



## **Dokument 5**

Innberetning fra Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret for 2024



## INNHOOLD

Forord fra forsvarsombudet	s. 1
Ombudsnemndas mandat og sammensetning	s. 2
Ombudsnemndas innledning til årsmeldingen	s. 3–7
Tilsyn	s. 8–10
Ombudsnemndas og forsvarsombudets møtevirksomhet	s. 11–12
Oppfølging av henvendelser	s. 13–14
Forsvarets veteraner	s. 15
Internasjonalt samarbeid	s. 16–17

## VEDLEGG

### ***Tilsynsrapporter, med Forsvarsdepartementets uttalelse***

Rapport etter tilsyn hos Cyberforsvaret, Jørstadmoen leir	s. 21–46
Rapport etter tilsyn hos Finnmark landforsvar, Porsangmoen leir	s. 47–54
Rapport etter tilsyn hos Luftforsvaret, Ørland flystasjon	s. 55–60

### ***Møtereferat***

Referat fra nemndsmøtet 13.–14. februar 2024	s. 61–63
Referat fra nemndsmøtet 11.–12. juni 2024	s. 65–67
Referat fra nemndsmøtet 15.–16. oktober 2024	s. 69–73

### ***Forsvarsombudets brev (utvalg)***

Brev om forsvarsombudets besøk til den norske eFP-styrken i Rukla, Litauen	s. 75–76
Brev om økonomisk støtte til egen bolig i Litauen	s. 77–78

### ***Årsregnskap***

Ombudsnemndas årsregnskap for 2024	s. 79–90
------------------------------------	----------

### ***Tillitsvalgtordningen i Forsvaret***

Innspill til Dokument 5 fra Vernepliktsrådet i Tillitsvalgtordningen	s. 91–94
--	----------



## FORORD FRA FORSVARSOMBUDET

Langtidsplanen for forsvarssektoren i perioden 2025–2036, *Forsvarsløftet*, innledes slik:

«Vi står i et sikkerhetspolitisk tidsskille. En utvikling som truer vår handlefrihet og den internasjonale rettsorden krever tydelige politiske svar og prioriteringer. Denne langtidsplanen er den viktigste for utviklingen av vår forsvarsevne på mange tiår.»

Samtidig som Ombudsnemnda skriver sin årsmelding for 2024, skjer det hyppige, store og uforutsigbare endringer i den internasjonale forsvarspolitikken. Utviklingen understreker at det er viktig å gjennomføre Forsvarsløftet, og at det haster.



Forsvarsombud Roald Linaker. Foto: Fotograf Sturlason.

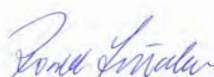
Vi har fått en alvorlig påminnelse om noe som er ubehagelig, men helt sentralt i Forsvaret og forsvarspolitikken: Den militære tjenesteplikten til i ytterste konsekvens å ta liv og risikere sitt eget i forsvaret av Norge, er reell.

Det er en erkjennelse som må prege gjennomføringen av Forsvarsløftet. Forsvarets personell, herunder Forsvarets veteraner, må settes først. Det krever en stor og langsiktig økonomisk forpliktelse, og det krever umiddelbar handling.

Det ligger ikke til Ombudsnemnda å utmeisle forsvarspolitik, men nemnda har i oppdrag å rapportere om hvordan den *gjeldende* forsvarspolitikken virker i praksis. I denne årsmeldingen kan vi ikke rapportere om at det er skjedd endringer i Forsvaret som innfrir personellens – og nemndas – forventning om at Forsvarsløftet skulle være en øyeblikkelig snuoperasjon.

At alle er enige om at Forsvarsløftet ikke kan lykkes uten Forsvarets personell, tar jeg for gitt. Jeg er glad for at Stortinget i romertallsvedtak XIII i Forsvarsløftet, har bedt regjeringen om å legge til rette for at partene kan fremforhandle konkrete løsninger som gjør at en større del av personellens inntekter blir pensjonsgivende. Jeg er også glad for at Stortinget i romertallsvedtak XIV, har bedt regjeringen om å redegjøre årlig for balansen mellom drift og investeringer. En stor økning i driftsmidlene er nødvendig for å ta vare på – og for å beholde – personellet. Jeg er bekymret for at man undervurderer psykologien i dette.

Hvis jeg skulle gi ett råd til den politiske og militære ledelsen av Forsvaret, basert på mine erfaringer som forsvarsombud, er det dette: I mylderet av alt som sies og skrives om Forsvaret i disse dager, er ledelsens kommunikasjon uhyre viktig. Formidlingen av gjennomføringen av Forsvarsløftet og hvordan Forsvarets personell skal prioriteres, er avgjørende for å ta vare på personellet – og for å beholde dem i Forsvaret.

  
Roald Linaker  
forsvarsombud

## OMBUDSNEMNDAS MANDAT OG SAMMENSETNING

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

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



*Ombudsnemndas medlemmer for perioden 1. januar 2022–31. desember 2025. Bak fra venstre: Rune J. Skjælaen (Senterpartiet), Gunvor Eldegard (Arbeiderpartiet) og Kari Lise Holmberg (Høyre). Foran fra venstre: Nestleder Øyvind Halleraker (Høyre), forsvarsombud Roald Linaker (Arbeiderpartiet), Cecilie Gjennestad (Sosialistisk Venstreparti) og Morten Kolbjørnsen (Fremskrittspartiet). Foto: Ombudsnemnda.*

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

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

# OMBUDSNEMNDAS INNLEDNING TIL ÅRSMELDINGEN

## 1. Ombudsnemndas årsmelding, formål og mandat

Ombudsnemnda skal verne om rettighetene og interessene til Forsvarets personell, herunder også Forsvarets veteraner, og skal samtidig medvirke til å effektivisere Forsvaret. I inneværende nemndsperiode (2022–2025) har Forsvarets personellunderskudd, personelletts helse og sikkerhet som følge av dette samt virkningene av ulike effektiviseringstiltak i Forsvaret, vært tilbakevendende problemstillinger i nemndas arbeid.

I tillegg har Ombudsnemnda prioritert Forsvarets arbeid mot mobbing og seksuell trakassering (se **punkt 5** nedenfor), og rettsstillingen for Forsvarets skadde veteraner (**side 15**), som viktige tema.

## 2. Ombudsnemndas tilsyn i 2024

### 2.1 Ombudsnemnda har gjennomført flere tilsyn i 2024 enn tidligere år

Tilsyn er Ombudsnemndas viktigste arbeidsform. Nemndas tilsyn er regulert i lov om Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret § 4. I 2024 har nemnda utført tre tilsyn, mot to tilsyn i 2022 og to tilsyn i 2023.

I tillegg til de tre tilsynene Ombudsnemnda har utført og ferdigstilt i 2024, har nemnda påbegynt et tilsyn om utdanningsreformen i Forsvaret. Nemnda forventer at tilsynet om utdanningsreformen vil bli ferdigstilt i løpet av 2025.

Ombudsnemndas tilsyn er nærmere omtalt på **side 8–10**. Tilsynsrapportene og Forsvarsdepartementets kommentar til disse er inntatt fra **side 21**.

### 2.2 Tilsynet hos Cyberforsvaret i Jørstadmoen leir

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

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

Tilsynet hos Cyberforsvaret er et godt eksempel på samarbeidet mellom Ombudsnemnda og Tillitsvalgtordningen i Forsvaret. Dette er nærmere omtalt fra **side 21**.

Under tilsynet ble Ombudsnemnda informert om samvirkeproblemer mellom Nasjonal sikkerhetsmyndighet og Cyberforsvaret, se **side 21**, avsnitt (6). Cyberforsvaret fortalte om et kontrollsystem som gir «byråkratisk sikkerhet» i stedet for reell sikkerhet.

### 2.3 Tilsynet hos Finnmark landforsvar i Porsangmoen leir

I rapporten om tilsynet hos Finnmark landforsvar skriver Ombudsnemnda om tungvinte anskaffelses- og ansettelsesprosesser. Se blant annet avsnitt (13), **side 48**, om en ansettelsesprosess der Finnmark landforsvar brukte nesten et helt år på å ansette en HMS-rådgiver.

### 2.4 Tilsynet hos Luftforsvaret på Ørland flystasjon

Tilsynet hos Luftforsvaret var blant annet en oppfølging av Ombudsnemndas tilsyn hos Luftforsvarets ledelse på Rygge flystasjon i juni 2022. Nemnda konstaterer at det ikke er vesentlig bedring å spore fra tilsynet i 2022 hva gjelder personellsituasjonen for F-35 jagerfly, se **side 55**, avsnitt (4).

## 3. Ombudsnemndas og forsvarsombudets møtevirksomhet i 2024

### 3.1 Ombudsnemndas møtevirksomhet i 2024

I 2024 har Ombudsnemnda avholdt tre samlinger med eksterne møtepartnere. Møtereferatene, som offentliggjøres fortløpende på nemndas nettsider, er inntatt på **side 61–73**.

### 3.2 Forsvarsombudets møtevirksomhet i 2024

I tillegg til virksomheten til Ombudsnemnda som kollegium, gjennomfører forsvarsombudet egne avdelingsbesøk og møter etter fullmakt fra nemnda. Forsvarsombudets møtevirksomhet er nærmere omtalt på **side 12**.

## 4. Ombudsnemndas erfaring med Forsvarets oppfølging av langtidsplanen for forsvarssektoren – Forsvarsløftet

### 4.1 Ombudsnemndas møter med forsvarsministeren og forsvarssjefen

Langtidsplanen for Forsvarssektoren – *Forsvarsløftet* – innebærer en historisk satsing på Forsvaret. I årene som kommer vil det være en prioritert oppgave for Ombudsnemnda å skaffe seg kunnskap om hvordan Forsvarsløftet foregår og hvilken effekt det har i praksis.

Forsvarsløftet var hovedtema for Ombudsnemndas møter med hhv. forsvarsministeren og forsvarssjefen i oktober 2024. Møtereferatet er inntatt på **side 69–73**.

### 4.2 Opplever Forsvarets personell at Forsvaret har forandret seg etter at Forsvarsløftet ble vedtatt av Stortinget?



Ombudsnemnda har vært opptatt av å få vite om Forsvarets personell opplever en ny tid, som Forsvarsløftet forutsetter, i praksis. Nemndas erfaringer basert på møter med personell og avdelinger i Forsvaret, kan oppsummeres slik:

- **Den daglige forvaltningen i Forsvaret er ikke blitt forenklet**

Basert på møter med personell og avdelinger i Forsvaret, erfarer Ombudsnemnda at forvaltningen av Forsvaret ikke er blitt forenklet etter at Forsvarsløftet ble vedtatt. Det gjelder for eksempel prosessene for anskaffelse av materiell og ansettelse av personell.

Ombudsnemnda mener at den daglige forvaltningen i Forsvaret må forenkles. Hvis Forsvarsløftet skal lykkes, mener nemnda at forvaltningen i og av Forsvaret først og fremst må være tilpasset Forsvarets behov og militære hensyn.

I Stortingets romertallsvedtak XII i Forsvarsløftet, ber Stortinget regjeringen om å sikre at Forsvaret utnytter handlingsrommet som lover og reglement åpner for, slik at Forsvaret i større grad benytter lokale og regionale tilbydere.

I tillegg til dette håper Ombudsnemnda at regjeringen sier ifra til Stortinget om behov for endringer eller presiseringer i lovverket som er nødvendig for å gjennomføre Forsvarsløftet tilstrekkelig effektivt.

- **Det er ingen vesentlig økning av driftsmidler til øvelser og trening**

Basert på møter med personell og avdelinger i Forsvaret, erfarer Ombudsnemnda at det i liten grad er blitt mer penger til øvelser og trening etter at Forsvarsløftet ble besluttet. Tvert imot opplever personellet at innsparingstiltakene fra forrige langtidsplan pågår med uforminsket styrke.

Ombudsnemnda har forståelse for at det er en krevende balansegang mellom investeringer og drift, ikke minst i Forsvarsløftets tidlige fase, at prisveksten på materiell er betydelig, og at dette tilsier at det er mindre penger å bruke på drift. Oppdraget som Forsvarets ledelse er gitt i Langtidsplanen, er blitt mer krevende i løpet av februar 2025 enn det var sommeren 2024.

Ombudsnemnda mener likevel at man ikke kan vente med å sette inn store driftsmidler til øving og trening. Fraværet av økede driftsmidler står i skarp kontrast til nyhetsbildet.

Ut over hensynet til beredskap og bedre forsvarsevne – ikke bare på lang sikt, men også umiddelbart – tror Ombudsnemnda det er viktig å satse på Forsvarets personell gjennom økte driftsmidler for å beholde dem i Forsvaret.

## 5. Ombudsnemndas oppfølging av Forsvarets arbeid mot mobbing og seksuell trakassering

### 5.1 Forsvarets avdeling for profesjon og kultur er avviklet

I årsmeldingen for 2023 informerte Ombudsnemnda om Forsvarets avdeling for profesjon og kultur, se årsmeldingen for 2023 side 5. Avdelingen for profesjon og kultur var et tidsbegrenset prosjekt, som skulle vare fra 1. november 2023 til 1. november 2025. Hensikten med avdelingen var å utvikle og etablere varige strukturer for hvordan man skal oppføre seg i Forsvaret.

Avdelingen for profesjon og kultur ble avviklet i juni 2024. Ombudsnemnda er ikke kjent med årsaken til at avdelingen ble avviklet tidligere enn det som opprinnelig var planlagt. Arbeidet med profesjon og kultur i Forsvaret er lagt inn i den daglige drift i Forsvarsstaben, i en egen fagavdeling.

### 5.2 Forsvarets sentrale varslingsenhet (FSVE) er opprettet

Som ett av resultatene av arbeidet til avdelingen for profesjon og kultur, har Forsvaret etablert en sentral varslingsenhet – FSVE. Ombudsnemnda har vært i møte med sjef FSVE, se møtereferrat på **side 73**.

FSVE skal sørge for at behandlingen av varslings saker i Forsvaret holder god kvalitet. For å få dette til, er FSVE plassert direkte under forsvarssjefen og gitt fagmyndighet på varslingsfeltet. At man er gitt fagmyndighet, innebærer at forsvarssjefen har delegert sin myndighet til å bestemme hvordan Forsvaret skal opptre eller løse saker på et bestemt fagfelt.

Ombudsnemnda mener at FSVE er et godt tiltak i arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering. Nemnda mener at FSVE vil styrke rettsikkerheten i varslings saker i Forsvaret.

### 5.3 Prosedyren for behandling av varslings saker i Forsvaret er forsinket

Prosedyren for behandling av varslings saker i Forsvaret skal revideres. Revisjonsarbeidet er gjort av FSVE. FSVE har, som nevnt, fagmyndighet til å bestemme hvordan Forsvaret skal behandle varslings saker.

Den reviderte prosedyren for behandling av varslings saker vil danne grunnlaget for å oppnå en enhetlig tilnærming til behandling av varslings saker i Forsvaret. Prosedyren er med andre ord det viktigste verktøyet for at FSVE skal komme i gang med å løse sitt oppdrag.

Ombudsnemnda er informert om at prosedyren, som skulle foreligge innen 1. januar 2025, er forsinket. Nemnda mener det er viktig at prosedyren blir ferdigstilt så fort som mulig.

## 6. Ombudsnemndas samarbeid med Tillitsvalgtordningen i Forsvaret (TVO)

TVO er en samarbeidsordning mellom soldater og Forsvarets ledelse på lokalt og sentralt nivå, og med den politiske ledelsen av Forsvaret. Med sine 500 tillitsvalgte og strukturerte arbeidsform er TVO en viktig kilde for Ombudsnemndas arbeid. Nemnda ønsker å øke og forsterke samarbeidet med TVO. Nemnda mener at TVOs rolle som bindeledd mellom soldatene og Forsvarets ledelse, blir særlig viktig når Forsvarsløftet gjennomføres.

TVO er invitert til å gi sitt innspill til Ombudsnemndas årsmelding. Innspillet fra TVO er inntatt fra **side 91**. Den første problemstillingen som TVO tar opp i sitt innspill, handler om at «norske soldater opplever manglende trygghet og manglende forståelse for sin egen rolle i krise og krig»:

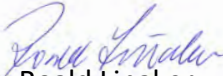
«TVO mener det er kritisk for Norges forsvarsevne at norske soldater forstår og opplever trygghet knyttet til sin rolle og funksjon i krise og krig. Fravær av dette kan gi store utfordringer for Forsvaret ved en eventuell mobilisering eller krisesituasjon.»


«Flere soldater har ikke tilgang til et personlig våpen, og flere rører heller ikke et våpen igjen i førstegangstjenesten, etter avsluttet rekruttutdanning.»

Ombudsnemnda er enig med TVO i at soldatene har krav på at Forsvaret gjør dem trygge på hva de skal gjøre i krise og krig, og setter dem i stand til å oppfylle dette. Nemnda fremhevet dette også i årsmeldingen til Stortinget for 2023 (side 3).

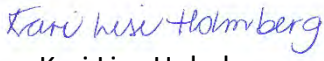
\*\*\*

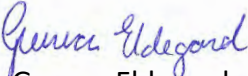
Ombudsnemnda gir herved sin årsmelding for 2024, vedtatt i nemndsmøte 20. mars 2025.

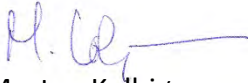
  
Roald Linaker  
forsvarsombud

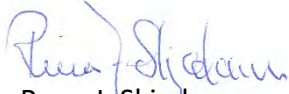
  
Øyvind Halleraker  
nestleder

  
Cecilie Gjennestad

  
Kari Lise Holmberg

  
Gunvor Eldegard

  
Morten Kolbjørnsen

  
Rune J. Skjælaaen

## TILSYN

### 1. Tilsyn hos Cyberforsvaret i Jørstadmoen leir

Tilsynet hos Cyberforsvaret i Jørstadmoen leir utenfor Lillehammer ble holdt den 25. og 26. april 2024.

I tilsynsrapporten om tilsynet hos Cyberforsvaret, som er inntatt på **side 21–46** sammen med Forsvarsdepartementets kommentar til rapporten, skriver Ombudsnemnda:

«Ombudsnemnda mener det er et kritisk behov for tilfredsstillende velferdsfasiliteter og treningsfasiliteter i Jørstadmoen leir. Behovet er ikke på langt nær dekket i dag.»

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

Et annet hovedfunn Ombudsnemnda gjorde under tilsynet hos Cyberforsvaret, var utfordringer i forholdet mellom Cyberforsvaret og Nasjonal sikkerhetsmyndighet. Nemnda skriver:

«Ombudsnemnda mener det er viktig at CYFORs [Cyberforsvarets] beskrivelse av samvirket med Nasjonal sikkerhetsmyndighet følges opp av forsvarspolitiske myndigheter ... Nemnda er bekymret på bakgrunn av beskrivelsen av et regime som er innrettet slik at det skaper 'byråkratisk sikkerhet' – det vil si at sikkerheten ikke er reell – og unødvendige begrensninger i Forsvarets operative evne.»

Om dette svarer Forsvarsdepartementet følgende i sin kommentar til tilsynsrapporten:

«FD er kjent med at det foreligger en rekke utfordringer i forbindelse med sikkerhetsgodkjenning av IKT-systemer, som ombudsnemnda påpeker i sin rapport. Departementet har nylig kartlagt utfordringer med sikkerhetsgodkjenninger i sektoren. Både nasjonal sikkerhetsmyndighet og Cyberforsvaret har vært involvert i dette arbeidet. Totalbildet viser at det er utfordringer med dagens prosess og rammer. Arbeidet har vist at det er nødvendig å gjøre flere sentrale veivalg, og innsikt og anbefalinger fra arbeidet med sikkerhetsgodkjenninger inngår i det pågående arbeidet med sikkerhetsstyring og større prosjekter i sektoren. Arbeidet er planlagt å fortsette frem til slutten av 2024.»

Ombudsnemnda er ikke kjent med hvorvidt arbeidet ble ferdigstilt i 2024.

## 2. Tilsyn hos Finnmark landforsvar i Porsangmoen leir

Tilsynet hos Finnmark landforsvar i Porsangmoen leir i Porsanger ble holdt 5. juni 2024.

Rapporten om tilsynet hos Finnmark landforsvar er inntatt på **side 47–54** sammen med Forsvarsdepartementets uttalelse til rapporten.

I tilsynsrapporten viser Ombudsnemnda til, og slutter seg til, sjef Finnmark landforsvars uttalelse om at Forsvarsløftet er avhengig av bestemmelser som legger til rette for fleksible anskaffelses- og ansettelsesprosesser. Som eksempel viser nemnda til en ansettelsesprosess der Finnmark landforsvar brukte nesten ett år på å ansette en HMS-rådgiver, se tilsynsrapporten avsnitt (5) og (13): «*Nemnda mener eksempelet ... tyder på en svært tungvint praksis. Slik bør Forsvaret ikke fortsette.*»

Forsvarsdepartementet har ikke omtalt denne delen av tilsynsrapporten i sin uttalelse.

Et annet hovedpoeng for Ombudsnemnda fra tilsynet hos Finnmark landforsvar, er behovet for en tilstrekkelig infrastruktur rundt den planlagte Finnmarksbrigaden. Om dette skriver Forsvarsdepartementet blant annet:

«Forsvaret ga i 2024 oppdrag om å iverksette konseptfase for oppbygging av Finnmarksbrigaden. Utredningen som skal ligge til grunn for det videre arbeidet skal blant annet levere vurderinger knyttet til behov og investeringer innen EBA. Både tillitsvalgte og stedlige avdelingssjefer får mulighet til å kommentere vurderingene som gjøres i utredningen, herunder spørsmål knyttet til antall og type boliger.»

Under Ombudsnemndas møte med de tillitsvalgte ved Finnmark landforsvar ble «Pensjonssaken» – hvilken inntekt som skal være pensjonsgivende for ansatte i Forsvaret – understreket som særdeles viktig for personellens motivasjon, og hvorvidt de vil bli værende i eller søke seg ut av Forsvaret.

Forsvarsdepartementet uttaler dette om tilsynsrapportens innhold om «Pensjonssaken»:

«Både FD og Forsvarets ledelse erkjenner at pensjonssaken som skal avgjøres av Høyesterett er av betydning for Forsvarets ansatte. I forbindelse med Stortingets behandling av langtidsplanen ble det også enighet blant alle partiene på Stortinget om at vi må legge til rette for at partene kan fremforhandle konkrete løsninger som gjør at en større del av inntekten blir pensjonsgivende. Det er en viktig prioritet for regjeringen. Uavhengig av det rettslige utfallet av denne saken, er regjeringen opptatt av å finne løsninger som sikrer en bedre balanse mellom inntekt og pensjon i fremtiden.»

### 3. Tilsyn hos Luftforsvaret på Ørland flystasjon

Tilsynet hos Luftforsvaret på Ørland flystasjon utenfor Trondheim ble holdt 6. november 2024.

Rapporten om tilsynet hos Luftforsvaret er inntatt på side **55–60**.

For Ombudsnemnda var det et hovedpoeng med tilsynet å følge opp tilsynet som ble holdt hos Luftforsvarets ledelse, 17. juni 2022. Under 2022-tilsynet fortalte daværende sjef Luftforsvaret at han hadde «*et vesentlig lavere antall teknikere per fly enn det som anbefales av produsenten og i forhold til andre nasjoner som opererer F-35*».

I rapporten etter tilsynet 6. november 2024, konkluderer Ombudsnemnda slik i avsnitt (3) og (4):

«Ombudsnemnda mener det er beklagelig at det ikke er vesentlig bedring å spore på dette punktet, som var et hovedpoeng i tilsynsrapporten fra 2022. Forutsatt at F-35 er en prioritert kapasitet i forsvaret av Norge, må det etter nemndas oppfatning tas nødvendige grep for å fylle kompetansebehovet.»

Forsvarsdepartementet skriver dette i sin uttalelse om tilsynet:

«Departementet tar ombudsnemndas observasjoner etter tilsynet ved Ørland flystasjon til orientering. Tematikken som nemnda fokuserte på under tilsynet har nylig vært gjenstand for kontrollhøring i Stortinget, etter Riksrevisjonens undersøkelse av infrastruktur og støttefunksjoner for kampflyvåpenets operative evne (Dok. 3:9 (2023-2024)). FD vil ikke tilføye noen kommentarer til denne tematikken utover det som fremgikk av høringen, og avventer Kontroll- og konstitusjonskomiteens innstilling til saken. Departementet viser ellers til kommentar gitt til tilsynsrapport etter nemndas tilsyn ved Rygge flystasjon 17. juni 2022.»

For øvrig fikk Ombudsnemnda et positivt inntrykk av arbeidet som Luftforsvaret gjør mot mobbing og seksuell trakassering, se avsnitt (18) og (19) i tilsynsrapporten.

### 4. Tilsyn om utdanningsreformen i Forsvaret

Under tilsyn, møter og avdelingsbesøk de siste årene er Ombudsnemnda gjennomgående fortalt at utdanningsreformen i Forsvaret har vært mislykket. Nemnda har derfor besluttet å gjennomføre et tilsyn om utdanningsreformen. Tilsynet ble åpnet 10. desember 2024 og vil antagelig bli ferdigstilt i løpet av høsten 2025. Nemnda vil basere tilsynet på en større dokumentgjennomgang i tillegg til møter og samtaler med relevante kilder. Det er første gang nemnda innretter et tilsyn på denne måten etter at lov om Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret trådte i kraft 1. oktober 2021.

# OMBUDSNEMNDAS OG FORSVARSOMBUDETS MØTEVIRKSOMHET

## 1. Ombudsnemndas møter med eksterne parter

I 2024 har Ombudsnemnda holdt seks møtedager med eksterne parter. Nemndas tilsynsvirksomhet og forsvarsombudets avdelingsbesøk og møtevirksomhet kommer i tillegg til dette. Møtereferatene er inntatt på **side 61–73**.

Ombudsnemnda har i 2024 holdt to møter med forsvarsministeren og ett møte med forsvarssjefen. Referat fra disse møtene står fra **side 61 og side 69**. Møtene med forsvarsministeren og forsvarssjefen har i stor grad handlet om langtidsplanen for forsvarssektoren.



Ombudsnemnda var i møte med forsvarssjefen 16. oktober 2024. Forsvarsløftet stod på agendaen. Foto: Ombudsnemnda.

Ombudsnemnda har i 2024 også holdt møter med:

- Sjef Forsvarsstaben
- HR-direktøren i Forsvarsstaben
- Etisk råd for forsvarssektoren
- Forsvarets bedriftshelsetjeneste
- Forsvarets sentrale varslingsenhet
- Forsvarets hovedverneombud

- Sjef Forsvarets personell- og vernepliktssenter
- Fagansvarlig for likestilling og mangfold i Forsvarsstaben
- Advokat Marit Lomundal Sæther
- Tidligere brigader Gunn Elisabeth Håbjørg.



Ombudsnemndas møte med sjef Forsvarsstaben og HR-direktøren i Forsvarsstaben 12. juni 2024 handlet om Forsvarsløftet og ulike personellrelaterte utfordringer. Foto: Ombudsnemnda.

## 2. Forsvarsombudets møter og besøk

Forsvarsombudet har stående fullmakt fra Ombudsnemnda til selvstendig å arrangere og delta på møter og aktiviteter som angår nemndas formål og mandat.

Gjennom året gjennomfører forsvarsombudet en rekke møter og besøk. Hensikten er å gjøre Forsvarets avdelinger og personell kjent med Ombudsnemndas formål, mandat og arbeid, og selv å bli kjent med aktuelle problemstillinger som nemnda kan vurdere å gå inn i.

Forsvarsombudets selvstendige virksomhet blir fortløpende omtalt på Ombudsnemndas nettsider, såfremt det egner seg for offentligheten og møtepartneren(e) godtar det.

I 2024 har forsvarsombudet blant annet gjennomført følgende møter og besøk:

- Møte med sjef Forsvarsstaben, Oslo
- Møte med sjef Sjøforsvaret, Bergen
- Møte med to veteraner, Bergen
- Møte med Etisk råd for forsvarssektoren, Oslo
- Møte med Hærstaben, Bardufoss
- Møte med veteran, Oslo
- Møte med veteran, Bardufoss
- Møte med veteran i Oslo om veteraners deltagelse på 80-årsmarkeringen av D-dagen
- Møte med delegasjon fra Kosovo om deres arbeid med forskrift til den nye loven om en militær ombudsordning, Oslo, se **side 17**
- Møte med delegasjon fra ombudet i Nederland
- Møte med Forsvarsdepartementet
- Møte med Forsvarsstaben
- Telefonmøter med pårørende etter dødsfall i Forsvaret
- Presentasjon av Dokument 5 for 2023 for sjef Forsvarsstabens møte med stabssjefer, Oslo
- Deltagelse og foredrag på den internasjonale konferansen for militære ombudsordninger i Berlin, Tyskland, se **side 17**
- Deltagelse og foredrag på tryggingmøte for Forsvaret, Bardufoss, se foto nedenfor



Forsvarsombudet deltok på tryggingmøte for Forsvaret, 31. oktober 2024, som i 2023. Møtet fant sted på Bardufoss. Forsvarsombudet holdt et innlegg om Forsvarsløftet i et trygging- og personellperspektiv. Foto: Ombudsnemnda.

- Vertskap for besøk fra ombudene i Tyskland og Nederland under øvelse Nordic Response, se **side 16**, Bardufoss
- Besøk av den norske styrken i Rukla, Litauen, se **side 14**.



## OPPFØLGING AV HENVENDELSER

### 1. Generelt om Ombudsnemndas oppfølging av henvendelser

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

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

### 2. Forsvarets forebygging og håndtering av selvmord

I årsmeldingen for 2023 skrev Ombudsnemnda om en henvendelse fra foreldrene til en elev i Forsvaret, som tok sitt eget liv. På bakgrunn av denne henvendelsen har både forsvarsombudet og nemnda som kollegium fulgt opp arbeidet som Forsvaret gjør, for å forebygge og håndtere selvmord.

Ombudsnemnda har blant annet diskutert selvmord i Forsvaret med Forsvarets bedriftshelsetjeneste og Forsvarets hovedverneombud i møte 15. oktober 2024. Møtereferatet er inntatt fra **side 72**.

Ombudsnemnda mener det bør vurderes å lage en felles prosedyrebeskrivelse om selvmord som skal gjelde for hele Forsvaret. En slik prosedyre bør, for det første, fortelle militære ledere hva de skal foreta seg ved mistanke om selvmordsfare. For det andre bør prosedyren beskrive hva militære ledere og Forsvaret som sådan skal foreta seg når det er skjedd et selvmord. På den måten sikrer man at rapportering, loggføring av hendelser mv. gjøres på en forutsigbar, tidsriktig og enhetlig måte.

Videre mener Ombudsnemnda at det kan ligge et ubenyttet potensial i *Råd for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret*. Det bør vurderes om rådet bør ha en mer fremtredende rolle i Forsvarets arbeid med forebygging og håndtering av selvmord enn det har i dag. Et hovedspørsmål kan da være om rådet skal gis i oppdrag å utarbeide og vedlikeholde prosedyrebeskrivelser som nevnt ovenfor, i tillegg til å sikre at prosedyrene er fulgt i enkeltsaker.

Antallet personell i Forsvaret skal stige betraktelig de kommende år. Ombudsnemnda forutsetter at militære myndigheter sørger for å sette av tilstrekkelige økonomiske midler til å ivareta personellens fysiske og psykiske helse. Nemnda sikter særlig til de mest sårbare personellgruppene, som er soldater i førstegangstjeneste og militære studenter. Sentrale og lokale støttefunksjoner må være på plass og virke *før* personellveksten tiltar.

### 3. Det norske personellet i eFP-styrken i Rukla, Litauen

Ombudsnemnda er opptatt av det norske personellet som deltar i NATOs eFP-styrke – «Enhanced Forward Presence» – i Rukla, Litauen. Forsvarsombudet besøkte det norske styrkebidraget i mars 2023, i mai 2024 og et nytt besøk er planlagt i april 2025.



7. mai 2024: Forsvarsombudet og oversersjant Vebjørn konstaterer at basale norske matvarer endelig er tilbake i Rukla leir. Foto: Ombudsnemnda.

Etter besøket i mai 2024 skrev forsvarsombudet et brev til forsvarssjefen, se **side 75**. I brevet skriver forsvarsombudet at flere av de kritiske punktene fra ombudets besøk i 2023, nå er utbedret. Forsvarsombudet skriver også:

«Jeg vil understreke betydningen av at norske politiske og militære myndigheter har et bevisst og reelt forhold til hva det innebærer for det norske personellet å delta i EFP-oppgavet, rettene sagt *operasjonen*, slik Forsvaret omtaler EFP på sin nettside. Operasjonen foregår i et land der befolkningen snakker om krigen 'når' den kommer, ikke 'hvis' den kommer. Det er svært viktig at det norske personellet opplever å bli ivaretatt før, under og etter operasjonen.»

Ombudsnemnda mener at den senere tids utvikling i den sikkerhetspolitiske situasjonen, tilsier at det norske styrkebidraget i Litauen bør få tett oppfølging fra militære myndigheter i Norge og så gode betingelser som mulig for sin tjeneste.

I desember 2024 mottok Ombudsnemndas kontor en henvendelse som gjelder bo- og familieforholdene for norsk personell i nøkkelfunksjoner i eFP-styrken i Rukla. På bakgrunn av henvendelsen skrev forsvarsombudet et brev til forsvarsministeren, se **side 77**.

### 4. Henvendelser fra veteraner

De fleste henvendelsene som Ombudsnemndas kontor mottar fra veteraner, kommer fra skadde veteraner og handler om enkeltsaker. Nemndas kontor gir da slik veiledning som saken og nemndas hjemler gir anledning til. Andre henvendelser gjelder prinsipielle problemstillinger. Nemndas kontor har nokså jevnlig kontakt med enkelte veteraner som over år har lagt ned en imponerende innsats på vegne av andre veteraner og deres pårørende. Manglende veiledning til etterlatte av veteraner som er omkommet i FN-tjeneste, om hvilke erstatningskrav de har, er et godt eksempel på en slik problemstilling. Henvendelsene fra veteraner er viktige innspill i nemndas arbeid, for eksempel i arbeidet med en mulig egen veteranlov i Norge lik den de har i Canada og Nederland.

## FORSVARETS VETERANER

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

Regjeringens tiltaksplan for veteraner ble fremmet 5. mars 2024. Planen omfatter veteraner fra justissektoren og Utenriksdepartementet i tillegg til Forsvarets veteraner. Tiltaksplanen har 31 tiltak der de fleste tiltakene skal iverksettes av Forsvaret.

Ombudsnemnda vil fremheve tiltak 1, som er at Forsvaret skal opprette og drifte en digital ressurs- og kompetansebase. Kompetansebasen skal være en ressurs for veteraner og deres familie m.fl., som skal samle all relevant informasjon om veteraner og deres tjeneste. Nemnda mener dette er et godt tiltak.

Videre mener Ombudsnemnda det er positivt at regjeringen vil styrke kapasiteten på Forsvarets veteransenter Bæreia, slik at også personell som har tjenestegjort i internasjonal innsats kan få et tilbud der.

Ombudsnemnda mener det er bra at det er satt av ressurser til å oppnå tiltakene i planen: 10 millioner kroner i året samt 15,5 millioner kroner fra og med 2025. Nemnda har god kontakt med Forsvarets veteraner og de største veteranforeningene, og vil holde seg orientert om tiltaksplanens fremdrift og hva som kommer ut av tiltakene konkret.

### *2. Skadde veteraners rettsstilling*

Veteranforeningene har informert Ombudsnemnda om en problemstilling som gjelder forholdet mellom dom i rettsapparatet og vedtak fattet av klagenemnda for krav om kompensasjon og billighetserstatning for psykiske belastningsskader som følge av deltakelse i internasjonale operasjoner.

Problemstillingen handler om veteraner som har fått avslag på kompensasjon på 65 G etter forskrift om kompensasjon for psykisk belastning del 2. Avslaget er gitt først av Statens pensjonskasse og deretter av klagenemnda. Veteranene har så bragt saken inn for domstolen gjennom søksmål mot Staten. Retten har, etter en grundig faktisk og rettslig gjennomgang av saken, dømt klagenemndas vedtak ugyldig. Staten har ikke anket dommen, og saken er følgelig gått tilbake til klagenemnda. I to tilfeller har klagenemnda fattet nytt vedtak med samme konklusjon som sist, altså til veteranens ugunst. Det er blitt stor oppmerksomhet rundt disse sakene i veteranmiljøet, som mener at klagenemndas praksis bør være lojal overfor dommer avsagt i rettsapparatet – all den tid Staten aksepterer dommen i stedet for å påanke den. Enn så lenge dreier det seg om et fåtall saker. Ombudsnemnda vil holde seg orientert om utviklingen.

## INTERNASJONALT SAMARBEID

### 1. Besøk hos Alliert treningscenter på Setermoen i anledning øvelse Nordic Response med ombudene fra Nederland og Tyskland

Ombudsnemnda har et nært samarbeid med ombudene i Nederland og Tyskland. Nederland og Tyskland har soldater som er stasjonert midlertidig i Norge for å øve egne ferdigheter, og for å trene med norske soldater, under arktiske forhold.



Møter med befal og soldater fra de ulike land er en viktig del av ombudenes arbeid. Her fra samtalen med tysk sanitetspersonell. Foto: Ombudsnemnda.

Avisen Folkebladet intervjuet ombudene under besøket. Artikkelen ble publisert 8. mars 2024. Reinier van Zutphen uttalte:

«Jeg var også her under Cold Response for to år siden, og jeg merker tydelig et annet alvor nå ... Her har vi fått se at Norge tar sin vertskrolle for våre styrker på alvor, at de legger veldig godt til rette for personellet og at dette gir et godt grunnlag for at våre styrker skal komme hit for å trene og knytte bånd til allierte i mange år fremover.»

Eva Högl fortalte at hun ville rapportere til det tyske parlamentet om at «treningsforholdene er utmerkede og ... personellet har det bra».

Under øvelse Nordic Response i mars 2024, var forsvarsombud Roald Linaker vertskap for ombud Reinier van Zutphen fra Nederland og ombud Eva Högl fra Tyskland.

Målet med besøket var at ombudene skulle få bedre kunnskap om hvordan den allierte treningen administreres gjennom Alliert treningscenter på Setermoen. Ombudene gjennomførte også møter med eget militært personell.



Sjef Hæren, generalmajor Lars Lervik, holdt innlegg for ombudene om øvelse Nordic Response og om betydningen av alliert trening. Fra venstre: Forsvarsombud Roald Linaker, generalmajor Lars Lervik, ombud Eva Högl fra Tyskland og ombud Reinier van Zutphen fra Nederland. Foto: Ombudsnemnda.

## 2. Deltagelse og innlegg på den 16. årlige konferansen for militære ombudsordninger i Berlin, Tyskland

Den årlige konferansen for militære ombudsordninger ble i 2024 arrangert i Berlin fra 30. september til 2. oktober 2024. Som for tidligere år, er konferansen et samarbeid mellom vertslandets ombudsordning og organisasjonen DCAF (Geneva Centre for Security Sector Governance). Det var 117 deltagere på konferansen fordelt på 37 land.



Forsvarsombudet holdt innlegg om kjønnsnøytral verneplikt. Foto: Ombudsnemnda.

Hovedtemaet på konferansen var ivaretagelse av militært personell før, under og etter militærtjenesten, i lys av presset og kravene som soldatene er gjenstand for i vår tid.

Forsvarsombud Roald Linaker holdt innlegg om Norges kjønnsnøytrale verneplikt, om styrken som ligger i mangfold og arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering.

## 3. Møte med den militære ombudsordningen i Kosovo

Den 24. oktober var forsvarsombudet i møte med en delegasjon fra Kosovo som bestod av utenriks- og forsvarspolitikere fra parlamentet i Kosovo samt deres militære ombud. Kosovo er i ferd med å lage forskrifter til sin lov om et militært ombud og ønsket innspill til arbeidet basert på den norske ombudsnemndas erfaringer.

Forsvarsombudet fremhevet Ombudsnemndas mandat slik dette er nedfelt i forsvarsombudsloven § 1, som en viktig suksessfaktor for den norske ordningen: Nemnda skal både ivareta personellens rettigheter og interesser og samtidig søke å medvirke til å effektivisere Forsvaret.

At Ombudsnemnda skal se hensynet til den enkelte og hensynet til Forsvaret som system i sammenheng, gir nemnda en viktig legitimitet i møte med militære myndigheter.



Møtet med delegasjonen fra Kosovo ble holdt på Stortinget. Foto: Ombudsnemnda.



## VEDLEGG

### ***Tilsynsrapporter, med Forsvarsdepartementets uttalelse***

Rapport etter tilsyn hos Cyberforsvaret, Jørstadmoen leir	s. 21–46
Rapport etter tilsyn hos Finnmark landforsvar, Porsangmoen leir	s. 47–54
Rapport etter tilsyn hos Luftforsvaret, Ørland flystasjon	s. 55–60

### ***Møtereferat***

Referat fra nemndsmøtet 13.–14. februar 2024	s. 61–63
Referat fra nemndsmøtet 11.–12. juni 2024	s. 65–67
Referat fra nemndsmøtet 15.–16. oktober 2024	s. 69–73

### ***Forsvarsombudets brev (utvalg)***

Brev om forsvarsombudets besøk til den norske eFP-styrken i Rukla, Litauen	s. 75–76
Brev om økonomisk støtte til egen bolig i Litauen	s. 77–78

### ***Årsregnskap***

Ombudsnemndas årsregnskap for 2024	s. 79–90
------------------------------------	----------

### ***Tillitsvalgtordningen i Forsvaret***

Innspill til Dokument 5 fra Vernepliktsrådet i Tillitsvalgtordningen	s. 91–94
--	----------







## Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Vår referanse  
2024/3-4

Dato  
13.09.2024

### Rapport etter tilsyn 25. og 26. april 2024

#### 1 INNLEDNING

- (1) Den 25. og 26. april 2024 gjennomførte Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret tilsyn hos Cyberforsvaret (CYFOR) på Jørstadmoen i Lillehammer kommune.
- (2) Tilsynet var meldt, se vedlegg 1, og fulgte et program som CYFOR og Ombudsnemnda var enige om på forhånd, se vedlegg 2.

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

- (3) På bakgrunn av observasjoner og mottatte opplysninger under tilsynet – se del 3 nedenfor – vil Ombudsnemnda særlig fremheve:
- (4) Ombudsnemnda mener det er et kritisk behov for tilfredsstillende velferdsfasiliteter og treningsfasiliteter i Jørstadmoen leir. Behovet er ikke på langt nær dekket i dag. Nemnda viser til møtet med den tillitsvalgte for soldatene i CYFOR, se **punkt 3.4** nedenfor.
- (5) Ombudsnemnda viser til **punkt 3.2** nedenfor om den personellrelaterte bygningsmassen i Jørstadmoen leir og beskrivelsene av de systematiske utfordringene som ligger i Forsvarsbygg-modellen. Disse beskrivelsene slutter nemnda seg til.
- (6) Ombudsnemnda mener det er viktig at CYFORs beskrivelse av samvirket med Nasjonal sikkerhetsmyndighet følges opp av forsvarspolitiske myndigheter, se **punkt 3.1.6** nedenfor. Nemnda er bekymret på bakgrunn av beskrivelsen av et regime som er innrettet slik at det skaper «byråkratisk» sikkerhet – det vil si at sikkerheten ikke er reell – og unødvendige begrensninger i Forsvarets operative evne.
- (7) Ombudsnemnda er på ny fortalt at personellet opplever at Forsvaret omtaler interne omstillinger på en måte som ikke stemmer overens med virkeligheten, og at dette tærer på personellets tro på systemet. Nemnda viser til **avsnitt 18** nedenfor.

- (8) Ombudsnemnda merker seg at CYFOR har sett seg nødt til å «omgå» HR-reformen ved å opprette egne HR-lederstøttestillinger, for å dekke sitt behov for HR-tjenester. HR-reformen og dennes virkning for CYFOR er beskrevet i **avsnitt 16** nedenfor.
- (9) Ombudsnemnda merker seg at CYFORs hovedverneombud ønsker å bli inkludert i den daglige ledelse og utvikling av CYFOR i større grad, med henvisning til hvordan dette foregår i Hæren, se **punkt 3.5** nedenfor.

### 3 ET UTVALG AV OMBUDSNEMNDAS OBSERVASJONER OG MOTTATTE OPPLYSNINGER UNDER TILSYNET

#### 3.1 Overordnet om Cyberforsvarets personell og virksomhet

##### 3.1.1 Om personellstruktur og ståtid

- (10) Stabssjef CYFOR fortalte Ombudsnemnda at CYFOR består av 1 100 tilsatte samt 50–60 fast innleide konsulenter. Av de tilsatte er 45 % militært tilsatt og 55 % er sivil tilsatt. At en såpass stor del av personellstrukturen er sivil, har tvunget seg fram på grunn av redusert tilgang på militære arbeidstagere samt behov for spesiell kompetanse innen IKT, IT, informasjonssikkerhet og cybersikkerhet.
- (11) CYFOR opplever utfordringer med hyppig utskiftning av personell med viktig kompetanse. Erfaringen er at det er vanskelig å holde personellet i Forsvaret lenger enn 1–2 år. Sivile teknikere i CYFOR får tilbud om 300 000 kr mer i årslønn i sivil sektor.
- (12) I tillegg til årslønn opplever CYFOR at «pensjonssaken», det vil si hvilken inntekt som skal være pensjonsgivende for personellet, og hvilken fremtidig pensjon som skal gis personell med særaldersgrense, er viktig for å beholde personellet lenger.
- (13) Som et incentiv for å holde på personellet lenger, legger CYFOR opp til at personellet skal få utdanne seg ved sivile utdanningsinstitusjoner gjennom å gi stipend til dette og gjennom tilrettelegging for at det skal la seg gjøre å kombinere de sivile studiene med arbeidshverdagen i CYFOR. Erfaringen er at personellet opplever slike tiltak som et betydelig gode, og at det stimulerer til lenger ståtid.
- (14) CYFOR opplever at også tjenestens innhold er viktig for å beholde personellet lenger. CYFOR har gjort seg den erfaringen at cyberteknikerne står lenger enn ingeniørene. Det er god sammenheng med innholdet i utdanningen som tekniker og jobben som tekniker. Det er det i mindre grad for ingeniørene, som brukes i ikke ubetydelig grad til å dekke opp for underskuddet på teknikere. CYFOR kjenner til at flere DIF-er (driftsenheter i Forsvaret) har denne utfordringen.

### 3.1.2 *Om bruken av – og tjenesteplikten til – sivilt tilsatte i Forsvaret*

- (15) Den store andelen sivilt tilsatte innebærer en utfordring: CYFOR skal levere sine tjenester og operasjoner i fred, krise og krig, og norsk tolkning av krigens folkerett – til forskjell fra tolkningen i Danmark og Tyskland, for eksempel – innebærer at Forsvaret ikke kan bruke sivilt tilsatte fullt ut i krise og krig, i motsetning til militært tilsatte. En annen, tilstøtende problemstilling ligger i at sivilt tilsatte i Forsvaret ikke kan pålegges tjenesteplikt. De kan, med andre ord, si opp når de vil – for eksempel i krise og krig.

### 3.1.3 *Om HR-reformen i Forsvaret og omstillingsprosesser*

- (16) HR-omstillingen i Forsvaret, som går ut på å sentralisere HR-ressurser og prosesser, er ett av «modernisering og effektivisering»-tiltakene som har pågått, og som fremdeles pågår, i Forsvaret og forsvarssektoren. Det er en stor belastning og utfordring for CYFOR at HR-personellet ble overført til FPVS og fikk smalere oppgaveportefølje enn tidligere, samtidig som CYFOR gjennomfører en rekke andre «modernisering og effektivisering»-tiltak og «F24»-tiltak (se avsnitt 22 flg. nedenfor), som nettopp krever omfattende og effektiv HR-understøttelse. Det var med andre ord uheldig at man gjennomførte både HR-reformen og økonomireformen som et av de første, store «modernisering og effektivisering»-tiltakene for CYFOR.
- (17) CYFOR ser det som nødvendig å opprette lederstøttestillinger med fokus på HR og økonomi for å løse de utfordringer som de nevnte tiltakene innebærer for dem.
- (18) Ved CYFOR har man gjort seg den erfaring at Forsvarets omstillinger ofte presenteres unyansert utad. Forsvarsledelsen peker på gevinstrealisering i form av innsparinger, særlig gjennom kutt i årsverk, uten samtidig å fortelle at det eksisterer en rekke oppgaver som fremdeles skal gjøres lokalt (i driftsenheten), med færre ressurser. Når narrativet utad er at omstillingen eller reformen har vært et vellykket tiltak, mister personellet tillit til tiltaket og i verste fall til «systemet», altså Forsvaret.

### 3.1.4 *Om arbeidet mot og håndtering av saker om mobbing og seksuell trakassering*

- (19) CYFOR har et eget varslingsmottak, som ledes av sjef Sikkerhetsavdeling for Cyberforsvarsstaben og der både jurist og HMS-rådgiver deltar.
- (20) Det har vært registrert relativt få saker om mobbing og seksuell trakassering («MOST») ved CYFOR. I sakene man mottar, er det viktig for CYFOR å sørge for kontradiksjon fra den omvarsledes side. De få sakene man har mottatt, har vært meget krevende å håndtere, selv om CYFOR opplever at det er rom for å avgrense slike saker mot det som ikke er et kritikkverdig forhold i arbeidsmiljølovens forstand. CYFOR ser fram til at et eget kompetansesenter hos Forsvarets personell- og vernepliktssenter, skal bli etablert.

- (21) For å forebygge «MOST»-relaterte overtramp, holder CYFOR, blant annet, undervisning for tilsatte, studenter og soldater om holdninger og varslingssystemet. I undervisningen fremheves det at det er trygt å varsle om kritikkverdige forhold.

### 3.1.5 Om utredningsarbeidet «Forsvarssektoren 24»

- (22) Forsvarssektoren 24 («F24») er et utredningsarbeid i regi av Forsvarsdepartementet, som blant annet handler om å endre og forbedre IKT-feltet i forsvarssektoren i løpet av 2024. Dette arbeidet treffer CYFORs oppdrag direkte.

- (23) Om «F24» ble Ombudsnemnda fortalt:

«De ulike 'F24'-initiativene må ses i sammenheng med hverandre og med det som besluttes i gjennomføringsplanen for den nye langtidsplanen for forsvarssektoren. De ulike 'F24'-initiativene, og 'F24'-IKT spesielt, må bidra til å rydde opp i roller, ansvar og myndighet ('RAM') og redusere byråkrati. Vi må få til reelle synergier på tvers av forsvarssektoren, redusere dobbeltarbeid og kraftsamle forsvarsmiljøer – for eksempel ved å slå sammen fagmiljøer som i dag utfører beslektede eller identiske oppgaver henholdsvis i FMA IKT og i Forsvaret.»

### 3.1.6 Om utfordringer som Cyberforsvaret opplever i samvirket med Nasjonal sikkerhetsmyndighet

- (24) Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM) er ansvarlig for å stille krav, å kontrollere og å veilede slik at CYFORs virksomhet tilfredsstiller sikkerhetsloven. Om dette ønsker CYFOR å fremheve:

- Forsvaret er avhengig av NSM som en sterk nasjonal fagmyndighet innen forebyggende sikkerhet. CYFOR opplever hovedsakelig samarbeidet og dialogen med NSM som god. Det er likevel flere problemstillinger ved samvirket mellom NSM og CYFOR som bør få oppmerksomhet. På grunn av enkelte sider ved NSMs arbeidsform og praksis, opplever CYFOR stadig å komme i situasjoner som reduserer det forsvarlige sikkerhetsnivået og Forsvarets operative evne.
- Kravet som NSM setter til innholdet i søknader om sikkerhetsgodkjenning av informasjonssystemer, er detaljrikt, og NSMs saksbehandlingstid av slike søknader er lang. Dette medvirker til at CYFOR ikke evner å opprettholde godkjenninger på enkelte av sine systemer.
- CYFOR mener det vil være hensiktsmessig å legge om til en sikkerhetsstyring av IKT i Forsvaret som er integrert i virksomheten, og ikke som nå, der sikkerhetsstyringen er knyttet til et eksternt organ i form av NSM. CYFOR ser i den forbindelse hen til utviklingen innen luftfart, petroleum og finans, som i større grad lar det være opp til virksomheten å sørge for at et tilfredsstillende sikkerhetsnivå kan dokumenteres. Det gjør også gjeldende sikkerhetslov, men

CYFOR opplever fremdeles å måtte forholde seg til den gamle sikkerhetsloven, for å innfri NSMs krav.

- CYFOR opplever å bli pålagt å følge NSMs «G-veiledere», som er veiledere om grunnprinsipper innen digital sikkerhet og sikkerhetsstyring. CYFORs oppfatning er at flere av disse veilederne er utdaterte. Det er derfor lite hensiktsmessig å følge dem, noe som dessuten krever store ressurser både hos CYFOR og NSM, uten at Forsvaret oppnår et styrket sikkerhetsnivå.
- Problemstillingen har også en side til NATO-kravene som må oppfylles for å oppnå interoperabilitet med allierte styrker.
- CYFOR mener at ressursene til sikkerhetsgodkjenning i uforholdsmessig stor grad går med til dokumentasjon i stedet for det faktiske sikkerhetsnivået. Det er en «byråkratisk sikkerhet» man da oppnår, i stedet for en reell sikkerhet.
- I henhold til sikkerhetsloven skal NSM veilede virksomheten. CYFOR opplever at denne veiledningen mangler: Det har skjedd flere ganger at NSM har avslått CYFORs søknad om sikkerhetsgodkjenning på grunn av krav som CYFOR ikke var kjent med. Dermed får man en saksbehandling som går fram-og-tilbake og som er svært tidkrevende, og CYFOR bruker mye ressurser på saker som ikke gir et forbedret sikkerhetsnivå. CYFOR etterlyser helhetlig veiledning fra NSM før CYFOR sender inn søknad om sikkerhetsgodkjenning første gang.
- CYFOR opplever at NSM ikke følger egne vedtak i saker om sikkerhetsgodkjenning. Det vil si at CYFOR, selv om et sikkerhetssystem er godkjent, ikke får utstedt SoC («statement of compliance»). Dette gjør at CYFOR mister muligheten til å kommunisere med allierte.
- CYFOR anbefaler at NSM fortsetter som tilsyns- og veiledningsmyndighet for godkjenning av sikkerhetssystemer, men at selve godkjenningsfunksjonen overtas av Forsvaret. En overføring av godkjenningsfunksjonen til Forsvaret underbygget av tilsyn og veiledning fra NSM, vil gi en langt mer dynamisk tilnærming til et forsvarlig sikkerhetsnivå, samt riktig bruk av ressurser for å oppnå det som er målet: Et kontinuerlig og forsvarlig sikkerhetsnivå som understøtter operativ evne.

(25) CYFOR opplever at det digitale sikkerhetssamarbeidet med allierte nasjoner fungerer godt. Dette er viktig for sikkerhetsarbeidet i Norge.

### **3.2 Om den personellrelaterte bygningsmassen i Jørstadmoen leir**

(26) CYFOR gjorde Ombudsnemnda oppmerksom på at de i Jørstadmoen leir mangler:

- Velferdsbygg
- Trenings- og idrettsfasiliteter

- Forlegninger for soldater og studenter med akseptabel standard. Per i dag mangler omkring 150 sengeplasser i Jørstadmoen leir.

(27) Mangelen på velferdsfasiliteter fremheves for Ombudsnemnda som det viktigste budskapet fra CYFOR under tilsynet. Det finnes ett sparsommelig utstyrt velferdsrom i dag på 40 kvadratmeter. Dette står i sterk kontrast til velferdsbygget på totalt 940 kvadratmeter som brant ned i 1998 og som altså ikke er erstattet siden.

(28) Mangelen på egnede velferdsfasiliteter ble særlig påfallende i kjølvannet av et selvmord som fant sted i Jørstadmoen leir i 2023, der soldatene manglet et egnet sted hvor de kunne komme sammen og snakke om det som hadde skjedd.

(29) CYFOR viste fram treningsfasilitetene i Jørstadmoen leir. Treningsfasilitetene i Jørstadmoen leir består av ett treningsrom på omkring 100 kvadratmeter. Rommet, som ligger i kjelleren under kjøkkenet, er trangt og har dårlig luft. I tillegg har de en liten gymsal på 207 kvadratmeter, uten lagringsplass til utstyr og med garderober som har en dårlig standard.

(30) Kantinen i Jørstadmoen leir er et midlertidig bygg på 104 kvadratmeter. Det skal, som den sosiale bygningsmassen for øvrig, kunne betjene omkring 350 soldater og 600 militært og sivilt tilsatte i Jørstadmoen leir.

(31) CYFOR opplever at samarbeidet med Forsvarsbygg lokalt er meget godt. Samarbeidet med Forsvarsbygg sentralt er også godt. Kapasiteten til Forsvarsbygg, og måten de prioriterer prosjekter på, er viktig. Her er det et betydelig forbedringspotensial i å harmonisere Forsvarets brukerdefinerte utvikling og behov med Forsvarsbyggs vedlikeholdsplaner.

- CYFOR opplever at årsaken til avstanden mellom egne behov og Forsvarsbyggs planlegging ligger i at Forsvaret og Forsvarsbygg er to ulike etater med ulike perspektiv på virksomhetsstyring: Forsvarets avdelinger styrer etter oppdrag og operativ evne. Forsvarsbygg styrer etter økonomi.
- Ombudsnemnda ble presentert for et praktisk eksempel på hvordan forskjellene mellom Forsvaret og Forsvarsbygg gjør seg gjeldende i hverdagen: Forsvarets personell bruker det sikkerhetsgraderte nettverket, FIS Basis, som sin primære arbeidsplattform. Grunnen til det er sikkerhetsmessige hensyn. Forsvarsbyggs personell bruker ugradert nettverk som sin primære arbeidsplattform. Når CYFORs personell sender e-post til Forsvarsbyggs personell, blir man ikke sjelden – og i beste fall – møtt med et automatisk svar om at mottageren i Forsvarsbygg gjerne også varsles per telefon eller på andre måter, i og med at man sjelden sjekker e-post på det sikkerhetsgraderte nettverket i det daglige.

- (32) CYFOR mener at den største utfordringen for EBA-prosessene i Forsvaret, er tiden som går, og det omstendelige utredningsarbeidet som gjøres mellom tidspunktet der behovet oppstår og første spadetak. CYFOR mener at Forsvaret i tiden som nå kommer i kjølvannet av den nye langtidsplanen («forsvarsloftet»), må tenke nytt om sine byggeprosesser. Det ble oppsummert slik for Ombudsnemnda:

«Et nytt velferdsbygg, treningsbygg eller mannskapsforlegning som fungerer godt på Evenes, fungerer like godt hos oss på Jørstadmoen. Bruk de samme tegningene, gjør eventuelle nødvendige justeringer, iverksett bygging.»

- (33) Midt i Jørstadmoen leir står en stor, eldre, hvit forlegning, «Catterick», bygget på 1950-tallet. Den oppfyller ikke dagens krav til bygninger og er derfor ikke egnet som permanent mannskapsforlegning. Det vil koste anslagsvis kr 100 000 000 å pusse den opp til dagens standard. For CYFOR, som har et stort behov for forlegningsrom, ville det vært ønskelig i det minste å benytte «Catterick» som et «beredskapsbygg», det vil si som en midlertidig forlegning av personell som er i Jørstadmoen leir for å øve og trene. Men Forsvarsbygg ønsker ikke bygg benyttet på en slik måte og har ingen vedlikeholdsplan for det. Forsvarsbygg ønsker at forlegningsbygg enten brukes fullt ut, eller, som for «Catterick», bare holdes på tomgang.



Forlegningen «Catterick» i Jørstadmoen leir. Foto: Anette Ask/Forsvaret.

### **3.3 Ombudsnemndas møte med tillitsvalgte for tilsatte i Cyberforsvaret**

#### **3.3.1 Om personellet**

- (34) De tillitsvalgte for tilsatte fortalte Ombudsnemnda at personellet i CYFOR «*er drittlei alle sentrale omstillinger – vi omstiller oss i hjel*». Nemnda ble fortalt at det ikke er mulig å få bukt med den lave ståtiden blant tilsatte i Forsvaret, uten å gjøre noe med omstillingstrykket og hvordan personellet alltid ender opp med å måtte gjøre mer uten ytterligere kompensasjon, samtidig som den politiske og militære forsvarsledelsen proklamerer at «*personellet er den viktigste ressursen Forsvaret har*». De tillitsvalgte mener at dette utsagnet begynner å ligne en floskel uten rot i virkeligheten.
- (35) De tillitsvalgte for tilsatte i CYFOR mener lønn og pensjon er avgjørende incentiver for å øke ståtiden blant de tilsatte og for å rekruttere og rerekruttere personell. De tillitsvalgte for tilsatte i CYFOR understreker at CYFORs personell, især de som arbeider med det tekniske, har en svært attraktiv kompetanse som det sivile arbeidsmarkedet ønsker seg.

#### **3.3.2 Om eiendom, bygg og anlegg**

- (36) De tillitsvalgte for tilsatte i CYFOR opplever gjennomgående at det er påfallende mangel på kontorplasser, og at kontorplassene som finnes, i stor grad er nedslitte og ment å være midlertidige løsninger. De tillitsvalgte opplever at prosessen for å bygge i Forsvaret er såpass langtekkelig at behovet som bygget var tiltenkt å dekke, er underdimensjonert allerede når det først tas i bruk.

### **3.4 Ombudsnemndas møte med den tillitsvalgte for soldatene i Cyberforsvaret**

- (37) Den tillitsvalgte for soldatene i CYFOR er tillitsvalgt for personell i førstegangstjeneste og militære studenter. Når avsnittene nedenfor omtaler «soldater», siktes det også til militære studenter i Jørstadmoen leir.
- (38) Den tillitsvalgte for soldatene i CYFOR fremhevet behovet for velferdsfasiliteter overfor Ombudsnemnda. Nemnda ble fortalt at det eneste stedet soldatene kan samles når tjenesten er ferdig for dagen, er oppholdsrommet på forlegningen. Oppholdsrommene på forlegningene er små rom, og den sosiale omgangen der må ta hensyn til at det alltid er hvilende vaktmannskaper i nærheten. Dette går ut over det sosiale samholdet soldatene imellom og deres trivsel.
- (39) Den tillitsvalgte for soldatene etterlyser en overordnet, fagbasert kontroll med velferdstilbudet i Forsvaret, slik at man har oversikt og sikrer at velferdsforholdene er like gode for alle soldater i Forsvaret. Den tillitsvalgte opplever at tilbudet til soldatene i Jørstadmoen leir ikke er likeverdig med tilbudet i andre leire og baser.
- (40) Den tillitsvalgte for soldatene fortalte Ombudsnemnda at også gode treningsfasiliteter er viktig for soldatenes trivsel og samhold, ut over den fysiske gevinsten det gir, og at dagens fasiliteter ikke oppfyller soldatenes behov. Dagens



fasiliteter er betydelig underdimensjonert i forhold til soldatmassen og av en standard som ikke gjenspeiler at soldatene avtjener straffesanksjonert verneplikt til forsvar av landet.

- (41) Da den tillitsvalgte for soldatene ankom Jørstadmoen leir første gang, sammen med andre nyankomne soldater, ble de helt enkelt henvist til forlegningen de skulle bo på, og bedt om å være stille på grunn av hvilende vaktmannskaper. De opplevde dette som et unødvendig uhyggelig førsteinntrykk av Jørstadmoen leir.
- (42) Den tillitsvalgte for soldatene opplever at velferd- og idrettsbefal i Jørstadmoen leir gjør så godt de kan med ressursene de har, for å ivareta soldatene og tilby velferdstiltak. En stor utfordring for soldatenes velferd og trivsel i Jørstadmoen leir er at det ikke er noe opplegg som ivaretar soldatene etter normal arbeidstid, når befalet drar hjem. For eksempel er det ingen velferdstiltak for vaktmannskaper nattestid.
- (43) Den tillitsvalgte for soldatene peker på at det ikke bør være slik at soldatene må reise inn til Lillehammer for å avhjelpe manglene på velferds- og treningsfasiliteter i Jørstadmoen leir. For mannskaper på vakt er det dessuten umulig å forlate leir. Det vil det også være for andre soldater i tilfelle av krise og krig.
- (44) Den tillitsvalgte for soldatene fortalte Ombudsnemnda at det er 35–40 soldater i en tropp, som blir ivaretatt av kun to befal. Den tillitsvalgte opplever at soldatene dermed ikke får oppfølgingen de trenger.

### **3.5 Ombudsnemndas møte med Cyberforsvarets hovedverneombud**

- (45) Hovedverneombudet i CYFOR fortalte Ombudsnemnda at han har vurdert å stenge ned virksomheten i bygg og anlegg der de har oppdaget mugg.
- (46) Hovedverneombudet i CYFOR, som er frikjøpt, skulle ønske han var nærmere CYFORs ledelse i det daglige. Å involvere hovedverneombudet og prioritere dialog med hovedverneombudet tidlig i den daglige styringen og utviklingen av CYFOR, vil gi en gevinst for personellet og for CYFOR og Forsvaret. Hovedverneombudet peker på at mange av prosessene som pågår for tiden, berører de ansattes ve og vel.
- (47) Hovedverneombudet i CYFOR fortalte nemnda at hovedverneombudet i Hæren brukes på en annen måte enn i CYFOR. I Hæren brukes hovedverneombudet i større grad som en rådgiver for ledelsen i det daglige. Hovedverneombudet i CYFOR mener at CYFOR kan tjene på å la seg inspirere av Hærens arbeidsform på dette området.

For Ombudsnemnda

Roald Linaker  
forsvarsombud



STORTINGETS OMBUDSNEMND FOR  
FORSVARET

Karl Johans gate 25  
0159 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

24/00116-20

28. oktober 2024

## **Kommentarer til rapport etter tilsyn ved Jørstadmoen leir april 2024**

Forsvarsdepartementet (FD) viser til rapport etter tilsyn gjennomført av Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret ved Jørstadmoen leir 25. og 26. april 2024.

Flere av temaene som ombudsnemnda løfter i rapporten er kjent for FD. I forbindelse med utarbeidelsen av ny langtidsplan er det vedkjent at sektoren over tid har avsatt for lite ressurser til vedlikehold og videreutvikling av Forsvarets eiendom, bygg og anlegg. Behovet er i dag stort og både tilstandsgraden og kapasitet på deler av sektorens eiendom, bygg og anlegg er lavere enn behovet. Jørstadmoen er et tydelig eksempel på dette, hvor både kvalitet og kapasitet er for lav. Som del av ny langtidsplan har regjeringen derfor prioritert etablering av personellrelatert eiendom, bygg og anlegg, herunder et tilstrekkelig antall boliger, kvarter og kaserner av god nok kvalitet. Det er avsatt om lag 11 milliarder kroner til personellrelatert EBA i den neste 12-årsperioden. Det er i tillegg avsatt om lag 1 milliard kroner ekstra i de kommende årene til vedlikehold av sektorens eiendom, bygg og anlegg. Dette innebærer å vedlikeholde eksisterende bygningsmasse, og evne å gjenbruke eksisterende eiendom, bygg og anlegg på en bedre måte. Hvordan denne satsningen på personellrelatert eiendom, bygg og anlegg, samt verdibevaring prioriteres besluttes av forsvarssjefen i tett dialog med Forsvarsbygg.

Satsningen treffer imidlertid blant annet lokasjoner som Jørstadmoen hvor både vedlikehold av det vi har og etableringen av nye kapasiteter er planlagt som del av forsvarsløftet. Ved Jørstadmoen prioriteres særlig kategorien VUPIKT (velferd, utdanning, prest, idrett, kantine og tillitsvalgtordningen) som har vært nedprioritert over tid.

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

Kontoradresse  
Glacisgata 1  
regjeringen.no/fd

Telefon  
23098000  
Org.nr  
972417823

Avdeling  
V 2  
lverks.styring.pers.kompe.politik

Saksbehandler  
Henrik Izzet  
Thommesen

En sentral målsetning er å redusere vedlikeholdsetterslepet og bedre sektorens gjennomføringsevne med tanke på forvaltning. Dette inkluderer en tydeliggjøring av roller og ansvar i styring og organisering av tjenestene. Forvaltning av forsvarssektorens eiendom, bygg og anlegg har blitt utredet som del av en områdegjennomgang av EBA. Områdegjennomgangen har som formål å identifisere tiltak for bedre ressursbruk og en mer effektiv fremtidig helhetlig forvaltning av forsvarsektorens eiendomsmasse. FD jobber nå med operasjonaliseringen av dette kunnskapsgrunnlaget.

FD er kjent med at det foreligger en rekke utfordringer i forbindelse med sikkerhetsgodkjenning av IKT-systemer, som ombudsnemnda påpeker i sin rapport. Departementet har nylig kartlagt utfordringer med sikkerhetsgodkjenninger i sektoren. Både Nasjonal sikkerhetsmyndighet og Cyberforsvaret har vært involvert i dette arbeidet. Totalbildet viser at det er utfordringer med dagens prosess og rammer. Arbeidet har vist at det er nødvendig å gjøre flere sentrale veivalg, og innsikt og anbefalinger fra arbeidet med sikkerhetsgodkjenninger inngår i det pågående arbeidet med sikkerhetsstyring og større prosjekter i sektoren. Arbeidet er planlagt å fortsette frem til slutten av 2024.

FD merker seg ombudsnemndas kommentarer knyttet til bruk av sivile og krigens folkerett. FD har i investeringsproposisjonen, Prop. 59 S (2023–2024), svart på et anmodningsvedtak fra Stortinget om bruk av ikke-militært ansatte og forhold knyttet til krigens folkerett. Med den underliggende utredningen som ligger til grunn for dette som utgangspunkt, sendte FD i juni 2024 ut et kartleggingsoppdrag til etatene i forsvarssektoren, hvor etatene blant annet ble bedt om å identifisere funksjoner/stillinger i egen etat og hos sivile kontraktører og leverandører som i væpnet konflikt vil overskride terskelen for direkte deltakelse, eller som av andre årsaker må ha status som lovlige stridende. I tillegg ble etatene bedt om å identifisere og beskrive funksjoner hos sivile kontraktører og leverandører som ikke overgår terskelen for direkte deltakelse i væpnet konflikt, men som likevel innebærer høy risiko for sivil følgeskade, og å etablere mekanismer for risikovurdering av sivil følgeskade som ivaretar Norges folkerettslige forpliktelser. Svarfristen er 26. juni 2025. Til ombudsnemndas omtale av tjenesteplikt for sivilt tilsatte i Forsvaret, viser FD til at Forsvaret kan inngå kontrakt om tjenesteplikt med sivil tilsatte i virksomheten i medhold av forsvarsloven § 25 a. Kontrakt er ikke nødvendig i de tilfellene den sivilt tilsatte har tjenesteplikt i Forsvaret etter verneplikten. Kontrakt om tjenesteplikt kan ikke sies opp når Norge er i krig eller når krig truer.

FD merker seg ombudsnemndas omtale av forbedrings- og effektiviseringstiltak i Forsvaret, med påfølgende omstillingsprosesser. Gjennom interne omorganiseringer og økt bruk av digitalisering og andre effektiviseringstiltak forventer departementet at det skjer en reell innsparing totalt sett, og at kutt i årsverk skjer som følge av mer hensiktsmessig organisering, bedre verktøy, rutiner og prosesser eller som følge av reduksjon av arbeidsoppgaver. Det vil også til tider kunne gå noe tid før effekten av innsparingstiltak går seg til og oppnås fullt ut. Departementet har også understreket overfor etatene at partssamarbeidet skal være tilfredsstillende ivarettatt, med involvering av arbeidstakerorganisasjonene i tråd med det lov- og avtaleverket som partene er bundet av.

Det er i tildelingsbrevene understreket spesielt at alle etatene skal utøve medbestemmelse i tråd med tariffoppliktelsene, på en ryddig og god måte. Departementet forventer således at etatene følger dette opp i sin interne styring.

Med hilsen

Severin Vikanes  
ekspedisjonssjef (konst.)

Ståle Tangestuen  
avdelingsdirektør

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer*

Vedlegg:

Kopi til:  
FORSVARSTABEN FST

# Folkerettslige vurderinger vedrørende Forsvarets bruk av sivilt ansatte, sivile i totalforsvaret og sivile kontraktører/leverandører mv. i krig

## 1. Innledning

Forsvarsdepartementet (FD) ønsker med dette brevet å gi etatene i forsvarssektoren en overordnet tolkning av de folkerettslige sidene knyttet til Forsvarets og øvrige etaters bruk av egne sivilt ansatte, sivile fra totalforsvaret og sivile kontraktører/leverandører i krigstid. Målet er å bidra til større klarhet, sikre likhet i praktiseringen av reglene, og bidra til å gjøre de konkrete vurderingene i hver enkelt sak enklere å håndtere.

FD har de senere årene mottatt flere henvendelser fra etater i sektoren om hvordan de folkerettslige reglene for bruk av sivile i krig skal tolkes og forstås. Det har vært etterspurt en overordnet tolkning fra FD som kan bidra til større klarhet, bedre forståelse og likeartet praksis. Det har blant annet blitt bedt om en klargjøring av de folkerettslige rammene for strategiske avtaler med selskaper som skal levere tjenester til Forsvaret og sektoren i krigstid.

I Langtidsplanen for Forsvaret (Prop. 14 S (2020-2021)) *Evne til forsvar - vilje til beredskap*, pkt. 7.2.3 gis det en redegjørelse om av bruken av sivile i krig og de folkerettslige reglene. Dette brevet bygger videre på fremstillingen i Langtidsplanen, men gir en grundigere gjennomgang og inneholder flere eksempler.

Det fremgår videre av Regjeringens tiltredelseserklæring (Hurdalsplattformen s. 77) at regjeringen vil:

*«...gå gjennom Forsvarets samarbeid med private aktører, med omsyn til blant annet sikkerhet, beredskap, kompetanse og krigens folkerett.»*

Det presiseres at reglene i krigens folkerett først slår inn når krig faktisk har inntrådt. I fredstid er det altså ingen folkerettslige begrensninger på bruken av sivile ansatte i Forsvaret eller i totalforsvaret eller fra private kontraktører/leverandører. Prinsippet om lik organisering i fred som i krig, hensynet til å trene og øve realistisk, og tiden det tar å etablere slike ordninger tilsier likevel at konseptet må forberedes og til dels også i innføres i fredstid.

FD vil i det følgende redegjøre for departementets forståelse av reglene i krigens folkerett om grensene for bruk av sivile i krig. FD vil gi anvisning på hvordan etatene bør innrette seg for å sikre at avtaler, samarbeid og systemer ivaretar Norges folkerettslige forpliktelser etter Genèvekonvensjonene. Det understrekes at FD presenterer overordnede prinsipper, regler og forståelse av reglene. De konkrete vurderingene i enkeltsaker knyttet til bruken av egne sivilt ansatte, sivile i totalforsvaret eller sivile kontraktører/leverandører må gjøres i hver enkelt etat eller enhet.

Når det gjelder de konkrete mekanismene og systemene som brevet peker på som nødvendige for å ivareta folkerettens regler, har flere av disse en karakter som tilsier at implementeringen må skje over noe tid.

## 2. Begrepsavklaring

For å sikre en helhetlig forståelse av de folkerettslige begrepene som vil bli brukt videre, er det behov for en begrepsavklaring.

## 2.1 Sivilt personell

Med «sivilt personell» menes her;

- Sivilt ansatte i Forsvaret og andre etater i forsvarssektoren, uavhengig av om ansettelsesforholdet er fast eller midlertidig. Eksempler på dette er kokker, renholdere, lagerbetjenter, innkjøpere, sivile mekanikere, vaktmestere, gartnere, ingeniører, lønnsmedarbeidere, undervisningspersonell mv.
- Sivilt personell i totalforsvaret som utfører oppgaver som Forsvaret er avhengig av i krigstid. Eksempler på dette er statsloser i Kystverket, flygeledere i Avinor, helsepersonell på sykehus, personell i Statkraft/Statnett som sikrer strømforsyning mv.
- Sivilt ansatt personell hos kontraktører/leverandører som Forsvaret har inngått kontrakter med, og hvor leverandøren/kontraktøren også skal utføre oppdrag for Forsvaret i krigstid. Eksempler på dette er sjåførere i Bring, mekanikere i Kongsberg Defence AS, fabrikkarbeidere hos Nammo, Drytech AS mv.

## 2.2 Medlemmer av de væpnede styrker

Etter Genèvekonvensjonenes tilleggsprotokoll 1 (TP 1) artikkel 43 (1) og 44 (3) er medlemmer av en stats væpnede styrker alle organiserte væpnede styrker, grupper og enheter som;

- står under en kommandostruktur med ansvar for de underordnede, og som står ansvarlig overfor en stat som er part i konflikten,
- er underlagt et internt disiplinærsystem som blant annet skal sikre etterlevelse av krigens folkerett, og
- skiller seg fra sivile ved hjelp av uniform eller tilsvarende.

## 3. Problemstilling

Hovedproblemstillingen i dette brevet er de folkerettslige utfordringene som oppstår ved bruk av sivilt personell til støtte for Forsvaret i krig/væpnet konflikt.

Bakgrunnen for problemstillingen er kravet i krigens folkerett om å skille (engelsk: «distinguish») mellom lovlig stridende og militære mål på den ene siden, og sivile/beskyttede og dermed ikke lovlige mål på den andre siden (distinksjonsprinsippet). Forsvarets bruk av sivilt personell utfordrer dette prinsippet. Det er derfor behov for en klargjøring av hvordan Forsvaret skal bruke sivilt personell, slik at Norges folkerettslige krav ikke brytes.

## 4. Folkerettslige prinsipper og utfordringer

### 4.1 Distinksjonsprinsippet

Distinksjonsprinsippet er et grunnprinsipp i krigens folkerett, og innebærer som nevnt et skille mellom det militære og dermed lovlige mål på den ene siden, og det sivile og dermed ulovlige mål på den andre siden. Dette innebærer et forbud mot å angripe sivile personer og sivile objekter. Disse skal beskyttes mot farene ved militære operasjoner. Dette er nedfelt blant annet i TP 1 artikkel 48, 51 og 58 bokstav c. Hensikten er å gjøre de krigførende partene bedre i stand til å spare den sivile delen av samfunnene for virkningene av krigshandlingene.

Staten har ansvar for å ivareta distinksjonsprinsippet, og har dermed en plikt til å beskytte sivile personer og objekter. Dette skal gjøres ved å skille militære personer og objekter, fra sivile personer og objekter. Dette kan blant annet gjøres ved at militære leire og installasjoner ikke etableres like ved skoler eller boligområder. Videre innebærer det at man skiller hvem som er militære og hvem som er sivile ved bruk av synlige kjennetegn. Uniformering av stridende personer er det viktigste eksempelet på dette. Merking av militære skip som orlogsfartøy og merking av militære luftfartøy med gråfarge og rondell er andre eksempler.

Sivilt personell som brukes av Forsvaret i krig har i utgangspunktet, som tittelen sier, status som sivile. De skal dermed beskyttes mot angrep. Utfordringen er at etter dagens struktur og oppbygging har Forsvaret mange sivilt ansatte, og er avhengig av andre sivile utenfor Forsvaret for å kunne fungere og gjennomføre operasjoner. De ansatte befinner seg ofte i militære leire som er lovlige mål. På noen områder gjelder dette også sivilt ansatte i totalforsvaret, og leverandører/kontraktører som Forsvaret har inngått kontrakter med. Denne blandingen av militære og sivile fører til at det i en krigssituasjon vil være utfordrende for motparten å kunne skille mellom disse. Sivile vil dermed kunne utsettes for en større risiko for angrep, og ikke få den beskyttelse de har krav på etter distinksjonsprinsippet.

I tillegg vil sivilt personell kunne utføre arbeidsoppgaver som innebærer direkte deltakelse i fiendtlighetene og dermed miste sin status som sivil. Utfordringene rundt dette blir gjort rede for i pkt. 4.2.

#### **4.2 Direkte deltagelse i fiendtlighetene**

Kravet i folkeretten for å beholde statusen som sivil er at disse personene ikke deltar direkte i fiendtlighetene (engelsk: «direct participation in the hostilities»). Sivile som deltar direkte i fiendtlighetene mister sin beskyttelse mot angrep, og blir lovlige mål på lik linje som militært personell, jfr. TP 1 art. 51 nr. 3. Sivile som deltar direkte i fiendtlighetene kan videre holdes individuelt strafferettslig ansvarlig for krigshandlinger, fordi vedkommende ikke nyter strafferettslig immunitet for lovlige krigshandlinger, slik som lovlige stridende gjør. Sivile som deltar direkte i fiendtlighetene har heller ikke krav på krigsfangestatus. Å bruke sivile på en slik måte vil være i strid med plikten til å beskytte sivile mot farene ved militære operasjoner.

Forsvaret kan bruke sivilt personell i krig så lenge disse ikke innehar stillinger eller funksjoner som går over terskelen til å delta direkte i fiendtlighetene. Utfordringene oppstår når arbeid som utføres av sivilt personell, for Forsvaret, får en grad av nærhet til militære operasjoner slik at den krysser den nevnte terskel. Det er derfor viktig at Forsvaret og etatene planlegger og organiserer bruken av og støtten fra sivilt personell slik at denne problemstillingen forhindres.

Grensedragningen for hva som er under og over terskelen er skjønnsmessig, og grensen er vanskelig å trekke i praksis. FD vil i det følgende gå igjennom praksis på området og gi veiledning om grensedragningen.

Det neste spørsmålet er hva som er kriteriene for å kunne gå over terskelen og anses for å delta direkte i fiendtlighetene.

Det internasjonale Røde Kors (International Committee of the Red Cross) utgav i 2009 "Interpretive guidance on the notion of Direct participation in hostilities under international humanitarian law". Publikasjonen gir en viss veiledning, men må likevel brukes med forsiktighet da den ikke nødvendigvis er representativ for statspraksis eller statenes syn på de folkerettslige spørsmålene. ICRC-guiden formulerer tre vilkår for at direkte deltakelse i fiendtlighetene skal anses å foreligge. Alle tre vilkårene må være oppfylt samtidig. I den norske militærmanualen Manual i Krigens folkerett (2013) er Norges syn på hvordan disse vilkårene skal tolkes og anvendes forklart slik:

Vilkår 1 – Skadevilkåret. Vilkåret om å forårsake skade innebærer at handlingen må kunne ha en negativ effekt på motpartens militære operasjon eller kapasitet, eller kunne forårsake skade eller ødeleggelse på beskyttede personer eller objekter. Skade på motpartens operasjoner eller kapasiteter trenger ikke å innebære død, skade eller ødeleggelse av personer eller objekter. Det kan være tilstrekkelig at handlingen har en negativ innvirkning for eksempel på troppeforflytning, logistikk og kommunikasjon. Skade for motparten vil derfor normalt også kunne oppstå som følge av at man utfører en aktivitet som beskytter eller styrker egne militære operasjoner eller egen stridskapasitet, for eksempel å kjøpe inn våpen og ammunisjon som skal benyttes til angrep på motparten.

Vilkår 2 – Årsaksvilkåret. For at en handling skal anses som en direkte deltakelse i fiendtlighetene, må den kunne forårsake en slik skade som beskrevet i skadevilkåret. Dette betyr at handlingen må være nødvendig for tilretteleggelsen av handlingen som forårsaker skade, og ha nær tilknytning til denne. Det er med andre ord ikke kun den siste avgjørende handling i en handlingsrekke som kan oppfattes som direkte deltakelse, slik som for eksempel det å avfyre en rakett, men også de handlinger som gjorde angrepet mulig, for eksempel planlegging av angrepet eller transport av personell og våpen til egnet sted. På den annen side er det et krav om at handlingen har en nær tilknytning til den skadevoldende handling. Generell krigsinnsats, som finansiering og innsamling av mat, vil som regel ikke være direkte deltakelse fordi bidraget ikke er direkte nok.

Vilkår 3 – Hensiktsvilkåret. I tillegg til kravene om skade og direkte årsak må personen ha hatt til hensikt både å forårsake skaden og å støtte den ene parten i konflikten. På denne måten utelukkes handlinger som ikke er tilknyttet konflikten, for eksempel alminnelig kriminalitet, eller handlinger som tilfeldigvis har en negativ effekt på en operasjon, som for eksempel folkemasser som utilsiktet sperrer veien for militære styrker.

I praksis vil det ofte være slik at vilkår 1 og 3 er oppfylt. Grunnen til at vilkår 1 normalt er oppfylt er at alle som arbeider i Forsvaret, i sektoren, i totalforsvaret til støtte for Forsvaret eller hos leverandører/kontraktører yter en tjeneste som støtter eller styrker Forsvaret. Handlingene vil typisk styrke egne militære operasjoner eller egen militær kapasitet ved at man for eksempel reparerer kampfly, yter lostjenester som effektiviserer og sikrer militær navigasjon, styrker logistikken ved å yte transporttjenester til støtte for



Forsvaret, drifter IKT og nettverk som styrker Forsvarets samband, kommando og kontroll og lignende eksempler. Når det gjelder oppfyllelse av vilkår 3 er poenget, og dermed også hensikten med, det arbeidet som ansatte i Forsvaret og personer som støtter Forsvaret gjennom totalforsvaret eller som kontraktør/leverandør, nettopp å støtte Forsvaret i krig. Hensiktsvilkåret vil derfor normalt alltid også være oppfylt for den personkretsen som drøftes i dette brevet.

Den vanskelige vurderingen er ofte knyttet til vilkår 2 og årsakssammenheng og nærhetsvurderingen. Vurderingen man står igjen med blir derfor normalt en vurdering av om den støtten som faktisk ytes oppfyller årsakskravet.

Et viktig moment vil være hvor avgjørende handlingen er for at skaden oppstår, det vil si om støtten eller handlingen kan skade eller redusere fiendens militære kapasitet, eller styrke egen militær evne og kapasitet, og om denne støttehandlingen virker direkte inn på fiendtlighetene.

Hver enkelt tjeneste eller funksjon som utføres må i prinsippet vurderes konkret. Den ene sivilt ansatte kan vise seg å ha oppgaver som utgjør direkte deltakelse, mens en kollega kan ha oppgaver og funksjoner som ikke overskrider terskelen. Det er en vurdering av hva støtten faktisk går ut på som er det avgjørende.

For eksempel vil produksjon i en fabrikk hvor varene først settes på lager noen uker, før varene flyttes til et militært lager, og så siden benyttes i en faktisk militær operasjon mangle tilstrekkelig direkte årsakssammenheng med skaden til å si at handlingen innebærer «direkte deltakelse». I den andre enden av skalaen finner man for eksempel flygeledere som deltar i koordinering og ledelse av militære luftoperasjoner eller feltmekanikere som skrur på stridskjøretøy som benyttes i pågående strid. Tilsvarende vil IT-teknikere som drifter operative systemer vil kunne delta direkte, mens en IT-tekniker som utvikler et operativt program som skal benyttes om noen uker eller måneder, normalt vil falle utenfor.

Kravet om nærhet i årsakssammenheng må ikke tolkes til å innebære et krav om nærhet i tid og/eller rom. Selv om en slik nærhet i visse tilfeller kan være relevante indikasjoner på om deltakelsen kan anses som direkte, er ikke dette avgjørende vilkår. Eksempelvis kan planlegging av konkrete operasjoner gjennomføres i god tid før det iverksettes, og moderne teknologi gjør det mulig for personer å delta direkte i fiendtligheter langt unna der angrep utføres, for eksempel ved å være droneoperatører. På noen områder vil det likevel kunne være en indikasjon på om deltakelsen er direkte eller ikke. Det er for eksempel forskjell på en mekaniker som driver vedlikehold på korvettmotorer på et verft på Sørlandet, og mekanikeren som er om bord på korvetten på Finnmarkskysten dersom krigshandlingene foregår på Finnmarkskysten. Den sistnevnte mekaniker yter et mer direkte bidrag til de faktiske og pågående krigshandlingene, og nærheten til kamphandlingene indikerer at det er mindre sannsynlig at det bare er snakk om generelt vedlikehold. Men hadde mekanikeren på Sørlandet forberedt korvetten til nært forestående kamphandlinger, spiller den geografiske avstanden til kampområdet mindre rolle. Et annet eksempel er flymekanikeren som klargjør kampfly inne på en militær flystasjon. Vedkommende vil delta direkte, mens det motsatte vil være tilfelle for flymekanikeren som arbeider med langtidsvedlikehold av flykomponenter på en fabrikk i

en annen landsdel, eller inne på flystasjonen. Det er den kausale nærheten til fiendtlighetene som er avgjørende, ikke den geografiske, for at det skal være direkte deltakelse i fiendtligheter. Som nevnt nedenfor vil den geografiske nærheten derimot være et viktig moment i vurdering av følgeskaderisiko.

Tilsvarende grenser kan også trekkes på andre områder, slik som sjåfører/logistikkstøtte. En sjåfør som fakter militært materiell mellom to av Forsvarets lagre i et område hvor det ikke pågår stridigheter kan ikke sies å delta direkte i fiendtlighetene. Men dersom den samme sjåføren frakter artillerigranater fra et av Forsvarets lagre og frem til et sted hvor Artilleribataljonen skyter, vil man si at sjåføren deltar direkte i fiendtlighetene. Det er da en direkte årsakssammenheng mellom hans transportoppdrag og det at fienden blir beskyttet av artilleri. Hensikten er å styrke norsk militær innsats, og det er en direkte årsakssammenheng mellom transportoppdraget og kamphandlingene.

Innen cyberdomenet vil operatører som vedlikeholder operative kommando- og kontrollsystemer som har en faktisk funksjon for militære operasjoner ofte «delta direkte», mens IKT-støtte som kun er knyttet til administrative systemer som for eksempel regnskapsføring eller lønnsutbetalinger ikke vil utgjøre direkte deltakelse i fiendtlighetene. Disse systemene har en for perifer og avledet knytning til fiendtlighetene til at årsaksvilkåret er oppfylt.

Det sentrale er altså at direkte deltakelse kun kan anses å foreligge der støtten eller støttehandlingen – plassert etter en årsakskjede – kan sies å ha nær nok tilknytning til de faktiske stridshandlingene. Det er likevel ikke begrenset til å være det siste og avgjørende leddet i en årsakskjede.

For eksempel vil anleggsarbeidere som deltar i reparasjon og asfaltering av en rullebane som nettopp er blitt angrepet av fiendens styrker («rapid runway repair») kunne sies å delta direkte i fiendtlighetene fordi handlingen skjer så tett knyttet til faktiske kamphandlinger og fordi aktiviteten er en nødvendig forutsetning for at egne kampfly kan gjenoppta luftstriden. Anleggsarbeidernes kollegaer som jobber på et asfaltverk 10 km unna, som leverer asfalten som også er en nødvendig forutsetning for at rullebanen igjen skal bli operativ, vil likevel ikke anses som direkte deltakere. Produksjonen av asfalt er minst et ledd tidligere i årsaksrekken som gjennom flere påfølgende ledd gjør at kampflyene igjen kan gjennomføre luftoperasjoner. Disse vil derfor normalt kun sies å gi et indirekte bidrag til fiendtlighetene, snarere enn direkte deltakelse.

Gjennomføring av defensive cyberoperasjoner kan oppfylle vilkårene for direkte deltakelse. Der Forsvarets IKT-systemer utsettes for et cyberangrep fra motstanderen, vil forsvar av dette systemet bidra til å beskytte og styrke egne styrker. Dette kan sammenlignes med å fysisk forsvare et militært objekt fra et fysisk angrep, som vil være å anse som direkte deltakelse.

Når støtte eller virksomhet fra sivile overstiger terskelen for «direkte deltakelse i fiendtlighetene» vil man ha to valg. Det ene er å avslutte denne støtten/virksomheten siden de sivile ikke har rett til å delta i fiendtlighetene og heller ikke skal brukes på en slik måte at de overstiger denne terskelen. I disse tilfellene står Forsvaret i fare for at avgjørende oppgaver ikke blir utført når man trenger dem som mest, nemlig i krigstid.

Det andre er å innlemme disse personene slik at de blir medlemmer av de væpnede styrker. På denne måten blir de lovlig stridende, og kan dermed fortsette å gjøre arbeidsoppgavene de er satt til å gjøre.

#### 4.3 Følgeskade

I tillegg til vurderingene knyttet til distinksjonsprinsippet og «direkte deltakelse» for sivile, kan også reglene om sivil følgeskade utgjøre en begrensning på bruken av sivile. Det innebærer at selv om en oppgave er vurdert til å ligge under terskelen for direkte deltakelse, kan det likevel være i strid med reglene i krigens folkerett å benytte personene nært knyttet til militære operasjoner dersom risikoen for sivil skadefølge på personene blir for stor, se for eksempel TP 1 art. 58 bokstav c og art. 57 nr. 2 a) iii) og b).

Plikten til å beskytte sivile mot farene ved militære operasjoner hindrer ikke at det kan oppstå følgeskader ved sivil støtte, men det krever at følgeskaderisikoen identifiseres og at tiltak gjennomføres for å håndtere den. Plikten til å beskytte sivile mot farene ved militære operasjoner innebærer at risiko for følgeskade på sivile skal håndteres og holdes lav jf. omtalen i blant annet Prop. 14 S (2020-2021) s. 80.

Risikoen for følgeskade må derfor vurderes konkret ved ulike former for sivil støtte til Forsvaret, og nødvendige tiltak må iverksettes for å håndtere risikoen. Sannsynligheten for angrep på de militære objekter hvor den sivile befinner seg må vurderes, og omfanget av sivil følgeskade ved et eventuelt angrep, for å kunne identifisere tiltak for å redusere risikoen for følgeskade.

Eksempler på tiltak for å redusere risiko for følgeskade er alt fra å sikre tilgang til nødvendige tilfluktsrom, levere ut personlig beskyttelsesutstyr som hjelm og splintvest, til et bevisst forhold til hvor, eller hvor lenge, man lar sivile oppholde seg på eller i nærhet av militære mål. Der risikoen for følgeskade er høy må man vurdere å bytte ut det sivile personellet med lovlig stridende personell i væpnet konflikt. For lovlig stridende personell er det ingen plikt til å beskytte disse mot følgeskaderisiko hverken for den angripende part eller for Norge som stat.

#### 4.4 Sivile som følger de væpnede styrker

Bestemmelsen i Genèvekonvensjon III (GK III) art. 4(A)(4) viser til at sivile som følger de væpnede styrker uten å være medlem av de væpnede styrker kan ha rett til krigsfangestatus ved tilfangetakelse. Dette forutsetter at den sivile er autorisert til å følge de væpnede styrker, og at de ikke deltar direkte i fiendtligheter. Staten skal utstede vedkommende med et eget ID-kort, i henhold til mal i GK III.

Hensikten med kategorien har historisk vært å ivareta rettighetene til sivile som støtter de militære styrker med for eksempel krigskorrespondanse, velferd, og leverandører, dersom de skulle bli tatt til fange. Identitetskortet unngår også misforståelse rundt deres rolle, for eksempel mistanke om spionasje siden de går i sivilt.

Følgende vilkår gjelder for å kunne anses som en sivil som følger de væpnede styrker:

- Kategorien favner personer som ikke direkte tilhører de væpnede styrker.

- De kan ikke delta direkte i fiendtligheter
- De skal ikke unødig utsettes for følgeskaderisiko, noe som tilsier at de bør evakueres dersom sikkerhetssituasjonen tilspisses.
- Det tradisjonelle skillet mellom ikke-stridende medlemmer av de væpnede styrker og stridende medlemmer, referert til i Haag-reglementet, tilsa at det kunne være medlemmer av de væpnede styrker som ikke nødvendigvis var stridende. Dette skillet eksisterer derimot ikke lengre for land som har signert TP 1. Nå er alle medlemmer av de væpnede styrker stridende med rett til å delta i fiendtligheter, med unntak av sanitet og personell tilhørende Forsvarets tros- og livssynskorps. Det innebærer at personell som gjennomfører ikke-stridende oppgaver i utgangspunktet også skal være militære (i krig), og indikerer at personer som Forsvaret benytter seg av kun unntaksvis kan være sivile.
- Eksemplene gitt i kommentarer og andre lands manualer viser at kategorien «sivile som følger de væpnede styrker» favner administrativt eller teknisk støtte til militære avdelinger, samt velferd. Felles er at det er tale om oppgaver som ikke er knyttet til militære operasjoner. Som nevnt skal disse sivile evakueres eller holdes borte fra områder med kamphandlinger eller høy risiko. Det er altså personer man skal klare seg uten dersom sikkerhetssituasjonen tilsier at de ikke kan være der. Selv om det er krav til å ikke delta direkte i fiendtligheter, viser TP 1s fjerning av skillet mellom ikke-stridende og stridende medlemmer av de væpnede styrker at slik deltakelse ikke er avgjørende for om en person skal være militære fremfor sivil. I stedet ser det ut til at skille går ved å utgjøre en del av Forsvarets organisasjon eller bidra til Forsvarets oppgaver.

Det er i lys av ovennevnte snakk om administrativ eller teknisk støtte til militære avdelinger gjennom funksjoner som kunne vært løst av medlemmer av de væpnede styrker, men som man har valgt å løse ved bruk av sivile. Dette fordi det er støttefunksjoner, og hensynet til distinksjon og kravet om å ikke bruke sivile til «direkte deltakelse» i det enkelte tilfelle tilsier at man ikke må bruke medlemmer av de væpnede styrker. Der Forsvaret er helt avhengig av funksjonen eller personen for å gjennomføre sine operasjoner, eller av andre årsaker forventer at vedkommende skal være tilgjengelig uavhengig av risiko, vil man måtte ivareta distinksjonsprinsippets krav til å bruke lovlig stridende personell, både av hensyn til de enkelte og sivilbefolkningen forøvrig.

Der en sivil ved en militær avdeling havner i hendene på motparten risikerer vedkommende at motparten stiller spørsmål ved tilstedeværelsen, og det er risiko for at motparten vil hevde at vedkommende utgjør en sikkerhetstrussel etter GK IV art. 42, og internerer vedkommende etter reglene for internering av sivile. Det kan også oppstå tvil om hvor vidt vedkommende har tatt del i fiendtlighetene på en måte som bare lovlig stridende kan. Denne juridiske risikoen avhjelper staten dersom den på forhånd har autorisert den sivile som medfølger etter GK II art. 4 A nr. 4. Man får også full forutberegnelighet om hvilket frihetsberøvelsesgrunnlag motparten har. Formell plassering i denne kategorien, dvs. ved utstedelse av identitetskort, vil derfor måtte gjøres basert på behov, herunder behovet for å avklare sekundærstatus og fjerne enhver tvil rundt vedkommendes rolle ved den militære avdeling, og hvilken status vedkommende skal ha om vedkommende faller i motpartens hender.

Dette behovet oppstår nettopp fordi personene følger de væpnede styrker. Slik vi tolker dette, vil det bety at for sivile som utfører sine oppgaver uten å faktisk følge de væpnede

styrker, slik at det ikke er fare for tilfangetakelse, er det ikke behov for å avklare rolle og sekundærstatus.

#### **4.5 Enkelte konkrete vurderinger**

I dette kapitlet gis det en vurdering av en del konkrete eksempler som kan bidra til å klargjøre vurderingene og hvordan slutningene fra reglene til konkrete løsninger skal foretas.

##### **4.5.1 Industriproduksjon**

I Norge og internasjonalt er det bred enighet om at ren fabrikkproduksjon ikke er direkte deltakelse i fiendtlighetene. Det gjelder også produksjon av ammunisjon, selv om ammunisjon er direkte innsatsmidler i krigføringen. Arbeiderne kan dermed ikke angripes som «direkte deltakere», men skal anses som sivile og beskyttes. Et annet forhold er at fabrikkene i seg selv og ammunisjonen som befinner seg der kan angripes som lovlige militære mål/objekter. Skade på arbeiderne vil være sivil følgeskade. Angriperen er i så fall forpliktet til å gjøre det som er praktisk mulig for å unngå sivile tap samt foreta en proporsjonalitetsvurdering før angrepet besluttet gjennomført eller iverksettes.

Konkret betyr dette for eksempel at de strategiske avtalene om ammunisjonsproduksjon neppe reiser særlige folkerettslige problemstillinger knyttet til distinksjonsprinsippet og innlemmelse av de ansatte i de væpnede styrker i krig.

Det samme gjelder andre kategorier industriproduksjon som avtaler om produksjon av stridsrasjoner og avtaler med for eksempel drivstoffprodusenter.

##### **4.5.2 Vedlikehold**

Avtaler om vedlikehold av fartøy, luftfartøy og kjøretøy må vurderes etter de samme prinsippene. Reparasjon av for eksempel deler og komponenter som lengre frem i tid skal monteres på fartøy, stridskjøretøy eller militære luftfartøy, er ikke over terskelen for «direkte deltakelse». Men feltmekanikere som følger avdelinger under strid og løpende reparerer materiell som anvendes vil normalt være å anse som «direkte deltakere». Det samme gjelder mekanikere og bakkemannskaper på flystasjoner som for eksempel monterer våpen på luftfartøyene, tanker drivstoff og klargjør disse direkte før de skal ut på operasjoner.

##### **4.5.3 Anleggsarbeid**

Anleggsarbeidere som brøyter en rullebane på en flystasjon som anvendes av militære fly som deltar i militære operasjoner i krig, vil normalt være å anses som direkte deltakere. Det er en direkte kausal sammenheng mellom brøytingen og at den militære luftoperasjonen kan finne sted. Tenker man seg brøytingene borte, vil flyene ikke kunne lande eller lette. Det er en parallell til eksempelet med «rapid runway repair» over. Derimot vil brøyting eller vedlikehold av sivile veier, som militære styrker også kan tenkes å bruke, ikke oppfylle vilkår til direkte deltakelse i fiendtligheter så fremt hensikten ikke primært er å understøtte militære operasjoner.

##### **4.5.4 Forlegning og forpleining**

Tjenester i form av forpleining og forlegning er ansett å ligge under terskelen for direkte deltakelse i fiendtlighetene. Dette gjelder selv om støtten ytes til avdelinger som er i felt. Disse kategoriene personell blir ansett som «sivile som følger de væpnede styrker». De har en særregulering i GK III art. 4 A nr. 4. Selv om disse er sivile, og kan fortsette å være det i krig, har de krav på krigsfangestatus etter særreguleringen i GK III art. 4 A nr. 4. Forutsetningen er at partene har autorisert personellet gjennom et eget identitetskort, og at de faktisk forholder seg som sivile og ikke utfører andre oppgaver som gjør dem til direkte deltakere. En kokk kan for eksempel ikke bemanne en skytterposisjon på et stridskjøretøy. Han må i så fall først innlemmes i de væpnede styrker på vanlig måte og uniformeres.

#### **4.5.5 Planlegging og ledelse av operasjoner**

En rekke sivile aktører deltar i planlegging og gjennomføring av operasjoner. Planlegging, gjennomføring og ledelse av militære operasjoner anses som kjernen i den militære profesjon. Sivile aktører som deltar som liaisoner, rådgivere mm. vil lett komme over i en funksjon som direkte deltaker i fiendtlighetene dersom støtten og rådgivningen retter seg mot pågående, aktive militære operasjoner. Eksempler på dette vil være flygeledere, meteorologer, losere, trafikkledere på sjøtrafikksentraler, ingeniører fra Statens Vegvesen som deltar i planlegging og gjennomføring av kommunikasjonsødeleggelse, totalforsvarets liaisoner på FOH og andre. Disse vil ha en så direkte forbindelse til planlegging og ledelse av faktiske militære operasjoner at de normalt vil anses å delta direkte i fiendtlighetene.

Statsforvaltere, Sivilforsvaret og andre vil imidlertid falle utenfor. Disse har ansvar for den sivile beredskaps- og krisehåndteringen. De er ikke involvert i den militære planleggingen og ledelsen av militære operasjoner. De har ansvar for andre samfunnsområder, som ikke er militære. Disse vil derfor ikke anses som direkte deltakere. Sivilforsvaret har også en særlig status og beskyttelse etter krigens folkerett.

#### **4.5.6 Transportstøtte**

Sivil transportstøtte i bakre områder er også ansett å ligge under terskelen for «direkte deltakelse i fiendtlighetene». Det betyr at selv om det militære materiellet som fraktes og selve kjøretøyet vil være et lovlig mål for angrep, jf. TP 1 art. 52 nr. 2, er ikke sjåføren det. Vedkommende er sivil så lenge terskelen for direkte deltakelse ikke er nådd. Motparten må foreta en proporsjonalitetsvurdering ved et eventuelt angrep på materiellet når det er påregnelig at det også vil ramme sjåføren, og motparten må i et slikt tilfelle velge våpen og angrepsmetode som påfører minst mulig sivil følgeskade jf. TP 1 art. 57. Annerledes blir det når transportstøtten blir en integrert og aktiv del av pågående militære operasjoner, ref. eksempelet over om sivile lastebiler som kjører ammunisjon frem til stillingsområdet hvor artilleriet står og skyter. Da vil også sjåføren være lovlig mål på grunn av direkte deltakelse i fiendtlighetene.

Det er altså den konkrete bruken av strategiske avtaler med transportselskapene som avgjør om sjåføren har folkerettslig status som sivil som skal beskyttes mot angrep og følgeskade, eller om vedkommende må innlemmes i de væpnede styrker og dermed også lovlig kan ta del i logistikkoppgaver som også innebærer direkte deltakelse.

Strategiske avtaler med helikoptertransportressurser kommer i samme stilling. Dersom sivile helikoptre med sivile piloter brukes til å innsette styrker fremme ved frontlinjen

eller på fiendens dyp, vil dette være «direkte deltakelse». Dersom slike ressurser benyttes til å frakte militært personell mellom to leire som ikke er omfattet av stridighetene, vil det normalt være under terskelen og aktiviteten kan fortsette i sivil regi.

#### **5. Sivil støtte under terskelen for direkte deltakelse**

Også støttevirksomhet under terskelen vil kunne bli gjenstand for angrep fra fienden. Som eksempel kan brukes helikoptre fra sivile strategiske partnere som frakter soldater mellom to garnisoner i bakre område. Transporten er ikke knyttet til pågående militære operasjoner. Det er for eksempel frakt av soldater som fortsatt er under utdanning/opplæring. Aktiviteten er da under terskelen fordi denne transporten mangler en tilstrekkelig direkte og kausal nærhet til krigshandlingene som pågår. Men soldater er alltid lovlige mål for en motstander i væpnet konflikt, og helikopteret som benyttes til militær transport likeså. Det vil derfor være folkerettslig tillatt i krig for fienden å skyte ned helikopteret for å ta ut soldatene og helikopteret. At de sivile pilotene i samme handling tas ut, vil etter folkeretten kunne karakteriseres som en lovlig, sivil følgeskade. Angrepet er altså rettet mot soldatene (som er lovlige mål), og metoden som anvendes for å ta ut det lovlige målet er å skyte ned helikopteret. En slik sivil følgeskade er tillatt etter reglene i krigens folkerett forutsatt at det ikke bryter med proporsjonalitetsreglene. Det vil si at den militære nytten for motstanderen av å ta ut soldatene og helikopteret er større enn den sivile følgeskaden.

Proporsjonalitetsvurderingen er ikke en matematisk optelling av antall skadde eller drepte eller en beregning av de økonomiske verdiene som rammes, men en helhetsvurdering av om det forventede sivile tapet kan anses som for omfattende sett opp mot den militære fordelene som forventes oppnådd. Å ta ut et helikopter med to sivile piloter som frakter 14 soldater vil klart være proporsjonalt, men å ta ut en buss med 12 sivile for å ta ut to soldater på bussen, vil normalt ikke være det. Er det imidlertid en militærstrategisk leder som skal tas ut, kan det være proporsjonalt og lovlig å ta ut denne ene militære lederen, selv om den sivile følgeskaden er at for eksempel 12 sivile blir drept.

Det er dermed ikke risikofritt å støtte militære operasjoner selv om man er under terskelen for «direkte deltakelse», men slik støtte fra sivile under terskelen vil altså være tillatt etter krigens folkerett under den forutsetning at man har tatt nødvendige grep for å redusere følgeskaderisikoen for den enkelte sivile av et eventuelt angrep på de militære objekter og stridende personer den sivile befinner seg i nærhet av.

#### **6. Sivil støtte over terskelen for direkte deltakelse**

I de tilfellene støtten som ytes er nær eller over terskelen for «direkte deltakelse i fiendtlighetene», eller følgeskaderisikoen er høy, vil de folkerettslige problemstillingene komme på spissen. Sivile kan i utgangpunktet ikke delta direkte i fiendtlighetene, og som beskrevet medfører det betydelige juridiske, etiske og strafferettslige komplikasjoner dersom sivile deltar direkte i fiendtlighetene eller oppfattes å gjøre det av motstanderen. De vil være lovlig mål for angrep, motparten trenger ikke ta hensyn til vedkommende i en proporsjonalitetsvurdering eller ta forholdsregler for å minimere følgeskade, og de har ikke krav på krigsfangestatus slik lovlige stridende har. Dernest vil de kunne holdes strafferettslig

ansvarlig av motstanderen for å ulovlig å ha deltatt i striden, noe lovlig stridende ikke kan straffes for.

Løsningen er enten at slik sivil støtte må opphøre i krig, men da vil Forsvaret miste helt avgjørende støtte når den antakelig trengs aller mest.

Alternativet er å innlemme personene i de væpnede styrker som lovlig stridende, dvs. gjøre dem militære. Det kan kun gjøres på én måte, og det er å innlemme de sivile i de væpnede styrker, slik at de blir uniformerte (distinksjonsprinsippet ivaretas), de blir selv lovlige krigsdeltakere (kan ikke straffes for å delta i krigen) og de oppnår rett på krigsfangestatus. Da vil det ikke være noen øvre folkerettslig begrensning på hvilken støtte som kan ytes av dette personellet. En sivil, enten personen er ansatt i Forsvaret, i totalforsvaret eller tilhører en kontraktør som Forsvaret har avtale med, vil kunne innlemmes i de væpnede styrker og bli lovlig stridende. En slik løsning gir også størst handlefrihet og fleksibilitet, og er enklest å praktisere fordi man da slipper å hver gang måtte vurdere om støtten er over eller under terskelen.

Forutsetningen for at Forsvaret kan disponere en person inn i styrkestrukturen, er at vedkommende har en tjenesteplikt etter forsvarsloven. Tjenesteplikten etter forsvarsloven er plikten til i fred og krig å utføre de oppgavene som Forsvaret tildeler, i den stillingen og på det stedet Forsvaret bestemmer, jf. forsvarsloven § 2 tredje ledd. Tjenestepliktige har også en plikt til å gjøre tjeneste i krig eller når krig truer, og plikter å møte til tjeneste på kort varsel, jf. forsvarsloven § 34.

For å være tjenestepliktig må man enten være vernepliktig, militært tilsatt eller ha inngått kontrakt om tjenesteplikt med Forsvaret, jf. forsvarsloven § 2 første ledd. Norske statsborgere er vernepliktige fra de er 19 år til 44 år, jf. forsvarsloven § 6 første ledd. I krig eller når krig truer kan Kongen gi forskrift om at verneplikten inntreffer fra fylte 18 år og varer til fylte 55 år, jf. forsvarsloven § 16 bokstav a.

Stortinget har nylig vedtatt endringer i forsvarsloven, jf. Innst. 74 L (2022-2023) til Prop. 134 L (2021-2022), som innebærer en utvidet adgang for Forsvaret til å inngå kontrakt om tjenesteplikt med personer uten verneplikt og om utvidet tjenesteplikt for vernepliktige. Endringene innebærer at Forsvaret kan inngå kontrakt om tjenesteplikt med personer som har uttømt tjenesteplikten med hensyn til alder og tjenestelengde. Det fremgår av lovproposisjonen at adgangen til å inngå slik kontrakt om tjenesteplikt ikke gjelder personell som er tilknyttet strategiske samarbeidspartnere. I den grad Forsvaret i en krigssituasjon har behov for personell ansatt hos strategiske samarbeidspartnere eller andre steder, som ikke er tjenestepliktig på bakgrunn av verneplikt, vil dette måtte løses med hjemmel i beredskapslovgivningen og de muligheter militære myndigheter har til å rekvirere ressurser. Forsvaret har en lovfestet rett til rekvisisjon av blant annet bedrifter og personell etter lov om militære rekvisisjoner. Det ble samtidig vedtatt at Forsvarsdepartementet og underliggende etater kan inngå kontrakt om tjenesteplikt med egne sivilt tilsatte.

Er de sivile innlemmet i de væpnede styrker vil de folkerettslig kunne anvendes til alle typer oppdrag, uten noen øvre terskel. De må ikles uniform, og underlegges militær kommando. Gjør man ikke disse tiltakene, kan personellet (som da har status som sivile) kun benyttes til oppdrag som er under terskelen, og man må gjøre en folkerettslig vurdering i forkant.



Et eksempel innenfor totalforsvaret er statslosene i Kystverket. I krigstid vil disse ha meget viktige oppdrag med å stå på broen på allierte fartøy og lede dem inn til Norge med forsterkningsstyrker eller under operasjoner langs kysten. Å stå på broen på et militært fartøy i krigstid og være skipssjefens nærmeste rådgiver i navigasjonen er klart direkte deltakelse i fiendtlighetene. Losene vil være aktive i kommando og kontroll av en militær operasjon og virker direkte inn på de taktiske valgene som skipssjefen gjør. For at lostjenesten i krig lovlig skal kunne gjennomføres, må losene innlemmes som militære. Forsvarsdepartementet og Kystverket arbeider for tiden med å revidere den gamle forskriften fra 1986 om Krigslostjenesten.

Det finnes altså gode og praktikable mekanismer som løser de utfordringene som distinksjonsreglene i krigens folkerett i utgangspunktet skaper. Det norske totalforsvaret er på mange måter spesielt godt egnet til å få til disse ordningene fordi samarbeidet mellom de relevante aktørene er veletablert, har bestått over mange tiår og man øver, trener og planlegger sammen på jevnlig basis.

Etablering av disse ordningen vil kunne basere seg på systemene som var velutviklet under den kalde krigen med krigstjenestekort, mobiliseringsdisponering osv. Utviklingen, særlig innen digitalisering og IKT, vil gjøre det enklere i dag enn under den kalde krigen å holde kontroll på hvilke personell som skal innrulleres og gjøre nødvendige endringer når personer slutter, skifter stilling og så videre. Utveksling av informasjon mellom digitale offentlige registre som A-registeret, NAV, Skatteetaten, Altinn med mer vil gjøre det mulig å holde et digitalt register oppdatert til enhver tid. Innlogging med Bank-ID og lignende vil gjøre det enkelt og sikkert for den enkelte å under søke sin status og eventuelt melde inn nye opplysninger. Det er imidlertid flere deler av dette systemet som må videreutvikles både teknisk og administrativt, og det kan være behov for noen justeringer av lov- og forskriftsverk for eksempel knyttet til utveksling og deling av informasjon mellom offentlige etater og registre.

Dersom klartider og beredskapstider skal holdes nede, vil det trolig vært fornuftig å dele ut uniformer og utstyr til personer som skal innlemmes allerede i fredstid. En slik utrulling av systemet vil naturlig nok måtte skje over noen år.

## **7. Oppsummering og konklusjon**

For at Forsvarets og forsvarssektorens bruk av sivilt tilsatte, sivile i totalforsvaret og sivilt tilsatte i leverandør- og kontraktørselskaper i krig skal være i tråd med krigens folkerett må relevante tiltak gjennomføres for de som vil ha funksjoner som overskrider terskelen for «direkte deltakelse i fiendtlighetene», og følgeskaderisikoen må vurderes og håndteres.

Løsningen vil være å etablere ordninger i fredstid for å styrkedisponere det sivile personellet som vil overskride terskelen for direkte deltakelse, slik at de i krig innlemmes i de væpnede styrker og uniformeres. På denne måten overholdes distinksjonsprinsippet, og personene vil kunne delta direkte i fiendtlighetene, uten å pådra seg individuelt straffeansvar og uten tap av retten til krigsfangestatus. Dette er også i tråd med «Manualen i krigens folkerett» pkt. 3.13.

I de tilfeller hvor de støttetjenester som utføres av sivile i krig ligger under terskelen for «direkte deltakelse i fiendtlighetene», trengs det konkrete tiltak for å vurdere og håndtere følgeskaderisikoen for den sivile ved angrep mot militære objekter og stridende personer vedkommende støtter. I de tilfeller hvor man vurderer at sivile vil være utsatt for stor risiko for sivil følgeskade, må disse også innlemmes i de væpnede styrker. Plikten til å beskytte sivile mot farene ved militære operasjoner innebærer at risiko for følgeskade på sivile skal håndteres og holdes lav. Det må etableres mekanismer for risikovurdering av sivil følgeskade, som ivaretar Norges folkerettslige forpliktelser.

Forsvaret, etatene i sektoren, totalforsvaret og leverandørene og kontraktørene bør samarbeide om relevante ordninger slik at berørt personell er innrullert i en mobiliseringsstruktur allerede i fredstid når det er nødvendig. Dette vil være en forutsetning for at konseptet faktisk skal kunne fungere i krig.

Det er forbudt for forsvarssektoren å benytte sivile i funksjoner som utgjør direkte deltakelse. Etatene i forsvarssektoren skal identifisere denne type funksjoner som skal bekles av stridende i væpnet konflikt.



## Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Vår referanse  
2024/4-3

Dato  
11.12.2024

### Rapport etter tilsyn 5. juni 2024

#### 1 INNLEDNING

(1) Den 5. juni 2024 gjennomførte Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret tilsyn hos Finnmark landforsvar (FLF) i Porsangmoen leir i Porsanger kommune.

(2) Tilsynet var meldt, se vedlegg 1, og fulgte et program som FLF og Ombudsnemnda var enige om på forhånd, se vedlegg 2.

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

(3) På bakgrunn av observasjoner og mottatte opplysninger under tilsynet, vil Ombudsnemnda særlig fremheve:

(4) Ombudsnemnda merker seg sjef FLFs synspunkter om nødvendig infrastruktur rundt en ny brigade i Finnmark, se **avsnitt 12**. Videre merker nemnda seg at de tillitsvalgte ønsker større familieboliger, se **avsnitt 21**. Nemnda mener det er viktig å være lydhør overfor de tillitsvalgte på dette punktet.

(5) Ombudsnemnda slutter seg til sjef FLFs betraktning om at «forsvarsløftet» er avhengig av bestemmelser som legger til rette for fleksible anskaffelsesprosesser og ansettelsesprosesser, se **avsnitt 13**. Nemnda mener eksempelet fra FLF der det tok et snaut år å ansette en HMS-rådgiver tyder på en svært tungvint praksis. Slik bør Forsvaret ikke fortsette.

(6) Ombudsnemnda merker seg opplysningen fra de tillitsvalgte om virkningene av HR-reformen, se **avsnitt 23**, noe som har gjenklang hos hovedverneombudet og sjefersjantent, **avsnitt 36**.

- (7) Ombudsnemnda merker seg opplysningen fra de tillitsvalgte om lagførerskolen og hvor viktig den er for å styrke lederskapet nærmest soldatene, **avsnitt 24**. Nemnda holder dette sammen med bekymringen som hovedverneombudet og sjefsersjanten har om at ungt og uerfarent befal nærmest soldatene bidrar til at soldatene lider flere belastningsskader enn ønskelig, **avsnitt 34**.
- (8) Ombudsnemnda merker seg de tillitsvalgtes opplevelse av «pensjonssaken» i rettssystemet og hvordan det påvirker motivasjonen deres til å bli værende i Forsvaret, se **avsnitt 22**.
- (9) Ombudsnemnda mener at hovedverneombudets opplysninger om at det er dårlig tilgang på psykolog, og at systemet for oppfølging av soldatenes helse først og fremst er satt sammen med tanke på fysisk og ikke psykisk helse, gir grunn til bekymring. Nemnda er enig med hovedverneombudet i at oppfølging og ivaretagelse av personellens psykiske helse handler både om den enkeltes ve og vel og om Forsvarets stridsevne, se **avsnitt 35**.

### 3 ET UTVALG AV OMBUDSNEMNDAS OBSERVASJONER OG MOTTATTE OPPLYSNINGER UNDER TILSYNET

#### 3.1 Overordnet om Finnmark landforsvar (FLF), særlig med tanke på langtidsplanen for forsvarssektoren 2025–2036 («forsvarsløftet»)

- (10) Sjef FLF mener at FLFs største utfordring er å få tilførsel av flere årsverk slik at FLF kan vokse jevnt og trutt, ikke brått, som det er lagt opp til per i dag. Videre mener sjef FLF det er viktig at FLF får besatt årsverkene med personell som har riktig kompetanse. I praksis gjelder det særlig offiserer og befal som er omkring 30 år og eldre.
- (11) I 2024 har FLF vokst med 10 årsverk. Sjef FLF mener at FLF burde vokst med minst 20 årsverk i år.
- (12) Dersom en ny Finnmarksbrigade skal bli en realitet, mener sjef FLF at det må skje store investeringer i infrastrukturen rundt brigaden. Det må legges til rette for at personell skal ønske seg til Finnmarksbrigaden og etablere familien sin der, eventuelt at man kan pendle effektivt mellom jobben i Finnmark og familien lenger sør. Dette setter krav til alt fra barnehager, skoler og butikker, til flyforbindelser, pendleordninger og andre økonomiske og sosiale incentiver.
- (13) Sjef FLF mener at et viktig suksesskriterium fremover er å sørge for at juridiske regler og interne prosedyrer tilpasses den politiske ambisjonen. Raskere og mer fleksible anskaffelsesprosesser og ansettelsesprosesser, samt delegering av større myndighet til sjefer på lavere nivå, er kjernen i dette.
- Sjef FLF brukte følgende ansettelsesprosess, som fant sted i 2023/2024, som eksempel for Ombudsnemnda:

- Det er krav til at FLF skal ha en HMS-rådgiver.
  - FLF brukte tre måneder på å få anledning til å lyse ut stillingen som HMS-rådgiver etter at sjef FLF hadde besluttet at det skulle gjøres.
  - Etter utlysning gjennomførte FLF stab intervjuer av tre søkere, hvorav to ble innstilt.
  - Innstillingen møtte motstand i tilsettingsrådet, som ligger til Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS). Rådssekretær hadde innvendinger mot FLFs vurderinger som ble fremlagt i rådet. Tilsettingsrådet var uenig med FLF i at søkeren som FLF hadde innstilt på andre plass, innfridde måkravene i utlysningen. Søkerens tidligere erfaringer som HMS-ansvarlig ble underkjent.
  - Søkeren som ble innstilt på førsteplass, takket nei og begrunnet dette blant annet med at det hadde tatt for lang tid før hun mottok tilbud.
  - FPVS gikk med på at vedkommende innstilt på andre plass kunne tilsettes midlertidig.
  - Denne prosessen tok, fra utlysning til tilbud om midlertidig ansettelse, syv måneder.
  - Hele prosessen, fra beslutning om utlysning lokalt på nivå 3 (sjef FLF) til vedkommende var tilsatt midlertidig, tok elleve måneder.
  - FLF må nå gjennomføre en ny utlysningsprosess for å få stillingen bemannet fast.
- Videre fortalte sjef FLF at FLF har opplevd at søkere har trukket seg *etter* å ha fått tilslaget på en stilling de har søkt, fordi behandlingen av søknaden deres om sikkerhetsklarering har tatt for lang tid hos Forsvarets sikkerhetsavdeling (FSA). Søkeren har da i mellomtiden fått annet jobbtilbud og takket ja til dette.
- (14) Sjef FLF opplever at Heimevernsdistrikt 17 (HV-17) satses på. Sjef FLF mener dette er bra og nødvendig: HV-17 står under Hærens kommando når det gjelder operative forhold, og skal kunne slåss mot fienden i første linje. Sjef FLF understreker at dette er et særpreg ved HV-17.
- (15) Sjef FLF fremhever at utdanningskompaniet i HV-17 er viktig. Det vil kunne bidra til å øke bevisstheten om Forsvaret og Heimevernet blant yngre generasjoner i Finnmark.

### 3.2 Om Porsangmoen leir

- (16) Garnisonssjefen i Porsangmoen leir informerte Ombudsnemnda om at kantineavtalen, som ble fremforhandlet av FLO, ikke er ideell for Porsangmoen leir.
- (17) Garnisonssjefen mener det ville vært bedre for personellet om kjøkkenet i Porsangmoen leir selv var ansvarlig for drift og innkjøp. Det ville tjent det lokale næringslivet, og det ville gjort logistikken enklere.

### 3.3 Møte med tillitsvalgte for ansatte i Finnmark landforsvar (FLF)

- (18) Til stede var representanter fra Norges offisers- og spesialistforbund, Befalets Fellesorganisasjon og Norsk Tjenestemannslag.
- (19) De tillitsvalgte informerte Ombudsnemnda om at personellmangelen er den største utfordringen for FLF, både nå og fremover. Forholdene ligger ikke til rette for å rekruttere flere. Boforholdene er for dårlige, og flybillettene er for kostbare. Uten infrastruktur og særskilte incentiver mener de tillitsvalgte det er håpløst for FLF å konkurrere med andre avdelinger om personell.
- (20) De tillitsvalgte la det fram slik for Ombudsnemnda:

«Myndighetene må tenke annerledes om innretningen av Forsvaret i Finnmark enn hvordan dette er lagt opp for avdelingene i Indre Troms og sørpå. Det behøves en fullkommen ordning for infrastruktur og nyetablering der alle myndigheter – kommune, helse, Forsvaret mv. – tar sin del av ansvaret.»
- (21) De tillitsvalgte fortalte Ombudsnemnda at de nylig oppførte familieboligene er 3-roms på ca. 70 kvadratmeter. Dette passer ikke for familier som har flere barn enn ett. De tillitsvalgte mener man må pusse opp de gamle familieboligene, som er 4-roms, og at det i tillegg bør bygges flere 4- og 5-roms familieboliger – i tillegg til 2- og 3-romsboligene som nylig er oppført. De tillitsvalgte fortalte nemnda at *«det virker som om planen til myndighetene er at folk skal pendle, ikke bo her»*.
- (22) De tillitsvalgte fortalte Ombudsnemnda at personellet opplever statens side i «pensjonssaken» – det vil si den pågående rettsprosessen om hvilken del av personellet inntekt som skal være pensjonsgivende – som smålig og stikk i strid med det entydige politiske signalet om et «forsvarsløft». De tillitsvalgte fortalte nemnda at personellet opplever seg som pensjonstapere, at misnøyen er svært stor, og at dette tærer på personellet motivasjon.
- (23) De tillitsvalgte mener personellrelaterte regler og prosesser må forenkles og tilpasses lokale forhold. De tillitsvalgte peker på at HR-reformen, som innebærer en sentralisering av HR-relaterte prosesser, har medført et stort etterslep på HR-støtte lokalt. Sikkerhetsklarering av personell er et annet eksempel på en ordning som er

innrettet slik at prosessen er unødig byråkratisk, tungrodd og sendreiktig. «*Det tar så lang tid at folk ikke gidder å vente lenger, og slutter*», ble Ombudsnemnda fortalt.

- (24) De tillitsvalgte fortalte Ombudsnemnda at lagførerskolen på Rena er svært viktig for å styrke lederskapet nærmest soldatene. Helst skulle de tillitsvalgte sett at befalsskolene ble tilbakeført til ordningen forut for utdanningsreformen. Befalsskolene garanterte for god kvalitet. De tillitsvalgte mener at godt lederskap nærmest soldatene er viktig i alle henseende, ikke minst i tilknytning til forebygging og håndtering av mobbing og seksuell trakassering.
- (25) De tillitsvalgte mener at «OMT» – ordningen for militært tilsatte – har bundet Forsvaret til utelukkende å vektlegge personellens *formelle* militære utdanning. De tillitsvalgte mener dette er til hinder for å utnytte kompetansen fornuftig. De tillitsvalgte sa det slik til Ombudsnemnda: «*Reell kompetanse betyr ikke stort lenger.*»

### **3.4 Møte med tillitsvalgte for vernepliktige soldater i førstegangstjeneste i Finnmark landforsvar (FLF)**

- (26) De tillitsvalgte for soldatene i førstegangstjeneste i FLF fortalte Ombudsnemnda at soldatene føler seg ivaretatt av sitt befal, men at de også har erfart at befal er blitt omfordelt eller slutter, og at troppene som et resultat av dette, nærmest har gått i oppløsning.
- (27) De tillitsvalgte for soldatene fortalte Ombudsnemnda at soldatene i FLF ønsker seg mer trening på bakkekrig. Det er lite trening med våpen, og tilgangen på ammunisjon er dårlig. Soldatene har inntrykk av at det alltid går ut over trening med våpen og ammunisjon når Forsvaret skal spare penger.
- (28) De tillitsvalgte for soldatene fortalte Ombudsnemnda at soldatene stort sett synes det sosiale miljøet i FLF er bra, selv om man er «isolert fra alt».
- (29) På spørsmål fra Ombudsnemnda om hvordan han opplever at tillitsvalgtordningen fungerer i FLF, svarte den hovedtillitsvalgte for FLF at han opplever tjenesten som hektisk og stort sett god. Imidlertid pekte han på at den hovedtillitsvalgte for FLF, som «på papiret» er frikjøpt, i realiteten har to funksjoner: En funksjon som hovedtillitsvalgt og en funksjon som kommandoplass-soldat. Den hovedtillitsvalgte har opplevd at han av den grunn blir hverken det ene eller det andre.

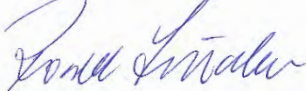
### **3.5 Møte med hovedverneombudet og sjefssersjanten i Finnmark landforsvar (FLF)**

- (30) Ombudsnemnda ble informert om at sikkerhetsarbeidet i Hæren skal revideres i løpet av høsten 2024, og at det er en god anledning til å rydde opp i hvem som er ansvarlig for hva, i et sikkerhetsperspektiv.
- (31) Det er registrert over 300 hendelser ved FLF der personell er kommet til skade. FLF ligger særskilt høyt på statistikken hva gjelder antallet belastningsskader.

Hovedverneombudet og sjefssersjanten i FLF antar at trenden vil fortsette. «*Sekken blir ikke lettere, men formen til soldatene blir dårligere.*»

- (32) Ombudsnemnda ble fortalt at soldater holder skader skjult for ikke å miste stillingen sin eller muligheten til å få nye stillinger. Dette er en uønsket og uheldig utvikling.
- (33) Sjefssersjanten i FLF er bekymret for at det foregår en overrapportering av kulde- og frostskafer, ikke bare i FLF, men i Hæren som sådan. Sjefssersjanten er bekymret for dette, fordi det kan kamuflere reelle tilfeller som må tas tak i, behandles og følges opp. Han tror overrapporteringen kan skyldes en stor og vedvarende oppmerksomhet og omtale av slike skader.
- (34) Hovedverneombudet og sjefssersjanten i FLF tror en del skader skyldes ungt og uerfarent befal nærmest soldatene.
- (35) Hovedverneombudet fortalte Ombudsnemnda at det er krevende som verneombud å følge opp det psykososiale miljøet, fordi systemet først og fremst er laget for å registrere og håndtere fysiske skader. Det har også vært dårlig tilgang på psykolog. Samspill mellom lege, psykolog og prest er viktig, ikke bare for den enkelte soldat, men også for å bygge stridsevne.
- (36) Når det gjelder oppfølging av personell, ble Ombudsnemnda fortalt at linjelederne ved hver enkelt omstilling opplever å få stadig flere oppgaver og mindre tid til personellforvaltning. Gjennom HR-reformen frykter hovedverneombudet og sjefssersjanten at oppgavene som treffer linjeleder blir flere, og at den enkelte ansatte vil oppleve større avstand til profesjonell HR-støtte.

For Ombudsnemnda



Roald Linaker  
forsvarsombud

#### Vedlegg

- 1 Tilsyn 4.–6. juni 2024 hos Finnmark landforsvar, Høybuktknoen og Porsangmoen leir.DOCX
- 2 Program for Forsvarsombudet FLF Porsangmoen 05.-06. juni 2024





STORTINGETS OMBUDSNEMND FOR  
FORSVARET

Karl Johans gate 25  
0159 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

24/00116-37

28. februar 2025

## **Kommentarer til rapport etter tilsyn ved Finnmark landforsvar juni 2024**

Forsvarsdepartementet (FD) viser til rapport etter tilsyn gjennomført av Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret ved Finnmark landforsvar (FLF) 5. juni 2024.

Forsvarsløftet som kommer av den brede politiske enigheten om ny langtidsplan for forsvarssektoren legger opp til en styrking av Forsvarets tilstedeværelse i Finnmark. Hæren skal videreutvikles med tilsammen tre brigader, hvorav FLF utvikles til Finnmarksbrigaden. En vellykket oppbygging av Finnmarksbrigaden avhenger av en koordinert utvikling av innsatsfaktorene både i omfang og tid.

Rettidig investering i og bygging av eiendom, bygg og anlegg (EBA) er viktig for innfasing av nytt materiell, og for å rekruttere og beholde personell og kompetanse. Forsvaret ga i desember 2024 oppdrag om å iverksette konseptfase for oppbygging av Finnmarksbrigaden. Utredningen som skal ligge til grunn for det videre arbeidet skal blant annet levere vurderinger knyttet til behov og investeringer innen EBA. Både tillitsvalgte og stedlige avdelingssjefer får mulighet til å kommentere vurderingene som gjøres i utredningen, herunder spørsmål knyttet til antall og type boliger.

FD har over flere år erkjent at boforhold er en viktig faktor i arbeidet med å øke ståtiden blant forsvarsansatte. Det er derfor det er avsatt om lag 11 milliarder kroner til personellrelatert EBA i den kommende 12-årsperioden og om lag 1 milliard kroner ekstra til vedlikehold av eksisterende bygningsmasse i de kommende årene. Innsatsen for å rekruttere og beholde skjer også gjennom andre tiltak, blant annet Forsvarets arbeid lønns- og insentivordninger. I arbeidet står insentiver for tjenestegjøring i distriktene sentralt, og Porsanger er det enkeltstedet hvor prosjektarbeidet foreslår høyest grad av satsing. Dette gjelder spesielt tiltak innen geografisk mobilitet, som økte insentiver for flytting, gode rammer for pendling og bruk av fleksibel arbeidsplass.

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

Kontoradresse  
Glacisgata 1  
regjeringen.no/fd

Telefon  
23098000  
Org.nr 972417823

Avdeling  
Personell- og  
kompetansepol.

Saksbehandler  
Henrik Izzet  
Thommesen

Både FD og Forsvarets ledelse erkjenner at pensjonssaken som skal avgjøres av Høyesterett er av betydning for Forsvarets ansatte. I forbindelse med Stortingets behandling av langtidsplanen ble det også enighet blant alle partiene på Stortinget om at vi må legge til rette for at partene kan fremforhandle konkrete løsninger som gjør at en større del av inntekten blir pensjonsgivende. Det er en viktig prioritet for regjeringen. Uavhengig av det rettslige utfallet av denne saken, er regjeringen opptatt av å finne løsninger som sikrer en bedre balanse mellom inntekt og pensjon i fremtiden.

Med hilsen

Victoria Lossius Allum  
ekspedisjonssjef

Ståle Tangestuen  
avdelingsdirektør

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer*

Vedlegg:

Kopi til:  
FORSVARSTABEN FST



## Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Vår referanse  
2024/38-4

Dato  
05.02.2025

### Rapport etter tilsyn 6. november 2024

#### 1 INNLEDNING

(1) Den 6. november 2024 gjennomførte Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret («Ombudsnemnda» eller «nemnda» heretter) tilsyn hos Luftforsvaret på Ørland flystasjon.

(2) Tilsynet var meldt, se vedlegg 1, og fulgte et program som Luftforsvaret og Ombudsnemnda var enige om på forhånd, se vedlegg 2.

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

##### 2.1 Om innfasingen av F-35 jagerfly, herunder mangelen på teknisk personell

(3) Ombudsnemndas forrige tilsyn hos Luftforsvaret ble holdt 17. juni 2022 på Rygge flystasjon. Daværende sjef Luftforsvaret informerte nemnda om at han besatt «*et vesentlig lavere antall teknikere per fly enn det som anbefales av produsenten og i forhold til andre nasjoner som opererer F-35*».

- Sjef Luftforsvaret informerte Ombudsnemnda om at det ikke er skjedd en nevneverdig økning av teknikere på F-35 siden tilsynet i 2022, se **avsnitt 13**. Målet om å ha F-35-styrken fullt operativ i løpet av 2025 blir ikke nådd.
- Sjef Luftforsvaret informerte Ombudsnemnda om at Ørland flystasjon ikke får tildelt betydelige midler eller årsverk, og erfarer per i dag en personellflukt hvor de mister støttepersonell, flyvere og teknikere. I tillegg er det en forventet pensjonsbølge som vil forsterke denne problematikken, se **avsnitt 17**.

(4) Ombudsnemnda mener det er beklagelig at det ikke er vesentlig bedring å spore på dette punktet, som var et hovedpoeng i tilsynsrapporten fra 2022. Forutsatt at F-35 er en prioritert kapasitet i forsvaret av Norge, må det etter nemndas oppfatning tas nødvendige grep for å fylle kompetansebehovet.

- Ombudsnemnda erfarte under tilsynet at det vil kunne ta så mye som ti år før Luftforsvaret får bukt med personell- og kompetanseunderskuddet som den tidligere forvaltningsmodellen i Forsvaret førte med seg. Sjef Luftforsvaret har tro på den nye modellen som tillitsreformen går ut på, der forsvarsgrenene får større handlingsrom, se **avsnitt 9**. Nemnda merker seg dette, men mener det gir grunn til bekymring at det ikke settes inn mer drastiske tiltak nå, for å bøte på manglene på personell og kompetanse.
- For eksempel må man etter Ombudsnemndas oppfatning vurdere å beholde personell med relevant kompetanse som er på T35-kontrakt, også etter fylte 35 år, hvis det kan avhjelpe manglene på personell og kompetanse.

## **2.2 Et «forsvarsløft» som skal gi et styrket forsvar så fort som mulig, er avhengig av en vesentlig og umiddelbar økning av driftsmidlene**

- (5) Sjef Luftforsvaret fortalte Ombudsnemnda at det ligger en utfordring i at driftsrammen ikke øker like raskt som investeringene i langtidsplanen, se **avsnitt 11**.
- (6) Ombudsnemnda har merket seg at denne utfordringen blir trukket frem i mange sammenhenger der nemnda møter sjefer i Forsvaret. Tilbakemeldingen til nemnda er at det er vanskelig å få til noe forsvarsløft som i praksis skal svare til Stortingets forventning, uten at det skjer en vesentlig og umiddelbar økning av driftsmidlene.

## **2.3 Luftforsvaret har styrket kompetansen på arbeidet mot og håndtering av mobbing og seksuell trakassering, og soldatenes opplevelse av dette er god**

- (7) Ombudsnemnda mener det er bra at Luftforsvaret har styrket sin kompetanse på arbeidet mot og håndteringen av mobbing og seksuell trakassering gjennom et juridisk fagmiljø og innføringen av lederverktøy, se **avsnitt 18 flg**. Videre er det gledelig at de tillitsvalgte for soldatene i førstegangstjeneste opplever at dette arbeidet samt en god varslingskultur tas på alvor, se **avsnitt 25**.

## **3 ET UTVALG AV OMBUDSNEMNDAS OBSERVASJONER OG MOTTATTE OPPLYSNINGER UNDER TILSYNET**

- (8) På bakgrunn av observasjoner og mottatte opplysninger under tilsynet, vil Ombudsnemnda særlig fremheve:

### **3.1 Sjef Luftforsvaret og ledelsen på Ørland flystasjon**

#### **3.1.1 Om Luftforsvarets evne til å levere luftmakt og oppfølging av tidligere tilsynsrapport**

- (9) Sjef Luftforsvaret tar utgangspunkt i Ombudsnemndas rapport etter forrige tilsyn hos Luftforsvaret, som ble gjennomført på Rygge flystasjon 17. juni 2022. Når det gjelder Luftforsvarets handlingsrom og evne til å levere luftmakt, mener sjef Luftforsvaret at handlingsrommet fortsatt er begrenset, men at det foreligger gode signaler om bedring. Sjef Luftforsvaret peker på at tillitsreformen, som innebærer økt myndighet og ansvar til forsvarssjefen og derigjennom grensjefene, vil bidra til å gi Luftforsvaret større handlingsrom på sikt.

- (10) Sjef Luftforsvaret peker videre på begrensninger i antall årsverk. Den strenge forvaltningen på dette området er blitt myknet opp siden tilsynet i 2022. Nå har sjef Luftforsvaret fått tildelt flere årsverk, noe han oppfatter som positivt. Likevel har den tidligere praksisen resultert i åtte år med tapte ansettelser som har skapt et etterslep. I tillegg til etterslepet er det mange som skal gå av med pensjon de neste årene, noe som forsterker denne problematikken.
- (11) Sjef Luftforsvaret forteller om at det fortsatt er mangel på teknisk personell i Luftforsvaret. Her har de gått inn i både nasjonal og internasjonal industri og leid inn personell for å bøte på denne kritiske personell- og kompetansemangelen. Luftforsvaret vil få tildelt flere årsverk fremover, men i langtidsplanen (LTP – «forsvarsløftet») vil hoveddelen av midlene gå til investering i EBA, IKT og materiell. At driftsrammen ikke øker like raskt som investeringene, vil være utfordrende.

### 3.1.2 Om status for innfasingen og drift av F-35 jagerfly

- (12) De prioriterte ressursene på Ørland flystasjon er F-35 jagerfly og luftvern. Det er en base med omtrent 1 500 ansatte og vernepliktige. Ørland er både en flystasjon, et kampsystem og en beredskapsorganisasjon. F-35 har økt Forsvarets kampkraft og operative evne betydelig, og det pågår en stor utvikling her. LTP gir et godt grunnlag for å utnytte potensialet.
- (13) Sjef Luftforsvaret forteller at antallet teknikere på F-35 ikke har økt nevneverdig siden forrige tilsyn. Dette henger sammen med Sjef Luftforsvarets betraktninger i **avsnitt 10**. Sjef Luftforsvaret forteller at det siden sist er blitt innført system for teknisk forvaltning av F-35. Det har vært en målsetting om å ha F-35 fullt operativt i 2025. Dette målet klarer man ikke nå, både på grunn av forsinkelse i leveranse og personellmangel.
- (14) F-35 krever enorme ressurser. De første årene måtte kapasiteter og infrastruktur prioriteres, slik at systemene kunne brukes. I dag er det fremdeles enkelte sammensatte utfordringer for F-35: Det er for lite tilgjengelighet på skrog, for kort ståtid på personell, ikke-tilfredsstillende bolig og kvarter, og mangel på annen EBA.

### 3.1.3 Om innsatsfaktorene EBA, personell og materiell

- (15) På EBA-siden er det gjort noen endringer siden sist. Flere steder blir det satt opp midlertidige brakkerigger i påvente av permanent EBA. På Ørland flystasjon er det planlagt med store endringer og økning av kaserner. I påvente av denne økningen opplever de mangel på forlegning og kvarter, spesielt til ansatte.
- (16) Sjef Luftforsvaret opplever at det er god brukermedvirkning i EBA-prosessene, men at prosessene kan ta lang tid og bli unødig kostbare. Luftforsvaret har gitt innspill til Forsvarsbyggs forvaltningsmodell. Husleiemodellen for ansatte er fremdeles ikke god nok, og forsvarsgrenene må finne egne midler for å vedlikeholde bygningsmassen.

Sjef Luftforsvaret påpeker at Luftforsvaret følger gjeldende HMS-regler, herunder at de stenger bygg som ikke er forsvarlige å bruke.

- (17) Per i dag er det fortsatt mangel på teknisk personell og kritisk kompetanse. Ørland flystasjon får ikke tildelt betydelige midler eller årsverk, og erfarer per i dag en personellflukt hvor de mister støttepersonell, flyvere og teknikere. I tillegg er det en forventet pensjonsbølge som vil forsterke denne problematikken.

#### *3.1.4 Om mobbing og seksuell trakassering*

- (18) Sjef Luftforsvaret forteller at Luftforsvaret har jobbet mye med temaet mobbing og trakassering. Det er nå på plass en ny «muskel» som skal håndtere slike saker i Luftforsvaret, som forsøker å samle flere jurister på feltet.
- (19) I tillegg til å øke den faglige kompetansen gjennom flere jurister, er det innført flere lederverktøy. Dette innebærer blant annet en brief om holdning, etikk og ledelse («HEL» – helhetlig debrief), som tilsvarer Hærens «mitt lag», samt forebyggende arbeid. Sjef Luftforsvaret anser det som viktig at de tiltak som er innført innen mobbing og trakassering treffer alle deler av utdanningen.

#### *3.1.5 Om prioriteringer og operativ evne*

- (20) Den operative evnen i Luftforsvaret har økt. Dette skyldes flere fly, flere flyvere og ny skvadron. Luftforsvaret følger planen fra 2012 om innfasing av F-35 jagerfly. Luftforsvaret skal få til mye med tilførselen av midlene som er planlagt i LTP.
- (21) Sjef Luftforsvaret sier at fokuset til Luftforsvaret ligger på F-35, det maritime patruljeflyet P8 og luftvern. I tillegg vil fokuset være på personell, både i forbindelse med utdanning og tiltak for å beholde personell. Sjef Luftforsvarets prioriteringer er utvikling, personell og operativ evne.
- (22) Ombudsnemnda spurte sjef Luftforsvaret om tillitsreformen, hvordan han opplever støtteelementene rundt og om han har nok stabskraft og personell til å ta dette ansvaret. Sjef Luftforsvaret forteller at han har behov for ytterligere stabskraft og vurderer å leie inn konsulenttenester som kan bidra til å se på denne problemstillingen.
- (23) Sjef 132 Luftving forteller at fokusområdene og innsatsfaktorene for basen er EBA, IKT og materiell. Disse vil bli prioritert i tiden fremover for å sikre en bærekraftig personellsituasjon og økt operativ evne.

### **3.2 Møte med hovedverneombudet og arbeidstakerorganisasjonene**

- (24) I møte med hovedverneombudet og arbeidstakerorganisasjonene, representert ved Befalets Fellesorganisasjon, Norges offisers- og spesialistforbund, Norsk Tjenestemannslag, Krigsskoleutdannede offiserers landsforening og Fellesforbundet, beskriver de et klart bilde for Ombudsnemnda av hva de mener er positivt og

utfordrende. De fremhever personellflukt, personellmangel og sprengt kapasitet som de største utfordringene. Pensjonsaken, som har versert i rettssystemet i lengre tid, er en av årsakene til personellflukten, da både lønnsbetingelser og pensjon er mer attraktive i sivile jobber utenfor Forsvaret. Dessuten er muligheten til å ta arbeid etter fratreden fra Forsvaret betydelig begrenset av en lav maksgrense for hva man kan tjene i tillegg til pensjonen fra Forsvaret. De peker på at det er svært viktig å beholde personell og ha de riktige incentivene på riktig sted. De er også samstemte i at teknisk personell er det mest kritiske. De er fornøyde med å ha en midlertidig brakkerigg, men kvalitet er også viktig – på sikt skal nye permanente kvarter bygges. I sum er det i dag mangel på folk, men den fysiske kapasiteten er likevel sprengt.

### **3.3 Møte med Tillitsvalgtordningen (TVO)**

(25) I Ombudsnemndas møte med de tillitsvalgte for førstegangstjenestegjørende, er det tydelig at soldatene trives godt på basen og i tjenesten. De opplever å ha gode idretts- og velferdsbygg, både i form av fasiliteter og tilgjengelighet. Når det gjelder PEBA, som kaserner, opplever de varierte forhold. Noen kaserner er i god stand, andre er eldre og slitt. De opplever også variasjon rundt personlig bekledning og utrustning, hvor manglene avhenger av kontingent og avdeling. Soldatene opplever at avdelingene jobber forebyggende med arbeid tilknyttet mobbing og trakassering, og det er et tydelig fokus på god varslingskultur.

For Ombudsnemnda



Roald Linaker  
forsvarsombud

#### Vedlegg

- 1 Tilsyn 10. og 11. september 2024 hos Luftforsvaret, Ørland flystasjon.PDF
- 2 Program for tilsynet på Ørland.pdf



STORTINGETS OMBUDSNEMND FOR  
FORSVARET

Karl Johans gate 25  
0159 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

24/00116-39

3. mars 2025

## Kommentarer til rapport etter tilsyn ved Ørland flystasjon november 2024

Forsvarsdepartementet (FD) viser til rapport etter tilsyn gjennomført av Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret ved Ørland flystasjon 6. november 2024.

Departementet tar ombudsnemndas observasjoner etter tilsynet ved Ørland flystasjon til orientering. Tematikken som nemnda fokuserte på under tilsynet har nylig vært gjenstand for kontrollhøring i Stortinget, etter Riksrevisjonens undersøkelse av infrastruktur og støttefunksjoner for kampflyvåpenets operative evne (Dok. 3:9 (2023-2024)). FD vil ikke tilføye noen kommentarer til denne tematikken utover det som fremgikk av høringen, og avventer Kontroll- og konstitusjonskomiteens innstilling til saken. Departementet viser ellers til kommentar gitt til tilsynsrapport etter nemndas tilsyn ved Rygge flystasjon 17. juni 2022.

Med hilsen

Victoria Lossius Allum  
ekspedisjonssjef

Ståle Tangestuen  
avdelingsdirektør

*Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer*

Vedlegg:

Kopi til:  
FORSVARSSTABEN FST

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

Kontoradresse  
Glacisgata 1  
regjeringen.no/fd

Telefon  
23098000  
Org.nr 972417823

Avdeling  
Personell- og  
kompetansepol.

Saksbehandler  
Henrik Izzet  
Thommesen





## Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Vår referanse  
2022/10-16

Dato  
11.04.2024

### Referat fra nemndsmøtet 13. og 14. februar 2024

#### 1 INNLEDNING

- (1) Ombudsnemnda hadde samling i Oslo, 13. og 14. februar 2024. Nemndsmedlemmene Gjennestad, Eldegard og Kolbjørnsen meldte forfall. Samlingen bestod i møter med forsvarsministeren, sjef Forsvarets personell- og vernepliktssenter, Riksrevisjonen og advokat Marit Lomundal Sæther.

#### 2 OMBUDSNEMNDAS MØTE MED FORSVARSMINISTEREN

- (2) Fra Forsvarsdepartementets side deltok, foruten forsvarsminister Bjørn Arild Gram og politisk rådgiver Ingrid Nikoline Sand, brigader Erlend Bekkestad, avdelingsdirektør Ståle Tangestuen og rådgiver Henrik Izzet Thommesen.
- (3) Forsvarsministeren ser på Ombudsnemndas arbeid som viktig og nyttig for Forsvaret.
- (4) Forsvarsministeren informerte Ombudsnemnda om at Forsvaret står overfor et stort spenn av utfordringer, fra oppbygging av personellstrukturen til nødvendige materiellanskaffelser og store investeringer i eiendom, bygg og anlegg.
- (5) I den nye langtidsplanen for forsvarssektoren, er det viktig først og fremst å få de kapasitetene Forsvaret allerede har, til å fungere tilfredsstillende. Videre mener forsvarsministeren det er viktig å bruke pengene riktig, nå som det skal investeres stort i Forsvaret. Av den grunn må «modernisering og effektivisering»-arbeidet fortsette. Når det er sagt, mener forsvarsministeren at Forsvaret må være dyktige på partsprosesser i forbindelse med omstillinger, slik at personellets rettigheter og interesser ivaretas. Forsvarsministerens inntrykk er at Forsvaret blir stadig bedre på forvaltningen av omstillinger.
- (6) Når det gjelder den pressede personellstrukturen – det vil si volumet av personell i Forsvaret med rett kompetanse – mener forsvarsministeren det er viktig å være ærlig på at det vil bli verre før det blir bedre. Når bedringen kommer, vil den være langvarig.

- 62
- (7) Med referanse til Ombudsnemndas tilsyn hos Forsvarets operative hovedkvarter i februar 2023, fortalte forsvarsministeren at Bodin leir ikke skal nedlegges.
- (8) Forsvarsombudet orienterte om sitt besøk hos det norske styrkebidraget til *Enhanced Forward Protection*-styrken (EFP) i Litauen, i mars 2023. Forsvarsministeren har tatt forsvarsombudets brev til forsvarssjefen, som ble skrevet på bakgrunn av besøket, til orientering.
- Forsvarsministeren vil ikke ta grep for å sidestille «internasjonal innsats» med «internasjonale operasjoner», fordi det er en komplisert problemstilling med mange avskygninger.
  - Når det gjelder personellets brannsikkerhet, er forsvarsministeren enig med forsvarsombudet i at dette skal holde et tilfredsstillende nivå for de norske styrkene. Samtidig minnet forsvarsministeren om at Norge må være lydhør overfor mottagerstaten, og at det kan være en viss distanse mellom norske regler og forventninger og hva mottagerstaten kan eller vil imøtekomme.
  - At manglende rammeavtaler hindrer det norske personellet i å få tilstrekkelig mengde og utvalg av mat, mener forsvarsministeren er for dårlig. Dette forventer han at Forsvaret rydder opp i.

Forsvarsministeren informerte om at Tyskland trolig vil forsterke sitt bidrag til EFP-styrken, og at oppdraget derfor naturlig vil forandre seg.

- (9) Forsvarsministeren og Ombudsnemnda er enige om at det er viktig at Forsvaret tar hånd om disiplinærsakene på en slik måte som Stortinget forventer, når Generaladvokatembetet avvikles. Sporvalget i enkeltsaker mellom disiplinærrett og strafferett – om saken skal behandles som en disiplinærsak eller som en straffesak – er sentralt for personellets rettssikkerhet. Samvirket med påtalemyndigheten må fungere. Det samme gjelder håndteringen av arbeidsrettslige, sikkerhetsrettslige og andre rettslige virkninger av disiplinærsaken/straffesaken.

Forsvarsministeren er enig med Ombudsnemnda i at det er viktig at det nye opphenget i Forsvaret blir tilstrekkelig synlig og uavhengig, med dertil gjennomslagskraft. Nemnda varslet om at Forsvarets innretning av og håndtering av disiplinærsakene trolig vil bli gjenstand for tilsyn.

### 3 MØTET MED SJEF FORSVARETS PERSONELL- OG VERNEPLIKTSENTER

- (10) Omorganiseringen av Forsvarets HR-ressurser er en forutsetning for tillitsreformen. Omorganiseringen av Forsvarets HR-ressurser innebærer at alt HR-personell samles under en felles ledelse i FPVS og at sjef FPVS blir ansvarlig for all utøvende HR i Forsvaret.

Målet med å sentralisere oppgaver og prosesser er å oppnå stordriftsfordeler og redusere sårbarheter og ulikheter gjennom å skape robuste fagmiljø, og standardisere og forenkle HR-tjenester. Oppgaver skal i størst mulig grad gjøres én gang og på ett sted. Videre er det et mål å redusere belastning på linjeledere og frigjøre kapasiteter og ressurser til operative prioriteter.

- (11) Sjef FPVS understreket for Ombudsnemnda at digitale styringsverktøy er avgjørende for at Forsvaret skal lykkes med personell- og HR-relaterte prosesser, herunder modernisering og effektivisering. Her har Forsvaret et stort, ubenyttet potensial. Per i dag er de digitale styringsverktøyene ikke gode nok. Sjef FPVS er bekymret for tempoet i digitaliseringen av Forsvaret.
- (12) Av andre utfordringer pekte sjef FPVS på byråkratiske beslutningsprosesser, en personellinstruks og et lov- og avtaleverk som begrenser Forsvarets muligheter til å håndtere utfordringene Forsvaret står overfor i tiden som kommer. Beslutningsprosessene og lov- og avtaleverk må forenkles, og personellinstruksen må tilpasses situasjonen Forsvaret er i, for å stimulere særlig yngre ansatte til å bli værende i Forsvaret over tid. Sjef FPVS mener Forsvaret må tenke langsiktig og legge en plan for personell-strukturen i Forsvaret for de neste 10–15 år.

#### 4 MØTET MED RIKSREVISJONEN

- (13) Fra Riksrevisjonen møtte ekspedisjonssjef Aleksander Åsheim og avdelingsdirektør Thor Haakon Knudsen.
- (14) Møtet handlet om å utveksle erfaringer, blant annet med bakgrunn i Riksrevisjonens og Ombudsnemndas undersøkelser og omtale av Forsvarets F 35-anskaffelse, og om mulige kontakt- og samvirkepunkter i fremtiden.

#### 5 MØTET MED ADVOKAT MARIT LOMUNDAL SÆTHER

- (15) Møtet handlet om prinsipielle problemstillinger som ligger i en enkeltsak der advokat Sæther bistår en skadd veteran. Saken er kjent for Ombudsnemnda. Enkeltsaken som sådan er fremsendt Sivilombudet.
- (16) Problemstillingene i saken handler i stort om ulike sider ved Statens pensjonskasses saksbehandling av skadde veteraners erstatningskrav, herunder saksbehandlingstid og bevisvurdering, der advokat Sæther mener man må kunne spørre seg om Stortingets vilje med ordningen skjer fyllest.

\*\*\*





## Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Vår referanse  
2022/10-17

Dato  
04.07.2024

### Referat fra nemndsmøtet 11. og 12. juni 2024

#### 1 INNLEDNING

(1) Den 11. og 12. juni 2024 hadde Ombudsnemnda samling i Oslo. Nemndsmedlem Gjennestad hadde forfall. Ut over et internt administrasjonsmøte samt oppstartsmøte med Riksrevisjonen, bestod samlingen i møter med Danel Hammer, tidligere brigader Gunn Elisabeth Håbjørg, DCAF fra Genève, Etisk råd for forsvarssektoren og sjef Forsvarsstaben.

#### 2 MØTE MED FAGANSVARLIG FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD I FORSVARSSTABEN, DANIEL HAMMER

(2) Hammer informerte Ombudsnemnda om arbeidsgruppen for utarbeidelse av direktiv for opptreden og relasjoner i Forsvaret. Direktivet vil sannsynligvis tre i kraft i løpet av 2024. Det skal skrives en veileder til direktivet, som trer i kraft samtidig med direktivet. Hammer vil sammen med nemndas kontor vurdere om og i hvilken grad nemnda kan bidra inn i dette arbeidet.

(3) Direktivet vil gjelde for hele Forsvaret. Det er ikke et direktiv for handlinger som allerede er regulert i norsk lov, men for handlinger som kommer i tillegg til dette, som Forsvaret ikke vil ha i sin organisasjon.

(4) Når direktivet og veilederen er satt i kraft, mener Hammer det er viktig å sørge for at det er ressurser og vilje til å formidle reglens innhold og hensikt til personellet.

#### 3 MØTE MED TIDLIGERE BRIGADER OG SJEF FORSVARETS PERSONELL- OG VERNEPLIKTSSENTER (FPVS), GUNN ELISABETH HÅBJØRG

(5) Håbjørg var invitert for å gi sitt perspektiv på de siste års oppslag om Forsvarets praktisering av forsvarsloven § 10 og militær skikkethet kontra strafferettslig forfølgning.

(6) Ombudsnemnda vil følge opp problemstillingen overfor politiske myndigheter.

#### 4 MØTE MED DCAF OM INTERNASJONALT SAMARBEID MELLOM MILITÆRE OMBUDSINSTITUSJONER

- (7) Director Hans Born og programme manager Daniel Reimers fra DCAF, Genève, var invitert for å fortelle om sin virksomhet, herunder hvordan ICOAF-konferansene driftes og finansieres og mulige internasjonale samarbeidsarenaer for Ombudsnemnda i årene som kommer, jf. forsvarsombudsloven § 2 første ledd bokstav e.

#### 5 MØTE OM OMBUDSNEMNDAS ADMINISTRASJON (UNNTATT OFFENTLIGHET)

- (8) Ombudsnemnda bestemte at dokumentert tapt arbeidsinntekt, som skyldes nemndsaktivitet, skal erstattes i henhold til bestemmelsene som følger av Statens personalhåndbok punkt 10.14.2 nr. III.

#### 6 MØTE MED ETISK RÅD FOR FORSVARSSEKTOREN

- (9) Etisk råd presenterte sitt mandat og sin virksomhet, og mulige samvirkepunkter med Ombudsnemnda. Blant disse er:

- Forsvarets ansvar for opplæring av personellet innen etikk og krigens folkerett.
- Velferd for vernepliktige i førstegangstjeneste. Når inntaket nå skal økes, i anledning «forsvarsløftet», må velferden ivaretas.
- Forsvaret må ha en strategi mot mobbing og seksuell trakassering som skaper gode holdninger, strukturer og praksis.
- Statens ansvar for veteraner og især skadde veteraner. Blir veteranene og deres pårørende tilstrekkelig ivaretatt?

- (10) Etisk råd holder et offentlig møte om verneplikt i november 2024. Ombudsnemnda blir invitert.

- (11) Etisk råd ønsker bl.a. å se på veteranrelaterte problemstillinger i et etisk perspektiv. Ombudsnemnda informerte om sitt planlagte veteranseminar på Bæreia i april 2025 og at Etisk råd vil bli invitert til dette.

#### 6 MØTE MED SJEF FORSVARSSTABEN, GENERALLOÏTNANT INGRID GJERDE, OG HR-DIREKTØREN I FORSVARET, CECILIE HEUCH

- (12) Møtet tok utgangspunkt i Forsvarsstabens oppfølging av den nye langtidsplanen, «forsvarsløftet». Sjef Forsvarsstab fremhevet fire satsingsområder: (i) Norges og NATOs situasjonsforståelse i nord, (ii) fornøyelse av Sjøforsvaret, (iii) styrking av luftvern og (iv) økt kapasitet i Hæren og Heimevernet. Langtidsplanen tar høyde både for et konvensjonelt og et høyteknologisk forsvar.

- (13) Forsvarssjefen får et stort ansvar for implementeringen av «forsvarsløftet». Forsvarssjefen utarbeider nå en gjennomføringsplan, som omfatter Forsvarsdepartementet og hele forsvarssektoren.
- (14) Sjef Forsvarsstaben understreket for Ombudsnemnda at personell er den viktigste innsatsfaktoren i «forsvarsløftet». Lønn og incentivordninger, som utarbeides i samråd med arbeidstakerorganisasjonene, utdanningsmuligheter og rerekruttering er blant faktorene som Forsvarsstaben arbeider med.
- (15) HR-direktøren mener det er viktig at man i tillegg til å vurdere behovet for nye bestemmelser, sørger for å utnytte hjemler og muligheter på personalfeltet som allerede finnes. HR-direktøren mener det ligger et uutnyttet potensial der. Videre er det viktig å sørge for en bærekraftig personellforvaltning i forbindelse med «forsvarsløftet». Det gjelder f.eks. for arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering.
- (16) Sjef Forsvarsstaben fortalte Ombudsnemnda at Forsvarets ledelse er oppmerksom på at satsingen som Stortinget nå har besluttet, innebærer et vannskille i forhold til den forrige, underfinansierte langtidsplanen og hvordan organisasjonen skal innfri den nye politiske ambisjonen.
- 7 OPPSTARTSMØTE MED RIKSREVISJONEN FOR REGNSKAPET FOR 2024
- (17) Fra Riksrevisjonen møtte avdelingsleder Ola Hollum og Julie Vinæs. Ombudsnemnda orienterte om kontoret og virksomheten. Riksrevisjonen orienterte om erfaringer fra tidligere revisjoner av nemndas regnskap samt en overordnet revisjonsplan for regnskapet 2024.

\*\*\*







## Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Vår referanse  
2022/10-21

Dato  
20.11.2024

### Referat fra nemndsmøtet 15. og 16. oktober 2024

#### 1 INNLEDNING

- (1) Den 15. og 16. oktober 2024 hadde Ombudsnemnda samling i Oslo. Samlingen bestod i møter med forsvarsministeren, forsvarssjefen, Forsvarets hovedverneombud, Forsvarets bedriftshelsetjeneste og Forsvarets sentrale varslingsenhet. I tillegg hadde nemnda interne møter, bl.a. om aktivitetsplanen for 2025 (unntatt offentlighet).

#### 2 MØTET MED FORSVARSMINISTEREN

- (2) Forsvarsministeren fortalte Ombudsnemnda at det hadde vært fortløpende kontakt med Stortinget under arbeidet med den nye langtidsplanen for forsvarssektoren, «forsvarsløftet». Forsvarsløftet er en omforent politisk ambisjon. Det skal avgis årlig melding til Stortinget om gjennomføringen av forsvarsløftet.
- (3) Forsvarsministeren understreket for Ombudsnemnda at forsvarssektoren først og fremst må få utstyret og ressursene som Forsvaret allerede har, til å virke godt. Videre mener forsvarsministeren det er viktig å fortsette med prosesser som forbedrer og effektiviserer Forsvaret, nå som det stilles så store summer av fellesskapets midler til rådighet.
- (4) At det er et investeringsbehov hva gjelder personellrelatert EBA og personellmangel, som Ombudsnemnda tidligere har rapportert om, er forsvarsministeren godt kjent med. Forsvarsministeren mener at det ikke er ett tiltak, men en bredde av tiltak, som må til for å sørge for et tilstrekkelig personell-løft i Forsvaret.
  - Forsvarsministeren er opptatt av at Forsvaret klarer å beholde personellet sitt lenger og å rekruttere personell som tidligere har jobbet i Forsvaret:
    - Forsvarsministeren mener Forsvaret er avhengig av kvarter som holder en tilstrekkelig god standard, for å beholde personellet.
    - Forsvarsministeren informerte Ombudsnemnda om at Sjøforsvaret nå dobler bemanningen på alle kystgående fartøy, at Luftforsvaret øker bruken av simulator og at Hæren gjennom lagførerskolen på Rena søker å minske

«funksjonelt fravær» i sine avdelinger, for å lette arbeidsbelastningen på personellet.

- Forsvarsministeren mener at pensjonsspørsmålet er en problemstilling som må løses. Forsvarsministeren informerte Ombudsnemnda om at det er lagt et løp for å se på hvordan en større del av inntekten til Forsvarets personell kan gjøres pensjonsgivende. Spørsmålet om pensjon knyttet til særaldersgrense ligger til vurdering hos Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- (5) Forsvarsministeren informerte Ombudsnemnda om at årets forsvarsbudsjett innebærer en økning på 15,5 milliarder kroner, og at vedlikehold av Forsvarets materiell blir løftet med 1 milliard kroner i budsjettet for 2025.
  - (6) Forsvarsministeren informerte Ombudsnemnda om at forsvarssjefen er gitt i oppdrag å lage en gjennomføringsplan for «forsvarsløftet», som skal ferdigstilles i løpet av 2024. I gjennomføringsplanen vil det ligge en investeringsplan.
  - (7) Forsvarsministeren informerte Ombudsnemnda om at han mottar ulike tilbakemeldinger om hvorvidt utdanningen i Forsvaret er lagt opp på en fornuftig måte. Forsvarsministeren tror ikke det ligger an til store endringer i hvordan utdanning er organisert i Forsvaret. Større reformer på utdanningsfeltet er ikke omhandlet i den nye langtidsplanen.
  - (8) På spørsmål fra Ombudsnemnda om det foreligger planer for å utnytte reservister i større grad enn i dag, fortalte forsvarsministeren at det arbeides med en ny godtgjøringsmodell for reservister, som vil bli iverksatt i 2025. Forsvarsministeren informerte nemnda om at det i den nye langtidsplanen er forutsatt at Forsvaret skal gjøre større nytte av reservister i styrkestrukturen enn i dag. Med virkning fra 1. januar 2024 er det foretatt endringer i forsvarsloven som åpner for utvidet verneplikt samt tjenesteplikt for personer som ikke har verneplikt. Hva gjelder personell som ikke er styrkedisponert, fortalte forsvarsministeren at disse ikke har en rolle i Forsvarets styrkestruktur, men at Heimevernet vil få et ansvar for å koordinere frivillig innsats i tilfelle krise og krig.

### 3 MØTET MED FORSVARSSJEFEN

- (9) Forsvarssjefen informerte Ombudsnemnda om at Russland har tynt med landbaserte styrker i nærheten av grensen. Samtidig er store deler av den russiske økonomien rettet inn mot å øke militær produksjon. Forsvarssjefen mener at støtten til Ukraina kan være den største militære operasjonen som Norge noen gang har stått i. Forsvarssjefen fortalte nemnda at det er viktig å huske at det for Ukraina er naturlig å ha et ønske om å ta hele landet tilbake fra russisk herredømme. Et avgjørende spørsmål er hvilket tidsperspektiv man da snakker om, og hvilken vilje Vesten har til å støtte Ukraina i dette.

- (10) Forsvarssjefen arbeider med gjennomføringsplanen for «forsvarsløftet», som er en helhetlig plan for hele forsvarssektoren. Etatssjefen i forsvarssektoren møtes én gang i måneden for å drøfte arbeidet med gjennomføringsplanen.
- Gjennomføringsplanen inneholder en investeringsplan for materiell, IKT, eiendom og personell. En utfordring for investeringsplanen er at prisen på utstyr og kompetanse øker langt over det kan man forvente ved normal inflasjon. Dette er allerede skjedd. Forsvarssjefen understreket for Ombudsnemnda at det er viktig med forskning på utviklingen underveis, slik at man kan gjøre nødvendige tilpasninger i investeringsplanen.
  - Forsvarssjefen fortalte nemnda at Stortinget har hevet terskelen for hvilke investeringer i forsvarsløftet som skal godkjennes av Stortinget på forhånd. Forsvarssjefen ønsker at så mye som mulig av gjennomføringen av forsvarsløftet, vedtas av Stortinget. Han mener dette vil gi en bedre helhet i gjennomføringen. Forsvarssjefen opplever pålegget om årlig rapport til Stortinget som en stor motivasjon.
  - Forsvarssjefen informerte Ombudsnemnda om at også hensyn til miljø- og klima, mangfold, likestilling og kultur spiller inn i gjennomføringsplanen for forsvarsløftet.
  - Forsvarssjefen mener at Forsvaret først, de neste to årene, må lukke kjente avvik.
- (11) Forsvarssjefen fortalte Ombudsnemnda at det er krevende å kommunisere effektivisering og modernisering, som fremdeles er nødvendig, samtidig som han skal formidle «forsvarsløftet».
- (12) Forsvarssjefen opplever «pensjonssaken» som den største verkebyllen for personellet i Forsvaret. Forsvarssjefen fortalte at saken er ute av Forsvarets hender for lenge siden. Når det gjelder spørsmålet om særaldersgrense for Forsvarets personell, synes forsvarssjefen at ordningen i Nederland virker fornuftig: I Nederland følger Forsvarets personell pensjonstaket i samfunnet for øvrig, minus fem år. Forsvarssjefen mener at spørsmålet om pensjon for Forsvarets personell må løses politisk, ikke i rettssystemet, og at løsningen må være helhetlig, ikke stykkevis og delt.
- (13) Forsvarssjefen informerte Ombudsnemnda om en utvikling i Forsvarsstaben og i Forsvarets interne prosesser som han oppfatter som positiv. For det første skal horisontal samhandling avvikles, noe forsvarssjefen mener er på høy tid. For det andre er det nylig tilsatt direktører for HR, økonomi og IKT, som har spennende bakgrunn og kompetanse fra sivil sektor. Forsvarssjefen mener disse ansettelsene vil tjene til å finne muligheter og potensial i Forsvaret.
- (14) På spørsmål fra Ombudsnemnda om hvordan forsvarssjefen ser for seg å gjøre nytte av reservister, forteller forsvarssjefen at personellkabelen er krevende. Forsvaret

produserer flere soldater i dag enn det er plass til i styrkestrukturen. Forsvarssjefen skulle gjerne gjort seg nytte av reservister, men disse krever utstyr og en viss infrastruktur rundt seg, som Forsvaret ikke kan oppfylle i dag.

- (15) På spørsmål fra Ombudsnemnda om forsvarssjefens syn på HR-reformen, fortalte forsvarssjefen at han mener HR-reformen er riktig, og at den etter hans syn har støtt på utfordringer som i større grad er kulturelle enn organisatoriske. Forsvarssjefen mener at personellet vil oppleve reformen som mer positiv når den nye ordningen har fått gå seg til. Forsvarssjefen mener at HR-reformen tjener tilnærmingen om at det er ett Forsvar: Forsvarssjefen har forståelse for at lokale løsninger kan være bra for den enkelte avdeling, men for Forsvaret som helhet er det ikke bra. For øvrig understreker forsvarssjefen at ingen mistet jobben på grunn av HR-reformen; årsverkene som ble fjernet, var ikke besatt.
- (16) På spørsmål fra Ombudsnemnda om hvilke tanker forsvarssjefen gjør seg om utdanningsreformen, fortalte forsvarssjefen at utdanningsreformen var noe som Forsvaret ikke ønsket seg. Videre fortalte forsvarssjefen at det nå er han, og ikke Forsvarsdepartementet, som er ansvarlige for utdanning og kompetanse i Forsvaret. Forsvarssjefen ser ikke for seg å gå imot utdanningsreformen, men å videreutvikle den. Det gjelder spesielt for utdanningen av befal, slik at man for eksempel har gjort det i Hæren i kraft av lagførerskolen.

#### 4 MØTET MED FORSVARETS HOVEDVERNEOMBUD OG FORSVARETS BEDRIFTSELSETJENESTE

- (17) Overlege Gunnar Skipenes og vara hovedverneombud Siw Overland ga Ombudsnemnda en brief knyttet til tema selvmord i Forsvaret. Deres hensikt er å finne ut hvordan Forsvaret kan gjøre arbeid på dette tema som er meningsfylt og intensjonelt. Forsvaret jobber i dag mye med selvmordsproblematikk og har lave selvmordstall. Når slike hendelser skjer, slår det tydelig ut på statistikken.
- (18) Skipenes og Overland fortalte at hvordan man undersøker, analyserer og lærer av selvmordshendelser ikke er godt nok systematisert i dag. De mener man spesielt bør se på de mest sårbare gruppene, som er førstegangstjenestegjørende og kadetter. Disse to gruppene er blitt mer og mer like etter utdanningsreformen når det gjelder alder, bosituasjon, vilkår og tidligere militær erfaring. Skipenes og Overland fortalte at dette er en sammensatt problemstilling som handler om blant annet rammer, ressurser, alder og kompetanse. I dag skal OPS-kurs, «Oppmerksom på selvmordsfare», gjennomføres for samtlige kadetter på Forsvarets høgskole og for soldater inne til førstegangstjeneste.
- (19) Ombudsnemnda mener det er viktig at man ikke sentraliserer en slik omsorgsbehandling for unge. Forsvarets 24/7-ansvar må forsterkes. Nemnda er positive til at Forsvarsstaben skal starte et arbeid på dette, og vil bidra til å sette fokus på problematikken i tiden fremover. Overland opplyste om at det foreslås å slå sammen *Råd for*

*selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret og Forsvarets rusmiddelutvalg* til ett utvalg, som skal se på psykisk helse i sin helhet.

## 5 MØTET MED FORSVARETS SENTRALE VARSLINGSENHET (FSVE)

- (20) FSVE orienterte Ombudsnemnda om erfaringene de har gjort seg med den nye ordningen siden oppstarten 1. mai i år. Fra FSVE stilte leder, avdelingsdirektør Mona Berget, og nestleder, oberst Joar Holen Sveen.
- (21) FSVE skal sørge for en helhetlig behandling av varslings saker i Forsvaret. En vesentlig forskjell fra den gamle ordningen der varslings sakene lå til Forsvarssjefens internrevisjon, er at FSE er gitt fagmyndighet for behandling av varslings saker i Forsvaret.
- (22) FSVE er gitt ti stillingshjempler, som leder har håp om vil være fullt bemannet innen 1. januar 2025.
- (23) FSVE er i gang med å utarbeide en revidert prosedyrebeskrivelse for behandling av varslings saker, med mål om å ferdigstille arbeidet innen 1. januar 2025.
- (24) FSVE informerte Ombudsnemnda om at det i januar 2024 ble innført en digital løsning for at Forsvaret skal ha et felles saksbehandlingsverktøy for varslings saker. Dette ligger i «FIF» (Forsvarets integrerte forvaltningssystem). Denne løsningen vil sikre en felles tilnærming til hvordan varslings saker behandles. Arbeidet med å videreutvikle denne løsningen fortsetter i samarbeid med fagmiljøet i Forsvaret.
- (25) Ombudsnemnda ønsker nye møter med FSVE for å bli orientert om forutsetningene for FSVEs arbeid og viktige utviklingstrekk.

## 6 INTERNT, ADMINISTRASJON (UNNTATT OFFENTLIGHET)

\*\*\*





## Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Forsvarssjefen

Gjenpart: Stortingets utenriks- og forsvarskomite  
Forsvarsministeren  
Sjef Forsvarets operative hovedkvarter  
Sjef Hæren  
Den norske EFP-styrken i Litauen v/ SNR Karl  
Forsvarets hovedverneombud  
Forsvarets bedriftshelsetjeneste

Vår referanse  
2023/4-9

Deres referanse  
2023/015487-005

Dato  
17.06.2024

### Forsvarsombudets besøk til Norges EFP-styrke i Litauen: Oppfølging av besøket 19.–22. mars 2023

Forsvarssjef

Den 7. mai i år besøkte jeg det norske styrkebidraget til EFP i Rukla, Litauen, for å følge opp besøket i fjor og brevet jeg skrev til deg på bakgrunn av dette, datert 30. mars 2023.

I år som i fjor er det en stor glede å oppleve den profesjonelle og løsningsorienterte holdningen som preger den norske styrken, både overfor hverandre og overfor allierte i Rukla leir.

Gledelig er det også å konstatere at mange av forholdene jeg påpekte i brevet jeg skrev etter besøket i fjor, er fulgt opp av Forsvaret:

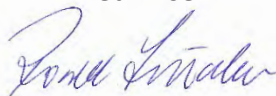
- Det er fremdeles enkelte forhold ved **brannvernet** på den norske kasernen som ikke svarer til en standard som man forventer i Norge. At det nå er installert røykvarslere med høyere alarmlyd enn de gamle, og at branndører er satt i produksjon, er imidlertid godt nytt. Som kjent vil litauiske myndigheter straks gå i gang med å pusse opp kasernene i Rukla garnison. **Oppussingen av den norske kasernen** vil etter det opplyste skje i 2025.
  - Jeg håper norske militære myndigheter vil være påpasselige med å påvirke oppussingen av den norske kasernen hva angår brannvern, så langt man kan.

- Den nåværende kasernen har, så vidt jeg kan begripe, ikke et tilfredsstillende inneklima. Luftkvaliteten oppleves ikke som god. Det norske personellet snakker om «Rukla-hosten» som en spesiell hoste man pådrar seg etter noe tid som beboer på kasernen. Nå som kasernen skal pusses opp, er det kanskje ikke gode utsikter til å få vertsnasjonen med på å utbedre dette, men noe jeg synes man bør prioritere å påvirke under oppussingen.
  - Etter det opplyste er det ennå ikke avklart hvor den norske styrken skal ha sin forlegning mens oppussingsarbeidet pågår. Forutsigbarhet rundt dette er noe det norske personellet i Rukla vil sette pris på.
  - Videre fikk jeg forståelsen av at garasjebygningene for norske kjøretøy i Rukla garnison har vært midlertidige, og at det hersker en viss usikkerhet om hvordan dette skal løses i fremtiden.
- Tilgangen på **basale norske matvarer** i Rukla leir er bedre enn i fjor.
  - Tilgangen på **etterforsyning av militært materiell og reservedeler** er bedre enn i fjor, skjønt logistikken rundt dette fremdeles oppleves som noe sendrektig.
  - Kontingenten gir uttrykk for at **oppsettingsperioden og samtrentingen** i Norge forut for deployeringen, var god, særlig for kompanistridsgruppen.
  - Medaljseremonien etter endt oppdrag oppleves som en **anerkjennelse** av EFP-styrkens betydning for NATO og Norge.

Jeg vil understreke betydningen av at norske politiske og militære myndigheter har et bevisst og reelt forhold til hva det innebærer for det norske personellet å delta i EFP-oppgavet, retttere sagt *operasjonen*, slik Forsvaret omtaler EFP på sin nettside. Operasjonen foregår i et land der befolkningen snakker om krigen «når» den kommer, ikke «hvis» den kommer. Det er svært viktig at det norske personellet opplever å bli ivaretatt før, under og etter operasjonen.

Det norske personellet jeg møtte og snakket med i Rukla garnison, er ved godt mot. De opplever seg ivaretatt og finner tjenesten meningsfylt. At de finner tjenesten i EFP mer meningsfylt enn tjenesten hjemme, kan jeg forstå. At de finner tjenesten i EFP mer forutsigbar enn tjenesten hjemme, er derimot et tankekors.

Med hilsen



Roald Linaker  
forsvarsombud





## Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

FORSVARSDEPARTEMENTET  
Postboks 8126 DEP  
0032 OSLO

Att.: Forsvarsminister Tore O. Sandvik

Vår referanse  
2024/71-5

Deres referanse

Dato  
18.02.2025

### **Norges bidrag til eFP-styrken i Litauen – økonomisk støtte til egen bolig i Litauen**

Forsvarsminister,

Jeg er gjort oppmerksom på en problemstilling som etter mitt syn krever nærmere overveielse fra Forsvarets ledelse. Problemstillingen er både konkret og prinsipiell. Som forsvarsombud ønsker jeg å adressere både den konkrete saken og det prinsipielle ved den.

Konkret gjelder problemstillingen den påtroppende kontingentledelsen for den norske styrken i Litauen, som tiltrer i juli 2025. På grunn av endringer i Hæren har både kontingentsjefen, kompanisersjanten og fottroppføreren påtatt seg tjeneste i Litauen i 12 måneder i stedet for de vanlige 6 måneder. De tre har samboere og ett av parene har barn på vei. To av samboerne er dessuten ansatt i Forsvaret og med i den aktuelle kontingenten som hhv. sikkerhetsoffiser og administrasjonsbefal.

De tre samboerparene ønsker økonomisk støtte til å leie bolig i Litauen som tilsvarer en forsvarsbolig i Norge, og til selve flyttingen, slik at de kan opprettholde et så normalt familieliv under kontingentperioden som mulig. Den påtroppende kontingentsjefen har søkt å løse problemstillingen tjenestevei. Han har møtt forståelse, men konklusjonen er at det ikke er mulig å gi slik stønad innenfor gjeldende avtaleverk og økonomiske rammer.

Jeg har besøkt den norske styrken i Litauen i både 2023 og 2024. Mitt inntrykk er at det er viktig å ha personell med erfaring i kontingentledelsen i Rukla leir. At Forsvaret gir økonomisk stønad til personell med ektefelle/samboer som ønsker å beholde et normalt familieliv i Litauen så langt det lar seg gjøre, vil være et godt incentiv for å tiltrekke seg offiserer og befal med erfaring. Videre synes jeg det er rimelig, i alle fall når det, som her, dreier seg om nøkkelfunksjoner for ivaretagelse av soldater og materiell, og de har påtatt seg 12 måneder tjeneste.

Jeg har ikke innsikt i hvordan man skal gå frem for å løse dette rent teknisk, uten at jeg tror det ligger noe egentlig hinder i det. Jeg er fortalt at man f.eks. kan la seg inspirere av ordninger som gjelder for norske stabsoffiserer og militærattacheer i NATO-strukturen, eller en stipendordning for leie av eget kvarter som er i bruk for enkelte FN-relaterte oppdrag.

Med hilsen

A handwritten signature in blue ink, reading "Roald Linaker". The signature is written in a cursive style with a large initial 'R'.

Roald Linaker  
forsvarsombud



## ÅRSREGNSKAP FOR STORTINGETS OMBUDSNEMND FOR FORSVARET 2024

Nedenfor gis ledelseskommantar og vedlegg til Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret (Ombudsnemnda) sitt årsregnskap for 2024, som er utarbeidet i henhold til gjeldende bestemmelser, og som er fremsendt til Finansdepartementet og Stortinget i henhold til egne frister.

### **Ledelseskommantar**

#### **Innledning**

Ombudsnemnda legger med dette fram årsregnskap for 2024 i tråd med økonomiregelverkets bestemmelser pkt. 2.3.3 og 3.4. Årsregnskapet inngår som en del av virksomheten sin årlige melding til Stortinget, Dokument nr. 5 (2024). Ombudsnemnda rapporterer til statsregnskapet etter kontantprinsippet og fra 1. januar 2024 føres regnskapet også i henhold til periodiseringsprinsippet etter SRS.

#### **Formål**

Ombudsnemnda er et av Stortingets eksterne organer og utfører sin virksomhet i tråd med lov om Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret (forsvarsombudsloven) av 1. oktober 2021 (sist endret fra 1. januar 2023). Virksomheten har som formål og mandat å fremme og beskytte rettighetene og interessene til personer som har tjenesteplikt etter forsvarsloven og personer som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner, og ved sitt arbeid også søke å medvirke til å effektivisere Forsvaret. Nemnda skal overvåke og rapportere om personellet forhold, foreta undersøkelser og ta opp problemstillinger som gjelder personellet interesser, informere og veilede personell, legge til rette for samarbeid og dialog mellom personell og Forsvaret og delta i internasjonalt samarbeid.

Ombudsnemnda består av syv medlemmer, som alle oppnevnes av Stortinget for en periode på fire år av gangen. Ett av medlemmene oppnevnes til forsvarsombud og er leder av nemnda. Nemnda har som kollegium det overordnede ansvaret for sin faglige virksomhet, økonomi og drift. I det daglige drives virksomheten av forsvarsombudet og nemndas kontor. Foruten forsvarsombudet er kontoret bemannet med en administrativ leder, som også er nemndas sekretær, samt tre ansatte i administrasjonen. Totalt utgjorde dette fire årsverk i 2024. Forsvarsombudet er lønnet på årsbasis fastsatt av Stortingets presidentskap. De øvrige medlemmene av nemnda har gjennom 2024 mottatt godtgjørelse etter statens satser for utvalgsgodtgjørelse, jf. Statens personalhåndbok.

## **Bekreftelse**

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

## **Vurderinger av vesentlige forhold**

Den samlede ressursbruken ble holdt innenfor godkjent bevilgning. I 2024 har Ombudsnemnda samlet disponert tildelinger på kapittel 42 post 01, på kr 10 233 000. Samlet tildeling består av årets tildelinger på kr 10 000 000 og overført mindreforbruk fra 2023 på kr 233 000, jf. bevilgningsrapporteringen note A.

Virksomheten har regnskapsført driftsutgifter på til sammen kr 9 507 632, fordelt på kr 6 064 135 til lønnsutgifter og kr 3 393 053 til andre driftsutgifter og kr 50 444 i større utstyrsanskaffelser. Dette ga virksomheten et mindreforbruk på totalt kr 725 368.

Mindreforbruket skyldes i hovedsak to forhold: På budsjettet for 2024 fikk Ombudsnemnda tildelt kr 500 000 til utbedring og oppgradering av virksomhetens kontorlokaler. Det har i ettertid vist seg at beløpets størrelse ble for lite til å gjennomføre de tiltenkte utbedringene. Ombyggingen ble satt på vent og det er kun brukt kr 54 000 (til arkitektkostnader) av disse midlene. Kr 446 000 er således en del av mindreforbruket på kr 725 368 for 2024. Forsinket lønnsoppgjør i 2024 er den andre hovedårsaken til mindreforbruket. Kr 90 706 i lønnsoppgjør ble først utbetalt i 2025.

Slik det fremgår av note B, har Ombudsnemnda søkt om å få kr 586 000 overført til 2025.

## **Tilleggsopplysninger**

Riksrevisjonen er ekstern revisor og bekrefter årsregnskapet for Ombudsnemnda. Årsregnskapet er ikke ferdig revidert per dags dato, men revisjonsberetningen antas å foreligge i løpet av 2. kvartal 2025. Den vil bli publisert på nemndas nettsider ([www.forsvarsombudet.no](http://www.forsvarsombudet.no)) sammen med årsregnskapet så snart dokumentet foreligger.

## **Ombudsnemndas vedtak om avleggelse av årsregnskapet for 2024**

Årsregnskapet for 2024 slik det foreligger her, er vedtatt gjennom elektronisk signatur fra det enkelte nemndsmedlem.

Oslo, 5. mars 2025

Roald Linaker  
forsvarsombud

Øyvind Halleraker  
nestleder

Cecilie Gjennestad

Kari Lise Holmberg

Gunvor Eldegard

Morten Kolbjørnsen

Rune Johan Skjælaaen

## **Prinsippnote til årsregnskapet**

Årsregnskap for statlige virksomheter er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer fastsatt i bestemmelser om økonomistyring i staten («bestemmelsene»). Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 av desember 2024 og eventuelle tilleggskrav fastsatt av overordnet departement.

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

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

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

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

### **Bevilgningsrapporteringen**

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen omfatter en øvre del med bevilgningsrapporteringen og en nedre del som viser beholdninger virksomheten står oppført med i kapitalregnskapet. Bevilgningsrapporteringen viser regnskapstall som virksomheten har rapportert til statsregnskapet. Det stilles opp etter de kapitler og poster i bevilgningsregnskapet virksomheten har fullmakt til å disponere.

Kolonnen samlet tildeling viser hva virksomheten har fått stilt til disposisjon i tildelingsbrev for hver statskonto (kapittel/post). Oppstillingen viser i tillegg alle finansielle eiendeler og forpliktelser virksomheten står oppført med i statens kapitalregnskap.

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

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

### Artskontorrapporteringen

Oppstillingen av artskontorrapporteringen har en øvre del som viser hva som er rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter og en nedre del som viser eiendeler og gjeld som inngår i mellomværende med statskassen.

Artskontorrapporteringen viser regnskapstall virksomheten har rapportert til statsregnskapet etter standard kontoplan for statlige virksomheter. Virksomheten har en trekkrettighet på konsernkonto i Norges Bank. Tildelingene er ikke rapportert som en inntekt til statsregnskapet og derfor ikke vist som inntekt i artskontorrapporteringen.

OPPSTILLING AV BEVILGNINGSRAPPORTERINGEN 31.12.2024						
Utgifts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling for 2024 (Note A)	Regnskap per 31.12.2024	Merutgift (-) og mindreutgift
0042	Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret	01	Driftsutgifter	10 233 000	9 507 632	725 368
1633	Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift	01	Nettoordning for mva i staten	0	296 866	
<i>Sum utgiftsført</i>				10 233 000	9 804 498	

Inntekts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling for 2024	Regnskap per 31.12.2024	
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse	0	7 354	
5700	Folketrygdens inntekter	72	Folketrygdens inntekter – arbeidsgiveravgift	0	782 313	
<i>Sum inntektsført</i>				0	789 667	
<b>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet</b>					<b>9 014 831</b>	

Kapitalkontoer			
60093001	Norges Bank KK/ innbetalinger		0
60093002	Norges Bank KK/ utbetalinger		-8 980 083
700070	Endring i mellomværende med statskassen		-34 748
<i>Sum rapportert</i>			0

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12.)				
Konto	Tekst	31.12.2024	31.12.2023	Endring
700070	Mellomværende med statskassen	-350 476	-315 728	-34 748

NOTE A – FORKLARING AV SAMLET TILDELING UTGIFTER			
Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
0042 01	233 000	10 000 000	10 233 000

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

Kapittel og post	Stikkord	Merutgift (-) /mindreutgift	Utgiftsført av andre iht. avgitte belastningsfullmakter (-)	Merutgift (-)/ mindreutgift etter avgitte belastningsfullmakter	Merinntekter / mindreinntekter (-) iht. merinntektsfullmakt	Om-disponering fra post 01 til 45 eller til post 01/21 fra neste års bevilgning	Innsparinger (-)	Sum grunnlag for overføring	Kompensasjon for lønnsoppgjøret 2024 *	Maks. overførbart beløp **	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten ***
004201		725 368		725 368				725 368	91 000	586 000	586 000

\* Kolonnen viser lønnskompensasjon på den enkelte budsjettpost for lønnsoppgjørene 2024 slik foreslått i departementenes omgrupperingsproposisjoner og slik disse fremgår av vedlegg 4 i Prop. 36 S (2024-2025) Nysaldering av statsbudsjettet 2024. Se årlig rundskriv R-2/2025 for mer detaljert informasjon.

\*\* Maksimalt beløp som kan overføres er lønnskompensasjon plus 5% av årets bevilgning på driftspostene 01-29, unntatt post 24, fratrukket lønnskompensasjon, eller sum av de siste to års bevilgning for poster med stikkordet "kan overføres". For poster uten stikkordet "kan overføres", beregnes maksimalt overførbart beløp slik: (Årets bevilgning - lønnskompensasjon)\*5% + lønnskompensasjon. Se årlig rundskriv R-2/2025 for mer detaljert informasjon om overføring av ubrukte bevilgninger.

\*\*\* Mulig overførbart beløp er "Sum grunnlag for overføring", men maksimalt "Maks. overførbart beløp", og minimum "Kompensasjon for lønnsoppgjøret 2024". Se årlig rundskriv R-2/2025 for mer detaljert informasjon om mulig overførbart beløp.

**OPPSTILLING AV ARTSKONTORRAPPORTERINGEN 31.12.2024**

	31.12.2024	31.12.2023
<b>Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>		
<i>Sum innbetalinger fra drift</i>	0	0
<b>Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>		
Utbetalinger til lønn	6 064 135	5 131 506
Andre utbetalinger til drift	3 393 053	3 136 092
<i>Sum utbetalinger til drift</i>	9 457 189	8 267 598
<b>Netto rapporterte driftsutgifter</b>	<b>9 457 189</b>	<b>8 267 598</b>
<b>Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>		
<i>Sum investerings- og finansinntekter</i>	0	0
<b>Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet</b>		
Utbetaling til investeringer	50 444	0
<i>Sum investerings- og finansutgifter</i>	50 444	0
<b>Netto rapporterte investerings- og finansutgifter</b>	<b>50 444</b>	<b>0</b>
<b>Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler</b>		
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)	7 354	6 372
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)	782 313	668 615
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)	296 866	260 227
<i>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</i>	-492 801	-414 760
<b>Netto rapportert til bevilgningsregnskapet</b>	<b>9 014 831</b>	<b>7 852 837</b>

**Oversikt over mellomværende med statskassen**

Eiendeler og gjeld	31.12.2024	31.12.2023
Skyldig skattetrekk og andre trekk	-265 451	-218 772
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse	-85 306	-96 956
Lønn (negativ netto, for mye utbetalt lønn m.m.)	281	0
<b>Sum mellomværende med statskassen</b>	<b>-350 476</b>	<b>-315 728</b>

## **Virksomhetsregnskap avlagt i henhold til de statlige regnskapsstandardene (SRS)**

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

### **Åpningsbalanse**

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

Gjenanskaffelsesverdi for en eiendel er det beløp det vil koste dersom eiendelen skulle anskaffes i dag, vurdert til samme kvalitet, standard og funksjonalitet som eksisterende eiendel. Omløpsmidler er verdsatt til gjenanskaffelsesverdi eller virkelig verdi. Kortsiktig gjeld er verdsatt til pålydende.

### **Inntekter fra bevilgninger og inntekt fra tilskudd og overføringer**

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

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

### **Kostnader**

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

### **Pensjoner**

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

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

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



### **Leieavtaler**

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

### **Klassifisering og vurdering av anleggsmidler**

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

Anleggsmidler er balanseført til anskaffelseskost fratrukket avskrivninger.

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

### **Klassifisering og vurdering av omløpsmidler og kortsiktig gjeld**

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

### **Fordringer**

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

### **Statens kapital**

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

### **Selvassurandørprinsippet**

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

### **Statens konsernkontoordning**

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

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

RESULTATREGNSKAP		
	Note	31.12.2024
<b>Driftsinntekter</b>		
Inntekt fra bevilgninger	1	9 805 028
<i>Sum driftsinntekter</i>		9 805 028
<b>Driftskostnader</b>		
Lønnskostnader	2	6 345 219
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	3	50 600
Andre driftskostnader	4	3 409 210
<i>Sum driftskostnader</i>		9 805 028
<b>Driftsresultat</b>		<b>0</b>
<b>Finansinntekter og finanskostnader</b>		
<i>Sum finansinntekter og finanskostnader</i>		0
<b>Resultat av periodens aktiviteter</b>		<b>0</b>
<b>Avregninger og disponeringer</b>		
<i>Sum avregninger og disponeringer</i>		0

BALANSE			
	Note	31.12.2024	01.01.2024
<b>EIENDELER</b>			
<b>A. Anleggsmidler</b>			
<b>I Immaterielle eiendeler</b>			
<i>Sum immaterielle eiendeler</i>		0	0
<b>II Varige driftsmidler</b>			
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	3	87 102	75 534
<i>Sum varige driftsmidler</i>		87 102	75 534
<b>III Finansielle anleggsmidler</b>			
<i>Sum finansielle anleggsmidler</i>		0	0
<b>Sum anleggsmidler</b>		<b>87 102</b>	<b>75 534</b>
<b>B. Omløpsmidler</b>			
<b>I Beholdning av varer og driftsmateriell</b>			
<i>Sum beholdning av varer og driftsmateriell</i>		0	0
<b>II Fordringer</b>			
Andre fordringer	6	288 840	275 690
<i>Sum fordringer</i>		288 840	275 690
<b>III Bankinnskudd, kontanter og lignende</b>			
<i>Sum bankinnskudd, kontanter og lignende</i>		0	0
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>288 840</b>	<b>275 690</b>
<b>Sum eiendeler drift</b>		<b>375 942</b>	<b>351 224</b>
<b>IV Fordringer vedr. Innkreivingsvirksomhet og andre overføringer</b>			
<i>Sum fordringer vedr. Innkreivingsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>		0	0
<b>Sum eiendeler</b>		<b>375 942</b>	<b>351 224</b>

<b>BALANSE</b>			
	Note	31.12.2024	01.01.2024
<b>STATENS KAPITAL OG GJELD</b>			
<b>C. Statens kapital</b>			
<b>I Virksomhetskapskapital</b>			
Sum virksomhetskapskapital		0	0
<b>II Avregninger</b>			
Avregnet med statskassen (bruttobudsjetterte)	5	-1 204 000	-866 936
Sum avregninger		-1 204 000	-866 936
<b>Sum statens kapital</b>		<b>-1 204 000</b>	<b>-866 936</b>
<b>D. Gjeld</b>			
<b>I Avsetning for langsiktige forpliktelser</b>			
Sum avsetninger for langsiktige forpliktelser		0	0
<b>II Annen langsiktig gjeld</b>			
Sum annen langsiktig gjeld		0	0
<b>III Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld		481 059	455 669
Skyldig skattetrekk		265 451	218 772
Skyldig offentlige avgifter		102 356	67 190
Avsatt feriepenger		452 224	365 280
Annen kortsiktig gjeld	7	278 852	111 248
Sum kortsiktig gjeld		1 579 942	1 218 159
<b>Sum gjeld</b>		<b>1 579 942</b>	<b>1 218 159</b>
<b>Sum statens kapital og gjeld drift</b>		<b>375 942</b>	<b>351 224</b>
<b>IV Gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer</b>			
Sum gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer		0	0
<b>Sum statens kapital og gjeld</b>		<b>375 942</b>	<b>351 224</b>

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

**NOTE 2 — LØNSKOSTNADER**

	<b>31.12.2024</b>
Lønn*	3 929 042
Feriepenger	484 242
Arbeidsgiveravgift	817 479
Pensjonskostnader**	692 110
Andre ytelser***	422 345
<b>Sum lønnskostnader</b>	<b>6 345 219</b>

Antall utførte årsverk hittil i år: 4

\*På bakgrunn av at lønnsoppgjøret i staten for 2024 ikke var ferdigstilt før i slutten av november, har ikke virksomheten utbetalt resultatet av lønnsoppgjøret i 2024. Virksomheten har derfor gjort et estimat for lønnsavsetning for det sentrale lønnsoppgjøret (lokale og eventuelt sentrale tillegg) som utgjør kr 90 706. Lønnsavsetningen inkluderer feriepenger, og det er avsatt for arbeidsgiveravgift av lønnsavsetningen. Avsetningen inkluderer også virksomhetens eget bidrag til lønnsforhandlinger utover det som er fremforhandlet sentralt. Dette utgjør kr 40 000.

\*\* Pensjonskostnaden i 2024 er basert på et estimat for pensjonspremien beregnet av SPK, og ikke faktisk pensjonspremie. Dette skyldes at lønnsoppgjøret i staten for 2024 ikke var ferdigstilt før i slutten av november 2024. Premiesatsen for arbeidsgiverandelen utgjorde i 2024 15,3 prosent (arbeidsgiverandel av pensjonspremie på årskonto 542/pensjonsgrunlaget i 2024 rapportert til SPK). For regnskapsåret 2023 utgjorde premiesatsen 14 prosent

\*\*\*Andre ytelser består av møtegodtgjørelser til nemnda og annen personalkostnad.

**NOTE 3 — VARIGE DRIFTSMIDLER**

	Driftsløsøre, inventar, verktøy o.l.	Sum
Anskaffelseskost 01.01.	298 673	298 673
Tilgang i året	62 168	62 168
<i>Anskaffelseskost</i>	<i>360 841</i>	<i>360 841</i>
Akkumulerte nedskrivninger 01.01.	0	0
Nedskrivninger i året	0	0
Akkumulerte avskrivninger 01.01.	223 139	223 139
Ordinære avskrivninger i året	50 600	50 600
Akkumulerte avskrivninger avgang i året (-)	0	0
<b>Balanseført verdi 31.12.2024</b>	<b>87 102</b>	<b>87 102</b>

**NOTE — 4 ANDRE DRIFTSKOSTNADER**

	<b>31.12.2024</b>
Husleie	1 474 601
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	54 000
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	249 985
Leie maskiner, inventar og lignende	288 801
Mindre utstyranskaffelser	44 207
Kjøp av konsulenttenester	75 659
Kjøp av andre fremmede tenester	182 191
Reiser og diett	606 477
Øvrige driftskostnader	433 288
<b>Sum driftskostnader</b>	<b>3 409 210</b>

## Tilleggsinformasjon om operasjonelle leieavtaler

Gjenværende varighet	Type eiendel					Sum
	Immaterielle eiendeler	Tomter, bygninger og annen fast eiendom	Maskiner og transportmidler	Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	Infrastruktur-eiendeler	
Varighet inntil 1 år		295 000				295 000
Varighet 1-5 år		1 179 600		20 300		1 199 900
Varighet over 5 år						
<b>Kostnadsført leiebetaling for perioden</b>	<b>0</b>	<b>1 474 600</b>	<b>0</b>	<b>20 300</b>	<b>0</b>	<b>1 494 900</b>

Ombudsnemnda har husleieavtale på forsvarsombudets pendlerbolig med gjenværende varighet på 1 år på rapporteringstidspunktet. Årlig husleiekostnad på denne var kr 295 000 i 2024.

Ombudsnemnda har husleieavtale på kontorlokaler med gjenværende varighet på 3,5 år på rapporteringstidspunktet. Leie kontorlokaler for 2024 var kr 1 179 600.

Ombudsnemnda leier en kopimaskin der avtalen har en gjenværende varighet på 3 år på rapporteringstidspunktet. Årlig kostnad er kr 20 300.

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

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

	31.12.2024	01.01.2024	Endring*
<b>Avregnet med statskassen i balansen</b>	<b>-1 204 000</b>	<b>-866 936</b>	<b>-337 065</b>

Bakgrunnen for at periodens resultat ikke er lik endring i avregnet med statskassen i balansen for bruttobudsjetterte virksomheter, er at konsernkontoene i Norges Bank inngår som en del av avregnet med statskassen i balansen. I tillegg hensyntas enkelte transaksjoner som ikke er knyttet til virksomhetens drift og transaksjoner som ikke medfører ut- eller innbetaling. Nedenfor vises de ulike postene som er grunnen til at endring i avregnet med statskassen i balansen ikke er lik periodens resultat.

#### Endring i avregnet med statskassen

##### Konsernkontoer i Norges Bank

Konsernkonto utbetaling	-8 980 083
Konsernkonto innbetaling	0

Netto trekk konsernkonto -8 980 083

##### Bokføringer som ikke går over bankkonto, men direkte mot avregning med statskassen

+ Inntektsført fra bevilgning (underkonto 1991)	9 805 028
- Gruppeliv/arbeidsgiveravgift (underkonto 1985 og 1986)	-789 667
+ Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift (underkonto 1987)	301 787

Forskjell mellom resultatført og netto trekk på konsernkonto 337 065

Resultat av periodens aktiviteter før avregning med statskassen 0

**Sum endring i avregnet med statskassen\*** 337 065

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

**B) Forskjellen mellom avregnet med statskassen og mellomværende med statskassen**

	31.12.2024 Spesifisering av bokført avregning med statskassen	31.12.2024 Spesifisering av rapportert mellomværende med statskassen	Forskjell
<b>Immaterielle eiendeler og varige driftsmidler</b>			
Varige driftsmidler	87 102	0	87 102
<i>Sum</i>	<i>87 102</i>	<i>0</i>	<i>87 102</i>
<b>Omløpsmidler</b>			
Andre fordringer	288 840	0	288 840
<i>Sum</i>	<i>288 840</i>	<i>0</i>	<i>288 840</i>
<b>Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld	-481 059	0	-481 059
Skyldig skattetrekk og andre trekk	-265 451	-280 776	15 325
Skyldig offentlige avgifter	-102356	0	-102 356
Avsatte feriepenger	-452 224	0	-452 224
Annen gjeld til ansatte	-279 133		-279 133
Avsatt pensjonspremie til SPK, arbeidsgiverandel	0	-69 981	69 981
Annen kortsiktig gjeld	281	281	0
<i>Sum</i>	<i>-1 579 942</i>	<i>-350 476</i>	<i>-1 229 466</i>
<b>Sum</b>	<b>-1 204 000</b>	<b>-350 476</b>	<b>-853 524</b>
Mellomværende med statskassen består av kortsiktige fordringer og gjeld som etter økonomiregelverket er rapportert til statsregnskapet (S-rapport). Avregnet med statskassen viser finansieringen av virksomhetens netto eiendeler og gjeld.			

**NOTE 6 — ANDRE KORTSIKTIGE FORDRINGER**

	31.12.2024	01.01.2024
Forskuddsbetalt leie	288 840	275 690
Andre forskuddsbetalte kostnader	0	0
<b>Sum andre kortsiktige fordringer</b>	<b>288 840</b>	<b>275 690</b>

**NOTE 7 — ANNEN KORTSIKTIG GJELD**

	31.12.2024	01.01.2024
Skyldig lønn	-281	
Annen gjeld til ansatte	188 427	111 248
Avsetning for lønnsoppgjøret 2024*	90 706	0
<b>Sum annen kortsiktig gjeld</b>	<b>278 852</b>	<b>111 248</b>

\* På bakgrunn av at lønnsoppgjøret i staten for 2024 ikke var ferdigstilt før i slutten av november, har ikke virksomheten utbetalt resultatet av lønnsoppgjøret i 2024. Virksomheten har derfor gjort et estimat for lønnsavsetningen for det sentrale lønnsoppgjøret (lokale og eventuelt sentrale tillegg), jf. note 2. Avsetningen inkluderer også virksomhetens eget bidrag til lønnsforhandlinger utover det som er fremforhandlet sentralt.



**Vår saksbehandler**

Visekorporal Mikael Leonhardsen  
mleonhardsen@mil.no, +4745450052

**Vår dato**

2025-02-06

**Vår referanse**

2025/2092/FORSVARET/VPR/MBL

**Tidligere dato**

**Tidligere referanse**

**Til**

Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret  
(Ombudsnemnda)

**Kopi til**

FST KONTAKT (postboks)

## Tillitsvalgtordningen i Forsvaret sine innspill til Dokument 5

### 1 Innledning

Vernepliktsrådet (VPR) i Tillitsvalgtordningen i Forsvaret (TVO) viser til invitasjon fra Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret om å gi innspill til nemndas årsmelding til Stortinget, Dokument 5. VPR deler med dette sine innspill på vegne av nåværende og fremtidige soldater inne til førstegangstjeneste.

### 1 Bakgrunn

#### 1.1 TVO sin bakgrunn og opprettelse

TVO ble opprettet i 1972, som en samarbeidsordning mellom de vernepliktige soldatene inne til førstegangstjeneste og Forsvarets militære og politiske ledelse. Formålet med ordningen er å ivareta soldatene sine interesser og være et talerør opp mot ledelsen. TVO er opptatt av at den enkelte soldat trives i tjenesten, opplever et godt og kollegialt miljø og får god oppfølging av nærmeste leder.

TVO representerer alle soldatene i Forsvaret og består av omtrent 500 tillitsvalgte, fordelt på alle nivå i organisasjonen. VPR består av fem landstillitsvalgte og representerer TVO sentralt. VPR har faste møter med forsvarssjefen, forsvarsministeren og ombudsnemnda, og gir årlige innspill til Dokument 5.

#### 1.2 TVO sitt innspill

VPR uttaler seg i tråd med Vernepliktsprogrammet, som er den faglige rammen fastsatt av TVOs landskonferanse, ordningens øverste organ. Innspillet til Dokument 5 baserer seg i tillegg på vedtak fra TVOs utvalgsrekker, samt besøk, inspeksjoner, observasjoner og tilbakemelding fra soldater og tillitsvalgte i Forsvaret.

TVO ønsker å trekke frem tre forhold:

1. Norske soldater opplever manglende trygghet og manglende forståelse for sin egen rolle i krise og krig

KAN

Postadresse  
OFFENTLIGGJØRES  
Postboks 1550 sentrum  
0015 Oslo  
Sikkerhetsdirektivet  
pkt. 4.2

Besøksadresse  
Akershus festning  
Bygg 58

Sivil telefon/telefaks  
23 09 23 18/23 09 72 41  
Militær telefon/telefaks (FDN)  
0510 2318/0510 7241

E-post  
fft.tv@mil.no  
Internett  
www.forsvaret.no/tvo

Vedlegg  
0

2. TVO opplever gjennomgående utfordringer tilknyttet forvaltning og etterlevelse av HR-bestemmelser for vernepliktige soldater i Forsvaret
3. TVO takker ombudsnemnda for samarbeidet i forbindelse med beslutningen om å fremskynde oppføringen av idretts- og velferdsbygg på Jørstadmoen.

### 3 Vurdering

#### 3.1 Soldater opplever usikkerhet rundt egen rolle i krise og krig

Mange soldater i Forsvaret opplever manglende forståelse og trygghet knyttet til egen rolle og funksjon i krise og krig. Denne utfordringen er belyst gjennom TVO sin årlige holdningsskapende kampanje, *Soldataksjonen*. Temaet for aksjonen 2025 er «Beredskap», og er demokratisk stemt frem av soldatene gjennom TVO sitt landsstyre. Et sentralt mål med aksjonen er at soldatene skal kjenne sin rolle i krise og krig. Det faktum at soldatene selv har valgt temaet for aksjonen, er et tydelig signal fra soldatene om at dette ikke oppleves å være tilfelle i dag.

TVO mener det er kritisk for Norges forsvarsevne at norske soldater forstår og opplever trygghet knyttet til sin rolle og funksjon i krise og krig. Fravær av dette kan gi store utfordring for Forsvaret ved en eventuell mobilisering eller krisesituasjon. De førstegangstjenestegjørende har vanligvis tydelige definerte stillinger i fredstid. Arbeidsoppgavene og funksjonene i fredstid speiler imidlertid ikke alltid hva som vil være virkeligheten for den enkelte i en krise/krigssituasjon, på en god måte. Soldatprofesjonen innebærer i ytterste konsekvens å ta liv, eller å ofre sitt eget. Slike handlinger bryter med de fleste menneskers grunnleggende holdninger og verdier. Refleksjon og mental bevisstgjøring rundt betydningen og håndteringen av slike valg bør derfor være en like sentral del av utdanningen som den praktiske utøvelsen av tjenesten.

Soldatprofesjonen gir soldatene et enormt ansvar og tøffe etiske problemstillinger den enkelte vil kunne bli møtt med. Kritisk tenkning og moralsk integritet, samtidig som en er lojal til oppdraget, er nødvendige egenskaper. Gjennom Forsvarets rekruttutdanning (FRU) gis alle soldater en felles innføring i grunnleggende soldatferdigheter, deriblant trening med våpen og personlig sikkerhetsutstyr. Utdanningen omfatter også innføring i krigens folkerett, samt etikk og militærmakt (EMA), som blant annet problematiserer soldatenes rolle og handlingsrom i en krigssituasjon. FRU er en periode preget av mange inntrykk, stress og høyt tempo. TVO mener derfor undervisning i EMA bør følge soldaten gjennom hele tjenesten. Etter endt rekruttutdanning er det imidlertid mange soldater som ikke får repetert eller anvendt denne kunnskapen igjen.

Flere soldater har ikke tilgang til et personlig våpen, og flere rører heller ikke et våpen igjen i førstegangstjenesten, etter avsluttet rekruttutdanning. Med dette reduseres også muligheten til å modnes i soldatrollen og bygge kompetanse og trygghet rundt sin egen funksjon som soldat og den virkeligheten de ser for seg å skulle operere i



ved en eventuell krise/krigssituasjon. Dette skaper igjen unødvendig usikkerhet for mange, som blir nødt til å forestille seg hva egen rolle og funksjon vil kunne være, fremfor å få dette tydeliggjort og eksemplifisert gjennom realistisk trening, øving, refleksjon og bevisstgjøring.

De vernepliktige er Forsvarets maktmiddel og et av statens viktigste verktøy for å forsvare Norges suverenitet, demokrati og verdier. De førstegangstjenestegjørende tjenestegjør på straffesanksjonerte vilkår. Det vil si at de kan straffes ved tjenesteforsømmelse, så vel som å ta dårlige etiske avgjørelser i fred, krise og krig. Soldater skal være uniforme. Prinsippet om å være én form, kan parallelt danne grunnlag for konformitet. Normene og spillereglene kan være krevende å fravike, men det er svært viktig at hver soldat er rustet og trent til å foreta seg veloverveide, selvstendige moralske vurderinger.

TVO mener det ikke kan tillates at norske soldater ikke kjenner til eller føler seg utrygge på sin egen rolle i krise og krig. TVO krever at soldatene får den utdanningen de har krav på og mener at utdanningen i soldatprofesjon og EMA må styrkes og implementeres gjennom hele tjenesteløpet. TVO løfter problemstillingen for andre året på rad og krever at Stortinget tar denne problemstillingen på alvor.

### **3.2 Gjennomgående utfordringer tilknyttet forvaltning og etterlevelse av HR-bestemmelser**

TVO er bekymret for Forsvarets håndtering og forvaltning av saker som angår vernepliktige og førstegangstjenestegjørende. TVO er kjent med en rekke saker der feil eller manglende forvaltning går ut over vernepliktige før, under og etter endt tjeneste. Det gjelder blant annet saker innen varsling, innsyn, sikkerhetsklarering, narkotikatesting, refselse og ivaretagelse ved førtidsdimisjon. Flere av disse sakene har blitt omtalt i pressen. VPR er i tillegg kjent med flere tilsvarende saker der forvaltningsmessige feil får negative konsekvenser for soldatene, og er bekymret for at det også finnes flere saker som ikke kommer frem i lyset. VPR mener Forsvaret som offentlig forvaltningsorgan ikke ivaretar sitt ansvar med å sikre forsvarlig forvaltning og er bekymret for hvordan dette rammer soldatene. VPR oppfatter problemet som systematisk og ser utfordringen som todelt: På den ene siden mangler ledere i Forsvaret konkrete og forståelige forvaltningsbestemmelser. På den annen side mangler Forsvaret kvalifisert og kompetent personell til å sikre en god forvaltning av det regelverket som finnes. VPR oppfatter videre manglende utdanning innen forvaltningsfaget ved Forsvarets høgskoler som en sentral utfordring.

TVO opplever at det flere steder i Forsvaret skjer systematiske brudd på bestemmelser som omhandler soldatene inne til førstegangstjeneste. I Forsvaret foreligger det krav i Bestemmelse for HR del D om at brudd på bestemmelsen skal rapporteres til AMU av arbeidsgiver. Det er svært få steder i Forsvaret som faktisk etterlever dette kravet. Videre ser TVO at det ikke foreligger reelle konsekvenser for brudd på interne reglementer i Forsvaret. Konsekvensene for brudd på for eksempel

Bestemmelse for HR del D og TVO-reglementet er tilnærmet lik null. TVO mener det mangler et system rundt dette og at brudd på reglement i Forsvaret ikke skal godtas. TVO er kjent med avdelinger der systematiske lovbrudd har foregått over flere år, uten at dette har fått konsekvenser for den ansvarlige ledelse.

### 3.3 Samarbeidet mellom TVO og Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

TVO takker Ombudsnemnda for samarbeidet i forbindelse med saken om mangel på velferds- og idrettstilbud på Jørstadmoen. Prosjektet har vært en av TVOs kjernesaker i flere år, og har blitt løftet gjentatte ganger av VPR overfor forsvarsledelsen som et prioritert EBA-prosjekt. Etter VPR og nemndas felles møte i desember 2023 valgte nemnda å gjennomføre tilsyn ved avdelingen i april 2024. Videre takker TVO forsvarsministeren og regjeringen for bevilgningen som ble gitt for å styrke velferds- og idrettstilbudet på Jørstadmoen. Saken er et tydelig eksempel på hvordan samarbeidet mellom TVO, Ombudsnemnda og regjeringen, ved politisk ledelse i Forsvarsdepartementet, kan fungere.

TVO takker for samarbeidet med nemnda i denne saken og ser det som svært positivt at soldatenes stemme blir hørt og at tiltak som er særdeles viktige for de vernepliktige nå blir gjennomført.

## 4 Avslutning/Konklusjon

TVO gir med dette sine innspill til Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret sin årsmelding til Stortinget, Dokument 5, på vegne av nåværende og fremtidige soldater inne til førstegangstjeneste.

Med vennlig hilsen

Ole Magnus Totland  
Underdirektør  
Sjef Tillitsvalgtordningen i Forsvaret

*Dokumentet er elektronisk godkjent, og har derfor ikke håndskreven signatur.*