



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Til: Ombudsnemndas medlemmer
Fra: Forsvarsombud Roald Linaker

Vår referanse
2022/10-13

Dato
28.11.2023

Referat fra nemndsmøtet 18. og 19. oktober 2023

1 INNLEDNING

- (1) Den 18. og 19. oktober 2023 hadde Ombudsnemnda møte i Oslo. Nestleder Halleraker, nemndsmedlem Eldegard og nemndsmedlem Gjennestad hadde forfall 19. oktober.
- (2) Hovedpunktene på programmet for 18. oktober var Ombudsnemndas møte med Stortingets presidentskap og med Forsvarets spesialstyrker, samt behandling av tre administrative saker. Hovedpunktene på programmet for 19. oktober var nemndas møte med Forsvarets bedriftshelsetjeneste og Forsvarets hovedverneombud om HMS-relaterte problemstillinger i Forsvaret.

2 OMBUDSNEMNDAS MØTE MED STORTINGETS PRESIDENTSKAP

- (3) Møtet handlet om Ombudsnemndas erfaringer med sin virksomhet under forsvarsombudsloven. Vedlegget som ble benyttet under møtet er **unntatt offentlighet** (forsvarsombudsloven § 14 første ledd bokstav a).

3 OMBUDSNEMNDAS MØTE MED FORSVARETS SPESIALSTYRKER (FS)

- (4) Ombudsnemndas opplevelse av møtet med FS er at det er en spesialavdeling (medregnet Forsvarets spesialkommando og Marinejegerkommandoen) som har flere av de samme utfordringene som konvensjonelle avdelinger, når det gjelder personellstrukturen.
- (5) De personellrelaterte utfordringene til Forsvarets spesialstyrker handler, overordnet, om å beholde personellet samt å ha en hensiktsmessig kompetanseflyt.
- (6) Det er svært krevende å tilegne seg kompetanse som operatør i spesialstyrkene. Kompetansen sitter hos den enkelte. Det er derfor helt sentralt å beholde den enkelte så lenge som mulig, først som operatør, deretter i en stabsfunksjon. Det er tungvint, dyrt og vanskelig å bygge kompetansen på nytt.

- (7) Å miste personell går hardt ut over spesialstyrkene; det er personellet som muliggjør spesialoperasjoner. Materiell, og smidige, effektive strukturer for materiellanskaffelse, er også viktig, men personellet som opererer materiellet er langt viktigere.
- (8) Spesialstyrkene har utfordringer med å rekruttere spesialoperatører til offisersøylen og å få besatt nøkkelstillinger i staber. Dagens økonomiske incentiver er innrettet på en måte som gjør at de fleste ønsker å forbli spesialister. Spesialister i spesialstyrkene har bedre økonomiske vilkår enn offiserene, på grunn av en særavtale. Særavtalen er skrevet i en tid som gjør at innholdet ikke passer til dagens omgivelser og ny militærordning. Tvert imot er avtalen i stor grad med på å motvirke nødvendig kompetanseflyt i spesialstyrkene. Man har ordninger som i stor grad virker avgangsstimulerende og ingen incentiver rettet mot å beholde kompetanse i et livslangt karriereløp. Av den grunn ønsker spesialstyrkene avtalen revidert, slik at den passer til dagens virksomhet og utfordringer.
- (9) Utkastet til revidert avtale fordrer en relativt kostbar overgangsordning over en periode på syv år. Overgangsordningen vil være helt vesentlig for å lykkes med reforhandling av avtalen. Man ønsker å vri virkemidlene slik at arbeidsgiver oppnår ønsket effekt i form av kompetanseflyt og å beholde verdifull kompetanse i et langsiktig perspektiv. Samtidig må man sikre at personellet ikke lider store økonomiske tap som følge av innføring av ny avtale.
- (10) Et annet moment som utfordrer FS sin evne til å holde på personellet, og derigjennom operativ evne, er pensjonsvilkårene. I sin kjerne innebærer pensjonsvilkårene at øvingsdøgn, som er helt sentralt i personellens årslønn, ikke går inn i grunnlaget for pensjonsberegningen, med den konsekvens at personellet vil tjene på å søke seg over til sivil sektor eller ta sivile stillinger i Forsvaret eller i andre etater i forsvarssektoren. Pensjonsvilkårene for Forsvarets personell er gjenstand for behandling i en pågående pensjonsreform. Her vil bla «85-årsregelen» bortfalle, i tillegg til at det innføres en avkortning av pensjon hvis man tjener mer enn 1G etter fratreden fra Forsvaret.
- (11) Spesialstyrkene er ikke skånet for «modernisering og effektivisering»-omstillingen. For personellet som er berørt, oppleves dette som krevende og med stor grad av usikkerhet knyttet til arbeidsbelastning og ressursrammer i ny struktur. Det oppleves som at den antatte gevinsten realiseres uten at man faktisk vet om den finnes. I mellomtiden tærer man på «can do»-holdningen til personellet, som står på til de stuper.
- (12) HR-omstillingen innebærer at HR-elementet i FS skal ha kontor hos FS, men sortere under Forsvarets personell- og vernepliktssenter. HR-elementet hos FS reduseres fra 14 til 7 medarbeidere, med bare 3 på DIF-nivået. På økonomisiden, som også har vært under omstilling, reduseres antallet medarbeidere fra 7 til 1.

Arbeidsbelastningen på de få gjenværende på personellsiden og den ene på økonomisiden, blir formidabel. I tillegg overføres en del oppgaver til andre funksjonsområder i DIF, slik at merbelastningen øker også på dette personellet.

4 OMBUDSNEMNDAS MØTE MED FORSVARETS BEDRIFTSHELSETJENESTE OG FORSVARETS HOVEDVERNEOMBUD

- (13) Forsvarets bedriftsoverlege understreket for Ombudsnemnda at arbeidsmiljøarbeid må drives systematisk. Det innebærer både at man må få etablert gode rutiner lokalt, og at arbeidet forankres på en hensiktsmessig måte i ledelsen, slik at man sikrer seg strukturer for å fange opp endringer i regelverket og sørge for at dette implementeres i organisasjonen så raskt som mulig. Forsvarets bedriftsoverlege mener at utviklingen i Forsvaret er positiv på dette punktet, og at det er potensial til å bli enda bedre.
- (14) Endringer i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2 om arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten, har hatt en revitaliserende effekt. Den viktigste endringen er at bestemmelsen fremhever kartlegging, risikovurdering og tiltak. I § 13-3 stilles det krav til dokumentasjon. Sammen er bestemmelsene med på å fremme et systematisk arbeidsmiljøarbeid.
- (15) Bedriftshelsetjenesten (BHT) skal i større grad arbeide risikobasert: Kartlegge risiko og motvirke mulighetene for skade. For Forsvarets del er det sentralt at BHT-medarbeidere i Forsvaret forstår at Forsvaret trenger risiko for å gjøre jobben sin – også i hverdagen i fredstid. Arbeidsmiljøarbeidet må innrettes på en måte som tar hensyn til dette.
- (16) Muskel- og skjelettskader er den hyppigst forekommende helsemessige årsaken til tap av operativ kapasitet og funksjon for Forsvarets personell. For å motvirke dette, må Forsvaret bli bedre til å tilrettelegge rekruttperioden for de vernepliktige, og til å planlegge daglig trening og aktiviteter for vernepliktige og ansatte på en kompetent måte slik at risikoen for belastningsskader reduseres.
- (17) Den siste medarbeiderundersøkelsen viser at en betydelig økning i antall personell som opplever seg følelsesmessig utladet. Bedriftsoverlegen mener det er viktig at forsvarspolitiske myndigheter tar inn over seg at «nå bevrer grunnen» – at personellet i Forsvaret står i reell fare for å «møte veggen» som følge av totalbelastningen i arbeidssituasjonen, og med en økning i antall sykmeldinger som en mulig konsekvens. Kanskje er det totale omstillingstrykket i virksomheten noe av forklaringen på denne markante økningen.

5 OMBUDSNEMNDAS MØTE MED FORSVARETS HOVEDVERNEOMBUD OG SJØFORSVARETS HOVEDVERNEOMBUD

- (18) Forsvarets hovedverneombud er enig i at Forsvarets ledelse i større grad enn tidligere viser forståelse for at arbeidsmiljøarbeid må drives systematisk.

Hovedverneombudet mener det er skjedd en oppvåkning i så måte, men at kunnskapen blant avdelingsledere er lav; i avdelingene bruker man tiden til kjernevirksomheten, nemlig militær aktivitet. Forsvarets hovedverneombud mener det er viktig å nå fram med budskapet om at helse, miljø og sikkerhet er nødvendig nettopp for å få så mye som mulig ut av kjernevirksomheten.

- (19) Forsvarets hovedverneombuds oppfatning er at det i liten grad drives forebyggende arbeid. Det mangler et system for dette, og det mangler allokerte ressurser.
- (20) Forsvarets hovedverneombud mener det er viktig at interne instruksjoner for spørsmål og problemstillinger som gjelder for alt forsvarspersonell, for eksempel prosedyrene for konflikthåndtering, utarbeides sentralt – slik at man oppnår rettsenhet på tvers av forsvarsgrenene – og ikke av den enkelte DIF.
- (21) Forsvarets hovedverneombud består av hovedverneombudet selv og assisterende hovedverneombud. Hovedverneombudet ønsker ressurser til å ansette ytterligere tre årsverk hos seg, og mener i den forbindelse at det er relevant å sammenligne med Vernepliktsrådet til Tillitsvalgtoordningen – som har syv årsverk. Det ene årsverket som hovedverneombudet ønsker å tilsette, er tiltenkt å arbeide med omstillinger, nærmere bestemt å formidle innholdet i og begrunnelsen for den aktuelle omstillingen, slik at personellet kan oppleve den som noe meningsfylt og positivt. Det andre årsverket er tiltenkt å arbeide med utdanning og opplæring av verneombud mens det tredje årsverket først og fremst skal bistå verneombud i behandlingen av krevende enkeltsaker.
- (22) Når det gjelder MOST-relaterte saker («mobbing og seksuell trakassering»), mener Forsvarets hovedverneombud at prosessuelt god saksbehandling og adekvate sanksjoner er avgjørende, og at alvorlige saker bør undersøkes av en sentral enhet. Hovedverneombudets oppfatning er at Forsvaret mangler nødvendig kompetanse lokalt.
- (23) Forsvarets hovedverneombud mener at Forsvaret bør vende tilbake til den gamle ordningen med grenvise befalsskoler, fordi dette vil styrke lederskapet nærmest soldatene.
- (24) Sjøforsvarets hovedverneombud ønsket å bringe enkelte konkrete utfordringer i Sjøforsvaret til Ombudsnemndas oppmerksomhet:
 - Manglende rammeavtaler for materiell er en stor utfordring. Manglende avtaler fører til at personellet som trenger materiellet for å få gjort jobben sin, selv må sørge for å anskaffe materiellet. Dette er fordyrende, og personellet blir utslitt og lei.

- Sjøforsvarets hovedverneombud er bekymret for EBA-situasjonen (eiendom, bygg og anlegg) på KNM Harald Haarfagre, som er rekruttskole for Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Sjøforsvarets hovedverneombud fortalte Ombudsnemnda at det mangler 429 000 000 kr i EBA-midler for å ta imot den bebudede volumøkningen i personell.
- Sjøforsvarets hovedverneombud savner en helhetlig konseptplan for en oppgradert utforming av Haakonvern orlogsstasjon. Det nye, pågående ubåtprosjektet kunne være en passende anledning til å se basens infrastruktur under ett. For eksempel er det en utfordring på basen at det passerer omkring 2–3 000 kjøretøy gjennom hovedporten daglig. Vaktlokalet som betjener hovedporten, er ikke dimensjonert for dette. Det fører til kø, irritasjon og at personellet kommer for sent på jobb.
- Arbeidsmiljølovgivningen for maritime forhold er i hovedsak regulert av skipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven. Når det gjelder forsvarspersonell, dekker de viktigste bestemmelsene i skipsarbeidsloven emner som varsling, rett til permisjon, vern mot diskriminering og virksomhetsoverdragelse. Imidlertid er Forsvaret unntatt fra skipsarbeidsloven, og det eksisterer ingen spesifikke bestemmelser som er ment å erstatte disse.

Det samme gjelder for eksempel reglene om hviletid, som er fastsatt i skipssikkerhetsloven § 24. I denne sammenheng er det viktig å merke at Forsvaret også er unntatt fra anvendelsen av slike regler, skjønt skal utarbeide sine egne regler eller følge skipssikkerhetsloven. Sjøforsvaret har et omforent forslag som er til behandling i Forsvarsdepartementet og Forsvarsstaben, som Sjøforsvarets hovedverneombud mener må tas til etterretning og stadfestes snarlig, til det beste for de ansatte. Saksbehandlingen oppleves som treg, og dette fører til betydelig usikkerhet når det gjelder Sjøforsvarets personell sin rettslige status.
