



Dokument 5

(2018–2019)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvaret sin innberetning
om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2018**

Dokument 5

(2018–2019)

Ombudsmannsnemnda for Forsvaret sin innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2018



Ombudsmannsnemnda for Forsvaret
besøk ved Ørland flystasjon 15-17 okt 2018



På besøk til Hæren 29. august 2019. Foto: Ø Baardsen

Register

1. INNLEDNING	7
2. Ombudsmannsnemndas arbeid 2018	8
3. Hovedtemaer	8
3.1 Verneplikten	8
3.2 Personellet	10
3.3 Veteranarbeidet	11
4. Oppsummering av befaringer i 2018:	12
4.1 Sjøforsvaret, Haakonssvern, Bergen kommune	12
4.2 139 LV Bardufoss, Målselv kommune	12
4.3 Hæren, Bardufoss, Målselv kommune	12
4.4 132 LV Ørland flystasjon, Ørland kommune	13
5. Andre innspill til nemnda	13
5.1 Tillitsvalgtordningen i Forsvaret	13
5.2 Forsvarsstaben HR avdeling (FST/HR)	13
5.3 Feltprestkorpsset	14
5.4 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	16
7.5 Saker fra Veteraner	16
8. Vedlegg	19
8.1 Befaringsrapporter	19
8.1.1 Sjøforsvaret, Haakonssvern, Bergen kommune	19
8.1.2 139 LV Bardufoss, Målselv kommune	23
8.1.3 Hæren, Bardufoss, Målselv kommune	26
8.1.4 132 LV Ørland flystasjon, Ørland kommune	29

8.2 Innspill	32
8.2.1 Tillitsvalgtordningen i forsvaret – TVO	32
8.2.2 Forsvarsstaben HR -avdeling – FST/ HR	34
8.2.3 Feltprestkorpset	37
8.2.4 Generaladvokaten	37
9. Diverse	42
9.1 Instruks for Ombudsmannsnemnda	42
9.2 Resolusjon om internasjonalt samarbeid.....	43

Dokument 5

Ombudsmannsnemnda for Forsvaret sin innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2018

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 2018.

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 utvalgsregulativ.

Stortinget valgte 13. desember 2017 følgende til Ombudsmannsnemnda for Forsvaret for tidsrommet 1. januar 2018-31. desember 2021. Disse er:

Medlemmer:

1. Roald Linaker, ombudsmann, Bardu
2. Signe Øye, Hobøl
3. Øyvind Halleraker, nestleder, Bømlø
4. Kari Lise Holmberg, Skien
5. Jan Arild Ellingsen, Saltdal
6. Janne Sjelmo Nordås, Hattfjelldal
7. Cecilie Gjennestad, Porsanger

Varamedlemmer:

1. Kåre Simensen, Alta
2. Irene Johansen, Moss
3. Sylvi Graham, Oppegård
4. Ole-Henrik Hjartøy, Bodø
5. Lene Langemyr, Grimstad
6. Mikal Kvamsdal, Oslo
7. Ingelin Noresjø, Fauske

Dokumentet er basert på Ombudsmannsnemndas arbeid gjennom møter og befaringer. Samt det arbeidet som gjøres ved Ombudsmannens kontor, herunder saksbehandlingene. I vedleggene foreligger fullstendige befarringsrapporter for året 2018. 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.

Ombudsmannsnemndas forhold til Stortinget:

Stortinget opprettet Ombudsmannsnemnda i 1952, som den første av Stortingets ombudsmannsordninger. Siden den gang har det vært årlig dialog mellom Stortinget og nemnda.

Ombudsmannsnemnda sin aktivitet reguleres av gjeldende Instruks for Ombudsmannsnemnda for Forsvaret. Her fremgår det konkret hvilke oppgaver som skal ivaretas på vegne av Stortinget som oppdragsgiver.

Norge var et foregangsland ved opprettelsen av Ombudsmannsnemnda, og flere land har fulgt etter siden den gang.

Ombudsmannsnemnda er fornøyd med at Stortinget nå skal foreta en gjennomgang av dagens Instruks, for å se om den er optimal i forhold til de roller og endringer Forsvaret har vært -og skal- gjennom. Dersom nemnda skal kunne ivareta sin funksjon på tilfredsstillende måte, forutsetter det at man treffer i forhold til oppgavene den tillegges. Ombudsmannsnemnda er til enhver tid klar til å påta seg nye utfordringer.

Ombudsmannsnemnda ber Stortinget vurdere om det bør opprettes formalisert kontakt med andre kontrollinstanser for å samkjøre arbeidet mere.

Oslo, mars 2019

Øyvind Halleraker, Signe Øye, Kari Lise Holmberg, Jan Arild Ellingsen,
Janne Sjelmo Nordås, Cecilie Gjennestad

Roald Linaker, Ombudsmann

2. OMBUDSMANNENEMNDAS ARBEID I 2018

Ombudsmannensnemnda har i 2018 gjennomført følgende befaringer:

1. Sjøforsvaret, Haakonsværn, Bergen kommune
2. 139 Luftving, Bardufoss flystasjon, Målselv kommune
3. Hæren, Bardufoss, Målselv kommune
4. 132 Luftving, Ørland kommune

I tillegg til befaringene, er det avholdt egne møter i nemnda. Nemnda har hatt møter med Forsvarsministeren, Sjef Hæren, Sjef Sjøforsvaret, Sjef FSAN, Sjef FPVS, TVO /Verneplikts rådet, NOF og BFO. I tillegg har nemnda deltatt på Landskonferansen/TVO og på Forsvarets Veterankonferanse.

Ombudsmannen har også besøkt Kystjegerkommandoen i Harstad, Hærens musikkorps i Harstad, og FPVS sin avdeling i Harstad. Videre har Ombudsmannen hatt møter med NVIO og SIOPS.

3. HOVEDTEMAER

Gjennom sitt arbeide, vil Ombudsmannensnemnda belyse noen hovedtemaer:

3.1 Verneplikten

Innføringen av allmenn verneplikt for begge kjønn, befester at verneplikten danner grunnlaget for vårt forsvar. Selv om bare en mindre andel av ungdomskullene avtjener førstegangstjenesten, omlag 8500 kvinner og menn hvert år, er det 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 viktigheten av en solid og velfungerende verneplikt, ikke minst 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 avgir ett år av sitt liv til tjenesten for Norge, med vilkår som ikke kan sammenlignes med noe annet. Gjennom generasjoner har dette vært gjeldende, med god oppslutning i befolkningen. Forsvaret har over tid, sammen med TVO ordningen, arbeidet og utviklet en meget god og innholdsrik tjeneste, og med god soldativaretagelse.

Verneplikten har i dag en svært høy status, og de vernepliktige som er inne til tjeneste, besitter god generell kompetanse, høyt evnenivå og stor selvstendighet. Innkalling til førstegangstjenesten fungerer tilfredsstillende. Ikke minst erfarer nemnda at seleksjonen som gjennomføres av Forsvarets personell og vernepliktssenter (FPVS) fungerer godt. I den største forsvarsgrenen (Hæren) er frafallet ved innrykk ca 5%, noe som er lavt.

De fleste vernepliktige kalles ikke inn til førstegangstjeneste. Dette styres av Forsvarets behov. De som gjennomfører førstegangstjenesten inngår de første årene i en reserve eller overføres til HV- tjeneste. Stortingets Ombudsmannensnemnd er usikker på hvor bærekraftig verneplikten er. Nettopp fordi så mange ikke gjennomfører førstegangstjenesten. Likeså hvem som innkalles og hvem som gjennomfører.

Rekrutteringen til førstegangstjenesten er preget av høyt motiverte ungdommer med gode karakterer, men få med yrkesfaglig bakgrunn, samt at de kommer fra befolkningstette områder. Et større antall som gjennomførte førstegangstjenesten, en bedre geografisk innkalling, og flere med yrkesfaglig bakgrunn ville kunne gi et større mangfold og bedre bærekraft.

Nemnda registrerer ved sin befaring blant annet til Sjøforsvaret, at det stadig er utfordringer hva gjelder brudd på arbeidstidsbestemmelsene for de vernepliktige mannskapene. En av forklaringene som gis er at dagens inntaksmodell gir utfordringer med skjev fordeling av vernepliktige gjennom året. I visse perioder er det for få vernepliktige til å bekle alle funksjonene, blant annet ved vakt - og sikring. Det er fremmet forslag til løsning med å øke stå-tiden for de verneplikten fra 12 måneder til 16 måneder.

TVO har over tid tilkjennegjort sin bekymring rundt belastningen på soldater i førstegangstjenesten. Forsvarets avdelinger sliter med å følge bestemmelsene i *Bestemmelser om utskrivning og verneplikt* (BUV) *Del 5- Forvaltning av mannskaper under førstegangstjenesten*. En vesentlig del av disse utfordringene skyldes det antallet vernepliktige som tjenestegjør i forhold til oppgaver som skal løses. Nemnda mener at Forsvaret må gjennomgå antall soldater som tjenestegjør i forhold til de oppgavene som skal løses, og at dette er i henhold til bestemmelsene.

Dagens verneplikt og gjennomføring av førstegangstjenesten, beskrives ofte som en suksesshistorie. En helhetlig soldativaretagelse hele døgnet mens de vernepliktige er inne til tjeneste, er viktig for at verneplikten også i fremtiden skal være attraktivt for ungdommen. Gjennom reformer og effektivisering de siste årene, er det grunn til bekymring knyttet til denne ivaretagelsen. I samtaler og møter med TVO ordningen vises det til betydelige endringer gjort innenfor etter - og videreutdanningstilbudet, karriereveiledning, kutt innenfor velferdstjenesten, og tidvis mangelfull grunnleggende soldatutdanning.

Forsvarets kompetanse - og utdanningscenter (FOKUS) ble lagt ned ved inngangen til 2018. Nå er det opp til soldatene selv å finne kurs, videre - og etterutdanning som de kan delta på. Signalene tyder på at den digitale løsningen fungerer rimelig godt, men at det forutsetter at soldatene har penger til å forskuttere for utgiftene. Dette bidrar til noe uheldig forskjellsbehandling knyttet til den enkeltes soldats økonomi. Likeså er stabil og god internettilgang begrenset noen steder.

Karriereveiledning, som også forsvant med nedleggelse av FOKUS, skal nå tilbys av de fylkeskommunale

tilbudene. Hovedregelen er at den enkelte skal benytte seg av tilbudet i sitt hjemfylke. Dette er krevende, da de fleste tjenestegjør i helt andre fylker. Når det gjelder militær karriereveiledning, er dette ansvaret pålagt nærmeste befal. I likhet med TVO, ser nemnda flere utfordringer med dette. Befal har ofte mye kunnskap om sine egne karrierevalg, og betydelig mindre om andre muligheter. Det gjennomføres en stor utdanningsreform i Forsvaret, og kunnskap om denne hos det enkelte befal kan variere. Det erfarer også at det er forskjeller hvilken informasjon som gis fra befal til kvinner versus menn, noe som nemnda mener er uheldig.

Velferdstjenesten er redusert gjennom HR - transformasjonen. Flere steder er det gjort personellmessige reduksjoner. Nemnda erfarer store variasjoner i tilbudene. Særlig ved mindre stasjoner og baser er velferdstilbudene reduserte. De tillitsvalgte opplever at de stadig må kjempe for å bevare gode velferdstilbud, istedenfor å bidra til forbedring og utvikling av disse.

Den grunnleggende soldatutdanningen gjennomføres ikke godt nok alle steder. Særlig er dette gjeldende for soldater i ulike støttefunksjoner. Det registreres 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. Tidligere kunne soldatene avlegge eksamener i disse fagene og skaffe seg 10 studiepoeng. I 2017 ble denne muligheten stanset i påvente av en ny ordning, uten at dette er kommet på plass. Konsekvensen av dette, er at det flere steder ikke undervises i disse emnene lenger, noe som er uheldig. Disse fagene er også en viktig del av en grunnleggende soldatutdanning.

Kasernestandarden for de vernepliktige blir langsomt bedre. Det er et mål om at alle kasernene i Forsvaret skal være tilpasset begge kjønn innen utgangen av 2020. Flere plasser bygges det nytt, og eldre kasernebygg renoveres. Samtidig kan nabokasernen være svært nedslitt. Dette skaper unødig forskjellsbehandling, og kan påvirke tjenesten unødig negativt. De vernepliktige er de siste til å klage, og de finner ofte midlertidige løsninger. Nemnda erfarer at det blant annet på Haakonvern gjennomføres det modernisering og tilpasning av bad og toalettforholdene på to store kaserner. Det er svært positivt.

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. Objektiv informasjon om Forsvaret og verneplikten bør læreplanfestes i norsk skole. I pågående prosess med fagfornyelse i skolen, er det gitt innspill fra blant annet TVO ordningen og Ombudsmannen for Forsvaret, om at det må gis objektiv og god informasjon om Forsvaret og verneplikten. Det må være viktig i et demokrati at kunnskap og informasjon om nasjonens ytterste maktmiddel inngår som en allmenn kunnskap i befolkningen.

Nemnda har gjennom sine befaringer etterspurt situasjonen rundt mobbing og seksuell trakassering, og har

fått svært få negative tilbakemeldinger på dette. Nemnda registrerer likevel at tall fra Vernepliktsundersøkelsen i 2017 viser at 16% av jentene, og 2% av guttene opplever seksuell trakassering. Vi har grunn til å tro at det er store mørketall.

Forsvaret har gjennom noen år arbeidet med å redusere og forhindre mobbing og seksuell trakassering (MOST). Det er nylig offentliggjort en undersøkelse for 2018 som viser et urovekkende høyt antall som utsettes for overgrep og seksuell trakassering, både blant vernepliktige og ansatte. Undersøkelsen som er et samarbeid mellom Forsvaret, FD og FFI, er svært konkret i spørsmålene til de ansatte og vernepliktiges opplevelser av mobbing og seksuell trakassering. I forhold til tidligere medarbeider- og verneplikts undersøkelser, gir nevnte undersøkelse bedre grunnlag for å gi et riktig bilde av omfang og problemstillinger. Ombudsmannsnemnda er kjent med noe av arbeidet som allerede er satt i gang fra ledelsen i Forsvaret og som viser at utfordringene som avdekkes i nevnte undersøkelse blir fulgt opp både med strakstiltak og varige endringstiltak. Nemnda vil fortsette med å ha fokus på temaet mobbing og seksuell trakassering og forventer at Forsvaret på alle nivå følger opp undersøkelsen og gjennomfører varige tiltak.

Stortingets ombudsmannsnemnd for Forsvaret har ved sine 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 fra TVO –Tillitsvalgtordningen for de vernepliktige. I tillegg har nemnda, og Ombudsmannen jevnlig møter med Vernepliktsrådet.

Ombudsmannen underviser også ved alle tillitsvalgs kursene, 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.

Ombudsmannsnemnda mener det er svært viktig at Verneplikten og førstegangstjenesten gis riktige og nødvendige rammer for en helhetlig god tjeneste og vil anbefale:

- At Stortinget vurderer å øke antall som gjennomfører førstegangstjeneste slik at Forsvaret og førstegangstjenesten gjøres mer bærekraftig.
- Arbeidet for en helhetlig og styrket soldativaretagelse for å sikre at verneplikten fortsatt skal være attraktiv og rekrutterende må forsterkes. Herunder muligheten for voksenopplæring, etter- og videreutdanning og god velferdstjeneste for alle som er inne til førstegangstjeneste.
- Styrke arbeidet med å bedre standard på kaserner og bygninger, ikke minst at tilpasning for allmenn verneplikt er ferdigstilt innen utgangen av 2020.

- Stortinget bør ta initiativ til at objektiv kunnskap og informasjon om Forsvaret og verneplikten blir læreplanfestet i norsk skole.
- Økt fokus og forebyggende arbeid knyttet til mobbing og seksuell trakassering som skaper varige tiltak og endring.

3.2 Personellet

Ombudsmannsnemnda har gjennom sin aktivitet gjennomgående opplevd en svært positiv holdning fra vernepliktige og ansatte. Dette viser at forsvarssektoren tar personellet som den viktigste ressursen på alvor. Personellet viser en holdning, motivasjon, ansvarlighet og lojalitet som nemnda synes er imponerende.

Tilgjengelig personell er satt til å drive alle funksjoner Forsvaret er avhengig av. Personellet skal være trent og øvd til å løse alle pålagt oppgaver, og være klar til strid når det trengs. Ombudsmannsnemnda og Ombudsmannen møter personell på alle nivå gjennom sitt arbeide. De generelle erfaringene er at personellet har høy motivasjon og er lojale mot de beslutninger som blir tatt. Likeledes er personellet løsningsorienterte i forhold til de oppdrag som blir gitt. Nemnda opplever også godt lederskap og god samhandling på alle nivå.

Omstillingen i Forsvaret pågår enda. Over tid har personellet stått i flere store og samtidige omstillingsprosesser. Det kan nevnes HR-transformasjonen (omlegging av forvaltningsarbeidet hva gjelder personellet), OMT (ny ordning for militært tilsatte) og utdanningsreformen. I tillegg berøres selvfølgelig store grupper med ansatte av vedtak som endrer arbeidssituasjonen gjennom nedleggelse og flytting av baser og oppdrag. Omstilling krever mye av de ansatte, av ledelsen og de tillitsvalgte. I 2018 som i de foregående årene, møter nemnda og Ombudsmannen stadig uttrykk for bekymring. Nye oppdrag gis, uten at det nødvendigvis følger ekstra ressurser med. De tillitsvalgte opplever at det blir en avstand mellom de ambisjonene som settes og ressurser nok for å levere. Nok personell til å løse oppdrag kan bli en knapphetsressurs.

Et eksempel på dette er nemndas erfaringer fra befaringen i Sjøforsvaret. Selv om den generelle personellsituasjonen hevdes å være god med økt personelloppfylingsgrad i styrke og produksjonsstrukturen, er det flere utfordringer på personellsiden. Bemanningskonseptet «lean manning» (ett besetningsmedlem utfører flere arbeidsoppgaver) på fartøyene og manglende kapasitet på land gir utfordringer hva gjelder en bærekraftig personell og kompetansestruktur på skipene. Marginal bemanning i forhold til planlagt aktivitet og oppdukkende oppdrag, bidrar til økt press på personellet og skaper utfordringer med å avvikle opptjent fritid i henhold til avtaleverket. Også i Sjøforsvaret er det høye tall hva gjelder rest tid; - timeverk som ikke er tatt ut som avspasering eller lønn. En økning i ikke - planlagte oppdrag, herunder styrkebeskyttelse, tilstedeværelse og suverenitetshevdelse, gjerne av lengre varighet, merkes godt blant personellet. Manglende robusthet på personellsiden resulterer høy rotasjon

og belastning på personellet, og personellets familier. De ansatte mener at enten må ambisjonsnivået reguleres, eller så må det mer personellressurser til.

Ved Ombudsmannsnemndas befaring til 139Luftving på Bardufoss registrerer nemnda også her bekymring for stadige omstillinger og endringer. For de ansatte skaper dette utfordringer knyttet til karriereplanlegging for seg selv og medflyttere. For avdelingen og ledelsen handler det om å bygge kompetanse, beholde kompetanse, rekruttere kompetanse, drive strategisk planlegging og bygge gode kulturer. Hva skjer med de mellommenneskelige konsekvensene av stadige omstillinger og manglende forutsigbarhet blant personellet? For avdelinger som driver en kontinuerlig virksomhet med vakt og beredskap, daglige operasjoner under ulike forhold året gjennom, er det nærliggende å tenke at forutsigbarhet og gode mellommenneskelige forhold er avgjørende for å lykkes.

Ombudsmannsnemnda kan ikke hevde at det som uttrykkes av bekymring hva gjelder personellsituasjonen, er uforsvarlig. Det kan ikke nemnda måle. Men nemnda har over tid uttrykt disse bekymringene. Nemnda er opptatt av at det må settes inn tilstrekkelig med ressurser for å bidra til trygghet og forutsigbarhet for personellet. De ansattes organisasjoner må involveres sterkt i all omstilling.

HR - transformasjonen som er implementert, har gitt tydeligere roller og ansvar innenfor HR - området. Og en mindre ressurskrevende HR - søyle. Erfaringer fra Hæren viser også en økt kompetanse og motiverte medarbeidere innenfor HR arbeidet. Men erfaringene fra Hæren viser også at dette ikke har gitt ønsket effekt for den operative virksomheten. Dette blir blant annet forklart med manglende teknologi og ressurser til IT verktøy. De ansatte opplever at i mange avdelinger blir linjelederne satt under stort press med mye administrasjon, noe som gir mindre tid til ledelse og oppfølging av mannskap og personell.

OMT ordningen som innføres i Forsvaret, skal gi en økt andel spesialister i de ulike forsvarsgrenene. Hæren er den forsvarsgrenen som er kommet lengst i denne omstillingen. Fordelingen mellom spesialister og offiserer er om lag 70/30. Fremtidige nyttilsetninger innenfor spesialist søylen (OR) vil i all hovedsak rekrutteres gjennom førstegangstjenesten, og utvelgelsen vil skje i avdelingene. Med dagens kunnskap er det stor usikkerhet om dagens utdanningskvoter er bærekraftig med tanke på fremtidig rekruttering. Overfor nemnda blir dette presentert som en bekymring.

HMS arbeidet i Forsvaret godt organisert og forankret. HMS handlingsplan blir vedtatt årlig i Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) og inneholder hovedområdene for HMS arbeidet. Det er FHAMU som vedtar og evaluerer de sentrale tiltakene som iverksettes i lys av resultatene fra medarbeiderundersøkelsene i Forsvaret. I alle forsvarsgrener og på alle nivå er det ansatte og valgte verneombud. Partssammensatte arbeidsmiljøutvalg er en viktig møteplass for felles forståelse mellom de ansatte og ledelsen hva gjelder arbeidsmiljørelaterte utfordringer.

Nemnda erfarer at hovedinntrykket som gis, blant annet i møte med Hærens arbeidsmiljøutvalg, er at samarbeidsklimaet mellom de ulike partene er gode.

Det er en rekke viktige temaer som HMS arbeidet kontinuerlig har fokus på. Herunder varsling om mobbing og seksuell trakassering. I 2018 ble det gjennomført en større medarbeiderundersøkelse der eneste tema var mobbing og seksuell trakassering (MOST-undersøkelsen). Resultatene fra denne ble ikke klare før i starten av 2019, og nemnda er ikke orientert om denne undersøkelsen enda. Imidlertid har nemnda fått med seg hovedfunnene i MOST, og vil følge opp dette i kommende arbeidsår.

Krav til arbeidsmiljø om bord på Sjøforsvarets skip, er ikke regulert gjennom arbeidsmiljøloven for de som jobber på skipene. HVO i Sjøforsvaret har uttrykt bekymring for dette i skriv til Ombudsmannen. Det er fremsendt skriv om dette fra Ombudsmannen til FD. Dette vil bli fulgt opp.

Ombudsmannsnemnda er av den oppfatning at personellet i Forsvaret bør, om mulig, oppleve mindre trykk med reformer og omorganiseringer. Og at der det er ubalanse mellom oppdrag og ressurser, bør dette rettes opp. Personellet skal fortsatt være den viktigste ressursen i Forsvaret, og personellet må tas vare på.

3.3 Veteranarbeidet

Ombudsmannsnemnda hadde i 2017 et særskilt fokus på veteranarbeidet i Forsvaret. Dette ble beskrevet i Dokument 5 for 2017. Det ble tatt til orde for at Ombudsmannsnemnda også skulle være nemnd og ombudsordning for veteranene, noe som det ble gitt tilslutning til under behandlingen av Dokument 5 for 2017. Det er bedt om at dette presiseres ved en gjennomgang og fornyelse av nemndas mandat og instruks. Ombudsmannen har fremsendt til Stortingets presidentskap en anmodning om oppstart av arbeidet med endring av instruks, og har forventning om at dette skal skje innen kort tid.

Ombudsmannens kontor arbeider som om mandatet vedrørende veteraner er en realitet. Kontoret opplever en betydelig økt grad av henvendelser hva gjelder saker som omhandler veteraner.

Nemnda deltok for første gang i 2018 på Forsvarets Veterankonferanse. Som observatører fikk nemndas medlemmer god innsikt i hvordan det sivile Norge, og spesielt kommunene, kan bidra til økt anerkjennelse, ivaretagelse og oppfølging av veteraner. Veterankonferansen er en møteplass for avdelinger, organisasjoner og bedrifter som jobber for og med veteransaken i en profesjonell sammenheng, i og utenfor Forsvaret.

Et 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, og det er kommunen som er den primære tjenesteleverandøren. Skal den norske veteranmodellen med overføring av ivaretagelse av veteranene 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. Det er utfordrende for kommunen å vite hvilke veteraner som bor i den enkelte kommune. Det er ikke anledning til å overføre opplysninger fra Forsvaret til den enkelte kommune, slik lovgivingen er i dag.

Flere av henvendelsene som Ombudsmannen mottar, uttrykker bekymring hva gjelder oppfølging av veteraner med psykiske helseplager. Det henvises til Riksrevisjonens undersøkelse av ivaretagelse av veteraner fra Intops. Veteraner opplever at det er stor avstand fra de tilbakemeldingene som gis fra departementene til Riksrevisjonene og den virkelighet som de selv opplever.

Kompensasjons – og erstatningsordningen er en ordning for personell som var i tjeneste mellom 1978 og 2009. Det er Statens pensjonskasse som forvalter denne ordningen, og det kommer inn fremdeles 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.

I 2018 ble det vedtatt av Stortinget, at klageordningen også skal gjelde for veteraner etter 2010. Det ble vedtatt å be regjeringen om å legge frem forslag til lov- og forskriftsendringer for å innføre en klagemulighet for avgjørelser om erstatning også for psykiske belastningsskader som følge av tjenestegjøring i internasjonale operasjoner etter 1. januar 2010. Videre ble det vedtatt å etablere en klageordning for veteraner som har deltatt i internasjonale operasjoner etter 2010 og har pådratt seg psykiske skader i slike operasjoner. Veteranorganisasjonene skal involveres i utarbeidelsen av klageordningens innretning. Det er nå nedsatt en egen arbeidsgruppe som skal foreta en gjennomgang av de eksisterende erstatnings- og kompensasjonsordningene for veteraner fra internasjonale operasjoner.

Veteranorganisasjonene fremholder at det er mye som fungerer bra i veteranarbeidet. De etterlyser imidlertid mer forskning på veteranene for å kunne gi en mer sikker status. Hva er det som fungerer bra, og hva er det som ikke fungerer like bra. Forskning og undersøkelser foregår for det meste innad i Forsvaret. Organisasjonene kunne tenke seg mer ekstern forskning, blant annet for å se hvordan den norske veteranmodellen fungerer. Det kan være en styrke at det stimuleres til forskning også fra miljøer utenfor Forsvaret. I møte med Veteraninspektøren får nemnda opplyst at det i 2019 er planlagt et eget forskningsprosjekt med særskilt fokus på følgeeffekter for familiene.

Siden 1947 har mer enn 100.000 norske kvinner og menn deltatt i over 100 operasjoner i utlandet. Vete-

ranene 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. Det vil alltid være enkelt personer og grupper som ikke får del i de gode tiltakene. Etter Ombudsmannsnemnda syn er dette en utfordring.

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, støttearbeid, 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.

4. OPPSUMMERING AV BEFARINGENE I 2018

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 befaring. Det henvises for øvrig til vedlagte befarringsrapporter.

4.1 Sjøforsvaret, Haakonsvern, Bergen kommune

Omstilling preger Sjøforsvaret og det er gjennomført med stor medvirkning og involvering fra de ansatte. Dette fremholdes vært tydelig fra de ansattes organisasjoner, noe som bidrar til gode forutsetninger for omstilling. Men omstilling gir også personellmessige utfordringer. Økte oppdrag uten tilførsel av mer personell er krevende og skaper ikke bærekraft og forutsigbarhet. Både de ansatte og ledelsen i Sjøforsvaret er bekymret for robustheten i personellstrukturen.

Vernepliktig mannskaper er avgjørende for at Sjøforsvaret har evne til å løse oppdragene, både på land og til sjøs. Nemnda legger merke til en god helhetlig forvaltning av de vernepliktige, ikke minst med tanke på en fremtidig rekruttering til utdanning og videre karriere i Forsvaret. I perioder av tjenesteåret er det mangel på vernepliktige mannskaper. Dette gir utfordringer knyttet til tjenestebe-

lastning på gjenværende personell som er inne til første-gangstjenesten. Gjentakende brudd på arbeidstidsbestemmelsene for de vernepliktige er utfordrende, og må finne sin løsning.

Det er betydelige utfordringer knyttet til EBA også i Sjøforsvaret. Ved Haakonsvern er det mangelfull kapasitet hva gjelder kvarter for ansatte. Dette vil forsterkes når det blir enda flere ansatte til basen. Nemnda er forøvrig svært tilfreds med at det skjer nødvendig oppgradering på mannskapskasernene tilpasset allmenn verneplikt.

4.2 139 Luftving og Bardufoss flystasjon, Målselv kommune

Stadige omstillinger og endringer påvirker avdelingene og personellet. Også i 139 Luftving og Bardufoss flystasjon. For de ansatte er dette spesielt utfordringer knyttet til forutsigbar karriereplanlegging for seg selv og eventuelle medflyttere. For avdelingen og ledelsen handler det om å bygge kompetanse, beholde kompetanse og rekruttere kompetanse. Dette danner grunnlag for å drive strategisk planlegging, bygge gode kulturer og skape synergier og bespare ressurser. I et operativt miljø som kontinuerlig har vakt og beredskap og daglige operasjoner under ulike forhold, er forutsigbarhet og gode samarbeidskulturer avgjørende for å lykkes. Befaringen til 139 Luftving og Bardufoss flystasjon gir noen utfordrende beskrivelser. Dette bekrefte også fra HVO og de ansattes representanter.

Innføringen av NH90 helikoptrene er beskrevet med kritikk fra mange hold. En sterk forsinket leveranse og en mangelfull kapasitet med tanke på drift og vedlikehold, gjør det svært utfordrende for personellet i 337 skvadronen. Situasjonen bidrar til at Kystvakta ikke har nødvendig kapasiteter for å gjennomføre sine oppdrag fullt ut. Nemnda er av den oppfatningen at det må snarest avklares skvadronens fremtid og at det gis nødvendige ressurser slik at NH90 kapasitetene blir realisert og kommer i drift.

Nemnda registrerer at det er kommet på plass et helt nytt hangarbygg (Hangar 6) som er optimalisert for drift og vedlikehold av blant annet NH90 maskinene. Likeså at det oppført ny moderne brannstasjon, noe som var svært påkrevd.

4.3 Hæren, Bardufoss, Målselv kommune

Hæren har siden 1991 vært under kontinuerlig nedbygging og omstilling. Og er fortsatt i stor endring, både på personellsiden og materiellsiden. Oppdraget er skarpt, og dette blir svært tydelig uttrykt i sjef Hærens formulering om å være ”klar til strid i kveld”.

For at Hæren skal nå de fastsatte ambisjonsmålene, er det etter Ombudsmannsnemndas syn viktig at de vedtakene som er gjort i gjeldene LTP blir realiserte både med tanke på personell og materiell. Uten at dette gjennomføres, minimum innenfor den tidslinjen som er satt, vil ikke Hæren kunne løse sine oppdrag i fremtiden. Dagens størrelse på Hæren er marginal, og tildelte ressurser utnyttet maksimalt. Brigade Nord som er Hærens fremste kampavdeling og samvirkesystem, er avhengig av fortsatt

tilgang på personell med riktig kompetanse, og materiell som gir personellet best mulig kraft og beskyttelse.

Ombudsmannsnemnda har over tid gjentatt bekymringer over vedvarende omstillingsprosesser i Hæren og Forsvaret for øvrig. Ikke minst med tanke på ivaretagelse av personellet. De ansatte og vernepliktige bidrar med høy motivasjon og god kompetanse. Men det uttrykkes stadig bekymring hva gjelder fjerning av intensivordninger som over tid har virket positivt med tanke på rekruttering og beholde kompetanse.

Implementering av ny Ordning for Militært Tilsatte (OMT) i Hæren er kommet langt. Fremtidig rekruttering særlig til spesialistsøylen (OR) vil i all hovedsak gjøres gjennom verneplikten, og utvelgelsen vil skje gjennom avdelingene. Evalueringen av HR transformasjonen viser at skal forventede synergier og effektivitet kunne realiseres trengs det mer økonomi og ressurser til IT verktøy.

4.4 132 Luftving og Ørland flystasjon, Ørland kommune

Oppbyggingen av den nye Kampflybasen på Ørland preger selvsagt miljøet på Ørland flystasjon. Siden 2014 har det foregått en sammenhengende utbygging og utvikling av stasjonen. Samtidig skal den daglige driften og pågående operasjoner og leveranser gjennomføres. Dette er krevende for personellet, særlig når de ansatte stadig opplever å få flere oppdrag uten at det følger nok ressurser med.

Kontrasten mellom alt det nye som blir bygd på stasjonen og det som er gammelt og lite hensiktsmessig, er iøynefallende ved stasjonen. Det er svært positivt med så mange nye forlegningsrom. Men det gjenstår enda betydelig med renovering og fornyelse av eldre bygningsmasse. Ikke minst gjelder dette arealer for vedlikehold, for hundetjenesten og velferd og idrett. Situasjonen er erkjent og de fleste behovene er under utvikling.

I Forsvaret er de ansatte og de vernepliktige helt avgjørende for at oppdragene og utfordringene blir løst. Også på Ørland er dette svært tydelig, og nemnda lar seg imponere over personellets medvirkning, kompetanse og motivasjon.

5. OPPSUMMERING 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 Tillitsvalgtdordningen i Forsvaret

Tillitsvalgtdordningen i Forsvaret (TVO) er en samarbeidsordning mellom vernepliktige inne til førstegangstjeneste 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.

TVO arbeider med en rekke viktige temaer for ivaretagelse av de vernepliktige som er inne til førstegangstjenesten. Her kan nevnes velferdstjenesten, etter – og videreutdanning, forpleining, fysisk trening og kosthold. TVO opplever stadig at de må kjempe for å bevare gode ordninger som er bygd opp over år. Samarbeide mellom TVO og ledelsen på alle nivå i Forsvaret fungerer bra. Men TVO er også bekymret over at de ofte for sent blir involvert i saker som åpenbart har interesse for de førstegangstjenestegjørende.

Mobbing og seksuell trakassering er et arbeid som TVO er sterkt delaktig i. TVO har ytret et ønske om en obligatorisk leksjon som skal gis til alle førstegangstjenestegjørende og ansatte. Dette er nå under implementering. TVO er opptatt av viktigheten med kunnskap om temaet, og at det er fokus på gode holdninger blant befall, ledelse og soldater.

TVO har jobbet lenge for at objektiv informasjon om Forsvaret og verneplikt skal være læreplanfestet i norsk skole. Dette har vært et sentralt punkt på TVO sin agenda i forbindelse med den pågående fagfornyelsen i skolen.

5.2 Forsvarsstaben/HR - avdelingen (FST/HR)

Forsvarets HMS-handlingsplan blir vedtatt årlig i 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, IA og sykefraværsforebyggende arbeid, Forsvarets leder-/medarbeiderundersøkelse (FLU/FMU), Rusforebyggende arbeid, Selvmordsforebyggende arbeid, HMS-kompetanse og HMS-informasjon.

Forsvaret har over flere år jobbet aktivt for å forebygge mobbing og seksuell trakassering. Det er også iverksatt flere tiltak innen temaet i lys av data fra Forsvarets medarbeiderundersøkelse. Likevel besluttet Forsvaret i 2017 å øke fokuset på disse viktige temaene ytterligere. I november 2018 ble det derfor, i et samarbeid med Forsvarets forskningsinstitutt, sendt ut en egen undersøkelse der eneste tema var mobbing og seksuell trakassering (MOST-undersøkelsen) til alle arbeidstakere og vernepliktige i Forsvaret. Resultatene og tiltakene er ikke klare før i 2019.

Videre arbeider Forsvaret med stadig å forbedre prosedyrer for håndtering av blant annet konflikter som kan lede frem til mobbing/trakassering, samt stadig å forbedre og kommunisere Forsvarets varslingskanal. Et viktig arbeid her er å sikre at ledere har nok kunnskap til både å se, gripe fatt i og behandle mobbe- og trakasseringssaker på en riktig måte.

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 hendelseshåndtering. 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. Fokus i 2018 har vært opplæring om systemet i DIFene.

5.3 Feltprestekorpset

Feltprestekorpset (FPK) tilbød i 2018 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 prestetjenesten i avdelingene dannet viktige forutsetninger for tjenestens muligheter, aktualitet og relevans. Dette gjelder både i forbindelse med tros- og livssynsbetjening, sjelesorgens og den eksistensielle omsorgens tilgjengelighet, og mulighet til å gjennomføre nivåtilpasset etikkundervisning ved Forsvarets avdelinger og skoler, og slik bidra til soldatprofesjonens etiske forankring.

Implementeringen av den nye tjenesteordningen for feltprester, fastsatt ved kgl. res. av 10. april 2015, fortsatte i 2018. De to stillingene som hhv feltimam og feltlivssynshumanist som ble opprettet i 2017 ble som et ettårig prøveprosjekt fra 1.8. plassert ut i to militære avdelinger. Dette for å høste erfaringer før vedtak om fast utplassering fattes. En feltprest tilhørende den ortodokse kirke avsluttet sin 6+6 måneders prosjektstilling og gikk inn i et 6 måneders vikariat. Stillingene er opprettet innenfor eksisterende stillingsramme i FPK. To feltprester tilhørende et kristent trossamfunn utenfor Den norske kirke gjennomførte sin førstegangstjeneste og to nye begynte sin førstegangstjeneste i høst.

Ny forskrift om tros- og livssynstjeneste i Forsvaret ble fastsatt ved kgl. res. den 20. desember og trer i kraft når departementet bestemmer. Forskriften erstatter nåværende Tjenesteordning for feltprester. Forskriften innebærer at den militære tjenesteplikten som på visse vilkår gjelder for prester i Den norske kirke og prester og forstandere i registrerte trossamfunn er utvidet til også å omfatte personell fra tilskuddsberettigede livssynssamfunn. Forskriften innebærer også ny og mer inkluderende terminologi for tjenesten, personellet og avdelingen. Ny betegnelse blir Forsvarets tros- og livssynskorps.

5.4 Generaladvokaten

Rapporten fra Generaladvokaten – GA gjelder for året 2017. Det skyldes at innrapportering av refselsener ikke er tilfredsstillende. Av 362 refselsener i 2017, er 25 saker fremdeles ikke kontrollert av GA. Rapporten gjelder følgelig bare 337 refselsener. Dette gir en refselseshyppighet pr. soldatårsverk på 4 mot 5,3 i 2016.

I 2017 var 20,7% refselsene ilagt pga. våpenforseelse, mot 22,5% for 2016. Den andre hovedgruppen det reageres mest overfor er alkoholrelaterte overtredelser. For 2017 utgjorde dette 17,8% av refselsene mot 22% for 2016. Den tredje hovedgruppen gjelder ulovlig fravær som utgjorde 9,7% i 2017 mot 14,5% i 2016. Seksualrelaterte overtredelser utgjorde 6,8% av sakene mot 4,2% i 2016.

Bot er fremdeles det mest brukte refselsmiddel med hele 81,3% av refselsene i 2017 mot 84,2% for 2016. Frihetsinnskrenkning benyttes i 8,3% og irettesettelse i 7,7% av refselsene. Tilsvarende tall for 2016 var på henholdsvis 2,11% og 9,8%. Arrest er forbeholdt de mest alvorlige disiplinærsakene, og ble bare benyttet i 2,6% av sakene mot 3,7 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 tillitsvalgt (TVO) kurs over hele landet, hvor de underviser om Ombudsmannsordningen.

Ombudsmannen deltar i internasjonalt arbeid blant annet gjennom DCAF (Democratic Control of Armed Forces). Norge har lang tradisjon i dette arbeidet, og er en viktig bidragsyter. Den årlige Ombudsmannskonferansen (ICOAF) i 2018 ble avholdt i Johannesburg i Sør Afrika. Konferansen for 2019 skal avholdes i Sarajevo, Bosnia Hercegovina. Ombudsmannen for Forsvaret vil være med i planlegging og gjennomføring av denne, sammen med blant annet kolleger fra Tyskland og Nederland.

Som et synlig resultat på økt internasjonalt samarbeid, er det vedtatt en resolusjon som bekrefter viktigheten av et samarbeid mellom ulike lands ombudsordninger for militære og væpnede styrker, og at de samarbeidende land arbeider for mer informasjon og utveksling seg i mellom. Også DCAF (Democratic Control of Armed Forces) medvirker i dette arbeidet. Ombudsmannen for Forsvaret er enig i denne resolusjonen og slutter seg til denne. Resolusjonen vedlegges i sin helhet.

Gjennom vår deltakelse 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.

I 2018 var Ombudsmannen vertskap for en delegasjon fra Armenia som gjennom et samarbeidsprosjekt med Europarådet besøkte land i Europa for å se hvordan rettighetene til personell i de ulike lands forsvar blir organisert. Gjennom et to dagers program med innslag fra ulike områder i det norske Forsvar, samt besøk i FD og på Sessvollmoen, ble det to meget interessante dager.

7. KLAGESAKER

SAKER BEHANDLET AV OMBUDSMANNENS KONTOR

Ombudsmannen har i 2018 behandlet 13 registrerte saker fra vernepliktige. Fra befalet har kontoret behandlet 19 saker mens for sivilt ansatte er antall saker på 3 for 2018. I tillegg har kontoret behandlet 6 saker fra veteraner. Totalt er det i 2018 behandlet 41 saker ved kontoret. I 2017 ble det behandlet totalt 37 saker. 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 å løse saker på en rask og uformell måte. Før Ombudsmannen kan behandle en klage fra vernepliktige, befal eller sivilt ansatte, må de først benytte alle klagemuligheter i Forsvaret.

Antall saker fra vernepliktige har gått nedover de siste årene. I innstilling 358 S (2017 -2018) har Stortinget bedt ombudsmannen redegjøre for årsaken til denne nedgangen. Ombudsmannen mener at nedgangen i henvendelser og klager har en sammensatt årsak. Dette henger bl a sammen med hva slags personell som i dag velger Forsvaret til både førstegangstjeneste og senere karriereveg. Ombudsmannsordningen er godt kjent for de vernepliktige, ikke minst gjennom det utstrakte samarbeidet med TVO. Og de vernepliktige gis alltid prioritet ved henvendelser til Ombudsmannen. Det er Ombudsmannens inntrykk at svært mye av det som er å klage på blir løst godt gjennom TVO ordningen og i avdelingene. I tillegg er det meget høy kvalitet på dagens førstegangstjenestegjørende.

7.1 Menige mannskaper

Sakstyper	2017	2018
Verneplikt, utskrivning	2	0
Innkalling, fritak, utsettelse	2	0
Beordring, overføring, dimittering	1	3
Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering	7	3
Permisjoner, velferd	0	0
Disiplinær- og straffesaker	1	3
Godtgjørelser, økonomiske forhold	2	4
Sykesaker	1	0
Sosiale saker	0	0
Totalt	16	13

Verneplikt – utskrivning

Gjennom 2018 er det ikke registrert noen klagesaker under denne kategorien, men kontoret mottar en rekke henvendelser på telefon og epost. Det gjelder i stor grad ønske om å bytte tjenestested. Forsvarets personell- og vernepliktssenter – FPVS er flinke til å innfri ønsker om tjenestested for de aller fleste soldater, selv om de ikke har krav på et bestemt tjenestested. Ombudsmannen erfarer at de aller fleste finner seg godt til rette i Forsvaret uansett tjenestested.

Innkalling, fritak, utsettelse

For 2018 har Ombudsmannen ikke mottatt noen klager under denne gruppen. Kontoret mottar imidlertid mange henvendelser fra unge kvinner og menn som ikke blir innkalt til tjeneste. Selv om førstegangstjenesten medfører en plikt for den enkelte, medfører det likevel ingen rettighet. Det er Forsvarets behov for soldater som er avgjørende, og Forsvaret selekterer blant mange som er godt egnet.

Beordring, overføring, dimittering

Under denne gruppen behandlet Ombudsmannens kontor 3 saker.

I en sak ble det klaget over hjemsendelse og dimittering på grunn av befatning med narkotika. Forsvaret har nulltoleranse for ulovlig bruk av narkotika, så dimittering vil være en korrekt avgjørelse.

Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering

For 2018 er det registrert 3 saker.

En sak kontoret mottok gjaldt lang tid for å få sikkerhetsklarering. Klarering ble gitt etter at Ombudsmannen purret på saken.

Ombudsmannen mottok dessuten bekymringsmelding fra en tillitsvalgt på grunn av flere vådeskudd. Det viste seg at hovedårsaken til vådeskuddene skyldes mangelfulle opplæring. Etter at tillitsvalgte og Ombudsmannen tok opp saken, er det iverksatt ekstra trening med våpen, slik at håndteringen kan skje på en trygg og sikker måte.

Permisjoner, velferd

I 2018 har Ombudsmannens kontor ikke behandlet noen saker under denne kategorien. Det samme var tilfellet for 2017. Kontoret gir imidlertid råd på telefon og epost, om de vernepliktiges plikter og rettigheter.

Disiplinær- og straffesaker

Her har Ombudsmannens kontor behandler 3 saker i 2018. I to parallelle saker, klaget soldatene over at de i tillegg til refs for seksuell omgang med medsoldat på kasernen, også mistet stillingen som grenader. De oppfattet dette som en dobbeltstaff. Bataljonssjefen derimot mente at de ikke mistet jobben som grenader på grunn av refselsen, men på grunn av fremvist mangel på respekt for gjeldende bestemmelser og sviktende lojalitet. De som ansattes i Forsvaret skal være robuste, lojale, etterleve Forsvarets kjerneverdier og de skal kunne utføre oppdrag som krever streng disiplin. De kan ikke selv velge hvilke ordrer og bestemmelser som skal følges. Ombudsmannen har stor forståelse for at det stilles strenge krav til de som skal ansattes i Forsvaret. De skal som ytterste konsekvens, utføre krigshandlinger i forsvaret av landet, og da må det settes strenge krav til tillitt og lojalitet.

Godtgjørelser, økonomiske saker

For 2018 er det registrert 4 saker under denne gruppen mot 2 for 2017.

I en sak om behovsprøvd bostønad ble det avslag, da leieforholdet var hos soldatens mor. Det ble vist til tjenestereglementet Tff kl. 578, pkt. 4.1.4.2 hvor det heter: «*Bofellesskap i foreldrehjemmet / hos nær familie, skal kun vurderes ut fra sosiale kriterier.*» Forsvarets personell- og vernepliktssenter – FPVS, uttalte: Normalt dekkes ikke bolig hos nær familie og i tilfellet bare når det er en selvstendig boenhet. I dette tilfellet bor soldaten på gutterommet, og har hverken eget kjøkken, bad eller toalett. Kravet til selvstendig boenhet var dermed ikke oppfylt og soldaten oppfylte dessuten ikke kravet til sosiale kriterier.

I en annen sak angående botillegg, klaget soldaten over at det var gjort fradrag for bidrag fra soldatens far på kr. 4.000 pr. måned. FPVS viste til Tff kl. 557, pkt. 4.6.1, som sier: «*Forsvaret overtar ikke økonomiske forpliktelser som noen frivillig har påtatt seg på vegne av mannskapet før førstegangstjenesten tok til.*» Ombudsmannen fant at avslaget fra FPVS er korrekt. Ytelser fra nær familie får konsekvenser for botillegget, og kan i enkelte tilfeller medføre at stønaden faller helt bort.

Sykesaker

Under denne gruppen mottok Ombudsmannen i 2018 ingen saker mot én for 2017.

7.2 Forsvarets skolevirksomhet

Henvendelse til Ombudsmannen under denne gruppen har gjennom rådgivning resultert i at personellet enten har fått løst sin sak eller at de ikke ønsker en klage-behandling. Ombudsmannen har således ikke behandlet noen skriftlige saker under denne kategorien i 2018.

7.3 Saker fra militært ansatte

Generelt mener Ombudsmannen at Forsvaret er en profesjonell og god arbeidsgiver. I forhold til antall ansatte, er det relativt få klagesaker Ombudsmannen mottar fra befalet. I 2018 behandlet Ombudsmannens kontor 19 saker mot 17 saker for 2017.

En av klagen var fra et befalet som mente seg urettmessig utestengt fra daghavende-vakter. Politiets Sikkerhetstjeneste – PST hadde nettopp innført skjerpet beredskap i landet som også skulle gjelde for Forsvaret. Daghavende offiserer – DHO fikk midlertidig instruks for utøvelsen av tjenesten og ble instruert av avdelingens sikkerhetsoffiser. Under vekten valgte klager likevel å benytte vaktmannskapet til andre oppdrag på tvers av de skjerpede tiltak som var innført. Dette ble oppdaget og klager ble innkalt til møte med sikkerhetsoffiseren. Her fremkom det ulike syn på tjenestereglementet og det resulterte med at klager ikke fikk fortsette med vakter som DHO. Etter noen år fikk klager mulighet til å gjeninntre som DHO dersom han gjennomførte daghavende kurset og bestod skytetest med pistol. Ombudsmannen finner det legitimt at de som skal utføre vakter som DHO, må gjennomføre kurset og bestå skytetest. Kurset er nå gjennomført, men skytetesten er fremdeles ikke bestått. Ombudsmannen kan derfor ikke se at befalet urettmessig er utestengt fra daghavende-vakter.

En annen klage Ombudsmannen mottok gjaldt krav om tilbakeføring til vedkommende tidligere stilling som skipssjef. Klager ble fra-disponert som skipssjef fordi hans lederstil hadde ført til samarbeidsproblemer og et vanskelig arbeidsmiljø om bord. Han bestred frabeordringen for retten, som fant den ugyldig og tilkjente ham erstatning. Forsvaret motsatte seg imidlertid at han skulle reinnsettes som skipssjef. Skipssjefer blir vanligvis utnevnt for to perioder à 3 år. Det er imidlertid ingen automatikk i utnevning for to perioder, og skipssjefer har ikke krav på mer enn én periode på tre år. Dessuten er offiserer ansatt i grad og våpengren, men ikke i konkret stilling. Ombudsmannen fant at selv om retten fant fradisponeringen ugyldig, betyr ikke det at han skal reinnsettes som skipssjef. Ugyldigheten får først og fremst betydning for erstatningsutmålingen. Retten konkluderte med at skipssjefen kun hadde krav på erstatning for inntektstapet for den første 3-års perioden. Antitetisk tolkning blir derfor at han ikke har krav på å fortsette som skipssjef utover den første perioden, som allerede da var utløpt. Ombudsmannen konkluderte derfor med at klager ikke hadde krav på sin tidligere stilling som skipssjef.

7.4 Saker fra sivilt ansatte

Det er registrert 3 skriftlige saker fra sivilt ansatte. I tillegg mottar kontoret en rekke telefoniske henvendelser som løses uten skriftlig klagebehandling.

Sivilt ansatte må, på lik med det øvrige personellet 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.

7.5 Veteraner

Ombudsmannen har i 2018 behandlet 6 saker fra veteraner.

To av sakene gjaldt tildeling av medaljer. I første sak ble det purret på tildeling av medalje post mortem, for deltakelse i Tysklandsbrigaden. Forsvarets fellestjenester beklaget den lange saksbehandlingstiden, og medaljeseremonien er nå gjennomført på Akershus festning.

Den andre saken gjaldt kravet om antall dager i internasjonal tjeneste for å kvalifisere til Intops-medaljen. I følge statuttene er det et minimumskrav på 6 måneders tjeneste (180 dager). Vedkommende veteran manglet imidlertid 22 tjenestedager for å oppfylle kravet. Forsvarets fellestjenester beklaget at de ikke kunne tildele medaljen, da det ville stride mot statuttene. Ombudsmannen fant at avgjørelsen er i overensstemmelse med gjeldende regler.

Ombudsmannen mottok klage for manglende erstatning for psykiske belastningsskader etter tjeneste i Kosovo. I *Klagenemnda for krav om kompensasjon og billighetserstatning for psykiske belastningssaker som følge av deltakelse i internasjonale operasjoner*, fikk veteranen avslag. I Klagenemndas forskrift § 10, siste ledd, heter det at Nemndas vedtak ikke kan påklages. Ombudsmannen har derfor hverken kompetanse eller rettslig mulighet til å overprøve Klagenemndas avgjørelse.

8. VEDLEGG

8.1 Befaringsrapporter

8.1.1 – Befaring til Sjøforsvaret, Haakonsvern, Bergen kommune

Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann

Øyvind Halleraker, nestleder av nemnda

Signe Øye

Kari Lise Holmberg

Jan Arild Ellingsen

Cecilie Gjennestad

Kåre Simensen, varamedlem

Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.

Forfall: Janne Sjelmo Nordås

Ombudsmannnemnda for Forsvaret gjennomførte besøk og befaring til Sjøforsvaret, Haakonsvern i Bergen i perioden 24-25 april 2018. Nemnda ble vel tatt i mot av STSJ SST, Flaggkommandør Wemberg og øvrige ansatte i ledelsen. Et omfattende og svært interessant program ble gjennomført. Målet var å få belyst status og utfordringer for Sjøforsvaret, herunder omstilling i Sjøforsvaret. Likeså ble personellsituasjonen og utdanningsordningen i Sjøforsvaret belyst. Sikkerhetsstyring og HMS arbeidet ble presentert. Nemnda hadde også møte med sjef Sjøforsvaret ombord KNM Roald Amundsen. Nemnda møtte også representanter for de ansatte og de vernepliktige. I tillegg fikk vi en omvisning på Haakonsvern base og befaring av kasernene for mannskapene.

Sjøforsvarets status og omstilling

Ombudsmannnemnda fikk en grundig gjennomgang av status og pågående omstilling i Sjøforsvaret, som startet med planlegging i 2014. Bakgrunnen for omstillingen og etableringen av Sjøforsvarets Strategiske konsept, begrunnes i en rekke forhold. Herunder den sikkerhetspolitiske situasjonen, bemanne og seile den styrkestrukturen som er, tilgjengelige ressurser er ikke samsvarende med det behov som dagens situasjon krever, interne grep for å utnytte tildelte ressurser best mulig, og omprioritere ressurser fra stab, støtte og administrasjon til operative enheter. Forrige vesentlige omstilling ble gjort i 2005.

Omstillingen har medført til endring av Sjøforsvarets organisering, herunder økt operativ drift gjennom intereffektivisering. Blant annet med overføring av årsverk fra land til sjø, forenkle byråkratiet ved å redusere nivåer, samle fagansvar, styrkeproduksjon og trening. Og innføre og gjennomføre begrepet «en gang – et sted» som medvirker til færre beslutningsnivåer.

Omstillingen i Sjøforsvaret fortsetter de kommende årene med høyt fokus på økt forsvarskraft. Få maksimalt ut av vedtatte struktur, opp med antall besetninger, opp med antall seilingsdøgn, heve den faglige kompetansen,

logistikk som virker, og ha økt gripbarhet. I omstillingen inngår også nye anskaffelser og kapasiteter.

Suksesskriteriene for å få til en vellykket omstilling er balansen mellom personell og materiell. Omstillingen er, etter nemndas oppfatning, godt mottatt blant de ansatte. Dette ikke minst fordi omstillingen har skjedd med stor medvirkning fra de ansatte og organisasjonene.

Anskaffelse av reservedeler er gitt høy prioritet i Sjøforsvaret. Mye ressurser brukes for å lukke etterslep på reservedeler slik at systemene skal virke.

Omstillingen fører til økt operativ evne og kapasitet. Noe som er påkrevd for en maritim og arktisk nasjon med globale maritime interesser.

Personellsituasjonen i Sjøforsvaret

Sjøforsvaret omstilling og store organisasjonsmessige endringer, har frigjort personell innenfor områdene HR, administrasjon, ledelse og støttefunksjoner for å øke antallet operativt personell. Sjøforsvaret har i de senere år økt antall besetninger og seilingsdøgn. Den generelle personellsituasjonen hevdes å være god, og Sjøforsvaret løser sine oppdrag og leverer daglig operasjoner i inn og utland.

Selv om personelloppfyllingsgraden i styrke og produksjonsstrukturen er god, er det flere utfordringer på personellsiden:

- I hele organisasjonene er det et funksjonelt fravær på ca 15% som en følge av lovpålagte permisjoner, utdanning og kursing.
- På grunn av bemanningskonseptet med "lean manning" (ett besetningsmedlem utfører flere arbeidsoppgaver) på fartøyene, og manglende redundans er det utfordrende å oppnå en bærekraftig personell og kompetansestruktur.
- Marginal bemanning i forhold til planlagt aktivitet og oppdukkende oppdrag bidrar til økt press på personellet og utfordringer med å avvikle opptjent fritid i henhold til avtaleverket. Det kan også være utfordringer med å fylle høyere stillinger om bord innen operativ og teknisk bransje ved plutselige oppsigelser eller avgang.
- En økning i ikke- planlagte oppdrag, herunder styrkebeskyttelse, tilstedeværelse og suverenitetshevdelse, gjerne av lengre varighet, merkes veldig godt blant personellet.
- Tjenestemønsteret er utfordrende med tanke på forventninger til familieliv. Antall seilingsdøgn pr. år er i snitt 70 - 100. For nøkkelpersonell noe mer.
- Manglende robusthet på personellsiden resulterer høy rotasjon og belastning på personellet. Det er et økende behov for seilende personell.

Årsverk situasjonen i Sjøforsvaret er noe anstrengt. Nemnda fikk presentert utfordringer med å balansere årsverksforbruket. Dette tar tid, da det i tillegg til dagens drift, også må planlegges med kommende oppdrag, her-

under nye fartøysbesetninger, og sikring av tilstrekkelig rekruttskole, drift og produksjon. Utfordringene Sjøforsvaret opplever knyttet til årsverks rammer og finansiering, gjør styring og planlegging vanskelig.

Sjøforsvaret har i de senere år hatt et økt fokus på mangfold og likestilling. Kvinneandelen blant militært personell er i dag på ca 15%. Det arbeides aktivt for å rekruttere kvinner til lederstillinger.

Medarbeiderundersøkelsen for 2017 viser at det i all hovedsak står bra til i Sjøforsvaret. Nemnda merker seg at 8 av 10 ansatte ser på arbeidet sitt som meningsfylt og er motiverte og engasjert i sitt arbeid. Og at det er en nedgang i uønsket seksuell oppmerksomhet de to siste årene. Det mest negative funnet i undersøkelsen er at arbeidsbelastningen, rollekonflikt og stressnivået har økt noe.

Det er generelt lavt sykefravær i Sjøforsvaret. Brudd på AML er ikke av stort omfang. Dog er personell på sjøtjeneste unntatt AML, slik at her kan det foreligge en feilkilde mht hviletidsbrudd.

Vernepliktstatus i Sjøforsvaret

Sjøforsvaret etablerte i 2015 et prosjekt «Helhetlig Gaste-forvaltning» for å sikre en helhetlig forvaltning og plan av Verneplikten i Sjøforsvaret. Dette for å bedre anvendelse og forvaltning av den ressursen de vernepliktige representerer for daglig drift og operative leveranser i Sjøforsvaret. I HR omstillingen ble intensjonen bak «Helhetlig Gaste-forvaltning» videreført og Vernepliktseksjonen ble etablert. Alle VPL forvaltere er samlet i en avdeling for å gi de vernepliktige en god og helhetlig forvaltning gjennom hele tjenesten.

I Sjøforsvaret gjennomfører ca 1900 førstegangstjenesten hvert år. Halvparten på sjøtjeneste, og halvparten på landtjeneste. I 2018 er andelen kvinner på nesten 30%. Etter endt rekrutt - og fagperiode, overføres gastene til operativ tjeneste. Vernepliktige utgjør nær 50% av besetningen om bord flere fartøy, og brukes i skarpe operasjoner fra dag en om bord.

Ved innføring av allmenn verneplikt, ble det gjennomført en risikoanalyse knyttet til tjeneste om bord fartøy. Vernepliktige har i stor grad vært benyttet som Røykdykkere (RD) om bord fartøyene for å sikre nok kvalifisert personell. Kravene til RD innbefatter tunge fysiske krav som har vært begrensende for kvinners muligheter til tjeneste om bord. Gjennomførte prosesser og tiltak har ført til at langt flere kan gjennomføre sjøtjeneste, både for kvinner og menn.

Verneplikten i dagens Sjøforsvar gir "rett bemanning" bare i 37 uker. Tilgangen på vernepliktige er ikke tilstrekkelig gjennom hele året. Dette fører til skjev belastning for vinterkontingentene som må ta økt belastning om høsten før de store sommer kullene er utdannet og klar til operativ tjeneste. Dette er et gjennomgående problem som fører til klager fra de vernepliktige og brudd på arbeidstidsbestemmelsene og turnus arbeid ihht BUV.

Verneplikten for fremtidens Sjøforsvar må ha full bemanning og økt operativ evne. Mer kampkraft gjennom

lengere stå -tid og jevn tilgang på gaster. Sjøforsvaret foreslår endring på antall inntak fra fire til tre, og en gjennomgående lengre tjenestetid fra 12 til 16 mnd. Dette vil, ifølge opplysninger til nemnda, gi en jevn og lik belastning på alle vernepliktige, mindre behov for skoledimensjon, og mindre brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Og en mer optimalisert forvaltning av gastene. Sjøforsvaret har fremsendt forslag om dette til Forsvarsstaben.

Utdanningsreformen

Hele Forsvaret er omfattet av en stor utdanningsreform. Bakgrunn og mandat er gitt gjennom vedtatt LTP "Kampkraft og bærekraft" med tilhørende iverksettelsesbrev. I mandat fra Forsvarssjefen er det satt innsparingskrav på 540 millioner, inkludert 265 årsverk.

Oppsummert kan Utdanningsreformen beskrives slik:

- Fra seks høyskoler og fire befalsskoler til én felles høyskole.
- Reformen dekker all nivådannende- og akkreditert utdanning
- SKSK og BSS avgitt til FHS inkludert elevårsverk
- Fagmiljø skal spisses mot militær kjernekompetanse; planlegging, ledelse og gjennomføring av operasjoner
- FHS produserer nivådannende kompetanse i OF- og OR-søylen
- Krigsskolene forblir grunnstammen i all lederutdanning for OF
- Økt sivilt samarbeid for ingeniør og logistikkutdanning
- Felles befalsutdanning med rekruttering via førstegangstjeneste
- Masterutdanning hel/deltid bevares
- Sjefskurs videreføres og høyere befalsutdanning for OR kjøpes av allierte

Sjøforsvaret har deltatt i prosessarbeidet for å sikre en forståelse for Sjøforsvarets særegne kompetansebehov. Nemnda fikk beskrevet hvordan Sjøforsvaret på en best måte skal tilpasse seg et nytt utdanningssystem i Forsvaret. Et hovedfokus i reformen er hvordan den nivådannende utdanningen samles under sjefen for en ny felles høyskole. Fortsatt skal Fag - og funksjonsrettet utdanning gjennomføres i hver forsvarsgren, og samles under egen kompetansesjef i hver gren. KNM Tordenskjold utgjør Sjøforsvarets våpenskole. Intensjonen er å samordne utdanningene i så stor grad at utdanningene ikke dubleres mellom grenene, og at våpenskolene utdanner til fellesskapet, og ikke bare til egen gren.

Utdanningsreformen krever endringer knyttet til opptak og seleksjon. Førstegangstjenesten vil bli mer meritterende for videre tjeneste, og en rekrutteringsbase for all utdanning. Dette starter allerede ved sesjon, og må utnyttes som en arena for informasjon om utdanningsretningene. Det blir viktig å rekruttere til rett karrierevei i starten, da det i liten grad er fleksibilitet for overgang mellom karriereveiene. Også viktig at militært foresatte

har kunnskap om utdanningsendringene. For Sjøforsvaret er det viktig med en god overgang mellom gammel og ny utdanningsmodell, og at det er rom for fleksibilitet.

OMT (Ordning for militært tilsatte)

Sjøforsvarets Flaggmester orienterte nemnda om OMT. Ordningen har vært kjent noen år, og er under implementering på alle nivå. Ordningen begynner å bære frukter gjennom pågående konverteringer. Forventet at implementeringen er ferdig innen 2021.

Anerkjennelse - Forutsigbarhet - Kompetansestyring - Økt ståtid - er uttrykte mål for denne ordningen. Antall OR på alle nivå (2 -9) utgjør nå ca 39% av ansatte i Sjøforsvaret.

Det ble uttrykt bekymring for fremtidens fagutdanning. Herunder at incentivordningene som stipendordning og FOKUS er kraftig redusert og revidert. Utdanningsreformen gir ingen ny fagutdanning til spesialistkorpset.

Alle avdelinger og fartøy skal ha egen sjefsmester (OR 6-9). Denne velges av sjefen. Rollen legges til den eldste og mest erfarne spesialisten om bord. Sjefsmester er direkte underlagt avdelingssjef og inngår i avdelingens ledergruppe. Funksjonen er på siden av primæroppgaven som spesialist.

Sikkerhetsstyring og HMS

Sjøforsvaret har over tid vektlagt HMS arbeid og sikkerhetsstyring. Gjennom et gjennomgående arbeid, er det utviklet gode interne rapporteringssystemer- Sjøforsvarets styringsprogram- som via intranetløsninger skal sikre en effektiv rapportering, et sted - en gang. Dette er med på å bygge en god sikkerhetskultur og skal bidra til en dynamisk organisasjon med god ivaretagelse av personellet.

Nemnda fikk en ganske inngående presentasjon av den tekniske løsningen via intranettet, og beskrevet hvordan registreringene bli ivaretatt og fulgt opp. Antall rapporteringer er gått opp etter at dette systemet er tatt i bruk. I følge presentasjonen er dette et resultat av en større åpenhetskultur.

Nemnda ble imponert over dette arbeidet, og håper dette kan tas i bruk også andre plasser i Forsvaret.

KNM Tordenskjold

Ombudsmannnemnda fikk en presentasjon av KNM Tordenskjold - Sjøforsvarets utdannings- og kompetanse-senter for Maritim Krigføring.

Gjennom omstillingen og omorganisering i Sjøforsvaret er KNM T vesentlig endret, organisatorisk og i ledelse. En betydelig reduksjon på ca 100 stillinger er tatt bort, uten at oppgaveporteføljen er blitt mindre. Fra å være en selvstendig avdeling, er KNM T nå underlagt sjef Marinen og er samtidig N7 på vegne av Sjef Sjøforsvaret. Overfor nemnda blir dette beskrevet som en tidvis utfordrende dobbelthet.

KNM T har en liten ledelse, og et stort ansvar. Herunder funksjonsrettet opplæring, støtte til operative leveranser, sikkerhets- og generalmønstringer (revisjoner) av

operativ struktur, erfaringshåndtering og taktikkutvikling. Som N7 har sjef KNM T ansvar for øving og trening på vegne av Sjef Sjøforsvaret. Et stort og bredt fagansvar.

KNM T er bredt sammensatt av en rekke seksjoner som krever bred kompetanse, mye EBA, og mye teknisk utstyr. Samarbeidet med Forsvarets Materiellanskaffelse (FMA) er viktig.

KNM T er helt avhengig av vernepliktige mannskap for å løse sine oppdrag. I tillegg er det en meget høy andel lærlinger knyttet til KNM T. Og det er et ønske om å kunne rekruttere enda flere.

Møte med arbeidstakerorganisasjonene (ATO)

I møte med ATO, ble det satt fokus på fire områder:

1. Omstillingen i Sjøforsvaret

De ansatte opplever at omstillingen i Sjøforsvaret er omfattende og krevende, men også en positiv opplevelse. Dette hovedsakelig på grunn av gode prosesser, informasjon fra første dag, og ved bruk av medbestemmelse. ATO hevder at omstillingen frem til nå, er et «skole eksempel» på bruk av spillereglene i hovedavtalen med tilpasningsavtalen, partsmedvirkning og AMU forankring. Dette har skapt legitimitet i organisasjonen. ATO er tatt med i utrednings- og beslutningsprosessen så tidlig som mulig, og har dermed fått utvørd medbestemmelsesretten som tillitsvalgte. Omstillingen berører svært mange, og er ikke friksjonsfri. De ansatte hevder at ulike problemstillinger og utfordringer som dukker opp underveis, er løst blant annet gjennom bruk av nok tid, ikke ha hastverk, men skape forståelse og forankring.

2. Utdanningsreformen

Sett fra de tillitsvalgte i Sjøforsvaret er ikke utdanningsreformen vellykket. Reformen har innledningsvis vært presentert som en kvalitets- og gevinstrealiseringsreform, men etterhvert bare blitt gevinst. Hovedinnvendingen er at reformen er preget av hastverk, alt går i «hurtigtogs fart», noe som gir dårlig tid til utsekk og tilbakemelding, samt forståelse og forankring for behovet for endring. Etter ATO sitt syn, er reformen preget av for lite fleksibilitet knyttet til flere fagområder som ikke rekrutterer fra videregående inn på GOU, f.eks marine-/kystjegere. Det menes også at allment evnenivå som er satt til nivå 5 for begge søylene er for høyt, og burde være tilpasset den enkelte søyle. For eksempel nivå 4 på OR.

3. Personellsituasjonen i Sjøforsvaret

Det er ATO sin oppfatning at personellsituasjonen i Sjøforsvaret er anstrengt. Det er ikke samsvar mellom tilgjengelige ressurser og oppdragene. Sjøforsvaret har gjennom flere omstillingsprosesser kuttet i ledelse, stab og støttefunksjoner for å frigjøre midler til operative enheter. I utgangspunktet en god tanke, men Sjøforsvaret har etter de tillitsvalgtes syn, gått for langt. En

del av de omgjorte stillingene utgjorde en redundans for seilende personell, som av ulike grunner måtte på land. Det er innført «lean manning» (ett besetningsmedlem utfører flere arbeidsoppgaver) i hele Sjøforsvaret. Mangel på robuste besetninger fører til økt belastning for personellet. Dette fører igjen til stor økning i uoppgjorte timer og uttak av ferier. Situasjonen forsterkes ytterligere med økte ambisjonsnivå på beredskap, økte gripbare enheter, og økte antall besetninger. ATO er bekymret for helsemessige konsekvenser for personellet på sikt, og mener praksisen med mangel på redundans ikke er bærekraftig over tid. Det pekes på to muligheter: Enten senke ambisjonsnivået i Sjøforsvarets virksomhetsplan, eller tilføre ekstra finansierte ÅV for å gi bedre robusthet.

HVO i sjø uttrykte bekymring for vernetjenestens rammevilkår, særskilt for de som arbeider på Marinens skip. Arbeidsmiljøloven, Skipssikkerhetsloven og Luftfartsloven er instrumenter som regulerer det meste av arbeidsforholdene for de ansatte i Sjøforsvaret, men gjelder ikke de som arbeider på skipene. Dette gir mangelfullt vern for de som er ombord, ifølge HVO. Problemstillingen er løftet til FD.

Representant for NTL / Forsvar uttrykte bekymring når nytt forsyningskip, «KNM Maud» kommer. Det er ikke tilstrekkelig kai plass ved Haakonsvern. Et forslag er å flytte fregattene til Ågotnes, som er 30 km unna Haakonsvern. Dette gir økt arbeidspress på de tilsatte og vernepliktige, samt at det er en dyr leiekostnad sammenlignet med å bygge ny kai ved Haakonsvern.

Personellforbundet uttrykte bekymring for færre sivile stillinger, og at det ikke var klare nok linjer som definerer hvilke stillinger som er militære eller sivile.

4. Bolig og kvarter situasjonen

ATO hevder at det er en generell utfordring at det finnes liten økonomisk frihet innenfor eiendom, bygg og anlegg (EBA). Eksempler det vises til er kai plass til KNM Maud, miljøtiltak som tilrettelegging for el-biler, mangel på kvarter. Mangel på kvarter er den største utfordringen ved Haakonsvern. På begge befalsforlegningene er det for liten kapasitet. I perioder må både vervede, befal og offiserer bo på menig forlegning. Når det kommer flere ansatte i nær fremtid, vil behovet øke. ATO mener de planene som finnes for utbygging, er for små, og tar ikke høyde for å løse alle utfordringene. Standarden på Fregatten befalsforlegning beskrives som utdatert med tanke på standard. Kapasitetsproblemer gjør at personellet, som stort sett er vervede, må flytte mellom ulike forlegninger etter som det blir ledig, og at de må flytte ut når de skal på tokt.

Møte med tillitsvalgte for de vernepliktige - TVO

Ombudsmannsnemnda møtte tillitsvalgte for de vernepliktige, ledet av hovedtillitsvalgt i sjø. De opplever at samarbeidet med ledelsen på alle nivå fungerer svært godt,

og at regelmessige møter med ledelsen gjennomføres. De presenterte følgende punkter:

- *Mixed rooms* – også ved Haakonsvern vil det innføres «mixed rooms» når renoveringen av de sanitære forholdene ved kaserne Øst og Vest var ferdigstilte.
- *Nedleggelse av Fokus* – de vernepliktige erfarer at tilbudet er blitt vesentlig dårligere etter endringer og nedleggelse av Fokus. Det er stor usikkerhet hvordan dette tilbudet blir ivare tatt fremover.
- *Brudd på arbeidstidsbestemmelsene* – det er en gjentakende frustrasjon over regelmessige brudd på arbeidstidsbestemmelsene iht BUV del 5. Årsaken til dette hevdes å være at dagens inntaksmodell gir tidvis utfordringer med for liten andel av vernepliktige deler av året.
- *16 måneders* – de tillitsvalgte tror 16 mnd tjeneste kan gi en enda bedre vernepliktsforvaltning med lengere ståtid for mannskapene. Herunder større utnyttelse av kompetansen, og mindre utfordringer knyttet til arbeidstidsbestemmelsene. Men de ser også at en utvidelse av tjenestetiden vil gi nye utfordringer, både av prinsipielle og praktiske årsaker.
- *Tilstrekkelig verneutstyr på skipene* – dette har vært en sak som er tatt opp med Ombudsmannen tidligere, og det ser ut til at dette går i orden.
- *Trakassering på båtene* – noe som skjer av og til, og som det hele tiden må settes fokus på.

Omvisning på basen herunder befaring av kaserne

Det ble gjennomført en kort omvisning på Haakonsvern Orlogsstasjon. HOS er en omfattende base, med stort areal, og et betydelig antall ulike bygninger, kaianlegg og tekniske installasjoner. Som hovedbase for Sjøforsvaret, er svært mye av virksomheten samlet ved basen, og omfatter et stort antall personer som til daglig tjenestegjør ved basen. Nemnda erfarer at det er et kontinuerlig arbeid for å oppgradere og vedlikeholde EBA strukturen, men at dette arbeidet tar tid, blant annet grunnet for lite midler.

Nemnda brukte mest tid til å se på arbeidet med å renovere de sanitære forholdene på mannskapskasernene, kaserne Øst og Vest. Arbeidet med å forbedre disse forholdene er godt i gang, noe som vil bedre forholdene for de vernepliktige. Dette er forhold som de tillitsvalgte har stått på for å få til, og hvor også nemnda og Ombudsmannen har engasjert seg i. Det er gledelig at dette arbeidet gjøres.

Ombudsmannsnemndas oppsummering og anbefalinger

Ombudsmannsnemnda fikk en inngående presentasjon av de ulike områdene som særskilt gjelder personellet i Sjøforsvaret, i en periode med stor omstilling og økte krav til operativ kapasitet. Nemnda vil kommentere flg:

- Det er svært positivt å registrere at omstillingen i Sjøforsvaret er gjennomført, og gjennomføres på en slik måte at de ansatte er sterkt medvirkende og involvert i prosessene. Dette fremholdes av arbeidstakerorganisasjonene som svært positivt. Nemnda

opplever at dette bidrar til å skape gode forutsetninger for en omstillingskultur i Sjøforsvaret, og at pågående omstilling gir økt operativ kapasitet.

- Det er en felles forståelse av at omstillingen gir personellmessige utfordringer. Økte oppdrag uten tilførsel av mer personell, er utfordrende og ikke bærekraftig over tid. Nemnda registrerer at både ledelse og de ansatte er bekymret for robustheten i personellstrukturen. De ansatte mener at enten må ambisjonsnivået reguleres, eller så må det mere personellressurser til. Det registreres at medarbeiderundersøkelsene viser at de ansatte peker på arbeidsbelastningen, rollekonflikt og stressnivået har økt noe. Nemnda forventer at disse utfordringene tas på alvor, og vil følge dette opp, blant annet i kommende Dokument 5.
- De vernepliktige mannskaper er avgjørende for Sjøforsvarets evne til å løse oppdragene, både på land og til sjøs. Nemnda legger merke til den helhetlige forvaltningen av de vernepliktige som skjer, og at det er et nødvendig sterkt fokus på innretningen av verneplikten. I den nye utdanningsreformen vil den største rekrutteringsbasen være nettopp førstegangstjenesten. Sjøforsvaret ønsker å innføre 16 måneder som fast ordning for førstegangstjenesten. Dette for å kunne utnytte kompetansen bedre, og unngå skjev belastning av de vernepliktige gjennom året. De vernepliktige ser mye positivt i dette forslaget, men er også usikker på hva dette vil medføre av negative forhold. Nemnda forventer at de vernepliktige blir tatt med i alle prosessene i denne saken.
- Nemnda registrerer at det stadig er utfordringer hva gjelder brudd på arbeidstidsbestemmelsene for de vernepliktige mannskapene. En av forklaringene er at dagens inntaksmodell gir utfordringer med skjev fordeling av vernepliktige. Nemnda forventer at dette gjøres noe med, og mener det er uheldig at dette blir en akseptert tilstand.
- Nemnda ble presentert en bekymring hva gjelder vernetjeneste ombord på Marinens skip. I følge HVO / Sjø, gjelder ikke arbeidsmiljøloven for de som jobber ombord, og at dette gir manglende vern for mannskapet. Ombudsmannen har etter befaringen, sendt frem brev om dette forholdet til FST.
- EBA utfordringene er også betydelige ved Haakonsvern. Overfor nemnda blir det presentert en rekke utfordringer hva gjelder kvarter for ansatte. Forholdene vil bli enda tydeligere når det skal flere ansatte til basen. Dette er utfordringer som må ses på, og finne sin løsning. Nemnda er forøvrig svært tilfreds med at det skjer nødvendig oppgradering på mannskapskasernene tilpasset allmenn verneplikt.
- Ombudsmannnemnda vil berømme ledelsen i Sjøforsvaret for en meget god befarings, med særskilt fokus på status og utfordringer i Sjøforsvaret. Ikke minst på personellsiden. Nemnda opplever å få en svært ærlig beskrivelse, og takker for to meget innholdsrike dager på Haakonsvern.

8.1.2 – Befaring til 139 Luftving, Bardufoss, Målselv kommune

Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann

Øyvind Halleraker, nestleder av nemnda

Kari Lise Holmberg

Jan Arild Ellingsen

Cecilie Gjennestad

Kåre Simensen, varamedlem

Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.

Forfall: Janne Sjelmo Nordås, Signe Øye

Ombudsmannnemnda for Forsvaret gjennomførte besøk og befarings til 139LV og Bardufoss flystasjon 28.august 2018. Nemnda ble godt tatt i mot av avdelingen ved NK 139LV, og fikk gode presentasjoner og samtaler om status og utfordringer for avdelingen og stasjonen. I tillegg møtte nemnda representanter fra 339 og 337 skvadron, fra de ansatte, og tillitsvalgte for de vernepliktige. Det ble også gjennomført en kort omvisning på stasjonen.

139 Luftving og omstilling. Fra hovedbase til stasjonsgruppe

Sist Ombudsmannnemnda befarte 139LV, var i oktober 2014. Da var avdelingen preget av optimisme etter Stortingets vedtak om Bardufoss som Luftforsvarets hovedbase for helikopter i Norge. Frem til siste vedtak var det 620 personer som var knyttet til 139LV med kapasitet til beredskap og operasjoner med en betydelig størrelse og antall maskiner. Over hele landet i en samlet organisasjon. Herunder 100 personer på vakt til enhver tid. 139LV produserte i 2017 11000 flytimer, med en planlagt økning på 10% per år i en periode fremover. Luftvingen har også hatt ansvar for basedrift på Rygge, Sola, Bergen, Banak og Bardufoss.

Status ved befaringen i 2018 er preget av nye vedtak i Stortinget som endrer status, basestruktur og organiseringen av helikoptervirksomheten i Forsvaret, herunder nedleggelse av 139LV, samt flytte ledelsen for 339skv fra Bardufoss til Rygge. I forbindelse med nedleggelsen av 139LV, etableres det en stasjonsgruppe på Bardufoss som underlegges BRABase Evenes. Dette er et midlertidig grep som skal legge til rette for opprettelsen av nye 133LV på Evenes i 2021/22.

Da Bardufoss ble vedtatt som hovedbase for helikopter i Norge, var kraftsamling av begrensede forsvarsressurser til et mindre antall baser et argument for best operativ og økonomisk effekt. Nye vedtak knyttet til helikopterleveransene innebærer at dette endres. Det påpekes en bekymring for å miste opparbeidede synergier og kapasiteter gjennom foreslåtte omorganiseringer. Fra dagens organisering under en luftving, anbefales det til en fremtidig funksjonell organisering der helikopterleveranse til støtte for spesialoperasjoner, redningstjeneste og maritime operasjoner, at det organiseres under to luftvinger sammen med annen virksomhet med beslektet funksjonell innretning.

Nedleggelsen av 139LV berører også Redningshelikoptrene. Denne tjenesten er en stor og viktig virksomhet. Sjef 139LV mener 330 skvadronen bør knyttes nærmere luftforsvarets ledelse i en kritisk overgangsfase hvor det skal leveres viktig redningsberedskap med Sea King samtidig som det skal innføres nye redningshelikopter. 330 skvadronen skal etter planen avgis til BRA RHT innen 2018.

Endringene berører også de maritime helikoptrene (NH90). Innføringen av NH90 er kraftig forsinket. Til sammen skal det leveres 14 NH90 maskiner til havgående Kystvaktfartøy og Fregattene. Med baser på Bardufoss og Bergen. Planene er at det opprettes en stasjonsgruppe på Bardufoss som underlegges BRA base Evenes. Den lokale ledelsen skal konsentrere alt engasjement om innfasingen av NH90 og de operative leveransene til KV og FV. Overfor nemnda blir det presisert at ressursituasjonen for å lykkes med innfasingen er svært utfordrende. Både når det gjelder personell og økonomi. I tillegg pekes det på usikkerhet som er oppstått etter at forsvarssjefen har gitt råd om at NH90 ressursene skal i all hovedsak knyttes til Fregattvåpenet.

Status 339 skvadron

Sjef 339 skvadron presenterte status og utfordringer overfor nemnda.

Situasjonen er preget av stor usikkerhet. Vedtakene i siste langtidsplan setter en del på vent, samtidig som skvadronen skal driftes med tanke på økonomi, planarbeid, øvelser, styrkeproduksjon og avgivelser. Et kontinuerlig arbeid med fokus på kvalitets sikring, sikkerhetsstyring og vedvarende forbedringsarbeid er alltid nødvendig i en skvadron som denne. 339 skvadronen skal bli bedre på alt og alltid være klar til oppdragsløsning.

Skvadronens oppgaver reguleres av forsvarssjefens operative krav og sjef Luft sin virksomhetsplan. Til tross for en beskrevet usikkerhet preget av omstilling, flytting, generelle omstillingsutfordringer, beskrives personellens innsatsvilje til å være svært positiv. Det er mange unge flyvere, men få systemoperatører og lite støttepersonell. Fokus er å opprettholde motivasjonen blant personellet.

I oppdraget til sjef 139LV skal ledelsen for 339 skvadronen flyttes fra Bardufoss til Rygge innen 2018, og 339 skvadronen skal avgis til 134 LV. Ved befarings tidspunkt, var fordelingen av Bell 412 maskiner mellom Rygge og Bardufoss fortsatt med 9 maskiner på hvert sted. Bell 412 på Bardufoss organiseres som en avdeling underlagt skvadronsledelsen på Rygge med egne underavdelinger for operativt og teknisk.

Status innføring av NH90

Ombudsmannnemnda fikk en presentasjon av status for innføringen av NH90 helikoptrene ved sjef 337skvadron.

Ved befarings i 2014 fikk nemnda beskrevet at: *“i en overgangsperiode ville det være 1 år med mindre helikopter på KV skipene”*. I dag er realitetene at det i praksis ikke er helikopter på KV skipene. Totalt skulle det

i dag vært to skvadroner; en for Kystvakta og en for Fregattvåpenet med opprinnelig 11 + 8 besetninger. I dag er det 3 besetninger. Det er fortsatt personell i systemet til å sette sammen maksimum 6-7 flyger besetninger. Taktiske besetningsmedlemmer for fregattrollen mangler. Stadige utsettelse av datoer for levering og oppdrag skaper stor usikkerhet, kompetanseflukt og avgang blant erfarne mannskap, herunder til sivil virksomhet.

Behovet for helikopter, både på KV skipene og fregattene, er udiskutable. Skal Kystvakta fungere etter sin hensikt, må de være utrustet med helikopter. Kystvakta skal ivareta norsk ansvarsområde. Størrelsen på ansvarsområdet som skal dekkes er enormt, og svært krevende å operere i. NH90 er sentral for evnen og muligheten til å utøve kontroll og myndighetsutøvelse. Med helikopter kan et KV skip dekke et område på ca 120.000 km². Uten helikopter 3.000 km². Overfor nemnda presiseres det at nåværende fartøystruktur i Kystvakta, og fremtidige nye fartøyer, er planlagt med helikopter ressurser om bord. Uten dette, vil ikke en kostbar fartøykapasitet utnyttes etter hensikt. Noe som svekker oppdraget til Kystvakta vesentlig.

I tillegg til utøvelse av kontroll og myndighet, er KV skipene med NH90 vesentlig for trygghet og sikkerhet for alle på havet og langs kysten i nord. Stadig flere aktiviteter trekkes nordover og øker i omfang. Herunder fiskerier, olje og gassvirksomhet, turisme og nye fraktruter. Historisk har KV helikoptrene hatt om lag 20 livreddende oppdrag i året. Med økende aktivitet er det tenkelig at behovet og oppdragene øker. Kystvakta er en svært viktig grunnpilar for Norges beredskap i nordområdene. Uten helikopter på skipene, er denne beredskapen betydelig svekket.

Da nemnda var på befarings, hadde forsvarssjefen anbefalt at NH90 maskinene skulle prioriteres til Fregattvåpenet. For miljøet på Bardufoss skaper dette økt usikkerhet om fremtiden. Dette, i tillegg til at NH90 prosjektet er kraftig forsinket, bidrar til økt belastning, frustrasjon og usikkerhet blant de ansatte. Dette fører til utfordringer med tanke på å beholde og rekruttere kompetansepersonell.

NH90 beskrives som et fantastisk helikopter. Men som prosjekt er det skandale. Det er nok å vise til Riksrevisjonens rapport om saken. For at prosjektet skal komme i mål trengs det betydelig med ressurser, økonomi og personell. Dette for at NH90 skal fungere som tiltenkt. Og det haster.

Møte med de ansatte og tillitsvalgte

Tillitsvalgte for soldatene (TVO) beskriver kasernestandarden for de vernepliktige som dårlig. Toalett og dusjforholdene er ikke tilfredsstillende. Likeså er vaktlokalene trange med dårlig luft og dårlige kjøkkenforhold. Disse forholdene bekreftes av HVO/139LV. Gjennomførte vernerunder rapporterer forholdene, men oppleves å drukne i en byråkratisk meldingsgang til Forsvarsbygg. HVO beskriver vaktlokalene som ”til nedfalls.”

TVO beskriver også at det er stor avstand mellom soldater og befal grunnet store avstander på stasjonen. Ting tar tid, og avstanden gir mangelfulle rutiner, herunder varslinger. Det er manglende transportmuligheter, noe som også går utover velferdstilbudet som er etablert sammen med Hærens velferdstilbud på Heggelia. Til tross for utfordringer og mangler, er trivselen blant soldatene bra. Det er lite mobbing og trakassering. Det er greie vakt - turnuser.

Representantene for de ansatte formidlet stor frustrasjon angående omstillingene. Gjennom de siste 20 årene har det stadig vært omstillinger, og dette ser ikke ut til å endre seg fremover. De ansatte opplever å ha lite kunnskap og informasjon om det som skjer. Dette skaper usikkerhet. Det blir også pekt på viktigheten av flytrygging, og det å ha et solid regime for autorisasjon. Hvordan opprettholde dette i stadige omstillingsprosesser?

Det er bekymring med tanke på å rekruttere og beholde kvalifisert personell gjennom stadige omstillinger og omorganiseringer. Stadige endringer gir en gjennomgående slitasje på personellet. Et personell som i utgangspunktet er satt til å øve, trene og utføre kompliserte operasjoner som krever spisskompetanse og gode mellommenneskelige relasjoner. Det pekes på umulig koordinering hjem vs. jobb. Stadig oppstår det lojalitetskonflikter. Vanskelig å planlegge 14 dager frem tid. Dette utfordrer motivasjonen, og noen mister troen på systemet.

HVO deler disse bekymringene. Opplever at det som rapporteres ikke når helt frem. Det pekes også på at i omstillingsperioder er det utfordrende å få personer til å stille som tillitsvalgte.

Omvisning

Nemnda ble tatt med på en omvisning på flystasjonen. Tiden gav ikke anledning til mange detaljerte stopp. Men nemnda fikk blant annet omvisning i den nye hangaren-Hangar 6 - som nettopp er ferdigstilt. Et flott og viktig bygg for de ansatte og vernepliktige. Dette gir gode forhold for vedlikehold og drift, trening og forberedelser til oppdragene. Dette er en kapasitet som ikke minst er viktig og nødvendig for innføringen av NH90 maskinene, og vil være en stor ressurs gitt at maskinene blir levert og satt i drift.

Nemnda la også merke til den nye brannstasjonen på Bardufoss. Da nemnda var på befaringsreise i 2014, var et av hovedpunktene den gamle brannstasjonen som var i ferd med å stenges grunnet urimelige arbeidsmiljøforhold. Nå er det en helt nybygd brannstasjon.

Gjennomgang av mannskapskasernen dokumenterer de beskrivelsene som TVO og HVO gav av denne. Manglende vedlikehold, dårlige toalett og dusjforhold var påtagelig. Nemnda fikk ikke anledning til å se vaktlokalene.

Nemndas oppsummering og anbefalinger

- Stortingets Ombudsmannnemnd for Forsvaret registrerer, ved sin befaringsreise til Bardufoss og 139LV, igjen hvordan stadige omstillinger og endringer gir vedvarende utfordringer for ansatte og personellet forøvrig. For de ansatte er det ofte utfordringer knyttet til en forutsigbar karriereplanlegging, for seg selv og eventuelle medflyttere. For avdelingene og ledelsen handler det om å bygge kompetanse, beholde kompetanse, rekruttere kompetanse, drive strategisk planlegging, og bygge gode kulturer, herunder skape synergier og bespare ressurser. Det er alltid vanskelig for nemnda å måle og vurdere mellommenneskelige konsekvenser av stadige omstillinger og manglende forutsigbarhet blant personellet. For avdelinger i Forsvaret som driver en kontinuerlig virksomhet med vakt og beredskap, daglige operasjoner under ulike forhold året gjennom, tenker en at forutsigbarhet og gode samarbeidskulturer er avgjørende for å lykkes. Befaringen til 139LV og Bardufoss flystasjon gir noen beskrivelser som uroer nemnda.
- Innføringen av NH90 helikoptrene er av mange beskrevet som en skandale. Nemnda er kjent med Riksrevisjonens sin rapport, og at forholdene vil bli underlagt høringer og oppfølging i Stortinget. En sterkt forsinket leveranse, og en mangelfull kapasitet med tanke på drift og vedlikehold, gjør det svært utfordrende for personellet i 337 skvadronen. Situasjonen bidrar til at Kystvakta ikke har nødvendig kapasiteter for å gjennomføre sine oppdrag fullt ut. NH90 maskinen blir beskrevet som et fantastisk helikopter, og vil når alt er på plass, kunne bli den ressursen som var tiltenkt. Da nemnda var på befaringsreise, var det usikkerhet om fremtiden, blant annet om Kystvakta i fremtiden skulle ha NH90, eller om Fregattvåpenet skulle gis prioritet. Nemnda anbefaler at det raskest mulig gis avklaringer for fremtiden, og at det gis nødvendige ressurser for at NH90 kapasitetene blir realisert.
- Representantene for de ansatte og Hovedverneombudet, bekrefter inntrykkene som nemnda blir gitt, om at vedvarende omstillinger sliter på personellet. Dette er noe som nemnda over tid har registrert på de fleste befaringsreiser. Dette er signaler som nemnda forventer at ledelsen i Forsvaret er kjent med.
- De tillitsvalgte for soldatene beskriver noen utfordringer hva gjelder EBA, herunder kasernebygning og vaktlokalene. Vernerunder som er gjort, bekrefter tilstandene, og det bør forventes at dette blir tatt tak i av Forsvarsbygg.
- Nemnda registrerer at det er oppført en helt ny brannstasjon, og et helt nytt hangarbygg – Hangar6. Dette er forhold som har vært påpekt i tidligere befaringsrapporter, og nemnda er tilfreds med at disse bygningene er på plass. Nemnda takker for en svært nyttig befaringsreise.

Tillegg

Siden Ombudsmannsnemnda var på befaring, er det gjort beslutninger som nyanserer noen momenter i denne rapporten:

- *Ombudsmannen er orientert om at de vernepliktige skal flyttes til en bedre kaserne.*
- *Forsvarsministeren har varslet at NH90 kapasitetene skal deles mellom Kystvakta og Fregattvåpenet, og at det skal bevilges betydelig med ekstra ressurser i kommende år til innføringen og drift av NH90 maskinene.*
- *Antall helikopterskrog av type Bell412 er bestemt fordelt med 3 på Bardufoss og 15 på Rygge.*

8.1.3 - Befaring til Hæren, Bardufoss, Målselv kommune

Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann
 Øyvind Halleraker, nestleder av nemnda
 Kari Lise Holmberg
 Jan Arild Ellingsen
 Cecilie Gjennestad
 Kåre Simensen, varamedlem
 Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor.
 Forfall: Janne Sjelmo Nordås, Signe Øye

Ombudsmannsnemnda for Forsvaret var på befaring til Hærens ledelse på Bardufoss, Målselv kommune, 28 - 29 august 2018. Ved samme anledning ble besøket startet med en befaring til 139 LV på Bardufoss Flystasjon. Det henvises til egen rapport om dette.

Nemnda ble meget godt tatt i mot av ledelsen i Hæren, representert med sjef Hæren, Generalmajor Odin Johannessen. Et godt program gav nemnda innblikk i status og utfordringer for Hæren. I tillegg til å møte ledelsen i Hæren, fikk nemnda også møte representanter for de vernepliktige, og de ansatte. Likeså et kort møte med sjef Brigade Nord, og et besøk og omvisning i Sambandsbataljonen.

Status Hæren

Sjef Hæren skal organisere, bemanne, utruste og klargjøre Hæren til innsats i henhold til operative krav og klartider, samt lede operasjoner på alle konfliktnivå, i en fellesoperativ ramme. De fleste konflikter krever territoriell kontroll ved nærvær av soldater på bakken, og her har Hæren en svært viktig rolle. Hæren er en garantist for at Norge kan opprettholde sine internasjonale forpliktelser overfor NATO og FN ved internasjonale operasjoner. I fredstid har Hæren ansvaret for å ha minst én styrke i nasjonal beredskap til enhver tid. Det vil si at styrken kan tre i aksjon på svært kort varsel. Brigade Nord er Hærens største og viktigste kampavdeling. Andre faste, daglige oppgaver er å kontrollere grenseområdene mot Russland og vokte kongehuset.

I presentasjonen fra sjef Hæren, ble nemnda gitt et bilde av hvordan Hæren organiseres innenfor de rammene som er gitt, herunder også pågående opprettelse av

Finnmark Landforsvar (FLF) og styrking av Grensevakta. Likeså integreringen av HV- styrker i FLF.

Hæren er «klar til kamp i kveld». Gjennom trening og utvikling av Soldaten, skal Hæren være klar til strid når det trengs. Dette gjøres gjennom høyt fokus på mental og fysisk robusthet, gode kunnskaper, gode holdninger og ferdigheter, og med best mulig utrustning og materiell. Viktige prioriteter i nåtid er fokus på implementering av besluttet struktur. Rekruttere og beholde kompetanse - og personellivaretagelse. Likeså materielltilgjengelighet og forsyningssikkerhet. Ved nemndas befaring var kommende storøvelse Trident Juncture 2018 et naturlig fokus.

Ledelsen i Hæren er tydelig på at det er mulig, med relativt begrenset ressurstilgang på personellsiden - 200 friske årsverk - å utvikle Hæren raskere i retning av NATO sitt styrkemål enn det som det legges opp til i inneværende LTP. Herunder muligheten for å etablere FLF og en fast Kavaleribataljon i Porsanger tidligere enn forventet. En slik modell er interessant fordi den ikke reduserer strukturene, men noen justeringer i oppfyllingsgraden av personellet.

Prop 2 S (Landmaktproposisjonen) skisserer viktige materiellinvesteringer til Hæren. Nytt rørtilleri, nye stridsvogner, kampluftvern - herunder også luftvern til FLF. Likeså jammekapasitet, langtrekkende presisjonsvåpen, taktisk ledelsessystemer, spesialkjøretøyer, lastevogner og feltvogner. Alt er nødvendig for at Hæren skal utvikles og kunne løse sine oppdrag, samt sikre kampkraft og utholdenhet. Den største utfordringen er at disse anskaffelsene tar for lang tid, og burde fremskyndes. Hurtigere anskaffelser vil også kunne gi noen økonomiske besparelser ved anskaffelser.

Hærens fokus i tiden som kommer, er å skape mest mulig kampkraft med det Hæren besitter av personell og kapasiteter, og samtidig arbeide for å utvikle en hærstyrke som er relevant for framtidens utfordringer. Det handler om evne og kapasitetsbygging, herunder utdanning, trening og øvelser, også sammen med allierte. Regelmessige oppdateringer på operativ evne gis, og det gjennomføres beredskapskontroll i egne avdelinger. Det er viktig å skape reaksjonsevne, og å være deployerbar hjemme så vel som ute. Det er også viktig å bedre utholdenheten gjennom styrking av logistikken og øving av mobiliseringstilleggene. Og å drive samvirketrening i et fellesoperativt system. Mange av disse momentene ble øvd under øvelse Trident Juncture 2018.

Sjef Hæren oppsummerte overfor nemnda at Hæren skal vokse i antall årsverk. Hæren skal etablere Finnmark landforsvar, styrke GSV og etablere en Kavaleribataljon på GP, beholde tre mekaniserte bataljoner i Brigade Nord og gjennomføre grunnutdanning utenfor de stående avdelingene. Likeså skal Hæren tilføres moderne materiell, noe som er svært viktig og bra. Men det er ønskelig at investeringene kommer tidligere enn planlagt. Samtidig som Hæren skal vokse, moderniseres, trenes og være tilstede i prioriterte områder for å være et anvendelig sikkerhetspolitisk verktøy, skal Hæren være «klar til kamp i kveld».

Status utvikling av landmakten

Proposisjon 2 S - Landmaktproposisjonen- beskriver hvordan Hæren og Heimevernet best kan utvikles innenfor de økonomiske rammene, for å møte dagens og fremtidens behov. Hæren, som har vært i konstant omstilling siden 1991, med en reduksjon på 90 - 95% i løpet av 25 år, er i hovedsak tilstede i Troms og Finnmark, og på Østlandet. I tiden fremover skal det bygges opp med større satsning i Finnmark, mekanisert brigade videreføres, luftvern gjeninnføres, modernisering av materiell, rekrutt og fagutdanning skal gjennomføres utenfor stående avdelinger, innføring av en differensiert førstegangstjeneste, årlige repetisjonstreninger, endringer av logistikk, og gjennomføring av en utdanningsreform.

For at Hæren skal kunne utvikles i henhold til vedtatte planer, er det avgjørende at ressurser i kraft av personell og ressurser tildeles i henhold til planene. Erfaringene fra forrige LTP (2013 - 2016) er at faktiske utbetalinger til Hæren var om lag 50% av det planlagte. Gjentas dette i gjeldende LTP, vil ikke Hæren kunne utvikles som vedtatt. I tillegg til modernisering og utvikling, er det betydelige kapasitets- og samtidighetsutfordringer knyttet til eiendom, bygg og anlegg. Det tar lang tid for å realisere planlagte nybygg, og det er betydelig med etterslep på renoveringer. Dette skaper igjen utfordringer for alliert trening, rekrutt- og fagutdanning, og årlig trening av mobiliseringstillegg. Situasjonen forsterkes ytterligere av pågående implementering av Ordning for militært ansatte (OMT) og realisering av Utdanningsreformen i Forsvaret.

For at pågående omstilling i Hæren skal lykkes, forstår nemnda det slik, at planlagte personell- og materiellressurser ikke må forsinkes, men heller forseres. Kun da kan Hæren klare å vokse, moderniseres, trenes og være tilstede i prioriterte områder for å være et relevant verktøy for nasjonal sikkerhet og fred. Omstillinger kan være greit og påkrevd. Men det oppleves ekstra krevende når gevinster tas ut før omstillingene er gjennomførte.

Orientering om personellområdet

Ombudsmannsnemnda fikk også en god orientering om personellstatusen i Hæren. Herunder også en kort innføring i verdi og holdningsarbeidet, både om kartlegging og bevisstgjøring, samt etterleving og innarbeidelse i organisasjonen. Viktige prosesser med tanke på de omfattende endringene som skjer på personellsiden i Forsvaret generelt, og i Hæren spesielt. Store reformer er under implementering samtidig; HR transformasjonen, OMT og Utdanningsreformen.

Fordelingen av OR - OF er om lag 70 / 30 i Hæren. Dette er gode tall med tanke på måltallene som ble satt ved oppstart av reformen. Sommeren 2021 vil være tidspunktet hvor ny OMT er ferdig implementert. Da vil de første være utdannet etter ny KS ordning, og utdanning og kursing av OR.

Antall ansatte i Hæren er om lag 3.900, hvorav 15% er kvinner. Sykefraværet er lavt; kun 2,5%. Nemnda blir også opplyst om at det er laget retningslinjer for opptreden

mellom personell i Hæren, som gjelder for alle personellkategoriene. Viktig med tanke på forebygging av uønsket adferd og trakassering.

Fremtidig nyttilsetning innenfor OR søylen vil i all hovedsak rekrutteres gjennom verneplikten. Utvelgelsene vil skje i avdelingene. Med dagens kunnskap er det stor usikkerhet om dagens utdanningskvoter er bærekraftig. Overfor nemnda blir de hevdet å være for lave, og det skaper usikkerhet og bekymring.

Antall vernepliktige i Hæren er 4.633, hvorav vel 24% er kvinner. En gradvis økning fra 2013 hvor andelen kvinner var 13%. Det er også verdt å merke seg at ved innrykket i august 2018 møtte 100% av innkalte, og kun med 5% frafall. Hæren har gjennom flere år gjennomført innrykk og mottak av vernepliktige til tjeneste sentralt på Sessvollmoen. Erfaringene med dette er svært gode, og gir et godt omdømme og troverdighet hos de innkalte.

Resultatene etter evaluering av HR - transformasjonen gir noe varierende svar. Det har gitt tydeligere roller og ansvar innenfor HR - området, og én mindre ressurskrevende HR-søyle. Videre økt kompetanse og motiverte medarbeidere i HR-søylen, og at overtallig personell er blitt tatt godt vare på. Så langt har det ikke bedret kvaliteten på HR - prosessene for den operative virksomheten i Forsvaret. Dette blir forklart med manglende teknologi og IT verktøy, som igjen begrunnes med manglende økonomi.

Møte med Hærens arbeidsmiljøvalg (HAMU)

Det var lagt opp til at Ombudsmannsnemnda fikk møte et samlet HAMU. Her er alle organisasjonene for de ansatte representert, samt verneombudene. I tillegg er også TVO representert. Ledelsen i Hæren er også tilstede.

Ombudsmannsnemnda fikk anledning til å presentere Stortingets Ombudsmannsnemnd for Forsvaret, herunder organisering, mandat og arbeidsmetoder.

De ansatte opplever en god dialog med ledelsen i Hæren. Til tider er det selvsagt ulike synspunkter på spørsmål og temaer. Men hovedinntrykket for nemnda, er at samarbeidsklimaet mellom partene er til stede.

Også HAMU er opptatt av samtidighetsutfordringene i Hæren. Mange prosesser som berører de ansattes hverdag, kombinert med stadige krav til leveranser og innsparinger. I følge de ansatte bidrar dette til mindre forutsigbarhet og vanskeligere karriereplanlegging. Det uttrykkes også bekymringer knyttet til vel etablerte intensivordninger som nå endres og fjernes. Et eksempel er varslet husleieøkning fra 2019, som kan slå svært negativt ut for de ansatte som er på beordringsplikt. En gunstig boligpolitikk har over tid bidratt til stabile personellstrukturer, gode arbeidsmiljø og gode familieforhold. De ansatte er bekymret for at dette endres i negativ retning.

Det påpekes også bekymringer knyttet til bedring av viktig EBA masse. Ikke minst der påpekte forhold knyttet til arbeidsmiljø og sikkerhet tar svært lang tid å få endret og forbedret. Det oppleves at dette må være kostbart over tid.

OMT ordningen er ment å skulle øke ståtiden for personellet. Fra de ansattes representanter uttrykkes det bekymring om dette. Blant annet knyttet til tidligere nevnte bortfall av intensivordninger. Det blir også uttrykt bekymring fra verkstedansatt med tanke på varslede endringer i strukturene, herunder konkurranseutsettelse.

I samtalen med nemnda ble det stilt spørsmål om bruk av varslinger og avviksrapporteringer. Nemnda opplever ofte at det som fremføres kritisk og med bekymring i samtaler med de ansatte, ofte ikke er å finne igjen i årlige medarbeiderundersøkelser, klagesaker, og andre rapporter.

Møte med Brigadesjef /Brigade Nord

I møte med sjef for Brigade Nord, fikk nemnda en rask historisk gjennomgang av Brigaden siden etableringen i 1953 og frem til nå. I dag utgjør Brigade Nord kjernen i Hæren, og består av totalt åtte bataljoner og ett militærpolitikompani. De fleste bataljonene ligger i nord, mens Telemark Bataljon befinner seg på Rena i Østerdalen. Brigade Nord har både et nasjonalt og internasjonalt fokus, og er gripbar med høy reaksjonsevne og mobilitet.

Brigade Nord er Hærens største og viktigste kampaavdeling. Dagens brigade er moderne, og kan planlegge, lede og gjennomføre målrettede operasjoner sammen med styrker fra andre forsvarsgrener og allierte styrker. Personellet er Brigade Nord sin viktigste ressurs. Over halvparten av personellet er vernepliktige, og i følge Brigadesjefen er kvaliteten på disse svært gode.

Brigade Nord trenger forutsigbarhet med tanke på kompetanse for personellet på alle nivå. At materiellsituasjonen blir slik den planlegges, herunder anskaffelse av nytt artilleri, nye stridsvogner, kampluftvern og øvrige kapasiteter som skal til for å utvikle og modernisere Brigade Nord. Motivasjon og engasjementet blant de ansatte og de vernepliktige er meget høy, og det er viktig at dette opprettholdes.

Brigade Nord er det miljøet som rekrutterer den største personellgruppen i Forsvaret, herunder vernepliktige, spesialister og befal. I tillegg til å være Hærens tyngste avdeling, er Brigade Nord også den største og viktigste samvirkeavdelingen i Forsvaret. Dette gjelder for nasjonale så vel som allierte styrker. For miljøet i Brigade Nord er det viktig at dette ikke svekkes, men styrkes i fremtiden.

Besøk til Sambandsbataljonen/ Brigade Nord

Sambandsbataljonen er en kampstøtteavdeling som binder Brigade Nord sammen. Bataljonen er lokalisert i Heggelia leir i Målselv kommune. Avdelingen består av rundt 170 ansatte og 420 vernepliktige. Sambandsbataljonens hovedoppgave er å sørge for sambandsdekning for avdelingene i Brigade Nord, slik at brigadesjefen skal kunne ha kommando og kontroll over sine underavdelinger. Bataljonen har ansvar for alle brigadens kommunikasjonssystemer og Hærens kommandoplasser. Avdelingen bygger ut sambandsdekning med radiorelé og sambandsknutepunkter, forbundet med taktiske radiolinjestasjoner. Soldatene opererer derfor ofte langt fra egne styrker, og

det benyttes kjøretøy med høy mobilitet. Stridsteknikk og infanteriutdanning er derfor viktig.

Under besøket i Sambandsbataljonen fikk også nemnda presentert trening i nærkamp. På en god måte fikk vi se hvordan teknikk og styrke trenes for å kunne møte utfordringer i strid. Dette er en del av utdanningen som krever gode instruktører, godt beskyttelsesutstyr og trygge rammer for å unngå skader og uhell. Nemnda opplevde at dette var vel ivaretatt.

Ombudsmannsnemnda fikk anledning til å besøke brigadens kommandoplass som var etablert i leir. Et av kompaniene skal levere denne kommandoplassen. Dette innebærer blant annet å etablere og drifte brigadens kommandoplass med alt av strøm, lys, varme, adgangskontroll og vaktfunksjoner i tillegg til sambandstjenestene som brukes. Og sammen med resten av bataljonen støtte brigadeledelsens evne til å kommunisere med sine underavdelinger, høyere kommando og omverden. I tillegg skal kompaniet støtte resten av Sambandsbataljonen med eksperter innen datanettverk, satellittkommunikasjon, telekommunikasjon og radiotransmisjon. Nemnda fikk en flott presentasjon av kommandoplassen, og møtte svært dedikerte ansatte og vernepliktige.

Ombudsmannsnemnda fikk også møte tillitsvalgte for de vernepliktige i Sambandsbataljonen. Det er tydelig at samarbeidet mellom de vernepliktige og ledelsen og de ansatte er høyt prioritert, og at dette fungerer etter hensikt. TVO ordningen prioriteres også av ledelsen i bataljonen, og dette kommer til uttrykk i god samhandling i bataljonen. De vernepliktige har svært lite som de klager på. Det uttrykkes motivasjon i tjenesten, og at de vernepliktige gis ansvar med god veiledning.

Sjef for Sambandsbataljonen avsluttet besøket med å presentere et ledelsesutviklingsprogram som bataljonen gjennomfører for alle lederne i avdelingen. Dette virker svært spennende, og har som klar hensikt å skape dedikerte og trygge ledere. Bataljonen er avhengig av høy fagkompetanse på de ansatte, og klare å rekruttere og beholde disse. Gjennom et systematisk utviklingsarbeid gir dette gode resultater.

Ombudsmannsnemndas oppsummeringer og anbefalinger

- Ombudsmannsnemnda fikk en oppriktig gjennomgang av status og utfordringer for Hæren gjennom sitt besøk. Det uttrykkes tydelige ambisjoner og stolthet med tanke på oppdrag og hvordan oppdraget skal løses innenfor gitte rammer. Det blir presentert en Hær som siden 1991 har vært under kontinuerlig nedbygging og omstilling. Og er fortsatt i stor endring, både på personellsiden og materiellsiden. Oppdraget er skarpt, og dette blir svært tydelig uttrykt i sjef Hærens formulering om å være «klar til strid». For at Hæren skal nå de fastsatte ambisjonsmålene, er det etter Ombudsmannsnemndas syn, viktig at de vedtakene som er gjort i gjeldene LTP blir realiserte med tanke på personell og materiell. Uten at dette gjennomføres, minimum innenfor den tidslinjen som

er satt, vil ikke Hæren løse sine oppdrag i fremtiden. Dagens størrelse på Hæren er marginal, og tildelte ressurser utnyttes maksimalt. Brigade Nord som er Hærens fremste kampavdeling og samvirkesystem, er avhengig av fortsatt tilgang på personell med riktig kompetanse, og materiell som gir personellet best mulig kraft og beskyttelse.

- Både ledelsen og de ansatte er opptatt av de mange samtidighetsutfordringer som skjer i Forsvaret. Mange reformer innføres og gjennomføres parallelt. Ikke minst som angår personellet. Dette samtidig med at strukturene endres, og stadige krav til effektivisering og innsparing. I møte med HAMU ble det blant annet rettet kritikk mot fjerning av intensivordninger som over tid har gitt grunnlag for rekruttering av, og beholde kompetanse. Hvordan dette påvirker personellet og de ulike avdelingene i Hæren, er ikke alltid like enkelt å måle. Ombudsmannsnemnda har over tid uttrykt bekymring over vedvarende omstillingsprosesser i Hæren og Forsvaret. Ikke minst med tanke på personellet som er den viktigste ressursen i Hæren og Forsvaret for øvrig.
- Gjennomgangen med Hæren om personellsituasjonen i den største Forsvarsgrenen, viser mye positivt. Et kontinuerlig fokus på verdispørsmål og kulturdannelse preger bildet. Det er lavt sykefravær, noe som indikerer gode arbeidsmiljø. Samhandlingen mellom de ansatte og ledelsen synes å være god. Likeså uttrykkes det mye positivt fra TVO ordningen i Hæren. De vernepliktige utgjør den største personellgruppen i Hæren, og er selvsagt avgjørende for at oppdragene blir løst. Sjefen i Brigade Nord er meget tydelig når han beskriver den gode kvaliteten på de vernepliktige mannskapene.
- OMT ordningen som er under implementering, viser at Hæren er kommet langt. Fordelingen mellom OR og OF er omtrent 70-30. Fremtidig nyttilsetning innenfor OR søylen vil i all hovedsak rekrutteres gjennom verneplikten. Utvelgelsene vil skje i avdelingene. Med dagens kunnskap er det stor usikkerhet om dagens utdanningskvoter er bærekraftig. Overfor nemnda blir de hevdet å være for lave, og det skaper usikkerhet og bekymring.
- Evalueringen av HR- transformasjonen viser at gjennomføringen av denne ikke er helt fullført. Blant annet vises det til manglende IT verktøy som er nødvendig for at forventede synergier og effektivitet skal kunne realiseres. Til dette trengs det økonomi og øvrig ressurser.
- Besøket i Sambandsbataljonen var svært oppløftende. Her fikk nemnda et møte med svært dedikerte ansatte og vernepliktige med stor kompetanse som sikrer nødvendige kommunikasjonsplattformer både for Hæren og nivåene utenfor. Et besøk i Brigadens kommandoplass i felt som var satt opp, viste en del av installasjonene. Og som viste en god samhandling mellom ansatte og vernepliktige.
- Ombudsmannsnemnda vil takke sjef Hæren for en god og lærerik befaring. Gode samtaler og stor gjestfrihet.

8.1.4 – Befaring til Ørland flystasjon, 132 Luftving, Ørland kommune

Nemndas deltagere:

Roald Linaker, Ombudsmann

Øyvind Halleraker, nestleder av nemnda

Signe Øye

Kari Lise Holmberg

Janne Sjelmo Nordås

Kåre Simensen, varamedlem

Irene Johansen, varamedlem

Bjørn A Gahre, direktør Ombudsmannens kontor

Forfall: Cecilie Gjennestad, Jan Arild Ellingsen

Ombudsmannsnemnda for Forsvaret gjennomførte befaring til Ørland flystasjon og 132 luftving 16 oktober 2018. Et omfattende program for dagen var lagt opp, og nemnda ble svært godt tatt i mot av sjef 132 LV, Ob Hans Ole Sandnes. I tillegg til orienteringer og status om 132 LV og oppbygging og utvikling av kampflybasen, fikk nemnda møtt representanter fra ledelsen på basen, samt representanter for de ansatte og tillitsvalgte for de vernepliktige. Det ble også gjennomført en omvisning på stasjonen.

Orientering og status 132 LV og Ørland flystasjon

Sjef 132 LV innledet med en beskrivelse av situasjonen for Luftforsvaret i 2018 (nåtid) versus status tenkt i 2025. Kartet viser en reduksjon i antall baser, men også et bilde av økt aktivitet med betydelige nye leveranser. Innen 2025 er det meste skiftet. En betydelig omorganisering hvor det trengs nok ressurser av folk med kompetanse. Det ble påpekt viktigheten av å klare å beholde og styrke personellsektoren, og ikke bygge ned. Viktig med nok og riktig personell i alle ledd. Nok flyvere. Nok teknikere, nok personell til baseforsvar, nok personell til Luftvern. Like viktig er nok antall vernepliktige og disse trenger riktig ivaretagelse, herunder velferd og idrettsfasiliteter, kasernefasiliteter og god forpleining.

Det er utfordringer å opprettholde luftmakt og operativ drift samtidig med omstilling av utveksling av gammelt materiell med nytt. Samtidig gjennomgår basen en historisk oppbygging med stor anleggsvirksomhet. Sjef 132 LV fremholder personelllets medvirkning og holdninger som avgjørende for at dette skal lykkes. I tillegg fremholdes også samhandlingen med FB Kampflybase som meget god.

132 LV leder to baser i dag - Ørland flystasjon og stasjonsgruppe Bodø. Fra 2022 vil Bodø erstattes med fremskutt operasjonsbase på Evenes. I tillegg til å lede 132 LV med alle funksjoner, herunder kontinuerlige operasjoner, logistikk og beskyttelse ved begge lokasjonene, har sjef 132 LV også en stor lokalt koordinerende myndighetsfunksjon for en rekke antall etableringer på basen. Nasjonale så vel som allierte. Om lag 300 ekstra personell følger med dette.

Vernepliktige soldater har svært mange roller og viktige funksjoner på basen. Sjef 132 LV er tydelig når

han fremholder nødvendigheten av de vernepliktige for at oppdragene skal kunne løses. Krevende oppgaver innenfor mange områder som fordrer kompetanse, holdninger og motivasjon er viktig.

Innføring av ny ordning for militært ansatte (OMT) og implementeringen av dette i Luftforsvaret har krevd en stor kulturell endring. En del støy med mange følelser av å bli degradert fra offiser til spesialist har gitt utfordringer. Det har vært stort fokus på spesialisten i implementeringen, og mindre på offisersrollen. Implementeringen er planlagt slutført innen 2021, og det foregår jevnlig evalueringer og justeringer av innføringen.

EBA status

Ombudsmannsnemnda var på befaringsreise til Ørland i 2015. Befaringsrapporten beskrev mye om mangler hva gjelder EBA. Dette gjaldt verkstedlokaler, hundekennelen, befalsforlegninger, mannskapskaserner og lokaler til Idrett og velferd for å nevne noe.

Status hva gjelder verkstedlokaler i 2015 ble anført som en utfordring den gang. En gjennomgang ved befaringen i 2018 viser at det fortsatt gjenstår en del arbeid for at verkstedlokalene er tilfredsstillende. Lokalene for bakkevedlikeholdsskvadronen er utdaterte og for små. Nytt bygg er nå innenfor Perspektiv/langtidsplanene. Noen avbøtende tiltak gjøres. Vedlikehold av F-16 styres mot avvikling. Arealer og bygninger for vedlikehold av F-35 er for det meste ferdigstilt. Operative hangarer er under bygging. Det fremholdes som svært positivt at brukermedvirkningen er god.

Også kaserner og boliger ble gitt fokus ved befaringen i 2015. Status nå er gledelig. Med noen unntak bør alle vernepliktige soldater på brukbare kaserner. Ekstra vedlikehold og bygging av nye kaserner har gitt gode resultater. Dog er kapasiteten maksimalt utnyttet når det jevnlig arrangeres kurs på basen.

Status hva gjelder befalsforlegning presenteres å være positiv. Renovering og nye befalskaserner har gitt majoriteten av befalet meget god standard. Men det forventes underdekning av kapasitet i løpet av 2019.

Når det gjelder familieboliger er ikke status like god. Ingen ledig kapasitet, og over 30 boliger er i ferd med å kasseres grunnet HMS. Behovet dekkes delvis ved å leie i det sivile markedet. Det er planer for å dekke fremtidens behov, men usikkerhet om faktisk behov og framtidig utvikling av leiekostnader for brukerne gir noen utfordringer.

Når det gjelder EBA for Idrett og Velferd er status i 2018 like dårlig som i 2015. Forskjellen er at byggene er ytterligere tre år eldre. Dette var et kritisk punkt fra Ombudsmannsnemnda ved forrige befaringsreise. Det positive er at Prosjekt for nye Idretts og velferdsbygg (Hårbergskolen) forventes oppstart i løpet av 2019 og med ferdigstillelse innen 2020.

I tillegg er det en rekke udekte behov som det gis innspill løpende i forhold til framtidige planer. Her kan nevnes Kjøkkenet på basen. Dette ble bygget på 90-tallet

med kapasitet på ca. 370 personer med tre måltider pr dag etter datidens regler. I dag er det normalt 5-600 personer som spiser 4 måltider pr dag, pluss pakking av noen hundre måltider til utkjøring. Antall personer som skal betjenes vil vokse til 8-900 etter hvert, og det er påkrevd at det gjøres noe med dette. Kravet til kapasitet og matsikkerhet, samt arbeidsforhold for de ansatte, henger nøye sammen.

Også EBA for Baseforsvar, vedlikehold og Luftvern trenger oppgraderinger og fornyelser. Generelt er flere av avdelingene utsatt for økt støybelastning, noe som må bedres gjennom midlertidige løsninger som koster ekstra. Hundekennelen ble trukket frem ved forrige befaringsreise som kritisk. Det er positivt nå at denne er på Luftforsvarets innspill til perspektivplanen. Likeså at bakkeutstyrsksteder er på samme innspill til perspektivplanen.

Orientering fra Forsvarsbygg Kampflybase

Nemnda fikk også informasjon fra FB Kampflybase ved direktør Dobloug. Fremdriftsplanen for Kampflybasen er i henhold til tidsplanen. Også planleggingen og oppstart for Evenes som fremskutt base er i rute.

Et omfattende arbeid gjennom planlegging, oppstart og gjennomføring er under ferdigstillelse på Ørland. Herunder også et betydelig arbeid knyttet til eiendomsforhold for tilstøtende eiendommer til basen. Ikke minst knyttet til støyfølsomme bygg og eiendommer. Dette er prosesser som krever ressurser og tid.

Gjennomgangen av hva som er gjennomført av bygg og anleggstiltak viser hvordan Kampflybasen tar form. Også bygg for befal og vernepliktig mannskaper som ferdigstilles og gjennomgående blir bedre. Nylig ble det tatt i bruk 500 nye forlegningsrom som er bygd samtidig med oppbyggingen av Kampflybasen. Fortsatt gjenstår det viktige bygg og prosjekter, og listen over tiltak som gjenstår er betydelige. På denne listen er alle EBA utfordringer som er gjengitt tidligere tatt med.

Byggeperioden har pågått fortløpende fra høsten 2014. Nær 2 millioner entreprenørtimer er brukt. Kun 6 stk personskader som har medført fravær dagen etter er meldt. Noe som er meget bra. Det gjennomføres systematisk HMS arbeid på byggeplassene.

Omvisning

Ombudsmannsnemnda fikk en grundig befaringsreise og omvisning på basen. Området er betydelig, og det preges fortsatt av den store utbyggingen av Kampflybasen. Når det bygges mye nytt blir kontrastene til det som er eldre og vel brukt ganske så merkbart. Slik er det også på Ørland. Men nemnda vil fremholde at det er planer og tiltak også for det som er mangelfullt av eldre bygningssmasse.

Nemnda fikk se de nye *mannskapskasernene* som nå er i bruk. Flotte rom med gode fasiliteter og høy standard. Enda er det noen kaserner som trenger fornyelse. Vi fikk også sett *Velferd og idrettsbyggene*. Omvisningen bekrefter det som er skrevet ovenfor. Små og slitte lokaler som det nå er planer om å erstatte gjennom etablering av nye lokaler ved tidligere Hårberg skole. Overfor nemnda

blir det uttrykt optimisme om at dette nå endelig kommer på plass slik at basen får funksjonelle og gode lokaler for viktig ivaretagelse av ansatte og vernepliktige.

Hundekennelen ble også besøkt. En viktig funksjon for vakt og sikring av basen er bruk av hunder. Dedikerte ansatte og vernepliktige ivaretar dyrene med stor omsorg og kompetanse. Dessverre er fasilitetene, ikke minst for de som tjenestegjør og arbeider ved kennelen dårlig. Dette har vært påpekt over lang tid, uten at det skjer noe. Selv om behovet nå er tatt med på Luftforsvarets liste i perspektivplanen, haster det å få fornyet og utbedret forholdene ved hundekennelen.

Nemnda fikk også bekreftet mangelfull og slitt EBA ved omvisningen ved Luftvern og Baseforsvaret. De ansatte og vernepliktige løser utfordringene gjennom samarbeid, midlertidige løsninger og mye tålmodighet. Nemnda forventer at HMS kravene blir tilfredsstillende, og at nødvendige tiltak gjøres når det trengs.

Et kort besøk til *330 skvadronen* (Redningshelikoptrene) ble også gjennomført. En helt ny hangar og kontorfasiliteter er tatt i bruk. Slik det skal være. Dessverre ble det presentert mangelfull tekniske løsninger på noen områder som skapte frustrasjon hos de ansatte. Problemene er tatt opp og bør kunne løses i et ellers flott bygg.

En god del av omvisningen på basen gikk med til besøk og orientering på *F-35 området*. Her fikk nemnda et godt inntrykk av hvordan Kampflybasen er under etablering. Samtaler med de ansatte forteller også her om dedikerte og svært kompetente medarbeidere som over år har gjennomført planlegging og oppbygging av det som betegnes som et av det største prosjektet på norsk sammenheng. Nemnda fikk også noe informasjon om de nye kampflyene, og fikk blant annet se takeoff og landing.

Samtaler ansatte

Ombudsmannsnemnda gjennomførte egne samtaler med representanter for de ansatte. HMS- rådgivere, Omstillingskoordinator, HVO, Feltprest, NOF og Sjefsersjant var tilstede med nemnda.

De ansatte påpekte samtidighetsutfordringene ved basen og i Luftforsvaret. Selvsagt var de opptatt av det positive med den store utbyggingen av Kampflybasen på Ørland. Men kontrasten er stor mellom det tunge fokuset på utbyggingen av Kampflybasen og driften for øvrig på basen. Dette influerer på all øvrige oppdrag som blant annet krever oppmerksomhet knyttet til øvrig omstilling og effektivisering. Stadige kutt i ÅV gir ofte doble roller noe som skaper unødig støy, mistillit og ukulturer. Flere av personellet opplever å få nye oppdrag uten at det følger nok ressurser med. Grunnet nedtrekk av ÅV i Luftvern og Baseforsvar blir det overfor nemnda hevdet at dette er bragt til marginalt nivå.

De ansatte var tilfreds med partssamarbeidet på basen, men stiller et spørsmål om tid og ressurser til blant annet vernearbeid. HVO opplever at arbeidsdagen krever mye, noe som gir lite tid til vernearbeid.

Samtaler vernepliktige

Det er viktig for Ombudsmannsnemnda å få samtaler med representanter for de vernepliktige. Også ved denne befaringen fikk vi møte tillitsvalgte (TVO) i avdelingen.

De tillitsvalgte fremholder samhandlingen med ledelsen og de ulike nivåene som gode. Det arbeides systematisk gjennom Arbeidsutvalget, og saker som tas opp der blir fulgt opp. Noen ganger oppleves det avstand mellom TVO og ledelsen. Mye av dette skyldes fysiske avstander og plasseringer på basen.

Også de tillitsvalgte er opptatt av dårlige Velferds og Idrettsbygg. Dette kan virke negativt på trivselen. Noe ulik kasernestandard kan påvirke motivasjonen. Det ble også påpekt generelt dårlige fasiliteter for vaktssoldatene. I perioder er det også vanskelig å levere mat fra kjøkkenet til vaktta.

På spørsmål om vaktbelastningene er i henhold til bestemmelsene (BUV del 5), blir det opplyst at dette fungerer bra. De tillitsvalgte var veldig fornøyde med Soldataksjonen i 2018 som hadde tittelen “Sammen er vi sterke”. Nemnda fikk inntrykk av at det er godt samhold blant de vernepliktige.

Oppsummeringer og anbefalinger

- Ombudsmannsnemnda fikk et godt innblikk i status og utfordringer ved 132 Luftving og Ørland flystasjon. Gode presentasjoner og samtaler om de ulike temaene, samt en god omvisning på basen, viser en stasjon og et miljø som er preget av den store utbyggingen av ny Kampflybase. Samtidighetsutfordringene med dette, og de mange omstillingene for øvrig i Forsvaret, gir mange utfordringer for ledelsen og personellet i den daglige driften. Nemnda oppfatter at disse utfordringene løses underveis, men at det påpekes viktigheten av å ha nok personell for å løse alle oppdrag.
- EBA er et gjentakende tema når nemnda er på befaring. Også på Ørland er det slik. På den ene siden bygges det for mange milliarder til ny Kampflybase. På den andre siden er eldre bygningsmasse gjerne nedslitt, trange og uhensiktsmessige. Slik blir kontrastene store. Nemnda har ved tidligere befaringer påpekt viktigheten av at også øvrige bygg og anlegg for personellet hverdag må ivaretas i utviklingen av den nye Kampflybasen. Selv om det vil ta tid før alle behov er dekket, er det tilfredsstillende å registrere at behovene er erkjent og ligger i planverket over prosjekt som skal gjennomføres. Ombudsmannsnemnda ser frem til et nytt Velferds og Idrettsbygg med planlagt med oppstart i 2019, står ferdig. Likeså at en bedre løsning for Hundekennelen blir realisert. Verkstedlokaler for bakkevedlikehold er for små og utdaterte og svært ineffektive bygg og trenger fornyelse.
- Nemnda vil også fremheve det positive med at mannskaps og befalsforlegninger er vesentlig bedret på Ørland. I 2018 ble det tatt i bruk over 500 nye

forlegningsrom. Men enda er det noe som gjenstår, og nemnda registrerer at de som må bo i gamle kasernebygg uttrykker misnøye. Det er også viktig at det kommer på plass nye familieboliger, ikke minst med tanke på rekruttering og bolyst.

- Ombudsmannsnemnda gis et bilde, til tross for de mange utfordringene som er beskrevet, av en Luftving og flystasjon som er i en stor utvikling. Og at personellet tar sitt ansvar og medvirker til dette. Det er god samhandling mellom 132 LV og FB Kampflybase, og det er god samhandling mellom de ansatte og de vernepliktige. Begrepet om at “personellet er Forsvarets viktigste ressurs” blir tydelig. Uten dedikerte ansatte og vernepliktige med nok og riktig kompetanse, ville det ikke være mulig å få til det som skjer på Ørland. Derfor er det viktig at det gis nok personellressurser for å sikre ferdigstillelse av den nye basen, og til den daglige drift og til de daglige operasjoner i luft og på bakken.
- Ombudsmannsnemnda vil takke sjef og ledelsen i 132 Luftving og de tillitsvalgte, samt sjef FB Kampflybase, for en god befarings med mye god informasjon, og gode samtaler underveis.

8.2 Innspill

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

8.2.1 –Tillitsvalgtordningen i Forsvaret - TVO

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. 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.

Velferd

Velferdstjenesten er et viktig tema for TVO. HR-transformasjonen i 2016 førte til flere kutt innenfor velferdstjenesten, både sentralt og lokalt, til tross for lovnader om at transformasjonen ikke skulle ramme soldater inne til førstegangstjeneste. TVO har de siste årene gått fra å være opptatt av å forbedre og videreutvikle velferdstjenesten, til å kjempe for å bevare det som allerede eksisterer. Eksempel på dette er permisjonssentre og tilbakeføringsmidler fra kantinene.

Etter- og videreutdanning

Forsvarets kompetanse- og utdanningscenter (FOKUS) ble lagt ned ved inngangen til 2018. Den nye digitale ordningen legger opp til at soldatene selv må finne et kurs de vil delta på, og deretter søke om stipend til dette digitalt. TVO mener at den digitale løsningen fungerer godt, men den forutsetter at soldaten har penger til å legge ut for kurs- og reiseutgifter på forhånd. En slik ordning favoriserer de ressurssterke soldatene, noe som er svært uheldig, da alle inne til førstegangstjeneste skal ha like muligheter. Den digitale løsningen forutsetter også en god og stabil internettilgang der soldatene oppholder seg, noe som ikke er tilfelle på de fleste tjenestestedene i Forsvaret.

Med nedleggelsen av Fokus forsvant også tilbudet om sivil karriereveiledning inne i leir. Dette var et tilbud mange soldater benyttet seg av, og TVO mener at dagens tilbud ikke er tilfredsstillende. Et nasjonalt, digitalt tilbud skal være på plass september 2019, men per dags dato kan soldatene kun benytte seg av karriereveiledningstilbudet som tilbys av fylkeskommunene. Hovedregelen her er at man må benytte seg av tilbudet i den fylkeskommunen man sogner til, noe som er utfordrende da de fleste soldater tjenestegjør i et annet fylke. TVO er kjent med at Forsvarsdepartementet skal gå i dialog med fylkeskommunene for å åpne for at soldatene kan benytte seg av karriereveiledning i det fylket de tjenestegjør. Dette vil gjøre det enklere å få karriereveiledning, men TVO mener fremdeles at terskelen for å benytte seg av tilbudet vil være for høy.

Når det gjelder den militære karriereveiledningen, er dette en del av ansvaret til nærmeste befall. TVO ser flere utfordringer ved dette. For det første har det skjedd en stor utdanningsreform i Forsvaret, og man vet ikke om befalet har nok kunnskap om de endringene som har skjedd. For det andre ser man også at et befall ofte innehar mye kunnskap om den karriereveien befalet selv gikk, men ikke nødvendigvis om andre muligheter. Vernepliktsundersøkelsen viser også at det er forskjeller på informasjonen kvinner og menn får under tjenestesamtalene om videre muligheter i Forsvaret.

En annen viktig del av etter- og videreutdanning i Forsvaret er muligheten til å ta eksamen i faget *Innføring i militær profesjon* (IMP). IMP består av de tre emnene *Juss og militærmakt* (JMA), *Etikk og militærmakt* (EMA) og *Militær fysisk trening* (MFT). Ved å avlegge og bestå eksamen i disse fagene fikk soldatene 10 studiepoeng. I 2017 ble det foreslått en midlertidig stans av eksamensordningen, med lovnader om at ny ordning skulle komme på plass om kort tid. Forsvarets høyskole har informert om at det jobbes med å finne en ny løsning, men per dags dato får ikke soldater inne til førstegangstjeneste mulighet til å ta eksamen i disse fagene. TVO ser også at en uheldig konsekvens av dette er at det mange steder heller ikke undervises i fagene. De teoretiske militære fagene er en viktig del av den grunnleggende soldatutdanningen, og det er bekymringsverdig at soldatene ikke får undervisning i dette.

Militær fysisk trening og kosthold

TVO ser en uheldig utvikling med at soldater går opp i vekt i løpet av førstegangstjenesten. Resultatene på de fysiske testene ved dimisjon er for mange langt dårligere sammenlignet med testene på sesjon og i rekrutten. TVO synes dette er bekymringsverdig, da Forsvaret er avhengig av å ha soldater i god fysisk form til enhver tid. HR-transformasjonen i 2016 førte til flere kutt både i stillingshjemler og budsjett innenfor fysisk trening. Dette mener TVO er feil prioritering. I førstegangstjenesten har man en rekke ulike stillinger med ulike oppgaver, der noen er mer fysisk krevende enn andre. Mange soldater har en stillesittende stilling, og da er det viktig med et velfungerende apparat som kontinuerlig jobber med motivasjon for frivillig fysisk aktivitet, samt obligatoriske timer med fagkyndig personell. Det er per dags dato et krav om to timer obligatorisk fysisk aktivitet i uken. TVOs landskonferanse vedtok i juni 2018 at dette timeantallet bør økes til fire obligatoriske timer i uken. Vi trenger økt kompetanse rundt trening og kosthold både blant soldater og befal. En trent soldat er en god soldat.

Forpleining

Et godt kosthold er helt essensielt for å være en god soldat. I en krevende hverdag med ulike utfordringer er det ytterst viktig å være skarp og opplagt, slik at soldatene kan løse oppdraget på en sikker og trygg måte. Messene i Forsvaret går stadig gjennom forandringer og utvikler seg i positiv retning. Dessverre finnes det fortsatt utfordringer, som blant annet mat til vaktlokaler og soldater som jobber turnus. Mange av disse har ikke tilgang til hverken messe eller godkjent kjøkkenlokale. Dette medfører at soldater kan være på vakt i opp til tre uker der eneste føde er tørmat og ferdigmat med minimal variasjon. Dette er ikke et holdbart kosthold. Slik TVO ser det, er dette et problem som kommer av for lav bemanning på Forsvarets messer og at kostøre per soldat er alt for lavt. Forsvaret må ta tak i disse problemene og se på ulike måter å løse problemet på.

Utvidelse av førstegangstjenestens lengde

En av de største sakene TVO har arbeidet med i 2018 har omhandlet innretningen av selve verneplikten og førstegangstjenestens lengde. Siden første forslag om å differensiere førstegangstjenesten ved arbeidet i Landmaktsutredningen (LMU) kom, har TVO fastholdt at all tjeneste utover 12 måneder skal være basert på frivillighet. Dette ble tydeliggjort ved at et klart flertall vedtok å programfeste dette på Landskonferansen 2018. I kjølvannet av at LMU ble vedtatt har det vært litt usikkert hvor bredt den nye innretningen kommer til å favne, men TVO har hittil sett seg fornøyd med at førstegangstjeneste over 12 måneder ifølge LMU skal forbeholdes kompetanseskrevende stillinger med lengre utdanningsperiode.

Sjøforsvaret og Luftforsvaret har etter LMU også fremmet ønske om økt lengde på alle sine stillinger i førstegangstjenesten. Dette har TVO, med bakgrunn i Landskonferansens vedtak, vært tydelig i mot. TVO mener her

at Forsvaret står i fare for å benytte verneplikten på en illegitim måte. Ved å øke førstegangstjenestens lengde for alle stillinger i to av Forsvarets grener, og gjøre det samme for et flertall i Hæren, blir det økt belastning på de som gjennomfører førstegangstjenesten. TVO er derfor fornøyd med at Forsvarssjefen i denne omgang har besluttet å ikke gå videre med arbeidet om å innføre førstegangstjeneste utover 12 mnd.

Kasernestandard

Soldatenes boforhold forblir et område med spesiell interesse for TVO. Det dukker til stadighet opp saker om utilfredsstillende forhold, da spesielt vedrørende sanitæranlegg i kaserner av eldre dato. Det gjøres et arbeid for å løfte nivået generelt, men det er tydelig at arbeidet går for sakte, basert på antall henvendelser TVO får. Tilpasning til allmenn verneplikt er fremdeles et område som TVO vier spesiell oppmerksomhet, og organisasjonen er blitt inkludert i arbeidet med fordeling av de 10 MNOK som er blitt avsatt årlig til strakstiltak. Utviklingen går rett vei og Forsvaret har som mål at alle kaserner skal være tilpasset innen utgangen av 2020, men TVO understreker igjen at dette er en mager trøst til soldatene som tjenestegjør nå.

Personlig bekledning og utrustning (PBU)

TVO fortsetter med å ha fokus på at soldatene skal få PBU av høy kvalitet og som til den grad det lar seg gjøre er tilpasset hver soldat. TVO ser likevel at det ved flere depoter ikke blir levert ut komplett utstyrssats ved innrykk, at det som leveres ut har mangler, eller at det leveres ut utstyr i feil størrelse. Gjennom PBU-undersøkelsene som TVO gjennomfører ved hvert sommer- og vinterinnrykk ser man at det ved flere avdelinger ikke er tilgjengelig rett kvalitet og kvantitet av PBU i forholdt til de nye soldatene. Spesielt uheldig er det når rekrutter får levert ut utstyr som fører til skader eller unødvendig ubehag i en allerede krevende periode av førstegangstjenesten. Typisk eksempel på dette er marsjstøvler i for stor størrelse. 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 her å understreke sitt ønske om å opprette et system for å måle depotene på brukertilfredshet.

Involvering av TVO i saker vedrørende verneplikten

TVO har over lengre tid påpekt sin bekymring overfor Forsvarets ledelse at organisasjonen blir involvert for sent i saker som er av åpenbar interesse for de førstegangstjenestegjørende. I det store og hele opplever TVO samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte som bra både sentralt og på Forsvarets respektive nivåer. I en periode med store omorganiseringer og reformer i Forsvarssektoren fremstår det dessverre som om TVO ikke blir inkludert tidlig nok til å kunne ivareta den rollen Stortinget har gitt organisasjonen. TVO sentralt reagerer på at det kommer meldinger om prosesser hvor soldatene er en åpenbar

interessent, hvor TVO ikke får tilstrekkelig informasjon før beslutningen er fattet. Dette medfører både misforståelser og betydelige hinder for de tillitsvalgte som prøver å representere soldatenes interesser i de aktuelle sakene.

Mobbing og seksuell trakassering

TVO har gjennom året fortsatt arbeidet mot seksuell trakassering. TVO mener det er viktig at Forsvaret vektlegger et arbeid som kan bidra til å motvirke dette fenomenet innad i etaten. Tall fra Vernepliktsundersøkelsen for 2017 (tall fra 2018 er per dags dato ikke klare) viser at 6 prosent av alle inne til førstegangstjeneste opplever seksuell trakassering. Fordelt på kjønn er tallet blant jentene på 16 prosent og blant guttene er tallet 2 prosent. TVO understreker at det er sannsynlig med mørketall. TVO har ytret ønske om en obligatorisk leksjon som skal gis til alle førstegangstjenestegjørende og ansatte, som nå skal være implementert. For å kunne jobbe forebyggende er det viktig med kunnskap om temaet og fokus på gode holdninger, både blant befal, ledelse og soldater.

TVO mener det også er viktig å jobbe for et mobbefritt arbeidsmiljø og at den enkelte skal føle seg trygg i tjenesten. Forsvaret har iverksatt et arbeid rundt MOST – mobbing og seksuell trakassering. Temaet mobbing synes likevel til å ha mistet kraft i skyggen av #metoo og fokuset på seksuell trakassering. Tall fra Vernepliktsundersøkelsen 2017 viser at tallene for mobbing er høyere enn tallene for seksuell trakassering. Totalt 16 prosent svarer at de er blitt utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av førstegangstjenesten. Av disse er det 21 prosent jenter og 14 prosent gutter. Hele 22 prosent oppgir at de har lagt merke til om noen er blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen i løpet av de siste seks månedene. I forbindelse med temaene mobbing og seksuell trakassering ønsker TVO å videreføre samarbeidet med Forsvarsstaben og styrke samarbeidet med Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Objektiv informasjon om Forsvaret og verneplikt i skolen

TVO har lenge jobbet for at objektiv informasjon om Forsvaret og verneplikt skal være læreplanfestet i norsk skole. Siden 2017 har dette vært et sentralt punkt på TVOs agenda i lys av den pågående fagfornyelsen. TVO har ved flere anledninger gitt tilbakemeldinger og innspill til Utdanningsdirektoratet for at dette skal inkluderes i fagfornyelsen, uten foreløpige resultater. TVO mener at objektiv og god informasjon om Forsvaret og verneplikt vil gi positiv innvirkning på samfunnet totalt sett. Økt kompetanse og forståelse for hva Forsvaret og verneplikt er, og hvordan disse 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 korrekt informasjon er viktig for en åpen debatt og grunnleggende forståelse av samfunnet. TVO anser det som svært viktig at det gis objektiv opplæring om Forsvaret i skolen, og at dette skal være læreplanfestet.

Soldataksjonen 2018-2020

TVO arrangerer hvert år en holdningsskapende aksjon med mål om å nå alle i førstegangstjenesten, samt ansatte. «Dørstokkmil(l)a» er tittelen på årets soldataksjon, og dette temaet skal gå over to år, som en del av et prøveprosjekt. Aksjonen skal belyse utfordringene rundt brakkesyke i Forsvaret, og utfordre og motivere soldatene til å benytte seg av mulighetene som finnes rundt dem i form av velferd, treningstilbud og andre fritidsaktiviteter. Temaet for aksjonen er også svært aktuelt, da mange avdelinger har opplevd et redusert fritidstilbud etter HR-transformasjonen i 2016, samt nedleggelsen av FOKUS i 2018.

8.2.2 – Forsvarsstabens HR – avdeling - FST/HR Innspill til Dokument 5 om Forsvarets HMS/ Arbeidsmiljøarbeid 2018

1 Innledning

Forsvarets HMS-handlingsplan blir vedtatt årlig i 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, IA og sykefraværsforebyggende arbeid, Forsvarets leder-/medarbeiderundersøkelse (FLU/FMU), Rusforebyggende arbeid, Selvmordsforebyggende arbeid, HMS-kompetanse og HMS-informasjon.

2 Rapport 2018

2.1 Forsvarets vernetjeneste

Det ble våren 2018 avholdt en to dagers fagsamling med alle HMS rådgiverne i Forsvaret. I tillegg har denne målgruppen fått kompetanseheving med kurs i risikovurdering. Det har også vært avholdt en felles HMS-samling for Forsvarets HMS-rådgivere, Forsvarets bedriftshelsetjeneste (FBHT), Forsvarets hovedverneombud (FHVO) og DIFenes hovedverneombud (HVO).

I 2018 har FHAMU vært representert ved BFO, NOF, NTL, Parat forsvar, Fellesforbundet, Forsvarets hovedverneombud (FHVO) og Tillitsvalgtordningen (TVO) på arbeidstakersiden. FBHT er representert ved bedriftsoverlegen som tidligere. FD er alltid invitert som observatør til FHAMU.

FHAMU gjennomførte 4 møter i 2018, og det ble behandlet 47 saker, blant annet: Forsvarets medarbeiderundersøkelse, sykefraværsrapportering i FIF (CARE), HMS-registrering i FIF med fokus på eksponeringsregisteret, status renhold, status fra varslingskanalen, årsrapporter fra AMU arbeid i DIFene, årlig status radon, nytt personvernombud i Forsvaret, vernebestemmelser for sjøgående personell, arbeidsbelastning (oppfølging/status brudd), informasjon fra FBHT og HMS-handlingsplan ble vedtatt. FHVO og TVO orienterer fast på alle FHAMU møtene.

2.2 Forsvarets Bedriftshelsetjeneste (FBHT)

Sentral BHT (SBHT) er organisert ved FPVS på Hamar og utøver faglig ledelse og koordinering av FBHT.

FBHT fungerer godt som en enhetlig og helhetlig tjeneste for 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.

Av stor viktighet i 2018 var rapporten «Hva bør skje med BHT – en fremtidsrettet BHT med fokus på kjerneoppgaver», utarbeidet av en uavhengig ekspertgruppe nedsatt av Arbeids- og sosialdept. Rapporten beskriver BHTs samfunnsoppdrag og hvordan tjenesten kan bidra på beste måte med sin kompetanse innenfor norsk arbeidsliv. Anbefalingene i rapporten faller godt sammen med hvordan FBHT arbeider, men Forsvaret vil spisse tjenesten ytterligere for å sikre anbefalt oppmerksomhet mot «risikobaserte kjerneoppgaver», både innenfor fredsdrift og operativ virksomhet. FBHT har i 2018 jobbet videre med utvikling av journalsystemet Sandok BHT for bl.a. å gi mer enhetlig registrering og bedre oversikt over FBHT sin virksomhet.

FBHT har i 2018 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 hendelsehåndtering. 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. Fokus i 2018 har vært opplæring om systemet i DIFene.

Forsvaret har innført elektronisk oppfølgingsprosedyre ved sykefravær (CARE). Linjeleder får i dag 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 korrigerer prosesser ved behov. Stadig flere AMU benytter seg av disse rapportene som ledd i å evaluere avdelingens totale HMS-arbeid. Forsvaret har det siste året økt fokus på at systemet skal nyttes ved alle sykefravær.

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 ikke gjennomført revisjoner i 2018. Årsak til dette er bytte av fagansvarlig (mai 2018), og perioder med vakanse i stilling. HMS revisjonene gjennomføres i samarbeid med FABCS (miljøstyring), men grunnet øvelse Trident Juncture, har fagpersonene ikke vært tilgjengelig høsten 2018. Revisjoner for 2019 er i gang.

2.5 Inkluderende arbeidsliv (IA)

Forsvaret har et velfungerende nettverk av ressurspersoner i alle DIFene som følger opp innholdet i de lokale IA-handlingsplanene. På sentralt nivå har Forsvaret en egen fagansvarlig med ansvar for å planlegge, følge opp og evaluere tiltak som skal gjennomføres for hele Forsvaret.

Fagansvarlig har gjennomført fire IA-kurs i ulike DIFer i 2018. I tillegg bidrar flere lokale IA-kontakter med avgjørende støtte innen fagutvikling og opplæring ved at de gjennomfører lokale IA-kurs, følger opp vanskelige personellsaker samt driver intern opplæring/veiledning til annet støttepersonell.

Det ble gjennomført en 3-dagers fagkonferanse i november 2018 rettet mot arbeidsgivers støttepersonell (IA-kontakter, HR/HMS-personell osv), hovedverneombud, tillitsvalgte og Forsvarets bedriftshelsetjeneste. 130 personer deltok på konferansen av høy faglig karakter, et viktig tiltak for å heve kompetansen i kritiske stillinger. I tillegg er slike samlinger viktig arena for erfaringsutveksling mellom avdelingene og ulike faggrupper. Forsvarets IA-råd er et underutvalg til FHAMU. Det ble gjennomført ett møte i 2018.

Forsvaret vil slutte seg til ny IA-avtale for perioden 2019-2022.

2.6 Forsvarets lederundersøkelse 2018 (FLU 18)

2.6.1 Resultater

Forsvarets lederundersøkelse (FLU) for 2018 undersøkte følgende forhold; Lederskap, kultur for kontinuerlig forbedring, arbeidsengasjement, jobbautonomi, indre motivasjon og ekstrarolleadferd. 63,4% av de 14344 ansatte besvarte undersøkelsen.

Resultatene gjenspeiler i stort tidligere målinger, men en forsiktig positiv utvikling kan identifiseres på de fleste av dimensjonene. De relativt høye skårene på balansert lederatferd (rollemodell, oppdragsfokus og utviklingsorientering) må tolkes positivt og som en indikator på etterlevelse av Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse. Vi ser også en positiv stabilitet i de relativt lave skårene på passiv og negativ lederatferd. Likevel må det presiseres et utviklingspotensiale i det 1 av 4 respondenter tilkjenner moderat til høy grad av passiv lederatferd blant sine ledere.

Det er positivt og viktig at 2 av 3 respondenter opplever at både leder og arbeidsplass tilrettelegger for kontinuerlige forbedringsprosesser.

I stort scorer Forsvarets ansatte høyt på de utfallsvariablene som er positivt ladet, som arbeidsengasjement, jobbautonomi og indre motivasjon. De samme variablene korrelerer samtidig positivt med balansert lederadferd og negativt med passiv/negativ lederadferd. Dette er også forventet sett i sammenheng med generell arbeidslivsforskning.

2.6.2 Tiltak

Det er FHAMU som både vedtar og evaluerer de sentrale tiltakene som iverksettes i lys av resultatene fra medarbeiderundersøkelser i Forsvaret. Alle enheter skal gå gjennom sine data og utarbeide tiltak. Hver DIF har utpekt en person som har hovedansvar for å sikre at undersøkelsen blir fulgt opp etter intensjonen.

2.7 Mobbing og seksuell trakassering

Forsvaret har over flere år jobbet aktivt for å forebygge mobbing og seksuell trakassering. Det er også iverksatt flere tiltak innen temaet i lys av data fra Forsvarets medarbeiderundersøkelse. Likevel besluttet Forsvaret i 2017 å øke fokuset på disse viktige temaene ytterligere. I november 2018 ble det derfor, i et samarbeid med Forsvarets forskningsinstitutt, sendt ut en egen undersøkelse der eneste tema var mobbing og seksuell trakassering (MOST-undersøkelsen) til alle arbeidstakere og vernepliktige i Forsvaret. Resultatene og tiltakene er ikke klare før i 2019.

Videre arbeider Forsvaret med stadig å forbedre prosedyrer for håndtering av blant annet konflikter som kan lede frem til mobbing/trakassering, samt stadig å forbedre og kommunisere Forsvarets varslingskanal. Et viktig arbeid her er å sikre at ledere har nok kunnskap til både å se, gripe fatt i og behandle mobbe- og trakasseringssaker på en riktig måte.

2.8 Rusforebyggende arbeid (FRMU)

Forsvarssjefens rusmiddelutvalg (FRMU) er revitalisert og har fått nye representanter. Ny leder for utvalget er NK Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS). Utvalget har hatt ett møte i 2018.

Forsvarets rusforebyggende arbeid i 2018 bygger på rusmiddeldirektivet som ble iverksatt 1.oktober 2009. Dette direktivet ble revidert i 2018 og det jobbes nå med å revidere veiledningen til direktivet før dette skal legges frem for FHAMU våren 2019.

For å øke kunnskapen blant rusmiddelkontaktne og ruskontakter ble det arrangert et grunnkurs for disse i november 2018. Kurset har hovedvekt på rusmiddeldirektivet, og skal samtidig gi deltakerne kunnskap innenfor rusforebyggende arbeid.

BRY DEG kampanjen fortsatte i 2018. Der får vernepliktige og ansatte i Forsvaret økt kunnskap om narkotika samt tydelige forbilder som skal bidra til at Forsvarets nulltoleranse overfor narkotika og doping etterlevs. BRY DEG inneholder mange elementer fra holdning, etikk og ledelse (HEL).

Forsvaret samarbeider med NNPF (Norsk narkotikapoliti forening) og i den forbindelse har det vært gjennomført et kurs i «Tegn og symptomer på narkotika og andre rusmidler.»

2.9 Selvmordsforebyggende arbeid

Råd for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (RSAF) er et tverrfaglig rådgivningsorgan som skal fungere som pådriver i forbindelse med selvmordsforebyggende tiltak i Forsvaret. RSAF skal i sin rådgivningsfunksjon bidra til å koordinere det selvmordsforebyggende arbeidet slik at ressurser brukes på best mulig måte.

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.

I forbindelse med flytting av ansvarsområder, avdelinger og stillinger tilknyttet omorganiseringer i Forsvaret, har råd for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret ligget nede et par år. Rådet er nå revitalisert og har fått nye representanter. Ny leder i rådet er sjef for Luftkrigsskolen, oberst Rune Gaustad. Det har vært gjennomført to råds-møter i 2018 (22. oktober og 12. desember).

Det er utdannet to nye instruktører både innen Førstehjelp ved selvmordsfare og Oppmerksom på selvmordstanker, OPS! Det har vært gjennomført to kurs Førstehjelp ved selvmordsfare og ett OPS! kurs i 2018. Flere kurs er planlagt i 2019.

2.10 HMS-kompetanse

HMS er integrert i fellesfagene i grunnleggende befalsutdanning. 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 rusmiddelkontaktne mm.

Forsvaret har som mål å evaluere alle kursene der HMS inngår for å sikre et mest mulig relevant og kvalitativt høyt innhold, samt å sikre at kursenes innhold utfyller hverandre.

2.11 HMS-kommunikasjon

HMS/Arbeidsmiljø kommuniseres i flere ulike fora i Forsvaret. Utover undervisning på en rekke ulike kurs, deltakelse 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 etter ferdig utarbeidede maler. «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

Ovenstående gir en gjennomgang av tiltak knyttet til det sentrale HMS/arbeidsmiljøarbeidet i Forsvaret for 2018.

8.2.3 - Feltprestkorpset

Innspill til Dok 5 - Ombudsmannsnemndas årsberetning til Stortinget

1 Bakgrunn

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

2 Drøfting

Feltprestkorpset (FPK) tilbød i 2018 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 avdelingspresttjeneste dannet viktige forutsetninger for tjenestens muligheter, aktualitet og relevans. Dette gjelder både i forbindelse med tros- og livssynsbetjening, sjelesorgens og den eksistensielle omsorgens tilgjengelighet, og mulighet til å gjennomføre nivåtilpasset etikkundervisning ved Forsvarets avdelinger og skoler, og slik bidra til soldatprofesjonens etiske forankring..

FPKs årlige pastoralkliniske utdanning (PKU) ble i 2018 gjennomført ved Institutt for sjelesorg, Modum Bad og USAs militærpsykiatri i Landstuhl/Tyskland i rammen av et nordisk feltprestsamarbeid. Hensikten med denne meritterende etter- og videreutdanning i sjelesorg er å øke feltprestenes ivaretagelseskompetanse overfor vernepliktige mannskaper, fast personell og veteraner. Feltprestkorpsets 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 2018. De to stillingene som hhv feltimam og feltlivssynshumanist som ble opprettet i 2017 ble som et ettårig prøveprosjekt fra 1.8. plassert ut i to militære avdelinger. Dette for å høste erfaringer før vedtak om fast utplassering fattes.. En feltprest tilhørende den ortodokse kirke avsluttet sin 6+6 måneders prosjektstilling og gikk inn i et 6 måneders vikariat. Stillingene er opprettet innenfor

eksisterende stillingsramme i FPK. To feltprester tilhørende et kristent trossamfunn utenfor Den norske kirke gjennomførte sin førstegangstjeneste og to nye begynte sin førstegangstjeneste i høst.

Det er i 2018 inngått intensjonsavtale med det økumeniske patriarkatet av de ortodokse kirker i Vest Europa. Forslag til samarbeidsavtale mellom Forsvaret og tros- og livssynsamfunn som har sertifisert personell som tjenestetgjør i Feltprestkorpset er blitt utarbeidet i påvente av ny forskrift for tjenesten.

Ny forskrift om tros- og livssynstjeneste i Forsvaret ble fastsatt ved kgl. res. den 20. desember og trer i kraft når departementet bestemmer. Forskriften erstatter nåværende Tjenesteordning for feltprester. Forskriften innebærer at den militære tjenesteplikten som på visse vilkår gjelder for prester i Den norske kirke og prester og forstandere i registrerte trossamfunn er utvidet til også å omfatte personell fra tilskuddsberettigede livssynssamfunn. Forskriften innebærer også ny og mer inkluderende terminologi for tjenesten, personellet og avdelingen. Ny betegnelse blir Forsvarets tros- og livssynskorps.

FPK fortsetter arbeidet med konsept for implementering av tros- og livssynsmangfold i stillingsstrukturen i korpset.

3 Konklusjon

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

8.2.4 Generaladvokaten

GENERALADVOKATENS ÅRSRAPPORT OVER DISIPLINÆR- OG STRAFFESAKER I FORSVARET I 2017

1. Innledning

Generaladvokaten og krigsadvokatene utgjør den militære påtalemyndighet. Embetet utfører oppgaver tillagt påtalemyndigheten som angår brudd på militær straffelov, rådgir militære sjefer i disiplinærsaker og deltar aktivt i faglig arbeid, nasjonalt og internasjonalt, om aktuelle militærjuridiske problemstillinger.

Generaladvokaten og krigsadvokatene bistår de militære sjefer ved etterforskning av disiplinærsaker og fører tilsyn med utøvelsen av disiplinærmyndigheten. Som en del av tilsynet kontrollerer generaladvokaten og krigsadvokatene alle refselsaker som ilegges i Forsvaret. Refselsene skal oversendes den respektive krigsadvokat og generaladvokaten innen de frister som er angitt i disiplinærloven kapittel 10. Generaladvokaten fører statistikk over refselsaker og andre disiplinærsaker og militære straffesaker.

Refselse er et virkemiddel for militære sjefer med det formål å skape og opprettholde militær moral og disiplin

og derigjennom fremme effektiviteten i det militære forsvaret. Refselse er ikke straff, men kan likevel være et inngrepende tiltak for den det gjelder og det er derfor viktig at de nødvendige krav til den refsedes rettssikkerhet, herunder en hurtig, grundig og objektiv saksbehandling, etterlevs. Refselse kan ilegges for alle brudd på militære tjenesteplikter, brudd på militær skikk og orden og mindre alvorlige straffbare forhold. I tilfeller hvor det er tvil om en sak er en straffesak eller en disiplinærsak, bør saken forelegges en krigsadvokat eller generaladvokaten for råd – det såkalte sporvalget.

Rapporten for 2017 avgis senere enn den bør på grunn av forsinket innrapportering av ilagte refselsener fra militære avdelinger. Av de 362 refselsene som er kontrollert av krigsadvokatene, er 25 refselsener ennå ikke kontrollert av generaladvokaten slik disiplinærreglementet krever. Det er de 337 refselsene generaladvokaten har kontrollert som utgjør grunnlaget for statistikken i rapporten, bortsett fra punkt 3.2. Når det er nevnt at innrapporteringen av refselsene til dels er forsinket, bør det også nevnes at etterslepet er mindre enn det var i 2016. Da var differansen mellom krigsadvokatenes og generaladvokatens kontroll på 57 refselsener. Det er nærliggende å anta at fremgangen først og fremst skyldes det historisk lave antallet registrerte refselsener i 2017, som altså er 362, mot 483 refselsener registrert ilagt i 2016.

Det vil bli nedsatt en arbeidsgruppe som skal ta for seg revisjon blant annet av disiplinærloven og disiplinærreglementet. Arbeidet vil etter planen bli påbegynt i løpet av inneværende år. Både reglene for innrapportering av refselsener, det vil si reglene for tilsyn og kontroll av militære sjefers disiplinærmyndighetsutøvelse, og krigsadvokatenes og generaladvokatens fagledelse av militærpolitiet, må vurderes av arbeidsgruppen.

I rapporten for refselsener ilagt i 2016 ble det forespeilet en revidert versjon av Generaladvokatens veiledning i behandling av disiplinærsaker. Den reviderte versjonen ble satt i kraft 30. januar i år og er tilgjengelig på FOBID på Forsvarets intranett. Veiledningen er ment som førstehjelp. Militære sjefers har fremdeles anledning til å ta kontakt med krigsadvokat i enhver disiplinær- eller straffesak, noe mange militære sjefers benytter seg av. Forøvrig vil en minne om anledningen alle militære avdelinger har til å bestille undervisning fra Generaladvokatembetet i disiplinærrett og militær strafferett. Undervisningen vil foregå hos avdelingen, er vederlagsfri og kan tilpasses avdelingens behov.

2. Sammendrag og hovedkonklusjoner

Antall refselsener registrert hos Generaladvokaten for 2017 er 337. Dette gir en refselseshyppighet per soldatårsverk på 4. (Går man ut fra antallet refselsener kontrollert av krigsadvokatene, 362, blir refselseshyppigheten per soldatårsverk 4,3%.) Tilsvarende prosenttall for 2016 var 5,3. Sett i et historisk perspektiv tyder statistikken på at den disiplinære situasjonen i Forsvaret er god.

Våpenrelaterte overtredelser er den vanligste typen overtredelse og utgjør 20,7% av refselsene ilagt i 2017. I 2016 var tallet 22,5%, mot 18,9% i 2015, 10,8% i 2014 og 19,5% i 2013. Tallet for 2014 fremstår som sjeldent lavt.

Overtredelsestypen det er reagert nest mest overfor er tjenesteforsømmelse, herunder soving på fyringsvakt og vaktforsømmelse, som er grunnlaget i 20,18% av refselsene. Det har vært relativt stabile tall for denne typen overtredelser de siste årene. I 2016 var 17,3% av refselsene sortert på denne gruppen, i 2015 var tallet 17,2%, mot 19,4% i 2014 og 17% i 2013.

Alkoholrelaterte overtredelser ligger til grunn for 17,8% av refselsene, omtrent som for refselsene ilagt i 2013 (17%), ned fra 22% i 2016, 24,9% i 2015 og 23% i 2014.

Bot er benyttet som refselsmiddel i 81,3% av refselsene, og holder dermed frem som det klart mest brukte refselsmiddelet: I 2016 var tallet 84,2%, i 2015 var det 81,7%, i 2014 84% og i 2013 81%.

Frihetsinnskrenkning er benyttet som refselsmiddel i 8,3% av refselsene, betydelig opp fra 2,1% i 2016, 4,3% i 2015, 4,7% i 2014 og 4,8% i 2013.

Irettesettelse, som er det mildeste refselsmiddelet, er benyttet i 7,7% av refselsene, noe ned fra 9,8% i 2016 og 9,4% i 2015. I 2014 og 2013 var tallet henholdsvis 7% og 4,7%.

Arrest er det mest inngrepende refselsmiddelet, og forbeholdes alvorlige disiplinærsaker som kan ligge på grensen til straffesak. Bruken av arrest som refselsmiddel har hatt en jevn nedgang siden 2013. Det ble benyttet i 2,6% av sakene i 2017, mot 3,7% i 2016, 4,5% i 2015, 6,7% i 2014 og 6,9% i 2013. Med virkning fra 1. januar 2018 har Forsvarssjefen besluttet å suspendere bruken av arrest som prinsipielt refselsmiddel i fredstid.

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

3. Nærmere gjennomgang – antall og refselsmiddel

3.1 Generelt

Det er, som nevnt, en viss 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 refselsener er i statistikken bare registrert under den kategori som passer best til grunnlagsbeskrivelsen. Er det flere forhold som beskrives godt og tilstrekkelig, tas bare det mest alvorlige forholdet med i statistikken.

3.2 Totalantallet

Det samlede antall refselsener synes å ha stabilisert seg etter en brå nedgang fra 2002 til 2004. Det er likevel rimelig å anta at reduksjonen i ilagte refselsener ikke var så stor som de innrapporterte tallene skulle tilsi, på grunn av til dels vesentlig mangelfull innrapportering fra 2002-2005. Det er først fra 2006 at en 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	2017
Ant.	551	636	503	603	590	669	553	480	554	494	483	362

Vel så interessant som antallet refselsler som sådan, er refselseshyppigheten 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 refselseshyppighet i området 5-7%:

2006: 5%	2011: 7,0% ¹	2016: 5,3% ²
2007: 6%	2012: 6,0% ³	2017: 4,3% ⁴
2008: 5%	2013: 5,7% ⁵	
2009: 6%	2014: 6,5% ⁶	
2010: 6%	2015: 5,9% ⁷	

Inntil 2003 hadde refselseshyppigheten 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 refselseshyppigheten ligget mellom 5-7%. Disiplinærstatistikken sett i et historisk perspektiv tyder derfor, som fremhevet innledningsvis, på at den disiplinære situasjon i Forsvaret er god.

3.3 Forseelsenes art

Ulovlig fravær

Ulovlig fravær representerte i 2017 9,7% av refselsene. Det er en markant nedgang fra de senere år: I 2016 var andelen på 14,5%, i 2015 var den 14,2%, i 2014 19,2% og i 2013 17,6%. 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 2017 17,8% av refselsene. I 2016 var andelen på 22%, mens den var 24,9% i 2015, 23% i 2014 og 17% i 2013. 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 der beruselse

har vært med i bildet som årsaksfaktor ved for eksempel ordrenektelse og vold.

Våpenforseelser

Etter en bunnotering i 2014 på 10,8% har antallet våpenrelaterte overtredelser på ny normalisert seg omkring 20%: I 2017 ble 20,7% av refselsene ilagt for våpenforseelser, mot 22,5% i 2016, 18,9% i 2015 og 19,5% i 2013. En har ingen opplysninger som taler for at stupet i 2014 og oppgangen deretter skyldes annet enn tilfeldigheter.

Overtredelser med hensyn til den militære underordning

Refselsler for overtredelser som ordreunnløst, ordrenektelse og respektstridig opptreden samt vold mot befal eller militærpolitiet utgjør samlet sett 8% av refselsene, mot 3% i 2016, 5,6% i 2015, 9,8% i 2014 og 2,5% i 2013.

Det samlede antallet refselsler i denne gruppen er 27, der 1 refselse ble ilagt for vold mot militærpolitiet. Vold eller trusler mot militærpolitiet, militære vakter eller andre foresatte eller overordnede behandles i utgangspunktet strafferettslig, og utgjør som regel noen få straffesaker per år. Det er med andre ord lite friksjon av alvorlig art mellom foresatte og undergitte i Forsvaret. De øvrige refselsene i gruppen angår ordrenektelse (4), ordreunnløst (5) og respektstridig opptreden (9), i tillegg til 1 refselse ilagt for løgnaktighet.

Vaktforsømmelser

Vaktforsømmelser utgjør 6,8% av refselsene ilagt i 2017, mot 5,6 § i 2016, 5,8% i 2015, 2,9% i 2014 og 9,2% i 2013.

Soving på fyringsvakt

Soving på fyringsvakt har vært registrert separat i statistikken siden 2010. I 2017 er 5,9% av refselsene ilagt for soving på fyringsvakt, mot 3,7% i 2016, 3,2% i 2015, 4% i 2014 og 5% i 2013. Soving på fyringsvakt med derpå følgende fare for brann medfører et stort og 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.

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 8 383.

5 Basert på rekvirert styrke 8 448.

6 Basert på rekvirert styrke 8 531.

7 Basert på mott styrke 8 306 (rekvirert styrke var 8 560).

Trafikkforseelser

Trafikkforseelser utgjorde i 2017 2,6% av refselsene. For 2016 var andelen på 4,4%, mot 2,8% i 2015, 2,7% i 2014 og 4,4% i 2013. Ser man utviklingen over flere år, får man et tydelig bilde av en minkende andel trafikkforseelser. I 2004 og 2005 var andelen på 6,5%, og i 2003 var tilsvarende tall ca. 10%. Under forutsetning av at tallene gjenspeiler realiteter, og ikke bare for eksempel redusert aktivitet fra militærpolitietts side når det gjelder trafikkkontroller, bør man si seg fornøyd med at det er få trafikk saker blant refselsene.

Seksualrelaterte overtredelser

I 2017 er 6,8% av refselsene registrert på gruppen for seksualrelaterte overtredelser, opp fra 4,2% i 2016, 4,3% i 2015, 3,4% i 2014 og 2,5% i 2013. Det dreier seg om totalt 23 refselsener, hvorav 21 refselsener er registrert på undergruppen *seksuell handling/omgang med samtykke* og 2 refselsener er registrert på undergruppen *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.

Som nevnt innledningsvis, foreligger det nå en revidert utgave av veiledning i behandling av disiplinær saker. Der er det lagt til en veiledning for behandling av saker som angår mistanke om voldtekt og andre alvorlige seksuallovbrudd. Veiledningen gir blant annet råd om hva sjefen kan og bør foreta seg i saker der fornærmede kvier seg for å gå til anmeldelse. I enkeltsaker er det å foretrekke at vedkommende sjef tar kontakt med krigsadvokat så tidlig som mulig.

Skadeverk, tyveri og vinningsforbrytelser

Skadeverk, tyveri og andre vinningslovbrudd utgjør til sammen 3,2% av refselsene, opp fra 0,2% i 2016, 2,1% i 2015, 2,3% i 2014 og 3% i 2013. Hvorvidt denne type saker skal forfølges disiplinært eller strafferettslig må avgjøres konkret. Krigsadvokat bør konsulteres.

Mobbing og trakassering

Det er ikke registrert noen refselsener på gruppen for mobbing og trakassering i 2017. I 2016 var det registrert 1 slik refselse, mot 5 i 2015, 6 i 2014 og 1 i 2013. Det kan være enkelte saker som tenderer mot mobbing/trakassering som er registrert på gruppen militær skikk og orden (28 refselsener, det vil si 8,3% av refselsene i 2017). Det dreier seg i så fall om et beskjedent antall saker.

3.4 Valg av refselsmiddel

Arrest

Arrest er som nevnt det mest inngripende refselsmiddelet og er forbeholdt de mest alvorlige disiplinær sakene. Arrest avtjenes i militært arrestlokale og den refsede tas ut til daglig tjeneste. Maksimal arrest er 20 dager.

Arrest er brukt i 2,6% av refselsene ilagt i 2017, og føyer seg således inn i en jevnt nedadgående trend: 3,7% i 2016, 4,5% i 2015, 6,7% i 2014 og 6,9% i 2013. Fra 1. januar 2018 opphevet Forsvarssjefen arrest som refselsmiddel i fredstid inntil videre.

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 – første gangstjeneste eller i Heimevernet – er maksimal bot 20 ganger det daglige tjenestetillegg (p.t. kr 3 400). For ansatt personell er maksimal bot 50 ganger tjenestetillegget (p.t. kr 8 600).

Bot er som alltid det mest brukte refselsmiddelet, benyttet i 81,3% av refselsene, mot 84,2% i 2016, 81,7% i 2015, 84% i 2014 og 81% i 2013. Andelen refselsener 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 forlate leir, fartøy eller annet nærmere bestemt område. Maksimalt antall dager det kan ilegges frihetsinnskrenkning som refselse er 30.

Andelen refselsener ilagt på frihetsinnskrenkning i 2017 er 8,3%, noe som bryter med en ellers nedadgående trend: 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. Det er for tidlig å si noe om hva økningen i 2017 skyldes.

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 tjenstlig skriv.

Irettesettelse er et refselsmiddel som brukes for de minst graverende sakene og er brukt i 7,7% av refselsene i 2017, noe ned fra 9,8% i 2016 og 9,4% i 2015. Det er likevel 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.

4. 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	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ant.	18	35	25	19	25	28	26	19	30	17	13

For *Klagenemnda for disiplinærsaker*, som er annen og siste klageinstans, er statistikken slik:

År	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ant.	5	1	1	5	4	3	4	5	5	2	0

Klagehyppigheten har etter 2004 vært lav, fra tidligere å ha ligget på et noe høyere, men likevel stabilt lavt nivå. Fra 2007 er klageprosenten for førsteinstans følgende:

År	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
%	3,2	7,3	4,5	3,5	3,7	5,1	5,4	3,4	6,0	3,9	3,6

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 gjøres 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 rask etterforskning av militærpolitiet og utstrakt rådgivning fra krigsadvokat til refsede sjef forut for refselsens ileggelse. Krigsadvokatene gir råd om alt fra bevisvurdering til utmåling og selve utfyllingen av refselsesordren. I saker av et visst omfang eller alvorlighetsgrad vil krigsadvokatene ofte kontaktes av og bistå militærpolitiet på etterforskningsstadiet og derigjennom kvalitetssikre 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 tilsendt sakens dokumenter og vurderer alle sider av saken. I 2017 ga krigsadvokatene skriftlig forhåndsuttalelse i 87 saker, mens generaladvokaten avga uttalelse i 3 saker.⁸

Dersom en påklaget refselse til første klageinstans ikke blir opphevet eller endret i tråd med klagen, kan den refsede klage videre til klagenemnda.⁹ Klageprosenten for andre klageinstans er beregnet ut fra 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

⁸ 2014 var et toppår for denne type uttalelser med 116 (krigsadvokatene). I 2016 og 2015 var tallet henholdsvis 102 og 77.

⁹ 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. Nemnda ledes av tingrettsdommer Ole Kristen Øverberg.

ikke har noen grunn til å klage videre, vil klageprosenten i realiteten være noe høyere enn tallene nedenfor viser:

År	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
%	28	2,8	4	21	16	11	15,4	26,3	16,6	11,7	0

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.

5. Generaladvokatens uttalelser i klage- og kontroll saker

5.1 Klagesaker

Generaladvokaten har behandlet 8 klagesaker i 2017, mot 6 i 2016, 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 nedsette utmålingen av boten fra kr 3 000 til kr 1 000 grunnet lang saksbehandlingstid. Refselsen er påklaget videre til klagenemnda og omtales derfor ikke nærmere her.

5.2 Kontroll saker

Generaladvokaten har ikke avgitt noen uttalelser av typen særskilt kontroll – det vil si en gjennomgang av alle saksdokumenter som ligger til grunn for en allerede vedtatt refselse – i 2017.

6. Dommer i straffesaker avsagt i 2017

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 militærpolitiets etterforskningsavdeling under krigsadvokatenes ledelse. I saker der 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.

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

Dette var tilfellet i fire straffesaker i 2017 som hadde sitt utspring i en militær avdeling i Sør-Norge. Sakene gjaldt underslag av Forsvarets tankekort til drivstoff, som de siktede hadde benyttet seg av til å tanke sine private kjøretøyer. Etterforskningen ble primært foretatt av militærpolitiets etterforskningsavdeling, og sakene juridisk forberedt av krigsadvokaten før de ble overført til politiet og pådømt som tilståelsessaker i tingretten. Det mest alvorlige forholdet resulterte i 75 dager ubetinget fengsel. Det ble til sammen idømt erstatningsansvar på kr 215 700 til fordel for Forsvaret i de fire sakene.

Generaladvokaten har registrert tre dommer for brudd på militær straffelov avsagt i 2017, alle med domfellelse i tråd med tiltalebeslutningen.

To av de tre dommene gjelder militærnekting. Trenden i militærnektersakene er at vedkommende nekter ytterligere vernepliktig tjeneste i Heimevernet etter å ha gjennomført førstegangstjenesten. Dette var situasjonen i begge dommene avsagt i 2017. Utviklingen skyldes antagelig ikke at heimevernsmannskaper har endret seg, men heller at distriktstabene i løpet av de senere årene 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, ved første gangs overtredelse. Den ene av dommene avsagt i 2017 gjaldt annen gangs overtredelse. Straffen ble satt til fengsel i 1 år, som er lovens minstestraft, hvorav 2 måneder ubetinget fengsel og 10 måneder betinget fengsel. I tillegg ble tiltalte for alltid fradømt retten til å gjøre tjeneste i rikets krigsmakt, som er en automatisk konsekvens av gjentatt militærnekting.

Den tredje av dommene avsagt i 2017 gjaldt trusler mot militærpolitiet. Tiltalte, som var beruset, ble innbrakt av militærpolitiet fra et utested da han ikke etterkom deres pålegg om å returnere til leir. I tjenestebilen på vei til leir truet tiltalte militærpolitiet. Truslene gikk ut på at tiltalte skulle spytte på militærpolitiet, knekke bena deres og sparke dem i ansiktet. Han ble dømt til 14 dager betinget fengsel og en ubetinget bot på kr 5 000.

9. DIVERSE

9.1 Instruks for Stortingets

Ombudsmannsnemnd for Forsvaret

Storingsvedtak 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. Lønnen fastsettes av Stortingets presidentskap. De øvrige medlemmer tilkommer godtgjørelse etter komitéregulativet.

§ 3

Nemndas oppgaver er:

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

§ 4

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

§ 5

De saker som skal behandles, forberedes og forelegges i alminnelighet av Ombudsmannen. Medlemmene kan hver for seg eller i felleskap legge frem eller kreve lagt frem saker til drøfting. Nemnda kan av Stortinget, Stortingets 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.

9.2 Resolusjon om internasjonalt samarbeid mellom ombudsinstitusjoner for militære styrker

Resolution on intensified partnership between ombuds institutions for the armed forces with a view to reinforcing the rights of military personnel in the context of international cooperation

The global security environment has undergone profound change in recent years, a development that is continuing. Military cooperation between nations has greatly increased, both inside and outside alliances. Various countries' armed forces are already cooperating today, for example

on international missions, on international command staffs and in binational and multinational formations.

In the context of such cooperation, tensions may surface between military personnel from different nations. Problems may arise from variations between the legal provisions of individual states. A number of other fundamental issues are conceivable.

National rights, such as rights of complaint or participatory rights of military personnel but also disciplinary powers, do not apply as soon as the matter relates to more than one country.

Efforts that have been made, albeit in rare cases, by the governments concerned to resolve such matters by diplomatic means disregard the potential of the ombuds institutions for the armed forces.

The undersigned institutions and organisations therefore agree to intensify their cooperation with a view to being able to assist military personnel in the depicted situations.

- **The ombuds institutions of each nation deploying troops shall recommend to its armed forces that, in all forms of cooperation and integration, they regularly inform the armed forces of partner nations, in appropriate instruments such as technical arrangements or statutes, what their respective national ombuds institutions are and what rights national military personnel enjoy by virtue of those institutions.**
- **The ombuds institutions shall, wherever necessary, seek solutions together in cases of dispute. They shall inform each other of planned visits to troops engaged on international missions and on their findings from such visits. They shall report to each other on the problems that have come to their attention in the framework of their nations' military cooperation.**
- **The ombuds institutions shall notify DCAF of all cases with an international dimension that are known to them and of the action taken. DCAF shall publish an annual digest of these cases.**

Such information and case details shall be exchanged and published in a suitable form, for example using anonymisation, with due regard to data-protection requirements and to national and international confidentiality rules.

The ombuds institutions shall ensure that this resolution is publicised nationally and internationally.