



# **Dokument nr. 5**

(2010–2011)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om  
virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2010**



# **Dokument nr. 5**

(2010–2011)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om  
virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2010**



# REGISTER

	Side
Innledning .....	5
Sammendrag og konklusjoner .....	5
Hovedsaker og rapporter: .....	8
Ombudsmannen .....	8
Saker behandlet ved Ombudsmannens kontor .....	9
- Menige mannskaper .....	9
- Verneplikt, utskrivning, rulleføring .....	9
- Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse .....	10
- Beordring, overføring, forflytning, frabeordring, dimittering .....	10
- Vervede og kvinnelige soldater .....	11
- Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap av materiell .....	11
- Kosthold .....	11
- Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering og tjenesteuttalelse .....	12
- Permisjoner .....	13
- Godtgjørelser – økonomiske forhold .....	13
- Sykesaker – Trygd-Erstatning- Tannpleie-Legekjennelse m.m .....	13
- Sosiale saker .....	20
- Forsvarets skolevirksomhet .....	20
- Befalssaker .....	20
- Sivilt personell .....	34
- Vernepliktsverket .....	35
- Tillitsmannsordningen (TMO) .....	36
- Velferdstjenesten .....	39
- Voksenopplæring .....	44
- Sanitetstjenesten .....	45
- Helse – Miljø – Sikkerhet .....	48
- Disiplinærsituasjonen .....	50
Befaringer og informasjonsbesøk .....	56
Vedlegg/instruks .....	71



# Dokument nr. 5

(2010–2011)

## Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2010

Til Stortinget:

### INNLEDNING

I henhold til vedlagte instruks fra Stortinget gir Ombudsmannsnemnda for Forsvaret med dette melding om Ombudsmannens og ombudsmannsnemndas virksomhet i 2010. Meldingen er i hovedsak lagt opp på samme måte som i de foregående år, men har en mindre generell del og noe færre saker i sammendrag, konklusjoner og anbefalinger.

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. Ombudsmannsnemnda skal likeledes ved sin virksomhet bidra til å effektivisere Forsvaret.

Stortinget har vedtatt instruks for Ombudsmannsnemnda for Forsvaret. Nemnda skal bestå av sju medlemmer som velges av Stortinget for fire år. Ett av medlemmene velges som leder og benevnes Ombudsmannen for Forsvaret. Det skal også velges varamedlemmer til nemnda, samt nestleder. Videre har Stortinget vedtatt instruks for Ombudsmannsnemnda for sivile vernepliktige. Medlemmene av denne nemnda er de samme som velges til medlemmer av Ombudsmannsnemnda for Forsvaret og funksjonstiden er den samme. Ett av medlemmene velges som leder og benevnes Ombudsmannen for sivile vernepliktige.

Instruksene bestemmer at Ombudsmannen forestår den daglige virksomheten. Ombudsmannen er årslønnet, de øvrige medlemmene tilkommer godtgjørelse etter utvalgsregulativ. Stortinget valgte 14. desember 2009 følgende til Ombudsmannsnemnda for Forsvaret og Ombudsmannsnemnda for sivile vernepliktige for tidsrommet 1. januar 2010 – 31. desember 2013:

Medlemmer:

1. Kjell Arne Bratli, ombudsmann, Horten
2. Vidar Bjørnstad, nestleder, Bærum
3. Signe Øye, Hobøl
4. Kjell Engebretsen, Frogn
5. Per Egil Evensen, Halden
6. Bjørn Hernæs, Sør-Odal
7. Ivar Johansen, Oslo

Varamedlemmer:

1. Anne Helen Rui, Larvik
2. Per Ove Width, Nøtterøy
3. Kari Lise Holmberg, Skien
4. Bjørn Robstad, Vennesla
5. Jonni Solsvik, Andøy
6. Hallgeir Grøntvedt, Ørland
7. Åse Wisløff Nilssen, Kongsvinger

Ombudsmannsnemnda har i 2010 holdt møter under befaringene samt i mars, juni og desember.

Nemnda har i 2010 foretatt befaringer/besøk ved militære tjenestesteder slik:

- Afghanistan (Mazar-e-Sharif, Meymaneh og Kabul).
- Kystvakten, KV Sortland.
- Bodø Hovedflystasjon.
- Garnisonen i Sør-Varanger.
- Luftforsvarets stasjon Mågerø.

Nemnda deltok på landskonferansen for tillitsvalgte i Bardufoss, og har besøkt Forsvarsbygg (hovedkvarteret i Oslo) for samtaler/orienteringer.

Videre har nemnda hatt møter med Forsvarets Sanitet, Kontor for psykiatri og stressmestring, Velferdstjenesten, Forsvarets Veteranadministrasjon, veteranorganisasjoner, tjenestemannsorganisasjoner og de landtillitsvalgte i Vernepliktsrådet (TMO).

### SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER

Nemndas inntrykk etter befaringer og samtaler med personell er at arbeidsmiljøet stort sett er godt og solid, selv om det også gis uttrykk for en god del frustrasjon. Det fremholdes fra mange, herunder tjenestemannsorganisasjonene, at frustrasjonen først og fremst har sin årsak i omstillingsprosesser og i ubalanse mellom oppgaver og ressurser.

**Nemnda vil ta opp følgende saker:****Kasernestandard**

Kasernestandarden blant mannskapsforlegningene har vært i medias søkelys flere ganger i 2010, og da med negativt fortegn. Eksempelvis har både kaserner på Mågerø og Bodin leir figurert i media grunnet kritikkverdige stand.

Nemnda har år for år fulgt utviklingen av soldatenes boforhold. Generelt er forholdene tilfredsstillende, men for noen leire er ikke standarden på det nivå det bør være. Det synes også som om det tar lang tid å iverksette nybygging eller større utbedringer. De vernepliktige er tålmodige, de tåler mye, tar ting med godt humør – men tar begrunnet opp svakheter ved deres boforhold. Dette handler også om de vernepliktiges helse, ve og vel.

Nemnda har eksempelvis i siste fireårs periode bemerket kasernestandard ved Garnisonen i Sør-Varanger, Porsangmoen, Skjold, Bardufoss, Rusta, Setermoen, Andøya, Madla, Mågerø, Terningmoen og Haakonvern. Dette gjelder både den generelle romstandard og forhold knyttet til ventilasjon og temperatur og vaske- og tørkemuligheter. Nemnda har fått oppgitt at soldater har fått luftveis- og andre helseplager av å oppholde seg på kasernen, herunder ett tilfelle av nedsatt lungekapasitet.

Det har etter nemndas mening lenge vært et for stort etterlep i arbeidet med nybygg og utbedringer. Noe av dette skyldes usikkerhet mht til hvilke leire som skulle videreføres i en omfattende omstilling av Forsvarets virksomheter. Manglende tempo i nybygging fører også til kontinuerlige oppussingsprosjekter av kasernerbygg, og temporære løsninger. Nybygg eller totalreovering vil gi bedre boforhold og en må anta at det også vil virke rekrutterende for kvinner som søker førstegangstjeneste.

Der hvor det har vært oppdaget alarmerende forhold, som muggsopp m.v., synes det som at lokale avdelinger har vært raske til å finne brukbare midlertidige løsninger, ved å ta i bruk ledig befalsromkapasitet o.l., som ved bl.a. Bodin/Bodø og Mågerø. Forsvarsbygg har også hatt kort responstid i disse tilfellene. Men først og fremst er det nødvendig å øke tempoet i nybygg og større oppgraderinger som bringer kasernestandarden opp på det som regnes som akseptabelt nivå anno 2010.

Nemnda hadde i 2010 møte/samtaler med Forsvarsbygg og merker seg at det nå er godkjent 16 prosjekter for nybygg og oppgradering, herunder mange av de av nemnda anmerkede steder. Nemnda ble videre orientert om de 25 planlagte prosjektene 2011-2013.

For de vernepliktige oppleves ventetiden på bedre kasernestandard som lang. I den grad det er mulig med raskere byggetid eller kortere og høyintensive reoveringsperioder, desto bedre.

Nemnda har likeledes påpekt standard ved eller mangel på befalsforlegninger, og merker seg at Forsvarsdepartementet i mars besluttet å bygge 40 nye befalsforlegninger ved Rusta leir i Bardufoss. Disse kommer i tillegg til åtte allerede godkjente boliger på Bardufoss samt 18 nye familieboenheter samme sted.

Det vises ellers til befaringsrapportene og saker fra Ombudsmannens kontor.

**Veteraner**

Nemnda har merket seg at det i løpet av 2010 og ved inngangen til 2011 har vært stor oppmerksomhet rundt situasjonen for veteraner. Temaer rundt veteraner og sanitetstjenesten, ikke minst i forhold til internasjonale operasjoner, og skader etter internasjonale operasjoner har også i 2010 stått sentralt i nemndas arbeid.

Nemnda avholdt 6.-7. desember møter med Forsvarets veteranadministrasjon (FVA), Norges Offisersforbund (NOF), Befalets Fellesorganisasjon (BFO), Norges Veteranforbund for Internasjonale Operasjoner (NVIO), Veteranforbundet for skadde i internasjonale operasjoner (SIOPS), Sjefen for Forsvarets Sanitet og lederen for psykiatri/stressmestring. Nemnda fikk omfattende orienteringer om arbeidet.

Forsvarets Sanitet (FSAN) såvel som Forsvarets Veteranadministrasjon (FVA) fremholder veteranene som ressurssterke kvinner og menn med spesiell kompetanse og erfaring fra det internasjonale samfunns mest dramatiske hendelser. Noen veteraner vil allikevel få behov for oppfølging etter avsluttet tjeneste.

Forsvaret skal i 2011 evaluere de avdelingene som står for oppfølging av personell i utenlandsoperasjoner og veteraner. Hensikten er å sørge for en avklaring av roller og ansvar for oppfølgingen av personellet mellom de ulike avdelingene i Forsvaret, og i tillegg vurdere om kapasiteten ved avdelingene står i forhold til oppgaveporteføljen.

På bakgrunn av Stortingets behandling av St.meld. nr. 34 har Forsvaret siden 2009 arbeidet med en handlingsplan for veteraner. Nemnda registrerer at planen er lovet ferdigstilt i mai 2011.

Handlingsplanen skal blant annet fokusere på en bedring av hjemkomstfasen og den skal legge vekt på økt satsing på forskning for å få mer kunnskap om veteraners helse og livssituasjon.

Deltagelse i utlandsoperasjoner er en naturlig del av Forsvarets virksomhet. Det påhviler hele samfunnet og Forsvaret et klart ansvar for å ivareta personellet både før, under og etter tjenestegjøring i utenlandsoperasjoner. Nemnda vil peke på den store belastningen det er for en del av personellet som reiser ut. Skal belastningen minskes, må belastningen enten fordeles på flere eller den enkelte må ha færre rotasjoner. En annen viktig faktor for "følt" belastning, er kompetansen hos personellet som reiser ut. Økt kompetanse gir økt mestring og robusthet.

I likhet med organisasjonen har nemnda merket seg de senere års forbedringer for veteraner, herunder:

Bedrede erstatnings- og kompensasjonsordninger, inkludert kompensasjonsordning for psykisk belastningsskader.

Styrking av forsvarets psykologiske og psykiatriske oppfølging.

Styrking av familiepolitikken.

Styrking av arbeidet med pårørende.

Styrking av Bæreia Veteranssenter.

Styrking av kameratstøtte.

Større anerkjennelse (medaljeseremonier, veterandag, minnedag).

Det er også iverksatt et pilotprosjekt i Østerdalen, hvor NAV i Elverum skal være et kompetansemiljø for veteran spørsmål. Prosjektet skal utprøve modeller for å kunne



tilby den enkelte veteran bedre helsehjelp. Denne hjelpen skal være helhetlig, kunnskapsbasert og gis på riktig omsorgsnivå. Veteranenes nærmeste pårørende skal også omfattes av prosjektet. For å ivareta veteranene før, under og etter tjenesten er det behov for at samarbeidet mellom Forsvaret, kommunene og Arbeids- og velferdsetaten styrkes. Formålet er å yte tilpasset og tilrettelagt bistand, samt oppfølging. NAV vil bli en sentral samarbeidspartner i prosjektet, sammen med flere andre etater i kommunal og statlig sektor.

Nemnda mener at det bør vurderes å opprette en enhet i NAV med særskilt kompetanse i veteransaker, og som kan bistå de øvrige NAV-kontorene.

Nemnda har tidligere uttalt bekymring for en for lite utbygd psykiatritjeneste og at mennesker som blant annet lider av post-traumatisk stresslidelse knyttet til deres militære tjeneste, sier at de opplever et manglende ettervern og liten oppfølging fra Forsvarets side. Nemnda merker seg at Kontor for psykiatri og stressmestring (KPS) er tilført nye stillinger. Imidlertid er, grunnet økonomi, bare 32 av en ramme på 37 stillingshjemler besatt. I tillegg kommer det forhold med den særegne arbeidsordningen "reduisert bundet arbeidstid" (RBA), som gjelder for yrkesoffiserer (psykiatere og psykologer) tilsatt ved KPS, hvor for fulltids stilling gir kun 18 arbeidstimer per uke. Dette gjør at det reelle antall årsverk ved avdelingen ikke tilsvarer mer enn 16 fulltidsstillinger. Etter nemndas oppfatning bør selve RBA-ordningen ettergås for mulig endring, alternativt bør antall stillingshjemler økes.

Nemnda er derfor av den oppfatning at det fortsatt står igjen en god del arbeid før man kan kalle situasjonen tilfredsstillende.

Nemnda vil understreke at for å sikre både tjenestegjørende og veteraner et faglig godt tilbud, må den planlagte styrking av KPS fortsettes. Levekårsundersøkelsen som i 2009 ble foretatt av FAFO understreker dette. Problemer med senskader etter internasjonale operasjoner berører mange samfunnsområder, og undersøkelser har vist at helsevesenet i stor grad mangler kunnskaper om terapeutisk behandling av skadde etter internasjonale operasjoner.

### Sikkerhetsklarering

Sikkerhetsklareringer for vernepliktige er tilbakevendende meldinger ved alle nemndsbeferinger. Ingen militær avdeling unngår å merke dette. I dagens førstegangstjeneste må så godt som alle som rykker inn sikkerhetsklareres. For enkelte vernepliktige tar dette svært lang tid og får en direkte virkning på hvilken tjeneste den enkelte ender opp med. I noen tilfelle har soldatene vært sendt hjem over lengre tid i påvente av en klarering. Det viser seg at det er spesielt vernepliktige med utenlands familiebakgrunn eller vernepliktige med lengre utenlandsopphold som blir utsatt for lang saksbehandlingstid.

For den enkelte vernepliktige kan manglende klarering oppleves som krenkende og belastende, samtidig som det gir avdelingene dårlig forutsigbarhet. Dette er en situasjon som er lite tjenlig for Forsvaret og uholdbar for den det gjelder. Ombudsmannen får flere henvendelser om sen klarering, og HMK Garde er i særlig grad en avdeling som opplever dette som et problem.

Det har vært tatt til orde for at færre skal klareres H (Hemmelig), for ved det å få til raskere saksbehandling. Nemnda har tidligere reist spørsmål om dette alene løser problemet. 80 prosent av de vernepliktige klareres uansett raskt i løpet av rekruttperioden, mens 20 prosent klareres senere. Dette kan tyde på at det ikke nødvendigvis er et kapasitetsproblem, men at personkontroll som individuell saksbehandling tar lang tid om det foreligger forhold som sikkerhetsmyndighetene har behov for å få belyst, men som er vanskelig å få kontrollert. Å nedsette klareringsnivået til f.eks. "Konfidensiell" vil nok være raskere for de gjenstående 20 prosent, men vil kunne bryte med den enkeltes rettferdighetsoppfatning, siden klarering H gir de vernepliktige mulighet til mer omfattende og innholdsrik tjeneste med mulighet for valg av tjenestested og arbeidsoppgaver.

Nemnda forventer med at den nye sesjons- og innkallingssordningen vil bidra til å gjøre arbeidet med tjenestestedsplassering og klarering enklere, men Forsvaret bør også foreta en gjennomgang av graderingsnivået for de vernepliktige for å se om flere stillinger kan gis lavere gradering. Den beste løsning er åpenbart raskest mulig klarering.

Det er nemndas syn at klarering i prinsipp bør foreligge ved fremmøte til rekruttskole eller senest innen rekruttperioden er over.

### Avdelingsbefalsordningen

Et ofte tilbakevendende tema fra avdelinger, personell og organisasjoner er avdelingsbefalsordningen, og svakheter knyttet til denne. En ordning som i sin ramme gir en form for midlertidige ansettelsesperioder (verving/kontrakt) inntil fylte 35 år. Med en stram ramme og få muligheter til videre fremtidig karriere i Forsvaret etter fylte 35 år, viser det seg vanskelig å få ordningen til å fungere etter intensjonen. Nemnda har tidligere stilt spørsmål ved forhold som ikke alene er knyttet til aldersbestemmelsen, men også til ordningens innhold, så som kompetanseutvikling og forutsigbarhet i tjenesteplaner. Nemnda merker seg at Forsvarssjefen nå har igangsatt et arbeid i forhold til videreutvikling av avdelingsbefalsordningen. Nemnda mener at avdelingsbefalsordningen bør sees i sammenheng med resten av Forsvarets personellstruktur, i tråd med hva som er Forsvarets behov og personellets beste.

### Lærlinger

Nemnda merker seg som positivt at det sammenlignet med året før er færre ledige læreplasser (111 i 2010 mot 137 i 2009). Imidlertid er det uheldig at et for stort antall lærlingplasser fortsatt ikke besettes. Nemnda regner med at Forsvaret vurderer hvilke tiltak for rekruttering som trengs settes inn.

Lærlingordningen er en viktig portal for rekruttering av fagkompetanse som Forsvaret har behov for, og bidrar samtidig til å få motiverte soldater med riktig fagkompetanse på rett plass. Nemnda merker seg at behovet for folk med fagkompetanse generelt er økende, uten at dette gir seg utslag i tilsvarende økt rekruttering inn i ordningen. Nemnda opplever under sine beferinger at flere nødvendige støttefunksjoner som tidligere ble utført av vernepliktige mannskaper, nå blir utført av lærlinger på

kontrakt med Forsvaret, eventuelt i kombinasjon med avtjening av førstegangstjenesten.

Forsvarets behov er styrende for antall lærlinger som inntas på kontrakt. For å utføre de nødvendige støttefunksjoner har Forsvaret tidligere anslått et behov for 800-900 lærlinger.

For Forsvaret har det vist seg behov for å beholde lærlinger utover kontraktsperioden etter oppnådd fagbrev. Når en samtidig vet at Forsvaret trenger den aktuelle kompetansen, og under hensyntagen til konkurransen med det private næringsliv, er det etter nemndas oppfatning nødvendig å legge enda bedre til rette for kompetansepåbygging og for utdanning som kan gi yrkestilsetning i Forsvaret.

### Tjenestebelastning

De vernepliktige og deres tillitsvalgte opplever at arbeidstempoet i Forsvaret er høyt og mener at spørsmål rundt tjenestebelastning for de vernepliktige ikke blir tatt tilstrekkelig på alvor. De vernepliktige er unntatt fra § 10 i arbeidsmiljøloven som omhandler arbeidstid. Som følge av dette ga FSJ ut *Forsvarssjefens reviderte retningslinjer for gjennomføring av lik tjenestetid under førstegangstjenesten i Forsvaret*.

Hensikten med retningslinjene er å kontrollere tjenestebelastningen til de vernepliktige og fastsetter derfor at den programmerte tjenestetiden pr uke ikke skal overstige 42,5 timer. For de i turnustjeneste skal snittet i tjenestetiden i løpet av en periode også være 42,5 timer per uke. Dagens retningslinjer ble sist revidert i 2002 og ble iverksatt mars 2003.

De landstillitsvalgte i Vernepliktsrådet tok opp i møte med nemnda at de ved flere anledninger gjennom 2010 har erfart at et stort antall vernepliktige blir pålagt tjeneste langt utover det som står beskrevet i retningslinjene. Årsakene til dette er sammensatte, men det som ofte går igjen er det som de oppfatter som et misforhold mellom oppdrag og ressurser ved flere av Forsvarets avdelinger. Spesielt ved skifte mellom kontingenter kan dette misforholdet være stort. Likeledes kan retningslinjene for gjennomsnittlig tjenestetid være uklare og ikke tilpasset forskjellige typer tjeneste. Det synes som om dette i første rekke gjelder vernepliktige i militærpolitiet, vakt- og sikringstjenester.

Nemnda mener at tjenestetidsregimet må gjennomgås og tydeliggjøre hva som gjelder for den ukentlige programerte tjenestetid.

### Ansattes arbeidssituasjon

Ansatte og mange av Forsvarets arbeidsgiverrepresentanter synes å være enige om at det er nødvendig med betydelige endringer i arbeidssituasjonen. Tjenestemannsorganisasjonenes syn er at hovedproblemet i vesentlig grad skyldes en fortsatt ubalanse mellom oppdrag og ressurser, og peker på at svært mange befal i snitt jobber 1,3 årsverk. Organisasjonene stiller også spørsmål ved årsverksstyring som grunnlag for driften. Dette gir utslag hvor oppdrag og oppgaver ikke står i forhold til antall ansatte.

Nemnda har likeledes gjennom mange år bemerket at den langvarige omstillingsfasen oppleves som ekstra belas-

tende for personellet og at omstillingen i Forsvaret er fortsatt høy. Omstillingen fører også i noen grad til flytteprosesser. For de fleste ansatte og deres familier er det av betydning at endringer må konsolideres og stabiliseres før nye tiltak igangsettes.

## HOVEDSAKER OG RAPPORTER

### OMBUDSMANNEN

Personellsituasjonen ved Ombudsmannens kontor har vært tilfredsstillende gjennom hele 2010. Kontoret har i forbindelse med overgang til nytt administrasjons- og regnskapssystem (SSØ) foretatt omfattende fornyelse og forbedring av de elektroniske verktøy, inkludert elektronisk sikring. Alle ansatte har vært gjennom kurspakker.

Ombudsmannsordningen har som i tidligere år vist seg som et reelt og tidsbesparende alternativ til domstolsbehandling i mange saker av juridisk karakter. Senere i innberetningen er omtalt enkelte klagesaker til illustrasjon av ofte forekommende sakstema.

I tillegg er tvistesaker løst ved uformell kontakt med partene uten ordinær saksregistrering. Veiledning og råd fra Ombudsmannens kontor har i 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. Ombudsmannen har i 2010 merket seg at hverken vernepliktige eller ansatte i tilstrekkelig grad opplyses om sine rettigheter, klageadgang og ankeadgang. I prinsippet kan enhver sak innklages for Ombudsmannen, også etter behandling i forvaltningens egne klageorganer.

Klager fra befal og sivilt ansatte må være ferdigbehandlet av de ordinære forvaltnings- og klageorgan før sakene kan undergis en nøytral vurdering ved Ombudsmannens kontor. Tjenestegjørende mannskaper har imidlertid adgang til når som helst å ta saker opp med Ombudsmannen.

Saker for ombudsmannsnemnda forberedes av Ombudsmannen, mens konkrete klagesaker behandles fortløpende ved Ombudsmannens kontor. Konkrete klagesaker fremmes fra enkeltpersoner, pårørende, tillitsvalgte, tillitsvalgtes organer og tjenestemannsorganisasjoner. Ombudsmannen tar også ved anledning initiativ til undersøkelse/orientering om aktuelle saker. For å få løst saker har Ombudsmannen rett til å søke opplysninger hvor som helst i Forsvaret og kan ta direkte kontakt med de myndigheter som han anser nærmest til å ta seg av dem.

Innholdet og omfanget i sakene varierer og krever skjønnsmessige og/eller juridiske vurderinger. Ofte mener klageren at den militære forvaltning har begått urett og kontrollen med forvaltningen er derfor viktig. Ombudsmannen for Forsvaret gir gjennom sitt arbeid alt personell muligheter for å få klargjort sin sak i forhold til de militære myndigheter. Den militære forvaltnings fullmakter er vide og oppgavene store. Dette er også en medvirkende årsak til at Stortinget etablerte en uavhengig og kyndig instans som kan gå den militære forvaltningen nærmere etter i sømmene.

Henvendelsene til Ombudsmannen er mange. Det stilles heller ingen formalkrav til hvordan man henvender seg til Ombudsmannen, og det legges vekt på høy tilgen-

gelighet og et lavterskel-nivå for kontakt. Henvendelser forekommer dermed i alle mulige former; muntlig, skriftlig, ved fremmøte, epost i ugradert og i gradert nett, ved telefon eller sms. De langt fleste dreier seg om enkle råd/anvisninger om bl.a. regelverk, direktiv, bestemmelser eller forhold til TMO og førstegangstjeneste, råd om fremtid m.v. Likeledes fremkommer også en rekke spørsmål/henvendelser ved Ombudsmannens besøk til enheter og avdelinger, ved TMO-kurs o.l., samt ved nemndsbeferinger. Dette fører til at Ombudsmannen fører et høyt antall personellsamtaler, herunder samtaler/oppfølging med veteraner. Ombudsmannen har jevnlig kontakt med representanter for vernepliktige, for elever, for stadig tjenestegjørende personell og ansatte, for HV-personell og frivillige forsvarsorganisasjoner.

Omfanget av henvendelser i perioden 2006-2010 viser at sms, telefon og e-post har økt sterkt i forhold til tradisjonell post. Ombudsmannens mobil- og digitalprofil har betydd økt og enklere tilgjengelighet for alle. Ved at flere av henvendelsene blir mottatt på sms/telefon, løses også mange henvendelser gjennom enkel dialog.

Ombudsmannen underviser og deltar på TMO-kurs året gjennom. Han deltar videre på flere faglige samlinger ved forskjellige avdelinger, sanitetskonferanser m.v. Likeledes deltar Ombudsmannen på internseminar for nye stortingsrepresentanter, og holder foredrag i ulike foreninger.

Samarbeidet med andre (militære) ombudsmenn i NATO/OSSE er godt, og Ombudsmannen deltar årlig på samling for ombudsmenn for Forsvaret. Dette gir betydelig erfaringsutveksling, ikke minst når det gjelder forhold som angår veteraner og forhold knyttet til tjeneste i internasjonale operasjoner.

Ombudsmannen utfører kontroll- og tilsynsvirksomhet på vegne av Stortinget. Da Stortinget etablerte en ombudsmannsordning for Forsvaret i 1952, var en av grunnene at den vernepliktige og militære tjenestemann trengte en mulighet til å få sin sak vurdert på en uavhengig og objektiv måte. For at ordningen skal virke etter sin hensikt, må ombudsmannen kunne arbeide på en mer enkel og uformell måte enn det forvaltning og domstoler gjør.

Kontrollen med den militære forvaltning er viktig for at Stortinget som lovgivende makt kan få informasjon om hvordan lover, reglementer og direktiver i praksis blir anvendt og forstått. Gjennom klagesaksbehandlingen får ombudsmannen viktige tilbakemeldinger om hvordan Forsvaret faktisk bruker de fullmaktene den har fått i lovgivningen. Ombudsmannens undersøkelser omkring personellet klager vil fortsatt være en av hovedoppgavene. Men ut fra den erfaring arbeidet med enkeltsakene gir, kan ombudsmannen også gjennom saker som tas opp av eget tiltak bidra til at Stortinget mer effektivt kan utøve sin kontrollfunksjon. De tilbakemeldinger ombudsmannnemnda gir Stortinget er derfor også en viktig side ved Ombudsmannens arbeid.

## SAKER BEHANDLET VED OMBUDSMANNENS KONTOR

I 2010 har Ombudsmannen behandlet 107 registrerte saker. I tillegg til de registrerte klagesakene er det behandlet en rekke henvendelser hvor Ombudsmannens kontor har gitt råd og veiledning, og bidradd til å løse saker ved uformell kontakt med partene.

Til illustrasjon av ofte forekommende sakstema er nedenfor omtalt enkelte klagesaker. Andelen av henvendelser hvor klageren helt eller delvis er gitt medhold, synes å holde seg på et stabilt nivå, med ca. ¼ i 2010. Klagesakene behandles hovedsakelig av Ombudsmannen ved direktøren (advokat). Saksfordelingen ser slik ut:

FD og fellesstaber.....	29%	(42)
Hæren.....	33%	(24,5)
Sjøforsvaret.....	20%	(17,5)
Luftforsvaret.....	9%	(7)
Heimevernet.....	9%	(9)

Tallene for 2009 i parentes.

## MENIGE MANNSKAPER

### Verneplikt – utskrivning, rulleføring

Ombudsmannens kontor behandler gjennom året en rekke telefoniske og besøkmessige henvendelser under denne gruppen. Skriftlige klagesaker under denne gruppen er imidlertid ikke mottatt i 2010.

Henvendelser gjelder oftest spørsmål om rettigheter, alternative tjenestemuligheter, muligheter for valg av tjenestetart og tjenestested, og hvor Ombudsmannens befattning med sakene ofte består i rådgivning og veiledning.

Etter Ombudsmannens syn strekker Vernepliktsverket seg langt for å imøtekomme personlige ønsker fra vernepliktig personell.

Oppklarende samtaler har ofte resultert i at vernepliktige ikke har funnet grunn til en videre skriftlig klagebehandling. Innkallingsstyrken til førstegangstjeneste er basert på Forsvarets behov, og enkelte har blitt skuffet når de ikke får avtjene førstegangstjeneste. Mange tror feilaktig at de har rett til førstegangstjeneste på bakgrunn av prinsippet om allmenn verneplikt.

I forbindelse med søknad om fritaking for militærtjeneste av overbevisningsgrunner har det også forekommet en del misforståelser i forbindelse med at søkeren må forbli i militær garnison inntil søknaden er innvilget. I denne saksbehandlingstiden kan den vernepliktige holdes tilbake i militær stilling inntil 4 uker.

Innvilges søknaden, overføres den vernepliktige så vidt mulig direkte til avtjening av sivil verneplikt.

Etter overføring til sivil tjeneste har det forekommet at sivile vernepliktige ønsker seg tilbakeført til militær verneplikt. I slike tilfeller har det oppstått overraskelser når søkeren er blitt kjent med at det ikke kan søkes tilbakeføring til militær stilling i ordinær fredstid, med mindre sivil førstegangstjeneste er gjennomført, jfr. fritakslovens § 24.

### Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse

Under denne gruppen er det i 2010 behandlet kun 1 sak, hvor militær myndighet endret forholdsvis raskt en avgjørelse kort tid før en planlagt HV-øvelse, slik at det ble innvilget utsettelse for mannskapet med HV-øvelsen, da hans kone ventet barn på samme tid som den planlagte HV-øvelsen.

En del telefoniske henvendelser har ikke nødvendiggjort formell saksregistrering.

Søknader om utsettelse/fritak for repetisjonsøvelser medfører sedvanlig forholdsmessig mange henvendelser fra personer som mener at fravær fra arbeidet eller hjemmet vil medføre store ulemper for både arbeidsgiver og familie. Selvstendig næringsdrivende begrunner ofte fritaksbehovet med økonomiske følger for virksomheten. I utgangspunktet er det tradisjonelt en streng praktisering av regelverket om utsettelse med tjeneste, fordi mange søkere fremfører nokså like begrunnelser for å få utsettelse.

Aktuelle klagesaker i denne saksgruppen krever ofte grundige undersøkelser med hensyn til holdbarheten i klagerens fremførte begrunnelse, og en nøye avveining mellom klagerens personlige interesser og Forsvarets tjenestlige behov.

Det er imidlertid Ombudsmannens erfaring at militære myndigheter viser stor vilje til å imøtekomme velbegrunnede behov hos mannskapene.

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

Under denne gruppe er det journalført 6 saker, herunder 4 saker om førtidsdimisjon og 2 saker om overføring til annen tjeneste.

I tillegg blir saker løst uten at det er påkrevd med skriftlig saksbehandling. Det kan gjelde spørsmål som i enkelte tilfeller er basert på misforståelser om faktum og regelverk, og hvor misforståelser enkelt er blitt oppklart etter Ombudsmannens telefoniske kontakt med den aktuelle avdeling.

Det forekommer tidvis henvendelser fra soldater som er misfornøyd med å bli overført til et nytt tjenestested eller annen tjeneste.

Spørsmål kan gjerne være basert på en skjønnsmessig vurdering av egnethet for en bestemt tjeneste eller utdanning. I noen tilfeller fremkommer opplysninger av sosialmedisinsk karakter som gir grunn til en individuell behandling av rette instans i Forsvaret.

Under dette tema er det tidvis også spørsmål om adgang til førtidsdimisjon for å påbegynne en utdanning eller tiltre en ny stilling.

Det virker som de fleste saker blir løst i samsvar med soldatens behov.

#### I

En rekrutts sterke motivasjon for førstegangstjeneste som militærpoliti illustreres i en klage hvor det bl.a. er anført:

“....Min manglende motivasjon har som nevnt vært den eneste begrunnelse for å fjerne meg fra den tjenestevei jeg har ønsket meg. Dette er en begrunnelse jeg er dypt uenig i og jeg vil for øvrig også hevde at den enkeltepisoden troppssjefen har referert til umulig kan være tilstrekkelig for å iverksette en så for meg dramatisk beslutning som å fjerne meg fra den tjenestegren som jeg mener vil gi meg verdifull erfaring for min fremtidige yrkeskarriere, til en tjenestegren jeg ikke har spesiell interesse for. Å bli overflyttet på en slik måte med tvang og uten selv å ønske det er hvert fall ikke særlig motiverende.

Siden begrunnelsen for å fjerne meg fra den tjenestegren jeg har ønsket meg og som jeg er motivert for er så svak, undrer jeg på om det er andre underliggende motiver for troppssjefens beslutning. Kan det være et ubevisst eller til og med bevisst motiv ved at jeg har en ikke-norsk etnisk tilhørighet og en annen hudfarge? Jeg har heldigvis ikke merket særlig uheldige rasistiske holdninger fra befal eller mannskap jeg har møtt på X-moen, men med en så svak begrunnelse for utstengningen som det troppssjefen ga meg, gir dessverre rom for spekulasjoner.

Jeg tillater meg med dette å anmode om at vedtaket om overflytting til Y-moen omgjøres og at jeg tilbakeføres til X-moen for videre opplæring for å tjenestegjøre videre i militærpolitiet. Jeg ber samtidig om å få komme tilbake omgående og i første omgang inntil endelig vedtak er gjort i saken slik at jeg ikke går glipp av viktig undervisning.

Jeg forutsetter at min klage primært blir vurdert av sjef rekruttskole, X-moen, og så ev. av Generalinspektøren og av Ombudsmannen for Forsvaret. Bistand i klageprosessen ønskes gitt av tillitsmannsapparatet for vernepliktige mannskaper. Jeg har også anmodet min nærmeste pårørende og tidligere hjelpeverge, BB, tidligere NK/øvingsleder i... HV-område, om å være meg behjelpelig med råd under klageprosessen..... “

Idet saken var forelagt flere instanser fra klageren, herunder ordinære avgjørelsesmyndigheter, ble saken stillet i bero ved Ombudsmannens kontor i påvente av en avklaring om klageren skulle se grunn til en etterfølgende nøytral kontroll fra Ombudsmannens side. Klageren tok ikke ny kontakt med ombudsmannen.

#### II

En far klaget på vegne av sønnen da det viste seg vanskelig å få innvilget førtidsdimisjon fra tjenesteavdelingen for å starte på siviløkonomistudiet ved Norges Handelshøgskole 16. august 2010. I klagerens brev ble det bl.a. opplyst:

“Min sønn N.N. har førstegangstjeneste i X avdeling. Det var ikke ledig i sommeropptaket 2009, og han kom inn i oktober. På sesjon ble han lovet at han allikevel kunne starte studiet august 2010. Han skal begynne studiet ved Handelshøgskolen 16. august. Han søkte om fritakelse tidlig i sommer, men har ikke fått svar. Han har prøvet alle instanser inklusive X-sjefen, men får vite at han kun får fri til oppmøte første studiedag,



men må så tilbake til X-avdeling. Studiet krever full innsats fra dag 1. Jeg mer det er meget urettferdig at han mister 2 studieår, og at man ikke kan stole på lovnader på sesjon. “

Under klagerens samtaler med Ombudsmannens kontor ble han orientert om mulige løsningsforsøk i relasjon til regelverk, dvs. Forsvarets mulighet til å innvilge velferdspervisjon m.m. ved skolens krav om obligatorisk fremmøte på kurs e.l. eventuelt må avklares om skolen kan godta noe fravær ved mindre viktige arrangement i startfasen.

Etter avtale skulle faren i første omgang avklare med skolen eventuelle mulige løsninger sett fra skolens synspunkt, og om nødvendig ta ny kontakt med Ombudsmannens kontor.

Fra samme avdeling i Forsvaret kom det mange telefoniske henvendelser fra soldater eller deres pårørende om det samme klagetemaet i forbindelse med fremmøte til forskjellige universiteter og høyskoler.

Det virket som både de sivile skoler og Forsvaret ønsket hver for seg å finne akseptable løsninger, og dermed ble det heller ingen uløste klagesaker ved studiestart.

### III

En soldat klaget over at et innvilget vedtak om førtidsdimisjon ble trukket tilbake av avdelingen, idet han anførte:

“Mitt navn er N.N., og tjenestegjør ved X avdeling. Vi er underlagt Y avdeling, og for omtrent tre uker siden søkte jeg om å få førtidsdimisjon grunnet arbeid. Jeg fikk beskjed av fenrik B ved Y avdeling, per telefon 30.5.2010, om at søknaden var godkjent, og at jeg skulle dimittere innen 14. juni 2010. Dette ble bekreftet i brev fra major A (Sjef .v/Y) datert 31.5.2010, som jeg mottok torsdag 03.06.2010. Fredag 04.06.2010 fikk jeg telefon fra ...troppen v/Y om at jeg ikke skulle dimittere 14.06.2010 likevel, da de hadde snakket med arbeidsgiveren min og funnet ut at jeg bare var ansatt for i sommer. Da jeg ikke fant noe i regelverket om forvaltning av vernepliktige under førstegangstjeneste om at det er forskjell på sommerjobb og jobb, så jeg heller ingen grunn til å presisere dette i søknaden. Da jeg fikk beskjed om at jeg skulle dimittere innen 14. juni 2010, og attpåtil fikk det skriftlig bekreftet, antok jeg selvfølgelig at søknaden var ferdig behandlet og at jeg skulle dimittere innen 14. juni. Jeg har derfor informert arbeidsgiver om at jeg kan jobbe fra og med 15. juni 2010, og sitter således igjen med svarteper i forhold til arbeidsgiver – for jeg skal ikke lenger dimittere, og kan følgelig ikke jobbe fra og med 15. juni. Det å få et avslag er helt greit, men å få avslag en uke etter tilsagn om førtidsdimisjon aksepterer jeg ikke. Det er ikke min feil at saken ikke var ferdig behandlet da det ble fattet vedtak, og jeg føler at jeg lider unødvendig last i forhold til dette. Mitt forhold til arbeidsgiver står på spill, og sånn kan det ikke være. Hvordan skal jeg gå frem i denne saken?”

På bakgrunn av soldatens behov for å få saken raskt vurdert av Ombudsmannen ble spørsmål omgående drøftet i telefonsamtale mellom klageren og Ombudsmannens kontor. Regelverket om førtidsdimisjon er tydelig, og gir ikke adgang til å innvilge dimisjon for kun å tiltre en sommerjobb. Det var heller ikke forutsatt at sommerjobben kunne forlenges og eventuelt bli fast. Klageren skulle avklare enkelte spørsmål og eventuelt ta ny kontakt med Ombudsmannens kontor. Klageren tok imidlertid ikke ny kontakt.

### Vervede og kvinnelige soldater, herunder i internasjonal tjeneste

Denne gruppen med ordinært vervet personell (grenaderer) omfatter 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 beskjeden andel av soldatmassen, synes jentenes posisjon blant soldatene illustrert ved at jenter ofte velges som tillitsvalgte for soldatene.

En del spørsmål gjelder økonomiske vilkår i forbindelse med kontraktmessig utenlandstjeneste og blir gjerne tatt telefonisk opp med Ombudsmannens kontor, før personellet bestemmer seg for eventuelt å benytte seg av adgangen til å be om Ombudsmannens kontroll av en konkret klagesak.

### 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.

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

### Underbringelse, transport, forlegningsforhold, hjemmeboerstatus

Det er ikke behandlet skriftlige klagesaker fra enkeltpersoner under denne gruppe i 2010, men saker er blitt avklart ved telefonisk uformell kontakt mellom partene. Sakstemaet er imidlertid behandlet under Ombudsmannens generelle saker.

### Kosthold

I 2010 er det som i de senere år ikke behandlet noen klagesaker som gjelder kostholdet ved militære avdelinger. Ombudsmannens erfaring er at mannskapene som regel opplever Forsvarets kosttilbud som meget tilfredsstillende.

En tillitsvalgt har imidlertid tatt opp spørsmål om økonomisk kompensasjon for utgifter til kost under pålagt permisjon

I brev til Ombudsmannen er det bl.a. opplyst:

“...tjenesten hans var lagt opp slik at han praktisk talt var “på” 24 timer døgnet, med avlastninger på 1 – 3 uker. Deretter fikk han fri for å opprettholde forsvarets visjon om 42 ½ timers arbeidsdag. Soldaten ønsket å bli igjen på leir ettersom han ønsket å spise i messen og ikke ville påføre seg selv den økonomiske belastning ved å måtte forsørge seg selv. Han spurte sin foresatte, men fikk til svar at det ikke var plass til han på “kasernen”. Dette gjorde at soldaten så seg nødt til å reise hjem for opptil 3 uker av gangen og da ble nødt til å forpleie seg selv. Dette gjorde igjen at han ble påført unødvendig økonomisk belastning. Det er min mening at soldaten alltid skal ha muligheten til å bli igjen på leir slik at han kan nyte forsvarets forpleiningstilbud. ....”

Soldatens ulemper ble nærmere belyst i telefonsamtale mellom tillitsvalgt og Ombudsmannens kontor. Soldatens permisjonsreiser var betalt av Forsvaret, og soldatens økonomiske tap var begrenset til kostutgifter under permisjonen. Det fremkom etter hvert at soldaten likevel ikke hadde tatt opp eventuelle ulemper med sin avdeling, og hadde heller ikke klaget på noe. Det var straks før han skulle dimittere etter fullført førstegangstjeneste han hadde tenkt på de aktuelle spørsmål. Etter avklaringer om aktuelt regelverk tok soldaten ikke ny kontakt med Ombudsmannens kontor.

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

I denne gruppen er det i 2010 behandlet 4 registrerte saker. I tillegg har det vært en del henvendelser fra soldater med spørsmål om sammenligning av tjenesteforhold ved forskjellige militære avdelinger eller våpengrener, dersom enkelte soldater skulle mene at tjenesteforholdene i andre avdelinger kan være fordelaktige. Avklaringer etter slike spørsmål resulterer oftest i at soldaten ikke finner grunn til noen skriftlig klagebehandling.

”Tjenesteuttalelse for avtjent førstegangstjeneste” medfører i enkelte tilfeller henvendelser fra personer som mener å ha gjort en bedre innsats og fortjener bedre karakterer enn det som er kommet til uttrykk i tjenesteuttalelsen.

Det stilles gjerne spørsmål i tilknytning til vurderingsskalaen ”under forventet”, ”forventet”, ”over forventet”, og ”utmerket”.

I enkelte tilfeller hevder soldaten at det er bestemte enkeltstående episoder eller forhold til andre personer, menige eller befal, som har resultert i en feil karakterfastsettelse. For Ombudsmannens kontroll blir det vurdert om det foreligger formelle feil ved utstedelsen av tjenesteuttalelsen, og eventuelt om skjønnsmessige vurderinger kan være basert på usaklige eller utenforliggende hensyn.

#### **I**

En kvinnelig soldat klaget over tjenesteuttalelsen hun hadde fått for avtjent førstegangstjeneste, idet hun anførte:

“Klage på tjenesteuttalelse via Stortingets ombudsmann for Forsvaret.

Mandag 28.06.10 mottok jeg min vernedyktighetsmedalje og tjenesteuttalelse for å ha tjenestegjort i X. Ut ifra hva resultatet av den ble har jeg valgt nå å få prøve å fremme min mening om den avgjørelsen som er tatt.

I april 2010 hadde vi underveissamtale med vår lagfører, sersjant Y. Han kunne fortelle meg da at jeg lå an til å få “under forventet” på punkt 3.6, “Fremferd”.

Han sa at om jeg gikk inn i meg selv og jobbet aktivt med å få bedret dette så ville det også vises på tjenesteuttalelsen ved at jeg ville gå opp til “forventet” på gjeldende punkt. Samtidig fikk jeg vite at jeg lå an til “over forventet” på punktene 3.3, 3.4 og 3.5, som tilsvarer i nevnt rekkefølge: “Initiativ”, “mestring” og selvstendighet”.

Ca. 1 mnd etter den første samtalen hadde jeg og Y en ny samtale hvor han sa at han hadde sette store forbedringer og at han var imponert. Jeg ble selvfølgelig lettet av dette, men gikk ikke ned et nivå på den innsatsen jeg hadde ilagt. Jeg gikk heller opp et nivå for å se om jeg kunne forbedre dette mer.

9. mai 2010 hadde jeg og en kollega, korporal A, vår siste permisjonskveld. Vi bestemte oss av den grunn for at vi skulle feire dette sammen ved å gå ut å danse. Vi var ikke så beruset at vi mistet fatningen og vi sluttet å drikke i god tid før tjenesten skulle starte slik at vi ikke var beruset ved tjenestestart. Vi ble anmeldt av vår lagfører for å være synlig beruset i tjeneste og vi ble tatt med til Politiet for å utføre en blåsetest for å se hvor mye vi eventuelt hadde i promille. Begge blåste 0.0 hos Politiet og de valgte å ikke kjøre noen sak sivilt da de hadde bevist at vi var edru ved tjenestens start. Saken ble uansett kjørt militært og begge to fikk en refs. A fikk frihetsinnskrenkning i 8 dager. Jeg ble ilagt frihetsinnskrenkning på 12 dager. Grunnet dette ble tjenesteuttalelsen min satt ned på alle nivåer, slik at jeg nå står med “forventet” på to punkter og “under forventet” på resten. Å la en korporal utføre en tjeneste når helhetsvurderingen blir satt til “under forventet” er uforsvarlig i seg selv med tanke på hvor viktig den utøvende tjeneste faktisk er. Det at jeg tidligere fikk vite at jeg har vist stor progresjon og at jeg var på et tilfredsstillende nivå samsvarer ikke med at jeg i ettertid har blitt satt ned til å få en dårlig tjenesteuttalelse.

Jeg er helt sikker på at det er refselsen som er grunnen til dette resultatet da Y sa det rett til meg under avhør han tok angående saken. Det er heller ikke rett at det er min nærmeste foresatte i forsvarret som skal foreta et avhør i en slik sak da det raskt kan bli for personlig mot enkeltpersonen.

Jeg tok i går kontakt med tidligere landstillitsvalgt OO, for å få noen råd angående hva jeg skal gjøre. Om jeg klager til befalet så er det Y som er min nærmeste foresatt frem til dimisjon og jeg forventer ut ifra tidligere oppfatninger at han lar saken ligge så lenge at det ikke blir gjort noe med. Av den grunn har jeg valgt å ta dette opp med forsvarrets ombudsmann og håper dette vil bli tatt videre. Ut ifra den tjenesteuttalelsen jeg har nå så føler ikke jeg at jeg kan oppføre i CV- min at jeg har vært i forsvarret da jeg ikke har en tilfredsstillende tjenesteuttalelse å henvise til. “

Den omtalte refselsens innhold ble ikke sendt Ombudsmannen. Etter telefonsamtale mellom klageren og Ombudsmannen ble klageren gitt adgang til å ta ny kontakt med Ombudsmannens kontor etter klagesakens utfall i Forsvaret, men hun har ikke tatt ny kontakt.

## II

En dimittert soldat anmodet om Ombudsmannens bistand for å få utlevert en fullstendig og korrekt utfylt tjenestuttalelse som han betraktet som viktig i forbindelse med søknad på stillinger. Klageårsaken ble fremført telefonisk i telefonsamtale 23. august 2010.

Ved telefonisk henvendelse til klagerens militære foresatte 21. september 2010 ble det opplyst at tjenestuttalelsen var sendt klageren 20. september 2010.

Saken ble antatt som løst, og klageren var kjent med adgangen til om ønskelig å ta ny kontakt med Ombudsmannen.

### Permisjoner

I denne gruppen er det i 2010 registrert kun 1 sak, hvor det var en meget uklar begrunnelse for klagen, og hvor klageren heller ikke bidro til å oppklare saken.

Det er imidlertid mottatt en del henvendelser med spørsmål om fortolkning og praktisering av permisjonsdirektivet.

Ved innvilget velferdspolispermisjon må tjenstlige oppdrag ofte overføres til andre mannskaper, og det er derfor viktig at medsoldatene føler rettferdighet og en så vidt mulig lik praktisering av permisjonsdirektivet.

### Godtgjørelser – økonomiske forhold

I denne gruppen er det behandlet kun 1 klagesak i 2010. For øvrig er forskjellige spørsmål vedrørende regelverk besvart telefonisk.

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

## I

En rekrutt anmodet om Ombudsmannens bistand etter at hun ble påført utgifter i tilknytning til beordret tjeneste. Etter klagerens redegjørelse ble følgende brev sendt fra Ombudsmannen til klagerens tjenestegjørende avdeling:

#### “KLAGE VEDRØRENDE UTGIFTER I TIL- KNYTNING TIL BEORDRET TJENESTE

HH har anmodet om Ombudsmannens bistand, idet hun finner det urettmessig at X avdeling krever at hun skal dekke utgifter til kjøreskole med kr. 4.565,-

Vi har forstått det slik at HH ble beordret etter rekruttskolen til avd, for avtjening av førstegangstjeneste. Hun var valgt som hovedtillitsvalgt X avd, men etter fremmøte ble hun også beordret til tjeneste som fungerende sjåfør, selv om hun hadde opplyst om manglende førerkort.

Iflg. HH hadde ledelsen ved X avd opplyst at Forsvaret skulle dekke kostnadene til førerkort, og ledelsen hadde selv bestilt kjøreundervisning ved sivil kjøreskole. Etter bestått kjøreprøve har kjøreskolen sendt faktura til rekvirenten X avd, som deretter har krevet at HH selv må betale en andel på 20% av utgiftene. HH betrakter kontraktsforholdet mellom X avd og kjøreskolen som uvedkommende for henne.

Iflg. HH har hun kun fulgt ordrer og veiledning, og har aldri akseptert å bli påført noen utgifter til kjøreundervisningen som ble rekvirert av X avd etter avdelingens tjenstlige behov.

I ettertid har HH fått beklagelse på at saken har utviklet seg annerledes enn det som var forespeilet, og at X avd ikke kan dekke denne type utgifter.

Det vises forøvrig til tidligere korrespondanse i e-post mellom HH og X avdeling.

Med sikte på Ombudsmannens upartiske vurdering av klagen bes avdeling avgi en uttalelse. Dersom det skulle finnes ønskelig kan det gjerne rettes telefonisk henvendelse til medundertegnede, direktør Egil H. Nilsen. “

Etter avklarende telefonsamtaler mellom Ombudsmannens kontor og avdelingen ble det opplyst fra klageren at saken var blitt løst ved avdelingen, og at hun var svært tilfreds med Ombudsmannens bistand.

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

Det er registrert 17 saker i denne gruppen i 2010, herunder enkelte saker som er behandlet og avsluttet i tidligere år, men som er forsøkt gjenopptatt fra klagere.

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

I noen tilfelle har personell blitt klassifisert som tjenstedyktig på sesjon, men er likevel etter påbegynt førstegangstjeneste funnet tjenstedyktig og blitt dimittert.

I andre tilfelle er soldaten funnet midlertidig udyktig, og utsettelse med førstegangstjenesten eller fritak kan medføre hindringer i de tidsplaner som var lagt for utdanning og/eller arbeide.

De militære leger synes imidlertid å utvise stor forståelse for de praktiske ulemper en uønsket legekjenning med dimisjon kan medføre for soldaten, men ofte er vedtak om dimisjon nødvendig, ikke minst grunnet risiko for soldatens helsemessige konsekvenser.

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

## I

En dimisjonssak fra 2002 ble tatt opp med Ombudsmannen i 2010, idet vedkommende anførte i brev til Ombudsmannen:

“Jeg var inne til befalsskoleopptak ved X da jeg var så uheldig å skade korsbåndet i høyre kne. Jeg ankom leiren 21.07.02. De to første dagene gikk med til gruppeoppgaver samt fysiske og psykiske tester. Skaden oppstod på kvelden 22.07.02 under fotballspill på en grusbane inne i leiren. Kneet var smertefullt og hovnet straks opp til ca dobbel størrelse. Dagen etter deltok jeg på alle planlagte aktiviteter og var ikke til lege før obligatorisk legesjekk 24.07 (se ref).

Å være i god fysisk form var en forutsetning for å komme inn på befalsskolen, og det var dermed en forutsetning at vi holdt oss aktive og trente. Fotballen som ble benyttet ble skaffet til veie av et befal som hadde ansvar for befalsskoleinntaket. Fotballspillingen skjedde inne i leiområdet i henhold til regelverket som fastholdt at vi måtte holde oss inne i leiren under opptaksuken. Grusbanen bar for øvrig preg av dårlig vedlikehold, fordi militærleiren skulle legges ned året etter.

Jeg kom meg gjennom opptaksuken, men ble ved etterkontroll hos lege 29.07.02 stoppet av lege. Melding om yrkesskade ble sendt 29.07.02 etter krav fra meg. Jeg ble så MUD’et uten noen videre kontroll av kneet, til tross for at jeg personlig ba om dette. Jeg ble sendt hjem 01.08.02, og kontaktet umiddelbart, og på eget initiativ fastlege da jeg kom tilbake til... (hjemstedet) Jeg ble så sendt til MR og fikk bekreftet avrevet korsbånd, forstrukne leddbånd samt såkalt “bone bruice” i høyre kne.

Jeg fikk aldri noen som helst informasjon om at det fantes personer som jeg kunne kontakte og få hjelp av i den aktuelle situasjonen. Kneet har blitt operert 4 ganger i ettertid, siste gang i 2008. Skaden er meldt NAV og godkjent som en yrkesskade i NAV systemet 15.08.02.

Det fremsettes herved et krav om at også militæret erklærer denne skaden oppstod under tjeneste som en yrkesskade. Jeg ber også om at min sak blir vurdert i forhold til eventuelle andre erstatningsordninger jeg har krav på gjennom forsvaret. “

Etter telefonsamtaler med klagerens mor og gjennomgåelse av sakens dokumenter ble klageren besvart med bl.a. følgende uttalelse fra Ombudsmannen:

“SPØRSMÅL VEDRØRENDE  
YRKESKADDEFORSIKRING

Det vises til ditt brev datert 4. juli 2010, vedrørende skaden i et kne i forbindelse med fotballspill under befalsskoleopptak ved X i juli 2002.

Som avtalt med din mor har vi gjennomgått de mottatte dokumenter, og i telefonsamtale 15. juli 2010 har vi drøftet saken i relasjon til aktuelle regelverk og fremgangsmåter.

Etter trygdekontorets vedtak om godkjent skade som yrkesskade etter folketrygdloven, forstår vi din mor slik at hun mener skaden også burde vært godkjent som yrkesskade etter yrkesskadeforsikringsloven.

Det sees at Statens Pensjonskasse har gitt avslag på søknad om yrkesskadeerstatning, bl.a. i brev datert 17. mars 2006 og 21. november 2007.

I denne forbindelse sees opplyst fra Statens Pensjonskasse at det var adgang til å klage til Forsikringsklagekontoret, men det legges til grunn at det ikke ble gjort.

For øvrig forstår vi dere slik at som følge av påstått feilbehandling fra militærlegens side vil dere overveie å ta saken opp med Fylkeslegen.

Ombudsmannen kan som kjent ikke overprøve medisinske faglige vurderinger, men i andre spørsmål kan dere om ønskelig ta telefonisk kontakt med undertegnede.

Inntil vi eventuelt skulle høre nærmere fra Dem blir saken å stille i bero ved vårt kontor. “

Senere har vi ikke hørt fra klageren.

## II

En kvinnelig soldat som hadde utført førstegangstjeneste fra august 2009 til juli 2010 anmodet om Ombudsmannens veiledning. Etter dimisjon hadde hun legetugifter m.m. som følge av påført skade (armbrudd) under fotballspill under militærtjenesten. Hun ønsket legetugiftene refundert, men mente det ville bli problematisk fordi intet var registrert om skaden i Forsvaret.

Avdelingslege hadde ikke vært tilstede på tidspunktet for uhellet. Vitner til uhellet kunne hun skaffe, og navn på en medsoldat som hadde fulgt henne til Y, hvor hun ble undersøkt av en sivil lege. Hun hadde også fått røntgenundersøkelse ved X sykehus samme dag. Til tross for legeundersøkelse ved Y og X sykehus hadde hun ikke forsøkt å få utlevert noen legejournal.

Etter skaden 4. juni 10 hadde hun ikke vært sykemeldt, men deltatt i passende tjeneste med gipset arm frem til dimisjon 2. juli 10. Etter dimisjon er hun behandlet ved et annet sykehus.

Etter kontakten med klageren er det lagt til grunn at hun nå er i dialog med NAV på hjemstedet, og er kjent med fremgangsmåten for å få avklart sakens økonomiske sider med Forsvaret.

## III

En advokat klaget først til Forsvarsdepartementet på et vedtak av Statens Pensjonskasse, og etter departementets vedtak om foreldelse av kravet, ble saken oversendt Ombudsmannen med følgende brev fra departementet:

“Forsvarsdepartementet viser til brev fra advokatfirmaet A.



Klagen gjelder Statens Pensjonskasse (SPK) sitt avslag av 29. september 2009 på søknad om erstatning etter forskrift om utbetaling av engangserstatning ved dødsfall og invaliditet blant personell som avtjener verneplikt m.v. av 22. juni 2000 nr. 634 fremmet av advokatfirmaet A på vegne av NN.

SPK sitt avslag av 29. september 2009 er begrunnet med at NNs krav er foreldet etter lov om foreldelse av fordringer av 18. mai 1979 nr. 18 (foreldelsesloven) § 9. Dette har motparten funnet urimelig, ettersom NN etter det opplyste ikke ble godt nok informert om adgangen til å søke om erstatning, med den følge at han ikke søkte innenfor foreldelsesfristen. Klage på vedtaket ble oversendt Forsvarsdepartementet den 8. desember 2009.

Forsvarsdepartementet foretok en vurdering av klagen og kom til at kravet er foreldet, hvorav det ble lagt til grunn at det frem til kravet var foreldet ikke er godtgjort at NN foretok fristavbrytende tiltak av tilstrekkelig grad. Advokatfirmaet A begjærte i brev av 2. november 2009 ny behandling av saken, eventuelt at klage overfor Forsvarsdepartementet ble oversendt Ombudsmannen for forsvaret. Departementet har etter en ny vurdering kommet til at klagen ikke tas til følge og at SPKs vedtak av 29. september opprettholdes.

Klage på vedtaket av SPK samt tilhørende saksdokumenter oversendes herved Stortingets ombudsmann for Forsvaret, slik klager har anmodet om. “

Etter Ombudsmannens gjennomgåelse av saken vedrørende foreldelse ble følgende uttalelse gitt i brev til advokaten:

“KLAGE PÅ VEDTAK OM FORELDET KRAV  
ETTER SKADE I 1983 – NN

Det vises til vårt brev datert 9. mars 2010 etter mottatte saksdokumenter fra Forsvarsdepartementet med brev datert 16. februar 2010, jfr. vedtak fra Statens Pensjonskasse datert 29. september 2009.

Som kjent treffer Ombudsmannen ikke vedtak, men har adgang til å gi uttrykk for et upartisk syn etter utfallet på en klagesak.

Spørsmålet om foreldelse av kravet fra NN sees relatert til helseskade etter et uhell (fall på høyre skulder) som inntraff på fritiden/kveldstid i april 1983, da NN utførte militær førstegangstjeneste.

Rikstrygdeverkets vedtak datert 22. januar 1986, etter ankebehandling, godkjente skaden som yrkesskade etter Folketrygdloven, med månedlige erstatningsutbetalinger, alternativt en engangsutbetaling. Vedtaket sees meddelt fra trygdekontor til Forsvarets Sanitet 27. januar 1986.

Som følge av godkjent yrkesskade sees påstått at NN også skulle fått erstatning etter ”forskrift om utbetaling av engangserstatning ved dødsfall og invaliditet blant personell som avtjener verneplikt” Det sees imidlertid hevdet at han i 1983 fikk opplyst at det ikke var noe grunnlag for slik erstatning.

Etter 1 års sykemelding i 1998 sees opplyst at NN forsøkte å komme i kontakt med rette vedkommende i Forsvarets Sanitet vedrørende erstatning fra Forsvaret, men oppnådde kun å få opplyst at det ikke var grunnlag for erstatning.

Kravet fra NN som er fremført på nytt er avslått og begrunnet med foreldelse, jfr. vedtak fra Statens Pensjonskasse 29. september 2009. Etter klagebehandling er som kjent kravet også avslått av Forsvarsdepartementet, jfr. departementets begrunnelse i brev til Dem datert 17. november 2009 og departementets brev til Ombudsmannen datert 16. februar 2010. Statens Pensjonskasse og Forsvarsdepartementet har opprettholdt det vedtak at kravet er foreldet.

Etter en nøytral gjennomgåelse av saken vedrørende foreldelse kan det ikke sees at Statens Pensjonskasse eller Forsvarsdepartementet har basert vedtak på noen feilaktige premisser, og for vår del kan det ikke sees noen grunn til å rette kritikk mot de foretatte vurderinger og det vedtaket som er truffet. Vi kan dermed ikke se grunn til ytterligere tiltak i saken fra vårt kontor.“

#### IV

Det forekommer at soldater oppsøker kiropraktor under permisjon og blir påført utgifter uten at dette er avtalt med eller godkjent av tjenesteavdelingen.

På vegne av en soldat anførte avdelingstillitsvalgt bl.a:

“Menig NN i vaktlag a i Xbn pådro seg en skade i ryggen under øvelse i uke 40. Han fikk ikke tilsyn av lege selv om time var bestilt, hovedsaklig pga MB-sjåførene ikke fikk lov til å transportere personell den dagen han hadde legetime. Dermed gikk han resten av øvelsen uten legetilsyn, men var erklært delvis. Uken etter var de på blindgjengerrydding og måtte gå med splintvest. Etter en stund med splintvest følte menig NN at ryggen verket og han fikk bestilt legetime. Da han kom inn til legen spurte legen han en rekke spørsmål mens han satt og noterte. Etter det fikk han en delvislapp av legen og litt smertestillende uten at det ble foretatt noen fysisk sjekk av ryggen til vedkommende. Uken etter var menig NN på permisjon og da følte han at ryggen verket så mye at han trengte hjelp. Da tok han kontakt med en kiropraktor som behandlet han hele permisjonen. Menig NN ble dessverre ikke behandlet ferdig ettersom permisjonen tok slutt, men har selv uttalt i ettertid at det nå ikke lenger er en hemmende plage for hans daglige tjeneste.

Saken er at avdelingen hans Xbn ikke vil betale tilbake utgiftene menig NN fikk av å gå til kiropraktor. Årsaken til at de ikke vil betale er at han ikke ble henvist til av militær lege, noe de påpeker er regelverket de forholder seg til. Her mener vi at de heller burde vise skjønn ettersom han dro til militær lege, men den militære legen undersøkte han ikke tilstrekkelig til å kunne gi en henvisning. Avdelingen hans mener han da burde

oppøst en sivil lege først slik at den personen kunne henvist til kiropraktor. Men hvordan skal en vanlig menig som ikke har kjennskap til regelverk vite at han skal gå til sivil lege hvis ikke den militære legen har gjort en god nok vurdering? Som en soldat har han jo tillit til en militær lege, og når ikke den militære legen gjør noe, hvordan skal han resonere seg frem til at han skal gå til en sivil lege? Da ville jo saken dreid seg om hvorfor han dro til en sivil lege når han først hadde vært hos en militær lege. Hans syn på saken var jo at han hadde vært hos lege allerede og ikke fått noen betydelig hjelp der. Som soldat så føler man ofte det ugunstig å stille spørsmålsteget ved ting.

Dette er jo en skade som har skjedd i tjenestetid under militær øvelse. Da burde jo Forsvaret dekke utgiftene dette medførte. Hvis avdelingen absolutt skal stå på sine krav i forhold til regelverk uten å vise skjønn så burde de informere de vernepliktige mye bedre om hvordan regelverket er.

Selv om Forsvarets regelverk ikke var fulgt med hensyn til at utgifter må være forhåndsgodkjent, ble anført at utgiftene til kiropraktor i denne saken var begrunnet med avdelingslegens mangelfulle behandling som forårsaket forverring av skaden, og som førte til at soldaten måtte oppsøke kiropraktor under permisjon. Etter avtale med ombudsmannen tar avdelingstillitsvalgt saken i første omgang opp med Forsvarets Sanitet og om det viser seg nødvendig tar soldaten eller tillitsvalgt ny kontakt med Ombudsmannen.

## V

En jente som på sesjon var funnet tjenestedyktig på medisinsk grunnlag klaget over at militærlege og militær legenemnd ikke la vekt på fastlegens medisinske vurdering. Hun anførte bl.a. i brev til VV:

”3. februar 2010 fikk jeg i fast legenemnd endelig avslag på mine klager om å nekte meg førstegangstjeneste med bakgrunn i min diagnose med ADHD. Min siste klage hadde bakgrunn i at jeg ikke lengre bruker medisiner, og fungerer 100% normalt likevel. Jeg mente derfor at bakgrunnen for avslaget ikke lengre hadde relevans.

Jeg er av den oppfatning at når forsvarer opprettholder vedtaket om å nekte meg førstegangstjeneste utelukkende med bakgrunn i en diagnose, og ikke baserer sin saksbehandling på hvordan jeg reelt fungerer, de facto stigmatiserer og sykeliggjør en stor gruppe mennesker i Norge på generelt grunnlag.

Dette er et menneskesyn jeg ikke kan akseptere, og jeg ønsker derfor at Forsvaret fremfører min sak for Ombudsmannen for Forsvaret slik at jeg kan få en uhildet behandling og en prinsipiell gjennomgang om hvorvidt en søknad skal behandles individuelt eller ikke. Jeg har også i denne sammenheng sendt inn papirene til ADHD Norge. Slik at de får en mulighet til å se på saken.”

Etter gjennomgåelse av de mottatte dokumenter ble klageren besvart med følgende brev fra Ombudsmannen:

## “KLAGE VEDRØRENDE MILITÆR HELSEPROFIL VEDTATT I FAST LEGENEMND

Det vises til Deres brev datert 11. juni 2010 i anledning ovennevnte sak.

Ombudsmannen har adgang til å foreta en nøytral vurdering av saksbehandling dersom personell mener å være urettmessig behandlet av ordinære forvaltnings- og klageorgan i Forsvaret.

Saker av medisinsk faglig karakter har Ombudsmannen ikke adgang til å overprøve.

Etter det som er opplyst sees at Deres klage er behandlet av de relevante klageorgan for denne sakstypen.

Den militære legekjennelsen på sesjon i oktober 2009 sees påklaget, og opprettholdt av primær legenemnd/Vernepliktsverket 7.12.09, med henvisning til gjeldende retningslinjer. Vedtaket av primær legenemnd sees påklaget, og opprettholdt av andre leger i fast legenemnd 26.1.10.

Etter ytterligere klage sees at leder for fast legenemnd har konkludert 26.4.10 med at det ikke foreligger ankemulighet etter vedtaket i fast legenemnd.

Etter vårt syn foreligger det fast praktisering av regelverket for militær-legenes vurderinger av den enkeltes helseprofil. For vår del kan det ikke sees grunn til å hevde at det er utvist usaklig forskjellsbehandling i Deres tilfelle.

Dersom noe skulle være uklart med hensyn til saksbehandling kan De om ønskelig ta telefonisk kontakt med vårt kontor. “

## VI

En person som var fritatt for å møte på sesjon i 2000 søkte i 2009 om adgang til å bli vurdert på sesjon, men da søknaden ble avslått av Y skrev klageren følgende i brev til Ombudsmannen:

“Klage på saksgang hos Y  
Herr Ombudsmann!

Jeg viser til hyggelig telefonsamtale med direktør ved Ombudsmannens kontor den 18.02.10, og bringer her min versjon av forholdene.

Bakgrunn

Jeg er født i ---- den xxxx. Forsvaret har alltid interessert meg, Da jeg var 13 år gammel ble jeg rammet av en nevrologisk lidelse. Jeg ble diagnostisert med Tourette syndrom, en lidelse der diagnosen OCD (tvangsnevrose) er en del av lidelsesbildet.

Diagnosen fikk jeg først da jeg ble 15 år.

Ved årsskiftet 1999/2000 fikk jeg melding om innrulling og innkalling til sesjon av VPV. Jeg var på denne tiden så plaget at det ville være urealistisk for meg å kunne gjennomføre en førstegangstjeneste. En lege ved en BUP avdeling i ---- sendte da brev til VPV for meg, med legeerklæring, der hun forklarte at jeg da ikke var i stand til å gjennomføre militærtjeneste på grunn av nevrologisk lidelse. Hun ba også om at jeg

fikk slippe å møte på sesjon. Dette ble innvilget. Jeg mottok en vernepliktsbok i posten med stempel "UDYKTIG" (jeg har denne boken enda), Men jeg ga aldri opp drømmen min.

Våren 2006 bestemte jeg meg for at jeg skulle gjøre alvor av planene mine om å søke militærtjeneste på nytt, og satte i gang et omfattende program for å gjøre noe med min egen livssituasjon. Jeg søkte meg inn på skole igjen (jeg manglet det siste året av videregående). Jeg gjorde det jeg syntes var mest vanskelig. Jeg motiverte meg med at hvis jeg skulle kunne klare en militær utdanning, måtte jeg klare de enkle ting i hverdagen. Eksponeeringsterapi med responsprevensjon krever mye mental styrke fra den som er rammet. Og jeg hadde en fremgang som imponerte mange. Våren 2008 fikk jeg vitnemål fra videregående. Og førerkort. Jeg hadde lenge drevet fysisk trening. Samme høst fikk jeg dykkersertifikat.

Jeg regnet meg nå som friskmeldt. Jeg opplevde å kunne fungere i hverdagen igjen, og leve et normalt liv. Jeg følte en frihet jeg ikke hadde hatt på mange år, og kunne gjøre det jeg måtte ønske. Nå var det snart på tide å ta skrittet videre.

Ved årsskiftet 08/09 var jeg i kontakt med VPV på telefon (xxxx) med forespørsel om hvordan jeg går frem for å kunne bli innkalt på nytt. Jeg fikk vite at jeg hadde fått opprettet en såkalt helseprofil da jeg ble kjent udyktig i 2000, og for å kunne innrulleres igjen måtte denne oppjusteres. Jeg måtte derfor sende søknad til VPV med litt om meg selv og min motivasjon, og legge ved en lege — eller psykologerklæring som ikke var eldre enn 6 mnd.

Jeg forfattet en søknad der jeg fortalte om min bakgrunn, min nåværende situasjon, samt min begrunnelse og motivasjon for å søke militær førstegangstjeneste. Jeg fikk en uttalelse fra fastlegen min der han gav opplysninger som han mente kunne være relevant for søknaden, jeg la legeerklæringen ved søknaden min, og postet det hele i juni. Her begynner saken.

#### Sakens gang

Ca. 3 uker etter at jeg postet min søknad, den 03.07.09, fikk jeg svar fra VPV. Det bestod av et ark hvor personelloffiseren forklarte at søknaden min ble forelagt militær lege som ikke hadde funnet grunnlag for å gjøre endringer i min helseprofil. Deretter opplyste han om klagemulighetene, alt sammen på 6 linjer. Jeg fikk ingen begrunnelse for avslaget.

Personelloffiseren opplyste at jeg kunne få søknaden tatt opp til ny behandling hvis jeg hadde nye opplysninger som jeg mente ville være relevant for søknaden. Jeg kunne eventuelt klage på vedtaket innen 3 uker dersom jeg var uenig i avgjørelsen.

Jeg kunne ikke forstå hva slags nye opplysninger en legemnd ville trenge, da dette ikke ble informert om overhodet. Jeg syntes også at det ville være vanskelig å klage på avslaget, da jeg ikke fikk noen som helst begrunnelse for avslaget.

Jeg kunne ganske enkelt ikke forstå hvordan jeg skulle klage uten å vite hva jeg klaget på, og bestemte meg derfor for å ta kontakt med VPV på telefon igjen. Jeg ba sentralbordet om å få snakke med min saksbehandler (fenrik XX). Jeg fikk da opplyst at fenrik XX var på ferie. Den unge mannen ved sentralbordet var imidlertid hjelpsom, og forsøkte å finne noen andre som kunne gi meg et svar. Etter hvert fikk jeg snakke med en annen person (tror det var ZZ, men er ikke sikker). Her var det imidlertid ingen hjelp å få. Jeg fikk bare høre ting jeg allerede visste fra før, og fikk igjen opplyst om klagemulighetene.

Skuffet forfattet jeg nå en enkel klage på noen få linjer før klagefristen gikk ut. Jeg skrev ganske enkelt at jeg ikke kunne forstå hva militærlegen kunne begrunne avslaget med.

Ca. 3 uker etter fikk jeg et nytt brev fra VPV, og jeg ble absolutt klokere av dette brevet. På en A4 side forklarte en konsulent at begrunnelsen for avslaget var utilstrekkelig dokumentasjon fra min fastlege. Han forklarte spesifikt hva slags opplysninger en militær legemnd trengte for å vurdere helsen min på nytt, og beskrev samtidig litt av saksgangen innad i VPV. Han fortalte til slutt at Forsvarets behov er i endring, og at i dag blir de beste og mest egnede menn og kvinner innkalt.

Etter hvert sendte jeg en ny søknad. Denne gangen la jeg ved en uttalelse fra min psykolog, en anerkjent mann som regnes som en av de fremste på OCD-lidelsen i Norge, og som har kjent meg i 10 år.

4-5 uker etter fikk jeg et svar fra VPV. Det var negativt. Vedlagt fulgte den militære legebedømmelsen. Her sa legene at de regnet meg som sårbar i forhold til en eventuell skarp situasjon i utenlandstjeneste, med bakgrunn i mine diagnoser Tourette og OCD. De avsluttet med å fortelle at det "videre legges stor vekt på at det er Forsvarets behov som er avgjørende (. . .)".

Jeg visste ikke hva jeg skulle si til noe sånt. Jeg var fullstendig uenig i legebedømmelsen. Det var min psykolog også.

Jeg forfattet en klage hvor jeg prøvde å argumentere mot det de sa. Jeg nevnte også at jeg mente at det var galt av en legemnd å blande inn Forsvarets behov for personell. Jeg postet den, og mottok svar ca. 5 uker etter. Det var også negativt. Jeg fikk nå ikke en ny legebedømmelse. Klagenemnden hadde valgt å opprettholde den forrige avgjørelsen, så jeg fikk vedlagt en ny kopi av den.

#### Min klage

Jeg føler meg frarøvet min mulighet for fremstilling til sesjon. Jeg har blitt gitt en kjennelse angående stridsdyktighet uten å ha møtt til legeundersøkelse. Jeg synes det er svært slitsomt å måtte ha en postkassekommunikasjon med VPV, og oppleve det som urimelig å få helsen min vurdert på et skrivebord. Jeg reagerer forøvrig på følgende punkter:

1. I det første brevet jeg mottok fra VPV den 03.07.09 fikk jeg et avslag beskrevet i 6 linjer. Jeg fikk INGEN begrunnelse for avslaget.

Mitt klagepunkt: Jeg er ingen jurist, men det er ikke vanskelig for meg å se at dette må være et brudd på både § 24 og § 25 i Forvaltningsloven.

2. Da jeg ringte VPV for å få en nærmere redegjørelse for avslaget, fikk jeg vite at personelloffiseren som stod oppført som min saksbehandler (fenrik XX) var på ferie.

Mitt klagepunkt: Jeg synes det er svært useriøst av en offentlig etat å tildele meg en saksbehandler som er tatt ut i ferie i klageperioden min.

3. Mannen på sentralbordet hos VPV prøvde finne noen andre som kunne snakke med meg. Det viste seg å være vanskelig, men jeg fikk etter hvert snakke med noen. Men det var altså ikke særlig hjelp å få av dette vedkommende.

Mitt klagepunkt: Under denne telefonsamtalen fikk jeg følelsen av at jeg var en brysom person. De ansatte ved VPV har ofte vært vanskelig å ha med å gjøre.

4. Jeg sendte først min søknad, og fikk avslag etter 3 uker (uten begrunnelse). Etter 3 nye uker hadde jeg ikke noe annet valg enn å klage på avslaget, selv om jeg ikke visste hva jeg klaget på. 3 uker etter det igjen fikk jeg vite begrunnelsen for avslaget jeg fikk (utilstrekkelig dokumentasjon).

Mitt klagepunkt: Det å gi meg et avslag uten begrunnelse, slik at jeg må klage på avslaget for å få vite begrunnelsen for avslaget (og vente i 6 uker til), synes jeg er en åpenbart urimelig måte å drive statsforvaltning på.

5. Uttalelsen fra militær legenemnd avsluttes med en setning som lyder; *"En legger videre stor vekt på at det er Forsvarets behov som er avgjørende, og ikke det mange tror, at man har en rett til å tjenestegjøre"*.

Mitt klagepunkt: Jeg finner dette svært betenkelig. Det er noe med legetikken jeg ikke får helt til å stemme her. Jeg mener at en slik uttalelse ikke har noen verdens ting i en legerklæring å gjøre, og jeg betviler militærlegenenes integritet. Man kan jo begynne å lure på om de har lagt vekt på Forsvarets behov når de har vurdert helsen min. .. (Hadde Forsvaret hatt større behov, hadde helsen min vært god nok). Jeg kan ikke se at legene har vært objektive og nøytrale i sin vurdering av min helse. Majorene/legene har muligens tenkt, at siden det er så liten sjanse for at jeg blir innkalt uansett oppjustering, så kan de like godt stanse meg på dette stadiet. Jeg synes i alle fall at de avslører seg selv ved å blande inn Forsvarets behov for personell i en legeuttalelse.

6. 2 ganger har ansatte ved VV nå "hintet" til meg skriftlig at Forsvaret ikke har bruk for meg.

Mitt klagepunkt: Jeg er meget vel klar over at Forsvarets struktur og behov for personell er i stadig endring. Jeg har stor interesse for temaet, og følger ivrig med på debattene angående Forsvarets fremtid.

Da jeg sendte min søknad til VPV hadde jeg gjort grundig research angående saksgangen på forhånd. Når de nevner at man søker de beste og mest egnede menn og kvinner, mener jeg at jeg er en av dem. Og jeg ønsker å få møte på sesjon og få testet ut dette. Men de ansatte hos VPV har tydeligvis avgjort at jeg ikke er god nok for noen militæravdeling bare av å lese søknaden min.

Jeg synes at de blander kortene. Det jeg har anmodet om i første omgang er å få avgjort min stridsdyktighet ved fremmøte på sesjon, og svaret jeg får er en masse leksjoner om "Forsvarets behov" etc.

På bakgrunn av de ovennevnte punkter virker det for meg som om ansatte ved VPV har vært forutinntatt av en tilbaketrukket medisinsk historie i livet mitt og kanskje litt uvanlige bakgrunn for å søke militærtjeneste.

Jeg føler meg svært urettferdig behandlet. VPV har trenert saken min i 8 måneder, og gitt meg 3 forskjellige saksbehandlere.

Jeg anmoder derfor om at De ser på saken min. Jeg ønsker å bli fremstilt for sesjon, få tildelt stridskjennelse og få en utfyllende vurdering av min helse. Legene hos VPV gir meg en karakter på helsen min uten i det hele tatt å ha hatt kontakt med meg, og forkaster informasjonen fra mine medisinske behandlere. Saken her gjelder vel så mye min personlige rettsfølelse.

Jeg gir Dem herved min fullmakt til å hente ut sakens dokumenter ifra VPV arkiver.

Jeg håper på en rask avklaring og at rettferdighet oppnås.“

Etter telefonsamtaler og korrespondanse mellom Ombudsmannens kontor med både klageren og VPV, ble Ombudsmannens syn på klagen gitt i brev til klageren:

#### “KLAGE I FORBINDELSE MED SØKNAD OM Å FÅ MILITÆR HELSEPROFIL VURDERT PÅ SESJON

Innledningsvis vises til telefonsamtale 18. februar 2010 hvor vi orienterte om Ombudsmannens svært begrensede adgang til å prøve saker som er basert på en medisinsk faglig vurdering av militære leger/legenemnd. For øvrig vises til Deres brev datert 2. mars 2010 med anmodning om bistand for å få militær helseprofil vurdert på sesjon.

Militær legenemnd ble som kjent bedt om en uttalelse med vårt brev datert 15. mars 2010, sendt Dem som gjenpartsadressat. VPV har deretter tatt telefonisk kontakt, og vi har forsøkt å få belyst eventuelle muligheter for en militær legevurdering utenfor alminnelige rutiner og regelverk. Etter nærmere avklaringsforsøk mellom VPV og legenemnd fikk vi imidlertid telefonisk opplyst at i henhold til fast praksis gis det ikke adgang til å bli fremstilt for militær legenemnd i tilfeller som dette, samt at det heller ikke ville blitt aktuelt å innkalle til førstegangstjeneste.



I påvente av et skriftlig svar ble VPV minnet om saken i vårt brev datert 20. april 2010.

- ./. Det har nå vist seg at VPV hadde sendt Ombudsmannen et svar i brev datert 16. april 2010, mottatt her 23. april 2010. Tidligere vedtak sees opprettholdt.

Til orientering har vi for øvrig mottatt og gjennomgått VPV/legeneemndas interne regler med behandlingsrutiner og personsammensetning i legeneemndene.

Når militær legeneemnd ikke vil innkalle Dem for vurdering av militær helseprofil, kan det for vår del ikke sees grunn til å hevde at avgjørelsen må være basert på noen feil med betydning for vedtaket.

VPV sees imidlertid å opplyse om adgang til å klage til Forsvarets Øverste Legeneemnd.

Etter det som er opplyst kan vi dessverre ikke foreta ytterligere tiltak i saken.

På bakgrunn av de gledelige resultater De har oppnådd i det sivile liv, etter en tilbakelagt medisinsk historie, har vi imidlertid stor tro på at De vil finne gode karrieremuligheter i det sivile.

Vi ønsker Dem all lykke!“

## VII

En mor anmodet på vegne av en soldat om Ombudsmannens syn på en legekjenning.

Sønnens helseprofil var ved fremmøte til tjeneste på Y satt til 7. Etter overføring til X moen ble legekjenningen imidlertid nedsatt til 4, idet legen hadde lagt vekt på at sønnen periodevis bruker astmamedisiner. Soldaten ble ansett å være tjenestedyktig, men ikke feltdyktig.

Soldaten hadde bl.a. opplyst at det kanskje var dumt å bruke medisiner som egentlig var unødvendig, og kun til bruk i frostperioder når han som idrettsutøver ville yte noe ekstra.

Fra sivil lege ble det attestert at soldaten aldri hadde fått noen astmadiagnose, og at han kun hadde brukt medisiner for å trene hardt i kulde.

I legeneemndas vurdering fremkom at medisinbruken ikke er forenlig med stridende funksjon i Forsvaret, og ikke i henhold til de instruksjoner som foreligger for medisinbruk under utenlandstjeneste. Helseprofil ¼ ble opprettholdt, som ikke stridende.

Sakens konflikttema var utelukkende av medisinsk faglige karakter som ikke kunne overprøves av Ombudsmannen.

## VIII

En sak i forbindelse med tuberkulosesmitte under rekruttskole i 1946 som tidligere var behandlet ved Ombudsmannens kontor ble tatt opp på nytt av klageren i 2010.

I svaret til klageren ble det opplyst:

### “SPØRSMÅL OM MORALSK OPPREISING I FORBINDELSE MED TUBERKULOSE-SMITTE

I anledning ovennevnte sak vises til Deres brev til Ombudsmannen datert 26. mai 2010, vedrørende Forsvarsdepartementets brev datert 5. mai 2010 som svar på et brev De skal ha sendt departementet 18. mars 2010.

Deres nevnte brev til departementet i mars 2010, og eventuell annen korrespondanse etter at saken ble avsluttet ved Ombudsmannens kontor i september 2008, er ikke kjent ved vårt kontor.

Saken ble som kjent tatt opp med Ombudsmannen i Deres brev datert 6. august 2008.

I forbindelse med vår saksbehandling fremkom det at Stortinget hadde innvilget Dem billighetserstatning i 1980, med kr. 75.000,-.

De ble tilsendt utdrag fra de aktuelle stortingsdokumentene i forbindelse med Stortingets behandling av Deres søknad om billighetserstatning i 1977, etter forberedende behandling i Forsvarsdepartementet og Forbruker- og Administrasjonsdepartementet.

I Stortingsproposisjon nr. 126 (1979-80) er Deres sak grundig behandlet på sidene 13 – 21, jfr. Innstilling fra Justiskomiteen nr. 326 (1979-80) side 2 – 3.

Stortingets billighetserstatningsordning/rettfærdsvederlag er ment som oppreising for et bestemt forhold, som en siste utvei for å oppnå en viss økonomisk kompensasjon for skade eller tap.

Det tilstås normalt ikke rettfærdsvederlag fra Stortinget dersom det foreligger et rettslig grunnlag for erstatning, eller dersom vedkommende får dekket et tap eller lignende gjennom andre ordninger.

Fra Stortingets side ble det således gitt Dem oppreising etter en grundig saksbehandling, uten rettslig grunnlag for et økonomisk erstatningsansvar.

Idet De ikke hadde lest de aktuelle stortingsdokumentene, ble det under telefonsamtalen oppfattet som akseptert at Ombudsmannen ikke kunne foreta ytterligere tiltak i denne saken.

Vi forstod det slik at De fortsatt overveiet å stille spørsmål til Forsvaret v/XX om en beklagelse på bakgrunn av omstendighetene i forbindelse med tuberkulosesmitte i 1946.

Etter hyggelig dialog med Dem, til tross for sakens triste forhistorie, ble saken avsluttet her i september 2008, jfr. vårt brev datert 18. august 2008, Deres brev mottatt 17. september 2008, og vårt brev datert 22. september 2008 hvor sakens dokumenter ble returnert Dem.

Med hensyn til Ombudsmannens rolle, og selv om vi ikke er kjent med eventuell korrespondanse i saken etter avslutningen her i 2008, kan vi dessverre ikke foreta ytterligere tiltak i saken. “

### Sosiale saker

I 2010 har Ombudsmannens befattning med denne saks-typen først og fremst basert seg på rådgivning etter muntlige henvendelser fra vernepliktige med ulike spørsmål av sosial karakter. Som i tidligere år synes saker under denne gruppen å bli meget grundig behandlet av sosialsaksbehandlerne ved de respektive avdelinger og klageinstansen, Forsvarets personeltjeneste/Velferd.

Vernepliktige har likevel stillet muntlige spørsmål til Ombudsmannen om bl.a. regelverk og dokumentasjon som grunnlag for å behandle søknader.

Saksbehandlingen i Forsvaret, med fremskaffelse og kontroll av relevante fakta i de konkrete sakene kan være meget tidkrevende, eksempelvis ved søknad om bostønad og spesielt om det eventuelt kan være grunn til å vurdere dispensasjon fra gjeldende bestemmelser.

### Forsvarets skolevirksomhet

De fleste klagetema i denne gruppen gjelder klager over ikke-beståtte opptaksprøver til befalsskole, og klager over frabeordning fra militære skoler av ulike årsaker. Henvendelser til Ombudsmannen under denne gruppen har gjennom rådgivning i 2010 resultert i at personellet enten har fått løst sin sak, eller funnet at de ikke ønsket en oppfølgende klagebehandling. vedtak.

### BEFALSSAKER

I denne gruppen er det behandlet 32 saker i 2010 mot 18 saker i 2009. I noen av sakene er avgjørelser justert og ikke foranlediget grunn for klageren til ytterligere tiltak.

De fleste klagesaker fra befalet finner en i kategoriene tilsetning, forbigåelse, tjenestebelastning, og saker av forskjellige typer økonomisk karakter. En del henvendelser gjelder spesielle inngåtte avtaler mellom personell og avdeling, og hvor det senere oppstår uenighet om avtalens innhold, eller om avtalens gyldighet i forhold til gjeldende tariffavtaler. Det forekommer også klager i forbindelse med militære tjenesteuttalelser.

#### I

En vernepliktig offiser klaget over X-stabens saksbehandling etter at Forsvaret i flere omganger hadde tilrettelagt utdanning og karriereplaner for han, men som etter utdanningen likevel ble hindret av motvirkende ukjente krefter i Forsvaret.

I klagen til Ombudsmannen ble det opplyst:

“Har ved flere anledninger søkt X-forsvaret om yrkestilsetning innenfor A bransje, med oppfordring fra avdelingen med bakgrunn i knappe personell resurser.

Drøfting.

Våren 2000 søkte jeg X-staben om konvertering til teknisk utdanning i forsvaret, da jeg allerede hadde gjennomført befalsskole 1996-97 ved Q. Tilbud om teknisk utdanning innenfor kommunikasjon- og informasjonssystemer ble gitt av X-staben den 14.06.2000

(vedlegg 1,2) I forbindelse med denne utdanningen måtte jeg klareres for strengt hemmelig, noe jeg ikke fikk med bakgrunn i et alvorlig skyteuhell som resulterte i en refselse på 3000kr (vedlegg 3,4) Utdanningen ble annullert, men etter dialog med X-staben og Y-staben ble det besluttet at jeg skulle tilbys en teknisk grunnutdanning/---fag(vedlegg 5,6,7) I denne prosessen ble saken min tatt opp i Y-staben og X-staben hvor jeg ble orientert om at saken hadde fått en bred saksbehandling, slik at jeg kunne starte på en utdanning og en videre karriere i Forsvaret. Utdanningen ble gjennomført med meget gode resultater og jeg startet mitt pliktår ved W. Under pliktåret søker jeg X-staben om yrkestilsetning våren 2002, på oppfordring av avdelingen. Jeg blir underrettet av oblt TT i X-staben om at jeg ikke ville få yrkestilsetning eller videre engasjement i forsvaret etter utløp av pliktjeneste (vedlegg 8).

Jeg får også anledning til å avslutte pliktåret før tiden. På dette tidspunktet får jeg et klart inntrykk av at holdninger fra X-staben om min ansettelse i Forsvaret har dreid i klar negativ retning. Etter dette foregår det en del foreningsaktivitet fra ----(tjeneste- mannsorganisasjon), men de når ikke frem og får heller ikke noe innsyn i saken.

Høsten 2002 utlyser W fagarbeiderstilling som ----. Denne stillingen søker jeg på, men ønskes fortsatt primært yrkestilsatt av avdelingen (vedlegg 9) Etter intervju- runder og i påvente av et svar på min søknad, blir jeg igjen underrettet om at det er kommet føringer fra GI og X-staben om at sjefen ved avdelingen har fått føringer om at jeg heller ikke skal ansettes sivilt. Jeg søker da om å få innsyn i saksdokumentene, men får avslag og blir orientert om ansettelsesforholdet (vedlegg 10,11). På dette tidspunktet er jeg ikke klar over at W har sendt en forespørsel til Forsvarets overkommando Juridisk avdeling, for å få deres syn på denne saken ( vedlegg 12). Juridisk avdeling hevder det er usaklig av X-staben at jeg skal utelukkes fra enhver militær eller sivil stilling. Ut fra denne redegjørelsen bestemmer W for å tilsette meg sivilt som ----. Jeg jobbet i denne stillingen fra 2003-2008.

Jeg har nå jobbet i ---- ca 2 år og har på denne tiden funnet ut at turnus passer for dårlig hos småbarnsfamilier. Etter en artikkel i Teknisk ukeblad hvor X-forsvaret sårt trenger teknikere til ---- bestemmer jeg meg for å søke om gjeninntredelse i x- forsvaret med yrkestilsetning som befa. Jeg søker FPT om yrkestilsetning, hvor så de henvender seg til W for behov og ledige stillinger. Jeg blir kontaktet av maj NN ved W som per telefon informerer meg om at de ønsker meg yrkestilsatt ved avdelingen, hvorpå jeg først må gjennomføre fysisk test og intops lege sjekk. Alle papirer sendes med positiv påtegning fra W til FPT. FPT forhører seg så med X-staben og jeg får avslag på yrkestilsetning (vedlegg 13)

Konklusjon.

Jeg føler jeg er blitt holdt for narr av X-staben i hele denne prosessen. Jeg er klar over at jeg ikke har rett til

yrkestilsetting, men stiller spørsmål til saksbehandlingen til X-staben når de først gir meg en utdanning for så å stoppe alle muligheter for en videre karriere. Jeg har kontaktet ---- i FPT på telefon i dag, og han kan bekrefte at det er 3 forhold i denne saken som er grunnlag for avslag. Det ene forholdet er refselsen for 11 år siden, mens de to andre forholdene er meg ukjent.

Jeg har ved flere anledninger prøvd å få kontakt med X-staben om på hvilket grunnlag de gir avslag, men har ikke lyktes med det.

Ber om Ombudsmannen tar en vurdering av denne saken.”

Etter Ombudsmannens gjentatte forsøk på å få saken bedre belyst fra Forsvarets side, ble det med Ombudsmannens brev til FST og berørte gjenpartsadressater rettet kritikk mot Forsvarets saksbehandling, hvor det ble uttalt:

“KLAGE OVER SAKSBEHANDLING  
I FORBINDELSE MED VURDERING AV  
EGENSKAPER SOM OFFISER - NN

Med vårt brev til FPT datert 11. mars 2010, med vedlegg, ble det bedt om en uttalelse med henvisning til NNs begrunnelse for klagen, i tilknytning til hans søknad om yrkestilsetting som befal.

I FPTs svar datert 17. august 2010 (etter vår påminnelse om saken i brev datert 7. jun 10) er det vist til gjeldende prosedyrer for yrkestilsetting, men klagerens konkretiserte begrunnelse for klagen er ikke kommentert. Det sees kun opplyst at X-staben har vurdert at NNs egenskaper som offiser ikke er forenlige med å tilsettes i X forsvaret.

X-staben ble med vårt brev datert 16. september 2010 bedt om å konkretisere hvem som har foretatt den omtalte vurderingen.

I X-stabens svar datert 30. september 2010 er opplyst at det ikke er en enkeltpersons vurdering, men en totalvurdering gjort av X-staben, i samråd med FPT og FLO, basert på skjønns-

Umiddelbart sees det grunn til å bemerke at skjønns-vurderingen er vel foretatt av enkelte personer. For utførelsen av vår kontrolloppgave vet vi fremdeles intet om personene som har vurdert NNs personlige egenskaper, om vedkommende har hatt personlig befatning med NN, om det kan være grunnlag for habilitetsspørsmål, om vedkommendes forutsetninger for å kunne vurdere NNs personlige egenskaper, eventuelt om det kan være tvil om utenforliggende hensyn eller usaklige hensyn kan ha virket inn ved personlighetsvurderingen.

Forsvarets overkommando/Juridisk avdeling har i brev datert 24. mars 2003 gitt en korrekt redegjørelse med hensyn til vurderingstemaet ”personlige egenskaper” og konkludert med:

*”det er usaklig å hevde at NN er utelukket fra enhver militær eller sivil stilling i Forsvaret fordi han er refset, slik FLO hevder.”*

./. Kopi av FO/Juridisk avdeling datert 24.3.2003 vedlegges.

Saken ble opprinnelig tatt opp med Ombudsmannen i 2003, men etter avtale med NN ble saken ikke fulgt opp, da han aksepterte tilbud fra W om fast ansettelse som sivil --- hvor han fortsatte i arbeidet fra 2003 – 2008.

I 2009, etter de mange år som var forløpt etter uhellet i 1998 hadde NN forutsatt at virkningene i alle fall skulle være opphevet.

Han oppdaget at X-forsvaret trengte teknikere, og av familiære årsaker søkte han seg tilbake til Forsvaret, etter å ha arbeidet 2 år som operatør for -----.

W var igjen positiv til en søknad fra NN om yrkestilsetting som befal, og derfor hadde han gjennomført fysisk test og legeundersøkelse for internasjonale operasjoner. Med hensyn til NNs personlige egenskaper forstås at han er godt kjent ved W etter mange års arbeid, og etter ca. 8 års arbeid i Forsvaret.

FPT avslår søknaden i brev datert 5. februar 2010, og NN erfarer at virkningene etter refselsen/uhellet i 1998 vedvarer. NN mener at det ikke kan være andre årsaker. Han antar at han aldri har hatt personlig kontakt med de anonyme personene som skal ha foretatt vurderingen av hans personlige egenskaper, og han vet ikke hva som er registrert i P-3

NNs personlige egenskaper har hittil vært opplyst som avgjørende årsak til å unnlate å behandle hans søknad om yrkestilsetting i FPT og X-staben.

Ombudsmannens kontor har aldri hatt besøk av NN og har heller intet grunnlag for å kunne bedømme hans personlige egenskaper.

På den annen side har vi heller aldri oppnådd kontakt med det personellet i Forsvaret som evt har hatt grunnlag for å kunne vurdere/fastslå negative egenskaper ved NN. Vårt spørsmål om hvem som har vurdert NN er ikke besvart.

X-staben vurderte refselsens betydning ganske annerledes i tiden etter refselsen, og X-stabens forsøk på tilrettelegging for senere yrkestilsetting er beskrevet i brev til NN fra fhv. oberstløytnant i X-staben, datert 16. desember 2002, med følgende avslutning: (sitat)

*”Alt det arbeidet som var lagt ned ved X-staben, --- skoler og W hadde som hensikt å føre deg frem til en fullføring av en utdanning som sammen med gode tjenesteuttalelser, ville kvalifisere til yrkestilsetting. Saksbehandlingen var særdeles grundig før tilbudet om utdanning ble gitt, fordi det ville være svært uheldig både for deg og for X-forsvaret, dersom vi iverksatte en befalsutdanning av deg som i ettertid ikke ville gi yrkestilsetting pga refsen du fikk på Q.”*

- ./ Vedlagt kopi av brev fra fhv. oberstløytnant ---/X-staben datert 16.12.2002

Med hensyn til personlige opplysninger om NN fremgår av dokumentasjon:

NN hadde gjennomført ..... skole, generell befalsutdanning, ---linjen 1.7.96 – 22.6.97. Plikttjeneste ble utført ved W, 23.6.97 -22.6.98, og fra 22.6.98 - 21.6.99 var han engasjert som instruktør ved C.

Som følge av skyteuhellet i september 1998 ble refselse forkynt i mai 1999, og etter avtale/søknad ble han overført til teknisk bransje i X-forsvaret.

I tjenesteavdelingens uttalelse for rapporteringsperioden 22.6.98 - 31.5.99 fremgår det at

*“Fenrik NN har fra 22/6 – 31/12-98 vært instruktør ved C med hovedvekt på faggruppene Baseforsvar og våpentjeneste, samt instruktør S fra 1/1-99 til 31/5-99. Oppgavene har blitt løst på en meget tilfredsstillende måte og fenriken yter stor respekt hos elvene samt kolleger. Han har gode lederegenskaper og anbefales til videre utdanning i Forsvaret.”*

*Under avsnitt supplerende opplysninger er oppført: Refs ifm skyteepisode.*

Til tross for skyteuhellet/refselsen sees det at Forsvaret ønsket å beholde NN som hadde meget gode anbefalinger fra foresatte. Han innrettet seg på å gjennomføre de forslag til utdanning som Forsvaret fremla, først fagutdanning i “kommunikasjons- og informasjonssystemer” ved L. Denne beordringen ble imidlertid kansellert av Forsvaret da krav til sikkerhetsgrad ble oppjustert til Strengt hemmelig. NN hadde nå klareringsgraden Hemmelig.

Forsvaret tilbød NN deretter ---teknisk utdanning ved L som han aksepterte og gjennomførte med meget gode resultater.

NN hevder at han aldri ville ha tatt teknisk utdanning på L, med påfølgende pliktjeneste, dersom han hadde visst at skyteuhellet likevel skulle hindre at han kunne få yrkestilsetting.

Det var direkte i strid med forutsetningene og planene som var tilrettelagt av X-staben, jfr. bekreftelsen fra oblt ----.

- ./ Enkelte vitnemål fra NNs tekniske utdanning vedlegges, samt tjenesteuttalelser og stillingsbeskrivelsen for hans nåværende stilling.

Fra 2002 har NN flere ganger søkt yrkestilsetting som befal, og har fått positive anbefalinger fra W som har behov for hans fagkunnskaper og ønsker han tilsatt. Men samtidig som Forsvaret har tilrettelagt for yrkestilsetting, er det motvirkende krefter som har stoppet gjennomføring av planene i flere omganger.

Ombudsmannens foreløpige konklusjon:

Vårt spørsmål til FPT og X-staben, med henvisning til NNs redegjørelse om avtaler og karriereplaner tilrettelagt av forhenværende offiserer i X-staben, er i realiteten kun besvart med en bemerkning om NNs egenskaper, en vurdering foretatt av anonyme personer.

I mangel av relevant besvarelse fra FPT og X-staben på Ombudsmannens spørsmål, ser vi grunn til å påpeke at Forsvarets saksbehandling fremtrer som kritikkverdig.

Vi må i mangel på relevante innsigelser fra Forsvarets side anta at NN har gitt en korrekt redegjørelse om sitt arbeidsforhold i Forsvaret og avtaler med X-staben, og på den bakgrunn kan NN ha vært utsatt for en kritikkverdig behandling i flere omganger.

Den parlamentariske kontrolloppgave utøves som kjent av Ombudsmannen på Stortingets vegne og med rapportering til Stortinget.

OFFs rett til dokumentinnsyn er vid, herunder med hensyn til kriterier som er vektlagt under skjønnsmessige vurderinger av personlige egenskaper. Saklige skjønnsmessige vurderinger kan ikke overprøves.

Etter det som er fremkommet i saken har vi stor forståelse for at NN klager over behandlingen han har vært utsatt for, og saken kan ikke betraktes som avsluttet ved vårt kontor.

I denne omgang finnes det riktig å be FST om en uttalelse.“

FSTs uttalelse til Ombudsmannen medførte ingen tilstrekkelig avklaring

Spørsmål om aktuelle habile personers forutsetninger/mulighet for å kunne bedømme om NNs personlige egenskaper skulle være endret i negativ retning, i tiden etter at Forsvaret hadde tilrettelagt for NNs nye befalsutdanning, er fremdeles ubesvart.

## II

Etter etablering av en prosjektorganisasjon i 2008 klaget en offiser på at de involverte parter viste liten eller ingen respekt for gjeldende lov og avtaleverk.

Offiseren opplyste at 2 prosjektstillinger ble tildelt etableringen, og utlyst på avdelingens hjemmesider, men ikke på ordinær disponeringsrunde. Iflg klageren var den ene stillingen allerede bortlovet til en senere tilsatt prosjektoffiser, og hevdet at det var brudd på hovedavtalens § 12 pkt 2, tilpasningsavtalens pkt a, drøfting ved omdisponering av personell mer enn 6 mnd.

Videre ble opplyst at våren 2009 ble stillingen som sjef og 2 offiserstillinger lyst ledig med tiltredelse 1. august 2009. Klageren stilte spørsmål hvorfor NK stillingen ikke ble lyst ledig.

Iflg klageren oppdaget han i 2010 at NN var tilsatt i stillingen som NK ved Y avdeling. Han hevdet at stillingen ikke var utlyst og påberopte brudd på tjenestemannslovens § 2. Videre ble det hevdet at tilsettingen bryter også mot overordnede retningslinjer om 3 års sperrefrist på å søke stilling på samme gradsnivå.

Det fremkom at klageren var i dialog med sin tjenestemannsorganisasjon som skulle følge opp saken overfor Forsvaret. På denne bakgrunn er saken stillet i bero hos Ombudsmannen.



### III

En vernepliktig offiser, nå serviceingeniør i det sivile, anmodet om Ombudsmannens bistand, etter at militær legemennd hadde endret hans status til "ikke tjenestedyktig". I klagerens brev ble det opplyst:

"Saken er at jeg har medfødt nedsatt syn på venstre øye, medisinsk betegnet som amblyopi.

Kort fortalt skyldes det at jeg som liten hadde en liten skjeling som førte til at høyre øye ble prioritert fremfor venstre.

Øyet er langt ifra blindt, det er kun skarpsynet som er svekket. Både sidesyn og fargesyn er normalt på begge øyne.

Da tilstanden også er medfødt har jeg tilpasset meg godt og merker ikke noe av dette til daglig.

I 2002 ble jeg kalt inn til sesjon. Der ble jeg undersøkt av en militær lege som gav meg vurderingssiffer 7 (skala fra 1 til 9, hvor 9 best) på syn, noe som betyr at jeg ble kjent tjenestedyktig.

Dette førte til at jeg søkte X befalsskole på Y. Etter et tøft opptak og et års hard befalsutdanning ble jeg graduert og beskikket til sersjants grad.

Deretter fullførte jeg to års plikttjeneste ved Z, hvor jeg ble beskikket til fenriks grad, og bestod fagprøven som flysystemmekaniker på F—16.

I 2005 da min plikttjeneste nærmet seg slutten var dessverre FLO midt oppe i en omorganiseringsprosess, slik at dessverre verken jeg eller noen andre fra mitt kull ble tilbudt videre engasjement eller jobb ved Z.

Jeg gikk da over i det sivile og begynte å klatre i bilbransjen hvor jeg nå har fagbrev som bilmekaniker og nå nylig tatt mesterbrev i bilfaget.

I 2008 mottok jeg en innkallelse til HVog Bdistrikt. Sammen med innkallelsen lå en informasjonsbrosjyre om HV sin innsatsstyrke ved navn A. Da jeg alltid har trivdes og likt meg i Forsvaret synes jeg dette hørtet veldig spennende ut, samtidig som jeg kunne få bruke kunnskapene jeg tilegnet meg ved befalsskolen.

Jeg søkte og bestod opptaket til innsatsstyrke A. Jeg har signert en treårskontrakt med A og fungerer nå som befal i A sin jegertrupp.

Tidlig i år ble det klart at B skulle ha med seg to eskorte-lag (Force Protection) til sin ----- i (utland). Disse eskorte-lagene skulle fylles med personell fra A. Som befal i A og siden jeg alltid har ønsket å tilegne meg og å dele kompetanse gjennom et utenlandsoppdrag søkte jeg på stillingen som lagfører i et av disse eskorte-lagene.

Etter beståtte fysiske tester i forbindelse med en A øvelse tidlig i år ble jeg tilbudt en lagførerstilling, med forbehold om bestått legetest. Etter en liten stund fikk jeg beskjed om å sende inn en synstest. Jeg fikk utført dette hos en lokal optikerforretning og sendte resultatet inn.

Så kom den mildt sagt overraskende meldingen. Etter en avgjørelse i militær legemennd kunne jeg ikke delte

på utenlandsoperasjonen. Og enda verre var min status endret til "ikke tjenestedyktig" da mitt vurderingssiffer på syn var flyttet fra 7 til 1. Dette betyr i tillegg at jeg ikke får øve mer med A og er nødt til å si opp min kontrakt/stilling i A, samt må levere inn alt mitt utstyr og personlige våpen.

Jeg synes naturligvis dette vedtaket var urimelig da jeg allerede i en årrekke har tjenestegjort i I Forsvaret. Jeg har naturligvis deltatt på en mengde forskjellige øvelser og kurs, seinest i vinter deltok jeg på et ti - dagers troppsjef II kurs i regi av HV skole—på Q, og i fjellene rundt ----. Ikke under noen omstendigheter har jeg i løpet av all denne tiden i Forsvaret opplevd at min synstilstand har vært til hinder for noe oppdrag eller tjeneste.

Dette beviser vel i aller høyeste grad at jeg er tjenestedyktig!

Derfor sendte jeg straks en skriftlig generell klage på vedtaket til den militære legemennd 24. februar i år. Jeg fikk kun til svar at vedtaket var korrekt fattet.

Jeg sendte derfor 23. mai en skriftlig søknad om unntak fra synkravene, men denne har jeg ikke fått noe svar på.

Før jeg sendte både den generelle klagen og søknaden om unntak fra synkravene kontaktet jeg straks min fastlege for å få en time slik at jeg kunne få rekvirert en større utredning hos en øyelege/spesialist. Dette fordi jeg følte den enkle synstesten jeg fikk utført hos en optiker kanskje kunne være et noe tynt grunnlag for den militære legemennd.

Nå i slutten av mai fikk jeg endelig en time hos en øyelege/spesialist. Hennes utredning konkluderer med at vurderingen gjort av den militære legemennden er for streng. Øyelegen/spesialisten mener at jeg burde ha opp mot vurderingssiffer 6. Dette sammenfaller jo også med den militære legen sin konklusjon fra sesjonen i 2002.

Resultat fra denne utredningen sendte jeg skriftlig til den militære Legemennd 28. mai i år. Jeg har enda ikke fått noen tilbakemelding.

Nylig har min troppsjef i A gjort meg klar over at N igjen skal rekruttere personell fra A til to nye eskorte-lag til ----- . Denne kontingenten skal starte sin opptrening i september i år og deployerer på nyåret av 2011.

Dette er på nytt noe jeg er topp motivert til å være med på. Men søknadsfristen for stillingene til disse eskorte-lagene er satt til 13. august. Noe som betyr at det haster med en avklaring.

Jeg har i dag sendt inn en søknad på stilling som lagfører eller nestlagfører til min troppssjef.

Men jeg er redd ingenting vil skje så lenge min status står som "ikke tjenestedyktig".

Situasjonen er altså at Forsvaret har utdannet meg, jeg sitter beviselig på mye militær og sivil kompetanse (særlig rettet mot et mekanisert oppsatt eskorte-lag), jeg er topp motivert og har lyst til å fortsette i Forsvaret både hjemme og ute.

Kan virkelig min medfødte synstilstand forandres i Forsvaret "over natten"? Er utakk verdens lønn?

Som nevnt har jeg ikke fått noen tilbakemelding fra den militære legenemnd i lys av øyelegens/spesialistens utredning. Jeg sender i derfor i dag også et purrebrev til den militære legenemnd, men som dere skjønner begynner det å haste.

Hvis du/dere har spørsmål eller kommentarer nøl ikke med å ringe eller å sende meg en e-post. Nøl heller ikke med å ta kontakt med min nærmeste militære foresatte, min troppssjef løytnant eller på telefon. Jeg legger med denne e-posten med en kopi av purrebrevet jeg i dag sender til den militære legenemnd som et vedlegg.

PS: Som en digresjon kan jeg nevne at den israelske krigshelten og mesterhjernen bak seksdagerskrigen general Moshe Dayan og den briljante Britiske admiralen lord Horatio Nelson begge var blinde på et øye, jeg har bare litt redusert syn på et øye."

Avklarende undersøkelser ble foretatt og klageren var fortsatt skuffet etter ny vurdering i legenemnd. Imidlertid fant han det positivt at det nå ble gitt vurderingssiffer 4 på syn, og at han dermed kunne søke om å få tjenestegjøre i lavrisikoområder, og for øvrig i A som trener og opererer i Norge.

#### IV

En offiser klaget på at han var hjemsendt fra et utland og krevde å få dekket tapet tilsvarende det han ville ha tjent ved fortsatt tjeneste ved avdelingen. Det ble opplyst at vedtaket om hjemsendelse skyldes hans nektelse av pålegg om å ta influensavaksine. Sjefen for den norske styrken hadde valgt å vurdere nektelsen som en sak av medisinsk karakter og ikke et tilfelle av tjenesteforsømmelse. Offiseren var derfor kjent midlertidig uskikket for internasjonale operasjoner i en bestemt periode. Etter klagerens redegjørelse ble følgende brev sendt Forsvarets Sanitet fra Ombudsmannen:

KLAGE PÅ VEDTAK OM HJEMSENDELSE  
FRA FN-OPERASJON I ----  
– LT NN

Lt NN har i brev datert 9. juli 2010 (mottatt 15. juli 2010) anmodet om Ombudsmannens vurdering av ovennevnte sak, idet han hevder at Forsvarets vedtak om hjemsendelse var urettmessig.

NN krever å få dekket et økonomisk tap tilsvarende det han ville ha tjent ved fortsatt tjeneste ved avdelingen i ----. Han klager også på vegne av L, men i mangel av dokumentert fullmakt fra L, behandles denne klagen kun for NN.

Vedtaket om hjemsendelse sees basert på NNs nektelse av pålegg om å ta influensavaksine.

NCC hadde valgt å vurdere nektelsen som en sak av medisinsk karakter - ikke et tilfelle av tjenesteforsømmelse.

NN fremførte klage over vedtaket til Hjemsendelsesnemnda og Legenemnda i brev datert 31. januar 2010.

./ Kopii av de mottatte dokumenter vedlegges.

Saken sees behandlet i rådgivende nemnd i hjemsendelsessaker 4. mars 2010, og FST har ikke tatt klagen til følge, jfr. FSTs brev til NN datert 11.5.10.

Under FSTs drøftelse er vist til tjenestegjøringskontraktens bestemmelser, herunder om plikt til å la seg vaksinere m.m. Det uttales at nemnda ikke kan se at sakens karakter tilsier at klagerne befinner seg i en slik faresituasjon at de er berettiget til å overprøve de medisinske vurderinger som tilligger FSJ og FSAN.

NNs klage sees begrunnet med anførsler av medisinsk faglig karakter hva angår den aktuelle vaksinen, samt om forskjellsbehandling mellom de ulike operasjonssområdene, og med henvisning til Smittevernloven og Arbeidsmiljøloven vedrørende frivillig vaksinering.

NN har videre klaget over vedtaket om at han var medisinsk uskikket for tjeneste i ----, og i neste omgang over at klagen ble avvist med den begrunnelse at det ikke finnes opplysninger om medisinsk uskikket i hans journal.

Vedtaket av militær legenemnd signert lege Y datert 21.1.10 lyder slik:

*"Kjennes i dag midlertidig ikke skikket tom 30/4 så får man ta hans vaksinenekt som en P-sak og gjøre betraktninger rundt fremtidige deployeringer. Nemnd med dr Z."*

Iflg. NN fikk han først etter hjemkomst utlevert skjemmet Vedtak i militær legenemnd, hvor det bl.a. er opplyst at vedtak i primær legenemnd kan påklages til legenemnda innen tre uker etter mottak av skrevet. Sanitetskontoret/Vernepliktsverket som hadde mottatt klagen på hjemsendelsesvedtaket svarte i brev til NN datert 10.2.10:

*"Sanitetskontoret/Vernepliktsverket har gått igjennom saken din, og dette oppfattes ikke som en klage på medisinsk kjennelse da din helseprofil ikke er endret / skrevet ned. Sanitetskontoret/Vernepliktsverket er derfor ikke korrekt adressat. Se også vedlagte notat fra major og lege Ø"*

I notatet fra major/lege VPV/Ø 10.2.10 er bl.a. uttalt:

*"Saken dreier seg om ordrenekt, idet han motsatte seg vaksinering mot svineinfluensa. Han angir å ha blitt medisinsk uskikket etter vurdering på S ved hjemkomst til Norge. Imidlertid finnes ingen opplysninger i hans journal på dette, altså ingen endring av helseprofil. I denne forbindelse er det kun laget et notat i hans journal og uten at saken er behandlet som klagesak"*

Etter en foreløpig gjennomgåelse av klagerens redegjørelse, sammenholdt med de mottatte dokumenter,

må det medgis at avvisningen av klagen til Legenemnda ikke kunne fremtre som forståelig for klageren, så lenge hjemsendelsesvedtaket var behandlet som en sak av medisinsk karakter, og han var funnet medisinsk uskikket og orientert om klageretten.

NN har for øvrig tilføyet følgende i e-post til Ombudsmannen 2.8.10:

” ... vil jeg tilføye en ting som ikke ble skrevet inn i min klage til Ombudsmannens kontor. I klageprosessen har jeg hele tiden overholdt tidsfristene jeg er blitt gjort kjent med. Hvilke reelle tidsfrister hjemsendelsesnemnda og Personellavdelingen ved FST må forholde seg til har jeg ikke lykkes å finne ut, men det er min oppfatning at deres behandling tok lang tid og jeg ønsker derfor at dette tas med som et punkt i min klage. Min klage til hjemsendelsesnemnda, samt den militære legenemnd, ble sendt i posten 1. februar 2010. Svaret fra Personellavdelingen til FST, etter behandling i Hjemsendelsesnemnda, er datert 11 mai 2010 og var meg i hende 14 mai. Dette innebærer at det gikk nesten 3 og en halv måned fra jeg klaget og til svaret var meg i hende.”

Med henvisning til klagerens anførsler, herunder om saksbehandlingen som ligger til grunn for et vedtak om legekjennelse i denne saken, anmodes AA om å gi en oppklarende redegjørelse.

Ombudsmannen kan ikke overprøve sakens medisinsk faglige vurderinger, men ber FSAN likevel besvare klagerens begrunnelse for å nekte å ta den aktuelle vaksinen.“

Forsvarets Sanitet kom til at hjemsendelsen burde vært begrunnet tjenesteforsømmelse/ ordrenekt og ikke medisinsk, idet FSAN uttaler i bev til Ombudsmannen:

“FSAN har mottatt brev fra Ombudsmannen for forsvaret med anmodning om oppklarende redegjørelser ifm med overnevnte hjemsendelse. Det vises for øvrig til vedlagte sakspapirer

## 2 Drøfting

FSAN uttaler seg som fagmyndighet og er ikke part i saken vedrørende hjemsendelsen.

### 2.1 Hjemmelsgrunnlag

Lt. NN ble hjemsendt fra tjenesten i ---- da han nektet å la seg vaksinere mot influensa A (H1 N1) under sitt tjenesteoppdrag i ----- . NCC skal ha begrunnet hjemsendelsen ikke som tjenesteforsømmelse, men som en sak av medisinsk karakter.

Lov om personell i Forsvaret og Forskrift om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner § 5 og § 25 beskriver personellens plikt til å la seg undergå medisinske undersøkelser, herunder vaksinerings.

FSAN ordre om forebygging og håndtering av influensa A (H1 N1) nr.3 2009 gir ytterligere bestemmelser om blant annet vaksinerings for denne konkrete sykdommen.

Det synes derfor at grunnlaget for valg av hjemsendelse er tilstede.

Imidlertid er FSAN av den oppfatning at begrunnelsen for hjemsendelsen burde vært ordrenekt. Det forelå ikke medisinske kontraindikasjoner for at Lt. NN ikke kunne vaksineres og det foreligger heller ingen andre opplysninger som skulle tilsi at han var å anse som medisinsk uskikket når han ble sendt hjem.

### 2.2 Influensa A (H1 N1)

Influensa A (H1 N1) dukket opp i løpet av våren 2009, og sommeren 2009 ble de første tilfellene registrert i Norge. WHO beskrev sykdommen som en pandemi, og norske helsemyndigheter iverksatte derfor tiltak sett i lys av dette. FSAN forholdt seg til retningslinjer gitt av helsemyndighetene da det ble bestemt at personell i utenlandstjeneste skulle vaksineres mot Influensa A (H1 N1). Dette ble implementert i FSAN's vaksinasjonsinstruks gjennom i pkt.2.1 nevnte ordre.

Årsaken til at det ble bestemt at alle skulle vaksineres var at sykdommen på dette tidspunktet ble ansett for å være potensiell farlig på individnivå. I tillegg gjøres det rent operative vurderinger, som hva følgen av en epidemi i en utenlandsavdeling ville kunne være.

FSAN finner ikke grunn til å kommentere klagerens begrunnelse i hvorfor han personlig ikke ville la seg vaksinere, på annen måte enn at det selvfølgelig er opp til hver enkelt å følge de råd som helsemyndighetene gir. Dette fratar imidlertid ikke plikten til å følge de bestemmelsene som er gitt, og som en følge av det, ta konsekvensen av sine valg.

### 2.3 Saksbehandling

Lt. NN ble av sanitetskontoret AFA/Hær - ved lege Y kjent midlertidig ikke skikket for utenlandstjeneste med varighet ca. 3 mnd. Som nevnt i pkt. 2.1 mener FSAN at det ikke burde vært gjort. Det forelå ikke medisinske årsaker til som skulle tilsi denne kjennelsen, og saken burde vært håndtert som en personellsak, og ikke som en medisinsk sak.

Kjennelsen om udyktighet ble anket til Fast legenemnd VPV. De begrunner sin avvisning av saken ved notat av major/lege Ø av 10.2.10 at han ikke var kjent medisinsk uskikket. Det er feil. Lt. NN var i Sandok kjent midlertidig uskikket til 30.4.10. Imidlertid er FSAN enig med VPV at saken dreide seg om ordrenekt.

Det foreligger ikke opplysninger om hvorfor anken på kjennelsen om udyktighet fra sanitetskontoret AFA/Hær ble sendt til Fast legenemnd VPV. Ifølge Bestemmelser for militær helsetjeneste og legebøddommelse (FSAN P6) kap.2.4.4 skulle anken vært sendt til Forsvarets faste legenemnd for utenlandstjeneste og spesielle saker ved Nasjonal militærmedisinsk poliklinikk (NMP).

### 3 Konklusjon

FSAN mener at grunnlaget for hjemsendelse av Lt. NN var tilstede begrunnet i Lov om personell i Forsvaret og Forskrift om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner § 5 og § 25 som beskriver personellens plikt til å la seg undergå medisinske undersøkelser, herunder vaksinering.

Hjemsendelsen burde imidlertid vært begrunnet i tjenesteforsømmelse/ordrenekt og ikke medisinsk.

FSAN finner at det er gjort saksbehandlingsfeil. Konf.pkt.2.3.

FSAN finner ikke grunn til å besvare klagerens begrunnelse for å nekte å ta den aktuelle vaksinen.

FSAN fulgte norske helsemyndigheters anbefaling om vaksinering av Influenza A.(H1 N1). Vaksinasjon av personell i utenlandstjeneste ble gjort obligatorisk av operative hensyn. Et sykdomsutbrudd ville medført klar risiko for at avdelingen kunne fått redusert evne til å løse sitt oppdrag.”

Etter sakens vending ble klageren tilskrevet med følgende brev fra Ombudsmannen:

“KLAGE PÅ VEDTAK OM HJEMSENDELSE  
FRA FN-OPERASJON I -----

Etter Deres e-post til Ombudsmannen 15. november 2010 forstår vi at først på dette tidspunkt har De mottatt vårt brev datert 30. september 2010, med vedlagt brev fra Forsvarets Sanitet datert 1. september 2010.

Deres opplysning i august om en lang forestående utenlandsreise erindres, uten at vi dermed hadde noe kjennskap til Deres posthåndtering under reisetiden, eller om tidspunkt for retur til Norge.

I Deres e-post 15. november 2010 sees kommentert FSANs nevnte brev med bl.a. følgende:

“Jeg anser FSAN sitt svar som en styrking av min sak og ser det naturlig å opprettholde kravet om økonomisk kompensasjon og erkjennelse av feilaktig hjemsendelse, da det ser ut til at grunnlaget for hjemsendelsen nå er trukket tilbake som en feiltagelse.”

Gjenpartsadressatene gjøres hermed kjent med Deres syn på saken etter FSANs korrigerende av sakens medisinske side, med endret medisinsk kjennelse for den aktuelle perioden.

Etter klagesakens utvikling sees det grunn til å oppsummere status:

Forsvarets Sanitet har i brev datert 1. september 2010 overprøvet sakens medisinske faglige side som fagmyndighet, og kommet til at hjemsendelsen burde vært begrunnet i tjenesteforsømmelse/ordrenekt og ikke medisinsk, selv om ordrenektelsen gjelder personellens plikt til å la seg vaksinere og at grunnlaget for valg av hjemsendelse var tilstede etter FSANs syn.

Deres ovennevnte uttalelse forstås slik at De mener hjemsendelsesvedtaket ikke ville blitt truffet om vedtaket skulle begrunnes med ordrenekt i stedet for en medisinsk begrunnelse.

I Deres brev til OFF datert 9. juli 2010 er bl.a. opplyst at bakgrunnen for hjemsendelsen var at De sa nei til å motta den omtalte vaksinen, og at De på dette grunnlag ble hjemsendt, da De ikke lenger ble ansett som medisinsk skikket for internasjonale operasjoner.

Vedtaket om hjemsendelse ble som kjent behandlet i rådgivende nemnd i hjemsendelsessaker, jfr. brev fra X datert 11. mai 2010.

Det sees at nemnda hadde notert seg at NCC hadde valgt å vurdere nektelsen som en sak av medisinsk karakter og ikke et tilfelle av ordrenekt (tjenesteforsømmelse).

Nemnda og FST har videre vist til kontrakten om tjenestegjøring, bl.a. med henvisning til lov om personell i Forsvaret og forskriftens § 17, samt forskriftens § 5 som fastsetter personellens plikt til å la seg vaksinere eller underkaste seg andre forebyggende forholdsregler mot smittsom sykdom etter nærmere bestemmelser fastsatt av Forsvarssjefen.

Det fremgår at nemnda i hjemsendelsessaker ikke kan se at sakens karakter tilsier at klagerne befinner seg i en slik faresituasjon at de er berettiget til å overprøve de medisinske vurderinger som tilligger FSJ og FSAN, og som ligger til grunn for ordren 10. desember 2009. Nemnda konkluderte med at det er lovgrunnlag for hjemsendelsen, jfr. forskriftenes § 25 og § 5 femte ledd, og FST var enig i nemndas råd om at klagen ikke tas til følge.

Etter FSANs korrigerende av sakens medisinske aspekt, med endret medisinsk kjennelse, synes klagesaken nå hovedsakelig å gjelde aksepterte kontraktsvilkår for tjenestegjøring i internasjonale operasjoner, jfr. drøftelsen i nevnte brev fra FST.

Vi har bl.a. notert oss Deres anførsel om at de færreste som skriver under på en kontrakt om tjenestegjøring er kjent med detaljene i lovverket som regulerer krav og rettigheter under tjenestegjøringen.

I lys av klagesakens status per i dag bes De opplyse om ytterligere bemerkninger vil bli fremført når det gjelder de påpekte kontraktsvilkår.

Etter det som nå er opplyst om tjenestekontraktens avgjørende betydning for hjemsendelsen bes De også kommentere om De fortsatt mener at Ombudsmannsnemnda bør drøfte sakstemaet om vaksineplikten på et generelt grunnlag, jfr. vårt brev datert 30. september 2010. For øvrig kan spørsmål eventuelt tas opp telefonisk med medundertegnede, direktør Egil H. Nilsen. “

Ombudsmannens brev er hittil ikke besvart av klageren.



## V

En vernepliktig offiser klaget over at han av medisinske årsaker ikke var funnet skikket til videre tjeneste i internasjonale operasjoner.

I klagerens brev til Ombudsmannen ble anført:

“Klagen har bakgrunn i at jeg i 2008 søkte, og ble tilbudt stilling som leirmester i X deployerbare beredskapsstillinger.

Imidlertid ble jeg ved legeundersøkelse under intialuken ikke funnet medisinsk skikket — se vedlegg 1.

Denne avgjørelsen påklaget jeg da min oppfatning var at dette var feil. Dette med bakgrunn i at min medisinske status er/ var uforandret, og at jeg både hadde erfaring fra tidligere utenlandstjeneste (UNIFIL kont. 26 og 36), samt arbeidserfaring fra sivil politi (6 år) og annen tjenesteerfaring fra forsvaret.

Klagen ble ikke tatt til følge selv om jeg dokumenterte både tjenesteerfaring fra forsvaret, annen relevant tjeneste, bred arbeidserfaring, og annen relevant kompetanse så som førerkort for bil, mc, flysertifikat, dykker-sertifikat med mer.

Begrunnelsen fra Forsvarets Sanitet for avslag var endringer i P6, og at jeg derfor ikke lengre var medisinsk skikket— se vedlegg 2 (2 dok.).

Jeg påklaget denne avgjørelsen videre til NMP, men heller ikke der ble det gitt medhold til klagen - vedlegg 3. Da jeg fremdeles mener avgjørelsen i Forsvarets Sanitet og NMP er feil, fremlegges saken for Stortingets ombudsmann for forsvaret. Dette med følgende begrunnelse:

Min påstand er at det ved endring av P6 er etablert en praksis rundt fortolking av dispensasjon fra medisinske bestemmelser som er ensidig, rigid og lite dynamisk. Vurderingsprosessen som skjedde rundt min egen sak synes kun å være basert på en rent faglig medisinsk oppfatning, uten at tidligere tjenesteerfaring, annen arbeidserfaring, praksis og kompetanse har blitt tillagt noen vekt.

Det synes videre svært påtagende at man som følge av endringer i P6 det ene øyeblikket blir funnet skikket og får utføre aktiv utenlandstjeneste som militærpolit (før endringen trådte i kraft), for så i neste omgang når endringen trådte i kraft ikke engang blir funnet skikket til baserelatert utenlandstjeneste som leirmester (noe jeg fikk tilbud om i tidligere nevnte beredskapskontrakt).

Det anmodes derfor om at regelverket rundt dette gjennomgås og tydeliggjøres. Samt at tjenesteerfaring, arbeidspraksis og annen kompetanse tillegges langt større vekt i slik vurdering enn det som synes å være tilfellet i dag.

Å bare " telle fingrer og tær" er i mange tilfeller enkelt, men kan i en del tilfeller både være åpenbart urimelig og uriktig.”

Klageren ble besvart med følgende brev fra Ombudsmannen:

### “KLAGE PÅ MILITÆR MEDISINSK KJENNELSE OG REGELVERK

Det vises til Deres brev datert 22. november 2010 og telefonsamtale med medundertegnede, direktør Egil H. Nilsen, 30. november 2010.

Etter det som er opplyst aksepterer De ikke at militær legemnd er kommet til at Deres skikkethet for utenlandstjeneste er begrenset til stab/basetjeneste i lavrisikoområder.

Skjønnsmessige vurderinger av medisinsk faglig karakter har som kjent Ombudsmannen ikke adgang til å overprøve.

Øverste fagmyndighet i medisinsk faglige spørsmål er som kjent Forsvarets Sanitet, og spørsmål av administrativ karakter kan også fremmes til Forsvarets Sanitet.

Når det gjelder regelverket i forbindelse med legekjennelser m.m. har vi forstått det slik at De mener reglene bør endres, slik at tjenesteerfaring, arbeidspraksis og annen kompetanse bør tillegges langt større vekt enn det som gjøres i dag, samt at legemndene bør være annerledes sammensatt enn i dag.

Det legges til grunn at De tar sikte på å ettersende en tilleggsredegjørelse til vårt kontor, idet De også fremhever at sakstemaet bør tas opp til drøftelse i ombudsmannnemnda på et prinsipielt grunnlag.

I påvente av Deres tilleggsredegjørelse blir saken å stille i bero ved vårt kontor. “

## VI

En offiser på kontrakt for øvelser og treninger til en avdeling i Forsvaret klaget på personellbehandling og hevdet at han har vært utsatt for gjengjeldelser etter hans varsling av kritikkverdige forhold i Forsvaret.

Etter en omfattende beskrivelse av forskjellige klagetema avsluttet klageren med følgende:

”Jeg ber om ombudsmannens uttalelse på følgende spørsmål:

- Holdbarheten av praksisen med muntlige anmodninger om oppsigelse av kontrakten uten noen skriftlighet, skriftlig begrunnelse eller orientering om klageadgang m.m..

- Hva realitetene bak en slik anmodning om oppsigelse må anses å være.

- Holdbarheten av at alle tilstedeværende troppskolleger ble orientert om at jeg var anmodet om å si opp, uten at jeg ble orientert om at dette ville bli gjort eller rent faktisk hadde sagt opp. Jeg ber om at ombudsmannen tar stilling til om dette er et brudd på Major Ss taushetsplikt i personalsaker, personopplysningslovens § 2 og forvaltningslovens § 13.

- Holdbarheten av at det som grunnlag for beslutninger og saksbehandlingen anføres å foreligge klanderverdige forhold hos meg, 6 måneder tilbake i tid, uten at det

foreligger noen oppfølging, formelle klager, etterforskning eller annet som jeg har blitt varslet om, fått mulighet til å uttale meg om eller imøtegå.

- Holdbarheten av at skriftlige rapporter fra undertegnede under CR2010 rett og slett er blitt borte eller underslått.

- Holdbarheten i at det ikke parallelt med anklagene mot undertegnede ikke igangsettes etterforskning av forholdene tilknyttet min sikkerhet og integritet som person under demoen CR 2010, herunder mangelen på sikkerhetsopplegg, legemsfornærmelsene og legemsbeskadigelsene fra MP soldatene og de uttalelser og rykter som ble spredt om meg. Dette til tross for at jeg har meldt fra om en skade under øvelsen og skriftlig rett etter øvelsen. Dette ville i så fall gitt Major S et bedre beslutningsgrunnlag.

- Om MP soldatene i HV-xx, Z, hadde og har nødvendig habilitet til å komme med vurderinger tilknyttet mine personlige egenskaper etter hendelsene og de etterfølgende samtalene under CR 2010.

- At Major S nektet å skriftliggjøre sin beslutning om å ikke sende meg på et "skarpt" oppdrag basert på personellmessige vurderinger.

- Holdbarheten av at en konflikt som har sin dokumenterbare årsak i en gjennomført lovpålagt varslings blir brukt som grunnlag for en saksbehandling og avgjørelse om en anmodning om oppsigelse.

Om avgjørelsen og/eller måten saksbehandlingen gjennomføres på må sies å være i strid med Direktiv for varslings av kritikkverdige forhold i Forsvaret pkt. 6.1.

- Holdbarheten av at møter som gjennomført den 31. august og den 3. september gjennomføres uten noen form for forhåndsvarslings.

- Holdbarheten av at jeg nektes å ha troppstillitsvalgt til stede under slike møter som avholdt den 3. september 2010.

- Holdbarheten av at det ikke føres protokoll fra møtet den 3. september, selv om det blir bedt om det.

- Holdbarheten av at avgjørelsen treffes etter et halvtimes møte, selv om Major S hevder å ikke ha lest et eneste dokument i saken.

- Holdbarheten i at avgjørelsen treffes før Major S har tatt seg tid til å innhente opplysninger fra vitner og andre impliserte som har umiddelbare opplysninger av betydning for hans vurderinger.

- Om den alminnelige rettsikkerhet og krav til forsvarlig saksbehandling for undertegnede som vernepliktig for øvrig er ivaretatt på en betryggende måte.

Gyldigheten og mulige konsekvenser av en avgjørelse basert på den aktuelle fremgangsmåte og saksbehandling.

VI. Avsluttende merknader og anmodning om foreløpig tilbakemelding.

Jeg må avslutningsvis si at jeg opplever meg mobbet og sterkt stigmatisert gjennom korrespondansen med troppssjefen forut for varslings av den 11. august og gjennom den prosess som er gjennomført av Major S i tidsrommet 30. august til 3. september. Det er naturligvis uaktuelt for meg å vende tilbake til tjeneste under

de forhold som er besørget etablert gjennom saksbehandlingen.

Jeg har intet ønske om å utsette meg selv for større belastninger og ubehag for å ha gjort noe jeg så åpenbart var pliktig å gjøre. I påvente av saksbehandlingen ber jeg derfor om Ombudsmannens tilbakemelding på virkningene av at jeg eventuelt sier opp kontrakten nå, både opp mot denne klagen samt rettigheter og plikter for øvrig.

Jeg vurderer å få bistand fra advokat for videre oppfølging av saken. Jeg antar denne eventuelt melder seg direkte for Ombudsmannen. inntil videre kan jeg naturligvis kontaktes direkte for eventuelle spørsmål m.m.”

Ombudsmannens foreløpige besvarelse ble gitt i brev til klageren:

“KLAGE PÅ PERSONALBEHANDLING OG GJENGJELDELSER ETTER LOVPÅLAGT VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD I FORSVARET

Det vises til Deres brev til Ombudsmannen datert 7. september 2010.

Etter Deres omtalte klager over ulike kritikkverdige forhold sees hevdet at sjef Z har anmodet Dem å si opp kontrakten med Z.

Det legges til grunn at kontrakten foreløpig ikke er oppsagt fra noen parts side.

For øvrig sees opplyst at De ikke er kjent med om det foreligger annen skriftlig dokumentasjon av betydning enn det De og troppssjef i q-troppen har skrevet, og De opplyser at saksbehandlingen må gjennomgås av overordnede myndigheter.

Når det gjelder behandlingen av hunder og formidling av metoder, jfr. Deres rapport til F 11. august 2010, forutsettes at F følger opp denne saken i samsvar med gjeldende lov og regelverk.

Ombudsmannen har adgang til å foreta en nøytral etterfølgende kontroll av personellsaker som er ferdig behandlet av ordinære klageorgan i Forsvaret.

Med hensyn til den omtalte personellbehandling med gjengjeldelser etter Deres rapport, anbefales at De i første omgang tar telefonisk kontakt med vårt kontor v/ direktør Egil H. Nilsen.“

Klageren er representert ved advokat og saken er under behandling i Forsvaret.

VII

En offiser anmodet om Ombudsmannens vurdering av tilsettingssaker med utspring fra 2009.

Under klagerens konklusjon ble anført:

”Utfordringen med FPT er at det ser ut som om alle regler og rutiner har ordet “normalt” knyttet til seg. Dvs at FPT kan bruke skjønn uten at det stilles krav til

presedens i saker som er tilnærmet like. Skjønn er i FPT også vanskelig å etterprøve fordi man som ikke part i sakene ikke får tilgang på all informasjon.

Imidlertid mener jeg i dette tilfellet der undertegnede har søkt den norske stillingen i ..... flere ganger med få eller ingen andre søkere og blitt ansett som "ikke kvalifisert" fordi jeg manglet FSTS II, at jeg er blitt behandlet urimelig.

Jeg har bakgrunn fra G5 på korpsnivå og kunne stille med erfaring fra G5, ..... uten å bli tatt med i betraktning fordi jeg manglet FSTS II. Imidlertid kan FPT ved samme avdeling tilsette andre offiserer uten FSTS II i oberstløytnant stillinger.

Likeledes burde heller ikke det faktum at jeg søkte fra en annen NATO—stilling ha noen stor innflytelse på utfallet siden unntak her allerede er påvist og antall søkere på stillingen er enten ingen eller svært få. FPT foretrakk isteden først å overføre en annen norsk offiser, oblt. ZZ, fra G3 til G5 for ett år, og så når jeg ble ansett som ikke kvalifisert på tross av de andre unntakene fra regler FPT har, å gi oblt ZZ forlengelse enda et år.

Dette er etter min mening forbigåelse av meg ifm søknad til stillingen og forskjellsbehandling av meg ift andre offiserer i tilnærmet samme posisjon.“

Klageren var opplyst at Ombudsmannen ikke kan vektlegge andre opplysninger enn det Forsvaret er gitt adgang til å behandle eller kommentere, hvoretter klageren skulle overveie spørsmål og konkretisere klagepunkter i brev til FPT.

Klageren ble invitert av FPT til en samtale om saksgangen, og søkte telefonisk råd fra Ombudsmannen med hensyn til om han skulle takke ja til et eventuelt møte med FPT.

Møtet mellom klageren og FPT ble avholdt.

Etter møtet meddelte klageren til Ombudsmannen at FPT hadde vist forståelse og velvilje, og klageren trodde nå, og forutsatte, at det ville finnes en minnelig ordning i dialogen med Forsvaret.

Det antas at saken ble løst på en akseptabel måte, idet han som forutsatt ikke fant grunn til å ta ny kontakt med Ombudsmannen.

### VIII

En klagesak vedrørende feilbehandling av lønn fra Forsvarets side, omtalt i Dok 5 for 2009, sak III på side 37, kunne etter gjentatte purringer fra Ombudsmannens side endelig avsluttes i 2010. I sakens forhistorie hadde klageren funnet kravet fra Forsvarets lønnsadministrasjon såpass krast i en ellers travel tid, at han i første omgang hadde funnet det nødvendig å låne penger fra foreldrene for å tilbakebetale beløpskravet på kr. 17.318,38 som en midlertidig ordning.

I Ombudsmannens brev til Forsvarets lønnsadministrasjon 7. september 2010 ble uttalt:

#### “KRAV PÅ TILBAKEBETALING AV INNBETALT BELØP GRUNNET FEILBEHANDLING AV LØNN FRA FORSVARETS SIDE – NN

Ombudsmannens syn på ovennevnte sak er gitt i vårt brev datert 27. januar 2010.

Etter de saksbehandlingsfeil som Forsvaret uomtvistelig har utøvet, hadde NN i en travel tid og som en midlertidig ordning lånt penger og tilbakebetalt Forsvaret kr. 17.318,38.

NNs forutsetning at betalingen kun var en midlertidig ordning synes hittil ikke å være akseptert av FLA.

FLA bør som kjent etter vårt syn tilbakebetale beløpet til NN.

Iflg. NN har han en beskjeden økonomi som student i et utland.

Vi har også minnet om partenes adgang til å forsøke å finne en midlertidig løsning, og ba om å bli orientert om utfallet.

Etter en tilbakebetaling til NN har FLA som andre kravshavere adgang til å søke et økonomisk omtvistet krav avgjort av domstolene.

Idet vi ikke hørte noe mer fra partene etter vårt brev datert 27. januar 2010, ble FLA og NN med vårt brev datert 22. april 2010 stillet spørsmål om en eventuell utvikling direkte mellom partene, eventuelt om det forelå et endelig utfall.

Spørsmålet ble ikke kommentert av noen av partene, men i brev fra FLA datert 19. mai 2010 ble enkelte udokumenterte tilleggsbemerkninger gitt til OFF, fremdeles uten noen tilstrekkelig begrunnelse for hvorfor NN ikke kunne ha mottatt utbetalingene i god tro.

Etter telefonsamtale med NN 6. september 2010 forstår vi at saken ikke er avsluttet fra hans side, og at han derfor vil ta ny kontakt med FLA.

Utover det som tidligere er anført, viser han også til tjenesteuttalelsen fra pliktjenesteåret. Han var tilbeordret KNM WW, hvis besetning i perioden var om bord på KNM BB. Han ble ikke frabeordret sjøstilling, men ble disponert til andre oppgaver når KNM BB lå på Haakonsvern og den øvrige besetning gikk på kurs.

NN opprettholder at lønn og tillegg ble mottatt i god tro.

Uavhengig av spørsmålet om hva som skulle være korrekt lønn og tillegg etter Forsvarets feilutbetaling, kan det som tidligere påpekt ikke sees tilstrekkelig begrunnet hvorfor NN ikke kunne ha mottatt den utbetalte lønnen og tillegg i god tro.

De aktuelle feilaktige utbetalingene skriver seg fra et tidsrom i 2006 og 2007. Konkrete spørsmål vi har stillet bl.a. i brev til FLA datert 27. august 2009 og 27. januar 2010 er ikke belyst.

Allerede i vårt brev datert 20. mai 2009 ble FLA anmodet om å avgi en begrunnelse for FLAs standpunkt om manglende god tro hos NN.

Fremdeles har vi ikke fått noen tilstrekkelig begrunnelse for FLAs standpunkt, og vårt syn på saken er ikke endret, jfr. telefonsamtale med saksbehandler/FLA 3. september 2010.

Med hensyn til Ombudsmannens nøytrale oppgave etter Stortingets instruks minnes det igjen om OFFs uttrykte syn. Under OFFs upartiske rolle kan vi imidlertid ikke medvirke direkte under partenes eventuelle forsøk på forliksforhandlinger.

NN er anmodet om å ta ny kontakt med OFF etter at han har gjort et nytt forsøk på å oppnå en akseptabel løsning med FLA. “

I Ombudsmannens brev til Forsvarets lønnsadministrasjon datert 12. oktober 2010 ble uttalt:

**“KRAV PÅ TILBAKEBETALING AV INNBETALT  
BELØP GRUNNET FEILBEHANDLING AV LØNN  
FRA FORSVARETS SIDE**

Stortingets ombudsmann for Forsvaret utøver som kjent en nøytral kontrolloppgave etter mandat fra Stortinget, og med rapportering til Stortinget.

Etter NNs siste brev til Forsvarets lønnsadministrasjon, datert 28. september 2010, sees det på nytt grunn til å minne om vårt uttrykte syn på FLAs behandling av denne klagesaken.

Til tross for gjentatte spørsmål over lang tid har FLA ikke gitt tilfredsstillende svar på konkrete spørsmål eller fremlagt noen relevant dokumentasjon i tilknytning til forsøk på å begrunne det som ble vektlagt for FLAs avgjørelse i oktober 2007 og senere.

Det vises igjen til vårt brev til FLA datert henholdsvis 27. august 2009, 27. januar 2010, 22. april 2010 og 7. september 2010.

Med hensyn til vårt erfaringsgrunnlag i forbindelse med kontroll av saksbehandling i Forsvaret fremtrer ikke denne klagesaken som representativ for alminnelig saksbehandling i Forsvaret. “

Forsvarets lønnsadministrasjon fremla i brev til klageren datert 25. november 2010, med kopi til Ombudsmannen, et forslag til minnelig løsning på saken, hvor det uttales:

“FLA viser til tidligere korrespondanse vedrørende krav om tilbakebetaling av innbetalt beløp grunnet feil utbetalt lønn.

## 2 Drøfting

FLA har behandlet denne sak med registrerte opplysninger i vårt datasystem, mottatt informasjon fra din daværende avdeling og deg selv.

I ditt siste tilsvare kommenteres hovedavtalemøtet ved din avdeling. Møtereferatet fra hovedavtalemøtet avholdt 27. september 2006 vedlegges som dokumentasjon på at møtet har vært avholdt, når dette ble

avholdt, hva som ble besluttet og hvem som deltok.

I ditt brev av 20. mai 2008 forklarte du hvordan du på eget initiativ gikk frem for å få mer ut av din pliktjeneste. I samme brev forklarer du at du ble lovet lønn og tillegg tilsvarende tjeneste som besetningen til KNM WW. FLA finner ditt initiativ om en mer meningsfylt arbeidsdag prisverdig. Det beklagelige er at lokal avdeling ikke fulgte opp den fremsatte muntlige avtalen om lønnsbetingelsene og utbetaler først etter at tjenesten er opphørt.

Det er imidlertid sjøtjenestetillegget denne feilutbetalingssak handler om og som FLA har krevd tilbakebetalt. FLA har tidligere dokumentert hva sjøtjenestetillegget er ment å kompensere og på hvilket grunnlag det utbetales (brev av 19.11.2009).

FLA ønsker imidlertid en løsning på saken som oppleves rettferdig av begge parter. I den forbindelse har vi gjort forsøk på å komme i kontakt med deg pr telefon for om mulig komme til en minnelig enighet.

FLA ser at det kan ha vært vanskelig å ha kontroll på de forskjellige satser på tillegg som påvirkes av sjøtjenestetillegget og har følgende forslag til en minnelig løsning: FLA frafaller kravet som angår tilleggene som har vært påvirket av sjøtjenestetillegget og tilbakebetaler dette inklusiv forsinkelsesrenter til deg. I sum utgjør dette kr 14.187,-

Oversikt over opprinnelig krav, etterbetaling av lokal avdeling samt beregning av renter er vedlagt. Sett i sammenheng med den tidligere etterbetalingen utført av lokal avdeling på kr 12 888,83, vurderer vi det slik at du kommer bedre ut økonomisk enn om du hadde fortsatt sjøtjenesten. Vi håper derfor at du aksepterer denne løsningen slik at saken kan avsluttes.

## 3 Konklusjon

FLA foreslår en minnelig løsning på saken som innebærer at vi frafaller kravet av de tilleggene som har vært påvirket av sjøtjenestetillegget. Ved aksept fra deg på dette vil vi foreta en snarlig utbetaling til deg på kr 14.187,-“

I brev fra FLA til Ombudsmannen datert 2. desember 2010, og i samsvar med telefonisk meddelelse fra klagerens far, ble det informert om inngått avtale om en minnelig løsning hvor FLA utbetaler kr. 14.187 til klageren.

## IX

Offiserer som hevdet å representere også andre offiserer (uten fremlagt fullmakt) klaget på forskjellsbehandling av ansatte i forbindelse med tilståelse av ingeniørtillegg.

Ifølge klagerne var klagetemaet også under behandling i tjenestemannsorganisasjoner overfor Forsvaret. Forsvarets logistikkorganisasjon hadde meddelt klagerne at det fremforhandlede B-tillegg for ingeniører og sivilingeniører i FLO var ment som ett intensiv som skal være motiverende for personell av denne kategori til å tjenestegjøre i FLO. For personell som oppfyller krav iht protokoll gjennomfører FPT forhandlinger med tjenestemanns-organisasjonene etter behov.



En av klagerne som ikke har fått innvilget tillegget hevder at løfter er brutt fra Forsvarets side og opplyser at ingeniørtillegg er innvilget til personell med samme bakgrunn som hans egen.

Han legger også vekt på at personell med like oppgaver bør belønnes likt.

I Ombudsmannens svar til en av klagerne er uttalt:

”FORSKJELLSBEHANDLING AV ANSATTE I  
FLO VEDRØRENDE INGENIØRTILLEGG

I Deres brev til Ombudsmannen datert 12. november 2010 viser De til et skriv fra Dem og NN datert 8. mars 2010, vedrørende ingeniørtillegg i Forsvarets logistikkorganisasjon (fremforhandlet for personell med ingeniørhøgskole).

Innledningsvis bemerkes at notatet til Ombudsmannen datert 8. mars 2010, sees å være fra Dem, ikke fra NN. Tidligere hadde LL hevdet å opptre på vegne av Dem og andre offiserer.

Vi har notert oss at FLO har svart på spørsmål omkring tildeling av ingeniørtillegget i et brev til Dem og NN i felleskap, datert 22. juni 2009 og 8. mars 2010.

I FLOs brev er bl.a. opplyst at de enkelte avdelinger fremsender oversikt til FPT med det personell som til enhver tid oppfyller kravene iht protokoll, og at det tilligger FPT å gjennomføre forhandlinger med tjenestemannsorganisasjonene etter behov.

Under FLOs nevnte brev pkt 2 sees opplyst at etter siste forhandlingsmøte ble NN tilkjent B-tillegg for sivilingeniører med virkning etter pliktjenestens opphør.

Det sees opplyst at Deres kompetanse ikke faller innenfor gjeldende protokoll og kan derfor ikke gis noe tillegg.

Deres notat til OFF datert 8. mars 2010 har vi besvart i brev datert 17. mars 2010.

I den forbindelse har vi bl.a. opplyst at klagerne synes å ha ulik teknisk utdanningsbakgrunn, og kan dermed ha ulike begrunnelser i de ulike klagesaker.

I telefonsamtalen 24. mars 2010 med medunderteget, direktør Egil H. Nilsen, ble det lagt til grunn at De før oppfølging av saken ville dokumentere at bestemte rettigheter er krenket i relasjon til vedtak/regelverk, eventuelt konkretisere om misnøyen er basert på avtaleresultater etter gjennomførte forhandlinger mellom avtalepartene, arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene.

Forhandlingsspørsmål må som kjent søkes avklart mellom avtalepartene.

På et generelt grunnlag ble det også opplyst om adgangen til å ta en sak opp med FPT.

Som gjenpartsadressat har vi mottatt et brev fra Dem og NN i felleskap til FLO, datert 2. september 2010, hvor De fremhever at spørsmålene i Deres brev til XX datert 14. januar 2009 er fortsatt svært relevante.

Vi antar at FPT vil besvare Deres brev innen rimelig tid, idet vi for øvrig må minne om vår tidligere veiledning av generell karakter.“

X

En offiser anmodet om Ombudsmannens vurdering (i 2009) vedrørende erstatning av utgifter til pendling og hybel ved gjennomføring av -----studiet 2007-2008.

Iflg. offiseren hadde han akseptert tilbud om studieplass på -- -- skole i tillit til opplysninger fra administrasjonen i ---- skole, om at han ville tilkomme pendlerreiser og gratis hybel. Med hensyn til regelverket om pendlerreiser hevdet offiseren at skolen hadde skiftet syn i ettertid. Når det gjaldt administrative retningslinjer om tildeling av gratis hybel hevdet offiseren at administrasjonen forskjellsbehandlet studenter på samme kull.

Etter Ombudsmannens anmodning om en uttalelse fra FPT ble bl.a. følgende besvart fra FPT:

“Forsvarets personelltjenester (FPT) leser henvendelsen fra NN til Ombudsmannen slik at den gjelder tre hovedtema; spørsmålet om pendlerstatus, spørsmålet om gratis hybel, og det faktum at hans aksept av studieplass medførte at søknader om ny stilling ikke ble vurdert.

2 Drøfting

Spørsmålet om pendlerstatus NN skriver at han mottok informasjon om at han ville få pendlerstatus, og at det var derfor han aksepterte studieplassen ved ---- skole. FPT mener det går frem av saken at NN, i god tid for han aksepterte studieplass, var kjent med regelverket for pendling.

I et memo datert 4. oktober 2006 fra NN gir NN uttrykk for at han er kjent med reglene. I memoet, som er en klage over avslag på pendlerstatus gitt av lokal avdeling, skriver NN:

"En løsning på denne situasjonen, etter min forståelse, er at jeg søker/beordres til en stilling i et annet tjenestedistrikt (minst 50 km unna Y). Dette ville da gi mulighet for å oppnå pendlerstatus og rettigheter til stønadsreiser/kost/kvarter i Fredsregulativet del II, kap 5 og BTF 4- 002. Det synes lite hensiktsmessig både for meg og Forsvaret å måtte skifte stilling og tjenestedistrikt for å oppnå pendlerrettigheter.”

FPT merker seg at NN visste han måtte skifte tjenestedistrikt og minst 50 km fra Y. Iht [www.vegvesen.no/visveg](http://www.vegvesen.no/visveg), er kjørelengde mellom ....veien i ----- (W adresse) og ...gt. i --- (hvor skolen holder til), på 23,2 kilometer (raskeste vei) eller 22,5 km (korteste vei).

Den 9. november 2006 skrev NN i e-mail til FPT: ”Jeg tar plassen på ----studiet del 2.

Forutsetter at jeg får rettigheter som pendler i og med at jeg/familien er bosatt i ----.” Til dette svarte FPT samme dag at man regner med at han fikk pendlerstatus, og at dette evt kunne tas opp med skolen. ‘Regner med’ innebærer etter vårt syn ikke uttrykk for noe løfte. Det uttrykker en viss usikkerhet og en oppfordring til å undersøke nærmere, noe NN gjorde.

NN skriver i sitt brev til Ombudsmannen (s 1) at han kontaktet skolen i god tid for fristen for aksept av studieplassen gikk ut, for å få informasjon om pendlerrettigheter. På grunnlag av informasjonen han skal ha fått, aksepterte han studieplassen ved skolen. FPT beklager at det i ettertid er umulig å få dokumentert hva som ble sagt i denne samtalen. Dermed er det også umulig å ta standpunkt til om det som ble sagt fra skolen sin side var galt, eller om svaret ble gitt på bakgrunn av mangelfulle opplysninger, og i så fall hvem, om noen, som kan bebreides for det.

NN skriver at han etter aksepten av studieplass (vår utheving) fikk tilsendt administrativ informasjon fra --skolen. Slik FPT forstår dette, kan denne informasjon da ikke ha hatt betydning for NNs beslutning om å akseptere studieplassen.

FPT kan etter dette ikke se at NN hadde en berettiget forventning om at han ville få pendlerstatus ved å ta imot en studieplass ved ....skole.

#### Spørsmålet om gratis hybel

I sitt brev til Ombudsmannen tar NN opp spørsmålet om tilgang på gratis hybel, og hevder det var forskjellsbehandling av studentene. Han skriver (s 2): "I ettertid har det for øvrig også vist seg at personell på samme skolekull med tilknytning til området/samme tjenestedistrikt likevel ble tildelt gratis hybel på Z. Samme hybel måtte jeg likevel betale for."

FPT tok den 2. september 2009 kontakt pr telefon og e-mail med skolen for å få belyst denne påstanden. Ettersom NN ikke opplyser hvilke personer som skal ha blitt tildelt gratis hybel på Z, måtte vår henvendelse bli noe generell.

Svaret fra skolen er at én person som studerte ved ---skolen i to år fra den 1. august 2006, dvs fra året før NN begynte sine studier, ble tildelt bolig. Vedkommende hadde imidlertid ikke tilknytning til området/samme tjenestedistrikt. Studenten hadde hatt pendlerstatus som "gikk ut" i løpet av studietiden pga en tidsbegrensning regelverket fastsetter for opprettholdelse av slik status. For ordens skyld kan vi opplyse at vedkommende fikk avslag på en søknad om forlenget pendlerstatus.

Det var etter det skolen opplyser ingen studenter i kull 07/08 med tilknytning til området/samme tjenestedistrikt som ble tildelt gratis hybel på Z. FPT ser for øvrig av notat datert 28. mai 2008 fra NN til Sjef ---skolen at NN først fra den 1. januar 2008, ble trukket for husleie for hybel på Z (vedlegg G til NNs brev til Ombudsmannen).

Vi kan etter dette ikke se at det har vært noen forskjellsbehandling av studentene i NNs disfavør, i hans stabsskolekull.

Administrasjonens prioritering av søknad om studie-plass contra ny stilling

NN skriver i sitt brev til Ombudsmannen at han foruten studieplass ved --skole også hadde søkt andre stillinger, blant annet ved B-stasjon, for å få orden på pendlersituasjonen. Han reagerer på at han ikke ble vurdert til ny stilling etter at han hadde akseptert studieplass.

I 'Kunngjøring av studieplasser til utdanning ved --skole og militær utdanning i utlandet' gjeldende studieoppstart høsten 2007, står følgende i pkt 6.3: "Søkere som er under utdanning vil normalt ikke bli vurdert mot stillinger som krever denne utdanningen og/eller tiltredelse før avsluttet utdanning"

Gjennom denne kunngjøringen var NN etter vårt syn gjort kjent med at han ikke kunne påregne å få ny stilling, idet han ville være under utdanning når en eventuell ny stilling skulle tiltres.

I 'Overordnede retningslinjer for Disponeringsomgangen 2007 — søknadsbefal' står følgende om bindingstid/sperrefrist:

"For å sikre kontinuitet og erfaringsoverføring, skal befall normalt tjenestegjøre 3 år i en stilling før vedkommende kan tiltre annen stilling på samme gradsnivå. Før perioden er utløpt; har befall ikke krav på å bli vurdert mot stilling på samme gradsnivå."

NN fikk ny stilling på I og opprykk til oberstløytnant 1. august 2005. Han burde dermed være kjent med at han ikke kunne påregne ny stilling fra høsten 2007, slik han søkte om.

Til medlemmene i Forsvarssjefens råd, der tjenestemannsorganisasjonene inngår, ble det opplyst at NN var sperret mot å få ny stilling og at han også var tatt opp som elev på --- skole. At NN ikke ble vurdert til ny stilling var dermed også kjent for de tillitsvalgte .

For Forsvarssjefens råd og FPT som saksforbereder for Rådet, var det neppe klart at blant de søknadene han hadde levert ville prioritere det som kunne gi ham pendlerstatus. Vi viser til vedlagte utskrifter fra søkerlister, der NN begrunner sine søknader på hhv studie-plass og ny stilling. Det går ikke frem at geografisk plassering av tjenestested eller pendlerstatus, er av betydning for ham.

FPT kan etter dette ikke se at det skulle være noe å bebreide arbeidsgiver for at NN ikke ble vurdert til ny stilling etter at han hadde takket ja til studie-plass.

#### 3 Konklusjon

Forsvarets personelltjeneste ser at det er uheldig om tjenestemenn får uriktig eller villedende informasjon. Ekstra uheldig er dette når informasjonen medfører at tjenestemannen tar valg han ellers ikke ville tatt.

Erfaringsmessig er det imidlertid vanskelig å gi presis og nøyaktig informasjon som ikke kan misforstås, og som samtidig dekker det totale informasjonsbehovet til den enkelte ut fra dennes individuelle livssituasjon og karriereønsker.

Muntlig informasjon kan bli helt eller delvis uriktig av flere grunner. Den som spør gir ikke alltid alltid relevant informasjon, fordi vedkommende ikke kjenner reglene godt nok til å vite hva det er relevant å oppgi. Den som svarer fanger ikke opp at han ikke har all informasjon som er nødvendig for å kunne gi et svar som er 100% korrekt og dekkende ift det konkrete informasjonsbehovet hos den som spør.

Skriftlig informasjon er laget for å gi informasjon ift de spørsmål, problemer og situasjoner som erfaringsmessig oppstår mht bolig, flytting, pendling, varierende familiesammensetninger, etc.

Det har tradisjonelt vært, og er nok hovedsaklig fremdeles slik, at når en tjenestemann i Forsvaret arbeider et annet sted enn der familien bor, så er det fordi tjenestemannen har blitt beordret bort fra hjemmet og til et nytt tjenestedistrikt. I slike situasjoner er det naturlig at Forsvaret har ordninger som kan lette belastningen for tjenestemannen og dennes familie.

Pendlerordningen er for dem som velger å ikke flytte hele familien når den forsvarsansatte får nytt tjenestested (distrikt). Det har hittil ikke vært slik at Forsvaret legger til rette (med pendling eller andre økonomiske ordninger) når familien flytter vekk fra tjenestestedet og av andre grunner enn Forsvarets disposisjoner.

I denne aktuelle saken har ikke Forsvaret forårsaket at familien ikke kan ha daglig samvær. Hvis en tjenestemanns familie flytter pga ektefellens arbeid, ville det etter vårt syn være mer naturlig om ektefellens arbeidsgiver la til rette for familien, slik Forsvaret gjør når flyttingen skjer pga den forsvarsansattes arbeid.

I sitt brev til Ombudsmannen anmoder NN om Ombudsmannens vurdering av muligheten for en erstatning/oppreisning for de merutgiftene som han og hans familie ble påført på grunn av mangelfull/feilaktige administrative opplysninger i forkant av aksept av studieplass.

FPT vil påpeke at NN i sitt memo av 4. oktober 2006 hadde vist at han kjente regelverket om pendling. Han burde etter vårt syn forstått at han ikke kunne få pendlerrettigheter mens han studerte på --- skole. Den skriftlige informasjonen fra ----skolen til studentene, som han bruker som argument for at han burde fått gratis hybel hele skoleåret, mottok han ifølge hans egne opplysninger først etter at han hadde akseptert studieplassen.

Etter vårt syn har eventuell feilaktig eller misvisende informasjon ikke medført ekstra utgifter for NN eller hans familie. NN har ikke fått den økonomiske besparelsen som han hadde håpet å få, men det er altså etter FPT sitt syn ikke noe å bebreide Forsvaret i den forbindelse."

Offiseren anbefalte at administrative retningslinjer blir omarbeidet.

Etter en påfølgende korrespondanse og telefonsamtaler mellom Ombudsmannen og offiseren ønsket offiseren å avslutte saken, med følgende brev til Ombudsmannen:

"Denne saken har av ulike årsaker pågått over lang tid, og sett i lys av FPTs saksbehandling og konklusjoner i ref A anses det som lite formålstjenlig å videreføre argumentasjonen. Det velges likevel å kommentere enkelte sider ved uttalelsen fra FPT for å underbygge behovet for en klargjøring av den administrative informasjonen som utgis til studentene i forkant av studiet. Hensikten med dette notatet er derfor å kommentere noen av vurderingene i ref A, underbygge behovet for klargjøring av den administrative informasjonen samt å avslutte saken fra min side.

2 Spørsmålet om pendlerstatus, gratis hybel og informasjon fra ---skole

### 2.1 Generelt

Som nevnt i ref B var det ikke min primære målsetning å oppnå en erstatning for det jeg oppfatter som urettmessig påførte merkostnader til pendling og hybel. Derimot var det viktig å få en avklaring med tanke på administrasjonens mangelfulle/feilaktige muntlige og skriftlige informasjon i forkant av studiet. Å treffe tiltak for å unngå slike misforståelser i fremtiden bør være av interesse både for Forsvaret (herunder FPT) og fremtidige studenter ved ----skole.

FPT anfører for øvrig i denne sammenhengen at jeg mottok den skriftlige informasjonen først etter aksept av studieplassen. Til dette kan man si at det fortsatt var god tid og anledning til å trekke seg og overlate plassen til en av de mange reservene.

### 2.2 Skriftlig administrativ informasjon fra --- skole.

Ser man bort fra den muntlige informasjonen jeg mottok og som FPT velger å ikke tillegge vekt, så gjenstår den skriftlige administrative informasjonen fra --- skole. Her er det blant annet slått fast følgende i pkt. 7.2.4, første avsnitt: "Befal som fører to husholdninger opptjener 0,88 enkeltreiser hver uke (23 t/r reiser per år). I tillegg kommer 18 enkle pendlerreiser pr år hjemlet i BTF 2.002."

I pkt 7.4.1 slås det videre fast at:

"Studenter som bor utenfor ----- boområde, tilkommer gratis hybel"

I pkt 7.4.2 slås det fast at for Studenter som bor innenfor ----- boområde:

"Det kan også tilstås gratis hybel dersom det anses ønskelig ut fra studiesituasjonen, "

Selv om dette er klare retningslinjer skulle det imidlertid vise seg at ingen av de ovennevnte punktene var relevante eller ble praktisert ved ---- skolen i skoleåret 07-08. Det anbefales derfor at dette tas ut eller omskrives slik at retningslinjene som sendes ut til studentene i fremtiden blir i tråd med gjeldende praksis og det formelle regelverket som gjelder/praktiseres.

Et slikt behov forsterkes ytterligere ved det faktum at muntlige henvendelser til skolens administrasjon for å avklare ovennevnte forhold i følge FPT ". . . er umulig å ta standpunkt til. . ." (ref A, s 2). I tillegg anfører F at de ikke kunne realitetsbehandle mitt spørsmål om pendlerstatus fordi det ikke forelå noen formell søknad som man vitter-

lig ikke kan sende før etter mottak av formell beordring (vedlegg D i ref B).

### 2.3 Kunnskap om regelverket for pendling

FPT anfører forøvrig at de ". . . mener det går frem av saken. . ." (ref A, s 1) at jeg kjente til regelverket for pendling, herunder kravet om skifte av tjenestedistrikt og minst 50 km fra Y. Og det henvises til en helt annen sak fra 2006 der jeg fremmer en søknad på velferdsgrunnlag uten at det foreligger en formell beordring .

Det er for så vidt korrekt at jeg var klar over kravet om å skifte tjenestedistrikt ved faste beordringer. Det er imidlertid slik at studenter på ettårig studium beordres midlertidig til ---- skole for ett års varighet uten å miste sin faste stilling. At de samme begrensningene gjelder for midlertidige beordringer var ukjent for meg. Og jeg hadde således ingen grunn til å tvile på den muntlige og skriftlige informasjonen vedørende disse forholdene som ble gitt fra ----skole.

### 3 Konklusjon

Hensikten med dette notatet var å kommentere enkelte vurderinger i FPTs uttalelse til Ombudsmannen (ref A), underbygge behovet for klargjøring av den administrative informasjonen samt å avslutte saken fra min side.

Generelt er min kunnskap om regelverket for pendling basert på tilsendt administrativ informasjon supplert med telefoniske henvendelser og at det er forskjell på faste og midlertidige beordringer. Selv om den administrative informasjonen ble tilsendt etter min aksept av studieplass anses det at det fremdeles var anledning til å overlate plassen til andre.

Behandlingen av denne saken har avdekket et betydelig avvik mellom den administrative informasjonen som utgis fra ---- skole, og den måten regelverket ble praktisert i skoleåret 07-08. Det anbefales derfor at disse administrative retningslinjene i fremtiden bearbeides slik at de er i tråd med gjeldende praksis og det formelle regelverket som gjelder/praktiseres ved ---- skole.

## SIVILT PERSONELL

Det er behandlet 10 skriftlige saker i denne gruppen mot 8 saker i 2009. I tillegg er telefoniske henvendelser besvart om alminnelig tjenestemannsrett, om tilsetninger, om økonomiske godtgjøringer m.m.

En del oppklaringer mellom partene har resultert i at løsninger er funnet uten at skriftlig saksbehandling ble nødvendig hos Ombudsmannen.

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

Saker som behandles etter bestemmelser for statstjenestemenn i alminnelighet, og ikke særskilt for Forsvarets personell blir eventuelt henvist til Sivilombudsmannen.

## I

En sivil ansatt ved en norsk utenriksstasjon anmodet om Ombudsmannens vurdering etter at hun fikk avslag på søknad om å få dekket utgifter til årlig helsekontroll.

I klagen til Ombudsmannen ble det opplyst:

### “DEKNING AV UTGIFTER TIL ÅRLIG HELSEKONTROLL - REF SÆRAVTALE OM ØKONOMISKE VILKAR FOR PERSONELL SOM TJENESTEGJØR VFD STASJONER OG NATO-STABER I UTLANDET

Jeg er fast tilsatt i Forsvaret som ....sjef og pt tjenestegjør jeg som konsulent/sekretær for Forsvarsattacheen i ....., kontrakt på 4 år.

Som utsendt tjenestekvinne kommer jeg inn under diverse lover og regler, herunder Særavtale om økonomiske vilkår for personell som tjenestegjør ved stasjoner og NATO-staber i utlandet. Ovennevnte Særavtale regulerer tillegg, ytelser, godtgjøringer og boligskatt-godtgjørelse. Avtalen regulerer blant annet økonomisk dekning av årlig helsekontroll for utsendt personell med familie, ref avtalens pkt 4.8.1 "Helsekontroll".

Derne årlige helsekontroll skal så vidt mulig foretas i Norge, men de som ikke har anledning til å foreta helsekontrollen i Norge kan foreta tilsvarende undersøkelser i tjenesteland eller tredjeland.

Jeg og min mann er avhengig av reseptbelagte medisiner, og NAV dekker stort sett alle utgifter, herunder også medisinen, som vi får på "blå resept". NAV dekker imidlertid ikke den årlige helsekontroll som legen pålegger oss — og som er et vilkår for både medisinsk oppfølging samt å få tilgang på den reseptbelagte medisin her i ....., Vi er imidlertid avhengig av medisin, og av den grunn foretok vi den årlige helsekontroll i utlandet (....), og anmodet Forsvaret om økonomisk dekning av årlig helsekontroll iht Særavtalens bestemmelser.

Både Forsvaret, ved FPT og Forsvarsdepartementet avslo søknaden om økonomisk dekning med henvisning til at årlig helsekontroll måtte tas i Norge.

Jeg finner saken urimelig, og anmoder om Ombudsmannens vurdering.

Kopi av alle relevante skriv vedlegges.”

I forbindelse med Ombudsmannens gjennomgåelse av saken ble det med hensyn til særavtalens pkt. 4.8 stillet spørsmål om det har foreligget noen hindring eller spesiell ulempe for en årlig helsekontroll i Norge. Sakstemaet gjelder andelen av de helsemessige utgiftene som ikke er dekket av NAV.

Etter redegjørelsen kunne det oppfattes som om klageren mente at legekonsultasjonen (helsekontrollen) i X land var nødvendig som følge av sykdom, for å få tilgang på en reseptbelagt medisin i X land.

Forutsetningene som var lagt til grunn for NAVs utgiftsvurdering virket noe uavklart.

På bakgrunn av det uavklarte forholdet til NAV, ble følgende brev sendt klageren fra Ombudsmannen:



“DEKNING AV HELSEUTGIFTER I X – SÆRAVTAL-  
EN FOR PERSONELL SOM TJENESTEGJØR VED  
STASJONER OG NATO-STABER I UTLANDET

Etter telefonsamtalen 20. mai 2010 forstår vi Dem slik at de betalte legeutgiftene i X var helt nødvendige utgifter som følge av sykdom, for å få den reseptbelagte medisinen etter bestemmelser/krav i X.

Videre er det hevdet at de nødvendige legeutgiftene i X ville ikke blitt redusert om årlig helsekontroll var blitt gjennomført i Norge, fordi en gjennomført helsekontroll i Norge ikke har noen betydning i relasjon til gjeldende bestemmelser i X.

Det kan således stilles spørsmål om de sykdomsrelaterte nødvendige legeutgiftene i X kan knyttes til Særavtalens bestemmelser om en generell årlig rutinemessig helsekontroll som fortrinnsvis skal skje i Norge, jfr. Særavtalens pkt. 4.8.

Etter telefonsamtalen antas at De i første omgang vil ta saken opp igjen med NAV, begrunnet med at Forsvarets personelltjeneste og Forsvarsdepartementet nå har konkludert med at Deres spesielle legeutgifter i X ikke dekkes av Særavtalen om generell rutinemessig helsekontroll.

Etter avklaringen med NAV kan De som kjent ta ny telefonisk kontakt med vårt kontor. “

Dersom saken ikke skulle bli løst gjennom NAV skulle klageren etter avtale ta ny kontakt med Ombudsmanen. Senere har Ombudsmannen ikke hørt fra klageren.

## VERNEPLIKTSVERKET

### Klassifisering

I 2010 ble totalt 21 419 klassifisert på sesjon. Herav ble 13 950 menn og 2 623 kvinner kjent tjenestedyktige. (Til sammenligning ble i 2009 30 476 klassifisert på sesjon. Herav ble 21 986 menn og 3 331 kvinner kjent tjenestedyktige).

### Førstegangstjeneste

Det møtte 10 909 mannskaper for å dekke Forsvarets behov som var på 9 631 (rekvirert styrke). Det møtte 791 kvinner av 1 528 innkalte. De rekvirerte mannskapene var fordelt på 310 forskjellige rekvisisjoner. Henvendelser til Vernepliktsverket i tall og prosent

	2008	2009	2010
Telefon	61%	62%	65%
E-post	14%	18%	19%
Post	25%	20%	16%
Totalt	100%	100%	100%
Totalt antall henvendelser	108 866	99 598	108 095

Omfanget av henvendelser i 2010 viser at telefon og e-post øker i forhold til tradisjonell post.

Økt kommunikasjon på e-post og telefon betyr økt tilgjengelighet for publikum. De fleste henvendelsene blir mot-

tatt på telefon. Mange problemstillinger løses gjennom dialog og forenkler saksbehandlingen senere.

### Tjenestesamtaler og -dokumentasjon

Sjef Vernepliktsverket har i samarbeid med Forsvarsstaben, grenstabene og Vernepliktsrådet utarbeidet og gitt ut detaljerende forvaltningsbestemmelser vedrørende hvordan avdelingene skal følge opp gjennomføring av samtaler med soldatene mens de gjennomfører førstegangstjenesten. Dette som et ledd i å gi soldatene en mer meningsfylt tjeneste gjennom å få tilbakemelding på utført tjeneste, se eget utviklingspotensial, motivere for videre tjeneste og berede grunnen for senere disponering og gjenbruk i Forsvarets styrkestruktur. Det skal gjennomføres to tjenestesamtaler i løpet av førstegangstjenesten. Bestemmelsene regulerer videre hvilken tjenestedokumentasjon som skal utstedes ved dimisjon. Som minimum utstedes en tjenesteuttalelse med tilbud om en mer utfyllende attest til bruk for eksempel mot sivile arbeidsgivere. I tillegg utstedes et bevis for antall dager gjennomført tjeneste som dokumentasjon mot Samordnet opptak ved søknad om studieplass ved høyskoler og universiteter. Vernepliktsverket har utviklet teknisk understøttelse i forvaltningsverktøyet for effektiv produksjon, håndtering og lagring av all dokumentasjon. Dette vil på sikt gi en betydelig lettelse i vernepliktsforvaltningen ved de tjenestegjørende avdelinger.

### Fritaksordningen i Forsvaret

Fritaksordningen i Forsvaret er en ordning som ivaretar fritak for tjeneste i Forsvaret for personer som dekker kritiske funksjoner i den sivile delen av totalforsvaret. Fritaksordningen har i 2010 vært gjenstand for en omfattende revisjon, som har resultert i at det fra 1.1.2012 vil innføres en ny måte å forvalte ordningen på. Den sentrale koordinerings- og klagenemnd, som består av representanter fra Forsvarets ledelse, NAV og Direktoratet for Samfunnsikkerhet og beredskap, har til oppgave å kontrollere at ordningen utøves etter bestemmelsene, samt at den skal ta endelig avgjørelse i klagesaker som angår fritakssaker. Nemnda behandlet ingen klagesaker i 2010. I forbindelse med at nye forvaltningsrutiner innføres i 2012 vil den sentrale koordinerings- og klagenemnd avvikles, og dens oppgaver vil ivaretas på en annen og mer hensiktsmessig måte.

### Overføringer til Heimevernet

Overføringer til Heimevernet (HV) skjer med hjemmel i lov om Heimevernet og i lov om verneplikt. Det overføres også mange som frivillig søker om å få gjøre tjeneste i HV. Spesielt gjelder dette personell som etter søknad og opptaksprøver blir tatt opp i heimevernets innsatsstyrker. Det er HVs behov som er styrende for hvor mange som blir overført hvert år.

Med unntak av befalsutdanning, utdanner ikke HV egne mannskaper. Derfor er det i all hovedsak personell som har gjennomført førstegangstjeneste og/eller befalsutdanning i forsvarsgrenene som blir overført for videre tjeneste og disponering i HV.

Av ca 3000 innkalte i 2010, ble det overført 1760 personer til HV/ SHV.

### Overføringer til den sivile delen av Totalforsvaret

Det er overført personell til Sivilforsvaret og Politireser-

ven i henhold til rekvisisjon. Det ble tilbudt 2 255 personer til Sivilforsvaret. Av disse ble 419 personer overført. Til Politireserven ble det overført 81 personer.

#### *Klagesaker*

Sekretariatet for Forsvarsdepartementets klagenemnd innenfor vernepliktsaker behandlet i 2010 fem klager. Samtlige var rettet mot innkalling til førstegangstjeneste. Tre av sakene ble fremsendt til FDs klagenemnd. Alle ble avslått. De siste to sakene ble løst ved hhv. tilpasset fremmøtetidspunkt og utsatt fremmøtetidspunkt.

#### *Opplæringskontoret for Forsvaret (OfF)*

Forsvaret er den største lærebedriften i Norge og har 545 lærlinger fordelt på 31 fag. Behovet for lærlinger er imidlertid større, 111 ledige læreplasser ble i sommer ikke besatt pga for få kvalifiserte søkere.

Kvinneandelen av lærlinger i Forsvaret er på 24,4%. Lærlingordningen er med andre ord en viktig portal for rekruttering av kvinner. Ordningen er også en viktig portal for rekruttering av fagkompetanse som Forsvaret har behov for, og bidrar samtidig til å få motiverte soldater med riktig fagkompetanse på rett plass.

Andelen lærlinger som besto fagprøven ved første gangs forsøk var i 2010 på 97%.

Nemnda merker seg at det står flere lærlingeplasser ledig og ber Forsvaret om å iverksette aktiviteter for å bedre rekrutteringen.

### **TILLITSMANNSORDNINGEN (TMO)**

#### *Vernepliktundersøkelsen*

Vernepliktundersøkelsen for 2010 gir i det store og hele samme utviklingstrekk som ved foregående år. I likhet med undersøkelsene de siste to årene mener omtrent to tredjedeler at det bør være verneplikt i Norge.

Undersøkelsen er nummer to av en rekke på tre undersøkelser som gjennomføres av vernepliktige personell, før, under og etter førstegangstjenesten. 1024 soldater besvarte undersøkelsen. Undersøkelsen har til hensikt å avdekke hvordan soldatene har det i førstegangstjenesten gjennom spørsmål som gjenspeiler deres hverdag

I sammendrag er gjort følgende funn:

- Det har vært en gradvis økning i trivsel siden 2007.
- I likhet med tidligere år oppfattes det å treffe nye mennesker, samholdet, utfordringer og opplevelser som det beste ved førstegangstjenesten.
- 69 prosent sier de vil kanskje eller helt klart avtjent førstegangstjenesten dersom den var frivillig.
- 61 prosent mener at ideer og innspill som de tar opp med nærmeste overordnede ofte/alltid blir tatt til etterretning (2009: 54%, 2008: 59%, 2007: 48%).
- 58 prosent mener at de i ganske stor/ meget stor grad har kjennskap til Forsvarets virksomhet og mål (2009: 56%, 2008: 52%, 2007: 45%).
- 27 prosent opplever en tjeneste som er verre enn forventet, mens 34 prosent opplever en tjeneste som er bedre enn forventet.
- 67 prosent er helt/ delvis enig i at TMO er med på å forbedre tilværelsen, 2009: 68%, 2008: 75%).
- I underkant av 40 prosent har benyttet seg av tilbudet om yrkes- og studieveiledning gjennom Voksenopplæringen.

- 45 prosent har blitt mer positiv til videre tjeneste i Forsvaret i løpet av den tiden de har vært inne i tjeneste.
- Respondentene som har et ganske/meget godt inntrykk av Forsvaret oppgir i størst grad samholdet som viktig årsak for det positive inntrykket av Forsvaret.
- I likhet med undersøkelsene i de to foregående år så har en fjerdedel fått et mer negativt inntrykk av Forsvaret etter å ha startet på førstegangstjenesten. 44 prosent har fått et mer positivt inntrykk, mot 38 prosent i 2009 og 43 prosent i 2008.
- Omtrent 33 prosent mener jenter bør pålegges verneplikt på lik linje med gutter.

#### *Statusheving av verneplikten*

Begrepet statusheving omfatter en rekke forskjellige tiltak for å heve vernepliktens anseelse og å gjøre førstegangstjenesten mer attraktiv. For Vernepliktsrådet (VPR) handler statusheving om at den totale "pakken" verneplikt skal gjøres så attraktiv som mulig og at det skapes konkurranse om å få avtjene førstegangstjenesten. Gjennomføring av statushevende tiltak ansees også som nødvendig for at verneplikten skal være levedyktig i tiden fremover. En fortsatt folkelig forankring avhenger av at rammene for avtjening av verneplikten styrkes.

Overfor nemnda fremholder VPR at de opplever at dette arbeidet står tilnærmet i ro fra Forsvarets side. Svært lite har skjedd siden 2008 og i budsjettet for 2010 var det ingen planlagte tiltak for statusheving. Dette til tross for at en arbeidsgruppe, ledet av Forsvarsstaben, i mai 2009 avleverte en rapport med over 50 konkrete statushevende tiltak. For 2011 er det riktignok foreslått gjennomføring av to statushevende tiltak; implementering av sesjon del to og et målbart kvalifiseringsprogram. VPR mener at man beveger seg for sakte i dette arbeidet og etterlyser større fokus på området. Fra de vernepliktiges side er det blitt påpekt flere områder hvor det er ønskelig med en statusheving, og blant annet kan økonomiske vilkår, antall permisjonsreiser, kasernestandard og tilleggspoeng for avtjening av førstegangstjeneste nevnes. Med det lave antallet som blir innkalt til førstegangstjeneste, er det avgjørende for vernepliktens legitimitet at innholdet gjøres attraktivt og meningsfullt for soldaten. De tillitsvalgte gir uttrykk for at de er skuffet over at regjeringen ikke fant rom for flere statushevende tiltak i budsjettet for 2011.

#### *Økonomiske godtgjørelser*

Tidligere forsvarssjef, Sverre Diesen, uttalte i sin tid at man på sikt måtte gi de vernepliktige tilnærmet full lønn for å kunne forsvare verneplikten inn i fremtiden. VPR's syn er at de vernepliktiges vilkår og økonomiske godtgjørelser må forbedres betraktelig de neste årene, dersom man vil unngå at soldatene og folket vender seg mot verneplikten. VPR peker videre på at i de første årene av 2000-tallet opplevde de vernepliktige en kraftig økning i tjenestetillegg og dimisjonsgodtgjørelse, med reell økning i enten tjenestetillegg eller dimisjonsgodtgjørelse. Nå føler de vernepliktige derimot at det har vært en stagnering i tjenestetillegget, med en økning på kun fem kroner pr. dag. Tjenestetillegget for de vernepliktige utgjør i dag 150 kroner, mens dimisjonsgodtgjørelsen i dag er 28835 kroner. Tilleggene for kost og kvarter er ment å være en kompensasjon for de måltider og andre ekstrakostnader som

påløper hjemmeboere, som øvrige førstegangstjenestegjørende får dekket ved avdeling. I følge Statens institutt for forbruksforskning bruker en mann mellom 18-60 år i gjennomsnitt 2 510 kroner på mat i måneden. Dette tilsvarer ca 84 kroner per dag og er en del høyere enn Forsvarets sats. Kostgodtgjørelsen tilsvarer 64 kroner dagen, mens soldatene får 4,50 kroner i erstatning for kvarter.

En rekke soldater gjennomfører førstegangstjeneste med turnustjeneste. Dette er særlig utstrakt innen tjeneste på fartøy og for vaktssoldater. De vernepliktige gjennomfører da et visst antall uker med tjeneste på leir eller fartøy, for deretter å bli sendt på turnusfri. Tidligere var praksis at de vernepliktige mottok kostgodtgjørelse under permisjon og turnusfri. Dette ble gjort ved at man skrev seg ut av kosten, for så å motta kostøret til egen benyttelse. Denne ordningen opphørte i 1998 da et forslag om en kraftig økning i tjenestetillegget ble tatt til følge, og at man blant annet "finansierte" dette ved å fjerne denne praksisen. I dag har de vernepliktige ofte ikke anledning til å være igjen på tjenestestedet i de periodene man har turnusfri og tvinges til å forlate leiren. Etter VPRs oppfatning skaper dette en belastning for mange soldater, da de ikke får dekket noen av de økte merutgiftene ved å reise hjem. I en slik situasjon har soldatene med turnusfri de samme behovene som en hjemmeboer, men får hverken dekket erstatning for kost eller for kvarter.

Nemnda mener at Forsvaret bør se nærmere på om ikke kost ved permisjonsopphold og turnusfri utenfor leir bør godtgjøres på lik linje med kosttillegget ved hjemmeboerstatus.

#### *Ny TMO-struktur og TMO-reglement*

Etter revideringen og approberingen av det nye TMO-reglementet 15. juni 2010 har TMO vært gjennom en større omstrukturering. Områdestrukturen bortfalt og TMO ble lagt inn i linjen, til stor fordel for både de vernepliktige og ledelsen når saker skal behandles. VPR er av den oppfatning at TMO nå har styrket sin rolle ytterligere ute ved avdeling og mener at det nye reglementet etter hvert begynner å bli tilfredsstillende implementert.

Tillitsvalgte ute ved avdeling opplever utfordringer i forhold til etterlevelse av TMO-reglementet. Den største utfordringen de tillitsvalgte opplever er at de konkrete bestemmelsene, som for eksempel møtehyppigheten til flere av utvalgene, ofte ikke blir fulgt. Dette begrunnes ofte med en hektisk tjenestehverdag. VPR har over en lengre periode etterlyst en tydeliggjøring overfor de lokale sjefer om hvilke føringer og plikter som ligger i TMO-reglementet. VPR oppfordrer blant annet alle avdelings-sjefer til å ta med TMO-aktivitet i sine virksomhets- og aktivitetsplaner, for å sikre at TMO-reglementet blir etterfulgt.

Et annet forhold de tillitsvalgte opplever som en utfordring, er tilknytningen til sine sjefer. Et prinsipp i TMO-reglementet er at de tillitsvalgte skal knyttes så nært opp til sin sjef som mulig. For å ivareta dette krever TMO-reglementet at de tillitsvalgte og deres kontor blir plassert så nært sine respektive sjefer som mulig. Dette reglementsfestet for å sikre en uformell og formell kontakt mellom partene, men VPR opplever i flere tilfeller at dette ikke følges opp.

Både blant befal, offiserer og vernepliktige er kunnskapen om TMO avgjørende for at ordningen skal fungere etter sin hensikt. Informasjon og opplæring av begge partene er derfor et viktig fokusområde, og VPR sier at de opplever det generelle kunnskapsnivået blant befalet som ikke tilfredsstillende. Samtlige vernepliktige tillitsvalgte blir kurset i henhold til TMO-reglementet, men VPR opplever fremdeles utfordringer i forhold til befalets kunnskap om ordningen. VPR ser at ved avdelinger hvor TMO ikke fungerer i like stor grad, skyldes dette som regel den manglende kunnskapen blant befalet.

Nemnda merker seg at VPR mener det er nødvendig å formalisere ytterligere hva slags kunnskap befal på de forskjellige nivåene skal ha om TMO, og hvordan de skal utdannes. Nemnda ber Forsvaret se nærmere på dette.

#### *Militærfaglig utdanning*

Nemnda får under sine befaringer tilbakemeldinger fra misfornøyde soldater som opplever den manglende militære treningen, herunder mangel på skyting og øvingsdøgn, som skuffende. Soldatene kommer inn til førstegangstjenesten med forventninger om å bli utdannet til soldater og skuffelsen er derfor stor blant mange når avdelingene ute ikke har nok midler til å gjennomføre tilstrekkelig med utdanning og trening for de vernepliktige. Misnøyen synes størst i enkelte av fellesavdelingene og i avdelingene hos Hæren. Konsekvensen er at soldatene ikke kjenner sitt eget våpen og ikke opplever at de får "stempel som godkjent soldat".

Nemnda finner det bekymringsfullt at ressurser som ammunisjon og øvingsdøgn er blitt kraftig redusert de siste årene. Under Landskonferansen i Bardufoss fikk nemnda opplyst at manøverbataljonene fikk ammunisjon til at én manøvertropp kunne skyte til "godkjent tropp" med skarpt. Resterende manøverenheter skulle skyte godkjent lag, mens støtteavdelingene skulle skyte godkjent feltsoldat.

Trening i soldatferdigheter er grunnleggende for Forsvarets virksomhet. Alt personell, uavhengig av tjenestestilling bør ha jevnlig militærfaglig utdanning. Mangler denne, er konsekvensen at mange av de vernepliktige ikke blir kvalifisert for videre tjeneste i Forsvaret. I 2011 er det bevilget 50 millioner ekstra til øvingsaktivitet i Hæren, noe som forhåpentligvis vil forbedre situasjon noe i tiden fremover. Dette er derimot et engangsbeløp og VPR frykter at situasjonen vil forverres igjen dersom ikke avdelingene sikres nok midler til utdanning og trening av soldatene.

Nemnda merker seg også problemene med den såkalte miljøammunisjonen. Omfanget av fysiske helseplager blant soldater som bruker ammunisjonen har økt i omfang og legene i Forsvaret har fått flere rapporter på soldater som blir syke etter skyting med blyfri ammunisjon. Forsvarets forskere har konkludert med at avgassene under skyting gir soldatene metallfeber, en yrkessykdom som ofte rammer sveisere, og som på sikt muligens skader lungene. Det er prosjektilets friksjon med geværløpet som utvikler den giftige gassen skytterne puster inn. Nemnda vil understreke at ammunisjon som utgjør helseskade, ikke skal brukes og Forsvaret bør vurdere å gjeninnføre blyammunisjon.

Den lave øvingsaktiviteten de siste årene i Heimevernet (HV) har vært grobunn for stor bekymring hos VPR, og problematikken har også vært aktuell gjennom hele 2010.

HV er avhengig av å trene styrkene for å opprettholde de militære ferdighetene hos enkeltsoldatene og løse de oppdrag som er gitt i en eventuell krisesituasjon. Dersom soldatene ikke utdannes tilstrekkelig under førstegangstjenesten og heller ikke trenes jevnlig gjennom verneplikts-tiden, vil dette skade verneplikten på sikt.

Etter innføringen av de tre studiepoenggivende emnene i 2008, sliter Forsvaret fremdeles med gjennomføringen av ordningen. Til tross for at det årlig har vært over 8000 vernepliktige inne til tjeneste, har kun 3531 kandidater avlagt eksamen siden innføringen. Den gjennomsnittlige strykprosenten er på hele 51% og TMO ser utfordringene i avdelingene som en konsekvens av følgende faktorer:

- Den første faktor er at er at intensjonen ikke ble fulgt opp med ekstra midler, slik at man måtte klare seg med de ressurser som var tilgjengelig.
- Den andre faktor var at Forsvarets egne utregninger på hvor mye ekstra ressurser og tid som trengtes til å gjennomføre utdanningen ikke stemte overens med reelt behov og ressurser tilgjengelig.
- For det tredje var ikke pensumlitteraturen til soldatene klart i to av emnene da fagene ble innført. Dette førte til at soldatene gjennomgikk utdanning i E&M og J&M uten å ha bøker i fagene. Dette var ikke på plass før tredje kvartal 2009.
- Den fjerde årsaken i følge VPR synes å være at dette oppdraget ikke har vært klart identifisert, og at fagene derved ikke har vært gjennomført etter intensjonen.

VPR tror likevel at studiepoengsordningen er riktig retning for soldatutdanningen, og har blant annet utredet muligheten for hvordan soldatene kan sikres en jevnlig militærfaglig utdanning, slik at alle når et felles minimumsnivå innen militære fellesfag.

Det bør også nevnes at de tillitsvalgte mener at kommunikasjonen mellom lokal FOKUS-avdeling og lokal avdeling er for dårlig. Tall fra Vernepliktsundersøkelsen 2009 viser at hele 36,5% av soldatene opplevde at de ikke fikk tilstrekkelig med tid til å ta kurs. VPR mener at FOKUS og militær avdeling bør i større grad samkjøre sine aktiviteter, slik at soldatene får tid til å delta på forelesning.

#### *Forvaltning av vernepliktige*

Regelverket som omhandler de vernepliktige er komplisert og avdelingene er avhengig av befal med erfaring for å kunne drive forsvarlig personellforvaltning. TMO mener at mye av regelverket er lite kjent og vanskelig å finne. Erfarne personellforvaltere har påpekt at dagens regelverk gir for stort rom til lokal tolkning og at flere regelverk ikke er samkjørt med hverandre. Dette skaper utfordringer for de som sitter ute og skal bruke dette i praksis.

#### *Saksbehandlerkapasitet for vernepliktssaker*

VPR har lenge stilt et spørsmålstegn til at det sentralt i Forsvaret eksisterer kun én fast saksbehandler som har ansvaret for å føle opp de vernepliktige. Dette, med tanke på at den vernepliktige massen utgjør over en tredjedel av Forsvarets ansatte og at regelverket er komplisert. VPR opplever fremdeles at det finnes saker som ikke har blitt svart på, til tross for at de har blitt fremsendt til FST for nesten to år siden.

Situasjonen ser ikke til å ha bedret seg vesentlig, til tross for at forholdet ved flere anledninger er påpekt av Ombudsmannsnemnda.

#### *Sikkerhetsklarering*

I dagens førstegangstjeneste må de aller fleste som rykker inn sikkerhetsklareres. For enkelte vernepliktige tar dette svært lang tid og får en direkte virkning på hvilken tjeneste den enkelte ender opp med. Dette reagerer TMO på, og mener at det er den enkelte soldats innsats, holdninger og kompetanse som burde være avgjørende. Ifølge VPR har i de verste tilfellene soldater blitt sittende hjemme i flere måneder i påvente av en klarering. Det viser seg at det er spesielt vernepliktige med utenlands familiebakgrunn eller vernepliktige med lengre utenlandsopphold som fører til denne lange saksbehandlingstiden. Så selv om Forsvaret ønsker mangfold, virker det lite rekrutterende når mannskap med flerkulturell bakgrunn sliter med å få sikkerhetsklarering i tide.

#### *Vurdering av innrykk*

Det er uten tvil flere utfordringer knyttet til innrykkene i Forsvaret, og da spesielt innrykkene i januar, mars og april. Informasjon fra Vernepliktsverket (VPV) viser at frafallet ligger langt høyere på disse innrykkene enn innrykkene i juli, august, september og oktober. Årsaken til det høyere frafallet ligger blant annet i at ungdommene som rykker inn på denne tiden er mindre motivert, av flere årsaker. De er ofte noe eldre, det er lenge siden de har vært på sesjon, og således kan både helseprofil, sivilstatus m.v.. ha endret både seg. Frafallet skaper utfordringer i forhold til balansen mellom oppdrag og ressurser. For de soldater som fortsetter førstegangstjenesten i kull med stort frafall, kan konsekvensen være en høyere tjenestebelastning enn hva som er å anse som normalt.

### **Helse, miljø og sikkerhet**

#### *Vernepliktiges og TMOs deltakelse*

TMO er ingen arbeidstakerorganisasjon i tradisjonell forstand, men de vernepliktige er som arbeidstakere å regne i henhold til arbeidsmiljøloven (AML). For de deler av loven som ikke gjelder for vernepliktige har Forsvaret publisert direktiver og retningslinjer som ivaretar de vernepliktiges rettigheter. Intensjonen i AML gjelder i hele Forsvaret til enhver tid, selv om det er gitt unntak fra de enkelte bestemmelser.

#### *Tjenestebelastning*

VPR opplever at tjenestebelastning for de vernepliktige i svært liten grad blir tatt på alvor i Forsvaret. Vernepliktige er unntatt fra § 10 i arbeidsmiljøloven som omhandler arbeidstid og som følge av dette har FSJ gitt ut *Forsvars-sjefens reviderte retningslinjer for gjennomføring av lik tjenestetid under førstegangstjenesten i Forsvaret*. Hensikten med retningslinjene er å kontrollere tjenestebelastningen til de vernepliktige og fastsetter derfor at den programmerte tjenestetiden per uke ikke skal overstige 42,5 timer. For de i turnustjeneste skal snittet i tjenestetiden i løpet av en periode også være 42,5 timer per uke. Dagens retningslinjer ble sist revidert i 2002 og har vært gyldig siden 01.01.03.



Ifølge VPR har det ved flere anledninger gjennom 2010 blitt erfart at et stort antall vernepliktige blir pålagt tjeneste langt utover det som står beskrevet i retningslinjene. Årsakene er sammensatte, men det er VPRs oppfatning at dette skyldes et misforhold mellom oppdrag og ressurser ved en rekke av Forsvarets avdelinger. VPR mener også at retningslinjene er for uklare og ikke i stor nok grad tilpasset forskjellige typer tjeneste. Det er spesielt der hvor vernepliktige har vaktjeneste som primærfunksjon, eller vaktjeneste i tillegg til ordinærtjeneste at VPR ser de største svakhetene ved dagens retningslinjer.

VPR opplever også at vernepliktige jobber utover de begrensningene som er satt i regelverk, fordi det i mindre grad får konsekvenser for den ansvarlige sjef enn dersom det samme gjøres for fast ansatte. De vernepliktige stiller derfor spørsmål om økonomi også er et bakenforliggende aspekt, siden det ikke koster avdelingen noe mer å sette vernepliktige på vakt lenger enn det regelverket tilsier. VPR mener man må sette personellmessige hensyn over økonomiske når det viser seg at ressursene blir for få til å gjennomføre oppdrag innenfor gitte rammer. VPR får også tilbakemeldinger fra førstegangstjenestegjørende som opplever at de blir utnyttet som billig arbeidskraft.

I tidligere Dok. 5 har manglende rutiner ved gjennomføring av medarbeidersamtaler for soldater vært nevnt som en stor utfordring.

#### *Kasernestandard*

Kasernestandarden blant mannskapsforlegningene har vært i medias søkelys flere ganger i 2010, og da med negativt fortegn. Kasernen på Mågerø i Vestfold var tidlig på sommeren i media grunnet sin kritikkverdige stand og er dessverre ikke det eneste tilfellet av sitt slag. VPR er bekymret over kasernestandarden ved flere garnisoner og leirer, og mener at soldater bør tilbys langt bedre standard i 2010. VPR er kjent med flere tilfeller hvor soldater har fått luftveis- og andre helseplager av å oppholde seg på kasernen. I det verste tilfellet fikk en vernepliktig nedsatt lungekapasitet med over 50%.

VPR opplever et behov for oppgraderinger av kaserner både med tanke på HMS-krav som er satt i lover og forskrifter og for å kunne heve standarden på en del kaserner slik at de er på et akseptabelt nivå. Dagens situasjon skyldes manglende bevilgninger og VPR mener at det må gis større prioritering på Forsvarsbudsjettet, dersom man skal komme i havn med oppgraderinger og nyinvesteringer. I dag er mange av de tiltakene som blir gjennomført ved kasernene preget av kortsiktige løsninger, som i lengden vil medføre høyere kostnader. Et større fokus vil kunne gi et nødvendig løft av dagens standard, som man senere vil kunne tjene på gjennom lavere driftskostnader.

#### *Soldataksjonene*

Over år har nemnda med tilfredsstillende merket seg de vernepliktige soldataksjoner. Hvert eneste år settes aktuell tematikk på dagsorden, med stor deltagelse fra militære avdelinger. Aksjonen løper fra høst til vår. De siste års aksjoner har tatt for seg alt fra rusmidler og selvmordsforebyggende arbeid til kosthold, sikkerhetsfokus i Forsvaret, forebygge og endre negative holdninger til kvinner i Forsvaret. Aksjonen som ble avsluttet i 2010 satt

søkelyset på det kollegiale forholdet mellom befal og soldat i Forsvaret. Befal skal være et godt forbilde og det er viktig at man har et godt lederskap til de vernepliktige. Soldat er betegnelsen for både vernepliktige soldater, vervede, befal og offiserer. Felles for dem alle er at de er soldater og kolleger. For at Forsvarets stridsevne skal være best mulig er det av avgjørende betydning at kolleger jobber sammen og har et godt kollegialt forhold.

Soldataksjonen 2011 er gitt navnet "Alt for Norge" og omhandler verneplikten.

Soldataksjonene er holdningsskapende og uttrykk for hvilken positiv samarbeidsordning som TMO er.

### **VELFERDSTJENESTEN OG FORSVARETS BOLIGTJENESTE**

Ombudsmannen deltar på Velferdstjenestens samlinger. Ombudsmannen deltar videre på Velferdstjenestens kurs og underviser på kurs for velferdsassistenter.

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 verdifull holdningsskaper. 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. Tjenestens visjon; "Velferd – fordi trivsel er veien til effektivitet" betyr at velferdstjenesten skal være et tydelig redskap i Forsvarets personellpolitikk.

#### *Generelt*

Strategisk plan for velferdstjenesten 2008–2012 er hoveddokument hva angår styring av tjenesten. Planen ble iverksatt 1. januar 2008, og skal således gjengis i styringsdokumentene til og med 2012.

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 holdningsskaper. Velferdstjenesten har og vil fortsatt ha fokus på sammenhengen i det som er tjenestens motto: "Tillit – Trygghet – Trivsel og Tilhørighet". Målet er at Forsvarets personell skal oppleve sterkere tilhørighet og samhold gjennom tillit, trygghets- og trivselsfremmende tiltak. Visjonen; "Velferd – fordi trivsel er veien til effektivitet" betyr at velferdstjenesten skal være et tydelig redskap i Forsvarets personellpolitikk. Velferdstjenesten skal fortsatt ha fokus på de vernepliktige mannskaper, men i fremtiden også utvikle tilbudene sterkere i forhold til de ansatte og deres familie. Det vil bli lagt vekt på å gi et attraktivt, bredt og tidsriktig aktivitetstilbud til målgruppene, herunder Forsvarets operative virksomhet i utlandet. Ansatte og deres familie vil få økt fokus i lys av familiedirektivet og strategisk plan for velferdstjenesten.

På befaringer har tillitsvalgte og velferdsbefal tatt opp forhold angående innskrenket helgetilbud. I møte i desem-

ber drøftet nemnda dette med seksjonssjef velferd. Han bekrefter at det er meldt tilbake til fagmyndighet for velferdstjenesten at avdelingene ute innskrenker velferdstilbudene i helgene og etter arbeidstid. I følge velferdssjefen skyldes dette at vernebestemmelsene er til hinder for å kunne utføre jobben som velferdsoffiser. Det er en ny generasjon velferdsoffiserer som er i tjeneste nå og som ikke ønsker å bruke all fritid til å jobbe gratis for Forsvaret. Det har tidligere blitt brukt forskjellige kompensasjonsmåter for aktivitet i helger og kveld. Slike kompensasjoner er det satt en stopper for. Hele problematikken skyldes for få ressurser og dermed ender det med at velferdsansatte kjører seg fast i vernebestemmelsene etter kort tid.

Velferdssjefen har tatt opp saken med forsvarsledelsen. Sjef Forsvarets personelltjenester har sendt ut skriv til alle Driftsenheter i Forsvaret (DIF) med føringer på hvordan en best kan organisere velferdstjenesten innenfor gjeldende bestemmelser samt hvilke muligheter som finnes i regelverket. Med de nye føringene håper fagmyndigheten at de mest populære velferdstiltakene kan videreføres, slik at trivselen for de vernepliktige ikke blir redusert.

Nemnda mener det må finnes løsninger for at velferdstiltakene kan opprettholdes.

Nytt av året er at flere avdelinger i forbindelse med runde 2 B (2B = justeringer) ser på en reduksjon av velferds og sosialsaksbehandlere. Flere tenker tanken rundt det å dele stillinger i to, f.eks 50% velferd og 50% idrett. Velferdssjefen fremholder overfor nemnda at dette er særs uheldig innenfor fagfelt som sliter fra før med å kunne gi ett skikkelig tilbud. I praksis betyr det at ingen av fagfeltene blir ivaretatt på en god måte. Det at en skal forholde seg til to ulike fagmyndigheter har vi stor erfaring med at ikke vil fungere.

For at velferdstjenesten skal sikre seg velferdsoffiserer som har en tidsriktig kompetanse er det nødvendig å iverksette systematiske tiltak for å rekruttere og utdanne befal som kan tjenestegjøre innenfor velferdstjenesten. Dette vil gi en kvalitetsheving og bidra til at alle målgrupper kan gi et bredt spekter av kulturtilbud.

Velferdssjefen har overfor nemnda luftet tanken om å nedsette en Norges offentlige utredninger (NOU) som tok for seg "Velferd i Forsvaret" på lik linje som den som ble gjennomført i 1994. Nemnda finner tanken interessant og mener at Forsvaret bør vurdere dette.

#### *Boligtjenesten*

Forsvarets boligtjeneste (Boligtjenesten/FBOT) er fagansvarlig for boligvirksomheten i Forsvaret. Virksomheten omfatter bolig- og kvartertilbud, lån, rådgivning og Forsvarets feriesenter Håøya. Enhetens ansatte arbeider delvis tverrfaglig, men også organisert i to team – Bolig- & kvarterteamet og Lån- & rådgivningsteamet.

Boligtjenesten har forvaltningsmessige, rådgivende, koordinerende og kontrollerende oppgaver, og ble fra 1 jan 2006 en del av Forsvarets personelltjenester (FPT). FBOT er organisert i felles seksjon med Velferdstjenesten.

Forvaltningen av boligpolitikken er en viktig del av Forsvarets personell- og familiepolitikk. Boligvirksomheten skal bidra til at disponerings- og kvalifikasjons-

systemet fungerer hensiktsmessig, samtidig som de ansattes behov for trygghet, stabilitet og forutsigbarhet ivaretas. Forsvaret ønsker at boligpolitikken utvikles til et konkurransefortrinn (jf rekruttere- og beholde-perspektivet).

#### *Sivilt/militært kultursamarbeid*

Målsettingen med sivilt/militært kultursamarbeid er:

*Å etablere et konstruktivt og kontinuerlig kultursamarbeid mellom Forsvaret, lokale organisasjoner og kommunenes kulturmyndigheter for gjennom felles innsats og felles ressurser å skape målrettede kulturaktiviteter til beste for kommunenes/stedets innbyggere og Forsvarets personell.*

Gjennom en årrekke har Forsvaret jobbet med å styrke sivilt/militært kultursamarbeid. Det ble utgitt en egen handlingsplan fra Forsvarssjefen for sivilt/militært kultursamarbeid i 2003. For å følge opp denne, har det blitt avsatt midler sentralt slik at den enkelte avdeling kan søke om øremerkede midler lokalt til sivil/militære kultursamarbeid i egen region. Intensjonen har vært at midlene skulle være en starthjelp for sivilt/militært kultursamarbeid slik at dette kunne legges inn i avdelingens normale aktiviteter og budsjetter, men dette har vist seg vanskelig. Så snart sentral støtte forsvinner legger man godt samarbeid ned. Begrunnelsen er ofte mangel på økonomi. Nå har velferdstjenesten videreført støtten utover etableringsfasen og ser dette gir positive signaler. Mange avdelinger har gode forslag til varierte aktiviteter og kulturtilbud og det er etter hvert et spekter av ulike satsningsområder som blir presentert.

Aktiviteten har vært stabil i 2010, arrangementer har utviklet seg i en positiv retning, og man skaper en trygghet og forutsigbarhet i lokalmiljøet som gjør at man tør å satse videre.

Velferdstjenesten har siden 2005 jevnlig delt ut velferdstjenestens kulturpris. Det er ingen automatikk i at prisen deles ut hvert år, men den skal inspirere avdelinger til å være aktive kulturtilbydere og kulturforvaltere. Velferdstjenesten har som målsetting å sikte høyt og finne en fin balanse mellom store og små kulturaktiviteter. I 2010 utmerket en avdeling seg spesielt; Velferdsavdelingen ved Ørland hovedflystasjon fikk derfor tildelt prisen. I en årrekke har avdelingens personell vært og er fremdeles en tydelig aktør i det lokale kulturlivet i Ørland kommune, og har drevet samarbeid mellom Forsvaret og sivile lag og foreninger. I 2010 siktet de også høyt, de var en drivende og samarbeidende aktør for gjennomføring av en av Melodi Grand Prix sine delfinaler. Dette gjorde de på en suvereren måte, der Forsvaret og Luftforsvaret spesielt ble meget godt presentert og også gitt et godt omdømme av Forsvaret førøvrig.

Nemnda har også under tidligere befarung til Ørlandet merket seg lovord om stasjonens velferdstjeneste. Ombudsmannen får samme tilbakemelding under sine forholdsvis hyppige besøk ved avdelingen.

Nemnda er av den oppfatning at velferdstjenestens sivil/militære kultursamarbeid er positivt hva angår Forsvarets omdømme, rekruttering og trivsel, og ser det som positivt at man vil videreføre støtte også til avdelinger i framtiden.

### *Kulturformidling*

Bibliotekvirksomheten er en integrert del av det organiserte velferdstilbudet for soldater og annet personell ved avdelingene.

Velferdsbibliotekene er foruten et godt kulturtilbud også en viktige identitetsbygger og et nyttig hjelpemiddel til kompetansebygging og studier.

Det er stasjonære velferdsbibliotek om bord på en del fartøyer, og Forsvaret har inneværende år fem forpliktende samarbeidsavtaler med kommuner og lokale avdelinger om felles bibliotekdrift.

Det blir sendt bøker og blader til norske styrker i Afghanistan på lik linje med avdelingene hjemme. Sudan får også tilsendt en del etter ønske fra de tjenestegjørende der.

Velferdsbibliotekene må kontinuerlig tilpasses kundens ønsker og behov for aktualitet, også når det gjelder andre medier, så som filmer, musikk, lydbøker, digitaliserte bøker, Internett ved siden av det tradisjonelle bokutlånet, og det må legges vekt på aktivt og tidsriktig markedsføring.

Artistformidlingen har i 2010 hatt over 100 organiserte velferdsarrangement ute ved avdelingene. Det blir lagt vekt på et bredt underholdningstilbud med mange ulike typer artister, Stand Up, multimediashow, motivasjons- og inspirasjonsforedrag, band og konserter mm.

Det har også blitt gjennomført militært karaokestemestreskap ved 16 avdelinger og med finale i Stavanger på KNM HH.

Det har i løpet av 2010 vært avholdt tre populære underholdningsarrangementer i Afghanistan, som alle har blitt meget godt mottatt. Nemnda merker under sine befaringer til Afghanistan at velferdstjenestens tilstedeværelse under internasjonale operasjoner er svært viktig mht personellens trivsel.

### *Film og Kino*

Forsvaret har 6 kinoer, og i 2010 ble kinoen på KNM Harald Hårfagre som første velferdskino digitalisert og tilført 3D-format.

### *Sosialt arbeid i Forsvaret*

Sosialt arbeid i Forsvaret handler om å møte personell med forståelse, innsikt og empati for på den måten å kunne gi hjelp og veiledning dersom dette trengs. Førstegangstjenesten er for mange ungdom deres første møte med en offentlig instans. Dette kan virke usikkert og fremmed og da har man kanskje mange frustrasjoner og behov som må bekreftes. Utøving av sosialt arbeid er en meget viktig side av personellarbeidet i Forsvaret. Det er Velferdstjenesten med dets personell som er satt til å gjøre denne oppgaven og medarbeiderne er godt kvalifisert. Det sosialfaglige personellet består bl.a. av sosionomer, kvalifisert personell med lang erfaring, motivert personell samt også velferdsoffiserer. I dette arbeidet er det viktig med ansatte som er egnet til å jobbe med stønadsbehandling.

Mange vernepliktige trenger økonomisk stønad for å klare å gjennomføre førstegangstjenesten på en god måte og da finner man hjemmel for å gi slik stønad i Tjenestereglementet for Forsvaret. Dette regelverket gir oversikt over alle de hjelpetiltak Velferdstjenesten kan bidra med som støtte tiltak, stønader og tillegg i Forsvaret.

Forskriftene for sosialt arbeid i Forsvaret har vært under revisjon høsten 2010. Ny utgave vil være stabsmessig behandlet og utgitt i ny versjon 2011.

### *Klageinstans*

Forsvarets personelltjenester/Velferd er fagmyndighet for Velferdstjenesten i Forsvaret. I dette ligger også ansvaret for saksbehandling av sosialsaker, stønadsaker og klagesaker. Fagmyndigheten har en viktig rolle i å planlegge og å utforme kurs og seminarer for det sosialfaglige personellet. Faglig påfyll er nødvendig for den enkelte og også motiverende i en utfordrende jobb. Like viktig som faglig påfyll er det å få møte de enkelte sosialarbeiderne og de får diskutere saker seg i mellom. Fagmyndigheten arrangerer hvert år seminar for sosialsaksbehandlere.

Fagmyndigheten har merket en klar nedgang ifm klagesaker i 2010. Dette skyldes sannsynligvis den nye sesjonsordningen og den selekteringen som gjøres i regi av Vernepliktsverket.

Ombudsmannen er klageinstans for alle saker. Han ser som klageinstans og ekstraordinær ankeinstans også betydelig nedgang i sosialsaker.

### *Institusjonell behandling*

FPT/Velferd har hatt ansvaret for saksbehandling vedrørende søknad om stønad til institusjonell behandling (rusmisbruk) i henhold til Forsvarssjefens rusmiddeldirektiv. I 2010 er det innvilget 3 saker om institusjonell behandling. I 2009 var det 2 saker.

### *Forsvarets hjelpefond*

Forsvarets hjelpefond, som skal yte økonomisk hjelp til vernepliktige mannskaper og lavere befal som har kommet i økonomiske vanskeligheter under tjenesten og hvor forholdet ikke dekkes opp av andre bestemmelser. Det har i 2010 blitt behandlet 18 saker hvorav 12 har fått stønad. Forsvarets hjelpefond er et godt verktøy for sosialt arbeid i Forsvaret.

### *Kantinevirksomheten i Forsvaret*

Velferdstjenesten bidro i 2010 sterkt til fornyelse og oppgradering av kantinen ved CRC Sørreisa. Det ble bidratt med midler til så vel det bygningstekniske som til inventar og annet utstyr. CRC Sørreisa ligger langt fra sivile velferdstilbud som kiosk og butikk. Når anledningen bød seg ønsket velferdstjenesten å bidra til en skikkelig ansiktsløfting til glede for de vernepliktige og alle ansatte ved stasjonen.

Kantinevirksomheten ved Ramsund orlogsstasjon (ROS) hadde ligget nede siden 2003 da den ble nedlagt etter ønske fra stasjonsledelsen. I slutten av 2010 kom ønsket om å få reetablert kantinevirksomheten ved stasjonen. Kantinen ved ROS er nå gjenåpnet, til stor glede for stasjonens personell.

Tilfredshetsundersøkelser blant kundene i velferdskantinene gjennomføres to ganger pr år. På basis av undersøkelsene for 2010, første driftsår med en operatør i hele landet, peker åpningstider og et mer variert varmmattilbud seg ut som satsningsområdene fremover. Utvidelse av mattilbudet er allerede i gang ved flere avdelinger. Førstkommende tilfredshetsundersøkelse vil fokusere på åpningstider for å få etablert om det har skjedd endringer i forhold til de vernepliktiges ønske om åpningstider.

Nemnda merker seg i denne sammenheng ved sine befaringer at det også er færre vernepliktige som tar opp prisnivået i kantinen, selv om det har vært nevnt at pris bør stå i forhold til soldatenes godtgjørelse.

*Fritidsfaglig aktivitet**Kompetanse/kursvirksomhet i 2010*

I 2010 er det gjennomført ett grunnkurs velferd hvor målgruppen har vært nyttsatte i velferdstjenesten samt 2-års lærlinger. Kursene er godt innarbeidet på Sessvollmoen og er en del av sertifiseringen av personer som bekler stillinger innenfor velferdstjenesten (sertifiseringshuset). I tillegg ble det i 2010 gjennomført et 2 ukers videregående kurs velferd både for sosialfaglig og velferdsfaglig personell. Erfarne sosialsaksbehandlere følger i tillegg opp og gir veldig god støtte og veiledning til nytt personell. Det har i løpet av året vært gjennomført en fagsamling for fagledere sosialt arbeid og en samling for alle sosialsaksbehandlere samt to fagseminarer for ansatte innenfor fritidsfaglig arbeid.

Fagsamlingene innenfor tjenestefeltet ansees som svært viktig for å holde i gang en faglig utvikling som er i tråd med den reelle utviklingen av ønsker og behov hos målgruppene. Ombudsmannen foreleser på grunnkurs, samt deltar på fagsamlingene.

*Velferdstjenesten i Afghanistan*

Velferdstjenesten arbeider for at velferdstilbudene for personell som tjenestegjør i internasjonale operasjoner skal være best mulig tilpasset oppdragets art.

Stillingen som velferds- og idrettsoffiser i Afghanistan ble i utgangspunktet nedlagt som følge av omorganisering av NSE og NCC. Dette stikk i strid med anbefalinger fra fagmyndighetene innen velferdstjenesten og idrettstjenesten.

Velferds- og idrettstjenesten for de norske styrkene i Afghanistan er fra 2006 til dags dato utviklet til å være en svært viktig del av den enkeltes soldats tilværelse i operasjonsområdet.

Etter en siste runde mellom fagmyndighet (FPT/Velferd), Forsvarsstaben og Forsvarsdepartementet ble stillingen gjeninnført, som en del av G1 seksjonen i NCC.

Stillingen dekker to viktige fagområder (velferd og idrett) som skal skape trivsel for personellet og derigjennom øke Forsvarets evne til å løse sine oppdrag. Det har vist seg at belastningen ved at bare en person har dette ansvaret er svært stor. Fagmyndighet har gjentatte ganger påpekt behovet for en styrking av fagfeltet i Afghanistan, uten at dette har blitt tatt hensyn til av overordnede instanser. Den organisasjonsmessige tilknytningen til velferds- og idrettsoffiser er fortsatt nå i NCC, noe som kan gjøre det daglige arbeidet noe enklere.

Fagmyndigheten ser det som et gjentakende problem at den ikke har fått muligheten til å foreta en faglig kontroll av tjenesten ute (d.v.s. ikke kommet opp i prioritet). Behovet for gjennomføring av slike kontroller er igjen innmeldt for 2011 til Afghanistan, men er ikke tatt i betraktning. Det ble i månedsskiftet februar/mars 2010 gjennomført et faglig besøk av velferdstjenesten i Afghanistan. Hensikten med besøket var flere;

- a) Vurdering av nivået og standarden på den velferdstjeneste som er etablert i norske camper i Afghanistan
- b) Øke kompetanse i FPT/Seksjon velferd med førstehåndserfaring fra misjonsområdene

- c) Sette fokus på utviklingsmuligheter, prioriteringer, problemområder, utfordringer og behov sett fra styrkenes side
- d) Vurdering av kompetansebehov ved rekruttering og oppsetning, behov for endringer i regelverk samt fokus på stillingshjemler innenfor fagfeltene velferd og idrett.

Konklusjonene fra besøket kan oppsummeres i følgende punkter;

- Det norske personellet som tjenestegjør eller benytter Camp Nidaros som transittleir har et godt etablert og velfungerende velferds- og idrettstilbud. Oppslutningen om arrangementet varierer, men stort sett er denne god. Det er en aktiv gjeng og samhold og miljø synes å være godt. Velferdsoffiser gjør en formidabel innsats og får gode tilbakemeldinger fra personellet.
- OMLT synes å ha noen andre behov når det gjelder velferds- og idrettstilbudet. Filosofien med at dette er et nordisk samarbeid og at alle land må ha en viss "eierandel" og delaktighet i tilbudet støttes. Det som er viktig med kommende etableringer og videreføring av tilbud i både Kandak og brigade vil være at det sees på ansvaret for oppfølging slik at dette blir ivarettatt av den enkelte nasjon for de bidrag som settes inn.
- For PRT/NAD er tilstedeværelse av velferds- og idrettsoffiser av avgjørende betydning. Med de prioriteringer som er gjort av dagens velferds- og idrettsoffiser synes personellet å være fornøyd med tilbudet. Tilbudet er variert og egen aktivitetskomite i Camp Meymaneh gjør en god innsats med å holde trykket oppe slik at aktivitetsnivået holder seg oppe.
- Det er et relativt lite norsk miljø i Kabul. Tilbudet til de multinasjonale styrkene synes å være godt utbygd. Ivarettakelse av eget personell og eget tilbud er også på plass som et minimumstilbud. I samtale med de norske soldatene kommer behov for å ha "noe eget" tydelig frem og de tilbud og fasiliteter som er der i dag bør absolutt videreføres og følges opp.
- Velferds- og idrettstjenesten ved de etablerte norske campene i Afghanistan er godt etablert og veldrevet. Opprettholdelse, drift og vedlikehold av materiell og fasiliteter tar relativt mye av tiden til velferds- og idrettsoffiser (vaktmester/servicetekniker). I tillegg til dette er denne ansvarlig for bardrift (MeS og Meymaneh), økonomiansvarlig for PX-midler, besøksansvarlig for artister, instruktør (spinning og klatring), samt personlig treningsveileder for 500 mennesker. Dette er for stort spenn og for mye for en person.
- Ut fra rådende forhold og med den belastning som er på vedkommende som styrer både velferds- og idrettstjenesten i hele Afghanistan ansees både fasiliteter og tilbud som godt tilfredsstillende i de store campene.
- Videre utvikling av tjenesten bør fokusere på støtte til PRT og særlig bedring av forhold i FOB'ene, samt støtte i videreutviklingen av OMLT.



- En ekstra stilling bør opprettes i Meymaneh, gjerne idrettsoffiser med god trenerkompetanse slik at personellet blir ivaretatt på en god måte med tanke på både fysisk og psykisk styrke samt utholdenhet i de områdene hvor belastningen er størst på det operative personellet.

Innenfor fagfeltene velferd og idrett bør det etter fagmyndighetens oppfatning som minimum gjennomføres en faglig kontroll av velferdstjenesten annet hvert år.

#### *Faglig kontroll nasjonalt*

Velferdstjenesten gjennomførte i 2010, fire faglige kontroller av velferdstjenesten innenlands (Haakonssvern, Setermoen, Ørland og Kolsås/Oslo).

Kontrollene har til hensikt å kontrollere velferdstjenesten opp mot de krav som Tjenestereglement for Forsvaret, gr 57, Velferdstjenesten i Forsvaret fastsetter og gir faglig veiledning og rådgiving ovenfor velferdspersonell og RSF/DIF sjefer. Fagmyndigheten møter også representanter for TMO på stedet.

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

Årets kontroller viser at velferdstjenesten generelt holder et høyt nivå. Enkelte steder synes imidlertid bemanningen svært lav. Spesielt gjelder dette Setermoen, hvor det er en enslig velferdsoffiser som skal dekke alle personellkategorier i en stor garnison.

Kontrollene viser også i år at avdelingene mottar budsjettmidler sent i budsjettåret, noe som gjør planleggingen av velferdstilbudene vanskelig. Budsjettsituasjonen varierer noe fra avdeling til avdeling, men kan sies å ha vært anstrengt også i 2010. Spesielt ser fagmyndighet med bekymring på det etterslepet som etter hvert er oppstått på driftssiden (vedlikehold, nyanskaffelser og utskiftning av materiell). Når det gjelder aktivitetsmidler synes avdelingene å følge opp føringene i forhold til minimumssatser. Dette sikrer et jevnt over bra aktivitetsnivå for alle vernepliktige soldater, uavhengig av leirtilhørighet.

Kontrollene bekrefter også nødvendigheten av at vernepliktige menn fortsatt må gis muligheter til å tjenestegjøre som velferdsassistenter. FPT har i 2010 ledet en arbeidsgruppe som har utredet behovet for systematisert utdanning av både idrettsassistenter og velferdsassistenter. Sjef FPT gav sommeren 2010 sin anbefaling til Forsvarsstaben som igjen utga konkrete oppdrag i FSJ virksomhetsplan – rettelser og tillegg nr 6 i 2010. Hæren v/OPSSTØ Oslo/Sessvoll har i 2011 fått i oppdrag å utdanne alle velferdsassistenter i Hæren, mens Sjøforsvaret v/KNM Harald Hårfagre har fått samme oppdrag for assistenter til Sjøforsvaret og Luftforsvaret.

#### *Familierett arbeid*

Ansatte og familier er fra 2008 en del av velferdstjenestens definerte målgruppe. Dette som følge av strategisk plan for velferdstjenesten for perioden 2008 – 2012. Det er allerede etablert flere tiltak som ledd i økt familierett arbeid og arbeidet har utviklet seg noe i løpet av 2010. Fagmyndighet velferd (FPT/VE) er en del av sentralt familieforum (observatørstatus).

Den store utfordringen har vært og er fortsatt manglende og litt uklare hjemmelsgrunnlag for en rekke av tiltakene innenfor familiepolitikken. Spesielt gjelder dette tiltak som ligger i gråsonen mellom å være personellpolitiske tiltak og tiltak som innebærer en personlig vinning for den enkelte og således må oppfattes som innberetningspliktig i forhold til skattemyndighetene. Veiledningen gir enkelte svar på dette, og gir således enkelte føringer også for velferdstilbudet til ansatte med familier. En del arbeid gjenstår imidlertid før dette kan integreres som del av velferdstjenestens totale velferdstilbud.

#### *Bolig og kvarter*

Enhver arbeidstaker i Forsvaret har et selvstendig ansvar – i likhet med andre borgere i samfunnet – for å skaffe seg et sted å bo. Forsvarets spesielle krav til mobilitet medfører at Forsvaret som arbeidsgiver legger til rette for utleie av gjennomgangsboliger. FBOT ivaretar boligansvaret innenfor rammer gitt i Stortingsmelding 25 (1995-1996) og fra Forsvarets ledelse. Påvirkning på bolig- og kvartervirksomheten har også Forsvarspersonelloven, Familiedirektivet, Forsvarets personellhåndbok, Kompensasjonsavtalen og Forsvarets boligdirektiv.

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

Kvalitetssikring (forvaltningskontroll) av virksomheten ved tjenestestedene (aktuelle boområder) skjer i form av besøk/befaring og arbeidsmøter på stedet. Her gjennomgår man i samarbeid med boligkontoret søknads-, tildelings- og utleiepraksis, lokalt boligråds rolle og aktivitet, og at registrering og dokumentasjon er korrekt.

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

#### *Juridisk og økonomisk rådgivning*

Som en del av Forsvarets familie- og boligpolitikk tilbyr Forsvarets personelltjenester ved Forsvarets boligjeneste (FBOT) ansatte i Forsvaret gratis juridisk og økonomisk rådgivning. FBOTs hovedområde innen juridisk rådgivning er familie-, arve- og skifterett, samt bolig- og husleierett. FBOT har i sin rådgivning fokus spesielt på forebyggende rådgivning for å forhindre tvister, og å bidra til å øke ansattes forutsetninger for å kunne foreta gode valg for seg og sin familie. FBOT gir økonomisk rådgivning og informerer om ulike låneordninger som bidrar til at ansatte får bedre muligheter til etablering i egen bolig, og som gir dem en best mulig finansiering. Hjelp ytes før, under og etter anskaffelsesprosessen. Finansieringsplaner, nedbetalingsplaner og husholdningsbudsjett kan utarbeides.



Som en del av et helhetlig rådgivningstilbud kan FBOT også gi rådgivning vedrørende opprettelse av samboerkontrakt/sameiekontrakt. På denne måten kan FBOT bidra til at det enkelte par får hjelp til å utarbeide økonomiske avtaler, som igjen kan legge grunnlaget for et godt samliv. FBOT gir også rådgivning innen arverettslige temaer slik at ansatte og deres eventuelle partnere vil ha bedre forutsetninger for å vurdere sin rettsstilling, samt behovet for opprettelse av testament. FBOTs erfaringer er at spesielt ansatte som skal ut i internasjonal tjeneste søker rådgivning innen nevnte område. FBOT kan også bidra med rådgivning vedrørende økonomisk oppgjør i forbindelse med samlivsbrudd/separasjon. Det arbeides etter hjelp-til-selv-hjelp prinsippet og FBOT har ikke anledning til å opp- tre som partsrepresentant eller prosessfullmektig dersom saken bringes inn for rettsapparatet. FBOT vil vurdere saken så langt de kan og eventuelt henvise til advokat eller andre instanser.

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

## VOKSENOPPLÆRINGEN

Siden 1. januar 2010 har Voksenopplæringen (VO) og Forsvarets Studiesenter (FS) vært organisert i en felles avdeling - Forsvarets kompetanse- og utdanningssenter (Fokus) i Forsvarets Høgskole. Fokus er i dag organisert etter en 3-nivåmodell med Sj Fokus øverst, VO-Sør, VO-Nord og FS i mellomnivået og med syv rektorater underlagt VO-Sør og seks rektorater underlagt VO-Nord. Antall ansatte i Fokus var i dette året 42.

Året 2010 har som det foregående år, vært preget av omstilling og tilpassing til Forsvarets endringer.

Deltagelse i internasjonale operasjoner har gjort at målgruppene er mindre stedbundne og mer "til- og fra" enn tidligere. Følgelig krever de mer fleksible utdanningstilbud for at de skal kunne følge dem. Behovet for profesjonalisering og spesialisering er også økende. Det samme gjelder antall vervede. Politisk er det gitt sterke føringer på at også denne gruppen bør gis kompetansebygging. FHS har i 2010 gjennomført en utdanningskonferanse med vervede som tema. Konferansen - samt den pågående samfunnsdebatt om norsk innsats i Afghanistan, viser at vervede mannskaper mer enn noen gang trenger sivilfaglig påbygging.

Sammen med de vernepliktige er derfor de vervede fortsatt den viktigste målgruppen for Fokus.

Gjennom samhandling med de øvrige avdelingene i FHS, bidrar fortsatt Fokus til at høgskolens totale kompetansetilbud er komplett overfor alle målgrupper i Forsvaret.

Utfordringen fra 2009 vedrørende VO's formålsparagraf og FD's PET nr 12/05 om hvilke målgrupper VO skal betjene,

er nå løst gjennom avklaringer og god dialog med FST/P. Gjennom bevilgningsfinansiering betjener Fokus målgruppene vernepliktige og vervede mannskaper. Alle andre målgrupper får sitt tilbud gjennom oppdragsfinansiering. Slike tilbud etterspørres og finansieres direkte av militære avdelinger og gis gjennom FS.

Som nevnt i rapporten fra 2009 har det vært igangsatt et arbeid i Fokus for å oppdatere VO's grunnlagsdokumenter. Iløpet av 2010 er derfor gjeldende TFF 4.14 erstattet med nye bestemmelser for Forsvarets kompetanse- og utdanningssenter. Disse bestemmelsene gjøres i skrivende stund gjeldende som et eget vedlegg til "Bestemmelser for utdanning i Forsvaret"(BUF).

Oppsummert kan sies at Fokus gjennom året 2010 har funnet sin riktige plass i FHS og at tilhørighet til dette kompetansemiljøet er til det beste for både de målgrupper en er satt til å betjene, samt ansatte i Fokus.

### *Administrative tiltak*

Fokus hadde i 2010 et budsjett på 83 mill kr og en OPI på 44 - hvorav 42 stillinger har vært besatt (2 pålagte vakanser har vært gjennomført). Avdelingens ledelse har vært samlokalisert med FS i Næringshagen i Målselv med unntak av områdedirektor Fokus Sør som holder til på Terningmoen.

1. januar ble rektoratet ved Porsangmoen leir lagt ned grunnet omstrukturering i Forsvaret. De få mannskaper som ennå befinner seg her, betjenes i dag av Fokus Grensevaktene.

### *Produksjon*

Satsingen på karriereveiledning som et grunnleggende tilbud i Fokus har fortsatt i 2010.

Fortsatt er mange av de vernepliktige og vervede usikre på hva de vil satse på, det være seg utdanning eller arbeid. Fokus er et uunnværlig verktøy i Forsvaret med tanke på veiledning og karriereplanlegging, og gjennom å legge individuelle behov til grunn for påfyll av kompetanse. Fra 2009 til 2010 har antallet gjennomførte karrieresamtaler fortsatt å øke slik at det i 2010 ble gjennomført over 4500 slike. Dette betyr at ca halvparten av de vernepliktige og vervede mannskapene tar imot tilbudet om slik samtale.

Fokus har et stort ansvar for gjennomføring av tilleggsundervisning og eksamen i forbindelse med de studiepoeng-givende emnene i grunnleggende soldatutdanning (GSU). Hver fjerde vernepliktige tar nå eksamen i de tre fagene Etikk og militærmakt (EMA), jus og militærmakt (JUMA) og kropp, bevegelse og energi (KBE). Nytt i 2010 er også at de uten generell studiekompetanse får ta eksamen og sette den "på vent". Det er også gjort kvalitetsforbedringer i ordningen ved at avdelingene nå formelt må bekrefte at kandidatene har gjennomført grunnutdanningen og er klar for tilleggsundervisning og eksamen. Til tross for at strykprosenten fortsatt er høy, oppsummerer TMO ordningen som positiv og helt klart et viktig statushevende tiltak for vernepliktige.

Iløpet av året 2010 er kurs av typen mindre jobb- og utdanningsrelaterte (les: hobbykursene) overført til velferden og således ikke lengre finansiert av Fokus. Det er nå karrieresamtalen som avgjør hvilke utdanningstiltak som iverksettes for den enkelte.

Fortsatt er yrkesfaglige og bransjerettede kurs de mest

populære blant de vernepliktige. I løpet av året ble det gjennomført ca 300 slike 40-timerskurs med vel 4000 deltakere. Mange av disse kursene gir sertifisering på diverse maskiner og redskaper, eller fører frem til førerkort for ulike nyttekjøretøy.

På høyskole-/universitetsnivå ble det i 2010 produsert ca. 10000 studiepoeng, herav ca 4000 innenfor emnene Etikk og militærmakt, Jus og militærmakt samt Kropp, bevegelse og energi. De øvrige 6000 stp er gitt innenfor andre høyskolefag. FS har av dette stått for produksjon av ca 3700 stp. Studiepoengproduksjonen i 2010 tilsvarer ca 170 helårsstudenter.

På nivået videregående skole er det fortsatt stor etterspørsel etter å ta opp fag – spesielt innenfor studieforberedende emner. Ca 1300 vernepliktige og vervede tok i 2010 opp fag/eksamener fra videregående skole - studieforberedende fag. Totalt har det i 2010 vært gjennomført ca 840 ulike kurs/utdanninger i Fokus. Det er brukt om lag 25.500 undervisningstimer, og det har vært deltakelse fra om lag 15.800 vernepliktige og vervede. Gjennomsnittskurset er dermed på ca 30 timer og har i underkant av 20 deltakere.

#### *Evalueringer*

Virksomheten til Fokus og Voksenopplæringen evalueres jevnlig gjennom den årlige vernepliktsundersøkelsen. Undersøkelsen er delt i 3 deler: Før, under og etter tjenesten. Den siste totale undersøkelsen som omfatter alle tre deler, er den for 2009. Resultater fra denne er gjengitt i fjorårets Dok. nr 5. Nå foreligger del 1 for 2010 - den som omfatter opplevelser på sesjonsdagen. Her ser en at andelen av de som ikke har hørt om VQ's tilbud, har sunket til under det halve. I 2010 er det kun 19% som mener de ikke kjenner til ordningen, mens det var over 40% i 2009. Dette må sees på som positivt, og at den informasjon som legges på nett eller sendes de aktuelle vernepliktige, i større grad når frem.

I tillegg forteller denne undersøkelsen at andelen som er svært fornøyd/fornøyd med informasjonen også har økt til om lag det dobbelte - fra 15% i 2009 til 26% i 2010. Resultater fra del 2 og del 3 vil bli rapportert i neste års melding.

#### *Forsvarets omstilling FASE 2 B*

Avdelingen har til nå gjennomgått krevende endringer, og vil også gjennom Forsvarets omstilling fase 2 B fastsette en mer rasjonell formell struktur ved å gå fra å være en 3-nivå organisert avdeling til å bli en 2-nivå avdeling. Dette vil gi mer trykk i produksjonsleddet (ute i hvert Fokuskontor) i form av økte stillingshjemler. Kortere vei til ledelseelementet vil også kunne gjøre produksjonsleddet enda mer operativt. Nye krav til god og forsvarlig forvaltning, samt økende krav om mer fleksibilitet i tilbudene gjør at en også oppretter et eget stabs- og fagledd som kan avlaste og tilrettelegge for økt produksjon ute. Dagens FS vil utgjøre en viktig del av dette stabsleddet.

Fokus har i 2010 spilt en viktig rolle når det gjelder å oppfylle de politiske intensjoner om å være en brobygger for tida før- under og etter førstegangstjenesten. Gjennom karriereveiledning og med bakgrunn i denne - kompetanseheving for den enkelte – bidrar Fokus til at den enkelte vernepliktige rent sivilfaglig helt klart kommer

styrket ut av tida i Forsvaret. Vervede mannskaper får også et godt og meningsfullt tilbud som vil hjelpe dem både i en hard og krevende tjeneste, og ikke minst i tida etter endt kontrakt. Øvrige viktige målgrupper vil også kunne få et lignende tilbud dersom avdelingen tilføres ressurser i form av kroner og personell. Fokus leverer tjenester som målgruppene og Forsvaret vil være vel tjent med.

Nemnda sier seg fornøyd med at den endrede organiseringen av voksenopplæring, ser ut til å finne sin form. VO synes dermed å få en solid og riktig forankring for å kunne bidra best mulig til sivil utdanning og kompetanseheving. Så langt nemnda kan se, har også avdelinger med spesiell tjenestebelastning maktet å tilrettelegge for kurs bedre enn tidligere.

### **SANITETSTJENESTEN**

Sanitetstjenestene i Forsvaret har også i 2010 vært gjennom et krevende år. Pågående operasjoner krever mye av begrensede personell- og økonomiske ressurser.

Hovedfokus for sanitetstjenesten gjennom året har vært leveranse av et feltsykehus til FN-operasjonen i Tsjad, kirurgiske kapasiteter på KNM Fridtjof Nansen i Operasjon Atalanta og kontinuerlig leveranse av sanitetstjenester til NATO-operasjonen i Afghanistan. Forsvarets hjemmebaserte helsetjenester driver i stadig større utstrekning understøttelse av operasjoner i utlandet. Dette slår ut i større fokus på seleksjon og forberedelse av avdelinger på vei ut i operasjoner og på at personellet i FSAN utgjør en ressursbrønn for leveransene til operasjoner i utlandet.

Operasjonene i utlandet har hatt en tilfredsstillende dekningsgrad av helsepersonell gjennom året. Langsiktige og forutsigbare rammer er en suksessfaktor for at sanitetstjenesten skal videreutvikles i riktig retning.

Forsvaret organiserer sanitetstjenesten i operasjoner i tråd med NATOs konsept og målsettinger. Hovedmålsetting for sanitetstjenesten under operasjoner i utlandet er at norske soldater skal gis samme kvalitative helsetilbud under operasjoner utenlands som hjemme i Norge. Det er en utfordring å innfri denne målsettingen både kvantitativt og kvalitetsmessig. Utfordringen forsterkes ytterligere når det skal stilles sanitetsstøtte til mange oppdrag til samme tid. Norge har i 2010 hatt operative sanitetsleveranser til en rekke avdelinger i ISAF i Afghanistan og FN operasjonen MINURCAT i Tsjad. Sykehuset i Tsjad er nå returnert etter å ha vært i virksomhet fra våren 2009 til juni 2010. Tilbakemeldinger beskriver kvaliteten på de norske sykehusleveransene som sammenlignbare med det sykehustilbud de ville fått hjemme. Saniteten har også levert sanitetsavdelinger på høy beredskap for andre mulige operasjoner, som blant annet innbefatter strategisk sanitetsevakuering.

Styrkeproduksjon av et deployerbart militærpsykehus er krevende. Forsvaret har i en årrekke hatt store utfordringer knyttet til leveranse av helsepersonell til oppsettingene. En bakgrunn for dette er at Forsvaret i stor grad har vært avhengig av å rekruttere dette personellet fra det sivile helsevesen. Forsvaret har jobbet både med langsiktige og kort-siktige tiltak for å minimalisere denne rekrutteringsutfordringen. Forsvaret har gjennom 2010 sett en begynnende effekt av disse tiltakene og operasjonene i utlandet har derfor hatt en tilfredsstillende dekningsgrad av helsepersonell.

Erfaringene er at det er nødvendig at Forsvaret disponerer en sentral gruppe av helsepersonell og spesialister som kompetanse- og leveransekapasitet innenfor FSANs organisasjon. Ved selv å eie kompetansen og personellet muliggjør dette høyere tilgjengelighet og profesjonalitet, samt at man sikrer at sivilt helsepersonell gjennomgår en kvalitetssikret utdannings- og opptreningsperiode.

#### *ISAF*

Sanitetstjenesten for de norske styrkene i Afghanistan har lenge vært en utfordring. Dette har sin sammenheng med oppdragets art, ved at avdelingene opererer langt fra base, landets veier og infrastruktur er begrenset og avstand til stasjonære robuste sanitetsinstallasjoner er forholdsmessig lang.

De norske mobile styrkene støttes under operasjoner av en liten sanitetsenhet som har til hensikt å tilby førstelinjes medisinsk behandling og førstehjelp ved behov. Evakuering av eventuelle pasienter kan enten skje med militære ambulanser eller med ambulanshelikopter, gjennom Norwegian Aeromedical Detachment (NAD). Helikopterenheten har i 2010 vist seg å ha stor operativ betydning for personellens sikkerhet og deres innsats har reddet flere menneskeliv. Antall flyvninger er mange, og uten helikopter for medisinsk evakuering, ville med stor sannsynlighet liv ha gått tapt uten denne tjenesten. Her viser nemnda bl.a. til 2. mai 2010 da åtte norske soldater ble skadet i voldsomme kamper, to av dem meget alvorlig.

For å kunne tilby soldatene rettidig kirurgisk intervensjon (Damage Control Surgery) er det etablert et feltsykehus (ROLE 2) med et kirurgisk team og støttefunksjoner. I henhold til samarbeidsavtaler leverer Makedonia ett kirurgisk team til den norske ROLE 2 enheten i Meymaneh. I tillegg er det inngått samarbeid med amerikanske styrker som har flyttet inn i leiren, med blant annet ett kirurgisk team og helikopterevakueringsskapasiteter. Sanitetsressursene er samlet for å gi økt kapasitet.

#### *MINURCAT*

Norge stilte i 2009/2010 et stort feltsykehus (LEVEL 2) til FN operasjonen MINURCAT i Tsjad. Sykehuset har vært støttet av et serbisk bidrag bestående av kirurgiske team og et antall stabsoffiserer. Forsvarets sanitet har hatt et koordinerende styrkeprodusentansvar for denne leveransen og betydelig ressurser har blitt benyttet for å stille denne leveransen. Til tross for store logistiske utfordringer for å understøtte sykehuset, har erfaringene fra Tsjad vært meget positive og viktige for å videreutvikle sanitetssystemet i Forsvaret.

#### *Personell og kompetanse*

Forsvarets høye aktivitetsnivå har medført at et stort antall sanitetspersonell er deployert til enhver tid. Antallet stadig tjenestegjørende sanitetspersonell er svært begrenset og ikke tilstrekkelig til å kunne opprettholde hva Sanitetssjefen mener er en forsvarlig hvileperiode mellom oppdrag. Aktiviteten i utlandet skal balanseres mot strengt nødvendig aktivitet hjemme i Norge. Sanitetstjenesten har i en årrekke jobbet for å dreie mer av sin virksomhet over mot operative leveranser. Dette har medført at administrativt personell og personell i støttefunksjoner hjemme i Norge nå er kraftig redusert og i enkelte tilfeller under det som

må betegnes som et absolutt minimum. Skal nåværende aktivitet opprettholdes, bør antallet stadig tjenestegjørende sanitetspersonell økes.

Forsvarets sanitet bruker store ressurser på rekruttering av sivilt medisinsk fagpersonell for å bemanne deployerte avdelinger. I tråd med statsrådets redegjørelse knyttet til legerekruttering for Stortinget og Kontroll og konstitusjonskomiteen høsten 2007 har Forsvaret gjort en rekke tiltak på både kort og lang sikt for å styrke rekrutteringen av medisinsk personell. Et samlet sanitetsmiljø i Forsvaret har fremmet en ny strategi for rekruttering av militært akademisk helsepersonell. Hovedintensjonen i denne strategien er å sikre en forutsigbar tilgang til nøkkelpersonell ved operative avdelinger og til sanitetsleveranser i operasjoner. Denne kategorien personell har frem til nå blitt tilsatt på ordningen med redusert bundet arbeidstid. Dette er en ordning som har fungert godt for mobiliseringsforsvaret og for enkelte deler av støttestrukturen, men den er ikke tilpasset dagens utfordringer. Strategien anbefaler innføring av en rekke nye incentiver, men viktigst er konkrete forslag om å skille lønn og grad, tilretteleggingen av muligheten for en livslang karriere og muligheten for å ta en medisinsk spesialisering eller videreutdanning parallelt med tjeneste i Forsvaret. Forutsatt at strategidokumentet blir implementert vil den nye ordningen være rekrutterende og gi Forsvaret en helt annen forutsigbar tilgang til militært helsepersonell i fremtiden. Det operative miljøet som sanitetstjenesten skal levere krever at helsepersonellet har større grad av militær profesjonalitet enn dagens ordning med rekruttering fra sivile miljøer gir rom for.

For å øke tilgjengeligheten på enkelte kritiske medisinske spesialistkategorier, er Forsvarets sanitet (FSAN) gitt i oppdrag å rekruttere og ansette 24 nye overleger innen fagfeltet traumatologi (kirurgi, ortopedi, anesthesiologi). Formålet er å sikre tilgangen til overleger som kan deployere med Forsvaret til operasjoner. I løpet av 2010 har FSAN rekruttert flere overleger og ytterligere flere er i prosess.

#### *Materiell og investeringer*

Forsvaret har de siste årene startet opp en rekke investeringsprosjekter for å modernisere materiellsystemene som skal understøtte operative sanitetsleveranser. En rekke av disse materiellprosjektene har allerede blitt levert, noe som spesielt har styrket den materiellmessige evne til å levere ROLE 2 landbasert sykehuskapasitet.

Sanitetsmateriellet som er anskaffet er høyteknologisk og topp moderne. Det gjenstår noe arbeid for Forsvarets logistikkorganisasjon i etableringen av sikker forvaltning av dette materiellet. FSAN er samtidig i ferd med å fullføre etableringen av personellressurser for ivaretagelse av brukeransvaret i forvaltningen av materiellet.

#### *Ressurser*

FSAN har valgt å prioritere ressursene til styrking av vete-rantjenestene og til å rekruttere spesialister innen kirurgi og anestesi.

Planlagte investeringsprosjekt, driftsprofil og årsverksrammer henger nøye sammen. Helsepersonell er en ettertraktet personellressurs både i annen offentlig virksomhet og i privat næringsliv. Manglende langsiktighet i planverk og ressurstilgang rammer sanitetsmiljøet spesielt kraftig.



Forsvarets investeringsbudsjett har i tilstrekkelig grad vært dimensjonert for å muliggjøre investering til planlagte operative kapasiteter. Fram mot 2013 blir de materielle sanitetssystemene modernisert i stort omfang. De årlige styringsdialogene som skal skaffe driftsmessige ressurser for å understøtte investeringer og muliggjøre drift og deployeringsevne, har vært særdeles utfordrende, herunder økonomiske midler og årsverksrammer til personell.

For at sanitetstjenesten i Forsvaret skal kunne fungere er man avhengig av en stabil og forutsigbar ressurstilgang. St.prp. 48 (2008) og Forsvarets strukturutviklingsplaner er ment å gi denne forutsigbarheten. Sanitetstjenesten har meddelt at man pga ubalanse mellom oppgaver og midler i 2009 og ved inngangen til 2010 vært nødt til å fravike deler av denne. Planlagte investeringsprosjekt, driftsprofil og årsverksrammer henger nøye sammen. Helsepersonell er en ettertraktet personellressurs både i annen offentlig virksomhet og i privat næringsliv. Manglende langsiktighet i planverk og ressurstilgang rammer sanitetsmiljøet spesielt kraftig. Forsvarets investeringsbudsjett har ikke i tilstrekkelig grad vært dimensjonert for å muliggjøre investering til planlagte operative kapasiteter. Fram mot 2013 blir de materielle sanitetssystemene modernisert i stort omfang. De årlige styringsdialogene som skal skaffe driftsmessige ressurser for å understøtte investeringer og muliggjøre drift og deployeringsevne, har vært særdeles utfordrende, herunder økonomiske midler og årsverksrammer til personell.

#### *Allmennhelsetjenesten*

Allmennhelsetjenesten i FSAN har som oppgave å tilby allmennmedisinske tjenester til personell under førstegangstjeneste. Dette gjøres ved at FSANs sykestuer gjennomfører forebyggende tiltak for å unngå sykdom og skade, samtidig som nødvendig behandling iverksettes ved oppstått sykdom og skade.

Ved behov for spesialisthelsetjeneste blir soldaten henvist til det sivile helsevesen, med unntak av psykiatriske/psykologiske problemstillinger, hvor Kontor for psykiatri gir et spesialisttilbud.

I tillegg utfører allmennhelsetjenesten regelmessige undersøkelser på personell med spesielle helsekrav i sine stillinger (eksempelvis flygende og sjøgående personell).

I løpet av de siste årene har også oppgaven med medisinsk seleksjon og klarering/sertifisering av personell til utenlandstjeneste blitt en stor oppgave som krever betydelige ressurser. Dette har ført til et betydelig økt press på allmennhelsetjenesten. FSAN må fortsatt arbeide målbevisst for å få tilsatt tilstrekkelig personell med riktig kompetanse for å løse utfordringene.

Hovedoppgavene til Kontor for Tannhelsetjenesten (KTHT) er å foreta tannhelsemedisinsk seleksjon og registrere tannstatus på Forsvarets personell. KTHT skal også utføre tannbehandling på vernepliktige og Forsvarets øvrige personell i henhold til bestemmelser for tjenesten.

KTHT utfører seleksjon både av utskrevne vernepliktige mannskaper og av personell som skal delta i Forsvarets operasjoner i utlandet. Seleksjonene utføres av eget personell. Det er i TANDOK og SANDOK registrert grunnlag for identifisering (ante mortem opplysninger).

Det er i 2010 foretatt ca 18 000 seleksjoner.

KTHT er fagorgan for oppsettende avdelinger og FLO mht. odontologiske spørsmål og evaluering av søkere. I 2010 har KTHT bidratt med så vel rådgivning som personellressurser opp mot operasjoner i utlandet, (ISAF og MINURCAT)

Det store antall personell Forsvaret nå har ute i internasjonale operasjoner, har økt presset på sykestuene mht medisinsk seleksjon og klarering. Kapasiteten ved de fleste av sykestuene er i ferd med å "nå taket" og brukerne signaliserer et behov for en styrkning av denne tjenesten. Effektiviseringskrav som følge av samling av allmennhelsetjenesten i FSAN og sviktende rekruttering av Vernepliktig Akademisk Befal (VAB) har forsterket dette ytterligere. Det vil være behov for å benytte flere stillingshjemler i allmennhelsetjenesten dersom etterspørselen skal imøtekommes og sanitetspersonellens krav til forsvarlig arbeidsmiljø skal ivaretas.

Stramme årsverksrammer, kombinert med store rekrutteringsutfordringer og høyt press på deltagelse i internasjonale operasjoner, har gjort det vanskelig å holde en balansert bemanning på alle stedene allmennhelsetjenesten har aktivitet. Løsningen så langt har vært å flytte helsepersonell mellom installasjonene for å ta unna "helsekøen" der behovet er størst til en hver tid, samt noe innleie fra sivile ressurser. Kostnadene ved "pendlingen" og innleie er imidlertid høye og belastes driftsbudsjettet, noe som har gått utover planlagt vedlikehold og utskifting av utstyr.

#### *Materiell og investeringer*

Forsvaret har de siste årene startet opp en rekke investeringsprosjekter for å modernisere materiellsystemene som skal understøtte operative sanitetsleveranser. En rekke av disse materiellprosjektene har allerede blitt levert, noe som spesielt har styrket den materiellmessige evne til å levere ROLE 2 landbasert sykehuskapasitet. Det har i slutten av 2009 kommet et krav om en vesentlig reduksjon i investeringsporteføljen for Forsvaret og også sanitetsmiljøets prosjekter. Det er i skrivende stund litt for tidlig å konkludere på hvilke konsekvenser dette vil få. Nemnda vil følge dette opp gjennom møter/befaringer med Sanitetstjenesten.

Sanitetsmateriellet som er anskaffet de senere årene er høyteknologisk og topp moderne. Materiellet krever et godt vedlikeholdsapparat for ikke å bli ødelagt og for å opprettholde en tilfredsstillende beredskapsstatus. Forsvaret har et betydelig forbedringspotensial i å sikre forsvarlig forvaltning av dette materiellet, først og fremst gjennom å sette av personellressurser og vedlikeholdsmidler som står i samsvar med materiellets verdi.

#### *Psykiatritjenesten*

Kontor for psykiatri og stressmestring (KPS) består av en stab i Oslo, og regionale Stressmestringsteam rundt om i landet der det er militære styrker og/eller befolkningssentra. Man yter forebyggende, kliniske, sakkyndige og rådgivende tjenester til hele Forsvaret. Som et ledd i styrkingen av KPS evne til å gi også veteraner fra utenlandstjeneste et tilbud om vurderinger/ utredninger og kortvarige/målrettede behandlingsintervensjoner, ønsket Forsvarsdepartementet (FD) å styrke KPS slik at man har totalt 37 stillingshjemler. Den økonomiske rammen har ført til en

begrensning på årsverksrammen i forhold til antall stillingshjemler. KPS har pr i dag 5 av 37 stillinger vakante.

Arbeidsordningen redusert bundet arbeidstid (RBA) som er gjeldende for yrkesoffiserer som er tilsatt ved KPS (psykiatere og psykologer), gir 18 arbeidstimer per uke for fulltids stilling. Dette gjør at det reelle antall årsverk ved avdelingen i effekt kun gir 16 årsverk.

### Helse, Miljø og Sikkerhetsarbeid

Forsvarsstaben (FST/P/AG/HMS), er fagmyndighet for Forsvarets HMS-arbeid. Forsvarets Personelltjenester (FPT/HMS) er FSTs utøvende ledd med fagansvar mot Forsvarets organisasjon innen definerte områder.

Årlig utarbeides handlingsplan for HMS. Denne vedtas i Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU). Følgende rapport bygger på vedtatt HMS-handlingsplan for 2010.

Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg gjennomførte 7 møter i 2010 samt 2 arbeidsutvalgsmøter (AU), der AU gjorde vedtak etter fullmakt fra FHAMU. I underkant av 40 saksområder er blitt behandlet i 73 saker. I sum tydeliggjør dette det relativt høye aktivitetsnivået innen HMS-relaterte saker i Forsvarets sentrale ledelse, blant organisasjonene og i verneapparatet.

En sak som har fått stor oppmerksomhet i utvalget er omstillingen Fase 2B. I forbindelse med dette er også forholdet mellom oppgaver og ressurser blitt behandlet. Andre større saker har vært medarbeiderundersøkelsen, opprettelse av godkjent og sentral BHT, og etablering av en strålevernorganisasjon med tilhørende handlingsplan for tiltak knyttet til strålevern. FHAMU har videre behandlet flere saker som gjelder etablering av HMS-relevante systemer, herunder løpende orienteringer om utviklingen av DIALOG (Forsvarets HMS rapporterings- og styringssystem) og anbefaling av krav til direktiv for sikkerhetsstyring. FHAMU har også gitt anbefaling til ulike typer bestemmelser; Bestemmelse for ivaretagelse av forsvarspersonell med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne, bestemmelse for bruk og vedlikehold av truck, og bestemmelse om arbeidstid. I tillegg anbefalte FHAMU et kurskonsept om differensiert-HMS utdanning for Forsvarets linjeledere. Fokus på ulykker skal være en del av FHAMU-arbeidet.

I året som gikk har temaet blitt belyst gjennom konkrete eksempler og generelle orienteringer om sikkerhetssituasjonen i Forsvaret. Av andre saker som har vært på agendaen kan nevnes: Status inkluderende arbeidsliv og sykefravær, resultater HMS-revisjoner 2009, innklimaproblematikk, forprosjekt Mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet, rolle og funksjon til verneapparatet, bruk av blyfri ammunisjon (kruttgassaken), samt saker fra Tillitsmannsordningen i Forsvaret.

#### *Forsvarets rapporterings- og styringssystem*

DIALOG er Forsvarets elektroniske rapporterings- og styringssystem innen Helse, Miljø og Sikkerhetsarbeid, og som ivaretar og oppfyller arbeidsgivers plikter. DIALOG er en transaksjonskode i Forsvarets forvaltningssystem (SAP) og omhandler registrering av avvik og hendelser, og saksbehandling av:

- Avvik
- Nestenulykker/Ulykker
- Skader på:

- Materiell
- Miljø
- Personell
- Positiv hendelse/forbedringsforslag

DIALOG dokumenterer hendelsesårsak og sammenheng, samt tiltak for å hindre gjentagelse av blant annet yrkesrelatert skade og sykdom. Systemet skal benyttes til å forenkle arbeidet med utfylling av NAV- skjemaene (NAV 13-07.05 for sivile og NAV 13-08.05 for militære), som arbeidsgiver er forpliktet til å sende inn ved skade og sykdom påført ved en arbeidsulykke, og som kan gi rett til yrkesskade-dekning, jf.

DIALOG har basistjenester for å levere informasjon om HMS-status i Forsvaret på alle nivåer basert på Forsvarets organisatoriske struktur, og rapporter baserer seg på registrert informasjon i systemet.

Hensikten er å vise tendenser for de enkelte enhetene. Systemet er i kontinuerlig utvikling. Videreutvikling kommuniseres og samarbeides med gjennom etablerte ressursgrupper. Ressursgruppene skal representere nødvendig fagkompetanse. Ressursgrupper skal inneholde personell fra brukerne, vernetjenesten og organisasjonene. DIALOG blir tilgjengelig for alt personell på FISBasis

#### *Oppfølging av arbeidsgiveransvaret*

Ny organisering av Forsvaret med ny DIF-struktur, krevde oppbygging av ny vernestruktur, som var tilpasset de nye nivåene i virksomheten. Gjennom 2010 er etableringen av den nye verneorganisasjonen i forhold til ny struktur godt i gang. Samtlige driftsenheter blir fulgt opp og rådgitt i forhold til ny vernestruktur.

#### *HMS-utdanning*

Det er vedtatt at HMS skal integreres i fellesfagene i grunnleggende befalsutdanning (GBU). Fra høsten 2010 skulle grunnkurs HMS ("40-timerskurset"), implementeres i fellesfagene i utdanningen for befalelevne. Implementeringen av dette er iverksatt, men ikke fullført. På grunnleggende offisersutdanning (GOU), vil HMS i lederrollen inngå som en del av utdanningen, og på videregående offisersutdanning (VOU), stabsstudiet, skal HMS i arbeidsgiverrollen inngå som tema.

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

#### *HMS-revisjoner*

Revisjonene er hjemlet i Arbeidsmiljøloven og HMS forskriften, hvor Forsvarssjef som øverste arbeidsgiver er gitt tilsynsmyndighet. Forsvarsledelsen ser HMS-revisjoner som et viktig instrument for å sikre kvaliteten på HMS-arbeidet lokalt. Revisjonen sikrer at viktige forhold blir vurdert i et samarbeid mellom lokale ressurspersoner og revisorene, men like viktig er effekten av et tett samarbeid mellom lokalt og sentralt nivå som skaper grunnlag for gjensidig forståelse av hvor utfordringene ligger. Det ble gjennomført fire HMS-revisjoner i 2010.



### *Psykososialt arbeidsmiljø*

I tillegg til de fysiske arbeidsmiljøforhold legger Forsvaret stor vekt på det psykososiale arbeidsmiljøet. For 2010 har hovedfokuset vært rusforebyggende arbeid, selvmordsforebyggende arbeid, forhold knyttet til IA og sykefravær, samt forhold avdekket i Forsvarets medarbeiderundersøkelse.

### *Rusforebyggende arbeid i Forsvaret*

Forsvarets rusforebyggende arbeid har i 2010 hatt to fokusområder; Implementering av revidert rusmiddeldirektiv og Gjennomføring av holdnings- og bevisstgjøringskampanjen "BRY DEG – Si nei til narkotika".

Revidert rusmiddeldirektiv ble iverksatt 1. oktober 2009 og det er i 2010 gjennomført fire kurs i anvendelse av direktivet. Totalt er ca 200 personer i Forsvaret gitt opplæring. I tillegg har direktivet blitt tatt inn i annen undervisnings- og foredragsvirksomhet. BRY DEG – Si nei til narkotika ble gjennomført i samarbeid med Norsk narkotikapolitiforening. Det ble utdannet 49 "BRY DEG-instruktører" som har gjennomført forelesninger/foredrag og annen undervisning innen BRY DEG i Forsvaret og til Forsvarets personell. I tillegg ble det laget et informasjonshefte om Forsvarets holdning til narkotika og andre rusmidler som ble sendt ut som vedlegg til "F". Totalt fikk ca 80 000 husstander i Norge denne informasjonen. Kampanjen skal evalueres første halvår 2011.

Da rådsstrukturen under Forsvarets Hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) er under vurdering/evaluering fant man det hensiktsmessig å utsette møter i Forsvarsjefens rusmiddelutvalg (FRMU) til man har fastslått hvilken struktur og mandat underutvalgene skal ha i fremtiden. Det har ikke kommet inn presserende saker i 2010 og øvrige saker har kunnet løses administrativt.

### *Selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret*

Selvmordsforebyggende arbeid er fulgt opp i tråd med Bestemmelser for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret og HMS handlingsplan for 2010. Rådet for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (RSAF) er også under evaluering, og det har derfor ikke vært avholdt møter i 2010. Det har ikke kommet inn presserende saker i 2010 og øvrige saker har kunnet løses administrativt. Kurstilbudet "Førstehjelp ved selvmordsfare" har vært en etterspurt utdanning også i 2010. Det ble gjennomført ni kurs spredt over hele landet. Her kan blant annet nevnes et kurs som årlig blir holdt (som en del av et 3 trinns opplæringsprogram) for veteranene, som besvarer veteran-telefonen, samt en årlig markering av verdensdagen for selvmordsforebygging som er 10. september.

Forsvarets krisetelefon, Grønn linje, hadde 15-årsjubileum i 2010 og i denne forbindelse ble det gjennomført en vellykket markering tilknyttet informasjonskvelden som Forsvaret årlig gjennomfører for de frivillige medhjelperne fra Kirkens SOS. Kirkens SOS Årsrapport for 2010 er ikke lagt frem enda.

### *Inkluderende arbeidsliv (IA)*

På bakgrunn av en større evalueringsprosess av Forsvarets IA-prosjekt i 2009, ble det i 2010 brukt ressurser på å avklare Forsvarets fremtidige satsingsområder innen IA-arbeidet. IA er nå organisert som del av Forsvarets verneorganisasjon, og er således godt forankret i organisasjo-

nens øvrige HMS-arbeid. Gjennom 2010 ble IA-utdanningen i enda større grad systemisert, og denne er nå obligatorisk på alle nivåer i Forsvaret, både for ledere, P-medarbeidere og IA-kontakter. Også verneombudene og de tillitsvalgte tilbys kurs. Utover dette sees at det på generelt grunnlag foregår en god innsats innenfor de rammene som er etablerte til å støtte opp under de arbeidstakerne som krever utvidet støtte. Dette arbeidet har høy prioritet også i ny IA-handlingsplan som skal vedtas og iverksettes i 2011. Der fremmes det tiltak av både organisatorisk karakter så vel som konkrete tiltak innen hvert av IA-avtalens tre delmål (sykefravær, arbeidstakere med redusert arbeids- og funksjonsevne og IA-tiltak ift senior).

### *Medarbeiderundersøkelsen*

Forsvaret gjennomførte to medarbeiderundersøkelser i 2010, en hovedundersøkelse første halvår og en mindre om høsten som kun fokuserte på belastning.

Hovedundersøkelsen viste at opplevd arbeidsbelastning og stressnivået blant de ansatte i Forsvaret var redusert siden 2009. Den mindre undersøkelsen i høst viser en liten økning i rapportert arbeidsbelastning og stress i forhold til undersøkelsen i vinter, men er stabil sammenlignet med undersøkelsen for ett år siden.

Høstens undersøkelse ble utført i forbindelse med omstillingsprosessen i fase 2B. Det er som tidligere særlig enkelte operative driftsenheter (DIF) som melder om høy arbeidsbelastning, men det forekommer også i enkelte andre avdelinger.

Bestemmelser for oppfølging av registrert arbeidstid og arbeidsbelastning i Forsvaret ble iverksatt 1. august 2010. I henhold til regelverket skal det planlegges for å sikre balanse mellom oppgaver og ressurser for å unngå at ubalanse fører til sykdom, skade eller redusert helse. For å ivareta dette skal blant annet risikovurdering av personellets subjektive oppfatning av arbeidsbelastning, herunder resultatet av kartlegginger fra Forsvarets medarbeiderundersøkelse vektlegges, i forbindelse med styringsdialogen og utarbeidelse av virksomhetsplaner på alle nivå. Det vil bli tatt hensyn til dette i forbindelse med utarbeidelse av virksomhetsplaner for 2012.

Medarbeiderne opplever fortsatt en høy grad av tilhørighet til organisasjonen (organisasjonen inspirerer den ansatte, personellets verdier er lik Forsvaret og lignende). De fleste av respondentene svarer at de i nokså eller svært stor grad identifiserer seg med Forsvarets kjerneverdier, men etiske dilemmaer diskuteres sjeldent. Alle DIFer har i løpet av 2010 hatt i oppdrag å etablere lokal HEL-plan (holdninger, etikk og ledelse). HEL e-læring er lansert. Alle DIFer får i oppdrag å ta dette i bruk i løpet av 2011. Hovedundersøkelsen viste fortsatt noe lav skår med hensyn til positive utfordringer og meningsfylt arbeid.

Rollekonflikt oppleves også som høy, og det er særlig på spørsmålene: "Må du løse oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser og må du utføre ting som du mener burde vært gjort annerledes" at Forsvaret har forbedringspotensiale. Gjennom satsningen på kompetansestyring og klargjøring av ansvarsforhold tar Forsvaret tak i disse utfordringene. Det er en svak negativ trend for spørsmålene som er knyttet til ledelse, men Forsvaret har fortsatt meget gode resultater på dette området sammenlignet med et nordisk referansemateriale

fra 90-tallet (QPSNordic). Forsvaret fortsetter satsningen på lederutvelgelse og lederutvikling.

Det oppleves at medarbeidersamtaler ikke dekker behov for karriererådgivning og det er liten grad av individuell karriereplanlegging. I forbindelse med prosjektet som skal utarbeide ny teknisk løsning for understøttelse av HR-prosessene, vil karriereplanlegging bli implementert. Som første steg vil det bli sett på hvordan medarbeidersamtalen kan utnyttes bedre. Resultatet fra undersøkelsene er sendt ut til DIFene for videre bearbeiding og oppfølging. Nemnda ser det som viktig at alle ansatte får tilgang til resultatene for sin avdeling og gis mulighet til å diskutere forbedringstiltak.

Forsvarets sanitet (FSAN) har fått i oppdrag å iverksette et forskningsprosjekt om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet. Et forprosjekt ble satt ut på anbud høsten 2010, og SINTEF ble valgt som leverandør. Prosjektet er estimert til å vare i 18 måneder.

### DISIPLINÆRSITUASJONEN

Statistikk for 2009 ble oversendt Ombudsmannen ved brev av 5. juli 2010. Ettersendte kontrolleksemplarer vil medføre at tallene må revideres noe i ettertid. Totalt antall registrerte refselsler ilagt i 2009 er således 579, ikke 567 som angitt i årsrapporten. Med grunnlag i en stabilt lav refselseshyppighet, må det kunne sies at den disiplinære situasjonen i Forsvaret er god.

Når det gjelder refselsler ilagt i 2010, vil det ikke foreligge noen samlet oversikt før nærmere sommeren 2011. Generaladvokaten har imidlertid gitt Ombudsmannen noen betraktninger om forholdene slik de fremstår nå.

Innrapportering av refselsler fra avdelingene er bedret i forhold til tidligere år. Det er imidlertid fortsatt enkelte avdelinger som bør skjerpe seg. I noen tilfeller kan problemet ligge i uklare interne rutiner, noe som vil bli fulgt opp i løpet av vårhalvåret.

Generaladvokaten utelukker ikke at man ved enkelte avdelinger opprettholder disiplinen ved hjelp av uhjemlede metoder og Generaladvokaten vil følge opp dette i de tilfeller han ser tegn til slikt. Bruk av uhjemlede metoder, såvel som feilaktig ilagte refselsler eller unnlattelse av å ilegge refselsler av frykt for å gjøre feil, kan henge sammen med manglende kunnskaper hos personellet. Telefoniske henvendelser til krigsadvokatene om elementære spørsmål, så vel som feil som avdekkes i refselseskontrollen, gir grunn til å sette et spørsmålstegn ved om opplæringen på krigsskolene er god nok. Etter Generaladvokatens opplysninger har opplæringen i juridiske fag, herunder disiplinærrett, blitt redusert ved de fleste krigsskolene i løpet av de siste ca. 10 år. I denne sammenheng står generaladvokatembetets personale til disposisjon for opplæringstiltak så langt kapasitets- og budsjettmessige begrensninger tillater.

Med virkning fra og med 2009 har det vært ført systematisk oversikt over refselsler ilagt befall.

Foranledningen er spørsmål fra tillitsmannshold om hvorvidt det skjer likebehandling mellom befall og mannskaper mht. refselse for overtredelser.

Når det gjelder tidligere år, er oversikten ufullstendig. Det

er likevel grunn til å tro at det er en realitet i at det ilegges flere refselsler mot befall nå enn tidligere. En særlig grunn til dette er at man etter en innskjerping fra Forsvarssjefen i 2008, refser våpenforseelser mer konsekvent og systematisk enn tidligere. Dette gjelder særlig ukontrollert avfyring av våpen ("vådeskudd").

Slike refselsler dominerer bildet når det gjelder refselsler av befall både i 2009 og i 2010, så langt man har oversikt. Generaladvokaten gir uttrykk for at han har ingen holdpunkter for å tro at befall behandles mildere enn mannskaper i disse sakene, snarere tvert imot.

Med virkning fra og med 2010 er statistikkskjemaene revidert med tanke på å redusere gruppen "annet" og fange opp nye typer overtredelser. Med stigende andel kvinner i Forsvaret får man også et stigende antall saker om seksuelt relaterte forhold. Dette kan være seksuell trakassering eller uønsket oppmerksomhet, det siste særlig i situasjoner hvor den aktive er påvirket av alkohol. Men det er også et betydelig antall saker som gjelder frivillig seksuell/intim omgang. Til sammen kan refselsler for seksuelt relaterte forhold ligge i området 5-6% av samtlige ilagte refselsler. Generaladvokaten har registrert en betydelig usikkerhet blant personell i Forsvaret med hensyn til hvor grensene skal settes. Refselsene ilegges ofte i henhold til lokale bestemmelser eller forsvarsgrensene "etiske retningslinjer", men det savnes overordnede bestemmelser. Slike bør i første rekke bygge på militære hensyn samt verne underlegen part mot utnyttelse fra en overlegen parts side. Det kan også ha betydning for rekruttering av kvinner til Forsvaret at man har ordnede forhold med hensyn til disse tingene.

Det samlede inntrykket er at den disiplinære situasjonen i Forsvaret er god. Faktorer som kan ha bidratt til dette er utvelgelse av de best egnede gjennom sesjonsordningen, meningsfylt tjeneste og befall som viser godt lederskap. Dette gir også effektive avdelinger.

Statistikken for 2009 er basert på de innkomne kontrolleksemplarer fra avdelingene. For mange avdelingens vedkommende er imidlertid innsendelsen fortsatt mangelfull og må purres opp. Innrapporteringen av refselsler fra avdelingene går imidlertid noe bedre enn før, som et resultat av iherdig innsats fra Generaladvokaten når det gjelder oppfølging av avdelinger som har problemer med innrapporteringsrutinene.

Som i tidligere år, gir rapporten opplysninger om antall, fordeling på typer forseelser, typer refselsmidler og lignende. Selv om slike opplysninger har sin betydning, er det viktigere at de refsedes rettssikkerhet blir ivaretatt. Den rettssikkerhetsfunksjonen som disiplinærkontrollen skal dekke, lider dersom kontrolleksemplarene ikke blir fremsendt månedlig. Det er lite tilfredsstillende for den som måtte ha blitt ilagt en uhjemlet refselse, å få feilen rettet opp etter at det kanskje har gått et år eller mer.

Krigsadvokatens kontrolluttalelser viser at kunnskapsnivået hos militære sjefer og personellsaksbehandlere er meget variabelt. Det kan se ut som at avdelingene mistet mange erfarne sivilt ansatte saksbehandlere under omstruktureringen i 2002-2003. Generaladvokaten sendte derfor i desember 2009 ut en veiledning i behandling av disiplinær- og straffesaker til militære sjefer. Høy utskiftingsstakt i militære stillinger tilsier også økt aktivitet fra krigsadvokatens side med hensyn besøk, veiledning og

kursvirksomhet ved avdelingene. Generaladvokaten håper å kunne trappe opp denne virksomheten.

Nemnda merker seg at inneværende rapport blir avgitt senere enn den burde, men ikke på langt nær så sent som i de nærmest foregående år. Forsinkelser er beklagelig; ikke bare fordi statistikken blir forsinket, men fordi den rettsikkerhetsgarantien som ligger i refselseskontrollen mister mye av sin betydning ved sen behandling.

Statistikken baserer seg på kontrollordningen som er fastsatt i disiplinærreglementet.

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

General- og krigsadvokatenes funksjon vedrørende avdelingenes utøvelse av disiplinærmyndigheten er å påse at refsedes rettsikkerhet er ivarettatt. Dette skulle ideelt sett begrenset seg til en kontroll av refsende sjefs rettsanvendelse, altså at den ilagte refselsen er i overensstemmelse med et gyldig og anvendelig rettsgrunnlag.

Det mangler fortsatt en del innrapporteringer for 2009, men det som mangler er trolig ikke så mye at det vil forstyrre konklusjonene i denne rapporten. Det har videre kommet ytterligere innrapporteringer for tidligere år, slik at når det i denne rapporten omtales forhold som skrives fra 2008 eller 2007, kan tallene avvike noe fra det som fremgår av tidligere rapporter.

Det er et gjennomgående problem at avdelingene har et stort behov for avklaring. Generaladvokaten har derfor lagt betydelige ressurser i å kartlegge rapporteringslinjer og holde kontakt med nøkkelpersoner i prosessene rundt refselseskontrollen og disiplinæraksbehandlingen for øvrig. Utskifting av personell samt omorganiseringer gjør at dette er en kontinuerlig prosess. Det må dessverre konstateres at disiplinærretten ikke prioriteres tilstrekkelig i Forsvaret, med den direkte følge at bestemmelsene i disiplinærreglementet brytes. Opplæringen av offiserer i disiplinærrett er antagelig mangelfull. Dette viser seg i krigsadvokatenes daglige veiledning av refsende offiserer, som i all hovedsak dreier seg om helt elementære problemstillinger.

For å avhjelpe dette har Generaladvokaten i mars 2009 utarbeidet og senere distribuert en veiledning om saksgang og rutiner ved refselseskontroll. Denne er supplert med en generell veiledning i behandling av disiplinæraker, en veiledning i utfylling av refselsesordre og en oppdatert veiledning i utmåling, basert på Forsvarssjefens veiledning fra 1991. Disse ble distribuert i desember 2009.

Totalt antall refselseregistrert hos Generaladvokaten for 2009 er 579. I og med at det som nevnt savnes innrapportering fra flere avdelinger for flere måneder, særskilt gjelder dette enkelte hæravdelinger i Nord-Norge, er det å anta at det er ilagt flere refselseregistrert enn de som er registrert, men sannsynligvis ikke vesentlig over ca. 600.

Dette gir en refseshyppighet per soldat per 1 årsverk på omkring 0,06 mot ca. 0,05 i 2008 og i underkant av 0,06 i 2007. Dette er under halvparten av typisk refseshyppighet i perioden 1994-2002.

Når det gjelder type overtredelser, er brudd på rusmiddelbestemmelser fremdeles den vanligste - 24,5% av refselsene er rusmiddelrelatert. Dette er en god del lavere enn i 2008 (30,5%), men omtrent det samme som i årene før.

Overtredelsesklassen det er reagert nest mest overfor i 2009, gjelder vådeskudd og våpenbehandling for øvrig (ca. 21%). Her har det vært en klar økning over flere år, antagelig som følge av tidligere forsvarssjefs innskjerping i 2007 og sommeren 2008.

Av gledelige nyheter er først og fremst den markante nedgangen av ulovlig fravær, som f.eks. utgjorde omkring 20% av refselsene i 2008: 12009 er dette tallet nærmest halvert, til 10,4%. Andelen refselseregistrert for trafikkforseelser er fortsatt lavt (2,7%) sett i forhold til nivået i 2003 som var nærmere 10%.

Bot holder stand som det mest brukte refselsesmiddel, med 75,7% av refselsene, til tross for en viss relativ tilbakegang i de senere år i forhold til perioden 2003-2006, da det ble reagert med bot i omkring 87% av refselsene.

Også arrest har hatt en gradvis tilbakegang, med 3,3% i 2009, mot ca. 5% i 2008 og ca. 8% i 2007. Frihetsinnskrenkning blir stadig mer brukt, i litt over 15% av refselsene i 2009 mot 12,6% i 2008. 12006 var andelen 5,5%.

#### *Nærmere gjennomgang - antall og refselsesmiddel*

##### *Generelt*

Statistikken har som nevnt mangler, da det er enkelte avdelinger som ikke har innrapportert. Videre er det enkelte tilfeller hvor informasjon om innholdet av refselsesordren er tapt, slik at det ikke lar seg gjøre å registrere forseelsens art og type refselsesmiddel. Det må også tas høyde for at det kan skje feilregistreringer hos Generaladvokaten. Det er likevel liten grunn til å tro noe annet enn at fordelingen innen 546 refselseregistrert som man har sikre data om, er representativ for den samlede mengde på 579 registrerte refselseregistrert.

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

Til sammenligning med 2008-refselsene, var misforholdet mellom det totale antall innrapporterte refselseregistrert og antall refselseregistrert hvor detaljinformasjon var behandlet, 47 refselseregistrert, altså godt og vel det dobbelte. Denne positive utviklingen har fortsatt i inneværende år.

##### *Totalantallet*

Det samlede antall refselseregistrert synes å ha stabilisert seg etter en brå nedgang fra 2002 til 2004.

Selv om tallene for 2002 også var noe ufullstendige, var rapporteringen fra avdelingene vesentlig mer mangelfull for 2003. Det er følgelig rimelig å anta at reduksjonen i ilagte refselseregistrert ikke var så stor som de innrapporterte tallene skulle tilsi. I 2004 var innrapporteringen katastrofalt dårlig, med en viss bedring i 2005. Det er først fra 2006 at Generaladvokaten anser tallene som noenlunde pålitelige.

*(Se tabell neste side.)*

Antallet ilagte refselsler har etter Generaladvokatens opptegnelser hatt følgende utvikling siden 1999:

År	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ant.	2529	2399	2091	1989	850	416	628	551	629	489	567

Ved å sammenligne ovennevnte tall med 2008-rapporten ser man at det er oppført et høyere antall refselsler for 2007 og 2008 nå. Dette kommer altså av at man etter at 2008-rapporten ble skrevet har fått tilsendt ytterligere kontrollseksemplarer for refselsler ilagt i 2007 og 2008. På tilsvarende måte kan tallet for 2009 komme til å bli endret i fremtidige rapporter.

Vel så interessant som antallet refselsler som sådan, er refselseshyppigheten regnet som antall refselsler sett i forhold til antall soldatårverk. 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 antall refselsler per soldatårverk endret seg fra 0,14 til 0,07 fra 2002 til 2003, dette under forutsetning av at et antall på 850 refselsler er noenlunde riktig. Etter 2005 ligger beregnet andel i området 0,05 til 0,07, altså en refselseshyppighet i området 5 til 7.

2000: 0,15  
 2001: 0,15  
 2002: 0,14  
 2003: 0,07 (anslått)  
 2004: ukjent  
 2005: 0,07  
 2006: 0,05  
 2007: 0,06  
 2008: 0,05  
 2009: 0,06

Før 2000 hadde refselseshyppigheten siden 1994 ligget i området 0,14-0,17, mens den kunne ligge opp mot 0,5 når man går lengre tilbake i tiden. Sett ut fra disiplinærstatistikken, kan de se ut som at den disiplinære situasjon i Forsvaret er god. Det er imidlertid så pass mange avdelinger som rapporterer nullrefselsler eller ikke rapporterer i det hele tatt, at man kan spørre seg om den tilsynelatende gunstige statistikken kommer av at enkelte sjefer ikke tar oppgaven sin alvorlig, eller om man har funnet frem til positive alternativer som gjør det unødvendig å ilegge refselse. Den minst gunstige forklaringen vil være om man opprettholder disiplinen ved bruk av uhjemlede metoder, som ikke er gjenstand for klage eller innsyn.

For 2001 (og årene frem til 1999) ble soldatårverkene beregnet ut fra antall tjenestegjørende dager. Senere er tallet satt lik rekvirent styrke. I og med at det er et visst frafall i løpet av året, blir refselseshyppigheten i realiteten noe høyere.

#### *Forselsenes art*

Ulovlig fravær representerte i 2009 en klart mindre andel av refselsene, med ca. 11% mot 21% i 2008, med lignende tall for perioden 2004-2007. Tilbake i 2002 var andelen 32,4%.

Alkoholrelaterte overtredelser utgjorde i 2009 ca. 24,5%. Dette er også en viss reduksjon i forhold til 2008, da andelen var ca. 30,5%. I det meste av perioden siden 2003 har andelen ligget rundt 25%, med et toppår i 2006 (ca. 34%),

og et bunn-år i 2007 (21,6%). I perioden 2003 til 2005 lå andelen rundt 25%. Går man lengre tilbake, så man fra 1998 til 2000 en relativt stor økning i andelen refselsler for brudd på rusmiddelreglene, da prosentandelen økte fra ca. 13% til ca. 19%. En mulig forklaring på denne økningen kan være økt oppmerksomhet og fokus rundt dette problemet i forbindelse med innføringen av Forsvarssjefens rusmiddel-direktiv på vårparten 2000 slik at man begynte å refse i forhold som det tidligere ble sett igjennom fingrene med.

Overtredelser i form av vaktforsømmelser har gått kraftig opp, til ca. 11%, mot ca. 3% i 2008 og et snitt på ca. 5% i perioden 2004 til 2007.

Refselsler for overtredelser som ordreunnlatelse, ordrenekt og respektstridig opptreden utgjør samlet sett ca. 6%, det samme som i 2008. Dette er godt over andelen i perioden 2004 til 2007, hvor man har ligget omkring 3%. I tidligere år har andelen vært enda noe høyere. Det totale antallet i 2009 er 31, mot 13 i 2007. Når man beveger seg nede på så pass små tall, kan tilfeldigheter gi store prosentvise utslag. Det er derfor neppe grunn til å trekke andre konklusjoner enn at det i 2009 fortsatt er nokså lite friksjon mellom befal og mannskaper.

Trafikkforseelser utgjør ca. 3% av refselsene i 2009, mot ca. 2% i 2008 og ca. 1% i 2007.

Dette er samme nivå som i 2006, da andelen var på ca. 3%. Ser man utviklingen over flere år, får man et tydeligere bilde. I 2004 og 2005 var andelen på 6,5%, og i 2003 var tilsvarende tall ca. 10%. Under forutsetning av at tallene gjenspeiler realiteter, og ikke bare f. eks. redusert aktivitet fra militærpolitietts side når det gjelder trafikkontroller, bør man si seg fornøyd med at det fortsatt er få trafikkaker blant refselsene.

Våpenforseelser er på vei opp, og utgjør nærmere 21% av refselsene, mot 18% i 2008. De fleste forseelsene skjer i form av ukontrollert avfiring (vådeskudd). Dette er en betydelig økning fra perioden 2004-2007, da andelen lå rundt 11%. At dette tallet fortsetter å øke, har nok fremdeles sammenheng med tidligere forsvarssjefs innskjerpelse av korrekt våpenbehandling, og den veiledning han distribuerte sommeren 2008, vedrørende retningslinjer for utmåling av refselse for vådeskudd. Når det gjelder forholdet mellom 2008 og 2009 isolert sett, kan en viss forklaring finnes i at Afghanistan-styrken innrapporterte 28 refselsler i 2009, mot 13 i 2008. Hos disse er vådeskudd den suverent hyppigste refselsårsaken.

#### *Valg av refselsmiddel*

Bruken av refselsmiddelet arrest har vært for nedadgående og ble i 2009 benyttet i 3,3% av sakene, mot ca. 5% i 2008 og ca. 8% i 2007. Dette er likevel noe mer enn i perioden 2004-2006 da andelen lå i området 1 til 2%. I 1999 og tidligere år ble arrest brukt i omtrent 7% av refselsene.

Refselsmiddelet bot er fortsatt det dominerende refselsmiddel, men har kanskje noe forbausende tapt noe terreng, idet andelen i 2009 var 75,7% mot ca. 77% av refselsene i 2008. Går vi tilbake til 2006 og tidligere år, lå andelen på om lag 86%.



Bruken av Frihetsinnskrenkning har derimot økt, og ble i 2009 brukt i 15,2% av refselsene, mot omkring 13% i 2008 og 2007. Langtidstrenden er økt bruk, idet typisk andel i 2003 og tidligere var 7 til 8% av refselsene. (For 2004 og 2005 har man atypisk lave tall som kan skyldes spesielle forhold ved statistikkføringen).

Irettesettelse har aldri hatt noen stor andel av refselsene, men viser en liten økning, ved at andelen i 2009 er 5,6% mot ca. 5% i 2008 og ca. 3% i 2007.

#### *Fordeling på personellkategorier*

Statistikken viser ikke direkte om den som refses er befal eller menig. Når det gjelder bøter, er imidlertid satsene forskjellige for henholdsvis befal og vervede på den ene side, og vanlige korporaler og menige på den annen side. Satsene er knyttet til «tjenestetillegget» (Tjt), det vil si dagpengene for vanlige vernepliktige soldater. Bøter på inntil henholdsvis 25 x Tjt og 25 -50 x Tjt omhandler befal og vervede (hovedsakelig personell i utenlandstjeneste). Dette refererer seg til kompetansegrensene for henholdsvis kompanisjef og høyere sjef. Når det gjelder vanlig menig personell, er refselsene sortert på inntil 10 x Tjt og 11- 20 x Tjt, noe som bygger på de tidligere gjeldende kompetansegrensene.

I 2009 var 3,1% av refselsene registrert den gruppen som omfatter befal og vervede, mot 2,2% i 2008. Tilsvarende tall for 2006 og 2007 var ca. 2%. Ved registrering av refselsers som går på irettesettelse, frihetsinnskrenkning eller arrest vil det imidlertid ikke vises om den refsede tilhørte den ene eller den andre gruppen.

En separat listeføring av befalsrefselsers som Generaladvokaten har gjort siden begynnelsen av 2009, har identifisert 39 refselsers av befal i 2009, noe som representerer 7,1%. Det ble registrert 12 refselsers av befal ilagt i 2008, noe som tilsvarer ca. 2,7%, men dette tallet kan være ufullstendig. I 2004 og 2005 var andelen iht. registreringen av refselsers på bot 0,7%. I tidligere år har andelen vært vesentlig lavere, helt nede i 0,12% for 2002.

Når man sammenholder tallene slik de fremkommer ved forskjellige beregningsmåter, er det åpenbart at det må ha vært mange feilregistreringer av bøter, slik at bøter ilagt befal og/eller vervede har blitt kryssset av i de rubrikkene som er beregnet på korporaler og menige. Det er bare den separate listeføringen siden begynnelsen av 2009 som anses noenlunde pålitelig.

Statistikkskjemaet for 2010 er innrettet slik at det uttrykkelig skal markeres om refsede er befal eller ikke.

Det er likevel grunn til å tro at det er en realitet i at det ilegges flere refselsers mot befal nå enn tidligere. Noe av forklaringen kan ligge i at godt og vel 51% (20 refselsers) av befalsrefselsene gjelder våpenforseelser, hvor det jo har vært en innskjerping i de senere år. For øvrig er det 5 alkoholrelaterte overtredelser, 2 ulovlige fravær, 3 tilfeller av respektstridig opptreden, 2 trafikksaker og 2 voldssaker og en diversepost på 5 refselsers, herunder f.eks. ulovlig innføring av sivilt våpen til Afghanistan og unnlattelse av å følge overordnede føringer i forbindelse med flytransport. Når det gjelder refselse av befal og vervede generelt, vil generaladvokaten peke på at dette gjennomgående rammer vesentlig hardere overfor disse enn overfor vernepliktige korporaler og menige. For en som har sitt levebrød i Forsvaret, vil en refselse henge ved og kunne forstyrre

fremtidig karriere på en helt annen måte enn for en som i praksis er ferdig med Forsvaret etter fullført førstegangs-tjeneste og som skal ut i sivil jobb uten at arbeidsgiver (eller politi) får kjennskap til eventuelle refselsers. Det kan derfor ikke ses som et mål at det skal være noen matematisk likhet mellom personellkategoriene mht. bruk av refselsers.

#### *Klagesaksbehandling*

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

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

Det har opp igjennom årene vært en viss variasjon i antall saker for Klagenemnda, men fra 1995 har antallet gått jevnt nedover. Reduksjonen må ses i sammenheng med den generelle nedgangen i antall refselsers.

Klagehyppigheten har siden 2003 vært synkende, fra tidligere å ha ligget på et stabilt lavt nivå. Fra 1995 er klageprosenten for første instans følgende:

*(Se tabell neste side.)*

En lav klageprosent kan tas som uttrykk for tillit til systemet. Den kraftige nedgangen i 2004 har imidlertid gitt grunn til en viss bekymring med hensyn til om de refsede blir informert om sine rettigheter. På de papirbaserte refselsesblanketter står klageordningen beskrevet på baksiden. På de datamaskinbaserte refselsesblankettene står klageordningen beskrevet på et eget ark, som lett kan bli liggende igjen på printerens. Krigsadvokatene har også sett indikasjoner på at de militære sjefer ikke alltid kjenner disiplinærreglementet, og dermed kan avgjøre klager uten at krigsadvokaten har vært inne i bildet.

Generaladvokaten uttalte i rapporten for 2006 at det er grunn til å følge opp praktiseringen av klageordningen nærmere, slik at de refsedes rettssikkerhet blir ivarettatt. Dette bør fortsatt gjøres. I 2008 var antall klagesaker hos krigsadvokatene og Generaladvokaten omtrent det dobbelte av hva man hadde i 2007, og klageprosenten noenlunde tilsvarende høyere. I 2009 har klageprosenten gått ned igjen.

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 en tallene nedenfor viser:

*(Se tabell neste side.)*

De absolutte tall er så vidt små når det gjelder sakene for Klagenemnda, at tilfeldige endringer vil gi store prosentvise utslag.

#### *Klagesaker*

Generaladvokaten har behandlet 8 klagesaker i 2009. De fleste gjelder refselsers ilagt i 2009, men en gjaldt en refselse ilagt i 2008, og en annen en refselse som var ilagt i 2007.

Tilsvarende tall for 2008 er 10 saker, mens generaladvokaten behandlet 4 disiplinære klagesaker i 2007.



*Klagesaksbehandling*

År	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ant.	316	246	272	198	166	72	27	24	22	18	35	25

*Klagenemnda for disiplinærsaker*

År	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ant.	42	36	33	24	13	14	3	6	1	5	1	1

*Klagehyppigheten*

År	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
%	10,2	9,7	11,3	9,4	8,3	8,5	6,5	3,8	4,4	3,2	7,3	4,5

Av disse til sammen 8 sakene ble det i ett tilfelle anbefalt skjerpelse, i tre ble det anbefalt opprettholdelse, i to ble det anbefalt opprettholdelse av utmålingen men endring i grunnlagsbeskrivelse og hjemmelshenvisning, en refselse ble anbefalt nedsatt, og en ble anbefalt opphevet i sin helhet. Noen av sakene har sider ved seg av prinsipiell interesse, og gjenfortelles her i sammendrag.

**Sikkerhetsbrudd:** En offiser ble refset med streng irettesettelse for å ha latt en journalist bemanne hans påloggede FISBASIS-PC i NCC-stabens kontortelt i Afghanistan. PC-en var også pålogget Forsvarets personelldatasystem, P3. Journalisten var ikke sikkerhetsklarert, og fikk operere PC-en uten tilsyn ved minst en anledning.

Journalisten ønsket å få vite hvor stor andel av den daværende Afghanistan-styrken som hadde sitt opphav i Trøndelag, og refsede anførte i sin klage at journalisten bare hadde lest kommunenummer da de arbeidet sammen på PC-en hans.

Generaladvokaten henførte forholdet under Lov om forebyggende sikkerhetstjeneste, jf. forskrift om informasjonssikkerhet § 3-1 tredje ledd, og personellopplysningsloven. Generaladvokaten var av den oppfatning at refsede hadde overtrådt terskelen for refsbar atferd, ved at han ga uvedkommende tilgang til sikkerhetsgradert informasjon og personopplysninger. Refsede hadde ifølge Generaladvokaten klare handlingsalternativ: Hvis det var umulig for ham å forsyne journalisten med de ønskede opplysninger på grunn av andre og mer presserende arbeidsoppgaver, skulle han ha meddelt at det ikke var mulig for ham å gi henne det hun var ute etter da, men heller komme tilbake til det senere. Dessuten kunne han fint ha skaffet opplysningene til veie uten at journalisten hadde behovd å være i nærheten av PC-en hans, og han kunne også ha skaffet informasjonen på forhånd. Generaladvokaten var av den oppfatning at refsedes anførsel mht. at journalisten bare hadde sjekket kommunenummer da de arbeidet sammen, ikke kunne gis særlig vekt - det avgjørende var at han lot henne betjene PC-en, uten hans kontroll. Krigsadvokaten hadde tilrådet at offiseren burde refsese med en bot av en viss størrelse. Stabssjef NCC valgte å benytte streng irettesettelse som refselsesmiddel. Forsvarssjefens veiledning for utmåling av refselser (TFF 560 C) omfatter ikke denne type overtredelser - etter generaladvokatens oppfatning burde IKT -overtredelser som medfører sikker-

hetsbrudd eller brudd på taushetsplikt, refsese med bot i størrelsesorden 1000 - 1500 kr, som mildeste alternativ (for en offiser). Generaladvokaten presiserte at det var opp til refsende sjef å ta den endelige avgjørelsen. Opphevelse på grunn av manglende opplysninger: En soldat ble refset med kr 1000 i bot, subsidiært fire dager arrest, for overtredelse av milstrl. § 46 - ordreunntatelse. Grunnlaget var at refsede, tross beordring, ikke deltok i et lokalt skirenn. Refsede bestred ikke faktum. Han anførte imidlertid at refselsen ikke kunne være lovlig, da hans psykiske tilstand på tidspunktet var i en slik forfatning at beordringen ville vært helsemessig uforsvarlig å utføre. Refsede anførte at han brøt sammen på troppssjefens kontor, til nyheten om at de rykter som gikk om en uanmeldt mestringsovelse var sannferdige. Dette ble bekreftet av kompanisjefen. Deretter fikk refsede time hos psykolog. Refsede anførte at psykologen bekreftet hans alvorlige psykiske tilstand, så vidt at hun ga ham anledning til å dimittere. Dette var etter Generaladvokatens oppfatning ikke i seg selv god nok grunn til å fritta refsede for ansvar. Det var behov for en mer utfyllende uttalelse fra psykologen. Generaladvokaten sendte saken til avdelingen 2. juli, for innhenting av uttalelse fra vedkommende psykolog. Generaladvokaten var senere gjentatte ganger i kontakt med kompanisjefen, pr e-post og over telefon. Kompanisjefen forsøkte flere ganger å få tak i psykologen, uten hell. Den 19. november opplyste kompanisjefen på forespørsel herfra at psykologen ikke hadde latt høre fra seg.

Etter at det var gått syv måneder siden den antatt refsbare handling og fem måneder siden refselsen ble ilagt, og soldaten i mellomtiden var blitt dimittert, konkluderte Generaladvokaten med at saken nå under enhver omstendighet var blitt så gammel, uten at dette kunne bebreides hverken refsede eller bero på noen fornuftig grunn i omstendighetene for øvrig, at klagen måtte tas til følge.

**Knivkasting - krav om forsett?:** En offiser ble ilagt 6000 kroner i bot, subsidiært 10 dager arrest, for å ha kastet en kniv på en annen offiser under påvirkning av alkohol. Som hjemmelshenvisning hadde refsende sjef anført straffeloven § 228 (legemsfornærmelse). Grunnlaget for refselsesordren var følgende: «Derved at han 16. juni 2009 på kvelden under påvirkning av alkohol kastet en kniv på NN. Kniven traff NN på kravebeinet, med skafte første. NN ble ikke påført noen skader. Videre tilsier selve han-

dlingen at det ble utvist en særdeles manglende vurderings-  
evne. I forklaringen fra [refsede] kommer det også frem  
opplysninger om at han mistet kontroll over kniven like  
før den ble kastet, noe som illustrerer alvoret i den begåtte  
handlingen. Befalingsmannen har innrømmet de faktiske  
forhold rundt hendelsesforløpet.»

Generaladvokaten tolket klagen dit hen at refsede mente  
det ikke var grunnlag for å refse ham siden han ikke hadde  
handlet med forsett, og at refselsen på dette grunnlag  
måtte oppheves. Til dette bemerket Generaladvokaten at  
det kan refses for både forsettlig og uaktsomme forhold,  
jf. disiplinærloven § 2, og at dette gjelder selv om forholdet  
bare er straffbart når handlingen er begått med forsett.

Boten var utmålt til kr 6000, noe som tilsvarer nesten 43  
ganger tjenestetillegget. Kasting av kniver er alvorlig  
forgåelse. En kniv som blir kastet kan dersom man er riktig  
uheldig treffe et øye, noe som kan få alvorlige konsekven-  
ser. Den maksimale bøtStraffen den refsede lovlig kan  
ilegges er på 50 ganger tjenestetillegget. Den ilagte ref-  
selsen var således innenfor denne grensen. Refselsesut-  
målingen på kr 6000 var etter generaladvokatens vurder-  
ing passende og fortjent.

#### **Trusler eller brudd på sikkerhetsbestemmelsene?**

En soldat var ilagt 12 dager arrest, for overtredelse av  
straffeloven § 227 første ledd (trusler), og § 228 (legems-  
fornærmelse). Grunnlaget for refselsesordren var følgende:  
«Der den refsede den 9. februar 2009 klokken 1500  
truet en medsoldat ved å rette et uladd våpen mot han,  
samtidig som det ble holdt et skarpt magasin under  
våpenets magasinbrønn på en slik måte at medsoldaten  
fikk inntrykk av at det skarpladde magasinet var satt i  
våpenet. I tillegg klokken 1515 sparket han medsoldaten i  
låret uten at dette kom til syne i form av blåmerke eller  
andre lesjoner.» Forholdet syntes å ha begynt med en  
karakter av fleip og lek, og deretter eskalert gradvis som  
følge av provoserende handlinger fra begge sider. Den ene  
hadde tatt lua fra den andre, mens den andre hadde kastet  
datamusen til den første ut i snøen. Det var på et tidspunkt  
underveis i dette forløpet at refsede pekte med våpenet  
mot fornærmede idet han sa: «Militær vakt, trekk tilbake». Refsede sjef hadde i samsvar med krigsadvokatens råd  
henført episoden da refsede siktet på medsoldaten med sin  
maskinpistol under straffeloven § 227 - trusler. Dette er  
det i utgangspunktet anledning til, da disiplinærloven § 1  
tredje ledd nummer 2 gjør det mulig å refse for borgerlig  
straffbare forhold begått overfor militært personell. Etter  
Generaladvokatens skjønn var vilkåret for anvendelse av  
straffeloven § 227 objektivt sett oppfylt. Generaladvokat-  
en var imidlertid noe i tvil om hvorvidt handlingen burde  
refses som en trussel, eller som brudd på sikkerhets-  
bestemmelsene. Spørsmålet var hvordan man skulle  
forholde seg til at refsede ikke hadde ment å true  
fornærmede. Hvis man forutsetter at et magasin med  
skarp ammunisjon ble holdt slik at det så ut som at det sto  
i våpenet, fremsto det som sannsynlig at det var meningen  
at fornærmede skulle bli skremt. Utsagnet «Militær vakt,  
trekk tilbake», trakk for Generaladvokaten derimot i ret-  
ning av at dette ikke var meningen.

Disiplinærloven § 2 gir adgang til å ilegge refselse for  
uaktsomme forhold, og man kunne muligens se på han-  
dlingen som en uaktsom trussel - under enhver omstendig-  
het var handlingen en grov tilsidesettelse av sikkerhets-

bestemmelsene. Generaladvokaten konkluderte med at  
tvilen måtte komme refsede til gode for så vidt gjaldt  
hvordan handlingen var karakterisert. Det gjør en betyde-  
lig forskjell om det man blir refset for er å ha truet noen  
med våpen, eller om man blir refset for å ha behandlet  
våpen i strid med sikkerhetsbestemmelsene. Det for  
refsede mildeste alternativ bør legges til grunn. Handlin-  
gen var imidlertid et meget grovt brudd på sikkerhets-  
bestemmelsene. Refselsen ble derfor anbefalt opprettholdt  
som passende for så vidt gjaldt utmålingen.

#### *Kontrollsaker*

Generaladvokaten har avgitt tre uttalelser i kontrollsaker i  
2009. Disse gjaldt til sammen fem refselser. Ytterligere en  
sak ble innkalt til kontroll, men tok så lang tid å få inn at  
uttalelse først ble avgitt i 2010. Den vil bli omtalt i rap-  
porten for 2010.

**Sjefens signatur:** En sak ble kalt inn til kontroll da det var  
uklart hvorvidt vedkommende sjef som ila refselsen hadde  
denne kompetansen som fungerende kompanisjef, ved at  
han signerte «for» kompanisjefen i refselsesordren.

Avdelingen oppklarte forholdet, og bekreftet at vedkom-  
mende var fungerende kompanisjef da refselsen ble ilagt.  
Refselsen var således ilagt av rett person.

**Manglende angivelse av refselsesmiddel:** To saker som ble  
innkalt under ett gjaldt ulovlig fravær fra HV -tjeneste. Ref-  
selsesordrene var ikke av tilfredsstillende kvalitet, hvor den  
mest alvorlige feilen var at de refsede var ilagt «Straff» som  
refselse. Dette er ikke et refselsesmiddel. Riktignok hadde  
begge underskrevet på refselsesordren (hvilket man ikke  
skal), men dette kan ikke avhjelpe det faktum at refselses-  
ordren ikke sier noe om verken refselsesmiddel eller  
utmåling. Refselsene måtte derfor oppheves.

**Nektelse av å møte til aktuell øvelse, eller av HV-tjeneste  
i det hele tatt?** Fra et annet HV -distrikt ble det kalt inn to  
refselser. Når det gjaldt den ene var problemstillingen  
hvorvidt nektelsen bare gjaldt den foreliggende øvelsen,  
eller om den gjaldt HV -tjeneste i det hele tatt. I sistnevnte  
tilfelle kunne det ligge an til straffesak etter militær straf-  
felov § 35. Distriktet opplyste at avdelingssjef og ass G-1  
var av den felles oppfatning at nektelsen gjaldt denne ene  
øvelsen. Generaladvokaten tok dette til etterretning, men  
anbefalte at hvis refsede skulle utebli neste gang, burde  
man søke avklart om mannskapet har til hensikt å unndra  
seg all fremtidig HV-tjeneste. Avhør kan i så fall tas ved  
hjelp av MP.

#### **Frihetsinnskrenkning ubrukelig som subsidiær refselse:**

For den andre refselsen var problemstillingen om den var  
blitt fullført uten ytterligere innsigelser fra refsedes side.  
Distriktet opplyste om at man iverksatte innkreving av bot  
i samsvar med uformelt råd fra krigsadvokaten, når klage  
ikke var mottatt innen fristen. Man hadde imidlertid proble-  
mer med å få inndrevet boten. Til orientering nevnte  
Generaladvokaten at dersom en bot ikke er betalt innen  
fire måneder, kan refsede innkalles til soning av den subsi-  
diære arrest. I dette tilfellet hadde man fastsatt subsidiær  
frihetsinnskrenkning, noe som er umulig å sone med mind-  
re man er inne til tjeneste. Frihetsinnskrenkning er derfor  
ubrukelig i HV som pressmiddel for å få innbetalt boten, og  
skal under enhver omstendighet ikke brukes som subsidiær  
refselse. Adgangen til å fullføre ilagt refselse foreldes etter  
ett år. Avdelingen måtte derfor bare avskrive boten.

## BEFARINGER OG INFORMASJONSMØTER

### Befaring i Afghanistan 9.-14. 2010

Deltagere: Ombudsmann Kjell Arne Bratli, Bjørn Hernæs, Ivar Johansen.  
Nemnda besøkte Mazar-e-Sharif, Meymaneh og Kabul.

Nemnda ble ønsket velkommen av oberst Gjermund Eide, norsk kontingentleder. Nemnda ble gitt utførlige briefere. Nemnda møtte personell og avdelingstillitsvalgte.

Forrige befaringsreise ble foretatt høsten 2008. I hovedsak er de norske styrkenes lokalisering og oppsetning tilsvarende som den gang. For PRT Meymaneh er det endringer bl.a. ved opprettelser av to fremskutte feltbaser (Forward Operating Base, FOB), i Qeysar og Ghowrmach, og med en tredje feltbase som nå bygges ved landsbyen Ata-Khan-Khvajeh, et stykke nord for Meymaneh. Noen endringer har skjedd med stabs- og ledelse i ISAF, ny leir ved KAIA NORD, en avdeling av norske spesialstyrker i Kabul-regionen er trukket hjem.

### Norsk kontingentstab (NCC) i Camp Nidaros, Mazar-e Sharif.

NCC Afghanistan er delt geografisk mellom hoveddelen i Mazar-e Sharif og et mindre logistikelement (NSE) på flyplassen i Kabul, (KAIA = Kabul International Airport). I tillegg til drift og understøttelse av de andre norske avdelingene i Afghanistan, er NCC bindeleddet mellom avdelingene i Afghanistan og Fellesoperativt hovedkvarter (FOH) i Bodø/Stavanger – som har ansvaret for alle norske utenlandsoperasjoner.

NCC-staben består av befal og mannskaper som ivaretar det nasjonale ansvaret innenfor personellforvaltning, etterretnings- og sikkerhetstjeneste, operasjoner, logistikk, samband og økonomiforvaltning. Staben inneholder også støtteelementer innenfor militærpoliti, prest, veterinær, presse- og informasjon og juridisk rådgivning. De norske styrkene i Afghanistan har også sitt eget feltpostkontor, som er driftet av feltpostmesteren.

### Nasjonalt støtteelement NSE (logistikkavdeling) i Camp Nidaros.

Nemnda fikk grundig gjennomgang av de logistiske utfordringer som man står overfor. NSE er en nasjonal logistikkressurs som understøtter de norske avdelingene i Afghanistan med logistikktenester. NSE har kapasiteter innen planlegging og ledelse, forsyning, vedlikehold, reparasjoner og berging. I tillegg inngår visse ingeniørkapasiteter i form av håndverkere og tyngre maskinkapasiteter.

NSE har et vidt spenn av oppgaver. Den gjennomfører blant annet daglig vedlikeholdsarbeid på infrastrukturen i de norske bidragenes fasiliteter i Mazar-e Sharif, Meymaneh og på KAIA (Kabul International Airport). Den støtter videre allierte med tjenester dersom det er kapasitet til dette. NSE har også drevet opplæring og kursing av personell i den afghanske hæren – ANA. I ingeniørtroppen finnes tømrer, elektriker og murer som løser oppdrag både i og utenfor de norske leirene. I tillegg finnes et maskinlag som disponerer gravemaskiner, bulldosere, hjullastere, mobilkran og flere andre tunge maskiner.

Med opprettelse av nye fremskutte baser er også NSE's område for transport- og kolonneforflytninger utvidet fra i all hovedsak å foregå mellom Mazar-e-Sharif og Meymaneh til nå i større grad kjøring også videre vestover til Ghowrmach-området. Det har også vært kjørt transportkolonner mellom Kabul og Mazar-e-Sharif, en tur på 14-15 timer over Hindu Kush-fjellene.

### Provincial Reconstruction Team (PRT) i Meymaneh.

Stabiliseringsstyrken PRT jobber med å kartlegge samfunnene i provinsene, vise tilstedeværelse og informere lokalbefolkningen om valg og andre viktige hendelser. PRTs hovedfunksjon er å understøtte det valgte sentralstyret i Kabul, den afghanske nasjonale hæren (ANA) og det afghanske nasjonale politiet (ANP), og å bistå disse i utviklingen av provinsene. PRT er også en viktig institusjon i arbeidet for avvæpning av illegale væpnede grupper, identifisering av narkotikavirksomhet og svekkelse av makten til regionale krigsherrer.

PRT Meymaneh holder til i Camp Meymaneh ved flystripa i utkanten av sentrum av Meymaneh. Nemnda ble ønsket velkommen av sjef, oberstløytnant Knut Fredheim. PRT Meymaneh består av omlag 420 ISAF-soldater fra Norge og Latvia, hvorav Norges andel er rundt 300. Norge har bidratt i PRT-sammenheng siden sommeren 2004 og tok over rollen som ledende nasjon i PRT Meymaneh fra britene 1. september 2005. Provincial Reconstruction Team er små enheter bestående av militære ISAF-styrker og sivile aktører som FN og lokale- eller internasjonale hjelpeorganisasjoner.

Det sivile elementet i det norskledede PRT Meymaneh består av politiske rådgivere, politi og utviklingsrådgivere, som er utsendt av sine respektive fagdepartement. Deres oppgaver er å støtte demokrati- og samfunnsutvikling innenfor sine fagfelter og skal bl.a. samordne arbeidet med den afghanske utviklingsplanen, hvor Norge er en av donorene. De samarbeider tett med afghanske myndigheter og internasjonale organisasjoner på flere nivå. Nemnda ble i denne sammenheng også briefet av sivil koordinator i PRT Meymaneh, ambassadesekretær Sigurd Marstein.

Det militære elementet støtter aktivt opp om de sivile rådgiverne og deres oppgaver. Dette innebærer blant annet å bidra til den grunnleggende sikkerheten i området, støtte ANP og ANA, og gi støtte til myndighetene i planleggingen og gjennomføringen av drift og operasjoner.

Det norske bidraget består blant annet av Military Observation Teams (MOT). Lagene observerer situasjonen i hele provinsen og formidler informasjon. Lagene er spisset i ulike fagområder og er godt trent og drillet til oppgaven. MOT-ene rekrutteres fra oppklarings- og jegeravdelinger, og de opererer over lange perioder på egen hånd ute i felt. Deres oppgave er å være bindeledd til forskjellige deler av befolkningen på distriktsnivå. De har blant annet kontakt med landsbyråd, lokalpolitikere og politi.

PRT har en kjerne av utrykningsstyrker, Task Force Unit, fra Telemark Bataljon. Videre har Norge tre helikoptre på evakueringsberedskap, og stillinger innen styrkebeskyttelse, stab, lege, prest og verkstedsarbeid.

**Operational Mentoring and Liaison Team (OMLT)\*.**

Nemnda møtte både brigadesjefsmentor, oberst Roy Abelsen (Camp Spann) og oberstløytnant Frode Ommundsen, fra OMLT Kandak (Kandak = afghansk bataljon) i Camp Griffin utenfor Meymaneh. Nemnda besøkte denne og fikk en innføring i arbeidet med å mentore og hvordan det er å delta i felt sammen med de afghanske styrkene.

Et av Forsvarets satsingsområder i Afghanistan er OMLT. Opplæringsstyrken består av utenlandske offiserer som trener, gir råd og fungerer som mentorer for sine offiserskolleger i den afghanske hæren - ANA.

Hovedmålet til OMLT Kandak er å støtte afghanerne med trening og utdanning, samt bidra i operasjonsplanlegging og operasjoner sammen med afghanerne. Norge har OMLT-personell på alle nivå av den afghanske hæren i Nord-Afghanistan.

Opplæringsstyrken består av utenlandske offiserer som trener, rådgir og fungerer som mentorer for sine offiserskolleger i den afghanske hæren – ANA (Afghan National Army). Arbeidet ble igangsatt i 2006, og arbeidet i teamet gjennomføres i tett samarbeid med den amerikanske Task Force Phoenix. Målet er å få den afghanske hæren opp på et nivå slik at den kan ivareta sikkerheten i landet på egen hånd.

For å skape fred i Afghanistan må de fleste samfunnsorganisasjonene bygges opp på nytt. En grunnleggende forutsetning for at dette skal skje, er at Afghanistan igjen blir preget av sikkerhet – ivaretatt av afghansk politi og den afghanske hæren. ISAFs hovedmål er at afghanerne selv skal sørge for tryggheten i eget land, og oppbyggingen av den afghanske hæren står sentralt i dette arbeidet. OMLT-oppgaven legges stor vekt på av norske myndigheter og medfører deltagelse i planlegging og gjennomføring av afghanske hæroperasjoner over hele Afghanistan. Nordmennene fremhever det norske bidraget som utfordrende og at det krever mentorer med kompetanse langs hele skalaen fra topps- til brigadenivå. Dette belaster i stor grad styrkene hjemme i Norge ved at dette dreier seg om høyt kvalifiserte, sentrale og erfarent nøkkelpersonell.

Flere påpekte at reelt sett har utviklingen i Faryab - og de nærliggende provinser i nord – de siste par årene gått gal vei. Det ble understreket det inkonsekvente i at mens de militære styrkene bygger opp sikkerhet, så mangler til dels samordningen og samvirket mellom sikkerhetsarbeidet og de to andre utviklingspilarene fra Norges side: utviklings tiltak som skal bygge opp det sivile samfunn (skoler, veier, brønner osv) samt myndighets- og nasjonsbygging.

Nemnda ble orientert om en forestående større operasjon i Faryab-provinsen, som den norskledede stabiliseringsstyrken sammen med de afghanske sikkerhetsstyrkene og provinsmyndighetene skal gjennomføre. Målet med operasjonen er å bedre sikkerhetssituasjonen, slik at myndighetene og hjelpeorganisasjoner kan starte med små og større bistandsprosjekter. I følge oberstløytnant Knut Fredheim blir Operasjon Chashme Naw en av de største

operasjonene som har vært gjennomført med norsk deltagelse i Faryab. Det er en styrke på flere hundre soldater og politimenn fra Afghanistan, Norge og USA som skal gå inn i området nord og nordvest for Meymaneh by. Sikkerhetssituasjonen der beskrives som krevende og den humanitære standarden svært lav. Hovedmålet er å få et bedre forhold til lokalbefolkningen, bedre sikkerheten for den afghanske befolkningen i området og gi mulighet for å starte utviklingsprogram og bygge infrastruktur. Afghanerne leder operasjonen, nordmennene er en støttende styrke. En annen viktig målsetning for denne operasjonen er å skape sikkerhet i området gjennom kontinuerlig tilstedeværelse av afghanske sikkerhetsstyrker.

Gjennom de årene ISAF har operert i landet har man erfart at effekten blir dårlig når de militære styrkene trekker seg ut av området umiddelbart etter operasjonen. Det skaper et sikkerhetsvakuum der opprørere og kriminelle kan returnere og fortsette sin virksomhet. Derfor er det viktig at sikkerhetsstyrker blir igjen i området, etter at operasjonen er ferdig. Under operasjonen skal Norge bygge flere nye kontrollposter for de afghanske sikkerhetsstyrkene. Deretter vil afghanerne selv stå for bemanningen og sikkerheten, blant annet ved å patruljere i området og opprettholde en god dialog med lokalbefolkningen. På sikt vil operasjonen også føre til bygging av nye veier og annen infrastruktur, noe som forventes å føre til et enklere og bedre liv for lokalbefolkningen.

Operasjonen er tilrettelagt som en "counter insurgency" (COIN). I bunn og grunn handler det om å gjennomføre operasjoner som gir lokale sikkerhetsledere og myndigheter økt tillit blant lokalbefolkningen.

I Afghanistan brukes begreper som "opprørere" og Taliban. En norsk etterretningsoffiser understreket at motstanden ISAF, USA og Norge møter i Afghanistan ofte er Taliban. Men statsbyggingen innebærer at man bryter opp og utfordrer gamle maktstrukturer. Motstanderen kan derfor i mange tilfelle like gjerne være: De kriminelle miljøer. Narkotikakartellene. Fundamentalister. Korrupsjonsinteressene. Eller det kan være de gamle krigsherrer eller lokale makthavere. Her går interessene på kryss og tvers. Når derfor en lokal politisjef eller guvernør identifiserer AAF-ere (Anti Afghanistan Fighters) er det ikke nødvendigvis Taliban. Det kan like gjerne være rivaliserende aktører innenfor korrupsjon- eller narkotikatraffikk han vil kvitte seg med.

Nemnda ble videre orientert om den "nye åpenhetslinje" vis a vis media, hvor journalister/fotografer i større grad vil kunne være med norske styrker over tid.

**ISAF.**

Her jobber til en hver tid norske stabsoffiserer med vidt forskjellige arbeidsoppgaver. Nemnda ble orientert om den nye ledelsestrukturen, med en hovedoppdeling i en strategisk ledelse med ISAF HQ i Kabul (ledet av en 4-stjernes general og det som betegnes som det utøvende hovedkvarteret, ISAF Joint Command (IJC), ledet av 3-stjernes general. IJC er lokalisert i "garnisonen" ved Kabul International Airport (KAIA).

42 land deltar i operasjonen (inkludert samtlige 26 NATO-land). Ytterligere 20 land bidrar økonomisk til gjenoppbygging og stabilisering.

I samtaler med norsk tjenestegjørende personell ble ISAF's

\* Nemnda er kjent med en endret organisering av norske styrker fra 2011/2012 hva angår mentorering og partnering av afghanske sikkerhetsstyrker. Herunder at det selvstendige opplæringssteamet på bataljonsnivå - OMLT Kandak – utgår og integreres sammen med Norges øvrige styrker i Meymaneh.



endrede strategi belyst. Selv om det fortsatt gjenstår mye i arbeidet for å stabilisere landet, er det på mange områder skjedd en positiv utvikling i hverdagen for store grupper:

- Flere enn 65.000 afghanske soldater og 80.000 afghanske politifolk er opptrent.
- 2/3 av Afghanistan betegnes som så sikkert at gjenoppbygging kan gjennomføres og afghanske sikkerhetsstyrker kan kontrollere området.
- Til tross for en meget stor opiumsproduksjon betegnes mer enn halvparten av Afghanistans 32 provinser i dag som fri for opiumdyrking, mot 6 provinser i 2006.
- 82% av afghanerne har nå adgang til helsevesen, mot 9% i 2002.
- Tre ganger så mange afghanere har strøm i dag som i 2002.
- Mer enn fire millioner flyktninger er vendt tilbake. Norge støtter repatrierings- og integrasjonsarbeidet gjennom bl.a. FN og bistandsorganisasjoner.
- I 2009 gikk mer enn syv millioner barn på skole, hvorav 2,4 millioner er jenter. Til sammenligning gikk kun 900.000 gutter på skole i 2001, og ingen jenter.
- Det finnes (ved utgangen av 2009) 16 uavhengige TV-stasjoner og 60 uavhengige radiostasjoner i landet.
- 75% av afghanerne har adgang til en telefon. Mobilnettet er allerede godt utbygd, og utvides stadig.
- Det afghanske bruttonasjonalprodukt (BNP) er steget med over 70% siden 2002

Regionkommando Nord (Regional Command – North, RC-N) i Camp Marmal, Mazar-e Sharif. Hovedkvarteret for ISAF-styrkene i Nord-Afghanistan ligger i Mazar-e Sharif. Regionkommando nord (RC-N) er en av ISAFs fem regionale kommandoer i Afghanistan og er under tysk ledelse. RC-N ligger vegg-i-vegg med den norske leiren Camp Nidaros. Norge har den nest største kontingenten i RC-N, nest etter Tyskland, og er representert i sentrale stillinger innen de fleste fagområder. RC-N fører kommando over alle NATO-styrkene i nordregionen (i praksis omtrent alt territorium nord for Hindu Kush-fjellkjeden). RC-N fører blant annet kommando over utrykningsstyrkene (QRF), helikopter- og flykapasiteter og feltsykehuset i Nord-Afghanistan. RC-N fører likeledes kommando over de forskjellige PRT-ene i nord.

RC-Ns oppgave er å gjennomføre militære operasjoner i nært samarbeid med sivile aktører og afghanske sikkerhetsstyrker innenfor operasjonsområdet, som strekker seg over alle de nordlige provinsene i Afghanistan.

#### **Nasjonalt støtteelement Kabul International Airport (KAIA).**

Nemnda ble mottatt av oberstløytnant Johan A. Volden. Nemnda hadde samtaler med annet tilstedeværende norsk personell. Det nasjonale støtteelementet på flyplassen i Kabul er underlagt NCC og håndterer alle fly til og fra Norge. I tillegg kommer en rekke flygninger mellom de norske leirene i Afghanistan. Personellet ved NSE kan også utføre oppdrag i Kabul, som f.eks. eskortekjøring. Ved flytting til ”nye” KAIA på nordsiden har det norske elementet fått bedre plass, samt forlegningsrom i nybygd kaserne. Dusj- og toalettfasiliteter er felles i bygget. NSE har eget område med kontor- og lagertelt, samt en viss overnattingskapasitet. Her finnes også containerbasert dusj/toalett. NSE KAIA består av kun fem personer.

#### **Generelt**

Nemnda fikk en gjennomgang av ISAFs gjeldende prinsipper. Disse har endret seg noe over tid og går ut på å forhindre Talibans tilgang til og støtte blant befolkningen, og beskytte befolkningen med en konstant tilstedeværelse, en såkalt «Stage, Clear, Hold and Build». «Stage»-fasen omfatter forberedelser, inkludert aktiv involvering av afghanske myndigheter og lokale ledere. «Clear»-fasen består i at ISAF-styrker og afghanske sikkerhetsstyrker rykker inn i områder og rydder det for opprørere imot den afghanske regjeringens utviklingsplaner på provinsielt nivå. «Hold»-fasen omfatter en konstant tilstedeværelse av sikkerhetsstyrker i området for å beskytte sivilbefolkningen mot opprørsaktivitet, samt etablere de første elementene av godt styresett og utvikling i området. «Build»-fasen omfatter igangsettelse av utviklingsarbeid i provinsen samt overlattelse av ansvaret for det bestemte området til afghanerne selv.

I PRT Meymaneh ble det understreket at Talibans aktivitet i det hittil forholdsvis rolige Nord-Afghanistan har økt siden forrige gang nemnda var på befaring, med stadig flere registrerte kamphandlinger i de norske ansvarsområdene. Antall sikkerhetshendelser steg fra 135 i 2008 til 293 i 2009, mens antall direkte angrep gikk opp fra 61 til 165 i Faryab-provinsen. I 2008 ble Ghowrmach-distriktet overført fra Badghis-provinsen til Faryab-provinsen, og er det distriktet hvor uroligheter har økt mest. Bare i Ghowrmach gikk angrepene opp fra 36 i 2008 til 83 i 2009.

I slutten av 2009 økte den norske aktiviteten i provinsen, og antallet sikkerhetshendelser økte betydelig. Blant annet ble i slutten av desember et av de norske MOT-lagene beskyttet med rakettdrevne granater og håndvåpen av et ukjent antall opprørere vest i Faryab. Likeledes ble norske soldater utsatt for to ulike angrep. Under en rutinepatrolje ble et MOT-lag beskyttet fra flere hold, og behøvde flystøtte og forsterkninger. Senere ble to andre enheter fra Meymaneh-leiren tatt under ild i Ghowrmach-distriktet. Også en patrolje bestående av afghanske hær- og politistyrker, støttet av norske mentorer (OMLT), ble tatt under ild i området vest for Meymaneh. Afghanske og norske styrker støttet av helikoptre og dronefly måtte også foreta en operasjon for å etterforsyne en afghansk grensepost som var angrepet to dager tidligere. Hensikten var å evakuere skadd personell og etterforsyne posten med mat og ammunisjon. Året 2009 ble avsluttet med at norske soldater fra Telemark Bataljon, sammen med afghansk politi, havnet i intense skuddvekslinger med opprørere. Striden varte i syv timer.

I perioden like før nemndas besøk ble en enhet fra den norske stabiliseringsstyrken i Meymaneh tatt under ild av et større antall opprørere vest for Meymaneh. De norske soldatene ble angrepet av mellom 30 til 50 opprørere utrustet med håndvåpen, maskingeværer og RPG'er, og de norske soldatene besvarte ilden med skarpskyttere og CV9030F1. Angrepet varte i over tre timer, og endte med tre drepte opprørere og en såret.

Norske styrker har heldigvis hatt forholdsvis få sårede og drepte (fem døde siden januar 2002). En norsk soldat ble drept i januar 2010 da hans stormpanservogn kjørte på en vei-bombe sørøst for Ghowrmach (en nedgravd veisidebombe). Under beskytning fra opprørerne ble avdøde og to skadde hurtig evakuert av stabiliseringsstyrkens helikopter i Meymaneh.



Taliban-opprørere angrep også norske soldater som var ute på oppdrag med den afghanske hæren da de skulle møte afghanske landsbyledere. Kamphandlingene varte i tre timer.

Oberstløytnant Fredheim fortalte også om stridskontakt der barn kom i skuddlinjen fra opprørere. Han er tydelig i sin mening om opprørerne som ikke skiller mellom sivile, barn eller militære styrker og ser dette som et eksempel på at opprørere og kriminelle ikke tar hensyn til sine egne landsmenn. Fredheim gir videre ros til de norske soldatene som fikk brakt ungene i sikkerhet bak en pansret bil.

Ved forrige befarings ble det gitt uttrykk for at sikkerheten og muligheten til å operere med tyngde ble svekket da en infanterigruppe på rundt 100 soldater som skulle følge etter QRF-styrken i juni 2008, allikevel ikke ble sendt til Afghanistan som forutsatt. Det ble også denne gang gitt uttrykk for at en PRT-styrke på 400+ (vel 300 nordmenn og rundt 100 latviere), er lite for et såpass stort og krevende operasjonsområde.

ISAF øker nå det militære nærvær i Faryab med mellom om lag 700 amerikanske soldater. Disse skal i hovedsak mentore og støtte det afghanske politiet (ANP). Styrken vil også ha med seg kirurgisk team til Role 2 sykehuset i Meymaneh og flere helikoptre, noe som bl.a. vil bidra til styrking av Medevac i regionen. Samtidig starter United States Agency for International Development (USAID) opp med utviklingsarbeid. At amerikanske militære enheter og USAID nå kommer til regionen ansees av norsk ledelse som en styrking i regionen. Nemnda ble også fortalt at Storbritannia har en tilsvarende organisasjon som USAID. Nemnda besøkte den nye leiren for den afghanske bataljonen, som huser 800-1000 afghanske soldater i Meymaneh. Leiren er bygget av Norge. Leiren gjør at ANA kan huse et tilstrekkelig antall soldater i regionen til selv å ivareta sikkerheten på sikt.

Ordringen med innleiet LOG-fly til Afghanistan, samt leiet fly for transport i Afghanistan sies å fungere bra, og er vesentlig for personellets følelse av bl.a. å kunne komme raskt hjem til Norge, både ved permisjon og ved andre situasjoner. Det er en del værmessige og flyoperative begrensninger som kan skape noe ekstra ventetid. Forsvaret leier også inn tunge sivile transportfly for gods. Fra våren 2010 har Strategic Airlift Capability (SAC) operativ kapasitet med tre nye transportfly av typen Boeing C-17, noe som vil ha stor betydning. SAC er et samarbeid mellom 13 Nato-land samt Sverige og Finland. Avtalen gir transportmuligheter med stor last over lange distanser, og vil minske leiebehov for sivile fly for å frakte last til Afghanistan. Norges andel er 400 flytimer per år. Den norske styrkesjefen sier seg svært godt fornøyd med at logflyet + andre transportere nå kan lande direkte i Mazar-e-Sharif. Dette har gitt betydelig effektiviseringsgevinst, minskede kostnader og forenklet transporten for personellet, bl.a. ved hjemreiser.

Mye av det tyngre og omfattende utstyret til Afghanistan går sjøveien. Dette er ugradert materiell som ikke krever sikringsstyrker ombord. Selv om transportveien er lang og tar tid, er det lønnsomt.

Leirene fungerer stort sett bra og personellet sier seg alt i

alt fornøyd. I Meymaneh er leiren hovedsakelig basert på container-rom samt noe telt, mens leiren i Mazar-e Sharif er basert på telt. Personellet sier seg godt fornøyd med å bo i telteir (Camp Nidaros) og det fremkom ingen klager på selve boformen, men det stilles spørsmål om sikkerheten ved angrep av f.eks. krumbanevåpen. Teltenes levetid er uansett begrenset og det må i nær fremtid tas en beslutning om neste leir skal bestå av telt, containere eller bygges som permanent leir. Personellets ønske er at sikkerheten mot bl.a. granatnedslag bør være dimensjonerende for valget i Mazar-e Sharif. For Meymanehs del er det neppe tvil om at den nye leiren har økt sikkerheten for personellet.

Personellet betegner velferdstilbudet som godt. Tilbudet i Camp Nidaros er dimensjonert for betydelig større styrker enn dagens, mens i Meymaneh er det plassmangel for enkelte deler av velferden. Dette gjelder blant annet for antall pc-er og IP-telefon.

Særlig viktig er tilgangen på internett og IP-telefoner for gratis samtaler med familie og venner hjemme i Norge. Dette gjør kontakten enklere og dermed oppholdet lettere for personellet. Nemnda vil understreke det uvanlig store informasjonsbehov (bl.a. å kunne lese lokalaviser på nett) under operasjoner langt hjemmefra, og avdelingene bør utrustes med tilstrekkelig antall PCer og IP-telefoner. Etter nemndas oppfatning synes denne delen av velferdstilbudet i Meymaneh underdimensjonert.

Mannskapene fremhever videre viktigheten av velutstyrte treningsrom og i de tre "hovedleirene" finnes en godt utstyrt treningshall. Derimot er det dårlige muligheter for utendørsaktiviteter, med unntak av jogging, som foregår på betong- og/eller grusveiene. Løpingen foregår da på runder i indre leir. Måltidene betegnes som svært bra.

Prestetjenesten og velferdstjenesten karakteriseres begge som gode, profesjonelle og nødvendige. I Camp Nidaros fungerer kantinefelt, filmtelt og kirketelt bra, mens forholdene ikke er like gode i Meymaneh. Nemnda har allikevel godt inntrykk av veldrevne militærbaser, der den enkelte soldat tas godt vare på. I Meymaneh er det styrkelementer som lever under feltmessige forhold over lang tid, og det må etter nemndas oppfatning tas særlig høyde for deres velferd når de er i hvilemodus i basen.

Toalett, vask- og dusjforhold for personellet er stort sett i spesielle containere (ablution), i to av leirene. Sanitærforhold og hygiene betegnes som god og er kontinuerlig overvåket.

Den norske styrken har "no-can rule" – altså alkoholforbud. Dette ut fra at man befinner seg i et muslimsk land og at det skaper en trygg og sikker ramme for tjenesten. Det kan oppleves til dels problematisk at en del samarbeidende land ikke følger samme regel. Nemnda ser den norske holdningen som svært positiv.

Nemnda har hatt en rekke møter og samtaler med personellet. Samtlige befal, menige og sivile som nemnda møtte, poengterte at det ikke finnes en ensidig militær løsning på de problem Afghanistan står oppe i. Tvert om understreket de sterkt at en effektiv sivil gjenoppbygging er helt avgjørende for å få Afghanistan på fote igjen. Det ble

likeledes sterkt understreket ønske om at sivile hjelpeorganisasjoner i raskere tempo og større utstrekning kunne bidra til gjenoppbygging i de områder hvor det skapes grunnleggende sikkerhet av ISAF. At amerikanske militære enheter og USAID nå kommer til regionen ansees av norsk ledelse som en styrking av dette arbeidet. Nemnda ble også fortalt at Storbritannia har en tilsvarende organisasjon som USAID.

Nemnda fikk orientering om de norske sivile bistandsbidrag av sivil koordinator Sigurd Marstein. Dette er en ny stilling som skal samordne all norsk sivil innsats i Nord-Afghanistan i forhold til lokale myndigheter, organisasjoner og i forhold til ISAF.

Nemnda er av den oppfatning at befal og soldater viser innsiktsfull forståelse i en situasjon der Norge står sammen med det internasjonale samfunn midt i en komplisert og krevende operasjon som krever et bredt sett av virkemidler – hvorav den militære styrken er ett av virkemidlene. Personellet viser engasjement overfor oppdraget og oppgavene, og de har reflekterte holdninger, medfølelse og medmenneskelighet overfor det samfunn de virker i og de mennesker de kommer i berøring med. Så langt nemnda kan bedømme det er soldatene godt rustet for oppdraget. Flere av soldatene har nylig avsluttet førstegangstjenesten og så inngått avtale om tjeneste i IntOps. For befalets del er det fortsatt forholdsvis mange reserveoffiserer/spesialister som tjenestegjør i IntOps. Etter at nemnda ved flere befaringer har møtt soldater som nylig har avsluttet førstegangstjenesten, er det nemndas oppfatning at verneplikten og førstegangstjenesten sikrer tilgang på den beste delen av ungdomskullene til Forsvaret, og gir en kvalitet på personellet som mange land misunner Norge.

De norske soldatene utfører en krevende jobb, den er risikofyllt og risikoen har vært økende. Selv om det har skjedd samfunnsmessige bedringer i Afghanistan, er den underliggende sikkerhetssituasjonen vanskelig. Styrkene opererer oftere i felt, de konfronterer opprørere oftere og må dermed regne med å måtte komme i flere intense kamphandlinger. Det må også fremover påregnes et høyt antall episoder med angrep, raketter, improviserte eksplosiver og selvmordsangrep. Norske styrker har vært og vil være i farlige situasjoner som innebærer at de også må ta eller gi liv i kamphandlinger.

Nemnda opplever at unge mennesker som i gitte situasjoner må ta avgjørelser som kan innebære liv eller død, er fornøyd med den støtte de får i avdelingen. De som nemnda hadde kontakt med, understreker at de føler seg trygge på de oppgaver de har ansvar for og at de fungerer godt som samlet norsk styrke. Mange understreker at de opplever tjenesten som svært meningsfylt. Noen gir uttrykk for at nok er nok, og at de ikke vil inngå nye, eller forlenge, kontrakter om utenlandstjeneste.

For soldatene er det viktig at de og deres nærmeste vet at den jobben de gjør, blir satt pris på.

Viktig er det også at det formidles et så korrekt bilde som mulig av operasjonene. Nemnda er fornøyd med at Forsvaret nå legger seg på noe større åpenhet rundt enheter og operasjoner, og at media får bedret tilgang til informasjon ved bl.a. tilstedeværelse over tid.

Nemnda konstaterer at norske soldater får gode skussmål

av andre allierte nasjoner, som reflekterte, kunnskapsrike, språkmektige, diplomatiske og faglig dyktige.

De norske avdelingene har tidligere bistått lokalbefolkningen med bl.a. brønnboring for å få rent vann. Det er afghanske entreprenører som har utført arbeidet på brønnen og det er afghanske lokale ledere (landsbyråd) som bestemmer hvor brønnene skal være. Som ved tidligere befaringer understreker flere at den norske sivile bistand ikke synes tilstrekkelig. Det blir også gitt uttrykk for et forholdsvis spent forhold mellom militære og sivile hjelpeorganisasjoner. Soldatene som nemnda var i kontakt med gir uttrykk for at de føler seg som "soldater med humant ansikt", at de er medmennesker og derfor savner å kunne gjøre mer for å avhjelpe nød og bistå befolkningen direkte når nødvendig. PRT-sjefen har ingen midler til rådighet (håndkasse) for å kunne bistå sivilbefolkningen i sitt område.

### Sikkerhet i tjenesten

Nemnda ble orientert om en pågående diskusjon om bruk av genferkorset (sanitetskorset) under operasjoner i Afghanistan. I henhold til Genevekonvensjonen skal det røde korset beskytte bæreren mot å bli beskutt, tilsvarende gjelder for alt som er merket med genferkorset. Sanitetspersonellet kan bære våpen til egenbeskyttelse.

Sanitetspersonellets opplevelse er at det røde korset i felt gir ingen beskyttelse og at hverken Taliban eller andre opprørere/kriminelle grupper respekterer rødt kors, eller for den saks skyld andre sanitetssymbol (halvmånen). Tvert om blir kjøretøy med sanitetskors blinket ut som mål, og angripes både med raketter og annen beskytning - samtidig som sanitetskjøretøy ikke har tilstrekkelig høy egenbeskyttelse i form av tyngre våpen. Sanitetssoldatenes bevæpning er HK-416, mens ildoverfall erfaringsmessig skjer fra hold langt utenfor rekkevidden til dette våpenet. I realiteten har sanitetssoldatene da ikke noe å forsvare seg med. Dette oppleves som en uholdbar situasjon, der soldatene har en selvforsvarsrett, men ingen reell selvforsvarsevne.

Til nemnda ble det opplyst at flere nasjoner har fjernet det røde korset allerede, og at det i andre nasjoner var en pågående diskusjon om det samme. Et synspunkt var at det også for norske sanitetsoperasjoner på bakken vil være langt tryggere å fjerne det røde korset og da kunne operere med betydelig høyere egenbeskyttelse og større effektiv ildkraft. Det ble også nevnt mulighet for bedret bevæpning til selvforsvar av eksisterende sanitetsvogner.

Nemnda er gjort kjent med at saken er tatt opp med Forsvarets Operative Hovedkvarter (FOH) for avgjørelse. Nemnda tar ikke stilling til selve saken, men vil peke på det særlige ansvar som Forsvaret har for å ivareta sikkerhet for eget personell, enten gjennom tilstrekkelig egenbeskyttelse eller ved at sanitetspersonellet sikres tilstrekkelig gjennom sikringsstyrker. Nemnda regner med at denne sak undergis høy prioritet av FOH og finner sin løsning raskt.

Slik nemnda erfarer det har antall direkte kamphandlinger/trefninger økt betydelig uten at bruk av improviserte eksplosivinnretninger (IED) eller hjemmelagede bomber minsker. IED er fortsatt et meget brukt våpen og

er foruten selvmordsbombere en stor kilde til skader blant de allierte styrkene og sivilbefolkningen. Disse våpnene blir satt inn og brukt ved hjelp av en lang rekke midler og teknikker, inkludert bil- og lastebilbomber, bomber ved veikanten og selvmordsbombers belter og jakker.

Norske styrker har et visst antall IED-jammere og har bedret sikkerheten og gjort det tryggere for styrkene å bevege seg utenfor leir. Særlig vekt skal også legges på at veistandarden er økt hva gjelder fast dekke, hvilket gjør det langt vanskeligere å plassere veibomber midt i vei. Ved at de nå må settes fra siden, er sjansen for å overleve økt i kjøretøyer med pansret side. For de tunge transportkjøretøyene (lastebiler) er det sterkt ønsket fra personellet at bilene utrustes med jammere. Sjøfødrene har økt kjøringen i områder som er uten asfalt, bl.a til feltbasene i Bagdis-provinsen. Generelt har både kjøremengde og kjøring i mer utsatte områder økt.

Veistandarden utenfor hovedvei er i det hele tatt av en slik art at belastningen på rullende materiell er uvanlig stor. Dette setter store krav til logistikk- og vedlikeholdspersonell. Logistikkavdelingen ble berømmet av flere. Ved verkstedet i Camp Nidaros understrekes det som "kritisk mangel" og lite arbeidsmiljøvennlig at en traverskran med tilstrekkelig løftekapasitet mangler. Slik kran er nå prioritert.

Brukerne av kjøretøyene understreket at de fortsatt har en god del nesten utrangert materiell, som er nær "break-down". Hvis vognene får stopp under kjøring, kan dette i tillegg medføre ekstra sikkerhetsrisiko ved at man lettere kan bli utsatt for angrep. Det ble også pekt på at sambandet ombord i vognene er utilstrekkelig og gir svekket kommunikasjon. Nemnda fikk opplyst at HF-kommunikasjon er bestilt, og vil bli montert snarlig.

Personellet etterspør flere pansrede kjøretøy. I en samtale med nemnda ble det fremholdt som en generell utrygghetsfølelse når man kjører ikke-pansret. Nemnda merker seg at dette er noe som har forsterket seg og delvis er endret fra tidligere befaringer. Da ble det fremholdt som operativt nødvendig at man hadde en kombinasjon av pansrede og upansrede kjøretøyer. Topografien i regionen er slik at i mange områder vil tunge kjøretøy kunne være til direkte hinder og ikke skape nødvendig fleksibilitet.

Tidligere har det vært uttrykt bekymring for manglende reservedeler og bekymring for funksjonsfeil ved bruk av blyfri ammunisjon (miljøammo) på HK-16. Våpenet får ved denne befarings ubetinget skryt, og betegnes som betydelig bedre å bruke enn AG-3.

Ved tidligere befaringer har det vært en del klager på utrustning og utstyr. Ved denne befarings fremkom ingen slike.

Den norske styrken i Mazar-E Sharif har ikke lenger eget norsk kjøkken, men har inngått avtale med et cateringselskap. Tilsvarende er det på KAIA, mens nordmennene driver eget i Meymaneh. I OMLT er det henholdsvis amerikanerne selv (i Camp Spenn) og ANA i OMLT Kandak. I år fremkom det ingen klager på matens kvalitet og ernæringsmessige innhold.

## Annet

Lønn var tema også ved denne befarings. Det ble påpekt at inntekt i IntOps ofte ligger under hva man kan tjene ved avdelinger med høyt aktivitetsnivå (øvelser) i Norge. Enkelte tok også opp plassering på lønnsregulativet og mente at dette lå under sammenlignbare stillinger i Norge. Likeledes ble det reist spørsmål om enkelte stillingsplasseringer, som ble karakterisert som "tilfeldig". Derimot var det denne gang ingen klage på feilutbetalinger av lønn og tillegg. Saker som konkret angår forhold rundt stillings- og lønns plassering, bonuser m.v." behandles fortløpende av Ombudsmannen.

Personellet hadde en klar oppfatning av at to hjemreiser i løpet av 6 måneders tjeneste er i minste laget, og ønsker seg tre slike.

Personellet understreket nødvendigheten av i større grad å kunne trene og oppøve på samme materiell hjemme som ute.

Nemnda registrerer at fortsatt er en forholdsvis høy andel av befalsstillingene dekket av personell med annen bakgrunn enn stadig tjenestegjørende personell; som vernepliktig befal og spesialister innen forskjellige sektorer. I særlig grad gjelder dette innen støttefunksjonene.

Nemnda har ved tidligere befarings også bemerket det lille antall militærpoliti som tjenestegjør i forhold til hvilke oppgaver som skal utføres, og den merbelastning dette nødvendigvis medfører for personellet. Det er ikke skjedd økning i antall personell siden forrige gang nemnda bemerket dette.

PRT jobber med å kartlegge samfunnene i provinsene, vise tilstedeværelse og informere lokalbefolkningen om viktige hendelser, men PRTs hovedfunksjon er likevel å understøtte det valgte sentralstyret i Kabul, den afghanske nasjonale hæren (ANA) og det afghanske nasjonale politiet (ANP) og å bistå disse i utviklingen av provinsene. Norsk styrkesjef fremholder at PRT er en viktig institusjon i arbeidet for avvæpning av illegale bevæpnede grupper, identifisering av narkotikavirksomhet og svekkelse av makten til regionale krigsherrer. Norsk styrkesjef understreket norske styrkers rolle i å sette afghanerne selv i stand til å ivareta sikkerheten i og for sitt eget land.

## Sanitet

Det norske helikopterbidraget - Norwegian Aeromedical Detachment (NAD) betegnes som svært viktig. Detasjementet inngår som støtte for PRT-styrken i Meymaneh. Soldater må ha muligheten til å bli fraktet raskt ut av et område hvis kamper har oppstått og noen har blitt såret. Under nemndas besøk var det to slike MEDEVAC.

Avdelingen har tre helikoptre til rådighet. Til enhver tid er to helikoptre klare til bruk; et medisinsk helikopter og et sikringshelikopter. Det tredje er et reservehelikopter som blir satt inn hvis et av de andre ikke fungerer.

Det trengs et ekstra mannskap på rundt 60 personer for til enhver tid å ha bemanning på de tre helikoptrene. Mannskapet inkluderer alt fra flyoperativ sektor og medisinsk personell til folk som jobber med logistikk. Det er 339- og 720-skvadronene, henholdsvis på Bardufoss og Rygge, som bytter på å bemanne oppdraget.

Hvis angrep skjer og skader oppstår, er gangen i evakueringen at det ene helikopteret kommer raskt på vingene og henter den skadede soldaten. Personellet ombord starter den medisinske behandlingen, mens Bell-helikopter nummer to sirkler rundt området som en beskyttelsesmekanisme dersom situasjonen tilsier at det er behov for dette. Sikringshelikoptret er utstyrt med høykapasitets mitraljøser.

Den medisinske evakueringsmulighet som ved dette er gitt, gir en åpenbar trygghetsfølelse for personellet på bakken. Helikoptermiljøet i Meymaneh fremstår for nemnda som profesjonelle og flinke folk. Nemnda har ved tidligere anledninger gitt uttrykk for at dette bidraget er viktig, ikke minst for sikkerheten for styrkene i Afghanistan. Bakkestyrkene opererer med stor risiko, de er ofte i kamphandlinger og de har nå en bedret trygghet. NAD har fløyet flere oppdrag siden oppstart våren 2008. Personellet ved detasjementet gir overfor nemnda sterkt uttrykk for at selv om oppdraget er meningsfylt og viktig, er det svært belastende for det lille helikoptermiljøet som Luftforsvaret har. Etter deres oppfatning er miljøet så lite at man kun kan klare å deployere i Afghanistan i korte perioder – hvis oppdrags- og øvelsesmengde hjemme i Norge holdes på samme nivå.

I Meymaneh finnes en kirurgisk enhet og en godt utstyrt sykestue. Kirurgisk enhet er for tiden bemannet med makedonsk personell. Militært hovedhospital (tysk), som kan utføre alle typer operasjoner, finnes i Camp Marmal. De makedonske legene ved PRT'en roser utstyrsnivået ved enheten. Norsk "allmennlege" finnes, likeledes tannlege, øvrig helsepersonell og veterinær.

Legeteamet har lagt ned et omfattende arbeid i Meymaneh. Blant annet på anestesivdelingen på det regionale sykehuset er mange pasienter blitt operert med narkose på sykehuset (som over en million mennesker sogner til). Nemnda er av den oppfatning at dette arbeidet har styrket PRT-ens tillit og troverdighet i regionen.

I Mazar-e-Sharif besøkte nemnda sykestua. Nemnda ble videre orientert om det arbeidet som foregår med utgangspunkt i FSAN og Camp Nidaros med norske anestesileger som driver opplæring på region/lokalsykehus i byen. Dette er et virksomhetsområde hvor Forsvaret/norske leger yter uvurderlig støtte til det afghanske helsevesen.

### Hjemmeavdeling og kontaktledd

Nemnda er tidligere orientert om det støtteapparat som finnes i Norge, med kontaktpersonell dedikert alle forsvarsgrener, avdelinger og grupper.

Hærens styrker, IntOps-avdelingen er hjemmeavdeling for alt norsk militært hærpersonell som er i utenlandstjeneste. Hjemmeavdeling er den avdelingen som kaller inn og setter opp styrkene. Den har den personellmessige forvaltningen fra innkalling til dimisjon. Det er gjennom dem man kan komme i kontakt med soldatene og befalet som er ute. IntOps-avdelingen holder til på Terningmoen i Elverum. Personellet der har lang erfaring med avdelinger både i FN- og NATO-tjeneste. IntOps-avdelingen er familiens og pårørendes kontaktledd.

De fleste ved IntOps-avdelingen arbeider daglig med virksomhet knyttet til internasjonal tjeneste, og mange har

selv gjort tjeneste utenlands. Det finnes personellkontor, utdanningsseksjon som koordinerer utdanning og forberedelser i Norge før utreise og som har god kjennskap til forholdene ute, og en sanitetsseksjon med leger og sykepleiere. De har også prest med erfaring både fra arbeidet hjemme og i utlandet.

Personellet i IntOps-avdelingen ved Hærens styrker Stab Elverum bemanner på skift en 24-timers kontaktelefon for pårørende. Kontaktelefonen skal være et fast kontaktpunkt som alltid er tilgjengelig for familiene. Den vaktstående offiser som til enhver tid betjener denne telefonen vil formidle meldinger til de som er ute.

Dersom det inntreffer hendelser i hjemmet og det er behov for raskt å få overbrakt melding, skal alle henvendelser fra pårørende til personell gå gjennom vaktstående i IntOps-avdelingen ved Hærens styrker Stab Elverum. De kan raskt komme i kontakt med avdelingen, og sørge for at vedkommende får meldingen.

Det er egne familiekontakter (eller ressurskoordinator) på tjenestestedet i Norge. Vedkommende er familiens direkte kontaktpunkt. Hun eller han har en sentral rolle i arbeidet med å forberede familien på utenlandstjeneste. En viktig del av dette arbeidet går ut på å skape et godt og trygt miljø for de som blir igjen ved bataljonen. Familiekontakten kan hjelpe til med å formidle informasjon til de som er hjemme mens en i familien er borte, og tre støttende til hvis noe uforutsett inntreffer. Personellet synes nå å være mer fornøyd enn tidligere med hvordan arbeidet foregår, og hvordan familie/pårørende ivaretas ved behov.

### Befaring med KV Sortland, 13.-15. september 2010

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Vidar Bjørnstad, Signe Øye, Kjell Engebretsen, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs, Ivar Johansen.

Skipssjefen, kapteinløytnant Geir Rasmussen ønsket nemnda velkommen om bord i KV "Sortland". Fartøyet har en besetning på rundt 20 personer, hvorav 12 er menige gaster på førstegangstjeneste.

Kystvaktfartøyet er helt nytt og på sitt første tokt. KV Sortland ble døpt 21. august på Sortland av fylkesmann Hill-Marta Solberg. Det er kystvaktens nest største fartøy og måler 93,2 meters lengde og 18,5 meters bredde over brovingen. Nemnda fikk anledning til å møte fylkesmannen om bord under landligge i Bodø.

Leveransen av KV "Sortland" markerer også slutten på den siste generasjonsfornyelsen i Kystvakten. Fartøyene i Barentshav-klassen er bygget etter spesifikasjoner fra Kystvakten. I utformingen av fartøyet er det lagt stor vekt på Kystvaktens behov og alle de oppgaver Kystvakten utfører for andre etater, som Fiskeridirektoratet og Kystverket.

Skroget er designet slik at det oppnår lav motstand gjennom vannet og trenger således liten maskinkraft og energi for å oppnå fart. Det er også satt krav til rasjonell og lett drift.

Fartøyet er innleid til Kystvakten for 15 år fra Remøy Management. Rederiet har operert fartøyer i Kystvakten i over 25 år.

Med KV "Barentshav", KV "Bergen" og KV "Sortland" er Barentshav-klassen komplett med tre fartøyer. Det



samme er utskiftingen av fartøyer. Perioden med innleie av gamle, ombygde fiske- og slepebåter er dermed over. Kystvaktflåten består nå av fartøyer som er bygget spesielt for de oppgavene de skal gjennomføre. Den 14 båter store flåten er fortsatt i stor grad sivil. I tillegg til de tre båtene i Nordkapp-klassen, er det bare KV "Svalbard" og KV "Harstad" som er eiet av staten, og bygget etter militære spesifikasjoner. De øvrige båtene er hyret inn fra private rederier.

Skipssjef Rasmussen var også med på byggingen av andre båter i samme klasse, og fulgte byggingen av KV "Sortland". Han fremholder særlig maskinoppsettet. Der videreføres de gode erfaringene med gass- og dieselelektrisk drift på tidligere båter, et fremdriftssystem godt tilpasset den bruk Kystvakten trenger. I tillegg til en stor diesel hovedmotor, har KV "Sortland" 4 gassdrevne motorer som produserer strøm til båtens 3400 hestekrefters sterke elmotor. Det kjøres så mange aggregater som det er bruk for, slik at båten hele tiden produserer det som trenges til fremdrift. Skipssjefen karakteriserer det som et meget drivstoffbesparende oppsett. KV "Sortland", som er større enn skipene i Nordkapp-klassen, bruker til sammenligning cirka halvparten drivstoffmengde pr. døgn. Erfaringene fra de øvrige gassdrevne båtene er at gassdriften brukes 80-90 prosent av tiden, med kraftige reduksjoner i blant annet NOX-utslipp som resultat.

Nemnda besøkte alle skutas "kriker og kroker" og snakket med alt personell, militært og sivilt. Standarden for besetningen er meget god. Menige mannskaper fullroser boforhold og tjenesten og sier seg fornøyd med å seile i turnusordninger. Mat- og messeforhold er av høy standard, og det fremkom kun ros.

Kystvakten er statens viktigste myndighetshåndhever på havet og utfører sitt virke i hele Norges ansvarsområde. Kystvakten er en del av Sjøforsvaret.

Kystvakten er primær myndighetsutøver i norske jurisdiksjonsområder innenfor fiskerikontroll, og samarbeider nært med fiskerimyndighetene for å sikre best mulig ressurskontroll. Videre har også Kystvakten lovfestede oppgaver innen suverenitetshevdelse, tolloppsyn, miljøoppsyn, redningsaksjoner, anløpskontroll samt en rekke andre oppgaver som er nærmere definert i Kystvaktloven.

For å kunne utføre disse oppgavene på en effektiv måte har Kystvakten politimyndighet med hjemmel i Kystvaktloven. Kystvakten, Fiskeridirektoratet og salgslagene har sammen ansvaret for den utøvende delen av ressurskontrollen. Overvåkingen med fiske i havområdene underlagt norsk fiskerijurisdiksjon (tilsvarende et samlet areal på seks ganger fastlands-Norge) – norsk økonomisk sone, fiskerisonen ved Jan Mayen og vernesonen rundt Svalbard – har vært og er Kystvaktens viktigste og høyest prioriterte oppgave. Om lag 70 prosent av Kystvaktens ressurser anvendes på dette området.

Det er et omfattende og godt samarbeid mellom Kystvakten og Fiskeridirektoratet. Særlig gjelder dette utvekslingen av informasjon knyttet til ressurskontroll.

Innenfor andre lovfestede oppgaver er det samarbeid med flere andre statlige etater slik som Sjøfartsdirektoratet, Kystverket, Tollvesenet og Politiet.

Under nemndas tre dager om bord deltok KV "Sortland" i

en beredskaps- og oljevernøvelse nord av Bodø. Dette var en samøvelse mellom Kystvakten (inkl. KV "Farn"), Kystverket, andre sivile, kommuner og fylke. "Sortland" er spesialdesignet med ny lenseteknikk for opptak av olje, og har i tillegg stor slepekapasitet.

Ved oljeforurensning bidrar Kystvakten på oppdrag fra Kystverket med opprydning av dette. I de tilfeller hvor det er mistanke om straffbare forhold vil Kystvakten foreta innledende etterforskning med bevissikring o.l.

Blant den faste besetningen knyttet det seg spenning til en avgjørelse som skulle tas senere samme uke om lokalisering av Kystvaktens ledelsesstab og organisering av landets kystvaktskvadroner. Diskusjonen om dette var engasjerende for befalet, særlig fordi ansatterepresentanter i et utvalg som arbeidet nettopp med dette spørsmålet, hadde nedlagt sitt arbeid like før nemndas besøk - begrunnet med at "reelt sett var avgjørelsen allerede fattet". Det ble gitt synspunkter om at omorganiseringen ikke er basert på konsekvensutredning, likeledes at Olavsværn ved Tromsø ikke var tatt med i vurderingen. Flere gav også uttrykk for at de syntes det er foruroligende at det aktuelle fagpersonell; Kystvaktinspektøren, kystvaktskvadronsjefene, Forsvarets operative hovedkvarter og personellens arbeidstakerorganisasjoner - ikke har uttalt seg i saken. Nemnda tar ikke stilling til sakens innhold slik den der og da ble fremstilt. Det er dog problematisk om ansatte opplever at de selv og deres faginstanser og faglige tillitsvalgte ikke har reell forhandlings-/påvirkningsmulighet i saker som kan ha betydelige konsekvenser for personellet og deres familier. Nemnda vil understreke betydningen av omfattende informasjon og kommunikasjon fra forsvarsledelsen i alle slike saker.

#### **Befaring til Bodø hovedflystasjon, 14. september 2010**

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Vidar Bjørnstad, Signe Øye, Kjell Engebretsen, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs, Ivar Johansen.

Nemnda foretok en begrenset befaring til mannskapskasernene ved Bodø, samt hadde orienteringsmøte med sjef for stasjonen, brigadér Per-Egil Rygg. Nemnda ble gitt innføring i virksomhetene som har tilhold på Bodø Hovedflystasjon.

Bakgrunnen for denne befaring er stengning av mannskapskasernene ved Bodin leir sommeren 2010. Stengning skjedde etter allergiske reaksjoner p.g.a. muggsopp og bakterieflora i bygget. Minst én soldat har utviklet astma på grunn av inneklimate, og det kan være flere. Andre soldater har klaget over hoste, tungpustethet, snufsing og neseblødninger.

Da problemene ble meldt om, iverksatte Flystasjonen undersøkelser av kasernen umiddelbart. Som midlertidig løsning ble mannskapene flyttet inn på befalsforlegninger. Det er Forsvarsbygg som har ansvaret for kasernene. Forsvaret har gjort omfattende tester for å finne ut hvor stor del av kasernen som er infisert og bygget renoveres før soldatene flytter inn igjen. Forsvarsbygg gjennomgår rutiner for hvordan slike muggforekomster kan oppdages. Nemnda har tidligere påpekt manglende vedlikehold og standard ved flere av mannskapskasernene i Forsvaret.

Noen av forlegningene krever enten omfattende oppgradering eller det må bygges nytt, mens hoveddelen av mannskapsforlegningene er av brukbar standard og krever fortløpende, ordinært vedlikehold. For kasernen ved Bodin leir konstaterte nemnda ved forrige befaring (2009) at det var foretatt oppgradering av kasernen, med særlig vekt på sanitærforholdene for kvinner.

Mannskapskaserne ved Bodø flystasjonen ble samtidig gjennomgått. Denne synes å være av middels god standard. Nemnda merker seg at den generelle standard er langt bedre enn ved befaring for ett år siden, og det har skjedd en oppgradering av sanitærforhold og bedring av skap/lagringsplass.

Nemnda har ved flere anledninger understreket viktigheten av at de vernepliktige skal ha gode boforhold under første-gangstjenesten. Forsømmelse av vedlikehold over tid rammer mannskapenes bostandard og skal ikke godtas.

Nemnda ble orientert om de spørsmål som knytter seg til rullebanen ved Bodø. Den gamle rullebanen er krevende å vedlikeholde og nærmer seg slutten av levetid. Det er fremmet forslag om å bygge en ny rullebane to kilometer sørvest for nåværende rullebane, noe som også vil kunne løse flystøyprobemene i Bodø for fremtiden. En fremtidig ny rullebane kan oppvarmes ved hjelp av sjøvann. Dermed vil brøyting og strøing nærmest falle bort. Noe som vil skape økt regularitet. For Luftforsvarets del henger planene sammen med innføring av nye kampfly (JSF), der basevalget ennå ikke er foretatt.

Flyplassen og sentrum ligger tett opp til hverandre. Trafikken deles mellom Luftforsvaret og Avinor, som er desidert største bruker med 80 prosent av trafikken. Kostnadsdeling mellom sivil og militær bruker er ikke avklart. Bodø hovedflystasjon fremstår som en avansert og moderne militær flybase. I 2006 ble den gamle flystripen forlenget 900 meter vestover, slik at flystripen har en total lengde på ca fire kilometer. Ved Bodø hovedflystasjon jobbes det kontinuerlig med å redusere støy fra Forsvarets aktivitet, og forlengelsen av rullebanen har også bidratt til å flytte flystøy lengre unna bebyggelsen. Også avgangsrutiner er endret for å gjøre støybelastningen så liten som mulig. Stasjonen er bygget for tre kampflyskvadroner. Totalarealet er på 5,5 kvadratkilometer, i tillegg kommer Bodin Leir med 200 dekar. Bygningsmassen ved Hovedflystasjonen utgjør i underkant av 170.000 m<sup>2</sup> og Bodin leir har drøyt 30.000 m<sup>2</sup>. Miljømessig fremheves at fjernvarmeanlegg dekker de sentrale funksjonene til svært rimelig kostnad. Vann, avløp og renovasjon betegnes som komplett og er fullstendig oppgradert i hht. Forurensningsloven.

Nemnda ble også informert om hvilke muligheter som finnes for fremtidig utviklingsområder innenfor stasjonens areal. Bodø Hovedflystasjon har i dag kapasitet til å kunne ivareta Luftforsvarets behov for en Hovedbase Nord i overskuelig perspektiv, med kapasitet for alle kampfly (areal satt av). Stasjonen har kapasiteten som kan utvikles til å ivareta luftforsvarets totalbehov for basefunksjon for helikopter (verksted, hangar, mannskapsfasiliteter mv), samt kapasitet til å ivareta også andre fly (utenlandske forsterkninger, Orion, AWACS, transportfly, m.m.). For Luftvern bataljonens del er skytefeltet (øving) på Andøya. Overfor nemnda ble det lagt vekt på at flystøy er ikke til hinder for en utvidelse av virksomheten.

Stasjonen utgjør noe av Forsvarets skarpeste beredskap. To av Forsvarets tre F-16 jagerflyskvadroner opererer fra Bodø hovedflystasjon. Herfra opprettholdes 24-timers beredskap underlagt NATO-kommando. Flyene står på 15-minutter beredskap og har politimyndighet i lufta. Også Luftforsvarets landsdekkende søk- og redningstjeneste har en av sine avdelinger stasjonert i Bodø. Stasjonen har videre oppgaver knyttet til Islands luftrom, og deltar med andre NATO-land i Øvelse Viking. Det ble videre orientert om treningen ved de store øvelsesfeltene i Sverige (like over grensen), der norske fly ukentlig trener sammen med det svenske og finske luftforsvaret. Videre om treningen ved Halkavarre skytefelt i Finnmark.

Nemnda fikk orienteringer om avdelingene ved stasjonen; med 132. luftving: 331 og 332 skvadron (F-16 kampfly). Likeledes om styrkeproduksjon, inkludert for internasjonale operasjoner. Luftvern bataljonen (NASAMS II) ved Bodin leir og om bakkeoperativ skvadron (brann-, redning og plasstjeneste, flyplassdrift, vakthold- og sikring, hundetjenesten, militærpoliti, sanitet).

Videre ble det orientert om FLO og oppgavene innen flyvedlikehold, bakkevedlikehold, forsyning, ammunisjon, de administrative støttetjenester. Det ble fremholdt at den tidligere ordning med FLO (kjøpe tjenester/horisontal samhandel) har vært lite effektiv og samtidig kostnadsdrivende. Brigadér Rygg sa seg godt fornøyd med at FLO-systemet tilbakeføres til "største bruker". Dette vil føre til en enklere hverdag, med større nærhet mellom operativ bruker, base og støtte, og betydelig bedre styring.

På spørsmål fra nemnda om tilsvarende tilbakeføring til bruker også burde foretas for Forsvarsbygg, var svaret et klart ja. For en operativ enhet som må "levere" kampkraft hver dag, oppleves strukturen med å kjøpe tjenester fra hverandre som et ineffektivt system.

Bodø hovedflystasjon sysselsetter ca. 800 militære og sivile. Mellom 350 og 400 vernepliktige avtjener årlig sin førstegangstjeneste. I tillegg tar flystasjonen inn et stort antall lærlinger hvert år. Det ble påpekt at for mange mannskaper tok sikkerhetsklarering så lang tid at de ikke kom i den tjeneste de var tiltenkt. Dette er et problem for både flyavdelingen og den enkelte.

Det ble videre kort orientert om Velferdstjenesten. Velferds-kontoret ved stasjonen låner ut blant annet fiskeutstyr, båt, sovepose, tursekk, telt, lavvo, sykler, skateboard, rollerblades med beskyttelsesutstyr, slalåmski, snowboard, akebrett, skøyter, pulk og lesestoff. Velferden selger likeledes rimelige sesongkort og billetter til seriekampene på Aspmyra stadion, med seter under tak. Velferdskomiteen har gjennom lokale ressurspersoner en del utleieobjekter som kan benyttes av alle ansatte på stasjonen: bilhenger, bilhenger med skap, båthenger og båt.

#### **Befaring ved Garnisonen i Sør-varanger, 10-11 oktober 2010.**

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Vidar Bjørnstad, Per Egil Evensen, Anne Helen Rui, Bjørn Robstad.

Sjef Garnisonen i Sør-Varanger, oberstløytnant Jørn Erik Berntsen, mottok nemnda og orienterte om avdelingens hovedoppgaver, herunder om Schengen-avtalens betydning for avdelingens aktivitet langs grensen. Hovedopp-

gaven er håndhevelse av norsk suverenitet langs 196 km grenselinje mot Russland. Personell som krysser grensen ulovlig blir anholdt inntil politi ankommer. Det er svært få grensekrenkelser.

Avdelingens oppdrag løses både med båt, til fots og med ski eller snøscooter på vinteren. Tjenesten er hard og krevende, men meningsfylt og givende. Ingen dager er like, enten man er i garnisonen, på en av de mange stasjonene langs grensa eller på patrulje. Grensekompaniet er det kompaniet som tar seg av vaktholdet av den norske grense mot Russland. Soldatene i kompaniet utfører et skarpt oppdrag 24 timer i døgnet 365 dager i året.

Nemndas forrige befaring til avdelingen var i 2006. Generelt konstaterer nemnda at flere forhold som ble pekt på den gang, er positivt rettet opp. Avdelingen fremstår denne gang som en veldrevet og mer harmonisk avdeling. Av større endringer er at Heimevernets distriktsstab er flyttet til Porsangmoen. Beslutninger om oppgradering/nybygg av bl.a. kjøkken og kaserne er foretatt og arbeidet delvis iverksatt.

Nemnda sier seg fornøyd med at en rekke av de punkter som ble påpekt ved forrige befaring er utført, herunder nytt vaktlokale og ny innkjørsel til leiren.

Alt personell som møter til tjeneste ved GSV starter sin militære utdanning i Grensekompaniet/U (GRKP/U). Hovedtyngden av personellet som møter skal tjenestegjøre langs den norsk-russiske grense etter seks intensive måneder med trening og forberedelser. I tillegg gis det en måned utdanning til det personellet som skal tjenestegjøre i garnisonen i Garnisonskompaniet.

Avdelingen har mer enn 500 vernepliktige, samt 20-30 elever på befalsskole. Tilgangen på egnete soldater som søker tjeneste i Grensevakt blir betegnet som tilfredsstillende. Det er mange som søker seg til tjeneste som grensejegere og kvaliteten på de som gjør førstegangstjenesten karakteriseres som god. Andelen jenter som søker er varierende og tidvis svært lav.

Grensekompaniet ved GSV utfører grensevakt ved den norsk/russiske grense hver eneste time gjennom hele året.

Garnisonskompaniet er den avdelingen ved GSV som ivaretar de administrative funksjonene som er nødvendige for å kunne drive utdanning og grensetjeneste ved GSV.

Sambandsavdelingen ved GSV drifter Main Signal Office (MSO), Operasjonssenter (OPS), sentralbordet, posttjenesten og en mobil kommandoplass. I tillegg støtter avdelingen drift av de taktiske systemene ved GSV.

GRKP/U er organisert i 4 tropper og 1 kompanistab. Ved hvert innrykk møter det ca. 300-400 soldater til kompaniet og 180 av disse blir etter 6 måneders utdanning overført som kvalifiserte grensejegere. Alt personell som møter til tjeneste ved GSV starter sin tjeneste i Grensekompaniet Utdanning, GRKPU.

Avdelingen har soldatinntak i januar og juli. Grunnopplæringen går over 4 uker, deretter legges det opp til grensevakt basert på frivillighet. Soldatene gjennomgår fysiske og medisinske tester og må gjennom sikkerhetsklarering etter Forsvarets krav. Deretter starter en grunnleggende jegerperiode over 5 måneder, samt 6 måneder grensetjeneste.

Orienteringen kom også kort inn på Hærens Befalsskole ved Grensevakt GSV. Befalsskolen har gått fra den tradisjonelle utdannelsen av befalelever ved én befalsskole, til å la hver enkelt bransje innenfor Hæren utdanne sine egne sersjanter.

GSV utdanner for ISTAR, som i praksis betyr at det utdannes infanterijegerlagførere med fokus på opplæring og overvåking. Dette er en 2-årig befalsutdanning svært lik den gamle befalsskolen, med skoleåret på GSV og påfølgende pliktår som sersjant ved enten GSV (Garnisonen i Sør-Varanger), GP (Garnisonen i Porsanger) eller E-Bn (Etterretningsbataljonen).

Skolen tar opp halvparten av elevene fra befalsskoleopptaket på Kjevik i slutten av juli (Felles Opptak og Seleksjon), og denne kjernen begynner grensejegerutdanning ved GSV umiddelbart etter opptaket. I slutten av november foretas nytt fullverdig opptak (Hærens Opptak og Seleksjon) blant de mest motiverte soldatene og jegerne fra GSV og GP hvor de tar opp den andre halvdel av elever ISTAR trenger.

ISTAR står for "Etterretning (Intelligence), overvåking (Surveillance), mållokalisering (Target Acquisition) og rekognosering (Reconnaissance)". Ground recce er den utenlandske betegnelsen på lendedekognosering". Konseptet ISTAR innebærer innsamling av informasjon fra en rekke forskjellige kilder og for en rekke forskjellige formål. ISTAR-virksomhet skjer ofte på tvers av våpenarter og forsvarsgrener, og kan omfatte alt fra bruk av rekognoseringssatellitter og overvåkningsfly til lokaliseringsradarer og spesialstyrker på bakken. C4ISTAR er en utvidelse av begrepet.

Under nemndas forrige inspeksjon i 2006 fremkom det en rekke klager fra soldatenes tillitsmenn, herunder en "machokultur" blant noe av det yngre befalet. Likeledes en rekke småting som mangel på tørkepapir ved vask på rommene, toalettapparat, generelt om toalettforhold på kasernene, dusjforhold, skifting av lyspærer o.l. Bagateller, men som tok unødig lang tid å få skiftet eller fornyet. Dette var enkeltvis bagateller, som samlet ble et irritasjonsmoment. Også matens kvalitet ble klaget på i 2006. Her skal det sies at kjøkken- og spiseforhold var – og er fortsatt - i en kasernekjeller. Nytt kjøkken og mannskapsmesse er godkjent og vil bli bygget.

Nemnda synes derfor det er gledelig under denne befaringen å registrere at soldatene og deres tillitsvalgte er helt annerledes og bedre fornøyd. Det stort sett bare godord å høre om tjenesten, om forholdet mellom befal og menige og om den generelle tilstanden i leiren og ved grensestasjonen. Det ble også uttrykt tilfredshet med hele avdelingen nå er oppsatt med HK 416, Hærens nye håndvåpen. Utskiftningen er foretatt over tid. Befalsskolen ved Garnisonen i Sør-Varanger fikk HK 416 sommeren 2008. HK 416 er et gassdrevet automatgevær utstyrt med optiske sikter. Det er nettopp siktemidlene, samt kaliberet som utgjør den største forandringen fra AG3. Disse egenskapene gjør at våpenet har mindre rekyl og er lettere å treffe med, samt at man kan bære med seg mer ammunisjon.

Manglende innføring av nye stridsvester med ammunisjonslommer tilpasset HK 416 har dog tatt lenger tid enn hva som bør forventes.

De menige betegner tjenesten ved GSV som spennende og

utfordrende. Den krever mye av den enkelte soldat, men er meningsfull og lærerik. Soldatene ved garnisonen blir vist stor tillit, og får ta mange avgjørelser på egenhånd.

Når det gjelder skytetrening ble det også denne gang påpekt dårlige skytebanemuligheter.

Velferdsopplegg og velferdsturer ble berømmet, særlig turer til Murmansk, men transportmuligheter til Kirkenes ble betegnet som noe mangelfull.

Under befaringen i leiren ble kasernene gjennomgått. Den generelle standard kan nå betegnes som tilfredsstillende, men rommene er trangbodd, i og med at utstyrmengden for den enkelte soldat er veldig stor. Når ny kaserne er på plass, vil dette løse problemene. Det fremkom imidlertid ikke spesielle klager på kasernestandard, men modernisering/nybygg er etter nemndas oppfatning påkrevet.

Velferdsbygget med svømmehall, velferdskontor, voksenopplæring, kinosal, kantine, datarom, kapell/prestekontor, sveiseverksted, fotorom, avisredaksjon etc ble betegnet som meget tilfredsstillende. Idrettsfasilitetene er gode og idrettskontoret driver rådgivning for trening.

For Sanitetstjenestens del er det tidvis problematisk å få tilstrekkelig dekning av vernepliktige leger (VAB: Vernepliktig akademisk befall), samt menige assistenter for vakt på sykestua.

Ledelsen ved GSV ga uttrykk for at det er blitt lettere å drive avdelingen etter endringer som er foretatt ved Forsvarets Logistikkorganisasjon (FLO). Avdelingen beskriver kommando- og informasjonslinjene som langt mer klare og oversiktlige denne gang enn for fire år siden. Det påpekes dog fortsatt skepsis/problemer til horisontal samhandel og forholdet mellom avdeling og Forsvarsbygg.

I møte med ansattes tillitsvalgte fremkom synspunkter på Forsvarets flyavtale med Norwegian. For menige og for pendlere med bosted utenfor Norwegian rutenett, er det en utfordring å få til tilstrekkelige effektiv reisetid. Det var dog delvis tilrettelagt med bruk av SAS/Widerøe for til en viss grad å løse slike problem.

De tillitsvalgte understreket at GSV har rykte på seg for å være et tjenestested med et godt, trivelig og solid arbeidsmiljø. Yrkesbefalet er relativt ungt, og flere har familie. De betegnet det sosiale liv ved GSV som aktivt og hyggelig.

Ved grensen til Russland går også Schengens yttergrense. I dette området er det svært viktig at norske soldater viser tilstedeværelse og overvåker at grenseavtalen mellom Norge og Russland blir fulgt. Grensekompaniet skal til enhver tid være i stand til å observere, rapportere og håndtere alle brudd på grenseavtalen.

For å oppnå best mulig effekt av vaktholdet må soldatene flytte helt ut på grensa i det de kommer over i Grensekompaniet. Der blir man innkvartert i 1 av 6 grensestasjoner, med Gjøkåsen helt i sør og Grense Jakobselv helt i nord. Mye av observeringen foregår i grensas mange observasjonstårn. Jobben til soldatene i dette kompaniet er i hovedsak å observere, patruljere og i enkelte situasjoner samarbeide med politiet i saker hvor grensekrenkelser oppstår. Grensejegerne går patruljer i alt fra tørr furuskog, til kupert terreng ved kysten, og man får sett mye spennende og annerledes natur når man er ute og går.

Soldatene er delt inn i patruljer på 4, hvor hver person har utdannet seg til patruljefører, sambandsmann, speider eller sanitetsmann.

I tillegg til de 4 funksjonene i patrulje har man også vognførere. Grensekompaniet er utstyrt med mange forskjellige kjøretøy. De har beltevogner, firehjulsdrevne personbiler, lette terrengkjøretøy, snøscootere og båter. Med så mange kjøretøy er det enkelte som blir utdannet til vognførere. I tillegg til kjøretøyene nevnt over blir det regelmessig brukt helikopter for å transportere forsyninger ut til grensa. Overfor nemnda ble det poengtert

At det pr. i dag ikke er helikoptre "mer eller mindre" fast stasjonert nær grensen, noe som gjør det mer tungvint å drive enn tidligere.

Nemnda hadde også tur med båtskavdronen på Pasvikelva og besøkte Svanvik Grensestasjon ved Elvenes, utløpet til Pasvikelva, ca 10 km fra Kirkenes sentrum. Elvenesteigen er variert med Pasvikskogen i sør, og skikkelig høyfjells-lende i nord. "Elvenesjegeren" går lengst, bærer tyngst og har den mest fysisk krevende teigen.

Nemnda fikk orienteringer og hadde samtaler med mannskapene. Under samtaler med befal og menige fremkom det at kvaliteten på utlevert personlig utrustning er bedre enn ved forrige befaring.

Når det gjelder anlegg trenger grensestasjonene bedre kapasitet på forlegningsrom. Nemnda ble orientert om planene rundt ny sentral forlegningsmulighet(er) for grensen. Selve vakttårnene er av nyere dato og fungerer veldig bra. Elektronisk og visuelt utstyr er nå av høy kvalitet og de menige grensejegerne gir uttrykk for at de er svært godt fornøyd med tjenesten.

Nemnda besøkte både grensekommisærens stasjon på Storskog og politiet i Øst-Finnmark. Det ble gitt orientering om arbeidet og om utfordringer i forhold til Schengen-avtalens bestemmelser og særlig om de nye utfordringer som knytter seg til innføring av grensebeboerbevis for russiske og norske borgere. Grensebeboerbevis gis til borgere med bosted innenfor et nærmere definert geografisk område. Særlig kontrollkapasiteten ved grensestasjonen på Storskog ble betegnet som en flaskehals.

Minimum seks ganger i året trener Politiet i Øst-Finmark sammen med Grensekommisæren og Grensevakten GSV. Samøvelser mellom de tre instansene er avgjørende for en god og troverdig overvåkning av grenselinjen mellom Norge og Russland. Grensevaktens oppgave er å detektere og overvåke. Ved brudd på utlendingsloven er det Politimesteren i Øst-Finmark som er oppdragsgiver og operasjonsleder, og det er politiets spesialenhet som skal foreta en eventuell pågripelse. Det øves på forskjellige scenarier, eksempelvis narkotikasmugling over grensen. Samarbeidet mellom instansene blir betegnet som meget godt.

#### **Befaring til Luftforsvarets Stasjon Mågerøy, 11 november 2010**

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Vidar Bjørnstad, Signe Øye, Kjell Engebretsen, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs, Per Ove Width.



Nemnda ble mottatt av sjef LSTN Mågerøy, oberstløytnant Ketil Hjelset og stabssjefen, major Fred Andersen.

Nemnda ble gitt omfattende orienteringer om stasjonen, 130 Luftving og Control and Reporting Centre (CRC). I personelloppsetningen er Mågerø rundt 250, hvorav ca 50 er vernepliktige soldater.

Den operative enheten CRC Mågerø består av Lstn Mågerø og Forsvarets Logistikkorganisasjon ved Mågerø. I tillegg ligger Luftforsvarets Kontroll og Varslingsskole (LKVS) og Nasjonalt Programmeringssenter (Progsen) der.

Luftovervåking er en kontinuerlig operasjon, og skal sørge for at det alltid presenteres et gjenkjent og riktig luftbilde for det luftrommet som er tildelt stasjonen. Normalt er dette hele Sør-Norge, men Mågerø kan overta ansvaret for hele Norge og tilstøtende områder når det er nødvendig.

Luftovervåking er del av landets suverenitetshevdelse i norsk luftrom, noe som er en av Forsvarets viktigste oppgaver. Gjennom stridsledelse leder og kontrolleres luftoperasjoner med jagerfly og missilsystemer. Dette gjelder alle faser, både i fred, krise og krig.

I Norge er det et vidt spekter av militære og sivile (AVINOR) sensorer/radarer som bidrar til at det produseres et gjenkjent luftbilde. LSTN Mågerø kan fjernstyre alle de militære radarene, også de som finnes i Nord-Norge, og som normalt er underlagt en tilsvarende stasjon i Sørreisa. Mågerø har videre via en rekke radiostasjoner kontakt med fly over hele Norge og i tilstøtende havområder. Samarbeidet mellom stasjonen Mågerø og Sørreisa er tett og de er hverandres backup. Mågerø kan eksempelvis kontrollere jagerfly over Barentshavet mens Sørreisa kan gjøre det samme over Skagerrak.

Stasjonens programmeringssenter har utviklet en mobil "Air Control Unit", ACU, som er en mini-CRC og som kan flyttes hvor som helst.

Det ble understreket at samlokaliseringen for LOS (luftovervåking og stridsledelse) med LKVS og Progsen bidrar til en kompetanseheving og fremtidsrettet arbeid både med utdanning og trening av alle kategorier medarbeidere til utvikling og forbedring av operative systemer. Hjelset betegner stasjonen og personellet som relevante og profesjonelle med en viktig plass i innsatsforsvaret av Norge. Stasjonen har betydelig kompetanse innenfor mobile og deployerbare systemer og innenfor Nettverksbasert Forsvar (NbF).

Utenfor stridsanlegget trenes og testes styrkebeskyttelsen. CRC Mågerø er en "NATO Command Force" og blir regelmessig evaluert av NATO. Disse evalueringene er meget omfattende, i tillegg testes Mågerø årlig av Luftoperativt inspektorsats (LOI) fagavdeling for luftovervåking og stridsledelse (LOS).

Ansatte og tillitsvalgte for ansatte ga uttrykk for oppgittethet over altfor mange rapporteringsinstanser og betegnet forsvarets nåværende kontroll- og revisjonsregime som "enormt" ("alle vil ha innsyn"). Dette gir liten effekt for kontroll, men skaper etter de ansattes oppfatning en unødig tung merbelastning i jobben.

Forlegningen for de menige mannskapene ble stengt tidligere i år. Kasernen, som er fra 1952, ble delvis pusset opp i 2000 og så tilsynelatende brukelig ut. Men rommene er fordelt på trange firemannsrom uten ventilasjon, noe

som førte til at soldatene måtte lufte døgnet rundt.

I kuldeperioder måtte det sjokklufte i korte perioder.

Kasernen var preget av plassmangel og alt sivilt utstyr måtte oppbevares i bager under køylene. Mannskapene (40-50 soldater) delte i praksis én vaskemaskin, én tørketrommel og tre dusjer. Kasernen/sanitære områder var preget av dårlig lukt.

Ledelsen på Mågerø har over år forsøkt å skaffe midler for å bedre bosituasjonen. I sommer ble altså kasernen stengt og det er nå lovet midler til å bedre boforholdene samt til oppgradering av boforholdene for kvinnelige soldater. Inntil oppussing er foretatt forelegges soldatene på befalsforlegning og en ominnredet kontorbrakke.

Mannskapene er ellers svært godt fornøyd med tjenesten og velferdstilbudet. De fleste hadde søkt seg til Mågerø og ga uttrykk for at tilbudet er bredt og godt, og at det ikke var grunn til å kjede seg. Egen velferdsbåt og velferdshytte, moderne treningssenter, stort idrettsanlegg med egen fotballbane hører med. De vernepliktige stillingene på Mågerø består til størstedelen av vaktsoldater. Eneste ønske som fremkom var raskere trådløs tilknytning for privat datatrafikk i fritiden.

Soldatene etterlyste også stridsvester tilpasset magasinene i HK-416. Våpenet har de fått, men må inntil videre bruke vest for AG-3. Faren er at magasin med ammunisjon kan mistes.

Mågerøs militære historie strekker seg tilbake til første verdenskrig. I forbindelse med nøytralitetsvernet ble det i 1915 lansert en plan for forsvaret av Oslofjorden. Et fort som skulle være en del av Oslofjord festning. I 1917 kjøpte man eiendom, bygde en kommandantbolig og foretok enkelte forberedelser. Først i 1933 ble planen vekket til liv. Sammen med Bolærne- og Rauøy fort, skulle Mågerø fort forsvare innseilingen til Oslo og Carl Johansvern i Horten. Mågerø ble formelt opprettet 1 juli 1947. I 1952 fikk stasjonen ny søkeradar som ble montert på fjellet over det nåværende stridsanlegget, og i 1953 ble Nr 10 Kontroll- & Varslingsskvadron opprettet med Mågerø som hovedstasjon. Skvadronsbetegnelsen ble holdt frem til 1962 da NATO Early Warning-kjeden ble etablert.

Det store spranget inn i dataalderen tok stasjonen i 1971/72, da K&V-systemet ble automatisert og dataanlegg installert. For å utvikle programvare ble det nasjonale NADGE programmerings-senter lagt til Mågerø i 1980. Senteret befinner seg der den dag i dag under navnet Nasjonalt Programmeringssenter, populært kalt "Progsen". De leverer blant annet den mobile K&V-enheten ACU'en. I 1984 ble stasjonen knyttet til NATO Airborne Early Warning. Den "flyvende radaren" hjelper CRC'en med å utvide radardekningen og kontrollere fly. I nær fremtid vil det komme ett nytt kommunikasjonssystem mellom CRC'en og fly, både AWACS og F16. Stasjonens operasjonsrom ble fullstendig oppgradert i 2000, kryptert samband modernisert. De gamle konsollene er skiftet ut med moderne PC'er og flatskjærmer.

Nemnda besøkte fjellanlegget for orientering og prat med personellet.

Oslo i april 2011

Kjell Arne Bratli

Vidar Bjørnstad  
Per Egil Evensen

Signe Øye  
Bjørn Hernæs

Kjell Engebretsen  
Ivar Johansen







**Vedlegg****INSTRUKS FOR OMBUDSMANNSNEMNDA FOR FORSVARET**

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

**§ 1**

Ombudsmannsnemnda skal bidra til å sikre de 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 oppgaver er:

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

**§ 4**

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

**§ 5**

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

**§ 6**

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

**§ 7**

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

**§ 8**

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

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

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

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

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

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten.

Ombudsmannen fører journal etter arkivlovens mønster.

