



Dokument 5

(2017–2018)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvaret sin innberetning
om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2017**

Dokument 5

(2017–2018)

Ombudsmannsnemnda for Forsvaret sin innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2017



Første rad fra venstre: Åse Wisløff Nilssen, Roald Linaker, Signe Øye.
Bakre rad: Sven Flo, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs, Irene Lange Nordahl.

Register

1. INNLEDNING	7
2. Ombudsmannsnemndas arbeid 2017	8
3. Hovedtemaer	8
3.1 Verneplikten	8
3.2 Personellet	9
3.3 Veteranarbeidet	9
4. Oppsummering av befaringer i 2017	11
4.1 Luftbase Rygge, Rygge kommune	11
4.2 Telemark bataljon, Rena leir, Åmot kommune	11
4.3 HMKG/ 6. Gardekompani, Terningmoen leir, Elverum kommune	11
4.4 Andøya Flystasjon/ 133 Luftving, Andøy kommune	11
4.5 Ramsund Orlogsstasjon, Tjeldsund kommune	12
4.6 Forsvarets veteransenter, Bæreia, Kongsvinger kommune	12
5. Andre innspill til nemnda	12
5.1 Tillitsvalgtordningen i Forsvaret	12
5.2 Forsvarets sanitet	13
5.3 Forsvarsstaben HR avdeling (FST/HR)	13
5.4 Forsvarets sentrale Hovedverneombud	14
5.5 Feltprestkorpsset	14
5.6 Generaladvokaten	14
6. Øvrig arbeid	14
7. Klagesaker	15
7.1 Menige mannskaper	15
7.2 Forsvarets skolevirksomhet	16
7.3 Saker fra militært ansatte	16
7.4 Saker fra sivilt ansatte	17
8. Vedlegg	21
8.1 Befaringsrapporter	21
8.1.1 Luftbase Rygge, Rygge kommune	21
8.1.2 Telemark bataljon, Rena leir, Åmot kommune	22
8.1.3 HMKG/ 6. Gardekompani, Terningmoen leir, Elverum kommune	24
8.1.4 Andøya Flystasjon/ 133 Luftving, Andøy kommune	25
8.1.5 Ramsund Orlogsstasjon, Tjeldsund kommune	27
8.1.6 Forsvarets veteransenter, Bæreia, Kongsvinger kommune	29

8.2 Innspill	32
8.2.1 Tillitsvalgtordningen i forsvaret – TVO	32
8.2.2 Forsvarets sentrale Hovedverneombud	34
8.2.3 Forsvarets Sanitet – FSAN	35
8.2.4 Forsvarsstabens HR -avdeling – FST/ HR	38
8.2.5 Feltprestkorpset	40
8.2.6 Generaladvokaten	40
9. Instruks for Ombudsmannsnemnda	47

Dokument 5

Ombudsmannsnemnda for Forsvaret sin innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2017

Til Stortinget.

1. INNLEDNING

I henhold til vedlagte instruks fra Stortinget, gir Ombudsmannsnemnda for Forsvaret med dette dokumentet, melding om Ombudsmannens og Ombudsmannsnemndas virksomhet i 2016.

Ombudsmannsnemnda skal etter Stortingets vedtatte instruks for nemnda, bidra til å sikre de allmennmenneskelige rettigheter for Forsvarets personell, og ved sin virksomhet bidra til å effektivisere Forsvaret. Nemnda utfører sitt løpende arbeid uavhengig av Stortinget, og stortingsrepresentanter kan ikke samtidig være medlem av Ombudsmannsnemnda. Nemnda har en bred sammensetting og en god erfaringsbakgrunn. Nemnda skal bestå av syv medlemmer som velges av Stortinget for fire år. Ett av medlemmene velges som leder og benevnes som Ombudsmann for Forsvaret. Det velges også nestleder og varamedlemmer til nemnda.

Instruksen bestemmer at Ombudsmannen forestår den daglige virksomheten. Ombudsmannen er års lønnet. Nemndas øvrige medlemmer tilkommer godtgjørelse etter utvalsregulativ.

Stortinget valgte 3. desember 2013 følgende til Ombudsmannsnemnda for Forsvaret for tidsrommet 1. januar 2014–31. desember 2017:

Medlemmer:

1. Roald Linaker, ombudsmann, Bardu
2. Signe Øye, Hobøl
3. Bjørn Hernæs, nestleder, Sør – Odal
4. Sven Flo, Stryn
5. Per Egil Evensen, Halden
6. Åse Wisløff Nilssen, Kongsvinger
7. Irene Lange Nordahl, Sørreisa

Varamedlemmer:

1. Kjell Engebretsen, Drøbak
2. Anne Helen Rui, Larvik
3. Kari Lise Holmberg, Skien
4. Monica Molvær, Ålesund
5. Geir Are Winther, Tromsø
6. Mikal Kvamsdal, Oslo
7. Lene Aure Hansen, Drammen

Dokumentet er basert på Ombudsmannsnemndas arbeid gjennom møter og befaringer. Samt det arbeidet som gjøres ved Ombudsmannens kontor, herunder saksbehandlingene. I vedleggene foreligger fullstendige befaringsrapporter for året 2017. I tillegg er det vedlagt innspill og rapporter fra instanser i Forsvaret som alle har det til felles at de inngår i arbeidet med og for personellet i Forsvaret.

Oslo, mars 2018

Bjørn Hernæs, Signe Øye, Per Egil Evensen, Sven Flo, Åse Wisløff Nilssen, Irene Lange Nordahl,

Roald Linaker, Ombudsmann

2. OMBUDSMANNSNEMNDAS ARBEID I 2017

Ombudsmannsnemnda har i 2017 gjennomført følgende befaringer:

1. Rygge Flybase, Rygge kommune
2. Telemark bataljon, Rena Leir, Åmot kommune
3. HMKG/Gardeskolen, Terningmoen leir, Elverum kommune
4. Andøya Flystasjon, Andøya kommune
5. Ramsund Orlogsstasjon, Tjeldsund kommune
6. Forsvarets Veteransenter, Bæreia, Kongsvinger kommune

I tillegg til befaringene, er det også avholdt egne møter i nemnda i mars og desember. Nemnda har hatt møte med Forsvarsministeren, Sjef Luftforsvaret, Veteraninspektøren, TVO /Vernepliktsrådet, Forsvarets Materieffektivisering, Stab HV, NVIO, SIOPS, Forsvarets narkotikagruppe, Forsvarets Fellestjeneste/ kommandant Akershus Festning.

3. HOVEDTEMAER

I rapporten vil Ombudsmannsnemnda belyse noen hovedtemaer som er gjennomgående.

3.1 Verneplikten

Stortingets ombudsmannsnemnd for Forsvaret, har ved alle befaringsreiser og i sitt arbeide, et særskilt fokus på de vernepliktige. Der det er soldater inne til førstegangstjeneste, vil nemnda alltid ha et møte og samtale med disse. Som oftest skjer dette med representanter for TVO –Tillitsvalgfordelingen for de vernepliktige. I tillegg har nemnda, og Ombudsmannen jevnlig møter med Vernepliktsrådet. Ombudsmannen underviser også ved alle tillitsvalgkursene, samt deltar som observatør på landsstyremøtene, og hele nemnda er observatører på landskonferansen annet hvert år. TVO ordningen fungerer meget godt, og bidrar til å holde et sterkt fokus på verneplikten. Gjennom alle år har ordningen bidratt til en stadig bedre førstegangstjeneste, og på den måten bidratt sterkt til at verneplikten har et svært godt omdømme.

Ved innføringen av allmenn verneplikt for begge kjønn, har Stortinget igjen befestet at verneplikten danner grunnlaget for vårt forsvar. Erfaringene med allmenn verneplikt for begge kjønn er gode.

Det er bare en mindre andel av ungdomskullene som avtjener førstegangstjenesten, omlag 8500 kvinner og menn hvert år. Men det er gjennom verneplikten det selekteres, trenes, og utdannes soldater. Verneplikten danner grunnlaget for rekruttering til videre tjeneste i Forsvaret. I forbindelse med utdanningsreformen i Forsvaret som nå implementeres, presiseres det ytterligere viktigheten av en solid og velfungerende verneplikt, blant annet som grunnlag for rekruttering til ny spesialistutdanning.

Verneplikten og gjennomføringen av førstegangstjenesten er en nedfelt plikt. Norge som nasjon ved Forsvaret, innkaller den enkelte til førstegangstjeneste, som

medfører at den enkelte vernepliktige setter livet på vent, med vilkår som ikke kan sammenlignes med noe annet. Gjennom generasjoner har dette vært gjeldende, med god oppslutning i befolkningen. Forsvaret har over tid, lagt til rette slik at førstegangstjenesten har utviklet seg, med god og innholdsrik tjeneste og med god soldativaretagelse. Verneplikten har i dag en svært høy status.

Ombudsmannsnemnda er opptatt av at verneplikten også i fremtiden skal være bærekraftig og ha en markant posisjon blant ungdommen og befolkningen forøvrig. Derfor er nemnda bekymret når det, gjennom flere store omstillinger og reformer i Forsvaret, nå skapes forhold som setter verneplikten under press. En helhetlig soldativaretagelse hele døgnet mens de vernepliktige er inne til tjeneste, er ganske avgjørende for at verneplikten også i fremtiden skal være en suksesshistorie. På kort tid skapes det nå usikkerhet og mindre forutsigbarhet i tjenesten på flere områder:

- Etter – og videreutdanning, herunder arbeids – og studieveiledning. Ved nedleggelse av Fokus, er det skapt et vakuum. Ingen vet hvordan dette tilbudet skal erstattes. Særskilt gjelder dette karriereveiledning.
- Velferdstjenesten er redusert gjennom kutt i personellsituasjon. Store variasjoner i velferdstilbudene.
- Den grunnleggende soldatutdanningen gjennomføres ikke godt nok alle steder. Særlig er dette gjeldende for soldater i ulike støttefunksjoner. Likeså registreres det at gjennomføringen av undervisning i militære profesjonsfag (Jus og militærmakt, Militær fysisk trening og Etikk og militærmakt) er mangelfull. Likeså muligheten for å avlegge eksamen i disse fagene.

Innføring av allmenn verneplikt for alle, har gitt Forsvaret noen utfordringer. Mangelfull kasernestandard, særlig med tilrettelegging av sanitære forhold for begge kjønn er stadig en utfordring. Likeså personlig bekledning og utstyr, spesielt størrelser tilpasset kvinner. Dårlig tilpasset utstyr, eller mangel på utstyr, kan i ytterste konsekvens påføre soldatene skade, og påvirke det operative nivået.

Kasernestandarden for de vernepliktige blir langsomt bedre. Flere plasser bygges det nytt, og eldre kasernebygg renoveres. Det er bra. Samtidig kan nabokasernen være svært nedslitt. Dette skaper unødig forskjellsbehandling, og kan påvirke tjenesten unødig. De vernepliktige er de siste til å klage, og de finner ofte midlertidige løsninger.

Verneplikten og førstegangstjenesten er særdeles viktig for Forsvarets omdømme. Ikke minst når det er en såpass liten del av årskullene som innkalles. Kunnskap og erfaring om Forsvaret blir stadig færre til del. Ombudsmannsnemnda mener det er svært viktig at Verneplikten gis riktige og nødvendige rammer for en helhetlig god tjeneste.

Ombudsmannsnemnda vil anbefale:

- Det må arbeides for en helhetlig og styrket soldativaretakelse for å sikre at verneplikten fortsatt skal være attraktiv og rekrutterende. Herunder muligheten for voksenopplæring, etter - og videreutdanning og god velferdstjeneste for alle som er inne til førstegangstjeneste.
- Intensivere arbeidet med å bedre standard på kaserner og bygninger, ikke minst med tilpasning for allmenn verneplikt.
- Bedre tilpasning av personlig utstyr og bekledning der det er påkrevd. Tilgjengelig utstyr må tas i bruk.

3.2 Personellet

Omstillingen i Forsvaret pågår stadig. I tidligere DOK5 har Ombudsmannsnemnda uttrykt bekymring at mange tunge omstillingsprosesser skjer samtidig. Omstilling krever mye av de ansatte, av ledere og de tillitsvalgte. I nemndas mange reiser og befaringer, og i samtaler med organisasjonene, er omstilling som berører personellet et stadig tema. Også Ombudsmannen blir jevnlig kontaktet av personell som uttrykker bekymring. Forsvaret styres ikke bare på budsjett, men også på antall årsverk. Nok personell med riktig kompetanse er nødvendig for at krevende utstyr, materiell og systemer skal fungere etter sin hensikt.

Ombudsmannsnemnda registrerer at nødvendig omstilling må skje. Nemnda er opptatt av at der de personellmessige konsekvensene blir store, må det settes inn tilstrekkelige ressurser for å bidra til forutsigbarhet, og at de ansattes organisasjoner involveres sterkt i all omstilling.

Omleggingen av personellforvaltningen, det som betegnes som HR - transformasjonen, berører alle ansatte i Forsvaret. Arbeid som tidligere ble utført av ansatte i avdelingene, er enten sentralisert til Forsvarets Verneplikt og Personellsenter (FPVS), eller skal utføres av den enkelte ansatte og linjelederne. Mange opplever at dette tar vekk fokus og ressurser fra primæroppgavene. Mye tid medgår for linjelederne, og i enkelte avdelinger er det lite tilgjengelig data verktøy. Gode IT- løsninger er nødvendig dersom HR- transformasjonen skal gi nødvendig effekt.

Ombudsmannen er gitt en grundig orientering om Utdanningsreformen som nå implementeres. Dette er nok en betydelig omstilling som berører personellet i Forsvaret. Reformen medfører at om lag 300 personer blir direkte berørt gjennom oppsigelse eller endret arbeid. All ledelse av skole og utdanningsvirksomhet blir lagt inn under Forsvarets Høyskole. Gjennom innføring av OMT - Ordning for Militært Tilsatte - endres utdanningsløpet både for Krigsskolene og befalsutdanningen. Befalsskolene reduseres fra seks til en. Det uttrykkes en god del usikkerhet og misnøye fra ulikt hold om utdanningsreformen. Frykten er at reformen, som er ment å spare omlag 500 millioner årlig innen 2020, skal senke kvaliteten på utdanningen. For at reformen skal lykkes, er det viktig at den gis rom og tid, og nok ressurser slik at den blir den kvalitetsreformen den er ment til å bli.

Ombudsmannsnemnda erfarer også at det uttrykkes misnøye med at avdelingene blir gitt stadig nye oppdrag uten at det følger ressurser med. De ansatte i Forsvaret er preget av høy lojalitet til faget de skal utføre, og til Forsvaret som organisasjon. Nemnda kan ikke fastslå at dette er uforsvarlig. Imidlertid er det grunn til å lytte når de ansatte uttrykker bekymring. Forsvaret preges av mange omlegginger over tid. Stadige omorganiseringer og endring av strukturer kan bidra til omstillingstretthet.

Ombudsmannsnemnda er imponert av de ansatte i Forsvaret. Og de fortjener å bli tatt vare på. Nemnda vil referere til innspill fra Forsvarets Hovedverneombud som uttrykker følgende:

“Forsvaret er en kompleks organisasjon med et spekter av arbeidsmiljø relaterte utfordringer; fysiske, organisatoriske og psykososiale. Erfarent og dyktig personell gir relativt få alvorlige skader forårsaket av det fysiske arbeidsmiljøet. Det er imidlertid flere utfordringer for arbeidssituasjonen og miljøet for flere ansatte. På flere områder er det en ubalanse mellom oppdrag og ressurser, med fare for at belastningen for flere ansatte overstiger det forsvarlige. Spesielt vil endringsprosesser og effektivisering parallelt med daglige oppgaver, sette fagmiljøer og avdelinger under betydelig press.”

3.3 Veteranarbeidet

Ombudsmannsnemnda har i 2017 hatt et særskilt fokus på veteranarbeidet. Gjennom befarung og besøk til Veteransenteret på Bæreia, møte med Veteraninspektøren, samt møte med NVIO og SIOPS, to av veteranorganisasjonene, har nemnda fått et godt innblikk om status og utfordringer for veteranarbeidet.

Forsvaret har en egen Veterantjeneste som ledes av Veteraninspektøren. Gjennom sine avdelinger, herunder Veteransenteret på Bæreia, utvikles og drives veteranarbeidet etter de nasjonale strategier som er lagt. I tillegg finnes det en rekke veteranorganisasjoner som hver på sine måter ivaretar veteranene gjennom likemannsarbeid, støttarbeid, samarbeid med myndighetene, en rekke lokale, regionale og nasjonale arrangementer for å nevne noe. Ombudsmannsnemnda registrerer at det gjøres veldig mye godt arbeid for og blant veteranene. Både fra Veterantjenesten og de frivillige organisasjonene. De frivillige organisasjonene er avhengig av forutsigbare tilskudd for sitt arbeide.

I Norge er det ca 60.000 veteraner. Siden 1947 har mer enn 100.000 norske kvinner og menn deltatt i over 100 operasjoner i utlandet. Veteranene har påtatt seg tjeneste på vegne av nasjonen og fellesskapet. Mange har opplevd traumatiske situasjoner, som langt overgår det meste av det folk flest kommer til å oppleve. For de fleste går det greit å komme tilbake til et normalt liv. For en del, må det en større innsats til. Det er vanskelig å fastslå eksakt hvor mange som sliter fysisk og eller psykisk. Til det er registrering og kartlegging enda noe mangelfull. Men anslagsvis kan så mange som 12% av veteranene ha ulike utfordringer etter å ha deltatt i en internasjonal operasjon.

Siden 2006 er det arbeidet systematisk med ivaretagelse av veteranene. Gjennom forankring i Storting og Regjering, med bred tilslutning fra mange departementer, er det vedtatt handlingsplaner og oppfølgingsplaner med ulike tiltak som skal på gjennomføres. En av hovedtankeene bak ivaretagelse av veteranene er det som benevnes veteranlinjen. Alle som skal sendes på oppdrag, skal gjennomgå faste opplegg før - under - og etter oppdraget. På denne måten blir den enkeltes status vedrørende fysisk og psykisk helse registrert. Forsvaret skal ha ansvaret for den enkelte veteran det første året. Uansett om denne er ansatt i Forsvaret eller ikke. Videre oppfølgingsbehov skal skje gjennom den kommune som veteranen bor i. Det er utfordrende for kommunen å vite hvilke veteraner som bor i den enkelte kommune. Det er ikke anledning å overføre opplysninger fra Forsvaret til den enkelte kommune, slik lovgivingen er i dag.

Et viktig tiltak som må ha sterkt fokus, er utarbeidelse av kommunale eller interkommunale veteranplaner. Ved årsskiftet er det 15 kommuner som har egne planer, og 42 kommuner som har interkommunale planer. Det er i kommunene veteranene og deres familier lever og bor. Det er kommunen som er den primære tjenesteleverandøren. Skal den norske modellen med overføring av ivaretagelse av veteranen til kommunene etter ett år fungere, må dette skje mer sømløst enn nå. Den kompetansen som Forsvaret besitter, må i sterkere grad overføres til primær og spesialisthelsetjenesten. Kommunene må settes i stand til å vite hvilke veteraner som bor i kommunen. Kursing og kompetanseheving av helsepersonell i kommunen bør forsterkes. Dette for å sikre at veteranene skal velge å benytte seg av fastlegen og den kommunale helse og omsorgstjeneste.

Respekt og anerkjennelse er to viktige begrep i veteranarbeidet. Gjennom den årlige nasjonale markeringen på Frigjørings - og veterandagen 8. Mai, er det etablert en sterk tradisjon som bidrar til anerkjennelse av veteranene. Over hele landet markeres denne dagen. Likeså er den årlige Veterankonferansen en viktig møteplass for veteranen og de miljøene som arbeider med og for veteransaken. Veteransenteret på Bæreia inngår som et svært viktig møtested for veteranene og deres familier. De aller fleste veteranene opplever at de er stolte over sin deltakelse i internasjonale operasjoner. 9 av 10 veteraner sier dette. Men bare 1 av 5 opplever å få den anerkjennelse som de mener de skal ha. Veterantjenesten fokuserer mye på en "åpen dør" tenkning. Det skal være enkelt å få tak i opplysninger om hjelp, og enkelt å ta kontakt. Både gjennom egen kontaktttelefon, hjemmesider på nett, egne veterankontakter hos NAV, og kontakt med de ulike veteranorganisasjonene, bidrar til åpne dører for veteranene og deres familier.

Veteranorganisasjonene etterlyser mer forskning på veteranene. Hva er sikker status på veteranarbeidet? Hva er det som fungerer? Hva må endres og forbedres? Hvordan virker den norske modellen? Hvordan evalueres planene som nå går ut på dato? Hva skjer videre? Forskning og undersøkelser foregår for det meste innad

i Forsvaret. Det kan være en styrke at det stimuleres til forskning også fra miljøer utenfor Forsvaret. Organisasjonene fremholder at det er mye som gjøres bra. Dette må fortsette, og eksisterende planer må videreføres og forsterkes. Det er viktig at veteranarbeidet fremstår som et helhetlig system med klare målsettinger og at planene i enda sterkere grad operasjonaliseres.

Kompensasjons - og erstatningsordninger for veteraner er en ordning for veteraner som var utstasjonert mellom 1978 og 2009. Det er Statens pensjonskasse som forvalter denne ordningen, og det kommer inn fremdeles mange nye saker til behandling. Sakene er komplekse og trenger ofte innhenting av tilleggsopplysninger før vedtak ferdigstilles. Alle søknader om erstatning og kompensasjon, underlegges en omfattende og grundig behandling. Det er etablert egen klagenemnd for ordningen. De fleste som klager på avgjørelsene i denne ordningen, får ikke medhold i klagenemnd.

Noen veteraner etterlyser et eget ombud for veteraner i Norge. Om dette er nødvendig, kan selvsagt diskuteres. Ombudsmannsnemnda for Forsvaret oppfatter seg å være en ombudsordning også for veteranene. Ombudsmannen har regelmessig henvendelser fra veteraner, om ulike spørsmål. For å ytterligere presisere at dagens ombudsordning for alt personell i Forsvaret, før - under og etter tjeneste, også er for veteranene, bør dette presiseres i nåværende instruks og beskrivelse for Ombudsmannsnemnda. Og det bør vurderes om dagens ombudsordning kan styrkes med tanke på kapasitet og kompetanse vedrørende veteranspørsmål.

Ombudsmannsnemnda vil anbefale:

- Dagens Veterantjeneste må fortsette sitt gode systematiske arbeide og opprettholde og videreutvikle de mange gode tiltakene som er kommet på plass de senere år. Veteransenteret på Bæreia, Veterankonferansen, Frigjøring - og Veterandagen 8. Mai er svært viktige elementer i dette.
- Evaluering av veteranarbeidet må presenteres og legges til grunn for nye planer og målsettinger.
- Kommunale veteranplaner må i enda sterkere grad etableres. Likeså må kompetanseoverføringen fra Forsvaret til kommunene styrkes. Kommunene må få vite hvilke veteraner som bor i den enkelte kommune. Det må bli naturlig at veteranene i sterkere grad oppsøker primærhelsetjenesten.
- Det bør stimuleres til mer forskning på ulike sider av veteranutfordringene. Også i miljøer utenfor Forsvaret.
- De frivillige organisasjonene for veteranene må sikres forutsigbar støtte for sitt arbeide.
- Det bør presiseres i instruksjonen til Ombudsmannsnemnda for Forsvaret at ordningen også er ment for veteraner.

4. OPPSUMMERING AV BEFARINGENE I 2017

Generelt erfarer nemnda svært mye positivt ved sine befaringer. Det utvises godt lederskap med tydelige holdninger, stor arbeidsvilje, og hovedsakelig et godt arbeidsmiljø. De vernepliktige soldatene har høy motivasjon, og bidrar svært godt sammen med de ansatte med å løse pålagte oppdrag. I det følgende gis det en kort oppsummering fra hver befaringsrapport. Det henvises for øvrig til vedlagte befaringsrapporter.

4.1 Luftbase Rygge, Rygge kommune

Luftforsvaret står overfor en omfattende omstilling og fornyelse. Ved befaringsrapport til Rygge flybase, ble nemnda gitt anledning til å møte Sjef Luftforsvaret. Her fikk nemnda en grundig og lærerik orientering om status og utfordringer. Luftforsvaret skal forberede og gjennomføre omstillingstiltak gjennom å ta vare på folk, beholde og utvikle personellet og gi anerkjennelse til de ansatte. Daglig leveres det operativ evne. I tillegg skal det innføres nye og komplekse systemer. Nemnda er svært tilfreds med at Sjef Luftforsvaret er tydelig når det gjelder ivaretagelse av personellet i vanskelige omstillingstider. Det er viktig at Luftforsvaret blir gitt nødvendige ressurser slik at personellet opplever seg ivaretatt.

Luftbase Rygge vil etter vedtak om ny langtidspan for Forsvaret, på ny bli tatt i bruk som en betydelig stasjon for Luftforsvaret. Med de nye etableringene som er tenkt plassert på Rygge, kreves det en helhetlig EBA plan. Nemnda opplevde at det ble uttrykt en del usikkerhet om dette.

De tillitsvalgte, både for de ansatte og de vernepliktige bidrar til gode løsninger for personellet på basen. Særlig merket nemnda seg TVO sitt engasjement for bedre kaserneforhold.

4.2 Telemark bataljon, Rena leir, Åmot kommune

Telemark bataljon (TMBN) er en svært profesjonell avdeling med stor stolthet. Dagens system med høy beredskap, med sammenhengende erfaringer med oppdrag og deployeringer de siste 15 årene, har gitt avdelingen og nasjonen en erfaringsbase som er unik i våre sammenhenger. Ombudsmannsnemnda erfarer at TMBN har erfarne og trygge ledere på alle nivå, og at samhandlingen med de vervede soldatene fungerer godt. Avdelingen rekrutterer godt, og det er god søkning til stillingene og høy kompetanse på søkerne. Det er få kvinner i avdelingen.

Omleggingen av personellforvaltningen i Forsvaret - HR transformasjonen - skaper en del utfordringer for avdelingen. Linjeledere i en høy intensiv kampavdeling, med over 40 ansatte som skal rapporteres og administreres med svært små ressurser –blant annet for få PC-er, til registrering og utførelse av arbeidet, gir daglige utfordringer. Personellet er kritiske og klager og mener at for mye pålegges linjelederne, som igjen tar for mye fokus

vekk fra øvrig arbeid og tjeneste. Likeså ble det uttrykt bekymring og usikkerhet for fremtiden. Hva skjer med avdelingens status i den nye landmakten? NB: *-Etter befaringsrapporten og befaringsrapporten ble skrevet, er det bestemt at TMBN skal bestå i fremtidig landmaktstruktur, slik den er i dag.*

Det arbeides systematisk med HMS arbeid i TMBN. Særlig med å forebygge belastningsskader under øvelse, utdanning og trening. Riktig og oppgradert verneutstyr må gjøres tilgjengelig. Det er et paradoks at soldatene kan kjøpe bedre utstyr privat, enn det som er i utstyrssatsene. Det er ønskelig med fysioterapeut i full stilling.

Rena leir fremstår som moderne og med gode fasiliteter. Ormen Lange som bataljonens bygg, med tilstøtende vedlikehold og verksteder, er godt egnet til avdelingens behov.

4.3 HMKG/ 6. Gardekompani, Terningmoen leir, Elverum kommune

6. Gardekompani (Gardeskolen) på Terningmoen, gjennomfører rekruttskole med fire innrykk hvert år. Omlag 1600 rekrutter gjennomfører et vel utprøvd utdanningsløp på 10 uker. Dette er Hærens største rekruttutdanning, og utdanner gode og motiverte soldater til videre tjeneste i de øvrige kompaniene i HMKG, samt noen andre avdelinger i Hæren. Terningmoen leir fungerer godt, om enn ikke optimalt for denne utdanningen. Særsilt fordel er nærheten til skyte - og øvingsfeltet, og andre fasiliteter i nærområdet. Rekruttene beveger seg for det meste til fots hele dagen, og opparbeider dermed en god fysisk form.

En del av EBA kapasitetene er mangelfulle og trenger renovering og fornyelse. Herunder noe kasernekapasitet. Dette selv om det er bygd en flott ny kaserne. Manglende innendørs fasiliteter for trening, vedlikehold og lagring byr tidvis på utfordringer. Særlig i kaldt høst - og vintertvær. Behovet for en X-hall er tilstede.

Nemnda erfarer at kompaniledelsen og øvrig befall er svært løsningsorientert og opptatt av å finne løsninger på de ulike utfordringene avdelingen har. Denne holdningen virker å skape en særskilt positiv kompanikultur som bidrar til god utdanning for videre tjeneste i HMKG og Hæren. Gardeskolen har et ungt befall, med mange rekrutter å ivareta. For å sikre utvikling og ivaretagelse, er det etter nemndas syn viktig at rekruttering av befall og offiserer til Gardeskolen styrkes.

4.4 Andøya Flystasjon, Andøy kommune

Ombudsmannsnemnda for Forsvaret gjennomførte befaringsrapport til Andøya flystasjon i en vanskelig tid for avdelingen. Vedtaket om nedleggelse og flytting av avdelingen, skaper naturlig nok stort engasjement. Ikke minst fra de ansatte ved flystasjonen. Mange uttrykker sterke følelser, og gir uttrykk for stor skuffelse. Usikkerheten om fremtiden kan forstås, og nemnda mener det er svært viktig at avdelingen og ledelsen i Luftforsvaret, sammen med de ansattes organisasjoner, bidrar til å skape best mulig trygghet og forutsigbarhet for personellet. Dette vil være et viktig bidrag

for både å gi gode rammer for den daglige driften, samt planlegge og forberede flytting og nedleggelse.

Andøya Flystasjon besitter en viktig spisskompetanse i Forsvaret. Stasjonen og 133LV er det våkne øye i nord. Siden 50-tallet har det vært stor militær aktivitet på Andøya. I dag leverer basen en fullverdig MPA kapasitet med hovedfokus på overvåkning, suverenitetshevdelse, myndighetsutøvelse, militær tilstedeværelse og støtte til det sivile samfunnet. Stasjonen uttrykker stolthet, og har over tid bygd opp en base med en stor og god infrastruktur. Stasjon besitter en omfattende teknisk kompetanse for vedlikehold av fly og nødvendig teknisk utstyr. Integrasjonen med lokalsamfunnet er god, og en stor andel av det tekniske personellet er rekruttert lokalt og regionalt.

Samtidig som avdelingen skal planlegge med nedleggelse og flytting, skal oppdragene og leveransen øke. Dette setter avdelingen på prøve, og gir samtidighetsutfordringer. Personellsituasjonen er sårbar, og det er vanskelig å rekruttere nytt personell. Særlig av bakkemannskap. Likeså er det utfordringer med manglende reservedeler.

Nemnda erfarer at det er godt samarbeid mellom ledelsen og de ansatte, og de vernepliktige. Dette er bra i en tid med ekstra store utfordringer.

4.5 Ramsund Orlogsstasjon, Tjeldsund kommune

Ramsund Orlogsstasjon (ROS) er Sjøforsvarets forsyningsbase i Nord-Norge, og eneste komplette sjøforsvarsbase i nord. Drift og planlegging av basen gjøres for fred, krise og krig. Basen har en god beliggenhet og leverer en omfattende forsyningsjeneste og er vedlikeholdsverksted for alt av Marinens fartøy. Sjef ROS har også ansvar for Trondenes leir i Harstad, og Evenes Flystasjon. En rekke avdelinger og miljø er tilknyttet disse stedene. I tillegg drifter ROS flere skyte og øvingsfelt. I perioder er ROS også vertskap for nasjonale og allierte styrker. Et omfattende oppdrag med stort kontrollspenn, stor geografisk spredning, med krav til bred kompetanse, krever god ledelse og tilstrekkelige ressurser. Vakt og sikring av de ulike områdene, samt adgangskontroll, utføres i hovedsak av vernepliktige.

Et gjennomgående tema var stadig økende arbeidsoppgaver og oppdrag, uten at det fulgte nok ressurser med. Både de ansatte og ledelsen ved ROS uttrykte dette. På sikt kan dette føre til slitasje på de ansatte og avdelingens evne til leveranse. Nemnda merket seg at det er relativt få avdelingsbefal i forhold til antall vernepliktige.

De vernepliktige uttrykte bekymring for reduksjon i velferdstilbudene. Dette sammen med reduksjon i voksenopplæringstilbudene, bidrar til reduksjon i trivselen og aktiviteter utenom tjenestetiden. De vernepliktige etterlyste også bedre grønn tjeneste.

En del mangelfull EBA ble trukket frem. Mangelfull ventilasjon, dårlige lokaler for vaktsoldatene, trange velferdslokaler, mangelfull bad og toalettkapasitet for kvinnelige soldater ble påpekt. Nemnda fikk inntrykk av god samhandling mellom ledelsen og de vernepliktige.

4.6 Forsvarets Veteransenter, Bæreia, Kongsvinger kommune

Ombudsmannsnemnda fikk gleden av å befare Forsvarets Veteransenter på Bæreia. Med sin unike beliggenhet i vakker natur, gode fasiliteter og et fantastisk personale, inngår stedet som et viktig tilbud i veteran tjenesten i Norge. Her møtes veteraner og deres familier til rekreasjon, likemannsarbeid og ulike aktiviteter. God og individuell oppfølging av dedikerte ansatte, gjør stedet nokså unikt. I tillegg til å møte ledelsen og ansatte, samt noen gjester, hadde nemnda også et møte med Veteraninspektøren.

Anerkjennelse og respekt er to viktige begrep i veteranarbeidet. Gjennom årlige tiltak og arrangementer, herunder markering av Frigjørings - og Veterandagen 8. Mai, samt den årlige Veterankonferansen, bidrar til å løfte veteranbegrepet frem på en god måte. Like viktig er det at den enkelte veteran blir sett og forstått av sine omgivelser, året gjennom. Også ulike veteranorganisasjoner med sine mange lokale og regionale tiltak, gjør en svært viktig jobb.

Siden 2006 har veteranarbeidet i Norge blitt systematisert. Gjennom politisk forankring i Stortinget og Regjering, samt etablering av egen Veteranadministrasjon, er veteranarbeidet på riktig kurs. Men enda gjenstår det mye arbeid. Det viktig at kommunal sektor i enda større grad etablerer eget planverk for ivaretagelse av veteraner i sine kommuner. Overføring av kunnskap fra Forsvaret til primærhelsetjenesten må forsterkes og bedres. Det er viktig at kommunene får tilgang til hvilke veteraner som bor i den enkelte kommune. Likeså må det fortsatt arbeides med kartlegging av veteranenes helsemessige, fysiske og psykiske utvikling etter internasjonal tjeneste. Både de som er stadig tjenestegjørende, og de som er ute av Forsvaret.

Ombudsmannsnemnda oppfatter at planverket (Regjeringens handlingsplan og Oppfølgingsplanen) er under evaluering. Det er viktig at evalueringen skjer grundig, og at den skjer nå. Det er viktig at veteranarbeidet forsterkes og forbedres.

5. OPPSUMERING ANDRE INNSPILL TIL NEMNDA

Ombudsmannsnemnda mottar innspill fra enheter i Forsvaret som alle har et betydelig arbeid med og for personellet i Forsvaret. Innspillene er i sin helhet vedlagt bakerst i dokumentet. Imidlertid vil nemnda trekke frem noen punkter fra innspillene:

5.1 Tillitsvalgtordningen i Forsvaret

Tillitsvalgtordningen i Forsvaret – TVO er en samarbeidsordning mellom vernepliktige inne til førstegangstjeneste og Forsvarets ledelse på lokalt og sentralt nivå inklusiv politisk ledelse. Totalt er det omlag 400 tillitsvalgte fordelt på alle nivåer.

TVO er kritisk til den nylig gjennomførte ministudie fra FD om *Helhetlig ivaretagelse av vernepliktige mann-*

skaper. Studien tar kun for seg etter- og videreutdanning samt velferd. Viktige temaer som seksuell trakassering, mobbing og EBA (eiendom, bygg og anlegg) redegjøres det ikke for.

Foruten ministudien ser TVO at det fortsatt er flere leirer hvor de vernepliktige ikke har et reelt velferdstilbud. Dette finner TVO er uakseptabelt og bør enten kompenseres økonomisk for berørte soldater eller at de aktuelle leirene ikke får tilført vernepliktige.

Nedleggelse av Fokus har ført til et vakuum uten at nytt tilbud er på plass.

Undervisning i fagene Militær fysisk trening, Jus og militærmakt og Etikk og militærmakt er en del av den grunnleggende soldatutdanning. TVO har fått tilbakemelding fra flere avdelinger at det er mangel på undervisning, og da spesielt i jus- og militærmakt.

Arbeid med å forbedre kasernestandarden er viktig for TVO, og er tilfreds med Forsvarets mål at alle kaserner skal være tilpasset kjønnsnøytral verneplikt innen utgangen av 2020.

Når det gjelder PBU – personlig bekledning og utrustning, opplyser TVO at flere depoter ikke leverer ut komplett utstyrspakke ved innrykk. Bl.a. fikk ikke alle ullundertøy, noe som resulterte i flere tilfeller av urinveisinfeksjon under vinterøvelsen. Bytting av uniformer og utstyr er også en utfordring flere steder.

Årlig gjennomføres det egne soldatksjoner. Tittelen på årets soldatksjon er *Sammen er vi sterke*.

5.2 Forsvarets Sanitet

Forsvarets sanitet – FSAN er fagmyndighet og styrkeprodusent for sanitet- og veterinærvirksomhet. Forsvarets sanitet styrkeproduserer kapasiteter til Totalforsvaret og NATO. FSAN er en bidragsyter i faglige fora nasjonalt og internasjonalt. Sanitets- og veterinærvirksomheten i Forsvaret er bygd på et solid og oppdatert faglig grunnlag, der utdanning, utvikling og forskning står sentralt.

Forsvaret har utviklet et nytt beredskapsplanverk hvor alliert forsterkning står sentralt. Den militære strategien operasjonaliseres gjennom dette planverket og er styrende for daglige operasjoner og operativ virksomhet.

Forsvarets sanitet skal i samarbeid med Forsvarets fellesoperative hovedkvarter videreutvikle totalforsvarssamarbeidet med sivilt helsevesen. Samtidig skal Forsvarets sanitet utvikle gripbare fellesoperative sanitetsressurser for understøttelse av Forsvarets styrkesjefer.

FSAN administrerer både militært- og sivilt personell. Sanitets- og veterinærfaglig kompetanse oppnås og vedlikeholdes i vesentlig grad gjennom kontinuerlig rekruttering fra relevante fagmiljøer i det sivile. Stillingsrammen for 2017 er på 325 ansatte.

FSAN har videreført omorganiseringen av organisasjonen og kort nevnes:

FSVSK – Forsvarets sanitetsvåpenskole, som bidrar til helse for stridsevne.

FSSTY – Forsvarets sanitets taktiske styrker, leder pasientkoordinering, strategisk og taktisk, samt fremskutt luft- og land evakuering.

VET&MSB – Veterinærinspektorat og medisinsk styrkebeskyttelse.

IMPS – Institutt for militærpsykiatri og stressmestring.

FMI – Flymedisinsk institutt som bidrar til kampklare flybesetninger.

FTHT – Forsvarets tannhelsetjeneste som utfører innrykks- og seleksjonsundersøkelser.

5.3 Forsvarsstaben/HR - avdelingen (FST/HR)

I Forsvaret omfatter direktivet – Krav til sikkerhetsstyring – fem sikkerhetsområder: Operativ sikkerhet, Materiell-sikkerhet, Miljø sikkerhet, Forebyggende sikkerhetstjeneste og HMS/Arbeidsmiljø sikkerhet. Følgende rapport omhandler HMS/Arbeidsmiljø sikkerhet hvor Forsvarsstaben HR-avdeling (FST/HR) er fagmyndighet mens det utøvende arbeidet er lagt til Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS).

Den årlige HMS-handlingsplanen inneholder: Forsvarets vernetjeneste, herunder Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU), Forsvarets bedriftshelsetjeneste (FBHT), HMS i FIF, HMS-revisjon og -kontroll, IA og sykefraværsforebyggende arbeid, Forsvarets medarbeiderundersøkelse (FMU), Rusforebyggende arbeid, Selvmordsforebyggende arbeid, HMS-kompetanse og HMS-informasjon.

En gjennomgang av det sentrale HMS/arbeidsmiljøarbeidet viser bl.a.:

Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) ble evaluert i 2016, og medførte endret representasjon i utvalget på arbeidsgiversiden ved at etatsledelsen med avdelingssjefene, sjef FST og sjef FPVS nå sitter i utvalget. FHAMU gjennomførte i 2017 fire møter og behandlet 55 saker, dessuten ble det avholdt en felles HMS-samling for Forsvarets HMS-rådgivere, FBHT, FHVO og DIFenes HVO.

Forsvarets bedriftshelsetjeneste (FBHT) fungerer godt som en enhetlig og helhetlig tjeneste for alle ansatte i Forsvaret. Arbeidet med å inkorporere FBHT-personellet i styrkestruktur og funksjonsbeskrivelse for beredskapssituasjoner ble startet i 2017 og forventes ferdigstilt primo 2018.

Gjennom HMS-modul i FIF arbeides det systematisk med å forebygge uønskede hendelser. Med lik og helhetlig rapportering kan erfaringer deles og sammenlignes på tvers av forsvarsgrener.

På arbeidsgiversiden har Forsvaret etablert et IA-nettverk i alle DIFene, og arbeider med tanke på helsefremming, sykefraværsoppfølging samt samarbeid mellom partene i arbeidslivet.

I 2017 ble det gjennomført en omfattende medarbeiderundersøkelse, der 70% av 14.500 arbeidstakere besvarte undersøkelsen. Rapporten viste at et stort flertall viser høy grad av jobbtillfredshet og jobbengasjement.

Medarbeidersamtaler brukes også som instrument for å avdekke for høy arbeidsbelastning og rollekonflikter, ikke minst blant dem som har vært gjennom omfattende omsstillingsprosesser. Også mobbing og seksuell trakassering er tema Forsvaret tar på høyeste alvor.

5.4 Forsvarets sentrale Hovedverneombud

FHVO ble etablert i 2001 for å ivareta de ansattes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Forsvaret har vernetjeneste på alle relevante nivå, men det er på flere områder vanskelig å rekruttere verneombud.

Forsvaret er en kompleks organisasjon med et spekter av arbeidsmiljørelaterte utfordringer; fysiske, organisatoriske og psykososiale. Erfarent og dyktig personell gir relativt få alvorlige skade forårsaket av det fysiske arbeidsmiljøet. Det er imidlertid flere utfordringer for arbeidssituasjonen og miljøet for flere ansatte. På flere områder er det en ubalanse mellom oppdrag og resurser, med fare for at belastningen for flere ansatte overstiger det forsvarlige. Spesielt vil endringsprosesser og effektivisering parallelt med daglige oppgaver, sette fagmiljøer og avdelinger under betydelig press. FHVO konstaterer at det i varierende grad foretas risikovurderinger og kartlegging, og evaluering som skulle vært foretatt i 2016 har uteblitt. Organiseringen av HMS arbeidet er ett av flere effektiviseringstiltak, og FHVO mener at det kan være grunn til bekymring ved omlegginger som kan gi uklare ansvarsområder og kommunikasjonslinjer.

FHVO mener at arbeidsmiljø utfordringene i Forsvaret ikke er akutte, men ser likevel en negativ trend mht. fokus og systematikk innen HMS arbeidet. FHVO anbefaler at HMS- og arbeidsmiljø-kompetansen forsterkes og at arbeidet for et trygt arbeidsmiljø etableres som et premiss for å motvirke negative belastninger.

5.5 Feltprestkorpsset

Feltprestkorpsset (FPK) tilbød i 2017 tros- og livssynsbetjening for Forsvarets personell med særlig vekt på vernepliktige mannskaper og avdelinger i operativ tjeneste. Feltgudstjenester, kirkeparader, minnemarkeringer, bønner, dåp og vigslor ble gjennomført i og utenfor Forsvarets kirker og kapeller, i felt, på baser og ombord på Sjøforsvarets fartøyer, under øvelser og i skarpe oppdrag.

Som en konsekvens av implementeringen av den nye tjenesteordningen for feltprester, ble det fra 1. januar 2017 opprettet to nye stillinger som henholdsvis en feltimam og en feltlivssynshumanist. Etableringen av de to nye stillingene åpnet dermed opp for betjening og tilretteleggelse for soldater som har et ikke-kristent livssyn. I tillegg ble en feltprest tilhørende den russisk-ortodokse kirke tilsatt fra 1. august i en 6 + 6 måneders prosjektstilling.

FPK stod dessuten i tett dialog med Forsvarsstaben om utarbeidelse av forskrift for tjenesten. Forslaget innebærer at den militære tjenesteplikten, som på visse vilkår gjelder for prester i Den norske kirke og prester og forstandere i registrerte trossamfunn, utvides til også å omfatte personell fra livssynssamfunn. Forslaget innebærer også en ny

og mer inkluderende terminologi for tjenesten, personellet og avdelingen.

5.6. Generaladvokaten

Rapporten fra Generaladvokaten – GA gjelder året 2016. Dette skyldes at innrapportering av refselsler ikke er tilfredsstillende. Selv etter at Forsvarsstaben tilskrev de militære sjefer og påpekte at de er ansvarlige for å innrapportere refselsler til kontroll, må en dessverre konstatere at påminnelsen ikke har båret synlige frukter. Manglende innrapportering og påfølgende forsinket kontroll fra GA og Krigsadvokatene, svekker de refsedes rettssikkerhet.

Arrest er det strengeste og mest inngripende refselsmiddel og er derfor forbeholdt de grovere overtredelser av militære tjenesteplikter. Forsvarssjefen – FSJ har diskutert hensiktsmessigheten av arrest med GA, hvorpå FSJ besluttet med virkning fra 1. januar 2018 at arrest som primært refselsmiddel inntil videre ikke skal benyttes i fredstid.

Antall refselsler registrert hos GA for 2016 er 426. Dette gir en refselseshyppighet per soldatårsverk på 5,3 mot 5,6 for 2015.

For 2016 var 22,5% av refselsene ilagt pga. våpenrelaterte overtredelser, mot 18,9 for 2015. Den andre hovedtypen det reageres mest overfor er alkoholrelaterte overtredelser. For 2016 utgjorde dette 22% av refselsene, mens tilsvarende tall for 2015 var 24,95%. Den tredje hovedgruppen gjelder tjenesteforsømmelse og brudd på tjenesteplikter som militær vakt. 17,3% av refselsene var ilagt for dette i 2016 mot 17,2% for 2015.

Bot er fremdeles det mest brukte refselsmiddel med hele 84,2% av refselsene i 2016 og i 81,7% av tilfellene i 2015. Arrest er som nevnt forbeholdt de mest alvorlige disiplinærsakene, og ble bare brukt i 3,7% av saken i 2016 mens tilsvarende tall for 2015 var 4,5%.

Frihetsinnskrenkning er kun benyttet i 2,1% av tilfellene i 2016 og i 4,3% for 2015.

For irettesettelse er det en oppgang fra 2015 på 9,4% til 9,8% for 2016.

6. ØVRIG ARBEID

Ombudsmannen gjennomfører regelmessige samtaler og møter med representanter for Forsvaret, de ansattes organisasjoner samt enkeltpersoner som ber om det. Spesielt vil Ombudsmannen vise til jevnlig møter med FST-HR og juridisk avdeling i FD.

Ombudsmannen eller hans direktør deltar på alle til-litsvalgt (TVO) kurs over hele landet, hvor de underviser om Ombudsmannsordningen. I samarbeid med SIFS (Senter for Integrasjon i Forsvarssektoren), orienterte Ombudsmannen om den norske ordningen for en delegasjon fra Kosovo. Ombudsmannen var invitert og deltok på et seminar i Tbilisi i regi av Ombudsmannen i Georgia.

Ombudsmannen deltar i internasjonalt arbeid gjennom DCAF (Democratic Control of Armed Forces). Norge har

lang tradisjon i dette arbeidet og er en viktig bidragsyter. Den årlige Ombudsmannskonferansen i 2017 ble avholdt i London. Konferansen 2018 avholdes i Johannesburg i Sør Afrika.

Gjennom vår deltagelse i DCAF, blir den norske ombudsmodellen stadig etterspurt. Nye demokratier etterspør gode modeller for demokratisk kontroll av sine forsvar. Så langt det er mulig, ønsker Ombudsmannen for Forsvaret å bidra der det er akseptabelt og mulig.

7. KLAGESAKER

SAKER BEHANDLET AV OMBUDSMANNENS KONTOR

Ombudsmannen har i 2017 behandlet 16 registrerte saker fra vernepliktige. Fra befal har kontoret behandlet 17 klagesaker mens for sivilt ansatte er antall saker på 4 for 2017. I tillegg til de formelt registrerte klagesakene er det behandlet en rekke henvendelser hvor Ombudsmannens kontor har gitt råd og veiledning, og dermed bidratt til løse saker på en rask og uformell måte.

7.1 Menige mannskaper

Sakstyper	2016	2017
Verneplikt, utskrivning	3	2
Innkalling, fritak, utsettelse	2	2
Beordring, overføring, dimittering	5	1
Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering	9	7
Permisjoner, velferd	1	0
Disiplinær- og straffesaker	0	1
Godtgjørelser, økonomiske forhold	1	2
Syke-saker	1	1
Sosiale saker	0	0
Totalt	22	16

Verneplikt – utskrivning

Gjennom 2017 er det registrert 2 saker under denne kategorien, samt en rekke henvendelser på telefon og mail. Det gjelder hovedsakelig spørsmål om bytte av tjenestested. Forsvarets personell- og vernepliktssenter - FPVS er flinke til å innfri ønsket tjenestested for de aller fleste soldatene, selv om de ikke har krav på et bestemt tjenestested. Ombudsmannens erfaring er at de fleste finner seg til rette i Forsvaret uansett tjenestested.

Innkalling, fritak, utsettelse

For 2017 har Ombudsmannens kontor mottatt 1 klage under denne gruppen. Klagen gjaldt innkalling til HV øvelse, hvor soldaten hadde oversittet klagefristen i Forsvaret og henvendte seg til Ombudsmannen dagen før øvelsestart. Normalt må alle klagemuligheter i Forsvaret benyttes før Ombudsmannen vil behandle en klage.

Oversittelse av klagefrist vil ikke gi grunnlag for en klagebehandling og spesielt ikke dagen før oppstart av HV øvelsen.

Beordring, overføring, dimittering

Under denne gruppen behandlet Ombudsmannens kontor én sak og det gjaldt dimittering på fremmøtedagen på grunn av ”ureglementert *befatning med narkotika eller holdninger som ikke er forenlig med Forsvarets nulltoleranse*”. I henhold til rusmiddeldirektivet, har Forsvaret nulltoleranse overfor narkotika og dopingmidler, som ikke er foreskrevet av lege. Dersom det under innrykket avdekkes ureglementert befatning med narkotika eller dopingmidler, direkte funn, positive urinprøver eller innrømmelse av ulovlig bruk, skal vedkommende etter anbefaling fra Forsvarets narkotikagruppe – FNG, dimitteres med bakgrunn i sikkerhet. Direkte funn av narkotika eller positive prøver skal anmeldes.

Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering

For 2017 er det registrert 6 saker, mot 9 i 2016, under denne gruppen. Av de 6 sakene gjelder 4 tjenesteforhold og kun 2 gjelder sikkerhetsklarering. Ombudsmannen er godt fornøyd med at antall klagesaker angående sikkerhetsklarering har falt betraktelig de siste årene. Dette er et område hvor Ombudsmannen har hatt stort fokus de siste årene, og har gjennomført møter med Forsvarssjefen og leder for Forsvarets sikkerhetsavdeling – FSA. Med tilfredshet ser Ombudsmannen at bemanningsøkning i FSA, har medført at køen for sikkerhetsklarering av vernepliktige er betraktelig redusert.

Av de øvrige klagen under denne gruppen kan nevnes; bruk av mannskaper til messe-tjeneste samt helse- miljø og sikkerhet. Begge klagen er avsluttet med tilfredsstillende resultat. Når det gjelder messe-tjeneste, eller f.eks. vaktjeneste, er det viktig for Ombudsmannen at tjenesten ikke går ut over soldatutdannelsen. Dette er faktisk det viktigste under hele førstegangstjenesten.

Permisjoner, velferd

I 2016 behandlet Ombudsmannens kontor kun én sak, mens for 2017 var det ingen skriftlige klagesaker under denne gruppen.

Kontoret gir imidlertid råd på telefon og mail, om de vernepliktiges rettigheter og plikter.

Disiplinær- og straffesaker

Her har Ombudsmannens kontor behandlet én sak i 2017 mot ingen for 2016.

Saken omfattet 2 soldater som skulle refses for samme forhold; seksuell omgang i leir. Begge innrømmet forholdet og godtok at de ble refset. De tilhørte imidlertid to forskjellige avdelinger med to forskjellige sjefer. Dette medførte at guttens sjef besluttet at han ville få ”stille refs,” det vil si at refsen blir lest opp på sjefens kontor og kun i nærvær av befal. Jentas sjef hadde imidlertid besluttet at hun skulle refses offentlig på oppstillingsplassen foran

hele kompaniet. Dette fant hun både urimelig og urettferdig. Ombudsmannens kontor var av samme oppfatning, og kontaktet vedkommende sjef. Ombudsmannen viste til Forsvarssjefens retningslinjer for kunngjøring av refselsler av 2006, hvor hovedregelen er at refselsler skal kunngjøres som ”stille refs.” Resultatet ble at begge fikk ”stille refs”.

Godtgjørelser, økonomiske saker

For 2017 er det registrert 2 saker under denne gruppen mot 1 for 2016. Den ene saken gjaldt en gjenganger under dette punktet, – bostønad.

Den andre saken kom via sosialsaksbehandleren og gjaldt krav om innbetaling av restskatt for en soldat mens han avtjente førstegangstjenesten. Vanligvis vil det være helt uproblematisk å få betalingsutsettelse, men den aktuelle kemneren var ikke villig til å innvilge utsettelse. Den dyktige sosialsaksbehandleren tok saken opp direkte med Skattedirektoratet, som uttalte at skattemyndighetenes rolle er strengt lovregulert og som hovedregel skatte- og avgiftskrav betales til forfall. Skattemyndighetene må ha en klar hjemmel for å gi betalingsutsettelser. Men i slutten av brevet uttaler de:

“Skattedirektoratet kan ikke gå inn i enkeltsaker. Vi har heller ikke tilstrekkelig dokumentasjon til å uttale oss konkret om denne saken. På generelt grunnlag mener vi imidlertid at det vil være kurant å gi betalingsutsettelse for perioden skyldner er inne til førstegangstjeneste når det er tale om en mindre restskatt og vedkommende ikke har oppsparte midler. Skattedirektoratet vil vurdere om det er behov for å presisere dette nærmere i våre retningslinjer.”

Etter dette innvilget kemneren betalingsutsettelse, og Ombudsmannen mener at dette skyldes ene og alene den iverdige og dyktige sosialsaksbehandleren.

Syke-saker

Under denne posten mottok Ombudsmannen én henvendelse mot ingen for 2016. Saken gjaldt skader under rekrutteringsperioden i forbindelse med ”nærkamptraining.” Ombudsmannen ser svært alvorlig på at vernepliktige blir påført skader under tjenesten og tok dette temaet opp med Forsvarsstaben og departementet, både skriftlig og i møter.

Sosiale saker

Ombudsmannen mottok ingen skriftlige saker under saks-typen, hverken i 2016 eller i 2017.

Kontoret gir imidlertid muntlige rådgivning på spørsmål. Det er forøvrig Ombudsmannen oppfatning at denne type saker blir godt ivaretatt av sosialsaksbehandlerne i de enkelte leirer.

7.2 Forsvaret skolevirksomhet

Henvendelser til Ombudsmannen under denne gruppen har gjennom rådgivning resultert i at personellet enten har fått løst sin sak eller funnet at de ikke ønsket en klagebehandling. Ombudsmannen har således ikke behandlet noen skriftlige klager under denne kategorien.

7.3 Saker fra militært ansatte

Generelt mener Ombudsmannen at Forsvaret er en profesjonell og god arbeidsgiver. I forhold til antall ansatte i Forsvaret er det ganske få klagesaker Ombudsmannen mottar fra befalet.

I 2017 behandlet Ombudsmannens kontor 17 saker mot 36 saker i 2016. Sakene gjelder forskjellige forhold som ansettelse, frabeordning, forbigåelse, opphør av tjenesteforhold, sikkerhetsklarering, feriepenge for HV-befal.

Av klagesakene for 2017 er det spesielt to saker Ombudsmannen vil utdype; én klage i forbindelse med forbigåelse og én klage i forbindelse med manglende feriepenge for befalet i HVs innsatsstyrke.

Forbigåelse ved tilsetting:

Saken er i korthet at et befalet hevder seg forbigått ved tilsetting av senior stabsoffiser ved FPVS, fordi innstilt nummer 1 og 3 ikke tilfredsstillende måkravet i utlysningsteksten til grunnleggende officersutdanning – GOU. Videre anfører klager at det er tatt utenforliggende eller vilkårlige hensyn, da kandidaten som ble innstilt på første plass allerede innehadde stillingens grad som oberstløytnant. Dessuten er det ikke opplyst om det er vurdert moderat kjønnskvoltering. Klager hevder således at hun føler seg forbigått og at kvalifikasjonsprinsippet ikke er fulgt, da hun er best kvalifisert til stillingen.

FPVS opplyser at den aktuelle stillingen fungerer som seksjonssjefens stedfortreder. Det ble derfor gjennomført intervju da personlig egnethet vektlegges i større grad enn ved tilsetting av ordinære saksbehandlere ved seksjonen. Innstilt nummer 1 har fått godkjent GOU og har i tillegg sivil universitets/høgskoleutdanning innen økonomi/ledelse/HR samt en rekke interne kurs innen HR og ledelse. Innstilt nummer 2 og 3 oppfylder begge GOU-kravet. Vedrørende spørsmålet om det er vurdert moderat kjønnskvoltering, opplyser FPVS at innstillingen er basert på reell forskjell i realkompetansen til de innstilte. Moderat kjønnskvoltering er derfor ikke nevnt særskilt. Innstillingen ble forøvrig behandlet i Forsvarssjefens råd etter normal prosedyre, hvor også klagers organisasjon er representert. FPVS mener at det ikke er gjort noen formelle feil og utfra en helhetsvurdering ble best kvalifisert søker tilsatt.

Ombudsmannens vurdering er at et tilsetningsvedtak regnes som et enkeltvedtak i henhold til forvaltningsloven. Etter Fvl. § 3, annet ledd, annet punktum, er imidlertid ansettelsesvedtak unntatt fra reglene om begrunnelse, klage og omgjøring. Det eksisterer dermed ingen forvaltningsrettslig klageadgang over tilsetningsvedtak. Et tilsetningsvedtak kan imidlertid bringes inn for Ombudsmannen for Forsvaret, som kan foreta en vurdering om saksbehandlingsreglene er blitt fulgt. Ombudsmannen kan imidlertid ikke omgjøre selve tilsetningsvedtaket, selv om det er begått feil. For den som blir urettmessig forbigått kan det eventuelt medføre krav om erstatning for tap av fremtidig inntekt.

I staten skal man i alminnelighet ansette den best kvalifiserte søkeren i henhold til kravene i utlysningsteksten. Innstillingen er kun ment som en anbefaling til tilsetningsrådet, som fatter den endelige avgjørelsen. Ved valg mellom søkere som oppfyller de kravene som er satt, er utgangspunktet at tilsetningsrådet står ”fritt” til å velge den som de mener er best egnet for stillingen.

Ombudsmannen er i likhet med FPVS av den oppfatning at alle fire kandidater som ble innstilt, oppfyller kravene i utlysningsteksten. Tilsetningsrådet kan derfor vektlegge personlige egenskaper som fremkommer ved intervjuer og referanser. Påstand om vilkårlighet eller at det var feil å ikke vurdere moderat kjønnskvotering, finner Ombudsmannen å være grunnløs. Ombudsmannen konkluderte med at det ikke er begått noen feil i forbindelse med ansettelsen.

Feriepenger for befal i HVs innsatsstyrke:

Klager opplyser at han er løytnant i HVs innsatsstyrke, hvor han har tjenestegjort siden 2005. Antall dager han tjenestegjør varierer fra år til år, men utgjør normalt mellom 15 til 25 dager pr. år og i tillegg kommer eventuelt kurs. Lønn som løytnant utgjorde sist år kr 1276,90 pr. døgn og for tjeneste utover 9 døgn utbetales et innsatstillegg på kr 903 pr. døgn. I tillegg kommer signerings- og tjenestebonus på henholdsvis kr 5000 og kr 30 000 pr avtale (3 år) dersom spesifikke kriterier er oppfylt. Inntekten har derfor variert fra år til år, alt fra ca. kr 32.000 til kr 88.994 for 2015. All godtgjørelse fra Forsvaret har vært inntektsført som lønn og blitt skattlagt.

Heimevernets oppfatning er at befal og mannskap som har inngått kontrakt om tjenestegjøring i Heimevernets innsatsstyrke, er ikke tilsatt i Forsvaret og omfattes ikke av ferielovens bestemmelser. Dette personalet skal derfor ikke ha utbetalt feriepenger. Forsvarsstaben opplyste at FD uttalte i 2012: *“Frivillighetskontraktene er knyttet til verneplikts instituttet og til frivillig tjenestegjøring etter HV § 5, og er ikke en ordinær arbeidskontrakt som reguleres av arbeidsmiljøloven og ferieloven. Ferieloven gjelder ikke for frivillighetskontraktene, og man opptjener derfor ikke feriepenger for vederlaget man får for å tjenestegjøre i innsatsstyrkene ...”* Ombudsmannen har bedt FD om gjenpart av uttalelsen fra 2012 som Forsvarsstaben viser til, men FD har imidlertid ikke klart å fremskaffe redegjørelsen, da det ikke er journalført en slik uttalelse i deres arkiv.

Det er Arbeids- og sosialdepartementet som ”forvalter” ferieloven, og daværende Kommunal- og Arbeidsdepartement uttalte i brev av 19.12.1994:

“... Befal som ikke avtjener verneplikt derimot, vil i utgangspunktet være omfattet av ferieloven. At disse er avlønnnet med satsene som gjelder for vernepliktige, forandrer ikke på dette. Etter departementets skjønn vil vernepliktig lønnet befal i utgangspunktet være omfattet av ferieloven for såvidt gjelder tjenesten utenom pliktig tjeneste etter vernepliktsloven eller heimevernsløven ...”

Ombudsmannen fant det nødvendig å innhente juridisk kompetanse utenfor kontoret og engasjerte i den forbindelse advokat Lars Holo, som konkludert med:

“FST og HVST har i sine uttalelser til Ombudsmannen ikke påvist noe rettskildemessig grunnlag for at den lovførståelsen som Kommunal- og arbeidsdepartementet uttrykte i 1994, var feil. Det er bare de som tjenestegjør på grunnlag av en offentligrettslig, lovhjemlet plikt som faller utenfor arbeidsbegrepet i ferieloven § 2. Dette gjelder de som utfører tjenesteplikt som er regulert i heimevernsløven av 1953 Kapittel II, Tjenesteplikten, §§ 9-13.

De som utfører frivillig tjeneste i innsatsstyrken, utfører tjeneste på frivillig grunnlag. Deres rettsforhold til Forsvaret/Heimevernet, er regulert i heimevernsløven § 5 som gir hjemmelsgrunnlaget for Frivillighetskontraktene som inneholder en nærmere regulering av arbeidsgivers styringsrett mv. overfor de frivillige som da har status som arbeidstakere i relasjon til ferieloven ...”

“Konklusjonen er at det vederlag som ytes til dem som tjenestegjør på grunnlag av Frivillighetskontrakt, er” arbeidsvederlag” i relasjon til ferieloven § 10 nr. 1 første ledd. Vederlaget gir derfor etter hovedregelen rett til feriepenger etter loven.”

Ferieloven § 10 nr. 1 andre ledd inneholder imidlertid noen unntak fra hovedregelen om at arbeidsvederlag gir grunnlag for feriepenger. Det avgjørende unntaket i denne saken gjelder punkt c hvor det heter at: ”Fast godtgjøring som opptjenes og utbetales uavhengig av fravær eller ferie,” ikke inngår i feriepenges grunnlaget. Holo har i sin vurdering konkludert med at lønn som befal og innsatstillegg følger hovedregelen og gir følgelig rett til feriepenger. På den andre siden mener Holo at signerings- og tjenestebonus opparbeides uavhengig av fravær eller ferie, og inngår dermed ikke i feriepenges grunnlaget.

Ombudsmannen stiller seg fullt ut bak konklusjonen til advokat Holo ved at klager omfattes av ferieloven og derfor har krav på feriepenger når det gjelder lønn og innsatstillegget han mottar som befal i Heimevernets innsatsstyrke.

7.4 Saker fra sivilt ansatte

Det er registrert 4 skriftlige saker fra sivile ansatte, samme antall som forrige år. I tillegg mottar kontoret en rekke telefoniske henvendelser som løses uten skriftlig klagebehandling.

Sivilt ansatte må, på lik linje med det øvrige personalet i Forsvaret, først utnytte de interne klagemulighetene i Forsvaret, før Ombudsmannen kan behandle klagen. Saker som gjelder statstjenestemenn i alminnelighet, slik som f.eks. pensjons- og skattesaker, behandles av Sivilombudsmannen.

Som eksempel på avgjørelse fra Ombudsmannen for 2017, tas med en avgjørelse om lønnsfastsettelse og permisjon:

Klager opplyser at hun fungerte som innkjøpssjef/kontorsjef i perioden 01.02.2016 til 31.07.2016. Lønnsfastsettelsen ble først satt til ltr. 58 for deretter å bli korrigert til ltr. 63.

Imidlertid har klager krevd ltr. 67 fordi en annen person som fungerte midlertidig i samme stilling i forkant av henne, oppnådde denne avlønningen. Klager opplever det urimelig og diskriminerende at hun skal ha en lavere lønnsfastsettelse enn personen som fungerte før henne, da begge fungerte for en tredje person som "eier" stillingen.

Forsvaret uttalte at klager i den aktuelle perioden fikk midlertidig høyere grad som major og ble avlønnet i majorspenn. Klager fikk en lønnsøkning på 8 ltr. under beordringens varighet, og Forsvaret anser det som korrekt kompensasjon for å lede seksjonen. Videre opplyser Forsvaret at den andre personen som har fungert i samme stilling, hadde en annen realkompetanse og ledererfaring enn klager. Fungeringslønn fastsettes særskilt i det enkelte tilfelle da det er flere faktorer som er avgjørende.

Angående permisjonssøknad, skrev klager en e-post til Forsvaret med følgende innhold: *"Jeg søker med dette 1 års permisjon da jeg har fått sivil stilling i annen avdeling i Forsvaret. Dersom permisjon ikke innvilges er dette å anse som min oppsigelse."*

Permisjonen ble ikke innvilget og klager hevdet det er begått saksbehandlingsfeil da det ikke er foretatt en individuell vurdering samt forskjellsbehandling fordi flere andre er blitt innvilget permisjon.

Arbeidsgiver har opplyst at de har en restriktiv holdning til å innvilge permisjon. Dersom DIF innvilger permisjon må de påregne at stillingen blir stående vakant eller midlertidig besettes med personell fra egen DIF. Arbeidsgiver anså at dette var en søknad innenfor et fagområde hvor det var essensielt å ha stillinger fast besatt. Dessuten anser Forsvaret at det ikke er god personellpolitikk å innvilge permisjoner, fordi det er forventet overtalighet og dette vil begrense muligheten for omplassering. Forøvrig sier Forsvaret at en eventuell gjeninntreden som militær vil vurderes hvis det blir aktuelt for klager å søke seg tilbake til Forsvaret.

I Ombudsmannens vurdering vises det til Forsvarets nye Personellhåndbok (FPH) del B, punkt 4.1.6, tredje ledd (gammelt punkt 4.2) hvor det heter: *"Personell som er midlertidig beordret i stilling tillagt høyere grad og som overtar den høyere stillings fulle arbeids- og ansvarsområde, gis stillingens lønn og stillingens høyere grad for beordringens varighet."*

Slik Ombudsmannen forstår denne bestemmelsen er det kritiske tolknings spørsmålet "stillingens lønn". Stillingen som innkjøpssjef/kontorsjef avlønnes ikke med ett bestemt lønnstrinn men fastsettes normalt i et lønnsspenn. Stilingen som innkjøpssjef/kontorsjef kan således variere med mange lønnstrinn, alt avhengig av hvilke personlige kvalifikasjoner den ansatte innehar. Ombudsmannen

mener således at med "stillingens lønn" må forstås som stillingens lønnsspenn.

Klager har fått lønnstrinn 63, og det legges til grunn at dette ligger innenfor stillingens lønnsspenn. Etter Ombudsmannens forståelse vil det være feil å sammenligne seg med en annen som midlertidig har innehatt stillingen. Teoretisk kan en tenke seg tilfeller hvor en ansatt blir midlertidig beordret til en stilling som avlønnes lavere enn hva vedkommende hadde fra før. Det normale vil da være at personen beholder sin høyere lønn, men at dette ikke skal få følger for eventuelle andre som blir beordret til samme stilling. Det vil også være feil å sammenligne seg med lønnen til vedkommende som "eier" stillingen. For det første kan det ha gått lang tid siden "eieren" besatte stillingen, men også fordi en ny stillingsinnehaver kanskje ikke har den samme kompetanse og kvalifikasjoner.

Ombudsmannen kan derfor ikke se at avlønningen er uriktig da arbeidsgiver har anledning til å fastsette lønnen i hvert enkelt tilfelle innenfor stillingens lønnsramme.

Når det gjelder permisjon uten lønn, er dette regulert i Forsvarets Personellhåndbok del F, 13.3.1, første setning (gammel FPH del B punkt 4.31.1) hvor det heter: *"Søknader om permisjon uten lønn avgjøres etter individuell vurdering og med hensyn til personellsituasjonen."*

Slik Ombudsmannen ser det fremgår det ganske klart at det er Forsvarets og arbeidsgivers behov som er avgjørende ved innvilgelse av permisjon i slike tilfeller. Det er ikke dokumentert urimelig forskjellsbehandling og begrunnelsen til arbeidsgiver ligger klart innenfor hva som kan vektlegges. Ombudsmannen kan således ikke se at det foreligger saksbehandlingsfeil ved ikke å innvilge klager permisjon uten lønn.

Ombudsmannen for Forsvaret finner derfor at klagene vedrørende lønnsfastsettelse og permisjon, ikke tas til følge.

8. VEDLEGG

8.1 Befaringsrapporter

8.1.1 – Luftbase Rygge

2 mars 2017: Møte med sjef Luftforsvaret og befarings Luftbase Rygge – Rygge i Østfold

Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann

Bjørn Hernæs, nestleder av nemnda

Signe Øye

Sven Flo

Irene Lange Nordahl

Per Egil Evensen

Kjell Engebretsen 1. Varamedlem

Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.

Forfall: Åse Marie Wisløff Nilssen

Ombudsmannsnemnda for Forsvaret gjennomførte møte med sjef Luftforsvaret og befarings til Luftbase Rygge i Østfold, 2. Mars 2017.

Møte med sjef Luftforsvaret

Ombudsmannsnemnda fikk et godt og solid møte med ny sjef Luftforsvaret, Generalmajor Tonje Skinneland. Sjef Luftforsvaret satte fokus på status, organisering og oppdrag, samt Luftforsvarets utfordringer. Luftforsvaret skal innen 2025 ferdigstille fremtidens luftforsvar i Norge. Et betydelig stort og utfordrende arbeid, og ansvar. Samtidig skal dagens luftforsvar drives kontinuerlig med dagens baser, mannskap og utstyr. Vedtatte ny Langtidsplan for Forsvaret betyr betydelig omstilling i Luftforsvaret, og krever mye. Sjef Luftforsvaret var opptatt av personellens situasjon når så mye skjer samtidig.

I sin orientering var sjef Luftforsvaret innom noen av følgende temaer:

- Orientering om hvorfor Luftmakt er viktig og hvordan luftmakt inngår i fellesoperasjoner
- Luftforsvaret i dag og aktuelle operasjoner og beredskap
- Presentasjon av 5. Generasjon kampfly
- Målbildet av Luftforsvaret i 2025 – et fremtidens luftforsvar med økt kompleksitet og økte muligheter
- Luftforsvaret vil i perioden gjennomgå nødvendige og omfattende endrings- og moderniseringsprosesser, herunder innfasing av nye materiellsystemer. Den videre omstillingen mot et kraftig styrket og mer slagkraftig luftforsvar vil være både kompleks og krevende, med betydelige behov for endringer. Luftforsvarets evne til å løse sine oppgaver vil i perioden påvirkes ved overgangen fra gamle til nye systemer.

Personellfokus

I *Årsrapporten til hovedutvalget i Luftforsvaret* konkluderer HTV i Luftforsvaret som følger:

- Luftforsvarets Hovedutvalg har blitt en viktig arena der ledelsen og soldatene diskuterer og drøfter ulike utfordringer
- Dette har ført til at man har de rette beslutningstakerne, som innehar kunnskap og erfaringer. HTV ønsker å trekke frem at nettopp dette fører til at det blir fattet gode vedtak og man klarer å tenke helhetlig
- Samtidig får ledelsen innsyn i hvordan situasjonen er på avdelingene gjennom orienteringene til ATVen.
- Det er derfor ekstra viktig og flott at ledelsen prioriterer HU så høyt.

Sjef Luftforsvaret understreker personell og kompetanse som svært viktige strategiske ressurser. Særlig gjennom store og vedvarende omstillinger. Det er viktig å lære av tidligere erfaringer, og ha en metodisk tilnærming av gjeldende utfordringer. Andøya flystasjon ble brukt som et eksempel på aktuelle utfordringer som må løses. Luftforsvaret ønsker å skape forutsigbarhet for personellet. Gjennom kartlegging både på individnivå og organisasjonsnivå, samt å bruke virkemidler, skal dette bidra til å beholde og utvikle personell og riktig kompetanse.

I tillegg til de omfattende omstillinger i Luftforsvaret, er det også felles omstillinger i Forsvaret som i særlig grad påvirker Luftforsvaret. Sjef Luftforsvaret peker særskilt på OMT (ny Ordning for Militært Tilsatte) og Utdanningsreformen

OMT er en omfattende ny ordning som skal gjennomføres i hele Forsvaret de kommende årene. I Luftforsvaret er ny OF/OR struktur drøftet og implementert, nye karriere og tjenesteplaner er på plass, konverteringer skjer fortløpende hvert kvartal.

Luftforsvaret ser OMT som et virkemiddel for å skape økt operativ evne gjennom at

- OMT skal gi en mer balansert personell- og kompetansestruktur i Luftforsvaret
- OMT skal bidra til å skape operativ evne gjennom effektiv kompetanseutvikling
- OMT skal gi bedre beredskap gjennom økt satsning på militær kompetanse og profesjonsidentitet
- OMT skal gi mer attraktive utviklings- og karrieremuligheter for spesialister, spesialistbefal og offiserer
- OMT skal frigjøre ressurser til operativ virksomhet, primært gjennom økt ståtid og et mer målrettet utdanningssystem

Utdanningsreformen og Luftforsvaret

Forsvarets utdanningssystem reformeres for å skape bedre forutsetninger for kvalitet i utdanningen og samtidig redusere kostnader. Innføringen av OMT gjør at Forsvaret uansett må endre utdanningssystemet. I Luftforsvaret vil følgende skje:

- Luftforsvaret overfører Luftkrigsskolen og Luftforsvarets befalsskole til Forsvarets høyskole mvf 1.aug 2017.
- Alle Luftforsvarets fagskoler samles organisatorisk til ett skolemiljø under en sjef for kompetanseproduksjon i Luftforsvaret mvf 31.des 2017.
- Luftforsvarets skolesenter på Værnes etableres og staben ved Luftforsvarets skolesenter Kjevik flyttes til Værnes mvf 31.des 2018.
- Luftforsvarets fly - operative trenings- og sertifiseringssenter flyttes fra Rygge til Værnes innen utgangen av 2018.
- Luftforsvarets tekniske skole flyttes fra Kjevik til Værnes ifm utfasingen av F-16, senest innen utgangen av 2025.

Sjef Luftforsvarets intensjon er å forberede og gjennomføre omstillingstiltak gjennom å

- Ta vare på folk – beholde og utvikle, rekruttere riktig kompetanse. Viktig med anerkjennelse.
- Leverer operativ evne – daglig!
- Infase nye og komplekse systemer

Luftforsvaret leverer beredskap og operativ evne hver dag og med høy kvalitet. Viktige strategiske grep er tatt for å gjøre Luftforsvaret bedre egnet til høyintensitetsoperasjoner og krise/krig. Det er svært krevende endringer som skal gjennomføres samtidig og over tid.

Luftforsvarsbase Rygge

Ombudsmannnemnda ble møtt av sjef Luftforsvarsbase Rygge, Oblt Hjerpested. Nemnda fikk en god orientering og gjennomgang av basen. I tillegg til ledelsen, møtte nemnda også representanter fra PEFO, TVO, Sosialkonsulent, Verneombud, samt EBA konsulent.

Luftforsvarsbase Rygge er en av 8 baser som er underlagt 139 Luftving, som ledes fra Bardufoss. Omlag 500 personer arbeider innenfor basen. Basen er operativ for 339 skvadronen avdeling Rygge, og en enhet fra 330 skvadronen – Redningshelikopter. I tillegg til fly - operative delen av basen, og at Luftforsvarets ledelse med sin stab og funksjoner har sin plassering her, er det en rekke andre virksomheter som har sitt tilhold på Rygge. Rygge Flystasjon ble nedlagt som egen stasjon i 2014. I siste Langtidsplan for Forsvaret, er det vedtatt at Rygge skal utvikles og tilbakeføres som en av Luftforsvarets stasjoner.

I tillegg til å videreføre det som er innenfor basen på Rygge i dag, skal det i følge langtidsplanen blant annet etableres et nytt ledelselement, flytte 339 skvadronen fra Bardufoss til Rygge, flytte programmeringssenteret fra Mågerø til Rygge og etablere Rygge som COB base for tankfly. Videre må det anskaffes hangarer til nye redningshelikopter, og AIM Norway skal etablere seg ved flybasen.

Ledelsen uttrykte noe bekymring for alt som skulle etableres på Rygge med tanke på at det er for lite EBA og

for dårlig EBA allerede nå. De trengs en større helhetlig plan for de nye etableringene. Verneombudet bekreftet også på vegne av de ansatte, at det ikke var tilfredsstillende bygningsmasse. Dette som et resultat av flere år med usikkerhet om fremtiden for Rygge.

Representanten for de vernepliktige var opptatt av mangelfull kasernestandard på Rygge. Nemnda fikk med selvsyn befare kasernene. Nemndas erfarte at det gjøres en fornying og standardheving for de vernepliktige, noe som er bra. Likeså at en midlertidig kaserne ble nedvasket og gjort nødvendige forbedringer på, slik at de vernepliktige kunne bo der. Nemnda opplevde at de tillitsvalgte ved basen var flinke til å påpeke mangler, og få god dialog med ledelsen.

Ledelsen var også opptatt av å sikre basen mot Vannsjø, som utgjør en større grense mot basen. Både for sikring av basen, men også med tanke på at Vannsjø er en stor drikkevannskilde.

Nemnda avsluttet sitt besøk og befarings ved basen på Rygge med en omvisning av hele baseområdet. Området fremstår som stort og med mange muligheter. Rygge har en lang luftmilitær historie, og det merkes. Mye av bygningsmassen bærer preg av alder og noe mangelfullt vedlikehold. De sentrale byggene fremstår som relativt gode og godt vedlikeholdt. Mannskapskasernene er kommentert over.

Oppsummering og Ombudsmannnemndas vurderinger

- Ombudsmannnemnda for Forsvaret fikk en meget grundig og lærerik orientering av sjef Luftforsvaret, ikke minst med tanke på de store omstillingene og utfordringen Luftforsvaret står ovenfor. Nemnda er svært tilfreds med at sjef Luftforsvaret er tydelig når det gjelder ivaretagelse av personellet i vanskelige omstillingstider. Nemnda er av den oppfatning at det er viktig at Luftforsvaret blir gitt nødvendige ressurser slik at personellet opplever seg ivaretatt.
- Nemnda registrerer at ledelsen i Luftforsvaret og TVO -ordningen samarbeider godt, blant annet gjennom Hovedutvalgsmøtene. Nemnda erfarte også at de tillitsvalgte gjør en svært god jobb for de vernepliktige mannskapene.
- Luftforsvarsbase Rygge vil etter vedtak om ny langtidsplan for Forsvaret bli på nytt tatt i bruk som en betydelig stasjon for Luftforsvaret. Med de nye etableringene som er tenkt plassert på Rygge, kreves det en helhetlig EBA plan. Når nemnda var på besøk, ble det uttrykt mye usikkerhet om dette. Både fra lokal ledelse og de ansatte.
- Nemnda takker for en meget god og lærerik dag på Rygge.

8.1.2 – Telemark bataljon

19 april 2017: Telemark bataljon – Rena Leir, Åmot kommune

Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann
 Bjørn Hernæs, nestleder av nemnda
 Signe Øye
 Sven Flo
 Åse Marie Wisløff Nilssen
 Per Egil Evensen
 Ann Helen Rui Varamedlem
 Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.
 Forfall: Irene Lange Nordahl

Ombudsmannsnemnda for Forsvaret gjennomførte befarings til Telemark Bataljon (TMBN) 19. april 2017. Telemark bataljon er lokalisert til Rena leir i Åmot kommune, og er en del av Brigade Nord. Nemnda ble møtt av sjef TMBN, Oblt Bruøygard og andre representanter fra ledelsen hvor nemnda fikk en god presentasjon av TMBN, historie, oppdrag og status. Nemnda hadde også samtaler med representanter fra alle avdelinger og alle kategorier; vervede, sersjanter og offiserer. I tillegg hadde nemnda et eget møte med tillitsvalgte og representanter fra HMS. Verneombud og HR medarbeidere. Befaringen ble avsluttet med en omvisning på Ormen Lange (Bataljonsbygget), samt en liten runde i Rena Leir.

TMBN sitt oppdrag

Bataljonen har beredskap og skal stille klar i henhold til plan for klartider. TMBN er den avdelingen i Brigade Nord med høyest beredskap og kortest reaksjonstid. Bataljonen, støttet av Brigade Nord's reaksjonsstyrker på kompaninivå, utgjør Hærens hurtige reaksjonsstyrke (HRS). Dette systemet ble etablert i 2002, og har fungert etter sin hensikt. Nasjonen bestilte en HRS styrke for 15 år siden, og har fått det som ble bestilt. TMBN er hurtig og fleksibel, både i en nasjonal beredskap, og for allierte oppdrag. Bataljonen har betydelig kamperfaring, og det er viktig å ivareta den kompetansen avdelingen har tilegnet seg etter mange krevende operasjoner over tid.

Status for TMBN

Siden dagens HRS system ble opprettet i 2002, har TMBN vært tilnærmet kontinuerlig i nasjonale og internasjonale operasjoner. Og til dels i vanskelige og utfordrende oppdrag. Dette understreker at dette systemet fungerer etter sin hensikt. Årvis med systematisk trening som gir meget høy kompetanse og som gir særdeles gode resultater på tester, nasjonalt og internasjonalt. Etter lang ståtid i Afghanistan, har avdelingen opparbeidet seg bærende ferdigheter som det høstes av. Ikke bare i bataljonen, men også i Hæren og Forsvaret for øvrig.

Utstyrsmessig er det generelt bra standard på PBU. En del av beskyttelsesutstyret for den enkelte, kan bedres. Uniformsreglementet åpner for at soldatene kan kjøpe og anskaffe utstyr som beskytter minst like godt eller bedre enn det som utleveres fra avdelingen.

Avdelingen opplever at de har et bra nivå på våpenutstyr. Bataljonen vil de nærmeste årene få tilført moderni-

sert materiell, blant annet nye og flere varianter av stormpanservogna CV90.

TMBN rekrutterer mannskap gjennom søknad og seleksjon. Grunnlaget for å søke er gjennomført verneplikt. Søkermassen er solid og ressurssterke. De fleste kunne velge andre yrker eller studier. Frem til nå har det vært mulig å tegne 2 kontrakter med 3 års varighet på hver, pluss en mulighet for en tredje kontrakt. Ny ordning (T-35), gir muligheten for å kunne ha en kontrakt inntil fylte 35 år. Dette vil kunne medføre noen endringer i sammensetningen i avdelingen. Blant annet lengre ståtid.

Til tross for mange og tunge oppdrag de siste 15 årene, og planlagte kommende nye oppdrag, klarer TMBN å opprettholde motivasjon, kompetanse og rekruttering. Graden av forutsigbarhet for fremtiden vil være viktig for bataljonen og samvirkesystemene.

Utfordringer ved TMBN

Omleggingen av personellforvaltningen i Forsvaret - HR transformasjonen - skaper en del utfordringer for avdelingen. Linjeledere i en høy intensiv kampavdeling, med over 40 ansatte som skal rapporteres og administreres med svært små ressurser –blant annet for få PC-er, til registrering og utførelse av arbeidet, gir daglige utfordringer.

TMBN stiller strenge krav til øving, materiell og erfaringsnivå. Ulike operative krav i de ulike strukturene i gir utfordringer for samhandling. Selv om bataljonen er klar, er det ikke gitt at omgivelsene er det.

Avdelingen rekrutterer godt. Dog er kvinneandelen lav. Sykefraværet er lavt, til tross for tidvis stor belastning under trening og øving. Bataljonen arbeider med å forebygge enda sterkere visse typer belastningsskader, herunder kne og ryggskader. Rapportering og dokumentasjon er nødvendig for å kunne gi kunnskap og bidra til riktige forebyggende tiltak. Til tross for bra standard på det meste av utstyret, finnes det bedre utstyr på enkelte områder som kunne gitt mindre skader. Det er ønskelig med hel tids fysioterapistilling.

Møte med ansatte, tillitsvalgte og representanter fra HMS og Verneombud

Nemnda møtte representanter fra de vervede, engasjerte og fast ansatte. Likeså tillitsvalgte fra PeFo, NOF, og BFO, samt ansatte som arbeider med personellet og verneombudsiden.

Et gjennomgående trekk var at alle fremhevet bataljonen som en god plass å arbeide i. Selv i en meget hektisk hverdag, med høy intensitet med trening og øving, gis det et solid inntrykk av en god bataljons - kultur. Det uttrykkes god kontakt og godt samarbeide med ledelsen. Alle er opptatte av å finne løsninger på laveste nivå. Det er god takhøyde for diskusjoner. Alle spiller på lag.

HR transformasjonen bekymrer mange av de ansatte. For mye legges på linjelederne. Stadig flere oppgaver pålegges, uten at nødvendige ressurser medfølger. Sitat: "Det går en grense for hvor mye og hvor mange oppgaver som skal tillegges linjelederne. Den grensen er nådd."

Det stilles spørsmål med hvordan den operative evnen kan bli bedre når de i fremste linje skal måtte bruke mer og mer tid til andre, mer underliggende oppgaver. Likeså uttrykkes det bekymring i fjerning av stillinger som f.eks 100% HMS stilling som er redusert. Hvorfor endre noe som fungerer?

Det ble også uttrykt bekymring hva som kunne komme til å skje med avdelingen gjennom arbeidet med Landmaktutredningen. Hva vil skje av endringer? Hva skjer dersom bataljonen skal bestå av flere vernepliktige? Hvordan best ivareta det nivået som er etablert etter 15 år med erfaringer, trening og oppdrag? Omstilling skaper usikkerhet i en avdeling som skal bygge operative evner og kapasiteter. For mye omstilling over tid kan fjerne fokuset på primæroppdraget. Det ble igjen referert til den pågående HR transformasjonen som stadig dytter mer arbeid nedover i linjen, og som gir mindre operativ evne. De ansatte er opptatte av å gjøre jobben sin, levere sine oppdrag.

Det ble pekt på en del utfordringer knyttet til Helse Miljø og Sikkerhet – HMS. Erfaringene tilsier at det kan skje er en noe høy terskel for å si fra om skader knyttet til øvelse, utdanning og trening. Sammen med ledelsen er dette noe avdelingen jobber med for å forbedre. Blant annet gjennom god forebyggende trening for de ulike tjenestestillingene. Også riktig beskyttelsesutstyr er det fokus på. Knebeskyttelse, hørselsvern, riktig skotøy m.m. Det ble påpekt at det trengs en revisjon og tilpasning av de ulike PBU satsene. Herunder også tilgang på en ekstra arbeidsuniform. I dag har den enkelte kun to sett med arbeidsuniform, noe som oppleves for lite.

Avslutningsvis ble det i møte med de ansatte, tatt opp et tema som handlet om anerkjennelse. TMBN er på skarpt oppdrag i Litauen. Soldater og befal er skuffet over at det ikke gis en anerkjennelse i form av medalje for dette oppdraget. De er bedt om å være klar til strid, og føler at dette ikke blir anerkjent godt nok.

Oppsummering og Ombudsmannsnemndas vurderinger

- Ombudsmannsnemnda erfarer at TMBN er en svært profesjonell avdeling med stor stolthet. Dagens system med høy beredskap, sammenhengende erfaringer med oppdrag og misjoner de siste 15 årene har gitt avdelingen og nasjonen en erfaringsbase som er unik i vår sammenheng. Nemnda erfarer likeså at det er en avdeling med erfarne og trygge ledere på alle nivå. Og at samhandlingene med de vervede soldatene fungerer godt.
- Avdelingen rekrutterer godt. Det er god søkning til stillingene og høy kompetanse på søkerne. Det er få kvinner i avdelingen.
- Rena leir fremstår som fortsatt moderne og med gode fasiliteter. Ormen Lange som bataljonens bygg, med tilstøtende vedlikehold og verksteder, godt egnet til avdelingens behov.
- Igjen erfarer nemnda at det stilles kritiske spørsmål og klager på den pågående HR transformasjonen. Det oppleves stadig at for mye pålegges linjelederne, noe

som igjen tar for mye fokus vekk fra øvrig arbeid og tjeneste. Likeså uttrykkes det usikkerhet knyttet til Landmaktutredningen som er underveis. Hva skjer med avdelingen? Hvordan vil fremtiden bli?

- TMBN tar HMS arbeidet på alvor. De arbeider med systemer for å forebygge mest mulig av belastningsskader under øvelse, utdanning og trening. Riktig og oppgradert verneutstyr må gjøres tilgjengelig. Det er et paradoks at soldatene kan kjøpe bedre utstyr privat, enn det som er i PBU satsene. Egen fysioterapeut i full stilling er ønskelig.
- Nemnda ble gjort oppmerksom på en misnøye angående anerkjennelse av et skarpt oppdrag i Litauen. Soldater og befal uttrykte skuffelse over at det ikke blir gitt medalje for deltagelse i dette oppdraget. Nemnda vil undersøke dette.
- Stortingets Ombudsmannsnemnd for Forsvaret hadde en meget god opplevelse i møte med ledelsen og de ansatte i TMBN.

8.1.3 – HMKG / 6. Gardekompani

20 april 2017: HMKG / 6. Gardekompani– Terningmoen Leir, Elverum kommune

Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann

Bjørn Hernæs, nestleder av nemnda

Signe Øye

Sven Flo

Åse Marie Wisløff Nilssen

Per Egil Evensen

Ann Helen Rui

2. Varamedlem

Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.

Forfall: Irene Lange Nordahl

Ombudsmannsnemnda for Forsvaret gjennomførte befaring til HMKG / 6. Gardekompani (Gardeskolen) på Terningmoen i Elverum kommune 20 april 2017. Nemnda ble tatt vel i mot av sjef 6. Gardekompani, Major Halvorsen og hans stab. I tillegg var S-3 fra HMKG og representant for de vernepliktige med på møtet.

6. Gardekompani er Gardens rekruttskole. Alle gardister starter sin førstegangstjeneste på gardeskolen i 6. Gardekompani, før de fordeles til de ulike kompaniene i Garden, samt noen støttemannskaper til andre avdelinger i Hæren.

Her får rekruttene uniform, våpen og annet militært utstyr. Her læres det grunnleggende soldatferdigheter før de inngår i HMKG sitt oppdrag med skarp beredskap for kongehuset og Oslo som landets hovedstad. Omlag 350 rekrutter møter fire ganger i året til rekruttskole. De operative vaktgardistene læres opp og får en utdanning som skal gjøre dem best mulig forberedt på alle de utfordrende situasjonene gardisten kan komme opp i, enten de er på vakt eller skal støtte andre. Rekruttperioden er totalt 10 uker. De første 7 ukene er rekruttperioden, mens de 3 siste ukene er fagperioden.

Gardeskolen har over tid gjennomført et godt utviklet utdanningsprogram som gir rekruttene grunnleggende soldatutdanning (GSU). Rekruttiden er kort, og det er mye som skal læres og øves på. Det er liten eller ingen tid for å prøve om og om igjen. Derfor er det viktig at utdanningsprogrammene er vel utprøvd, og at instruktørene har kompetanse og erfaring.

Noen av utfordringene for Gardeskolen er mangelfull innendørs fasiliteter. Både til undervisning, vedlikehold og lagring. En egen X-hall hadde kunnet løse mange av de daglige utfordringene. Blant annet er det utfordrende når nærmere 400 rekrutter står ute om vinteren i streng kulde for å sjekke PBU og våpen. Dette etter først å ha gått 2 x 2 km for å ta ut utstyret. Gardeskolen konkurrer stadig med andre avdelinger og aktører om å bruke tilgjengelige ressurser til trening og undervisning.

Terningmoen leir har korte avstander til skytebaner og øvingsområder. Kapasiteten på de ulike banene kan tidvis være en utfordring. Nærheten til skytefeltet, og en del andre fasiliteter, bidrar til lite behov for kjøretøyer, noe som igjen gir god fysisk aktivitet hver dag for rekruttene. Noe som regnes som en svært god faktor for utdanningen.

Gardeskolen har et relativt ungt befall. Med store tropper med inntil 100 personer, kan dette være utfordrende. Rekruttering og styrking av befall og offiserer til Gardeskolen, er viktig for at nivået på utdanningen opprettholdes og utvikles. God forutsigbarhet med rammeverk for Gardeskolen og HMKG sitt utdanningsprogram, er viktige suksessfaktorer. Motiverte befall og mannskaper bidrar sterkt til å løse daglige og løpende utfordringer.

Forlegningskapasiteten for Gardeskolen er brukbar. En blanding av helt ny kaserne som huser over 300 rekrutter, kombinert med eldre kaserner som trenger fornyelse. Totalt er det kasernekapasitet for 384 rekrutter. Over det, må Gardeskolen ut å låne ekstra kapasitet ved behov.

Samtalene med representantene for de vernepliktige gav et inntrykk av høy motivasjon, god kontakt mellom rekruttene og befalet. For mange går tiden fort før de skal fordeles videre. Høy aktivitet under rekruttukene, samt fagperioden, skaper samhold og god avdelingsånd.

Oppsummering og Ombudsmannsnemndas vurderinger

- HMKG / 6. Gardekompani (Gardeskolen) på Terningmoen, med inntil 1600 rekrutter som møter frem hvert år, den største rekruttutdanningen i Hæren. Gjennom et vel utprøvd utdanningsløp på 10 uker, utdannes det gode og motiverte soldater til videre tjeneste til de øvrige kompaniene i Garden, samt til noen andre stillinger i Hæren.
- Terningmoen leir fungerer godt, om en ikke optimalt for denne utdanningen. Nærheten til skyte- og øvingsfeltet og andre fasiliteter, gir mye positiv effekt på den fysiske formen for rekruttene ved at de stort sett beveger seg til fots hele dagen.
- En del av EBA kapasitetene er mangelfull og trenger renovering og fornyelse. Herunder også noe kasernekapasitet. Den nye store kasernen er bra. Manglende

innendørs fasiliteter for trening, vedlikehold og lagring byr tidvis på store utfordringer. Særlig i kaldt vintervær. Behovet for en egen X-hall er tilstede.

- Ombudsmannsnemnda erfarte at kompaniledelsen var svært løsningsorientert og opptatt av å finne løsninger på de utfordringene Gardeskolen har. Det virker som denne holdningen skaper en særskilt positiv kompanikultur som bidrar til god utdanning for videre tjeneste i HMKG og Hæren.
- Gardeskolen har ungt befall med mange rekrutter å ivareta. For å sikre utvikling og ivaretagelse av en vellykket rekruttutdanning, er det etter Ombudsmannsnemndas syn viktig at rekruttering og styrking av befall og offiserer til Gardeskolen opprettholdes og styrkes.
- Nemnda takker for et godt besøk og befarings, for god informasjon og omvisning.

8.1.4 – Andøya flystasjon

5 september 2017: Andøya Flystasjon / 133 Luftving – Andøya kommune

Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann

Bjørn Hernæs, nestleder av nemnda

Signe Øye

Irene Lange Nordahl

Åse Marie Wisløff Nilssen

Per Egil Evensen

Kari Lise Holmberg Varamedlem

Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.

Forfall: Sven Flo

Ombudsmannsnemnda for Forsvaret gjennomførte befarings til Andøya Flystasjon og 133 Luftving 5. september 2017. Nemnda ble vel tatt i mot av sjef 133LV, Oberst Ingvild Jansrud. I tillegg til møter med ledelsen, representanter for de ansatte og vernepliktige, fikk nemnda en omvisning på basen.

Nemnda besøkte også Andøya Space Senter. Her ble vi orientert om senterets virksomhet og muligheter av direktør Odd Roger Enoksen. Det gis ikke referat fra dette møtet.

Når Ombudsmannsnemnda reiser på befarings, er det for å få kunnskap og informasjon om oppdrag, status og utfordringer ved avdelingene som besøkes. Befaringen og besøket til Andøya Flystasjon skjer etter at Stortinget har besluttet å flytte virksomheten til Evenes. Det er vel kjent at dette vedtaket skaper stort engasjement blant ansatte og lokal befolkning.. Det er selvsagt naturlig at situasjonen for de ansatte i en slik omfattende omstilling, blir et tema. Nemnda er særlig opptatt av hvordan flystasjonen møter denne type utfordring, samt hvordan personellet blir ivaretatt.

Andøya flystasjon og 133LV er det våkne øye i nord. Siden 1950 tallet har det vært stor militær aktivitet

på Andøya, og særskilt har Andøya flystasjon og 133LV levert viktige og nødvendige tjenester til Forsvaret og allierte i alle disse årene. Gjennom overvåking, suverenitetshevdelse, myndighetsutøvelse, militær tilstedeværelse og støtte til det sivile samfunn, inngår luftvingen i FOHs daglige operasjoner hele året. MPA operasjonene (bruk av Orion fly), gir en fleksibel, hurtig og daglig tilstedeværelse i et område 7 ganger større enn fastlands - Norge. MPA kapasiteten inngår i ressurovervåking til havs. I samarbeid med Kystvakta, avdekkes det ulovligheter innenfor fiskerierne. I tillegg til militære aktiviteter, bidrar 133LV også til søk – og redningskapasitet som dekker hele Norges ansvarsområde.

Andøya flystasjon og 133LV drifter flyplassen, både til militær og sivil bruk. Rullebanene, baseområdene og alt av nødvendig areal er omfattende og betydelig stort. Til tross for plasseringen av flyplassen relativt nær sivil bosetting, har nemnda et inntrykk av at dette ikke beskrives som problematisk. Luftvingen har også driftsansvar for flyplassen på Jan Mayen.

For å levere en fullverdig MPA kapasitet med hovedfokus på operative tokt, trengs det omfattende øving, trening, utdanning og opplæring. 133LV besitter, i tillegg til den operative kompetansen, en omfattende teknisk kompetanse for vedlikehold av fly og tilhørende nødvendig teknisk utstyr. En stor andel av det tekniske personellet er over tid rekruttert lokalt og regionalt.

Omlag 220 årsverk, og omlag 60 vernepliktige mannskaper utgjør 133LV. I tillegg kommer omlag 90 – 100 årsverk fra andre avdelinger som har virksomhet ved flystasjonen.

Gjennom omvisningen på flystasjonen, fikk nemnda et solid inntrykk av det betydelige arealet som er knyttet til stasjonen. Det er i tillegg et stort EBA volum. Herunder hangarer, verksteder, forlegning og et betydelig antall flyshelter. Flystasjonen har selvsagt egen brann – og redningsstasjon. Denne er under nødvendig oppgradering.

Økende antall oppdrag og behov for MPA kapasiteter, krever mer personell og behov for reservedeler. Ledelsen uttrykker utfordringer med å løse flere oppdrag uten nok personelltilgang og tilgang på reservedeler og utstyr. Personellet er svært fokusert på leveransene som skal gjøres. Når bemanningssituasjonene reduseres, gir dette et økt press på de ansatte. Det tar lang tid å få på plass kvalifisert personell, og det er utfordrende at de som skal tilsettes får et langt kortere tilsetningsperspektiv enn tidligere. Normal stå -tid oppgis nå til å være til fylte 35 år, ikke fylte 60 år som tidligere. Dette oppfattes til å være liten utnyttelse av en omfattende utdanning.

Særskilte utfordringer for Andøya flystasjon

I samtalene med ledelsen ble det pekt på de utfordringene vedtaket om nedleggelse og flytting av MPA basen. Samtidig som det skal driftes og bygge ut kapasiteten for flere oppdrag, skal avdelingen planlegge flytting og avvikling over tid. Dette oppleves som krevende, og det tar tid og ressurser for å få til en tilfredsstillende organisering av

dette. Nemnda merker seg at det er tilført noen omstillingsressurser til avdelingen.

Det trengs mer personell. Samtidig er det mange som slutter med begrunnelse i vedtaket om flytting og nedleggelse. Av dagens 46 utsjekkede teknikere, er det 30 som har lokal forankring og etablert seg med egne boliger på Andenes. Flere av disse er aktive jobbsøkere, og er attraktiv for andre miljø i området. Blant annet for Andøya Space Senter.

For ledelsen er det viktig å kunne skape forutsigbarhet for personellet i den omstillingen som nå foregår. Hvordan ivareta personellet på en best måte? Hvilke virkemidler kan stilles til rådighet, både for å beholde og rekruttere til stillinger nå og i fremtiden? Flystasjonen er avhengig av stabil kompetanse og forutsigbarhet for å løse sine oppdrag. Nemnda opplever at dette kan være utfordrende for avdelingen på alle nivå. Det å skulle utvikle og levere på den ene siden, og på den annen side planlegge for flytting og avvikling.

Møte med og representanter for de ansatte

Ombudsmannsnemnda avviklet eget møte med representanter fra Pefo, Akademikerne, NTL, NOF, KOL, FF. I tillegg var også HVO tilstede på møtet.

Nemnda fikk sterke tilbakemeldinger fra de ansatte som uttrykte frustrasjon og selvsagt stor skuffelse over at stasjonen er vedtatt nedlagt og flyttet. Medlemmene av nemnda har ingen vanskeligheter med å forstå de ansattes reaksjoner, da dette gjelder arbeidsplasser og et arbeidsmiljø som nå påvirkes og berøres. Stortinget har fattet sitt vedtak, og for nemnda er det riktig å forholde seg til dette. For nemnda er det viktig å få tak i hvordan denne omstillingen blir håndtert og forstått, fra de ansattes perspektiv.

Fravær av forutsigbarhet og spørsmål om hva som skjer fremover var et gjennomgående tema fra de ansattes representanter. Også at avdelingen enda ikke er definert som omstillingsprosess, men i hodene er omstillingen allerede begynt, gjør at det skapes usikkerhet for den enkelte. Hvilke rettigheter finnes, hva skjer med de enkelte stillingene ved flytting, opplevelse av manglende informasjon, mangel på lokale virkemidler var noen uttrykk som ble gitt.

Det ble også uttrykt bekymring at såpass mange allerede hadde sluttet, og at flere vurderte dette. Dette merkes på arbeidsmiljøet ved at kritisk kompetanse blir borte. Det tar tid og det er krevende å erstatte denne kompetansen. Det blir hevdet at det utdannes for lite teknikere til Luftforsvaret, og at det er mer utfordrende med kortere tjenestetid. Likeså at stadig flere søker seg vekk etter endt pliktjeneste.

Samtidig med sterke uttrykk om nåværende situasjon, ble det også pekt på viktigheten av å skape trygghet i utryggheten. Både på kort og lang sikt. Samarbeidet med lokal ledelse ble trukket frem som godt. Det er viktig for de ansatte at det rigges en omstillingsorganisasjon som kan bidra til større grad av forutsigbarhet, og bedre informasjonsflyt. Likeså er det viktig for de ansatte at det blir

tatt på alvor at avdelingen tappes for kompetanse gjennom økt avgang. Herunder at det i tillegg til omstillingen på Andøya, også er utfordrende for flere miljø i Forsvaret hva gjelder utdanning og rekruttering av teknisk kompetanse.

Møte med soldattillitsvalgte (TVO)

Ombudsmannsnemnda fikk møte to representanter for de vernepliktige. Det ca 60 vernepliktige soldater på Andøya flystasjon. Herav 10 jenter på besøkstidspunktet. Det generelle inntrykket som de tillitsvalgte gav, var svært positivt. Det ble trukket frem god kontakt med ledelsen og de militære foresatte. Det er et godt miljø blant de vernepliktige. Gode kaserneforhold. Også forpleiningen ble trukket frem som veldig bra.

Området de vernepliktige benytter til kaserne, idrett og velferd er svært kompakt og hensiktsmessig. Det ble klaget på litt lite velferdstjeneste. Samtidig er det satt i gang et prosjekt ”ny velferd”, som blant annet består i å oppgradere og pusse opp lokalene som brukes til velferd.

Oppsummering og Ombudsmannsnemndas vurderinger

- Ombudsmannsnemnda for Forsvaret fikk et godt møte med en avdeling i Forsvaret som besitter en viktig spisskompetanse i Forsvaret. Gjennom tiden er det utviklet en oppgående MPA kapasitet som leverer tjeneste gjennom operasjoner året rundt. Både til militæret, og samfunnet forøvrig. Stasjonen uttrykker stolthet, og har over tid bygd opp en base med stor og god infrastruktur og er svært godt integrert med lokalsamfunnet på Andøya.
- Nemnda fikk et meget godt innblikk i mangfoldet av oppdrag og ansvar som avdelingen er gitt. For å løse disse, trengs det forutsigbare rammer. Ikke minst på personell og reservedeler. Både fra ledelsen og de ansatte ble dette trukket frem som hovedutfordringene. Særlig utfordrende er dette blitt etter vedtaket om nedleggelse. Samtidig som oppdragene og levevansken skal økes, skal det planlegges med nedleggelse og flytting.
- Vedtaket om nedleggelse og flytting av avdelingen, skaper stort engasjement. Ikke minst fra de ansatte. Mange uttrykker sterke følelser, og gir uttrykk for stor skuffelse. Usikkerhet om fremtiden kan forstås, og nemnda mener det er viktig at avdelingen og ledelsen i Forsvaret, sammen med de ansattes organisasjoner, bidrar til å skape mest mulig trygghet og forutsigbarhet for personellet. Dette vil være et viktig bidrag for både å gi gode rammer for den daglige driften, samt planlegge og forberede for flytting og nedleggelse.
- Nemnda erfarer at det er godt samarbeid mellom ledelsen og de ansatte, og ledelsen og de vernepliktige. Dette er bra med tanke på de utfordringene flystasjonen står overfor.
- Ombudsmannsnemnda vil takke for god mottagelse og god og nyttig informasjon og kunnskap om Andøya Flystasjon og 133LV.

8.1.5 – Ramsund Orlogsstasjon

6. september 2017: Ramsund Orlogsstasjon, Tjeldsund kommune

Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann

Bjørn Hernæs, nestleder av nemnda

Signe Øye

Åse Marie Wisløff Nilssen

Per Egil Evensen

Kari Lise Holmberg, Varamedlem

Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.

Forfall: Sven Flo, Irene Lange Nordahl

Ombudsmannsnemnda for Forsvaret gjennomførte befarings til Ramsund Orlogsstasjon (ROS), Tjeldsund kommune i Nordland, 6. september 2017. Vertskap for befaringsen var KK Furu, sjef ROS. I tillegg til sjefen og ledelsen ved basen, hadde nemnda også egne møter med tillitsvalgte for ansatte og vernepliktige, samt representanter fra verneorganisasjonen. Nemnda fikk også en god omvisning på stasjonen.

Ramsund orlogsstasjon (ROS) er forsyningsbasen til Sjøforsvaret i Nord-Norge, og eneste komplette sjøforsvarsbase i nord. Ramsund ligger i Tjeldsund kommune i Nordland, 15 minutter med bil fra Harstad/Narvik flyplass.

ROS planlegger og leder driften av basen, i fred, krise og krig. Basen har både forsyningstjenester og vedlikeholdsverksted for alt av Marinens fartøy. Sjef ROS har Lokal koordinerende myndighet, og har i tillegg til Ramsund, også ansvar for Trondenes leir i Harstad, og Evenes Flystasjon. En rekke avdelinger og miljø er tilstede i disse leirene, blant annet FLO, FMA, MJK / MDK, FB, KJK, FSAN, CYBER, FPVS, FMKN. I tillegg er det flere skyte og øvingsfelt som driftes av ROS. Stasjonen er også vertskap for nasjonale og allierte styrker i perioder. Et betydelig antall øvingsdøgn produseres med utgangspunkt ved ROS.

Kontrollspennet i type oppdrag og geografisk spredning, krever god strategisk ledelse, og nødvendig kompetanse innenfor ulike områder. Vakt og sikring av de ulike områdene, samt adgangskontroll er selvsagt nødvendig. I all hovedsak utføres dette av vernepliktig mannskap.

ROS leverer forpleining på to steder, samt innkvartering og overnatting for alt av mannskap. Både for fast personell og besøkende. En omfattende havne- og transporttjeneste, en vel utviklet miljøstasjon, brannstasjon, velferd, idrett og sosialtjenester, er tjenester som krever store ressurser og personell. ROS produserer og leverer omfattende tjenester hver dag, hele året.

ROS utgjør en viktig trenings- og beredskapsbase. Beliggenheten og utformingen av basen er svært god, og sikker. Det finnes ca 1000 meter kai, hvorav 600 meter er definert som dypvannskai. Dette er ikke optimalt med tanke på å kunne tilfredsstille dagens og fremtidens fartøyklasser. Dette må utbedres og tilpasses. I tillegg finnes

det egen kaianlegg for ammunisjon og eget tankanlegg i området.

Fasilitetene for de vernepliktige mannskaper er for det meste bra. Kasernene har mangelfull kapasitet hva gjelder bad og toaletter for jentene. I tillegg er lokalene for velferd og sosiale aktiviteter noe trange. Velferdslokalene i Trondenes leir er bedre. Det mest kritiske hva gjelder forholdene for de vernepliktige, er et dårlig hvile- og oppholdsrom knyttet til hovedvakten. Dette fremstod svært nedslitt og av mangelfull standard.

Det er ca 200 vernepliktige ved ROS gjennom året. De fleste inngår i en turnus. Ledelsen ved ROS berømmer de vernepliktige for den tjenesten som gjøres. Samarbeidet mellom ledelsen og de tillitsvalgte fungerer godt. Tidvis er det utfordrende å få gjennomført nok grønn tjeneste for basesoldatene. Avdelingen ser på en omlegging av dette, slik at dette blir tilfredsstillende.

Mindre ressurser til velferd og voksenopplæring ble påpekt. Tilbudene reduseres over hele linjen, også ved ROS. Dette er dårlig og bekymringsfullt, og er en gjennomgående tendens i hele Forsvaret slik Ombudsmannnemnda erfarer.

Aktivitetene øker ved avdelingen, samtidig som pålagte oppgaver ikke generer flere ressurser. Antall ÅV reduseres, og arbeidsbelastningen øker. Både for de vernepliktige og de ansatte, gir dette stadige utfordringer. ROS har potensialer til å øke aktivitetene. Men da må det følge med nødvendige ressurser. F.eks ble det opplyst at antall befal knyttet til hvor mange vernepliktige soldater som er ved ROS, er dette langt færre enn sammenlignet med Haakonsværn Orlogsstasjon. Hvorfor er det slik?

Møte med TVO og representanter for de ansatte

Representantene for de vernepliktige uttrykte god dialog med ledelsen. Det var alltid OK og trygt å reise spørsmål, uansett innhold. Det ble også uttrykt god trivsel blant de vernepliktige, og at de følte seg godt integrert ved basen.

Av kritiske merknader, så ble det påpekt mangelfull grønn tjeneste. Dette var utfordrende å få til. Dette er tatt opp med ledelsen gjentagende ganger. Selv om det er blitt lovet endring og forbedring, så skjer det lite.

Det ble også kritisert mangelfull velferdstjeneste. Stadig redusert velferdsbudsjett fører til mindre aktivitet og dårligere tilbud. Likeså reduksjon i mulighetene for voksenopplæring, herunder yrkesveiledning. Soldatene opplever at dette blir nedprioritert av ledelsen i Forsvaret.

Nemnda møtte også representanter for de ansatte. Her var NTL, PEFO, BFO og NOF representert. I tillegg var representanter for verneorganisasjonen tilstede, herunder også fra FLO, FMA og MJK.

Alle fremholdt ROS som et flott sted å arbeide på og ved. Det er stor aktivitet, og svært høy kompetanse på de ulike verkstedene, og innenfor de ulike fagmiljøene. Avdelingene som betjenes av ROS skryter av den støtten ROS gir dem. Og at det er gode samarbeidsforhold. Alle er opptatt av å levere, og utviser stolthet av arbeidet. ROS lever tett på et sivilt samfunn (Ramsund), og det er et his-

torisk godt samarbeid mellom det sivile og det militære. Det ble også fremholdt at det drives et omfattende vernearbeid gjennom AMU, og at det over tid er ført avvik i samarbeid med bl.a FB. Ledelsen har et stort fokus på arbeidsmiljøet, herunder også de ytre miljøfaktorene som forurensing og utslipp.

Felles utfordringer som var gjennomgående kan listes slik:

- De ansatte opplever stadig økte arbeidsoppgaver med mindre ressurser. Dette fører tidvis til et stort arbeidspress, og kan være et økende problem. Det blir ofte kortsiktige løsninger og midlertidige resultat. Over tid er ikke dette godt nok.
- De ansatte påføres stadig flere administrative oppgaver. Dette tar oppmerksomhet og tid vekk fra de egentlige oppgavene som skal gjøres. Dette som et resultat av at støttefunksjoner er fjernet og sentralisert.
- Til dels mangelfull EBA, særskilt på en del av verkstedene og vedlikehold. Herunder også hvile og oppholdsrommene for vaktssoldatene. Mangelfull ventilasjon påpekes. Problemer med radonlufting. Det ble også påpekt en del gammelt og mangelfullt utstyr.
- Det ble hevdet at renholdet er blitt dårligere etter at denne tjenesten ble privatisert. Likeså blir det påpekt utfordringene med sikkerhetsgodkjenning for de som vasker. Det uttrykkes bekymring for ytterligere privatisering av tjenester, herunder kjøkken og verkstedtjenestene. De ansatte er urolige for dette.

Oppsummering og Ombudsmannnemndas vurderinger

- Ombudsmannnemnda ble svært godt tatt i mot på ROS. Både ledelsen, og representanter for de ansatte og vernepliktige, gav mye god informasjon og kunnskap. Nemnda erfarer at arbeidsmiljøet og samarbeidet ved ROS er godt. Basen er omfattende, og har et stort ansvarsområde, både i type tjeneste og et stort geografisk område.
- Nemnda erfarer at også ved ROS, er det mangelfull EBA. Mye er selvsagt bra og fungerer etter hensikt. Mangelfull ventilasjon, dårlige lokaler for vaktssoldater til hvile og opphold, trange velferdslokaler, mangelfull bad og toalettkapasitet for kvinnelige vernepliktige soldater. Noe må, og kan løses lokalt, blant annet lokaler til vaktssoldatene.
- Et gjennomgående trekk var stadig økning av arbeidsoppgaver og oppdrag, uten at det fulgte nok ressurser med. Både ledelsen og de ansatte delte disse erfaringene. Nemnda er bekymret for at dette over tid gir unødvendig slitasje for de ansatte og en dårligere leveranse fra avdelingen. Nemnda merket seg at det er relativt få avdelings befal versus antall soldater.
- De vernepliktige uttrykte bekymring for reduksjon i velferdstilbudet. Dette sammen med reduksjon i voksenopplæringstilbudene, reduserer trivselen og muligheten til utenomtjenestelige tilbud for de vernepliktige. Likeså klaget de vernepliktige på mangelfull grønn tjeneste. Dette ble også bekreftet

som en utfordring fra ledelsen. Ombudsmannnemnda deler disse bekymringene, og vil følge opp dette.

- ROS er en svært viktig base for trening og beredskap. Basens beliggenhet gjør den svært egnet for mange avdelinger og miljøer i Forsvaret. Fortsatt er det potensialer til å videreutvikle basen, blant annet med enda bedre kai kapasitet.
- Ombudsmannnemnda takker ROS for en svært interessant dag på basen, og ønsker alle, ansatte og vernepliktige lykke til videre.

8.1.6 – Forsvarets veteransenter, Bæreia

18. oktober 2017: Møte med Veteraninspektøren og befaring Forsvarets Veteransenter, Bæreia, Kongsvinger kommune

Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann

Bjørn Hernæs, nestleder av nemnda

Signe Øye

Sven Flo

Åse Marie Wisløff Nilssen

Kjell Engebretsen, varamedlem

Kari Lise Holmberg, varamedlem

Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.

Forfall: Irene Lange Nordahl, Per Egil Evensen

Ombudsmannnemnda for Forsvaret gjennomførte besøk og befaring til Forsvarets Veteransenter Bæreia i Kongsvinger kommune 18. oktober 2017. Nemnda ble mottatt av leder ved Bæreia, Jonny Sørloth. I tillegg til å møte ledelsen og ansatte på Bæreia, fikk også nemnda et lengre møte med veteraninspektør Tom Guttormsen. I dette møtet fikk vi en grundig gjennomgang av status og utfordringer i Forsvarets veteran tjeneste.

Å være soldat er forbundet med helt spesielle utfordringer. Deltakelse i stridshandlinger, enten det er krig i tradisjonell forstand eller nyere tids fredsbevarende eller fredsopprettende operasjoner, innebærer økt risiko for både død og fysisk og psykisk skade. I tillegg kan soldater bli nødt til å ta liv – som en del av oppdraget eller for å beskytte eget eller andres liv. Alt dette kan være såpass store påkjenninger at man normalt ville frarådet mennesker å delta i slikt. Jon Reichelt, oberstløytnant/psykiater og sjef for Institutt for militærpsykiatri og stressmestring, Forsvarets sanitet

Status og utfordringer i Forsvarets veteran tjeneste – Anerkjennelse og ivaretagelse av veteraner

Etter andre verdenskrig, siden 1947 og frem til i dag, har norsk personell deltatt i en rekke internasjonale operasjoner. Over 100.000 kvinner og menn, har tjenestegjort i nesten hundre internasjonale operasjoner (INTOPS) i over 40 land i fire verdensdeler. Alle disse kommer inn under veteranbegrepet. I tillegg til personell fra forsvarssektoren, har også personell fra justis og utenrikssektoren deltatt. Det er nå omlag 60.000 gjenlevende veteraner i

Norge. Ca 10% av disse (6000) arbeider i Forsvaret, og utgjør omkring 1/3 av de ansatte. De resterende 90% (54.000) arbeider ikke i Forsvaret. Ivaretagelse av, og et systematisert arbeid for veteranene kom skikkelig i gang først fra 2006, da Forsvarets veteranadministrasjon ble opprettet. Gjennom Stortingsmelding 34 (2008-2009) «Fra verneplikt til veteran», ble veteranarbeidet politisk forankret og politiske føringer ble lagt. I forbindelse med Regjeringens handlingsplan i 2011 «I tjeneste for Norge», ble Forsvarets veteran tjeneste som prosjektorganisasjon opprettet, samt etablering av Forsvarets veteraninspektør. Likeså ble det i 2013 opprettet egen veteranavdeling i Forsvarsstaben. I 2014 kom Regjeringens oppfølgingsplan for ivaretagelse av personell før, under og etter utenlandstjeneste.

I 2016 ble Forsvarets veteran tjeneste opprettet slik vi kjenner den i dag. Med egen veteraninspektør, stab og underavdelingene Forsvarets veteransenter, planavdeling, og en egen avdeling som arbeider med dekorasjon/medalje spørsmål.

Veteran tjenesten forvalter den årlige tilskuddsordningen til de frivillige veteranorganisasjonene. Disse utgjør et svært viktig arbeid i det totale veteranarbeidet, og har arbeid som er spredt over hele landet. Der veteranene bor. Tilskuddsordningen sikrer drift, prosjekter og aktiviteter. Det er avgjørende at denne tilskuddsordningen, som bevilges over statsbudsjettene, beholdes og ikke avkortes.

Frigjørings – og Veterandagen 8. mai, er nå etablert som en nasjonal markeringsdag over hele landet. Over 100 ulike arrangementer på denne dagen, bidrar til å gi anerkjennelse og respekt til alle de som har tjenestegjort, og som tjenestegjør i internasjonale operasjoner. Kranstedleggelse, minnearrangementer, medaljeseremonier og ulike sammenkomster, setter preg på denne dagen. Deltagelse fra Kongehuset, Regjering og Stortinget, samt ledelsen i Forsvaret og andre, understreker at dette er en viktig dag for vår nasjon.

Den nasjonale Veterankonferansen har siden 2013 vært arrangert årlig. Veterankonferansen arrangeres for å styrke veteranarbeidet i Norge. På konferansen møtes de som jobber med oppfølging og anerkjennelse av veteranene. Ulike fagmiljøer i Forsvaret, representanter fra den politiske ledelsen, fra kommune – Norge, fra organisasjonene, fra næringslivet og mange, mange flere, møtes og bidrar til at dette er en viktig møteplass for veteranarbeidet.

Veteran tjenesten har et særskilt fokus på det som kalles «veterankjeden». Dette betyr oppfølging før, under og etter et utenlandsoppdrag. Dette innebærer seleksjon og trening før oppdraget. Oppfølging under tjeneste, mellomlanding og hjemkomst under oppdraget. Samt helsekartlegging og avslutningssamling etter oppdraget. I planverket skal Forsvaret ha et særskilt oppfølgingsansvar i 1 år etter hjemkomst. Som et av tiltakene i oppfølgingsplanen, skal det utvikles en utvidet oppfølging hvor det jevnlig skal kartlegges personellets helsemessige, fysiske og psykiske utvikling etter internasjonal tjeneste. Dette

gjelder både stadig tjenestegjørende i Forsvaret, og veteranene utenfor Forsvaret. For veteranene er dette en viktig ivaretagelse, samt et forsterkende uttrykk for anerkjennelse. Dette bidrar til økt faktagrunnlag for senere bruk. Blant annet for å kunne dokumentere fakta i forbindelse med kompensasjonsordningen. Det uttrykkes stadig en utfordring om bedre kontakt med det sivile helseapparatet.

Det finnes en rekke tilbud til veteraner og deres familier. Ved hjelp av www.forsvaret.no/veteraner, kan en finne oversikt over dette. Tre varige tilbud er viktig å fremholde:

- Forsvarets åpne dør – som er en egen kontakt telefon 800 85 000 eller e-post til veteraner@mil.no
- Forsvarets veteransenter – som er et rekreasjons- og aktivitets tilbud som kan benyttes av veteraner og deres familier
- Forsvarets sanitet – Som et supplement til sivil helsevesen, tilbyr Forsvarets sanitet oppfølging av veteraner.

Evalueringen av veteranarbeidet viser at en av de største utfordringene for personellet i dag, ligger i kontakten med det sivile hjelpeapparatet. I følge Regjeringens oppfølgingsplan, skal sivil sektor ta et større ansvar for å sikre at den enkelte får den hjelpen og støtten en trenger og har krav på. Av mange tiltak i oppfølgingsplanen, kan det være verdt å nevne noen:

- Tiltak 10: Regjeringen skal videreutvikle en kommunikasjonsstrategi for åpen og aktiv kommunikasjon til samfunnet om personellens oppdrag i int ops. (Ansv. FD)
- Tiltak 11: Det skal utarbeides en strategi for å markedsføre personellens kompetanse overfor sivile arbeidsgivere. (Ansv. FD)
- Tiltak 21: FD skal bidra til at det videreutvikles og implementeres et rapporteringssystem for å sikre dokumentasjon knyttet til hendelser i tjenesten der det i ettertid kan bli reist krav om erstatning. (Ansv. FD)
- Tiltak 24: Opplæringspakke i militærpsykiatri skal videreføres. Opplæringspakken skal bidra til kompetanseheving for personell som ofte er i kontakt med målgruppen (Ansv. HOD, støtte fra FD)

Et annet viktig tiltak som må ha sterkt fokus, er utarbeidelse av kommunale eller interkommunale veteranplaner. Det er i kommunene veteranene og deres familier lever og bor. Det er kommunen som er den primære tjenesteleverandøren. Forsvaret har over tid opparbeidet seg kunnskap om anerkjennelse, ivaretagelse og oppfølging av veteraner. Forsvaret ønsker å dele denne kunnskapen med kommunene. Det er utarbeidet egen mal fra Veteran-tjenesten som kan gi et grunnlag for utvikling av en kommunal veteranplan. Så langt er det kun 15 kommuner med egne veteranplaner, mens 42 kommuner har veteranplaner i samarbeid med andre kommuner. Det burde vært flere!

Ombudsmannsnemnda ble også kort orientert om Tiltak 1 i Regjeringens Handlingsplan fra 2011: «Forsvaret

vil i samarbeid med FD gjennomgå dagens minnesmerker samt vurdere ett felles monument for personell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner». Det finnes skisser til et samlende nasjonalt monument som er tenkt å plasseres på Festningsplassen på Akershus Festning. Det er noe usikkerhet om fremdriften av dette tiltaket.

Regjeringens handlingsplan, og Regjeringens oppfølgingsplan er svært viktige dokumenter for veteranarbeidet. Dokumentene gir forankring og legitimitet, og er forbillig i sin tverrdepartementale deltagelse og forpliktelse. Dette er gjennomgående i alle tiltakspunktene. Flere av tiltakene er gjennomført, mens andre ikke er det. Det er viktig at alle departementene tar ansvar for å gjennomføre de ulike tiltakene.

Nå er planperioden over, og det forventes en evaluering av handlingsplanen. Slik Ombudsmannsnemnd vurderer dette, er det viktig at denne evalueringen må foreligge i nær fremtid, slik at det viktige og planmessige veteranarbeidet, med anerkjennelse og ivaretagelse, kan forsterkes og videreføres uten opphold.

I 2018 vil det være en omfattende jubileumsmarkering i forbindelse med at det er 40 år siden Norge sendte sine første soldater til UNIFIL – operasjonen i Libanon, og at det er 20 år siden hovedbidraget reiste hjem. Totalt deltok det 22.000 norske kvinner og menn i denne operasjonen. Omlag 10.000 har så langt fått sine medaljer. Jubileet starter med medaljeseremonier og veteransamlinger på 31 steder i Norge i begynnelsen av april. Deretter arrangeres det en ukes veteranur til Libanon. I slutten av april vil det være en større markering på Akershus festning ifm med Norsk Militær Tattoo i Oslo. Jubileet avsluttes med egen Veterankonsert i juni på Kongsvinger Festning. Ombudsmannsnemnda oppfatter dette som en viktig markering av et stort norsk internasjonalt bidrag. Og at denne jubileumsmarkeringen bidrar til ytterligere å gi anerkjennelse og respekt til alle de som deltok i UNIFIL – operasjonen.

Forsvarets Veteransenter, Bæreia

Et svært viktig og godt synlig tilbud i veteranarbeidet i Norge, er Forsvarets Veteransenter på Bæreia. Det har lenge vært et tilbud til veteraner på Bæreia. I 1959 ble det opprettet et krigsinvalid hjem på Bæreia for veteraner fra andre verdenskrig og deres partnere.

I 1999 startet FN-Veteranenes Landsforbund et prøveprosjekt finansiert av Forsvarsdepartementet for å vurdere om den, etter hvert ledige kapasiteten på Bæreia kunne benyttes til velferdstilbud for tidligere soldater fra utenlandsoppdrag. Forsvarsdepartementet stoppet senere finansieringen og begrunnet det med at helsevesenet var bedre egnet til jobben med å følge opp FN-veteranene. I 2005 overtok Landsforeningen for hjerte- og lunge-syke senteret. I januar 2008 overtok igjen Forsvaret Bæreia, og siden da har Bæreia utviklet seg til det Veteransenteret vi kjenner i dag. Bæreia fremstår i dag som et moderne flott anlegg, med nytt tilbygg, renoverert bygningsmasse i særdeles vakre omgivelser. Maks kapasitet på senteret er 90 personer. Årlig gjestedøgn ligger på ca 10.300.

Det er 21 årsverk knyttet til Veteransenteret. I tillegg til ledelse, administrasjon og drift av senteret, er det også et eget ivaretakelsesteam som består av ulike fagpersonell. Alle militære ansatte skal ha erfaringer fra internasjonale operasjoner. Nemnda fikk anledning til å ha samtaler med representanter for de ansatte. Det ble uttrykt mye entusiasme og glede over stedet. Det ble fremholdt god kontakt med ledelsen, og en opplevelse av at alle var på samme lag. Det ble klaget på dårlig 4G dekning.

I følge sjefen på Bæreia, er det tre hovedfaktorer som er grunnlaget for at arbeidet på Bæreia lykkes:

- Lokalisering – Bæreia ligger i vakker og naturlige omgivelser som innbyr til en rekke aktiviteter.
- Fasiliteter – Gode tilbud og stor aktivitet sammen med en god bygningsmasse. Godt kjøkken! Gode forelningsrom. Gode stuer og oppholdsrom. Basseng. Og masse flott kunst!
- Personellet – De ansatte er svært dedikerte og har god kompetanse for å bygge relasjoner og mellommenneskelig kontakt.

«For å kunne hjelpe veteraner, må hjelperen kunne forstå» sier sjefen på Bæreia. Det er viktig for Veteransenteret at en veteran omtales med et positivt fortegn. Ombudsmannsnemnda fikk ved sitt besøk på senteret tydelig erfare at miljøet og kulturen på Bæreia preges av dette.

Tilbudet på Bæreia er et lav-terskel tilbud for alle veteraner og deres familier. Et opphold på Bæreia er først og fremst rekreasjon, ikke behandling. Gjennom individuell oppfølging gis det omsorg og ivaretagelse. Oppholdet for veteranene er gratis. Et opphold preges av høy grad av egenaktivitet og selvdisiplin, kameratstøtte, familiestøtte og ulike aktiviteter.

Det skal være enkelt å ta kontakt for et opphold på Bæreia. Både for veteranen selv, dennes familie og pårørende. Ivaretakelsesteamet har ansvar for oppholdet, og fokus den enkelte, gjennom veiledning, samtaler og aktiviteter. Der det er mulig, viderefremidler det kontakt og oppfølging med NAV, BUFETAT, Institutt for militær psykiatri og stressmestring, samt frivillige organisasjoner som NVIO, SIOPS, Veteranalliansen, og Veteran møter veteran.

Gjennom oppholdet på Bæreia arbeides det for at den enkelte skal oppleve anerkjennelse for det å være veteran og å mestre tilværelsen. Veteraner er ressursterke kvinner og menn som har unike erfaringer og kompetanse fra internasjonale dramatiske hendelser. Hvilke rettigheter og muligheter finnes for veteraner som noen ganger får livet satt på vent. Hvordan klarer de ulike lokalsamfunnene å følge opp? Teamet på Bæreia forholder seg til fastlegene der det er mulig, i forståelse med den enkelte veteran. Det uttrykkes utålmodighet knyttet til et større sivilt engasjement fra kommunene. Det er viktig at kommunene får tilgang til hvilke veteraner som bor i den enkelte kommune. I dag er dette forhindret pga lovgivningen. Dette bør ses på.

Kompensasjons – og erstatningsordninger for veteraner er en ordning for veteraner som var utstasjonert mellom 1978 og 2009. Det er Statens pensjonskasse som forvalter denne ordningen, og det kommer inn fremdeles mange nye saker til behandling. Sakene er komplekse og trenger ofte innhenting av tilleggsopplysninger før vedtak ferdigstilles.

Alle søknader om erstatning og kompensasjon, underlegges en omfattende og grundig behandling. Det er etablert egen klagenemnd for ordningen. De fleste som klager på avgjørelsene i denne ordningen, får ikke medhold i klagenemnd.

Ombudsmannsnemnda ble fortalt at av alle veteraner som har tjenestegjort, kan så mange som inntil 12% ha senskader etter utført tjeneste. Det er 4% av veteranene som er definert til å ha senskader.

De aller fleste veteranene opplever at de er stolte over sin deltagelse i internasjonale operasjoner. 9 av 10 veteraner sier dette. Men bare 1 av 5 opplever å få den anerkjennelse som de mener de skal ha.

Oppsummering og Ombudsmannsnemndas vurderinger

- Ombudsmannsnemnda er av den oppfatning at veteranarbeidet er på riktig kurs. Forsvarets veteran tjeneste har over tid, arbeidet systematisk og godt for å oppfylle de målsettinger og tiltak som planverket har satt som mål. Enda er det betydelig med tiltak som ikke er nådd, og som i samarbeid med alle aktørene i planverket må søkes løst. Nemnda vil særskilt trekke frem flg:
 - Kommunal sektor må i enda større grad etablere planverk for ivaretakelse av veteraner. I tillegg må kunnskapsoverføringen fra Forsvaret til primærhelsetjenesten forsterkes og bedres. Det er viktig at kommunene får tilgang til hvilke veteraner som bor i den enkelte kommune. I dag er dette forhindret pga lovgivningen. Dette bør ses på.
 - Det arbeides stadig med kartlegging av personellens helsemessige, fysiske og psykiske utvikling etter internasjonal tjeneste. Dette gjelder både stadig tjenestegjørende i Forsvaret, og veteranene utenfor Forsvaret. Dette bidrar til økt faktagrunnlag for senere bruk. Blant annet for å kunne dokumentere fakta i forbindelse med kompensasjonsordningen.
- Ombudsmannsnemnda oppfatter at planverket (Regjeringens handlingsplan og Oppfølgingsplanen) er under evaluering. Det er viktig at det blir foretatt en grundig evaluering, slik at det viktige veteranarbeidet videreføres og ytterligere kan få en bred politisk og departemental forankring. Og at kommunesektoren i enda sterkere grad involveres i det videre arbeidet.
- Forsvarets veteransenter på Bæreia er et svært viktig bidrag i veteranarbeidet. Her møtes veteraner og deres familier til rekreasjon, likemannsarbeid, og ulike aktiviteter. Bæreia er et godt tilbud, med en unik beliggenhet og svært dedikerte medarbeidere. Nemnda lar seg begeistre av dette.

- Anerkjennelse og respekt er to viktige begrep i veteranarbeidet. Gjennom årlige tiltak og arrangementer, herunder markering av Frigjørings – og Veterandagen 8 mai, samt Veterankonferansen, bidrar veldig godt i så måte. Minst like viktig er det at den enkelte veteran som har behov, blir sett og forstått av omgivelsene, året gjennom. Lokale og regionale veteranforeninger og organisasjoner spiller en viktig rolle i dette.
- Ombudsmannsnemnda takker for et flott opphold på Bæreia, og et godt møte med Veteraninspektøren.

8.2 Innspill

Ombudsmannsnemnda mottar innspill fra flere enheter i Forsvaret som alle har et betydelig arbeid med og for personellet i Forsvaret. Innspillene følger her i sin helhet.

8.2.1 –Tillitsvalgtdordningen i Forsvaret - TVO TVOs innspill til Ombudsmannen for Forsvarets dokument 5

Ordningen

Tillitsvalgtdordningen i Forsvaret (TVO) er en samarbeidsordning mellom vernepliktige inne til førstegangstjeneste/ alle på vernepliktige vilkår og Forsvarets ledelse på lokalt og sentralt nivå, inklusiv politisk ledelse. Ordningens formål er å ivareta de vernepliktiges interesser, og være et talerør for denne gruppen opp mot ledelsen. At den enkelte soldat trives i førstegangstjenesten, opplever et godt og kollegialt arbeidsmiljø samt får god oppfølging av sitt nærmeste befall, er viktige mål for TVO. TVO er representert på alle nivå i Forsvaret. Totalt er det rundt 400 som innehar vervet som tillitsvalgt.

Ministudie fra Forsvarsdepartementet

TVO mottok ministudien «Helhetlig ivaretagelse av vernepliktige mannskaper» 1. desember 2017. TVO stiller spørsmål til det generelle innholdet av ministudien. Dette vil TVO kort begrunne med følgende punkter:

- Studien tar kun for seg etter- og videreutdanning og velferd, selv om TVO ba om en rapport om alle faktorer som påvirker en vernepliktige sin hverdag. Studien begrenser dermed seg selv, der viktige temaer som seksuell trakassering og mobbing, og EBA (eiendom, bygg og anlegg) ikke redegjøres for.
- Nedleggelsen av Fokus og nedbemanning i velferd er ikke den samme prosessen. Fokus er en følge av langtidsplanen, mens velferd er en del av HR-transformasjonen. Likevel omtales Fokus og velferd som en del av samme omorganisering.
- Studien legger opp til lokal handlefrihet. Likevel kuttet det i ansatte lokalt og sentralt. Spørsmålet TVO da sitter med, er hvem som har ansvaret for etter- og videreutdanning og velferd både lokalt og sentralt.
- TVO mener ministudien var en mulighet for Forsvarsdepartementet til å gi et realistisk bilde av hvordan kuttene fra langtidsplanen og HR-transformasjonen påvirker den enkelte soldat. TVO mener at studien

ikke tar for seg utfordringene, og ikke heller kommer med konkrete svar på hvordan departementet skal møte utfordringene.

Oppsummert er ikke studien ærlig på utfordringene knyttet til nedleggelsen av Fokus og HR-transformasjonen, og studien gir dermed ikke et realistisk bilde av soldathverdagen. Av den grunn kan ikke TVO se at studien kan bidra til å synliggjøre hvordan vernepliktige soldater faktisk blir tatt vare på ute på avdeling.

Videre vil TVO kommentere kort hva ministudien sier om etter- og videreutdanning, og karriereveiledning. Når ministudien tar opp nedleggelsen av Fokus og oppbyggingen av det nye tilbudet mener TVO at studien ikke er ærlig på utfordringene som har oppstått med nedleggelsen av Fokus. Eksempel på det er at studien konkluderer med at kurs «skal basere seg på lokaltilgjengelighet». TVO er kritisk til at studien konkluderer i forskjellsbehandling i stedet for å være ærlig på utfordringen og dermed prøve å møte utfordringen med løsninger. Et annet eksempel er karriereveiledning. Det eksisterer ikke et lokalt tilbud eller et nasjonalt, likevel skal soldatene ha mulighet til karriereveiledning. Videre er TVO kritisk til at studien mener at tilbudet til soldatene skal «harmonisere med tjeneste som tilbys nasjonalt». Bakgrunnen for Fokus var et statushevende tiltak. TVO er kritisk til at studien går helt bort fra dette hensynet, og dermed indirekte senker ambisjonsnivået.

Når det kommer til velferdstjenesten i ministudien har det skjedd en nedgang både sentralt og lokalt. Tff gr. 57 som regulerer velferd skal revideres, hvor man i ministudien sier at man må justere ambisjonsnivået og effektivisere velferd. TVO har blitt lovet flere ganger tidligere at det ikke skal bli dårligere og at HR-transformasjonen ikke skulle berøre de vernepliktige, men det er dette som skjer ute på avdeling. Det er vanskelig å måle velferd, og man ser ikke fullt ut effektene av nedskjæringene enda. Det produseres mye god velferd ute, men det er sårbart når det har blitt kuttet i ressurser og personell, lokalt så vel som sentralt.

Ministudien snakker om grønn tjeneste som en av de viktigste forutsetningene for god ivaretagelse, selv om TVO mener det ikke på noen måte kan erstatte eller gjøre opp for manglende velferd.

Soldater uten reelt velferdstilbud

Foruten ministudien ser TVO i dag flere leirer hvor det er førstegangstjenestegjørende som fortsatt ikke har et reelt velferdstilbud. TVO mener dette er uakseptabelt at enda foregår, og at man må kompensere økonomisk eller eventuelt la være å ha førstegangstjenestegjørende på steder hvor man ikke har et reelt tilbud. Dette ser vi blant annet på Gardermoen, 139 LV Bardufoss og mindre leirer/ objekter hvor soldater bor.

Nedleggelsen av Fokus

TVO har blitt fortalt fra flere soldater at tilbudet nå ikke virker tilgjengelig og at det er et vakuum i tilbudet. Dette viser at nedleggelsen av Fokus har skjedd for fort. TVO vil derfor gjerne løfte bekymring angående følgende punkter:

- Per dags dato (19.01.2018) foreligger det ikke, som TVO vet om, noe budsjett for tilbudet. TVO stiller seg spørrende til hvordan Forsvaret kan utarbeide og stille med et tilbud uten å vite hvor mange penger som kan brukes.
- Stipendsøknaden var ikke klar 01.01.2018 slik det var lovet. Per dags dato (19.01.2018) er det fortsatt ikke mulig å søke stipend.
- Det har vært for dårlig informasjon rundt hvordan det nye tilbudet fungerer, og hvilke muligheter soldater har til etter- og videreutdanning, og karriereveiledning. Flere tillitsvalgte rapporterer til TVO sentralt at mange soldater etterspør og trenger mer informasjon for å kunne benytte tilbudet.

Alle disse faktorene har ført til at TVO er bekymret og skremt over hvordan kuttene i etter- og videreutdanning, og karriereveiledning påvirker den enkelte soldat.

Innføring i militær profesjon

Undervisning i fagene Militær fysisk trening (MFT), Jus og militærmakt (JMA) og Etikk og militærmakt (EMA) er en del av den grunnleggende soldatutdanningen. Norske soldater skal ha undervisning i disse fagene, der for eksempel Jus og militærmakt er en folkerettslig forpliktelse som følger av NATO STANAG 2449 og 2597, supplert av norske særbehov. Likevel har tillitsvalgte i TVO kommet med tilbakemeldinger om at i flere avdelinger er det mangel på undervisning. Etter hva tillitsvalgte i TVO forteller, gjelder mangel på undervisning spesielt i jus og militærmakt. Det er en oppfatning i mange av avdelingene at innføring i militær profesjon ikke skal likestilles med en annen militær utdanning, som skyting og stridsteknikk. TVO mener det må være en balanse mellom teori og praksis. Eksempelvis må soldatene som skal lære å skyte, kunne anvende folkerett og være bevisst på egne holdninger til bruk av militær makt. TVO mener derfor at Forsvaret må følge opp at det blir undervist i alle avdelinger i militær fysisk trening, jus og militærmakt og etikk og militærmakt.

Objektiv informasjon om Forsvaret og verneplikt i skolen

TVO har lenge arbeidet for at objektiv informasjon om Forsvaret og verneplikt skal være en del av læreplanmålene i den norske skolen. Dette arbeidet har i 2017 og skal i 2018 være et sentralt punkt på TVO sin agenda grunnet fagfornyelsen i den norske skolen. Frem til nå har ikke Forsvaret og verneplikt vært en del av læreplanmålene i grunnskolen eller videregående skolen. På grunn av dette har det ikke blitt undervist om Forsvaret eller verneplikt i

den offentlige skolen. TVO mener det er viktig at elever ved den norske skolen lærer om Forsvaret og verneplikt av flere grunner. For det første er innbyggernes sikkerhet et av statens mest grunnleggende ansvar. Forsvaret er dermed en markant maktinstitusjon i samfunnet og statens ytterste maktmiddel. På grunn av Forsvarets sentrale rolle i dagens samfunn og politikk, er Forsvaret stadig en kilde til diskusjon i offentlig debatt. For det andre er det sikkerhetspolitiske bildet i endring. Dette gjør Forsvaret og Forsvaret sin rolle enda mer aktuell. Videre er verneplikts rolle i Norge og i Forsvaret også under stor forandring. Fra å være en plikt de fleste, da menn, kunne forvente å måtte avtjene, er det nå blitt en klar minoritet som innkalles til førstegangstjeneste. Det tradisjonelle folkeforsvaret er forandret til et mer profesjonalisert og spisset forsvar. Samtidig som antall vernepliktige går ned, omfatter nå verneplikten uavhengig kjønn. Dette gjør en diskusjon rundt verneplikten, og verneplikts legitimitet i befolkningen, mer aktuell en noen gang tidligere.

På grunn av drøftingen over mener TVO det er viktig og riktig at Forsvaret og verneplikt blir en del av læreplanmålene i den norske skole. TVO mener at objektiv og god informasjon om Forsvaret og verneplikt vil gi positiv innvirkning totalt sett på samfunnet. Økt kompetanse og forståelse for hva Forsvaret og verneplikt er, og hvordan Forsvaret og verneplikten utvikler seg vil gi mer troverdighet og tillit til statens ytterste maktmiddel. Dessuten er det essensielt for demokratiet at statens borgere har kjennskap til grunnleggende deler av staten og hvilke plikter staten pålegger sine borgere. Dette begrunnes med at kunnskap er viktig for åpen debatt og grunnleggende forståelse av samfunnet.

I 2017 startet fagfornyelsen i det norske skoleverket. TVO mener det er viktig at forsvar og verneplikt blir en del av fagfornyelsen.

Seksuell trakassering

TVO har gjennom året jobbet mye med temaet seksuell trakassering. Seksuell trakassering er et utbredt problem i den norske ungdomskulturen. Det er viktig at Forsvaret vektlegger et arbeid som kan bidra til å motvirke dette fenomenet innad i etaten. Tall fra Vernepliktsundersøkelsen i 2016 (tall fra 2017 er p.d.d. ikke klare) viser at 5 prosent av alle inne til førstegangstjeneste opplever seksuell trakassering. Fordelt på kjønn er tallet blant jentene på 13 prosent, blant guttene er tallet 2 prosent.

TVO har initiert et samarbeid mellom Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Forsvarsstaben, noe som begge parter stiller seg svært positive til, og som de ønsker å videreutvikle. TVO mener at gode rollemodeller er nødvendig for å forhindre trakassering. I Forsvaret blir befalet en naturlig rollemodell for soldaten. Derfor er det viktig å skape gode holdninger blant befalet og ledelsen, samt utruste alle fremtidige ledere i Forsvaret med god kunnskap om temaet. Et naturlig sted å spre slik kunnskap er på befalsskolen, og TVO foreslår å innføre dette som en obligatorisk leksjon for alle forsvarets befalsskoler. TVO

anbefaler Forsvaret å samarbeide med LDO om hvordan en slik leksjon bør utformes.

Kasernestandard

Arbeidet med å forbedre kasernestandarden i Forsvarets leirer fortsetter å være viktig område i TVO. Sentralt får man stadig innspill fra tillitsvalgte som opplever at tilstandene ikke er gode nok på mannskapsforlegningene. Mange tilbakemeldinger går ut på at det generelle nivået er for dårlig og at det kreves en total renovering for å få standarden opp på et tilfredsstillende nivå. Det som skiller seg mest ut også i 2017 er derimot utfordringene med tilpassing til kjønnsnøytral verneplikt. TVO er glad for målet som Forsvaret har satt om at alle kaserner skal være tilpasset innen utgangen av 2020, og første året med fast avsatte midler for strakstiltak fikk også et positivt resultat. Mengden innspill som kommer inn til sentralt med behov tiltak for å nå et minimumsnivå tilsier derimot dessverre at de 10 MNOK avsatt i langtidsplanen per år blir for lite. Soldatene som avtjener sin førstegangstjeneste nå fortjener at kasernen hvor de skal bo ett år av livene sine er godt tilrettelagt uansett kjønn. Dette gjelder i hovedsak forbedring og tilrettelegging av sanitærfasiliteter, men TVO ønsker samtidig å understreke at det er et stort behov også når det gjelder den generelle bygningsstandard ved flere avdelinger

Personlig bekledning og utrustning (PBU)

Det sier seg selv at det er viktig at soldatene mottar tilpasset PBU så tidlig som mulig. TVO ser likevel at det ved flere depoter ikke blir levert ut komplett utstyrssats ved innrykk. Som et eksempel kan det nevnes at det ved vinterinnrykket 2017 ikke ble levert ut ullundertøy til alle soldatene. Tillitsvalgte rapporterte da om flere tilfeller av urinveisinfeksjon på vinterøvelsene. Et annet eksempel er at det ved flere anledninger ikke er blitt levert ut slippers som, kombinert med gamle kaserner og utilfredsstillende sanitæranlegg, har ført til utbrudd av fotsopp. Dette er eksempler på artikler som i utgangspunktet kan virke av liten betydning, men hvis mangel på kan føre til svært uheldige konsekvenser.

Ved flere av Forsvarets leirer har det også vært utfordring ved å få byttet utstyr og uniformsartikler etter innrykk, og flere tillitsvalgte rapporterer om dårlig samarbeid og koordinering mellom depot og befalet for soldatene. TVO ønsker å understreke sitt ønske om å opprette et system for å måle depotene på brukertilfredshet.

Soldataksjonen 2017-2018

TVO arrangerer hvert år en holdningsskapende aksjon med mål om å nå alle i førstegangstjenesten så vel som ansatte. «Sammen er vi sterke» er tittelen på årets soldataksjon. Aksjonen gjennomføres årlig som en holdningsskapende kampanje. Årets Soldataksjon handler om *samhold*. Aksjonen skal belyse viktigheten og verdien av dette innad i Forsvaret. For at Forsvaret skal kunne fungere optimalt, og for at vi skal kunne gi en god operativ

evne, er vi avhengig av et godt samhold. Dette gjelder ikke bare blant de førstegangstjenestegjørende, men også forholdet mellom soldatene og ledelse/befal. Målet er å ha fokus på at alle stillinger er like viktige for at Forsvaret skal fungere, sosialisering på tvers av avdelinger, samt skape trygghet og et godt samarbeid basert på respekt og toleranse.

8.2.2 - Forsvarets Sentrale Hovedverneombud

Forsvarets sentrale Hovedverneombud (FHVO) har siden 2001 vært en funksjon etablert i Forsvaret for å møte kravet i Arbeidsmiljøloven § 6-1. Forsvarssjefen (FSJ) har i direktiv fastsatt FHVO virkeområde til å dekke FSJ ansvarsområde. Disse to dokumentene er retningsgivende for vervets arbeidsoppgaver og saksområde. FHVO er etablert for «å ivareta de ansattes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet», ref. Arbeidsmiljølovens § 6-2. Denne ivaretakelsen skal vurderes mot amls krav om et «fullt forsvarlig arbeidsmiljø». Verneombudet har etter dette en plikt til å påse at lovens krav overholdes, varsle arbeidsgiver hvis så ikke er tilfelle og under visse forutsetninger en plikt til å handle, enten ved å stanse farlig arbeid eller anmode Arbeidstilsynet om bistand.

Vernetjenesten er organisert med utgangspunkt i vedtatt organisasjonsplan for Forsvaret der Driftsenhetene har et arbeidsmiljøutvalg (AMU) og et Hovedverneombud (HVO), samt underliggende AMU og verneområder/verneombud iht lokale forhold og lovens krav.

Forsvaret har en etablert vernetjeneste på alle relevante nivå. Verneombud velges eller utpekes og AMU er etablert. Dette er i samsvar med lovens krav. Det er imidlertid en kjensgjerning at det på flere områder er vanskelig å rekruttere Verneombud, få AMU til å fungere slik det er tenkt og de ulike deler av Forsvaret har varierende kompetanse på lovens krav og virkning og har stort potensiale for å fylle vernestrukturen med mer kvalitet.

Forsvaret er en kompleks organisasjon som inneholder hele spekteret med arbeidsmiljørelaterte utfordringer, fysiske, organisatoriske og psykososiale. Forsvaret har overordnet god kontroll på det fysiske arbeidsmiljøet. Tilstrekkelig tilrettelegging, kompetanseheving og erfarent personell i kombinasjon med nødvendig dyktighet hos personellet gir relativt få alvorlige hendelser/skader forårsaket av fysiske arbeidsmiljøfaktorer. Imidlertid er støy, kjemikalier og virksomhetens øving og trening med tilhørende risiko forhold som er latente risikofaktorer som må følges opp på alle nivå. FHVO har god dialog med hovedverneombudene i Forsvarets DIFer og får derfra viktig informasjon om de arbeidsmiljømessige utfordringer som oppstår i en så kompleks organisasjon som Forsvaret.

2016 har vært preget av prosessen frem mot en ny langtidsplan for Forsvaret. Den politiske og mediastyrt retorikken rundt Forsvarets utvikling påvirker de ansattes arbeidssituasjon og arbeidsmiljø. Beskrivelser av Forsvarets ulike deler og påstått manglende effektivitet og behov for rasjonalisering har uheldig påvirkning på de ansattes opplevelse av den jobben de gjør hver dag. Dette i kom-

binasjon med interne tiltak for å frigjøre resurser til målet om økt operativ evne skaper usikkerhet og utrygghet. Arbeidsmiljøloven peker på behovet for tilpasset og gjentakende informasjon for å skape forståelse og forankring av de valg og beslutninger som gjøres. Dette er sentrale tiltak som skal sikre ivaretagelse av kravet om full forsvarlighet i arbeidsmiljøet. Dette vil være et viktig fokusområde for etatsledelsen inn i 2018 og gjennomføringen av Stortingsbeslutningene etter LTP.

FHVO ser utfordringer inn i 2017 for arbeidssituasjon og arbeidsmiljøet for mange av Forsvarets ansatte. Det eksisterer på flere områder en ubalanse mellom oppdrag og resurser. Det er potensiell fare for at totalbelastningen for flere ansatte overstiger det som er forenelig med full forsvarlighet. Spesielt vil endringsprosesser, leveranser av effektivisering i parallell med daglige oppgaver og operasjoner sette fagmiljøer og avdelinger under betydelig press. FHVO kan konstatere at det i varierende grad foretas risikovurderinger og nødvendige kartlegginger slik arbeidsmiljøloven stiller krav om.

Forsvaret sentrale Hovedverneombud er bekymret over de valg som er tatt i 2016 angående organisering av HMS/arbeidsmiljøarbeidet i Forsvaret som ett av flere effektiviserings tiltak. Spesielt omleggingen på sentralt nivå, Forsvarsstaben, gir grunnlag for uro. Selv om ny organisering må få tid til å tilpasse seg, så virker dette foreløpig som en løsning med uklare ansvarsområder og kommunikasjonslinjer. Dette vil på sikt kunne degradere kvaliteten på HMS-arbeidet sentralt som også vil påvirke underliggende avdelinger. FHVO er fra ansvarlig nivå forsikret om at dette følges nøye, men kan konstatere at den evaluering av valgt modell som skulle gjennomføres høsten 2016 har uteblitt.

FHVO konstaterer at omfanget og antall politiske beslutninger gjennomgående synes å være økende. Renhold, materielletat samt ett usedvanlig detaljert iverksettingsbrev (2017-220) er sentrale forhold som i antall og detaljeringsgrad åpenbart har arbeidsmiljømessige konsekvenser for ansatte i Forsvaret. Beslutningenes arbeidsmiljømessige konsekvenser er ikke kartlagt og risikovurdert slik loven stiller krav om. FHVOs oppgave vanskelig-gjøres når etatsledelsen er fratatt sentral påvirkning av egen driftssituasjon og derigjennom sentrale aspekter ved det å være arbeidsgiver.

FHVO mener at arbeidsmiljøutfordringene i Forsvaret ikke er akutte men synes allikevel å kunne se en negativ trend mht. fokus og systematikk innen HMS arbeidet. Forsvarets knappe resurser gir seg utslag i at det tas valg i dag hvor konsekvensene er ukjente. Det forebyggende perspektivet vektlegges ikke tilstrekkelig med tilhørende risiko for fremtidige utfordringer. Når nedbemanning og rasjonalisering av støttende forvaltningsfunksjoner og organisasjonsledd for øvrig er virkemidler vil FHVO anbefale at HMS/arbeidsmiljøkompetansen forsterkes og arbeidet med et trygt arbeidsmiljø etableres som ett premiss for å motvirke negative arbeidsmiljøbelastninger.

8.2.3 - Forsvarets Sanitet - FSAN

1. Innledning

Forsvarets sanitet er fagmyndighet og styrkeprodusent for sanitet- og veterinærvirksomhet. Forsvarets sanitet styrkeproduserer kapasiteter til Totalforsvaret og NATO. FSAN er en bidragsyter i faglige fora nasjonalt og internasjonalt. Sanitets- og veterinærvirksomheten i Forsvaret er bygd på et solid og oppdatert faglig grunnlag, der utdanning, utvikling og forskning står sentralt.

Forsvaret har utviklet et nytt beredskapsplanverk hvor alliert forsterkning står sentralt. Den militære strategien operasjonaliseres gjennom dette planverket og er styrende for daglige operasjoner og operativ virksomhet.

Forsvarets sanitet skal i samarbeid med Forsvarets fellesoperative hovedkvarter videreutvikle totalforsvarssamarbeidet med sivil helsevesen. Samtidig skal Forsvarets sanitet utvikle gripbare fellesoperative sanitetsressurser for understøttelse av Forsvarets styrkesjefer.

2. Leveranser 2017

Forsvarets sanitet har i 2017 hatt en stillingsramme på 325 ansatte. FSAN har i løpet av 2017 levert sanitets- og veterinærtjenester til operasjoner i innland og internasjonalt.

2.1 Ledelse

Saniteten i Forsvaret har videreutviklet sanitetsledelse og har startet utarbeidelsen av konsept for beslutningsstøtte for sanitetstjenesten. Dette er et avgjørende grunnlag for å sikre ledelse av sanitetstjeneste i fred, krise og krig.

2.2 Personell og utvikling

Forsvarets sanitet administrerer både militært- og sivil personell. Sanitets- og veterinærfaglig kompetanse oppnås og vedlikeholdes i vesentlig grad gjennom kontinuerlig rekruttering fra relevante fagmiljøer i det sivile.

Forsvarets sanitet har gjennom 2017 arbeidet med å fylle styrkestrukturen med sivil personell, og har startet utdanningen og trening for å gjøre styrkestrukturen beredskapsklar. Forsvarets sanitet støtter utvikling og innføring av ordning for militært tilsatte og særskilt kategorier militært tilsatte.

2.3 Avdelinger

Forsvarets sanitet har videreført vedtatt omorganisert organisasjon med kun mindre justeringer.

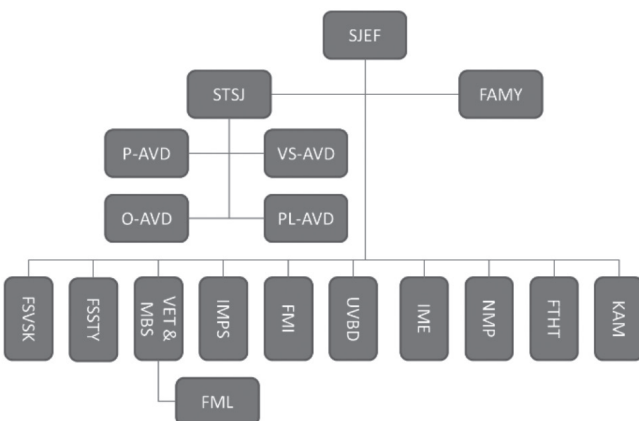
2.3.1 Forsvarets sanitetsvåpenskole

Forsvarets sanitetsvåpenskole (FSVSK) skal gjennom kompetanseutvikling bidra til helse for stridsevne. FSVSK gjennomfører relevant sanitetsutdanning til Forsvarets personell og avdelinger tilpasset de til enhver tid gjeldende behov. FSAN våpenskole har gjennom 2017 tilpasset egen struktur slik at vi innrettes mot å være Forsvarets fremste kompetansesenter innen sanitetsutdanning og har tatt inn fagutviklingen innen ansvarsområdet som del av egen portefølje. Videre er FSVSK en viktig bidragsyter til sivil-militært samarbeid og bidrar med

utdanningsstøtte til en rekke andre offentlige etater som eksempelvis UD, FD, Justis (DSB/Politi) og Helse, UIO. I virksomhetsåret 2017 er fokus forsøkt vridd mot mer «avanserte» sanitetsutdanninger, noe som er gjennomført på en meget god måte hvor også nivådannende utdanning er del av oppdragene som gjennomføres. Innføringen av Tactical Combat Casualty Care (TCCC) som utdanningskonsept i Forsvaret ledes av FSVSK og drar oss videre i en mer avansert retning de kommende år hvor enkelte deler av utdanningene i konseptet kun vil gjennomføres hos FSVSK.

2.3.2 Forsvarets sanitetstaktiske styrker

Forsvarets sanitets taktiske styrker (FSSTY) leder pasientkoordinering, strategisk, taktisk og fremskutt luftevakuering, og landevakuering. Gjennom 2017 har FSSTY trent og øvet størsteparten av sin styrkestruktur/ innkallingspersonell. FSSTY har gjennom året etablert to nye kapasiteter for Forsvaret. Medisinske team er nå trent for å utøve fremskutt luftevakuering med Bell 412 helikopter. Kapasiteten følger nasjonale retningslinjer for luftambulansetjeneste, og skal kunne operere der strid pågår. Taktiske medisinske luftevakueringsteam er trent og øvet på C-130 Hercules fly. Kapasiteten skal kunne evakuere mange syke og sårede innenfor et operasjonsområde,



hvor trusselen påtvinger luftevakueringen et mer taktisk operasjonsmønster enn den strategiske luftevakueringen. Kapasitetene er tilgjengelige både nasjonalt og for NATO. I forbindelse med operasjoner leder FSSTY feltsykehus og landevakuering. I 2017 har FSAN bidratt til operasjoner i utlandet med kirurgisk kapasitet. Dette har vært i samarbeid med allierte styrker.

2.3.3 Veterinærinspektorat og medisinsk styrkebeskyttelse

Avdelingen «Veterinærinspektorat og medisinsk styrkebeskyttelse», forkortet VET&MSB, ivaretar fagansvar for veterinærvirksomheten i Forsvaret som omfatter matbeskyttelse, avdelingshygiene, dyrevelferd og dyrehelse, og medisinsk styrkebeskyttelse, som inkluderer infeksjonsmedisin, spesielle våpen og mottiltak mot disse. Avdelingen ledes av Veterinærinspektøren for Forsvaret (VETINSP), som også er sjef for Veterinærkorpset.

Avdelingen har hovedansvaret for FSANs rolle knyttet til CBRN, er styrkeprodusent av felles veterinærressurser og utbruddsoppklaringsenheter, eksempelvis Rapidly Deployable Outbreak Investigation Team (RDOIT), rekrutterer og utdanner veterinærpersonell i Forsvaret, og leverer tjenester der DIFenes ressurser ikke strekker til. VETINSP er Forsvarets sentrale kontakt mot sivile veterinærmyndigheter, og samhandler med FFI, Folkehelseinstituttet (FHI) og Statens strålevern, i tillegg til aktuelle universitetsmiljøer.

Avdelingen er resultat av omorganiseringen av FSAN i 2016, hvor avdelingen fikk underlagt Forsvarets mikrobiologiske laboratorium (FML) og en Helseinformasjonsgruppe (HIG). FML leverer blodtyping, serologiske undersøkelser og kunnskap om viktige infeksjonssykdommer, B-stridsmidlers virkning, samt vaksinasjon og andre tiltak som reduserer helserisiko. HIG vurderer helserisiko i militære operasjoner, i tett samarbeid med blant annet Etterretningstjenesten. Sett i sammenheng med ansvaret for matbeskyttelse og dyrehelse, inkludert zoonoser, gir dette VET&MSB forutsetning for å håndtere utfordringer i et «One Health»-perspektiv i en militær ramme.

Veterinærinspektørens forsøksdyravdeling har understøttet Forsvarets kurs i traumatologi, som er et sivil-militært samarbeid, herunder utdanning av Forsvarets kirurgiske traumeteam. Ulike styrkeprodusenter er støttet med undervisning, særlig knyttet til helserisiko. Etterspørselen etter helserisikovurderinger til støtte for operativ planlegging er fortsatt høy grunnet med antallet aktuelle operasjonsområder. I tillegg øves det mye i utlandet, noe som medfører behov for vurderinger både av helserisiko og forpleiningsløsninger. VET&MSB har i 2017 styrkeprodusert veterinæroffiser til MINUSMA, og gjennomført operativ støtte til spesialstyrkene i Afghanistan. Internasjonalt samarbeid er videreført gjennom arbeid med NATO-standarder. Avdelingen har nå også ansvaret for tilsvarende arbeid knyttet til Force Health Protection (FHP) og biologiske stridsmidler. Videre fremheves det svært gode nordiske veterinærarbeidet som nyttig, i tillegg til bilateralt samarbeid med enkelte av de større NATO-landene. Finland tok i 2016 initiativ til å videreutvikle det nordiske samarbeidet i rammen av NORDEFECO, noe som bidrar til mer konkrete resultater ved at styrende dokumenter harmoniseres. Flernasjonalt samarbeid om utdanning, materiell og konsepter kan være en fremtidig effekt av dette, og ikke minst vil samordning av regelverk underlette samhandling i øvelser og operasjoner spesielt i nærområdene.

2.3.4 Institutt for psykiatri og stressmestring

Institutt for militærpsykiatri og stressmestring (IMPS) er Forsvarets spesialisthelsetjeneste i psykiatri. Foruten klinisk og sakkyndig virksomhet driver instituttet forskning på universitetsnivå, samt forebyggende virksomhet som undervisning og oppfølging av avdelinger og militært personell før, under og etter operasjoner innen- og utenlands.

Den regionale delen av virksomheten utøves gjennom de operative stressmestringsteam (SMT), mens ledelse, forskningsvirksomhet og en poliklinikk er lokalisert til Oslo.

2.3.5 Flymedisinsk institutt

Flymedisinsk institutt (FMI) bidrar til kampklare flybesetningsmedlemmer gjennom medisinsk seleksjon og sertifisering og undervisning og trening av alle besetningskategorier som bemanner Luftforsvarets plattformer. Instituttet er rådgiver for Luftforsvarets ledelse i flymedisinske spørsmål, og FMIs flyleger ute på basene støtter personellet og skvadronene lokalt på Luftforsvarets baser. FMI driver også anvendt forskning på internasjonalt nivå innen fagfeltet. FMI på Blindern i Oslo er samlokalisert med det sivile flymedisinske miljøet til Luftfartstilsynet, og er også Norges sivile flymedisinske senter.

2.3.6 Undervannsbåt/dykkerlegens avdeling (UVBD)

Jobber med dykke- og navalmedisinsk forskning samt forskning og utvikling. Faginstans innen sjøfart, dykker og UVBD medisin.

2.3.7 Institutt for militært epidemiologi

Institutt for militær epidemiologi (IME) forebygger sykdom, skade og død ved å fremskaffe relevant data, analysere disse og formidle resultatet.

2.3.8 Nasjonal Militærmedisinsk Poliklinikk

Nasjonal Militærmedisinsk poliklinikk (NMP) har ansvaret for samhandlingsavtaler med kunder, herunder kontinuerlig utvikling og kvalitetssikring av leveransene. Veteranhelse er i fokus.

2.3.9 Forsvarets tannhelsetjeneste

Forsvarets tannhelsetjeneste (FTHT) utfører innrykks- og seleksjonsundersøkelser av alt militært personell og utfører tannbehandling av prioriterte personellgrupper i henhold til Forsvarets operative behov. I seleksjonsundersøkelsene ligger også registrering av tann-karakteristika til bruk ved eventuell identifikasjon av omkomne. Til slike identifiseringsoppgaver stiller FTHT utdannet personell til disposisjon for KRIPOS i et sivil-militært samarbeid. FTHT kan også levere personell og materiell for deployering til inn- og utland i ROLE 2-enheter.

FTHT har inngått akademisk samarbeid med Odontologisk fakultet ved Universitetet i Oslo. Her har FTHT eget personell i vitenskapelig deltidsstilling, og samarbeidet bidrar til å øke Forsvarets kompetanse innen fagområdet rettsodontologi. I tillegg har FTHT påbegynt egne forskningsprotokoller innen normal ansiktsanatomie og -funksjon, rettsodontologi, dykkers munnstykker og kjevemuskulære spenninger, hodepine og ansiktssmerter hos veteraner.

2.3.10 Avdeling for krigskirurgi og akuttmedisin

Avdeling for krigskirurgi og akuttmedisin (KAM) leder utviklingen av militær-medisinsk virksomhet, utarbeider faglige direktiver, instruksjoner og bestemmelser innen militær-medisin. Avdelingen følger utviklingen i det sivile og stiller personell til disposisjon for FSSTY.

2.3.11 Fagmyndighetssekretariatet

Fagmyndighetssekretariatet (FAMY) leder, organiserer og kontrollerer virksomheten. Sekretariatet koordinerer også utøvelsen av sjef FSANs fagmyndighet.

2.4 Internasjonalt samarbeid

2.4.1 Framework Nation Concept

På vegne av Norge har Forsvarets sanitet som partnernasjon signert Intensjonsavtalen med Framework Nation Concept og Multinational Medical Coordination Center i 2017. Samarbeidet har til hensikt å bringe sanitet i NATO og Europa tettere sammen i et multinasjonalt samarbeid. Forsvarets sanitet har i 2017 ivarettatt liaisonfunksjonen i Bundeswehr Medical Service HQ.

2.4.2 Joint Expeditionary Force

Forsvarets sanitet har som partnernasjon deltatt i militær medisinske arbeidsgrupper i rammen av Joint Expeditionary Force i 2017. Den etablerte arbeidsgruppen skal bidra til å operasjonalisere sanitetsstøtte til den militære styrken i rammen av samarbeidet.

2.4.3 Forsvarsrelatert kapasitetsbygging på Vest-Balkan

Forsvarets sanitet har også i 2017 støttet kapasitetsbyggingprosjektet med å etablere Balkan Medical Task Force (BMTF).

Til tross for at BMTF fortsatt ikke er etablert som en juridisk multinasjonal enhet (Albania har enda ikke avsluttet ratifikasjonen av International Agreement), så begynner organisasjonen å ta form. Hovedkvarteret i Skopje er nå bemannet av stabsoffiserer fra Serbia, Slovenia og Makedonia. Bosnia & Herzegovina sender sin representant i begynnelsen av februar 2018 – og både Albania og Montenegro har startet sine rekrutteringsprosesser.

BMTF deltok som avdeling under øvelse Saber Guardian i Romania i juli 2017. I forbindelse med øvelsen ble det gjennomført MEDEVAC av evalueringsteam satt opp av MILMED COE i Budapest. BMTF besto evalueringen, uten kritiske feil eller mangler, men fikk noen oppdrag å arbeide videre med. BMTF meldte seg IOC i oktober 2017.

Hovedfokus framover er å ferdigstille alle prosesser med ratifikasjon av IA og MoU som regulerer Host Nation Support slik at man kan erklære BMTF som en juridisk multinasjonal enhet. Målet er å kunne stille FOC ved utgangen av 2018/begynnelsen av 2019. Makedonia overtar rollen som Framework Nation etter Serbia i begynnelsen av 2020. Planen er at BMTF da skal være FOC og klar for oppdrag også utenfor Vest-Balkan regionen.

8.2.4 – Forsvarsstabens HR – avdeling - FST/HR

1. Innledning

FSTs innspill til Ombudsmannens årsrapport omhandler Forsvarets sentrale arbeid innen HMS/Arbeidsmiljøområdet som inngår som et av sikkerhetsområdene i Forsvaret. Det er utarbeidet *Direktiv – Krav til sikkerhetsstyring i Forsvaret* som omfatter følgende fem sikkerhetsområder: Operativ sikkerhet, Materiellsikkerhet, Miljø sikkerhet, Forebyggende sikkerhetstjeneste og HMS/Arbeidsmiljø sikkerhet. Innen sistnevnte er *Bestemmelse om ivaretagelse av arbeidsmiljø (arbeidsmiljøbestemmelsen)*, utarbeidet.

Vedlagte rapport omhandler arbeidet innen HMS/Arbeidsmiljø sikkerhet. Forsvarsstabens/HR-avdelingen (FST/HR) er fagmyndighet for Forsvarets HMS/Arbeidsmiljøarbeid, og etter OU/FST og HR-transformasjon i 2016, er fagansvaret og det utøvende arbeidet lagt til Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS).

2. Rapport

Forsvaret har i mange år arbeidet med HMS/Arbeidsmiljøarbeid i henhold til årlig HMS-handlingsplan vedtatt av Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU). HMS-handlingsplan er i store trekk generisk fra år til år og inneholder hovedområdene: Forsvarets vernetjeneste, herunder Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU), Forsvarets bedriftshelsetjeneste (FBHT), HMS i FIF, HMS-revisjon og -kontroll, IA og sykefraværsforebyggende arbeid, Forsvarets medarbeiderundersøkelse (FMU), Rusforebyggende arbeid, Selvmordsforebyggende arbeid, HMS-kompetanse og HMS-informasjon. Det følgende er rapport på hovedpunktene i HMS-handlingsplan 2017.

2.1 Forsvarets vernetjeneste

Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) ble evaluert i 2016, noe som blant annet medførte endret representasjon i utvalget ved at etatsledelsen med avdelingsjefene og Sjef FST representerer arbeidsgiversiden i tillegg til Sjef FPVS. Også arbeidstakersiden endret sin sammensetning. I 2017 har FHAMU vært representert ved BFO, NOF, NTL, Personellforbundet, Fellesforbundet, Forsvarets hovedverneombud (FHVO) og Tillitsvalgordningen (TVO) på arbeidstakersiden. FBHT er representert ved bedriftsoverlegen som tidligere.

FHAMU gjennomførte fire møter i 2017, og det ble behandlet 55 saker, blant annet: Modernisering og effektivisering av HR, IA, sykefraværsrapportering i FIF (CARE), HMS-registrering i FIF, vernepliktsundersøkelsen, Forsvarets medarbeiderundersøkelse (FMU 17), renhold, omstillinger, eksponeringsregisteret, arbeidsbelastning, Alarmsentralen, gravide i Forsvaret, rapporter fra FFI-prosjekter og HMS-handlingsplan.

Det ble i 2017 avholdt en felles HMS-samling for Forsvarets HMS-rådgivere, FBHT og Forsvarets hovedverneombud (FHVO) og DIFenes hovedverneombud (HVO).

2.2 Forsvarets Bedriftshelsetjeneste (FBHT)

Sentral BHT (SBHT) er FBHTs faglig koordinerende ledd og er også organisert ved FPVS på Hamar. Der er SBHT nå godt integrert, selv om det er en viss utfordring knyttet til hyppig reisebehov til Oslo, der de fleste av tjenestens samarbeidspartnere har tilhold (FST, FHVO, STAMI, Oslo universitetssykehus m.fl.).

FBHT fungerer godt som en enhetlig og helhetlig tjeneste for alle ansatte og avdelinger i Forsvaret og FMA. Det er kontinuerlig fokus på å ha oppmerksomhet rettet mot operativ virksomhet, for slik å bidra til å optimalisere operativ yteevne. Arbeidet med å inkorporere FBHT-personellet i styrkestruktur og funksjonsbeskrivelse for beredskapssituasjoner ble startet opp i 2017, og forventes ferdigstilt i første halvår 2018.

I 2017 har FBHT utarbeidet et dokument for å styrke ivaretagelse av gravide i Forsvaret. FHAMU har vedtatt å anbefale at dokumentet innarbeides i arbeidsmiljøbestemmelsen. Dokumentet er ment å være til hjelp både for ledere og ansatte for å sikre trygg ivaretagelse både før, under og etter svangerskap. Det legges opp til informasjon om saken i ulike informasjonskanaler gjennom 2018.

FBHT har i 2017 avholdt både ledergruppemøter og årlig FBHT-forum for alle FBHT-ansatte.

2.3 HMS-modul i FIF

Forsvaret jobber systematisk med å forebygge uønskede hendelser, og kvalitet i rapportering er viktig. Forsvaret har etablert en HMS-modul i FIF, som systemunderstøttelse innen risiko- og hendeshåndtering. Ved lik og helhetlig rapportering, kan erfaringer deles og sammenlignes på tvers av forsvarsgrener. Dette sikrer organisatorisk hukommelse på en enhetlig og forenklet måte, i tillegg til oversikt for bedre styring av Forsvaret.

I 2017 innførte Forsvaret elektronisk oppfølgingsprosedyre ved sykefravær (CARE). Linjeleder får nå varsel når en kommende milepæl nærmer seg i oppfølgingsløpet samt en mye bedre oversikt over tidligere og kommende aktiviteter. Forsvaret har pålagt flere milepæler for arbeidsgiver enn det som er lovpålagt nettopp for å sikre best mulig oppfølgingsforløp for de involverte. Det nye systemet gjør det også mulig for arbeidsgiver å ta ut rapporter som synliggjør hvor mange av oppfølgingssakene som følger/ikke følger prosedyren. Dette gir en bedre oversikt over kvaliteten på oppfølgingsarbeidet samt mulighet til raskt å korrigere prosesser ved behov.

2.4 HMS-revisjoner

Revisjonene er hjemlet i arbeidsmiljøloven og i *Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften)*, hvor Forsvarssjef som øverste arbeidsgiver har tilsynsmyndighet i egen virksomhet. Forsvarsledelsen anser HMS-revisjoner som viktig for å sikre kvaliteten på HMS-arbeidet lokalt. Revisjonene sikrer at viktige forhold blir vurdert i et samarbeid mellom lokale ressurspersoner og revisorene. Det ble

gjennomført tre HMS-revisjoner i 2017. Alle revisjonene hadde fokusområde arbeidsmiljø og ytre miljø (miljøsikkerhet).

2.5 Inkluderende arbeidsliv (IA)

På arbeidsgiversiden har Forsvaret etablert et IA-nettverk i alle DIFene som sikrer tett dialog mellom de ulike nivåene i organisasjonen. Nettverket utgjør en arena der kunnskap og erfaringer deles og følges opp. Arbeidsgiver opplever å ha et godt samarbeid med verneorganisasjonens representanter, noe som er avgjørende for et målrettet IA-arbeid. Arbeidsgiver arbeider aktivt med å opprettholde høy kvalitet på IA-arbeidet. Forsvaret har brukt mye ressurser på å forberede virksomheten på implementeringen av digitale sykmeldinger.

Forsvaret tar IA-arbeidet på alvor både med tanke på helsefremming, sykefraværsoppfølging og samarbeid mellom partene i arbeidslivet. Forsvaret har et lavt sykefravær sammenliknet med resten av samfunnet, men jobber aktivt for å forhindre og å forkorte ethvert fravær. Forsvarets bedriftshelsetjeneste utgjør et svært viktig ledd både i det forebyggende og oppfølgende arbeidet i virksomheten. Også samarbeidet med NAV Arbeidslivssentra fungerer meget godt i mange fylker.

2.6 Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2017 (FMU 17)

Forsvaret gjennomfører en omfattende medarbeiderundersøkelse hvert andre år, senest i 2017. 70% av de om lag 14500 arbeidstakerne som mottok undersøkelsen, besvarte skjemaet.

Som ellers i det norske arbeidslivet, rapporterer et stort flertall av arbeidstakerne høy grad av jobbtilfredshet og jobbengasjement. Data viser også at mange opplever høy grad av positive utfordringer i sitt arbeid samt at de fleste opplever sin nærmeste leder som støttende, rettferdig og involverende. I lys av resultatene i FMU, vil Forsvaret i enda større grad nytte medarbeidersamtalen som et instrument for å avdekke og følge opp rollekonflikt og for høy arbeidsbelastning hos den enkelte. Målet er å gjøre samtalene mer strategiske og hensiktsmessige relatert til kompetanse og helserelaterede forhold. Ikke minst er dette aktuelt blant dem som har vært gjennom omfattende omstillingsprosesser, da potensialet for uklare stillingsinstruksjoner og ansvarsforhold er midlertidig høyere i denne gruppen. Også mobbing og seksuell trakassering er tema Forsvaret tar på høyeste alvor og har arbeidet med i mange år gjennom nulltoleranse, opplæring og oppfølging. Forsvaret skal være en trygg arbeidsplass for alle, uavhengig av alder, kjønn, etnisitet og stillingsinnhold. Det er utarbeidet en intern analyse etter medarbeiderundersøkelsen, resultater og tiltak kommuniseres bredt i organisasjonen samt implementeres i opplæring. Det er utarbeidet egne målsettinger og tiltak med mål å bevare de forhold Forsvaret skårer godt på, samt tiltak innen tema Forsvaret skal bli bedre på.

2.7 Rusforebyggende arbeid

Forsvaret vektlegger opplæring av medlemmer i Forsvarets lokale rusmiddelkontaktneemnder og ruskontakter. Dette gjøres gjennom «Grunnkurs for rusmiddelkontaktneemnder» hvor det legges vekt på innholdet i *Forsvarssjefens rusmiddeldirektiv*. I tillegg gis deltakerne grunnleggende kunnskap innen rusforebyggende arbeid i Forsvaret. Videre gjennomføres det opplæring i rusforebygging på HMS-kurs og blant ansatte og vernepliktige i ulike avdelinger.

Forsvarets narkotikagruppe gjennomførte en omstilling i 2017 hvor man omorganiserte fra to narkotikagrupper (Narko Nord og Narko Sør) til å bli en gruppe (Forsvarets narkotikagruppe) under en militær ledelse. Samarbeidet med politi og tollvesen oppleves som godt. Forsvarets narkotikagruppe benytter BRY DEG som plattform for sin undervisning. BRY DEG gir vernepliktige og ansatte økt kunnskap om narkotika og doping, samt at tydelige forbilder fremheves. Dette bidrar godt til etterlevelse av Forsvarets nulltoleranse overfor narkotika og doping. BRY DEG inneholder også elementer fra holdning, etikk og ledelse (HEL).

Direktiv for Forsvarets rusforebyggende arbeid er under revidering og planlagt ferdig våren 2018.

2.9 Selvmordsforebyggende arbeid

Råd for Selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (RSAF) er et tverrfaglig rådgivningsorgan tilknyttet Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU). Rådet skal fungere som pådriver i det selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret. Rådet blir revitalisert i 2018.

Intensjon og målsetting med «Grønn linje» er å være en krisetelefon med samtaletilbud for mennesker som er tilknyttet Forsvaret og som befinner seg i en eller annen form for livskrise der også selvmordsproblematikk kan utgjøre et element. Også pårørende til Forsvarsansatte kan ringe Grønn Linje.

2.10 HMS-kompetanse

HMS er integrert i fellesfagene i grunnleggende befalsutdanning (GBU). 40 timers HMS-grunnkurs er obligatorisk for linjeledere, HMS-forvaltere/rådgivere, verneombud og AMU-medlemmer. I tillegg gjennomføres det oppdateringskurs/dagskurs for personell som har utdaterte 40-timers grunnkurs. Grunnet rotering i stillinger, gjennomføres det kontinuerlig opplæring og kursing innen HMS. HMS-kompetanse ble også gitt gjennom IA-kurs (inkluderende arbeidsliv), kurs for HR-personell, kurs for linjeledere, kurs for rusmiddelkontaktneemndene mm.

2.11 HMS-kommunikasjon

HMS/Arbeidsmiljø kommuniseres i flere ulike fora i Forsvaret, på alle nivå. Utover undervisning på en rekke ulike kurs, deltagelse på møter, AMU ol, kommuniseres informasjon på Forsvarets intranett (egne linker til ledere, arbeidstakere og HR-personell). IA-NYTT (Inkluderende

arbeidsliv) distribueres til relevant personell. Informasjon om Forsvarets medarbeiderundersøkelse (FMU) kommuniseres bredt, blant annet via AMUene i Forsvaret. «BHT-nytt» distribueres fra Sentral BHT til de regionale FBHT-kontorene om interne nyheter og faglige føringer, i tillegg egen fagside på Forsvarets intranett.

2.12 Vernepliktige

Angående rapportering vedrørende vernepliktige og deres velferd, vises det til fagansvarlige sin egen tilbakemelding (FPVS og FFT/TVO).

3. Konklusjon

Overstående gir en gjennomgang av tiltak knyttet til det sentrale HMS/arbeidsmiljøarbeidet i Forsvaret.

8.2.5 - Feltprestkorpsset

1. Bakgrunn

Sjef Feltprestkorpsset takker for invitasjonen til å gi innspill til Dokument 5: Ombudsmannsnemndas årsberetning til Stortinget.

2. Drøfting

Feltprestkorpsset (FPK) tilbød i 2017 tros- og livssynsbetjening for Forsvarets personell med særlig vekt på vernepliktige mannskaper og avdelinger i operativ tjeneste. Feltgudstjenester, kirkeparader, minnemarkeringer, bønner, dåp og vigslar ble gjennomført i og utenfor Forsvarets kirker og kapeller – i felt, på baser og om bord på Sjøforsvarets fartøyer, under øvelser og i skarpe oppdrag. FPKs distribuerte organisasjon, kompetanse og avdelingsprestetjeneste, dannet viktige forutsetninger for tjenestens muligheter, aktualitet og relevans. Dette gjelder både i forbindelse med tros- og livssynsbetjening, sjelesorgsarbeidets tilgjengelighet, og mulighet til å gjennomføre nivåtilpasset etikkundervisning ved Forsvarets avdelinger og skoler, og slik bidra til soldatprofesjonens etiske forankring og soldatenes mulighet til å ta studiepoeng.

FPKs årlige pastoralkliniske utdanning (PKU) ble i 2017 gjennomført ved Institutt for sjelesorg, Modum Bad og USAs militærpsykiatri i Landstuhl/Tyskland i rammen av et nordisk feltprest samarbeid. Hensikten med denne meritterende etter- og videreutdanning i sjelesorg er å øke feltprestenes ivaretagelseskompetanse overfor vernepliktige mannskaper, fast personell og veteraner. Feltprestkorpssets PKU er i dag landets mest omfattende og mest etterspurte videreutdanning i sjelesorg.

Implementeringen av den nye tjenesteordningen for feltprester, fastsatt ved kgl. res. av 10. april 2015, fortsatte i 2017. Et uttrykk for dette er at det med virkning fra 1. januar 2017 ble opprettet to nye stillinger som henholdsvis feltimam og feltlivsynshumanist. Etableringen av de to nye stillingene åpnet dermed opp for betjening og tilretteleggelse for soldater som har et ikke-kristent livssyn. En feltprest tilhørende den russisk-ortodokse kirke ble fra 1. august tilsatt i en 6+6 måneders prosjektstilling. Stillingene er opprettet innenfor eksisterende stillingsramme

i FPK. To feltprester tilhørende et kristent trossamfunn utenfor Den norske kirke begynte sin førstegangstjeneste. Nye heraldiske symboler ble tatt i bruk som i sin utforming enten er inkluderende eller identifiserer andre tro- og livssyn enn det kristne.

Det er i 2017 inngått intensjonsavtale med Den katolske kirke og forarbeidet til en signering med det økumeniske patriarkatet av de russisk-ortodokse kirker i Vest Europa er ferdigstilt. Forslag til samarbeidsavtale mellom Forsvaret og tros- og livssynsamfunn som har sertifisert personell som tjenestegjør i Feltprestkorpsset er blitt utarbeidet.

FPK sto i 2017 i tett dialog med Forsvarsstaben om forarbeidet til en ny forskrift for tjenesten. Forsvarsdepartementet sendte i desember ut på høring forslag til ny Forskrift om tros- og livssynstjeneste i Forsvaret. Forskriften skal erstatte nåværende Tjenesteordning for feltprester. Forslaget innebærer at den militære tjenesteplikten som på visse vilkår gjelder for prester i Den norske kirke og prester og forstandere i registrerte trossamfunn utvides til også å omfatte personell fra livssynssamfunn. Forslaget innebærer også ny og mer inkluderende terminologi for tjenesten, personellet og avdelingen.

FPK arbeider for tiden med et forslag til konsept for implementering av tros- og livssynsmangfold i stillingsstrukturen i korpsset.

3. Konklusjon

Sjef Feltprestkorpsset oversender med dette innspill til Dok 5: Ombudsmannsnemndas årsberetning til Stortinget i samsvar med anmodning fra Ombudsmannen for Forsvaret.

8.2.6 Generaladvokaten

GENERALADVOKATENS ÅRSRAPPORT OVER DISIPLINÆR- OG STRAFFESAKER I FORSVARET I 2016

1. Sammendrag og hovedkonklusjoner

En refselse har ikke samme formål som straff, men bærer karakter av straff. En refselse kan blant annet gå ut på at refsede blir satt i arrest eller ilagt bot. Myndigheten militære sjefer er gitt til å ilegge sitt undergitte personell refselse – uten å være pålagt å kontrollere vedtaket med en jurist på forhånd – er mer eller mindre enestående, hvis en ser bort fra domstolen og påtalemyndigheten i politiet. En absolutt forutsetning for at ordningen anses forsvarlig, er at loven krever at hver eneste refselse kontrolleres av krigs- og generaladvokaten etter ileggelse. For at dette skal fungere, må militære avdelinger sørge for å rapportere refselsene inn til krigs- og generaladvokaten for kontroll.

I årsrapporten for 2015, påpekte generaladvokaten at innrapporteringen av refselser ikke er tilfredsstillende. Foranlediget av dette og av Forsvarsdepartementets initiativ, sendte Forsvarsstaben ut et skriv til de militære

sjefer som er ansvarlige for å innrapportere refselsler til kontroll, med en presisering av innrapporteringsansvaret. Dessverre må en konstatere at påminnelsen ikke har båret synlige frukter: Krigsadvokatene har kontrollert 483 refselsler, mot 426 refselsler kontrollert av generaladvokaten. Det har i år, som for de senere år, vært nødvendig med en betydelig innsats herfra i å purre opp avdelingene, for å sørge for at en får kontrollert så mange refselsler som mulig, og for å kunne gi en årsrapport som er noenlunde fullstendig. Det er altså likevel 57 refselsler en kjenner til som en ikke har fått kontrollert. For statistikken som følger nedenfor, er det de 426 refselsene kontrollert av generaladvokaten som utgjør grunnlaget.

I årsrapporten for 2015 nevnte generaladvokaten noen mulige grunner til at innrapporteringen av refselsler svikter ved enkelte avdelinger. Heller enn å gjenta dette, vil generaladvokaten minne om den lovpålagte plikt refsende sjefer har til å innrapportere avdelingens refselsler. Manglende innrapportering svekker de refsedes rettsikkerhet og kan i seg selv utgjøre en refs- eller straffbar tjenesteforsømmelse.

For øvrig vil generaladvokaten oppfordre militære sjefer til å benytte seg av muligheten de har til å bestille undervisning av en krigsadvokat. Undervisningen vil foregå hos avdelingen, er vederlagsfri, og kan skreddersys til avdelingens behov. For eksempel kan det gis en gjennomgang av de grunnleggende krav ved utøvelse av disiplinærmyndighet, herunder en gjennomgang av reglene for innrapportering av refselsler. Det foreligger også veiledninger i behandlingen av disiplinærsaker utgitt i 2014, tilgjengelig for alle som har tilgang til FOBID på Forsvarets intranett. Generaladvokaten tar sikte på å komme ut med en oppdatert versjon av veiledningene så snart som mulig og innen utgangen av året. Én av veiledningene vil gjelde behandling av saker der mistanken gjelder alvorlige seksuallovbrudd.

Det generelle inntrykket generaladvokaten sitter igjen med etter 2016 er at Forsvarets militære personell består av godt motiverte soldater som i svært liten utstrekning begår refsbare eller straffbare handlinger med vilje. Uten å ha en inngående analyse som belegg, vil generaladvokaten anta dette skyldes den økende profesjonalitet og spissede seleksjon som har preget Forsvaret de senere år.

Det foreligger svært få refselsler knyttet til Forsvarets operasjoner i utlandet. Dette skyldes nok i stor grad at antall tjenestegjørende i utlandet var forholdsvis lavt sammenlignet med de nærmeste foregående år. Det er også generaladvokatens bestemte oppfatning at strenge begrensninger i adgangen til å nyte alkohol under slike oppdrag virker svært forebyggende mot refs- og straffbare forhold.

Antall refselsler registrert hos generaladvokaten for 2016 er 426. Dette gir en refselseshyppighet per soldatårsverk på 5,3. Tilsvarende prosenttall for 2015 var 5,6.

22,5% av refselsene ilagt i 2016 gjelder våpenrelaterte overtredelser, som dermed er den vanligste typen overtredelse.

I 2015 var tallet 18,9%, mot 10,8% i 2014 og 19,5% i 2013. Mye tyder altså på at tallet i 2014 var sjeldent lavt.

Overtredelsestypen det er reagert mest overfor, er alkoholrelaterte overtredelser, som er grunnlaget i 22% av refselsene. I 2015 var 24,95% av refselsene ilagt for alkoholrelaterte overtredelser, mot 23% i 2014 og 17% i 2013.

Den tredje hovedgruppen av refselsler skriver seg til tjenesteforsømmelse og brudd på tjenesteplikter som militær vakt. 17,3% av refselsene er ilagt for dette, noenlunde tilsvarende som i 2015 (17,2%), som var noe ned fra snaut 19,4% i 2014.

Bot er fremdeles det mest brukte refselsmiddelet med god margin, benyttet i 84,2% av refselsene, mot 81,7% i 2015, 84% i 2014 og 81% i 2013.

Arrest er det mest inngrepene refselsmiddelet og forbeholdes de mest alvorlige disiplinærsakene. Det ble bare brukt i 3,7% av sakene i 2016, og føyer seg da inn i en nedadgående trend der tallet var 4,5% i 2015, 6,7% i 2014 og 6,9% i 2013. Foruten at disiplinen i Forsvaret fremstår som god, skyldes trenden antagelig manglende ressurser til å drive arresttjenesten, samt usikkerhet med hensyn til arrestlokalenes beskaffenhet.

Frihetsinnskrenkning er benyttet i kun 2,1% av tilfellene, noe ned fra 4,3% i 2015 og 4,7% i 2014.

For *irrettesettelse* fortsetter oppgangen fra 2014 og 2015 der tallene var hhv. 4,7 og 9,4%, til 9,8% i 2016.

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

2. Nærmere gjennomgang – antall og refselsmiddel

2.1 Generelt

Som nevnt er det en usikkerhet ved statistikken at det mangler innrapportering fra enkelte avdelinger. Videre må statistikken leses i lys av at det ikke sjelden reageres på flere forhold i samme refselse, jf. disiplinærloven § 8 og disiplinærreglementet punkt 33–39. Slike refselsler er i statistikken bare registrert under den kategori som passer best til grunnlagsbeskrivelsen. Er det flere forhold som beskrives godt og tilstrekkelig, legges det mest alvorlige forholdet til grunn.

2.2 Totalantallet

Det samlede antall refselsler synes å ha stabilisert seg etter en brå nedgang fra 2002 til 2004. Selv om tallene for 2002 også var noe ufullstendige, var rapporteringen fra avdelingene vesentlig mer mangelfull for 2003. Det er følgende rimelig å anta at reduksjonen i ilagte refselsler ikke var så stor som de innrapporterte tallene skulle tilsa. I 2004 var innrapporteringen katastrofalt dårlig, med en viss bedring i 2005. Det er først fra 2006 at generaladvokaten anser tallene som noenlunde pålitelige.

Antallet ilagte refselsler har etter våre opptegnelser hatt følgende utvikling siden 2006:

År	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ant.	551	636	503	603	590	669	553	480	554	494	483

Vel så interessant som antallet refselsler som sådan, er refseshyppigheten regnet som antall refselsler sett i forhold til antall soldatårsverk. Denne beregningsmåten gir en noe lavere refselsesprosent enn det reelle tallet, da den ikke tar høyde for at mannskapsstyrken reduseres gjennom frafall av forskjellige årsaker.

Fra 2006 ligger beregnet refseshyppighet i området 5–7%.

2006: 5%	2011: 7,0% ¹	2016: 5,3% ²
2007: 6%	2012: 6,0% ³	
2008: 5%	2013: 5,7% ⁴	
2009: 6%	2014: 6,5% ⁵	
2010: 6%	2015: 5,9% ⁶	

Inntil 2003 hadde refseshyppigheten siden 1994 ligget i området 14–17%, mens den kunne ligge opp mot 50% når man går lenger tilbake i tiden. Fra og med 2003 har refseshyppigheten ligget mellom 5–7%. Disiplinærstatistikken sett i et historisk perspektiv tyder derfor på at den disiplinære situasjon i Forsvaret er god.

2.3 Forseelsenes art

Ulovlig fravær

Ulovlig fravær representerte i 2016 14,5% av refselsene. I 2015 var andelen på snaut 14,2%, i 2014 var den 19,2%, i 2013 17,6% og i 2012 17,9%. De senere år har andelen refselsler for ulovlig fravær ligget stabilt rett i underkant av 20%. Nedgangen i 2015 og 2016 antas å kunne tilskrives en stadig høyere andel meget motiverte soldater. Tilbake i 2002 var andelen 32,4%.

Alkoholrelaterte overtredelser

Alkoholrelaterte overtredelser utgjorde i 2016 22% av refselsene. I 2015 var andelen på 24,9%, mens den var 23% i 2014, 17% i 2013 og 24% i 2012. I det meste av perioden siden 2006 har andelen ligget rundt 25%, med unntak av et toppår i 2006 (ca. 34%), og et bunnår i 2007 (21,6%). Tallene inkluderer ikke saker hvor beruselse har vært med i bildet som årsaksfaktor ved for eksempel ordrenektelse og vold.

Våpenforseelser

Som for årsrapporten for refselsler ilagt i 2015 (18,9%), må en konstatere at andelen refselsler ilagt for våpenforseelser er tilbake på et normalnivå etter bunnoteringen i

2014 på 10,8%. I 2016 ble 22,5% av refselsene ilagt for våpenrelaterte overtredelser. I 2013 var andelen 19,5% og i 2012 var den på 17,8%. Generaladvokaten har ingen opplysninger som tilsier at det er noe annet enn tilfeldigheter som har medført dette utslaget. Det er f.eks. ikke kjent at det har blitt innført nye våpen som kunne forklart en viss oppgang.

Overtredelser med hensyn til den militære underordning

Refselsler for overtredelser som *ordreunntatelse*, *ordrenektelse* og *respektstridig opptreden* samt *vold mot befal eller militærpoliti* utgjør samlet sett 3% av refselsene, mot snaut 5,6% i 2015. Dette er en tydelig nedgang fra 2014 hvor andelen var på omkring 9,8%. Tallene for 2013 og 2012, hhv. 2,5 og 3,6%, viser imidlertid at tallet for 2014-refselsene er unormalt høyt. Det samlede antall refselsler i denne gruppen er 13, hvorav 12 er ilagt for ordreunntatelse og 1 refselse er ilagt for respektstridig opptreden.

Det er gledelig at det ikke er registrert én eneste refselse på vold mot befal eller militærpoliti i 2016. Selv om dette er en type overtredelse som i mange tilfeller vil vurderes for strafferettslig forfølgning, er antallet tiltalebeslutninger som går på vold såpass beskjeden at det, som for de senere år, neppe er grunn til å trekke andre konklusjoner enn at det er nokså lite friksjon mellom foresatte og undergitte.

Vaktforsømmelser

Vaktforsømmelser utgjør 5,6% av refselsene, mot 5,8% i 2015, 2,9% i 2014, 9,2% i 2013 og 3,1% i 2012. Antallet refselsler i denne kategorien i 2016 er 24. I fjorårets rapport ble det nevnt at 25 av de 27 refselsene som ble ilagt for vaktforsømmelser i Forsvaret stammet fra Hæren. I 2016 er totalantallet mer jevnt fordelt på forsvarsgrenene, og Hærens del er redusert til 10 refselsler.

Soving på fyringsvakt

Soving på fyringsvakt har vært registrert separat i statistikken siden 2010. For 2016 er 3,7% av refselsene ilagt for soving på fyringsvakt, mot 3,2% i 2015, 4% i 2014, 5% i 2013 og 6,5% i 2012. Soving på fyringsvakt med derpå følgende fare for brann medfører et meget alvorlig skadepotensial. Selv om den utviste grad av skyld som regel er lav i disse sakene, er det derfor etter generaladvokatens oppfatning både riktig og viktig at det av preventive hensyn fortsatt reageres med refselse med mindre helt spesielle formildende omstendigheter skulle foreligge.

Trafikkforseelser

Trafikkforseelser utgjorde i 2016 4,4% av refselsene. For 2015 var andelen på 2,8%, mot 2,7% i 2014, 4,4% i 2013 og 3,6% i 2012. Ser man utviklingen over flere år,

¹ Basert på rekvirert styrke 9 610.

² Basert på rekvirert styrke 7 986.

³ Basert på rekvirert styrke 9 265.

⁴ Basert på rekvirert styrke 8 448.

⁵ Basert på rekvirert styrke 8 531.

⁶ Basert på møtt styrke 8 306 (rekvirert styrke var 8 560).

får man et tydelig bilde av en minkende andel trafikkforseelser. I 2004 og 2005 var andelen på 6,5%, og i 2003 var tilsvarende tall ca. 10%. Under forutsetning av at tallene gjenspeiler realiteter, og ikke bare for eksempel redusert aktivitet fra militærpolitietts side når det gjelder trafikkkontroller, bør man si seg fornøyd med at det er få trafikk saker blant refselsene.

Seksualrelaterte overtredelser

I 2016 er 4,2% av refselsene registrert på gruppen for seksualrelaterte overtredelser, marginalt ned fra 4,3% i 2015. I 2014 var tallet 3,4%, i 2013 2,5% og i 3,1% i 2012. Det dreier seg totalt om 18 refselsers, hvorav 16 refselsers er registrert på gruppen for *seksuell handling/omgang med samtykke* og 2 refselsers er ført på gruppen for *seksuell handling uten samtykke*. Hvorvidt saker som dreier seg om uønsket seksuell oppmerksomhet behandles disiplinært, eller forfølges strafferettslig, avhenger i ikke ubetydelig grad av fornærmedes ønske. Det er heller ikke ethvert brudd på borgerlige straffebestemmelser som kan behandles disiplinært; det kan bare de mindre alvorlige lovbrudd, jf. disiplinærreglementet punkt 9. Økt kvinneandel i Forsvaret, samt økt fokus på denne type saker i forbindelse med innføring av allmenn verneplikt for kvinner, antas å ha medført en liten økning i antall saker de senere år.

Som nevnt innledningsvis, vil generaladvokaten om ikke lenge utgi en veiledning til militære sjefers om hvordan man bør behandle saker der mistanken gjelder alvorlige seksuallovbrudd. Veiledningen vil gjøres tilgjengelig for alle med tilgang til FOBID på Forsvarets intranett.

Skadeverk, tyveri og vinningsforbrytelser

Skadeverk, tyveri og vinningsforbrytelser utgjør til sammen litt over 0,2% av refselsene – det vil si at det er registrert 1 refselse ilagt for skadeverk i 2016 – ned fra 2,1% i 2015 og 2,3% i 2014. Hvorvidt denne type saker skal forfølges disiplinært eller strafferettslig må avgjøres konkret. Krigsadvokat bør konsulteres.

Mobbing og trakassering

Det er registrert 1 refselse (0,2%) på gruppen for mobbing og trakassering. I 2015 ble det registrert 5 slike refselsers (1%) og i 2014 var tallet 6 (1%). Det kan nok tenkes at enkelte tilfeller som tenderer mot mobbing/trakassering er registrert på gruppen militær skikk og orden (24 refselsers – 5,6%), men i så fall dreier det seg om et beskjedent antall saker.

2.4 Valg av refselsmiddel

Arrest

Arrest er det mest inngripende refselsmiddel og er forbeholdt de mest alvorlige disiplinærsakene. Arrest avtjenes i militært arrestlokale og den refsede tas ut til daglig tjeneste. Maksimal arrest er 20 dager.

Refselsmiddelet arrest er brukt i 3,7% av refselsene i 2016 mot 4,52% i 2015 og 6,7% i 2014. Totalt er det

ilagt 16 refselsers på arrest, hvorav 8 i Hæren og 5 i Heimevernet. I 2015 ble det ilagt 21 refselsers på arrest, og i 2014 var tallet 37. Tendensen er at antallet synker, sannsynligvis av de grunner som er nevnt ovenfor under punkt 1.

Bot

Den militære avdeling hvor refselsen er ilagt sørger for inndrivelse av refselse på bot ved trekk i tjenestetillegg eller lønn. For menige som avtjener verneplikt er maksimal bot 20 ganger det daglige tjenestetillegg (p.t. kr 3 300). For ansatt personell er maksimal bot 50 ganger tjenestetillegget (p.t. kr 8 300).

Bot er som alltid det suverent mest brukte refselsmiddel, benyttet i 84,2% av refselsene, mot 81,7% i 2015 og 84% i 2014. Andelen refselsers ilagt på bot har holdt seg noenlunde stabil de senere år med en viss glidning fra arrest til bot.

Frihetsinnskrenkning

Frihetsinnskrenkning består i et forbud mot å få forlate leir, fartøy eller annet nærmere bestemt område. Maksimalt antall dager det kan ilegges frihetsinnskrenkning som refselse er 30.

Frihetsinnskrenkning brukes mindre og mindre: 2,11% i 2016, 4,30% i 2015, 4,7% i 2014, 4,8% i 2013, 7,2% i 2012, 9,6% i 2011, 11% i 2010 og 15% i 2009.

Irettesettelse

Irettesettelse som refselse kan ilegges i form av streng irettesettelse eller simpel irettesettelse. Streng irettesettelse innebærer at irettesettelsen foretas av refsende sjef overfor den refsede i nærvær av flere befal eller menige, mens simpel irettesettelse foretas i enerom eller tjenestlig skriv.

Irettesettelse er et refselsmiddel som brukes for de minst graverende sakene og er brukt i 9,8% av refselsene, noenlunde tilsvarende som andelen av 2015-refselsene på 9,46%. Dette er en markant økning fra tidligere, da andelen i 2014 var 4,7%, 7% i 2013, 6,7% i 2012, 2,6% i 2011 og 3,6% i 2010 og 5,6% i 2009.

2.5 Fordeling på personellkategorier

En separat listeføring av refselsers av befal som generaladvokaten har holdt siden begynnelsen av 2009, viser 26 refselsers av befal i 2016, det vil si en andel på 6,1% av refselsene generaladvokaten har kontrollert. I 2015 ble det registrert 35 refselsers av befal (7,6%), i 2014 var tallet 29 (5,2%), 37 i 2013(7,7%), 25 i 2012 (4,5%), 38 i 2011 (5,7%), 26 i 2010 (4,6%) og 42 i 2009 (7%).

De 26 refselsene gjøres opp av 8 refselsers ilagt for våpenrelaterte overtredelser, 5 brudd på militær skikk og orden, 3 ulovlige fravær, 3 voldslovbrudd, 2 vinningslovbrudd, 2 brudd på adgangsbestemmelser, 1 ulovlig bruk av løsøre/egenstand, 1 alkoholrelatert overtredelse (uten andre lovbrudd) og 1 tilfelle av å stikke av fra militærpolitietts promillekontroll.

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

3. Klagesaksbehandling

Oversikt over antall klagesaker foreligger fra og med 1990. Oversikten er basert på antall uttalelser avgitt av krigsadvokat eller generaladvokat som ledd i klagesaksbehandling:

År	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ant.	22	18	35	25	19	25	28	26	19	30	17

Statistikken for **Klagenemnda for disiplinærsaker**, som er annen og siste klageinstans, ser ut som følger:

År	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ant.	1	5	1	1	5	4	3	4	5	5	2

Klagehyppigheten har etter 2004 vært lav, fra tidligere å ha ligget på et noe høyere, men likevel stabilt lavt nivå. Fra 2006 er klageprosenten for førsteinstans følgende:

År	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
%	4,4	3,2	7,3	4,5	3,5	3,7	5,1	5,4	3,4	6,0	3,9

Etter en markert økning i 2015, som likevel var på et nivå som må kunne karakteriseres som lavt, er tallet for 2016 det laveste siden 2011. Den relativt lave klageprosenten kan tolkes som uttrykk for tillit til systemet. I saksbehandlingen legges det fra embetets side vekt på informasjon til avdelingene om klageadgangen, herunder at klageadgangen gjøre spesielt kjent for den refsede. Det antas også å ha en virkning at det jevnlig holdes foredrag for tillitsvalgte om disiplinærordningen.

Generaladvokaten antar videre at det relativt beskjedne antall klagesaker i betydelig grad skyldes god og utstrakt rådgivning fra krigsadvokat til refsende sjef forut for refselsens ileggelse. Krigsadvokatene gir slike råd i et stort antall saker, om alt fra bevisvurdering til utmåling og selve utfyllingen av refselsesordren. I saker av et visst omfang vil krigsadvokatene ofte kontaktes av og bistå militærpolitiet på etterforskningsstadiet og derav kvalitets-sikre sakens opplysning.

Krigsadvokatens råd til sjef med disiplinærmyndighet gis enten muntlig per telefon eller skriftlig. Skriftlige råd gis i form av en uttalelse der krigsadvokaten har fått til-

sendt sakens dokumenter og vurderer alle sider av saken. I 2016 ga krigsadvokatene skriftlig forhåndsuttalelse i 101 saker, mens generaladvokaten avga uttalelse i 1 sak.⁷

Dersom en påklaget refselse til første klageinstans ikke blir opphevet eller endret i tråd med klagen, kan den refsede klage videre til Klagenemnda.⁸ Klageprosenten for andre klageinstans er beregnet i forhold til antall klager i første klageinstans, uavhengig av utfallet av saken. I og med at en del av klagerne får medhold i første instans og således ikke har noen grunn til å klage videre, vil klageprosenten i realiteten være en del høyere enn tallene nedenfor viser:

År	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
%	4,5	28	2,8	4	21	16	11	15,4	26,3	16,6	7,6

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

4. Generaladvokatens uttalelser i klage- og kontroll saker

4.1 Klagesaker

Generaladvokaten har behandlet 6 klagesaker i 2016, mot 15 i 2015, 6 i 2014, 7 i 2013, 17 i 2012, 9 i 2011, 7 i 2010 og 8 i 2009.

I samtlige saker anbefalte generaladvokaten at refselsen ble opprettholdt. For én refselse ble det anbefalt å gjøre en oppmykning i refselsens ordlyd. Saken gjaldt kort fortalt en menig soldat som ble oppdaget av vaktkommandøren i det han var i ferd med å gjennomføre samleie med en medsoldat (som også ble ilagt refselse). I refselsesordrens rubrikk for spesielle omstendigheter var det blant annet bemerket at soldaten over tid hadde utøvet «press» overfor medsoldaten om å få sex. Etter å ha gjennomgått bevisene, fant generaladvokaten at bruken av ordet «press» var unyansert, og anbefalte dette endret til at soldaten «over tid og ved den aktuelle hendelsen har vært den aktive part med hensyn til å ha seksuell omgang, herunder på militært område.»

4.2 Kontroll saker

Generaladvokaten har ikke avgitt noen uttalelser av typen særskilt kontroll i 2016.

5. Dommer i straffesaker avsagt i 2016

Generaladvokaten og krigsadvokatene utgjør den militære påtalemyndighet og har påtalemyndighet i saker som angår brudd på militær straffelov, jf. straffeprosessloven del 10. Sakene etterforskes som regel av militærpolitiet etterforskningsavdeling under krigsadvokatenes ledelse. I saker hvor krigsadvokatene ikke selv har påtalekompetanse avgjøres påtalespørsmålet av statsadvokaten på krigsadvokatens innstilling. Aktorat for tingrett og lagmannsrett utføres normalt av krigsadvokaten. Aktorat for Høyesterett utføres normalt av generaladvokaten (sist i 2008).

Generaladvokaten og krigsadvokatene er også involvert i et varierende antall saker, for eksempel vinningslovbrudd, som involverer Forsvaret og/eller militært personell som ikke ender opp i vår statistikk grunnet at det straffbare forhold dekkes av borgerlige straffebestemmelser og sakene overføres derfor politiet.

Generaladvokaten har registrert 7 dommer for brudd på militær straffelov avsagt i 2016. Én av dommene endte med frifinnelse, mot tingrettsdommerens dissens.

Av de syv dommene, er det 1 dom som angår unnlatt oppmøte til førstegangstjeneste. Straffesaker om unnlatt oppmøte til førstegangstjeneste har hatt en drastisk nedgang de senere år. I 2015 ble det avsagt dom i 12 slike saker, en liten oppgang fra 2014 hvor det var 9 dommer i denne kategori. Nedgangen antas å skyldes Forsvarets utvidede seleksjonssystem og tilstrekkelig tilgang på personell som er motivert for å avtjene verneplikt. Normal straffutmåling for ikke å møte til førstegangstjeneste (militær straffelov § 34) er 14 dager betinget fengsel ved første gangs overtredelse, jf. Høyesteretts dom inntatt i Rt. 2006 s. 710.

En annen dom gjelder militærnekting. I 2015 falt det dom i 4 slike saker (militær straffelov § 35) mot 5 i 2014. Når det gjelder militærnektersakene, er trenden at vedkommende nekter ytterligere vernepliktig tjeneste i Heimevernet etter å ha gjennomført førstegangstjenesten. Dette var situasjonen i dommen avsagt i 2016. Utviklingen skyldes antagelig ikke at heimevernsmannskaper har endret sin oppreden, men at distriktstabene i løpet av de siste par år har økt innsatsen når det gjelder å følge opp fravær. Normal straffutmåling for militærnekting (militær straffelov § 35) er 90 dager fengsel, hvorav 76 dager gjøres betinget.

Fire av dommene avsagt i 2016 gjelder vold mot militære vaktmannskaper og militærpoliti (militær straffelov § 43). I en av sakene var det også tatt ut tiltale for respektstridig opptreden (militær straffelov § 39) og ordrenektelse (§ 46 annet ledd). I en annen sak gjaldt tiltalen også kroppskrenkelse (straffeloven 2005 § 271 første ledd) og forstyrrelse av omgivelsenes nattero (straffeloven 2005 § 181). I den tredje av disse sakene, som endte med fri-

7 2014 var et toppår for denne type uttalelser med 116 (krigsadvokatene). I 2015 var tallet 77. I 2013 ga krigsadvokatene skriftlig forhåndsuttalelse i 64 saker.

8 Klagenemnda består av 3 medlemmer. Leder skal være jurist, fortrinnsvis med dommererfaring, og være uten tilknytning til Forsvaret. Av de øvrige medlemmer skal ett medlem være befal/offiser og ett medlem være vernepliktig mannskap. Nåværende leder er sorenskriver Knut Almaas.

finnelse, gjaldt tiltalebeslutningen militær straffelov § 43 alene. Rettens flertall, de to meddommerne, var i motsetning til rettens mindretall, tingrettsdommeren, ikke overbevist om at tiltalte hadde utøvet vold i lovens forstand. Dommen ble ikke anket, fordi frifinnelsen ikke har noen prinsipielle sider ved seg.

I den siste dommen hadde siktede drukket seg synlig beruset (militær straffelov § 72) mens han var på vakt (§ 71) for et viktig militært objekt. Saken ble avgjort med tilståelsesdom, og straffen satt til betinget fengsel i 14 dager i tråd med krigsadvokatens forslag.

9. INSTRUKS FOR STORTINGETS OMBUDSMANNEMND FOR FORSVARET

Stortingsvedtak 21. april 1952, jfr. Innst. S. nr. 56 for 1952, med endringer ved stortingsvedtak av 9. april 1956, hvorav antall medlemmer i nemnda ble økt fra 5 til 7 (instr.§ 2), endringer ved stortingsvedtak av 12. juni 1989, jfr. Innst. S. nr. 189 (1988–89), stortingsvedtak av 14. juni 2000, jfr. Innst. S. nr. 234 (1999–2000) og stortingsvedtak av 7. november 2003, hvor det ble vedtatt å velge varamedlemmer og nestleder, jfr. Innst. S. nr. 20 (2003–2004).)

§ 1

Ombudsmannsnemnda skal bidra til å sikre de allmennmenneskelige rettigheter for Forsvarets personell og ved sitt arbeid også søke å medvirke til å effektivisere Forsvaret.

§ 2

Ombudsmannsnemnda består av sju medlemmer som velges av Stortinget for fire år om gangen. Samtidig velges like mange varamedlemmer. Et av medlemmene velges som leder og benevnes Ombudsmannen for Forsvaret. Et annet medlem velges som nestleder. Ombudsmannen forestår den daglige virksomheten. Har Ombudsmannen forfall til et møte i nemnda, ledes møtet av nestlederen. Er Ombudsmannen på grunn av sykdom eller av annen grunn midlertidig forhindret fra å utføre sitt verv, kan Stortinget velge en stedfortreder til å gjøre tjeneste som Ombudsmann så lenge fraværet varer. Stedfortrederen leder også møtene i nemnda. Ved fravær inntil tre måneder kan Ombudsmannen bemyndige en tjenestemann ved sitt kontor til å ivareta den daglige ledelsen av kontoret.

Ombudsmannen er årslønna. Lønningen fastsettes av Stortingets presidentskap. De øvrige medlemmer tilkommer godtgjørelse etter komitéregulativet.

§ 3

Nemndas oppgaver er:

- a) å behandle spørsmål som reises av tillitsmannsutvalg eller personell vedrørende tjenestetidens utnyttelse og mannskapenes forhold under tjenesten, så som mannskapenes økonomiske og sosiale rettigheter, videre spørsmål som angår undervisnings- og velferdsarbeid, kantinevirksomhet, pensjoner, utrustning, bekledning, kosthold og husrom.
- b) å behandle henvendelser fra tjenestemenn i Forsvaret når de ikke ifølge annen bestemmelse skal sendes tjenestevei.

§ 4

Tillitsmannsutvalget og personell i Forsvaret kan rette henvendelser til Ombudsmannen utenom den regulære tjenestevei, med de innskrenkninger som er nevnt ovenfor, § 3, bokstav b.

§ 5

De saker som skal behandles, forberedes og forelegges i alminnelighet av Ombudsmannen. Medlemmene kan hver for seg eller i felleskap legge frem eller kreve lagt frem saker til drøfting. Nemnda kan av Stortinget, Stortingets forsvarskomite, Forsvarsministeren eller Forsvarssjefen (FO) forelegges saker til uttalelse. Henvendelser til Ombudsmannen i saker som er nevnt under § 3, bokstav a og b, forelegges nemnda bare i den utstrekning de er av prinsipiell karakter eller har allmenn interesse. Sakene søker Ombudsmannen løst ved direkte kontakt med de myndigheter som han anser nærmest til å ta seg av dem. I samband med saker som forelegges ham, har Ombudsmannen rett til å søke opplysninger hvor som helst i Forsvaret, hvor sikkerhetsmessige hensyn ikke forbyr det.

§ 6

Ved utgangen av hvert år sender Ombudsmannsnemnda rapport over sin virksomhet til Stortinget. Gjenpart av rapporten sendes Forsvarsdepartementet. Nemnda kan også når den finner det ønskelig, sende rapport til Stortinget om enkelte saker i årets løp. I den utstrekning nemnda finner det påkrevet, forelegger den de resultater som den ved inspeksjon eller ved studium er kommet frem til, for Forsvarsministeren i form av rapport.

§ 7

Nemnda holder sine møter så ofte det er behov for det.

§ 8

Dokumenter fra Ombudsmannsnemnda utferdiges gjennom nemndas leder og på Ombudsmannens brevark. Ombudsmannsnemndas /Ombudsmannens saksdokumenter er offentlige. Ombudsmannen avgjør likevel med endelig virkning om et dokument skal unntas fra offentlighet ut fra prinsippene i offentlighetsloven eller ut fra særlige hensyn som gjør seg gjeldende for nemndas og Ombudsmannens virksomhet.

Dokumenter som gjelder Ombudsmannsnemndas/Ombudsmannens budsjett eller interne administrasjon kan unntas fra offentlighet. Møteprotokoller for nemnda og dokumenter som utveksles mellom administrasjonen og en tilsatt er ikke offentlige.

Saker som gjelder dokumentoffentlighet hos Ombudsmannsnemnda behandles og avgjøres hos Ombudsmannen.

Med Ombudsmannens saksdokumenter menes korrespondanse mellom Ombudsmannen og borgeren og mellom Ombudsmannen og forvaltningen. Dokumenter som forelå under forvaltningens behandling av saken, er ikke offentlige hos Ombudsmannen.

Ombudsmannen har taushetsplikt i samme utstrekning som forvaltningen. Den samme taushetsplikt påhviler Ombudsmannsnemndas medlemmer og Ombudsmannens personale.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten.

Ombudsmannen fører journal etter arkivlovens mønster.

