



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Til: Ombudsnemndas medlemmer
Fra: Forsvarsombud Roald Linaker

Vår referanse
2022/10-14

Dato
31.01.2024

Referat fra nemndsmøtet 11. og 12. desember 2023

1 INNLEDNING

- (1) Den 11. og 12. desember 2023 hadde Ombudsnemnda samling i Oslo. Nemndsmedlem Cecilie Gjennestad hadde forfall. Samlingen bestod i møter med forsvarssjefen, Forsvarets avdeling for profesjon og kultur, Vernepliktsrådet for Tillitsvalgtordningen, Norges offisers- og spesialistforbund og Befalets Fellesorganisasjon.

2 OMBUDSNEMNDAS MØTE MED FORSVARSSJEFEN

- (2) Forsvarssjefen leder Forsvaret på bakgrunn av langtidsplanen for forsvarssektoren, Prop. 14 S (2020–2021). Langtidsplanen er vedtatt av Stortinget og angir hovedlinjer for forsvarssektorens utvikling, ambisjonsnivået og økonomiske rammer.
- (3) Forsvarssjefens inntrykk er at mange mener den gjeldende langtidsplanen, «Evne til forsvar – vilje til beredskap», som ble vedtatt av Stortinget 1. desember 2020, er for lite ambisiøs. I tillegg har den vært systematisk underfinansiert med minimum 30 milliarder kroner fram mot 2028. I en underfinansiert langtidsplan er det ikke rom for å nå målsettingene.
- (4) Forsvarssjefens inntrykk av den forsvarspolitiske debatten er at den ville blitt bedre hvis den hadde tatt utgangspunkt i langtidsplanen, som er det politiske styringsdokumentet. Hvis man vil endre forutsetningene for Forsvaret må det gjøres i langtidsplanen. Man må først bli enige om hvor Forsvaret er i dag, og hvorfor, før man diskuterer veien videre. Samtidig minner forsvarssjefen om at Forsvaret er blitt betydelig styrket i tidsrommet 2016–2023, og at vi i den forsvarspolitiske debatten er litt vel «flinke» til å snakke oss selv ned.
- (5) I Meld. St. 10 (2021–2022), «Prioriterte endringer, status og tiltak i forsvarssektoren», er det lagt til grunn at den nåværende langtidsplanen ikke er egnet til å oppnå den politiske målsettingen for Forsvaret. For at den neste langtidsplanen skal lykkes, mener forsvarssjefen den må sørge for at Forsvarets struktur, økonomi og oppgaver henger sammen.

- (6) Forsvaret jobber kontinuerlig med modernisering og effektivisering og skal spare inn 2,3 milliarder kroner gjennom ulike tiltak. Forsvarets økonomisenter (FØS) er etablert og har gitt årsverksgevinster. HR er samlet i én sentralisert funksjon og Forsvarsstaben er redusert – fordi man måtte. Prosjektet «Forsvarssektoren 2024» går ut på å gjennomføre endringer i forsvarssektoren som skal fremme operativ evne. Blant annet er det erkjent at styringen av forsvarssektoren er for fragmentert.
- (7) Forsvarssjefen informerte Ombudsnemnda om at han har ansatt flere folk enn hva langtidsplanen forutsetter og innkalt personell til førstegangstjeneste i henhold til ambisjonen. Utfordringen på personellsiden er å sørge for tilstrekkelig påfyll av offiserer og befal før det kommer påfyll av vernepliktige (soldater).
- (8) At ambisjonene for prosjekter som fremskaffer materiell blir høyere underveis skaper også utfordringer. Eksempelvis har det vist seg at 3,5 besetninger for fregatt ikke var nok. F-35 har behov for flere teknikere enn prosjektet la til grunn.
- (9) For neste langtidsplan er det viktig at man er enig om status og avfarende plass. Flere studier har avdekket store mangler (Forsvarskommisjonen, FFI m.fl.). Et forsvarsforlik i Stortinget der det er samsvar mellom økonomi, oppgaver og struktur, er ønskelig.
- (10) I 2024 vil kompetansebygging hos offiserer og befal være et satsningsområde. Offiserer som har passert 60 år vil få tilbud om forlengelse. Forsvaret vil åpne for at personell som er OR kan bli OF.
- (11) To problemstillinger har vært en verkebyll for forsvarssjefen siden han tiltrådte i august 2020 og er det fremdeles. Den ene problemstillingen gjelder spørsmålet om hvor stor del av inntekten som skal være pensjonsgivende for Forsvarets personell. Den andre problemstillingen gjelder pensjonsalder. Forsvarssjefen mener det er meningsløst at Forsvaret skal miste verdifull arbeidskraft av den ene grunn at vedkommende har fylt 60 år.
- (12) Forsvarssjefen informerte Ombudsnemnda om at han forventer at den neste undersøkelsen om mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret fremdeles vil ha for høye negative tall, til tross for alle tiltak Forsvaret har satt inn, herunder avdelingen for profesjon og kultur (APK). At mesteparten av kjønstrakassering forekommer mellom kolleger, bekymrer forsvarssjefen. MOST-undersøkelsene i Forsvaret går dypere enn vanlig, og kjønstrakassering var inkludert. Tiltak og tiltaksplaner er iverksatt, men det er vanskelig å vite hvilke tiltak som virker fordi problemet er dypere og strekker seg ut over Forsvaret. Omfanget av kjønstrakassering er stort i samfunnet og Forsvaret må jobbe mer med dette.

- (13) Forsvarssjefen mener at Forsvaret må sette standarden for hvordan man skal oppføre seg i Forsvaret, fra dag én, og at man ikke har vært god nok til dette. I den forbindelse vil det nye «felles rekruttprogram», som alle rekrutter skal gjennom, være et nyttig verktøy.
- (14) Forsvarssjefen ønsker å kommentere enkeltsaker i media på vegne av Forsvaret, selv om dette er krevende. Han kan som arbeidsgiver ikke gå inn på detaljer, selv om dette muligens ville nyansert fremstillingen av Forsvarets saksbehandling. Forsvarssjefen ønsker ikke en offentlig gapestokk. Forsvaret tar affære overfor overtramp i enkeltsaker, men forsvarssjefen ønsker ikke å annonsere dette.
- (15) På spørsmål om hvordan Forsvaret kan få yngre befal og offiserer til å stå lenger i Forsvaret, svarer forsvarssjefen at den siste medarbeiderundersøkelsen forteller om høy tilfredshet med arbeidet, men at mange opplever overbelastning. Forsvarssjefen tror noe av svaret kan ligge i å stille spørsmålet «hvem kaller vi inn til førstegangstjeneste». Forsvarssjefen mener man må vurdere om seleksjonskriteriene er for snevre: At de fenomenale soldatene som kalles inn til førstegangstjeneste i dag, har alle muligheter, og at det av den grunn ikke er usannsynlig at de ser seg om etter yrkesveier utenfor Forsvaret. Forsvaret bør derfor se på (i) seleksjonskriteriene, (ii) muligheten for større grad av lokal rekruttering og (iii) kompetansepåfyll, masterutdanning og videregående utdanning tidligere i karrieren.
- (16) Ombudsnemnda har over tid rapportert om et betydelig etterslep på personellrelaterte bygninger og anlegg (EBA). Forsvarssjefen er godt kjent med denne utfordringen, men det er helt enkelt ikke penger til å få bukt med etterslepet. Dessuten mener forsvarssjefen at også Forsvaret må ta «det grønne skiftet» inn over seg, slik at man må tilstrebe å finne miljøvennlige måter å drifte Forsvaret på. Skjold garnison, Ørland flystasjon og Haakonsvern skal være piloter på moderniserte og bærekraftige baser.

2 OMBUDSNEMNDAS MØTE MED FORSVARETS AVDELING FOR PROFESJON OG KULTUR

- (17) Fra Forsvarets avdeling for profesjon og kulturs side ble møtet ledet av flaggmester Per-Thomas Bøe, som er sjefsmester i avdelingen og som utgjør avdelingens *command team* sammen med generalmajor Elisabeth Michelsen, som var på tjenestereise. I tillegg til Bøe deltok kommandør Helge Martin Tønning, oberstløytnant Marit Horgen og major Kenneth Lysell.
- (18) Avdelingen for profesjon og kultur er et prosjekt, med varighet fra 1. november 2023 til 1. november 2025. Prosjektet går ut på å etablere og utvikle varige strukturer for hvordan man ønsker å ha det i Forsvaret. Avdelingen arbeider langs tre hovedlinjer: Ledelse, system og kultur.
- (19) Arbeidet innen *ledelse* handler om en fullstendig gjennomgang av hvilken kompetanse våre ledere må ha, fra lagfører til etatssjef. Det handler også om «felles rekruttutdanning», som alle rekrutter skal gjennom, og den pedagogiske tilnærmingen

man skal velge der for å nå fram med budskapet. Arbeidet knyttet til *system* er nært forbundet med PwC-rapporten om Forsvarets varslingsystem. Det opprettes en sentral varslingsenhet på 10 årsverk, som skal behandle varsler og bidra til opplæring av lokale ressurser på nivå 2 som også er ressursatt og under bemanning. *Kulturdimensjonen* handler om å gjennomføre en analyse av hvilken kultur Forsvaret har i dag, og hvilke kulturer vi ønsker å dyrke fram i tiden som kommer.

- (20) Ombudsnemnda ønsker seg konkrete milepæler for prosjektet, slik at nemnda på et senere tidspunkt kan vurdere hvorvidt prosjektet har fungert. Avdelingen for profesjon og kultur skal bidra til dette. Sommeren 2024 vil prosjektet kunne ha et oppfølgingsmøte med nemnda der status på prosjektets utvikling vil bli adressert.
- 3 OMBUDSNEMNDAS MØTE MED NORGES OFFISERS- OG SPESIALISTFORBUND OG BEFALETS FELLESORGANISASJON
- (21) Fra Norges offisers- og spesialistforbund stilte nestleder Tor Egil Vangstad. Fra Befalets Fellesorganisasjon stilte nestleder Lars Ullensvang. Ombudsnemnda oppfattet at organisasjonene var enige i det alt vesentlige. De blir derfor omtalt samlet som «organisasjonene» nedenfor.
- (22) Den største utfordringen for Forsvaret slik organisasjonene ser det, er den tynnslitte personellstrukturen. Årsaken til at personellstrukturen er såpass presset, som fører til både sikkerhetsrisiko – blant annet ved utslag som «ung leder ung», der altfor ungt befall får for tungt ansvar – og at Forsvaret taper viktig kompetanse i form av at personellet slutter, er sammensatt. Organisasjonene erfarer at Forsvaret rekrutterer godt, men evner ikke å beholde personell over tid og taper derfor kampen om kompetansen.
- (23) Organisasjonene peker blant annet på at «OMT» (Ordning for militært tilsatte) og «URE» (utdanningsreformen) har vært krevende omstillinger som ble gjennomført samtidig. Videre mener organisasjonene det er et tankekors at utviklingen og klarleggingen av grunnleggende spørsmål for arbeidslivet i Forsvaret, finner sted i rettssalen, ikke gjennom politiske myndigheter.
- (24) Når det gjelder varslings saker og grunnen til at det skjedde uønskede handlinger og overtramp, er organisasjonenes inntrykk at man ofte kan stille seg spørsmålet: «Hvor var de voksne?» Organisasjonenes klare inntrykk er at de unge gjennomgående overlates til seg selv i stor grad – ikke nødvendigvis som en villet handling, men som en konsekvens av at det mangler tilstrekkelig erfarent personell. Når det gjelder Forsvarets behandling av varslings saker, er det organisasjonenes oppfatning at omdømmeskadelige medieoppslag har presset militære myndigheter til å vise handlekraft, og at dette har gått på bekostning av rettssikkerheten i enkeltsaker og vil få konsekvenser for rettssikkerheten i Forsvaret fremover.

- (25) Organisasjonene er opptatt av pensjonsspørsmålet for de militære. Her kan utfordringene deles inn i særalderspensjon, til forskjell fra særaldersgrense, og hvilken inntekt som skal være pensjonsgivende for Forsvarets personell. Per i dag er tillegg for øving, vakt og seiling, som for mange utgjør en atskillig del av årslønnen, holdt utenfor. Pensjon er et særdeles viktig tema for Forsvarets personell og et betydelig insentiv for mange til å søke seg ut av Forsvaret. Organisasjonene frykter at vi ikke forstår konsekvensen av dette før det er for sent.
- (26) Organisasjonene har merket seg det offentlige ordskiftet, der den skjerpede sikkerhetspolitiske situasjonen blir målt opp mot den opplevde kriseforståelsen fra politisk hold. Den bebudede styrkingen av Forsvaret synes å være satt på vent til den kommende langtidsplanen. Organisasjonene utelukker derfor ikke at manglende politisk vilje til å gjøre ord til handling, kan være medvirkende til at Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI) kan anføre «tap av troen på systemet» som en av flere årsaker til at personellet forlater Forsvaret.

4 OMBUDSNEMNDAS MØTE MED VERNEPLIKTSRÅDET I TILLITSVALGTORDNINGEN

- (27) Fra Vernepliktsrådet (VPR) stilte leder Ole Magnus Totland, Ida Vakt skjold, Viktor Fladmoe, Tord Kummeneje Eriksen og Eira Hognestad von Werden. Mikael Brønnum Leonhardsen hadde forfall. I tillegg til Vernepliktsrådet stilte hovedtillitsvalgt for Cyberforsvaret, Vilde Syvertsen.
- (28) Hovedtillitsvalgt for Cyberforsvaret, Vilde Syvertsen, fortalte Ombudsnemnda om et dødsfall ved avdelingen. Blant annet ble nemnda gjort oppmerksom på at soldatene på Jørstadmoen ikke har et velferdsbygg eller velferdsrom å trekke seg tilbake til, for å være sammen og for å kunne snakke sammen. Nemnda ønsker å takke Syvertsen for et meget godt og bevegende innlegg, som har ført til omprioriteringer i nemndas aktivitetsplan for 2024 i form av at Cyberforsvaret og velferdsfasilitetene der vil bli gjenstand for årets første tilsyn.
- (29) Vernepliktsrådet gjorde Ombudsnemnda oppmerksom på at den nye personellkategorien som er vedtatt av Stortinget, Forsvarets *studenter*, har en tillitsvalgtordning som ikke fungerer godt. Studentene skal følge TVO-reglementet, men følger i dag nær sagt ingen punkter. VPR opplever at det er utfordrende å få studentene til å følge reglementet. Studentene er på høgskolen for å utdanne seg, og det er vanskelig å verve tillitsvalgte, da høgskolens struktur og ledelse gjør det utfordrende å legge til rette for tillitsvalgtarbeid.
- (30) Etterslepet hva angår personellrelaterte bygninger og anlegg (EBA) er såpass stort at VPR mener man må stille spørsmålet om politiske myndigheter egentlig har tatt inn over seg hvor prekær situasjonen er.

- (31) Vernepliktsrådet og Ombudsnemnda er opptatte av at den nye ordningen som skal følge etter avviklingen av Generaladvokatembetet, der kontrollfunksjonen i disiplinærsaker blir lagt inn i Forsvaret og der militære straffesaker skal behandles av den ordinære påtalemyndigheten, krever ressurssetting, særlig i form av undervisning av Forsvarets personell. For rettsikkerheten til Forsvarets personell er avviklingen av Generaladvokatembetet og hvorvidt den nye ordningen blir så god som Stortinget har forutsatt, av stor betydning.
- (32) Vernepliktsrådet og Ombudsnemnda er enige om at det i enkelte saker og problemstillinger kan være en fordel for budskapetets gjennomslagskraft at man opptre sammen i media.
