



Dokument 5

Innberetning fra Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret for 2025

INNHold

Forord fra forsvarsombudet	s. 1
Ombudsnemndas mandat og sammensetning	s. 2
Ombudsnemndas innledning til årsmeldingen	s. 3–9
Tilsyn	s. 10–13
Ombudsnemndas og forsvarsombudets møtevirksomhet	s. 14–15
Oppfølging av henvendelser	s. 16–17
Forsvarets veteraner	s. 18–19
Internasjonalt samarbeid	s. 20–21

VEDLEGG

Tilsynsrapporter, med Forsvarsdepartementets uttalelse

Rapport etter tilsyn hos Forsvarets sanitet, Sessvollmoen leir	s. 25–37
Rapport etter tilsyn av utdanningsreformen i Forsvaret	s. 39–62
Rapport etter tilsyn hos Forsvarsstaben, Akershus festning	s. 63–71

Møtereferat

Referat fra nemndsmøtet 17.–18. juni 2025	s. 73–78
Referat fra nemndsmøtet 23. oktober 2025	s. 79–80
Referat fra nemndsmøtet 9., 10. og 16. desember 2025	s. 81–87

Forsvarsombudets brev (utvalg)

Bekymring om velferdsbygg og idrettsbygg i Jørstadmoen leir	s. 89–90
Svar fra Forsvarsdepartementet	s. 91–92

Årsregnskap

Ombudsnemndas årsregnskap for 2025	s. 93–106
------------------------------------	-----------

Tillitsvalgtordningen i Forsvaret

Innspill til Dokument 5 fra Tillitsvalgtordningen i Forsvaret	s. 107–109
---	------------



FORORD FRA FORSVARSOMBUDET

«I hope you will never experience this. But you have to be prepared.»

Det sa Olha Reshetylova, Ukrainas første militærombud, under vårt forrige møte. Det gjør sterkt inntrykk å høre henne fortelle om krigens herjinger og ukrainske soldaters skjebne. I samtalen forsvarsombud Reshetylova og jeg har hatt, tar hun alltid utgangspunkt i soldatene. At det er de som utkjemper krigen på vegne av fellesskapet, som er bærebjelken i Forsvaret. Deres forsvarsevne, og deres forsvarsvilje, er avgjørende.

Mine møter med forsvarsombud Reshetylova er en påminnelse om hvordan vi bør lese Stortingets enstemmige vedtak om et forsvarsløft. Det må ikke leses med tanke på hva vi synes vi kan ta oss råd til. Det må først og fremst leses med tanke på hvilken fiende vi vil kunne møte i en krig. Det setter beredskapen vår i perspektiv. Jeg er bekymret for soldatene.



Forsvarsombud Roald Linaker. Foto: Maria Jølle, Forsvarets forum.

Makter vi å trene dem til krig? Makter vi å utstyre dem til krig? Hvis du spør soldatene, som Ombudsnemnda har gjort i en årrekke, er svaret ofte «nei».

Mange soldater er usikre på om de er klare til krig. Det må tas på største alvor.

Er jeg som forsvarsombud trygg på at nødvendige støttefunksjoner vil være på plass *forut for* den planlagte soldatøkningen? Nei. Det har jeg ingen grunn til å være.

Tvert imot virker det som om personellet som skal utkjempe en krig på vegne av Norge, stort sett har de samme forutsetninger for å gjøre dette som de hadde da det var dyp fred.

Ett konkret eksempel er mangelfulle idretts- og velferdsfasiliteter i Jørstadmoen leir. Ombudsnemnda fremskyndet et tilsyn der i 2024, etter å ha blitt varslet av tillitsvalgte soldater. Nemnda konkluderte med at behovet var kritisk. Forsvarsministeren forsikret i et innslag på NRK Innlandet at slike fasiliteter skulle komme. Han kalte det for en «*konkretisering av Forsvarsløftet*». Det var 5. desember 2024. Nylig fikk jeg vite, etter å ha sendt brev til Forsvarsdepartementet om saken, at Forsvarsbygg planlegger med at bygget vil stå klart først i løpet av 2029. Det har jeg vanskelig for å akseptere.

Et forord løfter sjelden frem konkrete saker. Grunnen til at jeg synes det er verdt å minne om forsinkelsen i Jørstadmoen leir, er at jeg vil advare mot symptomet. Jeg har forståelse for at Forsvarsløftet skal gå over flere år. Jeg har forståelse for at det må tas tøffe prioriteringer på veien. Jeg har *ikke* forståelse for at soldatene skal berøres av det.

OMBUDSNEMNDAS MANDAT OG SAMMENSETNING

Den 1. oktober 2021 trådte lov om Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret i kraft. I § 1 har loven følgende bestemmelse om Ombudsnemndas formål og mandat:

«Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret (Ombudsnemnda) skal fremme og beskytte rettighetene og interessene til personer som har tjenesteplikt etter forsvarsloven og personer som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner, og ved sitt arbeid også søke å medvirke til å effektivisere Forsvaret.»



Ombudsnemndas medlemmer for perioden 1. januar 2022–31. desember 2025. Bak fra venstre: Rune J. Skjælaaen (Senterpartiet), Gunvor Eldegard (Arbeiderpartiet) og Kari Lise Holmberg (Høyre). Foran fra venstre: Nestleder Øyvind Halleraker (Høyre), forsvarsombud Roald Linaker (Arbeiderpartiet), Cecilie Gjennestad (Sosialistisk Venstreparti) og Morten Kolbjørnsen (Fremskrittspartiet). Kolbjørnsen ble valgt inn på Stortinget med virkning fra 1. oktober 2025. Han ble erstattet av Øyvind Vaksdal ved suppleringsvalg 4. november 2025. Foto: Ombudsnemnda.

I det daglige drives Ombudsnemndas virksomhet av forsvarsombudet og nemndas kontor.

Ombudsnemndas kontor består av en administrativ leder, som er nemndas sekretær, og tre ansatte i administrasjonen.

OMBUDSNEMNDAS INNLEDNING TIL ÅRSMELDINGEN

1. Ombudsnemndas formål og mandat

Ombudsnemnda skal verne om rettighetene og interessene til Forsvarets personell, herunder Forsvarets veteraner, og skal samtidig medvirke til å effektivisere Forsvaret.

2. Langtidsplanen for forsvarssektoren 2025–2036: Forsvarsløftet

2.1 Forsvarsløftet er sentralt i Ombudsnemndas arbeid

Store deler av Ombudsnemndas virksomhet og arbeid i 2025 knytter seg til gjennomføringen av langtidsplanen for forsvarssektoren, «Forsvarsløftet». Forsvarsløftet er en historisk stor satsing på Forsvaret, som skyldes den alvorlige sikkerhetspolitiske situasjonen og Forsvarets tilstand.

Gjennomføringen av Forsvarsløftet, slik at Stortingets vilje om økt forsvarsevne blir realisert, treffer Ombudsnemndas formål og mandat i sin kjerne.

2.2 Den kommende personelløkningen forplikter

En betydelig personelløkning er ett av grepene som tas i Forsvarsløftet. Ombudsnemnda mener at nødvendig logistikk og støttefunksjoner må være på plass *forut for* personelløkningen – ikke etter.

Ombudsnemnda er meget bekymret for Forsvarets evne til å få dette til tidsnok.

- Når det gjelder forlegninger og sosiale bygg, viser Ombudsnemnda til eksempelet fra Jørstadmoen leir som forsvarsombudet omtaler i sitt forord.
- Et annet eksempel på en omstendelig del av personellforvaltningen i Forsvaret, som Ombudsnemnda hører mye om i sin utadrettede virksomhet, er regimet knyttet til sikkerhetsklareringer. Nemnda ønsker økt fokus på dette og planlegger et møte, seminar e.l. for å belyse situasjonen ytterligere.
- Et tredje behov soldatene forteller Ombudsnemnda om, er bedre kunnskaper innen krigens folkerett. Nemnda synes det er positivt at Forsvarets reviderte manual for krigens folkerett er kommet ut, og at forsvarssjefen har besluttet å styrke utdanningen i krigens folkerett for vernepliktige.
- Det er fremdeles et urovekkende stort antall personer som opplever seg utsatt for mobbing og, spesielt, seksuell trakassering i Forsvaret. I lys av dette er Ombudsnemnda bekymret for den kommende personellveksten.

Forsvarsløftet handler om å styrke forsvarsevnen. Ombudsnemnda vil peke på at ivaretagelse av personellet henger sammen med forsvarsviljen. Nemnda mener at forsvarsvilje er en nødvendig forutsetning for forsvarsevne.

2.3 Forsvarsledelsens kommunikasjon rundt Forsvarsløftet

Ombudsnemnda mener at kommunikasjonsarbeidet i forsvarssektoren aldri har vært viktigere eller mer krevende enn det er nå.

For det første er kommunikasjonsarbeidet krevende på grunn av en viktig og prinsipiell avveining mellom diskusjon og åpenhet, som demokratiet er avhengig av, på den ene siden, og militært hierarki og effektivitet, som både gjennomføringen av Forsvarsløftet og forsvarsevnen er avhengig av, på den andre siden.

For det andre foregår kommunikasjonen og ordskiftet om Forsvarsløftet og Forsvaret på mange arenaer. Sosiale medier legger til rette for rask meningsutveksling mer enn presisjon i innholdet. Det skiller seg fra oppslag i redaktørstyrte medier og omhyggelig utformede leserinnlegg i fagtidsskrifter.

Med den alvorlige sikkerhetspolitiske situasjonen som bakteppe får utspill fra den politiske og militære ledelsen av Forsvaret (forsvarssektoren) en grad av oppmerksomhet som er uten sidestykke i moderne tid.

Når forsvarsledelsen uttaler seg om Forsvarsløftet, oppfatter Ombudsnemnda at de gjør det med tanke på *helheten*. Det er forsvarsevnen i sin helhet som skal løftes.

Forsvarsløftet skal foregå over 12 år, gjennomføringen må være tilpasningsdyktig – ikke minst med hensyn til den teknologiske utviklingen – og det må foretas prioriteringer; alle feil og mangler kan ikke tettes umiddelbart og samtidig. Når forsvarsledelsen uttaler seg om prioriteringer, kan det gi spissede og kontroversielle overskrifter.

Ombudsnemnda har merket seg flere eksempler på at personell både i og utenfor forsvarssektoren synes det er forvirrende og uklart når forsvarssjefen knyttes til utsagn om at Forsvaret ikke skal øve mer, eller at løsningen for Forsvaret ikke er mer penger. På overflaten står slike oppslag i kontrast til oppfattelsen av et forsvarsløft. Det gir grobunn for motforestillinger.

Ombudsnemnda er enig med forsvarsledelsen i at et offentlig ordskifte om Forsvarsløftet er ønskelig, fordi det kan føre til at viktige spørsmål kommer opp i dagen. Det kan dessuten være å foretrekke fremfor motforestillinger som murrer i det stille, og som kan bli til noe mer.

På den annen side kan det være uheldig for hvordan gjennomføringen av Forsvarsløftet skjer, hvis motstridende meninger mellom forsvarsledelsen og andre militære autoritetspersoner skaper usikkerhet om hvem som vet mest og best om nå-situasjonen. Det kan gi inntrykk av splid.

Ombudsnemnda mener ikke at åpenhet og militær gjennomføringsevne nødvendigvis vil være motkrefter. Nemnda ønsker å fremheve at man ikke må undervurdere effekten som forsvarsledelsens kommunikasjon har på Forsvarets personell og samfunnet for øvrig. Forsvarsledelsen må derfor ha et bevisst forhold til kommunikasjon, særlig i en utfordrende tid som denne.

2.4 Arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering

Arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering er en aktuell problemstilling i Forsvarsløftet, ikke minst med tanke på den bebudede personelløkningen og en endring av soldatprofilen.

Den foreløpig siste spørreundersøkelsen om mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret forelå 20. mai 2025.

Forsvarets forskningsinstitutt, som analyserer svarene som kommer inn på spørreundersøkelsen, skriver i sin rapport at omtrent 50 % av kvinnelige menige og studenter og unge kvinnelige ansatte i Forsvaret og i Forsvarsmateriell oppgir å ha opplevd seksuell trakassering det siste året.

Under Ombudsnemndas tilsyn hos Forsvarsstaben 5. og 17. november 2025, se **side 12**, ble nemnda informert om at Forsvaret opplever at arbeidet mot seksuell trakassering har effekt. Nemnda synes det er positivt at arbeidet har effekt. Når det er sagt, er antallet personer – især unge kvinner – som opplever seksuell trakassering fremdeles for høyt.

3. Ombudsnemndas tilsyn i 2025

3.1 Ombudsnemnda har gjennomført tre tilsyn i 2025

Ombudsnemnda anser tilsyn som sin viktigste arbeidsform.

Ombudsnemnda tilsyn er regulert i lov om Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret § 4. Som i 2024, har nemnda gjennomført tre tilsyn i 2025. Det ene tilsynet, om utdanningsreformen i Forsvaret, ble påbegynt i desember 2024.

Ombudsnemndas tilsyn er nærmere omtalt på **side 10–13**. Tilsynsrapportene og Forsvarsdepartementets uttalelse til disse er inntatt på **side 25–71**.

3.2 Tilsynet hos Forsvarets sanitet i Sessvollmoen leir

Tilsynet hos Forsvarets sanitet ble utført 19.–20. mai 2025 i Sessvollmoen leir. Tilsynsrapporten er inntatt i årsmeldingen fra **side 25**.

I tilsynsrapporten skriver Ombudsnemnda blant annet: «*Basert på tilsynet er nemndas inntrykk at Forsvaret, per i dag, ikke har tilstrekkelig beredskap for sanitet i krig.*»

Forsvarets sanitet utvikler et program for resiliens og stressmestring, blant annet med bakgrunn i erfaringer gjort fra krigen i Ukraina. Ombudsnemnda mener dette er et viktig arbeid og i kjernen av Forsvarets plikt til å ta vare på personellet.

3.3 Tilsynet om utdanningsreformen i Forsvaret

Ombudsnemnda besluttet å gjennomføre et tilsyn av utdanningsreformen i Forsvaret basert på tidligere tilsyn, møter og avdelingsbesøk, der nemnda gjennomgående er fortalt at utdanningsreformen har vært mislykket.

Ombudsnemndas hovedkonklusjon på bakgrunn av tilsynet er at prosessen som ledet til utdanningsreformen ikke var tilstrekkelig utredet i henhold til utredningsinstruksen.

Som hovedpunkter vil Ombudsnemnda trekke frem:

- Konsekvensene ved utdanningsreformen var ikke tilstrekkelig utredet. Daværende forsvarssjef admiral Haakon Bruun-Hanssen advarte om dette, men hans oppfatning og råd ble ikke fulgt av embetsverket i Forsvarsdepartementet.
- Den betydelige kostnadsglidningen i kjølvannet av utdanningsreformen, sammenlignet med det som ble lagt frem for Stortinget, viser at den ikke var tilstrekkelig utredet.
- Under tilsynet har Ombudsnemnda gjennomgående blitt fortalt at utdanningsreformen var toppstyrt fra embetsverket i Forsvarsdepartementet, og at hensynet til økonomisk innsparing i realiteten overskygget alle andre hensyn.

3.4 Tilsynet hos Forsvarsstaben på Akershus festning

Tilsynet hos Forsvarsstaben ble utført på Akershus festning 5. november 2025. I tillegg var hovedverneombudet og tillitsvalgte for ansatte i Forsvarsstaben invitert til Ombudsnemndas kontor for samtale om arbeidsforholdene i Forsvarsstaben 17. november 2025.

Tilsynet kretset rundt Forsvarsstabens gjennomføring av Forsvarsløftet. I tilsynsrapporten skriver Ombudsnemnda blant annet at Forsvarsstabens gjennomføring av Forsvarsløftet er tillitvekkende.

Måten Forsvarsstaben har organisert arbeidet med gjennomføringen av Forsvarsløftet på, sørger for at etatene i forsvarssektoren, herunder forsvarsgrenene i Forsvaret, blir involvert rutinemessig. Gevinsten ved dette er at de som kjenner behovet best, kommer til ordet. På den måten kan forsvarsledelsen ta velinformerte beslutninger om hvilke behov som skal prioriteres.

4. Ombudsnemndas og forsvarsombudets møtevirksomhet i 2025

4.1 Ombudsnemndas møtevirksomhet i 2025

I 2025 har Ombudsnemnda avholdt tre samlinger med eksterne møtepartnere. Møte-referatene, som offentliggjøres fortløpende på nemndas nettsider, er inntatt på **side 73–87**.

4.2 Forsvarsombudets møtevirksomhet i 2025

I tillegg til virksomheten til Ombudsnemnda som kollegium, gjennomfører forsvarsombudet egne avdelingsbesøk og møter etter fullmakt fra nemnda. Forsvarsombudets møtevirksomhet er nærmere omtalt på **side 15**.

5. Forsvarets veteraner

5.1 Ombudsnemnda arrangerte et seminar for veteraners rettsstilling

Den 23. og 24. april 2025 arrangerte Ombudsnemnda et seminar om hvorvidt det bør utredes en egen lov om veteraner i Norge. Nemnda tok opp problemstillingen første gang i årsmeldingen for 2023. Seminaret er nærmere omtalt på **side 18**.

Seminaret ble arrangert på Forsvarets veteransenter på Bæreia utenfor Kongsvinger. Ombudsnemnda ønsker å rette en stor takk til ledelsen og medarbeidere på Bæreia, som ga seminaret den beste innrammingen det kunne få.

I Canada og Nederland har man en egen veteranlov. Ombudene fra Canada og Nederland var invitert til seminaret for å fortelle om erfaringer de har gjort seg med sin veteranlovgivning. De var samstemte i sin anbefaling om at også Norge bør ha en egen lov om og for veteraner.

Ombudsnemnda ser positivt på signaler fra regjeringen om å begynne arbeidet med en ny veteranlov tidlig i 2026 og forventer at dette blir fulgt opp uten forsinkelser.

5.2 Regjeringens tiltaksplan for veteraner (2024–2028)

Ombudsnemnda omtalte regjeringens tiltaksplan for anerkjennelse, ivaretagelse og oppfølging av veteraner (2024–2028) i årsmeldingen for 2024. Nemnda mener at tiltaksplanen har mange gode tiltak.

Gjennomføringen av enkelte tiltak er forsinket. Ombudsnemnda skriver mer om dette på **side 19**.

6. Ombudsnemndas samarbeid med Tillitsvalgtordningen i Forsvaret (TVO)

TVO er en samarbeidsordning mellom soldater og Forsvarets ledelse på lokalt og sentralt nivå, og med den politiske ledelsen av Forsvaret. Med sine 500 tillitsvalgte og strukturerte arbeidsform er TVO en viktig kilde for Ombudsnemndas arbeid.

Ombudsnemnda ønsker å styrke sitt samarbeid med TVO. Nemnda mener at TVOs rolle som bindeledd mellom soldatene og Forsvarets ledelse, blir særlig viktig når Forsvarsløftet gjennomføres.

TVO er invitert til å gi sitt innspill til Ombudsnemndas årsmelding. Innspillet fra TVO er inntatt fra **side 107**. Nemnda vil gjengi noen hovedpunkter her:

- I TVOs gjeldende prinsipp-program (2025–2027) legger de særlig vekt på de vernepliktiges beredskap og forståelse av egen rolle i krise og krig.
- I 2025 var «Beredskap» tema for TVOs årlige holdningsskapende kampanje, *Soldataksjonen*. Det var det også i 2024. I 2026 er «Krigen» valgt som tema. Det er soldatene selv som velger tema for soldataksjonen.
- I innspillet til Ombudsnemndas årsmelding skriver TVO (se **side 108**):

«I begge tilfellene [at 'beredskap' og 'krigen' er valgt som tema for Soldataksjonen] har soldatene aktivt valgt å fokusere på Forsvarets og sitt eget kjerneoppdrag. Gjennom aksjonen ber soldatene om et sterkere fokus på mental og fysisk robusthet, og en dypere forståelse for krigens brutalitet og de utfordringene som følger med. Temaene som er valgt viser at soldatene selv tar sin oppgave på alvor. Samtidig synliggjør det et kritisk kompetansebehov som soldatene selv mener ikke er dekket i stor nok grad.»

«Mange soldater opplever usikkerhet rundt sin egen rolle og funksjon i en krise og krig. Selv om man har en tydelig definert stilling i fredstid, kan det være vanskelig å forstå hva denne innebærer i en krigssituasjon, uten at dette er noe soldatene trener og øver aktivt på. Utfordringen treffer soldater i hele Forsvaret, spesielt innenfor støttefunksjoner som velferd, idrett og transport.»
- TVO mener at norske skoleelever bør motta obligatorisk undervisning om verneplikten:

«Sett i lys av den sikkerhetspolitiske situasjonen mener TVO at Forsvaret og staten har et særlig ansvar for å opplyse befolkningen om deres rolle i krise og krig. Forsvarsviljen i Norge er høy, men hvis de vernepliktige ikke er klar over hva plikten betyr i praksis vil det kunne ha store konsekvenser for samfunnets og soldatenes evne til å mobilisere og stille klare til strid.»

Ombudsnemnda slutter seg til TVOs innspill til årsmeldingen og takker for dette.

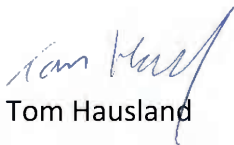
Ombudsnemnda gir herved sin årsmelding for 2025, vedtatt i nemndsmøte 16. mars 2026.


Roald Linaker
forsvarsombud

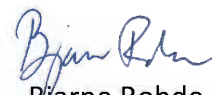

Øyvind Vaksdal
nestleder


Øyvind Halleraker


Gunvor Eldegard


Tom Hausland


Åse Michaelsen


Bjarne Rohde

TILSYN

1. Tilsyn hos Forsvarets sanitet (FSAN) i Sessvollmoen leir

Tilsynet hos FSAN ble utført 19.–20. mai 2025 i Sessvollmoen leir. Tilsynsrapporten ble ferdigstilt 28. oktober 2025, og Forsvarsdepartementets kommentar til rapporten forelå 24. februar 2026. Tilsynsrapporten og Forsvarsdepartementets uttalelse til den er inntatt i årsmeldingen fra **side 25**.

I tilsynsrapporten skriver Ombudsnemnda blant annet at Forsvaret ikke har tilstrekkelig beredskap for sanitet i krig. Nemnda har ikke mottatt opplysninger som tilsier at situasjonen endret seg nevneverdig mellom tilsynet i mai og ferdigstillingen av tilsynsrapporten i oktober.

I sin uttalelse til tilsynsrapporten, slik Ombudsnemnda leser den, viser Forsvarsdepartementet til at det er forsvarssjefen som gjennomfører Forsvarsløftet, og at det er forsvarssjefen som avgjør i hvilken grad FSAN skal prioriteres.



Ombudsnemnda i møte med soldatenes tillitsvalgte hos FSAN. Foto: Ombudsnemnda.

Ombudsnemnda er kjent med forsvarssjefens ansvar og myndighet i tilknytning til Forsvarsløftet. Nemnda har forståelse for at gjennomføringen av Forsvarsløftet må være dynamisk og ta hensyn til en rekke faktorer og forutsetninger. Nemnda vil likevel, for ordens skyld, peke på at det er Forsvarsdepartementet – regjeringen – som er ansvarlig overfor Stortinget. Det er årsaken til at nemndas tilsynsrapporter sendes til Forsvarsdepartementet og ikke til Forsvaret.

2. Tilsyn av utdanningsreformen i Forsvaret

Tilsynet om utdanningsreformen i Forsvaret ble påbegynt 10. desember 2024. Tilsynsrapporten ble ekspedert til Forsvarsdepartementet 29. desember 2025. Fristen for Forsvarsdepartementet til å gi sin uttalelse til tilsynsrapporten var satt til 2. mars 2026. Da denne fristen ble oversittet, ga Ombudsnemnda en tilleggsfrist med utløp 12. mars. Heller ikke denne fristen ble nådd. Forsvarsdepartementets uttalelse til tilsynsrapporten er derfor ikke inkludert i årsmeldingen. Nemnda har informert Forsvarsdepartementet om dette i et brev, som er inntatt som vedlegg til denne årsmeldingen, se **side 62**.

Når uttalelsen fra Forsvarsdepartementet foreligger, vil den bli publisert på Ombudsnemndas nettsider.

Grunnen til at Ombudsnemnda valgte å gjennomføre et tilsyn av utdanningsreformen, var at nemnda over flere år er blitt fortalt at utdanningsreformen har vært mislykket i praksis.

Misnøyen blant personell og avdelinger i Forsvaret har vært særlig stor når det gjelder «funksjonelt fravær» og hvilke konsekvenser dette medfører for avdelingen, personellet og deres sikkerhet.

Tilsynet av utdanningsreformen er det første tilsynet Ombudsnemnda har gjennomført der undersøkelsene i stor grad har basert seg på en gjennomgang av dokumenter, i tillegg til samtaler med relevant personell.

Ombudsnemndas hovedkonklusjon på bakgrunn av tilsynet er at prosessen som ledet til utdanningsreformen ikke var tilstrekkelig utredet i henhold til utredningsinstruksen.

Nemnda oppsummerer sin oppfatning slik i tilsynsrapporten, se **side 44**

«(24) Under tilsynet har admiral (p) [Haakon] Bruun-Hanssen fortalt Ombudsnemnda at han ikke opplevde noen oppriktig vilje i embetsverket i Forsvarsdepartementet til å lytte til hans fagmilitære oppfatning og råd når det gjaldt utdanningsreformen.»

«(25) Det gjennomgående budskapet i samtalene Ombudsnemnda har hatt med relevant personell i anledning tilsynet, er at utdanningsreformen var toppstyrt fra embetsverket i Forsvarsdepartementet, at det ikke var noen egentlig medvirkning fra Forsvaret før beslutningen ble tatt, ei heller fra tillitsvalgte eller militære arbeids-/ekspertgrupper, hverken forut for eller under selve gjennomføringen av reformen, og at økonomisk innsparing var et motiv som overskygget alt annet i prosessen.»

«(29) Med tanke på hvor viktig utdanning er for Forsvarets evne og for Forsvarets personell, mener Ombudsnemnda det er svært bekymringsfullt at prosessene som ledet til utdanningsreformen, ikke fulgte utredningsinstruksen. Særlig alvorlig er det når det gjelder utredninger av mulige konsekvenser. Nemnda mener det er nærliggende å konkludere med at et beslutningsgrunnlag som blir lagt frem for Stortinget i en sak som dette, aldri kan sies å være forsvarlig og dekkende, hvis utredningsinstruksen ikke er fulgt.»

«(30) Ombudsnemnda mener det er et viktig poeng at en prosess som følger utredningsinstruksen, og som dermed er forankret i et grundig belegg, er tillitvekkende. Det legger til rette for positivitet og oppslutning om gjennomføringen og resultatet. Det er viktig for Forsvaret. Det er nemndas erfaring fra øvrige tilsyn og avdelingsbesøk at Forsvarets personell i liten grad føler eierskap til de store reformene som er iverksatt de senere år.»

Videre viser Ombudsnemnda til at det har skjedd en betydelig kostnadsglidning i kjølvannet av utdanningsreformen som bryter med det som var Stortingets intensjon:

«(32) Nemnda mener man må konkludere med at kostnadsglidningen er i konflikt med Stortingets vedtak og vilje. Det var også fra flere hold advart mot en overdrevent ambisiøs prognose for innsparing. Nemnda mener dette taler med styrke for at utdanningsreformen ikke var tilstrekkelig utredet.»

«(33) Ombudsnemnda mener kostnadsglidningen er særlig alvorlig hvis den i betydelig grad har gått ut på å redusere et stort antall årsverk, som ikke var forutsatt redusert i beslutningsgrunnlaget regjeringen la frem for Stortinget. Nemnda er informert om at det skjedde en opptrapping av kravet til innsparing mens utdanningsreformen pågikk. Nemnda er ikke sikker på hvordan dette foregikk: Om den skjerpede innsparingen bare var et anliggende mellom Forsvarsdepartementet og Forsvaret, eller om Stortinget ble orientert. Nemnda mener det vil være kritikkverdig dersom Stortinget ikke ble orientert.»

Avslutningsvis skriver Ombudsnemnda i tilsynsrapporten, se **side 46**, at det viktigste fremover er at eventuelle feil som den manglende utredningen av utdanningsreformen førte til, rettes opp, slik at utdanningssystemet i Forsvaret anno 2026 og fremover er godt nok.

3. Tilsyn hos Forsvarsstaben på Akershus festning

3.1 Overordnet om tilsynet

Tilsynet hos Forsvarsstaben ble gjennomført 5. november 2025 på Akershus festning. I tillegg ble det gjennomført samtale med hovedverneombudet og en tillitsvalgt for ansatte i Forsvarsstaben på Ombudsnemndas kontor, 17. november 2025.

Tilsynsrapporten ble ferdigstilt 16. februar 2026. Forsvarsdepartementet uttalte i brev datert 27. februar 2026 at de tar rapporten til orientering. Rapporten og Forsvarsdepartementets uttalelse er inntatt fra **side 63**.

Ombudsnemndas hovedinntrykk på bakgrunn av tilsynet er at Forsvarsstabens gjennomføring av Forsvarsløftet skjer på en tillitvekkende måte. Prosessene sikrer at samtlige etater og driftsenheter blir hørt, slik at de som kjenner behovet best kommer til orde, samtidig som forsvarsledelsen stilles i stand til å ta godt opplyste vurderinger av hvilke behov som skal prioriteres.

3.2 Nærmere om arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering

Når det gjelder arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering, skriver Ombudsnemnda i tilsynsrapporten (se **side 63**):

«(4) Når det gjelder arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering [...] synes Ombudsnemnda det er positivt at Forsvarsstaben opplever at arbeidet mot seksuell trakassering har effekt. Nemnda er enig med Forsvarsstaben i at tallene fremdeles er for høye. Nemnda mener det er viktig at arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering fortsetter, ikke minst med hensyn til den store personelløkningen som kommer.»

Resultatene fra den siste spørreundersøkelsen om mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret forelå 20. mai 2025. I rapporten skriver Forsvarets forskningsinstitutt, som lager undersøkelsen og analyserer svarene, blant annet:

«I Forsvaret var mobbing mest utbredt blant menige/studenter, hvor 25 prosent av kvinnene og 17 prosent av mennene hadde opplevd mobbing de siste seks månedene. Blant unge ansatte var andelen 17 prosent for kvinner og 11 prosent for menn. Blant kvinnelige ansatte over 30 år var andelen 8 prosent i Forsvaret og 7 prosent i FMA. Blant mannlige ansatte var andelen 6 prosent i Forsvaret og 4 prosent i FMA. Ved FFI var mobbing gjennomgående mindre utbredt, og kun 3 prosent av de ansatte oppga slike erfaringer.»

«Når det gjelder seksuell trakassering, hadde omtrent 50 prosent av kvinnelige menige/studenter og unge kvinnelige ansatte i Forsvaret og i FMA opplevd det de siste 12 månedene. Til sammenligning var forekomsten 12–14 prosent blant mannlige menige/studenter og unge ansatte. Blant kvinnene over 30 år var forekomsten 24 prosent i Forsvaret og 19 prosent i FMA, mens for mennene var den rundt 8 prosent i begge virksomheter. Ved FFI var seksuell trakassering gjennomgående mindre utbredt, og kun 6 prosent av de ansatte oppga slike erfaringer.»

«Resultatene fra undersøkelsen om mobbing og seksuell trakassering i forsvarssektoren viser at nivået av mobbing og seksuell trakassering er omtrent uendret siden 2022 i alle de tre virksomhetene, men at Forsvaret har en nedgang i seksuell trakassering blant menige/studenter og unge kvinnelige ansatte. Selv om denne utviklingen er positiv for Forsvaret, er forekomsten fortsatt høy i enkelte grupper. Vi anbefaler at forsvarssektoren styrker arbeidet med å forebygge og bekjempe mobbing og seksuell trakassering.»

Forsvarsstaben informerte Ombudsnemnda om prosjektet «Sterkere sammen», som ble iverksatt 1. august 2025 og har som mål å fremme inkludering og fellesskap for å styrke operativ evne og kampkraft.

Ombudsnemnda slutter seg til Forsvarets forskningsinstitutts konklusjon og anbefaling. Nemnda vil fortsette med å holde seg orientert om arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering.

OMBUDSNEMNDAS OG FORSVARSOMBUDETS MØTEVIRKSOMHET

1. Ombudsnemndas møter med eksterne parter

I 2025 har Ombudsnemnda holdt seks møtedager med eksterne parter. Nemndas tilsynsvirksomhet og forsvarsombudets avdelingsbesøk og møtevirksomhet kommer i tillegg til dette. Møtereferatene er inntatt på **side 73–87**.

Ombudsnemnda har i 2025 holdt to møter med forsvarsministeren og to møter med forsvarssjefen. Referat fra disse møtene står fra **side 73** og **side 81**. Møtene med forsvarsministeren og forsvarssjefen har i stor grad handlet om gjennomføringen av langtidsplanen for forsvarssektoren.



Møtene med Tillitsvalgtordningen i Forsvaret har stor verdi og høy prioritet for Ombudsnemnda. Foto: Ombudsnemnda.



Møtene med forsvarsministeren har i 2025 handlet om gjennomføringen av langtidsplanen for forsvarssektoren, Forsvarsløftet. Foto: Ombudsnemnda.

Ombudsnemnda har i 2025 også holdt møter med:

- Vernepliktsrådet i Tillitsvalgtordningen i Forsvaret (to møter) samt deltatt på deres landskonferanse i Bergen
- Lederen av prosjektet «*Fra vugge til veteran*» – en utredning av verneplikten
- Juridisk direktør i Forsvaret
- Arbeidstagerorganisasjonen e BFO og NOF
- Forsvarets sentrale varslingsenhet
- Forsvarets veteran tjeneste
- Ombudsnemnda deltok på nasjonal veterankonferanse i Oslo

2. Forsvarsombudets møter og besøk

Forsvarsombudet har stående fullmakt fra Ombudsnemnda til selvstendig å arrangere og delta på møter og aktiviteter som angår nemndas formål og mandat. Gjennom året gjennomfører forsvarsombudet en rekke møter og besøk. Hensikten er å gjøre Forsvarets avdelinger og personell kjent med nemndas formål, mandat og arbeid, og selv å bli kjent med aktuelle problemstillinger som nemnda kan vurdere å gå inn i.

Forsvarsombudets selvstendige virksomhet blir fortløpende omtalt på Ombudsnemndas nettsider, såfremt det egner seg for offentligheten og møtepartneren(e) godtar det. I 2025 har forsvarsombudet blant annet gjennomført følgende møter og besøk:

- Møte med sjef Hæren, Bardufoss
- Besøk av Skjold garnison, Indre Troms
- Deltagelse på nasjonal veteran-konferanse, Oslo
- Møte med generalsekretæren for veteranforbundet NVIO, Oslo
- Digitalt møte med DCAF om den internasjonale ombudskonferansen i Sør-Afrika
- Møte med hovedverneombudet i Hæren, Bardufoss
- Møte med Forsvarsbygg Region Nord, Setermoen
- Besøk til HV-distrikt 16, Bjerkvik
- Møte med Velferdstjenesten ved Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS), Oslo
- Deltagelse på fagseminar for Velferdstjenesten ved FPVS, Stavanger
- Møte med sjef Forsvarets fellestjenester, Oslo
- Møte med kompetansemiljø for Veteransaker NAV Elverum, Elverum
- Møte med sjef Heimevernet, Terningmoen leir i Elverum
- Besøk til Rena leir, Rena
- Besøk til Haslemoen leir, Våler
- Møte med pårørende-kontakter i Forsvaret, Elverum
- Møte med representanter fra Aarhus kommune i Danmark vedrørende ivaretagelse av veteraner, Oslo
- Møte med sjef HR i Forsvarsstaben, Oslo
- Møte med arbeidstagerorganisasjonen NOF, Indre Troms
- Besøk til Finnmarksbrigaden, Porsangmoen
- Møte med Etisk råd for forsvarssektoren, Oslo
- Møte med Norges ambassadør til Sør-Afrika sammen med Ombudsnemndas nestleder, Johannesburg i Sør-Afrika
- Møte med sjef Luftforsvaret, Rygge
- Møte med sjef FPVS, Hamar



Forsvarsombudet i møte med sjef Hæren, generalmajor Lars Lervik, og befal og soldater i Skjold leir. Foto: Ombudsnemnda.

OPPFØLGING AV HENVENDELSER

1. Generelt om Ombudsnemndas oppfølging av henvendelser

Ombudsnemndas kontor følger opp henvendelser gjennom telefonsamtaler, ved å ta imot saksdokumenter og ved å bidra til fremdrift og avklaring der det er mulig.

Når henvendelsen krever det, holder forsvarsombudet personlige møter med parten eller partene, på vegne av og etter stående fullmakt fra Ombudsnemnda som kollegium. Møtene finner sted enten på nemndas kontor, hos parten eller på «nøytral» grunn.

2. Forsvarets forebygging og håndtering av selvmord

I årsmeldingene for 2023 og 2024 har Ombudsnemnda skrevet om Forsvarets forebygging og håndtering av selvmord.

Forsvaret er i ferd med å ferdigstille en skriftlig prosedyre for hva militære sjefers skal foreta seg i tilfelle selvmord. Prosedyren blir trolig satt i kraft i løpet av 2026.

At det blir utarbeidet en slik prosedyre, er i tråd med Ombudsnemndas anbefaling i årsmeldingen for 2024. Nemnda synes det er positivt at det kommer en slik prosedyre. Nemnda vil holde seg orientert om prosedyren og hvordan den blir praktisert.

3. Hviletidsbestemmelser om bord på Forsvarets fartøy

Den 2. juni 2022 var Ombudsnemnda på tilsyn hos Sjøforsvaret på Haakonvern orlogsstasjon. En av nemndas konklusjoner på bakgrunn av tilsynet var at det heftet juridiske utfordringer ved sikkerhetsstyringen i Sjøforsvaret. Det gjaldt blant annet et juridisk tomrom for hviletidsbestemmelser for personell om bord på fartøy på tokt.

I sin uttalelse til tilsynsrapporten, datert 31. oktober 2022, skrev Forsvarsdepartementet at de juridiske utfordringene ble tatt hånd om av en arbeidsgruppe, som ble nedsatt i kjølvannet av KNM «Helge Ingstad»s havari. Arbeidsgruppen hadde så langt levert tre delutredninger, blant annet om arbeids- og hviletidsbestemmelser, og var i gang med en fjerde. Nemnda ble opplyst om at arbeidet hadde høy prioritet i Forsvarsdepartementet.

Ombudsnemnda har i løpet av 2025 mottatt flere bekymringsmeldinger om at situasjonen for hvile- og arbeidstid om bord Forsvarets fartøy fremdeles er uavklart.

Av hensyn til sikkerheten til Forsvarets personell – og til sjøsikkerheten i sin alminnelighet – mener Ombudsnemnda at denne saken snarest må avgjøres av Forsvarsdepartementet.

4. Forsvarsbygg-modellen for eiendom, bygg og anlegg

I årsmeldingen for 2023 skrev Ombudsnemnda på side 3: «Nemnda mener at Forsvarsbygg-modellen, som innebærer at Forsvaret leier bygninger og vedlikeholdet av dem av en annen etat, er moden for revisjon.»

I årsmeldingen for 2024 omtaler Ombudsnemnda et tilsyn hos Cyberforsvaret i Jørstadmoen leir. Nemnda sluttet seg til Cyberforsvarets beskrivelse av de systematiske utfordringene som ligger i Forsvarsbygg-modellen, se årsmeldingen for 2024 side 21 og 26.

Også i 2025 har Ombudsnemnda mottatt flere henvendelser fra personell i Forsvaret som angår Forsvarsbygg-modellen. Opplysningene til nemnda kan sammenfattes slik: Samarbeidet med Forsvarsbygg lokalt er meget godt, men byggeprosessene er meget omstendelige og kostnadene meget høye.

Ombudsnemnda vil gjenta sitt budskap fra 2023: Nå som Forsvaret og forsvarsevnen skal styrkes betraktelig – og raskt – tyder mye på at Forsvarsbygg-modellen slik den fungerer i dag, er uegnet.

5. Soldatenes personlige bekledning og utrustning («PBU»)

Tillitsvalgte har informert Ombudsnemnda om at flere soldater ikke får utlevert tilstrekkelig eller riktig bekledning. I Sjøforsvaret og Luftforsvaret merkes manglene allerede på rekruttskolen, og det er også et vedvarende problem ved flere leirer i Hæren.

Artiklene som mangler er blant annet ull-bøff (som varmer hals og nakke), lue, netting (ull-undertøy) og jervenduk. Mangelen på tilstrekkelig PBU fører til at mange soldater får feil størrelse på blant annet soveposer og stridshansker. Problemet er spesielt tydelig i Nord-Norge, der værforholdene stiller strenge krav til utstyr og bekledning. Enkelte avdelinger, både i Luftforsvaret og i Hæren, har valgt å kjøpe bekledning til soldatene direkte for å bøte på manglene. De tillitsvalgte synes dette er positivt, men peker samtidig på at en slik løsning ikke sørger for kvalitetssikring av artiklene.

Ombudsnemnda mener at hensynet til soldatenes sikkerhet og helse bør veie svært tungt under gjennomføringen av Forsvarsløftet. Nemnda forstår at Forsvaret har behov for å kunne gjøre det beste ut av situasjonen slik den er, for eksempel gjennom direkte anskaffelser, når alternativet enten er at soldatene ikke får trening eller at de skader seg. Nemnda mener at behovet for PBU er forutsigbart. Det bør ikke være nødvendig å improvisere i nevneverdig grad. I en krise- eller krigssituasjon vil forbruk og slitasje sannsynligvis øke. Tilstrekkelig lagerbeholdning for slike situasjoner vil kunne forbedre situasjonen for soldater i fredstid. Nemnda mener at Forsvarets plikt til å gi soldatene riktig PBU er særlig streng der aktiviteten og/eller klimaet har høyere risiko for skade.

FORSVARETS VETERANER

1. Ombudsnemndas veteranseminar på Bæreia

Den 23. og 24. april 2025 arrangerte Ombudsnemnda et seminar om veteraners rettsstilling på Forsvarets veteransenter på Bæreia utenfor Kongsvinger.

Hovedtemaet på seminaret var hvorvidt det bør utredes en egen veteranlov i Norge, med sikte på å samle reglene som gjelder på veteranfeltet og samtidig sørge for en grundig gjennomgang av gjeldende rett. Ombudsnemnda løftet spørsmålet om en egen veteranlov for første gang i årsmeldingen for 2023.

I både Canada og Nederland har de en egen veteranlov.

Ombudene fra Canada og Nederland deltok og holdt innlegg på seminaret om erfaringer de har hatt med sin egen veteranlovgivning. De var samstemte i å anbefale en egen norsk veteranlov.



Det var 40 deltagere på seminaret, både profesjonelle aktører og veteraner. Foto: Ragnhild Elnæs-Muri, Kolonihaven Studio AS.



Nishika Jardine og Reinier van Zutphen. Foto: Ragnhild Elnæs-Muri, Kolonihaven Studio AS.

Canadas ombud, Nishika Jardine, understreket at en veteranlov må ha bestemmelser som ivaretar veteranens pårørende.

Nederlands ombud, Reinier van Zutphen, fortalte at den nederlandske veteranloven er viktig for ham som ombud fordi han kan bruke den til å ansvarliggjøre myndighetene.

Den 11. juni 2025 vedtok Stortinget å be regjeringen om å «sette ned et utvalg med mandat til å utrede en egen veteranlov som styrker og lovfester rettighetene til veteranene og deres pårørende og etterlatte».

2. Regjeringens tiltaksplan for anerkjennelse, ivaretagelse og oppfølging av veteraner (2024–2028)

2.1 Generelt om tiltaksplanen

Regjeringens tiltaksplan for anerkjennelse, ivaretagelse og oppfølging av veteraner (2024–2028) ble lansert i mars 2024. Tiltaksplanen inneholder 31 tiltak som skal gjennomføres av ett eller flere av departementene som var med i den interdepartementale arbeidsgruppen som deltok i utarbeidelsen av tiltaksplanen.

2.2 Status for gjennomføringen av tiltaksplanen

På regjeringens nettsider er det publisert en omforent statusrapport per 30. juni 2025. Tiltaksplanen forutsetter at de ulike ansvarlige departementene skal rapportere årlig status på oppfølgingen av tiltakene i planen. Forsvarsdepartementet skal koordinere oppfølgingen.

Flere tiltak er iverksatt og gjennomført. Ombudsnemnda vil særlig trekke frem tiltak 13, styrkingen av Forsvarets veteransenter på Bæreia, som noe positivt. Andre tiltak er forsinket.

2.3 Særlig om tiltak 9 – Oppfølgingsreglementet

Ett av tiltakene som er forsinket, og som Ombudsnemnda oppfatter som viktig, handler om evaluering av ettårsprogrammet for ivaretagelse og oppfølging av veteraner. Tidsrammen for evalueringsarbeidet var satt til å begynne i 2024 og være ferdig innen utløpet av 2025, med sikte på å implementere et nytt oppfølgingsreglement – *reglement for oppfølging av personell fra internasjonale operasjoner* – i løpet av 2027.

Etter det opplyste har Forsvarets veteran tjeneste jobbet med utforming av evalueringen i perioden frem til og med 2025. Forsvarets veteraninspektør har besluttet at det skal gjennomføres en brukerundersøkelse blant veteraner som har gjennomført ettårsprogrammet. I tillegg skal det gjennomføres intervjuer med styrkeprodusenter og andre involverte aktører i Forsvaret, samt med eksterne aktører. Veteranorganisasjonene vil bli involvert i arbeidet. Ombudsnemnda synes dette er positivt. Forsvarets veteran tjeneste mener det er realistisk å nå målsettingen om å implementere et nytt oppfølgingsreglement i løpet av 2027, selv om prosessen er noe forsinket.

2.4 Andre forsinkede tiltak i tiltaksplanen

Etter det opplyste er også tiltak 1, som handler om etableringen av en digital ressurs- og kompetansebase, og som Ombudsnemnda oppfatter som et godt og viktig tiltak, forsinket. Tiltaket vil bli realisert i mai 2026 som *veteranportalen.no*. Videre er tiltak 18 om endringer i tilskuddsforskriften forsinket. Arbeidet skulle vært sluttført innen utløpet av 2025. Endelig vil nemnda peke på tiltak 12 om endringer i flaggforskriften. Det er Utenriksdepartementet som er ansvarlig for dette tiltaket, som går ut på at den nasjonale veterandagen skal tas inn i flaggforskriften. Nemnda kan ikke se at det er gjort ennå.

INTERNASJONALT SAMARBEID

1. Besøk hos den norske styrken i Rukla leir i Litauen sammen med ombudene fra Tyskland og Nederland

Den 29. og 30. april 2025 besøkte forsvarsombudet den norske styrken i Rukla leir i Litauen sammen med det nederlandske og det tyske ombudet. Den norske styrken tjenestegjør sammen med soldater fra Nederland og Tyskland i Rukla leir.



Møtene med de norske soldatene er de viktigste møtene for forsvarsombudet. Forsvarsombudet er imponert over de norske soldatenes profesjonalitet. Foto: Ombudsnemnda.



Forsvarsombudet sammen med den tyske styrkesjefen i Rukla leir og Nederlands ombud, Reinier van Zutphen. Foto: Ombudsnemnda.

Som for det tilsvarende besøket i 2023, var programmet koordinert slik at ombudene både fikk innblikk i samarbeidet mellom de ulike lands styrker i Rukla leir og tid til møter med befal og soldater fra sine respektive land.

Ombudsnemnda mener at den norske styrken i Litauen står i en særstilling i den alvorlige sikkerhetspolitiske situasjonen, og at det er viktig at forsvarsledelsen følger dem godt opp.

2. Besøk fra Litauens ombud

Den 26. og 27. august 2025 var Litauens ombud, dr. Erika Leonaite, invitert til Ombudsnemndas kontor.

Hensikten med besøket var å bygge videre på det gode samarbeidet mellom de to kontorene, særlig med tanke på den norske deltagelsen i NATO-styrken i Rukla leir i Litauen. Ombudene diskuterte også internasjonalt samarbeid mellom ombudsordninger for militære styrker generelt, herunder den årlige internasjonale konferansen, se punkt 3 nedenfor.

På programmet stod, blant annet, møter med hhv. sjef Forsvarsstaben og landstillitsvalgte fra Tillitsvalgtordningen for Forsvaret samt en omvisning på Stortinget.



På bildet til venstre står Litauens ombud, dr. Erika Leonaite, i midten, med forsvarsombud Roald Linaker til høyre for seg og sjef Forsvarsstaben, generalløytnant Ingrid Gjerde, til venstre. Bildet til høyre er tatt under møtet med landstillitsvalgte fra Vernepliktsrådet i Tillitsvalgtordningen i Forsvaret. Foto: Ombudsnemnda.

3. Deltagelse på den årlige internasjonale konferansen for militære ombudsordninger

Forsvarsombudet deltok på den årlige internasjonale konferansen for militære ombudsordninger i Johannesburg i Sør-Afrika, fra 7. til 9. oktober 2025. Konferansens hovedtema var «*Building Bridges – Awareness and Outreach Efforts by Ombuds Institutions*». Det handlet blant annet om at ombudenes gjennomslagskraft og legitimitet er avhengig av at de er kjent blant borgerne de skal tjene, og at borgerne stoler på dem.



Foto: The South African Military Ombud.

Rådgiver Lise Veronica Huynh i Ombudsnemndas sekretariat holdt innlegg om nemndas arbeid med myndighetsmisbruk og mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret og deltok i paneldebatt.

Det var 75 deltagere fordelt på 35 land til stede på konferansen.

VEDLEGG

Tilsynsrapporter, med Forsvarsdepartementets uttalelse

Rapport etter tilsyn hos Forsvarets sanitet, Sessvollmoen leir	s. 25–37
Rapport etter tilsyn av utdanningsreformen i Forsvaret	s. 39–62
Rapport etter tilsyn hos Forsvarsstaben, Akershus festning	s. 63–71

Møtereferat

Referat fra nemndsmøtet 17.–18. juni 2025	s. 73–78
Referat fra nemndsmøtet 23. oktober 2025	s. 79–80
Referat fra nemndsmøtet 9., 10. og 16. desember 2025	s. 81–87

Forsvarsombudets brev (utvalg)

Bekymring om velferdsbygg og idrettsbygg i Jørstadmoen leir	s. 89–90
Svar fra Forsvarsdepartementet	s. 91–92

Årsregnskap

Ombudsnemndas årsregnskap for 2025	s. 93–106
------------------------------------	-----------

Tillitsvalgtordningen i Forsvaret

Innspill til Dokument 5 fra Tillitsvalgtordningen i Forsvaret	s. 107–109
---	------------



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Vår referanse
2025/29-4

Dato
28.10.2025

Rapport om tilsyn 19.–20. mai 2025

1 INNLEDNING

- (1) Den 19. og 20. mai 2025 gjennomførte Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret tilsyn hos Forsvarets sanitet (heretter «FSAN») i Sessvollmoen leir i Ullensaker kommune.
- (2) Tilsynet var meldt, se vedlegg 1, og fulgte et program som FSAN og Ombudsnemnda var enige om på forhånd, se vedlegg 2.

2 OMBUDSNEMNDAS OPPFATNING PÅ BAKGRUNN AV OBSERVASJONER OG MOTTATTE OPPLYSNINGER UNDER TILSYNET

2.1 Forsvarets beredskap for krig i et sanitetsperspektiv

- (3) FSANs mål er at Forsvaret skal ha en troverdig og tilstrekkelig beredskap for å ta vare på sitt personell i krig. Ombudsnemnda er enig med FSAN i at dette er viktig. Basert på tilsynet er nemndas inntrykk at Forsvaret, per i dag, ikke har tilstrekkelig beredskap for sanitet i krig.

2.2 Erfaringslæring fra krigen i Ukraina

- (4) Ombudsnemnda mener det er viktig at sanitetstjenesten i Forsvaret gjør maksimal nytte av erfaringene fra krigen i Ukraina. Nemnda mener at FSAN, som fagmyndighet for sanitet i Forsvaret, bør gi dette høy prioritet.
- (5) Ombudsnemnda mener at programmet som FSAN utvikler for resiliens og stressmestring, blant annet med bakgrunn i erfaringer gjort fra krigen i Ukraina, er et viktig arbeid og i kjernen av Forsvarets plikt til å ta vare på personellet.

2.3 Sivil-militært helseberedskapssamarbeid

- (6) Ombudsnemnda merker seg at sjef FSAN mener at Forsvaret burde være representert i Helseberedskapsrådet, i det minste som observatør, for å ivareta et militært perspektiv i helseberedskapsarbeidet. Se **avsnitt 14**.

2.4 Utfordringer for FSANs evne til å beholde og rekruttere helsepersonell

- (7) Ombudsnemnda merker seg at FSAN er av den oppfatning at utdanningsopplegget for sivilt helsepersonell i Forsvaret er unødig komplisert og lite hensiktsmessig, se **avsnitt 19**.

2.5 Utfordringer knyttet til FSAN som arbeidsgiver

- (8) De tillitsvalgte for de ansatte informerte Ombudsnemnda om at FSAN som arbeidsgiver, ikke forholder seg til sentrale avtaler som regulerer arbeidsforholdet, se **avsnitt 45**. Nemnda forutsetter at dette raskt bringes i orden. Nemnda ønsker å bli underrettet når dette er gjort.
- (9) Ombudsnemnda anbefaler at hovedverneombudets synspunkter på HMS-arbeidet og arbeidsmiljøutvalget ved FSAN, følges opp, se særlig **avsnitt 55 og 57**.

2.6 Soldater i førstegangstjeneste i FSAN

- (10) Ombudsnemnda synes det er gledelig at soldatene i førstegangstjeneste i FSAN opplever tjenesten og miljøet som godt, og at de ikke har hatt problemer med mobbing og seksuell trakassering, se **punkt 3.3**. Nemnda merker seg at soldatene i FSAN ønsker mer kunnskap om krigens folkerett, se **punkt 3.3.3**.

3 ET UTVALG AV OMBUDSNEMNDAS OBSERVASJONER OG MOTTATTE OPPLYSNINGER UNDER TILSYNET

3.1 Ombudsnemndas møte med sjef FSAN og FSANs ledelse

3.1.1 Overordnet om FSAN

- (11) FSAN er fagmyndighet og rådgiver for Forsvarets ledelse, styrkeprodusent av sanitetspersonell og gir operative og kliniske leveranser til Forsvaret. FSANs primæroppgave er å sørge for at helsen til Forsvarets personell ikke er i veien for militære operasjoner. FSAN driver ikke med helse for helsens skyld. FSANs slagord er: «*Helse for stridsevne.*»
- (12) Sjef FSANs oppfatning er at sanitet ofte blir glemt i fredstid. «*Det er ikke attraktivt å ha feltsykehus på lager.*»
- (13) Det pågår en organisasjonsutviklingsprosess i FSAN, som skal sørge for at FSAN dekker de nye militære behovene i lys av Forsvarsløftet og den sikkerhetspolitiske situasjonen, herunder:
- De operative kravene til sanitetstjenesten må skrives om.
 - Det er behov for flere militære sykehus. Det vil si: Strengt tatt er det behov for flere *sykehus*, enten de er sivile eller militære, som kan levere livreddende kirurgi i nærheten av en militær frontlinje.
 - Innretningen av sanitetstjenesten i Forsvaret må tilpasses den moderne soldats helse – det kan f.eks. være behov for færre tannleger, men flere psykologer.
 - FSANs fagmyndighet må i større grad brukes strategisk og treffe et høyere nivå i organisasjonen enn tidligere.

- (14) FSAN er Forsvarets representant i et utvalg for sivil-militært helseberedskaps-samarbeid under Helseberedskapsrådet. Sjef FSAN mener at Forsvaret burde vært representert i selve rådet, i det minste som en observatør, for å ivareta et militært perspektiv i helseberedskap.

3.1.2 Om Forsvarsløftet og FSANs ressurser

- (15) Forsvarsløftet omtaler FSAN mange steder, men angir bare mål, ikke veien til målet. Det vil bli svært dyrt å nå målet – det vil si mange penger, men ikke kostbart i forhold til stridsvogner eller en fregatt – og det er av den grunn vanskelig å fastslå hvorvidt Forsvarsløftet er realistisk hva gjelder sanitet. For eksempel er det per i dag, ingen fungerende sanitetskapasitet i Luftforsvaret.
- (16) Hvis man tar utgangspunkt i gjeldende strukturutviklingsplan, vil sanitetsstrukturen i 2028 hovedsakelig bestå av samme kapabiliteter som i 2005.
- (17) Tiden der FSAN opererte med små, høyteknologiske feltsykehus, godt beskyttet i de bakre linjer, er over.
- (18) Sjef FSAN opplyste Ombudsnemnda om at det sivile helsevesen har ca. 300 000 ansatte. FSAN har 1 000 i styrkestrukturen, det vil si personell som kan tilkalles i krise og krig. De fleste legene i FSAN jobber 50 % i kliniske stillinger. Sjef FSAN ønsker ikke flere ansatte i det daglige, men må ha folk å kunne innkalle i krise og krig.
- (19) Sjef FSAN mener at Forsvaret må bli bedre til å rekruttere helsepersonell fra sivil sektor som ikke har gått «den grønne løypa», det vil si den tradisjonelle, militære yrkesveien. Sjef FSAN mener at Forsvaret har noen u hensiktsmessige systemer som hindrer fornuftige opprykk og avansement for medisinsk personell i saniteten i Forsvaret. Sjef FSAN har forståelse for at Forsvaret og Forsvarets ledelse har mange hensyn å ta. FSAN vil alltid gjøre det beste for Forsvaret og soldatens stridsevne innenfor den til enhver tid eksisterende rammen.
- Militært ansatt helsepersonell er ikke del av disponeringsordningen for ordinært militært tilsatte. Dette skyldes innføringen av ordningen for militært tilsatte. At de ikke er del av disponeringsordningen, innebærer at dette personellet ikke kan beordres til tjeneste i krise/krig. FSAN mener dette er u hensiktsmessig. FSAN mener at alle militært ansatte bør være under samme disponeringsregime.
 - Utdanningsordningen for medisinsk helsepersonell i Forsvaret er unødig komplisert. Forenklingen bør være at de tilbys samme utdanningsnivå som offiserer, slik at de kan kvalifisere seg for militære stillinger på lik linje med militært tilsatte. En slik harmonisering vil få konsekvenser for karrieremuligheter, grad og lønn, og kan i tillegg ha en positiv innflytelse på avdelingskulturen.
 - Medisinsk helsepersonell i Forsvaret må tilbys en konkurransedyktig lønn.

3.1.3 *Om det sivil-militære samarbeidet om helse*

- (20) Sjef FSAN mener at innretningen av det sivil-militære samarbeidet bør være en sentral problemstilling i Forsvarsløftet. Hvordan skal dette se ut i fremtiden? Det er viktig å løfte denne debatten på Stortinget.

3.1.4 *Om soldater i førstegangstjeneste*

- (21) De dominerende årsakene til helserelatert førtidsdimisjon av soldater i førstegangstjeneste er belastningsskader (5 %) og psykisk grunnlag (5 %). Sjef FSAN forventer ikke større frafallsprosent i fremtiden, selv om antallet personell skal øke betraktelig.
- (22) Forsvaret har nylig revidert seleksjonsverktøyet, P6. Det reviderte verktøyet har som målsetting å forenkle seleksjon av personell, både til førstegangstjeneste og ansatte. Tidligere foregikk seleksjonen over en skala på ni markører. Den nye skalaen har tre markører, og kun én av de tre markørene er «ikke tjenestedyktig». Med andre ord vil flere være skikket til tjeneste, og så vil man gjøre en nærmere vurdering av hva slags tjeneste vedkommende kan gjennomføre.

3.1.5 *Om oppdraget i Ukraina*

- (23) 20–25 % av rekruttene som trenes av Vesten, må tas bort fra slagmarken som følge av psykisk stress. Med riktig behandling kan 15 % føres tilbake til striden ganske raskt. Se **punkt 3.1.7** nedenfor om resiliens og **punkt 3.1.8** om medisinsk evakuering.
- (24) FSAN støtter Ukrainas militære helsevesen med rehabilitering av soldater.
- (25) På spørsmål fra Ombudsnemnda om hvordan FSAN jobber med erfaringslæring fra krigen i Ukraina, blir det opplyst at fagavdelingen i FSAN er «i startgropa» når det gjelder å innarbeide erfaringene i prosedyrer og strukturutvikling.

Eksempler på erfaringer gjort på bakgrunn av krigen i Ukraina:

- Operativ resilienstrening
- Sanitetstekniske prosedyrer på førstehjelp
- Bruk av turnike
- Evakueringstid
- Behovet for fremskutt kirurgi.

3.1.6 *Om internasjonalt samarbeid*

- (26) Sjef FSAN fortalte Ombudsnemnda at NATO har for lite sanitet til å betjene fremtidens styrkestruktur, selv på solskinnsdager. Overfor en aggressiv fiende, vil underskuddet være kritisk. Det er sannsynligvis brukt for optimistiske tallgrunnlag i det internasjonale planverket, og i langtidsplanen for Forsvaret, Forsvarsløftet, er utfordringen ikke tilstrekkelig omtalt.

- (27) Sjef FSAN mener at det i fremtiden vil bli stilt strengere krav til NATO-lands militære sanitetstjenester om å kunne samvirke over landegrensene. Dette er utfordrende ikke minst i Nord-Norge, der det er stor avstand mellom helsestasjonene. Dette er en stor utfordring for ansvaret vi har påtatt oss i NATO.
- (28) Sjef FSAN peker på fem hovedutfordringer ved internasjonalt samarbeid i et sanitetsperspektiv:
- Interoperabilitet – evnen til å operere sammen med allierte lands styrker – er en sentral utfordring ved internasjonalt samarbeid. Det er viktig å få en felles forståelse for medikamenter og lover og regler. Det bør f.eks. være enkelt å transportere en pleietrengende soldat fra Sverige til Norge. (At det ikke er noen «red tape» i veien.) En slik avtale, Medical Action Plan, er nylig signert.
 - En annen utfordring ved internasjonalt samarbeid, er underskuddet på medisinsk arbeidskraft.
 - En tredje utfordring er hvordan man skal kunne håndtere masseskader, det vil si et stort antall skadde som overskrider sanitetskapasiteten.
 - En fjerde utfordring er evakuering og behandling.
 - En femte utfordring er medisinsk logistikk. Nærmere bestemt hvordan det sanitetsmessige samarbeidet med enkelte land som vi ikke nødvendigvis er alliert med i en krig, skal foregå. Å få blodforsyninger frem til der det trengs i et krigsområde, er krevende.

3.1.7 Om programmet for resiliens som FSAN utvikler

- (29) FSAN er i ferd med å utvikle et program for resiliens. Programmet skal gi den enkelte soldat verktøy til å håndtere stress som soldaten blir utsatt for selv og til å hjelpe andre, og brukes til å støtte det ukrainske forsvaret. Programmet skal være evidensbasert og standardisert og vil ha verdi også utenfor Forsvaret.
- (30) FSAN har mottatt meget positive tilbakemeldinger fra brukere av programmet i en testfase. Det er også blitt understreket at dersom programmet skal implementeres i Forsvaret, må det på plass noen mekanismer som viser at programmet har effekt.
- (31) FSAN antar at programmet for resiliens kan implementeres i det norske forsvaret i løpet av 2026, på en måte som gjør at den enkelte mottar øving i stressmestring gjennom hele sin militære karriere. Det gjennomføres nå en stabstudie om hvordan implementeringen skal skje. FSAN har begynt å utdanne instruktører som skal undervise ukrainske soldater i programmet, og planlegger å utdanne ukrainske instruktører dersom Ukraina ber om dette.

- (32) Programmet bygger på «restart-teknikken», som oppstod i det isrealittiske forsvaret og som ble videreutviklet av det amerikanske forsvaret. Teknikken skal hjelpe mot stressrelatert sammenbrudd i felt. Erfaringen fra krigen i Ukraina er at dette særlig rammer unge soldater ved fronten.

3.1.8 Om medisinsk evakuering av ukrainske soldater

- (33) FSAN foretar medisinsk evakuering av ukrainske soldater på fjerde året, i samarbeid med Helsedirektoratet og flyselskapet SAS, for å avlaste ukrainske helseressurser. Det skadde personellet hentes i Polen. Sammen med Norge har Tyskland og Nederland evakuert flest. Luftforsvaret støtter med Hercules-fly når det behøves.
- (34) FSAN ser ingen hindringer for å fortsette med medisinsk evakuering slik dette har foregått frem til nå.
- (35) NATO «timeline», det vil si NATOs tidskrav til medisinsk evakuering, er svært krevende å tilfredsstille. I Nord-Norge vil det være umulig.

3.1.9 Om veteraner

- (36) Sjef FSAN mener det vil være svært uheldig om man legger til grunn at den helsemessige ivaretagelsen av veteraner er en oppgave som bare kan løses i Forsvaret. Sjef FSAN ønsker tettere samvirke med sivile helsemyndigheter om «militære» helsemessige utfordringer, ikke mer særbehandling. Det sivile helsesystemet blir subspesialisert i økende grad. Sjef FSAN mener det er behov for en større integrering mellom sivile helsetjenester og militære helsetjenester, ikke mindre.
- (37) FSAN har gjennomført en undersøkelse om veteraners helse, Afghanistan-undersøkelsen 2020, i samarbeid med de største veteranforeningene, med en svarprosent på 67. Antallet respondenter var 6 220. Rapporten samt nøkkeltall er publisert på Forsvarets nettsider.
- (38) Afghanistan-undersøkelsen 2020, internasjonal forskning og pågående forskning i FSAN tyder alle klart på at en betydelig undergruppe av veteraner som får psykiske helseplager etter internasjonal tjeneste, blir syke først flere år etter tjeneste.
- (39) Afghanistan-undersøkelsen 2020 viser at det er 82 % høyere risiko for psykiske helseplager blant veteraner som slutter i Forsvaret. Det finnes både publisert (for eksempel Nordstrand et al., 2024 i BMC Psychology) og pågående forskning innen dette temaet. Det siste forskningsprosjektet viser at særlig det å slutte rett etter en deployering, gir økt risiko for psykiske helseplager. Man bør derfor tilstrebe å beholde personell i tjeneste en stund etter deltagelse i internasjonale operasjoner og/eller skarpe operasjoner. FSAN tror dette blant annet kan ha sammenheng med at det er lettere å få forståelse for skaden og plagene man opplever, i Forsvaret. Dessuten er det en sterk støtte å ha en fast jobb å gå til. Selv det å være rulleført i

Heimevernet og ha en tilknytning til Forsvaret på den måten, kan ha en positiv effekt. FSAN mener det store utslaget, altså hele 82 %, bør få konsekvenser for ivaretagelsen av veteraner.

3.1.10 Om selvmord, mobbing og seksuell trakassering

- (40) FSAN deltar i seleksjon av personell på alle nivåer i Forsvaret og deltar i selvmordsforebyggende råd. Videre har FSAN en vaktordning der de kan gi øyeblikkelig bistand til militære sjefers ved selvmord og selvmordsforsøk.
- (41) FSAN bidrar med undervisning innen mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. For tiden jobber FSAN med et prosjekt sammen med Hæren og Forsvarsstaben for å forbedre «Mitt lag» med modulen «Teamcore» fra Operativ Resilienstrening (ORT).

3.1.11 Om FSANs ambisjoner

- (42) I tiden fremover har FSAN følgende ambisjoner:

- Fortsette å utvikle og tilpasse doktriner og praksis i takt med den globale sikkerhetsutviklingen.
- Vektlegge strukturutvikling og forsvarsplanlegging for å heve kvaliteten og kompetansen innenfor de riktige militærmedisinske fagområdene.
- Styrke integreringen og samarbeidet med sivil helsevesen, med sikte på en helhetlig tilnærming til helseberedskap. Helsebehovet er større og mer komplekst i krise/krig enn i fred i forhold til hva både sivile helsemyndigheter og FSAN har lagt til grunn tidligere. Dette har man nå erkjent og begynt å håndtere gjennom planverk og samhandling.
- Utvide og fordype det internasjonale samarbeidet, med vekt på harmonisering av nasjonale systemer med NATO-standarder og prosedyrer.
- Organisere FSAN på en måte som optimaliserer kjernevirksomhet.

3.2 Ombudsnemndas møte med tillitsvalgte for de ansatte (KOL, UNIO, NOF, Parat og BFO)

3.2.1 Om HR-forvaltningen i FSAN og Forsvaret

- (43) De tillitsvalgte fortalte at «modernisering og effektivisering»-prosessene på HR-feltet er under evaluering. De blir meget overrasket dersom evalueringen gir positive slutninger. Et hovedproblem er at Forsvaret reduserte antallet HR-medarbeidere først, for deretter å vente på løsningene som skal avhjelpe dette. HR er viktig for å beholde og ivareta de ansatte, og for å rekruttere nye.

- (44) De tillitsvalgte fremhever at det å beholde personell er kritisk for Forsvarsløftet. Konkurransedyktige lønnsbetingelser og tilstrekkelig materiell, blant annet slik at man får trent med utstyret man skal bruke i krise og krig – det får man i for liten grad gjort i dag – må på plass.
- (45) I møter med arbeidsgiver er det ofte den tillitsvalgte som fremstår som den profesjonelle parten. Det er vanskelig å finne folk på arbeidsgiversiden som vet hvordan partssamarbeidet skal håndteres, og hvilke regler som gjelder for offentlig forvaltning. For eksempel mener arbeidsgiver i FSAN at det er frivillig for dem som arbeidsgiver å forholde seg til særavtaler og Forsvarets interne HR-bestemmelser.

3.2.2 *Om Forsvarsløftet*

- (46) At det ikke ansettes flere folk, og at det ikke er ressurser til å øve, opplever de tillitsvalgte som absurd og demotiverende, på bakgrunn av alle festtalene rundt Forsvarsløftet.

3.2.3 *Om forskjellen på «grønne» (militære) og «hvite» (sivile) stillinger i FSAN*

- (47) De tillitsvalgte opplever en viss forskjellsbehandling mellom grønne og hvite stillinger. Det er lettere for personell i hvite stillinger å få høyere lønn og andre tilpasninger i arbeidsforholdet. Dette kan være noe av årsaken til at det er lettere å rekruttere til hvite stillinger enn til grønne. De tillitsvalgte informerte Ombudsnemnda om at det er vanskelig å få tak i rett personell til de grønne stillingene, særlig på noe lavere nivå.

3.3 **Ombudsnemndas møte med tillitsvalgte for de vernepliktige i førstegangstjeneste**

3.3.1 *Om tjenesten i FSAN*

- (48) De 35 vernepliktige soldatene i førstegangstjeneste i FSAN tjenestegjør i Sanitetsregimentet. FSAN har en hovedtillitsvalgt og en troppstillitsvalgt.
- (49) De tillitsvalgte synes FSAN er et godt sted å tilbringe førstegangstjenesten. Når de tillitsvalgte ønsker å ta opp en problemstilling, får de god respons fra ledelsen.
- (50) De tillitsvalgte etterlyser bedre informasjon om førstegangstjenesten i FSAN under rekrutten, på linje med f.eks. Militærpolitiet, og ønsker tidligere informasjon om mulige karriereveier i Forsvaret etter endt førstegangstjeneste.
- (51) De tillitsvalgte fortalte Ombudsnemnda at den sosiale bygningsmassen i Sessvollmoen leir ikke tillater at en stor del av soldatene sosialiserer samtidig. Videre er transporttjenesten en utfordring; det er langt fra Sessvollmoen leir til nærmeste kollektivtilbud.

3.3.2 *Om «MOST»*

- (52) De tillitsvalgte fortalte Ombudsnemnda at soldatene i FSAN ikke har hatt noen problemer med «MOST» (mobbing og seksuell trakassering).

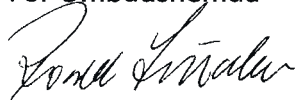
3.3.3 Om Forsvarsløftet

- (53) Soldatene i FSAN får vært en del på øvelse, men de tillitsvalgte er noe bekymret for at innholdet i øvelsene avviker fra rollen soldatene skal ha i krise/krig. Soldatene i FSAN er ikke preget av muligheten for krig, men de tillitsvalgte opplever at soldatene er bevisst på den sikkerhetspolitiske situasjonen. Soldatene føler seg usikre på krigens folkerett og ønsker undervisning i dette, noe de ikke har fått siden innføringen de fikk i rekrutten.

3.4 Ombudsnemndas møte med hovedverneombudet for FSAN

- (54) Hovedverneombudet informerte Ombudsnemnda om at HMS-arbeidet ved FSAN har ligget nede en stund. I mars 2025 ble det ansatt en tryggingsrådgiver. Det er første gang på mange år at FSAN har ansatt en HMS-ressurs. I stillingen som HMS-rådgiver er HMS-delen redusert til 30 % og de resterende 70 % av stillingen skal brukes på HR.
- (55) Det finnes ikke et eget direktiv for hvordan HMS-arbeidet skal foregå i FSAN – ei heller i Forsvaret. Hovedverneombudet mener at ledelsen av FSAN ikke har full oversikt over hvilke risikofaktorer som ligger i FSANs virksomhet. Hovedverneombudet fortalte Ombudsnemnda at *«dette kan bare bli bedre»*.
- (56) Hovedverneombudet har «40-timers-kurset» – det lovpålagte HMS-kurset – og oppfyller dermed kravet til verneombud, men han mener dette ikke gir tilstrekkelig kompetanse.
- (57) Hovedverneombudet mener at arbeidsmiljøutvalget ved FSAN *«har vært et supperåd der ingen kommer forberedt»*.
- (58) Hovedverneombudet opplever at det er en del dugnadsarbeid i avdelingen.
- (59) Hovedverneombudet fortalte at det har vært fire omorganiseringer av FSAN siden 2012, at disse prosessene ikke har blitt evaluert og at ansatte ved FSAN er *«slitne og drittlei av omorganiseringer»*.

For Ombudsnemnda



Roald Linaker
forsvarsombud

Vedlegg

1 Tilsyn 13. og 14. mai 2025 hos Forsvarets sanitet, Sessvollmoen

2 Program for tilsynet hos FSAN

STORTINGETS OMBUDSNEMND FOR
FORSVARET

Karl Johans gate 25
0159 OSLO

Deres ref
2025/29-

Vår ref
24/00116-62

Dato
24. februar 2026

**Forsvarsdepartementets uttalelse til tilsynsrapport fra Stortingets
ombudsnemnd for Forsvaret fra tilsyn hos Forsvarets sanitet 19. og 20.
mai 2025**

Forsvarsdepartementet viser til brev av 28. oktober 2025, og rapport fra tilsyn hos Forsvarets sanitet 19. og 20. mai 2025. Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret viser til lov om Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret § 4 femte ledd, der det står at rapport om tilsyn bør forelegges FD til uttalelse før den offentliggjøres i en ugradert versjon. Departementet har forelagt Forsvaret ved Forsvarsstaben (FST) tilsynsrapporten, og bedt om etatens innspill. I tillegg har FD gjort egne vurderinger av rapporten.

FD inngir ikke kommentarer til alle sider av rapporten, men har valgt ut de områdene hvor tilsynsrapporten avdekker utfordringer som omhandler ressurssituasjon, både innenfor økonomi og personell, samt sivil-militært helseberedskapsarbeid.

*Forsvarets beredskap for krig i et sanitetsperspektiv og Om forsvarsløftet og FSANs
ressurser.*

Basert på tilsynet er nemndas inntrykk at Forsvaret, per i dag, ikke har tilstrekkelig beredskap for sanitet i krig. Videre stilles det spørsmål ved hvorvidt forsvarsløftet er realistisk hva gjelder sanitet.

Gjennom langtidsplanen prioriteres først å utbedre svakheter i dagens struktur for å tilrettelegge for videre vekst. Parallelt skal det prioriteres en betydelig satsning innenfor fire hovedområder: fornyelse av Sjøforsvaret, styrking av luftvernet, økt kapasitet i Hæren og Heimevernet, og økt evne til situasjonsforståelse. Forsvarsdepartementet viser også til tillitsreformen i sektoren som gir etatssjefene et mer helhetlig ansvar for å utvikle egen

virksomhet. Gjennomføringsplanen er forsvarssjefens detaljerte plan for å gjennomføre beslutningene i langtidsplanen om utviklingen av Forsvaret i tråd med rammer og føringer som blir gitt. Departementet legger til grunn, at prioriteringen av FSAN, innenfor rammene av langtidsplanen, blir gjennomført på bakgrunn av helhetlige vurderinger i Forsvarets gjennomføringsplan. FD forventer at Forsvarets ledelse styrer i henhold til risiko og vesentlighet.

Da regjeringen la frem langtidsplanen var fleksibilitet i gjennomføringen et viktig premiss for å holde planen relevant i møte med endringer i omgivelsene. Nå når forutsetningene har endret seg i så betydelig grad, vurderes behovet for justeringer. Tilpasninger og justeringer i langtidsplanen er et kontinuerlig arbeid som gjøres fortløpende i Forsvarsdepartementet og i Forsvaret.

Sivil-militært helseberedskapsarbeid

Tilsynsrapporten trekker frem at Sjef FSAN mener at Forsvaret burde være representert i Helseberedskapsrådet, i det minste som observatør, for å ivareta et militært perspektiv i helseberedskapsarbeidet.

FD viser til at Helseberedskapsrådet er den del av den nye helseberedskapsmodellen, jf. Helseberedskapsmeldingen (Meld. St. 5 (2023–2024)). Hensikten med den nye modellen er å styrke den strategiske ledelsen av sikkerhets- og beredskapsarbeidet i helse- og omsorgssektoren i det daglige og i kriser. Sammensetningen av Helseberedskapsrådet er også beskrevet i helseberedskapsmeldingen. Det fremgår at rådet er et sektorinternt organ. Det er ikke satt opp med faste observatører eller liaisoner fra andre sektorer, men slike inviteres til deltakelse i relevante enkeltmøter. Ifølge Helse- og omsorgsdepartementet har rådets sammensetning og funksjon vært evaluert basert på erfaringene så langt, uten at det har vært identifisert behov for å endre sammensetningen. Det er også viktig å se helseberedskapsrådet i sammenheng med de ulike utvalgene, herunder bl.a. utvalget for sivilt-militært helseberedskapssamarbeid som ledes av Helsedirektoratet med sjef FSAN som fast nestleder. Saker av fagmilitær karakter kan løftes inn i dette utvalget før det eventuelt løftes til helseberedskapsrådet av Helsedirektoratet.

Utfordringer for FSANs evne til å beholde og rekruttere helsepersonell

I FDs vurdering av tilsynsrapporten legger departementet til grunn at de beskrevne utfordringene relaterer seg til målgruppen medisinsk helsepersonell tilsatt på vilkår for spesiell kategori militært tilsatte (SKMT). Forsvaret forvalter personell tilsatt som SKMT etter de rammer som er gitt i Instruks for personellforvaltningen i Forsvarsdepartementet og underliggende etater. Denne instruksen er utarbeidet med utgangspunkt i de rammer som er gitt for SKMT i Prop. 111 LS (2014 – 2015) Ordningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m. (OMT).

FST rapporterer om dialog med FSAN vedrørende tilsetting av medisinsk helsepersonell, og er kjent med utfordringer og innspill fra FSAN. Med bakgrunn i de utfordringene som er beskrevet i ombudsnemndas rapport, viser FST til følgende avsnitt i FD-instruksen:

«Spesielle kategorier militært tilsatte er ikke omfattet av disponeringssystemet, men tilsettes enten som offiser, befal eller spesialist avhengig av stillingen som personellet skal tilsettes i. Spesielle kategorier militært tilsatte kan inneha lederposisjoner som er avgrenset til eget fagområde. Dersom personellet skal tilsettes med samme vilkår som øvrig militært tilsatte, må personellet gjennomføre militær nivådannende profesjonsutdanning.»

FST informerer om at Forsvaret i større grad har åpnet for at personell tilsatt på SKMT-vilkår gis muligheten til å konkurrere seg til plass på Forsvarets nivådannende profesjonsutdanninger, blant annet ved å fjerne aldersgrense på disse studiene. I tillegg gjennomføre Forsvaret realkompetansevurdering mot nivådannende profesjonsutdanning.

Som en del av videreutvikling av OMT har FST startet arbeidet med å videreutvikle SKMT. I første omgang har FST vurdert at det er behov for å tydeliggjøre vilkårene for SKMT, da Forsvarets egne retningslinjer har vist seg å være kilde til misforståelser. Dette gjelder spesielt utdanningsnivå, men også forhold som dreier seg om selve forvaltningen av personellet. FSAN vil bli invitert inn i arbeidet med å videreutvikle SKMT.

Utfordringer knyttet til FSAN som arbeidsgiver

FD merker seg tilsynets punkt hvor ansattes tillitsvalgte trekker frem at FSAN som arbeidsgiver ikke forholder seg til sentrale avtaler som regulerer arbeidsforholdet. FD legger til grunn at Forsvaret som arbeidsgiver følger opp sentrale avtaler som regulerer arbeidsforholdet, og at eventuelle uenigheter følges opp på egnet måte i Forsvaret.

Videre informerer FST om at etaten i flere år hatt Direktiv for trygging som kravsetter avdelingenes HMS-arbeid. Det har også i mange år vært etablert et HMS-arbeid i Forsvaret, tidligere regulert ved Arbeidsmiljøbestemmelsen, senere erstattet av HR-bestemmelsen Del H Arbeidsmiljø, som også setter krav til avdelingens HMS-arbeid. Det er ikke krav om at Driftsenhet (DIF) skal lage egne bestemmelser, men forholde seg til de nevnte sentrale dokumentene. DIF-sjef skal ha oversikt over driftsenhetenes arbeidsmiljørisikoer.

FST viser til Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg, som har eksistert i 25 år, med underliggende AMU-struktur på nivå 2 (DIF-AMU). DIF-AMU avgir årlig rapport til hovedarbeidsmiljøutvalget. AMU-FSAN avholder AMU-møter, behandler saker og identifiserer arbeidsmiljørisikoer.

FD legger til grunn at Forsvarets sanitet bruker AMU-strukturen og styrende dokument for trygging av arbeidsmiljøet for å styrke og å videreutvikle HMS-arbeidet i organisasjonen.

Med hilsen

Jeanette A. Toverud
ekspedisjonssjef

Toril Haug-Moberg
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Vedlegg:

Kopi til:
FORSVARSSTABEN FST



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Vår referanse
2024/56-15

Dato
10.12.2025

Tilsyn om utdanningsreformen i Forsvaret

1 INNLEDNING

1.1 Bakgrunnen for tilsynet

- (1) Utdanningsreformen i Forsvaret ble besluttet gjennom Stortingets behandling av Prop. 151 S (2015–2016) *Kampkraft og bærekraft – Langtidsplan for forsvarssektoren* og gjennomført i langtidsplanperioden 2017–2020.
 - (2) Utdanningssystemet i Forsvaret er, for det første, direkte knyttet til Forsvarets evne til krig og til å avskrekke en potensiell fiende. For det andre er utdanningsmuligheter viktig for å rekruttere personell og for å holde på dem, slik at de ønsker seg en langvarig karriere i Forsvaret. For det tredje er utdanning viktig for personellet trivsel. For det fjerde er utdanning viktig for personellet ferdigheter og deres sikkerhet både i fred, krise og krig. Utdanning ligger dermed i kjernen av Ombudsnemndas formål og mandat, som er å fremme og beskytte rettighetene og interessene til Forsvarets personell og å medvirke til å effektivisere Forsvaret, jf. lov om Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret § 1.
 - (3) Ombudsnemnda besluttet i 2024 å gjennomføre et tilsyn om utdanningsreformen i Forsvaret. Bakgrunnen for nemndas beslutning var at nemnda over flere år er blitt fortalt at utdanningsreformen har vært mislykket i praksis. Misnøyen blant avdelinger og personell i Forsvaret har særlig vært stor når det gjelder «funksjonelt fravær» og hvilke konsekvenser dette medfører for avdelingen, personellet og deres sikkerhet.¹
- ##### 1.2 Gjennomføringen av tilsynet
- ###### 1.2.1 Møter med relevant personell
- (4) Ombudsnemnda har gjennomført møter med personell som hadde sentrale roller i Forsvaret da utdanningsreformen ble vedtatt og gjennomført. Andre kilder har hatt lederstillinger i Forsvaret siden. Noen av møtene har tatt utgangspunkt i en

¹ «Funksjonelt fravær» innebærer at den som utdanner seg ikke blir erstattet i avdelingen vedkommende tilhører så lenge utdanningen pågår. Se for eksempel Ombudsnemndas rapport etter tilsyn hos Hæren i Setermoen og Rusta leir, 21.–22. september 2021, og i Rena leir, 25.–26. april 2023.

presentasjon som møteparten har laget på nemndas bestilling. Andre møter har i større grad hatt karakter av en samtale, som fra nemndas side har vært gjennomført av forsvarsombudet og nemndas sekretær.

- (5) Ombudsnemnda vil særlig fremheve, og har lagt stor vekt på, møtet med daværende forsvarssjef, admiral (p) Haakon Bruun-Hanssen.
- (6) Ombudsnemnda har også lagt stor vekt på møtet med de ulike arbeidstager-organisasjonene, som var enstemmige i sine vurderinger overfor nemnda.

1.2.2 *Dokumenter*

- (7) Ombudsnemnda har basert seg på dokumenter i tillegg til møter med relevant personell. Dokumentene som nemnda har benyttet under tilsynet, er listet opp i vedlegg 2 til denne rapporten.
- (8) Utvalget av dokumenter som Ombudsnemnda har basert seg på i anledning tilsynet, har først og fremst tatt utgangspunkt i de dokumenter som nemnda fikk tilsendt som respons på sitt brev til Forsvarsdepartementet datert 19. september 2024 (vedlegg 1). I brevet skriver forsvarsombudet:

«På vegne av Ombudsnemnda ber jeg Forsvarsdepartementet sørge for at nemnda får tilsendt (i) all dokumentasjon (innen forsvarssektoren) som lå til grunn for forslaget om en utdanningsreform samt (ii) all dokumentasjon som er utarbeidet (innen forsvarssektoren) om utdanningsreformen siden, for eksempel egne/interne evalueringer og annet.»

1.2.3 *Sekretariatet*

- (9) I anledning tilsynet har Ombudsnemnda forsterket sitt sekretariat med kommandør (p) Eirik Sande. Sande har stabs- og ledererfaring fra Marinen, Kystvakten, Forsvarets hovedkvarter, Sjøforsvarets skoler, Sjøforsvarstaben og Forsvarsdepartementet. Han hadde ulike roller i Sjøforsvarets omstillingsarbeid knyttet til reformer og effektivisering fra 2012 til 2017. Blant annet var han ansvarlig for implementering av ordningen for militært tilsatte og den samtidige omstillingen av Sjøforsvaret mot «Sjøforsvarets Strategiske Konsept 2035». På et senere tidspunkt i karrieren var Sande sentral i Forsvarsdepartementets prosjekt «Spesialisten». Prosjektet var forløperen til andre del av utdanningsreformen, som omhandlet fagskoleakkreditering og effektivisering av fag- og funksjonsrettet utdanning ved våpenskolene.

1.2.4 *Omfanget av Ombudsnemndas tilsyn*

- (10) Da tilsynet ble innledet, var Ombudsnemndas hensikt å få kunnskap om hvor, hvorfor og hvordan tanken om en utdanningsreform oppstod, og om beslutningsgrunnlaget som ble presentert for Stortinget var dekkende. Samtidig har nemnda vært på jakt etter funn som kan være til nytte sett i lys av den nye langtidsplanen for

forsvarssektoren, *Forsvarsløftet*, og behovet for investeringer, kompetanse, bemanning og utdanning som ligger i den.

- (11) Når Ombudsnemnda gjennomfører tilsyn, søker den å kontrollere faktagrunnlaget den blir kjent med gjennom samtaler og skriftlige kilder. Underveis i tilsynet om utdanningsreformen har nemnda erfart at en grundig, selvstendig og uavhengig undersøkelse av utdanningsreformen er et omfattende arbeid, som utfordrer nemndas rammer og ressurser.
- (12) Ombudsnemnda understreker for det første at det ikke har vært gjennomført møter med den daværende ledelsen av Forsvarsdepartementet, heller ikke med den daværende ledelsen av Forsvarets høgskole. Flere av nemndas møter i anledning tilsynet tyder på at gjennomføringen av utdanningsreformen ved og i regi av Forsvarets høgskole kunne vært gjenstand for et tilsyn i seg selv.²
- (13) For det andre er det et poeng at Ombudsnemnda ikke har gjennomført selvstendige analyser av Forsvarets regnskap. Som det vil fremgå nedenfor, er det på det rene at utdanningsreformen er skyld i en betydelig kostnadsglidning til andre deler av Forsvaret. I mangel av selvstendige analyser må nemnda her basere seg på kvalifiserte kilder i form av rapporter og relevant personell.
- (14) Endelig er det en del relevante dokumenter som i sin helhet enten er sikkerhetsgradert eller klausulert mot offentliggjøring, som Ombudsnemnda av tidshensyn ikke har funnet hensiktsmessig å søke helt eller delvis avgradert eller offentliggjort. Dette har imidlertid ikke hatt avgjørende innvirkning på nemndas rapport.

2 OMBUDSNEMNDAS OPPFATNING PÅ BAKGRUNN AV OBSERVASJONER OG MOTTATTE OPPLYSNINGER UNDER TILSYNET

2.1 Ombudsnemnda mener at prosessen som ledet til utdanningsreformen ikke var tilstrekkelig utredet i henhold til utredningsinstruksen

- (15) Utredningsinstruksen er endret flere ganger siden den først trådte i kraft som «regelverksinstruksen» i 1985. Det fulle navnet til instruksen slik den har vært gjeldende siden 1. mars 2016, er «instruks om utredning av statlige tiltak (utredningsinstruksen)».
- (16) I versjonen av utredningsinstruksen som gjaldt fra 2000 til 2016,³ står dette i forordet:

«Formålet med instruksen er å sikre god forberedelse av og styring med offentlige reformer, regelendringer og andre tiltak. Den skal bidra til å sikre

² Når det er sagt, skal det også nevnes at arbeidstagerorganisasjonene mener at oppdraget som ble gitt fra Forsvarsdepartementet til Forsvaret var sjeldent detaljert. Dette ga Forsvaret lite armslag i gjennomføringen.

³ Forskrift av 18. februar 2000 nr. 108 om utredning av konsekvenser, foreleggelse og høring ved arbeidet med offentlige utredninger, forskrifter, proposisjoner og meldinger til Stortinget.

samarbeid og koordinering i saksbehandlingen, god kvalitet på utredningene og en god prosess mellom avsenderinstans og høringsinstansene. Bestemmelsene tar særlig sikte på at økonomiske, administrative og andre vesentlige konsekvenser av reformer og tiltak blir kartlagt. Dette er viktig for å vurdere hva ulike forslag vil koste staten og samfunnet, og for å kunne forberede gjennomføringen av reformene på en best mulig måte.

Instruksen ivaretar dette formålet ved at:

- den gir pålegg om at de økonomiske og administrative samt andre vesentlige konsekvenser skal utredes,
- den gir regler for prosedyren som skal følges ved utredning av reformer og tiltak, med vekt på at utviklingsarbeid settes i gang og drives innenfor realistiske økonomiske forutsetninger. Instruksen fastsetter hvem saken skal legges frem for før arbeidet settes i gang, hvem saken skal legges frem for i løpet av arbeidet, og
- den har bestemmelser som skal sikre at den instans som har ansvaret for saken, utreder alle relevante og vesentlige konsekvenser, og at berørte instanser og offentligheten trekkes inn i beslutningsprosessen før beslutning fattes.»

- (17) Den gjeldende utredningsinstruksen har ikke forord. Dette står i bestemmelsen om formål (1-1 første ledd):

«Formålet med instruksen er å legge et godt grunnlag for beslutninger om statlige tiltak gjennom å

- identifisere alternative tiltak
- utrede og vurdere virkningene av aktuelle tiltak
- involvere dem som er berørt av tiltaket, tidlig i utredningsprosessen
- samordne berørte myndigheter.»

- (18) Videre er det gitt bestemmelser om minimumskrav til utredning og om omfang og grundighet i henholdsvis 2-1 (bare første ledd er sitert nedenfor) og 2-2 (bare første og andre ledd er sitert nedenfor):

«2-1 Minimumskrav til utredning

En utredning skal besvare følgende spørsmål:

1. Hva er problemet, og hva vil vi oppnå?
2. Hvilke tiltak er relevante?
3. Hvilke prinsipielle spørsmål reiser tiltakene?
4. Hva er de positive og negative virkningene av tiltakene, hvor varige er de, og hvem blir berørt?
5. Hvilket tiltak anbefales, og hvorfor?
6. Hva er forutsetningene for en vellykket gjennomføring?»

«2-2 Omfang og grundighet

Utredningen skal være så omfattende og grundig som nødvendig. Denne vurderingen baseres på om tiltaket reiser viktige prinsipielle spørsmål, hvor vesentlige tiltakets virkninger forventes å bli, og den tiden som står til rådighet.

Dersom tiltaket berører prinsipielle spørsmål, skal utredningen drøfte disse på en balansert, systematisk og helhetlig måte.»

- (19) I bestemmelse 1-4 har utredningsinstruksen en regel om når man kan fravike instruksen og på hvilken måte:

«Reglene i instruksen kan bare fravikes når spesielle forhold gjør det nødvendig. En slik beslutning skal være skriftlig og begrunnet og skal følge saken.»

Regelen var i det vesentlige identisk i versjonen som gjaldt fra 2000 til 2016 (bestemmelse 1.3).

- (20) Uavhengig av hvilken versjon av utredningsinstruksen man legger til grunn for utdanningsreformen – om det bare er versjonen som gjaldt fra 2000 til 2016, eller også den etterfølgende, någjeldende versjonen – er det Ombudsnemndas forståelse at det viktigste budskapet i instruksen alltid har vært det samme: Konsekvenser ved store tiltak skal utredes grundig.
- (21) Ombudsnemnda kan ikke se at det i forkant av tilsynet forelå en helhetlig prosjektanalyse og gevinstrealiseringsplan for utdanningsreformen, noe som ville gjort de antatte gevinstene og kostnadene etterprøvbare. Veilederen som Direktoratet for økonomistyring har utarbeidet for gevinstrealisering er fra oktober 2014.
- (22) Ombudsnemnda er gjennom tilsynet blitt kjent med hvor tydelig daværende forsvarssjef, admiral (p) Haakon Bruun-Hanssen, kommuniserte at konsekvensene ved utdanningsreformen ikke var tilstrekkelig utredet. Han gjorde dette gjeldende overfor Forsvarsdepartementet (regjeringen), Stortinget og i offentligheten.
- (23) I vedlegg til Prop. 151 S (2015–2016) *Kampkraft og bærekraft* er forsvarssjefens «kommentarer til regjeringens anbefaling om den videre utvikling av Forsvaret» inntatt fra side 119. Forsvarssjefen skrev (med Ombudsnemndas uthevninger):

«Forsvarets utdanningssystem utvikler kunnskaper, holdninger og ferdigheter som er nødvendige for å planlegge, gjennomføre og lede militære operasjoner. ***I mitt fagmilitære råd fremhevet jeg at dagens utdanning holder høy kvalitet. Kostnaden er imidlertid høy og må søkes redusert. Det vil kreve at utdanningssystemet forenkles.***»

«Min anbefaling var å vente med strukturelle endringer inntil Forsvaret har implementert ny militær ordning og erfaringer med denne var kartlagt. Regjeringen anbefaler imidlertid en omfattende omlegging av utdannings-systemet **uten at erfaringer av ny militær ordning foreligger og tilsynelatende uten at konsekvensen av løsningen er grundig vurdert**. Jeg er bekymret for at manglende konsekvensvurderinger kan bidra til et vel optimistisk innsparings-potensial innen utdanning.»

- (24) Under tilsynet har admiral (p) Bruun-Hanssen fortalt Ombudsnemnda at han ikke opplevde noen oppriktig vilje i embetsverket i Forsvarsdepartementet til å lytte til hans fagmilitære oppfatning og råd når det gjaldt utdanningsreformen.
- (25) Det gjennomgående budskapet i samtale med Ombudsnemnda har hatt med relevant personell i anledning tilsynet, er at utdanningsreformen var toppstyrt fra embetsverket i Forsvarsdepartementet, at det ikke var noen egentlig medvirkning fra Forsvaret før beslutningen ble tatt, ei heller fra tillitsvalgte eller militære arbeids-/ekspertgrupper, hverken forut for eller under selve gjennomføringen av reformen, og at økonomisk innsparing var et motiv som overskygget alt annet i prosessen. Nemnda gjentar for ordens skyld at den ikke har gjennomført møter med daværende ledelse av Forsvarsdepartementet eller daværende ledelse av Forsvarets høyskole. Nemnda mener likevel det er relevant å ta med denne oppsummeringen av samtale med kildene i tilsynsrapporten: Hvis kildenes budskap hadde vært det motsatte, ville det trukket i retning av at utredningsinstruksen var fulgt.
- (26) Ombudsnemnda mener at den viktigste konsekvensen å vurdere for enhver prosess av et visst omfang som angår Forsvaret, er hvilke konsekvenser det ønskede grepet vil kunne få for Forsvarets og personellens evne i tilfelle krise/krig.
- (27) Ombudsnemnda er klar over at den sikkerhetspolitiske situasjonen var mindre kritisk da utdanningsreformen ble påtenkt og gjennomført, enn den har vært siden. Videre er nemnda klar over at det har vært et press på forsvarssektoren fra politisk hold om å effektivisere og spare penger. Dette er, slik nemnda ser det, ikke omstendigheter som gjør at man kan ta lett på utredningsplikten.
- (28) Ombudsnemnda antar at en utredning i tråd med utredningsinstruksen ville fremtvunget en vurdering av, blant annet:
- Hvilke konsekvenser det kunne få, om en utdanningsreform resulterte i mindre god militær utdanning enn det gjeldende utdanningssystemet.
 - Hvilke konsekvenser en endring av sikkerhetssituasjonen til det verre kunne få for utdanningsreformen, herunder om man i det minste burde vente med utdanningsreformen inntil ny militær ordning var gjennomført og evaluert, slik forsvarssjefen foreslo.

- Konsekvensene av økonomisk innsparing på andre områder enn utdanning, sammenlignet med konsekvensene av økonomisk innsparing på utdanning.

(29) Med tanke på hvor viktig utdanning er for Forsvarets evne og for Forsvarets personell, mener Ombudsnemnda det er svært bekymringsfullt at prosessene som ledet til utdanningsreformen, ikke fulgte utredningsinstruksen. Særlig alvorlig er det når det gjelder utredninger av mulige konsekvenser. Nemnda mener det er nærliggende å konkludere med at et beslutningsgrunnlag som blir lagt frem for Stortinget i en sak som dette, aldri kan sies å være forsvarlig og dekkende, hvis utredningsinstruksen ikke er fulgt.

(30) Ombudsnemnda mener det er et viktig poeng at en prosess som følger utredningsinstruksen, og som dermed er forankret i et grundig belegg, er tillitvekkende. Det legger til rette for positivitet og oppslutning om gjennomføringen og resultatet. Det er viktig for Forsvaret. Det er nemndas erfaring fra øvrige tilsyn og avdelingsbesøk at Forsvarets personell i liten grad føler eierskap til de store reformene som er iverksatt de senere år.

2.2 Kostnadsglidning

(31) Ombudsnemnda viser til Forsvarsdepartementets evaluering av utdanningsreformen, der departementet skriver:

«Det siste oppdraget [i iverksettingsbrevet for langtidsplanen] som skal nevnes er økt samarbeid med sivile utdannings- og forskningsinstitusjoner. Oppdraget skulle bidra til å redusere de totale utdanningsutgiftene med 100 mill. kroner. Reformen har gitt mer samarbeid med sivile institusjoner, men dette samarbeidet har ikke gitt en slik gevinst. Innsparingskravet er innfridd gjennom kutt i årsverk og ressurser. Forsvaret peker på at det fortsatt er et potensial for mer samarbeid.»⁴

«Kravet om en gevinstrealisering på 100 mill. kroner som følge av sivil samarbeid, som også er nevnt over, krever en videre kommentar. Summen utgjør en betydelig andel av det totale innsparingskravet. Potensialet for denne innsparingen i reformperioden, viste seg imidlertid å være overvurdert. Når summen likevel ble realisert, er det betimelig å spørre om det har påvirket utdanningssystemet på måter som ikke var intendert i stortingsvedtaket.»⁵

(32) Ombudsnemnda er enig med Forsvarsdepartementet i at dette er et betimelig spørsmål. Nemnda mener man må konkludere med at kostnadsglidningen er i konflikt med Stortingets vedtak og vilje. Det var også fra flere hold advart mot en

⁴ Forsvarsdepartementet. *Evaluering av utdanningsreformen i Forsvaret*, forkortet versjon, s. 11.

⁵ Ibid., s. 12–13.

(33) Ombudsnemnda mener kostnadsglidningen er særlig alvorlig hvis den i betydelig grad har gått ut på å redusere et stort antall årsverk, som ikke var forutsatt redusert i beslutningsgrunnlaget regjeringen la frem for Stortinget. Nemnda er informert om at det skjedde en opptrapping av kravet til innsparing mens utdanningsreformen pågikk. Nemnda er ikke sikker på hvordan dette foregikk: Om den skjerpede innsparingen bare var et anliggende mellom Forsvarsdepartementet og Forsvaret, eller om Stortinget ble orientert. Nemnda mener det vil være kritikkverdig dersom Stortinget ikke ble orientert.

(34) Ombudsnemnda har merket seg at Forsvarsdepartementet mener det er vanskelig å kvantifisere kostnadsbildet rundt utdanningsreformen.⁶ Nemnda stiller seg undrende til dette. Kilder som kjenner forsvarssektorens økonomi- og regnskaps-systemer har fortalt nemnda at det burde være mulig å etablere nullpunktsmålinger og følge utviklingen i utdanningskostnader over tid, også på tvers av organisatoriske endringer.

2.3 Utdanningsreformens betydning for utdanning i Forsvaret anno 2025 og fremover

(35) Ombudsnemnda mener som nevnt at det er svært bekymringsfullt at prosessen som ledet til utdanningsreformen, ikke fulgte utredningsinstruksen. Det viktigste for nemnda er at eventuelle svakheter ved utdanningssystemet som utdanningsreformen ledet til, rettes opp, slik at utdanningssystemet i Forsvaret anno 2026 og fremover er godt nok.

(36) Ett eksempel, som Ombudsnemnda tar fra nær sagt samtlige tilsyn og møter nemnda har gjennomført med avdelinger i den inneværende nemndsperioden (2022–2025), er at soldatene etterlyser større trygghet om krigens regler. Dette er også løftet frem av Tillitsvalgtordningen i Forsvaret som en av deres viktigste saker. Nemnda mener at Forsvaret er forpliktet til å sørge for at Forsvarets personell føler seg trygge på krigens regler. Plikten må være særlig stor overfor soldatene i førstegangstjeneste. Hvis kostnadsglidningen som er beskrevet ovenfor, førte til at lærerkreftene innen krigens folkerett ble redusert, og/eller at ressursene til opplæring i krigens folkerett ble redusert, mener nemnda at dette nå må rettes opp.

(37) Hvis forsvarspolitiske og militære myndigheter ønsker å undersøke hvorvidt utdanningssystemet er tilstrekkelig godt nok og tilpasset den sikkerhetspolitiske situasjonen som ligger til grunn for Forsvarsløftet, anbefaler Ombudsnemnda å lytte til hva de militære studentene mener om utdanningen. Eksempelvis har både rapporten for læringsmiljøutvalget ved Forsvarets høgskole og årsrapportene om

⁶ Forsvarsdepartementet. *Evaluering av utdanningsreformen i Forsvaret*, forkortet versjon, s. 12.

utdanningskvaliteten for høgskolen, gitt nemnda verdifull innsikt i mange relevante problemstillinger.

- (38) Som nevnt innledningsvis, er «funksjonelt fravær» en praktisk utfordring ved utdanningssystemet i kjølvannet av utdanningsreformen som Ombudsnemnda mener at Forsvaret bør se nærmere på. Andre utfordringer nemnda er kjent med på bakgrunn av studentenes rapporter fra Forsvarets høgskole, gjelder EBA (eiendom, bygg og anlegg) og IT-løsninger/undervisningsmidler.
- (39) Ombudsnemnda er opplyst om at flere forsvarsgrener har sett seg nødt til å etablere tilleggsutdanninger og økt kursaktivitet, både ved våpenskoler og ute i avdeling, for å kompensere for endringer i grunnutdanningen som utdanningsreformen etablerte. Det er også beskrevet for nemnda at lavere erfaringsnivå ved oppstart av studieløpet gjør at det nå tar lenger tid før nye offiserer kan fungere selvstendig i avdeling. Hvis nødvendig tilleggsutdanning og/eller økt kursaktivitet er en kostnadsglidning fra utdanningsreformen som ikke var påtenkt og som ikke er ressursatt i ettertid, mener nemnda at dette bør vurderes.

3 ET UTDRAG AV OBSERVASJONER OG MOTTATTE OPPLYSNINGER UNDER TILSYNET

3.1 Utdanningssystemet i Forsvaret

- (40) Forsvarets utdanningssystem omfatter nivådannende utdanning, og fag- og funksjonsrettet utdanning. Nivådannende utdanning er den generelle og grunnleggende utdanningen som blir levert av befalsskoler, krigsskoler og høyskoler i Forsvaret. Etter utdanningsreformen har Forsvarets høgskole ansvaret for nivådannende utdanning, mens militærfaglig fag- og funksjonsrettet utdanning leveres av Forsvarets våpenskoler og kompetansesentre. Sistnevnte er underlagt styring fra sjefene for forsvarsgrenene.

3.2 Bakgrunnen for utdanningsreformen

- (41) Den sikkerhetspolitiske utviklingen har påvirket endringsbehovene i Forsvaret. Selv om det ikke var overhengende fare for krig i våre nærområder i første tiår etter tusenårsskiftet, påvirket terrorangrep i økende grad trusselvurderingene i inn- og utland. Det ble stadig viktigere å utnytte og koordinere samfunnets samlede ressurser. Norges forsvar ble endret fra et invasjonforsvar til en krigsforebyggende terskel.
- (42) Forsvaret hadde problemer med å følge utviklingen innenfor teknologi, forskning og utdanning. Manglende kompetanse og ressurser utfordret drift og vedlikehold av nytt utstyr, operasjoner i inn- og utland og materiellprosjekter.
- (43) Høykonjunktoren i privat sektor medvirket samtidig til stor personellavgang. Kostbart materiell, som kampfly, helikoptre, stridsvogner og transport- og patruljefly ble anskaffet. Behovet for endringer, ytterligere innsparinger og effektivisering av Forsvarets organisasjon fikk bred politisk støtte.

- (44) Militære ledere var en drivkraft for en ny personellordning for Forsvaret: Ordningen for militært tilsatte. Forsvarsdepartementet pekte samtidig på behovet for å utrede utdanningssystemet som følge av den nye personellordningen. Et samlet og effektivt utdanningssystem skulle dekke Forsvarets behov for bredde- og dybdekompetanse til henholdsvis offiserer og spesialister.⁷
- (45) Den påfølgende langtidsplanen, *Kampkraft og bærekraft*, antydte en fremtidig fordeling mellom offiserer og spesialister på om lag 30 % offiserer og 70 % spesialister.⁸ Dette påvirket behovet for nivådannende profesjonsutdanning innenfor begge karrieresystemene. Fordelingen mellom generalister (30 % offiserer), spesialister (70 % befal og fageksperter) og sivilt ansatte i Forsvaret indikerte at fag- og funksjonsrettet utdanning burde utgjøre tyngdepunktet i et nytt utdannings-system.⁹
- (46) Kilder har fortalt Ombudsnemnda at en styrking av fag- og funksjonsrettet utdanning møtte motstand i Forsvarsdepartementet og ved Forsvarets høyskole.¹⁰ Sentrale krefter i embetsverket i Forsvarsdepartementet ønsket å fortsette reformarbeidet etter første del av utdanningsreformen gjennom å effektivisere den fagmilitære funksjonsutdanningen. Tiltak for å spare ytterligere innenfor utdanning var å redusere antall våpenskoler og antall lærere innen den fagmilitære funksjonsutdanningen. Økt sivil-militær kompetanseflyt skulle bidra til å sikre forsvarssektoren et tilstrekkelig antall fagarbeidere, spesialister og sivile tilsatte.¹¹ Et fremtidig økt behov for kompetanse i forsvarssektoren skulle kompenseres gjennom samarbeid og strategiske allianser samt målrettede rekrutteringstiltak for å hente inn kompetanse som andre hadde utviklet. Et viktig premiss var at det private arbeidsmarkedet, sivile fagskoler, universitet og høyskoler kunne bidra betydelig til Forsvarets fremtidige kompetansebehov.

3.3 Drivere for utdanningsreformen

- (47) Forsvarets utdanningssystem ble før utdanningsreformen vurdert til å være fragmentert og kostbart med små og sårbare fagmiljøer. Utdanningssystemet bestod da av én akkreditert høyskole som ga mastergrad, fem akkrediterte høyskoler som leverte i overkant av ti bachelorgrader, ti våpenskoler som leverte

⁷ Meld. St. 14 (2012–2013) *Kompetanse for en ny tid*.

⁸ Prop. 151 S (2015–2016) *Kampkraft og bærekraft*, s. 94.

⁹ Ibid.

¹⁰ Ombudsnemnda får opplyst at tanken var at generalistene (offiserene) skulle utdannes ved Forsvarets høyskole, mens spesialister (befal, teknikere og sivilt tilsatte) i større grad skulle hentes fra andre steder enn Forsvarets utdanningssystem. På denne måten skulle kostnadene til utdanning reduseres ytterligere. Forsvarsdepartementet omtalte utdanningsreformen i to faser: Utdanningsreformen del 1 var reformen innen nivådannende utdanning med samling av befalsskoler og krigsskoler under Forsvarets høyskole og ett felles høyskolestyre. Den etterfølgende prosessen, utdanningsreformen del 2, omhandlet resterende utdanning under sjefene for forsvarsgrenene. I 2025 er militær fag- og funksjonsrettet utdanning fremdeles styrt og finansiert av sjefene i forsvarsgrenene, samlet under en «kompetansesjef» i hver forsvarsgren. Grensjefene ble samtidig innlemmet som faste medlemmer i høyskolestyret.

¹¹ Meld. St. 14 (2012–2013) *Kompetanse for en ny tid*, s. 32 flg.

fag- og funksjonsrettet utdanning og seks leverandører av befalsutdanning. Institusjonene var spredt på 16 geografiske steder.

- (48) De totale utgiftene for utdanningssystemet var om lag 2,5 milliarder kroner i 2016.¹² Kilder Ombudsnemda har snakket med, går langt i å konkludere med at ideen om en utdanningsreform oppstod i Forsvarsdepartementet og ved Forsvarets høgskole som et resultat av et stadig økende press om å spare penger fra politisk hold.
- (49) Samtidig var misnøyen med organiseringen, styringen og kvaliteten på det militære utdanningssystemet betydelig blant toppledere på personellområdet i forsvarssektoren. En kamp om makt og ressurser innen det akademiske miljøet i Forsvaret styrket behovet for endring.
- (50) Perioden var preget av flere reformer i offentlig sektor. Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen var en slik reform, som omfattet offentlig sektor i sin helhet. Struktur- og kvalitetsreformen innen høyere utdanning hadde også en tydelig ambisjon om effektivisering.
- (51) Overordnet erfarer Ombudsnemda at det var tre sentrale drivere for utdanningsreformen. Det var behov for å:
- Samle en fragmentert skolestruktur og legge til rette for kvalitet.
 - Redusere kostnadene og effektivisere utdanningssystemet.
 - Tilpasse utdanningssystemet til ny ordning for militært tilsatte.

3.4 Målsettinger for utdanningsreformen

- (52) Utdanningsreformens uttalte hovedmål var å skape bedre forutsetninger for utdanning, å styrke kvaliteten i Forsvarets utdanningssystem og å redusere utgiftene.¹³ Utdanningsreformen skulle være en struktur- og kvalitetsreform.
- (53) Delmålene for utdanningsreformen var:¹⁴
- Skape ett utdanningssystem.
 - Prioritere militær kjernekompetanse.
 - Mer felles utdanning.

¹² Prop. 151 S (2015–2016) *Kampkraft og bærekraft*, s. 95.

¹³ Forsvarets forskningsinstitutt. *Evaluering av effektiviseringsarbeidet i forsvarssektoren – evaluering etter første året i langtidsplanen for perioden 2017-2020*, s. 45.

¹⁴ Prop. 151 S (2015–2016) *Kampkraft og bærekraft*, s. 95–96.

- Mer behovsprøvd og fleksibel utdanning.
- Mer sivilt samarbeid.
- Mer samling av funksjoner.
- Mer robuste fagmiljøer.
- Mer åpenhet.
- Mer harmonisering med sivil sektor.

3.5 Ledelse og styring

3.5.1 Oppdraget fra Forsvarsdepartementet til forsvarssjefen

- (54) Dokumenter Ombudsnemda har gjennomgått, tyder på at overordnet styring og gjennomføringen av utdanningsreformen fulgte de etablerte prosedyrene for etatsstyring og oppdragsløsning i sektoren.¹⁵ Det innebærer at Forsvarsdepartementet ga forsvarssjefen et oppdrag om å gjennomføre utdanningsreformen og forventet at målsetningene i langtidsplanen og iverksettingsbrevet ble innfridd. Forsvarsdepartementet fulgte deretter opp arbeidet basert på en operasjonalisering av politiske mål som angitt i langtidsplanen. Operasjonaliseringen medførte konkrete enkeltoppdrag som ble gitt til Forsvaret i iverksettingsbrevet. Oppfølgingen av oppdrag og måloppnåelse ble deretter i stor grad ivaretatt ved behandlingen av resultat- og kontrollrapporter.
- (55) Videre ble utdanningsreformen gjennomført basert på forsvarssjefens prosjektmandat og gjennomføringsplan. Forsvarssjefens gjennomføringsplan utdypet hvordan utdanningssystemet skulle endres med risiko- og konsekvensvurdering for alle endringene samt en risikovurdering for hele prosjektet. Den beskrev også kvalitative gevinster som oppnås. Totalt beskrev planen 19 kvalitative gevinster med tilhørende gevinstområder, gevinstansvarlig og resultatindikatorer.¹⁶
- (56) Forsvarets forskningsinstitutt påpekte i 2018 at Forsvaret manglet en oversikt over tiltaksporteføljen hvor det tydelig fremgår hvilke prosjekter som pågår, hvordan prosjektene gjennomføres og hvor stor risiko det er knyttet til gevinstrealiseringen i det enkelte prosjektet.¹⁷
- (57) En omfattende og kompleks prosjektportefølje kan ha gjort styringen av prosjektene vanskelig og ført til at avvik ikke ble fanget opp underveis. Mangelen på oversikt og

¹⁵ Forsvarsdepartementet. *Evaluering av utdanningsreformen i Forsvaret*, forkortet versjon, s. 6–7.

¹⁶ Forsvarets forskningsinstitutt. *Evaluering av effektiviseringsarbeidet i forsvarssektoren – evaluering etter første året i langtidsplanen for perioden 2017-2020*, s. 45–46.

¹⁷ Ibid. s. 34–35.

styring av effektiviseringsarbeidet gjorde at Forsvarets forskningsinstitutt vurderte kravet til oversikt og styring i Forsvarsstaben som «lite tilfredsstillende».¹⁸

- (58) Forsvaret rapporterte at de kvantitative strukturelle og økonomiske målene ved utdanningsreformen ble innfridd. Forsvarets forskningsinstitutt var imidlertid i tvil. De mente at de reelle kostnadsreduksjonene var lavere enn det som ble rapportert.¹⁹ Kilder Ombudsnemnda har snakket med, bekrefter at ettertiden har vist at Forsvarets forskningsinstitutt hadde grunnlag for sin bekymring, og at kostnadsglidningen til andre deler av Forsvaret var betydelig. Ett eksempel som er nevnt for nemnda, er at forsvarsgrenene måtte endre eller etablere nye fagutdanninger i egen forsvarsgren og bære kostnaden av dette på eget budsjett.
- (59) Videre har kilder fortalt Ombudsnemnda at fokuset på kvalitet var underordnet og at reformarbeidet i all hovedsak var drevet av økonomiske hensyn, og at effektiviseringspotensialet var overdrevet. Samarbeidet mellom Forsvarsdepartementet og Forsvarsstaben er beskrevet for nemnda som krevende. Ledelse og styring av reformen var tydelig preget av manglende tillit og manglende samarbeid mellom toppledere.
- (60) Under utdanningsreformen ble det etablert en egen utdanningsseksjon i Forsvarsstaben med ansvar for strategisk styring av utdanningsporteføljen. I tillegg fikk høyskolestyret et resultatansvar. Dette skulle være sentrale elementer for å sikre nødvendig oppfølging av de kvalitative målene ved reformen. Kilder har fortalt Ombudsnemnda at det i ettertid har kommet frem at utdanningsseksjonen i Forsvarsstaben var underbemannet, og at samarbeidet mellom Forsvarsstaben, høyskolestyret og Forsvarets høyskole til tider var dårlig.

3.5.2 Stortinget vedtar at utdanningsreformen skal legges frem som egen sak

- (61) Stortinget ble i 2018 informert om bekymringer ved utdanningsreformen gjennom et forslag til utenriks- og forsvarskomiteen.²⁰ Representantene som fremmet forslaget, pekte på svakheter ved utdanningsreformen og foreslo at den skulle forelegges Stortinget som egen sak. Stortinget vedtok forslaget og ba regjeringen legge frem utdanningsreformen som egen sak for Stortinget.²¹ Forsvarsdepartementet mente dette var uhensiktsmessig ettersom Stortinget allerede hadde gitt sin tilslutning til reformen ved godkjenningen av langtidsplanen.²² Saken ble lagt frem for Stortinget som en informasjonssak.²³

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Forsvarsdepartementet. *Evalueringsrapport av utdanningsreformen i Forsvaret*, forkortet versjon, s. 7–9.

²⁰ Representantforslag 164 S (2017–2018) fra stortingsrepresentantene Trygve Slagsvold Vedum, Knut Arild Hareide, Steinar Ness, Hans Fredrik Grøvan og Per Olaf Lundteigen.

²¹ Vedtak 833, datert 20. juni 2018: «Stortinget ber regjeringen legge frem utdanningsreformen i Forsvaret som en egen sak til behandling i Stortinget.»

²² Brev fra Forsvarsdepartementet v/statsråd Frank Bakke-Jensen til utenriks- og forsvarskomiteen, datert 12. april 2018. Innlagt som vedlegg til Innst. 360 S (2017–2018).

²³ Forsvarsdepartementet. Prop. 1 S (2018–2019), punkt 6.5, s. 147–154.

3.5.3 *Endringsledelse – flere samtidige reformer og endringer*

(62) I perioden 2016–2024 ble det iverksatt en rekke reformer og prosjekter innenfor personell, utdanning, organisering og styring i forsvarssektoren.²⁴ Flere av reformene ble gjennomført tilnærmet samtidig og var gjensidig avhengige av overlappende målsettinger. Kilder har overfor Ombudsnemnda pekt på manglende ledelse, styring og helhetlig koordinering av reformene innenfor personellområdet, og reiser spørsmål om Forsvarsdepartementet hadde tilstrekkelig helhetlig kontroll og forståelse for hvorvidt målsettingene med reformene faktisk ble innfridd.

3.5.4 *Medbestemmelse og involvering*

(63) Arbeidstagerorganisasjonene har i møte med Ombudsnemnda opplyst at oppdraget fra Forsvarsdepartementet til Forsvaret var sjeldent detaljert og ga Forsvaret lite armslag i gjennomføringen. Det var liten vilje i Forsvarsdepartementet til å lytte, vurdere faglige innspill og endre kurs underveis. Tillitsvalgte opplevde liten forståelse for studentenes og lærernes faglige argumenter og behovet for opplæring, utdanning og trening for Forsvarets personell i uniform. De tillitsvalgtes oppfatning er at utdanningsreformen utelukkende handlet om å spare penger.

(64) De tillitsvalgte har, som et resultat av sine erfaringer fra utdanningsreformen, etablert en felles målsetting om å unngå at fremtidige reformer blir drevet frem uten medvirkning og medbestemmelse fra organisasjonene. De har overfor Ombudsnemnda kommet med sterk kritikk av hvordan Forsvarsdepartementet og Forsvaret gjennomførte utdanningsreformen.

3.5.5 *Utdanningsreformen og ordningen for militært tilsatte*

(65) Ombudsnemnda er opplyst om at man i Forsvaret, både blant ansatte og ledere, hadde en klar forventning om at utdanningsreformen skulle ivareta det endrede utdanningsbehovet til offiserer og spesialister slik det er beskrevet i politiske styrende dokumenter.²⁵ Utdanningsreformen var, i tillegg til behovet for økt kvalitet og innsparinger, til dels begrunnet med innføringen av ordningen for militært tilsatte:

«Utdanningssystemet må tilpasses militærordningen, som etablerer to komplementære karrieresystemer med en karrierevei for offiserer (OF) og en karrierevei for befal, grenaderer og konstabler (OR/spesialister). Dette endrer tyngdepunktet i utdanningssystemet til fag- og funksjonsrettet utdanning. En fremtidig fordeling mellom offiserer og spesialister på henholdsvis 30 prosent og 70 prosent, påvirker behovet for nivådannende profesjonsutdanning for begge kategoriene.»²⁶

²⁴ Ikke uttømmende: Ordning for militært tilsatte, utdanningsreformen, HR-reformen, Forsvarssektoren F-24.

²⁵ Dette er beskrevet i forsvarssjefens gjennomføringsplan for utdanningsreformen og i langtidsplanen for perioden 2017–2020.

²⁶ *Prop. 151 S (2015–2016) Kampkraft og bærekraft*, s. 94.

- (66) I Forsvaret var man positive til ny militærordning og optimistiske med tanke på de kommende effektene av ordningen for militært tilsatte: *«Innføringen av ordning for militært tilsatte vil bedre Forsvarets evne til å beholde spesialister lengre, og på sikt redusere risikoen med underproduksjon av offiserer.»*²⁷
- (67) I sin tredje tertialrapport for 2015 uttrykte Forsvarsstaben usikkerhet knyttet til fremtidig kompetanseproduksjon til styrkestrukturen, særlig for produksjon av offiserer. Forsvaret viste til forsvarssjefens fagmilitære råd,²⁸ der forsvarssjefen anbefalte en utredning av utdanningsvirksomheten etter at *«erfaringer er høstet med ny militær ordning»*. Forsvarssjefen gjentok denne anbefalingen i sin kommentar til langtidsplanen for 2017–2020:
- «Regjeringen anbefaler imidlertid en omfattende omlegging av utdanningssystemet uten at erfaringer av ny militær ordning foreligger og tilsynelatende uten at konsekvensen av løsningen er grundig vurdert. Jeg er bekymret for at manglende konsekvensvurderinger kan bidra til et vel optimistisk innsparingspotensial innen utdanning.»²⁹
- (68) Kilder har overfor Ombudsnemda pekt på at utdanningsreformens mål om reduserte kostnader og en slankere utdanningsstruktur overskygget eksplisitte mål i den nye militærordningen, herunder mål om redusert personellavgang, redusert rotasjon, økt ståtid og en styrket kompetansebeholdning i forsvarssektoren. Kilder peker på at reformene dermed har etterlatt seg et Forsvar med tydelige svakheter innenfor personell- og kompetanseområdet, og at en medvirkende årsak ligger i mangelfull helhetlig og overordnet styring av flere samtidige reformer.

3.6 Effekter av utdanningsreformen

3.6.1 Effekter av reformens hovedgrep

- (69) Innenfor nivådannende utdanning ble fem høyskoler organisatorisk sammenslått til én felles høyskole – Forsvarets høyskole – med ansvar for all nivådannende utdanning og annen akkreditert fagutdanning. Innenfor fag- og funksjonsrettet utdanning ble våpenskolene organisatorisk slått sammen til ett skolemiljø i hver forsvarsgren/driftsenhet, med én ansvarlig «kompetansesjef» i hver forsvarsgren/driftsenhet.³⁰
- (70) Kilder med bakgrunn fra personell- og utdanningsområdet i Forsvaret og Forsvarsdepartementet anerkjenner at det var behov for den strukturelle omorganiseringen. Et felles høyskolestyre innebærer en tydelig plassering av

²⁷ Forsvarsdepartementet. *Sluttrapport. Evaluering av ordningen for militært tilsatte*, s. 17.

²⁸ Forsvarssjefens fagmilitære råd 2015, s. 3.

²⁹ *Prop. 151 S (2015–2016) Kampkraft og bærekraft*, s. 119.

³⁰ Våpenskolene er i 2025, som nevnt, fortsatt organisatorisk underlagt grensjefene, men de er også underlagt et felles styre med et utdanningsfaglig resultatansvar. Kompetansesjefene svarer til sjefen for den driftsenheten som vedkommende våpenskole tilhører. Grensjefene er styremedlemmer i høyskolestyret.

ansvaret for Forsvarets nivådannende utdanning underlagt universitets- og høyskoleloven. Kildene vurderer overfor Ombudsnemnda at det er for tidlig å mene noe om hvordan samarbeidet mellom kompetansesjefene i forsvarsgrenene fungerer. Det samme gjelder hvorvidt utdanningsreformen har bidratt til rett balanse mellom den nivådannende «profesjonsutdanningen» i regi av Forsvarets høyskole og den fagmilitære opplæringen og treningen ved våpenskolene.

3.6.2 Forsvarets evaluering (*Forsvarsdepartementets evalueringsrapport*)

- (71) Rapporten beskriver strukturelle, kvantitative og kvalitative mål som Forsvaret vurderer som innfridd, med tilhørende utviklingsområder for hver målkategori. Forsvaret erkjenner behovet for bedre styring og kontroll med både den nivådannende utdanningen og fag- og funksjonsutdanningen. Forsvarsstaben opplever at styringen påvirkes negativt av at målet om relevant og enhetlig styringsinformasjon ikke er innfridd.³¹
- (72) Forsvaret rapporterer om et behov for å øke samarbeidet mellom hovedaktørene innenfor henholdsvis den nivådannende utdanningen og fag- og funksjonsutdanningen.³² Kilder mener at det i dette fortsatt ligger en grunnleggende utfordring i at Forsvarets høyskole og våpenskolene er organisatorisk underlagt ulike driftsenheter. Etter utdanningsreformen styres våpenskolene ressursmessig og faglig av grensjefene, mens nivådannende utdanning styres av sjefen for Forsvarets høyskole. I tillegg har et felles høyskolestyre og den nye utdanningsseksjonen i Forsvarsstaben ledende roller i utdanningssystemet. Selv om de sistnevnte skal ha en overordnet og samlende funksjon, fremstår styringen og ansvarslinjene som fragmenterte og uklare. Effektiv styring forutsetter at samarbeid mellom toppledere, med hvert sitt budsjett og resultatansvar i ulike driftsenheter, fungerer optimalt.
- (73) Optimalt samarbeid mellom toppledere i ulike driftsenheter kan være utfordrende. Forsvarsgrenene har svært forskjellige opplærings- og treningsbehov som følge av ulikheter i oppgaver, kultur, operasjonsmiljø, plattformer og regelverk. Enhetlig styring og samarbeid i jakten på synergier innen utdanning er derfor krevende. Kilder har fortalt Ombudsnemnda at organisering og styringslinjer innenfor personell- og kompetanseområdet fortsatt utfordrer målsettingene om bedre styring, effektivisering og samarbeid innen *ett felles utdanningssystem*.
- (74) Videre rapporterer Forsvaret om viktige og omfattende utviklingsområder knyttet til målet om økt kvalitet i utdanningen. De forskjellige rollene og ferdighetene som de to komplementære militære yrkeskategoriene (spesialister og offiserer) skal beherske, fremstår fortsatt som uklare etter at både HR-reformen og utdanningsreformen er fullført. Her opplever Forsvaret at behovet for støtte til undervisning

³¹ Forsvarsdepartementet. *Evaluering av utdanningsreformen i Forsvaret*, forkortet versjon, s. 20 og 33.

³² Ibid. s. 8.

ved Forsvarets høyskole har økt, og at dette medfører økt funksjonelt fravær fra operative avdelinger.³³ Et annet paradoks er at spesialistene synes å bruke mer tid på nivådannende utdanning etter reformene enn tiden de bruker til spesialisert fagutdanning og trening, som skal bidra direkte til militær kampkraft. Kilder har overfor Ombudsnemnda spesielt fremhevet at en lavere kompetansebeholdning blant offiserer, som følge av økt avgang og redusert utdanningsvolum, ikke blir kompensert av et styrket spesialistkorps.³⁴ Resultatet er snarere at Forsvarets totale kompetansebeholdning er svekket.

- (75) Forsvaret rapporterer at de økonomiske gevinstene er innfridd, men peker samtidig på at utdanningsreformen kan ha medført økte kostnader i andre driftsenheter enn Forsvarets høyskole. Målsettingen om mer felles utdanning og et bedre forholdstall mellom antall elever og faglig ansatte, påvirkes negativt av for lav kapasitet ved undervisningslokaler, geografisk spredning og manglende forlegning ved ulike skoler. Rapporten reiser også spørsmål om enkelte av de sentrale forutsetningene for reformen fremdeles kan legges til grunn. Det gjelder blant annet forutsetningene for reduserte avgangsrater for spesialistkorpset og redusert volum og utdanningskvoter for befalsutdanningen.³⁵

3.6.3 Forsvarsdepartementets evaluering av utdanningsreformen

- (76) I Forsvarsdepartementets evaluering av utdanningsreformen gir departementet vurderinger av måloppnåelsen av hvert enkelt oppdrag. Vurderingene beskrives som utført, videreført, delvis gjennomført eller ikke gjennomført på en tilfredsstillende måte.
- (77) Etablering av styringsformasjon er ett slikt enkeltoppdrag. Det fremkommer at oppdraget er videreført ut langtidsperioden, før det rapporteres som oppnådd i *mindre tilfredsstillende grad*. Sentralt i dette oppdraget var arbeidet med å utvikle ny metodikk for å vurdere tilstanden til Forsvarets utdanningssystem. Det står i rapporten:

«Dette arbeidet viste seg mer tidkrevende enn først antatt. Forsvarets informasjonssystemer er ikke tilrettelagt for å måle utdanningsvirksomhet, og arbeidet med kompetansestyringsprosjektet har vært forsinket. Det har derfor vært krevende å løse oppdraget innen tidsfristen. Spesielt innen fag- og funksjonsutdanning trengs bedre data.»³⁶

- (78) Et annet eksempel er oppdraget om å etablere et sammenligningsgrunnlag med sivile institusjoner. Her fremkommer det at arbeidet vanskeliggjøres på grunn av manglende metodikk for tilstandsvurdering. I mangel av en slik metodikk skriver

³³ Forsvarsdepartementet. *Evaluering av utdanningsreformen i Forsvaret*, forkortet versjon, s. 8.

³⁴ Ibid.

³⁵ Ibid. s. 9.

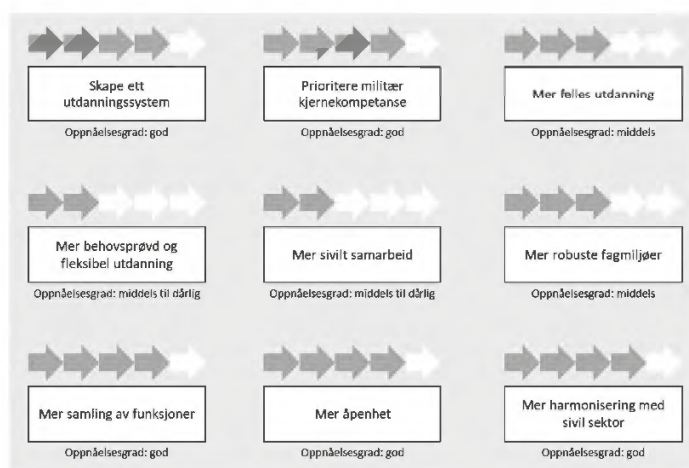
³⁶ Forsvarsdepartementet. *Evaluering av utdanningsreformen i Forsvaret*, forkortet versjon, s. 10.

Forsvarsdepartementet at det er krevende å sammenligne Forsvarets utdannings-system med andre sivile og militære utdanningssystemer nasjonalt og inter-nasjonalt.³⁷

- (79) Økt samarbeid med sivile utdannings- og forskningsinstitusjoner skulle bidra til å redusere de totale utdanningsutgiftene. Utdanningsreformen har gitt mer samarbeid med sivile institusjoner, men dette samarbeidet har ikke gitt ønsket gevinst. Innsparingskravet på 100 millioner er imidlertid innfridd gjennom kutt i årsverk og ressurser. Forsvarsdepartementet skriver at Forsvaret mener at det fortsatt er et potensial for mer samarbeid med sivile skoler.³⁸
- (80) Forsvarsdepartementet skriver at kravet om økonomisk ressursfrigjøring var helt spesifikt, at det er lite tvil om at utdanningsreformen har gitt betydelige kostnads-reduksjoner, men at det har ikke vært mulig å danne seg et helhetlig bilde av de totale kostnadsreduksjonene for Forsvaret. Videre viser Forsvarsdepartementet til at Forsvarets forskningsinstitutt har konkludert med at kostnadsreduksjonene som kan spores til regnskaper, og som man dermed kan være sikre på, er betydelig lavere enn kravene. Forsvarsdepartementet skriver at en viktig årsak til at det er vanskelig å kvantifisere alle kostnadsreduksjonene nøyaktig, er at mange av tiltakene i reformen berører flere budsjettposter og angår ulike driftsenheter.³⁹

3.6.4 Forsvarsdepartementets vurdering av foreløpig resultat (antagelig i 2022)

- (81) I tillegg til de konkrete strukturelle og økonomiske målene i langtidsplanen, var det ni overordnede mål for utdanningssystemet. Disse målene handler om målbildet for utdanningssystemet etter utdanningsreformen. Figuren nedenfor oppsummerer hvordan utviklingen langs disse ni områdene er vurdert av Forsvarsdepartementet i langtidsplanperioden. I rapporten knytter Forsvarsdepartementet en kort kommentar til vurderingen av hvert utviklingsområde.



Figuren er hentet fra s. 13 i Forsvarsdepartementets evalueringsrapport.

³⁷ Ibid. s. 11.

³⁸ Ibid. s. 11.

³⁹ Ibid. s. 12.

3.6.5 Forsvarskommisjonens vurderinger innen personell og kompetanse (2023)

- (82) Forsvarskommisjonen skriver at Forsvaret står overfor betydelige utfordringer innen personell- og kompetanseområdet. Spesielt nevnes faren for kritisk personellmangel og for lavt kompetansenivå på viktige områder, deriblant nødvendig teknologi-kompetanse. Forsvarskommisjonen mener at dette vil gå ut over forsvarensvenen.⁴⁰

- (83) Forsvarskommisjonen skriver om en hyppig rotasjonstakt blant både spesialister og offiserer, og videre:

«Utfordringene består selv etter ti år med omfattende reformer innen personell og kompetanse. Målene har vært gode, men effektene uteblir. Problemene med å beholde ansatte, få flere erfaringer til å lære opp de unge, og bedre kvaliteten på utdanningen er videreført og forsterket av utdanningsreformen fra 2018 og reformen for effektivisering og transformasjon av HR-området i Forsvaret fra 2016. Så langt i reformperioden tyder mye på at det er for få plasser til etter- og videreutdanning. Utdanningsperioder blir stadig kortere, det blir for lite utdanning på spesialistbefal og kompetansesmiljøene som skal støtte med utdanning er små og sårbare.»⁴¹

- (84) Forsvarskommisjonen beskriver også at det er aksept for en lavere kompetanse enn det var tidligere, noe som øker risikoen for at det kan skje ulykker.⁴²

For Ombudsnemnda


Roald Linaker
forsvarsombud

Vedlegg

- 1 Brev fra Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret til Forsvarsdepartementet: *Tilsyn om utdanningsreformen i Forsvaret («URE»)*, 19. september 2024.

- 2 Dokumentliste.

⁴⁰ NOU 2023: 14 *Forsvarskommisjonen av 2021. Forsvar for fred og frihet*, s. 52.

⁴¹ Ibid.

⁴² Ibid: s. 53.

Vedlegg 2 til rapport om tilsyn om utdanningsreformen i Forsvaret

Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret sak 2024/56

Dokumentliste

- (1) Utvalget av dokumenter har først og fremst tatt utgangspunkt i de dokumenter som nemnda fikk tilsendt som respons på sitt brev til Forsvarsdepartementet datert 19. september 2024 (vedlagt). I brevet skriver forsvarsombudet:

«På vegne av Ombudsnemnda ber jeg Forsvarsdepartementet sørge for at nemnda får tilsendt (i) all dokumentasjon (innen forsvarssektoren) som lå til grunn for forslaget om en utdanningsreform samt (ii) all dokumentasjon som er utarbeidet (innen forsvarssektoren) om utdanningsreformen siden, for eksempel egne/interne evalueringer og annet.»

- (2) Ombudsnemnda fikk tilsendt følgende dokumenter:

Offentlige dokumenter (dokumenter uten klausulering)

- Utdanningsreformen. Forsvarssjefens gjennomføringsplan. Forsvaret. Datert 28. november 2017.
- Evaluering av utdanningsreformen i Forsvaret. Signatur mangler – antagelig utgitt av Forsvarsdepartementet. Datering mangler – sannsynligvis utgitt i 2022. Forkortet versjon.

Dokumenter unntatt offentlighet

- Evaluering av effektiviseringsarbeidet i forsvarssektoren – langtidsplanperioden 2017–2020. Forsvarets forskningsinstitutt. Datert 29. november 2021. Unntatt offentlighet jf. offentleglova § 21 og § 12.
- Sluttrapport. Evaluering av utdanningsreformen. Forsvaret. Datert 24. juni 2021. Klausulert: «Ugradert – internt. Skal ikke deles utenfor forsvarssektoren.»

Dokumenter med sikkerhetsgradering

- Evaluering av utdanningsreformen i Forsvaret. Signatur mangler – antagelig utgitt av Forsvarsdepartementet. Datering mangler – sannsynligvis utgitt i 2022. Fullstendig versjon. Sikkerhetsgradert BEGRENSET.
- Forsvarets vurdering og oppfølging av evalueringsrapport URE. Forsvaret. Vedlegg 1 til tertialrapport 1/2023. Sikkerhetsgradert BEGRENSET.

- Dokument beskrevet som «Identifiserte utviklingsområder knyttet til evalueringen» i oversendelsesbrevet. Signatur mangler. Datering mangler. Sikkerhetsgradert BEGRENSET.

(3) I tillegg har Ombudsnemnda brukt følgende dokumenter som kilder:

Offentlige dokumenter (dokumenter uten klausulering)

- Meld. St. 14 (2012–2013) Kompetanse for en ny tid. Forsvarsdepartementet.
- Et forsvar i endring. FORSVARSSJEFENS FAGMILITÆRE RÅD. Forsvaret. Datert 2015.
- Modernisering og effektivisering av stabs-, støtte- og forvaltningsfunksjoner i forsvarssektoren. McKinsey & Company. Datert 17. mars 2015.
- Prop. 151 S (2015–2016) Kampkraft og bærekraft. Langtidsplan for forsvarssektoren. Forsvarsdepartementet.
- Kampkraft og bærekraft. Iverksettelsesbrev til forsvarssektoren for langtidsperioden 2017–2020. Forsvarsdepartementet. Versjon 7.3. Datert 27. juni 2019.
- Representantforslag 164 S (2017–2018) fra stortingsrepresentantene Trygve Slagsvold Vedum, Knut Arild Hareide, Steinar Ness, Hans Fredrik Grøvan og Per Olaf Lundteigen. Datert 7. mars 2018.
- Brev fra Forsvarsdepartementet v/statsråd Frank Bakke-Jensen til utenriks- og forsvarskomiteen. Inn tatt som vedlegg til Innst. 360 S (2017–2018). Datert 12. april 2018.
- Innst. 360 S (2017–2018) Innstilling fra utenriks- og forsvarskomiteen om representantforslag om utdanningsreformen i Forsvaret. Datert 30. mai 2018.
- Evaluering av effektiviseringsarbeidet i forsvarssektoren – evaluering etter første året i langtidsplanen for perioden 2017-2020. Forsvarets forskningsinstitutt. Datert 2. juli 2018.
- Prop. 1 S (2018–2019) Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak). For budsjettåret 2019. Forsvarsdepartementet.
- Studentundersøkelsen 2021. Forsvarets høyskole.

- Årsrapport om utdanningskvalitet for Forsvarets høgskole. Studieåret 2021 - 2022. Forsvarets høgskole.
- Årsrapport om utdanningskvalitet for Forsvarets høgskole. Studieåret 2022-2023. Forsvarets høgskole. Datert 19. desember 2023.
- NOU 2023: 14 Forsvarskommisjonen av 2021. Forsvar for fred og frihet. Datert 3. mai 2023.
- Sluttrapport. Evaluering av ordningen for militært tilsatte. Forsvarsdepartementet. Datert 22. mars 2024.

Dokumenter unntatt offentlighet

- RAPPORT FOR LÆRINGSMILJØUTVALGET VED FORSVARETS HØGSKOLE. 2021 – 2022. Forsvarets høgskole. Klausulert: «Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.»
- Årsrapport om utdanningskvalitet for Forsvarets høgskole. STUDIEÅRET 2023-2024. Klausulert: «TJENSTLIG iht. Sikkerhetsdirektivet pkt. 4.2».
- Ulike interne høringer gitt til Forsvarets høgskole i forbindelse med evaluering av utdanningsreformen.



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

FORSVARSDEPARTEMENTET
Postboks 8126 DEP
0032 OSLO

Vår referanse
2024/56-1

Deres referanse

Dato
19.09.2024

Tilsyn om utdanningsreformen i Forsvaret («URE»)

Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret har vedtatt å gjennomføre et tilsyn om utdanningsreformen i Forsvaret, jf. Prop. 151 S (2015–2016).

Ombudsnemnda ønsker å gjøre seg kjent med motivene for å foreslå en utdanningsreform. Videre ønsker nemnda å gjøre seg kjent med hvordan utdanningsreformen har slått ut i praksis.

På vegne av Ombudsnemnda ber jeg Forsvarsdepartementet sørge for at nemnda får tilsendt (i) all dokumentasjon (innen forsvarssektoren) som lå til grunn for forslaget om en utdanningsreform samt (ii) all dokumentasjon som er utarbeidet (innen forsvarssektoren) om utdanningsreformen siden, for eksempel egne/interne evalueringer og annet. Jeg ber om at dokumentasjonen er nemnda i hende så fort som mulig og innen 21. oktober 2024.

De rettslige rammene for Ombudsnemndas tilsyn fremgår av lov om Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret (forsvarsombudsloven) § 4. Dersom dokumentasjonen som nemnda etterspør, har høyere sikkerhetsgradering enn KONFIDENSIELT, ber jeg om å bli gjort oppmerksom på dette, jf. forsvarsombudsloven § 4 fjerde ledd.

Med hilsen

Roald Linaker
forsvarsombud



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

FORSVARSDEPARTEMENTET
Postboks 8126 DEP
0032 OSLO

Vår referanse
2024/56-20

Deres referanse

Dato
13.03.2026

Ombudsnemndas tilsynsrapport om utdanningsreformen i Forsvaret

Jeg viser til Ombudsnemndas tilsynsrapport om utdanningsreformen i Forsvaret, som ble ekspedert til Forsvarsdepartementet 29. desember 2025 under henvisning til lov om Stortingets ombudsnemnd om Forsvaret § 4 femte ledd.

I oversendelsesbrevet var fristen for Forsvarsdepartementet til å uttale seg om tilsynsrapporten satt til 2. mars d.å. Da denne fristen ikke ble nådd, ble det gitt en tilleggsfrist som utløp 12. mars d.å. Heller ikke denne fristen er nådd.

Jeg ønsker med dette å informere Forsvarsdepartementet om at tilsynsrapporten nå blir inntatt i Ombudsnemndas årsmelding til Stortinget for 2025 uten at Forsvarsdepartementets uttalelse til rapporten tas med. Når Forsvarsdepartementets uttalelse foreligger, vil den bli publisert på nemndas nettsider.

Ombudsnemnda tilstreber å skrive tilsynsrapporter som kan offentliggjøres i sin helhet, det vil si uten bruk av opplysninger som er sikkerhetsgradert eller av andre grunner klausulert. Jeg legger til grunn at Forsvarsdepartementet ville sagt fra innen fristen 2. mars, og i alle fall innen tilleggsfristen 12. mars, dersom noe mot formodning var oppdaget i rapporten som ikke kan offentliggjøres.

Med hilsen

Roald Linaker
forsvarsombud



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Vår referanse
2025/58-6

Dato
16.02.2026

Tilsyn 5. og 17. november 2025

1 INNLEDNING

- (1) Den 5. og 17. november 2025 gjennomførte Ombudsnemnda et tilsyn hos Forsvarsstaben i Oslo. Tilsynet gikk over to dager. Den 5. november var Ombudsnemnda i møte med sjef Forsvarsstaben samt øvrige sentrale ledere i Forsvarsstaben. Den 17. november gjennomførte forsvarsombudet, nemndas nestleder og nemndas sekretær samtaler med hovedverneombudet i Forsvarsstaben og en tillitsvalgt for ansatte i Forsvarsstaben.
- (2) Tilsynet var meldt, se vedlegg 1, og fulgte et program som Forsvarsstaben og Ombudsnemnda var enige om på forhånd, se vedlegg 2. Programmet handlet i stor grad om gjennomføringen av den gjeldende langtidsplanen for forsvarssektoren, *Forsvarsløftet*.

2 OMBUDSNEMNDAS OPPFATNING

- (3) Ombudsnemndas hovedinntrykk etter tilsynet er at Forsvarsstabens ledelse av gjennomføringen av Forsvarsløftet er tillitvekkende. Videre er nemnda glad for å kunne konstatere at samtalen med tillitsvalgte og hovedverneombud tyder på at Forsvarsstaben er et godt arbeidssted, arbeidspresset til tross, se **avsnitt 44 flg.**
- (4) Når det gjelder arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering, se **avsnitt 11 flg.**, synes Ombudsnemnda det er positivt at Forsvarsstaben opplever at arbeidet mot seksuell trakassering har effekt. Nemnda er enig med Forsvarsstaben i at tallene fremdeles er for høye. Nemnda mener det er viktig at arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering fortsetter, ikke minst med hensyn til den store personelløkningen som kommer.
- (5) Når det gjelder den betydelige personelløkningen som er planlagt fremover, mener Ombudsnemnda det er et minimum at logistikk – utstyr og bekledning, og forlegning – og sentrale støttefunksjoner er på plass *før* personellet kommer. Dette er særlig viktig når det gjelder vernepliktig personell i førstegangstjeneste.

- (6) Ombudsnemnda merker seg at Forsvarets kommunikasjonsorganisasjon nå er omorganisert og atskilt fra kommunikasjonsorganisasjonen i Forsvarsdepartementet, se **avsnitt 16 flg.**
- (7) Ombudsnemnda er enig med Forsvarsstaben i at digitale løsninger er viktig for personellet og personellforvaltningen, se **avsnitt 25**. Nemnda er noe bekymret for at IKT-dimensjonen ved Forsvarsløftet skal trekke ut i tid før det kommer i orden. Nemnda vil følge utviklingen.
- (8) Når det gjelder undervisning i krigens folkerett, se **avsnitt 29 flg.**, mener Ombudsnemnda at det er skjedd mye positivt – blant annet at den oppdaterte manualen for krigens folkerett er utgitt. Når nemnda gjennomfører avdelingsbesøk og tilsyn, blir nemnda ofte fortalt at soldater i førstegangstjeneste føler seg usikre på krigens regler og ønsker mer undervisning. Nemnda synes derfor det er positivt at forsvarssjefen har gitt et oppdrag om å styrke utdanningen i krigens folkerett for vernepliktige. Nemnda mener dette er en meget viktig forpliktelse Forsvaret har overfor personellet, især overfor personell i førstegangstjeneste. Nemnda synes det er fornuftig at utdanningen skal være funksjonsrettet. Nemnda vil følge utviklingen.
- (9) Ombudsnemnda merker seg at Forsvarsstaben opplever tillitsreformen som noe positivt, se **avsnitt 35 flg.**

3 ET UTVALG AV OMBUDSNEMNDAS OBSERVASJONER OG MOTTATTE OPPLYSNINGER UNDER TILSYNET

3.1 Forsvarsstaben som etatsleder av Forsvaret

3.1.1 Forsvarsstabens oppdrag

- (10) Forsvarsstaben skal:
- Utarbeide beslutningsgrunnlag til politiske myndigheter,
 - implementere og gjennomføre politiske beslutninger som retter seg mot Forsvaret og
 - kontrollere Forsvaret.

3.1.2 Om gjennomføringen av Forsvarsløftet

- Arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering («MOST»)
- (11) Resultatet av den siste MOST-undersøkelsen forelå i mai 2025. Blant kvinnelige menige og studenter svarer 48 % at de har opplevd seksuell trakassering. For unge kvinnelige ansatte er andelen på 52 %. Blant mannlige menige og studenter er tallet 14 %. Den neste MOST-undersøkelsen er tentativt planlagt desember 2026.
- (12) Tallene i forrige avsnitt er lavere enn ved tidligere undersøkelser. Forsvarsstaben merker seg dette i positiv retning, samtidig som tallene er for høye. Samtidig er det en nedgang i antall varslingssaker. Per oktober 2025 er det registrert 111 færre

varslingssaker enn på samme tidspunkt i 2024.¹ Forsvarsstaben ønsker å finne årsaken til nedgangen. Undersøkelsene om mobbing og seksuell trakassering tyder på at de fleste tilfeller av seksuell trakassering finner sted i tilknytning til fest og drikking av alkohol.

- (13) Når det gjelder tilfeller av mobbing, er endringen fra forrige undersøkelse marginal. Blant menige og studenter oppgir 25 % av kvinner og 17 % av menn at de har opplevd mobbing. Prosjektet «Sterkere sammen», som ble iverksatt 1. august 2025, har som mål å fremme inkludering og fellesskap for å styrke operativ evne og kampkraft.
- (14) Vernepliktsundersøkelsen tyder på at soldater i førstegangstjeneste jevnt over trives godt i Forsvaret. Den siste vernepliktsundersøkelsen, som rettet seg mot 2024-kontingentene med vernepliktig personell i førstegangstjeneste, ble analysert og ferdigstilt i juni 2025. For 2025-kontingentene, forventes resultatet å foreligge i juni 2026.
- Kommunikasjonen av Forsvarsløftet
- (15) Forsvarsstaben mener det bør fremheves – og kan til tide savne dette i den offentlige meningsbrytningen om Forsvarsløftet – at Forsvarsløftet skal foregå over 12 år. Det følger direkte av Stortingets vedtak. Noe av kritikken som rettes mot den foreløpige gjennomføringen av Forsvarsløftet, har ikke tatt dette inn over seg. Det er lagt en plan for opptrapping av investeringer som må følges. Alt kan ikke løses på en gang.
- (16) Kommunikasjonssjef i Forsvaret, og sjef for avdeling for strategisk kommunikasjon (STRATKOM), har fagmyndighet for kommunikasjon i Forsvaret og leder og koordinerer kommunikasjonsarbeidet i Forsvaret. Avdelingen STRATKOM består av ca. 40 kommunikasjonsmedarbeidere. I tillegg til dette har Forsvarets grener/avdelinger mindre kommunikasjonsavdelinger rundt om i landet.
- (17) Kommunikasjonssjef og avdelingen STRATKOM er faglig underlagt Forsvarsstaben, og administrativt underlagt FFT. Tidligere var kommunikasjonssjef og kommunikasjonsenheten organisert i Forsvarsdepartementet og deretter i FST. Denne nye plasseringen tydeliggjør tilhørigheten til Forsvaret og forsvarsledelsen, og den siste justeringen med et samlet kommunikasjonshus gir økt effekt av kommunikasjonsarbeidet i Forsvaret.
- (18) Forsvaret har en overordnet kommunikasjonsstrategi som tar utgangspunkt i forsvarssjefens prioriteter gitt i Forsvarets virksomhetsplan. En av hovedprioritetene er utvikling av Forsvaret, samt fortløpende kommunikasjon av store milepæler i Forsvarsløftet. Forsvaret legger til grunn en åpen, ærlig og tilgjengelig kommunikasjon, og oppfordrer sjefer til aktivt å ta del i det offentlige ordsiftet innenfor sitt fagfelt.

¹ Totalt i 2025 ble det registrert 88 færre varslingssaker enn i 2024.

- Behovet for en dynamisk gjennomføringsplan

- (19) At Forsvarsløftet skal foregå over 12 år, gjør det nødvendig å justere gjennomføringsplanen fortløpende. Forsvarsstaben mener det er bra at det skal avleveres årlig rapport til Stortinget om gjennomføringen av Forsvarsløftet.
- (20) Forsvarsstaben informerte om at den teknologiske utviklingen er en utfordring for gjennomføringen av Forsvarsløftet. Faktorer man ikke tenkte på for kort tid siden må man tenke på nå. Forsvarsstaben er opptatt av at erfaringslæring fra de pågående konfliktene i verden, især krigen i Ukraina, blir hensyntatt i gjennomføringen av Forsvarsløftet.
- (21) Nær sagt alle allierte land gjennomfører et forsvarsløft parallelt med Norge. Det betyr at prisene drives opp og at leveringstiden kan være lang. Norge står ikke nødvendigvis først i køen. Dette innebærer at Norge, der det er mulig, må samkjøre sine investeringer med allierte land, slik at man kan utfylle hverandre heller enn å foreta samme investeringer samtidig.

- Ledelsen av gjennomføringen av Forsvarsløftet

- (22) Forsvarsstaben har opprettet et porteføljestyre for gjennomføringen av Forsvarsløftet. Porteføljestyringen innebærer, kort fortalt, at man sørger for å involvere samtlige etater og driftsenheter i forsvarssektoren, slik at de som kjenner behovet best kommer til ordet, samtidig som man kan foreta gode helhetlige avveininger av hvilke behov som skal prioriteres først med hensyn til kostnadsrammen. Dette gir fleksibilitet og treffsikkerhet i gjennomføringen av Forsvarsløftet.

- Forsvarsløftet i et personellperspektiv

- (23) I gjennomføringen av Forsvarsløftet er Forsvarsstaben opptatt av å bemanne med riktig kompetanse til rett tid, beholde, utvikle og ivareta personellet samt å etterleve fastsatte normer, holdninger og verdier. Mantraet man jobber etter er «*så militært som nødvendig, så sivilt som mulig*». Utdanningsraten ved alle Forsvarets skoler, Forsvarets høyskole og samtlige fag- og funksjonsutdanninger, er så høye som de kan være.
- (24) Ombudsnemnda ble informert om at prognoser viser en positiv utvikling når det gjelder utdanning av befal (OR-søylen). Et viktig tiltak er å motivere personell på T35-/T38-kontrakt til videre tjeneste i Forsvaret. Det er fremdeles et underskudd på offiserer, særlig i Luftforsvaret, samt enkelte særskilte og kritiske kompetanseområder som er svært viktige for Forsvaret. Dette søkes korrigert gjennom ytterligere tiltak, som rekruttering, reduksjon av tidsbruken i ansettelsesprosessene og bruk av diverse insentiver.
- (25) Forsvarsstaben mener det er svært viktig å få til gode digitale løsninger for personellet i forsvarssektoren, blant annet av hensyn til effektivitet. Det er et omfattende arbeid på grunn av den store datamengden. Videre er det viktig å sørge

for at løsningsene fungerer også i krise og krig. Forsvarsstaben forventer en stor utvikling i riktig retning i løpet av de neste årene.

- (26) «Pensjonssaken» – den rettslige tvisten om hvilken inntekt som skal være pensjonsgivende for personellet – er avgjort i rettssystemet. Forsvarsstaben anser pensjonsspørsmålet som en viktig motivasjonsfaktor for militært personell som er direkte knyttet til forsvarssektorens evne til å beholde, rekruttere og rerekruttere.
- (27) Forsvarsstaben jobber med en helhetlig gjennomgang av verneplikten, med sikte på å komme frem til anbefalinger om hvordan den bør utvikles. Sentrale problemstillinger i arbeidet er kommunikasjon og seleksjon, økt varighet og differensiering av innholdet i førstegangstjenesten og overgangen til styrkestrukturen (totalforsvaret). Målet er et vernepliktskonsept som dekker det sikkerhetspolitiske behovet og som er godt kjent både i Forsvaret og i det sivile samfunn.
- Eiendom, bygg og anlegg
- (28) Når det gjelder personellrelatert eiendom, bygg og anlegg, blir Tillitsvalgtdordningen for Forsvaret bedt om å gi innspill til hvilke leire og baser som bør prioriteres, slik at hensynet til trivsel og HR blir ivarettatt best mulig. Forsvarsbygg har fullmakt til å begynne arbeidet tidligere enn før. Forsvarsbygg har utviklet et utvalg av standardiserte bygg som vil gjøre byggeprosesser mer effektive.
- Krigens folkerett
- (29) Fagmyndigheten for krigens folkerett er overført fra Forsvarsdepartementet til Forsvarsstaben. Fagmyndigheten for militærjurister og militærjuridisk rådgivning skal være kontaktpunkt for forsvarssektoren ved tvils- og prinsippsspørsmål knyttet til manualen i krigens folkerett (se neste avsnitt), og skal sikre avdømming av slike spørsmål. Det er Juridisk Enhet i Forsvarsstaben som fra 1. juli 2024 er fagmyndighet for militærjurister og militærjuridisk rådgivning.
- (30) Den oppdaterte manualen for krigens folkerett, som kom ut i februar 2025, er trykket opp i 15 000 eksemplarer. Forsvarsstaben anser den nye manualen for å være et viktig og godt dokument, som gir personellet tilstrekkelige kunnskaper og trygghet om reglene i krig.
- (31) Den 24. juni 2025 ga forsvarssjefen et oppdrag om å styrke utdanningen i krigens folkerett for vernepliktige. På bakgrunn av oppdraget fra forsvarssjefen ble det sendt et oppdragsbrev – oppdragsbrev 80 – til samtlige driftsenheter i forsvarssektoren om å sikre at vernepliktige gjennomfører minst 2 timer teori og 10 timer praktisk opplæring i krigens folkerett i løpet av vernepliktstiden. Utdanningen skal være i samsvar med NATO STANAG 2449.²

² Et notat om *tiltak knyttet til styrking av utdanning i krigens folkerett*, utarbeidet av Juridisk enhet i Forsvarsstaben, 5. november 2025, følger vedlagt.

- (32) Forsvarsstabens ambisjon er å gi alt personell i forsvarssektoren – sivile som militære, soldater som generaler – opplæring i krigens folkerett, i tråd med Norges folkerettslige forpliktelse om å gi slik opplæring.
- (33) Personellet må kjenne forskjellen mellom nasjonal og internasjonal rett, vite når krigens folkerett kommer til anvendelse og ha god prinsippforståelse av regelverket. De må kunne skille mellom stridende og ikke-stridende, gjenkjenne beskyttende emblemer, identifisere beskyttede personer og objekter, og kjenne de lovlige midler og metoder for krigføring. Personellet må også forstå de sentrale håndhevingsmekanismer i krigens folkerett, herunder hvordan brudd forebygges, avdekkes, etterforskes og sanksjoneres.
- (34) Forsvarsstaben er i gang med å systematisere et utdanningsprogram innen krigens folkerett. Forsvarsstaben mener det er den funksjonsrettede utdanningen – utdanning som setter den enkelte i stand til å løse sitt oppdrag – som gir den viktigste kunnskapen og som bør prioriteres. Forsvarsstaben ønsker å digitalisere utdanningsprogrammet slik at det blir så tilgjengelig for personellet som mulig.

3.1.3 Om tillitsreformen i forsvarssektoren

- (35) Tillitsreformen i forsvarssektoren innebærer at Forsvarsdepartementet i større grad skal rendyrkes som et regjeringskontor, som skal utvikle og implementere politikk.
- (36) Ombudsnemnda ble informert om at tillitsreformen i forsvarssektoren er delt inn i flere fagområder som samlet betegnes som omstillingsprosjektet «F24»:
- Anskaffelser
 - Materielldrift og vedlikehold
 - IKT
 - Investeringer
 - HR
 - Operasjoner
 - Forskning, utvikling og innovasjon
 - EBA
 - Sikkerhet
- (37) Flere av de ulike arbeidsstrømmene i «F24» som er listet opp i forrige avsnitt, er allerede ferdigstilt og har gitt grunnlag for videre avklaringer, som er påbegynt.
- (38) Sjef Forsvarsstaben mener det ligger et stort potensial i forskning, utvikling og innovasjon, som vil bidra til at gjennomføringen av Forsvarsløftet blir så god som mulig.
- (39) Sjef Forsvarsstaben informerte Ombudsnemnda om at tillitsreformen er reell og at Forsvarsstaben har overtatt oppgaver som tidligere tilhørte Forsvarsdepartementet. Ett av flere synlige tegn på dette er at antallet tildelingsbrev fra Forsvars-

departementet til Forsvaret er redusert betydelig. Sjef Forsvarsstaben opplever at det fremdeles er enkelte sider ved arbeidsforholdet mellom Forsvarsdepartementet og Forsvarsstaben der tillitsreformen ikke ennå har hatt den tiltenkte virkning fullt ut. Sjef Forsvarsstaben ser dette i sammenheng med at tillitsreformen er en omfattende omstilling i forhold til arbeidsforholdet slik det var, og at det er naturlig at det tar noe tid før alt har gått seg til. Forsvarsstaben stor nytte av *Director of Staff*-funksjonen, som, i tillegg til å følge opp interne prosesser i Forsvarsstaben, søker å legge til rette for god samhandling mellom Forsvarsdepartementet og Forsvarsstaben.

- (40) Sjef Forsvarsstaben mener at samarbeidet mellom de ulike etatene i forsvarssektoren aldri har vært bedre enn det er nå. Etatslederne møtes regelmessig. Sjef Forsvarsstaben opplever at det er en «sense of urgency» – en stemning og innstilling til arbeidet som gjenspeiler den alvorlige sikkerhetspolitiske situasjonen – i samtlige etater i forsvarssektoren.

3.2 Forsvarsstaben som driftsenhet og arbeidsgiver

- (41) Forsvarsstaben ønsker å satse på å effektivisere sine interne prosesser og å rekruttere personell utenfra Forsvaret. Forsvarsstaben er oppmerksomme på at de vil skape hull andre steder i forsvarssektoren, hvis de rekrutterer personell derfra. Forsvarsstaben har i den senere tid hatt god erfaring med å rekruttere personell med bakgrunn fra andre sektorer enn forsvarssektoren. Sjef Forsvarsstaben opplever at det er et godt arbeidsmiljø i Forsvarsstaben og at personellet trives til tross for det store arbeidspresset som hersker til tider. Når det lyses ut stillinger i Forsvarsstaben, er det mange som søker.
- (42) Forsvarsstaben har de siste tre årene jobbet mye med et onboardingsprogram, som skal sørge for at nyansatte raskt kommer inn i arbeidsmiljøet og arbeidsformen i Forsvarsstaben. I tillegg er det laget et eget program for unge ansatte i Forsvarsstaben som skal være en arena for sosialt samvær, faglig utveksling og utvikling.
- (43) Forsvarsstaben består av omkring 220 medarbeidere fordelt på fire bygg. I løpet av 2026 forventer Forsvarsstaben å få samle alle under samme tak. Dette vil styrke effektiviteten og samhandlingen i arbeidet.

3.3 Møte med tillitsvalgte og hovedverneombudet i Forsvarsstaben

- (44) Til stede var hovedtillitsvalgt Forsvarsstaben for Norges offisers- og spesialistforbund og hovedverneombudet i Forsvarsstaben. De var omforent i sitt budskap til Ombudsnemnda og omtales under ett. Samtalen ble gjennomført av forsvarsombudet, nemndas nestleder og nemndas sekretær på vegne av nemnda.
- (45) Ombudsnemnda ble informert om at Forsvarsstaben er en arbeidsplass med tidvis høyt arbeidstrykk, men at det er reell fleksibilitet, spennende arbeidsoppgaver og rom for å reise spørsmål om enkeltsaker og prosessuelle innretninger av arbeidet.

Det er lavt sykefravær i Forsvarsstaben. Hovedbudskapet overfor nemnda er at Forsvarsstaben er en fin arbeidsplass.

- (46) Ombudsnemnda ble informert om at det ville vært arbeid nok til å ansette flere i Forsvarsstaben, men at man samtidig må huske på at disse ansettelsene vil skape hull andre steder i forsvarssektoren, hvis de ansettes derfra.
- (47) Ombudsnemnda ble informert om at det kunne være ønskelig at flere medarbeidere var på kontoret i det daglige. Når det er sagt, blir det understreket at fleksibiliteten for den enkelte er et viktig gode.
- (48) Ombudsnemnda ble informert om at arbeidsformen i Forsvarsstaben i hovedsak oppleves som god. Den legger til rette for god kvalitet. Det er lite «markering av revir» i Forsvarsstaben. Tidvis kunne det vært ønskelig at arbeidet ble koordinert mer helhetlig, slik at man bedre kan sikre at alle relevante avdelinger/ressurser er inne i en gitt oppgave eller problemstilling. Dette (ressursallokeringen) kan noen ganger være mer tilfeldig og sårbart enn det bør være. Det har sannsynligvis en sammenheng med at ressursene i Forsvarsstaben er organisert i siloer, noe som kan stå dårlig til tverrfaglige oppgaver. Det blir likevel understreket overfor nemnda at den tverrfaglige samhandlingen oppleves som god når det gjelder større prosjekter/oppgaver. For mindre sakskompleks, der slike «glipper» kan forekomme, bør det vurderes en skriftlig prosedyrebeskrivelse.
- (49) Ombudsnemnda ble informert om at det er få varslingsaker i Forsvarsstaben. Det er ofte møter i Arbeidsmiljøutvalget og disse fungerer stort sett godt, selv om forberedelsene nok kunne vært bedre. Dessuten kan det være hensiktsmessig å informere omgivelsene i større grad om at ledelsen, tillitsvalgte og hovedverneombudet har hatt møte og hva som ble utfallet av dette.
- (50) Ombudsnemnda ble informert om at krise og krig står sentralt i arbeidet i Forsvarsstaben – at det er en «sense of urgency» – men at anskaffelsesregelverket gjerne kunne vært mer fleksibelt.

For Ombudsnemnda



Roald Linaker

forsvarsombud

Vedlegg

- 1 Brev (varsel) om tilsyn
- 2 Program for tilsynet
- 3 Informasjon om tiltak knyttet til styrking av utdanning i krigens folkerett



STORTINGETS OMBUDSNEMND FOR
FORSVARET

Karl Johans gate 25
0159 OSLO

Deres ref

Vår ref
24/00116-69

Dato
27. februar 2026

**Forsvarsdepartementets uttalelse til tilsynsrapport fra Stortingets
ombudsnemnd for Forsvaret etter tilsyn ved Forsvarsstaben i Oslo, 5. og
17. november 2025**

Forsvarsdepartementet (FD) viser til rapport etter tilsyn gjennomført av Stortingets
ombudsnemnd for Forsvaret ved Forsvarsstaben i Oslo, 5. og 17. november 2025.

Departementet tar ombudsnemndas observasjoner etter tilsynet ved Forsvarsstaben til
orientering.

Med hilsen

Jeanette Andersen Toverud
ekspedisjonssjef

Toril Haug-Moberg
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Vedlegg:

Kopi til:
FORSVARSSTABEN FST

Postadresse
Postboks 8126 DEP
0032 OSLO
postmottak@fd.dep.no

Kontoradresse
Glacisgata 1
regjeringen.no/fd

Telefon
23098000
Org.nr 972417823

Avdeling
Styring av
Forsvaret

Saksbehandler
Ingvild Sandvik



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Vår referanse
2022/10-22

Dato
10.09.2025

Referat fra nemndsmøtet 17. og 18. juni 2025

1 INNLEDNING

- (1) Den 17. og 18. juni 2025 hadde Ombudsnemnda samling i Oslo. Samlingen bestod i møter med forsvarsministeren, forsvarssjefen og sjef Forsvarsstaben, Vernepliktsrådet for Tillitsvalgtordningen, Forsvarets sentrale varslingsenhet og prosjektgruppen som utreder verneplikten under arbeidstittelen «Verneplikten, fra vugge til veteran». I tillegg holdt nemnda oppstartsmøte for regnskapet 2025 med Riksrevisjonen.

2 MØTET MED FORSVARSMINISTEREN

- (2) I tillegg til forsvarsminister Tore O. Sandvik deltok, fra Forsvarsdepartementet, leder av avdelingen for forsvarsmarked og ressurspolitikk, ekspedisjonssjef Georg Fredrik Rabl, avdelingsdirektør Ståle Tangestuen, seniorrådgiver Ingvild Sandvik og seniorrådgiver Henrik Izzet Thommesen.
- (3) Forsvarsministeren informerte Ombudsnemnda om at de første fem–seks månedene av langtidsplanen (heretter «Forsvarsløftet») har gått med til å endre styringsmodell og å sette penger i bevegelse. Det er med andre ord fremdrift i realiseringen av Forsvarsløftet, men mye som mangler og mye å sette fingeren på fremdeles. Forsvarsministeren minner i den forbindelse om at Forsvarsløftet strekker seg frem til 2036.
- (4) Forsvarsministeren informerte Ombudsnemnda om at det er svært viktig å se egne investeringer opp mot allierte nasjoners investeringer, slik at vi utfyller hverandre. Det blir ellers svært dyrt, lenger leveringstid og mindre forsvarsevne.
- (5) Forsvarsministeren mener at de enorme investeringene som skal gjøres i forsvarssektoren nå, krever at man må diskutere en omkalibrering av langtidsplanen. I tillegg til investeringene, må langtidsplanen påvirkes av alt vi lærer av krigen i Ukraina, ikke minst når det gjelder teknologi. Droner, bruk av verdensrommet og kunstig intelligens blir sentrale stikkord fremover.
- (6) Forsvarsministeren informerte Ombudsnemnda om at Forsvaret prioriterer å øke lagerbeholdningen av viktig materiell, for å øke utholdenheten i en krise/krig.

- 74
- (7) Videre mener forsvarsministeren det er viktig hele tiden å holde blikket på personellstrukturen. For de ansatte, vil oppfølgingen av pensjonsdommen være viktig. Dette arbeidet er i prosess. For soldater i førstegangstjeneste, er det viktig å sørge for adekvate boforhold og en tjeneste som er rettet mot oppdraget i krise/krig. Dessuten må man vurdere om seleksjonskriteriene skal være de samme nå som tidligere, blant annet hva gjelder sikkerhetsklarering – det er ikke sikkert at samtlige soldater i førstegangstjeneste må være klarert for HEMMELIG. Forsvarsministeren ser det som viktig at arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering vedvarer.
- (8) Oppfølgingen av personellstrukturen kommer med en betydelig kostnad. Forsvarsministeren mener dette er nok en god grunn til at Stortinget skal motta årlige rapporter om realiseringen av Forsvarsløftet.
- (9) Forsvarsministeren understreker at fronten til Norges og Europas sikkerhet går i Ukraina. Forsvarsministeren mener det er svært viktig å være en forutsigbar støttespiller for Ukraina, slik at de får en god forhandlingsposisjon til å skape en varig fred.
- (10) Ombudsnemnda tok opp følgende problemstillinger med forsvarsministeren:
- Det norske personellet i eFP-styrken i Litauen, som forsvarsombudet har besøkt i vår for tredje år på rad, er bekymret for «hullet» de etterlater seg i hjemmeavdelingen mens de er i Litauen.
 - Ombudsnemnda er bekymret for den offentlige kommunikasjonen rundt Forsvarsløftet. Nemnda mener det er uklokt å legge vekt på at effektiviseringsarbeidet i forsvarssektoren skal holde frem med uforminsket styrke, samtidig som det kommuniseres at langtidsplanen er en historisk satsing på Forsvaret og forsvarsevnen – en satsing som personellet forteller nemnda at de opplever i liten eller ingen grad.
 - Saken om det nye spesialstyrkesenteret på Ramsund.
 - Tilbakemeldingene som Ombudsnemnda mottar fra personell i Forsvaret om arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering, er positive. Nemnda er glad for at forsvarsministeren mener dette er viktig og at innsatsen må vedvare.
 - Ombudsnemnda mener det er viktig å treffe elever i grunnskolen med informasjon om hva verneplikten innebærer.
- (11) Forsvarsministeren understreker at forsvarssektoren må spare og effektivisere, blant annet fordi noe annet ikke vil bli akseptert i andre, viktige samfunnssektorer, som vil få mindre penger å rutte med på grunn av Forsvarsløftet. For øvrig mener forsvarsministeren at Forsvarets personell vil merke Forsvarsløftet etter hvert, i form

av mer aktivitet og spennende arbeidsoppgaver. Forsvarsministeren peker også på at særaldersgrensen på 60 år – at ansatte i Forsvaret har plikt til å fratre ved fylte 60 år – oppheves fra 1. juli i år.

- (12) Forsvarsministeren har bestemt at større driftsmidler skal gjøres tilgjengelig for spesialstyrkene. Videre forsikrer forsvarsministeren at det skal investeres stort i Ramsund fremover, og at det nye spesialstyrkesenteret skal være operativt i løpet av 2028.

3 MØTET MED FORSVARSSJEFEN

- (13) I tillegg til forsvarssjefen deltok sjef Forsvarsstaben, generalløytnant Ingrid Gjerde, Director of Staff i Forsvarsstaben, brigader Brage Larssen, og forsvarssjefens militærassistent, oberstløytnant Lasse Berg.
- (14) Forsvarssjefen har lest Ombudsnemndas årsmelding og er enig i at måten langtidsplanen (heretter «Forsvarsløftet») kommuniseres på, er viktig for å lykkes med planen.
- Forsvarssjefen understreker at det beste grepet Norge og allierte kan ta i forsvarsyemed, er å støtte Ukraina. Videre, at det er viktig å lære så mye som mulig av krigen i Ukraina. Ikke minst gjelder dette teknologi. Forsvarssjefen mener vi har mye å tjene på at næringslivet i Norge gjøres oppmerksom på hva Forsvaret vil trenge i fremtiden.
 - Forsvarssjefen opplever at kommunikasjonen om personellstrukturen i Forsvaret er krevende, fordi man ofte snakker forbi hverandre og fordi det er enkelte myter det er vanskelig å komme til livs. Det er for eksempel ikke riktig at Forsvaret jevnt over har stort frafall av personell. Det er derimot viktig å sette inn støtet der det trengs mest. Det gjelder særlig i Luftforsvaret.
 - Forsvarssjefen mener at det er feil å sette driftsmidler opp mot investeringsmidler i det offentlige ordskiftet om Forsvarsløftet. Skillet mellom drift og investeringer er kunstig, slik forsvarssjefen ser det; drift og investeringer henger sammen.
 - Ombudsnemnda erfarer at folk flest ikke er oppmerksomme på at forsvarssektoren er noe annet enn etaten Forsvaret, at forsvarssjefen fra tid til annen blir talsperson for problemstillinger som ligger utenfor hans myndighet som sjef for etaten Forsvaret og at dette kan gi et skjevt inntrykk av hvor ansvaret i realiteten hører hjemme. Forsvarssjefen merket seg denne observasjonen.
- (15) Forsvarssjefen mener at han har de nødvendige fullmaktene til å gjennomføre Forsvarsløftet. Han vil likevel legge til at pensjonssaken nå må avsluttes – og avsluttes på en hensiktsmessig måte, som alle kan leve med.

- (16) Forsvarssjefen informerte Ombudsnemnda om at det er utfordringer ved HR-reformen. Utfordringen handler om tildeling av tilganger fra sentralt hold til lokale saksbehandlere. Forsvarssjefen har gitt føring til Forsvarsstaben om å få dette i orden.
- (17) Forsvarssjefen mener det ligger en HR-relatert utfordring i at det er et stort antall særavtaler som gjør seg gjeldende for Forsvarets personell, ikke minst i forbindelse med tjeneste i utlandet.

4 MØTET MED VERNEPLIKTSRÅDET (TILLITSVALGTORDNINGEN I FORSVARET)

- (18) Se vedlagt møteagenda utarbeidet av Vernepliktsrådet (VPR).
- (19) VPR informerte Ombudsnemnda om at det nye verneplikts-programmet, som ble vedtatt på landskonferansen i mai, er utarbeidet etter innspill fra de tillitsvalgte, og politikken er utformet mer prinsipielt enn konkret. Dette skal blant annet sørge for at TVOs arbeid blir enklere å tilpasse til omgivelsene, for eksempel når den sikkerhetspolitiske situasjonen krever det.
- (20) VPR mener at økningen i antallet soldater som er besluttet i langtidsplanen, må gjøre noe med seleksjonsprosessen og seleksjonskriteriene. Videre, at støtteressursene må være på plass *før* personellet kommer.
- (21) VPR er opptatt av at militærtjenesten skal ha et realistisk forhold til hvordan en moderne krig utkjemper. For eksempel kan det hende at det ikke er nødvendig å bære like tungt, eller å gå like langt, som tidligere, mens det på andre områder kan være grunn til å stille strengere krav enn før.
- (22) VPR gjorde Ombudsnemnda oppmerksom på at de siden 2023 har forsøkt å etablere en egen hovedtillitsvalgt i Forsvarets spesialstyrker, uten hell. VPR peker på at det er en regel om at alle driftsenheter i Forsvaret skal ha en hovedtillitsvalgt, jf. TVO-reglementet punkt 4.5.1.
- (23) Forsvarsombudet informerte VPR om at han har mottatt bekymringer rundt forpleiningen for vaktsoldater. VPR er oppmerksomme på dette når de er på besøk og befaringer. VPR skriver rapporter på bakgrunn av avdelingsbesøk som vil bli delt med Ombudsnemnda.
- (24) VPR og Ombudsnemnda erfarer at felles fremstøt i media om egnede saker og problemstillinger, f.eks. om den mangelfulle utdanningen av soldatene innen krigens folkerett, er hensiktsmessig.

5 MØTET MED FORSVARETS SENTRALE VARSLINGSENHET (FSVE)

- (25) FSVE ble formelt opprettet 1. mai 2024 og var i drift fra samme dato. Samtlige ti årsverk har vært fylt siden desember 2024. Arbeidet har vært delt mellom saksbehandling av restansene som FSVE overtok ved sin opprettelse og saksbehandling

av enkeltsaker som meldes inn fortløpende. FSVE får gode tilbakemeldinger på arbeidet de gjør.

- (26) I tillegg til behandlingen av konkrete saker, har FSVE jobbet mye med prinsipielle problemstillinger, ikke minst med den reviderte prosedyren for behandling av varsling i Forsvaret. Den trådte i kraft 20. mai 2025. FSVE har også utarbeidet en veileder til prosedyren som gjelder behandling av personopplysninger i varslingssaker.
- (27) FSVE er i ferd med å lage et utdanningsprogram som skal heve kompetansen blant Forsvarets personell, fra vernepliktige til ansatte og sjefer. Opplæringen skal tilpasses de ulike målgruppene og innholdet i de enkelte modulene vil variere i noe grad. Videre er et e-læringskurs i varsling under utvikling. Dette skal gjøres obligatorisk for alt personell. Undervisningsopplegg for linjelederkurs, HMS-kurs og forvaltningskurs for tiltredende avdelingssjefer er ferdigstilt og gjennomført i pilot. Planen er å ha utdanningsprogrammet ferdig innen utgangen av 2025.
- (28) FSVE informerte om at det per 20. mai 2025 er mottatt godt og vel 80 færre saker enn på samme tidspunkt i 2024. Hvis trenden skulle fortsette, vil FSVE ta initiativ til å undersøke utviklingen nærmere.
- (29) FSVE har merket seg at oppfølgingen av avsluttede varslingssaker kan bli bedre. Det hender at sakene ikke blir registrert i Forsvarets elektroniske system. Dette undergraver hensynene som varslingsinstituttet bygger på, særlig i saker der omvarslede er funnet skyldig i et kritikkverdig forhold og har mottatt en reaksjon.
- (30) FSVE erfarer at sporvalget mellom disiplinærsak og straffesak på den ene side, og den parallelle behandlingen av det kritikkverdige forholdet på den annen side, kan by på utfordringer. Det kan ta lang tid for politiet og disiplinærmyndigheten i Forsvaret å avklare om saken skal forfølges strafferettslig eller disiplinært. Det er da krevende for varslingsmottaket som behandler varslingssaken på vegne av arbeidsgiver å gi partene tilstrekkelig informasjon, samtidig som man ikke skal si noe som kan ødelegge for straffeprosessuell etterforskning / disiplinærrettslig undersøkelse.

6 MØTET OM PROSJEKTET «VERNEPLIKTEN FRA VUGGE TIL VETERAN»

- (31) Flaggmester Per-Thomas Bøe leder et prosjekt som skal utrede en helhetlig utvikling av verneplikten. Det er forsvarssjefen som har tatt initiativ til prosjektet. Det er ikke satt en absolutt tidsfrist for prosjektet.
- (32) Tre arbeidsgrupper har vært nedsatt for å sonde relevante problemstillinger for verneplikten. Basert på denne sonderingen, vil prosjektet arbeide med tre hovedtema som utgangspunkt: Sesjon og seleksjon, tjenestens innhold og varighet og totalforsvaret (overgang til styrkestruktur).

(33) Relevante problemstillinger i arbeidet er, blant annet:

- Fremtidens vernepliktige må bli bedre kjent med verneplikten og Forsvaret forut for innrykk.
- Vernepliktens lengde og (de vernepliktiges alder ved) oppstart. Bl.a. har Luftforsvaret gitt uttrykk for at de ønsker lenger førstegangstjeneste.
- Kan noe gjøres for å dempe utskiftningsraten blant befalet som er involvert i felles rekruttutdanning?
- Forsvaret skal øke i volum, ikke minst når det gjelder personell. Hvor stor del av vernepliktsmassen er gripbar?
- Er det nødvendig å foreta 21 000 reklareringer årlig?
- Er det nåværende sikkerhetsklareringsregimet preget av «overklarering»?

Vedlegg: 1.



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Vår referanse
2022/10-25

Dato
12.01.20266

Referat fra nemndsmøtet 23. oktober 2025

1 INNLEDNING

- (1) Den 23. oktober 2025 hadde Ombudsnemnda samling i Oslo. Samlingen bestod i administrative orienteringer, behandling av tilsynsrapporter og et møte med juridisk direktør i Forsvaret.

2 ADMINISTRATIVE AVKLARINGER (UTDRAG)

- (2) Administrativ leder orienterte om Ombudsnemndas økonomi per tredje kvartal 2025.

3 BEHANDLING AV TILSYNSRAPPORTER

- (3) Ombudsnemnda vedtok rapport om tilsyn hos Forsvarets sanitet.
- (4) Ombudsnemnda ble orientert om arbeidet med rapporten om utdanningsreformen i Forsvaret.

4 MØTE MED JURIDISK DIREKTØR I FORSVARET

- (5) Juridisk direktør i Forsvaret, Tom Simonsen, deltok på møtet sammen med kollega, major Emil Løvenskiold. Ombudsnemnda ble orientert om arbeidet i Juridisk enhet i Forsvarsstaben, som ble etablert 1. november 2023. Orienteringen la vekt på Juridisk enhets overordnede oppgaver, samhandlingen med andre avdelinger i Forsvaret og Forsvarsdepartementet, håndteringen av disiplinærsaker etter at Generaladvokat-embetet ble nedlagt 1. juli 2024 og pågående og planlagte oppgaver.
- (6) Juridisk enhet skal understøtte forsvarssjefens prioriteringer og de interne prosessene i Forsvarsstaben. Juridisk direktør mener Juridisk enhet er gitt en hensiktsmessig organisatorisk plassering for å få dette til. I rollen som juridisk fagansvarlig i Forsvaret ser juridisk direktør det som viktig å samle det juridiske miljøet i Forsvaret og etablere og forsterke gode relasjoner mellom Juridisk enhet og juristene ute i avdelingene.
- (7) Når det gjelder disiplinærsakene, har Juridisk enhet delegert rådgivning i enkeltsaker til Forsvarets jurister, i utpekte driftsenheter. Juridisk enhet har helhetlig ansvar for disiplinærrådgivning i Forsvaret. For alvorlige saker, som kan grense til straffesak,

opplever Juridisk enhet at samarbeidet med alminnelig politi og påtalemyndighet i de fleste tilfeller fungerer godt. Samarbeidet er forankret i en plikt Forsvaret har til å forelegge slike saker for påtalemyndigheten, jf. forsvarsloven § 70.

- (8) Juridisk enhet er involvert i et bredt spekter av juridiske fagområder. Ansvarsområdet spenner fra disiplinærrett og folkerett, til privat- og offentligrettslige problemstillinger, herunder rekkelverksarbeid.



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Vår referanse
2022/10-26

Dato
26.02.2026

Referat fra nemndsmøtet 9., 10 og 16. desember 2025

1 INNLEDNING

- (1) Den 9., 10. og 16. desember hadde Ombudsnemnda samling i Oslo. Samlingen bestod av møter med forsvarsministeren, forsvarssjefen, lederne for arbeidstakerorganisasjonene Befalets Fellesorganisasjon (BFO) og Norges offisers- og spesialistforbund (NOF), Vernepliktsrådet (VPR) i Tillitsvalgtordningen i Forsvaret (TVO) og Forsvarets veteran tjeneste (FVT), samt et internt administrasjonsmøte.

2 MØTET MED FORSVARSMINISTEREN

- (2) I tillegg til FMIN, deltok underdirektør Geir Hove Midtun, seniorrådgiver Ingvild Sandvik og seniorrådgiver Henrik Izzet Thommesen fra FD.
- (3) Forsvarsministeren orienterte Ombudsnemnda om den sikkerhetspolitiske situasjonen og Forsvarsdepartementets prioriteringer. Det ble understreket at støtte til Ukraina er Norges viktigste sikkerhetspolitiske bidrag i dagens situasjon. Innenfor rammen av Nansen-programmet er det bevilget betydelige midler til støtte til Ukraina, og Norge bidrar både gjennom trening av ukrainske soldater i samarbeid med nordisk-baltiske land og gjennom aktivitet på norsk territorium.
- (4) Forsvarsministeren viste til NATOs beslutning om økt ambisjonsnivå frem mot 2035 og at Norge allerede ligger høyt i forsvarsutgifter per innbygger. Det ble pekt på behovet for å styrke Forsvaret raskt, gitt Russlands evne til å true NATO innen få år. Prioriteringen frem mot 2030 er å få dagens forsvarsstruktur til å fungere bedre.
- (5) Det ble orientert om økt NATO-tilstedeværelse i norske farvann, utvikling av nye ubåter og styrking av driftsmidler i revidert budsjett og statsbudsjettet for 2026. Forsvarsministeren fremhevet god rekruttering til Forsvaret og betydningen av verneplikten som rekrutteringsgrunnlag. Samtidig pågår det en helhetlig gjennomgang av vernepliktsordningen, herunder spørsmål om sikkerhetsklarering og lengde på førstegangstjenesten.

- (6) Forsvarsministeren orienterte videre om materiellanskaffelser, herunder artilleri, ubåter og fregatter, og betydningen av strategiske samarbeid med europeiske allierte. Det ble understreket at økt integrasjon og samarbeid er nødvendig for å møte den ekstraordinære kostnadsveksten i forsvarssektoren.
- (7) Når det gjelder «T-35-ordningen» – en ansettelsesform i Forsvaret der militært tilsatt personell har et kontraktsfestet ansettelsesforhold i Forsvaret frem til fylte 35 år – opplyste forsvarsministeren at saken nå er til utredning i departementet. Om lag 2 500 ansatte er berørt av ordningen.
- (8) Forsvarsministeren orienterte også om arbeidet med ny veteranlov. Mandatet for arbeidsgruppen ventes ferdigstilt etter jul, og dialogen med veteranorganisasjonene er igangsatt.
- (9) Ombudsnemnda har mottatt en henvendelse om etableringen av en uavhengig tilsynsmyndighet for militær luftfart, som Statens havarikommisjon tilrådet i kjølvannet av en nestenulykke i 2020. Sikkerhetstilrådingen lyder:

«Sikkerhetstilråding Forsvaret nr. 2021/07

Undersøkelsen av nestenkollisjonen med fjelløya Mosken 11. mars 2020 med et C-130J Hercules har vist at Luftforsvarets sikkerhetsledelse, interntilsyn og oppfølging av 335 skvadron har vært utilstrekkelig. Luftforsvarets ledelse hadde dermed ikke fanget opp svakheter i sikkerheten ved 335 skvadron. Havarikommisjonen stiller spørsmål ved om Luftforsvaret selv er i stand til å avdekke og korrigere egne systemiske sikkerhetsproblemer, og mener undersøkelsen avdekker behov for et eksternt tilsynsorgan.

Statens havarikommisjon tilrår Forsvarsdepartementet å etablere en uavhengig og helhetlig militær luftfartsmyndighet (tilsynsmyndighet). Denne luftfartsmyndigheten må tilføres nye ressurser og ikke gå på bekostning av virksomheten i Luftforsvaret.»

I henvendelsen til Ombudsnemnda pekes det blant annet på at militære dronepiloter føler usikkerhet om sin egen rettsstilling dersom det skulle skje ulykker, blant annet sett hen til KNM «Helge Ingstad»-ulykken, der personlig straffansvar ble gjort gjeldende overfor vaktsjefen.

Forsvarsministeren har forståelse for bekymringen som kommer til uttrykk i henvendelsen til Ombudsnemnda. Forsvarsministeren informerte nemnda om at det jobbes med å få på plass en uavhengig tilsynsmyndighet for militær luftfart, men at arbeidet er juridisk komplekst og tidkrevende. Forsvarsministeren antydte at beskrivelsen av en løsning for tilsyn med militær luftfart, herunder rettslig regulering, vil kunne være på plass innen sommeren 2026.

3 MØTET MED FORSVARSSJEFEN

- (10) I tillegg til forsvarssjefen deltok Director of Staff i Forsvarsstaben (FST), brigader Brage Larssen, og forsvarssjefens militærassistent, oberstløytnant Lasse Berg.
- (11) Forsvarssjefen informerte Ombudsnemnda om status i Forsvaret sett i lys av de fire hovedmålene i Forsvarets målbilde for 2025: Operasjoner, beredskap, utholdenhet og utvikling. Med bakgrunn i hovedmålene delte forsvarssjefen også sin overordnede vurdering av Forsvarets operative evne.
- (12) Forsvarssjefen tilkjennega at vi snakker umodent om forskjellene i status på Forsvarets beredskap og utholdenhet. Slik forsvarssjefen forklarer det, handler ikke utholdenhet i krig om selve lagerbeholdningen i det krigen bryter ut, men snarere hvor effektivt man klarer å etterfylle lageret etter et eventuelt krigsutbrudd ved bruk av samfunnets samlede ressurser. Forsvarssjefen informerte nemnda om at hverken statusen på Forsvarets beredskap eller utholdenhet er tilfredsstillende per nå.
- (13) Støtten til Ukraina har direkte sammenheng med Norges sikkerhet og er dermed blant Forsvarets høyest prioriterte oppgaver. Verdien av Forsvarets militære støtte til Ukraina i 2025 var på om lag 72, 5 milliarder kroner, over 10 milliarder mer enn det totale forsvarsbudsjettet i Norge i 2020.
- (14) Forsvarssjefen informerte Ombudsnemnda om at forsvarssektoren er i rute med gjennomføringen av Forsvarsløftet. I 2026 skal lukking av gap i Forsvarets beredskap samt Forsvarets digitale transformasjon prioriteres særskilt.
- (15) Forsvaret skal være klar til strid (KTS) i 2029. I tråd med fagmilitært råd fra 2023 handler dette om sikre maksimal forsvarsevne ut av det Forsvaret vi har i dag, da majoriteten av de store materiellanskaffelsene i Forsvarsløftet først leveres i perioden etter 2029.
- (16) Forsvarssjefen støtter og ønsker en åpen og ærlig debatt om Forsvaret i offentligheten, og viser til at ytringsfriheten er en styrke ved det norske demokratiet som det er verdt å forsvare. En opplyst forsvarsdebatt fordrer samtidig at vi evner å diskutere ut ifra en helhet, og ikke bruddstykker tatt ut av en kontekst.
- (17) Forsvarets øvingsaktivitet økes ikke i 2026. For å lukke gap i Forsvarets operative evne knyttet til beredskap, må aktivitetsnivået balansere for å nå målsetningene i KTS 2029. Forsvarssjefen viste i denne sammenheng blant annet til Sjef Luftforsvarets budskap om å gå fra høy aktivitet til langvarig beredskap.
- (18) Forsvarssjefen vil rydde i styrkestrukturen for å sikre at rett person settes på rett plass. Videre vil forsvarssjefen fylle Sivilforsvaret og politireserven med rulleført militært personell som Forsvaret ikke har plass til i styrkestrukturen. Eksempelvis vil

digitale utskrivningskort komme i 2026, noe som vil gi en dynamisk og mer treffsikker styrkedisponering.

- (19) Forsvarssjefen orienterte kort om status i prosjekt helhetlig verneplikt. Etter forsvarssjefens vurdering er det på tide med en overordnet diskusjon om verneplikten i Norge, blant annet knyttet til vernepliktens lengde og innhold. Forsvarssjefen ser dette i sammenheng med at plikten til å fratre ved fylte 60 år er fjernet. Forsvarssjefen mener som TVO at man må begynne å informere om verneplikten og førstegangstjenesten for ungdommer på skolen.
- (20) Forsvarssjefen informerte Ombudsnemnda om at Forsvaret som følge av iverksatte tiltak ikke lenger vil mangle befall i 2028, slik prognosene tilsa i 2023. Det er fremdeles et underskudd på offiserer, særlig i Luftforsvaret, men dette søkes korrigert gjennom ytterligere tiltak.
- (21) Forsvarssjefen mener det er viktig å styrke rekruttskolene. Det vurderes å opprette en tredje rekruttskole.
- (22) På spørsmål fra Ombudsnemnda om de nødvendige tilgangene er delegert fra Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS) slik at HR-reformen kan fullbyrdes, svarer forsvarssjefen at FPVS ikke ennå har delegert fullmaktene. Saken følges opp tett fra FST.
- (23) På spørsmål fra Ombudsnemnda om forsvarssjefens vurdering av arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering, svarer forsvarssjefen at det fremdeles forekommer mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. Når det er sagt, merker forsvarssjefen en positiv effekt av arbeidet som er gjort. Især er varslingsinstituttet forsterket gjennom opprettelsen av Forsvarets sentrale varslingsenhet. Andre tiltak som «Ikke i mitt lag» virker.
- (24) Forsvarssjefen viser til at andre offentlige instanser nå henvender seg til Forsvaret og ber om råd og innspill til utviklingen av deres respektive varslingsystemer.
- (25) Forsvarssjefen fortalte Ombudsnemnda at den hyppigst forekommende formen for trakassering i Forsvaret er kjønnstrakassering, og at dette i hovedsak relateres til ungt personell som trakasserer ungt personell. Forsvarssjefen sidestiller kjønnstrakassering med seksuell trakassering.
- (26) Forsvarssjefen vil invitere Ombudsnemnda til et eget møte om verneplikten, der også håndtering av mobbing og seksuell trakassering samt varslingshåndtering vil være viktige agendapunkter. Forholdet mellom aktivitet og beredskap vil også stå på agendaen.

- (27) Avslutningsvis anbefalte forsvarssjefen Ombudsnemnda å avlegge et besøk til Forsvarets logistikkorganisasjon på Gardermoen som har en sentral funksjon i den militære støtten til Ukraina.
- 4 MØTET MED ARBEIDSTAKERORGANISASJONENE, BFO OG NOF
- (28) Ombudsnemnda møtte leder for BFO, Dag Anders Stutlien og leder for NOF, Staale I. Reiten. Tema for møtet med BFO og NOF var Forsvarsløftet i organisasjonenes perspektiv. De fremhever spesielt tre punkter: rekruttering, personellmangel og ståtid.
- (29) Både BFO og NOF uttrykker tillit til Forsvarets fagkompetanse innenfor området investeringer og materiell, og påpeker at dere hovedfokus er på personell, trivsel og kompetanse. Når det gjelder Forsvarsløftet, peker de på et betydelig etterslep estimert til 80-90 mrd. kroner, blant annet på våpen og ammunisjon. De melder også om krevende boforhold, hvor befal i perioder må bo på 4/6-mannsrom.
- (30) BFO peker på at det fremstår som et misforhold mellom Forsvarets rapportering om god rekruttering og arbeidstakerorganisasjonenes opplevelse av personellmangel. Forsvarets komplekse art gjør at mye av kompetansen må utvikles internt, som gjør at man ikke kan rekruttere «hvem som helst» i stillinger. Den største gruppen med personellmangel er i alderen 30–45 år. I tillegg oppleves HR-transformasjonen som en utfordring dersom personellet skal øke ytterligere iht. Forsvarsløftet, da dagens løsninger vurderes som lite effektive.
- (31) NOF forklarer at T-35-kontraktene ble innført på begynnelsen av 2000-tallet, i en periode hvor Forsvaret var forpliktet til nedbygging. Ordningen er derfor et produkt av «dyp fredstid» og samsvarer ikke med dagens krevende sikkerhetspolitiske situasjon. I dag står vi i en omfattende militær oppbygging hvor tidlig avgang ved 35 år verken er bærekraftig eller forenlig med Forsvarets ambisjoner om vekst i gjeldende langtidsplan (LTP). Personell på T-35 kontrakter har gjennom tjenstlig erfaring opparbeidet unik kompetanse. Denne kompetansen er avgjørende for Forsvarets operative evne og oppbygging.
- (32) I sammenheng med personellmangelen viser Stutlien til dagens T-35-kontrakter, hvor enkelte nå avstår fra videre utdanning i Forsvaret fordi dette kan medføre tap av bonusordningen. Dette er utdanning Forsvaret har behov for at personellet tar. Om lag 2 500 ansatte er tilsatt på T-35, med forutsetning om fratreden ved 35 år mot bonus. Denne kompetansen er vanskelig å erstatte. Her mener både BFO og NOF at man bør vurdere tiltak for å beholde dette personellet som er i gruppen Forsvaret mangler. Deres forslag til løsning er å gi fast tilsetting med eventuell overgang til T-60, og at det utbetales opptjent bonus til dags dato, uten ytterligere bonus senere. På den måten får de som er på T-35-kontrakt i dag, både videre jobb og bonus, samt at Forsvaret beholder ønsket personell fremfor å utdanne nye. Det er bedre for den

enkelte og billigere for Forsvaret på sikt. NOF vurderer at mange vil fortsette på disse vilkårene.

- (33) Når det gjelder «pensjonssaken», understreker BFO at dagens fremstilling undervurderer de reelle utfordringene Forsvaret står overfor frem til en varig løsning foreligger. Problemet handler ikke bare om behovet for forutsigbarhet, men om at Forsvaret per nå ikke har et fungerende og rettferdig pensjonssystem som ivaretar personell som har store deler av lønnen sin i variable tillegg. Etter Høyesterettsdommen er det fortsatt uavklart hvordan disse tilleggene skal innarbeides i pensjonsgrunnlaget, og konsekvensene skaper betydelig usikkerhet i organisasjonen. Denne situasjonen påvirker både rekruttering og ikke minst evnen til å beholde erfarent personell. Tap av intern kompetanse rammer produksjonsevnen direkte, og utfordringene vil fortsette å øke fremover dersom ikke denne utfordringen finner sin løsning raskt. Så lenge personellet ikke opplever pensjonsordningen som rettferdig eller forutsigbar, risikerer vi at personell med kompetanse som er kritisk for Forsvaret, velger å finne seg noe annet å gjøre.
- (34) NOF viste også til at LTP vil legge opp til en omfattende bruk av reservister. Dette er personell som til daglig arbeider i privat eller offentlig sektor. Ved innkalling til tjeneste i Forsvaret vil dette personellet ikke ha status som ansatte, og har derfor ikke noe medbestemmelse på egne arbeidsvilkår eller rettigheter.

5 MØTET MED VERNEPLIKTSRÅDET I TILLITSVALGTORDNINGEN I FORSVARET

- (35) Ombudsnemnda møtte VPR og de landstillitsvalgte, samt avdelingstillitsvalgt for Finnmark landforsvar. VPR ga nemnda en orientering om deres nye prinsippprogram, sikkerhetsklarering, tjenesteinnhold og økning i soldatmassen.
- (36) TVO vedtok Tillitsvalgtordningens overordnede prinsippprogram på Landskonferansen i 2025, hvor Ombudsnemnda deltok. I etterkant ble hovedutvalgene bedt om å ta stilling til prioriterte vedtak, for å belyse hva som er viktig for soldatene og avdelingene i tiden fremover. Sakene som ble løftet var blant annet ivaretagelse av personell, sikkerhetsklarering, personlig bekledning og utrustning og personellrelatert eiendom, bygg og anlegg med fokus på kapasitet og vekst, og militærfaglig utdanning.
- (37) VPR har løftet saken om sikkerhetsklarering til relevante instanser, som Forsvarets sikkerhetsavdeling, Utenriks- og forsvarskomiteen, forsvarsminister og forsvarssjef, og Forsvarsstaben. VPR opplever at behandlingstiden for sikkerhetsklarering tar lang tid, både for personell med tilknytning til andre stater, og for personell som allerede er i tjeneste og som blir dimittert i påvente av klarering. I påvente av klarering blir soldater satt til lite meningsfulle oppgaver, og i noen tilfeller hvor personopplysningsblanketten blir sendt etter stillingstildeling, skapes det personellmangel til blant annet seiling. Ombudsnemnda har et ønske om å arrangere et seminar om sikkerhetsklarering, hvor TVO vil være en sentral aktør.

- (38) VPR forteller at det fremdeles finnes stillinger som oppleves som lite meningsfulle for soldatene. Et eksempel er kjøkkenassistenter på GSV, hvor soldatene fra Trenregimentet opplevde et misforhold mellom forventning og faktisk tjeneste. VPR peker på at media kan ha bidratt til urealistiske forventninger til førstegangstjenesten. I dag er informasjonsbehovet rundt stillinger stort, og rammene oppleves som utilstrekkelige. Ombudsnemnda stiller spørsmål ved om det er et behov for en oversikt over omfanget av slike stillinger.
- (39) VPR opplever en underbemanning og begrenset kapasitet til oppfølging av soldatene. De peker på et behov for en større og mer tverrfaglig gruppe som kan jobbe med denne problematikken sentralt i Forsvaret, hvor det per i dag kun er avsatt 1,5 årsverk. Ombudsnemnda uttrykker sterk bekymring for mangelfull personellforvaltning.
- (40) Det settes opp et oppfølgingsmøte med VPR etter nyttår, med fokus på Soldataksjonen.

6 MØTET MED FORSVARETS VETERANTJENESTE

- (41) Ombudsnemnda har invitert FVT til et møte for å diskutere veteranbegrepet, arbeid rundt ny veteranlov, støtte til Ukraina og ivaretagelse av veteraner. Nemnda møter veteraninspektør Ranie Elisabeth Tomter og nestkommanderende/stabssjef Ola Bøe-Hansen.
- (42) Veteraninspektøren gir Ombudsnemnda en orientering om hvordan veteranbegrepet blir brukt i dag og veteran tjenestens tanker rundt dette. FVT utvikler veteranportalen.no som skal fungere som en samlingsplass hvor veteraner, veteranfamilier og alle som jobber for og med veteraner kan hente informasjon. Veteranportalen.no er et resultat av Tiltak 1 i Regjeringens tiltaksplan, lansert i mars 2024, og målsettingen er lansering til Frigjørings- og veterandagen 8 mai inneværende år.

7 INTERNT ADMINISTRASJONSMØTE

- (43) Rapporten om tilsyn av utdanningsreformen ble vedtatt med mindre justeringer uten ny plenumsgjennomgang.
- (44) Ombudsnemnda godkjente stillingsutlysning i sekretariatet med de innspillene som fremkom i møtet.
- (45) Ombudsnemnda godkjente avtale om videreutdanning med medarbeider i sekretariatet.



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

FORSVARSDEPARTEMENTET
Postboks 8126 DEP
0032 OSLO

Vår referanse
2026/13-1

Deres referanse

Dato
27.01.2026

Bekymring om velferdsbygg og idrettsbygg i Jørstadmoen leir

Forsvarsminister,

I Ombudsnemndas årsmelding for 2024 til Stortinget skrev nemnda dette i sin beretning (årsmeldingen side 3):

«I rapporten om tilsynet hos Cyberforsvaret skrev Ombudsnemnda at det er et kritisk behov for tilfredsstillende velferdsfasiliteter og treningsfasiliteter i Jørstadmoen leir.

I et innslag på NRK TV Innlandet, 5. desember 2024, fortalte daværende forsvarsminister Bjørn Arild Gram at Jørstadmoen skal få et nytt velferds- og idrettsbygg.

Tilsynet hos Cyberforsvaret er et godt eksempel på samarbeidet mellom Ombudsnemnda og Tillitsvalgtordningen i Forsvaret. ...»

Grunnen til at Ombudsnemnda prioriterte et tilsyn hos Cyberforsvaret i Jørstadmoen leir i 2024, var et møte med den avdelingstillitsvalgte i desember 2023. Hun fortalte nemnda om hvordan mangelen på sosiale bygninger i Jørstadmoen leir i særlig grad gjorde seg gjeldende i kjølvannet av et selvmord, som nylig hadde funnet sted: Soldatene hadde ikke noe sted i leir der de kunne komme sammen og snakke om det som hadde skjedd. Nemndas observasjoner og møter med personellet og ledelsen i Jørstadmoen leir under tilsynet, bekreftet inntrykket fra møtet med den avdelingstillitsvalgte.

Tillitsvalgtordningen har nylig gjort meg oppmerksom på at opprettelsen av et velferds- og treningsbygg i Jørstadmoen leir har stagnert. Så vidt jeg forstår, er det et spørsmål om kostnad. Jeg deler de tillitsvalgtes bekymring om at dette tiltaket nå blir forringet eller vesentlig forsinket, til tross for det jeg oppfattet som et tilsagn fra forsvarsminister Gram.

Jeg er da også bekymret for hvorvidt det Ombudsnemnda skrev til Stortinget i årsmeldingen for 2024, som er sitert ovenfor, er riktig. Jeg håper å ha forsvarsministerens svar på nærværende brev i hende før årsmeldingen for 2025 er ferdigstilt, det vil si innen 16. mars, slik at nemnda kan vurdere hvorvidt det er nødvendig å følge saken opp overfor Stortinget. Hvis forsvarsministeren skulle ønske det, stiller jeg gjerne opp til et møte om saken.

Med hilsen

Roald Linaker
forsvarsombud



STORTINGETS OMBUDSNEMND FOR
FORSVARET

Karl Johans gate 25
0159 OSLO

Deres ref
2026/13-1

Vår ref
23/11405-11

Dato
18. februar 2026

Bekymring om velferdsbygg i Jørstadmoen leir - Svar fra Forsvarsdepartementet

Vi viser til brev av 27. januar 2026 fra Stortingets ombudsnemd for Forsvaret vedr.
bekymring om velferdsbygg i Jørstadmoen leir.

Forsvarsdepartementet har hentet inn informasjon fra Forsvaret om status og plan for
arbeidet med opprettelsen av et velferds- og treningsbygg i Jørstadmoen leir.

I følge Forsvaret er dette status:

Fremdriften i prosjektet er noe forsinket, men forprosjektet forventes å levere sentralt
styringsdokument i juni 2026. Når det gjelder kostnadsbildet, arbeider Forsvaret med å finne
gode løsninger innenfor gjeldende ramme. Forsvarsbygg planlegger at bygget er ferdigstilt i
løpet av 2029.

Departementet viser for øvrig til det avtalte møtet mellom ombudsnemda og
Forsvarsministeren i juni 2026, og åpner for at dette temaet kan settes på agendaen om
ønskelig.

Med hilsen

Toril Haug-Moberg
avdelingsdirektør

Ingvild Sandvik
Seniorrådgiver

Postadresse
Postboks 8126 DEP
0032 OSLO
postmottak@fd.dep.no

Kontoradresse
Glacisgata 1
regjeringen.no/fd

Telefon
23098000
Org.nr 972417823

Avdeling
Styring av
Forsvaret

Saksbehandler
Ingvild Sandvik

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Vedlegg:



ÅRSREGNSKAP FOR STORTINGETS OMBUDSNEMND FOR FORSVARET 2025

Nedenfor gis ledelseskommantar og vedlegg til Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret (Ombudsnemnda) sitt årsregnskap for 2025, som er utarbeidet i henhold til gjeldende bestemmelser, og fremsendt til Stortinget i henhold til egne frister.

Ledelseskommantar

Innledning

Ombudsnemnda legger med dette fram årsregnskap for 2025 i tråd med økonomiregelverkets bestemmelser pkt. 2.3.3 og 3.4. Årsregnskapet inngår som en del av virksomheten sin årlige melding til Stortinget, Dokument nr. 5 (2025). Ombudsnemnda rapporterer til statsregnskapet etter kontantprinsippet og fra og med 2024 føres regnskapet også i henhold til statlige regnskapsstandarder (SRS).

Formål

Ombudsnemnda er et av Stortingets eksterne organer og utfører sin virksomhet i tråd med lov om Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret (forsvarsombudsloven) av 1. oktober 2021. Nemnda har som formål og mandat å fremme og beskytte rettighetene og interessene til personer som har tjenesteplikt etter forsvarsloven og personer som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner, og ved sitt arbeid også søke å medvirke til å effektivisere Forsvaret. Nemnda skal overvåke og rapportere om personellet forhold, foreta undersøkelser og ta opp problemstillinger som gjelder personellet interesser, informere og veilede personell, legge til rette for samarbeid og dialog mellom personell og Forsvaret og delta i internasjonalt samarbeid.

Ombudsnemnda består av syv medlemmer, som alle oppnevnes av Stortinget for en periode på fire år av gangen. Ett av medlemmene oppnevnes til forsvarsombud og er leder av nemnda. Nemnda har som kollegium det overordnede ansvaret for sin faglige virksomhet, økonomi og drift. I det daglige drives virksomheten av forsvarsombudet og nemndas kontor. Foruten forsvarsombudet er kontoret bemannet med en administrativ leder, som også er nemndas sekretær, samt tre ansatte i administrasjonen. Totalt utgjorde dette fem årsverk i 2025. Forsvarsombudet er lønnet på årsbasis fastsatt av Stortingets presidentskap. De øvrige medlemmene av nemnda har gjennom 2025 mottatt godtgjørelse etter statens satser for utvalgsgodtgjørelse, jf. Statens personalhåndbok.

Bekreftelse

Årsregnskapet er avlagt i samsvar med bestemmelser om økonomistyring i staten, jf. rundskriv R-115 fra Finansdepartementet om utarbeidelse og avleggelse av statlige virksomheters årsregnskap. Virksomhetsregnskapet er satt opp i samsvar med de statlige regnskapsstandardene (SRS). Regnskapet gir et dekkende bilde av Ombudsnemndas disponible bevilgninger, regnskapsførte utgifter, inntekter, eiendeler og gjeld.

Vurderinger av vesentlige forhold

Den samlede ressursbruken ble holdt innenfor godkjent bevilgning. I 2025 har Ombudsnemnda samlet disponert tildelingen på kapittel 0042 post 01 Driftsutgifter, på kr 11 064 000 bestående av årets tildelingen på kr 10 478 000 og overført mindreforbruk fra 2024 på kr 586 000. Virksomheten har også fått tildelt kr 250 000 på post 75 Internasjonale organisasjoner og nettverk, jf. bevilgningsrapporteringen note A.

Virksomheten har regnskapsført driftsutgifter på til sammen kr 10 670 982, fordelt på kr 6 679 244 til lønnsutgifter og kr 3 892 850 til andre driftsutgifter og kr 98 888 i større utstyrsanskaffelser. Dette ga virksomheten et mindreforbruk på totalt kr 393 018. Slik det fremgår av note B har Ombudsnemnda søkt om å få kr 393 000 overført til 2026.

Virksomheten fikk tildelt kr 250 000 på post 75 – Internasjonale organisasjoner og nettverk. Beløpet ble i sin helhet utbetalt som økonomisk støtte til den internasjonale ombudskonferansen 17ICOAF, som ble avholdt i Sør-Afrika i oktober 2025. Disponeringen var i tråd med Stortingets presidentskaps vedtak.

I henhold til rundskriv R-115 skal det opplyses om avtaler om leie av kontorlokaler og andre vesentlige leieavtaler samt avtaler om vesentlige kjøp av tjenester med varighet utover budsjettåret. Note C spesifiserer virksomhetens inngåtte avtaler som innebærer fremtidige betalingsforpliktelser.

Tilleggsopplysninger

Riksrevisjonen er ekstern revisor og bekrefter årsregnskapet for Ombudsnemnda. Årsregnskapet er ikke ferdig revidert per dags dato, men revisjonsberetningen antas å foreligge i løpet av 2. kvartal 2026. Den vil bli publisert på nemndas nettsider (www.forsvarsombudet.no) sammen med årsregnskapet så snart dokumentet foreligger.

Ombudsnemndas vedtak om avleggelse av årsregnskapet for 2025

Årsregnskapet for 2025 slik det foreligger her, er vedtatt gjennom elektronisk signatur fra det enkelte nemndsmedlem.

Oslo, 16. mars 2026



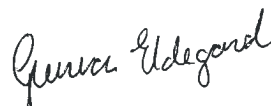
Roald Linaker
forsvarsombud



Øyvind Vaksdal
nestleder



Øyvind Halleraker



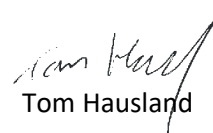
Gunvor Eldegard



Åse Michaelsen



Bjarne Rohde



Tom Hausland

Prinsippnote til årsregnskapet

Årsregnskap for statlige virksomheter er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten ("bestemmelsene"). Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 av desember 2025 og eventuelle tilleggskrav fastsatt av overordnet departement.

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen og artskontorrapporteringen er utarbeidet med utgangspunkt i bestemmelsene punkt 3.4.2 – de grunnleggende prinsippene for årsregnskapet:

- a) Regnskapet følger kalenderåret.
- b) Regnskapet inneholder alle rapporterte utgifter og inntekter for regnskapsåret.
- c) Regnskapet er utarbeidet i tråd med kontantprinsippet.
- d) Utgifter og inntekter er ført i regnskapet med brutto beløp.

Oppstillingene av bevilgnings- og artskontorrapportering er utarbeidet etter de samme prinsippene, men gruppert etter ulike kontoplaner. Prinsippene samsvarer med krav i bestemmelsene punkt 3.5 til hvordan virksomhetene skal rapportere til statsregnskapet. Sumlinjen "Netto rapportert til bevilgningsregnskapet" er lik i begge oppstillingene.

Virksomheten er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til krav i bestemmelsene pkt. 3.7.1. Bruttobudsjetterte virksomheter tilføres ikke likviditet gjennom året, men har en trekkrettighet på sin konsernkonto. Ved årets slutt nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskonto ved overgang til nytt år.

Bevilgningsrapporteringen

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen omfatter en øvre del med bevilgningsrapporteringen og en nedre del som viser beholdninger virksomheten står oppført med i kapitalregnskapet. Bevilgningsrapporteringen viser regnskapstall som virksomheten har rapportert til statsregnskapet. Det stilles opp etter de kapitler og poster i bevilgningsregnskapet virksomheten har fullmakt til å disponere. Kolonnen samlet tildeling viser hva virksomheten har fått stilt til disposisjon i tildelingsbrev for hver statskonto (kapittel/post). Oppstillingen viser i tillegg alle finansielle eiendeler og forpliktelser virksomheten står oppført med i statens kapitalregnskap.

Mottatte fullmakter til å belaste en annen virksomhets kapittel/post (belastningsfullmakter) vises ikke i kolonnen for samlet tildeling, men er omtalt i note B til bevilgningsoppstillingen. Utgiftene knyttet til mottatte belastningsfullmakter er bokført og rapportert til statsregnskapet, og vises i kolonnen for regnskap.

Avgitte belastningsfullmakter er inkludert i kolonnen for samlet tildeling, men bokføres og rapporteres ikke til statsregnskapet fra virksomheten selv. Avgitte belastningsfullmakter bokføres og rapporteres av virksomheten som har mottatt belastningsfullmakten og vises derfor ikke i kolonnen for regnskap. De avgitte fullmaktene framkommer i note B til bevilgningsoppstillingen.

Artskontorrapporteringen

Oppstillingen av artskontorrapporteringen har en øvre del som viser hva som er rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter og en nedre del som viser eiendeler og gjeld som inngår i mellomværende med statskassen. Artskontorrapporteringen viser regnskapstall virksomheten har rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter. Virksomheten har en trekkrettighet på konsernkonto i Norges Bank. Tildelingene er

ikke rapportert som en inntekt til statsregnskapet og derfor ikke vist som inntekt i artskontorapporteringen.

OPPSTILLING AV BEVILGNINGSRAPPORTERINGEN 31.12.2025						
Utgifts- kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling for 2025 (Note A)	Regnskap per 31.12.2025	Merutgift (-) og mindreutgift (Note B)
0042	Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret	01	Driftsutgifter	11 064 000	10 670 982	393 018
0042	Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret	75	Internasjonale organisasjoner og nettverk	250 000	250 000	0
1633	Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift	01	Nettoordning for mva i staten	0	374 657	
Sum utgiftsført				11 314 000	11 295 639	

Inntekts- kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling for 2025	Regnskap per 31.12.2025	
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse	0	8 650	
5700	Folketrygdens inntekter	72	Folketrygdens inntekter – arbeidsgiveravgift	0	826 789	
Sum inntektsført				0	835 439	
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet					10 460 200	

Kapitalkontoer					
60093001	Norges Bank KK/ innbetalinger			0	
60093002	Norges Bank KK/ utbetalinger			-10 335 427	
700070	Endring i mellomværende med statskassen			-124 773	
Sum rapportert					0

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12.)					
Konto	Tekst	31.12.2025	31.12.2024	Endring	
700070	Mellomværende med statskassen	-475 249	-350 476	-124 773	

NOTE A – FORKLARING AV SAMLET TILDELING UTGIFTER			
Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
0042 01	586 000	10 478 000	11 064 000
0042 75	0	250 000	250 000

NOTE B – FORKLARING TIL BRUKTE FULLMAKTER OG BEREGNING AV MULIG OVERFØRBART BELØP TIL NESTE ÅR

Kapittel og post	Stikkord	Merutgift (-) /mindreutgift	Utgiftsført av andre iht. avgitte belastningsfullmakter (-)	Merutgift (-)/ mindreutgift etter avgitte belastningsfullmakter	Merinntekter/ mindreinntekter (-) iht. merinntektsfullmakt	Om-disponering fra post 01 til 45 eller til post 01/21 fra neste års bevilgning	Innsparinger (-)	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp *	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten **
004201		393 018		393 018				393 018	523 900	393 000

* Maksimalt beløp som kan overføres er lønnskompensasjon pluss 5% av årets bevilgning på driftspostene 01-29, unntatt post 24 eller sum av de siste to års bevilgning for poster med stikkordet "kan overføres". Se årlig rundskriv R-2 for mer detaljert informasjon om overføring av ubrukte bevilgninger.

**Se årlig rundskriv R-2 for mer informasjon om mulig overførbart beløp.

NOTE C – OVERSIKT OVER BINDING PÅ FRAMTIDIGE ÅRS BEVILGNINGER

Avtaler om leie av kontorlokaler				
Gjenværende varighet per 31.12.	Årlig leiebeløp	Av neste års bevilgning	Av senere års bevilgning	Samlet binding på framtidige års bevilgninger
Varighet inntil 1 år				
Varighet 1-5 år	1 161 983	1 173 976	2 152 289	3 326 265
Varighet over 5 år				
Totalt	1 161 983	1 173 976	2 152 289	3 326 265

Andre vesentlige leieavtaler*				
Gjenværende varighet per 31.12.	Årlig leiebeløp	Av neste års bevilgning	Av senere års bevilgning	Samlet binding på framtidige års bevilgninger
Varighet inntil 1 år	316 104			
Varighet 1-5 år		345 840	1 037 520	1 383 360
Varighet over 5 år				
Totalt	316 104	345 840	1 037 520	1 383 360

Vesentlige avtaler om kjøp av tjenester**				
Gjenværende varighet per 31.12.	Årlig leiebeløp	Av neste års bevilgning	Av senere års bevilgning	Samlet binding på framtidige års bevilgninger
Varighet inntil 1 år	26 980	26 980		26 980
Varighet 1-5 år	91 349	91 349	91 349	182 698
Varighet over 5 år				
Totalt	118 329	118 329	91 349	209 678

*Andre vesentlige leieavtaler gjelder husleieavtale for Forsvarsombudets pendlerbolig. Leieavtalen hadde utløp pr. 31.12.2025 og ble senere fornyet med 4 års varighet fra 1. januar 2026.

Årlig husleiekostnad var for 2025 på kr 316 104. Ny avtale fra januar 2026 beløper seg til kr 345 840 pr. år.

**Ombudsnemnda har avtale med alarmselskap med automatisk fornyelse for 1 år av gangen. Årlig kostnad på rapporteringstidspunktet er kr 26 980 pr. år.

Ombudsnemnda leier kopimaskin der avtalen har en gjenværende varighet på 2 år på rapporteringstidspunktet. Årlig kostnad er kr 20 417.

Ombudsnemnda inngikk i 2025 ny avtale om renhold av kontorlokalene. Avtalens varighet er på 3 år med opsjon på forlengelse. Årlig kostnad for 2025 beløper seg til kr 70 932.

OPPSTILLING AV ARTSKONTORRAPPORTERINGEN 31.12.2025

	31.12.2025	31.12.2024
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet		
<i>Sum innbetalinger fra drift</i>	0	0
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet		
Utbetalinger til lønn	6 679 244	6 064 135
Andre utbetalinger til drift	3 892 850	3 393 053
<i>Sum utbetalinger til drift</i>	10 572 094	9 457 189
Netto rapporterte driftsutgifter	10 572 094	9 457 189
Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet		
Innbetaling av finansinntekter	0	0
<i>Sum investerings- og finansinntekter</i>	0	0
Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet		
Utbetaling til investeringer	98 888	50 444
<i>Sum investerings- og finansutgifter</i>	98 888	50 444
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter	98 888	50 444
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten		
Utbetalinger av tilskudd og stønader	250 000	0
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten	250 000	0
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler		
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)	8 650	7 354
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)	826 789	782 313
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)	374 657	296 866
<i>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</i>	-460 782	-492 801
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet	10 460 200	9 014 831

Oversikt over mellomværende med statskassen

	31.12.2025	31.12.2024
Eiendeler og gjeld		
Skyldig skattetrekk og andre trekk	-289 540	-265 451
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse	-185 709	-85 306
Lønn (negativ netto, for mye utbetalt lønn m.m.)	0	281
Sum mellomværende med statskassen	-475 249	-350 476

Virksomhetsregnskap avlagt i henhold til de statlige regnskapsstandardene (SRS)

Virksomhetsregnskapet er satt opp i samsvar med de statlige regnskapsstandardene (SRS).

Åpningsbalanse

Ved utarbeidelse av åpningsbalansen er varige driftsmidler verdsatt til gjenanskaffelsesverdi eller virkelig verdi.

Gjenanskaffelsesverdi for en eiendel er det beløp det vil koste dersom eiendelen skulle anskaffes i dag, vurdert til samme kvalitet, standard og funksjonalitet som eksisterende eiendel.

Omløpsmidler er verdsatt til gjenanskaffelsesverdi eller virkelig verdi. Kortsiktig gjeld er verdsatt til pålydende.

Inntekter fra bevilgninger og inntekt fra tilskudd og overføringer

Inntekt fra bevilgninger og inntekt fra tilskudd og overføringer resultatføres etter prinsippet om motsatt sammenstilling. Dette innebærer at inntekt fra bevilgninger og inntekt fra tilskudd og overføringer resultatføres i takt med at aktivitetene som finansieres av disse inntektene utføres, det vil si i samme periode som kostnadene påløper (motsatt sammenstilling).

Bruttobudsjetterte virksomheter har en forenklet praktisering av prinsippet om motsatt sammenstilling ved at inntekt fra bevilgninger beregnes som differansen mellom periodens kostnader og opptjente transaksjonsbaserte inntekter og eventuelle inntekter fra tilskudd og overføringer til virksomheten. En konsekvens av dette er at resultat av periodens aktiviteter blir null.

Kostnader

Utgifter som finansieres med inntekt fra bevilgning og inntekt fra tilskudd og overføringer, kostnadsføres i samme periode som aktivitetene er gjennomført og ressursene er forbrukt.

Pensjoner

SRS 25 Ytelser til ansatte legger til grunn en forenklet regnskapsmessig tilnærming til pensjoner. Statlige virksomheter skal ikke balanseføre netto pensjonsforpliktelser for ordninger til Statens pensjonskasse (SPK).

Virksomheten resultatfører arbeidsgiverandel av pensjonspremien som pensjonskostnad. Pensjon kostnadsføres som om pensjonsordningen i SPK var basert på en innskuddsplan.

Fra 2022 har SPK lagt om pensjonspremiemodellen for statlige virksomheter. Fra 1. januar 2022 betaler virksomheten en virksomhetsspesifikk hendelsesbasert arbeidsgiverandel som del av pensjonspremien. At premien er virksomhetsspesifikk, betyr at den beregnes ut fra den enkelte virksomhets forhold, ikke for grupper av virksomheter samlet. At den er hendelsesbasert, betyr at den tar hensyn til de faktiske hendelser i medlemsbestanden i virksomheten, slik at premiereserven er à jour i forhold til medlemmets opptjening. Medlemsandelen på to prosent av lønnsgrunnlaget er uendret.

Leieavtaler

Virksomheten har valgt å benytte forenklet metode i SRS 13 om leieavtaler og klassifiserer alle leieavtaler som operasjonelle leieavtaler.

Klassifisering og vurdering av anleggsmidler

Anleggsmidler er varige og betydelige eiendeler som disponeres av virksomheten. Med varige eiendeler menes eiendeler med utnyttbar levetid på 3 år eller mer. Med betydelige eiendeler forstås eiendeler med anskaffelseskost på 50 000 kroner eller mer. Anleggsmidler er balanseført til anskaffelseskost fratrasket avskrivninger.

Kontorinventar og PCer med tilhørende skjerm med utnyttbar levetid på 3 år eller mer er balanseført som egne grupper. Varige driftsmidler nedskrives til virkelig verdi ved endret anvendelse eller utnyttelse, dersom virkelig verdi er lavere enn balanseført verdi.

Klassifisering og vurdering av omløpsmidler og kortsiktig gjeld

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmidler/langsiktig gjeld. Omløpsmidler vurderes til det laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på opptakstidspunktet.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene.

Statens kapital

Statens kapital utgjør nettobeløpet av virksomhetens eiendeler og gjeld, og fremgår i regnskapslinjen for avregninger i balanseoppstillingen. Bruttobudsjetterte virksomheter presenterer ikke konsernkontoene i Norges Bank som bankinnskudd. Konsernkontoene inngår i regnskapslinjen avregnet med statskassen.

Statlige rammebetingelser

Selvassurandørprinsippet

Staten opererer som selvassurandør. Det er følgelig ikke inkludert poster i balanse eller resultatregnskap som søker å reflektere alternative netto forsikringskostnader eller forpliktelser.

Statens konsernkontoordning

Statlige virksomheter omfattes av statens konsernkontoordning. Konsernkontoordningen innebærer at alle innbetalinger og utbetalinger daglig gjøres opp mot virksomhetens oppgjørskontoer i Norges Bank.

Virksomheten tilføres ikke likvider gjennom året, men har en trekkrettighet på sin konsernkonto. For bruttobudsjetterte virksomheter nullstilles saldoen på den enkelte oppgjørskonto i Norges Bank ved overgang til nytt regnskapsår.

RESULTATREGNSKAP			
	Note	31.12.2025	31.12.2024
Driftsinntekter			
Inntekt fra bevilgninger	1	10 626 954	9 805 028
<i>Sum driftsinntekter</i>		10 626 954	9 805 028
Driftskostnader			
Lønnskostnader	2	6 600 022	6 345 219
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	3	32 224	50 600
Andre driftskostnader	4	3 994 708	3 409 210
<i>Sum driftskostnader</i>		10 626 954	9 805 028
Driftsresultat		0	0
Finansinntekter og finanskostnader			
<i>Sum finansinntekter og finanskostnader</i>		0	0
Resultat av periodens aktiviteter		0	0
Avregninger og disponeringer			
<i>Sum avregninger og disponeringer</i>		0	0
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
Tilskudd til andre	6	250 000	0
Avregning med staten tilskuddsforvaltning		250 000	0
<i>Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten</i>		0	0

BALANSE			
	Note	31.12.2025	31.12.2024
EIENDELER			
A. Anleggsmidler			
I Immaterielle eiendeler			
<i>Sum immaterielle eiendeler</i>		0	0
II Varige driftsmidler			
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	3	142 042	87 102
<i>Sum varige driftsmidler</i>		142 042	87 102
III Finansielle anleggsmidler			
<i>Sum finansielle anleggsmidler</i>		0	0
Sum anleggsmidler		142 042	87 102
B. Omløpsmidler			
I Beholdning av varer og driftsmateriell			
<i>Sum beholdning av varer og driftsmateriell</i>		0	0
II Fordringer			
Andre fordringer	7	389 293	288 840
<i>Sum fordringer</i>		389 293	288 840
III Bankinnskudd, kontanter og lignende			
<i>Sum bankinnskudd, kontanter og lignende</i>		0	0
Sum omløpsmidler		389 293	288 840
Sum eiendeler drift		531 335	375 942
IV Fordringer vedr. Innkreivingsvirksomhet og andre overføringer			
<i>Sum fordringer vedr. Innkreivingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>		0	0
Sum eiendeler		531 335	375 942

BALANSE			
	Note	31.12.2025	31.12.2024
STATENS KAPITAL OG GJELD			
C. Statens kapital			
I Virksomhetskapi tal			
Sum virksomhetskapi tal		0	0
II Avregninger			
Avregnet med statskassen (bruttobudsjetterte)	5	-1 307 257	-1 204 000
Sum avregninger		-1 307 257	-1 204 000
Sum statens kapital		-1 307 257	-1 204 000
D. Gjeld			
I Avsetning for langsiktige forpliktelser			
Sum avsetninger for langsiktige forpliktelser		0	0
II Annen langsiktig gjeld			
Sum annen langsiktig gjeld		0	0
III Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		686 643	481 059
Skyldig skattetrekk		289 540	265 451
Skyldig offentlige avgifter		88 092	102 356
Avsatt feriepenger		555 760	452 224
Annen kortsiktig gjeld	8	218 556	278 852
Sum kortsiktig gjeld		1 838 592	1 579 942
Sum gjeld		1 838 592	1 579 942
Sum statens kapital og gjeld drift		531 335	375 942
IV Gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer			
Sum gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer		0	0
Sum statens kapital og gjeld		531 335	375 942

NOTE 1 — DRIFTSINNTEKTER		
	31.12.2025	31.12.2024
Inntekt fra bevilgninger*		
Inntekt fra bevilgninger	10 626 954	9 805 028
Sum inntekt fra bevilgninger	10 626 954	9 805 028
*Etter de statlige regnskapsstandardene beregnes inntekt fra bevilgninger for bruttobudsjetterte virksomheter som differansen mellom periodens kostnader og opptjente transaksjonsbaserte inntekter og eventuelle inntekter fra tilskudd og overføringer til virksomheten. En konsekvens av dette er at resultat av periodens aktiviteter blir null. For informasjon om mottatte bevilgninger se oppstilling av bevilgningsrapportering.		
Inntekt fra tilskudd og overføringer		
Sum inntekt fra tilskudd og overføringer	0	0
Inntekt fra gebyrer		
Sum inntekt fra gebyrer	0	0
Salgs- og leieinntekter		
Sum salgs- og leieinntekter	0	0
Andre driftsinntekter		
Sum andre driftsinntekter	0	0
Sum driftsinntekter	10 626 954	9 805 028

NOTE 2 — LØNNSKOSTNADER, ÅRSVERK OG ANDRE YTELSER		
	31.12.2025	31.12.2024
Lønn	4 286 091	3 929 042
Feriepenger	597 124	484 242
Arbeidsgiveravgift	812 524	817 479
Pensjonskostnader*	300 591	692 110
Andre ytelser	603 692	422 345
Sum lønnskostnader	6 600 022	6 345 219
Antall utførte årsverk	5	4
Lønn og andre ytelser til virksomhetsleder		
Joachim Nordgreen	1 413 412	1 320 041
Lønn og andre ytelser til leder, nestleder og medlemmer av nemnda		
Roald Linaker, leder	1 251 291	1 190 181
Øyvind Halleraker, nestleder	259 470	72 358
Kari Lise Holmberg, medlem	55 332	63 765
Cecilie Gjennestad, medlem	56 973	59 439
Gunvor Eldegard, medlem	54 875	47 568
Rune Johan Skjælaaen, medlem	82 867	71 265
Morten Kolbjørnsen, medlem	46 037	61 756
Øyvind Vaksdal, medlem	14 474	0
* Premiesatsen for arbeidsgiverandelen utgjorde i 2025 7,6 prosent (arbeidsgiverandel av pensjonspremie på artskonto 542/pensjonsgrunnlaget i 2025 rapportert til SPK). For regnskapsåret 2024 utgjorde premiesatsen 16,6 prosent		
Det er ikke inngått avtaler med virksomhetsleder eller leder av styret om vederlag ved opphør eller endring av arbeidsforholdet/vervet som kan gi vesentlige fremtidige forpliktelser. Det er heller ikke inngått andre særskilte avtaler til fordel for virksomhetsleder og lederen av styret.		

NOTE 3 — VARIGE DRIFTSMIDLER

	Tomter	Bygninger og annen fast eiendom	Maskiner og transportmidler	Driftsløsøre, inventar, verktøy o.l.	Anlegg under utførelse	Infrastruktur-eiendeler	Sum
Anskaffelseskost 01.01.	0	0	0	360 841	0	0	360 841
Tilgang i året	0	0	0	87 164	0	0	87 164
Anskaffelseskost	0	0	0	448 005	0	0	448 005
Akkumulerte nedskrivninger 01.01.	0	0	0	0	0	0	0
Nedskrivninger i året	0	0	0	0	0	0	0
Akkumulerte avskrivninger 01.01.	0	0	0	273 739	0	0	273 739
Ordinære avskrivninger i året	0	0	0	32 224	0	0	32 224
Akkumulerte avskrivninger avgang i året (-)	0	0	0	0	0	0	0
Balanseført verdi 31.12.2025	0	0	0	142 042	0	0	142 042

NOTE — 4 ANDRE DRIFTSKOSTNADER

	31.12.2025	31.12.2024
Husleie	1 473 433	1 474 601
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	413 095	54 000
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	149 795	249 985
Leie maskiner, inventar og lignende	288 683	288 801
Mindre utstyrsanskaffelser	90 270	44 207
Kjøp av konsulenttenester	102 502	75 659
Kjøp av andre fremmede tjenester	306 099	182 191
Reiser og diett	748 626	606 477
Øvrige driftskostnader	422 205	433 288
Sum driftskostnader	3 994 708	3 409 210

Tilleggsinformasjon om operasjonelle leieavtaler

Gjenværende varighet	Type eiendel					
	Immaterielle eiendeler	Tomter, bygninger og annen fast eiendom	Maskiner og transportmidler	Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	Infrastruktur-eiendeler	Sum
Varighet inntil 1 år		316 104				316 104
Varighet 1-5 år		1 161 983		20 417		1 182 400
Varighet over 5 år						
Kostnadsført leiebetaling for perioden	0	1 478 087	0	20 417	0	1 498 504
Ombudsmennda har husleieavtale på forsvarsombudets pendlerbolig som utløp 31.12.2025. Kostnad på denne i 2025 var på kr 316 104. (Ny avtale for pendlerboligen er tegnet med gyldighet fra 1. januar 2026.) Ombudsmennda har husleieavtale for leie av kontorlokaler med gjenværende varighet på 2 år og 10 måneder på rapporteringstidspunktet. Leie kontorlokaler for 2025 var kr 1 161 983. Ombudsmennda leier kopimaskin der avtalen har en gjenværende varighet på 2 år på rapporteringstidspunktet. Årlig kostnad i 2025 var kr 20 417.						

NOTE 5 — SAMMENHENGEN MELLOM AVREGNET MED STATSKASSEN OG MELLOMVÆRENDE MED STATSKASSEN (BRUTTOBUDSJETTERTE VIRKSOMHETER)

A) Forklaring til at periodens resultat ikke er lik endring i avregnet med statskassen i balansen (konguensavvik)

	31.12.2025	31.12.2024	Endring*
Avregnet med statskassen i balansen	-1 307 257	-1 204 000	-103 256
Bakgrunnen for at periodens resultat ikke er lik endring i avregnet med statskassen i balansen for bruttobudsjetterte virksomheter, er at konsernkontoene i Norges Bank inngår som en del av avregnet med statskassen i balansen. I tillegg hensyntas enkelte transaksjoner som ikke er knyttet til virksomhetens drift og transaksjoner som ikke medfører ut- eller innbetaling. Nedenfor vises de ulike postene som er grunnen til at endring i avregnet med statskassen i balansen ikke er lik periodens resultat.			
Endring i avregnet med statskassen			
<i>Konsernkontoer i Norges Bank</i>			
Konsernkonto utbetaling			-10 335 427
Konsernkonto innbetaling			0
<i>Netto trekk konsernkonto</i>			<i>-10 335 427</i>
<i>Innbetalinger og utbetalinger som ikke inngår i virksomhetens drift (er gjennomstrømmingsposter)</i>			
-Innbetaling innkreivingsvirksomhet og andre overføringer			0
+Utbetaling tilskuddsforvaltning og andre overføringer			250 000
<i>Bokføringer som ikke går over bankkonto, men direkte mot avregning med statskassen</i>			
+ Inntektsført fra bevilgning (underkonto 1991)			10 626 954
- Gruppeliv/arbeidsgiveravgift (underkonto 1985 og 1986)			-835 439
+ Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift (underkonto 1987)			397 169
<i>Andre avstemmingsposter</i>			
Spesifikasjon av andre avstemmingsposter			0
<i>Forskjell mellom resultatført og netto trekk på konsernkonto</i>			<i>103 256</i>
Resultat av periodens aktiviteter før avregning med statskassen			0
Sum endring i avregnet med statskassen*			103 256

*Sum endring i avregnet med statskassen skal stemme med periodens endring ovenfor.

B) Forskjellen mellom avregnet med statskassen og mellomværende med statskassen

	31.12.2025 Spesifisering av <u>bokført</u> avregning med statskassen	31.12.2025 Spesifisering av <u>rapportert</u> mellomværende med statskassen	Forskjell
Immaterielle eiendeler og varige driftsmidler			
Varige driftsmidler	142 042	0	142 042
<i>Sum</i>	<i>142 042</i>	<i>0</i>	<i>142 042</i>
Omløpsmidler			
Andre fordringer	389 293	0	389 293
<i>Sum</i>	<i>389 293</i>	<i>0</i>	<i>389 293</i>
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-686 643	0	-686 643
Skyldig skattetrekk og andre trekk	-289 540	-305 968	16 428
Skyldig offentlige avgifter	-88 092	0	-88 092
Avsatte feriepengar	-555 760	0	-555 760
Annen gjeld til ansatte	-206 906	0	-206 906
Avsatt pensjonspremie til SPK, arbeidsgiverandel	0	-169 281	169 281
Annen kortsiktig gjeld	-11 650	0	-11 650
<i>Sum</i>	<i>-1 838 592</i>	<i>-475 249</i>	<i>-1 363 343</i>
Sum	-1 307 257	-475 249	-832 008

Mellomværende med statskassen består av kortsiktige fordringer og gjeld som etter økonomiregelverket er rapportert til statsregnskapet (S-rapport).

Avregnet med statskassen viser finansieringen av virksomhetens netto eiendeler og gjeld.

NOTE 6 — TILSKUDDSFORVALTNING OG ANDRE OVERFØRINGER FRA STATEN

	31.12.2025	31.12.2024
Utbetaling av tilskudd til andre	250 000	0
Sum tilskudd til andre	250 000	0

NOTE 7 — ANDRE KORTSIKTIGE FORDRINGER

	31.12.2025	31.12.2024
Forskuddsbetalt leie	293 494	288 840
Andre fordringer*	95 799	0
Sum andre kortsiktige fordringer	389 293	288 840

*Differanse mellom fakturert pensjonspremie betalt til SPK og faktisk pensjonspremie.

NOTE 8 — ANNEN KORTSIKTIG GJELD

	31.12.2025	31.12.2024
Skyldig lønn	0	-281
Annen gjeld til ansatte	206 906	188 427
Avsetning for lønnsoppgjør*	0	90 706
Annen kortsiktig gjeld	11 650	0
Sum annen kortsiktig gjeld	218 556	278 852

* På bakgrunn av at lønnsoppgjøret i staten for 2024 ikke var ferdigstilt før i slutten av november 2024, fikk ikke virksomheten utbetalt resultatet av lønnsoppgjøret i 2024. Virksomheten gjorde derfor et estimat for lønnsavsetningen for det sentrale lønnsoppgjøret (lokale og eventuelt sentrale tillegg) pr. 31.12.24. Avsetningen inkluderte også virksomhetens eget bidrag til lønnsforhandlinger utover det som ble fremforhandlet sentralt.



Vår saksbehandler
Visespesialist, Johannes Evang
jevang@nil.no, +4793273936

Vår dato
2026-03-06

Vår referanse
2026/2173/FORSVARET/VPR/JLE

Tidligere dato

Tidligere referanse

Til

Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Kopi til

Forsvarsstaben
Forsvarsdepartementet
Kunnskapsdepartementet

Tillitsvalgtordningen i Forsvarets innspill til Dokument 5

1 Innledning

Vernepliktsrådet (VPR) i Tillitsvalgtordningen i Forsvaret (TVO) viser til Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret sin årsmelding til Stortinget, Dokument 5. VPR deler med dette TVOs innspill, på vegne av de vernepliktige soldatene i Forsvaret.

2 Bakgrunn

2.1 TVOs mandat og formål

TVO ble opprettet av Stortinget i 1972 som en samarbeidsordning mellom soldatene som avtjener sin verneplikt og Forsvarets ledelse. TVO har til formålet å fremme soldatenes interesser, rettigheter, trivsel og ivaretagelse og å være deres talerør overfor ledelsen, lokalt og sentralt. TVO består av om lag 600 tillitsvalgte og representerer soldater på alle nivåer i Forsvaret. VPR representerer TVO nasjonalt, blant annet overfor Forsvarets militære og politiske ledelse. VPR har regelmessige møter med ombudsnemnda og gir årlig innspill til Dokument 5.

2.2 TVO sitt innspill

TVOs innspill til Dokument 5 baserer seg på vedtak fra TVOs landsstyre og landskonferanse, samt erfaringer fra de tillitsvalgte og soldatene i Forsvaret. TVOs meninger er forankret demokratisk gjennom ordningens overordnede prinsippprogram (TOPP), vedtatt av landskonferansen. I gjeldende TOPP (2025-2027) legger TVO særlig vekt på de vernepliktiges beredskap og forståelse av egen rolle i krise og krig.

3 Vurdering

TVO mener det er kritisk at norske vernepliktige er fullt ut innforstått med hva som kan kreves av dem i en nasjonal krise- eller krigssituasjon. Dette gjelder de som avtjener verneplikten i Forsvaret, men også alle de som kan måtte komme til å gjøre det.

For å sikre at norske soldater er best mulig rustet til å møte krigens krav, er det avgjørende at de som gjennomfører sin tjeneste får tilstrekkelig og målrettet militærfaglig utdanning, trening og øving. Samtidig er det viktig at Forsvaret ikke bare forbereder soldatene fysisk. Soldatene må også være forberedt på de mentale belastningene krig kan medføre, så vel som de juridiske og etiske problemstillingene man vil kunne bli stilt overfor som soldat.

Mange soldater opplever usikkerhet rundt sin egen rolle og funksjon i en krise og krig. Selv om man har en tydelig definert stilling i fredstid, kan det være vanskelig å forstå hva denne innebærer i en krigssituasjon, uten at dette er noe soldatene trener og øver aktivt på. Utfordringen treffer soldater i hele Forsvaret, spesielt innenfor støttefunksjoner som velferd, idrett og transport.

Problemstillingen blir tydelig belyst gjennom TVO sin årlige holdningsskapende kampanje, *Soldataksjonen*. Hvert år velger soldatene selv et tema for aksjonen. I 2024 og 2025 var temaet *Beredskap*. I 2026 er temaet *Krigen*. I begge tilfellene har soldatene aktivt valgt å fokusere på Forsvarets og sitt eget kjerneoppdrag. Gjennom aksjonen ber soldatene om et sterkere fokus på mental og fysisk robusthet, og en dypere forståelse for krigens brutalitet og de utfordringene som følger med. Temaene som er valgt viser at soldatene selv tar sin oppgave på alvor. Samtidig synliggjør det et kritisk kompetansebehov som soldatene selv mener ikke er dekket i stor nok grad.

For å dekke dette behovet trengs blant annet personell, kompetanse, bygninger, materiell, våpen og utdanning. Mange år med politisk nedprioritering av Forsvaret har etterlatt seg et betydelig etterslep som gjør at dagens ressurser ikke er nok. Gjennom Langtidsplanen for Forsvarssektoren (2025-2036) (Prop. S 87) har Stortinget vedtatt betydelige summer til oppbygging av Forsvaret. Det er likevel ikke slik at dagens behov dekkes innenfor de rammene som er satt. Utdanning krever personell med tid og kompetanse.

Dekningsgraden av befal blant soldatene er mange steder svært liten, og ressursene som skal støtte soldatene i tjenesten er på enkelte områder fraværende. Flere steder mangler soldatene våpen og annet kritisk utstyr. Mange får liten eller ingen militærfaglig trening etter den grunnleggende rekruttutdanningen. TVO er bekymret for at arbeidet som gjøres for å styrke utdanningen og rammebetingelsene rundt soldatene ikke er tilstrekkelig og mener det kreves et betydelig økt fokus på dette, for å nå målsetningene i langtidsplanen.

Verneplikten betydning og omfang strekker seg i tillegg ut over forsvarssektoren. For totalberedskapen er det viktig at samfunnet som helhet har en klar forståelse av verneplikten og hva denne innebærer for den enkelte. Det gjelder både de som kan måtte kalles inn til tjeneste og for omgivelsene som skal støtte opp om innsatsen. Sett i lys av den sikkerhetspolitiske situasjonen mener TVO at Forsvaret og staten har et særlig ansvar for å opplyse befolkningen om deres rolle i krise og krig. Forsvarsviljen i Norge er høy, men hvis de vernepliktige ikke er klar over hva plikten betyr i praksis vil det kunne ha store konsekvenser for samfunnets og soldatenes evne til å mobilisere og stille klare til strid.

TVO mener det er en alvorlig svakhet at norske elever ikke mottar obligatorisk opplæring om verneplikten i skolen. Verneplikten er en samfunnsplikt som gjelder alle norske borgere født etter 1997. De færreste av disse avtjener førstegangstjenesten. Alle kan likevel kunne kalles inn til tjeneste ved behov. TVO fremmet i 2025 forslag til kunnskapsministeren om å inkludere opplæring om verneplikt i norske læreplaner. Initiativet følges opp av Forsvarsdepartementet (FD). Forsvaret har selv gjort et betydelig arbeid med å utvikle forslag til innholdet i undervisningen. TVO etterlyser imidlertid fremdrift i saken og mener spørsmålet både er av så stor prinsipiell betydning og samtidig så viktig for totalberedskapen at problemstillingen bør synliggjøres overfor Stortinget.

4 Konklusjon

TVO gir med dette sine innspill til Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret sin årsmelding til Stortinget, på vegne av nåværende og fremtidige soldater som avtjener verneplikten.

Med vennlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ole Magnus Totland' in a cursive style.

Ole Magnus Totland

Underdirektør

Sjef Tillitsvalgtordningen i Forsvaret