



Innst. 288 S

(2014–2015)

Innstilling til Stortinget fra kontroll- og konstitusjonskomiteen

Dokument 5 (2014–2015)

Innstilling fra kontroll- og konstitusjonskomiteen om Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om virksomhet i tiden 1. januar–31. desember 2014

Til Stortinget

1. Sammendrag

1.1 Innledning

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

Stortinget valgte 3. desember 2013 følgende til Ombudsmannsnemnda for Forsvaret for tidsrommet 1. januar 2014–31. desember 2017: Roald Linaker, ombudsmann, Bjørn Hernæs, nestleder, Signe Øye, Sven Flo, Per Egil Evensen, Åse Wisløff Nilssen og Irene Lange Nordahl.

Følgende ble valgt til varamedlemmer: Kjell Engebretsen, Anne Helen Rui, Kari Lise Holmberg, Monica Molvær, Geir Are Winther, Mikal Kvamsdal og Lene Aure Hansen.

1.2 Ombudsmannsnemndas arbeid 2014

Ombudsmannsnemnda har i 2014 gjennomført følgende befaringer:

1. Krigsskolen for Hæren, Linderud, Oslo
2. Luftforsvarets Skolesenter, Kjevik, Kristiansand
3. 139 Luftving / Bardufoss Flystasjon, Målselv
4. 131 Luftving / Luftforsvarets stasjon, Sørreisa
5. Hans Majestetets Kongens Garde, Huseby, Oslo

Kapittel 3 i innberetningen inneholder befaringsrapporter fra disse befaringsene.

Nemnda har også avholdt egne møter i nemnda i mars og desember. Ved disse møtene har nemnda møtt representanter fra Forsvarets Veteranavdeling, Forsvarets Bedriftshelsetjeneste, Forsvarsbygg, Norges Offisersforbund, Befalets Felles Organisasjon og Landsrådet for Tillitsmannsordningen i Forsvaret.

En samlet nemnd deltok også under Landskonferansen for Tillitsmannsordningen i Forsvaret i juni 2014.

Nemnda understreker i innberetningen at den generelt erfarer svært mye positivt ved sine befaringer: Gode ledere med tydelige holdninger, stor arbeidsvilje og et godt arbeidsmiljø. Ifølge nemnda fremholdes dette blant annet av de tillitsvalgte ved avdelingene, både blant ansatte og vernepliktige.

I innberetningen peker nemnda i særdeleshet på følgende inntrykk:

- Eiendom, Bygg og Anlegg (EBA) er et gjennomgående problemområde. Ved alle avdelingene som er besøkt, er det ifølge nemnda store mangler hva gjelder EBA struktur, herunder også kritiske HMS-utfordringer. Nemnda peker på til dels gamle, trange og utrangerte bygg som er lite tilpasset dagens krav. Dette stiller store krav til

mannskap og befal, og sivilt ansatte, noe som over tid oppleves som en stor belastning.

- Ved innføring av allmenn verneplikt fra 2015 gjenstår det svært mye tilpasning av EBA i de ulike leirene. Etter nemndas syn må det en ekstraordinær innsats til for at ikke vedtaket om allmenn verneplikt mislykkes allerede ved oppstart. Dette grunnet manglende fasiliteter som nok antall garderober, sanitære rom og nok kaserne-rom som gjør det mulig at vernepliktige av begge kjønn får tilfredsstillende forhold.
- Ombudsmannsnemnda erfarer at forslaget om å utvikle renholdstjenesten i regi av Forsvarsbygg gir store utfordringer. Nemnda er svært opptatt av at personellets rettigheter blir ivarettatt. Nemnda er også svært opptatt av de sikkerhetsmessige utfordringer som oppstår når eventuelt nye aktører skal utføre oppgaver i de ulike anleggene. Kommunikasjon og informasjon til de ansatte må ifølge nemnda prioriteres.
- Stadige omstillinger i Forsvaret oppleves av personellet som slitsomt og gir lite forutsigbarhet. Dette vanskeliggjør ifølge nemnda rekruttering, ikke minst av kompetansekrevende personell.
- Et gjennomgående problem som nemnda har møtt gjennom sine befaringer er tidsbruken for sikkerhetsklareringer. Ved alle avdelingene er dette reist som en av hovedutfordringene, både for vernepliktige og militært og sivilt ansatt personell. Ombudsmannen har reist denne problemstillingen både innad i Forsvaret og ved brev til Stortinget ved kontroll- og konstitusjonskomiteen. Nemnda er av den oppfatning at dette er et grunnleggende problem for alt personell i Forsvaret, og at det behøves en full gjennomgang og diskusjon for å finne gode og fremtidsrettede løsninger.

1.3 Andre innspill fra nemda

1.3.1 Tillitsmannsordningen i Forsvaret

Ombudsmannsnemnda og Ombudsmannen skal, ifølge reglementet for Tillitsmannsordningen i Forsvaret (TMO), rapportere til Stortinget hvordan denne ordningen fungerer. I innberetningen pekes det på at denne ordningen fungerer meget tilfredsstillende. Nemnda møter jevnlig representanter for TMO under befaringer og samtaler med representanter for Landsrådet. I 2014 deltok hele nemnda på Landskonferansen. I tillegg gjennomfører Ombudsmannen og hans direktør ved kontoret kontinuerlig undervisning ved lokale og regionale tillitsmannskurs. Ombudsmannen møter fast som observatør i Landsstyret. Ved behov avholdes det også møter med Landsrådet.

1.3.2 Bedriftshelsetjenesten

Forsvarets Bedriftshelsetjeneste (FBHT) orienterte Ombudsmannsnemnda om sitt arbeid i desember. FBHT har bestått siden 1991 og er fra januar 2015 reorganisert. Hovedarbeidsområdet er å bidra med faglig rådgivertjeneste overfor alt av Forsvarets virksomheter innenfor helse, miljø og sikkerhet i samsvar med arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter. FBHT gjør ifølge nemnda et viktig forebyggende arbeid, både innenlands og utenlands i hele Forsvarets organisasjon for befal, sivilt ansatte og vernepliktig mannskap. I tillegg til rådgivning og forebyggende arbeid foretar FBHT også kartlegginger, helseovervåking og undervisning. Noen av områdene som det i særdeleshet er fokus på er belastning på innsattpersonellet. Ombudsmannsnemnda erfarer at FBHT inngår som en betydelig ressurs for ivaretagelse av personellet i Forsvaret.

1.3.3 Ansattes fagforeninger

Gjennom sine befaringer møter Ombudsmannsnemnda representanter for de ansattes fagforeninger, både militære og sivile. Ved sine orienteringer bidrar disse til å tegne et bilde av de utfordringer og problemstillinger de ansatte opplever ved sine avdelinger. Nemnda understreker at det gis mye gode tilbakemeldinger på hvordan de ulike avdelingene inkluderer de ansattes organisasjoner i det daglige arbeidet. Gjennomgående er det ifølge nemnda frustrasjon over stadige endringer og krav til effektivisering i Forsvarets organisasjon, noe som ofte beskrives med begrepet omstillingstretthet. Nemnda mener at dette må tas på alvor, slik at de ansatte kan oppleve en større grad av forutsigbarhet og trygge rammer omkring sine oppgaver.

Nemnda har ikke hatt anledning til å møte alle fagforeninger nasjonalt, men har hatt anledning til å møte Befalets Fellesorganisasjon (BFO) og Norges Offisersforbund (NOF) til egne samtaler. Disse foreningene fremholder ifølge nemnda de samme utfordringer og problemstillinger som nemnda møter lokalt ved sine befaringer:

- Interneffektivisering. Gjennom år har Forsvaret interneffektivisert med 0,5 prosent årlig med relativt gode resultater. Når all statlig virksomhet skal pålegges en interneffektivisering på 0,5 prosent, er organisasjonene bekymret for at dette vil medføre et ytterligere krav til effektivisering i Forsvaret.
- Bemanningen i Forsvaret. Det vises til politiske signaler om en styrket bemanning i Forsvaret. Organisasjonene hevder at en god del fagmiljøer er marginalt bemannet og at vedtatte budsjetter gir lite rom for å styrke og sikre bemannings-situasjonen.

- Samsvar mellom oppdrag, ressurser og ambisjoner. Organisasjonene viser til at de siste langtidspanene i Forsvaret har hatt som ambisjon å skape balanse mellom oppdrag, ressurser og ambisjoner. Dette oppleves ikke å være innfridd. Det vises til at mye av de nye investeringene i materiell og systemer viser seg å bli mer kostbare enn forutsatt, noe som skaper en ubalanse.
- Fagmilitært råd – ny langtidspan. Organisasjonenes største bekymring er knyttet til involvering, og da særskilt lokal involvering og tilgang på grunnlagsdata. Erfaringene fra tidligere prosesser viser at dette kan være utfordrende å få til på en god måte.
- Beredskap og senket responstid. Det uttrykkes bekymring fra organisasjonene knyttet til ambisjonene om økt beredskap og redusert responstid. NOF og BFO hevder at en slik beredskap og responstid ikke kan gjennomføres uten at det tilføres økte ressurser, og at nødvendige avtaler knyttet til arbeidstid og kompensasjoner avklares.
- Ny personell- og befalsordning. Organisasjonene er bekymret over manglende medvirkning i prosessene. De opplever at de forholdene som de har spilt inn, i svært liten grad er hensynstatt i arbeidet. Det var i meldingen signalisert at det var 3 ulike modeller som skulle utredes i forhold til Befalsordningen. Organisasjonene erfarer at det i realiteten kun er utredet én modell, noe som ikke er i tråd med meldingen til Stortinget.
- Konkurransetsetting av renhold i Forsvaret. NOF og BFO viser til FDs beslutning om konkurransetsetting av renholdstjenesten i Forsvaret. Det hevdes at denne beslutningen ikke er tilstrekkelig utredet. Det er usikkerhet knyttet til tallgrunnlag som tilsier at dette er en god økonomisk avgjørelse, samt alle de særskilte forhold som Forsvaret har, blant annet knyttet til sikkerhet.

1.3.4 Forsvarsbygg

Ombudsmannsnemnda har avholdt et møte med en representant fra Forsvarsbygg på bakgrunn av en rekke innspill særskilt knyttet til FDs beslutning om konkurransetsetting av renholdstjenesten i Forsvaret. Nemnda understreker i innberetningen at den ikke vil legge seg opp i det som måtte være av politiske spørsmål i denne saken. Nemnda er og skal være opptatt av ivaretagelse av personellet, også når slike omstillinger varsles. I tillegg har også nemnda registrert en betydelig bekymring til særskilte forhold ved en rekke avdelinger knyttet til sikkerhet.

Møtet med Forsvarsbygg gav nemnda svar på en rekke spørsmål knyttet til ivaretagelse av de ansatte ved en konkurransetsettelse av renholdstjenesten. Denne tjenesten er sterkt kvinnedominert, og med en

relativt høy gjennomsnittsalder. Tjenesten omfatter 360 årsverk fordelt på ca. 420 medarbeidere. Forsvarsbygg opplyste at det dreier seg om 1 400 bygg med et samlet areal på 980 000 kvm spredt over hele landet. Det er viktig for Ombudsmannsnemnda at løsninger som skal velges, sikrer de ansatte rettigheter knyttet til gjeldende avtaleverk, herunder regler ved virksomhetsoverdragelse, samt opprettholdelse av pensjonsrettigheter. Nemnda erfarer at Forsvarsbygg vil vektlegge dette, og at en implementering av en ny ordning er utsatt i tid til medio sommer 2016. Dette blant annet for å sikre gode løsninger for de ansatte.

1.3.5 Veteranarbeidet

Ombudsmannsnemnda har gjennomført møte med Forsvarets Veteraninspektør (FVI). Veteraner defineres som personell som har gjort tjeneste for Norge i internasjonale operasjoner siden 1947 og frem til i dag. Omkring 100 000 kvinner og menn kommer inn under denne definisjonen. Ombudsmannsnemnda peker på en rekke ordninger som bidrar til økt oppmerksomhet om og bedre ivaretagelse av veteraner og deres miljø:

- Bedre kompensasjonsordninger, blant annet i samarbeid med Statens pensjonskasse.
- Forsvarets ettårsprogram for ivaretagelse ved hjemkomst.
- Etablering av Forsvarets Veteranavdeling som en del av Forsvarets ledelse.
- Markering av Veterandagen hvert år den 8. mai.
- Markering av minnedagen for falne i tjeneste for nasjonen hver første søndag i november.
- Styrking og utbygging av Bæreia veteransenter
- Etablering av nettportalen «itjenestefornorge.no» som inviterer alle veteraner til å fortelle sine historier.
- Forsvarets veterankonferanse.

I tillegg fastsettes det i eget reglement hvordan oppfølgingen av personellet fra internasjonale operasjoner skal gjøres, herunder forutsettes det en langt mer effektiv samhandling mellom militær og sivil sektor. Gjennom en bedre koordinering, større kompetanseoverføring og erfaringsdeling forutsettes det at den sivile sektoren skal ta et større ansvar for oppfølgingen av veteranene.

1.3.6 Allmenn verneplikt

Siden 1985 har det vært adgang for kvinner til frivillig å avtjene militærtjeneste. Den 14. juni 2013 vedtok Stortinget reell allmenn verneplikt, og dermed at plikten til å verne om Norge gjøres uavhengig av kjønn. I 2015 vil alle norske kvinner som er født i

1997 være vernepliktige, og det forventes at kvinneandelen totalt sett vil øke.

Forsvaret er ifølge nemnda imidlertid ikke fullt ut rustet til å tilby kvinner den kvaliteten som forventes. Dette gjelder først og fremst sanitærforhold, uniformer og utstyr.

KNM Harald Haarfagre i Stavanger er rekrutt-skole for alle som skal avtjene verneplikten i Sjø- og Luftforsvaret. Innberetningen viser til at leiren fremstår som godt drevet, og at både ledelsen og det øvrige befalet får gode tilbakemeldinger fra de vernepliktige. Det er imidlertid flere åpenbare mangler når det gjelder boforhold, sanitære anlegg og idrettsanlegg. Det vises til at det bor opptil ti soldater på enkelte rom, noe som medfører trangbodddhet og dårlig innemiljø. Det største problemet er manglende dusj- og toalettkapasitet for kvinner. Det er gjennomført midlertidige løsninger hvor kvinnene har overtatt dusjene som var ment for befalet. Kapasiteten er imidlertid ikke tilstrekkelig for å dekke behovet når flere kvinner skal avtjene verneplikten. Videre vises det til at dette skyver problemet over på befalet.

HMKG – Gardeleiren på Huseby utenfor Oslo er den største vernepliktsleiren for Hæren. Det er både populært og prestisjefullt å avtjene militærtjenesten i Garden, selv om leiren er 30 år gammel og ikke laget for begge kjønn. Nemnda viser til at innføring av verneplikt for kvinner har medført at forholdene er blitt dårligere både for kvinner og menn. Dette skyldes trangbodddhet og mangel på sanitære anlegg for begge kjønn. I tillegg har det fått den konsekvens at troppsbefalets kontorforhold er forringet ved at opptil fire offiserer nå må dele kontor.

Tillitsvalgte har også rapportert at uniformer og ryggsekker ikke er tilstrekkelig tilpasset kvinnelig anatomi og størrelse.

Ombudsmannsnemnda omtaler manglende tilpasning for kvinner i Forsvaret som et generelt problem og anmoder Stortinget om å sørge for tilstrekkelige midler slik at allmenn verneplikt kan gjennomføres i praksis etter nåtidens krav og forventninger.

1.3.7 *Human kapital*

I det norske forsvaret investeres det betydelige beløp i nytt krigsmateriell, slik som fregatter, kampfly og forskjellige våpensystemer. Ombudsmannsnemnda er imidlertid bekymret over at det investeres lite i personell som skal betjene krigsmateriellet og viser til at personellet er den viktigste ressursen i det norske forsvaret.

Innberetningen viser til at offiserskorpset gjennomgående er svært dyktige og dedikert til den oppgaven de skal utføre. Nemnda har mottatt signaler på at det utdannes for få offiserer i forhold til morgendagens behov, og viser i denne forbindelse til at det ikke tas tilstrekkelig hensyn til at mange velger å avslutte

den militære karrieren etter endt plikttjeneste. Et annet problem er forslaget til ny offisersutdanning som fremkommer i Meld. St. 14 (2012–2013) Kompetanse for en ny tid. Det foreslås av økonomiske hensyn at enkelte fag kan «kjøpes» av private og offentlige utdanningsinstitusjoner utenfor Forsvaret. I dag er den militære forståelse forankret og inkorporert i alle fag ved Forsvarets skoler. Ombudsmannsnemnda frykter at den militære grunnforståelsen kan bli svekket hvis sivile aktører overtar deler av undervisningen.

Det er ifølge nemnda også essensielt at offiserer og soldater har tilgang til gode treningsfasiliteter. I tillegg til muligheter for fysisk trening er dette også et viktig velferdstilbud. Nemnda understreker at forholdene ikke er like gode alle steder.

Et annet område som ifølge nemnda krever utbedringer er kontorlokaler for befalet. I flere leirer har dette området blitt nedprioritert i en årrekke, og befalet er henvist til trange og dårlige kontorer.

Ombudsmannsnemnda mener at det er behov for store investeringer i eiendom, bygg og anlegg (EBA) slik at Forsvaret kan fremstå som en fremtidsrettet og interessant arbeidsplass.

1.3.8 *Sikkerhetsklarering*

Ombudsmannen og Ombudsmannsnemnda har mottatt mange klager fra vernepliktige og befal vedrørende lang saksbehandlingstid i forbindelse med sikkerhetsklarering.

Ombudsmannen har ved flere anledninger tatt dette opp med Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM) og Forsvarets sikkerhetsavdeling (FSA) uten at dette har medført noen nevneverdig bedring av saksbehandlingstiden. Ombudsmannen har stor forståelse for nødvendigheten av arbeidet til NSM og FSA, men opplever at saksbehandlingstiden er altfor lang.

Årlig avtjener mellom 8 000 og 9 000 kvinner og menn førstegangstjenesten. Forsvaret har definert arbeidsoppgavene slik at over 90 prosent av dem må sikkerhetsklareres. Det har lenge vært et problem å sikkerhetsklarere soldater med dobbelt statsborgerskap og soldater som har foreldre med utenlandsk opprinnelse. I disse tilfellene er innhenting av data fra utlandet problemet, særlig fra nasjoner som Norge ikke har samarbeid med. Nemnda viser til at det også er problemer knyttet til tidsperioden det tar å få sikkerhetsklarering for etnisk norske. Nemnda har mottatt opplysninger om soldater som først har fått sikkerhetsklareringen 14 dager før de dimitterer.

Ombudsmannsnemnda ser veldig alvorlig på dette, og mener at hvis dette ikke bedres, kan det være med på å svekke den allmenne oppslutning om verneplikten.

Befal som har mistet sikkerhetsklareringen kan vente i årevis på avgjørelsen av sikkerhetsklarering

gen, og i mellomtiden kan de ikke utføre sine ordinære arbeidsoppgaver. Dette oppleves som en svært vanskelig og traumatisk tid for alle involverte. Ombudsmannen har mottatt klager fra flere offiserer som mistet sin klarering i 2013. I en sak opplyste NSM at klager må beregne en saksbehandlingstid på ni måneder. Saken var fremdeles ikke avgjort etter 14 måneder.

Ombudsmannsnemnda mener at denne type saker er alvorlige og utsetter den enkelte offiser for unødig store plager i påvente av å få sin sak avgjort.

Ombudsmannen varslet Stortingets kontroll- og konstitusjonskomité i brev av 15. desember 2014 om de problemene som vernepliktige og befal opplever. Nemndas ønske er at NSM og FSA blir gitt tilstrekkelig kapasitet til å gjøre arbeidet med sikkerhetsklarering av soldater og ansatte i Forsvaret på en god og rasjonell måte. Gjenpart av brevet ble sendt til forsvarsministeren, forsvarssjefen, NSM og FSA.

Forsvarsdepartementet har meddelt at klareringsmyndigheten i FSA er blitt styrket samt at de har bedt Forsvaret og NSM prioritere disse oppgavene. Ombudsmannen og nemnda er tilfreds med den raske responsen og vil følge disse sakene tett i 2015.

1.3.9 Vaksineplikt

Ombudsmannsnemnda har tidligere beskrevet vaksineplikten i Forsvaret, jf. Dokument 5 (2013–2014).

Ombudsmannen har undersøkt konsekvensene hvis vernepliktige nekter å la seg vaksinere. FSAN

1.4.1 Menige mannskaper

Saksfordelingen for menige:

Sakstyper for menige	2014	2013
Verneplikt, utskrivning, rulleføring	3	1
Innkalling, fremmøte, fritak, utsettelse	2	4
Opptjening, godskrivning, tjenestetidens lengde, m.m	2	0
Beordring, overføring, forflytning, dimittering m.m	7	8
Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering, tjenestebevis	13	6
Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap	0	1
Permisjoner	1	1
Disiplinær og straffesaker	2	1
Godtgjørelser, økonomiske forhold	7	5
Sykesaker	16	15
Sosiale saker	2	6
Totalt	55	48

Kapittel 5 i innberetningen redegjør for sakene som er behandlet av Ombudsmannens kontor i 2014.

har opplyst at de som under sesjon del 1 oppgir at de ikke aksepterer å la seg vaksinere, sannsynligvis ikke vil bli innkalt til førstegangstjeneste. Dersom noen nekter å la seg vaksinere under innrykk, vil helseprofilen bli nedskrevet til «ikke feltdyktig». Etter en helsevurdering kan dette medføre dimittering. Det er imidlertid ytterst få som nekter å bli vaksinert.

1.3.10 Internasjonal arbeid – DCAF

Ombudsmannen og direktøren deltar i internasjonalt arbeid gjennom «The Geneva Center for Democratic Control of Armed Forces» (DCAF).

Hvert år samles ombudsmenn fra store deler av verden. I 2014 ble konferansen avholdt i Genève med 66 representanter fra 37 forskjellige nasjoner. Temaene denne gangen var Forsvarets bruk av sosiale medier og omdømmebygging.

Norge har spilt en sentral rolle i etableringen av DCAF, og bidrar kontinuerlig i utviklingen av demokratiske ombudsmannsordninger i andre land.

1.4 Saker behandlet av ombudsmannens kontor

Ombudsmannen har i 2014 behandlet 55 registrerte saker fra vernepliktige. I tillegg til de formelt registrerte klagesakene er det behandlet en rekke henvendelser hvor Ombudsmannens kontor har gitt råd og veiledning og bidradd til å løse saker ved uformell kontakt med partene. Andelen av henvendelser hvor klageren helt eller delvis er gitt medhold, synes å holde seg på et stabilt nivå med ca. 1/4 i 2014.

2. Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Jette F. Christensen, Gunvor

Eldegard og lederen Martin Kolberg, fra Høyre, Erik Skutle og Michael Tetzschner, fra Fremskrittspartiet, Kenneth Svendsen og Helge Thorheim, fra Kristelig Folkeparti, Hans Fredrik Grøvan, fra Senterpartiet, Per Olaf Lundteigen, fra Venstre, Abid Q. Raja, fra Sosialistisk Venstreparti, Bård Vegar Solhjell, og fra Miljøpartiet De Grønne, Rasmus Hansson, viser til at Ombudsmannsnemnda for Forsvaret skal bidra til å sikre rettighetene til Forsvarets personell og bidra til å effektivisere Forsvaret generelt.

Komiteen har merket seg at Ombudsmannsnemnda i 2014 har foretatt fem befaringer og at nemnda erfarer svært mye positivt ved sine befaringer. Det fremgår at en opplever gode ledere med tydelige holdninger, stor arbeidsvilje og et godt arbeidsmiljø. Dette fremholdes ikke minst av de tilfellsvalgte ved avdelingene, både blant ansatte og vernepliktige.

I Ombudsmannsnemndas innberetning for 2014 er det gitt spesielt fokus på fem områder:

- Eiendom, Bygg og Anlegg (EBA).
- Innføring av allmenn verneplikt fra 2015.
- Avvikling av renholdstjeneste i regi av Forsvarsbygg.
- Stadige omstillinger i Forsvaret.
- Tidsbruken ved sikkerhetsavklaringer.

Komiteen har tidligere merket seg at Forsvaret har gjennomført en rekke påkrevde moderniseringer vedrørende forlegninger, messer mv., men at det fortsatt gjenstår en del oppgradering/nybygg innen EBA for at bygningsmassen i Forsvaret skal komme opp på en akseptabel standard. Ved en del sentrale anlegg oppleves nedslitt og uegnet bygningsmasse som en stor belastning for personellet. Komiteen legger til grunn at Forsvaret fortsatt har fokus på dette i tiden fremover.

Komiteen merker seg at en innføring av allmenn verneplikt fra 2015 betinger, etter Ombudsmannsnemndas syn, at det må en ekstra innsats til for at vedtaket om allmenn verneplikt fra 2015 skal bli vellykket.

Komiteen har merket seg at det ved flere store og operative etableringer forekommer trangboddhet, og at det er betydelige mangler. Kapasiteten i mange leire er ikke tilstrekkelig til å dekke behovet. Det vil generelt være behov for kaserneom, garderober og sanitære rom, slik at begge kjønn får tilfredsstillende forhold. I noen tilfeller er dette løst ved at kvinnene har overtatt dusjene som var ment for befalet. For å tilrettelegge toalettløsninger for kvinner er urinalene på herretoiletter fjernet og omgjort til uni-

sex-toiletter. Komiteen ser på dette som midlertidige løsninger som forventes løst innen rimelig tid. Det sier seg selv at dette ikke er holdbart i lengden.

Et annet forhold som Ombudsmannsnemnda for Forsvaret tar opp, er mangelen på tilpasset utstyr, spesielt til kvinner. I første rekke gjelder dette personlig bekledning og utrustning (PBU). Komiteen forventer at departementet tar tak i dette. Innføring av alminnelig verneplikt gjør det særlig påkrevet at kvinner får tilpasset utstyr på lik linje med menn. I ytterste konsekvens kan dette ha sikkerhetsmessige følger. Uten tilpasset utstyr vil ikke soldatene kunne utføre oppdraget sitt på en sikker og god måte. Komiteen forventer at Forsvaret tar dette på alvor.

Komiteen har merket seg at lang tid for sikkerhetsklareringer har vært en gjenganger i Forsvaret ved Ombudsmannsnemndas innberetninger om virksomheten. Komiteen vil i denne sammenheng også vise til brev av 15. desember 2014 til kontroll- og konstitusjonskomiteen med gjenpart til forsvarsministeren, forsvarssjefen, Nasjonal sikkerhetsmyndighet og Forsvarets sikkerhetsavdeling.

Komiteen viser til at en lang behandling av sikkerhetsklareringer kan få alvorlige konsekvenser for det personellet dette gjelder, både soldater og fast tjenestegjørende personell. Forholdet er også tatt opp i EOS-utvalgets årsmelding for 2014, Dokument 7:1 (2014–2015).

Tilbakemeldingene komiteen har fått fra både EOS-utvalget og Ombudsmannsnemnda for Forsvaret, kan tyde på at situasjonen har forverret seg det siste året. En av årsakene som anføres er innføringen av nytt saksbehandlingssystem, som i stedet for å korte ned tidsbruken har forverret situasjonen.

Ettersom denne problemstillingen har vært en gjenganger i Ombudsmannsnemndas innberetninger, finner komiteen det kritikkverdige at dette forholdet ikke er blitt utbedret. Komiteen forventer at Forsvarsdepartementet/Forsvaret har stor oppmerksomhet på dette fremover og at statsråden følger opp med ytterligere tiltak, slik at behandling av sikkerhetsklareringer kommer ned på en akseptabel behandlingstid. Dagens situasjon er ikke holdbar.

Komiteen har merket seg at stadige omstillinger i Forsvaret vanskeliggjør rekruttering, spesielt av kompetansekrevende personell. Komiteen finner det bekymringsfullt at rekruttering av kompetansekrevende personell er vanskeliggjort av stadige omstillinger, ettersom Forsvaret benytter avanserte våpensystemer som det tar lang tid å utdanne og oppgradere personell for. Komiteen forutsetter derfor at det treffes tiltak for å beholde kritisk viktig personell som er spesielt utdannet for å ivareta Forsvarets våpensystemer.

Komiteen har for øvrig merket seg at Forsvarsdepartementet har besluttet å konkurranseut-

sette renholdstjenesten i Forsvaret. Komiteen ser positivt på at Forsvarsbygg vil vektlegge de ansattes rettigheter til bl.a. reglene ved virksomhetsoverdragelse ved konkurranseutsettingen av tjenesten. Komiteen har merket seg at konkurranseutsetting av renholdstjenesten kan by på enkelte sikkerhetsmessige utfordringer, spesielt ved sårbare anlegg, og komiteen forutsetter at dette gis spesiell oppmerksomhet.

Ombudsmannsnemnda har i tidligere innberetninger fokusert på mangler ved ivaretagelse av veteraner på en god måte, og skissert flere problemstillinger som burde få en vesentlig bedring. Komiteen har fulgt dette opp i sine innstillinger til Stortinget. Komiteen har merket seg at Ombudsmannsnemnda finner at det er gjort mye for å forbedre de forhold som tidligere er påpekt, og det siteres fra Ombudsmannsnemndas innberetning:

«Ombudsmannsnemnda er glad for det betydelige arbeidet som stadig styrkes, og at vi som nasjon

i stadig sterkere grad erkjenner det viktige arbeidet som er gjort, og som gjøres av norsk personell. Siste handlingsplan viser en rekke betydelige punkter og ordninger som bidrar til økt oppmerksomhet og bedre ivaretagelse av veteranene og deres miljø.»

Komiteen finner det svært gledelig at det gjøres mye godt arbeid for å ivareta våre veteraner.

3. Komiteens tilråding

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til dokumentet og råår Stortinget til å gjøre slikt

vedtak:

Dokument 5 (2014–2015) – Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om virksomhet i tiden 1. januar–31. desember 2014 – vedlegges protokollen.

Oslo, i kontroll- og konstitusjonskomiteen, den 26. mai 2015

Martin Kolberg

leder

Helge Thorheim

ordfører

