt "gøy" i løpet av arbeidsdagen, jfr om dette i sakens dokumenter, jfr også oversendelsesbrevet fra Militærpolitiet på Y (V s. 5), hvor faktum gjengis i sammendrag.

NN har ikke på noe tidspunkt hatt til hensikt å bruke dette dokumentet i noen sammenheng, og det var meningen at dokumentet skulle makuleres.

At eksamensprotokollen etter hvert ble lagt i NNs personalmappe er sterkt beklagelig, men som det

fremgår av hennes forklaring, var hun ikke klar over at dokumentet ble lagt i mappen, langt mindre at dokumentet ble oversendt fra Y til ...skole/Æ mens hun gikk på skolen.

Det må understrekes her at det ikke var NN som oversendt det omgjorte dokumentet til ...skole/Æ, jfr avhør av ØØ (V s. 14), samt (V s. 5) hvor hun bekrefter å ha oversendt kopi av dokumentene i personalmappen til ...skolen i Z, angivelig i begynnelsen av 2003, jfr også (V s. 7) pkt 5, siste avsnitt, hvor Militærpolitiet skriver at de "ut fra tidspunkt på dokumentforfalskningen finner det usannsynlig at dette ble gjort som ledd i søknad til ...skole/Æ."

Det vises videre til MP konklusjon og anbefaling for videre behandling av saken (V s. 7 pkt 6) hvor det fremkommer at det kun foreligger en mistanke, og at man anbefaler at saken oversendes Krigsadvokatene for Sør-Norge for å få en anbefaling om videre behandling av saken. Det foreligger ikke dokumentasjon på at dette er gjort.

Det bestrides at det er grunnlag for å konkludere med at NN har "brukt" et forfalsket vitnemål fra videregående skole for å søke på tilleggsutdanning ved ...skole/Æ, slik Skolesjefen legger til grunn for sitt frabeordringsvedtak.

Saksbehandlingen

Både samlet sett og enkeltvis må det anses å være begått så alvorlige saksbehandlingsfeil i håndteringen av denne saken at det fremstår som sannsynlig at dette har påvirket vedtaket.

Forhåndsvarsel og muligheten til å få avgi forklaring etter forvaltningslovens § 16.

Det er klar forvaltningspraksis at den et vedtak retter seg mot skal varsles og gis en reell mulighet til å avgi sin forklaring før vedtaket fattes. Dette tilsvarer prosessreglenes kontradiksjonsprinsipp og er en grunnleggende rettighet for å sikre en part muligheten til å imøtegå de anklager som rettes mot en.

Unnløstelse av varsel i denne saken er kun aktuelt dersom lovens vilkår om at NN "på annen måte har uttalt seg i saken" er oppfylt.

I klagevedtaket av 16.05.2003 (V s. 53) fremgår det at man anser vilkåret som oppfylt ved at NN har vært i møte med sjef ...skole/Æ den 18. mars 2003, og her ha blitt "gitt anledning til å avgi sin forklaring", samt at det under møtet "ble referert til hennes mulighet til å ha med seg en bisitter".

På bakgrunn av omstendighetene ved innkalling og gjennomføringen av dette møtet, må det fremstå som klart at møtet ikke oppfyller lovens krav slik at forhåndsvarsel kan unnløstes.

Møteinnkallingen var muntlig og gitt samme dag som møtet skulle avholdes. Det ble ikke opplyst om hensikten med møtet, ei heller om NNs rett til å la seg bistå av en annen person under møtet. Dette fremkom først etter at møtet var begynt. I tillegg måtte NN sitte og vente i flere timer før møtet startet etter å ha blitt innkalt til Æ fra tjeneste på Y. Det presiseres at major AA som var til stede på møtet ikke var der som NNs bisitter.

Ut fra formålet med fvl. § 16 og alminnelige prinsipper om forsvarlig og "fair" saksbehandling, er det klare skranke mot å bruke fremgangsmåter som virker overrumplende eller setter en part i en uakseptabel pressituasjon. Det var nettopp slik dette møtet fremsto for NN.

Det følger også av formålet med varslingsregelen i fvl. § 16, sett i sammenheng med forvaltningens ansvar for sakens utredning etter fvl. § 17 første ledd, at parten skal gis en reell mulighet til å korrigere feil og skjevheter i saksgrunnlaget, og gis en reell mulighet til å påvirke den vurderingen sakens utfall vil avhenge av.

Det må legges til grunn at NN ved den valgte fremgangsmåten ble fratatt muligheten til å forberede seg til møtet og til å rådføre seg med tillitsvalgt eller andre forut for møtet. Hun har derfor ikke fått reell mulighet til å gi sin versjon av saken slik loven krever. I det hele bærer møtet preg av å være et uformelt møte som verken oppfyller lovens krav eller ivaretar hensynene bak regelen, herunder NNs rettigheter.

Det hører med til historien at sjef ...skole/Æ i oversendelsesbrevet av 10.05.2003 (V s. 62) til ...skole viser til at dette skyldes at han gjorde bruk av TfF pkt 7.4.4. Dette er en bestemmelse som kun kommer til anvendelse i militære forhold ved UB-kurs, befals- og krigsskolene, og derfor ikke er relevant for denne saken.

Saken skal også ha vært behandlet i skolerådet uten at NN ble gitt anledning til å avgi forklaring slik hun burde ha fått anledning til etter TfF pkt 6.7.3. Det foreligger for øvrig heller ikke noen innstilling fra skolerådet.

Utredningsplikten

Det må kunne stilles spørsmål til om vilkåret i forvaltningslovens § 17, og at saken skal være så godt opplyst som mulig før vedtaket treffes, er oppfylt.

Det vises til unnlatsen av å følge opp militærpolitiets anbefaling om å innhente vurdering fra Krigsadvokaten i Sør-Norge i forhold til faktum som er av avgjørende betydning for den reaksjon som er iverksatt.

Videre vises til at det ikke foreligger noen dokumentasjon fra ...skolen i Z om hva som rent faktisk skjedde i forbindelse med at man oppdaget det uriktige dokumentet, hvordan dette ble oversendt til ...skolen eller hvilken betydning dette hadde for opptak til skolen. Også dette er opplysninger av stor betydning for sakens opplysning.

Oppsettende virkning

Det følger av forvaltningslovens § 42 at et vedtak kan gis oppsettende virkning (utsatt iverksetting) i forbindelse med behandling av klagesaken. I praksis gis vedtak oppsettende virkning, særlig i de tilfeller hvor avgjørelsen har stor betydning for den det gjelder.

Dette er ytterligere presisert i Tjenestereglement for Forsvaret, klasse 4 (TfF, kl. 4), pkt 6.7.3 siste underpunkt "Klage på frabeordning har oppsettende virkning, dvs. at eleven følger undervisningen til endelig avgjørelse er falt i saken", og pkt 6.8.1.

Det følger videre av fvl. § 27 tredje ledd at "dersom vedtaket kan tenkes gjennomført til skade for parten før klagesaken er avgjort, skal det også gjøres merksam på adgangen til å be om at gjennomføringen utsettes".

Det kan etter gjeldende regelverk ikke være rom for tvil om at vedtaket skulle ha blitt gitt oppsettende virkning.

På tross av at det måtte fremstå som åpenbart at en øyeblikkelig frabeordning var til skade for parten, og på tross av det i klage 30.04.2003 (V s. 2) spesifikt ble anmodet om at vedtaket ble gitt oppsettende virkning, ble dette avslått i brev av 06.05.2003 (V s. 45).

Sj ...skole/Æ begrunner avslaget med at "Disse eksamener kan for NNs vedkommende gjennomføres på et senere tidspunkt, hvis en anke mot formodning skulle imøtekommes." Han legger likeledes til grunn som et faktum at "NN har brukt dette dokumentet for å søke på tilleggsutdanning ved ...skolen/Æ, og som sådan tilfredsstiller hun ikke kravet om opptak til tilleggsutdannelsen."

Avslaget er uten hjemmel og med en begrunnelse som oppfattes så usaklig at den for NN fremstår som en ren trakassering. I tillegg oppfattes avslaget som en fullstendig mangel på respekt både på de rettigheter en part har, det arbeidet parten har nedlagt forut for de gjenstående eksamener, og for den vurdering klageorganet skal foreta av klagen.

Avgjørelsen har fått store konsekvenser for NN. Hun fikk ikke mulighet til å avlegge de gjenstående eksamener. Dette var linjefag hvor det hadde vært undervisning gjennom hele skoleåret og med et stort pensum som skulle beherskes.

Den øyeblikkelige frabeordningen har medført at NN nå har gått i nesten et år uten å få avsluttet skolen med de planlagte eksamener, og hun er i praksis fratatt muligheten til å få gjennomført disse med et anstendig resultat.

Avgjørelsen rammer NN unødvendig hardt i lys av hvilke handlingsalternativer som forelå.

Det nevnes også at Generalinspektøren for ...forsvaret (GI...) den 12.05.2003 (V s. 52) fattet vedtak om at NN skulle få ta alle eksamener, og at eventuell utstedelse av eksamenspapirer kunne vente til etter at saken var avgjort, uten at dette ble tatt hensyn til.

I tillegg er NN fratatt sin sikkerhetsklarering, og derav fratatt enhver mulighet til å søke på andre stillinger.

Underretning

Vedtaket av 30.04.2003 (V s. 1) oppfyller ikke kravene til underretning etter fvl. § 27.

Med unntak av at klagefristen er 3 uker inneholder vedtaket ingen av de lovpålagte opplysningene.

Opplysningsplikten etter TfF pkt. 6.8.1, hvor det fremgår at det skal informeres om adgangen til å fremme saken for Ombudsmannen for Forsvaret, er heller ikke overholdt.

Klagen behandlet av feil forvaltningsorgan

Det fremgår av TfF, kl. 4 av 27.august 1999 pkt. 6.8.3, jf. 6.8.2 at GI... er rett klageinstans.

Med virkning fra 1.juli 2003 ble ovennevnte TfF erstattet av nytt reglement av 20.juni 2003 hvor sjef ...skole er klageinstans. Dette er ikke aktuelt for denne saken da det ikke var trådt i kraft på gjeldende tidspunkt.

GI... bekreftet i faks av 12.05.2003 (V s. 52) at de er avgjørelsesmyndighet i denne saken.

På tross av dette tar sjef ...skole, xx, klagen opp til realitetsbehandling, og fatter vedtak i klagesaken den 16.05.2003 (V s. 53).

Advokat ... ber i brev av 22.05.2003 (V s. 56) om dokumentasjon på at sjef ...skole har den nødvendige kompetanse til å treffe avgjørelse, herunder at TfF, kl. 4 av 27.august 1999 er trådt ut av kraft.

I brev av 28.05.2003 (V s. 58) bekrefter sjef ...skole, xx, at TfF, kl. 4 av 27.august 1999 fortsatt er gjeldende og at det derav følger at GI... er klageinstans.

Med dette erkjennes kjennskap til gjeldende regelverk, og det faktum at det ikke foreligger hjemmel for sjef ...skole til å behandle klagesaken.

Like fullt opprettholder man det standpunkt at sjef ...skole er klageinstans, og påberoper som begrunnelse at dette er naturlig etter omorganisering innen forsvaret, noe som klart ikke gir nødvendig hjemmel.

Videre hevdes at forholdet er avklart mellom GI... og sjef ...skole uten at dette dokumenteres.

Den 15.09.2003 (V s. 64) fremmet undertegnede begjæring om ny klagebehandling, som ble avvist i brev av 10.11.2003 (V s. 67), mottatt den 16.12.2003 etter purring 15.12.2003 (V s. 66), fra sjef ...skole med begrunnelse at saken var avsluttet fra deres side.

Undertegnede rettet den 05.02.2004 (V s. 69) en henvendelse til GI... for å få avklart om ansvarsforholdet var avklart med GI..., og om GI... deler den oppfatning som sjef ...skole hevder. Henvendelsen er pr. dato fortsatt ubesvart.

Det er også behov for å nevne at man har opplysninger om at sjef ...skole, xx, som behandlet klagesaken, var på ...tur sammen med sjef ...skole/Æ, yy, som fattet frabeordringsvedtaket, på det tidspunkt hvor det var diskusjoner om NN skulle få avlegge eksamen den 13.05.2003 (V s. 74).

Selv om man ikke er kjent med detaljene omkring dette forholdet, stiller det uansett hele klagebehandlingen i et dårlig lys, særlig i lys av at vedtaket i klagesaken er fattet 3 dager etter denne episoden.

Det er på denne bakgrunn også nærliggende å stille spørsmål med habiliteten til sjef ...skole.

Avslutning

Den behandling som NN er blitt utsatt for bærer preg av å være svært summarisk og foretatt uten den

grundighet og objektivitet en slik alvorlig sak burde vært underlagt. Det vises særlig til at klagebehandlingen bærer preg av hastverksarbeid for å få tatt vedtaket før den siste eksamen 19. og 20. mai 2003. Dette kan oppfattes som myndighetsmisbruk fra forsvarers side, og har rammet henne unødvendig hardt.

Hele saksbehandlingsprosessen bærer preg av forhåndsdømming hvor grunnleggende rettigheter konsekvent er tilsidesatt. NN opplever behandlingen som en ren personforfølgelse hvor hun sitter igjen med et inntrykk av at de involverte personene i stor grad har samarbeidet om å få henne fjernet fra skolen.

Det vises i den forbindelse til særlig til episoden i forbindelse med avleggelsen av eksamen den 13.05.2003 som NN beskriver i sin skriftelige redegjørelse av saken (V s. 74).

NN ønsker om mulig å få gi en muntlig forklaring i forbindelse med behandlingen av saken.

Eventuelle spørsmål kan rettes til undertegnede.

Vi imøteser deres behandling av denne anmodningen."

På et møte ved Ombudsmannens kontor ble en rekke spørsmål grundig drøftet med klageren, med sikte på så vidt mulig å avklare faktum i saken.

Etter det som fremkom i møtet ble det avtalt at klageren skulle drøfte saken ytterligere med sin advokat, og saken skulle stilles i bero i påvente av nærmere kontakt fra advokaten eller hans klient (klageren). Senere påminnelser fra Ombudsmannen, ble ikke besvart av advokaten, og etter en tid ble advokaten meddelt at saken ble betraktet som avsluttet ved Ombudsmannens kontor.

BEFARINGER OG INFORMASJONSBSØK

Som nevnt under avsnittet "Innledning" foran i denne beretning har nemnda foretatt befarings ved flere tjenestesteder i løpet av 2004.

Nedenfor gjengis rapportene fra befaringsene som tidligere er oversendt Forsvarsdepartementet og Forsvarsstaben.

Befaring ved Sjøkrigsskolen (SKSK), Bergen

Nemnda ble ønsket velkommen av sjef Sjøkrigsskolen, kommandør Tor Vestlie.

Sjøkrigsskolen ble fra starten etablert i Stavern der den holdt til fra 1817 – 1864. I 1864 ble skolen flyttet til Horten hvor den fungerte frem til 1940. I krigstiden 1940 – 1945 var skolen i England. I tiden 1945 – 1960 var skolen i Oslo, men fra 1960 har den vært i Bergen.

Nemnda fikk presentert Sjøforsvarets organisasjon med Kysteskadren (KE), Sjøforsvarets skoler (SSK) og Kystvakt (KV).

Sjøkrigsskolen har tre avdelinger: LUA (lederutviklingsavdelingen), STUA (studieavdelingen) og NAVKOMP (navigasjon).

Sjøkrigsskolen, KS 1, har en varighet på 3 år, og

det undervises i teknisk bransje, operativ bransje og forvaltningsbransje. Under første studieår som er felles, foretas en laginndeling med 8 kadetter pr. lag. Før KS 1 har kadettene gjennomført befalsskole.

Etter KS 1 og praktisk tjeneste (plikttjeneste) har Sjøkrigsskolen, KS 2, en varighet på 2 år.

Nemnda ble orientert om felles- og bransjefag ved SKSK 1 og fagene ved SKSK 2.

I SKSK 1 inngår bl.a. et 10-ukers tokt med seilskipet Statsraad Lemkuhl. Dette fartøyet disponeres av SKSK i 16 uker pr. år.

I undervisningen ligger også øvingseilaser med KNM Hessa og KNM Vigra.

Det ble opplyst at frafallsprosenten fra Sjøkrigsskolen var høyere for kvinner enn menn.

Nemnda fikk en inngående orientering om skolens undervisningsopplegg.

Under oppsummering og målsetting ble det bl.a. opplyst at resultatene var målbare ved bruk av ulikt kollegabasert verktøy, at det ble lagt vekt på progresjon innad i de praktiske øvelsene, og mellom øvelsene.

Skolen legger vekt på å øke kvinneandelen ved

opptak, og har ønske om kvinnelige veiledere for kadettene. Ved Sjøkrigsskolen er svært mange lærere sivile.

Skolen har egen barnehage.

Skolebygget er fra 60-tallet og er under rehabilitering og utvidelse.

Prosjektleder Knut Søndrol og skolens representanter ga en fyldig orientering for nemnda. I dette opplegget inngikk også en befaring.

Byggearbeidene pågår for fullt samtidig med undervisningen. Anleggene vil være ferdig og i full drift innen utgangen av 2004.

Rammen for bevilgningen (126 mill.) ser ut til å holde.

Et eget inventarprosjekt er etablert og tar sikte på å finne frem til gode, funksjonelle inventarmessige løsninger.

Inventarprosjektet (unntatt FIS Basis-løsningen) er på 19 mill. kroner.

Nemnda mener at prosjektet vil skaffe tilstrekkelig med funksjonelle, samlokaliserte, fleksible og kosteffektive løsninger.

Befaring ved Haakonsvern orlogsstasjon (HOS)

Sjef Baseavdelingen/HOS, kommandørkaptein Karstein Storaas ønsket nemnda velkommen til Nord-Europas største marinebase som også er marinen "hovedsete" i Norge.

Ved stasjonen finnes flere forskjellige enheter. I alt har stasjonen ca. 2 300 personer (militære/sivile) og har ca. 56 000 m² kontor-/skolebygg, ca. 52 000 m² lager, ca. 30 000 m² verkstedanlegg og 2 500 m kailengde.

Haakonsvern er en integrert base hvor HOS driver fellestjenester som personelladministrasjon, forlegning, brannstasjon, havneadministrasjon, forsyning, velferd, vakt/sikring, forpleining, militærpoliti, transport, vedlikehold, idrett m.m.

HOS' organisasjon har en hovedverneleder og miljøverneoffiser. Videre har HOS bl.a. ansvar for eiendom, bygg og anlegg (EBA), helse, alliert treningscenter Sør-Norge, Olavsvern base og Forsvarets regnskapsavdeling.

Storaas presenterte de forskjellige avdelingenes arbeidsoppgaver.

HOS kompaktbase driver opplæring, styrkeproduksjon, har regionale støttefunksjoner (RSF), vedlikehold, våpensystemer, forsyninger, er fagmyndighet, gjennomfører store nyanskaffelser, og har kontakt med lokale leverandører.

HOS skal videreføres som base og regional støttefunksjon for Hordaland/Sogn og Fjordane. HOS overtok ansvaret for drift av Olavsvern base (Tromsø) fra 1. januar 2003.

Nemnda ble orientert om helseavdelingens organisering og funksjon. Herunder ligger sanitetskontor, prestekontor, bedriftshelsetjeneste og legesenter.

Helseavdelingen har også ansvaret for mannskaper ombord på fartøyer, sivilt og militært ansatte, ansattes familier samt Forsvarets pensjonister.

Under orienteringen om velferdstjenesten ble det opplyst at personellsituasjonen ved velferdskontoret var kritisk. Årsaken var lang tids sykefravær og fravær grunnet utdanning. Velferdstjenesten får nå flere henvendelser om saker som tidligere ble behandlet av fhv. økonomikontor, lønningskontor og reisekontor. For øvrig har Velferdstjenesten fått flere komplekse og tunge sossalsaker som er tidkrevende.

Ordinære sossalsaker er imidlertid blitt noe antallsmessig redusert, idet flere saker er blitt løst før mannskapene blir overført til HOS velferdstjeneste. En nyopprettet saksbehandlerstilling ved KNM Harald Haarfagre hadde således vist seg meget formålstjenlig og svært positivt både for mannskap, KNM HH og HOS.

Velferdstjenesten er samarbeidspartner med kommunen innen kulturtiltak.

HOS har egen barnehage (Skårungen).

Når det gjelder den bygningsmessige siden, ble det opplyst at svømmehallen for HOS, som også skal dekke Sjøkrigsskolens behov, dykkerutdanning og livredning, er for liten. Både svømmehallen og idrettshallen benyttes av mannskaper når fartøyene ligger ved land. Kapasiteten for så vel svømmehall som idrettshall synes sprenget.

Ventilasjonsopplegget for kinosalen ble også rapportert som utilfredsstillende.

Nemnda fikk også en interessant orientering om HMS-arbeidet.

Soldatene tillitsvalgte opplyste at HOS hadde et godt fungerende TMO-apparat. Det var også et godt samarbeide med ledelsen og avdelingene. De tillitsvalgte fremhevet imidlertid at Velferdskontorets mangelfulle bemanning er prekær, noe som går ut over saksbehandlingen for soldatene.

TMO samarbeider godt med kjøkkensjefen om "grønn bølge". Her synes det som om de økonomiske midlene er knappe.

Nemnda møtte også tillitsvalgte fra NOF, BFO, NTL og FSTL.

Antall ansatte er redusert med 500 personer på 15 år. Det er vanskelig å måle effekten av dette. De tillitsvalgte ønsket innsparing på driftsmidler, ikke på personell. Planleggingen syntes utført av fagmilitære som hadde liten kunnskap om endringsledelse, iflg. de tillitsvalgte.

Det ble videre opplyst at en gjennomføring av omstillingsarbeidet på 5 år var for knapp tid. Det ble for lite fokus på arbeidsoppgaver, bare på antall hoder.

Iflg. de tillitsvalgte blir få oppgaver fjernet. Regelverk blir ikke fulgt, sykdomsfravær øker og arbeidsgiveransvar blir fraskrevet, iflg. de tillitsvalgte.

De tillitsvalgte var redde for at ekspertisen ville

kunne forsvinne ved en eventuell ytterligere privatisering.

Befaring ved Østerdalen garnison, Rena

Nemnda ble ønsket velkommen av sjef Østerdalen garnison, brigader Anda og ass. kampinspektør Infanteri/sjef SVI oberst Rudenaas.

Østerdalen garnison består av Rena leir, Terningmoen leir samt øvings-/skytefelt.

Forsvarssjefens visjon for Hærens styrker er: "Et tidsmessig forsvar for nasjonal sikkerhet og internasjonalt engasjement".

Fra 1. januar 2004 er Hæren organisert på to søyler: Den ene går på utvikling, eksperimentering og doktrinearbeid, den andre på produksjonsledelse gjennom utdanning av relevante og gripbare avdelinger.

Sammen gir dette en integrert produksjons- og utviklingsstruktur.

Endringer

Den gamle Hæren	Den nye Hæren
Hjemme	Ute
Kompetansehær	Innsatshær
Materiell på lager	Alt materiell i bruk
Forutsigbarhet	Løpende endringer
13 brigader	Task-Forcing
Vernepliktshær	Andel vervede øker
Rigid og nivåådelte ledelse	Intensjonsbasert ledelse

Hvalsmoen er under avvikling. Aktivitetene skal flyttes til Rena leir i løpet av sommeren/høsten.

Østerdalen garnison har 1.100 personer på lønnslistene. 350 av disse er vervede, 300 – 350 er sivilt ansatte. Garnisonen har ca. 200 vernepliktige soldater. Befalsskolen har p.t. 97 elever, mens 95 personer hører under Hærens taktiske treningssenter.

Garnisonens tre skytefelt er Regionfelt Østlandet (193 km³), Redsmoen skyte- og øvingsfelt (37 km³) og Terningmoen skyte- og øvingsfelt (25 km³). I tillegg er det skytefelt på Hjerkin og Hvalsmoen.

Det foreligger omfattende utbyggingsplaner for Rena leir. Av et prosjekt med 280 hybler à 20 m² for Telemark bataljon er 14.396 m² fullført, det samme er utvidelse av nybygg til Hærens jegerkommando på 10.500 m². Kostnad kr 135 mill.

Det er bygget ny sykestue på 1.200 m² etter en brann. Bygging av garasje/lager for Telemark bataljon er i gang. Administrasjonsbygg for Telemark bataljon ble tatt i bruk i 2003, 5.800 m², kostnad 83 mill. kroner.

Utbyggingen av regionfelt Østlandet er noe forsinket, men planlegges fullført innen 2008.

I tillegg arbeides det med oppføring av SIBO (sivilt boligområde) som skal benyttes til opplæring i

kampteknikk i boligområder. Anleggsarbeidene startet i september 2002 og skal være ferdig i juli 2005.

Terningmoen leir skal rehabiliteres i samsvar med byggprosjektene. Arbeidene omfatter vann og avløp samt riving. Nytt forlegningsanlegg ble overlevert i januar 2004. Dette er et svært fleksibelt bygg.

Nemnda fikk en grundig orientering om Hærens Jegerkommando (HJK). HJK skal kunne benyttes i spesialoperasjoner, dvs. militære aktiviteter utøvd av spesielt utpekte, organiserte, trente og utstyrte styrker ved bruk av operasjonsteknikker og metoder som ikke er vanlig for konvensjonelle styrker.

Nemnda ble videre orientert om fredstidsoppgavene, "special reconnaissance", "direct action" og "military assistance". Grunnlagsdokumentene for norske spesialstyrker ble også presentert.

HJK fikk i januar 2001 godkjent ny KOP med betydelig utvidelse av personellrammer og materielloppsett.

Oppdragene i fred/krise ble presentert, deriblant bistand til redningsaksjoner/annen bistand til sivile og støtte til politiet (Anti Terror).

Oppdragene i krig ble også gjennomgått.

Rekrutteringen til tjeneste ved HJK ble gjennomgått. Her trengs 250 kandidater. Svært mange søker. For utdannelsens endelige opptak står en tilbake med 25 kandidater som går gjennom et omfattende utdanningsprogram over 1 år. Spesialjegerne tilbys 7-årige kontrakter. Det ble opplyst at 2 psykologer med 12 – 13 års erfaring deltok i prosessen med utvelgelse. Utdanningsprogrammet ble gjennomgått.

Nemnda fikk også en orientering om utdanning av fallskjermjegergruppen.

Det ble gitt orienteringer om utdanningsprogrammet for spesialjegergruppen som nå har stadig høyere intensitet, mer fysisk trening, spesialistutdanning, samt UB-kurs for vernepliktige mannskaper. Yrkesbefal gis 3 – 5 års beordring med mulighet for forlengelse i 1 – 3 år. Engasjerte gis 10-årskontrakt, hvorav de 3 siste årene utløser bonus. De engasjerte har først ett prøveår.

Nemnda fikk informasjon om Forsvarets spesialkommando, oppdrag og organisasjon, samt prioriterte oppgaver.

Til slutt ble det orientert om HJK sin deltakelse i internasjonale operasjoner. Her ble oppdragsformene nærmere beskrevet, likeledes hvilke utfordringer som venter i en tid med høy aktivitet som sliter både på personale og materiell. Det må her tas høyde for et nytt materiellprosjekt, samt en god organisering for vedlikehold av spesialmateriell.

I rekrutteringsarbeidet står arbeidet med motivasjon av de ansatte som et viktig satsningsområde.

Voksenopplæringen har utarbeidet et VO-opplegg for grenaderene. Dette prosjektet har selv dekket økonomiske utlegg. For Telemark bataljon sin del er det viktig at mannskapene får et tilbud som sikrer at

de står bedre rustet etter endt militærperiode.

Nemnda møtte representanter for NOF, BFO, FSTL og NTL.

Her ble det påpekt at garnisonen hadde for dårlig garasje kapasitet.

Videre ble det fremholdt at opplegget med 7-årige kontrakter kolliderer med de 5-årige leieavtalene for boliger, noe som skaper problemer, særlig for unge familier under etablering. De tillitsvalgte mente at RSF praktiserte en firkantet tolkning av regelverket. Det ble også påpekt at garnisonen hadde for dårlig kvarterkapasitet for det første utdanningsåret.

Tillitsvalgt fra FSTL mente at de mange omstillingsprosessene førte med seg resignasjon. Bare 10 av 134 medlemmer deltok i det siste årsmøtet. FSTL ønsket seg bedre "sluttpakker". FSTL fryktet tap av kompetanse dersom det ble satset for sterkt på "outsourcing".

NOF var ikke fornøyd med at Forsvarssjefen hadde besluttet kutt i risikotillegget for utenlandstjeneste (eks. i Irak). Myndighet er nå overført fra departementet til forsvarssjefen. NOF merket lite resignasjon, men påpekte at omstillingsarbeidet hadde et for høyt tempo i forhold til lover, regler og gjeldende stillingsinstrukser.

NOF var også bekymret over rekrutteringen til befalsskolene. Opplegget med opptak var ikke tilfredsstillende. Ledelsen fikk honnør for aktiv informasjon. Befalsskolen hadde i 2003 1.000 søkere til 100 plasser.

Områdetillitsvalgt (OTV) for soldatene fremholdt at manglende overlappingstid for tillitsvalgte vanskeliggjorde arbeidet i startfasen. Nemnda ble orientert om organiseringen av tillitsmannsarbeidet med områdeutvalget som høyeste organ. Fellesutvalget dekket fire lokalutvalg, mens arbeidet ved tre avdelinger var organisert gjennom selvstendige lokalutvalg. Kontakten mellom utvalgene var ikke tilfredsstillende. Rapporteringen var også i flg. OTV mangelfull.

Ombudsmannen opplyste at rapporteringen generelt er dårligere enn tidligere, og ville ta dette problemet opp med landsstyret i TMO.

Befaring ved Vernepliktsverket, Hamar

Under Vernepliktsverkets orientering til nemnda i nemndsmøte 9. desember 2003, inviterte stabssjef, oberst Belbo, nemnda til Vernepliktsverkets nye hovedkontor på Hamar.

Under en runde befaringer ble derfor Vernepliktsverket lagt inn som møtested for nemnda 4. mai 2004, der orienteringer og omvisning i Vernepliktsverkets lokaliteter gikk inn i programmet.

Nemnda ble ønsket velkommen av sjef Vernepliktsverket, brigader Strømnes, og stabssjef, oberst Belbo. Under orienteringer og omvisningen deltok også medarbeidere fra Forsvarsbygg, sikkerhetsansvarlig m.fl.

Nemnda ble orientert om planleggingen og gjennomføringen av prosjektet. Bygningene er tatt i bruk og offisiell åpning skjer om kort tid.

Under omvisningen ble det lagt vekt på den miljømessige profilen i bygget i bl.a. oppvarmingssystemer.

Nemnda fikk også overlevert Vernepliktsverkets årsrapport fra 2003, der det bl.a. går fram at 25.000 personer ble klassifisert på sesjon i 2003, 450 av disse var kvinner.

Forsvarets behov i 2003 var 11.883 mannskaper. For å dekke inn dette behovet, kalte Vernepliktsverket inn 26.955 vernepliktige. Av disse møtte 14.443 til tjeneste. De øvrige 12.512 fikk utsettelse eller fritak av ulike årsaker.

Etter innrykket har Forsvaret 12.144 mannskaper til opplæring gjennom førstegangstjenesten. 174 av disse var kvinner.

Det ble opplyst at anlegget nå samlet alle under samme tak, og at alle kontorer var i bruk.

Befaring ved Utdannings- og kompetansesenter for Hærens samband, Jørstadmoen

Sambandsinspektør/sjef UKS Hærens samband, brigader A. Senderud, ønsket nemnda velkommen. Senderud tok først et historisk tilbakeblikk over leiren som ble etablert i 1750 for Kavaleriet. Infanteriet kom til leiren i 1830 og satte bl.a. opp avdelinger i 1905. Under den første verdenskrig ble engelske sjøfolk internert til leiren. Senere, under revolusjonen i Russland, mottok leiren russiske flyktninger. I 1940 ble det satt opp avdelinger i leiren som tyskerne hadde tatt i bruk, bl.a. til internering av lærere under læreraksjonen og som fangeleir for russiske krigsfanger (ca. 70.000). Etter andre verdenskrig ble leiren overtatt av Hærens samband.

Omstillingen i 2001 gikk ut på å samle fagmiljø i robuste enheter. I den nye omstillingen vil Jørstadmoen ikke være en avdeling bare for Hæren, men en felles organisasjon for hele Forsvaret. Endelig utforming er ikke fastlagt. Etter å ha ligget under Hæren i 250 år, blir dette en kraftig omstilling for Jørstadmoen.

Det er i alt 253 ansatte i garnisonen (147 militære og 106 sivile). Hovedoppgaven har vært styrkeproduksjon med utdanning, utvikling og organisasjon. Garnisonen samarbeider med Høgskolen i Gjøvik, Høgskolen på Lillehammer, norsk industri, tilstøtende kommuner, Oppland fylke og grunneiere.

Befalsskolen skal nedlegges, mens Ingeniørhøgskolen opprettholdes med hele Forsvaret som kunde.

Bygg og anlegg

Når det gjelder bygg og anlegg, er vedlikehold gjennomført i 2003 for gymnastikksal. Situasjonen med befalshybler er uendret siden siste nemndsbe-

ring. Dagens behov for befalshybler er dekket, men leiren mangler kapasitet for mulig fremtidig behov for grenaderer.

Kantinen, som er lokalisert i et gammelt bygg, har liten kapasitet. Befalsmessen er flyttet til tidligere elevspisesal, mens elevene er flyttet til mannskaps-spisesalen.

Forsvarsbygg gjennomførte i 2003, og skal fortsett i 2004, foreta et vedlikeholdsløft i leiren. De mange gamle byggene på Jørstadmoen har utilfredsstillende forhold innen ventilasjon, isolasjon og garderobeforhold for mannskaper og ansatte.

Arbeidet med å lage en lokal helhetsplan er startet. Formålet er å dimensjonere kapasiteten i forhold til fremtidige oppdrag.

Velferd

Lt Kleiven orienterte om velferdstilbudet og samarbeidet med det sivile samfunn. Han savnet et velferdsbygg der aktivitetene kunne samles. Nå er det spredt - og mer kostbart. Velferdsoffiseren har en svært hard arbeidsbelastning, da han også dekker en manglende stilling som sosialkurator/saksbehandler. Dette fører med seg en uholdbar lang saksbehandlingstid.

Før innrykket av 180 rekrutter i uke 17 var det registrert 43 søknader om bostøtte, i tillegg kommer sosialsakene samt 25 saker fra øvrige mannskaper. Velferdsoffiseren fratrer om ca. 1 mnd, og avdelingen vil da stå uten saksbehandler for sosial-/bostøttsaker.

Voksenopplæring

Rektor Austlid orienterte om voksenopplærings-tilbudet. Han opplyste at kuttene i budsjettene resulterte i at han måtte redusere aktiviteten til bl.a. anleggsmaskin og tungvogn. Dette var svært beklagelig fordi personell med slik utdanning er svært etterspurt etter endt tjeneste.

VO foregår i hovedsak i soldatenes fritid (helg og kveld).

Idrett

Kapt Larsen orienterte om anleggssituasjonen og samarbeidet med sivile anlegg. Han hevdet at idrettsarbeidet var nedprioritert og instruktørene ikke gode nok. Han mente at innsatsen var blitt dårligere etter at Hæren mistet sin idrettsinspektør. Han opplyste også at Forsvaret hadde tilbud om 14 – 15 studieplasser ved Idrettshøgskolen, men at det bare var 1 søker ved siste opptak!

Larsen listet også opp de mange negative konsekvensene for samfunnet ved at Forsvaret og folk flest drev for lite fysisk aktivitet.

Legetjenesten

Nemnda ble videre orientert om helsetjenesten, herunder kapasitet og bemanning på sykestuen og tannlegekontoret.

Leiren har 5 innrykk av mannskaper pr. år (januar, april, juli, august, oktober). Legekontrollen skjer første dag etter innrykk. Det foretas også hørselstest ved innrykk og dimittering.

Det ble registrert mange narkotikabrukere ved innrykk (ca. 10 % i januarinnrykket). Mange soldater går på kontrakt om urintest/narkotika.

Det advares sterkt mot "outsourcing" av legetjenesten. Det sivile tilbudet har 2 ukers ventetid. Forsvaret løser best små problemer på direkten.

Major Aateigen, sjef Befals- og ingeniørskolen for Hærens samband (BIH), ga et historisk tilbakeblikk. Han fortalte at etter starten i 1946 hadde ca. 6.000 mennesker deltatt i utdanningen. Befalsskolen for Hærens samband har i alt gjennomført 82 kull med 2.387 elever.

Teknisk befalsutdanning: 56 kull, 2.348 elever.

Utskrevet befalskurs: 27 kull med ca. 474 elever.

Radioskolen: 33 kull med ca. 285 elever.

BIH i dag omfatter befalsskole (1 år), Hærens Ingeniørhøgskole (3 ½ år), utskrevet befalskurs operativ (UB/O) ½ år og utskrevet befalskurs teknisk (UB/T) ½ år.

Etter avsluttet ingeniørhøgskole er det 3 års plikt-tjeneste. De utdannede får ikke yrkestilsetning. Behovet for personell med ingeniørhøgskole vurderes. Ingeniørhøgskole rangeres høyere enn teknisk fagskole.

Nemnda ble orientert om skolens målsetting, utdanningsmodell og prinsipper. Fagområdet personlig utvikling ble viet særlig oppmerksomhet.

Sambandskompaniet

Kapt Griegel, sjef sambandskompaniet, orienterte om organisasjon, soldatproduksjon og utdanningsplan.

Kommandoplasstroppen har p.t. 77 soldater, stabsstroppen 75 soldater. Fra sept. 2003 til d.d. har kompaniet hatt fire disiplinærsaker.

Standarden på soldatene er svært god.

Møter med tillitsvalgte

Under møtet med soldatenes tillitsmenn ble nemnda opplyst at arbeidet var godt organisert med regelmessige møter. Eventuelle problemer ble løst på lavest mulig nivå. Tillitsmennene savnet en utbedring av treningsrommet. Videre ble det opplyst at det elektriske anlegget i kaserne 95 og 96 hadde dårlig kapasitet og at kabelanlegget burde utbedres. Ingeniørhøgskolens tillitsvalgte savnet ledelsens time. Det fremkom også ønsker om flere PC'er.

Tillitsmennene ga uttrykk for at de hadde en me-

ningsfull tjeneste og at samarbeidet på ledelsesplan var svært godt. Befalet var samarbeidvillig!

Ingeniørhøgskolens tillitsmann opplyste at han satte pris på progresjonen i utdanningen og at soldatenes selvstendige planlegging var positiv. Han etterlyste tilstedeværelse av befal under omstillingen. Det var etter hans mening problematisk for befalet både å ha ansvaret for undervisning og delta i NATO-øvelser.

Tillitsvalgte opplyste at det var et oppsamlet antall ubehandlede sosial-/bostønadsaker etter at stillingen som sosialkonsulent var inndradd.

Tillitsmennene ga ellers klart uttrykk for at det var urimelig at Velferdsoffiseren også skulle være sosialkurator.

De militære og sivile fagorganisasjonene ga en felles presentasjon til nemnda. De opplyste at det i den forrige omorganisering var fokus på å samle fagmiljøer innenfor hæren. I den nye organisasjonen spres fagmiljøene, noe som virker uheldig. Det har også vært utstrakt bruk av midlertidig beordring av personell med ekstremt kort varsel. Omorganiseringen i flere ledd til ulike tidspunkt har gitt dårlige overganger fra gammel til ny organisasjonsstruktur.

Under omstillingen er det sterkt fokus på produksjon der samme arbeidsoppgaver som før skal utføres med reduksjoner i produksjonsapparatet. Det er ikke tilført ekstra ressurser, men nye oppgaver. Dette fører til lite forutsigbarhet, usikkerhet rundt arbeidsoppgavene og til dels usikre kommandolinjer.

Det er opprettet en egen støttegruppe (STØG) i omstillingsarbeidet. Det er i denne sammenheng opprettet en ukentlig "STØG-kafé" siste halvår, hver torsdag mellom kl. 1115 - 1400, med bistand fra ressursorganisasjonen (RO) m.fl.

Det ble også påpekt at nye systemer for lønn, regnskap og bestilling innføres før systemene og rutinene fungerer. Til slutt ble det fra de tillitsvalgtes side understreket at samarbeidet mellom ledelse ved SBUKS og arbeidstakerorganisasjonene er bra. Kontorfasilitetene er bra, med muligheter for tilpasset utbygg. Undervisningsfasilitetene er også bra.

Nemnda ble også orientert om Jørstadmoens store arbeidsmiljøundersøkelse.

Etter befaringen vil nemnda spesielt rette oppmerksomhet mot opplyste problemer som følge av at avdelingen ikke lenger har saksbehandler for sosial- og bostønadsaker.

Nemnda ber om at arbeidet med å løse dette problemet blir gitt høy prioritet.

Befaring ved KNM Harald Haarfagre, Stavanger

Sjef KNM Harald Haarfagre, kommandør T. Landmark, ønsket nemnda velkommen. Han opplyste at 2005 ville bli et spesielt år med jubileet for slaget i Hafsfjord, 100 års jubileet for Norge som nasjon og jubileet for panserskipet Harald Haarfagre

som ble overtatt i 1897. Fra 2005/06 vil KNM Harald Haarfagre også få ansvaret for sjøheimvern-utdanningen.

Årlige innrykk av rekrutter er 4 - 5 tusen (mottar 1.500 soldater pr. innrykk over 4 dager). Målsettingen for innrykket er:

- Problemfri overgang fra sivil til militær status.
- Rekrutter med grunnleggende militære ferdigheter og kunnskaper i h.h.t. gitte krav.
- Rett mann fordelt til rett plass.
- Motiverte rekrutter med positiv holdning til militærtjenesten.

KNM Harald Haarfagre satser på å ha et profesjonelt støtteapparat ved innrykket.

Nemnda ble orientert om tidssyklus for en kontingent uke for uke i de 7 ukene rekruttskolen tar. Det ble også gitt orienteringer om de 20 fagområdene rekruttskolen gjennomgår.

I utdanningsprogrammet står målstyrt fokus på sikkerhet og oppfølging/kontroll av den enkelte rekrutt sentralt. Programmet er tilnærmet felles for luft- og sjøforsvaret. Det utarbeides et kontrollskjema som følger den enkelte til nytt tjenestested (legges ved rulleblad/elektronisk).

Av spesielle tropper er musikktrupp (juli-innrykket) som får 4 uker rekruttskole. Videre verkstedtrupp, jentetropp og lærlingetropper over/under 18 år.

Erfaringsnivået på befalet er tilfredsstillende. Kompanisjefen og NK-kompani har lang erfaring på kompani og tropp. Troppssjefene har 1 - 3 år ved tropp. Instruktørene har gjort førstegangstjeneste som UB-korp/Kvm asp i 6 mnd. Befalet er fra sjø, luft, hær og HV. Her kunne likevel ønskes flere offiserer som har tjenestegjort ved fartøy eller avdeling.

Statusen på fysisk fostring rapporteres som bra. Andel idrettsmerker er for eksempel 81,9 %. 7 av troppene har 100 % bestått. Bestått 3.000-meter test er 77,45 %.

Statusen for innrykk mars 2004 er:

1.040 frammøtte. I alt 36,76 % er dimittert. (Ikke tjenestedyktig 309, hørsel 11, midlertidig udyktig 73.)

18 rekrutter er etter eget ønske overført til sivil verneplikt mens i alt 17 har fått utsettelse/ overføring til annen avdeling. Totalt frafall blir da 428 (41 %). Nemnda ble også orientert om helseprofilen for de 309 som fikk status ikke tjenestedyktig.

Et eksempel på voksenopplæringen for innrykk mars 2004: Av ca. 700 rekrutter meldte 529 seg på (Madla har bare 230 tilgjengelige kursplasser). 217 av de 230 fullførte.

Her ønsker KNM HH å kutte ut voksenopplæringen under rekruttskolen og heller gi et bedre tilbud til faste mannskaper.

Det ble videre gitt en orientering om disiplinærsi-

tuasjonen. Madla har hatt 11 refselsler (mest ulovlig fravær), ingen alvorlige.

Velferd

Nemnda fikk et tankevekkende innlegg om velferdstjenestens utfordringer av kapteinløytnant Tore Steinholt, KNM HH. Han viste bl.a. til St.prp. 42 der det heter: "Velferden skal ikke rammes av omstillingen i Forsvaret". Han hevdet at velferden nå har gått bort fra sitt tidligere "kvalitetsstempel" til "good enough". Steinholt stilte en rekke sentrale og viktige spørsmål om velferdstjenestens plass og oppgaver i framtidens forsvar.

RSF - Rogaland

Ble etablert 01.03.04 som egen avdeling under KNM Harald Haarfagre og er bemannet med midlertidige ansettelser fram til årsskiftet 2004/2005. Skal gi forvaltningsmessige og administrative støttetjenester til: HV-08, FOHK, FLO, 134 Luftving, NATO Forces samt KNM HH.

RSF-Rogaland kan ikke bemannes fast før organisasjonsplanen er endelig. Dette medfører forlenget usikkerhet og dermed ytterligere belastning for de berørte. Ønskemålet er å få en mest mulig samlokalisert RSF for å oppnå stordriftsfordeler og best mulig styring. Foreløpig er RSF tilført nødvendige kontorarealer i form av 20 kontorer i brakkebygg. Ved full innfasing av FOHK og FLO i RSF forventes ytterligere behov for kontorer.

RSF-Rogaland forvalter om lag 400 faste mannskaper til enhver tid. Forlegningene på Sola og KNM HH er lite tilfredsstillende. Fra årsskiftet forlegges alle faste mannskaper i nye forlegninger (3 kaserner med plass til 540 mannskaper) ved KNM HH. Kapasiteten ved mannskapsmessen ved KNM HH må etter nemndas mening økes.

KNM HH er prøveavdeling i f.m. innføringen av mannskapsavlønninger. Innføringen har vært preget av mye usikkerhet og uklar ansvarsfordeling. Sliter fortsatt med problemer som det ble gitt tilbakemelding om under innrykket. Problemene er: responstid, minimumsopplæring, systemfeil, tidsfrister, feilutbetalinger, stønader og kontroll. Det har forekommet opp til 6 måneders ventetid på utbetalinger. Det finnes også eksempler på at familier er kastet ut av en bolig på grunn av manglende overføring av bostøtte. Huseier har sine forpliktelser overfor banken som må holdes. Økningen i dimisjonsgodtgjørelsen er heller ikke å jour i systemene.

OTV Dyrnes fra TMO opplyste at to av kasernene på Madla er svært utilfredsstillende. Soldater er bl.a. blitt påført allergi i "de verste" kasernene. Noen av skadene kan skyldes at det fremdeles drives våtvask hver dag. Vedlikeholdet av disse to kasernene er forsømt, noe som igjen har ført til at en har råte i deler av bygningsmassen. TMO har en god dialog med

kjøkkenet. Her er imidlertid klare behov for en standardheving/nybygg av mannskapsmesser. Dette for å få bedre plass og utstyr til å tilberede og oppbevare maten, og for å få skikkelig plass til å servere de store kullene mannskaper.

Under oppsummeringen ble det understreket at det var viktig å pusse opp de to siste mannskapskasernene, bl.a. med branntekniske løsninger. Forbedring/nybygg av mannskapsmessen var også prioritert. For både mannskaper og befal ble det understreket at betalingsrutinene for lønn/godtgjørelser/stønader hadde et betydelig forbedringspotensiale. Det ble her lovet at soldater som fikk betalingsproblemer av boutgifter på grunn av manglende utbetalt bostøtte, måtte kunne få midlertidige lån fra sosialavdelingen for å unngå utkastelse.

Til slutt ble det fra kommandør Landmark understreket at det i fremtiden ville være et behov for utdanning av hjelpemannskaper. KNM HH vil med glede ta på seg den oppgaven.

Befaring ved Fellesoperativt hovedkvarter (FOHK)

Nemnda ble tatt i mot av stabssjef FOHK, brigader Gunnar Gustavsen. Kommandørkaptein Arnth Lien, senior stabsoffiser FOHK, innledet med en orientering om FOHK. Lien opplyste at han var tidligere ubåtoffiser, men at han senere hadde jobbet 7 år i etterretningstjenesten.

I FOHK-organisasjonen på Jåttå er svært mange av de ansatte pendlere. FOHK har smidige opplegg med arbeidstid og reise- (pendler-) opplegg. Det finnes også mange og gode fritidstilbud for befal og mannskaper.

Infrastrukturen er oppgradert, noe som skaper et godt arbeidsmiljø. General Thorstein Skiaker går av som Director NATO Joint Warfare Centre 30.09.04. I ny organisasjon fra 01.10.04 skal det være en NATO-sjef (en engelsk general) og en norsk sjef for FOHK. Den norske sjefens navn er foreløpig ukjent.

Fjellanlegget er nasjonalt, mens NATO holder til i hovedbygget og to nybygg. Det skal bygges nye fasiliteter på Jåttå, og omstillingen skal være gjennomført i løpet av 2005.

Visjonen for sjef FOHK er: "En handlekraftig fellesoperativ ledelse for nasjonal sikkerhet og internasjonalt engasjement." I organisasjonsplanen for FOHK inngår en bemanning på 268 personer (befal/sivile/vervede). I tillegg kommer 150 vernepliktige. Landsdelskommando sør (LDKS) skal nedlegges, og de fleste oppgavene blir overført til FOHK.

FOHK sitt ansvarsområde tilsvarende syv ganger Norges fastlandsområde, herunder fiskeriområdene Svalbard, Jan Mayen, Gråsonen, Norsk Økonomisk Sone (NØS), og internasjonalt farvann. I ansvarsområdet finnes også olje/gass i Nordsjøen, Haltenbanken, Snøhvit og kanskje i Gråsonen. Innen ansvars-

område miljø er oppmerksomheten rettet mot atomavfall (evt. forurensing fra 1000 dårlig vedlikeholdte atomdrevne fyrlykter lokalisert rundt Kolahalvøya). Videre oppmerksomhet mot utvinning og transport av olje.

FOHK sitt ansvar overfor Hæren gjelder:

Spesialstyrker, HMKG, Telemark bataljon, Grensevakt og Brigade N. (6. div.).

For sjøforsvaret er ansvarsområdene:

Fregatter, UVBer, MTBer, mineryddere, kystvakt, kystjegerkommando, minedykkerkommando og spesialstyrker.

For luftforsvaret:

Jagerfly (F16), maritime patruljefly (P-3C), transportfly (C-130), kystvaktredningshelikopter og transporthelikopter, lufradarkjeden, luftvern (NA-SAMS) og EK-enhet. I tillegg kommer HV, utenlandsoperasjoner, Forsvarets innsatsstyrker - land (FIST-H), sjø (FIST-S) og luft (FIST-L).

Norge har lagt det nasjonale ansvaret for konseptutvikling og eksperimentering til FOHK, bl.a. for å komme i inngrep med tilsvarende arbeidsoppgaver i NATO/JWC. Norge nyter stor anerkjennelse for sin satsing på mineryddingsfartøy.

Det ble også orientert om allierte treningscentre i Norge.

Det skal nå bygges 10 nye kystvaktfartøy som bygges/eies privat, men driftes av Forsvaret. Arbeidsfelt: indre kystområder.

I møte med de ansatte ble bemanningssituasjonen gjennomgått. Her er det stadig reduksjoner i antall stillinger. Kapasiteten er sprengt på befalsmessa, mens det er ledig kapasitet på boliger. Mange pendlere bor på hotell. De stadig nye omstillingsprosessene får store konsekvenser, særlig for barnefamilier. Det ble fremholdt at ordningen med avgangsstimulerende tiltak burde ha vært forlenget til omstillingsprosessen var gjennomført. Ved outsourcing kan man kanskje spare investeringer, mens driftsutgiftene øker.

Etter dette ble det gitt orienteringer om PRE VEST IKT. Organisasjonen for FLO D IKT SØK pr. 01.11.03 ble også presentert sammen med fremtidige oppgaver og samarbeidspartnere, sendere/mottakere etc., samt sambandet med NATO.

Det er 24 timers drift, dermed er det ca. 55 soldater på jobb til en hver tid. Innrykk juli/ august dimitterer i juni, noe som medfører mannskapsmangel, særlig vaktmannskaper i perioden fra dimisjon til nye soldater er skolert for sine oppgaver. Det ble hevdet at utvelgelsen fra Madla tar lang tid p.g.a. sikkerhetsklarering og at Vernepliktsverket burde gjøre denne jobben.

Befaring ved Sola flystasjon

Nemnda ble ønsket velkommen av oberst Helge Olav Sandnes, sjef 134 Luftving. Sandnes opplyste at baseorganisasjonen ble nedlagt 01.03.04. Alle stillingene i baserorganisasjonen er overført til RSF, en organisasjon under KNM Harald Haarfagre. Avdelingen har 6 stillinger i turnustjeneste.

134 Luftving er opptatt av å få en funksjonell drift av helikoptrene. Synergien av alle maritime helikopteroppgaver forventes å bli stor.

Oberst Sandnes ga uttrykk for at bygningsfasilitetene ved stasjonen var heller dårlige. Etter en befaring av bygg/anlegg, slutter nemnda seg til dette. Når stasjonenes fremtidige arbeidsoppgaver nå konkretiseres, regner nemnda med at det blir laget en plan for rehabilitering, evt. nybygg ved stasjonen. Bygning nr. 17 kan rehabiliteres/bygges om, mens hangar 2 i hovedsak er tom.

Sola flystasjon vil bli soldatfri når soldatene flytter ut av soldatkasernene på slutten av året. Soldatene skal da forlegges ved KNM Harald Haarfagre.

Velferdsbygget er nå stort sett døgnåpent. Bygget skal overtas av Forsvarsbygg. Stasjonen har ikke kantinetilbud, det lave antallet soldater er årsaken til dette.

Luftving 134 hadde 65 militære og 46 sivile operasjoner fra Sola. I tillegg kommer 96 militære operasjoner fra basene i Banak, Bodø, Ørland og Rygge.

Oberst Sandnes ga også nemnda en orientering om Sola flystasjon, fra åpningen 19. mai 1937 og fram til dagens aktivitet og drift.

134 Luftving/330 Skvadron har siden 1972 red-det/assistert 17.000 mennesker, gjennomført 21.500 undersøkelses-/ambulanseoppdrag i løpet av 122.000 flytimer.

Luftvingen disponerer 12 SeaKing Mk 43B-helikoptre. 14 NH-90 (NFH)-helikoptre er i bestilling.

Luftving 134 består av:

330 Skvadron med 16 mannskaper,
334 Skvadron skal være i operasjon 01.08.2010 med 8 mannskaper,
337 Skvadron skal være i operasjon 01.02.09 med 12 crews.

134 Luftving har bl.a. følgende oppdrag:

- kystvakt innenfor Norges ansvarsområder,
- rednings-/ambulanseoppdrag,
- spesialoperasjoner.

I fremtiden vil oppdragene være:

- kystvakt,
- anti-ubåt operasjoner,
- overvåking/observasjon,
- inspeksjoner,
- forurensing,
- politioppgaver og -støtte.

Oberst Sandnes opplyste videre at 134 Luftving trener og har samarbeid med politi- og tollvesen. Kystvakta har begrenset politimyndighet, for eksempel ved inspeksjoner i fiskerisammenheng. Det eksisterer klare prosedyrer for kommandoforhold i samarbeidsoperasjoner.

Helikoptermannskapene får en stadig mer allsidig utdanning og større spisskompetanse.

Sola vil bli hovedvedlikeholdsbase for NH-90 helikoptrene. Tyngre vedlikehold kan bli organisert av andre aktører.

Vaktbygget ble renoverert ferdig utvendig i fjor sommer. Under befaringen kunne nemnda konstatere at innvendig opprustning burde få prioritet.

Befaring ved Luftforsvarets skolesenter Kjevik (LSK)

Oberst Kjell A. Ingebrigtsen, sjef for Luftforsvarets skolesenter Kjevik (LSK), ønsket nemnda velkommen.

Han opplyste at omorganiseringen som pågår, resulterer i en mest mulig kompakt skole der bl.a. administrasjonen kan bli flyttet for å gjøre dette mulig.

Husleien er nå kr 45 mill. pr. år.

Luftforsvarets visjon er "å være best på det vi gjør." LSK sin visjon er "å være best på utdanning – på rett sted og til rett tid."

Forsvaret Kjevik består av følgende:

- Luftforsvarets skolesenter Kjevik
- HV-07
- Forsvarets logistikkorganisasjon
- Vernepliktsverket Kristiansand
- Regional støttefunksjon (RSF)
- Forsvarsbygg

LSK består av en skolegruppe (137 stillinger) og RSF (42 stillinger). 116 av LSK sine stillinger er undervisningsstillinger.

LSK ønsker å få beholde sin egen prest.

Bygningsmassen er 51.000 kvm inkl. boliger.

LSK har 80 klasserom/laboratorier (skal reduseres til 70) for fly, struktur, kompositt, avionikk, radar, elektronikk og digitalteknikk.

Elevkapasiteten er 900, og elevforlegningskapasiteten er 436, befal og sivile 223. Elevene har 2-3-mannsrom. Standarden er bra.

I 2003 ble det servert 500.000 måltider i leiren som hadde 122.000 gjestedøgn. 149 befalelever ble utdannet, 85 UB-elever og 146 assistenter. Det ble i 2003 tatt imot 2.500 kurselever/konferansedeltagere.

Nedbemanningen i FLO gir pakke til dem som ønsker dette. Det ble understreket at det ikke alltid er match mellom de som tar pakken og tjenestebehovet, derfor den omfattende kursvirksomheten.

Utdanningstallene for 2004/2005 viser:

<i>Befalsskole (BS)</i>	<i>55 elever hvorav 10 jenter</i>
- Flyelever:inn	17 stk
- Operativt/Teknisk:inn	32 stk
- Sanitet:inn	6 stk

<i>Befalsskole yrkesfag (BY)</i>	<i>28 elever hvorav 1 jente</i>
- Service:inn	3 stk
- Autom.:inn	4 stk
- Flymek.:inn	13 stk
- Avionikk:inn	8 stk

Utskrevet befal (UB) 47 elever hvorav 7 jenter

LSK ønsker flere jenter inn på skolene. Tallene samlet er bra, men ujevnt fordelt.

På grunn av svært mange søkere til de forskjellige fagene og få elevplasser, får Kjevik inn prima elever.

Kjevik konkurrerer med SAS innenfor tekniske fag. Fagbrev oppnås etter 3 år.

Det ble videre opplyst at det ved kjøp av nye flytyper ofte ligger inne en utdanningspakke. Denne pakken må forhåndsgodkjennes av Kjevik.

LSK samarbeider med utenlandske skoler, særlig Nederland og Danmark.

LSK har en del eksterne kunder, bl.a. Braathens-Shell, SAS, Volvo Aero Norway samt politiet. Utenlandske kunder kommer bl.a. fra de baltiske landene, samt Danmark, Sverige, Finland og Nederland.

Samarbeidspartnere for øvrig er:

- Forsvarets skolesenter, Akershus festning
- Sjøforsvaret
- Hæren (sambandsskolen Jørstadmoen)
- Luftkrigsskolen
- Høgskolen i Agder (intensjonsavtale)
- Høgskolen i Hedmark (avsluttes)

Nemnda ble deretter orientert om RSF som nå har 16 regioner rundt om i landet. Støttefunksjonene utgjør ca 10 % av total budsjetttramme. Dette skal reduseres til 8 % etter 2005.

RSF-Sørlandet har 41 faste mannskaper.

Stabstroppen har i dag 32 soldater. Her håper en på overføring av 2 fra HV-07 og 7 fra VPV.

Når det gjelder sikkerhet, skal det være våpenskap til alle kaserner. Ammunisjon i vakta er trukket tilbake, og blir nå kun utlevert ved forespørsel til daghavende offiser.

VUPIKT

Velferden har 1 offiser og 2 assistenter. Velferden har også ansvaret for voksenopplæringen (som er underlagt KNM HH). Videre finnes 1 prest.

Kantinen som drives av Grødegaard AS, fikk god omtale.

OTV er fastmannskap, og hver befalsskoleklasse har egen tillitsvalgt. Man har foreløpig ikke OTV, men venter på en kandidat fra Madla.

VO-midler samt stipend fåes fra Madla. Det er få befalsskoleelever som på grunn av arbeidspresset ved skolen benytter seg av VO.

Det er p.t. ingen soldater på narkokontrakt. Antall sosialsaker er redusert fra 6 i fjor til 3 i år. Det er registrert nedgang i antallet sosiale lån og søknader.

Pr. i dag er biblioteket en del av læremiddelsen-tralen.

Møte med TMO

De tillitsvalgte var nyvalgte (1½ uke siden). Boforholdene er iflg. TMO bra. Med TV-rom blir skolearbeidet mer effektivt. Maten i messa er iflg. TMO kåret til Vestlandets beste. På fritiden benytter soldatene flybussen til/fra Kristiansand. Befalselevne har eget opplegg for fysisk trening. Det er for øvrig gode treningsrom med apparater. Sivil svømmehall i byen blir benyttet. Forholdet til befalet ble beskrevet som godt.

Nemnda ble vist rundt og orientert bl.a. om velferdsbygget, kantinen, kaserne med god standard og mannskapsspisensalen.

Nemnda møtte deretter representanter fra FSTL, NOF og BFO. I orienteringen ble bl.a. temaet oppsigelsesvern brakt på bane. Beordrings- og stillingssystemene ble presentert.

FSTL var svært skeptisk til sentraliseringen av arktivtjenestene. Her lå det an til dårlig brukervennlighet og mange muligheter for feil. Det ble videre hevdet at de nye systemene går på tvers av bl.a. sikkerhetsloven og beskyttelsesinstruksene. Her kunne personlige opplysninger bli liggende åpent på nettet. Det ble fremsatt et ønske om å få etablert en partssammensatt gruppe på Kjevik for å drøfte omstillingene.

Det fremkom også ønske om å kunne leie inn undervisningspersonell fra høgskolen i for eksempel engelsk og matematikk. Det ble videre fremholdt at mange lærere på befalsskolen har få undervisningstimer, noe som burde tale for en viss nedbemanning.

Spørsmålet om lovligheten av å bruke lærlingeordningen til vakt og sikring bør undersøkes nærmere.

Under oppsummeringen kom det frem at man hadde fått gode depotløsninger sammen med HV-07. Videre at redningsutstyrsbygget vil bli sanert og utstyr/personell flyttet til hangaren. Den gamle sykestua er stengt på grunn av mugg og råte. Midlertidig ordning er etablert i en kaserne. Man venter på midler til å oppgradere 2. etasje i kasernen til sykestue.

Databygget er rehabilitert for 2 år siden med klimaanlegg etc. Husleiepolitikken til Forsvarsbygg kom frem til at man må leie gamle bygg/anlegg til fordel for nyrenoverte.

Det ble gitt ros til Ø. Pettersen som har vært dyk-

tig i å få mest mulig effekt ut av bevilgningene til vedlikehold.

Nemnda konstaterer at Kjevik er en av de best velholdte leirene i landet. Dette takket være godt vedlikeholdsarbeid.

Befaring ved Troms garnison, Bardufoss

Nemnda ble ønsket velkommen av bn sjef, oblt Frank Lillegraven som ga en orientering om CSS (Combat Service Support). CCS-bn/HSTY er nyopprettet fra 01.05.04 og er lokalisert i Bardufoss leir, Rustad leir og Heggelia leir. CSS-bn teller 186 personer i disse leirene, de øvrige er på Sessvollmoen. Oppdraget er å levere styrker til internasjonale oppgaver samt utvikle kompetanse og fagmiljø.

Totalt antall vernepliktige er 350 - 360 personer.

Rustad leir er ikke dimensjonert for den virksomheten som skal ivaretas. Forleggingskapasiteten er for liten og undervisningsfasilitetene er dårlige.

Det er lagringsplass bare for 10 % av materiellet. Avdelingen mener at det ikke er tilfredsstillende med vernepliktige leger. Her er ønsket å få fast ansatte leger. Når det gjelder infrastruktur for øvrig, er det bedring på gang. Det er imidlertid dårlig tilgang på idrettsfasiliteter.

Disiplinærsituasjonen ble vurdert som tilfredsstillende med 19 saker i 1. halvår for 400 soldater. Ingen av sakene var alvorlige.

Nemnda fikk orienteringer om de andre avdelingene. Stridsvogneskadron 1 og 2 hadde 1 stilling for lite (eskadronassistent). Det ble også understreket at behovet for styrkerom ikke var dekket. Her har man 100 m² til 1000 mann. Gymsal er under bygging. Garasjefasilitetene til vognparken er tilfredsstillende. Det ble videre opplyst at "vi har verdens beste stridsvognskytebane".

Praksisen med bestilling av time på sykestua er lite fleksibel.

Sambandsbataljonen disponerer 230 kjøretøy til en verdi av over 1 milliard kroner. Utdanningsnivået for soldatene var høyt. Kjøkkenet i Rustad leir er under oppussing.

Det ble videre opplyst at klareringsprosessene tar svært lang tid. Det var derfor ønskelig med klarering før frammøte.

Det ble opplyst at velferdstjenesten har hatt et svært begrenset tilbud så langt i høst. Det ble gitt ros til Voksenopplæringen og prestatetjenesten. Presten er en viktig samtalepartner for soldatene. Det ble også opplyst at tallet for disiplinærsaker hadde en sterk reduksjon.

Luftvern bataljonen har p.t. 6 offiserer og ingen soldater, disse skal være en transformasjonsavdeling. Det ble opplyst at man savnet nytt iverksettingsbrev. I dag "henger" man mellom luft og hær med uklare ansvarsgrenser. Dersom avdelingen legges ned i for eksempel 3 år, vil det i følge opplysningene til nemn-

da ta 10 - 20 år for å bygge opp igjen fagkompetansen. Et oppgradert skoleanlegg til 75 mill. er nyåpnet, men man har ingen elever. Håper på 40 befal og 110 soldater under utdanning i 2005. Det ble hevdet at dersom ikke noe skjer, vil Norge stå uten luftvern nasjonalt og internasjonalt.

MP-kompaniet ble så presentert. Her har operativ tjeneste i internasjonale operasjoner 1. prioritet. Deretter følger: operativ tjeneste i krisesituasjoner nasjonalt, trening til internasjonale operasjoner, operativ tjeneste nasjonalt, trening til nasjonal tjeneste, samt administrasjons- og rutineoppgaver.

Nemnda ble orientert om MPKP - Nord-Norges organisering med bl.a. E-tropp, MP-tropper og kundeseksjon. Nemnda fikk også en beskrivelse av øving og trening av mannskaper. Disiplinærsituasjonen ble betegnet som god.

RSF - Midt-Troms ble presentert og oppgavene beskrevet. RSF skal være en "Leveranse- og kundefokusert" støtteorganisasjon, og skal gjennom kostnadseffektive tjenester til avtalt kvalitet bidra til reduksjon av Forsvarets driftskostnader.

Under orienteringen ble nemnda til slutt orientert om EBA-status for Troms garnisonsområde. Situasjonen i dag ble beskrevet som: spredt struktur, mange separate leire, "tilårskomne" bygninger av varierende standard/hensiktsmessighet, uhensiktsmessige lokaler, spesielt for utdanningsvirksomheten, stort leieareal (490.000 m²) i garnisonsområdet, og urasjonell drift av primærvirksomheten.

Nemnda ble videre orientert om ferdigstilte prosjekter, pågående prosjekter og prosjekter i utredningsfase.

Det stilles store forventninger til Istindportalen.

Gjennomsnittsalderen for boliger er 42 år i Troms garnison. Det er behov for standardheving og volumtilpassing. Nemnda er enig i dette.

Under møtet med de tillitsvalgte ble det gitt uttrykk for misnøye med at det har vært busstransport Rustad - Heggelia for bespisning siden august. Soldatene etterlyste vilje til investering i midlertidige løsninger. Det ble også etterlyst bedre transport og transportkapasitet mellom leirene. Soldatene ønsket også bedre informasjon til troppene og mellom avdelingene, likeledes om rettigheter for eksempel ved inspeksjon av private bager etc. Det ble også stilt spørsmål om individuell/kollektiv avstraffing.

Soldatene følte at TMO-kurs var nedprioritert, her ble det bl.a. kollisjon med INT/OPS-informasjon. Det var også et ønske å få bo i leiren der kurset avholdes.

Soldatene mente også at vaktbelastningen var stor, at fordelingen burde bli bedre, og at det burde bli gitt muligheter til å splitte opp friukene.

Flere av soldatene (6 stk.) har ennå ikke mottatt penger.

Det ble opplyst at hele tropper går på narkotika-

kontrakt og at det ikke var registrert narkoproblemer.

Det ble videre opplyst at noen soldater hadde mottatt innkalling bare 3 uker før frammøte, noe som ødela for studier.

Soldatene savnet et 4. måltid.

Det ble også gitt uttrykk for ønske om større kapasitet på vekterkursene, her var det 20 plasser til 800 soldater. Det var også registrert stor interesse for temaet internasjonal politikk.

MP opplyste at vakttjenesten vanskeliggjorde kursdeltakelse i VO. Her kunne det for eksempel være ønskelig med egne opplegg, for eksempel i permuer.

I tiden 17.06. - 15.08. sto man uten VO-tilbud og velferdstilbud. Her var det ønskelig at man kunne få låne velferdsutstyr.

Det ble også nevnt at tilbudet for kvinnelige soldater med sanitetsbind var utilfredsstillende, likeledes var det ønskelig med sports-BH.

Representanter for befalsorganisasjonene mente at 70 % av skadene i boligene skyldes fukt/råte, noe som gir allergiproblemer. Det ble klart slått fast at befalet ønsker å bo i Troms med familie i stedet for å pendle, og at en god familiepolitikk inkluderer boliger. For Heggelia bør Forsvaret, etter organisasjonenes mening, leie boliger på det private marked.

MP understreket at vaktbelastningen i helgene var stor. Sovetiden ble minimal fordi rapporter skal fullføres før en går til køys. Ønsket var her også mer penger for vakttjeneste. Overtidsbruken dekkes mye ved avspasering.

Det ble til slutt gitt uttrykk for ønske om mer tid til grundig saksbehandling innen omstillingsarbeidet.

Befaring ved Setermoen leir

Plasskommandanten, oblt Stein Erik Langlo, Art bn, ønsket nemnda velkommen til landets største militærleir.

Setermoen har vært ekserserplass siden 1898, og garnison frem til 2002. Fra 2002 er benevnelsen Setermoen leir, som har Art bn, Panser bn, Sanitets bn og Etterretnings bn.

Fra 2004 er leiren en del av Troms garnison, og RSF - midt-Troms er lokalisert her. I leiren har drøyt 1000 soldater og ca. 500 befal og sivilt ansatte sitt virke.

Leiren er utdanningsavdeling for Brig Nord til internasjonale operasjoner og gir også støtte til alliert trening.

Garnisonstroppen, ca. 75 personer, er organisert under artilleribataljonen. Troppen for vakt og sikring består av ca. 25 personer.

Plasskommandanten har en koordinerende rolle.

Nemnda ble orientert om artilleribataljonens oppgaver, organisasjon, materiell, leveranser til INTOPS, utfordringer og prioriteringer. Nemnda fikk også en status for personell, materiell, utdanning

samt infrastruktur. Oppgavene dekker foruten styrkeproduksjon til innsatshæren også utvikling av artillerisystemer og tung ildstøtte gjennom tester og eksperimentering.

Når det gjelder kompetanseutvikling, er oppgavene befalsutdanning, fagkurs og andre kurs. Artilleribataljonen tjenestegjør i 2 landsdeler (Setermoen og Rena), og har 400 mannskaper og ca. 120 befal.

Kvaliteten/standarden på mannskapene er svært høy, rundt 40 % av soldatene har søkt seg til Setermoen. Avdelingen har tilstrekkelig antall soldater.

Nemnda ble videre orientert om Art bn sine leve-ranser.

Avdelingens utfordringer er produksjon til INTOPS, kompetanseheving for befalet, utvikling av artillerisystemer samt effektivisering innen utdanning/trening.

Det ble påpekt at Art bn sitt materiell hadde en del "gamle skyts". For øvrig var det mangel på yrkesbefal og avdelingsbefal.

Sanitetsbataljonen har som målsetting å drive en effektiv og troverdig sanitetstjeneste ved å bidra til å opprettholde soldatenes stridsmoral og til å opprettholde avdelingenes stridsutholdenhet, samt gjennom Hærens Sanitet være en integrert del av enhver internasjonal innsats. Avdelingen registrerer at svært mange søker seg til San bn.

Til stor tilfredshet for soldatene er den "gamle" kaserna under utfasing. Nemnda har ved tidligere befaringer gitt klare meldinger om at standarden her var utilfredsstillende.

San bn ønsker primært ikke å dra ut i internasjonale operasjoner med vernepliktig akademisk personale. Det ble opplyst at kontraktslengden (6 mnd.) er avgjørende for rekrutteringen. Det ble her uttrykt ønske om at kontraktsforholdene måtte bli mer fleksible slik at legene ikke taper i jobben for opprykk (for eksempel til overlege) ved sivile sykehus. Det ble også opplyst at en ønsket å kunne inngå avtaler mellom Forsvaret og sivile sykehus for å forhindre at leger i Forsvaret taper muligheter for opprykk i sivile jobber.

Nemnda ble videre orientert om HSFYs planlegging for operasjoner i 2005/06 samt oppdragene framover for San bn. Leveranser til INTOPS 05/06 er en prioritert oppgave.

Antall refselsler er svært lav. Boforholdene bedres kraftig ved innflytting i nye kaserne. San bn opplyste ellers at depotfasilitetene er dårlige.

Paner bn i 04/05 teller 116 befal og 400 soldater. Esk 2 er stasjonert på Bardufoss + resten på Setermoen.

Planen er å øke antall soldater kraftig til inntil 500 soldater og 200 befal. Nemnda ble orientert om Paner bataljonens organisering. Målsettingen er å være best i mekanisert strid i norsk lende og klima. Avdelingen gir sikkerhet høyeste prioritert og har ikke si-

den opprettelsen i 1986 hatt dødsfall eller alvorlige ulykker.

Boforholdene ble rapportert som særdeles slitte, både for boliger og kvarter. 30 nye boliger var innflyttingsklare i sommer, og 120 nye kvarter på ca 28 m² er under oppføring. Kvarterene vil bygges som to-etasjes hus som vil være innflyttingsklare høst/vinter 2004. Presset på boliger/kvarter er stort. Det ble opplyst at forholdene/standarden på lokaler for fysisk trening var dårlig og at kapasiteten var for liten. Sanitetsforholdene på kasernene ble rapportert dårlige, likeledes var det asbestproblemer i garasjer.

Nemnda fikk også orientering om Etterrettingsbataljonens oppdrag, organisasjon, leveranse, status innsatsfaktorer og utfordringer. Det ble også gitt informasjon om internasjonale operasjoner i 2003, 2004 og planene for 2005.

Antall personell er økende med en blanding av yrkes- og engasjerte. Kompetansen er god gjennom små operative fagmiljø og god støtte fra Forsvarets Studiesenter, Bardufoss.

Nemnda ble deretter orientert om forholdene for sosialtjenesten, ressurser, statistikk, saksområder og samarbeidsområder. Pga at stadig flere soldater eier egen bolig, er det større kompleksitet i soldatsakene.

Under hovedinnrykket i august 2004 hadde sosialtjenesten 710 saker. Størst var lån (mye forbrukslån) med 267 saker, deretter fulgte 156 saker om bostønad, 126 om forsikring, 47 inkassosaker og 45 om restskatt.

Nemnda ble også orientert om VO reagerte på at soldater ble tatt ut av TMO-kurs under kursene. VO ønsket dessuten at jobbsøkerkurs måtte få høy prioritet på slutten av tjenesten.

Nemnda ble til slutt orientert om de mange utfordringene innenfor EBA for boliger, idrettsfasiliteter, garasje/vedlikehold og undervisningsfasiliteter samt kasernefasilitetene.

Under møtet med de tillitsvalgte kom det frem at flere manglet TMO-kurs pga andre tjenesteoppdrag. Tillitsmennene ønsket at TMO-kursene fikk høyere prioritet.

Boligfasilitetene ble også rapportert å være dårlige. Dette temaet var sentralt under EBA-orienteringen nemnda fikk på Bardufoss 4. oktober. Befalet etterlyste også vinterbekledning for soldatene i Afghanistan. Det var også ønsket bedre kikkertsikter.

Det ble uttrykt sterke ønsker om en idrettshall pga dårlig kapasitet.

Sanitetstroppen var ikke tilfreds med velferdstilbudet.

Det ble understreket at det var en god dialog mellom soldater og befal.

TMO ønsket også et 4. måltid. Sanitets bn mente at spisetiden var for knapp.

Stormeskvadronens soldattillitsmann pekte på store mangler ved kaserne Trondenes. Han hadde ut-

arbeidet en vernerunde for kasernen. Rapporten ble overlevert nemnda som vil følge den opp overfor avdelingen. Rapporten gikk bl.a. på bygningsmessige slitasjer, dårlig isolasjon, badstu i dårlig forfatning, likeledes mangel på avfukning i dusj med årlige brannkoppepidemier som resultat.

Det ble også pekt på at garasjelegget for Stormeskvadronen ikke har tilgang på vann og toalett, likeledes at asbestplater ligger åpent i bygningskonstruksjonen. Panser bn ønsker ”varm” garasje.

For San bn er det et problem at materiell må ligge i utendørs containere. De klimatiske forholdene kan føre med seg at materiell kan bli ødelagt. Det ble understreket at A-preparater var forsvarlig oppbevart.

Befaring ved Skjold leir

Nemndas medlemmer ble ønsket velkommen av oberstløytnant Leif Petter Sommerseth, Ingeniørbataljonen. Han beskrev Skjold som ”den ideelle leiren”, som er bygget opp rundt Infanteribataljonen Bn 2.

I tillegg til Infanteribataljonen har også Ingeniørbataljonen tilhold på Skjold.

Ingeniørvakningen er en av Brigade Nord's kampavdelinger og har derfor hele Brig Ns område som ansvarsområde. Bataljonen yter ingeniørstøtte til mekanisert infanteri/kavaleri og innehar brigadens ressurser innenfor bro-, ferge-, dykker- og båtjeneste, samt ABC og maskinarbeider. Bataljonen består foruten bataljonsstab og kompetanseseksjon (lokalisert på Rena, 24 offiserer) av fire kompanier som hver skal representere, utvikle og ha kompetanse innen sitt fagfelt. Kompaniene er pansret ingeniørkompani som de senere årene har levert styrker til internasjonale operasjoner, maskinkompaniet som har fagfeltene maskinarbeider, logistikk og ledelse samt ABC-vernkompaniet som har ansvaret for vern mot atom, biologiske våpen og forurensing. Det fjerde kompaniet er oversettingskompaniet som representerer fagfeltene bro-, ferge-, dykker- og båtjeneste.

I tillegg til dette har man ansvaret for Hærens Amfibiesenter (HAFS) ved Gratangsfjorden, 12 mil sørvest for Skjold. HAFS er en støtteavdeling og har ikke soldater fast ansatt.

2. Bataljon er en av Hærens tre kjernebataljoner og er en mekanisert infanteribataljon med stormpanservogner. Naturen er klasserom. Derfor må materiellet flyttes rundt om. 2. Bataljon har en operativ avdeling, utdanningsavdeling, skoleavdeling samt utviklingsavdeling og er leverandør av styrker til internasjonale operasjoner. Soldatene kan fortsette på befalsutdanning.

Under orienteringen om personellsituasjonen ble det opplyst at tallet soldater nå var 310 og at dette ville øke til 432 ved innrykket 10. oktober. Det ble videre gitt uttrykk for at Vernepliktsverket var blitt be-

dre på rekruttering, og snittet på de vernepliktige er bedre enn tidligere.

Utfordringen for bataljonen er å styre etter disponibel økonomi. Bataljonen vil ikke ha inn flere soldater enn det antall som skal produseres!

En annen utfordring er at når befal reiser ut i IN-TOPS, tar han/hun med seg både stillingshjælp og lønningspose. Ved å sende ut hele avdelinger, blir avdelinger borte, og man trenger en robust hjemmeavdeling som kan drive opplæring.

Det ble meldt om minimalt med disiplinærsaker og ingen narkotikaproblemer. Alle soldatene har underskrevet kontrakt om å avgi urinprøver som rutinesjekk.

Av et mannskap på 300 er det 15 kvinner. Det er også 3 kvinnelige befal. Her ønsker man å øke kvinneandelen.

Voksenopplæringen har 20 + 10 pc-er. Noen av disse benyttes også som Internett-kafe. Det er tilgang på bredbånd. Det ble hevdet at Skjold har det beste undervisningsbygget i Forsvaret. Soldatene ønsker undervisning i helger og på kveldstid. VO benytter seg også av firmaer som har spesialisert seg på å levere skreddersydde kurs.

Vekterkursene er populære. Securitas har utviklet et eget vekterkurs (100 timer) for dem som skal ut i internasjonal tjeneste.

Det er mulig å ta 120 studiepoeng på kurs, pluss fagbrev om en står på litt. Leiren mangler imidlertid lesesal.

Til fysisk fostring benyttes bl.a. Gimlehallen som eies av kommunen. Her har Forsvaret montert en fantastisk klatrevegg. Forsvarets eget idrettsbygg er vernet av Riksantikvaren, noe som gjør ombygging og funksjonell utnyttelse umulig.

Når det gjelder innkvartering, gjenstår kaserne Heistad og Porsanger for oppussing. Heistad kaserne har bare 3 dusjer til 80 mann. I tillegg er dusjene stadig i uorden.

Det er et sterkt ønske om en flerbrukshall der kjøretøyene kan kjøres inn på bakkeplan. Det er for kaldt å stå utendørs og ”skru” vinterstid. En slik hall kan også dekke behov for depot samt benyttes til praktiske demonstrasjoner av kjøretøy etc.

Legedekningen er ikke tilfredsstillende da man flere dager hver uke står uten lege. Det bør kunne finnes metoder der problemer som for eksempel gnagsår kunne bli behandlet uten ventekø.

Det er også et savn at leiren ikke har datamaskiner som gjør det mulig å betale regninger på nett.

Kinosalen er i svært dårlig forfatning. Et kostnadsoverslag for renovering lyder på 11 mill. kroner. Her bør det etter nemndas mening iverksettes en oppgradering.

Soldatenes tillitsmenn er helt ”ferske” i jobben. Det ble uttrykt ønske om et 4. måltid samt bedre tid til måltidene, spesielt frokost.

Prestetjenesten er viktig, men her kan det være 14 dagers ventetid for samtale.

Det er et inntrykk at det mangler penger og stillingshjemler for en full befalsstyrke.

Under møtet med de sivilt ansattes organisasjoner kom det frem at under omstillingen, som har pågått lenge, har mange benyttet seg av avgangspakke. Det er høy alderssammensetning og således ikke lett for folk som er over 50 år og har 30 år som for eksempel lagerbetjent, å skaffe seg ny jobb når forsyning nå skal nedlegges. Også verkstedet skal nedlegges og 30 stillinger reduseres til 7. Det ble uttrykt stor skepsis til at reparasjonsarbeider skal ut på anbud da arbeidsmarked/tilbud ikke fungerer på samme måte på Skjold som i Oslo.

Det ble uttrykt sterk misnøye med Forsvarsbygg for manglende personellpolitikk. Forsvarsbygg ble opplevd som overadministrert og topptungt, og med manglende interesse/initiativ til å diskutere de ansattes arbeidssituasjon. "Slankingen" har til nå foregått

der hvor jobben blir gjort, for eksempel renhold.

Representantene fra befalet hevdet at familiene til dem som gjør utenlandstjeneste, ikke er godt nok ivaretatt, for eksempel ved sykdom i hjemmet. Også befalets organisasjoner mente at Forsvarsbygg skaper problemer.

Nemndas medlemmer er urolige for nedgangen i tallet øvingsdøgn. Tidligere hadde man 10 øvingsdøgn før jul. Nå er dette tallet bare 3. Nemnda mener at det ikke på noen måte er harmoni mellom å bli utdannet til skarpe oppdrag, mens antall øvingsdøgn er langt færre enn tidligere.

Ved utenlandsoperasjoner ønsker avdelingene å sende ut egne mannskap for å sikre kunnskapsoverføring. Ved at stillingsressursen og lønningen på denne måte forsvinner ut avdelingen med den som reiser, velger en derfor dessverre altfor ofte å benytte personell utenfor egne rekker. Nemnda mener at dette er uheldig.

Oslo i mars 2005

Dagfinn Hjertenes

Marie Brenden

Ivar Johansen

Rune Kristiansen

Karen-Margrethe Mjelde

Gretha Evelin Thuen

Inge Wold

Vedlegg**INSTRUKS FOR OMBUDSMANNSNEMNDA FOR FORSVARET**

(Stortingsvedtak 21. april 1952, jfr. Innst. S. nr. 56 for 1952, med endringer ved stortings-vedtak 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), stortings-vedtak av 14. juni 2000, jfr. Innst. S. nr. 234 (1999-2000) og stortingsvedtak av 7. november 2003, hvor det ble vedtatt å velge varamedlemmer og nestleder, jfr. Innst. S. nr. 20 (2003- 2004).)

§ 1.

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

§ 2.

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

Ombudsmannen er 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 utferdiggjennom nemndas leder og på ombudsmannens brevark.

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

Dokumenter som gjelder ombudsmannsnemndas/

ombudsmannens budsjett eller interne administrasjon kan unntas fra offentlighet. Møteprotokoller for nemnda og dokumenter som utveksles mellom administrasjonen og en tilsatt er ikke offentlige.

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

Med ombudsmannens saksdokumenter menes korrespondanse mellom ombudsmannen og borgeren og mellom ombudsmannen og forvaltningen. Doku-

menter 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.