



Dokument 5

(2013–2014)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om
virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2013**

Dokument 5

(2013–2014)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om
virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2013**

REGISTER

Vernepliktige mannskaper	6	Militærfaglig utdanning	25
Vernepliktsundersøkelsen	6	Stillingsbeskrivelser	25
Førstegangstjenesten	6	Tjenestebelastning	25
Forlegninger	7	Forsvarets Sanitet	27
Pendling	7	Ledelse	27
Veteraner	7	Personell og utvikling	27
Internasjonale operasjoner	7	Veterinærinspektoratet (VETINSP)	27
Ytringer og debatt	8	Medisinsk avdeling (MEDAVD)	28
Hovedsaker og rapporter	8	Forsvarets felles sanitetsstyrker (FFSS)	28
Hovedområder og rapporter	8	Internasjonalt samarbeid	28
Ombudsmannen	8	Militærmedisinsk samarbeid mellom Norge og Serbia	28
Menige mannskaper	11	Militærmedisinsk samarbeid mellom Norge og Makedonia:	29
Verneplikt – utskrivning, rulleføring	11	Regionalt sanitetssamarbeid på Vest-Balkan – Norsk bidrag	29
Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse	11	Hovedtall	29
Beordring, overføring, forflytning, frabeordring, dimittering, tilbakeføring i grad	12	FST/P/HMS	29
Vervede og kvinnelige soldater, herunder i internasjonal tjeneste	12	FHAMU	30
Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap av materiell	12	HMS-revisjoner	30
Kosthold	12	HMS-utdanning	30
Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering, tjenesteuttalelse	12	HMS registrering i FIF	31
Permisjoner	13	Inkluderende arbeidsliv (IA)	32
Disiplinær- og straffesaker	13	Rusforebyggende arbeid	32
Godtgjørelser – økonomiske forhold	13	Selvmondsforebyggende arbeid	32
Sykesaker – Trygd – Erstatning – Tannpleie – Legekjennelser m.m.	14	IA-NYTT (Inkluderende arbeidsliv)	33
Sosiale saker	14	Forsvarets sentrale hovedverneombud (FHVO)	33
Forsvarets skolevirksomhet	15	Handlingsplan for 2013	34
Befalssaker	15	Medvirkningsarenaer	34
Sivilt personell	17	Aktiviteter	34
Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS)	18	Saker og fokusområder	34
Rekruttering	18	Oppsummering og konklusjon	36
Karriereskift og avvikling av personell	18	Generaladvokatens årsrapport over refselsler i forsvaret i 2012	36
Boligvirksomheten	19	1. Sammen drag og hovedkonklusjoner	36
Bolig og kvarter	19	2. Nærmere gjennomgang- antall og refselsesmiddel	37
Kompetanse/kursvirksomhet i 2013	21	2.1 Generelt	37
Velferdstjenesten i Afghanistan	21	2.2 Totalantallet	37
Faglig kontroll	21	2.3 Forseelses art	38
Kinovirksomheten i Forsvaret	21	2.4 Valg av refselsesmiddel	38
Kulturformidling	22	2.5 Fordeling på personellkategorier	39
Bibliotekvirksomhet	22	3. Klagesaksbehandling	39
Artistformidling	22	4. Generaladvokatens uttalelser i klage- og kontroll saker	40
Kulturfaglig arbeid	22	4.1 Klagesaker	40
Sosialfaglig arbeid	22	4.2 Kontroll saker	42
Velferdskantiner og Fritidsmesser	23	Befaringer og informasjonsmøter	43
Velferdskantiner	23	Befaring til kystjegerkommandoen (KJK)	44
Permsentre	23	Befaring til marinejegerkommandoen (MJK)	46
Fritidsmesser	23	Forsvarsbygg	48
Verneplikt	23	Befaring tik kystvakten, Sortland	49
Økende kvinneandel	24	Befaring til Andøya flystasjon	50
EBA	24	Befaring/inspeksjon ved HV-17	51
Allmennhelsetjenesten	24	Forsvarets veteran senter (FVS)	53
Soldataksjonen	25		

Dokument 5

(2013–2014)

Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2013

Til Stortinget:

INNLEDNING

I henhold til vedlagte instruks fra Stortinget gir Ombudsmannsnemnda for Forsvaret med dette melding om Ombudsmannens og ombudsmannsnemndas virksomhet i 2013. Meldingen er i hovedsak lagt opp på samme måte som i foregående år.

Ombudsmannsnemnda skal etter formålet bidra til å sikre de allmennmenneskelige rettigheter for Forsvarets personell og ved sin virksomhet bidra til å effektivisere Forsvaret.

Stortinget har vedtatt instruks for Ombudsmannsnemnda for Forsvaret. Nemnda utfører sitt løpende arbeid uavhengig av Stortinget, og stortingsrepresentanter kan ikke samtidig være medlem av nemnda. Nemnda har en bred sammensetning og erfaringsbakgrunn. Nemnda skal bestå av syv 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.

Instruksen 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 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, Vennessla
5. Jonni Solsvik, Andøy

6. Hallgeir Grøntvedt, Ørland
7. Åse Wisløff Nilssen, Kongsvinger

Ombudsmannsnemnda har i 2013 holdt møter under befaringene samt i januar, mars og desember.

Nemnda har foretatt befaringer/besøk ved tjenestesteder:

Sesjonssenteret, Langkaia, Oslo.

Sessvollmoen, innrykk mannskaper til Brigaden.

Forsvarsbygg, Oslo.

Kystvakten, Sortland.

Andøya flystasjon.

HV-17, Alta, Lakselv, Porsangmoen

Forsvarets logistikkorganisasjon, Oslo.

Forsvarets Veteransenter, Bæreia, Kongsvinger

Kongsvinger Festning

Nemnda deltok på den internasjonale ombudsmannskonferansen (the International Conference of Ombuds Institutions for Armed Forces), som ble holdt i Oslo, med hovedtema «Veterans» og «Women in the Armed Forces».

Videre har nemnda hatt møter med bl.a. landstillitsvalgte for vernepliktige, Vernepliktsverket, Forsvarets Hovedverneombud og tjenestemannsorganisasjoner.

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER

Nemndas generelle inntrykk er at arbeidsmiljøet i Forsvaret stort sett er godt. Både ansatte og vernepliktige preges av positive holdninger.

Stortinget vedtok 14. juni 2013 kjønnsnøytral verneplikt. Det varsler en ny tid for førstegangstjenesten og nemnda er opptatt av at endringer i og tilpasninger til Vernepliktsloven, Heimevernsloven og tilknyttede forskrifter og regelverk tar utgangspunkt i at det er den best egnede person for den enkelte stilling som skal bli innrullert, og der kjønn ikke skal være en avgjørende faktor. Imidlertid må det gjøres forskjellige tilpasninger hva angår bekledning, deler av utrustningen og kvarter m.v.

Nemnda viser ellers til de enkelte kapitler og rapporter, men vil særskilt nevne følgende:

VERNEPLIKTIGE MANNSKAPER

VERNEPLIKTSUNDERSØKELSEN

Nær syv av ti spurte erindrer at deres forventninger til førstegangstjenesten var ganske eller meget høye.

Blant dem som gjennomfører sin førstegangstjeneste er trivselen stor. Vernepliktundersøkelsen viser at åtte av ti trives godt i Forsvaret, noe som er en liten økning fra foregående år. Omtrent halvparten av de førstegangstjenestegjørende er positive til en videre tjeneste i Forsvaret. Hele fire av fem mener at det fortsatt bør være verneplikt her til lands.

Flere enn to tredjedeler svarer at førstegangstjenesten har blitt som forventet eller bedre. Jenter opplever dette i større grad enn gutter.

Nær halvparten er blitt positiv til videre tjeneste i Forsvaret i løpet av tiden de har vært inne til førstegangstjeneste. Jenter er i større grad enn gutter blitt mer positive til å fortsette i Forsvaret. Hele 91 % av jentene oppgir at de trives godt i forsvarer og bare 2 % oppgir å trives dårlig.

Jenter som tjenestegjør i Luftforsvaret og Sjøforsvaret trives i større grad enn jenter som tjenestegjør i Hæren.

Ca. to prosent oppgir at de selv blir utsatt for mobbing eller trakassering ukentlig i løpet av førstegangstjenesten. Blant jenter er andelen ca. fire prosent som opplever dette.

Nær én av fire jenter – 23 prosent – svarer at de i løpet av sin tid i Forsvaret er blitt utsatt for uønsket atferd av seksuell karakter, eller annen uønsket atferd basert på kjønn, som krenker deres integritet i tjenesten, mens 77 % sier de ikke er eksponert for noe tilsvarende. På spørsmål om graden av uønsket atferd svarer 7 % «i meget stor grad», «11 % i stor grad», «46 % i noen grad» og «37 % i liten grad». Omlag 50 % av de som er utsatt for uønsket atferd sier likevel at de er blitt mer positiv til videre tjeneste i Forsvaret.

Nemnda merker seg at verneplikten står sterkt blant unge mennesker og at førstegangstjenesten i likhet med tidligere år opplevs som positiv.

FØRSTEGANGSTJENESTEN

Verneplikten er en sentral del av vårt forsvar. For at Forsvaret i fremtiden skal fylle sin rolle, er oppslutning og tillit i befolkningen viktig. Gjennom verneplikten får Forsvaret en stabil tilgang til godt egnet personell. Verneplikten sikrer også en rekruttering til Forsvaret, på tvers av sosiale og kulturelle skillelinjer, på en måte som er alle andre rekrutteringsmodeller overlegen.

Innføringen av ny todelt sesjonsordning skal gi Forsvaret bedre forutsetninger for å kalle inn riktig mann/kvinne til riktig tjeneste, men nemnda merker seg at frafallet er stort. På sikt skal den nye sesjonsordningen redusere frafallet sammenlignet med dagens nivå. Full effekt av ny sesjonsordning vil man antagelig se i løpet av første halvdel av 2014, og effekt av kjønnsnøytral verneplikt vil man se utover i 2015 og 2016.

Forsvarets behov til førstegangstjeneste i 2013 (total rekvisisjon for kontingentene i 2013) var på 8448 (8895 i 2012). Herav hadde Hæren behov for 4983, Luftforsvaret 1558 og Sjøforsvaret 1907. Det ble klassifisert 21.343 på sesjon. Av disse ble 13.506 menn og 5912 kvinner kjent tjenestedyktige. Imidlertid gjennomførte kun 7468 førstegangstjenesten, hvorav 791 var kvinner. Til sammenlig-

ning gjennomførte 7836 soldater førstegangstjenesten i 2012, 7212 soldater i 2011 og 7601 soldater i 2010.

Selv om det er sesjonsplikt for kvinner, er verneplikten frivillig, og det er et høyt antall kvinner som ikke ønsker førstegangstjeneste og som slettes av den grunn. Nemnda antar at dette vil endre seg etter innføring av verneplikt for alle.

Nemnda merker seg også at det er ganske stor forskjell mellom sesjonsleger når det gjelder antall fremmøtte som klassifiseres som egnet for førstegangstjenesten.

Det har vært tilfeller av at høyt motivert ungdom opplever å bli sendt hjem ved fremmøte til tjeneste. På sesjon er de blitt godkjent og fått vite hvor de skal avtjene verneplikten; og i påvente av ett års førstegangstjeneste har de utsatt studier eller ordnet seg i forhold til sivil jobb. Skuffelsen blir derfor svært stor for dem som blir dimittert når de møter frem til førstegangstjenesten. Når 2000 av snaut 11.000 fremmøtte dimitteres ved fremmøte, er dette en for stor andel. Etter nemndas mening er det helt avgjørende at den vernepliktige gis informasjon på forhånd om at man kan bli dimittert ved innrykk, hvis det f.eks. er skjedd helsemessig endring i tiden mellom sesjon og fremmøte.

Nemnda merker seg særlig at det er variasjon mellom regionene i prosenttall på direkte fordelt ungdom. Med tanke på at Heimevernet får overført vernepliktige etter førstegangstjenesten, gir dette grunn til ettertanke. Under befaling til HV-17, Finnmark, ble den distriktvise rekrutteringen tatt opp med nemnda. Med utgangspunkt i det territorielle landforsvar som HV utgjør over det ganske land, finner nemnda det bekymringsfullt med underdekning på oppimot 50 prosent fra enkelte distrikter. Dette vil i fremtiden svekke regional forankring, og lokal kunnskap til terreng og forsvarsobjekter. Over tid vil HV i enkelte fylker ikke makte å rekruttere tilstrekkelig antall, noe som uvegerlig vil svekke evnen til å operere.

Etter nemndas syn må det foretas gjennomgang av kriterier for utvelgelse til førstegangstjeneste og utdanning, ikke minst hva angår Heimevernet. Nemnda har drøftet saken med Vernepliktsverket, og er gitt tilbakemelding om at det skal foretas en bred undersøkelse og gjennomgang. Det bør i dette vurderes om HV skal kunne drive direkte rekruttering.

De 7468 unge menn og kvinner som fullførte førstegangstjenesten i 2013, var godt i underkant av det forsvarsgrenene trenger, og det blir ofte mangel på vernepliktige ved flere avdelinger. For få mannskaper skaper ekstra arbeidsbelastning og vanskeliggjør avdelingens mulighet til oppfylle sine mål.

Antall førstegangstjenestegjørende er etter nemndas oppfatning et spørsmål om vernepliktens forankring i samfunnet, og særlig blant ungdomskullene. Til en viss grad er man i dag kommet dit hvor verneplikt for alle oppfattes som ikke-reell, men allikevel ikke som en urettferdig byrde. Noe av årsaken til dette er at førstegangstjenesten er attraktiv for mange unge, og foruten pliktfølelse er forbundet med muligheter til spennende tjeneste og mulighet for militær utdanning.

Særlig knyttet til tjenestens innhold er ønsker om mer «grønn tjeneste» (soldatferdigheter og skyting). Nemnda ser det som positivt at det nå er presisert gjennom førstegangstjenestebestemmelsene at soldatene skal trene på

grunnleggende enkeltmannsferdigheter gjennom hele sin tjeneste.

Nemnda har tidligere fått mange tilbakemeldinger fra soldater som opplever den manglende militære treningen, herunder mangel på skyting og øvingsdøgn. I 2013 virker det som om det er flere som har fått soldattrening, noe nemnda synes er positivt. Alle får imidlertid ikke ennå den skytetrening de bør ha. Under befaring til Andøya flystasjon ble manglende skytebanemulighet og trening tatt opp med nemnda.

Nemnda vil understreke at uavhengig av den daglige tjenestestillingen skal soldaten etter fullført førstegangs-tjeneste kunne benyttes av Heimevernet, og være i stand til å prestere i strid. Alle forsvarets avdelinger må derfor prioritere både tid og ressurser for å gi militær utdanning til alle soldater. Trening i soldatferdigheter er helt grunnleggende for Forsvarets virksomhet. Mangler denne, er konsekvensen at mange av de vernepliktige ikke blir kvalifisert for videre tjeneste i Forsvaret.

FORLEGNINGER

Nemnda har gjennom år fulgt utviklingen i soldatenes boforhold. Etter gjentatte ganger å ha tatt opp forhold ved mannskapskaserner, begynner nemnda å se effekten av at dette arbeidet er gitt prioritet, herunder ekstra budsjettildeling (kaserneløftet). Nemnda nevner for 2013 særskilt ny messe og forlegning på Andøya. Nemnda kom med sterk kritikk av forholdene der ved forrige befaring, og finner det gledelig at standarden nå tilfredsstillende dagens behov. Det er allikevel mange steder der bostandarden ikke er slik den bør være.

For mannskapene er det ofte de små ting som irriterer aller mest. Som manglende lyspærer, manglende vedlikehold, småreparasjoner som ikke utføres o.s.v. Dette er noe nemnda møter i varierende grad ved alle avdelinger og ansvaret for dette legger avdelingene på Forsvarsbygg.

Likeledes er det et tilbakevendende problem at vaske-maskiner og tørketromler ikke fungerer og at det tar langt tid for innkjøp av nye eller eventuelle reparasjoner av disse.

For nemnda synes det som en tungvint organisering hvis den enkelte avdeling ikke kan ha et system med vaktmester e.l. som kan forestå det enkle og fortløpende vedlikehold og at det kanskje blir enklere for mindre innkjøp. Nemnda finner det derfor positivt at Forsvarsstaben i 2013 nedsatte en partssammensatt arbeidsgruppe for å se på en omforent minimumsstandard for kaserner, kritiske avvik og rutiner for rapportering av feil og mangler.

PENDLING

Under befaringer tar personell og avdelingene selv ofte opp med nemnda spørsmål rundt pendling. I motsetning til i de foregående 5–6 år merker nemnda seg at det er avdelinger som ser det som ønskelig at familier såvel som enslig befall skal bo i nærheten av avdeling. Kystjegerkommandoen er eksempelvis en av disse. Dog er det slik at de fleste avdelinger opplever at pendling mellom bosted og tjenestested blir stadig mer utbredt.

For de kommende år vil pendlingen ytterligere forsterkes gjennom den omstilling Luftforsvaret står overfor. I 2013 så man blant annet de problemer som pendling mellom Bodø og Ørlandet byr på, og der ansatte heller velger å slutte enn å pendle/flytte.

Som ledd i en god familiepolitikk for ansatte som ønsker å bo i nærhet til tjenestested, vil nemnda understreke viktigheten av å tilrettelegge for nye og gode familieboliger. Uten dette synes det vanskelig at familier blir med på flytting til nye arbeidssteder.

Men i og med at Forsvaret mange steder er lokalisert utenfor byer eller større tettsteder, er det ofte mangel på sivile jobber. Med ofte to arbeidende voksne med hver sin karriere og arbeidsplass, barns plass i barnehage og skole o.s.v. må man regne med at «pendlerforsvaret» i det store og hele er kommet for å bli. Denne situasjonen krever imidlertid tilrettelegging med gode pendlerboliger for personellet, i noen grad også med mulighet for ektefelle/samboerovernatting, og med en standard som gjenspeiler dagens kvalitetskrav.

VETERANER

Også i 2013 har det vært stor oppmerksomhet rundt situasjonen for veteraner. Temaer rundt veteraner, pårørende og oppfølging og bistand mot NAV, kommuner og pensjon har stått sentralt i ombudsmannens daglige virke og i nemndas arbeid. Nemnda vil i denne sammenheng understreke at begrepet veteraner gjelder alle som har tjenestegjort i de væpnede styrker, og dermed strekker seg langt utover det å ha deltatt i internasjonale operasjoner.

Personell som blir fysisk eller psykisk skadet må få individuelt tilpasset oppfølging med formål å få vedkommende tilbake til arbeidslivet, eller så nær situasjonen før skaden som mulig. Alvorlig skadede veteraner og deres pårørende skal gis støtte slik at de ikke opplever byråkrati og skjemavelde som en merbelastning. Nemnda ser det som nødvendig med en fortsatt tett oppfølging for å sikre samarbeidet mellom Forsvaret, kommunene, NAV, Statens Pensjonskasse og andre aktører.

Nemnda har i perioden vært godt orientert om det arbeid som gjøres for veteraner i de respektive forsvarsgrener, den enkelte avdeling og Forsvarets Sanitet. Som ledd i oppfølgingen av veteranarbeidet besøkte nemnda Veteransenteret. Nemnda vil fremholde Bæreia som et godt eksempel for veteran- og familiestøtte som kommer hele Forsvaret til gode, og som kan brukes av alle avdelinger og veteranorganisasjoner, året rundt.

INTERNASJONALE OPERASJONER

NATOs stabiliseringsoperasjon i Afghanistan, ISAF, har lenge vært hovedsatsingsområde for norsk militært engasjement i utlandet. I 2013 bidrar Norge med styrker til rådgivning og opplæringa av spesialpolitienheten CRU i Kabul og det afghanske politiet i Mazar-e Sharif. Norge stiller også stabsoffiserer til ISAFs kommandostruktur og instruktører til utdanningsinstitusjoner i Hæren. I 2014 vil bidraget i hovedsak være en videreføring av det i 2013, men med en fortsatt gradvis reduksjon.

En norsk fregatt er kommandofartøy for NATOs stående maritime styrke i andre halvår 2013. Gjennom denne rollen vil fregatten og staben også lede operasjonen Ocean Shield, som driver piratbekjempelse utenfor kysten av Afrikas horn. For øvrig deltar Norge med observatører og mindre bidrag i en rekke operasjoner i FN- og NATO-regi, foruten at Norge stiller marinefartøy til rådighet for FN for transport av kjemiske stridsmidler fra Syria.

Nemnda merker seg at det også rundt Syria-oppdraget

oppstår problemer knyttet til kontrakt/økonomiske tillegg, som det for grupper og enkeltpersoner har gjort gjennom Afghanistan-oppgjøret. Slike oppdrag bør kontraktsmessig være avklart med den enkelte på forhånd, slik at det ikke oppstår tolkningsproblemer og følelse av brutte løfter. Det har vært stor operativ og støttemessig erfaringsoverføring fra en kontingent til en annen. I den evaluering som nå skal foretas, er det viktig at alle forhold rundt personellet også får en bred gjennomgang. Nemnda hilser også velkommen en evaluering av alle sider ved Norges innsats i Afghanistan, herunder spørsmål om koordinering/skille mellom sivil og militær innsats. Ved hver nemndsbehandling ble dette spørsmålet tatt opp av norske offiserer og soldater.

YTRINGER OG DEBATT

Nemnda har år for år tatt opp spørsmål rundt yringsfrihet og lojalitetsplikt i Forsvaret, i tråd med hva Sivilombudsmannen har gjort for forvaltningen ellers.

Nemnda ser det som viktig at ansatte i Forsvaret ytrer seg, og at de kan føle seg trygge når de ytrer seg. Ansattes yringsfrihet er beskyttet av den alminnelige bestemmelsen om yringsfrihet i Grunnloven § 100. Paragrafen ble vedtatt i 2004 og trådte umiddelbart i kraft. Grunnlovsendringen innebærer en kraftig styrking av grunnlovsvernet for ansattes yringsfrihet, og arbeidstakers yringsfrihet er utvidet. Inngrep i yringsfriheten kan også kun skje på de vilkår som fremgår av grunnlovbestemmelsen. Generelt bør arbeidsgivere sørge for et klima på arbeidsplassen som sikrer at all relevant informasjon – herunder kritiske ytringer – når frem til relevant myndighetsnivå, og samtidig sikre bred aksept for at ansatte deltar innenfor rammene av et romslig lojalitetsbegrep.

Mens retten til å ytre seg er grunnlovsfestet, er lojalitetsplikten ulovfestet. Lojalitetsplikten er en plikt til å oppføre lojalt i forhold til den virksomhet man arbeider i. Lojalitetsplikten innebærer en plikt for den ansatte til å unngå å ytre seg på en illojal måte som skader arbeidsgivers legitime og saklige interesser, og er knyttet til arbeidsgivers styringsrett. Styringsretten gir imidlertid ingen generell adgang til å regulere eller sanksjonere ansattes ytringer. Uttalelser som ikke er undergitt taushetsplikt, og som i hovedsak gir uttrykk for arbeidstakerens egne oppfatninger, er det anledning til å komme med. Dette fremgår av retningslinjene som er trukket opp av Justisdepartementet: at begrensninger i yringsfriheten som generelt utgangspunkt bare bør gjelde ytringer som påviselig skader, eller påviselig kan skade, arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte.

Grunnloven § 100 fjerde ledd oppstiller et forbud mot forhåndssensur og andre forebyggende forholdsregler rettet mot ytringer. Forbudet innebærer at alle i utgangspunktet står fritt til å ytre seg om det de vil uten forhåndssensur. Det skal også mye til før yringsfrihetens grenser er overskredet. Hensynene bak lojalitetsplikten må i den konkrete vurderingen av om en ytring er lovlig, veies mot hensynene bak yringsfriheten. Den praktiske konsekvensen blir at hensynet til yringsfriheten vil være bestemmende for lojalitetspliktens rekkevidde.

Grensene for arbeidstakers lojalitetsplikt og yringsfrihet blir derfor i praksis de samme.

Forsvarets egne etiske grunnregler slår fast at «ansatte

har som alle andre en grunnleggende rett til å delta i den offentlige debatt, også om forsvarssektorens virksomhet».

Men om ansatte formelt har stor adgang til å ytre seg, kan det stilles spørsmål ved hvor reell adgangen er eller hvordan den oppleves. I en hierarkisk oppbygd organisasjon, med ofte klare overordnet-underordnet skiller, kan det utvikle seg et lojalitetspress eller lydighetspress som vanskeliggjør ytringer.

Nemnda vil understreke at ytringer skal kunne omfatte kritikk, uten fare for sanksjon. Hvis uttalelsen er rimelig, selv om det er kritikk, må etter nemndas mening ledelsen tåle kritikken. Det er nemndas syn at sanksjonering av kritikk eller av kontroversielle, men rimelige uttalelser, gir unødig begrensning av yringsfriheten, og skal ikke forekomme.

Tillit innad i Forsvaret og mellom Forsvaret og offentligheten bygges først og fremst ved åpenhet. Etter nemndas syn bør debatt og ytringer derfor i stor grad fremmes og hilses velkommen. Dette gjelder også ytringer og debatt om forhold som kan oppleves som vanskelig, som Forsvarets struktur, styrkeelementer og f.eks. internasjonale operasjoner Norge deltar i.

HOVEDOMRÅDER OG RAPPORTER

OMBUDSMANNEN

Personellsituasjonen ved Ombudsmannens kontor har vært tilfredsstillende gjennom 2013. Kontoret brukte mye tid på å arrangere den internasjonale konferansen for ombudsmenn i forsvar, som fant sted i Oslo i oktober. Rundt 70 deltagere fra 36 land deltok.

Den norske Ombudsmannen for Forsvaret har gjennom flere år bidratt internasjonalt for å etablere demokratiske kontrollordninger over militære styrker i forskjellige land, og flere av disse landene deltok. Konferansens åpning skjedde i Stortinget og konferansen ble i sin helhet holdt i Oslo. Temaer for konferansen var «Military Veterans» og «Women in the Armed Forces».

Samarbeidet med andre militære ombudsmenn og ombudsmannsinstitusjoner innen NATO/ – OSSE-området 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.

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.

Ombudsmannen opplever dessverre fortsatt at hverken vernepliktige eller ansatte i tilstrekkelig grad opplyses om sine rettigheter hva angår klageadgang og ankeadgang til Ombudsmannen for Forsvaret. I prinsippet kan enhver sak innklages for Ombudsmannen, også etter behandling i forvaltningens egne klageorganer.

Klager fra befall og sivilt ansatte skal 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. 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 skjønsmessige og/eller juridiske vurderinger. Ofte mener klageren at den militære forvaltning har begått urett og kontrollen med forvaltningen er derfor viktig. Ombudsmannen 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 har en uavhengig og kyndig instans som kan gå den militære forvaltningen nærmere etter i sømmene. Henvendelsene til Ombudsmannen er mange. Det stilles ingen formalkrav til hvordan man henvender seg til Ombudsmannen, og det legges vekt på høy tilgjengelighet og et lavterskel-nivå for kontakt. Det stilles ikke formalkrav til henvendelser, og de kommer dermed i alle mulige former; muntlig, skriftlig, ved fremmøte, epost i ugradert og i gradert nett, ved telefon eller sms. De langt fleste henvendelser dreier seg om 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 har 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.

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, herunder i Stortingets kontroll- og konstitusjonskomité og holder foredrag i ulike sammenheng.

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.

Det er en rekke saker som tas opp til drøfting hos og med Ombudsmannen.

I 2013 ble det nedlagt et betydelig arbeid flere saker. Noen saker har versert over flere år, og Ombudsmannen finner det vanskelig forstå forvaltningens beveggrunner for å hale ut saker.

Ferielov

Dette er en sak som angår flere offiserer som har tjenestegjort i Afghanistan, og som ikke fikk avvirket hele ferien i ferieåret i henhold til ferieloven. Restferien er blitt overført til neste ferieår, men erstatning etter ferieloven ble avkortet hvis de hadde tatt ut rekreasjonsdager i henhold til *Saravtale for Tjenestegjøring i Internasjonale Operasjoner*.

Antall offiserer det dreier seg om er forholdsvis få, men flere enn hundre. Ombudsmannen ble lovet i møte april 2013 med forsvarets personellavdeling at saken skulle bli løst. Så skjedde ikke, og Ombudsmannen så det som nødvendig å innhente ekspertvurderinger og lovfortolkning, før ny puring i saken ble foretatt fra Ombudsmannens side.

Ombudsmannen for Forsvaret har hele tiden vært, og er fortsatt, av den bestemte oppfatning at Forsvarsdepartementets lovførståelse og lovanvendelse er i strid med ferielovens ufravelige regler om velferdstapserstatning etter § 14. Dette syn deles av befalets arbeidstakerorganisasjoner, Norges Offisersforbund (NOF), Befalens Fellesorganisasjon (BFO) og Krigsskoleutdannede offiserers landsforening (KOL). NOF ved LO varslert søksmål i denne sak.

Forsvarsdepartementets holdning i denne sak gjorde at Ombudsmannen fant det nødvendig å henvende seg direkte til Forsvarsministeren om denne sak, og i brev av november 2013 ble bl.a. skrevet:

«Ombudsmannen finner det noe nær uforståelig at arbeidsgiver i en sak som angår ferie og velferdskompensasjon for personell som i tjenesten kan måtte sette liv og helse på spill, har inntatt en så avvisende og bastant holdning. Ombudsmannen har videre påpekt at saksbehandling og avklaring for disse sakene har tatt uforholdsmessig lang tid, likeledes har arbeidsgivers holdning skapt stor irritasjon blant befalet og deres organisasjoner.

Til tross for at de gjentatte ganger har påpekt lovens normaltolkning har FD/FPT ikke endret sin oppfatning. Ombudsmannen har derfor funnet det nødvendig å innhente uttalelse fra eksperter på ferieloven, og engasjerte advokat Lars Holo til å vurdere saken. Holo konkluderer på samme måte som Ombudsmannen, nemlig at utvikling av rekreasjonsdager ikke får noen betydning for erstatning etter ferieloven. I likhet med Ombudsmannen mener også Holo at en erstatning på kr 1000 pr dag er for lav. Holo's betenking følger vedlagt.

Ombudsmannen vil også varsle en gjennomgang av

hva FPT opplyser i sine enkeltvedtak; at vedtaket ikke kan påklages (i forvaltningen). Ombudsmannen vil få vurdert om dette er rettslig holdbart samt foreta en gjennomgang av rimeligheten i en slik holdning.»

Ombudsmannen mottok positivt svar fra Forsvarsministeren, men ved avgivelse av Dok5 i mars 2014 er fortsatt intet skjedd i saken.

HV-016

HV-016 har vært aktiv sak ved Ombudsmannens kontor 2011–2013, etter at denne skarpe avdelingen ble nedlagt pr. 1. januar 2011 etter ordre fra Forsvarssjefen. Avgjørelsen skapte mye misnøye. De som tjenestegjør i HV er i hovedsak ansatt hos sivile arbeidsgivere og bruker en god del av sin fritid på Forsvaret, for personell ved HV-016 svært meget av fritiden – i tillegg til kontraktsfestet tjenestetid. Norges Offisersforbund (NOF) innklaget saken til Ombudsmannen.

Ombudsmannen ble bedt om å vurdere en rekke forhold, og kunne også forholde seg til tidligere befaringer til HV-016. Så sent som 18. juni 2009 behandlet Stortinget Dok-5 for 2008–2009, der avdelingen ble omtalt slik:

«HV-016 er Heimevernets spesialister innen offensive operasjoner, skarpskyting og militær livvakt og eskorte-tjeneste. Avdelingen skal kunne løse oppdrag i hele landet. Heimevernets spesialavdeling er opprettet for å hindre en potensiell fiende i å utføre aksjoner mot militære anlegg, viktige kommunikasjoner, viktige personer, og andre funksjoner og installasjoner av betydning for forsvarsevnen i Norge. Spesialjegerne skal kunne møte fiendtlige sabotasjeavdelinger av topptrente elitesoldater med meget gode kunnskaper om sine mål. Frivillighet er en forutsetning. Når man sier ja til opptak i styrken forplikter man seg samtidig til tjeneste utover den tjenestetid som er fastsatt i HV-loven og må skrive kontrakt med Innsatsstyrken. Avdelingen er således et resultat av de mottilakt Stortinget anså som nødvendig å iverksette for å hindre terror og/eller sabotasjeaksjoner som kan svekke eller lamme landets mobiliserings- og motstandsevne. Oppgaver og oppdrag er tilpasset dagens trusselbilde, med vekt på hurtig respons for å kunne sikre sentrale samfunnsfunksjoner. Avdelingen har mer og bedre utstyr enn andre avdelinger i Heimevernet, noe som er et resultat av de oppdrag avdelingen er tildelt og den prioritert de operative sjefer har gitt avdelingen. Både personlig utrustning og avdelingsmateriell er vel tilpasset de oppdrag avdelingen er gitt. Det stilles store krav til personellens faglige, fysiske og psykiske kvaliteter. Motivasjonen hos den enkelte står helt sentralt. Det hjelper ikke at en søker har god faglig ballast, er fysisk og psykisk sterk, dersom han ikke er motivert for tjenesten og har sosial tilpasningsevne, både under trening og i oppdragsløsning. Motivasjon og personlighet er derfor sentral i utvelgelsen av personell. Tjenesten er krevende og forutsetter at man kan sette av tid til jevnlig trening, men samtidig så givende at det er verd både innsats og tidsbruk.»

Ombudsmannen uttalte at han «oppfatter det som ubestridt at det både fra Forsvarsdepartementets og Stortingets side synes klart at det var spesielt viktig med HV-avdelinger

med tilstrekkelig skarphet til «bistand for å forebygge og bekjempe terroranslag som Politiet har primæransvaret for å håndtere» (Innst. O. nr. 32 (2005–2006)).

Likeledes Stortingets vedtak av 19. juni 2002: «Der som Heimevernet skal ha evne til mer fleksibelt å samarbeide med andre militære og sivile aktører i en antiterrorberedskap, må det innebære en kvalitetsheving med enda større vekt enn i dag på spesialstyrker innenfor det totale Heimevernet».

Likeså: «Komiteen vil vise til at Heimevernet på 80-tallet fikk i oppdrag å opprette styrker med spesialutdannelse som kunne bidra til å motvirke sabotasje og terrortrusler. Slike ble etablert i de større byene. Komiteen mener at de nevnte avdelinger må rustes opp og ytterligere prioriteres innenfor norsk sikkerhets- og beredskapsarbeid».

Også en oppgavebeskrivelse fra Forsvarets operative hovedkvarter (FOH) så sent som januar 2010 føyer seg til dette, og forsterker etter Ombudsmannens oppfatning Stortingets vedtak om å styrke HV-016 som selvstendig kapasitet i etterkant av terrorangrepene den 11. september 2001. Med andre ord tyder både rammedokumenter og det operative direktiv for HV-016-avdelingene på dette.

Med tanke på utviklingen hva angår terroranslag og terrororganisering i perioden videre, kom forslaget om nedleggelse av denne best trente og best utrustede avdelingen i HV svært overraskende. Det kan derfor med høy grad av rimelighet hevdes at nedleggelse av en avdeling med dedikerte og avanserte operatører i avdelinger som er godt utrustet, godt utstyrt, godt øvet, godt sam trent og med svært kort reaksjonstid, gir en betydelig svekkelse av forsvaret og av landets beredskap. Enn så mer når de langt fleste operatørene i frustrasjon følte at de måtte avslutte sine kontrakter.»

Ombudsmannen foretok også en vurdering av prosessen og uttalte:

«Det er neppe tvil om at hele prosessen rundt nedleggelse ble oppfattet som både lukket og uryddig. Ombudsmannen ble fra flere hold innen HV-distriktene fortalt at det ble lagt sterke føringer, det ble lagt lokk på saken, man fikk ikke lov til å uttale seg og hele saken ble følt som en sterk belastning. For berørt personell ble det opplevd som ekstra krenkende at det bl.a. fra Forsvarssjefen ble fremført sterkt negative utsagn om HV-016 overfor media.»

I henhold til Hovedavtalen i Staten kan det tolkes slik at denne type organisatoriske endringer ikke vil medføre krav til drøftinger eller forhandlinger. Ombudsmannen vil allikevel bemerke at formålet med Hovedavtalen ikke er blitt tilstrekkelig ivaretatt. Avtalens intensjon er å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag og et godt arbeidsmiljø. Det er ledelsens ansvar å utvikle en god, åpen og løsningsorientert samarbeidskultur basert på demokratiske rettsstatlige verdier. I denne kontekst synes prosessen å ha vært mangelfull.»

På spørsmål om Heimevernensloven § 2 er Ombudsmannen av den oppfatning at loven innskrenker forsvarssjefens adgang til å nedlegge avdelinger opprettet av Stortinget. Altså innskrenkende for hva forvaltningen kan foreta seg uten samtykke, og utenfor Forsvarssjefens myndighetsområde.

Flertallet på Stortinget aksepterte imidlertid beslutningen i ettertid, og det faller utenfor Ombudsmannens ansvarsområde å etterprøve Stortingets beslutninger og hvorvidt de er fulgt opp av andre statsorganer.

Sikkerhetsklarering

Saker som gjelder klarering tar ofte lang tid, ofte måneder og år, og for den det gjelder oppleves det hele som at man stilles i rettsløs tilstand. Nedsettelse eller fjerning av sikkerhetsklarering er en sterk inngripen i den enkelte ansattes arbeidsforhold, og fører til at vedkommende ikke får utført jobben som forventet. For flere oppleves det også

som problematisk at de ikke får kunnskap om årsak til nektelse eller nedsettelse, og/eller nektes innsyn i sakens dokumenter, og/eller nektes begrunnelse for at innsyn nektes.

Ombudsmannen for Forsvaret behandler ikke lenger konkrete klagesaker for sikkerhetsklarering, det er EOS utvalget som behandler klager som retter seg mot Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM) og Forsvarets sikkerhetsavdeling (FSA). Ombudsmannen gir imidlertid råd og veiledning til alt personell, herunder råd om å innklage sen saksbehandling, nektelse av innsyn m.v. til EOS-utvalg.

NOEN SAKER BEHANDLET AV OMBUDSMANNENS KONTOR

Ombudsmannen har i 2013 behandlet 113 registrerte saker. I tillegg til de formelt 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. Sakstema som behandles oftest er omtalt nedenfor. Andelen av henvendelser hvor klageren helt eller delvis er gitt medhold, synes å holde seg på et stabilt nivå, med ca. ¼ i 2013. Klagesakene behandles hovedsakelig av Ombudsmannen ved direktøren (advokat). Saksfordelingen ser slik ut:

Avdeling	Antall saker	Prosent	Prosent 2012
FD og fellesstaber	27	24	15
Hæren	45	40	42
Sjøforsvaret	18	16	16
Luftforsvaret	16	14	17
Heimevernet	7	6	10

MENIGE MANNSKAPER

Verneplikt – utskrivning, rulleføring

Gjennom året behandler Ombudsmannens kontor en rekke telefoniske og besøkmessige henvendelser under denne gruppen og 1 skriftlig klagesak under denne gruppen er mottatt i 2013.

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

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

Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse

I 2013 er det registrert 4 saker under denne gruppen. Det er også behandlet en del telefoniske henvendelser som ikke har 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 søker fremfører nokså like begrunnelser for å få utsettelse.

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

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

I 2013 er det under denne gruppen journalført 8 nye saker. I tillegg blir saker løst uten at det er påkrevd med skriftlig saksbehandling. Det kan gjelde spørsmål som i enkelte tilfeller er basert på misforståelser om faktum og regelverk, 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 skjønsmessige vurderinger med hensyn til en persons egnethet for en bestemt tjeneste eller utdanning. I noen tilfeller fremkommer opplysninger av sosial-medisinsk karakter som gir grunn til en individuell behandling av rette instans i Forsvaret. Under dette tema er det 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 soldatenes behov.

Verve og kvinnelige soldater, herunder i internasjonal tjeneste

For 2013 er det under denne gruppen ikke behandlet noen skriftlige klagesaker.

Gruppen omfatter i tillegg til ordinært vervet personell (grenaderer), 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 fritidmessig skjer det en positiv utvikling i Forsvaret i forbindelse med kvinners militærtjeneste. Selv om kvinnene fortsatt utgjør en beskjeden andel av soldatmassen, har de en sterk posisjon blant medsoldatene som illustreres ved at jenter velges som tillitsvalgte for soldatene oftere enn hva antallet kvinner skulle tilsi.

En del spørsmål gjelder økonomiske vilkår i forbindelse med kontraktsmessig 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

Under denne gruppen er det behandlet 1 sak i 2013. Ellers omfatter gruppen økonomisk erstatningskrav fra Forsvaret mot mannskaper som grunnet uaktsomhet har forårsaket tap av/skade på materiell. 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 er blitt løst ved rådgivning til partene, og uten at det har vist seg nødvendig med skriftlig saksbehandling.

Kosthold

Det er som i de senere år ikke behandlet noen skriftlige klagesaker som gjelder kostholdet ved militære avdelinger. Ombudsmannens erfaring er at mannskapene som regel opplever Forsvarets kosttilbud som tilfredsstillende. Selv om kostøret er det samme for hver soldat, registrerer Ombudsmannen at kvaliteten på spesielt lunsj og middag varierer noe fra leir til leir. Dyktigheten til kjøkkenpersonalet viser seg derfor å være avgjørende på kvaliteten på maten som tilbys soldatene.

Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering, tjenesteuttalelse

I 2013 er det registrert 6 saker under denne gruppen.

Det har vært en del henvendelser fra soldater med spørsmål om sammenligning av tjenesteforhold ved forskjellige militære avdelinger eller våpengrener, idet enkelte soldater er usikre på om tjenesteforhold i andre avdelinger kan være mer fordelaktige.

Flere soldater har stillet spørsmål om turnustjeneste tilpasset lokale ordninger, som de hadde erfart som svært fordelaktig så lenge turnusen fungerte som tilsiktet. Når turnusordningen nødvendigvis måtte endres som følge av oppstått mannskapsmangel av ulike årsaker, kan ulempe til gjengjeld bli betydelige. Enkelte soldater kan oppfattes som om de nærmest har en rett til å beholde en turnusordning de hadde innrettet seg etter, eksempelvis i forhold til en sivil arbeidsgiver. Avklaringer etter slike spørsmål, eventuelt vurdering av alternative løsninger, resulterer oftest i at soldaten ikke finner grunn til noen skriftlig klagebehandling. Soldatene ser oftest at de best mulige løsninger finnes på et lokalt plan og vil heller søke samarbeid med befalet og tillitsvalgte ved avdelingen.

Gjenganger-spørsmål fra soldater knytter seg ofte til månedlig tjenestebelastning i timer, idet soldater ofte hevder at deres militære foresatte ikke har et tilstrekkelig mannskapsantall til å etterleve Forsvarssjefens retningslinjer for gjennomføring av lik tjenestetid i Forsvaret under førstegangstjenesten. I 2013 ble reglene om arbeidstid for tjenestepliktige mannskaper tatt inn i *Bestemmelser om utskrivning og verneplikt (BUV) Del 5 – Forvaltning av mannskaper under førstegangstjeneste*. Det fremgår her at den programmerte tjenestetiden ikke skal overstige 42,5 time pr uke, eller 42,5 time i gjennomsnitt over en periode på 12 uker for de tjenestefunksjonene som har særordninger. Spisepauser inngår ikke i den programmerte tjenestetiden. Tjeneste ut over programmert tjenestetid skal normalt ikke pålegges to påfølgende helger. Unntatt herfra er øvelser av lengre sammenhengende varighet.

Et annet gjenganger-tema gjelder soldater som etter flere måneders tjeneste ikke har fått avklart sikkerhetsklare-

ringsgrad, med den konsekvens at de ikke kan tiltre en tiltenkt tjenestestilling. Dette gjelder spesielt soldater hvor foreldrene er av utenlandsk opprinnelse, og begrunnes med at det kan gå lang tid før Forsvarets Sikkerhetsmyndighet mottar de nødvendige opplysninger av de aktuelle land. Ombudsmannen har likevel ved flere anledninger medvirket til en raskere saksbehandling.

«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. 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.

Permisjoner

Under denne gruppen er det i 2013 registrert 1 skriftlig klagesak.

Det er også mottatt en del henvendelser med spørsmål om fortolkning og praktisering av permisjonsdirektivet. Ved innvilget velferdspermisjon må tjenstlige oppdrag ofte overføres til andre mannskaper, og det er derfor viktig at medsoldatene føler rettferdighet og en så vidt mulig lik praktisering av permisjonsdirektivet.

Disiplinær- og straffesaker

Kontoret har behandlet 1 skriftlig sak under denne gruppen i 2013.

I enkelte saker har kontoret bistått med generell rådgivning etter spørsmål fra vernepliktige som enten er usikre på om de kan bli refset, eller hvis de er blitt refset er det spørsmål om de har utnyttet de ordinære klagemulighetene innen Forsvaret.

I en annen sak hadde en soldat under opplæring i nærkamp fått tildelt slag mot hode slik at vedkommende fikk hjerneystelse. Generalinspektøren beklaget hendelsen og opplyste at forholdet var et brudd på reglementet for nærkampundervisning og ansvarlig befalingsmann var ilagt refselse.

Godtgjørelser – økonomiske forhold

I 2013 er det under denne gruppen registrert 5 saker fra mannskaper. For øvrig er forskjellige spørsmål vedrørende regelverk besvart telefonisk.

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

Flere personer som var innkalt til heimevernsøvelse har gitt uttrykk for at den økonomiske godtgjøringen oppfattes som urimelig lav og urettferdig. Ofte blir det hevdet å være et relativt lite antall personer som gjennomfører militærtjeneste, og at det går utover motivasjonen når de også lider et vesentlig økonomisk tap under tjenesten. Dette personellet har imidlertid ikke påstått at Forsvaret har begått noen saksbehandlingsfeil. Det er regelverkets økonomiske resultater som finnes urimelig.

I noen tilfeller er Ombudsmannen behjelpelig med å purre på sen saksbehandling. Sakene blir da oftest løst raskt.

I Bostønad

Klager var innvilget behovsprøvet bostønad i bofellesskap med kr 3.250 pr måned. I løpet av sommeren 2013 flyttet alle de andre i bofellesskapet ut og hun ble boende alene i leiligheten, og søkte da om forhøyet bostønad til kr. 9.000 pr måned.

Klager har dokumentert at «gammel» husleiekontrakt av 10.8.12 var på kr 13.000 pr. måned, mens «ny» husleiekontrakt av 01.08.13 er på kr 9.000 pr måned. Hun opplyser dessuten at hennes søster nå også bor i leiligheten.

I vedtak av 19. august fra LSK fikk klager avslag på sin søknad om forhøyet husleieutgifter til kr. 9.000 pr måned, men beholdt tidligere innvilget husleie med kr 3.250 pr. måned. Avslaget ble påanket til VPV/FPT/FBVT som i vedtak av 22. august opprettholdt avslaget.

Vurdering:
Reglene om stønad til dekning av boutgifter reguleres av Tjenestereglement for Forsvaret TfF, gruppe 57, kapittel 4.1 følgende.

Begrunnelsen for at Forsvaret kan dekke boutgifter helt eller delvis for soldater som avtjener førstegangstjenesten, er for å hjelpe dem til å opprettholde sitt selvstendige boforhold de hadde før de startet militærtjenesten. Betingelsen er bl.a. at boforholdet var etablert minst 4 måneder før oppstart av tjenesten og at vedkommende har hatt tilstrekkelige midler til selv å dekke boutgiftene i perioden før tjenesten.

I punkt 4.1.4.6 heter det at ved endring av status eller husleie under førstegangstjenesten skal saken vurderes på nytt. Etter Ombudsmannens oppfatning betyr denne bestemmelsen at man på nytt må vurdere om alle betingelsene for stønad er oppfylt. Betingelsene følger av punkt 4.1.2, og ett av vilkårene følger av siste ledd hvor det heter at den vernepliktige må ha hatt midler til selv å dekke sine boutgifter forut for tjenesten, og at det må være samsvar mellom inntekter og utgifter. Det er imidlertid ikke dokumentert at klager forut for førstegangstjenesten hadde midler til selv å dekke en husleie på kr 9.000 i måneden.

Ombudsmannen vil også vise til bestemmelsen i punkt 4.1.4.2 som omhandler bofellesskap. Boutgifter skal deles

likt med andre i bofellesskap uavhengig av deres betalingssevne. Klager opplyser at hennes søster også bor i leiligheten og det må derfor betraktes som et bofellesskap mellom de to. For øvrig vil Ombudsmannen påpeke at saksbehandlingen fra Forsvaret har vært usedvanlig rask i denne saken.

Konklusjon:

Ombudsmannen for Forsvaret finner at klagen ikke kan tas til følge fordi det ikke er dokumentert at klager forut for tjenesten var i stand til å betale den husleie det søkes om. Under alle omstendigheter ville Forsvarets ansvar ikke overstige 50 % av husleie utgiftene da det nå er to som bebor leiligheten.

II

Bostønad

Klager fikk innvilget bostønad med halvparten av dokumenterte månedlige boutgifter. Dette utgjorde tilsammen kr 1999 pr måned.

Forut for militærtjenesten hadde klager et selvstendig boforhold i 4,5 måneder og har betalt mellom kr 4050 og kr 4500 i husleie pr måned. Fra den 1. september 2012 etablerte hun seg på nåværende adresse sammen med samboer. Leiligheten eies i sin helhet av samboeren og hun har betalt husleie på kr 5000 pr måned pluss strøm.

Klager påklaget vedtaket da hun ønsker at Forsvaret også skal dekke 50 % av rentene på boliglånet, alternativt kr 5000 i husleie pluss strøm. Vernepliktsverket opprettholdt imidlertid tidligere vedtak.

Ombudsmannen viser til at reglene om bostønad følger av *Tjenestereglement for Forsvaret TjF kl 5, gruppe 57*. Når en bolig deles med samboer, er dette regulert i punkt 4.1.4.2 om bofellesskap. Her er hovedregelen at boutgifter deles likt med andre i bofellesskapet. Det er i tillegg en egen regel som omhandler lån på bolig i punkt 4.1.4.3, hvor det i 6. ledd heter:

Ved bofellesskap der førstegangstjenestegjørende bor sammen med samboer og står som eier av bolig alene, dekkes renter og omkostninger på boliglånet fullt ut. I motsatt fall, der samboer alene er låntaker og boligeier, vil renter og omkostninger på boliglånet være Forsvaret uvedkommende.

I dette tilfellet er det klagers samboer som er boligeier og låntaker. Det følger da av ovennevnte bestemmelse at Forsvaret ikke dekker renter og omkostninger på boliglånet. Klager har fått innvilget 50 % av dokumenterte utgifter, og det finnes å være i overensstemmelse med gjeldende rett om bofellesskap. Det er ikke anledning til å omgå denne regelen ved å betale husleie til eier.

Ombudsmannen konkluderte med at innvilget bostønad er i tråd med gjeldende rett.

Sykesaker – Trygd – Erstatning – Tannpleie – Legekjenninger m.m.

I 2013 er det registrert 15 saker under denne gruppen.

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

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

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

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

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

Sosiale saker

Ombudsmannen har under denne sakstypen behandlet 6 saker i 2013. Dessuten gis rådgivning etter muntlige henvendelser fra vernepliktige med ulike spørsmål av sosial karakter. I en del tilfeller stilles spørsmål til Ombudsmannen om bl.a. regelverk og dokumentasjon som grunnlag for å behandle søknader.

Saker under denne gruppen finnes som i tidligere år meget grundig behandlet av sosialsaksbehandlerne ved de respektive avdelinger og klageinstansen, Forsvarets bolig- og velferdstjeneste.

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

I

En soldat klagde på at bostønad bare var innvilget med 50 % av de faktiske utgiftene til boligen som han delte med samboer som var student og uten inntekter. Ombudsmannen viste her til Tjenestereglementet hvor det fremkommer at boutgiftene deles likt med andre i et bofelless-

skap. Samboere uten felles barn blir i denne sammenheng å betrakte som et bofellesskap. Det har ingen betydning hvorvidt de andre i bofellesskapet har inntekter eller ikke. Begrunnelsen for deling av boutgiftene i slike tilfeller, er at Forsvaret bare skal dekke boutgiftene for soldaten og ikke for de øvrige i bofellesskapet. Det viste seg derfor at boutgiftene i dette tilfellet var utmålt korrekt.

Forsvarets skolevirksomhet

Henvendelser til Ombudsmannen under denne gruppen har i 2013 resultert i 4 klagesaker.

De fleste klagetema i denne gruppen gjelder klager over ikke-beståtte opptaksprøver til befalsskole, og klager over frabeordning fra militære skoler av ulike årsaker.

I

Klage på befalssopptak

Ombudsmannen mottok en klage i forbindelse med et befalssopptak. Klager mente seg uriktig behandlet da han ikke fikk tildelt plass ved utskrevet befalsskurs.

Luffforsvaret opplyste at det riktignok var begått én feil under saksbehandlingen ved at alle forhold under rekruttskole ikke var tatt med i tjenesteuttalelsen, da verv som tillitsvalgt var utelatt. Begrunnelsen for avslaget var imidlertid klagers prestasjoner under seleksjonsøvelsen.

Ombudsmannen påpekte at selv om klager har en klar oppfatning av sine egne prestasjoner, vil den likevel være subjektiv. Forsvaret må foreta en sammenligning av alle kandidater på en objektiv måte. Klager vil naturligvis ha begrenset kunnskaper om hvordan de øvrige kandidater skåret under seleksjonen, og det vil derfor bare være Forsvaret som sitter med «hele bildet». Normalt vil det være langt flere kandidater enn skoleplasser, så det må foretas en utvelgelse. Forsvaret har dessuten lang erfaring med å selektere hvem de mener er best egnet til å bli offiserer.

For at en saksbehandlingsfeil skal få betydning må den ha innvirket på resultatet, noe Ombudsmannen ikke kan se har vært tilfellet her. Dessuten finner Ombudsmannen at avslagene er godt begrunnet selv om seleksjon alltid vil være en skjønnsmessig avgjørelse.

Ombudsmannen ga derfor ikke klager medhold.

BEFALSSAKER

I 2013 er det behandlet 40 befalssaker mot 18 saker i 2012.

De fleste klagesaker fra befalet finner en i kategoriene tilsetting, forbigåelse, opptak til skoler, tjenestebelastning, og saker av forskjellige typer økonomisk karakter. Enkelte henvendelser gjelder spesielle inngåtte avtaler mellom personell og avdeling, og hvor det senere oppstår uenighet om avtalens innhold, eller om avtalens gyldighet i forhold

til gjeldende tariffavtaler. Det forekommer også spørsmål i forbindelse med militære tjenesteuttalelser, disiplinær-saker, og spørsmål fra personell som er fratatt adgang til internasjonal tjeneste.

Enkelte saker har unntaksmessig vært undersøkt på et forberedende stadium, for eksempel påstander om trakassering og/eller mobbing, og herunder saker for avklaring av hvorvidt personell ville involvere seg for en nøytral kontrollbehandling fra Ombudsmannens side.

I noen saker har personell følt at de måtte legge bånd på sin ytringsfrihet.

Slike klage-tilfeller kan eventuelt gi grunn til vurdering av ombudsmannsnemnda på et generelt eller prinsipielt grunnlag.

I

Vaksineplikt i Forsvaret

Ombudsmannen mottok henvendelse fra Norges Offisersforbund som mente at vaksineplikten i Forsvaret er i strid med Europarådets konvensjon om menneskerettigheter og biomedisin, Artikkel 5.

I medhold av Vernepliktsloven og Forsvarspersonelloven er det gitt nærmere regler om plikten til vaksinerings som forutsetning for tjenestegjøring i Forsvaret. I Europarådets konvensjon om menneskerettigheter og biomedisin artikkel 5, er det fastslått at inngripen på hel-seområdet bare kan foretas etter at den berørte har gitt et fritt og informert samtykke. Imidlertid er det i artikkel 26 gjort unntak fra artikkel 5, forutsatt at dette er lovfestet og anses nødvendig i et demokratisk samfunn av hensyn til den offentlige sikkerhet, for å forebygge kriminalitet, til vern om folkehelsen eller til vern om andres rettigheter eller friheter.

Ombudsmannen innhentet Forsvarsdepartementets syn og om hvorvidt det er motstrid mellom vaksineplikten og de individuelle rettighetene til å reservere seg i medhold av Europarådets konvensjon om menneskerettigheter og biomedisin. Departementet viste til at plikten til å la seg vaksinere er lovfestet i norsk rett og tilstrekkelig begrunnet i Forsvarets og samfunnets behov. Gjeldende regel om vaksineplikt anses således å være i samsvar med Norges forpliktelser etter Europarådets konvensjon av 4. april 1997 om menneskerettigheter og biomedisin.

Ombudsmannen foretok også en gjennomgang av hvordan andre land innen NATO og EU forholder seg til vaksineprogrammer for de væpnede styrker. Slik Ombudsmannen har brakt i erfaring, praktiseres reglene stort sett på tilsvarende måte som i Norge.

Ombudsmannen behandlet for øvrig en personlig klagesak i desember 2010 om vaksineplikt. Denne ble også fremlagt til prinsipiell behandling i ombudsmannsnemnda i mars 2011.

Ombudsmannen konkluderte derfor at de aktuelle bestemmelser om vaksineplikt i Forsvaret er fullt ut lovlige og ikke i strid med Europarådets konvensjon om menneskerettigheter og biomedisin.

II Uniformsreglementet

Ombudsmannen mottok klage på Bestemmelser om felles Uniformsreglementet i Forsvaret, da det ble hevdet at reglementet er i strid med Likestillingsloven.

I følge reglementets punkt 2.9, Hårfasong, kosmetikk m.v. 2. ledd, 2. setning heter det:

«Kvinner kan ha håret i én løsthengende flette eller hestehale.»

Forsvarsstaben (FST) uttrykte i sitt svarbrev til Ombudsmannen at formuleringen ikke er i tråd med Forsvarets ønske om at reglene om bæring av uniform i størst mulig grad skal være kjønnsnøytral. FST vil sørge for at den påklagede formulering blir endret til en kjønnsnøytral form i den kommende revisjon av bestemmelsen.

III Manglende utbetaling av overtid i utlandet

Ombudsmannen for Forsvaret mottok den 8. mai 2012 klage fra Norges Offisersforbund (NOF) på vegne av sitt medlem vedrørende manglende utbetaling av overtid i forbindelse med en tjenestereise til utlandet. NOF ber Ombudsmannen gjøre en vurdering i saken, og fremme en eventuell anbefaling om løsning overfor Nasjonal Sikkerhetsmyndighet (NSM)

Klager opplyste at han tjenestegjør ved NSM og var i 2010 på tjenestereise til utlandet. Ved retur til Norge fikk han og de øvrige i reisefølget, ikke godkjent arbeidstid utover normalarbeidstid med begrunnelse at det var kursvirksomhet. Dette til tross for at det på forhånd var avtalt overtidsbetaling med seksjonssjef, som også godkjente og attesterte dette etter hjemkomsten.

Saken ble deretter klaget inn for NSM, som i brev av 30.03.2011 konkluderer med:

NSM opprettholder sitt vedtak om at oppdraget er å betrakte som kurs og gir derfor ikke rett til OTU. Deres krav om kompensasjon for arbeidede timer kan derfor ikke tilkjennes.

NOF klaget saken videre inn for FD som i brev av 10. 11. 2011 bla. uttalte:

NSMs avslag er basert på at reisens formål i henhold til reiseordre / -regning var «opplæring på nytt utstyr», og at første gangs opplæring er å anse som kurs, og som sådan ikke omfattes av reglene om arbeidstid.

FD vil påpeke at det ikke er klageadgang i henhold til forvaltningsloven for oppgjør av reiseregning, og departementet finner det ikke riktig å gå inn i enkeltsaker av denne karakter.

Det er uheldig at partene synes å ha ulik oppfatning av lokal arbeidstidsavtale, og saken viser viktigheten av felles forståelse av oppgitt oppdrag. FD vil derfor henstille til NSM å ta et initiativ til en gjennomgang av lokal arbeidstidsavtale, slik at eventuelle uoverensstemmelser kan avklares mellom partene lokalt.

NOF anfører at formålet med tjenestereisen til utlandet var å trene på utstyr som senere skulle brukes på «skarpt» oppdrag. Forut for nevnte tjenestereise var det avtalt med klagers nærmeste overordnede at det skulle arbeides utover ettermiddag/kveld og dette skulle kompenseres med nødvendig OTU (overtid utland). For klager er det snakk om kompensasjon for 12 timers arbeid. På denne måten kunne oppholdet avvikles raskere, noe som begge parter fant ønskelig. Det ble aldri uttrykt at reisen var å anse som kurs men karakterisert som «on job training» (OJT). Videre påpeker NOF at det ikke forelå en kursplan/timeplan for opplæringen og at kurs i alminnelighet skal ligge innenfor ordinær arbeidstid. NOF indikerer dessuten at selv når det er gitt en feilaktig lovnad om avlønning, er praksis at berørt personell gis kompensasjonen så lenge det er gitt en formell lovnad om slikt i forkant.

NSM anfører at i reiseordren er det angitt at formålet var «trening med nytt utstyr». Dette utstyret er kvalitativt forskjellig fra det som NSM eier og som tidligere er benyttet. Det aktuelle utstyret ble utlånt til NSM for det spesifikke «skarpe» oppdraget og ble levert tilbake til sin rettmessige eier etter at oppdraget var utført. Det var en forutsetning for å låne nevnte utstyr at mannskapet som skulle operere det, fikk nødvendig opplæring. NSM hevder at Forsvarets lønnsadministrasjon (FLA) støtter deres syn ved at første gangs opplæring er å anse som kurs med den konsekvens at reglene om arbeidstid ikke gjelder. OJT er ikke etablert som begrep hverken i *Bestemmelser om arbeidstid* eller *Arbeidstidsavtale for militære arbeidstakere*. NSM mener derfor at OJT har ingen relevans i denne sammenheng. Videre påpeker NSM at det var arbeidstakerne selv som tok initiativet til å komprimere kurset fra to uker til ni dager. For øvrig er det en forutsetning at alle oppdrag løses på den for statens rimeligste måte.

Ombudsmannen vil først påpeke at FD misforstår når de avviser saken med begrunnelse at det dreier seg om klage på en reiseregning. Både NOF og NSM er enige om at sakens kjerne er hvorvidt opplæringen i utlandet var å betrakte som kurs eller ikke. Dette får igjen betydning for om det skal betales kompensasjon for klagers 12 timers merarbeid.

Ombudsmannen viser til *Arbeidstidsavtale for militære arbeidstakere*, punkt 4.2 hvor det heter:

Følgende Personellgrupper / tjenester unntatt fra AML kap X og gis eventuelt godtgjøring iht egen tilleggsavtale, jfr henvisninger til tilleggsavtalens respektive punkter:

d. Militære arbeidstakere som er elever ved militære eller sivile skoler/kurs innenlands eller i utlandet, jf tilleggsavtalens pkt 3.

Dette betyr at militært personell kan beordres til kurs/utdanning uten at eventuell arbeid utover normalarbeidstid, blir å betrakte som overtid.

Det fremgår av saken at formålet med tjenestereisen til utlandet var å skaffe mannskapet nødvendig kompetanse til å bruke et utstyr som Forsvaret ikke besitter men som tilhører en annen nasjon. Dessuten var opplæringen en forutsetning for at Forsvaret fikk låne utstyret. For Ombudsmannen fremstår det derfor klart at det dreier seg om «opplæring på nytt utstyr».

Slik Ombudsmannen ser det, er opplæring på nytt utstyr å betrakte som kurs og det er irrelevant i denne sammenheng om det er betegnet som kurs eller ikke, eller om det er utarbeidet timeplan for opplæringen. Konsekvensen av kurs, blir at arbeid utover normal-arbeidstid ikke skal kompenseres jfr. *Arbeidstidsavtale for militære arbeidstakere*, 4.2, d.

Følgelig vil overtidsgodtgjøring i forbindelse med kurs som strekker seg utover normalarbeidstid, være tariffstridig. Det vises her til Tjenestetvistloven av 18. juli 1958, § 13, første ledd som lyder:

Hvis en lønns- og arbeidsavtale mellom en tjenestemann og staten som begge er bundet av en tariffavtale, inneholder noen bestemmelser som strider mot tariffavtalen, er denne bestemmelsen ugyldig.

I en dom fra Borgarting Lagmannsrett av 26.9.2003 ble Tjenestetvistlovens § 13 ble tolket. Retten la vekt på ufrihetsprinsippet, og kom til at man overhodet ikke kan gjøre rett gjeldende etter en tariffstridig lønns- eller arbeidstidsbestemmelse. Det har ingen betydning om den tariffstridige avtalen er til gunst eller ugunst for arbeidstakeren, eller hvem som er å bebreide for «ulovligheten». Retten fastslo at et motsatt resultat – hel eller delvis godkjenning av tariffstridig arbeids- og lønnsavtaler – vil være med på å undergrave tariffsystemet.

Ombudsmannen er av den oppfatning at det vil være krittikverdige om man inngår avtaler om lønns- og arbeidsforhold som er i strid med tariffavtalen. Det er uheldig at det fra arbeidsgivers side blir gitt løfter om kompensasjon som ikke kan overholdes.

Ombudsmannen for Forsvaret konkluderte med at klager ikke har rett til kompensasjon for 12 timers arbeid utover normalarbeidstid under tjenestereise til utlandet i 2010, da opplæringen var å betrakte som kurs.

Ombudsmannen vil dessuten påpeke at i lignende saker hvor det er gitt tariffstridige lovnader, kan det medføre erstatningsansvar for Forsvaret hvis noen blir påført økonomisk tap som følge av feilen, og befal som bevist inngår tariffstridige avtaler kan bli holdt personlig ansvarlig.

IV Disiplinærsak

En løytnant ble refset med 2.500 i bot for overtredelse av militær straffelov § 77 (brudd på militære tjenesteplikter). I grunnlagsbeskrivelse for refselsesordren heter det:

«Den 2. september 2011, beordret NN i kraft av sin stilling som overordnet og øvingsleder under ordinær VGS øvelse, soldatene til felthygiene med lagvis nakenbading. Dette med den følge at en kvinnelig soldat opplevde sin intimsfære krenket. Hun ble redd og gråt fordi hun ikke ville vise seg naken for de mannlige soldatene. Det deltok ca 30 soldater på øvelsen, hvorav 3 var kvinnelige soldater.»

Da denne saken kom i media, ble NN ensidig fordømt av militære ledere og talsmenn, samt fra politiske myndigheter. Løytnant N.N. klaget saken inn for Klagenemnda i disiplinærsaker i Forsvaret. Klagenemnda var delt i sitt syn, da nemndas leder (sorenskriver) stemte for å oppheve refselsen mens de øvrige to i nemda (soldater) stemte for å opprettholde refselsen.

Prinsipielt finner Ombudsmannen det svært uheldig at Forsvaret kommenterer personalsaker i media, og særdeles når dette kommer fra Forsvarets militære og politiske ledelse. I denne saken kan det ikke utelukkes at de to i Klagenemnda som stemte for å opprettholde refselsen, følte seg påvirket og kanskje til og med bundet til å stemme i overens med Forsvarets klart uttrykte standpunkt.

Dessuten finner Ombudsmannen det uheldig at offiseren har opplevd å få dobbelstraff. I tillegg til boten, har han også opplevd tjenestemessige begrensninger som først vil opphøre medio 2014.

SIVILT PERSONELL

I 2013 er det registrert 3 skriftlige saker, mot 3 for 2012, med tilknytning til tjenesteforhold som er spesielle for sivile i Forsvaret. I tillegg er telefoniske henvendelser besvart om alminnelig tjenestemannsrett, om tilsetninger, om økonomiske godtgjøringer m.m. En del oppklaringer mellom partene har resultert i at løsninger er funnet uten skriftlig saksbehandling hos Ombudsmannen. Sivilt ansatte må først ha utnyttet klagemuligheter overfor de ordinære forvaltningsorgan/arbeidsgiver før saken kan bringes inn for Ombudsmannen.

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

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

I forbindelse med Ombudsmannens nøytrale vurdering av konkretiserte klagepunkter må partene ofte minnes om at anførsler må være gjensidig kjent for de involverte parter.

FORSVARETS PERSONELL- OG VERNEPLIKTSSENTER (FPVS)

1. oktober 2013 ble Vernepliktsverket og Forsvarets personelltjenester slått sammen til en avdeling. Vernepliktsverket endrer navn til Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS) i 2014.

Avdelingen består av 291 årsverk fordelt over 8 underavdelinger.

VPV er i hovedsak lokalisert på Hamar og i Oslo. I tillegg har avdelingen flere sesjonscentre, lærlingkoordinatorer og omstillingsrådgivere fordelt rundt om i landet.

Den delen av VPV som utøver felles vernepliktsforvaltning for Forsvaret har også det faglige ansvaret, herunder innrulling, klassifisering og fordeling til førstegangstjeneste og utdanninger i Forsvaret. VPV har videre ansvar for rulleføring av alle utskrivnings- og tjenesteplichtige og det overordnede ansvaret for å bemanne Forsvarets krigsorganisasjon. Det tilligger også VPV å utarbeide og koordinere Forsvarets rekrutteringsplan, gjennomføre rekrutteringstiltak og Forsvarets opptak og seleksjon (FOS). VPV forvalter lærlingordningen for Forsvaret.

Den øvrige delen av VPV forvalter militært og regulativlønnet sivilt personell i Forsvaret. I tillegg inngår velferdstjeneste og boligforvaltning, tilsetting/kompetansestyring/disponering, ressurs/omstilling/avgang og lov- og avtaleverk knyttet til lønns- og arbeidsvilkår i denne delen. Sekretariatet for tillitsmannsordningen for soldater i Forsvaret, Vernepliktsrådet er også organisert inn her.

Rekruttering

VPV har ansvaret for å koordinere, iverksette og gjennomføre alle rekrutteringstiltak til Forsvaret, herunder nyrekruttering, internrekruttering og re-rekruttering. Det legges særlig vekt på tiltak for å øke kvinneandelen i Forsvaret og rekruttering av personell med teknisk kompetanse til de nye teknologiske investeringene i Forsvaret. VPV har utarbeidet en egen rekrutteringsplan for kvinner.

I 2013 er det gjennomført ca. 620 skolebesøk og 50 utdanningsmesser.

VPV har det utøvende ansvaret for tilsetting, kompetansestyring og disponering av befal i Forsvaret for gruppe 2-offiserer (sersjant-oberstløytnant).

I 2013 har:

- det blitt gjennomført 2 store søknadsrunder
- i overkant av 2200 befal fått nye faste stillinger nasjonalt og internasjonalt
- Forsvaret etablert et stillingstorg med månedlige tilsettinger av personell.

Karriereskift og avvikling av personell

Forsvarets karriereskiftprogram tilbyr jobbkurs og individuell veiledning til vervede i sluttfasen av kontraktstiden, avdelingsbefal i sluttfasen av kontraktstiden, yrkesbefal som nærmer seg pensjonsalder og eventuelle sivile som berøres av nedbemanning. Karriereskiftprogrammet er ment å støtte tilsatte som har behov for «karriere nr. 2» etter avsluttet tilsetningsforhold i Forsvaret. Det er gjennomført 13 kurs i 2013, med totalt 207 deltakere.

VPV har hatt stort fokus på å løse oppdrag gitt gjennom regjeringens handlingsplan «I tjeneste for Norge». Et av oppdragene omhandlet en utvidelse av tilbudet om samlivskurs til personell som skal eller har deltatt i internasjonal tjeneste. VPV leverte samlivskurs til omkring 230 par i 2013. Forsvarets positive holdning og tilrettelegging innenfor dette området har fått internasjonal oppmerksomhet.

Et av Forsvarets seniorpolitiske tiltak er seniorkurs for ansatte som nærmer seg pensjonsalderen. Det ble gjennomført 6 kurs i 2013, med omkring 70 deltakere per kurs. I forbindelse med pensjonsreformen og at det er et kartlagt behov, gjennomførte Forsvaret et pilotprosjekt i form av et dagsseminar for målgruppen 25 til 55 år høsten 2013. Dagsseminaret ble gjennomført to ganger og det var omkring 80 deltakere per gjennomføring.

Forsvaret har en ordning for etter- og videreutdanning for sivilt tilsatt personell, som skal motivere og tilrettelegge for karriereutvikling internt. Ordningen gir sivilt tilsatt personell mulighet til å søke om permisjon med lønn og å ansette en vikar ved fulltidsstudier. Det kan også søkes om utdanningsstipend ved deltidsstudium.

Omstillingsstøtte

VPV gir tilnærmet daglig råd og veiledning i omstillingsaker, som f.eks. omstillingssamtaler, innplasseringer, håndtering av overtallige etc. I tillegg gjennomføres det en stor mengde opplæringer, kurs, teambygginger, lederutviklingsstiltak etc. på oppdrag fra DIF-er og BRA-er. Det er gjennomført 9 større teambyggingssamlinger for ulike enheter i Forsvaret. Et estimat på hva det koster å leie inn sivile konsulenter over flere dager, viser en innsparing på flere hundre tusen kroner.

Konflikthåndtering

VPV har utdannet sine rådgivere innen metodikken «Faktaundersøkelse ved påstander om mobbing og trakassering». I 2013 er det gjennomført 10 faktaundersøkelser.

Utskrivning og verneplikt Utskrivning og klassifisering

Gjennom todelt sesjonsordning har Forsvaret fått gode forutsetninger for å kalle inn rett mann/kvinne til tjeneste. Etter innføring av utskrivningsplikt for kvinner i 2010 har Forsvaret nå tilgang til alle ungdommer i et årskull. Kvinner har plikt til å møte på sesjon, men har fortsatt frivillig tjeneste.

Sesjon del 1 er en egenerklæring som besvares over internett av hele årskullet. Sesjon del 2 omfatter personell som på bakgrunn av egenerklæringen i del 1 blir innkalt til en sesjonsdag for klassifisering. Inntil 25.000 av de antatt best egnede for tjeneste blir innkalt til sesjon del 2 for tester og prøver.

På sikt vil den nye sesjonsordningen bidra til å redusere frafallet sammenlignet med dagens nivå. Full effekt av ny sesjonsordning vil forventes å kunne utledes primo 2014.

Førstegangstjeneste

Forsvarets behov til førstegangstjeneste i 2013 (total rekvisisjon for kontingentene i 2013) var på 8448. Herav hadde Hæren behov for 4983, Luftforsvaret 1558 og Sjøforsvaret 1907.

Det ble klassifisert 21.343 på sesjon. Av disse ble 13.506 menn og 5912 kvinner kjent tjenestedyktige.

Lærlingeordningen I Forsvaret

VPV ved Opplæringskontoret for Forsvaret (Off) forvalter lærlingeordningen i Forsvaret. Total rekvisisjon for lærlinger var i 2013 på 380 personer, fordelt slik: Hæren 66, Luftforsvaret 173 og Sjøforsvaret 141.

Forsvaret tok i 2013 opp 319 nye lærlinger til ulike fag. Forsvaret er den største lærebedriften i Norge og hadde pr 31. desember 2013 599 lærlinger. Dette er det høyeste antall lærlinger på mange år, og skyldes i stor grad flere kvalifiserte søkere, samt at flere har blitt tatt inn som sivile lærlinger i de tilfeller Forsvaret ikke har hatt nok kvalifiserte militære lærlingsøkere.

Av 599 lærlinger er 116 kvinner. Dette utgjør en kvinneandel på 19,4 %. Forsvaret har lærlinger i 28 fag. Andelen lærlinger som besto fagprøven i 2013 var 96,0 %.

Imidlertid er fortsatt det innmeldte behovet for lærlinger større en antall lærlinger VPV klarer å rekruttere. Ut fra innmeldt behov kunne Forsvaret tatt inn 50 flere lærlinger dersom Forsvaret hadde hatt nok kvalifiserte søkere.»

Status vedrørende søknad om fritak fra militær tjenesteplikt grunnet overbevisning

Ved utgangen av 2013 var antall søknader fordoblet i forhold til tidligere år, fra 230 i 2011 til i overkant av 500 i 2013. Denne økningen antas å ha sin bakgrunn i nedleggelsen av Siviltjeneste Administrasjonen i Justis- og Beredskapsdepartementet, og dermed bortfall av eventuell tjenesteplikt for innvilgede søknader. Den økte søknadsmassen har også medført en økning i avslåtte søknader. Nytt regelverk er utarbeidet, men ikke godkjent og distribuert til Forsvarets avdelinger.

Klagesaker behandlet i Forsvarsdepartementets klagenemnd i vernepliktsaker i 2013:

Det har vært en nedadgående trend i antall behandlede saker i Forsvarsdepartementets klagenemnd i vernepliktsaker i de senere år. I 2013 ble det behandlet 5 saker. 3 av klagerne ble gitt medhold mens de 2 siste ikke ble gitt medhold. 4 av klagenene knyttet seg til innkalling til førstegangstjeneste og 1 omhandlet heimevernstjeneste.

Boligvirksomheten

Bolig og kvarter

VPV er fagansvarlig for Forsvarets boligvirksomhet, som omfatter bolig- og kvartertilbud, lån, rådgivning og Forsvarets feriesenter Håøya. Boligtjenesten arbeider delvis

tverrfaglig, men også organisert i to team- bolig- & kvarterteamet og lån- & rådgivningsteamet.

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

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. VPV 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 ikke minst reglene nedfelt i Bestemmelser for Forsvarets boligvirksomhet (Boligbestemmelsene) og Reglement for utøvelsen av Forsvarets boligvirksomhet (Boligreglementet).

Den daglige drift av bolig- og kvartermassen foregår ute ved avdelingene; med boligkontorene og regionale boligråd som sentrale aktører. VPV håndterer kvalitetssikring og den faglige siden av regelverk og praksis med basis i Boligbestemmelsene og Boligreglementet 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. Det har vært gjennomført 4 forvaltningskontroller i 2013 med 6 boområder. Her gjennomgår man i samarbeid med boligkontoret søknads-, tildelings- og utleiepraksis, regionalt boligråds rolle og aktivitet, og at registrering og dokumentasjon er korrekt. I tillegg har det vært gjennomført noen ekstra befaringer etter behov som er mindre omfattende.

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. VPV oppdaterer kodeverk og grunnlagsdata, ivaretar brukeradministrasjon og brukerstøtte, og holder ett til to kurs pr år for nye og gamle brukere.

Som et ledd i kvalitetssikringen har VPV ansvar for behovsberegning (kapasitetsvurdering) av bolig og kvartertilbudet. Ved befaring av bygningsmassen klarlegges tilgjengelighet (volum) og kvalitet etc. Vesentlige tilpasninger av bolig- og kvartermassen, bl.a på basis av rapporten fra den landsomfattende behovsberegningen som VPV (daværende FPT) foretok i 2010- og senere oppdateringer, fortsatte i 2013.

Boligtjenesten samarbeider med andre avdelinger, Forsvarets ledelse samt arbeidstakerorganisasjonene. I tillegg til boligkontorene bistås også enkeltpersoner (ansatte, både militære og sivile som privat har boligjuridiske spørsmål initiert av tjenestens egenart som beordring, flytting, pendling, utenlandstjeneste mm, f.eks ifm salg/kjøp eller leie/utleie av egen bolig).

VPV arrangerer jevnlig seminar for ansvarlig bolig- og kvarterpersonell, kurser mindre enheter i aktuelle emner, holder orienteringer (herunder for personellmedarbeidere, familiekoordinatorer og organisasjonenes tillitsvalgte) og bidrar bl.a i omstillingssituasjoner (klarlegging av rettigheter og muligheter ifm botilbud) – og rekrutteringsaktivitet som Forsvarets karrieredaqer.

I kraft av å være fagansvarlig innenfor bolig og kvarter deltar VPV i arbeids- og prosjektgrupper på EBA-siden, dels i samarbeid med Forsvarsbygg.

Etter beslutning av Forsvarsdepartementet skal Forsvarets boligforvaltning overføres til Forsvarsbygg 1. januar 2015. Forsvarsstaben leder en arbeidsgruppe som utarbeider forslag til hvordan oppdraget kan løses. Her deltar VPV sammen med Forsvarsbygg og andre avdelinger i Forsvaret.

Forsvarsbygg skal ha ansvaret for utleie av boliger og kvarter, herunder leiekontrakter, leieinnkreving og inn- og utflytting. Forsvaret skal fortsatt ha ansvaret for tildelingen av boliger (og kvarter), og slik sett fortsatt ha full råderett over boliger og kvarter som et personalpolitisk virkemiddel.

Juridisk og økonomisk rådgivning

Som en del av Forsvarets familie- og boligpolitikk tilbyr VPV gratis juridisk og økonomisk rådgivning.

VPV 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 sikkerhetsklarerings/autorisasjon, er det av stor betydning at ansatte har kontroll på egen økonomi. VPV oppfordrer ansatte til å ta kontakt så snart den enkelte opplever faresignaler. Da kan de sammen starte arbeidet med å få prosessen på rett spor. VPVs rolle som gjeldsrådgiver vil variere fra sak til sak. Rådgivningen tilpasses den enkeltes situasjon og utfordringer, men målet er alltid å hjelpe den ansatte med å få kontroll på sin økonomi. Det er i 2013 blitt gjennomført gjeldsrådgivning for 19 personer.

Det har blitt avholdt stands/orienteringer på følgende steder: Krigsskolen Linderud i Oslo, Sjøkrigsskolen i Bergen, Hærens Jegerkommando på Rena, Terningen Arena for avdelinger i Elverum-området, 130 Luftving på Mågerø, orientering på to pårørendekontakt-seminarer for Luft (Rygge) og Hær (Elverum) og undervisning på BFO-skolen.

VPV 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, herunder refinansiering. Hjelp ytes før,

under og etter anskaffelsesprosessen. Finansieringsplaner, nedbetalingsplaner og husholdningsbudsjett kan utarbeides. Det har blitt behandlet 912 henvendelser av økonomisk karakter gjennom telefon, mail og personlige møter. Det har blitt sendt ut 792 elektroniske Finansieringskonvolutter samt ca 100 konvolutter pr post. Det har i 2013 blitt behandlet og innvilget 291 lånesøknader i Befalets låneordning (220 i hele 2012 og 110 i hele 2011). I tillegg har en del søknader blitt returnert pga feil, mangler, for dårlig sikkerhet og manglende betjeningsevne (anslagsvis 70 i 2013). Totalt er det utbetalt kr 134.020.000 kroner i Befalets låneordninger i 2013.

Som en del av et helhetlig rådgivningstilbud kan VPV også gi rådgivning vedrørende opprettelse av samboerkontrakt/sameiekontrakt. På denne måten kan VPV bidra til at det enkelte par får hjelp til å utarbeide økonomiske avtaler, som igjen kan legge grunnlaget for et godt samliv. VPV 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.

I løpet av oppsetningsperioden i forkant av internasjonal tjeneste blir personellet oppfordret til å påse at samboerkontrakt og testamente er ivaretatt. VPVs erfaringer er at spesielt ansatte som skal ut i internasjonale operasjoner, har behov for rådgivning innen nevnte område. VPV kan også bidra med rådgivning vedrørende økonomisk oppgjør i forbindelse med samlivsbrudd/separasjon. Det arbeides etter hjelp-til-selvhjelp prinsippet og VPV har ikke anledning til å opptre som partsrepresentant eller prosessfullmektig dersom saken bringes inn for rettsapparatet. VPV vil vurdere saken så langt de kan og eventuelt henvise til advokat eller andre instanser.

Velferdstjenesten

VPV er fagansvarlig for velferdstjenesten i Forsvaret, som omfatter fritidsfaglig-, sosialfaglig- og kulturfaglig arbeid.

Strategisk plan for Forsvarets velferdstjeneste 2013–2017 ble utgitt av Forsvarsstaben/Personellavdelingen (FST/P) 1. mai 2013. Oppdrag med implementering av målbildet i planen er gitt i Rettelser og tillegg (R&T) til Forsvars sjefens virksomhetsplan 2013–2016 og er fulgt opp av FST/P og VPV gjennom implementeringsmøter med de største DIF høsten 2013. Denne implementeringen fortsetter også i 2014.

Ny strategisk plan for velferdstjenesten har beholdt visjonen – «Velferd – fordi trivsel er veien til effektivitet». Planen fokuserer på å skape positive effekter for Forsvaret som organisasjon og for Forsvarets personell gjennom trivsel, tilhørighet, tillit og trygghet.

Hensikten med strategisk plan for velferdstjenesten

- Synliggjøre sammenhengen mellom Forsvarets verdigrunnlag og velferdstjenestens bidrag til operativ evne gjennom mål, tiltak og effekter
- Kommunisere viktige utviklingsområder innenfor Forsvarets velferdstjeneste
- Sikre effektiv og forsvarlig bruk av Forsvarets ressurser for en effektiv måloppnåelse.

Overordnet målbilde for Forsvarets velferdstjeneste 2013–2017:

1. Forsvarets velferdstjeneste ivaretar alt personell
2. Forsvarets velferdstjeneste har klare ansvarsforhold og er helhetlig organisert
3. Forsvarets velferdstjeneste har hensiktsmessig og moderne infrastruktur
4. Riktig sammensatt velferdsfaglig kompetanse
5. Velferdsfaglig ivaretagelse av personell under øvelser, operasjoner, krise og krig, er satt i system
6. Fritidsfaglig arbeid skaper en aktiv livsstil, trivsel og tilhørighet
7. Kulturfaglig arbeid skaper opplevelser, trivsel og tilhørighet
8. Sosialfaglig arbeid skaper stabilitet, tillit og trygghet.

Kompetanse/kursvirksomhet i 2013

I 2013 er det gjennomført ett grunnkurs velferd hvor målgruppen har vært nytilsatte i velferdstjenesten samt 2-års lærlinger. Kurset er over 14 dager og er godt innarbeidet på Sessvollmoen som en del av sertifiseringen av personer som velferdstjenesten (sertifiseringshuset). Erfarne velferdsoffiserer og sosialsaksbehandlere følger i tillegg opp og gir god støtte og veiledning til nytt personell.

Sessvollmoen har gjennomført to kurs for velferdsoffiserer og Madla ett kurs for samme målgruppe. For VPV har det vært viktig at alt personell som skal arbeide med velferdstjenester har en god utdanning og kursing, dette gjelder også førstegangstjenestegjørende som bekler stillinger innenfor tjenestefeltet.

Våren 2013 gjennomførte VPV fagkonferanse for alt velferdspersonell. Konferansen hadde to definerte hovedområder: «Presentasjon av strategisk plan 2013–2017» og «Fokus på kulturfaglig arbeid».

Det ble i 2013 gjennomført to fagsamlinger for sosialkonsulenter og to fagsamlinger for velferdsoffiserer/velferdskonsulenter. Fagsamlingene innenfor tjenestefeltet ansees som svært viktige for å holde i gang en faglig utvikling som er i tråd med den reelle utviklingen av ønsker og behov hos målgruppene.

Det er også gjennomført en fagsamling for kinosjefer i Forsvaret med fokus på økt kompetanse og motivasjon for de som arbeider med denne aktiviteten.

Velferdstjenesten i Afghanistan

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

Tidligere var velferdsoffiser i Afghanistan en del av GI seksjonen i NCC. Stillingen ble besatt med fagpersonell blant stadig tjenestegjørende velferds- og idrettsoffiserer. VPV sørget for rekruttering til stillingen med personell fra de to tjenestefeilene, velferd og idrett.

Stillingen har dekket to viktige fagområder (velferd og idrett) som begge 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 ansvar for fagområdene, har vært svært stor, noe som er påpekt i en rekke rapporter uten at dette er gitt nevneverdig prioritet, snarere det motsatte.

Fra januar 2013 ble stillingen som velferdsoffiser nedlagt og kun en rolle er videreført som del av ass GI stil-

lingen i NCC. Dette ble gjort uten å innhente faglig råd fra hverken fagmyndighet eller fagansvarlig for fagfeltet.

Hovedutfordringen til velferdsrollen i Afghanistan er nå blant annet å starte en gradvis nedbygging av fasiliteter og tilbud i takt med at norske styrker trekker seg ut, samtidig som at motivasjon og moral skal opprettholdes så lenge det er norsk personell i området.

Faglig kontroll

Velferdstjenesten gjennomførte i 2013, fire faglige kontroller av velferdstjenesten innenlands (Jørstadmoen, Andøya, Rena/Terningmoen og Skjold).

Kontrollene har til hensikt å kontrollere velferdstjenesten opp mot de krav som Tjenestereglement for Forsvaret, gr 57, Velferdstjenesten i Forsvaret fastsetter og gi faglig veiledning og rådgiving ovenfor velferdspersonell og lokale sjefer. Fagansvarlig møter representanter for TMO på stedet.

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

Generelt har det vært et fokus på styrking av forsvarlig forvaltning, planleggingsrutiner og forsvarlighet i bruken av tilbakeføringsmidler fra kantineomsetningen, under kontrollene.

Kinovirksomheten i Forsvaret

Forsvaret er med sine 6 kinoer en del av den nasjonale satsingen på digital kino. Besøket på de seks militære kinoene har i løpet av 2013 fortsatt å stige. Totalbesøket for alle militærkinoene er rundt 60.000 besøkende, noe som er en fremgang fra fjoråret. Kino er fortsatt det klart største enkelttilbudet innenfor velferdstjenesten i de leire som fortsatt driver denne aktiviteten.

Kulturformidling

Bibliotekvirksomhet

Bibliotekvirksomheten med sine 22 bibliotek i leir, boktilbud på fartøyene og grensestasjonene er en integrert del av det organiserte velferdstilbudet for soldater og annet personell ved avdelingene. Bøkene er foruten et godt og underholdende kulturtilbud, også en viktig identitetsbygger og et nyttig hjelpemiddel til kompetansebygging og studier.

Forsvaret har inneværende år fem forpliktende samarbeidsavtaler med kommuner og lokale avdelinger om felles bibliotekdrift. To av disse termineres 1. januar 2014. Soldatene ønsker mer nærhet til biblioteket enn enkelte kommuner kan tilby, og det er derfor viktig å ha egne leirbibliotek for å kunne tilfredsstille behovet for litteratur.

Det blir sendt bøker til våre styrker i Afghanistan på lik linje med avdelingene hjemme. Velferdsbibliotekene må kontinuerlig tilpasses kundens ønsker og behov for aktualitet, også når det gjelder andre medier ved siden av det tradisjonelle bokutlånet. Det fokuseres på aktiv og tidsriktig markedsføring, for å tiltrekkes nye lesere. Utviklingen og veksten av elektroniske bøker (Ebøker) blir fulgt nøye opp.

Artistformidling

Artistformidlingen har i 2013 hatt 140 organiserte velferdsarrangement ute ved avdelingene. Det blir lagt vekt på underholdningstilbud med stor variasjon og bredde: stand-up-artister, illusjonsshow, quiz, multimedia-show, motivasjons- og inspirasjonsforedrag og konserter mm. Det har blitt avviklet militært karaokemesterskap ved 14 avdelinger, med finale på Skjold. Quiz turnering ved 13 avdelinger med profesjonelle quiz-artister og med finale på Skype.

Det ble også sendt artister til i Afghanistan våren 2013.

Kulturfaglig arbeid

En av tre arbeidsområder i velferdstjenesten er det kulturfaglige arbeidet som gir et helhetlig velferdstilbud til enkeltmennesket. Det er viktig å legge til rette for tilbud som tar høyde for ulike behov, interesser og ønsker. For å bidra til å øke Forsvarets effektivitet og nå Forsvarets målsettinger er det viktig å rekruttere personellet riktig. Her er det viktig å gi målgruppene et kvalitativt godt tilbud gjennom ulike former for kulturelle opplevelser, egenaktivitet og kontakt med mennesker med tilsvarende interesser.

Det er utarbeidet en egen kulturplan som videreutvikler de målsettinger som er satt i strategisk plan for Forsvarets velferdstjeneste 2013–2017. Denne kulturplanen bygger blant annet på Forsvarssjefens handlingsplan for sivil/militært kultursamarbeid 2003–2008. Kulturplanen ble ferdigstilt i 2013 og målsettingene ble behørig presentert under velferdskonferansen i mai. Planen skal bearbejdes noe i forhold til handlingsplanen til strategisk plan for velferdstjenesten før den blir utgitt som eget dokument i 2014.

Der Forsvaret og det sivile samfunn samarbeider, er tilbakemeldingene positive og det gir et positivt omdømme av Forsvaret i lokalmiljøet. Samarbeidet gir også en mulighet for velferdspersonellet til å jobbe i et kulturfaglig miljø som tilfører velferdspersonellet verdifull kulturfaglig kompetanse.

Velferdspersonellet skal gjennom Forsvarets organisasjon og det sivile samfunn legge til rette for et så godt kulturtilbud for målgruppene som mulig. Utfordringene i dette arbeidet er mangfoldige og ulike for det enkelte tjenestested. Forsvarets velferdstjeneste ønsker blant annet å gi det tjenestegjørende personellet en positiv opplevelse av Forsvaret og det tjenestestedet personellet tjenestegjør på, eksempelvis gjennom økt kunnskap om lokalmiljøet utenfor leir. Frivillige lokale organisasjoner har i en slik sammenheng en stor betydning, og ofte kan man få mye effekt ut av forholdsvis små ressurser ved å spille på lag med aktører i lokalsamfunnet.

Utfordringer med kulturtilbudet i og utenfor leir, er at det krever ressurser og kan ha varierende respons. Derfor er det viktig at Forsvarets velferdstjeneste søker å dekke ulike behov og interesser på best mulig måte, arbeidet vil derfor kreve en stor grad av kartlegging, planlegging, tilrettelegging før gjennomføring.

Den kulturfaglige kompetanse i Forsvaret kunne vært bedre. VPV har satt i gang et arbeid som ser på kompetan-

sebehovet til hele velferdsorganisasjonen med bakgrunn i strategisk plan. En større synliggjøring av kulturfeltet er påkrevet, og velferdsstillinger bør ha kulturfaglig kompetansekrav og oppgaver i større grad.

Sosialfaglig arbeid

Enkeltindividenes behov for sosial og økonomisk trygghet har prioritet. Tilbud og tiltak innenfor sosialfaglig arbeid skal redusere sosiale- og økonomiske stressfaktorer. En slik reduksjon gjør at personellet opptrer på en stabil måte, får et riktig fokus på egne arbeidsoppgaver, og bidrar til økt effektivitet for Forsvaret.

Sosialt arbeid har gjennom mange år kommet opp på et godt nivå med god saksbehandling av dyktige og erfarne sosialsaksbehandlere. VPV har mottatt en rekke bekymringsmeldinger knyttet til opprettholdelse av kompetanse, kapasitet og erfaring innenfor den sosialfaglige delen av velferdstjenesten. Mange saksbehandlere fratrer for oppnådd pensjonsalder, kapasiteten er flere steder redusert, og enkelte steder nærmest fraværende. Gjennom faglige kontroller er det avdekket at det allerede mangler kapasitet til å utøve allerede pålagte oppgaver innenfor arbeidsfeltet (etterkontroll, forebyggende arbeid og ivaretagelse av ansatte).

I påvente av nye implementering av overordnet mål 4 i Strategiplanen (Riktig sammensatt velferdsfaglig kompetanse) har FST/P gitt ut føringer til DIF'ene ift nyttilsetting av sosialfaglig personell både ved intern og ekstern utlysning for å sikre at det sosialfaglige arbeidet blir utført på en faglig forsvarlig måte.

Velferdskantiner og Fritidsmesser

Velferdskantiner

Det ble iløpet av 2013 lagt ned en velferdskantine ved Rustad leir i indre Troms. Nedleggelsen ble initiert av Hæren da bygget som huset kantine skulle rives.

Alle 20 velferdskantiner og de 2 permsentrene har hatt besøk av VPV i 2013.

Ved alle kantiner har det i tillegg til besøket blitt utført materiellkontroll med inspeksjon. Det er ut fra dette laget fullstendige materiell lister over alt større kjøkkenmateriell som finnes ved kantine og hvem som er eier av materialet. VPV har gjort betydelige investeringer i oppgradering av større kjøkkenmateriell ved flere velferdskantiner inneværende år.

Kantinedriften ved Huseby leiren ble stengt i august 2012 på grunn av hygieniske årsaker. En total renovering av lokalitetene er utført i 2013 og kantine ble gjenåpnet i august.

Det er i 2013 ikke utbetalt noe ekstraordinært driftstilskudd til operatør av Velferdskantiner. Effektene av lokale tiltak for å øke leveranseomfanget for operatøren har vist seg å bære frukter. Kantineoperatøren er blitt noe bed-

re i å promotere sine tjenester både ovenfor lokale ledere og øvrige ansatte. Samarbeid mellom lokal forpleiningsavdeling og lokal kantineleder er etablert og i gitte tilfeller understøtter kantineoperatør med bevertningsleveranser ut over lokalt forpleiningsansvar.

Økonomien til driftsoperatør for Velferdskantiner er som følge av dette bedre.

Permsentre

Permsentrene drives godt og gir operatøren større økonomisk handlefrihet. Antall overnatningsdøgn totalt er i vekst. Mye av dette skyldes økende interesse for permsentrene i ukedagene av skoleklasser og back-packere i ferietiden. Denne gruppen gjester vil det søkes å fjerne ved Forsvarets permsentre. VPV vil innen 1. januar 2015 endre permsentrenes tilbud til bare å gjelde for Forsvaret.

Antall overnatningsdøgn for vernepliktige, som i løpet av året har benyttet seg av overnattingstilbudet ligger på 3500 døgn for begge permstedene. Dette mener VPV er alt for lavt. Målet frem til ny avtale i 2015, er å redusere bruken av sivile hotell fremfor våre egne permsentre.

Arbeidet med å få etablert FIS Basis ved Sydspissen er i sluttfasen. Det er håp om å kunne realiseres innen påske 2014.

Generelt har det gjennom hele 2013 blitt utført materiell-investeringer og generelt vedlikehold ved begge permsentre.

Fritidsmesser

Det finnes 45 fritidsmesser med statlig skjenkebevilling og en med bare kommunal skjenkebevilling. Det er utført kontroll ved 2 fritidsmesser i 2013.

«Retningslinjer for alkoholserving og forvaltning av statlig skjenkebevilling i Forsvaret» av 2007 er revidert. Revidert utgave forventes ferdigstilt sammen med de nye messebestemmelsene i februar 2014.

I utlyst anbud om alkoholleveranser til Forsvaret ble kontrakten delt mellom 2 aktører. ASKO vant på import vin og brennevin for hele landet og Matgrossisten vant på øl og sider for hele landet.

TMO

Tillitsmannsordningen i Forsvaret (TMO) er en samarbeidsordning mellom vernepliktige inne til førstegangstjeneste/repetsjonstjeneste og Forsvarets ledelse på lokalt og sentralt nivå, inklusiv politisk ledelse. Ordningens formål er å ivareta de vernepliktiges interesser, og fungere som et talerør for denne gruppen opp mot ledelsen. At den enkelte soldat trives under sin førstegangstjeneste, opplever et godt og trygt arbeidsmiljø samt har god oppfølging av sitt nærmeste befall er viktige mål for TMO.

Tillitsmannsordningen ble etablert i 1972. I 2010 ble ordningen omstrukturert som følge av en omstrukturering i Forsvaret, og i 2013 medførte en revidering av TMO-reglementet til at ordningen tilnærmet seg Forsvarets modell. I tillegg til dette bragte revideringen med seg en omfattende opprydding i ordningens begrepsbruk.

TMO er representert på alle nivå i Forsvaret. Ordningen omfatter i dag 42 tillitsvalgte i sin førstegangstjeneste

som har oppfølging av Tillitsmannsordningen som en del av sin stillingsbeskrivelse, og om lag 400 innehar vervet tillitsvalgt. I tillegg omfatter ordningen 8 tillitsvalgte på kontrakt, som er vervet etter sin førstegangstjeneste. Disse utgjør en viktig kontinuitetsbærer i et system med ellers hyppig utskiftning. I tillegg til å være kontinuitetsbærere følger de vervede opp organisasjonen helhetlig, og representerer den førstegangstjenestegjørende inn i møter med blant annet Forsvarsstaben, grenstaber og departementet.

Ombudsmannen følger TMO tett gjennom året. Likeledes møter nemnda tillitsvalgte på forskjellige nivåer i avdelingene under befaringer og ved årlige møter med de landstillitsvalgte i Vernepliktsrådet (VPR). De landstillitsvalgte drøfter en rekke problemstillinger med nemnda (se nedenfor).

Verneplikt

TMO har hatt vedtak siden 2006 om at verneplikten bør være lik for kvinner og menn. Siden den gang har det vært aktivt arbeidet med i ordningen, og i 2013 aktualiserte spørsmålet seg ytterligere. Da et eventuelt vedtak om likestilt verneplikt ble et av de mest debatterte temaene i forbindelse med Stortingsmeldingen «Kompetanse for en ny tid», tok TMO en aktiv rolle i debatten. Spesielt aktiv har TMO vært i media og sosiale media. Tillitsvalgte har stilt til intervju i både TV, radio og aviser, samt skrevet flere debattinnlegg i aviser rundt om i landet. Det ble også gjennomført flere møter med både stortingspolitikere og ungdomsparti, da i forkant av de respektive stortingspartienes landsmøter. Prinsippet om kjønnsnøytral verneplikt, som ble vedtatt i Stortinget 14. juni 2013, regnes som en stor seier for TMO.

TMO mener at det er et viktig og riktig prinsipp som har blitt fattet i Stortinget. Det er nå viktig at prosessen med å endre vernepliktsloven og heimevernsloven, samt tilknyttede bestemmelserverk, blir gjennomført med grunntanken om at det er den beste og mest egnede person for den enkelte stilling som skal bli innrullert, hvor kjønn ikke skal være en veiende faktor. Det er også viktig at det ikke eksisterer særordninger knyttet opp mot loven, slik som angrefristen for kvinner, når lovendringene har trådd i kraft. Dette er spesielt med tanke på kvinner som er født tidligere enn at de vil bli underlagt vernepliktsloven, men som likevel velger å melde seg til tjeneste.

Blant dem som gjennomfører sin førstegangstjeneste er trivselen stor. Vernepliktsundersøkelsen for 2012 viser at 8 av 10 trives godt i Forsvaret, noe som er en liten økning fra foregående år. Omtrent halvparten av de førstegangstjenestegjørende er positive til en videre tjeneste i Forsvaret, mens hele 4 av 5 mener at det fortsatt bør være verneplikt her til lands.

Økende kvinneandel

I løpet av de siste årene har Forsvaret og Forsvarsdepartementet iverksatt flere tiltak for å øke den kvinnelige andelen av vernepliktige inne til førstegangstjeneste og blant de ansatte. I 2010 ble kvinner sesjonspliktige og i 2013 ble det vedtatt i Stortinget at kvinner skulle likestilles med menn i vernepliktsloven og heimevernsloven.

Samtidig som TMO på det sterkeste ønsker en økende kvinneandel velkommen, har TMO presisert ovenfor både Forsvaret og Forsvarsdepartementet at den videre

veksten ikke må være større enn det Forsvaret er klar for å håndtere. De ca. 1000 kvinnene som gjennomfører førstegangstjenesten sin i disse dager opplever til tider store utfordringer innen en rekke områder.

Et av områdene TMO stadig får tilbakemelding fra soldatene på er utfordringer innen personlig bekledning og utrustning (PBU). Med en større diversitet i soldatmassen vil dette stille høyere krav til den allerede eksisterende utfordringer med å bestille opp tilstrekkelig utstyr som tar hensyn til at soldaten ikke kommer i én bestemt form og fasong. Dette treffer spesielt kvinnene, da utstyret som lages for Forsvaret først og fremst er tiltenkt en mannlig standardkropp. TMO mener det har vært lite formålstjenlig å legge ned de få systuene Forsvaret opererer, nettopp av hensyn til tilpasning av uniformer og utstyr. Det resterende systuetilbudet bør absolutt opprettholdes.

Videre ser TMO at svært få leirer er godt nok utrustet på de sanitære forholdene til å imøtekomme en økende andel kvinner. Det praktiseres svært mange midlertidige løsninger for at samtlige soldater skal få muligheten til å dusje, og ved enkelte avdelinger er det så kritisk at det går direkte ut over tjenesten og trivselen.

I følge Vernepliktundersøkelsen for 2012 blir 23 % av kvinnene utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. TMO mener dette er uholdbare tall og er bekymret for hvilke kulturer og holdninger soldatene og befalet har til dette temaet. Ved en stadig økende andel kvinner må holdningsarbeidet knyttet til kjønn og mangfold øke proporsjonalt.

EBA

TMO har gjentatte ganger de senere årene vært klare i sin tale vedrørende kvaliteten på mannskapsforlegningene i Forsvaret og tiden det tar for å utbedre avvik. Dette har kommet tydelig til uttrykk i møter med Ombudsmannen for Forsvaret, Forsvarsministeren, Forsvarsbygg og Forsvarsstaben. I starten av 2013 gav Forsvarsdepartementet i oppdrag til Forsvarsstaben å nedsette en partssammensatt arbeidsgruppe for å se på en omforent minimumsstandard for kaserner, kritiske avvik og rutiner for rapportering av feil og mangler. TMO ser at det er en gjennomgående manglende kunnskap og forståelse av hvordan Forsvarsbygg fungerer hos soldater og det nærmeste befalet. Dette fører til at avvik på EBA ikke blir rapportert inn på riktige måte, og at det tar lang tid før utbedringen blir gjennomført. Samtidig ser TMO at det er utfordrende å vite hvem som har ansvaret for hva. Med «Kaserneløftet» i 2011, hvor det ble bevilget ekstra midler til å forbedre mannskapsforlegningene i Forsvaret, har det vært en positiv utvikling både for nåværende kaserner og etableringen av nye. TMO ser det som nødvendig for både Forsvaret og Forsvarsbygg å prioritere de nåværende mannskapsforlegningene som fortsatt skal benyttes i årene som kommer. De vernepliktige som gjennomfører førstegangstjenesten sin skal oppleve en velferdsmessig standard, uavhengig av tjenestested og mannskapsforlegning, som er tilfredsstillende og i takt med samfunnets utvikling. TMO har adressert samtlige utfordringer beskrevet ovenfor i den partssammensatte arbeidsgruppen som vil komme med sin konklusjon til Forsvarsdepartementet i løpet av 2013.

Allmennhelsetjenesten

Forsvaret skal, ved Forsvarets sanitet (FSAN), tilby en dekkende allmennhelsetjeneste for de vernepliktige inne til førstegangstjeneste. En soldat skal ha muligheten til å få vurdert skader og sykdom innen rimelig tid, enten om det gjelder belastningsskader eller tannhelse. I løpet av 2013 har TMO registrert en negativ utvikling i både kvaliteten og kvantiteten som blir tilbudt. Det rapporteres både i TMO sine kanaler og vernetjenesten om store utfordringer med tilstrekkelig helsedekning ved en rekke avdelinger. Ved enkelte avdelinger er tilbudet redusert til kun legedekning enkelte dager i uken med redusert åpningstid, og det er generelt store utfordringer knyttet til kontinuitet blant de ansatte på sykestuene. Det er på lik linje med det sivile samfunn utfordrende å rekruttere personell til helsesektoren, særlig i mer grisgrendte strøk. TMO har fremmet utfordringen ovenfor forsvarsministeren, forsvarssjefen, Sjef FSAN og Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg, men ser ikke at det fører til forbedring eller nok prioritering.

Samtidig er det tilbakemeldinger på arbeidssituasjonen for de som skal utføre helsetjenester til de vernepliktige inne til førstegangstjeneste. I løpet av 2013 har Forsvarets Sanitet gjennomført store grep for å bedre tjenestesituasjonen for sanitetsassistentene. Dette omfatter blant annet en egen utdanningsplan for militærfaglig utdanning som sanitetssoldat og implementering av *Forsvarets felles turnusordning*. Det utarbeides for øyeblikket også en egen fagplan for tjenesten sanitetsoldaten skal gjennomføre ved en sykestue. Dessverre er det store utfordringer til utdanning av nok sanitetsassistenter fra FSAN. Dette er en av hovedgrunnene til at sykestuene i Forsvaret nå har begrenset med åpningstider, som beskrevet ovenfor. Soldaten kan oppleve å bli vurdert av to forskjellige leger på den samme skaden i løpet av kort tid og få to forskjellige resultater. Dette er både på grunn av midlertidig omdisponering av helsepersonell for å få bukt med vakante stillinger og ansettelser på korttidskontrakter. Dette fører igjen til utfordringer for personellet som arbeider ved sykestuen fast som stadig må gjennomføre opplæring av nytt personell i rutiner m.m. TMO ser svært alvorlig på dagens situasjon og utvikling for allmennhelsetjenesten i Forsvaret og ivaretagelsen av de vernepliktige inne til førstegangstjeneste.

Soldataksjonen

Tillitsmannsordningen i Forsvaret gjennomfører årlig en holdningsskapende aksjon for soldatene inne til førstegangstjeneste. Aksjonens tema er bestemt av soldatene og gjennomføres av soldatene i samarbeid med avdelingsledelsen og TMO. TMO opplever dessverre at det til tider ikke blir satt av nok tid eller midler til å gjennomføre aksjonene, selv om dette tydelig står spesifisert i «Retningslinjer for Soldataksjonen». Dette har ført til en varierende kvalitet på aksjonene og budskapet har til tider ikke nådd helt frem. I løpet av de siste årene har Soldataksjonen satt lys på alt fra rusmidler og selvmordsforebyggende arbeid, trafiksikkerhet, språkbruk og holdninger til kvinner i Forsvaret. Målet med aksjonene er å øke kompetanse eller rette fokus på aktuelle emner i førstegangstjenesten og Forsvaret. Aksjonen som ble avsluttet i 2013 rettet fokus på tilhørighet med aksjonstittelen «Til kamp mot fiender i egne rekker». I løpet av førstegangstjenesten

er det mange prøvelser den enkelte soldat skal igjennom og mange opplever steget fra det sivile livet til det militære som en brå overgang. Med aksjonen ønsket man å jobbe med ivaretagelsen av enkeltsoldaten for å sikre inkludering i hverdagen og føle en god tilhørighet til sitt lag og Forsvaret for øvrig. Aksjonen ble avsluttet med et sentralt arrangement hvor statssekretæren i Forsvarsdepartementet overrakte premie for best gjennomført aksjon til Forsvarets avdeling for kultur og tradisjon (FAKT).

For det kommende året har soldatene valgt temaet «Uten mat og drikke – skapes helter ikke». Kosthold og ernæring er et evig aktuelt tema for de vernepliktige inne til førstegangstjeneste og samfunnet for øvrig. TMO har arbeidet over lang tid for at maten man får i løpet av førstegangstjenesten skal være appetittvekkende, variert og dekkende for tjenesten man utfører. Det er soldaten selv som må ta bevisste valg om hva han eller hun plasserer på matfatet. Aksjonen har som mål å rette fokus på enkeltsoldatens kompetanse innen kosthold og ernæring samtidig som man ser på hvor godt mattilbudet for de vernepliktige inne til førstegangstjeneste er.

Militærfaglig utdanning

TMO har hatt militærfaglig utdanning som agendapunkt på alle rundturer og visitasjoner, og temaet fremmes jevnlig for Forsvarets ledelse. Det er nå også presisert gjennom førstegangstjenestebestemmelsene (BUV del 5) at soldatene skal trene på grunnleggende enkeltmannsferdigheter gjennom hele sin tjeneste. For alle soldater starter tjenesten med en rekruttperiode med grunnleggende militær utdanning. Ferdighetene soldatene får her må både vedlikeholdes og videreutvikles. Til tross for mye godt arbeid i Forsvaret, ser TMO fortsatt soldater som ikke får jevnlig skytetrening, samt mulighet til å delta på øvelser og såkalte «grønne dager». Uavhengig av den daglige tjenestestillingen skal soldaten etter fullført førstegangstjeneste kunne benyttes av Heimevernet, og være i stand til å prestere i strid. Alle forsvarets avdelinger må derfor prioritere både tid og ressurser for å gi militær utdanning til alle soldater.

Stillingsbeskrivelser

Flere av Forsvarets avdelinger har gjort mye godt arbeid med stillingsbeskrivelser, men kartlegging gjort av TMO viser at det fortsatt er en del arbeid som gjenstår. Enkelte tilbakemeldinger på hvorfor dette ikke prioriteres, er at avdelingene vil vente til Forsvarets nye system for personellforvaltning er på plass. TMO vil her påpeke at stillingsbeskrivelser er en forutsetning for at det nye prosjektet skal fungere for de førstegangstjenestegjørende. Stillingsbeskrivelser for soldater i førstegangstjeneste er viktig både for den enkelte soldat og for Forsvaret som helhet. Dersom alle soldater har en konkret stillingsbeskrivelse, vil soldaten kunne være mer trygg på sine arbeidsoppgaver og ledelsen vil kunne vite hva som kan kreves av soldaten. Samtidig vil fastsetting av stillingsbeskrivelser gi en bedre oversikt over soldatbehovet. Å få på plass gode stillingsbeskrivelser er et stort arbeid, men kan samtidig være et verktøy for å få en bedre oversikt over sikkerhetsklareringsbehov, utdanningskrav og hvilken kompetanse stillingen gir. Dette vil også gjøre det lettere å få en korrekt tjenesteuttalelse etter endt førstegangstjeneste.

Tjenestebelastning

Utfordringene med tjenestebelastning har gjentatte ganger vært tema for tillitsvalgte i møter med Forsvarets øverste ledelse. Dette har også vært tema under rundreiser og visitasjoner av Forsvarets avdelinger. Førstegangstjenestebestemmelsene (BUV del 5) gir klare føringer for soldatens arbeidstid, men TMO opplever likevel flere steder at belastningen på soldatene er for stor.

Som en del av de felles bestemmelsene for arbeidstid har det blitt fastsatt hvordan turnus skal organiseres for soldater i Forsvaret. Denne nye ordningen skal både sikre akseptabel tjenestebelastning, og ivareta at tilstrekkelig militærfaglig utdanning gjennomføres. Dessverre mangler det flere steder soldater, befal eller vilje til å innføre denne ordningen. De ser utfordringer blant annet for enkelte vakt- og sikringssoldater og sanitetsassistenter på sykestuer. De ser også at underleveranser av soldater går utover tjenestekategorier uten turnus. Underleveranser har videre vært gjennomgående på de siste innrykkene. Det fremstår for TMO som noe usikkert hva som er bakgrunnen for underleveransene. Er det grenene som melder inn feil behov, er det usikkerhet rundt hva det faktiske soldatbehovet er? Eller er det noe som ikke stemmer med innrykks- og innkallingsprosedyrene?

TMO har savnet trykk fra Forsvarets ledelse for å følge opp arbeidstidsbelastningen for sine soldater inne til førstegangstjeneste. Forsvaret må sørge for at det er et tilstrekkelig antall soldater inne til tjeneste til at bestemmelsene kan bli fulgt, samtidig som det er tilstrekkelig med befal til å gi soldatene utdanningen de skal ha. Her er det behov for en skikkelig gjennomgang av hvor mange soldater Forsvaret egentlig trenger.

FOKUS

Fokus har i 2013 beholdt samme organisering som beskrevet i forrige års innspill med ledelsen lokalisert til Bardufoss og tretten kontorer lokalisert til de største leirer/baser i landet. Tonivåorganiseringen gir fortsatt styrking av produksjonsenhetene og forenkling av beslutningsprosessene.

I løpet av året har Fokus tilbakeført et halvt årsverk til Forsvarets Høgskole til stilling som lokal innkjøper. Dette for å bidra til Forsvarets mål om forsvarlig forvaltning gjennom å profesjonalisere innkjøperfunksjonen. Tretti og et halvt årsverk er således videreført i avdelingen.

MÅLGRUPPER OG OPPDRAG

Hovedoppdraget er fortsatt tilpasset leveranse av karriereveiledning og kompetansebygging for vernepliktige og vervede mannskaper.

Fokus sine hovedleveranser er hjemlet i PET nr 12/05 :

- yrkes- og studieveiledning (karriereplanlegging)
- jobbsøkerkurs
- tilbud om kurs/opplæring opp til og med høgskole-/universitetsnivå tilpasset den enkeltes kompetansebehov

I tillegg er Fokus involvert i ordningen med studiepoeng-givende emner i førstegangstjenesten (SEF). Styrkeprodu-sentene har hovedansvaret for undervisningen, mens Fokus har ansvar for:

- organisering av tilleggsundervisning i fagene etikk- og militærmakt (EMA) og jus og militærmakt (JMA)
- eksamensavvikling i alle tre fag
- årlig evaluering av ordningen i henhold til Kvalitetshåndbok for Forsvarets høyskoler

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

Målgrupper ut over vernepliktige og vervede mannskaper får sitt tilbud gjennom oppdragsfinansiering. Slike tilbud etterspørres og finansieres direkte av militære avdelinger og gis gjennom Forsvarets Studiesenter.

MULIGHETER OG UTFORDRINGER I 2013

Personell

Personellsituasjonen i avdelingen preges fortsatt av fornying. I løpet av 2013 har to medarbeidere med lang fartstid blitt pensjonert og to nytilsetninger er følgelig foretatt. Antallet søkere til nye stillinger bekrefter at Fokus er en populær arbeidsplass.

Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2013 ga positive signaler, med klar forbedring på de fleste områdene for Fokus som avdeling. Små sårbare arbeidsmiljø er likevel fortsatt en utfordring.

Fokus er en geografisk spredt avdeling. Det er utviklet fire fagsamlinger og fem leder-samlinger hvor ulike temaer ble belyst. I forbindelse med at almen verneplikt er bestemt ble det blant annet satt søkelys på hvordan jenter velger utdanning i forhold til gutter.

Tilgang på målgrupper

De vernepliktiges tid til sivil utdanning og karriereveiledning oppleves fortsatt som en flaskehals. Dette til tross for at FSJ gjennom VPL for 2013 ga spesifikt oppdrag til styrkeprodusentene om å frigi tid til slik aktivitet. Det er fortsatt slik at mangel på tid som følge av et endret tjenestemønster med større mobilitet og høyere intensitet i soldatutdanningen, reduserer de vernepliktiges mulighet til å erverve og planlegge sivil kompetanse. Spesielt gjelder dette i Sjø hvor mannskaper i stor grad er i turnus og utilgjengelig i vaktperiodene. Her har Fokus iverksatt tiltak slik at denne gruppen kan få tilbud i sin friperiode gjennom nærmeste Fokus-kontor.

Nye bestemmelser.

Tjenestereglement for Forsvaret kl 4.14 fra 1987 (TFF 4.14) ble satt ut av drift fra 01.01.2013. Nytt regelverk for Fokus innarbeides i – og blir en del av Bestemmelser for utdanning i Forsvaret (BUF). Ny utgave av BUF er planlagt å sendes ut på høring i løpet av våren 2014.

Stipendordningen

Ved å gjennomføre karriereveiledningssamtaler kan Fokus i langt større grad enn før avdekke individuelle utdanningsbehov for målgruppene vernepliktige og vervede. I denne forbindelse er stipendordningen, som gir den enkelte et økonomisk tilskudd for å ta utdanning utenfor tjenestestedet, viktig. Stipendandelen av Fokus' tildeling er således økende.

Utfordringen med ordningen ligger i forskutteringen av utgiftene for vernepliktige:

Det er problematisk for vernepliktige å legge ut penger i stor skala (størrelsesorden 20–30.000 kr). Det er ofte snakk om å låne penger fra familie osv. Dette oppfattes som urettferdig og kan skape uønskede forskjeller. TMO og FST/P ser nå på muligheten til å la vernepliktige låne deler av dimisjonsgodtgjørelsen til dette formål.

Studiepoenggivende emner i førstegangstjenesten (SEF)

FHS tilbyr tre studiepoenggivende emner til soldater som avtjener verneplikt: Jus og militærmakt (JMA), Etikk og militærmakt (EMA) og Militær fysisk trening 1 (MFT1). Emnet Kropp, bevegelse og energi (KBE) ble utfaset i 2013 og erstattes med MFT1. I 2013 ble 1260 eksamener bestått. Det er en forbedring fra foregående år, noe som antas å være et resultat av innføringen av MFT1. Utfordringene nevnt i fjorårets beretning er fortsatt til stede selv om strykprosenten har gått noe ned. FHS har iverksatt flere tiltak for å forbedre ordningen.

Forsvarlig forvaltning

Fokus har et årsbudsjett på cirka kr. 80 mill. Avdelingen fortsetter arbeidet med forsvarlig forvaltning gjennom blant annet forbedring av rutiner – spesielt i forhold til anskaffelser og rettidig betaling. Således var avdelingen en positiv bidragsyter i 2013 til at Forsvarets Høgskole nådde forvaltningsmålene.

2013

Det er registrert gjennomført 4800 karrieresamtaler for vernepliktige og vervede. Dette representerer en svak nedgang sammenlignet med 2012 i antall. Gjennomsnittlig lengde på hver samtale har imidlertid økt, noe som indikerer at en nå går mer i dybden i hver samtale.

Om lag 2500 har deltatt på jobbsøkerkurs – en økning på 300 fra i fjor. Det er gjennomført ca. 900 ulike kurs for til sammen 12.500 deltakere innen ulike fag på videregående skoles nivå. Tallene er som i fjor.

På høyskole- og universitetsnivå er det i tillegg til SEF formidlet vel 4200 studiepoeng gjennom ulike tilbud i Fokus. Dette tilsvarer om lag 70 helårs studenter.

Det ble også gjennomført sertifisert opplæring, førerkort av ulike slag samt forbedring av karakterer fra videregående skole. Denne type kurs etterspørres mest.

EVALUERINGER

Resultatene fra vernepliktundersøkelsen – Del II for 2012 viser følgende tall for Fokus:

1. På spørsmål om man fikk tilbud om karriereveiledning mens en var inne til tjeneste, svarte 76 % «ja». Dette er omtrent samme resultat som i 2011. På spørsmål om de virkelig benyttet seg av tilbudet de fikk, svarte 55 % «ja». Det er også omtrent som i fjor. Prosentvis flere jenter enn gutter svarte «ja» både på det første og det andre spørsmålet
2. På spørsmål om man opplevde å få den hjelp en ba om i Fokus, svarte 90 % «ja». Dette er omtrent samme andel som i 2011. Prosentandelen for jenter som svarte «ja» er også her høyere enn for gutter
3. Undersøkelsen hadde også et spørsmål om man hadde deltatt på – og i hvilke typer kurs i Fokus. To tredje-

- delers (67 %) av de spurte svarte «ja» på det første. Samme resultat som i 2011. Gutter har i større grad enn jenter deltatt på yrkesrettede kurs, mens jenter i større grad enn gutter har deltatt på studiespesialiserte kurs – videregående skole. Vernepliktige i Hæren har i større grad enn tilsvarende gruppe i Sjø og Luft deltatt på yrkesrettede kurs
4. Siden 2010 har det også vært tatt med spørsmål om studiepoeng givende emner i førstegangstjenesten (SEF). Svarene fra 2012 bekrefter som i fjor at det fortsatt er få vernepliktige som tar eksamen. Ca. 14 % av de spurte svarte at de har – eller skal avlegge eksamen.
 5. Undersøkelsen fra 2012 bekrefter også det som er hevdet om målgruppens tilgjengelighet: Over 40 % av de spurte svarte at de ikke deltok på kurs i Fokus – blant annet fordi de ikke fikk fri fra tjenesten. Tilbakemeldinger fra målgruppene vernepliktige og vervede samt oppdragsgiver er fortsatt gode. Fokus «leverer» varene. Fokus ønsker å være en tidsriktig og oppdatert kompetanseavdeling. Endringer i utdanningsssamfunnet og i Forsvaret påvirker således vår hverdag. Fokus har derfor iverksatt arbeid med en strategiplan for å møte fremtidens behov.

Forsvarets Sanitet

Forsvarets Sanitet (FSAN) er styrkeprodusent for de militærmedisinske og veterinærmedisinske fagområdene innenfor organisasjon, materiell, personell og prosedyrer, både i NATO – og totalforsvarssammenheng. Sanitets- og veterinærtjenesten i Forsvaret er bygd på et solid og oppdatert faglig grunnlag, der utdanning, utvikling og forskning står sentralt. En av FSANs oppgaver er å sikre at Forsvaret til enhver tid har gjennomgående, operative og utholdende systemer for sanitet og veterinærtjenester tilgjengelig for å understøtte Forsvarets virksomhet før, under og etter operasjoner. FSAN bidrar til å utvikle og vedlikeholde en fullverdig militær sanitets- og veterinærtjeneste i fred, krise, konflikt og krig – nasjonalt og internasjonalt.

Ledelse

FSAN har i 2013 etablert gode rutiner innen Mål, Risiko og Resultatstyring (MRR) og disse er implementert og etterlevd på alle nivå i avdelingen. Risikostyring- og Internkontroll systemet har blitt benyttet som det primære rapporteringssystem over status på virksomheten, samt også benyttet som månedlig statusrapportering til FSANs ledergruppe. Risikostyringen i FSAN retter seg mot virksomhetens mål- og resultatkrav, mens intern kontrollen retter seg mot kontrollaktivitetene i FSANs virksomhet.

Ved å ha etablert et godt internkontrollsystem, samt opprettholdt fokus på forsvarlig forvaltning, har FSAN kunnet produsere mer forsvarsevne, sikre et godt omdømme, samt oppnådd bedre resultater.

Et av hovedtiltakene var etablering av en innkjøpsgruppe høsten 2013, hvor innkjøpere i FSAN ble samlokalisert og tjenesten sentralisert. Dette for å ivareta hele DIFens behov vedrørende anskaffelser på en god kvalitativ og kvantitativ måte.

FSAN har i 2013 implementert og opprettholdt gode

rutiner for forsvarlig forvaltning og har gode forutsetninger for ytterligere kvalitative forbedringer i virksomhetsåret 2014.

Personell og utvikling

FSAN administrerer både sivilt og militært personell. Helse- og veterinærfaglig kompetanse oppnås og vedlikeholdes i vesentlig grad gjennom kontinuerlig rekruttering fra relevante fagmiljøer i det sivile. I 2013 har FSAN fortsatt arbeidet med å systematisere organisasjonens egen karriere- og kompetanseutvikling gjennom å utarbeide kompetanseplaner for ulike fagkategorier av personell. Kompetanseplanene skal være grunnlag for kompetansestyring og karriereplanlegging i tråd med Forsvarets behov.

For militære leger har det også i 2013 vært lagt vekt på å videreføre rekruttering av overleger med traumekompetanse. Ny tilsetningsform for denne kategorien personell ble klar mot slutten av 2012.

FSANs lederutviklingsprogram med forankring i RAM og HEL ble startet opp med et pilotprogram i 2011. Programmet har fått tittelen Lederutvikling RAM FSAN. I de etterfølgende årene er dette videreført, slik at med gjennomføringen av programmet i 2013 har totalt 39 medarbeidere fullført dette. På bakgrunn av FSANs arbeid med å forankre og synkronisere FSANs lederutviklingsprogram opp mot Forsvarets øvrige lederutviklingsprogrammer, er det søkt om å få programmet godkjent av fagmyndigheten innen lederutvikling.

Veterinærinspektoratet (VETINSP)

Veterinærinspektøren for Forsvaret er gitt fagansvar for veterinærtjenesten, som omfatter matbeskyttelse, avdelingshygiene, dyrevelferd og dyrehelse. I tillegg er VETINSP sjef for Veterinærkorpset, og er styrkeprodusent. Veterinærinspektoratet har to kontorer, og totalt 7 veterinæroffiserer for å ivareta dette.

Det er i 2013 igangsatt en omfattende prosess for å revidere regelverk for fagområdet, som har til hensikt å forenkle og effektivisere anvendelsen av veterinærtjenesten i Forsvaret.

Ett veterinærslag med laboratoriekapasitet ble brukt under to av årets større feltøvelser for å understøtte forsvarsgrenenes veterinærtjeneste. Veterinærinspektørens forsøksdyravdeling har understøttet Forsvarets utdanning av kirurgiske traumeteam. Ulike styrkeprodusenter er støttet med undervisning, særlig knyttet til helserisiko. Utarbeidelse av helserisikovurdering og gjennomføring av rekognosering i Mali på oppdrag av FOH har bidratt til planprosessen, og er brukt i direkte støtte til styrkeprodusenten. Det er rekruttert og utdannet personell til ISAF, i tillegg til VABer. Veterinærtjenesten har i 2013 hatt én offiser per kontingent i Afghanistan.

VETINSP har revidert sin KOP, og med det etablert grunnlaget for en teaterressurs for veterinærtjenester og forebyggende helsearbeid. VETINSP gjennomførte en øvelse tilknyttet øvelse Gram, både for å øke egen evne og understøtte Forsvarets øvrige veterinærressurser ved å gi tjenesten en helhetlig ramme. Veterinærtjenestens forutsetning for funksjon i krisehåndtering er et minimum av ressurser distribuert der beslutninger tas, i et samvirke hvor korpset som nettverk gir gjensidig støtte og dermed

synergi. Derfor vil denne innretningen videreføres. Den største utfordringen er at enkelte sentrale aktører mangler en funksjonell veterinærtjeneste, mest tydelig i Heimevernet og Luftforsvaret.

Internasjonalt veterinærfaglig samarbeid ble videreført gjennom arbeid med NATO-standarder. Videre fremheves det svært gode nordiske samarbeidet som nyttig, i tillegg til bilateralt samarbeid med enkelte av de større NATO-landene. Flernasjonalt samarbeid om utdanning kan være en fremtidig effekt av dette.

Medisinsk avdeling (MEDAVD)

MEDAVD er Forsvarets militærmedisinske kompetanseorganisasjon og har ansvaret for det sanitetsfaglige og medisinske fundamentet for strukturutvikling, investeringsprogrammer, utdanningsvirksomhet og operativ virksomhet når det gjelder sanitet. MEDAVD har også ansvaret for norsk militærmedisinsk forskning.

MEDAVD har fagansvarlige innenfor følgende militært relevante medisinske fagfelt ved avdelingen:

Farmasi	Almennhelse
Epidemiologi	Sanitetsinformasjonssystemer
Tannhelse	Hyperbarmed/ubåtop./hypotermi
Medisinteknikk	Psykatri
Kirurgi	Flyoperativ virksomhet
Anestesi	Mikrobiologi
Sykepleie	

Avdelingen har gjennom 2013 jevnlig arrangert åpne militærmedisinske fagmøter, som har samlet bred deltakelse fra sivile og militære organisasjoner innenfor nasjonal beredskap.

MEDAVD leverer medisinske tjenester til hele Forsvaret, til understøttelse av øving, trening og operativ virksomhet innenlands og i operasjoner ute.

I internasjonale operasjoner stiller avdelingen med både personell og faglige tjenester, inklusive sanitetsledelse.

Avdelingen har virksomhet i alle større militære baser i Norge. I 2013 har det vært utfordringer knyttet til bemanningssituasjonen på sykestuene ved enkelte baser i Forsvaret. Dette har, som i 2012, vært et satsingsområde gjennom hele året, der avdelingen fortløpende søker å finne varige løsninger.

MEDAVD er gjennom militær legevaktordning for rådgivning per telefon, (for områdene allmenntidmedisin, psykiatri, dykkelegevakt og flylegevakt), operativ 24 timer i døgnet, 7 dager i uken, 365 dager i året.

Forsvarets felles sanitetsstyrker (FFSS)

FFSS er produksjonsstrukturen for styrkeproduksjon av felles sanitetskapasiteter til Forsvaret, både til internasjonale operasjoner og nasjonalt i fred, krise, konflikt og krig.

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

sanitetsutdanning og Troms militære sykehus (TMS). FSAN har fått i oppdrag å avvikle TMS som militær avdeling i løpet av 2014. Det har i løpet av året blitt arrangert flere møter med dette som tema.

FSAN har også bidratt inn i forprosjektet vedrørende ITMS og er representert i arbeidsgruppen.

FFSS bidrar sterkt til å sikre et høyt kvalifisert sanitetstilbud til Forsvarets personell som er deployert til internasjonale operasjoner. 2013 har i stor utstrekning vært brukt til å utarbeide organisasjonsstruktur, utvikle kommando og kontroll for sanitetskapasiteter og enkeltkapasiteter innenfor FFSS' leveranser.

Avdelingen støtter også sivile etater med sanitetsressurser. Spesielt for 2013 var støtte til hendelsen i Algerie, hvor avdelingen bidro med blant annet medisinske luftevakueringsressurser. FFSS støtter også det sivile helsevesenet med medisinske luftevakueringsressurser ved behov for spesialtransporter. Avdelingen koordinerer Forsvarets støtte til Ridderrennet, samt bidrar med sanitetsberedskap. Dette skjer parallelt med at det legges økt vekt på å forsterke den nasjonale sanitetskapasiteten i krise, konflikt og krig.

Internasjonalt samarbeid

Forsvarets sanitet (FSAN) har gjennom flere år hatt i oppdrag å bidra til militærmedisinsk samarbeid med landene på Vest-Balkan. Denne aktiviteten har vært en del av Forsvarsdepartementets, ved sikkerhetspolitisk avdeling (FDII), strategi for å støtte sikkerhetssektorreformen i regionen.

Militærmedisinsk samarbeid mellom Norge og Serbia

Sanitetssamarbeidet er det største samarbeidsområdet mellom Serbia og Norge. Det ble formalisert i 2006 og har bidratt til kompetanseheving, kapasitetsbygging og samdeploying i FN-operasjonen i Tsjad (MINURCAT).

I 2013 har det bilaterale samarbeidet fokusert på å oppgradere sanitetsutdanningen for pre-hospitale aktører (Role1 treningssenter i Nis) og relevante kurs for personell som skal drive Role2 – Serbian Deployable Hospital (donert fra Norge i 2007). FSAN har, i samarbeid med USA/USEUCOM bistått serbisk sanitet med å etablere internasjonalt anerkjente kurs innen moderne traumebehandling. Disse kursene skal være en fast del av kursporteføljen ved Military Medical Academy (MMA) i Beograd – og tilbys som en regional ressurs for utdanning av personell til Role2 installasjoner.

Serbia er, og forventes å være, den viktigste bidragsyteren for regionalt sanitetssamarbeid på Vest-Balkan. I september 2013 var Serbia vertskap for den 2. regionale konferansen for militærmedisinsk samarbeid. Konferansen ble teknisk støttet og finansiert av Norge og USA.

Serbia stiller som ledende nasjon (Framework Nation) for Balkan Medical Task Force (BMTF) i oppbyggingsperioden. Den norskdonerte Role2 installasjonen vil derfor inngå i BMTF. FSAN har i 2013 bistått Serbia med å identifisere hva som må oppgraderes/erstattes for at sykehuset skal kunne deployeres. Dette arbeidet vil fortsette i 2014.

Militærmedisinsk samarbeid mellom Norge og Makedonia:

Det militærmedisinske samarbeidet med Makedonia ble formalisert i 2007. Dette samarbeidet har vært en av hovedsatsingene av aktiviteter i det bilaterale samarbeidet mellom Norge og Makedonia. Samarbeidet har fram til i dag bidratt til modernisering av Role1 treningssenter i Skopje, sam-deployering til ISAF/MERO2 i Meymaneh (Makedonia leverte totalt 7 kirurgiske team til dette NATO-bidraget), samt donasjon og etablering av et Role2 Medical Treatment Facility Role2MTF til den Makedonske sanitetstjenesten. Donasjonen ble ferdigstilt i 2012. I 2013 har fokuset vært å utbedre feil og mangler samt drive utdanning og trening for sykehusets personell. Makedonsk Role2MTF er i prosess for evaluering og sertifisering av NATOs evalueringsteam fra SHAPE. FSAN bidrar med 1 Subject Matter Expert (SME) til dette teamet – i tillegg til at de har stil med mentorer og veiledere til regionale og nasjonale øvelser. FSAN har bidratt til å tilrettelegge/finansiere relevante kurs for kjernepersonell. Målet er at Makedonsk Role2MTF skal være sertifisert og kunne melde seg klar for tjeneste i internasjonale operasjoner ved utgangen av 2014. Makedonia har erklært at de kan stille som vertskapsnasjon for BMTF Stående Organisasjon (SO).

Regionalt sanitetssamarbeid på Vest-Balkan – Norsk bidrag

Regionalt samarbeid og samhandling er et sikkerhetspolitisk mål på Vest-Balkan. FSAN har siden 2010 vært primus motor for å etablere en regional sanitetsstyrke på

Vest-Balkan. Norsk policy på dette området er å stimulere til multilaterale prosjekter.

I perioden 2010–2013 har en arbeidsgruppe, bestående av representanter fra Albania, Bosnia & Hercegovina, Makedonia, Montenegro, Serbia og Slovenia arbeidet for å utrede mulighetene for å kunne etablere Balkan Medical Task Force (BMTF). Denne arbeidsgruppen har hatt ulik sammensetning – avhengig av hvor man har vært i prosessen, men har hele tiden blitt støttet og veiledet av FSAN. USA/USEUCOM har bidratt til denne prosessen – det samme har NATO Mil Med Center of Excellence i Budapest, som innleide rådgivere (finansiert av Norge).

Arbeidsgruppen avsluttet sitt mandat i desember 2013 – og konkluderte med at BMTF er mulig og ønskelig. BMTF skal kunne etableres innenfor rammen av eksisterende ressurser og vil kunne være en deployerbar sanitetsressurs – både regionalt og etter hvert også internasjonalt. Høyeste medisinske ambisjon for BMTF vil være et Role2 Enhanced Medical Treatment Facility. Arbeidsgruppen har levert et gjennomarbeidet konseptdokument, samt utkast til juridiske avtaler. Det er nå opp til de ulike nasjonene å forhandle fram det juridiske og økonomiske rammeverket for etablering og drift. Norge og USA vil følge dette arbeidet og bidra både med teknisk og økonomisk støtte.

Arbeidsgruppen overlot stafettspinnen til pre-Steering Board (pSB) den 19. desember 2013. pSB blir BMTFs styrende organ fram til man har forhandlet fram og signert International Agreement, samt andre juridiske dokumenter.

BMTF vil være et politisk satsningsområde for FSSR-aktiviteter på Vest-Balkan også i 2014.

Hovedtall

Årsverk	2009	2010	2011	2012	2013
Militære	251	241	233	262	297
Sivile	143	146	141	151	149
Vernepliktige	134	84	159	117	148
Sum	528	472	532	530	594

FST/P/HMS

Forsvarsstaben seksjon HMS (FST/P/ HMS), er fagmyndighet for Forsvarets HMS-arbeid. Seksjonen ble omorganisert med virkning fra august 2011. HMS-seksjonen er organisatorisk plassert i Personellavdelingen i Forsvarsstaben (FST/P) og er representert i FST/Ps ledergruppe. Seksjonen består i dag av 13 medarbeidere. Seksjonen har ansvar for strategisk HMS og faglig styring av Forsvarets Bedriftshelsetjeneste. Dette inkluderer utarbeidelse av bestemmelsesverk, implementering av policy samt kontroll og oppfølging av HMS arbeidet i Forsvaret.

En nøkkelfaktor for suksess innen Helse, Miljø og Sikkerhetsarbeid er utviklingen av en god sikkerhetskultur. Det er flere forutsetninger for å lykkes. En grunnleggende faktor er ledelsesengasjement og oppmerksomhet på alle nivå for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø. Et annet suksesskriterium er at man utvikler en rapporterende kul-

tur slik at man får inn nødvendig informasjon slik at organisasjonen kan lære gjennom erfaring og stadig forbedre sikkerheten for sine ansatte. I 2013 er det jobbet videre for å få alt personell til å bruke HMS registrering i FIF ved personskade og uønskede hendelser. Systemet gir en unik mulighet til å få en god oversikt over avvik, skader og ulykker slik at tiltak kan målrettes. Trenden er meget positiv og rapporteringen øker stadig. For å øke rapporteringen ytterligere har Forsvaret i 2013 besluttet å etablere et HMS kontaktpunkt som muliggjør registrering per telefon samt økt veiledning til brukere. Det er planlagt oppstart 31. mars 2014.

I løpet av 2013 har Forsvaret iverksatt omstilling og styrking av Forsvarets Bedriftshelsetjeneste. Denne styrkingen av medfører at Forsvaret får en enhetlig militær bedriftshelsetjeneste og omfatter alle ansatte og vernepliktige. Fremover vil bedriftshelsetjenesten ha et økt fokus på arbeidsmiljøutfordringer i den operative delen

av Forsvaret og på arbeidet med å tilrettelegge for arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne.

Forsvaret har i 2013 hatt fokus på å kvalitetssikre sykefraværstatistikken og det utviklet en metodikk for å identifisere beste praksis med tanke på oppfølging av arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Sykefraværet i Forsvaret er generelt svært lavt, men det er likevel nødvendig å ha oppmerksomhet på utviklingen slik at man kan iverksette tiltak der det er nødvendig.

I løpet av 2013 har man revitalisert to underutvalg til Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) knyttet til rusforebygging og selvmordsforebygging. Dette er viktige områder for Forsvaret og får nå nødvendig oppmerksomheten.

I løpet av 2013 har man utdannet fire nye HMS revisorer og kommet i gang med HMS revisjoner. Dette er et viktig og krevende arbeid både for tilsynsfører og tilsynsobjekt, men gir svært verdifulle bidrag i forhold til å kvalitetssikre Forsvarets HMS arbeid.

Forsvaret medarbeiderundersøkelse ble i 2013 koordinert med Forsvarets sanitet (FSAN) sin helseundersøkelse. Resultatet ble tidenes høyeste svarprosent. Det er gjennomført et systematisk arbeid i Forsvaret på alle nivå for å analysere resultatene av medarbeiderundersøkelsen og identifisere målrettede tiltak.

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

FHAMU

Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) gjennomførte 5 møter i 2013. 25 saksområder er blitt behandlet i 42 saker. Majoriteten av sakene er ferdig behandlet i FHAMU, mens de resterende sakene er saker hvor FHAMU har bedt om en sluttbehandling når saken anses ferdig behandlet. I tillegg har utvalget saker under kontinuerlig oppfølging. I tillegg har Forsvarets hovedverneombud sitt faste agendapunkt i FHAMU, hvor han tar for seg dagsaktuelle problemstillinger. Tillitsmannsordningen for vernepliktige (TMO) har sporadisk dagsaktuelle problemstillinger som de også orienterer FHAMU om. I sum tydeliggjør dette et relativt høyt aktivitetsnivå innen HMS relaterte saker i Forsvarets sentrale ledelse, blant organisasjonene og i verneapparatet.

Noen saker har vært gjengangere på flere møter. Eksempler på dette er HMS – registrering i FIF, omstillinger og etableringen av Forsvarets bedriftshelsetjeneste. Andre saker som er viet mye oppmerksomhet i FHAMU er arbeidsbelastning og bruk av merarbeidstid (overtid). Videre har Forsvarets medarbeiderundersøkelse med utvalgt tema mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet/seksuell trakassering vært gjenstand for behandling i FHAMU. Det erfarer at resultatene fra medarbeiderundersøkelsen i større grad blir tatt med i styringsdialogene for kommende års virksomhetsplan.

Når det gjelder virksomhetsstyring er Forsvarssjefens virksomhetsplan og HMS – handlingsplan inkl FHVO sin handlingsplan, behandlet.

FHAMU skal også behandle ulykker eller tilløp til ulykker og innenfor dette feltet behandlet de i 2013 forhold som omhandlet kulde- og frostskafer og Kebne-

kaiseulykken. Videre fulgt de opp en sak fra Sjøforsvarets arbeidsmiljøutvalg, hvor flere av mannskapet om bord på KV Nordkapp ble bestrålt av SPY-radar under øvelse Northern Eagle i 2012.

Soldatenes helse har også i 2013 hatt stort fokus og FHAMU behandlet flere saker som omhandlet dette området. Det var tematikk rundt garnisonshelsetjenesten, allmennhelsetjenesten og generell HMS blant vernepliktige som ble behandlet. I tillegg er vernepliktundersøkelsen behandlet i utvalget.

Andre saker som har vært på agendaen er overordnede HMS aktiviteter som: IA/sykefraværsforebyggende arbeid, årsrapporter innenfor både rus- og selvmordsforebyggende arbeid og rapporten «Helse for stridsevne», egenevaluering av utvalget med tanke på hvordan det fungerer og saker som behandles og HMS- regelverk. Forsvarets hovedverneombud og Tillitsmannsordningen for vernepliktige i Forsvaret har sine faste agendapunkter hvor de orienterer om dagsaktuelle saker som opptar dem. Videre har varsling, bygningstekniske forhold og oppfølging av dette, situasjon for pendlere og fjernkontorister samt kjemikaliehåndtering vært gjenstand for behandling.

HMS-revisjoner

Revisjonene er hjemlet i Arbeidsmiljøloven og i Forskrift om systematisk HMS-arbeid i virksomheter, hvor Forsvarssjef som øverste arbeidsgiver er gitt tilsynsmyndighet. Forsvarsledelsen ser HMS-revisjoner som et viktig instrument for å sikre kvaliteten på HMS arbeidet lokalt. Revisjonen sikrer at viktige forhold blir vurdert i et samarbeid mellom lokale ressurspersoner og revisorene, 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 2 store HMS-revisjoner i 2013. I tillegg ble det igangsatt et omfattende arbeid for å utdanne nye revisjonsledere.

HMS-utdanning

HMS ble i 2013 integrert i fellesfagene i grunnleggende befalsutdanning (GB U). Det ble utarbeidet ny rammeplan for HMS utdanningen som nå er gjort gjeldende i «Bestemmelser for utdanning i Forsvaret» (BUF).

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

I 2013 er det blitt gjennomført en rekke 40 timers HMS sertifiseringskurser for linjeledere, HMS forvaltere, verneombud og AMU medlemmer.

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

I samarbeid med Universitetet i Tromsø, er det også etablert en HMS- rådgiverutdanning bestående av fire fagmoduler på til sammen 60 studiepoeng. Et viktig fokus for bla FST/P/HMS er å sikre at studentenes kunnskap blir

systematisert og benyttet på en best mulig måte mht Forsvarets HMS-arbeid.

I 2013 startet FST/P/HMS arbeidet med å videreutvikle HMS sertifiseringsordningen inn i nytt system for kompetansestyring i SAP (prosjekt P-2813). Dette arbeidet vil fortsette i 2014.

HMS registrering i FIF

HMS registrering i FIF er Forsvarets elektroniske rapporteringssystem innen Helse, Miljø og Sikkerhet, og bidrar til å oppfylle arbeidsgivers plikter iht. AML og Forskrift om systematisk HMS arbeid i virksomheter.

HMS registrering i FIF omhandler registrering av avvik og hendelser og saksbehandling av:

- Avvik (brudd på lover, forskrifter, direktiver, bestemmelser, reglemener, med mer)
- Nestenulykker/Ulykker
- Skader på:
 - Materiell
 - Miljø
 - Personell
- Sykdom (sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen)
- Positiv hendelse/forbedringsforslag

HMS registrering i FIF dokumenterer hendelsesårsak og sammenheng, samt tiltak for å hindre gjentagelse av blant annet yrkesrelatert skade og sykdom. Systemet skal benyttes til å forenkle arbeidet med utfylling av NAV- skjemaer som arbeidsgiver er forpliktet til å sende inn ved skade og sykdom påført ved en arbeidsulykke, og som kan gi rett til yrkesskadedekning.

HMS registrering ble formelt tatt i bruk 16. april 2012. Siden iverksettingen er det rapportert totalt 4100 hendelser hvorav 2630 i 2013.

I 2012 startet arbeidet med å videreutvikle HMS registreringen i FIF. Systemet blir utviklet som en modul i SAP via Forsvarets logistikkprosjekt (P-2814). Den nye modulen i SAP skal etter planen gå på lufta i 2015

Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2013

Vinteren 2013 gjennomførte FST i samarbeid med Forsvarets mediesenter (FMS) sin medarbeiderundersøkelse som blant annet fokuserte på følgende skalaer:

kvantitative krav, positive utfordringer, rollekonflikt, tilhørighet til organisasjonen, støtte fra nærmeste overordnede, bemyndigende og rettferdig ledelse, kompetanse og holdninger, etikk og ledelse (HEL). Det ble også stilt spørsmål om stress, jobbtilfredshet, uønsket seksuell oppmerksomhet, erting/plaging og mangfold .

I tillegg fikk (driftsenhetene DIF) anledning til å stille egne spørsmål basert på lokale behov/fokus.

Det er utarbeidet rapporter på inntil fem nivåer i Forsvaret. Disse er distribuert til den enkelte DIF.

I 2013 ble det gitt ytterligere opplæring og stilt tydeligere krav til alle DIFene for å identifisere risikogrupper (eksempelvis militær/sivil, kjønn, alderskategorier) og

sette inn målrettede tiltak mot disse i stedet for å «skjære alle over en kam».

Undersøkelsen hadde en svarprosent på 68,9 prosent, hvilket er det høyeste som er registrert. Noen utvalgte resultater:

Ledelse:

Forsvaret skårer langt bedre enn referansematerialet og har bedre resultater sammenlignet med 2012 med hensyn til støtte fra nærmeste overordnede, bemyndigende ledelse og rettferdig ledelse.

Kvantitative krav og stress:

Forsvaret rapporterer en belastning i gjennomsnitt som ligger godt under referansematerialet. Årets medarbeiderundersøkelse viser en liten reduksjon i kvantitative krav sammenlignet med 2012. Rapportert stress er også redusert. Det er som tidligere verdt å merke seg at militære oppgir en vesentlig høyere belastning enn sivile. Menn oppgir høyere belastning enn kvinner og aldersgruppen 30–50 har høyere belastning enn yngre og eldre ansatte.

Tilhørighet til organisasjonen:

Forsvaret har bedret resultatene vesentlig fra 2012 til 2013, selv om en alltid har hatt bra resultater knyttet til denne skalaen. Resultatene er vesentlig bedre enn referanseverdiene.

Høye verdier på denne variabelen har en høy sammenheng med jobbtilfredshet.

Jobbtilfredshet

Forsvaret har hatt en positiv utvikling med hensyn til jobbtilfredshet sammenlignet med 2012.

Erting/plaging og uønsket seksuell oppmerksomhet

Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2013 viser bedring med hensyn til erting og plaging fra henholdsvis kolleger og overordnede sammenlignet med en tilsvarende spørreundersøkelse som Forsvarets sanitet (FSAN) gjennomførte i Forsvaret i 2011 og Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2012. Tallene er fortsatt noe høyere enn i levekårsundersøkelsen.

1,25 % oppgir i årets medarbeiderundersøkelse å ha vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Dette er lavere enn i FSAN sin spørreundersøkelse i 2011 og medarbeiderundersøkelsen 2012. Resultatene er også bedre enn i levekårsundersøkelsen 2009, selv om en korrigerer for kjønn. Forsvaret arbeider aktivt med denne problemstillingen.

Mangfold

Forsvaret brukte de samme spørsmålene som ble stilt i medarbeiderundersøkelsen i staten 2013. Forsvaret skåret jevnt over bedre sammenlignet med staten.

Inkluderende arbeidsliv (IA)

Etter mange års systematisk IA-arbeid, begynner mange avdelinger i Forsvaret å bli svært dyktige på individuelt og kollektivt forebyggende arbeid, samt oppfølging ved sykdom. Rutinene er forankret på alle nivåer, og i all hovedsak blir sakene løst til rett tid med de rette virkemidlene.

Med tanke på virksomhetens størrelse, mottar Forsvaret svært få bøter fra NAV grunnet mangelfull oppfølging/rapportering. Dette er en god indikator på kvaliteten av sykefraværarbeidet. Likevel kan også Forsvaret bli bedre, gjennom enda tydeligere rutiner, rollefordeling, systemer etc. Dette er et kontinuerlig arbeid som Forsvaret har sett av egne ressurser til på alle nivåer.

Flere ledere opplever det som utfordrende å følge opp syke arbeidstakere. Både fordi de er presset på tid i det de får stadig flere oppgaver tillagt sin rolle, men også fordi de opplever å ha lite kompetanse innen feltet da de (heldigvis) sjelden møter denne type utfordring. Derfor prøver Forsvaret å bygge opp en tydelig og rasjonell støttestruktur til lederen i slike situasjoner, med vekt på å klargjøre hvem som har kunnskap og ansvar for hva i hvilke situasjoner.

FST P HMS ser at Forsvaret som statlig virksomhet går langt i å finne løsninger i enkeltsaker. Det kan være en utfordring både å skulle ivareta syke medarbeidere og kollegiet, samt opprettholde den produksjonslinjen som er tildelt organisasjonen. Ofte opplever vi at dette søkes og faktisk oppnås med de justeringer som er mulige innen det formålstjenlige. Målet er hele tiden å få alle ledere og avdelinger opp på det høyeste nivået i organisasjonen både hva gjelder kunnskap og engasjement.

Det ble i 2013 gjennomført IA-kurs (4–6 timer) med formål å utdanne særskilt kompetanse innen temaet i både Oslo, Haakonvern, Harstad, Bardufoss og Rena. I tillegg inngår IA i varierende grad i de ulike 40-timerskursene. Noen steder er det med som del av tematikken «Psykososialt arbeidsmiljø», noen steder kjøres det fire timers IA-kurs (kurskode 1730107) som del av 40-timers-kurset. IA inngår også som en mindre del av undervisningsopplegget på Befalskolen (GBU) og Krigsskolen (GOU) (Luft, Hær og Sjø). Videre er IA del av flere sertifiseringsløp på Sessvoll.

Målet for neste års IA-arbeid er et bredere og mer tydelig fokus på forebygging og helsefremming gjennom konkrete tiltak innen definerte målgrupper.

Rusforebyggende arbeid

Forsvarets ansatte er i situasjoner som krever den ytterste årvåkenhet grunnet arbeidet med våpen, ammunisjon og eksplosiver. Bruk av rusmidler fører til svekket vurderingsevne og kontroll, og er en fare for sikkerheten. Derfor er og blir rusforebyggende arbeid viktig.

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

I 2013 ble Forsvarssjefens rusmiddel utvalg (underutvalg til FHAMU) revitalisert. Utvalget konstituerte seg på nytt i første møte. I løpet av året har de behandlet status på Forsvarets rusforebyggende arbeid inkl narkotikasituasjonen sett fra narkotikagruppernes side. Videre ble Legal high, nye (syntetiske) narkotiske stoffer også kalt internett – dop, spillavhengighet og urintesting behandlet. Utvalget

anbefalte ikke at spillavhengighet ble en del av Forsvarets rusforebyggende arbeid, men at problemstillingen blir ivarett som et sikkerhetsspørsmål med personoppfølging fra Forsvarets bedriftshelsetjeneste.

Andre saker som også er behandlet er felles retningslinjer for kosttilskudd og sportsprodukter, bartenderkurs for vernepliktige mannskaper, signalisering av liberale holdninger, samarbeid med Antidoping Norge og innhold i grunnkurs for rusmiddelkontaktneemnder.

Det rusforebyggende arbeidet i 2013 bygger videre på rusmiddeldirektivet som ble iverksatt oktober 2009. Det forebyggende arbeidet er fulgt opp i tråd med Direktivet og HMS handlingsplan for 2013. I 2013 er det gjennomført ett opplæringskurs for medlemmer i rusmiddelkontaktneemndene (tema: innholdet i direktivet). Grunnet rotering i stillinger, vil slike kurs alltid være nødvendige.

BRY DEG kampanjen fortsatte i 2013. Der får vernepliktige og ansatte i Forsvaret økt kunnskap om narkotika samt tydelige forbilder som skal bidra til at Forsvarets nulltoleranse overfor narkotika og doping etterleveres.

Forsvarets narkotikagrupper hadde i 2013 en liten oppgang i antall etterforskede straffesaker sammenlignet med 2012, mens antall gjennomførte foredrag og inspeksjoner er som for tidligere år. Narkotikagrupperne rapporterer om en nedgang i antall beslag av narkotika de siste årene og at saksmengden har vært lav. Årsaker til dette kan være bedre seleksjon av vernepliktige soldater som kalles inn til tjeneste, kortere periode fra seleksjon til innrykk, antall innkalte til førstegangstjeneste er lavere og Forsvaret kan således velge «de beste», det synes mer attraktivt å gjennomføre førstegangstjeneste enn for få år siden, personellet vet de kan bli kontrollert og de er godt kjent med Forsvarets nulltoleranse for narkotika og doping.

I de tilfeller narkotikagrupperne har etterforsket doping-saker, viser det seg at de fleste av disse et resultat av inntak av kosttilskudd. Kosttilskuddet har da inneholdt stoffer som står på dopinglisten.

Selvmordsforebyggende arbeid

Selvmordsforebyggende arbeid er et prioritert område innen HMS i Forsvaret. Forsvaret har et eget helhetlig selvmordsforebyggende program og egne Bestemmelser for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (sist revidert i 2009).

Det selvmordsforebyggende arbeidet i 2013 har vært fulgt opp i tråd med årlig handlingsplan.

Etter omorganiseringen ble det etter planen gjennomført konstitusjonsmøte i Råd for Selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (RSAF) september 2013.

Kurs i Førstehjelp ved selvmordsfare er et kurstilbud i praktisk selvmordsforebyggende arbeid rettet mot alt personell i Forsvaret. Utdanningen er en del av Forsvarets selvmordsforebyggende program. Det er lagt mye arbeid i utdanning av instruktører og danning av nettverk. I tråd med planen har det vært gjennomført 6 kurs for Forsvarets personell i 2013. Kursene er populære og de kurs som har vært gjennomført har vært meget godt mottatt av kursdeltakerne.

Grønn linje-2013

Grønn linje er Forsvarets krisetelefon. Innsatsen mht informasjon om Grønn linje i Forsvarets organisasjon har gjennom mange år hatt positiv virkning og resultert i at mange i målgruppen henvender seg til krisetelefonen.

2013 har vært preget av tekniske problemer ved begge telefonlinjene inn til Grønn linje, slik at datamaterialet mht antall henvendelser er litt usikkert. Det ser likevel ut til at det har vært en liten økning i antall henvendelser. I sum har Kirkens SOS sine frivillige medarbeidere mottatt mange telefoner fra Forsvarets personell som trengte noen å snakke med i en vanskelig situasjon.

Årlig informasjonskveld (Opplæring i Forsvaret for Kirkens SOS frivillige medarbeidere) ble gjennomført i mai 2013. Informasjonskvelden er et arrangement som både Kirkens SOS og Forsvaret er svært fornøyd med.

Undervisningsprogrammet «Et rop om hjelp» har en tidsramme på 2 undervisningstimer og skal gjennomføres for alle rekrutter 4–12 uker etter innrykk. «Et rop om hjelp» har vært implementert fra 2002 og det er feltprestene som hittil har hatt ansvaret for undervisningen. Metoden som brukes bygger på bevisstgjøring av egne holdninger, kunnskap og verdisyn. Feltprestene gjennomførte 190 undervisninger for vernepliktige i 2012.

Det er tilrettelagt for informasjon om selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret på Forsvarets intranett. Informasjon om Forsvarets krisetelefon Grønn linje, kurset «Førstehjelp ved selvmordsfare», undervisningsprogrammet «Et rop om hjelp» og annen aktuell informasjon om selvmordsforebyggende arbeid er utarbeidet og vil i løpet av 2014 ligge tilgjengelig på intranettet.

Forsvaret fikk høsten 2004 oppfordring fra den internasjonale foreningen for selvmordsforebygging (IASP) og WHO om å markere første verdensdag for selvmordsforebygging som var 10.09.2004. Forsvaret har etter dette årlig markert verdensdagen. I 2013 ble dagen markert ved å tilby et gratis kurs i Førstehjelp ved selvmordsfare for alt personell i Forsvaret som måtte ha interesse for dette.

IASP holdt i september 2013 sin verdenskongress om selvmord og selvmordsforebygging i Norge. Forsvaret deltok på kongressen med egen stand. Medlemmer tilknyttet Råd for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (RSAF) informerte om Forsvarets selvmordsforebyggende program.

Forsvarets Bedriftshelsetjeneste (FBHT)

I 2013 ble FBHT formelt godkjent av Arbeidstilsynet. Arbeidet i de lokale leddene i FBHT foregår iht kravene i Arbeidstilsynets forskrifter. Forsvarsdepartementet ga tilatelse til etablering av ny organisasjon for FBHT med tilsetting i 13 nye årsverk utover gjeldende årsverksramme for Forsvaret. Det er nå besluttet gjennom en Rettelse og tillegg til Forsvarssjefens virksomhetsplan 2013–16 hvordan ny organisasjon skal se ut i detalj, med frist for etablering 1 jan 15. Arbeidet i 2014 vil være preget av forberedelser til etableringen. Kvalitetssystemet for FBHT er under kontinuerlig utvikling, likeledes forbedring av funksjonen til journalsystemet Sandok BHT, i samarbeid med Forsvarets Sanitet.

HMS-kommunikasjon

a) HMS på Forsvarets intranett

Utvikling av fagsidene HMS/personlig sikkerhet er fortsatt høyt prioritert. FST P HMS ønsker at sidene skal bli et mer rasjonelt redskap for nyhetsformidling og brukerinfo til arbeidsgiver og arbeidstaker.

b) Mulighetenes Arena

Også i 2013 ble Mulighetenes Arena gitt ut to ganger. Innholdet er både av faglig karakter med mål å gi nyttig kunnskap om utvalgte felt, men har også en del stoff der målet er å vise hvordan HMS-arbeidet treffer den enkelte arbeidstakeren i sin hverdag.

IA-NYTT (Inkluderende arbeidsliv)

Det ble distribuert 5 IA-Nytt i 2013. I IA-Nytt samles oppdatert kommunikasjon til alle sentrale medarbeidere i virksomheten som arbeider med sykefraværsforebygging og -oppfølging.

Temaet IA har en egen link på Forsvarets intranett der alle arbeidstakere i Forsvaret kan finne oppfølgingsrutiner ved sykdom, forskningsresultater om helse, statistikk osv

I tillegg sendes det jevnlig ut info om nyheter/status innen Rus til aktuell målgruppe.

Forsvarets sentrale hovedverneombud (FHVO)

Årsberetningen fra FHVO er et nytt tiltak som har til hensikt å synliggjøre vernestrukturernes virksomhet knyttet til Forsvarets drift, samt oppsummere aktiviteter og fokusområder siste 15 måneder, dvs for perioden september 2012 – desember 2013.

FHVO sitt virke er hjemlet i Arbeidsmiljøloven (AML), tjenesten følger instruks og direktiv fremforhandlet sentralt mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner i 2001.

FHVO er etatsledelsens fremste talsperson i arbeidsmiljørelaterte spørsmål samt de ansattes representant i Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU). I tillegg koordinerer og støtter FHVO verneombud på DIF-nivå i saker relatert til arbeidsmiljøloven.

Forsvarssjefen (FSJ) uttalte høsten 2012 at Forsvarets verneombud er en av hans viktigste internkontrollmekanismer, og at det derfor var ønskelig å styrke tjenesten samt dreie fokus mot kvalitetsmodus.

Handlingsplan for 2013

Handlingsplanen er generisk utviklet for å ivareta de langsiktige målene for FHVO. Den består av 7 konkrete mål som evalueres og revideres årlig, hvilket gjør det mulig å justere hovedfokus noe fra år til år etter strukturens behov.

- Overvåke, varsle og handle iht AML
- Samordne, koordinere og rådføre verneombudene med hovedvekt på DIF-nivå
- Delta aktivt i utformingen av ny verneorganisasjon
- Gjennomføre 3 fagsamlinger for DIF-HVOene
- Delta aktivt i FHAMU
- Delta aktivt i nettverk og kompetansegivende fora
- Øke FHVO sin faglige kompetanse.

Medvirkningsarenaer

Det er over tid utviklet en del faste fora hvor FHVO deltar. Som en konsekvens av integrert strategisk ledelse har det vært nødvendig og naturlig å utvide kontaktnettet, blant annet til politiskstrategisk nivå og andre etater i sektoren. FHVO sine medvirkningsarenaer har vært som følgende:

- FSJ, halvårlige møter
- FHAMU, møter hver 2. måned
- Personaldirektøren, månedlige møter
- Organisasjonsutvikling referansegruppe møter (OU refgrp) hver 2. uke
- HA/TA møter hver 2. uke
- Sjef Forsvarsstab, møter ved behov, ca kvartalsvis
- FST/P/HMS, ved behov, ca månedlige møter
- Bedriftshelsetjenesten (BHT), ved behov, ca kvartalsvise møter
- Arbeidsgrupper i regi av FST, iht AMLs intensjon
- Team Staten, dvs andre HVO i statlig virksomhet, kvartalsvise møter
- Forsvarsministeren, halvårlige møter (NY)
- FD I, halvårlige møter (NY)
- Ombudsmannen for Forsvaret, halvårlige møter (NY)
- Forsvarsbygg konsernledelse, jevnlig møter ved behov (NY)
- Forsvarssjefens råd for operativ sikkerhet FROS, kvartalsvise møter (NY).
- Forsvarssjefens internrevisjon (FSJ-IR), sporadiske avklaringsmøter (NY).

Aktiviteter

Aktiviteter som berører enkeltpersoner vil ikke bli omtalt som følge av taushetsplikt og personvern. Antall henvendelser varierer periodevis men kan anskueliggjøres til om lag 2–3 tyngre/omfattende saker pr måned som berører ledelsesnivå, samt flere daglige henvendelser av lettere karakter. Av mer generisk karakter nevnes følgende aktiviteter som sentrale for FHVO sitt virke:

Samtlige 20 Driftsenheter i Forsvaret (DIF) er er besøkt. Besøkene inkluderer møte med ledelse, HVO, AMU samt HMS-rådgiver og har vist store forskjeller i forståelse av verne- og HMS-arbeid samt hvordan AML praktiseres. Sjefens involveringsgrad synes å være helt avgjørende i de avdelinger som utmerker seg positivt. Hærens tilnærming er et eksempel til etterfølgelse.

Videre bemerkes det meget store forskjeller på DIF'enes størrelse og ansvarsområde, hvor de små DIF'ene i praksis neppe klarer å fylle alle roller og rutiner som arbeidsgiver i en selvstendig juridisk driftsenhet. Dagens organisering av DIF-strukturen er moden for ny vurdering.

Fagmøter for HVO'er er gjennomført 4 ganger.

Disse møtene nyttes til faglig påfyll for å øke kompetanse rundt aktuelle tema og saksforhold, samt at det gis anledning til å drøfte saker som har felles betydning for flere driftsenheter. Møtene danner grunnlag for et nettverk med ulik kompetanse som kan benyttes på tvers av strukturene til arbeidsgivers fordel. Arbeidsgiver blir alltid invitert til disse fagmøtene og arbeidsgivers representasjon styrker samarbeid og felles forståelse av fakta. Denne aktiviteten ansees som helt sentral for FHVO sin oppdragsløsning.

Invitasjon til regionale/lokale verneombudssamlinger.

DIF'ene gjennomfører lokale og regionale fagmøter med egne verneombud, hvor FHVO ofte inviteres til å orientere om vervet og AML. Etterspørselen har så langt vært langt større enn muligheten til å kunne delta, og forventes ikke å avta. Jeg har deltatt på om lag 10 slike møter, og anser det som virksomhetskritisk både for å spre kunnskap samt motivere for vervet.

40 timers HMS-kurs arrangeres jevnlig av den enkelte DIF.

Jeg har deltatt som instruktør på 2 kurs i Oslo-området samt blitt rådspurt ved flere anledninger. Det registreres at både agenda samt kvalitet på innhold varierer noe avhengig av arrangør, forelesere og deltakere. Det kan synes som om det er behov for å etablere noen faste fagområder og leksjoner (kjernestoff) som skal gjennomføres uavhengig av hvor og hvem som arrangerer kurset. Arbeidsgiver sentralt bør ta et initiativ vedrørende kjernestoff som skal gjennomføres på alle kurs.

Fagmøte for HMS-rådgivere.

FST/P/HMS har sett behovet for å utvikle samarbeidet mellom HMS-rådgivere og lokale hovedverneombud. For å stimulere til dette har FHVO deltatt på de 2 siste fagsamlinger for HMS-rådgivere og bidratt med faglige synspunkt og orienteringer. Dette har resultert i at arbeidet skal videreutvikles på nivå-2 ilt 2014. Da det normalt er HMS-rådgiver og verneombud som forestår det praktiske på saksbehandlernivå, så er denne samhandlingen en meget konstruktiv utvikling.

Tillitsmannsordningen for Forsvaret (TMO).

TMO har et kontinuerlig behov for å utdanne tillitsvalgte blant våre soldater. FHVO har bidratt til disse kursene 3 ganger i perioden, og vurderer dette som anvendelig for begge parter da soldater kommer inn under AML og således er stor gruppe som via sin økende profesjonelle holdning krever mer fokus. Denne faglige støtten vil inngå som en naturlig del av vervet til FHVO.

Saker og fokusområder

Gjennom beretningsperioden har det kommet inn saker som berører hele spekteret fra enkeltmannsnivå til politisk nivå. Prinsippet er at saker skal løses på lavest mulig nivå da det presumptivt er der de beste løsningene finnes. Utfordringene har variert over et stort spekter, men kriteriene for involvering av FHVO har vært at saker skal berøre to eller flere DIF'er, eventuelt at saker klart skal tilligge FSJ med stab å løse eller påvirke, eller saker som av natur er slik at disse raskt kan eskalere til strategisk nivå. Nedenfor er kun et utvalg av de mest krevende sakene som etter min vurdering bør omtales i årsberetningen:

Styrking av vernetjenesten.

Det ble tidlig klart at FHVO sitt nedslagsfelt til befal og sivile samt soldater og elever i Forsvaret var så omfattende og krevende at det ikke var mulig å tilfredsstille både lovpålagt deltagelse i arbeidsgivers møter og fora, kombinert med utdanning og rådgivning av verneombud på nivå-2 og nivå-3, samt gi nødvendig service i forhold til oppdukkende saker som ofte er komplekse og derfor

tidkrevende, i tillegg til å tenke strategisk for å være i forkant av utviklingen og dermed utgjøre en bidragsyter og rådgiver for arbeidsgiver. Hverdagen består altfor ofte av dårlige kompromissløsninger som går ut over kvaliteten på arbeidet som har til hensikt å støtte både arbeidstakere og arbeidsgiver. Forsvarssjefen visste stor forståelse for dette, og uttalte at verneombudene var en av hans viktigste internkontrollmekanismer og derfor ville prioriteres fremover, noe som kom til uttrykk ved at han stilte en hjemmel til disposisjon for et assisterende Forsvarets sentrale hovedverneombud (Ass FHVO) som er under tilsetting og vil være på plass ila våren 2014.

Stråling av KV-Nordkapp.

Kystvaktfartøyet KV-Nordkapp ble bestrålt av et amerikansk fartøy under øvelse i august 2012. FHVO ble involvert fordi mange av besetningsmedlemmene følte ubehag og hadde symptomer som medførte engstelse, kombinert med forskjellig oppfatning av oppfølgingen og stort behov for relevant informasjon og støtte. Mange ledd, både lokalt og sentralt, bidro til at oppfølging, støtte og informasjon etter hvert ble gjennomført på en tilfredsstillende måte.

Avgasser og partikler ifm håndvåpenammunisjon.

Våren 2011 brukte FHVO AML's bestemmelser for å stanse bruk av miljøammunisjon NM 229 og NM 230 som Forsvaret hadde innført. Rasjonale bak stansingen var gjentatte symptomer på metallfeber ved at personell i urovekkende mange tilfeller ble svimmel, kvalm, uvel, fikk pustevansker og feber. Forsvaret bestred denne stansingen ved å kalle inn Arbeidstilsynet, imidlertid fikk FHVO medhold i stansingen og Forsvaret måtte gi bruksforbud og anskaffe en annen type ammunisjon. I kjølevannet av dette har det vært gjennomført en rekke tiltak for å bedre luftkvaliteten på lukkede og overbygde standplasser, samt at det gjennomføres målinger i regi av Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI) og Forsvarsbygg (FB). Disse prosessene forutsetter arbeidstilsynets delaktighet av verneombud. Det er nå registrert et betydelig press for å ta i bruk sperret ammunisjon i forbindelse med andre håndvåpen enn HK 416 av økonomiske årsaker samt hyppige funksjonsfeil for en type håndvåpen kombinert med godkjent ammunisjon. Saken krever kontinuerlig årvåkenhet og oppfølging.

Garnisonshelsetjenesten.

Manglende legedekning, for få sykepleiere og sykevoktere (sanitetssoldater) samt nattstengte sykestuer gir ikke et forventet tilbud til soldater og ansatte i Forsvaret. Saken har lang historikk hvor klagepunktene fra styrkeprodusenter og ansatte har vært det samme de 10 siste årene. Forsvarets Sanitet (FSAN) fikk ila 2013 omdisponere 10 årsverk til legehjemler og har «friskemeldt» seg selv. Imidlertid registreres stor uro blant styrkeprodusentene da legetjenester og helsetilbud i garnisoner og baser omorganiseres uten forutgående god dialog og tilstrekkelig hensyn til brukere. Som eksempel kan nevnes at i siste halvår i 2013 er antall døgnåpne sykestuer redusert fra 11 til 6, og spørsmålet er om dette er tilfredsstillende og forsvarlig i forhold til våre soldater som kalles inn til krevende tjenester for Norge. Saken må følges opp overfor FSAN i 2014.

Pendlerkontor i bunker på Langnes (Tromsø).

Flere DIF'er har delt på kostnadene og etablert muligheten for fjernkontor i CYFOR sin bunkers like ved flyplassen i Tromsø, et utmerket tilbud for pendlere med behov for tidvis fjernarbeidsplass. Forsvarsstaben (FST) mislikte ordningen så sterkt at den ble avvirket på tross av flere DIF'ers ønske og tilrettelegging, positiv uttalelse fra BHT og enstemmig vedtak i FHAMU. Anslagsvis 30 personer ble betydelig rammet av at tilbudet ble fjernet uten at andre løsninger for fjernarbeidsplasser var gjort tilgjengelig. Saken var også oppe i Stortingets spørretime hvor statsråden informerte om at stedet ikke var egnet som fjernarbeidsplass blant annet grunnet manglende vakt- hold og kjøkken/messe-fasiliteter. Etter påtrykk har Forsvaret investert midler på Sydspissen i Tromsø hvor det innen første kvartal 2014 skal gjøres tilgjengelig 20 fjernarbeidsplasser. Prosessen krever imidlertid oppfølging da fremdriften ikke har vært som ønsket.

Forsvarsbygg (FB).

Et gjennomgående ankepunkt blant alle de 20 DIF'ene som ble besøkt var omdømme på de fleste leveransene (pris, monopol, leveransetid, tilgjengelighet) fra FB. Saken er derfor tatt opp med både FSJ og Forsvarsminister, og har resultert i forsøk på et tettere kundefokuser samarbeid enn tidligere på markedsområde-nivå. Ledergruppen i FB har vektlagt tilbakemeldingene fra verneombud i Forsvaret og er i en prosess hvor dialog, kundekontakt og service står i fokus. Det vil ta tid å endre et negativt omdømme som har etablert seg i løpet av ti år, slik at saken krever fortsatt fokus fra Forsvaret og FB.

Terminering av TVPN-kort.

Grunnet ny teknologi vil dagens TVPN-kort løsning som gjør det mulig for ca 350 ansatte å logge seg kryptert på FisB via ugradert internettlinje termineres fra april 2014. Informasjon rundt dette har vært fraværende til brukere og arbeidsgivere, og løsning som kan erstatte TVPN-kortet er ikke på plass. FST var ikke kjent med saken som synes å ha sitt utspring i Forsvarsdepartementet, og det kan heller ikke vises til forutgående prosess med risikovurdering eller vurdering av eventuelle arbeidsmessige konsekvenser. Saken fremstår noe underlig dersom beslutningen er tatt på politisk nivå og kommunisert direkte til driftenheten CYFOR uten at FST synes å være konsultert, rådført eller informert som overordnet arbeidsgiver.

Dialog med Forsvarsdepartementet (FD) og Forsvarsminister.

Grunnet styringsformen som er utviklet ved en felles integrert strategisk ledelse, hvor det oppleves at Forsvaret i større grad enn tidligere blir detaljstyrt av politisk nivå, samt krevende horisontal samhandel mellom etatene i Forsvarssektoren, så har det vært nødvendig å etablere nye dialoglinjer for å ha direkte kontakt og informasjonstilknytning fra FD.

Dette har vist seg svært nyttig eksempelvis i forhold til FB sitt virke og ansvar inn i mange nivå i Forsvaret, samt diverse utredninger og pålegg direkte fra FD, og det er generelt et betydelig utviklingspotensiale vedrørende informasjon fra FD til FHVO, spesielt i saker som angår arbeidsmiljøet med hensyn til sikkerhet, helse og velferd.

Arbeidsgiver skal være på «tilbydersiden» vedrørende informasjon har Arbeidstilsynet slått fast, men dette har siktet fra FD sin side og vil derfor fortsatt følges opp.

Oppsummering og konklusjon

Vervet som sentralt hovedverneombud (FHVO) er hjemlet i AML men ble først opprettet av Forsvaret i 2001. Dette har medført at vervets funksjon ikke er like forankret som eksempelvis rollene til de veletablerte tjenestemannsorganisasjonene. Det har vist seg utfordrende å få strategisk nivå til å forholde seg til verneombud, videre registreres meget varierende kunnskap om rollen på nivå-3 og utover. Dette skyldes trolig varierende kunnskap om arbeidsmiljøloven. Konsekvensen er at verneombudene involveres for lite, rollen oppleves ofte som noe uklare både av arbeidsgiver og VO, og det er vanskelig å rekruttere personell som verneombud. Arbeidsmiljøloven må få større oppmerksomhet i Forsvaret, dette er et lederskapsansvar og må være sjefsforankret på arbeidsgiversiden.

Integrert strategisk ledelse registreres til tider som kompliserende, dette kan eksemplifiseres ved at FD synes å ha en tiltagende vilje til å treffe beslutninger og gi føringer direkte til nivå-2 i Forsvarsetaten. Dette oppleves som styringsmessig forvirrende og uheldig, og har svakheter ved at informasjon, høringer, medvirkning, medbestemmelse og risikoanalyser ikke alltid er gjennomført i henhold til normale rutiner. Mange opplever styringsmodellen som en mulig feilkilde hvor misforståelser, informasjonssvikt og detaljstyring er noen av faremomentene.

Forsvaret er nå organisert i 21 meget ulike driftsenheter som definisjonsmessig har samme rolle og juridisk ansvar i forhold til lover og bestemmelser i statsforvaltningen. Den minste DIF'en har 12 ansatte (Forsvarets Forum), og den største DIF'en (Hæren) ca 4500 ansatte. Det sier seg selv at denne ubalansen gir styringsmessige utfordringer i form av ansvar, myndighet, kompetanse og kompleksitet, samt at de minste DIF'ene ikke har forutsetning for å fylle alle roller som skal ivaretas juridisk. Forsvaret bør se på egen organisering av DIF'er og BRA'er slik at DIF-nivået gis mulighet til å utøve sin funksjon som driftsenheter slik statsforvaltningen forutsetter med tanke på både roller og kompetanse via sentrale lover og forskrifter, samt med tanke på Forsvarets egen styringskraft.

Vervet som FHVO har vært meget interessant og utfordrende i rapporteringsperioden, sakene er meget varierte i kompleksitet og omfang, ingen dag er lik den forrige og det er stadig nye utfordringer som krever integritet, dømmekraft og tverrfaglig helhetstenkning. Sentrale deler av Forsvarets ledelse på nivå-1, samt flere av DIF'ene på nivå-2 skal ha ros for sitt inkluderende lederskap hvor verneombud blir ivaretatt slik arbeidsmiljøloven beskriver. Men FHVO opplever også at enkelte saksbehandlertmiljø på nivå-1 ikke er inkluderende mht manglende involvering og ved å nekte FHVO talerrett på møter. Også ut i strukturen er det avdekket tilfeller av manglende kunnskap om dette fagfeltet som er en forutsetning å beherske for ledere som er en del av «AS Norge» dersom de skal lykkes i sitt lederskap og forvaltning. Forståelsen av arbeidsmiljøloven og verneombudsrollen bør fremheves,

det skaper motiverte medarbeidere, samhold, kunnskap, effektivitet og høyere produksjon.

GENERALADVOKATENS ÅRSRAPPORT OVER REFSELSER I FORSVARET I 2012

I. Sammendrag og hovedkonklusjoner

I likhet med tidligere år, blir heller ikke denne rapporten avgitt så tidlig som ønskelig, fordi det har manglet innrapportering fra enkelte avdelinger. Alt i alt går innrapporteringen av refselsler fra avdelingene bedre enn for noen år siden, selv om enkelte henger etter. Forsinkelser er beklagelig ikke bare fordi statistikken blir forsinket, men fordi den rettssikkerhetsgarantien 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 rettssikkerhet er ivaretatt. 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 noen innrapporteringer for 2012, 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 etter at rapporten for 2011 ble skrevet, slik at når det i denne rapporten omtales forhold som skriver seg fra 2011 eller tidligere år, kan tallene avvike noe fra det som fremgår av tidligere rapporter.

Totalt antall refselsler registrert hos Generaladvokaten for 2012 er 553.

Dette gir en refselseshyppighet per soldatårsverk på 6 %, som ligger i samme område som i øvrige år i perioden 2005–2011. Dette er under halvparten av typisk refselseshyppighet i perioden 1994–2002.

Når det gjelder type overtredelser, er brudd på rusmiddelbestemmelser fremdeles den vanligste– 24 % av refselsene er alkoholrelaterte. Dette er en del lavere enn i 2011 (32 %).

Overtredelsesklassen det er reagert nest mest overfor i 2012, er ulovlig fravær (17,9 %). Dette er noe mer enn i 2011 (16,5 %).

Nesten like stor andel har våpenforseelser, i hovedsak vådeskudd uten personskaade (17,8 %). Dette er en anelse mindre enn i 2011 (18,7 %).

Bot er fortsatt helt klart det mest brukte refselsmiddel, med ca. 77 % av refselsene mot ca. 82 % i 2011.

Bruken av refselsmidlet *arrest* har tatt seg opp igjen og ble i 2012 brukt i 9,25 % av sakene, mot 5,5 % i 2011.

Bruken av *Frihetsinnskrenkning* har derimot blitt brukt mindre og mindre, med 7,2 % av refselsene i 2012, mot 9,6 % i 2011.

Irettesettelse er et refselsmiddel som brukes for de minst graverende sakene og ble brukt i 6,7 % av tilfellene, mot 2,6 % i 2011.

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

2. Nærmere gjennomgang- antall og refselsmiddel

2.1 Generelt

Statistikken har en viss usikkerhet ved seg, da det fortsatt er enkelte avdelinger som ikke har innrapportert. Således mangler det innrapportering for flere måneder fra GSV. Basert på tidligere års tall, kan dette representere ca. 20 refselsener. Det må også tas høyde for at det kan skje feilregistreringer hos Generaladvokaten. Man vil således

finne avvik mellom de avdelingsvise samleoversikter og de forsvarsgrensvis detaljoversikter som viser fordeling på forseelsenes art og hvilke refselsmidler som har vært brukt. Dette avviket er på ca. 2 %.

Det skal også nevnes at det vil oppstå unøyaktigheter fordi det av og til refses for flere disiplinære forhold i samme refselsesordre. Slike refselsener er i statistikken bare registrert under det forholdet som dekkes best av grunnlagsbeskrivelsen. Er det flere forhold som beskrives godt og tilstrekkelig, legges det mest alvorlige forholdet til grunn.

2.2 Totalantallet

Det samlede antall refselsener synes å ha stabilisert seg etter en brå nedgang fra 2002 til 2004.

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

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

År	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ant.	1989	850 ¹	416 ²	628 ³	551	636	503	603	590	669	553

Som det kort ble redegjort for innledningsvis, vil man ved å sammenligne ovennevnte tall med 2011-rapporten se at det er oppført høyere antall refselsener for dette året. Dette kommer altså av at man etter at 2011-rapporten ble skrevet har fått tilsendt ytterligere kontrollseksemplarer for refselsener det året. Det er også endring itallet for 2009.

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

Sammenligningen viser at antall refselsener per soldatårsverk regnet i prosent endret seg fra 14 til 7 fra 2002 til 2003, dette under forutsetning av at et antall på 850 refselsener er noenlunde riktig. Etter 2005 ligger beregnet refseshyppighet i området 5 til 7 prosent.

2000: 15 %	2005: 7 %	2010: 6 % ⁴
2001: 15 %	2006: 5 %	2011: 7,0 % ⁵
2002: 14 %	2007: 6 %	2012: 6,0 % ⁶
2003: 7 % (anslått)	2008: 5 %	
2004: ukjent	2009: 6 %	

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

2.3 Forseelsenes art

Ulovlig fravær representerte i 2012 17,9 % av refselsene, mens andelen i 2011 var 16,5 % og 20 % i 2010. I 2009 var andelen påfallende lav med ca. 11 %, mens nivået i perioden 2004–2008 har ligget i området 20 %. Tilbake i 2002 var andelen 32,4 %.

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

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

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

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

5 Basert på rekvirert styrke 9610.

6 Basert på rekvirert styrke 9265.

Alkoholrelaterte overtredelser utgjorde i 2012 ca. 24 %, mens andelen i 2011 var nærmere 32 %, og 30 % i 2010. Også her var det lavere tall for 2009 med ca. 24,5 %, mens andelen i 2008 var ca. 30,5 %. I det meste av perioden siden 2003 har andelen ligget rundt 25 %, med et topp-år i 2006 (ca. 34 %), og et bunn-år i 2007 (21,6 %). Tallene inkluderer ikke saker hvor beruselse har vært med i bildet som årsaksfaktor ved for eksempel ordrenektelse og vold.

Våpenforseelser har en høy andel, med 17,8 % i 2012, mot 18,7 % i 2011. I 2010 var andelen enda høyere med ca. 26 %, mens tallene for tidligere år er ca. 21 % i 2009 og 18 % i 2008. De fleste forseelsene skjer i form av ukontrollert avfyring («vådeskudd») uten at noen kommer til skade. Dette er en betydelig økning fra perioden 2004–2007, da andelen lå rundt 11 %. Tallet synes å ha stabilisert seg etter en periode med stigning som kan settes i sammenheng med tidligere forsvarssjefs innskjerpelse av korrekt våpenbehandling, og den veiledning han distribuerte sommeren 2008 vedrørende retningslinjer for utmåling av refselse for vådeskudd. Denne veiledningen er nå satt ut av kraft.

Refselser for overtredelser som *ordreunntatelse, ordrenektelse og respektstridig opptreden samt vold mot befal eller militærpoliti* utgjør samlet sett ca. 3,6 %, ca. 2,9 % hvis man ikke tar med voldssakene. Andelen i 2011 var 4,2 % eksklusive voldssakene, og 2,4 % i 2010. Det samlede antall er 20 refselser, derav 4 for vold. 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 er nokså lite friksjon mellom befal og mannskaper.

Overtredelser i form av *vaktforsømmelser* ligger på 3,1 %, mot 2,3 % i 2011 og 1,9 % i 2010. For 2009 ble det registrert ca. 11 %, da inkludert soving på fyringsvakt. Tilsvarende tall for 2008 er ca. 3 % og for perioden 2004 til 2007 har man et snitt på ca. 5 %.⁷

Fra og med 2010 har soving på *fyringsvakt* vært registrert separat i statistikken. Andelen var på 6,5 % mot 3,9 % i 2011 og 4 % i 2010. Dersom man sovner fra en brennende ovn eller primus i teltet, medfører dette en høy risiko for skade på personer og materiell, i verste fall dødsfall. Krigsadvokatene har derfor arbeidet for at slike forseelser skal refses strengere. Ca. 2/3 av tilfellene er i 2012 refset med bot i intervallet 6 til 10 ganger Tjenestetillegget, dvs. rundt regnet i området 1000 til 1500 kroner i bot.

Vold og trusler er registrert som egen gruppe fra og med 2010, mens dette tidligere gikk under «annet». Andelen i 2012 var 0,9 % mot 1,3 % i 2011 og 1 % i 2010. Denne type saker vil lett kunne krysse terskelen over mot straffesaker, særlig når det er utøvd vold mot militærpolitiet. Sistnevnte er registrert som egen gruppe med 0,72 %, som kommer i tillegg.

Trafikkforseelser utgjorde i 2012 ca. 3,6 % av refselsene, mot ca. 1,8 % i 2011. Andelen i 2010 var 1 %, mens den var 3 % i 2009 og 2 % i 2008. Ser man utviklingen over flere år, får man et tydelig bilde av en minkende andel trafikkforseelser. I 2004 og 2005 var andelen på 6,5 %, og i 2003 var tilsvarende tall ca. 10 %. Under forutsetning av at tallene gjenspeiler realiteter, og ikke bare for eksempel redusert aktivitet fra militærpolitets side når det gjelder trafikkkontroller, bør man si seg fornøyd med at det er få trafikk saker blant refselsene.

Skadeverk representerte i 2012 2,6 % mot 3,5 % i 2011, mens tyveri (naskeri) og underslag sto for litt over 1 %, samme som i 2011. Underslag som ikke er helt bagatellmessige blir behandlet som straffesaker.

Økt hyppighet av og oppmerksomhet rundt *seksuelt relaterte* forseelser har gjort at Generaladvokaten fra og med 2010 har innført dette som egen gruppe i statistikken. Andelen i 2012 var 3,1 %, mot 2,3 % i 2011 og 3,7 % i 2010. I tillegg kommer en god del saker som er statistikkført under brudd på militær skikk og orden, for eksempel ved at soldater er påtruffet i samme seng. Disse sakene omfatter i hovedsak handlinger som er frivillige fra begges side, og bare i mindre grad forhold som kan karakteriseres som trakassering. Antallet seksuelt relaterte saker er så vidt begrenset at det neppe kan betraktes som noe problem, men det kan av og til oppfattes som et savn at det ikke er gitt sentrale retningslinjer.

For øvrig har det i 2012 vært et merkbart antall saken om *mobbing og trakassering* uten at dette behøver å ha noen relasjon til det seksuelle. Det er registrert 9 refselser, som representerer 1,6 % av totalantallet.

2.4 Valg av refselsesmiddel

Bruken av refselsesmidlet *arrest* har tatt seg opp igjen og ble i 2012 brukt i 9,25 % av sakene, mot 5,5 % i 2011 og 2,5 % i 2010. I 2009 var andelen 3,3 %, i 2008 5 % og ca. 8 % i 2007. Årsaken til at andelen refselser på arrest svinger, er delvis at det for enkelte avdelinger i en periode har vært usikkerhet mht. tilgang på arrestlokaler. I brev av 24. august 2010 har Forsvarsstaben fastsatt hvilke avdelinger som skal ha ansvar for å drive arrest som også kan ta imot «gjestearrester», for eksempel fra Heimevernet. Omtrent 40 % av refselsene på arrest i 2012 er ilagt for ulovlig fravær fra Heimevernsøvelse.

Bot er fortsatt helt klart det mest brukte refselsesmiddel, med ca. 77 % av refselsene mot ca. 82 % i 2011. Andelen i 2010 var 83 % mot ca. 76 % i 2009 og 77 % av refselsene i 2008. Går vi tilbake til 2006 og tidligere år, lå andelen på om lag 86 %.

Bruken av *Frihetsinnskrenkning* har derimot blitt brukt mindre og mindre, med 7,2 % av refselsene i 2012, mot 9,6 % i 2011, 11 % i 2010 og 15 % i 2009. Andelen i 2010

⁷ Det kan ligge en feilkilde i at unntattelse av å møte til vakt registreres som vaktforsømmelse (§ 71) i stedet for brudd på tjenesteplikter (§ 77) eller ulovlig fravær (§ 34). Det er også mulig at soving på fyringsvakt har vært registrert som vaktforsømmelse (§ 71) og ikke som brudd på tjenesteplikter (§ 77).

var 10,8 %, mot 15,2 % i 2009 og omkring 13 % i 2008 og 2007.

Irettesettelse er et refselsmiddel som brukes for de minst graverende sakene og ble brukt i 6,7 % av tilfellene, mot 2,6 % i 2011 og 3,6 % i 2010. Man er således tilbake på nivået for ca. 5 år siden, da det ble brukt i 5,6 % av sakene i 2009 og ca. 5 % i 2008.

Tendensen går således mot at hele bredden av refselsmidler tas i bruk i større grad enn før, ved at både de mildeste og de strengeste reaksjonsformer er brukt mer i 2012 enn et par år tidligere.

2.5 Fordeling på personellkategorier

En separat listeføring av befalsrefselsener som generaladvokaten har gjort siden begynnelsen av 2009, viser 25 refselsener av befal i 2012, noe som representerer ca. 4,5 %. Det ble registrert 38 refselsener av befal i 2011 (ca. 5,7 %), 26 i 2010 (ca. 4,6 %) og 42 i 2009 (7 %).

Det ser ut til at det illegges flere refselsener mot befal nå for tiden enn i tidligere perioder. Noe av forklaringen kan ligge i at godt og vel 50 % (13 refselsener) av befalsrefselsene gjelder våpenforseelser, hvor det jo har vært en innskjerping i de senere år. For 2011 var denne andelen 47 % (18 refselsener), i 2010 58 % (14 refselsener) og i 2009 50 % (21 refselsener) av befalsrefselsene.

For øvrig var det i 2012 3 alkoholrelaterte overtredelser (2011:4), 4 ulovlige fravær (2011:3), 2 saker om ordrenektelse, vold og/eller trusler mot MP (3 saker om ordrenektelse og trusler i 2011), 2 seksuelt relaterte overtredelser (7 i 2011) og en diversepost som omfatter undervisning i nærkamp som påførte soldater skade og bortsomling av en bag med militært materiell.

Når det gjelder refselse av befal (og vervede) generelt, vil generaladvokaten peke på at dette gjennomgående rammer vesentlig hardere overfor disse enn overfor vernepliktige korporaler og menige under førstegangstjeneste. For en som har sitt levebrød i Forsvaret, vil en refselse henge ved og kunne forstyrre fremtidig karriere på en helt annen måte enn for en som i praksis er ferdig med Forsvaret eller fullført førstegangstjeneste og som skal ut i studier eller sivil jobb uten at arbeidsgiveren (eller politiet) får kjennskap til eventuelle refselsener. Det kan derfor ikke ses som et mål at det skal være noen matematisk likhet mellom personellkategoriene mht. bruk av refselsener.

3. Klagesaksbehandling

Oversikt over antall klagesaker foreligger fra og med 1990, mens tabellen nedenfor av hensyn til plassen bare tar ned tallene for de 12 siste årene. Oversikten er basert på antall uttalelser avgitt av krigsadvokat eller generaladvokat som ledd i klagesaksbehandling.

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

Statistikken for **Klagenemnda for disiplinærsaker**, som er annen og siste klageinstans, ser ut som følger (for 2010 og 2011 basert på klagenemndas saksnummer, dvs. året saken kom inn):

År	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ant.	24	13	14	3	6	1	5	1	1	4	4	3

Klagehyppigheten har etter 2004 vært lav, fra tidligere å ha ligget på et noe høyere, men likevel stabilt lavt nivå. Fra 2001 er klageprosenten for førsteinstans følgende:

År	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
%	9,4	8,3	8,5	6,5	3,8	4,4	3,2	7,3	4,5	3,5	3,7	5,1

En lav klageprosent kan tas som uttrykk for tillit til systemet. Den kraftige nedgangen i 2004 medførte imidlertid en viss bekymring med hensyn til om de refsede blir informert om sine rettigheter. Det legges derfor herfra

vekt på informasjon til avdelingene skriftlig og muntlig, herunder også at det holdes foredrag for tillitsvalgte om disiplinærordningen.

De refsede kan klage videre til Klagenemnda. Klageprosenten for andre klageinstans er beregnet i forhold til antall klager i første klageinstans, uavhengig av utfallet av saken. I og med at en del av klagerne får medhold i første instans og således ikke har noen grunn til å klage videre, vil klageprosenten i realiteten være en del høyere enn tallene nedenfor viser:

År	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
%	12,1	7,8	19,4	11	2,5	4,5	28	2,8	4	21	16	11

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

4. Generaladvokatens uttalelser i klage- og kontrollsaker

4.1 Klagesaker

Generaladvokaten har behandlet 17 klagesaker i 2012, mot 9 i 2011⁸, 7 i 2010, og 8 i 2009.

Økningen i antallet saker for generaladvokatens vedkommende kan ha sammenheng med at refsende sjef i større omgang har søkt råd hos vedkommende krigsadvokat før ileggelse av refselse, slik at en eventuell klage må behandles av generaladvokaten.

I disse til sammen 17 sakene ble det i 10 tilfeller anbefalt opprettholdelse, dog slik at grunnlagsbeskrivelsen ble anbefalt endret i noen av sakene. 6 refselsener ble anbefalt nedsatt, derav to av formelle grunner. Dette hadde å gjøre med begrensning i skvadronsjefs disiplinærmyndighet, som i disiplinærreglementet er satt lik kompanisjefs. Sett i forhold til gradsnivå og ansvarsområde er ikke dette nødvendigvis i samsvar med Luftforsvarets selvforståelse.

En refselse ble anbefalt opphevet i sin helhet. I den som ble anbefalt opphevet var begrunnelsen at saken var blitt svært gammel uten at dette kunne bebreides refsede. Det forelå således et vedtak som etter ca. ett år fremdeles ikke var effektivert.

Noen av sakene har sider ved seg av prinsipiell interesse, og gjengis her i sammendrag.

Manglende tannbehandling

Saken gjaldt en grenader som i forbindelse med deployering til tjeneste i Afghanistan uriktig erklærte at nødvendig tannbehandling var utført. Han var refset med arrest i 15 dager. Det klagen dreide seg om, var faktum. I klagen hevdet han at han har vært hos tannlegen to ganger uten at dette har vært registrert. Han mente at hans tannstatus var kjent og at han trodde da at status på tennene hans var OK.

Det var vist til en navngitt tannlege med adresse i Trondheim. Refsede var ikke i stand til å fremlegge kvittering fra tannlegen eller annen dokumentasjon på utgiftene til behandlingen. Militærpolitiet forsøkte å spore opp den oppgitte tannlegen. Det var vanskelig å finne noen person med det oppgitte navnet i det hele tatt. Noen slik tannlege fantes i hvert fall ikke i det aktuelle området og navnet var heller ikke kjent for Den norske tannlegeforening eller for et tannhelsesenter på den oppgitte adressen. Disse hadde heller ikke hatt refsede til behandling og var ikke kjent med at noen andre tannleger har holdt til i området i de siste årene.

Etter dette måtte Generaladvokaten konkludere med at refsedes påstander om at han hadde vært til behandling hos tannlege i det aktuelle tidsrommet før deployering fremsto som rent oppspinn.

Når det gjaldt utmålingen, uttalte Generaladvokaten:

«Det som særpreger denne saken, er ikke manglende tannlegebesøk i seg selv, men det tillitsbruddet som ligger i refsedes uriktige opplysninger i tiden frem mot utreise. Dette medførte at Forsvaret på kort varsel måtte fremskaffe erstatningspersonell. Videre legger Generaladvokaten vekt på at han ved sin manglende sannferdighet på tidspunktet for utreise, da det kom for en dag at tannstatus var tvilsom eller mangelfull, påførte Forsvaret et betydelig merarbeid med å finne ut av forholdene (se dok. 02). Et element i dette er at han viste til en ikke-eksisterende tannlege som angivelig skulle sende en bekreftelse til sykestuen på Rygge pr. faks, noe som man ble sittende forgjeves og vente på etter arbeidstid.

Utmålingen er gjort noe mildere enn krigsadvokatens anbefaling. Det er lite av sammenlignbar praksis å nivå- lere utmålingen i forhold til, men Generaladvokaten kan ikke se at utmålingen er for streng.

Refselsen går imidlertid ut over skvadronsjefens kompetanse og må derfor settes ned til det maksimale som denne kan ilegge. Denne type feil kan etter fast praksis ikke repareres ved at høyere sjef, som har full refselseskompetanse, bruker denne til å reparere kompetansemangelen hos refsende sjef. «

Saken ble deretter påklaget videre til klagenemnda. Klagenemnda sluttet seg til Generaladvokatens vurdering og opprettholdt refselsen slik den var fastsatt av klageinstansen, dvs. arrest i 12 dager.

Doping

En sersjant med ansvar for vedlikehold av fly ble refset med 18 dager arrest fordi han hadde inntatt midler i treningsøyemed, uten å forvise seg om hvilke preparater han inntok eller hvilket innhold disse hadde. Preparatene inneholdt blant annet anabole androgene steroider og epitenbolon. I skjerpene retning var det lagt vekt på at han gjennom sitt tillitsbrudd ved inntak av anabole steroider hadde skapt en usikker situasjon mht. sikkerhet for flygende personell samt øvrig mannskap.

Klagen gjaldt utmålingen. Det var på tidspunktet for ileggelsen av refselsen samt Generaladvokatens uttalelse en viss usikkerhet med hensyn til om inntaket av anabole steroider var forsettlig eller uaktsomt, og det for refsede mest gunstige alternativ ble lagt til grunn. Under enhver omstendighet måtte refselsen nedsettes til 12 dager av formelle grunner.

Saken ble påklaget videre til klagenemnda. I mellomtiden var det kommet nye opplysninger som viste at inntaket av dopingmidler hadde vært forsettlig. Generaladvokaten

⁸ 19 i arbeidsstatistikken, da to saker har måttet behandles to ganger hver.

ga deretter en tilleggsuttalelse rettet til klagenemnda. Der heter det bl.a.:

«Da forbudet mot bruk av dopingmidler i Forsvaret ble innført i 1993 (se vedlagt utskrift av brev herfra 18. oktober 1993) var det de helsemessige bivirkninger man var bekymret for. Det har senere kommet opp at det også er fare for atferdsendringer, noe som forsterker begrunnelsen for forbudet.»

Det er vanskelig å finne saker hvor det har vært ilagt refselse for bruk av dopingmidler. I gjeldende veiledning for utmåling av refselsener er det angitt refselse opp mot klasse IV, dvs arrest opp til 6 dager. Denne veiledningen bygger på bekymringen for helsemessige bivirkninger og tar heller ikke høyde for den spesielle risikoen som ligger i at flymaskiner blir vedlikeholdt av personell som er påvirket av medikamenter.»

Etter dette besluttet klagenemnda å opprettholde refselsen slik den var fastsatt av klageinstansen, dvs. arrest i 12 dager, selv om det kunne være grunn til å tro at refselsen kunne vært fastsatt strengere dersom de nye opplysningene hadde vært kjent (og refselsen ilagt av sjef med fornøden refselseskompetanse).

Ikke møtt til vakt samt mobbing

To soldater ble refset med ti dagers frihetsinnskrenkelse for ikke å ha møtt til vaktoppstilling. Etter å ha møtt på kompanistilling valgte de å gå til sykestuen der de hevdet å være syke. Ingen av dem meldte fra til noe befal før de gikk til sykestuen. Etter å ha vært på sykestuen gikk de på kasernen for å sove. Deretter gikk de og la seg ved bassenget for å sove videre der. Ca klokken 1600 gikk de tilbake til sykestuen og ble lagt inn. De ringte da IB klokken 1640 og meldte ifra om at de befant seg på sykestuen.

Generaladvokaten bemerket blant annet:

«Det er ingen tvil om at forholdet slik det er beskrevet i grunnlaget er refsbart. Refsede bestrider heller ikke at han ikke utførte sine pålagte tjenesteplikter, men lå og hvilte. Han erkjenner å ikke ha meldt ifra til befal, men trodde at det ble gjort automatisk fra sykestua.»

Det foreligger ingen sykmelding eller annen erklæring fra sykestua i saken, og det er dermed noe uklart om refsede var syk eller hvor syk han var. Men selv om man legger til grunn at han følte seg dårlig, kan han ikke bare forlate tjenesten og basere seg på at noen andre melder fra til befalet.»

Refselsene ble anbefalt opprettholdt som fortjent og passende, dog med en justering i hjemmelsangivelsen i det denne type fravær fra tjenesten ikke regnes som ulovlig fravær etter militær straffelov. Praksis er at militær straffelov § 34 brukes ved fravær fra selve tjenestestedet, typisk leiren.

Oppførselen til de to refsede gikk ut over tjenesten til medsoldatene, som måtte dekke opp vaktene. De ble derfor utsatt for en viss uformell justis fra medsoldatenes side, som antok karakter av mobbing. Flere soldater ble

refset for mobbingen, og en av disse klagde. Klageren mente at det han hadde gjort, ikke kunne regnes som mobbing. Det ble også et tema om han hadde hatt en ledende rolle i det som foregikk, eller ikke.

Generaladvokaten bemerket blant annet:

«Krigsadvokaten var i sin uttalelse om refsedes oppførsel heller ikke av den oppfatning at refsede hadde hatt en førende rolle. Det er avvik mellom krigsadvokatens forståelse av sakens dokumenter og grunnlagsbeskrivelsen som ligger til grunn for refselsen. Generaladvokaten ser ikke bort fra at passusen om førende rolle er kommet med ved at denne refsede er blitt forvekslet med en av de andre når refselsesordren er blitt fylt ut.»

På den annen side kan ikke refsede høres fullt ut med at hans kommentar til fornærmede var selvstendig og ikke del av et nettverk med mobbere eller en kommentar blant flere. Refsede var kjent med at fornærmede var utsatt for mye negativ oppmerksomhet fra en gruppe av sine medsoldater over en lengre periode. Refsede burde derfor forstått at fornærmede kunne oppfatte hans kommentarer som et ledd i trakassering og/eller mobbing som han er blitt utsatt for. I dok 03 side 4 omtales han således som å være «plagsom med lignende kommentarer» (om hvorvidt fornærmede skal på vakt).

Det synes av klagen som at refsede ikke har gitt sine kommentarer i noen «mobbehensikt». Selv om dette legges til grunn, er problemet i denne typen saker at også mer beskjedne «stikk» fra de mer perifert implisertes side bidrar i et totalbilde for den fornærmede og gjerne vil virke sterkere enn de ville gjort hvis man ikke hadde hatt en generell mobbesituasjon i bunnen. Ved at han rent faktisk gir uttrykk for lignende synspunkter som hovedmennene, vil dette fungere som en støtte til disse på bekostning av fornærmede. Man får dermed en situasjon av medvirkning som kan være uaktsom og dermed refsbar, selv om hensikten ikke er selv å mobbe.»

Til utmålingen bemerket Generaladvokaten:

«Refsede er ilagt refselse på lik linje med to andre medsoldater som synes å ha hatt en mer aktiv rolle i trakasserende adferd overfor fornærmede. Generaladvokaten er av den oppfatning at det bør gjøres forskjell på om man har hatt en aktiv eller en tilbaketrukket rolle. Når refselsesordren dessuten direkte uttrykker at han har hatt en førende rolle, uten at dette har grunnlag i bevisene, må konsekvensen bli at utmålingen reduseres.»

Refselsen ble således anbefalt nedsatt fra 2000 kroner i bot til 1000 kroner, samt at grunnlagsbeskrivelsen ble endret slik at det ikke lenger skulle stå at refsede hadde hatt en førende rolle.

Ikke grepet inn mot promillekjøring

I forbindelse med en festlig aften fikk flere soldater skyss med et militært kjøretøy som var uhjemlet brukt og ble ført av en soldat som ikke var edru. Sjøføren ble anmeldt og passasjerene refset med arrest. En av disse klaget.

I grunnlagsbeskrivelsen het det blant annet: «Menig NN var beruset når han kjørte kjøretøyet, noe (refsede) har visst eller burde ha skjønt, og ikke grepet inn for å stanse kjøringen eller den øvrige uhjemlede bruken av militært materiell. Soldaten har samtidig unnlatt å rapportere om hendelsen og slik bidratt til å hindre befal i å få innsyn i saken.»

Det var spesielt lagt vekt på:

«Skjerpende at soldaten ikke stanset kjøringen, og kjøringen kunne potensielt ha hatt stort skadeomfang.»

Soldaten hadde først vedtatt refselsen, men ombestemte seg. Refselsene var ilagt kort tid før jul og klageren hadde åpenbart liten lyst til å sone i julehelgen. I klagen lå det også en viss referanse til forbudet mot tvungen selvinkriminering. Når det gjelder vedtakelsen, uttalte Generaladvokaten:

«Refselsen ble vedtatt i forbindelse med forkynnelsen. Hensikten med vedtagelse av refselse er at refselse skal kunne iverksettes uten å avvente hvorvidt klage fremmes eller ikke. Dersom han likevel fremmer en klage innen fristen og dette ikke griper inn i en iverksettelse som allerede er påbegynt, kan rimelighetsgrunner tilsi at klagen tas under behandling.»

På grunn av tidsfaktoren, ble saken behandlet samme dag som den kom inn hos Generaladvokaten.

Når det gjaldt det materielle (sakens realitet), uttalte Generaladvokaten:

«Slik saken er fremstilt av refsede i hans forklaring, må han åpenbart ha forstått at noe var galt fatt. Han opplyser således at han fikk med seg at NN (sjåføren) ble kastet ut av et utested. Det fremgår også av de andre refselsene at kjøringen ble diskutert passasjerene imellom. Det er dessuten ingen indikasjoner på at refsede, når han senere prøvde å overtale sjåføren til å legge kortene på bordet, hadde fått ny informasjon om hva som hadde foregått. Han må med andre ord ha visst om det hele tiden.

Spørsmålet er deretter hvorvidt det er refsbart å unnlate å melde fra om straffbare handlinger. Det har alltid vært regnet som en militær eneste plikt å gjøre dette, med forbehold for bagatellmessige forhold. Dette forholdet er ikke bagatellmessig.

At refsede skulle løpe noen risiko for sanksjoner mot seg selv hvis han meldte fra, er nokså hypotetisk. Etter alt å dømme ville det blitt regnet ham til gode at han meldte fra i ettertid, om han ikke hadde åndsnærværelse eller moralsk mot nok til å hindre kjøringen da den fant sted.»

Til utmålingen bemerket Generaladvokaten:

«Det er ikke anført noe skjerpende moment som begrunner hvorfor (soldaten) blir refset strengere enn de øvrige passasjerene. Generaladvokat antar at det er fordi han er visekorporal, mens de øvrige er menige. Dette er i og for seg riktig, men GA kan ikke se at han i denne sammenhengen har hatt noen lederfunksjon, han har bare vært en passasjer blant flere. Generaladvokaten vil derfor anbefale

at han refses på lik linje med de andre, slik at refselsen nedsettes til 4 -fire – dager arrest.»

Til spørsmålet om soning sa Generaladvokaten:

«Tidspunktet for soning står åpent. Med mindre det medfører betydelig ulempe for avdelingen, kan utsettelse til etter julaften anbefales. Dette bør i så fall gjøres likt eller tilnærmet likt for alle involverte.

Hvis det gis utsettelse, må de gjøres oppmerksom på at unnlattelse av å møte opp til soning vil i seg selv representere et ulovlig fravær som vil bli fulgt opp av krigsadvokaten, eventuelt med straffesak.»

4.2 Kontroll saker

Generaladvokaten har avgitt en uttalelse i fire innkalte kontroll saker i 2012.

Tidsforløp

En sak var kalt inn til kontroll fordi det var ilagt en refselse i januar for et forhold som skulle ha funnet sted i juli, noe som ikke er i samsvar med prinsippet om hurtig behandling av disiplinærsaker. Avdelingen ga en forklaring som gikk ut på at sakspapirene på grunn av en inkurie var gjort utilgjengelige i en lengre periode på grunn av asbestsanering. Før dette hadde det vært en forsinkelse på grunn av at saksbehandler var beordret til tjeneste på Kreta og deretter hadde leave. Det var tatt hensyn til tidsforløpet i utmålingen av refselsen. Generaladvokaten anbefalte at Generalinspektøren for Luftforsvaret aksepterte forklaringen.

Brudd på sikkerhetsreglementet

En sersjant var blitt refset med 1000 kroner i bot ved brudd på sikkerhetsreglementet ved undervisning og øvelse i nærkamp, som hadde medført at to soldater ble påført skade. Generaladvokaten kalte sakene inn til kontroll med tanke på å vurdere hvorvidt refselse på bot var en adekvat reaksjon.

Generaladvokaten fant at sakspapirene var mangelfulle. Det fremgikk ikke hva slags skader de to soldatene ble påført og det forelå ikke avhør av refsede eller de to soldatene, eventuelt andre vitner. Det fulgte heller ikke med noen medisinsk dokumentasjon av skadene. Det var ikke mulig ut fra den foreliggende dokumentasjon å ha noen begrunnet mening om hvorvidt reaksjonen var adekvat.

Generaladvokaten pekte også på at de to soldatene som hadde kommet til skade kunne ha et selvstendig krav på å få saken strafferettslig vurdert. Denne muligheten bør ikke blokkeres ved at det er ilagt en refselse, på grunn av forbudet mot dobbeltstraff. Ved personskaade bør også krigsadvokaten rådspørres skriftlig.

Generaladvokaten anbefalte at Generalinspektøren for Luftforsvaret uttaler at han finner saken mangelfullt forberedt, men at det ellers ikke gjøres noe med refselsen.

Felles refselse for flere forhold

En soldat var i løpet av få dager ilagt tre refselser for forskjellige forhold. Refselsene ble forkynt samtidig. Reglene om felles refselse er fastsatt i disiplinærloven

§ 8, og er nærmere presisert i disiplinærreglementet punkt 33 til 39.

Disiplinærloven § 8 annet ledd lyder slik:

«Når det refses for et forhold som i tid ligger forut for et tidligere refselsesvedtak, utmåles det en felles refselse for samtlige forhold innenfor rammen av det som er bestemt i § 5.»

Refsende sjef fremholdt at avdelingen var ukjent med de refsbare forhold som omfattes av de senere refselsene, da den første refselsen ble ilagt. Generaladvokaten bemerket at dette er noe som kan forekomme når man har å gjøre med soldater som er særlig aktive mht. å pådra seg refsbare forhold. Men dette er ikke relevant for spørsmålet om praktiseringen av reglene om felles refselse. Når det i ettertid dukker opp opplysning om flere uoppgjorte refsbare forhold, vil det korrekte være å ilegge en tilleggsrefselse (eventuelt flere) som sammen med den først ilagte refselsen holder seg innenfor de gjeldende rammer og reflekterer hvordan man ideelt sett ville ha utmålt refselsen dersom alle uoppgjorte refsbare forhold hadde vært kjent og skulle gjøres opp i en felles refselse.

Etter dette blir spørsmålet hva slags felles refselse som skulle vært ilagt for disse refsbare forholdene. I disiplinærreglementet punkt 35 heter det: «Når det ilegges refselse for flere forhold skal reaksjonen være strengere enn for det alvorligste, men mildere enn summen av refselsen hvis forholdene hadde vært avgjort hver for seg.» Videre er det fastsatt at refselsen ikke kan overstige maksimum for det refselsesmiddel som brukes.

I nærværende sak ble det i refselsesordrene ilagt to bøter på kr. 1000 og en bot på kr. 900. Etter Generaladvokatens oppfatning har refsende sjef i enkelte av disse refselsesordrene lagt seg på et refselsesnivå som må anses som mildt, ja vesentlig for lavt, sett i lys av de overtredelser som har funnet sted.

Etter dette kom Generaladvokaten til at en passende felles refselses burde settes lik summen av de tre refselser, til sammen kr. 2900, subsidiært 14 dagers arrest. Det er med andre ord slik at fordi noen av refselsene i utgangspunktet var særlig milde isolert sett, har man landet riktig i forhold til reglene om utmåling av felles refselse.

Legemsbeskadigelse og beruselse

En sak om «lekeslåsning» med skadefølge var kalt inn til kontroll av krigsadvokaten og ble senere overlatt til Generaladvokaten. Refselsene ble innkalt til kontroll da krigsadvokaten hadde funnet redegjørelsene i grunnlagsbeskrivelsene, spesielt situasjonen rundt legemsbeskadigelse og beruselse, som mangelfulle eller ufullstendige.

Det som særlig voldt tvil, var at det i grunnlagsbeskrivelsen het: «Slosskampen medførte legemsbeskadigelse». Legemsbeskadigelse er en alvorlig forbrytelse som det normalt reageres strafferettslig på, ikke disiplinært. Men i strafferettslig forstand brukes begrepet bare når skaden er påført forsettlig, det vil si med vilje. I dette tilfellet tydet forklaringene på at skadene (som for øvrig ikke var særlig

alvorlige) var påført utilsiktet, som et resultat av «lekeslåsning». Riktig terminologi blir dermed «legemsfomærmedelse med skade til følge». Når legemsfomærmedelsene dessuten har skjedd etter gjensidig samtykke, er vi utenfor området for det strafferettslige.

Generaladvokaten konkluderte etter dette med at disiplinær reaksjon var tilstrekkelig i dette tilfellet.

BEFARINGER OG INFORMASJONSMØTER

Sesjon og innrykk

Langkaia og Sessvollmoen.

15.–16. januar 2013.

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Vidar Bjørnstad, Signe Øye, Kjell Engebretsen, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs, Ivar Johansen.

Sesjon

Ombudsmannsnemnda for Forsvaret besøkte Sesjonssenter Østlandet på Langkaia i Oslo og ble gitt en omfattende og grundig orientering av orlogskaptein Jarle Tranøy.

Sesjonssenteret er et av to rekrutterings- og sesjonsentre under Region Østlandet, det andre er på Hamar. Tilsvarende regioner er Sørlandet/Sør-Vestlandet, Vestlandet, Midt-Norge og Nord-Norge. Oppdraget er å rekruttere, klassifisere, selekttere og fordele de beste kvinner og menn til Norges forsvar. Grunnlaget for en effektiv seleksjon til førstegangstjenesten er en hensiktsmessig sesjonsordning.

Sesjonsordningen har vært under kraftig endring de siste årene. Med Stortingets vedtak om sesjonsplikt for kvinner skal nå hele årskull klassifiseres, og det er samtidig en målsetting om å øke kvinneandelen i Forsvaret. I endringen ligger også mål om en mer effektiv og bedre rekruttering samt en reduksjon i frafall av vernepliktige.

Sesjonen er nå i to deler. Del 1 er en nettbasert egenerklæring med elektronisk innrulling av hele årskullet, ca 60.000 utskrivningspliktige ungdommer. I denne erklæringen skal den enkelte svare på rundt 50 spørsmål om bl.a. utdanningsprofil, gi en grundig egenerklæring om helse, egenreklæring sosial profil, egenreklæring av motivasjon og egnethet, allmenn profil (språkferdigheter, interesser, ønsker o.s.v.). Svarprosenten for egenerklæringen i 2012 var 95,8. Del 1 gir grunnlag for en pre-seleksjon og mellom 20.000 og 25.000 kalles inn til sesjon del 2.

Del 2 er personlig fremmøte på ett av sesjonssentrene. På sesjonsdagen gjennomgår de utskrivningspliktige ulike prøver og tester for å fastsette deres forutsetninger for tjeneste i Forsvaret, og de gis informasjon om mulighetene for tjeneste og utdanning i Forsvaret. Dagen består av poster med registrering/legitimering, foredrag og informasjon, legeundersøkelse, psykologisk prøve og fysisk test (kondisjon og styrke). Kravene som settes skal ikke virke diskriminerende for kvinner ved innkalling til førstegangstjeneste. Under førstegangstjenesten og ved opptak til grunnleggende offisersutdanning (GOU) er det ulike styrke- og kondisjonskrav for kvinner og menn. Alle tjenestestillingene de vernepliktige skal besette etter endt rekruttskole, er åpen for begge kjønn.

Sesjonsdagen avsluttes med samtale med seleksjonsoffiser. De fleste blir deretter direktefordelt til tjeneste,

noen blir satt på reserveliste, noen blir overført til tjenestereserven (nedsatt helse), og en del blir kjent ikke-tjenedyktig.

Innføringen av ny todelt sesjonsordning skal gi Forsvaret bedre forutsetninger for å kalle inn riktig mann/kvinne til riktig tjeneste, men foreløpig er frafallet stort. På sikt er den nye sesjonsordningen ment å redusere frafallet sammenlignet med dagens nivå. Full effekt av ny sesjonsordning vil man se ved utgangen av 2013 eller i begynnelsen av 2014.

I 2012 gjennomførte 22.150 personer sesjon. Av disse ble 14.324 menn og 5499 kvinner kjent tjenestedyktige. Forsvarets behov til førstegangstjeneste i 2012 var 8895 soldater. Første utdanningsdag ble det levert 8625 soldater til tjeneste. 983 av disse var kvinner. Imidlertid var det ytterligere frafall underveis, og kun 7836 soldater, hvorav 706 kvinner, fullførte førstegangstjenesten, drøyt 1000 færre enn det Forsvaret beskriver som sitt minimumsbehov. Til sammenligning var det 7212 soldater som i 2011 gjennomførte førstegangstjenesten og 7601 i 2010.

Selv om det er sesjonsplikt for kvinner, er verneplikt frivillig, og det er et høyt antall kvinner som ikke ønsker førstegangstjeneste og som slettes av den grunn. Nemnda merker seg også at det er ganske stor forskjell mellom sesjonslegene når det gjelder antall fremmøtte som klassifiseres som egnet for førstegangstjenesten. Likeledes at det er variasjon mellom regionene i prosenttall på direkte fordelt ungdom.

Innrykk

Nemnda fulgte innrykk av januar-innrykket til Combat Service Support (logistikkbataljon), en av bataljonene i Brigade Nord. Det generelle inntrykket er at den form for innrykk som i dag foretas, er effektivt. Flere hundre ferske rekrutter ledes gjennom en rekke «stasjoner» i løpet av én dag, for deretter å fly til Bardufoss samme kveld.

Mottaket for soldatene skjer i Idrettshallen på Sessvollmoen, med bataljonsjef og en god del av bataljonens stab er til stede. Puljeførere og militærpoliti er på plass og puljeførerne leder soldatene raskt gjennom de forskjellige postene. Puljeførerne er i stor grad sersjanter. Kjernen er fra Brigade Nord og er trent i å holde slike innrykk, og brigaden er deltagende over flere dagers innrykk for å få fylt sine mange bataljoner og avdelinger. Bataljonssjefen, oberstløytnant, Ole Rosengren, er selv tilstede og følger også soldatene nordover.

Ved ankomst blir soldatene bedt om å ta av seg sko og legge fra seg bagasje samt stille i kø for kontroll av legitimasjon. Soldatene ønskes velkommen og deretter skjer søk etter narkotika. Søket skjer ved hjelp av hunder og kontroll av bagasje og eiendeler. Nemndas oppfatning er at det hele skjer på en ordentlig måte, med gode forklaringer på hvorfor Forsvaret opererer med nulltoleranse. Og så langt nemnda kunne følge det, er det gode samtaler med den enkelte rekrutt.

Under ventetid ble det delt ut hviteboller og drikke og rekruttene brukte tiden til å stille puljeførere og andre spørsmål om bataljonen og om førstegangstjenesten. Det ble gitt god og betryggende informasjon til de nye på denne måten. Mange rekrutter ved dette innrykket og til denne bataljonen har tydelig bakgrunn fra yrkesfag og er vel bevandret i terminologi og mulige arbeidsoppgaver.

Nemnda fulgte puljene etter narkotikasøket til undervisningsbygget. Der var det satt opp poster i forskjellige klasserom for legesamtale, måling av høyde og vekt, blodprøve, vaksiner og synstest. Foruten legesjekk er det også tannlegesjekk. Nemnda får opplyst at tannstandarden er varierende fra inntak til inntak og generelt best der hvor det er kort tid mellom avsluttet skole og innrykk.

Sosialkurator er tilgjengelig og tillitsvalgte fra bataljonen og kompaniene er tilstede.

Nemndas medlemmer snakket med noen av rekruttene. Flere hadde benyttet seg av Forsvarets nettsider for å skaffe seg informasjon om Forsvaret så vel som informasjon om CSS-bataljonen. Mange ga uttrykk for at de var motiverte for et års førstegangstjeneste, og fornøyd med den fortattede innrykksdagen.

Hovedoppgaven til bataljonen er å stille transport-, forsyning- og vedlikeholds ressurser tilgjengelig for andre avdelinger i Brigade Nord. Avdelingen utdanner soldater i berging av andre militære kjøretøy, forsyning av ammunisjon og proviant, reparasjon av kjøretøy og transport av store militære kjøretøy. Avdelingen har et stort behov for soldater med teknisk kompetanse, som for eksempel bilmekanikere og våpenteknikere. Enkelte av soldatene vil få sertifikater som er svært ettertraktet etter endt førstegangstjeneste, og flere rekrutter hadde bl.a. spørsmål om slike.

I likhet med rekruttene er bataljonsledelsen fornøyd med rammen for innrykkene, der hele prosessen er unnagjort på én dag, med start på Sessvollmoen om morgenen og med avslutning med ankomst om kvelden til egen avdeling i Bardufoss.

BEFARING TIL KYSTJEGERKOMMANDOEN (KJK)

22 februar 2013

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Signe Øye, Kjell Engebretsen, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs, Ivar Johansen, Per Ove Width, Kari Lise Holmberg.

Sjef Kystjegerkommandoen, kommandørkaptein Ole Janitz, ønsket nemnda velkommen.

Nemnda fikk en grundig orientering om kommandoens oppdrag og oppgaver, videre en gjennomgang av utstyr og utrustning, skyte- og øvingsområder, samt samtaler med personell.

Kystjegerkommandoen (KJK) ble formelt etablert på Trondenes utenfor Harstad i 2001 og operativ i 2005. Kystjegerkommandoen er høyt prioritert og har en utstyrsportefølje tilpasset avdelingens forskjellige oppgaver. Avdelingen er oppsatt med en rekke personlige våpen og avdelingsvåpen, herunder Hellfire. Kystjegerkommandoen er den eneste avdelingen som pr dags dato som bruker Hellfire-systemet fra land.

KJK er del av Marinens Jegervåpen, som med de to andre avdelingene, Minedykkerkommandoen (MDT) og Taktisk Båtskvadron (TBS), er lokalisert på Haakonvern, Bergen.

Møter med personellet ga nemnda inntrykk av en høyt motivert, positiv og kompetent avdeling. For hele tiden å være forberedt på dagens og fremtidens krav, blir det lagt stor vekt på kompetanseutvikling av personellet ved

avdelingen, og det øves og trenes kontinuerlig med dette for øyet. Siden tjenestegjøring i KJK er populært har avdelingen ikke hatt problemer med å fylle opp med særs godt egnet personell. KJK har vist seg å være en relevant, fleksibel og tilgjengelig avdeling. En utfordring for avdelingen er dog selve størrelsen, med færre enn 90 ansatte.

Kystjegerkommandoens hovedfokus er maritimt og sjømobilt med bl.a. stridsbåt 90 og RIB. Virkeområdet er også definert innenfor Maritim ISTAR. (ISTAR = Intelligence, Surveillance, Target Acquisition, Reconnaissance.). Med sin ISTAR- og våpenkapasitet er KJK spesielt egnet for bekjemping av hurtig oppdukkende og asymmetriske trusler på sjø og land i en kystzone. En av KJKs hovedoppgaver er også å gjennomføre informasjonsinnhenting i ulike sammenhenger og situasjoner. Informasjonsinnhenting kan gjennomføres åpenlyst eller skjult, gjennom dialog eller observasjon, eller kombinasjoner av disse. Den innhentede informasjonen skal avdelingen kunne dokumentere og analysere. Videre skal avdelingen kunne lede ild fra luftbårne, land- og sjøbaserte plattformer, dvs. bidra til bekjempelse av høyverdige mål.

Avdelingen kan operere i små grupper og er utrustet og utdannet for å operere alene over tid i områder som en fiende kontrollerer. Dette setter store krav til den enkelte operatør og patruljen som enhet. KJK bygger kompetanse og kapasitet som arktisk innsatsstyrke.

Soldatene er profesjonelle og på bakgrunn av sin generelle og spesielle kompetanse kan de benyttes til andre oppgaver som ikke nødvendigvis er dekket innenfor maritim ISTAR-begrepet. Dette reflekteres bl.a. gjennom avdelingens mangeårige bidrag i Afghanistan. Kystjegerne har hatt en rekke deployeringer i utlandet og mottatt en rekke medaljer for sin innsats. Avdelingen har døde og skadde.

Med sin ISTAR- og våpenkapasitet er KJK spesielt egnet for bekjemping av hurtig oppdukkende og asymmetriske trusler på sjø og land i en kystzone. KJK jobber tett sammen med Taktisk Båtskvadron (TBS), som er lokalisert i Bergen. Operatørene i de to ulike avdelingene har behov for mye av den samme utdanningen og kravene som stilles til personellet er i stor grad likt. Det er også ønsket fra KJK at TBS helt eller delvis lokaliseres til Trondenes/Harstad. Avdelingen har mulighet for brygge/kai (båthavn) for SB-90 og RIB'er ved Trondenes.

KJK øver med Marinens fartøyer, Minerydderkommandoen (MDK) og Taktisk båtskvadron (TBS).

De reknoserer i trange farvann og havner, bekjemper trusler på land og ryddet objekter under vann. Også bording hører med. Kystjegerne er multifunksjonelle og kan deployere alt fra små enheter til hele avdelinger.

Tjenesten i Kystjegerkommandoen stiller spesielle krav til både kunnskaper, ferdigheter og holdninger. Utdanningsløpet for en kystjeger skal kvalitetssikre at kravene tilfredsstilles før personellet blir tilbudt kontrakt ved avdelingen. Utdanningen varer i 11 måneder og har vernepliktige som hovedmålgruppe. Målet er å utdanne personell som ønsker å jobbe som profesjonell patruljesoldat. Kravene til kvinner og menn er det samme under opptak, og under utdanningsåret. Siden KJK ble meldt operativ i 2005 er det kvinner som har prøvd seg, men ingen kvinne har ennå lyktes i å bli kystjeger. Derimot har kvinner passert nåløyet som skipssjef i Taktisk Båtskvadron.

Alle operatører følger et løp med befalsutdanning, enten kurs/avdelingsbefal eller befalsskole og eventuelt deretter krigsskole.

Opptaket til kystjegerkurset sammenfaller med inntaket på Sjøforsvarets rekruttskole, KNM Harald Haarfagre, i juli. Utdanningen består av tre deler:

- En seleksjonsperiode på fire uker. De som består denne modulen, blir tilbudt å fortsette videre.
- En fagperiode som varer frem til jul. Den inneholder grunnleggende patruljetjeneste og skyting.
- En fagperiode hvor overvåking, samband og rapportering står sentralt sammen med skyting og sanitet. Denne modulen avsluttes med en utfordrende øvelse som er eksamen for hele utdanningsåret.

Det gjennomføres fortløpende seleksjon gjennom hele året, og personell som ikke er egnet vil bli omfordelt til Sjøforsvarets behov. Grunnutdanning (KUP 1–3) foregår i regi av MJV Treningssenter. Etter KUP 3 det første året får operatørene sin KJKs beret. Videre utdanning og trening gis i KJK. Når denne utdanningen er fullført, erklæres den enkelte operativ og klar for deployering. Alle i den operative delen av kommandoen får operatørstatus.

En kystjeger må være i stand til å tilegne seg mange ulike kunnskaper, innen høyst ulike fagområder og under varierende forhold. Både teoretisk kunnskap og opplevde erfaringer er begge typer kunnskaper som er viktig ballast å ha med seg i jobben som kystjeger. Dette krever god evne til å omsette kunnskapene til effektive ferdigheter i en oppdragsløsning. En kystjeger skal beherske grunnleggende basisferdigheter. Disse ferdighetene er selve fundamentet og utgangspunktet for å kunne løse alt av oppgaver innen KJK sitt oppgavespekter. Et høyt nivå på basisferdighetene gjør kystjegeren i stand til å omstille seg på kort varsel i forhold til det til enhver tid gjeldende oppgavefokus.

Tjenesten i patruljetropp ved KJK er svært variert, samtidig som en får muligheten til å bli meget god innen de grunnleggende fagområdene. Det utdannes til høy kompetanse innen blant annet områder som oppklaring, overvåking, ildledning, overlevelse, ulike typer hånd og avdelingsvåpen, gummibåtoperasjoner og operasjoner under vinterforhold. Tjenesten er utfordrende og krevende. Personellet i patruljetroppene må kontinuerlig opprettholde fysiske egenskaper som styrke og kondisjon. Personellet i patruljetroppene trener jevnlig på vedlikehold av basisferdigheter i den hensikt å hele tiden holde et høyt ferdighetsnivå innen områder som eksempelvis skyting.

Etterspurt spisskompetanse i kommandoen er eksempelvis sanitet, skarpskytter, hundetjeneste, ildledning, kompetanse fra tyngre våpen. Alle kystjegere gis høy sanitetsferdighet, og alle som jobber i felt må være i stand til å behandle hverandre. De må kunne stoppe blødninger, stabilisere den sårede og hindre infeksjoner. Intravenøs væskebehandling og intramuskulær medisinerings inngår i ferdighetene. Disse ferdighetene trenes på hele tiden og vedlikeholdes i felten. Ingen kan regne med at hverken ambulanse eller sykehus fins i nærheten hvis uhellet skulle være ute. Mannskapene gjennomgår krigskirurgiskurs, som arrangeres av Forsvarets Sanitet, og patruljemedisinsk kurs i Tyskland og USA.

KJK og Marinens jegervåpen stiller sine kapasiteter til rådighet for sivil bruk. Under jordskjelvkatastrofen i Haiti fikk man f.eks. forespørsel fra Forsvarets ledelse om de kunne stille opp. KJK, minedykkerne, og Taktisk båtskvadron kunne tilby medisinsk kompetanse, personell til sikkerhetsoperasjoner og havnekontroll. Men avmarsjsignalet kom ikke.

KJK og Taktisk båtskvadron kan når som helst stille mobile og sjømobile ambulansenheter, med besetninger, sykepleiere og leger som kan rykke ut på kort varsel.

Nemnda gjennomgikk trenings- og idrettsfasiliteter, som er meget godt utbedret siden forrige befarings- og vedlikehold av ferdigheter kan i stor grad skje innenfor eget område og ved to felt ikke langt unna. Nemnda besøkte et nytt skytehus, der bl.a. bakveggen kan tas av og på, og som gir ny dimensjon til forskjellig typer skyting på et begrenset område – en «Petter Smart-løsning» med stor treningseffekt.

Utviklingen av Trondenes som øvingsfelt har stor effekt for avdelingens trening. Nemnda fikk demonstrert «hand-to-hand» og «close combat»-trening, likeledes en patrulje i stridssituasjon.

Det er lagt stor vekt på fysisk fostring. Det foreligger en egen kravkatalog for opptak der grunnlaget 3.000 m. push-ups, pull-ups, sit-ups, dips og rygghevinger inngår. Den videregående treningen omfatter bl.a. marsjtjeneste, speedmarsj, fjellklatring, tauklatring, overfiring m/regain, makker-redning, svømming, hinderløype og utholdenhetsløype. Det er lagt til rette for fysisk egen trening hver eneste morgen. Det operative er i fokus for hver eneste en i avdelingen og man må tilfredsstillende harde fysiske krav.

Fra avdelingen ble det gitt uttrykk for et godt samarbeid lokalt med Forsvarsbygg og med Forsvarets logistikkorganisasjon. Plasskommandanten, major Tord Hofsføy, ledsaget nemnda til basens forskjellige bygg og anlegg. Det ble gitt orientering om vakt- og sikring, vedlikeholdsstøtte, forsyningsstøtte og administrativ støtte samt generell orientering.

Sjef KJK karakteriserer Trondenes som særdeles godt egnet for øving og trening og Harstad-området som veldig familievennlig. Det er gjennomgående gode boforhold inne på Trondenes, men noen av familieboligene utenfor leirgjerdet har gjennom årene krevd mye vedlikehold for å holde en minimumsstandard. Avdelingen har for få gode boliger og har lenge ønsket seg flere bomuligheter for personellet – og gjennom det også få flest mulig av de tjenestegjørende og deres familier til å bosette seg i Harstad-området. For KJK er det viktig å skape et så godt tilbud at det blir færrest mulig pendlere, og avdelingen går «motstrøms» sammenlignet med den generelle utviklingen med økt pendling ved avdelinger i Nord-Norge. Boliganskaffelser står derfor på programmet for de nærmeste årene.

Nemnda har inntrykk av en veldrevet avdeling, med dyktig og høyt motivert ansatte som vet å ta vare på hverandre. Familiepolitikk og pårønderarbeid står sentralt, og avdelingens nærhet til og oppfølging av ansatte, familier og etterlatte virker gjennomtenkt og god. Avdelingen har vært i mange og harde kamper i Afghanistan, og har mistet soldater. Avdelingen har sin egen utendørs minnelund samt sted i kontorbygget for minne/ettertanke med bildesamling av døde, skadde og dekorerte soldater.

Nemnda fikk presentert personelloversikt, sosial- og velferdstilbud, voksenopplæring, idrettstilbud, arbeidsmiljø, helsetjenesten, prestetjenesten, disiplinærforhold samt oversikt over boligforholdene. Disiplinærsituasjonen betegnes som meget tilfredsstillende.

Under møtet med tillitsvalgte gikk det frem at forholdene ved avdelingen er god. Fra tjenestemannsorganisasjonene var det ingen saker, og de tillitsvalgte sa seg svært godt fornøyd med samarbeidet med ledelsen og hvordan lokale saker alltid finner en løsning.

Verveide og læringer sier seg fornøyd med boforhold. Det samme gjelder de vernepliktige, som karakteriserer boforholdene som bra, med 2–4 mann pr. rom. Velferdstjeneste og voksenopplæring fikk gode karakterer, og matstandarden fikk skryt. Velferdsbygg og oppholdsrom er av romslig og god kvalitet. Den generelle trivsel betegnes som meget god.

BEFARING TIL MARINEJGERKOMMANDOEN (MJK)

21 februar 2013

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Signe Øye, Kjell Engebretsen, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs, Ivar Johansen, Per Ove Width, Kari Lise Holmberg.

Nemnda besøkte Marinejegerkommandoens avdeling på Ramsund orlogsstasjon, og ble mottatt av sjef MJK, kommandørkaptein Tom Robertsen. Nemnda fikk en grundig innføring i avdelingens virkeområde, samt fasilitetene på Ramsund med tilhørende trenings- og øvingsområder. Nemnda ble også gitt en grundig gjennomgang av prosessen rundt forslag om sammenslåing av MJK og FSK/HJK, flytting til Rena, fjerning av avdelingen som del av Sjøforsvaret, overføring til egen driftsenhet i Forsvaret m.v. Nemnda møtte og hadde samtaler med personell under utdanning, øvrig personell og tillitsvalgte.

MJKs ledelse og innsatsstyrker er lokalisert til Haakonsværn, mens en enhet for styrkeproduksjon, trening og øving med tilhørende avdelingsledelse er på Ramsund. Marinejegerkommandoen har utover marinejegere og spesialbåtoperatører en egen organisasjon til å ta seg av operativ støtte og logistikk. Dette er personell som er høyt motivert og kvalifisert innenfor sine respektive fagfelt, som personellforvaltning, etterretning og sikkerhet, logistikk, våpen og ammunisjon, samt samband.

MJK er en norsk, maritim spesialstyrke, og utgjør sammen med Forsvarets spesialkommando/Hærens Jegerkommando de to spesialstyrkeenheter i det norske Forsvaret. Marinejegerkommandoen preges av strengt hemmelighet og holder det meste av informasjon knyttet til organisering, trening, operasjoner og kapasiteter unntatt offentligheten.

Marinejegerkommandoen utdanner marinejegere én gang i året. Kandidatene kan være rekrutter, tjenestegjørende soldater, verveide eller offiserer, og selve seleksjonsperioden foregår hovedsakelig over en 6-månedersperiode. De som fullfører utdanningen blir marinejegere og får marinejegervingen. Etter ca. to års tjeneste erklæres marinejegeren som operativ.

Marinejegerkommandoen utdanner også enkelte av sine operatører opp til mastergradsnivå med bakgrunn i

Sjøkrigsskolen og Naval Postgraduate School i Monterey, California.

Som marinejeger og operatør ved en generell spesialenhet vil man kontinuerlig kurses og spesialiseres innenfor varierte områder knyttet til risikofylte militære spesialoperasjoner. Avdelingen har deltatt i en rekke operasjoner, herunder på Balkan, Afghanistan og Afrika.

MJK markerer at de fyller 60 år i 2013, og er dermed den eldste operative norske spesialenheten.

De første froskemenn ble utdannet i 1953. Froskemennenes oppgave var å drive rekognosering og sabotasje mot fiendtlige mål over og under vann. De skulle også ha kapasitet til å uskadeliggjøre alle typer sprenglegemer i vann. Froskemennene brukte oksygenapparater med en maksimal dykkedybde på 10 meter. Oppgavene for froskemennene ble etter hvert svært omfattende og krevde mange spesialiseringer. Tjenesten ble derfor splittet mellom minedykkere og marinejegere i 1968. Det var tidligere Marinejegerlaget/FKN ved Ramsund orlogsstasjon og Marinejegerlaget/FKS ved Karljohansvern orlogsstasjon. De to lagene ble etterhvert samlet ved Ramsund orlogsstasjon og byttet tidlig på 1990-tallet navn til Marinejegerkommandoen.

Marinejegerne er spesialtrent og utstyrt for maritime oppgaver, også under ekstreme klimatiske og miljømessige forhold. Enheten har høy mobilitet og utholdenhet og er utstyrt med stor våpenkraft. MJK har siden 1950-tallet operert i det maritime domenet og har spesialisert seg deretter. Marinejegerne som maritime spesialsoldater er godt kjent, men minst like viktig for MJK som maritim kapasitet er at avdelingen selekterer Spesialbåtoperatører (SBO) på lik linje med Marinejegere. Disse er utvalgt og utdannet for å kunne utføre selvstendige operasjoner under svært krevende vær og geografiske forhold. Marinejegerne trener og øver i «Sea, Air, Land» og kan brukes over et bredt operasjonsspekter.

Marinejegerkommandoen er en integrert del av spesialtjenester som skal beskytte norske interesser både nasjonalt og internasjonalt. For å sikre størst mulig effektivitet under internasjonale operasjoner er alle retningslinjer for spesialstyrker i NATO fulgt. Marinejegerkommandoen øver og opererer tidvis sammen med allierte spesialstyrker som britiske Special Boat Service og Special Air Service, amerikanske Navy SEALs og tyske Kampfschwimmerkompanie og tilsvarende fra andre land. Kommandoen har også samarbeidet tett med Forsvarets Spesialkommando/Hærens Jegerkommando under operasjoner bl.a. i Kosovo og Afghanistan.

Marinejegerkommandoen har deltatt i flere internasjonale operasjoner over flere perioder. Det militære oppdraget er normalt hemmelig, men det er kjent at oppdragene omfatter både rekognosering og innhenting, patruljering og direkte angrep. Marinejegerkommandoen ble eksempelvis allerede i 2005 tildelt den høythengende USA Presidential Unit Citation for sin innsats i Afghanistan. Også et første Krigskorset m/sverd etter andre verdenskrig ble tildelt posthumt til marinejeger Trond André Bolle «for personlig utvist tapperhet og særlig fremragende ledelse under internasjonale operasjoner i Afghanistan i perioden oktober 2005 til februar 2006.»

Marinejegerkommandoen deltar også i operasjoner for

å trygge vestlig båttrafikk fra piratvirksomhet ved Adenbukten.

Pr. i dag er MJK en avdeling i Sjøforsvaret, direkte under Generalinspektøren. Det ble imidlertid foreslått på høstparten 2012 å slå avdelingen sammen med FSK/HJK. Avdelingen og avdelingens personell uttrykker sterk skeptisk til en slik sammenslåing, i likhet med hva flere andre instanser gjør. Forslaget har skapt mye uro for de ansatte og deres familier. Nemnda satte av god tid for en gjennomgang av saken med ledelse og ansatte.

Overfor nemnda ble det reist grunnleggende problemstillinger om spesialstyrkene i det hele tatt bør slå sammen, og om Norge har en slik militær dimensjon at det er naturlig med en egen eget driftsområde, eventuelt forsvarsgren for slike styrker.

Så langt har Stortinget vedtatt et forsvar der det heter at «ved episode- og krisehåndtering utgjør Forsvarsstaben forsvarssjefens stab og ledelsesapparat for militærstrategisk krisehåndtering, samordnet med Forsvarsdepartementet», mens «Forsvarets operative virksomhet ledes av sjefen for Forsvarets operative hovedkvarter (FOH).» Forslag om å samle norske spesialstyrker i eget driftsområde og at en slik ny enhet selv skal kunne lede operasjoner på strategisk nivå, er et uprøvet felt og reiser grunnleggende spørsmål om både militær og demokratisk styring. De tillitsvalgte viser til at flere reiser spørsmål om det er hensiktsmessig å skape noe som kan bli «en stat i staten», der militære spesialstyrker i stor grad skal styre seg selv, sammenlignet med dagens ordning der spesialstyrkene både er en del av og trekker veksler på konvensjonelle styrker i de eksisterende forsvarsgrenene. Det pekes videre på at dagens ordning med spesialstyrke-celle ved Forsvarets operative hovedkvarter har vist seg å fungere utmerket i norske og allierte operasjoner, og det er vanskelig å se hensikten med en annen ordning. I følge personellet introduserer eget virksomhetsområde uryddige kommandolinjer i forhold til det som har vært politisk og militært ønsket med en fellesoperativ ledelse for alle norske styrker. Å gjennomføre et slikt kommandomessige eksperiment, uten en grundig utredning av konsekvensene, i en tid der det er økt beredskap som etterspørres politisk, mener de tillitsvalgte er uansvarlig.

Marinejegerkommandoen utgjør et maritimt kampsystem og avdelingens rolle i vårt nasjonale forsvar fyller mange forskjellige funksjoner. Operasjoner under de krevende og komplekse forhold som det maritime domenet utgjør, krever integrasjon og samhandling mellom Sjøforsvarets forskjellige plattformer og enheter. Maritim Kontraterrore (MKT) er en krevende operasjonsform, men utgjør kun en liten del av hva en maritim spesialstyrke kan. Maritime Interdiction Operations (MIO) er således et eksempel på en viktigere, og like krevende, aktivitet som krever koordinert innsats fra flere plattformer i Sjøforsvaret, og involverer blant annet bording av komplekse objekter til sjøs. Marinejegerkommandoen kan innenfor det maritime domenet likeledes yte bistand til det sivile samfunn over et vidt spekter, og langt utover det som ligger i kontraterrorebegrepet.

Nemnda hverken behandler eller tar stilling til innholdet i forslagene, men ser at både prinsipielle og praktiske innvendinger kan reises hva angår å fjerne MJK som inte-

grert avdeling i Sjøforsvaret. Norge har verdens nest lengste kystlinje, og med de økonomiske sonene er 80 prosent av norske områder hav. Landets desidert største næringer er maritime og knyttet til Norges kyst og havområder. Samtidig øker Nordområdenes betydning. Økt utvinning og internasjonalisering av olje- og gass virksomhet i nord, åpning av nordøstpassasjen og økt oppmerksomhet fra globale stormakter, gjør at disse havområdene utpeker seg som kritiske for norsk strategisk tenkning. Et beredskaps-scenario i dette domenet vil måtte stille svært høye krav til personell, materiell og kompetanse, sivilt eller militært, som skal håndtere maritime hendelser. Spesialoperasjoner i disse områdene kan vanskelig tenkes uten i samarbeid med Sjøforsvarets andre enheter.

Nemnda registrerer at i løpet av kort tid ble noen av de opprinnelige forslagene i Forsvarssjefens såkalte SOF-studie forlatt, dette gjelder bl.a. flyttingen til Rena.

Kravene til kvinner og menn er det samme under opp-tak, og under utdanningen. Ingen kvinne har ennå lyktes i å bli marinejeger.

Fra avdelingen ble det gitt uttrykk for et godt samarbeid lokalt med Forsvarsbygg og med Forsvarets logistikkorganisasjon, likeledes med andre av avdelinger i Marinens Jegervåpen og i Sjøforsvaret. Sjef MJK karakteriserer Ramsund med tilhørende øvingsfelt og skytebaner som godt egnet for virksomheten. Ramsund orlogsstasjon driver bl.a. vedlikeholdsstøtte, forsyningsstøtte og administrativ støtte, og stasjonen feirer hundre år i år. Den ble etablert i 1913 og er det norske Sjøforsvarets forsynings-base i Nord-Norge. Foruten Marinejegerkommandoen rommer basen minedykkerlag, Forsynings-, teknisk- og vedlikeholdsavdelinger og Forsvarsbygg. Selve base-administrasjonen ved ROS er i dag underlagt RSF Troms-Finnmark, med en ledelse stasjonert på Bardufoss (RSF står for regional støttefunksjon og er en avdeling som leverer alle støttetjenestene til andre operative militære avdelinger).

Tidligere bodde mange av familiene i Ramsund, men nå bor de fleste i Bergen, og flere av Forsvarets boliger i Ramsund er solgt. Nemnda har inntrykk av en veldrevet avdeling, med engasjerte, entusiastiske og høyt motivert ansatte som vet å ta vare på hverandre. Familiepolitikk og pårønderarbeid er en vesentlig del av arbeidet, og avdelingen har en nær og god oppfølging av ansatte, skadde, og familier og etterlatte.

Nemnda fikk presentert personelloversikt, sosial- og velferdstilbud, voksenopplæring, idrettstilbud, arbeidsmiljø, helsetjenesten, prestetjenesten, disiplinærforhold samt oversikt over boligforholdene.

Den generelle stolthet av avdelingen, og trivselen i avdelingen, betegnes som meget god.

FORSVARSBYGG

10. juni. Tilstede: Kjell Arne Bratli, Vidar Bjørnstad, Kjell Engebretsen, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs, Ivar Johansen, Bjørn A. Gahre (direktør ved Ombudsmannens kontor)

Administrerende direktør Frode Sjursen ønsket nemnda velkommen og innledet med å fortelle om Forsvarsbyggs overordnede oppgaver og formål.

Husleiemodellen er et sentralt redskap i den oppgaven Forsvarsbygg er satt til å løse. Gjennom den blir utgiftene til eiendom, bygg og anlegg i forsvarssektoren gjort synlig, slik at man får et bedre grunnlag for beslutninger. Omtrent halve husleieinntektene går direkte tilbake til drift og vedlikehold. Den andre halvparten blir disponert av Forsvarsdepartementet til modernisering og nybygg.

Forsvarsbygg har redusert driftsutgiftene med 900 millioner og forbruket av energi med 100 millioner kroner siden etableringen i 2001. Antall ansatte i Forsvarsbygg har i samme periode blitt kuttet fra 1611 til 1470 personer.

Deretter fikk nemnda orientering fra de forskjellige avdelingene.

Forsvarsbygg Utleie forvalter drøyt 4,2 millioner kvadratmeter fordelt på ca. 13.000 bygg og anlegg. Denne avdelingen har ansvaret for alle oppgaver innenfor utleie, drift, vedlikehold, renhold og utvikling av eiendommene.

Husleien er utarbeidet etter kostnadsmodellen. Det vil si at kostnadene pr kvadratmeter blir beregnet og benyttet uavhengig av geografisk sted. Husleien for samme areal blir altså den samme selv om det er i Oslo eller på Sortland. Forsvarsbygg mener at dette er den mest rasjonelle og kostnadseffektive måten å administrere husleien på.

Avdelingen har tre hovedarbeidsoppgaver hvorav Husleie er den største og inntektene for 2012 utgjorde drøyt 2 milliarder kroner. Den andre hovedgruppen kalles Forsyning og omsatte sist år for kr 800 millioner. Dette omfatter tjenester som er knyttet til energi, vann/avløp og renovasjon samt all nødvendig infrastruktur som rørledninger. Husleie og Forsyning utgjør oppgaver hvor Forsvarsbygg har monopol. Den siste gruppen av hovedarbeidsoppgaver er Tillegg, Vertskap og Renhold. Dette er tjenester som Forsvaret selv må bestille og betale, og som kan leveres av Forsvarsbygg. Der Forsvaret finner det hensiktsmessig, kan enkelte tilleggs- og vertskapstjenester kjøpes av andre aktører enn Forsvarsbygg. Renholdstjenesten kan imidlertid kun leveres av Forsvarsbygg.

Forsvarsbygg Utvikling planlegger og bygger for Forsvaret. Det innebærer å ta hånd om prosjektutvikling, anskaffelser og bygging. For 2013 skal de realisere prosjekter for 2,2 milliarder kroner. Fornyetelse og rehabilitering av eksisterende bygg og anlegg utgjør en stor del av prosjektene, og behovet er om lag 1 milliard pr år til vedlikehold og fornyelse.

Forsvarsdepartementet bestemmer hva som skal bygges. Det kan oppleves som detaljstyring og gjør at prosjektene blir unødvendig kostbare. Bl.a. ble det nevnt at for hvert prosjekt må de utarbeide tre kostnads modeller: én modell som viser Forsvarets optimale ønske, én modell som viser minimums kostnader og til slutt konsekvensen av ikke å bygge nytt.

Skifte Eiendom har til oppgave å selge, rydde og miljøsanere offentlig eiendom. Over 2,6 millioner kvadratmeter er avhendet siden 2001 og dette har gitt Forsvaret en ekstraintekt på kr 2,8 milliarder.

Skifte Eiendom blir også benyttet som rådgivningsorgan for andre offentlige etater som skal avhende eiendom.

Forsvarsbygg Futura er et ledende rådgivningsmiljø

innen vern og sikring av bygg, verdier, mennesker og miljø, samt juridisk rådgivning. De driver også med forskning og utvikling.

De selger dessuten sine tjenester til andre og de største kundene er DNV, FAD, Norges Bank, Stats Bygg og Statoil.

Forsvarsbygg Kampflybase er opprettet som eget forretningsområde for å håndtere Forsvarsbyggs største utbyggingssjøsprosjekt som er lokalisert til Ørlandet. Planlegging og utbygging av kampflybasen har en økonomisk ramme på 5 milliarder kroner, og er planlagt ferdig i 2020.

Forsvarsbygg Nasjonale Festningsverk har i oppgave å forvalte, ta vare på og utvikle festningsverk. De forvalter og utvikler 14 festningsverk og 22 grensebefestninger. For 2012 brukte de 33 millioner til vedlikehold.

Fagmiljøet er ledende innen kulturminnevern og enheten tilbyr høyt kvalifisert rådgivningstjeneste både i og utenfor sektoren.

Nemnda fikk en god og grundig informasjon om de forskjellige arbeidsområdene til Forsvarsbygg. Det oppleves nok at i flere tilfeller får Forsvarsbygg skylden for forhold som ligger utenfor deres ansvarsområde. Men ledelsen innrømmet også at det er områder der kundene (militære avdelinger) med grunn blir irriterte, som bl.a. løpende småreparasjoner og vedlikehold. Dette er noe som loves bedret.

Nemnda tok opp spørsmål rundt tidsbruk og kostnader ved prosjektering og gjennomføring. Forsvarsbygg er enig at dette tar tid, men opplever at de detaljstyres av departementet i prosjekteringsfasen, og det tar rett og slett såpass tid når tre forskjellige alternativer skal utredes, og anbudsrunde(r) skal gjennomføres.

Nemnda møtte også tillitsvalgte for tre av tjenestemannsorganisasjonene. Organisasjonene tok opp flere saker, som i karakter først og fremst er klagesaker som skal reises direkte med Ombudsmannen, og ble oppfordret til å fremme de dit. En sak som ble reist var at Forsvarsdepartementet har gjennomført evaluering av forvaltningsmodellen for eiendom, bygg og anlegg i Forsvarsbygg, uten at de ansattes representanter har vært med i arbeidet, noe de tillitsvalgte mener er et grovt brutt på medbestemmelsesretten, og som de også mener er en ny holdning fra Forsvarsdepartementet. Ifølge fagforeningene hadde de ikke engang fått informasjon om at en slik prosess er gjennomført, og ble videre bedt av departementet om å fraholde seg fra å sende hørings svar til rapporten. Overfor nemnda sier de tillitsvalgte at forslagene som er lagt frem i rapporten kunne få meget store konsekvenser for ansatte i Forsvarsbygg. Nemnda vil i denne sammenheng understreke arbeidsgivers informasjonsplikt og avtaleverkets intensjon om godt og omfattende samarbeid. Det er ledelsens ansvar å utvikle en god, åpen og løsningsorientert samarbeidskultur.

BEFARING TIL KYSTVAKTEN, SORTLAND

25. juni. Deltagere: Kjell Arne Bratli, Signe Øye, Kjell Engebretsen, Bjørn Hernæs, Per Ove Width.

Nemnda ble mottatt av Sjef for Kystvakten, flaggkommandør Lars Saunes. Nemnda fikk inngående orienterin-

ger og hadde samtaler med stab/medarbeidere og tillitsvalgte. Status skip, værmeldinger, fiskefartøy og diverse hendelser ble gjennomgått.

Kystvakten var i 2012 gjennom sin største omstilling siden etableringen i 1977. De to skvadronene Nord (Sortland) og Sør (Bergen) ble lagt ned, og hele staben er flyttet fra Oslo til Sortland. Dette ble gjennomført innen gitte tidsfrister og innenfor tildelte budsjettammer uten at fartøyer og fly ble berørt

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.

Kystvaktstaben er organisert i følgende avdelinger: Administrasjonsavdeling, Operasjonsavdeling, Teknisk avdeling, Fagavdeling og Kystvaktens kompetansesenter (på Haakonsvern). Kystvaktens operasjon kan deles i: Indre Kystvakt – hovedsakelig ansvarlig for området ut til 12 nautiske mil fra land

Ytre Kystvakt – fra grunnlinjen og ut til yttergrensen for Norges økonomiske sone (200 nautiske mil), fiskerisonen ved Jan Mayen, fiskevernsone ved Svalbard og internasjonale havområder under NEAFC-regimet. KV luft – benytter luftforsvarets Orionfly stasjonert på Andøya flystasjon og skal innføre NH-90 helikoptre.

Kystvakten er én av tre hovedavdelinger i det norske Sjøforsvaret. Den ble opprettet i 1977 i forbindelse med at Norge etablerte 200 nautiske mils økonomisk sone. Det tidligere fiskerioppsynet ble nedlagt. Kystvaktens oppgaver er suverenitetshevdelse i norske farvann, fiskeri-, toll- og miljøoppsyn, anløpskontroll, redningstjeneste og bistand til havs.

I 2004 ble bruksvakt oppgavene overført til bruksvakt-sentralen på Sortland. Nye viktige oppgaver for de store fartøyene er sleping og oljevern i forbindelse med oljeutvinning i nord og transport av store mengder olje langs kysten. I 2013 hadde Kystvakten et budsjett på ca 1000 millioner og ca 370 ansatte. I tillegg er det ca 80 innleide fra sivile rederi og i støttfunksjoner på land. Ca 330 vernepliktige tjenestegjør i Kystvakten.

I 2013 deltok Kystvakten i 156 søk- og redningsaksjoner, samt foretok 59 slep. I årsoppsummeringen rapporterer Kystvakten om over 50.000 henvendelser i løpet av 2013, en økning på nesten fire prosent fra året før. Tallet på inspeksjoner er omtrent det samme som i foregående år, og i 2013 avdekket de 57 regelbrudd som har medført anmeldelse eller oppbringelse til norsk havn for bevissik-

ring. Kystvakten klarte ikke å nå målet om antall patruljedøgn, blant årsakene til det er problemer med skipene i Nornen-klassen og reparasjoner på KV Andenes. Sistnevnte grunnstøtte i starten av desember ved Rødbergodden i Troms, men ingen ble skadd i hendelsen. Kystvakten overtok ved starten av 2013 fartøyet KV Magnus Lagabøte fra Sjøheimevernet. Flåten består nå av ni havgående fartøy og seks fartøy for operasjoner i kystnære farvann.

Kystvaktsentralen fungerer godt, og mottar et høyt antall henvendelser årlig. Kystvaktsentralen mottar informasjon fra fiskefartøy langs hele norskekysten om faststående fiskeredskaper, garn, line eller annet faststående bruk. Alle fiskefartøy som fisker med passive fiskeredskaper er pliktig til å opplyse til Kystvaktsentralen når fiskebruk er satt ut, halt inn eller flyttet.

Fiskefartøy som fisker med aktive redskaper skal før fisket starter kontakte Kystvaktsentralen for å få oversikt over faststående redskaper i aktuelle områder.

Nemnda ble orientert om de problemer som har vært med noen av fartøyene og ønsker om nye fartøy. Det ble videre orientert om situasjonen med de sterkt forsinkende NH 90-helikoptrene. Forsinkelsen setter Kystvakten i en vanskelig situasjon, og de står tidvis helt uten helikopter på fartøyene. Kystvakten skal ha åtte nye helikoptre, som skulle ha vært levert i 2008. Kystvakten har derfor fortsatt måttet bruke de gamle Lynx-helikoptrene, som med sine godt over 30 år er langt forbi forventet levealder. Mange reservedeler er ikke lenger å oppdrive, og må derfor lages for hånd av flymekanikere.

Sjefen, som annet befal, understreket at avdelingen hadde høyt motiverte soldater. Kystvakten har mange menige mannskaper og for omtrent alle skjer tjeneste ombord. Ombudsmannen møter jevnlig tillitsvalgte for mannskapene. Disse gir uttrykk for at tjenesten er populær og at mannskapene er veldig godt fornøyd. Dette ble også fremholdt overfor nemnda.

Kystvakten har gode erfaringer med kvinner i tjenesten. Voksenopplæringen samarbeider med Andøya og Ramsund. Stasjonen har ikke, p.g.a. lavt antall brukere, egen kantine. I stedet er det inngått rabattavtaler med lokale forretninger. Prisnivået blir dermed ca. kantinepris.

Mange av befalet er pendlere, og tilrettelegging av messe- og boforhold, samt flyavtaler er særs viktig.

BEFARING TIL ANDØYA FLYSTASJON

26. juni. Deltagere: Deltagere: Kjell Arne Bratli, Signe Øye, Kjell Engebretsen, Bjørn Hernæs, Per Ove Width, Kari Lise Holmberg.

Nemnda ble ønsket velkommen av oberst Gerhard Larsen. Siden forrige befarings og i det siste tiåret er det skjedd betydelig endringer ved avdelingen. I likhet med mange andre avdelinger er Andøya blitt kraftig nedbygget. Både Luftvern bataljonen, geværkompaniet og stridsvogntroppen er borte, og i dag gjenstår en såkalt gripbar, kompakt og liten enhet til å løse Forsvarets oppgaver både hjemme og ute. Våpenplattformen som Orion-flyene med sin skreddersydd støttevirksomhet utgjør, er ansette som en høyaktuell kapasitet i det nye Forsvaret. Oppgavene hjemme og ute er mange og etterspørselen stor.

Nemnda er svært godt fornøyd med at ny spisemesse og

forlegningskaserne for de menige endelig er på plass. Nemnda påtalte forholdene for de menige ved forrige befarings. De tillitsvalgte sier at forholdene nå er meget bra, hva gjelder det bo- og matmessig, samt treningsrom. Men fortsatt er det mangler ved grønn trening, og særlig ble bedre skytebaneforhold og en treningsløype etterspurt. Også ved forrige befarings i 2009 var de tillitsvalgte mest av alt opptatt av manglende skytebanemulighet, noe som da ble sagt å være under utredning og utbedring.

Idretten på Andøya flystasjon er organisert med en idretts- og velferdsoffiser, noe som nemnda antar er i overkant av hva en person bør ha ansvar for alene. Det er krevende arbeidsfelt, ofte utenfor ordinær arbeidstid. Av militære idrettsanlegg finnes det mange treningsrom/styrkerom hos de forskjellige avdelingene rundt på stasjonen, og gir dermed ansatte og soldater mulighet til å bedrive egentrening i arbeidstid og egen fritid. De fleste treningsrommene driftes av tilhørende avdeling, og er stort sett åpent for alle ansatte og soldater på stasjonen. Også i Andenes er det treningsmuligheter sivilt. Manglene er ute-treningsforhold, hinder/treningsbane og bedret skytebanemulighet.

Med så stort areal som stasjonen har, bør det etter nemndas mening ikke være vanskelig å utvide og fornye skytebanen, samt å etablere en treningsbane/hinderbane.

Også Andøya har vært rammet av usikkerhet knyttet til stasjonens beståen, noe som har utsatt hardt tiltrengte byggeprosjekter. Den tidligere manglende perimetersikringen rundt flystasjonen er nå på plass, og stasjonens gamle hangar er revet.

Nemnda fikk en omfattende orientering om stasjonen. Andøya flystasjon består av 133 Luftving, Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO), Forsvarsbygg og en avdeling av Etterretningstjenesten. Alle avdelingene har sin virksomhet knyttet til Orion-flyene. I tillegg har også AVINOR, Meteorologisk institutt og SHELL ansatte på stasjonen som støtter de maritime flyoperasjonene.

Ved hjelp av Orion-flyene skal Andøya flystasjon drive overvåking og suverenitetshevdelse i Nord-områdene. Dette gjelder både militære og sivile interesser. Videre er Orion-flyene en viktig bidragsyter for en effektiv Kystvakt og er de eneste som kan yte nødhjelp til skipbrudne langt til havs. Andøya flystasjon øver for å delta i anti-terror oppdrag både nasjonalt og internasjonalt. Basen er likeledes øvingsbase for maritime patruljefly fra andre NATO-land. I tillegg brukes basen som utgangspunkt for annen flyvirksomhet både i militær og sivil regi.

Basen har her et godt samarbeid med Andøya Rocket Range, som nemnda også besøkte. Den operative enheten på Andøya flystasjon har fått navnet 133 Luftving. Luftvingen følger nummerserien som begynner med 132 Luftving – den operative enheten på Bodø hovedflystasjon. (Navnet stammer fra den norske jagervingen 132 (Norwegian) Wing som opererte med Spitfire jagerfly fra England under Den annen verdenskrig). Luftvingen har som oppgave å trene, øve og forberede 333 skvadron og det operative støtteelement på oppgaver våpensystemet P-3 Orion har og vil kunne få i Norge, samt internasjonalt som en del av Forsvarets innsatsstyrker.

Luftvingen operer en viktig kommandoplattform som gjør det mulig å drive en effektiv maritim suverenitets-

hevdelse, vise tilstedeværelse i norske interesseområder, bidra til kystvakt, delta i søk og redning, miljøovervåking og krisehåndtering.

Hovedoppgaven til 333 skvadrons P3 Orion overvåkingsfly er overvåking av militær maritim aktivitet, kontroll av fiskeressurser og ubåtsøk. På grunn av sin store rekkevidde deltar skvadronens fly også på mange søk- og redningsoppdrag i Nordområdene.

333 skvadronen har operert flere modeller av P3 Orion. De fem første maskinene som ankom i 1969 var P3-B. Oljeaktiviteten og opprettelsen av Norsk Økonomisk Sone førte til at havområdene som skulle overvåkes ble mange ganger større. Etableringen av Kystvakten inkluderte anskaffelsen av ytterligere to P-3B Orion. Etter nesten 20 års operativ bruk ved 333 skvadronen måtte de «gamle» B-modellene av Orion vike for mer moderne teknologi i form av fire nye P-3C Update III, mens to av de gamle P-3 B'ene skulle fortsette i sin jobb etter å ha blitt modifisert. Disse blir primært brukt til fiskeriovervåking og treningsflygning. Vedlikeholdet er omfattende og krevende. Fasilitetene for dette er topp prioritert og holder høy standard.

Norge må vurdere fremtidige maritime overvåkingsfly. Produksjon av nye Orion-fly vil ikke skje i fremtiden og Norges viktigste allierte går over til andre flytyper.

Mest av alt var de tillitsvalgte opptatt av manglende «grønn tjeneste», slik at de ikke får trent på soldatferdigheter. Dette skyldes også manglende skytebanemuligheter, noe som nå er under utredning og utbedring.

I 2009 kunne stasjonen innvie sitt nye brann- og havarisenter. Det er Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO) på Andøya som er eier av de nye brannbilene. De tre bilene koster rundt tre millioner kroner stykket og er likt utstyrt. En av bilene er litt mindre enn de to andre, og har en vannkapasitet på 5.000 liter. De to største har en kapasitet på 10.000 liter.

Også innen forsyning/vedlikehold er det skjedd betydelige bedringer, slik at materiellparken kan vedlikeholdes forsvarlig og at kravene til HMS blir ivaretatt.

Nemnda møtte mange soldater og mange ansatte, og ble orientert om familiepolitiske tiltak ved avdelingene og ivaretagelse av familier til personell i Forsvarets militære organisasjon. Ansvar er bl.a. å utarbeide og gjennomføre avdelingens plan for ivaretagelse av familier, herunder iverksette nettverksbyggende aktiviteter mellom forsvarsfamiliene og formidle direkte informasjon til nytilsatte og deres familier om tjenestestedet og lokalmiljøet rundt. Også det å tilrettelegge best mulig i forhold til et godt familieliv, herunder planlegging av øvelser/tjeneste, tilrettelegge for fjernarbeid, informere om boligtilbud, tilgang barnehage/SFO, bistå familiemedlemmer ift. nytt arbeid/utdanning hører med. De skal likeledes sørge for at familier til personell i internasjonale operasjoner/internasjonalt virksomhet mottar nødvendig informasjon, etablere støttegrupper og/eller sponsorfamilier ved behov og yte hjemmestøtte ved behov. Også ved Andøya er pendling økende.

Nemnda ble videre orientert om reasfaltering av rullebanen ved den militære flyplassen, som er preget av store dimensjoner og høy kompleksitet. Løse steiner har over år skapt store utfordringer for trafikken og for vedlikeholdet av rullebanen. Om vinteren blir forhøyningene i

asfalten lett høvlet bort, slik at småstein og asfaltklumper løsner og spres utover rullebanen. Hvis skadene i rullebanen får fortsette å utvikle seg, vil dette kunne gå ut over flyregulariteten og i verste fall flysikkerheten. Hvis små steinpartikler blir sugd inn i jetmotorene på de store sivile passasjerflyene som trafikkerer Andøya, kan dette skade motorene.

Siden dekket på taxebaner og oppstillingsplasser også må skiftes, skal til sammen cirka 30 000 tonn asfalt fordeles på 140 000 kvadratmeter. Betongdekket under asfalten på rullebanen ved Andenes flyplass ble anlagt for 60 år siden og beveger seg i takt med temperatursvingningene. Banen skal nå reasfalteres og Forsvarsbygg iverksetter tiltak for å hindre gjennomslag av betongfugene opp i asfalten. padehatter, som oppstår som følge av innestengt fukt og varierende damptrykk i asfalten. Det nederste asfaltlaget er i ferd med å smuldre opp. Kvaliteten for 40 år siden var ikke som i dag. Kjemikaliene (ureaen) som ble brukt til av-ising av fly og rullebanen ligger nede på det gamle betongdekket og bidrar til å forsterke denne svakheten. Da flyplassen ble bygget i 1955, ble flere tusen betongplattinger på cirka 5 x 5 meter støpt og skjøtet sammen til en tre kilometer lang rullebane. På 1970-tallet ble det første laget med asfalt rullet ut over betongen, etter dette har rullebanen på den militære flyplassen som er hjemmebase for Orionflyene, fått ytterligere fire lag. Det siste ble lagt så sent som i 2009. Asfalten må bort og betongfundamentet må stabiliseres slik at spenningene som oppstår ved temperaturendringer ikke skaper problemer.

I et møte med nemnda tok Andøyas ordfører Jonni Solsvik (H) opp bekymring for fremtiden til Andøya flystasjon. Forsvaret er inne i en dyp økonomisk ubalanse, og jeg frykter at Andøya kan bli foreslått nedlagt, var hans budskap. Den økonomiske ubalansen vil få betydelige konsekvenser for Forsvarets drift i årene framover. Det er et stort problem, og man vil måtte kvitte seg med struktur for å komme i balanse. Til tross for at Orion er en av de viktigste plattformene i Forsvaret, er ordføreren redd Andøya flystasjon kan bli nedlagt. Strukturen med Andøya, Evenes og Bardufoss nær hverandre, er neppe bærekraftig. Overfor nemnda påpeker ordføreren viktigheten av aktiviteten på Andøya. I likhet med ordfører Solsvik er tillitsvalgte bekymret for fremtiden. De gir uttrykk for frustrasjon over at Orion-flyene ikke gis tilstrekkelig flytid, og mener at den maritime overvåkingskapasiteten som flyene representerer, ikke blir utnyttet som ønsket - av blant annet Etterretningstjenesten.

Nemnda tar ikke stilling i lokaliseringsspørsmål, men forstår godt den usikkerhet ansatte og kommunen føler. Til syvende og sist handler fremtiden for Andøya flystasjon om de store omstillingene i Luftforsvaret, og om hvilke baser som skal brukes, even tuelt nedlegges.

BEFARING VED HV-17

Besøket inkluderte Kvenvikmoen, Alta, Porsangmoen og Banak.

23–25 september.

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Vidar Bjørnstad (d1), Kjell Engbretsen (d1), Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs (d1), Per Ove Width, Kari Lise Holmberg, Bjørn Robstad.

Oberstløytnant Ståle Grytli mottok nemnda. Første dag var i felt, med besøk på øvelse i HV-område Alta. Dagen startet med orienteringsmøter, etterfulgt av samtaler med personell.

HV-17's ledelse holder til på Garnisonen i Porsanger på Porsangmoen. Distriktet omfatter hele Finnmark.

Distriktssjef Grytli er territoriell sjef i Finnmark på vegne av sjefen for Forsvarts operative hovedkvarter. Med over 48.500 km² er HV-17s territoriale område det største av HV-distriktene, og spenner seg fra Alta i Vest-Finnmark, ned mot Kautokeino i sør, Nordkapp i nord og til Sør-Varanger i Øst-Finnmark. Områdene er store, med forskjellige type landskap og klima fra kysten mot Atlanterhavet til Finnmarksvidda på innlandet.

HV-17 skal beskytte befolkningen og viktig infrastruktur i hele Finnmark. I Finnmark bor det omlag 75.000 mennesker og avstandene mellom tettstedene er relativt store. Det er landets minst befolkede område, samtidig som det finnes en lang rekke samfunnsfunksjoner og infrastruktur som er viktig å verne, blant annet Statoils ilandføringsanlegg på Melkøya i Hammerfest. HV-17 er forberedt på bistå med støtte til politi, andre organisasjoner og befolkningen med de utfordringer det værharde klimaet her i nord kan gi.

Til daglig jobber det rundt 50 personer i HV-17 ved Garnisonen i Porsanger. Deres oppgaver er blant annet: stabsarbeid, drift, utdanning og styrkeproduksjon, samt videreutvikling av planverk for trening, øvelser og beredskap. I tillegg administrerer HV-17 en adm-/støtte-avdeling som leverer kjøkken-, skyte- og øvingsfelt-, bolig-, EBA- og velferdstjenester.

Ståle Grytli er leder og distriktssjef, med omlag 2000 soldater under seg. I tillegg til HV er også HVSKS/HVBS, ATS, Forsvarsbygg og FLO (Porsanger Tekniske Verksted, POTV) lokalisert der.

Ved HV-17 er det cirka 2000 soldater og befal fordelt på 12 områder og en innsatsstyrke. Det daglige virket handler i stor grad om å lage gode sikkerhetsløsninger for samfunnet vårt og samarbeide bredt med en rekke aktører på vegne av Forsvaret. Herunder inngår samarbeid med lokale aktører som politiet, fylkesmann og andre aktører og objektereiere.

HV-17 fokuserer på operativt trening av HV og tverretattlig samarbeid for å bidra til å gjøre samfunnet i Finnmark bedre til å takle de utfordringene fylket kan bli utsatt for.

Under samtaler i Alta ble det overfor nemnda understreket sterkt at distriktet ikke klarer å fylle opp antall soldater. «Fotavtrykket i Finnmark blir stadig mindre», poengterte distriktssjefensjefen. Generelt er det få vernepliktige som kalles inn til førstegangstjeneste og Finnmark er fylket med færrest på førstegangstjeneste. På befalssiden er det også en vanskelig situasjon og svært få søkere fra Finnmark til Befalsskolen.

Det ble luftet med nemnda om det bør direkterekutteres fra fylket til HV. Slik kriteriene for førstegangstjeneste i dag er, kommer brorparten fra bynære og sentrale områder av landet. HVs egenart, med lokal kunnskap, gavnes lite av slike kriterier. Nemnda er enig i at noe må gjøres, og tar dette videre med Vernepliktsverket.

Distriktskommando Finnmark ble opprinnelig etablert på Skoganvarre i 1945. Da Skoganvarre ikke egnet seg til en større militærleir, ba oberst Arne Dagfin Dahl (daværende sjef for Distriktskommando Finnmark) ingeniørsjefen om å rekognosere for en ny leir ved Nedrevannet. Etter godkjenningen av anbefalingene til ingeniørsjefen, ble skytefeltgrensene tegnet inn på kart og sendt til regjeringen i London. I mai 1946 ga DKN (Distriktskommandoen for Nord-Norge) pålegget om å flytte landforsvarsstaben fra Skoganvarre til Nedrevann som i 10. september 1949 fikk navnet Porsangmoen. I 1955 ble Finnmark landforsvar flyttet til Hammerfest. I januar 1965 ble Garnisonen i Porsanger opprettet og i 1973 ble Halkavarre skyte- og øvingsfelt ferdig utbygget.

I Garnisonens tid har det på det meste vært opptil 1500 soldater og befal i leiren. Med infanterikompanier, stridsvognstropp, feltartilleribatteri, jegertropp med mer. Fra 1990-tallet har garnisonen vært igjennom flere omorganiseringer, og i 2009 forlot Hæren Garnisonen i Porsanger.

Porsangmoen er allikevel fortsatt en krumtapp i forsvaret i Finnmark, og med sine skyte- og øvingsfelt drives som et treningssenter både for nasjonale avdelinger som Hærens Jegerkommando, DIV 6 og JAAT, og drive med deployeringstrening før innsetting i internasjonale operasjoner. Politiet, Kystjegerkommandoen og andre er brukere av treningssenteret, og det foregår utstrakt grad av alliert trening.

I dag står mye av Porsangmoen leir tom; foruten HV-17 med stab og skole holder Forsvarets Logistikkorganisasjon og Forsvarsbygg til i leiren.

De fast tjenestegjørende mener leirens fremtid fremdeles synes usikker, men føler det oppløftende at politiske myndigheter etter deres mening har gitt mer positive signaler om fremtiden for garnisonen enn hva som har vært sagt i foregående år.

Det tilhørende skytefeltet, Halkavarre skytefelt, er regnet som et av Europas beste, med mange feltbaner. Andre avdelinger besøker derfor leiren for å arrangere skytekurs i området, som tillater skyting som mange andre skytebaner ikke gir mulighet til. Også utenlandske avdelinger tar turen til skytefeltet, for blant annet å trene på løsning av oppdrag og overlevelse i vintermiljø. Feltet er et av få hvor levering av våpen fra fly er mulig.

En gradvis forfallende bygningsmasse sees som garnisonens største utfordring. Kasernene utgjør en hodepine for garnisonsledelsen. Årelang – og klimatisk -slitasje betyr at solide oppgraderinger er eneste utvei, og kostnadene per kaserne er beregnet til 15–20 millioner kroner. Det synes samtidig klart at tilfredsstillende kvartér er en forutsetning for utenlandske avdelinger og soldater når de øver i skytefeltene Porsangmoen og Halkavarre.

For å holde leie- og vedlikeholdskostnader under strammest mulig kontroll, flytter man sammen på mindre flater og i færre bygg. Nemnda hadde en gjennomgang av befalevenes kaserne. Standarden er ikke kritisk, men oppgradering trenges jevnlig og innen rimelig tidshorison.

De vernepliktige og HVs kurselever var ikke fornøyd med kasernestandarden og påpekte særlig utilstrekkelig vask- og tørkekapasitet for klær; i en tøff klimasone, med omfattende og hard trening og med stort behov for å holde bekleddingen ren og tørr.

Velferdstilbud og voksenopplæring ble karakterisert som godt, og velferdsbygget med bl.a. stor svømmehall, kino, utlåne av bærbare pc'er, trådløs sone tilgang til internett i hele kantineområdet, spill o.l. ble flittig benyttet. Velferdsturene til eksempelvis Hammerfest og Finland fikk skryt, det samme fikk velferdshytter og fritidsmuligheter.

Kantinepriser ble bemerket som «stive», men kantinenes kvalitet og betjening fikk ros. Maten i messa ble også berømmet.

Sykestua tappes for hjemler etter hvert som garnisonen blir mindre. Noe overføres til Garnisonen i Sør-Varanger, noe til Sortland. Periodevis har Porsangmoen vært uten sykevoktere, og ofte kun sykepleier på dagtid. Nå har de en Medic på tidsbegrenset kontrakt i tillegg. Sykestua er av brukbar standard. Forholdet til lokalt helsevesen blir betonet som godt og meget viktig.

Representanter fra de ansatte ga uttrykk for stor frustrasjon. Både fordi omstillingsprosesser er langtrukne og bærer preg av seigpining gjennom mange år. Horisontal samhandel, særlig vis à vis Forsvarsbygg (leie av eiendom) og Forsvarets Logistikkorganisasjon (FLO) blir betegnet som utfordrende, selv om det er blitt bedre i den senere tid. Store geografiske avstander til bestemmende myndighet, bl.a. Driftsenhet i Forsvaret (DIF), som for GPs vedkommende ligger i Bardufoss, ble påpekt.

Befalsevenes utdanning og trening er intensiv og utfordrende. Sentralt står overlevelseshjelp, fysisk fostring, kart og kompass, samt bruk av de mange våpensystemer avdelingen er satt opp med. Skolen er tildelt spesielt materiell for å mestre de forhold som de tidvis opererer under. Nemnda overvar deler av en feltøvelse og møtte flere av elevene.

Nemnda hadde områdebefaring i Porsangmoen, med Teknisk Verksted og FLO lager. Det har vært foretatt en stor riving av bygningsmassen på Porsangmoen, anslagsvis 9000 kvm bygningsarealer. For Forsvarets Logistikkorganisasjon (FLO) har dette medført samling på ganske små, men effektive arealer. Nemnda fikk en gjennomgang av disse, og er imponert over hvordan FLO har fått det funksjonelt og systematisk på små områder. Over tid må det allikevel vurderes om ikke FLO trenger et nyere bygg med moderne fasiliteter.

Nemnda fikk videre en gjennomgang og orientering på Porsang Tekniske Verksted. Dette har store kapasitet, men har i noen år vært i reduksjon. Verkstedet er sentralt i vedlikehold av nær sagt alt materiell. Situasjonen for Halkavarre skytefelt ble gjennomgått av leder Emil Helgesen. Han var forsiktig med å komme med krav og ønsker, men understreket at de stadig økende besøkene fra utlandet gjør at skytefeltets status på mange måter taler for seg selv. Skyte- og øvingsfeltet, dekker 208 km² og inneholder 2 nedslagsfelter på tilsammen 42 kvadratkilometer, 31 skytebaner samt tørrøvingsfelter, og inkluderer løypebane for kjørende mål samt felt med bevegelige mål. Området inneholder 2 terrengløyper for kjøretrening, mer enn 50 kilometer merket barmarksløypenett for lette terrengkjøretøy samt mer enn 50 kilometer merket snøscooterløype. Øvelsesarealet er dermed større i omfang enn arealet i mange av landets kommuner.

Halkavarre har som skytefelt en særstatus ifm. luft-til-bakkeoperasjoner med jagerfly, en rolle med økt betyd-

ning, og som er svært aktuell ifm. alliert øvingsaktivitet. Halkavarre er det eneste skytefeltet som kan brukes til skyting med styrte våpen og ustyrte bomber fra midtens høyde. Tilgang til et slikt skytefelt er et avgjørende moment for å få lagt alliert øvingsaktivitet til Nord-Norge. I denne sammenheng fungerer Banak som deployeringsbase., og Luftforsvaret holder en viss kapasitet på stasjonen med bl.a. helikopterbase (redningshelikopter).

Britene trener hver vinter i perioden november til mars i Norge. Skarpskyting (bombing) har vært en integrert del av denne treningen. Denne type skyting gjennomføres i tett integrasjon med norske FAC-lag (Forward Air Controller – målgang til fly fra bakkestyrker). Britene og nederlenderne er i ferd med å anskaffe Hellfire missiler til sine angrepshelikoptre. I denne forbindelse er også Halkavarre egnet skytefelt. I tillegg til dette har Island (polititil FN-operasjoner), USA, Frankrike og Tyskland vist interesse for skytefeltet.

Nemnda besøkte Banak, som var i øvelsesmodus nettopp med Halkavarre som mål.

Ved tidligere inspeksjon var det en god del strid i forhold til reindrift og beiting, men det synes som om tidligere konflikter er håndtert på en god måte og at forholdene blir godt ivaretatt.

FORSVARETS VETERANSENTER (FVS)

18. november. Deltagere: Kjell Arne Bratli, Kjell Engbretsen, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs, direktør Bjørn Gahre ved Ombudsmannens kontor.

Nemnda ble mottatt av sjefen for FVS, oberstløytnant John Petter Bachke.

Forsvarets veteransenter er et tilbud til norske krigsveteraner etter endt tjeneste. Senteret er lokalisert ved Bæreia, en innsjø sør for byen Kongsvinger. Det ble offisielt åpnet 17. oktober 2008

Bæreia har lenge vært et tilbud til norske krigsveteraner, helt siden det i 1959 ble opprettet et krigsinvalid hjem for veteraner fra andre verdenskrig og deres partnere, etter en storstilt pengeinnsamling der blant annet Etiopias keiser Haile Selassie ga 100.000. (Keiseren besøkte Norge i 1955 og donerte pengene til et humanitært formål). På en vegg i hovedhuset henger en flott statue av hodet hans, i messing.

Komplekset ligger vakkert til mot innsjøen Bæreia. I alt 4500 kvadratmeter bygningsmasse og 24 mål skog. Det har en lang historie som rekreasjons- og kompetansesenter for veteraner. Tre familieseksjoner, 53 enkeltværelser, tre møterom, stuer, bibliotek, treningsrom og en matsal kjent for sine kulinariske fristelser.

Den selvstendige stiftelsen Krigsinvalid hjemmet Bæreia, opprettet av Krigsinvalidforbundet, stod for driften. I 1999 startet FN-Veteranenes Landsforbund et prøveprosjekt finansiert av Forsvarsdepartementet for å vurdere om den, etter hvert ledige kapasiteten kunne benyttes til velferdstilbud for tidligere soldater fra utenlandsoppdrag. Forsvarsdepartementet stoppet senere finansieringen og begrunnet det med at helsevesenet var bedre egnet til jobben med å følge opp FN-veteranene. 1. januar 2005 overtok Landsforeningen for hjerte- og lungesyke senteret. LHL ville fortsatt ta vare på krigsveteranene, men også benytte senteret til annen virksomhet. Noen år senere

gjorde Forsvaret helomvending og kjøpte senteret tilbake som rekreasjonssted for alle norske krigsveteraner.

Bæreia er et tilbud til alle veteraner som trenger et pusterom. Også veteranfamilier er velkomne. Husene og rommene hviler dypt i granskogen utenfor Kongsvinger, i skrikende kontrast til krigsbildene som manes frem av bygningsnavnene Meymaneh, Golan, Naqura og Normandie.

Bæreia tilbyr rekreasjonsopphold til veteraner i alle aldre, er et ubyråkratisk lavterskeltilbud og etter søknad til Sjef FVS kan også gis gratis opphold og reise. Men Forsvarets veteransenter er ikke et behandlingssted, man må være frisk nok til å kunne delta.

Det er også gjensynstreff, kurs og seminarer gjennom året. Og kurs i økonomi og stressmestring, og samlivskurs, for veteraner scorer høyt på skilsmissestatistikken. I tillegg kjører Telemarksbataljon sine debriefinger der. I julehøytiden er pågangen ekstra stor.

Oppholdene på Bæreia er på mellom en og fire uker.

En kjerne på rundt 30 veteraner er storbrukere av Bæreia. De fleste er menn i 40- og 50 årene med tjeneste fra Libanon. Noen sliter med skader etter å ha vært vitne til krig. Enkelte som søker er rett og slett for dårlige til å komme til Bæreia, og trenger annet tilbud.

Norge får rundt 300 nye veteraner fra internasjonale operasjoner hvert år, og antall er mer 120.000. Selv om mange er unge når de reiser ut, sier Bachke at familieproblematikken er økende. Både partnere og barn rammes. På Bæreia avlastes familier som sliter ved at de får et rekreasjonstilbud når de trenger det.

I stuen sitter en enslig veteran foran TV-skjermen. Han er en av dem som finner roen ved senteret blant grantrærne utenfor Kongsvinger. – Når vi snakker om veteraner hos oss, mener vi «ressurssterke kvinner og menn som er vår tids øyenvitner med unik kompetanse og erfaring fra det internasjonale samfunns mest dramatiske hendelser» sier Hestnes. På veggene i Forsvarets veteransenter henger oljemalerier og fotografier av nordmenn i internasjonale operasjoner.

Flere av de som kommer til Bæreia har aldri greid å deaktivere seg etter utenlandsoppdrag, og for flere kommer senreaksjoner. Bachke tror at Bæreia også kan spille en viktig rolle i å forebygge skader etter krigsopplevelser.

De militære ansatte ved FVS har alle erfaring fra internasjonale operasjoner, og de fleste sivilt ansatt har lang fartstid fra Bæreia. Ved behov trekkes Forsvarets Stressmestrings-team inn i bildet. Prest, sosionom, fysioterapeut, sykepleier, lege og aktivitetsledere er det også tilgang på.

Senteret har et fullt utstyrt treningsrom, basseng, sykler, ski, lekerom for barn og film/spillerom. Turutstyr som kajakk og kano hører med, tilbud til golfbane, bowlinghall, ridesenter, og jakt og fiske, orienteringsløype og skyting med luftgevær/pil og boge.

Det arrangeres egen aktivitetssuke for barn av veteraner, noe som er blitt svært populært.

Nemnda antar at det etter hvert blir flere veteraner fra Balkan og Afghanistan som også ønsker å benytte senteret. De fleste som kommer hjem fra oppdrag i Afghanistan klarer seg fint, men noen vil ha fysiske og psykiske skader.

Overfor nemnda legger oberstløytnant Bachke vekt på at tilbudet til norske krigsveteraner er bedre enn man kan tro, og kapasiteten god nok etter den planlagte utvidelsen til 100 sengeplasser.

Kongsvinger festning

Nemnda overnattet på Kongsvinger festning, og fikk omvisning på festningens museum samt omvisning og orientering om de store rehabiliteringsarbeidene av festningsforvalter Jonny Oscar Fjeld.

Kongsvinger festning er så langt rehabilitert for nær 160 millioner kroner, og det gjenstår fortsatt en del arbeid. Fjeld forteller at gjennom flere prosjekter er viktige historiske bygninger på festningen satt i stand og tilrettelagt for ny bruk. Forsvarsbyggs oppgave er å sørge for levende og åpne festninger, og dette gjøres med respekt for historien og på kulturminnes premisser. Forvaltningen omfatter vern av kulturminnene, daglig drift og utvikling i nært samarbeid med offentlige myndigheter og kultur- og næringsliv.

På Kongsvinger festning finnes nå et bredt tilbud til mange ulike målgrupper. Gjennom Hedmark Fylkesmuseum, Norsk Fengselsmuseum, Kongsvingers festningsmuseum, Kongsvinger turistinformasjon og et festningshotell og restaurant, ligger det nå til rette for helårsbruk av festningen.

Det betyr mye at Forsvarssektoren bevilger betydelige midler til vedlikehold og utvikling av noen av landets aller viktigste kulturminner', sier Thorbjørn Holth, distriktssjef Forsvarsbygg nasjonale festningsverk. Bruk er det beste vern, og vi forventer at besøket til Kongsvinger festning nå vil øke betydelig, noe som igjen vil gi positive lokale og regionale ringvirkninger', avrunder han.

Det er utført restaureringsarbeid over store deler av festningsområdet. Festningens gamle kaserne fra 1773 er bygget om til et festningshotell, med 60 senger fordelt på 30 store rom med særpreg og historisk atmosfære. Mange av rommene har panoramautsikt, og eksempler på originale tapeter og bygningsdetaljer er bevart som stemningskapende elementer. Innredningen har for øvrig en tidsmessig, god hotellstandard.

Kommandantboligen fra 1683, den eldste bygningen på festningen, er ny restaurant, og deler av bygningen Slaveriet innredes for matserving. Fjeld poengterer at det er etablert moderne og miljøvennlige energiløsninger og at alt arbeid på festningen er utført med forsiktighet, i nært samarbeid med Riksantikvaren og med bruk av tradisjonelle metoder. Man har tilbakeført til original standard så langt som mulig.

Kongsvinger festning er det best bevarte barokke anlegget blant festningsverkene våre, og ble formelt fredet av Riksantikvaren i november 2009. Vedlikeholdsarbeidene ved Kongsvinger festning vil fortsette både på bygninger og murer i årene som kommer. De 14 nasjonale festningene representerer noen av Norges viktigste kulturminner og nasjonale kulturarv.

Festningen ble oppført i 1681 og løytnant Anthony Coucheron var ansvarlig for arbeidene. Anlegget bestod av en donjon omgitt av en firkantet mur med batterier i tre av hjørnene. Andre bygninger ble etterhvert oppført i eller rundt skansen. Ettersom anlegget ble beordret av stattholder Ulrik Fredrik Gyldenløve, ble det ofte kalt Gyl-

denborg. I 1683 bestemte Gustav Wilhelm von Wedel at festningen skulle kalles Kongens Vinger, noe som senere ble trukket sammen til Kongsvinger. Festningen ble i hovedsak ansett som ferdig i 1684, selv om byggearbeidene fortsatte noen år til. Festningen har aldri vært beleiret og har heller aldri vært i direkte kamp. Kanskje kan det være på grunn av festningens mulighet til å bestryke en fiende på østsiden av Glomma med kanonild. Glomma virket som en gigantisk vollgrav og var veldig viktig som forsvarsverk. To ganger kom svenskene så langt som til den østre siden av Glomma, uten å våge å krysse elven. Begge

ganger ble de beskyttet fra festningen. Etter Den annen Verdenskrig flyttet Befalsskolen for Hærens Artilleri inn på festningen, senere har Heimevernet holdt til på Kongsvinger festning. Heimevernet benyttet festningen blant annet til befalskurs, men dette ble i 2002 flyttet til Værnes sammen med størstedelen av HVs rekruttopplæring. 24. oktober 2000, FN-dagen, ble det avduket et minnesmerke på festningen over soldatene som mistet livet mens de tjenestegjorde i den fredsbevarende styrken i Libanon. I juli 2005 raste en del av festningsmuren ut, og utpå høsten ble en annen del av festningen sperret av grunnet rasfare.

Oslo, i mars 2014

Ombudsmann Kjell Arne Bratli

Vidar Bjørnstad, nestleder

Signe Øye

Kjell Engebretsen

Per Egil Evensen

Bjørn Hernæs

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.

