



STORTINGET

Innst. 337 S

(2022–2023)

Innstilling til Stortinget
fra utenriks- og forsvarskomiteen

Dokument 8:166 S (2022–2023)

Innstilling fra utenriks- og forsvarskomiteen om Representantforslag frå stortingsrepresentantane Kirsti Bergstø, Andreas Sjalg Unneland, Kari Elisabeth Kaski og Ingrid Fiskaa om gransking av seksuell trakassering i Forsvaret

Til Stortinget

Bakgrunn

I dokumentet fremmes følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringa sikra ei uavhengig gransking av seksuell trakassering, overgrep og andre tilfelle av uakseptabel oppførsel i Forsvaret. Granskninga skal vera ferdig innan utgangen av 2023.»

Det vises til dokumentet for nærmere redegjørelse for forslaget.

Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Åsmund Aukrust, Nils-Ole Foshaug, Eva Kristin Hansen og Rigmor Aasrud, fra Høyre, Hårek Elvenes, Ingjerd Schou, Erna Solberg og lederen Ine Eriksen Søreide, fra Senterpartiet, Marit Arnstad og Bengt Fasteraune, fra Fremskrittspartiet, Sylvi Listhaug og Christian Tybring-Gjedde, fra Sosialistisk Venstreparti, Ingrid Fiskaa, fra Rødt, Bjørnar Moxnes,

fra Venstre, Guri Melby, og fra Kristelig Folkeparti, Dag-Inge Ulstein, viser til at Forsvaret som den militære delen av den norske statsmakten har en avgjørende rolle i å sikre norsk suverenitet sammen med våre allierte samt å bl.a. sikre norske interesser og verdier internasjonalt i tillegg til å bidra til å ivareta norsk samfunnsikkerhet.

Komiteen viser videre til at Forsvaret utgjør en av Norges største arbeidsplasser med ca. 17 000 ansatte, 9 000 soldater i førstegangstjeneste og 500 lærlinger. Hvert år tas det inn om lag 10 000 nye ansatte og vernepliktige. Organisasjonen er geografisk stasjonert rundt omkring i hele Norge, og størrelsen på lokasjonene varierer betydelig.

Komiteen viser til at det i løpet av det siste året har kommet frem flere eksempler på kritikkverdige hendelser knyttet til mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. I statsrådens uttalelse til saken 30. mars 2023 uttaler han at «oppfølginga av saker om mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret ikkje har vore god nok», og at «det er heilt avgjerande at Forsvaret held fram det viktige arbeidet som er igangsett med forbetring av kulturen». Statsråden peker videre på at «dette ikkje berre handlar om enkeltstående varslings saker, men om kulturproblem som må takast tak i på ein meir grunnleggjande og systematisk måte enn før viss ein skal lykkast».

Komiteen viser til at PwC på oppdrag av forsvarssjefen i november 2022 leverte en ekstern evaluering av varslings systemet. Rapporten peker på en uensartet praksis der risikoen for feil og mangler har vært høy. Videre viser rapporten at det har vært manglende kompetanse og kapasitet til å håndtere varsler i ulike deler av organisasjonen.

Komiteen viser til at forsvarssjefen det siste året har levert to rapporter om problemstillingene rundt varsling. Forsvaret har blant annet på bakgrunn av disse igangsatt en rekke tiltak for å møte problemene knyttet til mobbing og seksuell trakassering. Et av disse tiltakene er å opprette en sentral varslingsenhet for å sikre likebehandling og oversikt. Denne skal være operativ fra og med 1. august 2023. Videre går Forsvaret nå gjennom alle varsler der kritikverdige forhold ble påvist, for å vurdere om reaksjonene har vært proporsjonale med den uakseptable adferden.

Komiteen viser til at Forsvaret er en samfunnskritisk institusjon med et svært viktig mandat. Det er viktig at tilbakemeldingene fører til endringer som både ivaretar hver enkel varsler og tar tak i de underliggende problemene knyttet til trakassering, seksualisert språk og mobbing.

Medlemene i komiteen frå Framstegspartiet, Sosialistisk Venstreparti, Raudt og Venstre viser til gjentekne avsløringar i media det siste året om seksuell trakassering og overgrep med manglande handtering i Forsvaret. Disse medlemene meiner det er uakseptabelt at den institusjonen som skal sørge for landets tryggleik, ikkje har makta å trygge situasjonen for sine egne tilsette.

Disse medlemene merkar seg at det er iverksett ei rekkje tiltak det siste halvåret for å betre handteringa av varsel i Forsvaret. Disse medlemene viser til statsråden si fråsegn til saka datert 30. mars 2023 og merkar seg at statsråden erkjenner at dette handlar om eit

«kulturproblem som må takast tak i på ein meir grunnleggjande og systematisk måte».

Disse medlemene deler statsråden sitt syn på at det er viktig at Forsvaret sjølv kjenner eigarskap til arbeidet mot mobbing og trakassering, men meiner det like fullt er naudsynt med ei ekstern granskning av kva som har skjedd, og korleis det kunne skje.

Disse medlemene viser til NRK si nyaste avsløring datert 18. april 2023, der det kjem fram nok eit døme på trakassering av kvinnelege tilsette i Forsvaret utført av ein mannleg overordna. Disse medlemene merkar seg at vedkomande som Forsvaret har utpekt som leiar for den nye satsinga mot mobbing og trakassering, gav mannen det vart varsla om, ein mild refs som ho verken rapporterte inn til Generaladvokaten eller førte på mannen sitt militære rulleblad, slik ho hadde ansvar for som mannen sin overordna. Vedkomande som no skal leie arbeidet mot mobbing og trakassering, gav stor ros til mannen det er varsla om då han steig i gradene etter at varselet var kjent. Disse medlemene meiner at dette illustrerer at Forsvaret, i likskap med ein kvar institusjon, er avhengig av infor-

masjon og råd utanfrå for å ta tak i eit kulturproblem på grunnleggjande vis.

Disse medlemene vil på dette grunnlaget fremje følgjande forslag:

«Stortinget ber regjeringa sikra ei uavhengig granskning av seksuell trakassering, overgrep og andre tilfelle av uakseptabel oppførsel i Forsvaret. Granskninga skal vera ferdig innan utgangen av 2023.»

Komiteens medlemmer fra Høyre viser til at NRKs nylige avsløringer igjen har aktualisert alvorlige problemstillinger om mobbing, seksuell trakassering og overgrep i Forsvaret. Disse medlemmer vil understreke at det er avgjørende at arbeidet med å motvirke mobbing, seksuell trakassering og overgrep i Forsvaret tas på høyeste alvor av Forsvaret og statsråden, og at alle nødvendige tiltak gjennomføres.

Disse medlemmer er kjent med at en rekke nye tiltak er innført eller under innføring som følge av de nye avsløringene. Det er disse medlemmers oppfatning at disse tiltakene nå må gis noe tid til å få effekt, heller enn at det iverksettes en ny ekstern granskning. Disse medlemmer viser til at det de siste årene er gjennomført flere undersøkelser av omfanget av mobbing, seksuell trakassering og overgrep i Forsvaret, eksempelvis de to MOST-undersøkelsene i 2018 og 2020. Disse medlemmer viser videre til den eksterne evalueringen av Forsvarets varslingsystem gjennomført av konsultentselskapet PwC, som ble presentert i november 2022. Disse medlemmer viser til at en ny MOST-undersøkelse ble gjennomført høsten 2022, og at denne ifølge statsråden vil bli offentliggjort i løpet av våren. Disse medlemmer merker seg at forsvarssjefen videre er gitt i oppdrag å overlevere en ny rapport til statsråden før sommeren med nye tiltak for å motvirke og håndtere mobbing, seksuell trakassering og overgrep i Forsvaret.

Det er disse medlemmers oppfatning at arbeidet fremover bør konsentreres rundt implementering og oppfølging av nye tiltak for å bedre kunne motvirke og håndtere mobbing, seksuell trakassering og overgrep. Disse medlemmer viser til at personellet som i dag jobber med å iverksette og gjennomføre tiltak for å motvirke og håndtere mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret, i stor grad vil være det samme personellet som det vil være nødvendige å bruke for en ekstern gransker. Disse medlemmer viser til at gjennomføring av en ny granskning på dette tidspunktet dermed vil kunne bidra til å forsinke den pågående gjennomføringen av viktige tiltak for å håndtere de påviste problemene.

Disse medlemmer har imidlertid klare forventninger om at statsråden følger opp arbeidet og tiltakene som er iverksatt eller signalisert at skal iverksettes, og at

Forsvaret får tydelige frister for iverksetting og gjennomføring av tiltakene. Håndteringen av disse sakene er et klart ledelsesansvar. Dersom dette ikke gjøres innen rimelig tid eller på tilfredsstillende måte, er det disse medlemmers oppfatning at en ny uavhengig granskning eller andre nødvendige tiltak bør vurderes.

Komiteens medlem fra Rødt viser til representantforslaget fra representanter fra Rødt om å styrke Norges forsvarsevne (Dokument 8:207 S (2022–2023)), som nå er til behandling i utenriks- og forsvarskomiteen, der det i tillegg til blant annet tiltak for å øke antallet soldater, styrke luftvernet, gjenreise forsvarsevnen i kystsonen og reetablere Sjøheimevernet foreslås at regjeringen kommer tilbake til Stortinget med en samlet tiltaksplan mot mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. Dette medlem understreker at det var Stortinget som vedtok allmenn verneplikt, at Stortinget dermed har et ansvar for å gjøre Forsvaret trygt for kvinner, og at en uavhengig granskning kan være et viktig bidrag til en samlet tiltaksplan mot mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret som foreslås fremmet for Stortinget i nevnte representantforslag.

Dette medlem viser til at det har vært flere tilfeller av kontroversiell håndtering av varsler i forsvarssektoren de siste årene, deriblant saken der soldater i Heimevernet som varslet om at arbeidsgiver i strid med loven hadde nektet å utbetale godtgjørelser til Heimevernets innsatsstyrker, ble saksøkt av Forsvarsdepartementet og sitter igjen med store udekte saksomkostninger til tross for å ha vunnet frem i retten. I en annen sak omtalt av NRK 23. mai 2022 fortalte en forsvarsansatt som varslet om at en overordnet ba vedkommende lyve for å dekke over den overordnedes promillekjøring, at varslingssaken ble håndtert på en måte som forårsaket stort ubehag og usikkerhet hos varsleren.

Dette medlem mener tilfeller der personell i Forsvaret som varsler om kritikkverdige eller lovstridige forhold, utsettes for en behandling av Forsvaret eller Forsvarsdepartementet som i praksis oppleves som gjengjeldelse, og som kan avskrekke andre fra å varsle om uakseptable forhold i Forsvaret, tilsier at håndtering av varslingssaker i forsvarssektoren generelt også bør granskes.

Dette medlem viser til at det i forbindelse med saker om seksuell trakassering, overgrep og mobbing mot kvinner i førstegangstjeneste har vært pekt på at det til tider er for lite ansatt personell til å følge opp vernepliktige i førstegangstjeneste, og at personellet med ansvar for å følge opp vernepliktige heller ikke alltid har fått tilstrekkelig utdanning til denne viktige og krevende oppgaven. Dette medlem mener derfor at en granskning av seksuell trakassering, overgrep og mobbing i Forsvaret også bør omfatte Forsvarsdepartementets rolle i å sikre en forsvarlig ivaretagelse av verneplik-

tige i førstegangstjeneste gjennom å sikre tilstrekkelig personell med nødvendig utdanning og kompetanse til denne oppgaven.

På denne bakgrunn fremmer dette medlem følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen sikre en uavhengig granskning av seksuell trakassering, overgrep og andre tilfeller av uakseptabel oppførsel i Forsvaret samt håndteringen av varslingssaker i forsvarssektoren. Granskingen skal være ferdig innen utgangen av 2023.»

Komiteens medlem fra Kristelig Folkeparti viser til at nær 50 av messene i forsvarrets leirer har skjenkebevilling. Mange av disse tilbyr langt billigere øl, vin og sprit enn det tilbys i sivile barer på utsiden. Ifølge Forsvaret settes prisene lokalt, og et glass vin kan koste fra 20 til 65 kroner.

Dette medlem viser til at Forsvaret den siste tiden har måttet svare på anklager om en ukultur etter at kvinnelige soldater har fortalt om seksuell trakassering og voldtekt. Forsvaret selv vedgår at noen av disse sakene har skjedd i forbindelse med alkoholbruk. Også befal har vært i søkelyset. Ifølge hovedverneombudet i Forsvaret, Thomas Norman Hansen, har militærpolitiet i mange år varslet hovedverneombudet om en sammenheng mellom uønskede hendelser og alkohol.

Dette medlem viser til at ansatte i Forsvaret er blant dem som oppgir å drikke mest i jobbsammenheng, ifølge Folkehelseinstituttet. Bacheloroppgaven «Drikkevaner på Krigsskolen» fra 2015 viste at over halvparten av de spurte der hadde følt på drikkepress. Konklusjonen i bacheloroppgaven var at deler av drikkekulturen ikke gjenspeiler eller samsvarer med verdiene en offiser skal stå for. Det bør derfor gjøres tiltak for at dette kalibreres i samsvar med de verdiene Forsvaret står for.

Dette medlem påpeker at et viktig tiltak er å sørge for at alkoholprisene i Forsvarets messer ikke skal være kunstig lave. Om et glass vin følger gjengs markedspris, vil det bli betydelig dyrere enn de 20–65 kronene det koster nå. Dette er et viktig tiltak for å begrense alkoholen til mer moderate mengder.

Dette medlem viser til at et annet sentralt tiltak dreier seg om bedre kontroll og tilsyn med messene. Alkoholsalget drives ofte på frivillig basis av de ansatte. Det er flott med frivillig innsats for arbeidsmiljøet, men samtidig kan det være utfordrende å nekte videre skjenking til en overordnet eller kollega. Slik det er i dag, foregår skjenkingen inne på militært område, noe som innebærer at skjenkekontrollører må meldes inn. Uanmeldte skjenkekontroller er imidlertid et viktig tiltak for å sikre at skjenkeregelverket blir overholdt.

På denne bakgrunn fremmer dette medlem følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen sikre at alkoholprisen i Forsvarets messer skal følge gjengs markedspris.»

«Stortinget ber regjeringen legge til rette for uanmeldt skjenkekontroll og tilsyn med Forsvarets messer.»

Forslag fra mindretall

Forslag fra Fremskrittspartiet, Sosialistisk Venstreparti, Rødt og Venstre:

Forslag 1

Stortinget ber regjeringa sikra ei uavhengig gransking av seksuell trakassering, overgrep og andre tilfelle av uakseptabel oppførsel i Forsvaret. Granskinga skal vera ferdig innan utgangen av 2023.

Forslag fra Rødt:

Forslag 2

Stortinget ber regjeringen sikre en uavhengig gransking av seksuell trakassering, overgrep og andre tilfeller av uakseptabel oppførsel i Forsvaret samt håndtering av varslingssaker i forsvarssektoren. Granskingen skal være ferdig innen utgangen av 2023.

Forslag fra Kristelig Folkeparti:

Forslag 3

Stortinget ber regjeringen sikre at alkoholprisen i Forsvarets messer skal følge gjengs markedspris.

Forslag 4

Stortinget ber regjeringen legge til rette for uanmeldt skjenkekontroll og tilsyn med Forsvarets messer.

Komiteens tilråding

Komiteens tilråding fremmes av medlemmene i komiteen fra Arbeiderpartiet, Høyre, Senterpartiet og Kristelig Folkeparti.

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til representantforslaget og rår Stortinget til å gjøre følgende

vedtak:

Dokument 8:166 S (2022–2023) – Representantforslag frå stortingsrepresentantane Kirsti Bergstø, Andreas Sjalg Unneland, Kari Elisabeth Kaski og Ingrid Fiskaa om gransking av seksuell trakassering i Forsvaret – vedtas ikke.

Oslo, i utenriks- og forsvarskomiteen, den 2. mai 2023

Ine Eriksen Søreide

leder

Dag-Inge Ulstein

ordfører



**DET KONGELEGE
FORSVARSDPARTEMENT**

Statsråden

Stortingets president

Dykkar ref.:

Vår ref.:

Dato:

2023/677-3/FD V
4/ERO/JOB1

29.03.2023

Oppmoding om departementets uttale om Dok 8: 166 S

Eg viser til brev frå Utanriks- og forsvarskomiteen av 22. mars 2023, med oppmoding til kommentar til representantforslag (Dok 8:166 S) frå stortingsrepresentantane Kirsti Bergstø, Ingrid Fiskaa, Kari Elisabeth Kaski og Andreas Sjalg Unneland, om ei uavhengig gransking av seksuell trakassering, overgrep og andre tilfelle av uakseptabel åtfærd i Forsvaret. Intensjonen med forslaget er god, og eg deler engasjementet til forslagsstillarane i denne saka. Eg meiner likevel at det som blir etterspurt langt på veg allereie er vareteken.

I svara mine på spørsmål til skriftleg svar frå representanten Fiskaa (Dok.nr.15:1424 (2022-2023)), representanten Moxnes (Dok.nr.15:1421 (2022-2023)) og representanten Listhaug (Dok.nr. 15:1434 (2022-2023)) av 1. mars 2023, og til representanten Almeland (Dok.nr. 15:1469 (2022-2023)) av 02. mars 2023 seier eg at oppfølginga av saker om mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret ikkje har vore god nok. Vidare understrekar eg viktigheita av at vurderinga av dei særtrækka ved Forsvaret som har lagt til rette for varslings sakene blir teken inn i ei heilskapleg behandling av kulturutfordringane.

Den enkelte varslings sak har ikkje vorte handtert godt nok, og det er heilt avgjerande at Forsvaret held fram det viktige arbeidet som er igangsett med forbetring av kulturen.

I svaret mitt på spørsmål til skriftleg svar frå representanten Almeland (Dok.nr. 15:1468 (2022-2023)) av 2. mars 2022 legg eg fram arbeidet som blir gjort rundt militær disiplinærstyresmakt som eit leiarverktøy, der moglegheitsrommet for sanksjonar også etter fråtreiding frå Forsvaret blir gjort synlegare. Dette inngår som ein del av det heilskaplege arbeidet med tydeleg ramme og ansvar for organisasjonen generelt og leiarar spesielt i handteringa av saker med mobbing, seksuell trakassering og anna uakseptabel åtfærd.

I svaret mitt på spørsmål til skriftleg svar frå representanten Listhaug (Dok.nr. 15:1710 (2022-2023)) av 24. mars 2022 forklarar eg at Forsvaret erkjenner at det har vorte gjort feil i

fleire saker der enkeltpersonar har vorte sende i internasjonal teneste. Forsvaret endrar prosessar og får på plass nye tekniske løysingar som vil redusera slike feil i framtida.

Forsvaret har sidan byrjinga av 2022 sett i verk ei rekkje tiltak for å forbetra sjølve handteringa av varsel. Varslingsprosessen vart endra i løpet av våren 2022 for å ivareta likebehandling, kurs for leiarar med rapporterings- og personellansvar vart oppdatert innan varsling, alle opne varsel vart gjennomgått for kontroll av reaksjonar, og det vart sett i verk ein informasjonskampanje på Forsvarets intranett.

Eg bestilte våren 2022 ein rapport frå Forsvaret om problemstillingane rundt varsling i Forsvaret. Den første rapporten frå forsvarssjefen hadde som viktigaste oppfølgingspunkt at det var behov for ein ekstern gjennomgang av varslingsssystemet i Forsvaret, og korleis oppfølginga av varslarar og omvarsla vart varetakne av arbeidsgivar. Forsvarssjefen bestilte ei ekstern evaluering av konsultentselskapet PwC for å evaluera varslingsssystemet. PwC skulle vurdera korleis tidlegare varsel hadde vorte handterte, korleis ein kunne sikra systematisk og tilstrekkeleg handtering av innkomne varsel, i tillegg til ivaretaking av både varsel og omvarsla.

Hausten 2022 iverksette Forsvaret fleire tiltak som ein del av arbeidet med å forbetra varslingsssystemet og handteringa av varsel. Det vart mellom anna vedteke at det skal konfererast med Generaladvokaten i alle saker som omhandlar mobbing og trakassering, og at Forsvarsstaben skal kvalitetssikra tilfelle av avvik frå tilrådingane. Forsvarssjefen etablerte eit årleg varslingsseminar i september. Det vart vidare etablert ei arbeidsgruppe direkte under Forsvarsstaben som skal sikra ei metodisk og systematisk tilnærming til vidare tiltak rundt varsling. I november publiserte Forsvaret sin mangfalds- og likestillingspolicy, og same månad etablerte Forsvaret sitt likestillings- og mangfaldsutval.

Rapporten frå PwC kom i november og peika på ein ueinsarta praksis for handtering av varsel der risikoen for feil og manglar har vore høg. Det har vore manglande kompetanse og kapasitet til å handtera saker på ulike nivå i organisasjonen, og det har mangla ei heilskapleg oversikt over sakene og korleis dei blir løyste. I fleire saker har varsel ikkje motteke tilstrekkeleg informasjon om kva som har skjedd med varselet, eller om rettane og støttemoglegheitene sine. Dessutan påpeika rapporten ein del særtrekk ved Forsvaret som medfører auka sårbarheit og ein auka risiko i måten verksemda er innretta. Forsvaret er ein geografisk spreidd organisasjon som kvart år tek inn 10.000 nye tilsette og vernepliktige. Den er ein mannsdominert organisasjon med ein hierarkisk struktur, og har høg rotasjon på personellet. Mange leiarar er unge og dei byter arbeidsstad ofte. Og ved å vera stasjonert på små stader spreidd i heile Noreg kan ofte grensene mellom arbeid og fritid vera flytande.

Forsvarssjefen leverte så sin andre rapport til meg før jul i 2022. Denne presenterte ei rekkje nye tiltak. Forsvaret vedtok å oppretta ei sentral varslingsseining for å sikra likebehandling og oversikt, og denne eininga skal vera operativ frå og med 1. august 2023. Eininga skal ha tilstrekkeleg med ressursar og kompetanse til kontinuerleg å behandla og ha sakene tilgjengeleg i eit sentralt system. Formålet er å etablere ei mykje betre heilskapsoversikt og moglegheit for oppfølging av varslingshandtering på tvers av nivåa i organisasjonen. I tillegg skal lokale varslingsmottak i forsvarsgreinene styrkjast. Innan 1. august 2023 skal Forsvaret vidare sørgja for at datasystem for handtering av varsel er implementert, ein ny

varslingsprosedyre skal vera klar, og oppdaterte fagplanar for utdanning og opplæring i arbeidsgivarrolla vera ferdige for kurs og utdanning.

Mykje av kritikken mot Forsvaret har dreidd seg om at reaksjonane ikkje har vore proporsjonale med den uakseptable åtferda. Forsvaret heldt fram gjennom hausten og vinteren å vurdere problemstillinga knytt til både dei faktiske reaksjonane, og dessutan informasjonsflyten i kvar enkelt sak. Alle varslar kor kritikkverdige forhold er påvist vart derfor gjennomgått for å sjå om reaksjonane har vore rette. Forsvaret innførte vidare ein ny praksis med informasjon til varslar om eventuelle tjenstlege reaksjonar som følgje av varselet. Denne gjennomgangen har ført til endra forvaltningspraksis. Den nye praksisen bidreg i større grad til at kritikkverdige forhold får reelle reaksjonar for enkeltpersonar. I forlenginga av dette blir det utvikla ei betre teknisk løysing for registrering av gitte tjenstlege reaksjonar, som gjer at reaksjonane kan få konsekvensar for vidare karriere og utdanningsmoglegheiter.

Forsvaret gjennomfører annakvart år ei undersøking om mobbing og seksuell trakassering blant sine tilsette og vernepliktige. Undersøkingane viser at mobbing og seksuell trakassering finst blant begge kjønn, men at tala er spesielt høge for unge kvinner. Eit stort fleirtal av desse opplever seksuell trakassering i tenesta, eller på arbeidsplassen. Forsvaret vurderer sjølv at ein internt ikkje i tilstrekkeleg grad har adressert dei betydelege samfunnsendingane etter #Metoo. Det har også vore eit utilstrekkeleg fokus internt i Forsvaret på den stadig aukande førekomsten av trakassering, mobbing, sexisme og seksualisert språk som unge menneske i dag blir eksponerte for. Desse faktorane, i kombinasjon med ein til tider sterkt maskulinisert og hierarkisk kultur internt i Forsvaret, har skapt eit behov for fleire tiltak. Forsvaret vurderer at desse tiltaka i større grad må adressere dei samfunnsmessige endringane og opplevde røyndommen til dei unge og føresetnader når dei møter til teneste.

Forsvaret har over tid hatt eit fokus på å motverke mobbing og seksuell trakassering. Undersøkingane som er gjennomførte har ført til betre informasjon og rettleiing knytt til varslingssystemet, og problemstillingar knytt til trakassering blir jamleg drøfta i alle leiargrupper. Obligatorisk kursing er innført frå innføring for vernepliktige til utdanning for høgare offiserar, og det er etablert eit verdiforum i Forsvarsstaben for å auke erfaringsutvekslinga blant toppleiarane. Det blir gjennomført risikovurderingar knytt til mobbing og seksuell trakassering fortløpande i alle ledd av Forsvaret, og temaet blir inkludert i alle formelle samtalar og intervju i samband med tilsetjing i nye stillingar.

Ei ny undersøking om mobbing og seksuell trakassering vart gjennomført hausten 2022, og funna vil bli offentleggjort våren 2023. Forsvarssektoren skal ytterlegare systematisere og forbetre undersøkingane om mobbing og seksuell trakassering inn i ei heilskapleg tilnærming til haldningar og verdiar.

I midten av september 2022 vart det etablert ei eiga arbeidsgruppe som arbeider systematisk med situasjonsforståing av kva faktorar som høyrer inn under problemkomplekset, og med vidare tiltak mot mobbing og trakassering for heile Forsvaret. Arbeidsgruppa har hatt to spor i arbeidet sitt. Det eine er sjølv varslingshandteringa, og det andre er systematisk førebyggjande arbeid. Eg har nemnt ei rekkje tiltak på handteringa over. Som eit døme på det førebyggjande arbeidet har Hæren sett i gang eit eige førebyggjande og haldningsskapande tiltak under namnet «Ikkje i laget mitt», beståande av jamlege,

organiserte samtalar og samlingar på alle nivå. Dette vart tidleg vurdert som relevant for alle delar at Forsvaret.

Gjennom det omfattande arbeidet internt og den eksterne evalueringa i 2022 har ein i Forsvaret fått ei stadig breiare forståing av at dette ikkje berre handlar om enkeltstående varslingsaker, men om kulturproblem som må takast tak i på ein meir grunnleggjande og systematisk måte enn før viss ein skal lykkast. Forsvaret har nettopp sett i verk to svært viktige tiltak som spring ut av denne erkjenninga.

For det første er det utarbeidd ein heilskapleg plan mot mobbing og seksuell trakassering, som er godt forankra med tillitsvaldes og tilsettes organisasjonar i Forsvaret. Planen byggjer på ei erkjenning av særtrekka ved Forsvaret, og presenterer ei rekkje tiltak som er kulmineringa av det siste årets arbeid. Tiltaka sest i lys av tidlegare innsats innan varsling, mobbing og seksuell trakassering. Planen byggjer på dei nemnde to kategoriar av tiltak, nemleg førebygging og handtering. Den blir drøfta med organisasjonane no og fremsendes offisielt til departementet om kort tid. Planen skal verke over fem år.

For å oppnå tilstrekkeleg kraft i det vidare arbeidet har Forsvarssjefen for det andre vedteke å opprette ein prosjektorganisasjon direkte underlagd sjef Forsvarsstaben. Denne skal ha som hovudfokus å sørge for at tiltak retta mot mobbing og seksuell trakassering gir resultat. Det skal vidare arbeidast aktivt med å utvikle og implementere ein sunn organisasjonskultur. Etableringa vart annonsert under presse møte måndag 20.mars 2023, og mandat og meir detaljerte rammer for arbeidet er under forhandlingar med arbeidstakarorganisasjonane. Desse skal vere ferdigstilte innan 11. april, som er planlagd oppstartsdato. Prosjektet kjem i tillegg til den sentrale varslingsseininga, og skal arbeide i tett samarbeid med denne. Prosjektet skal sørge for at Forsvarets organisasjonskultur og profesjonsidentitet blir beskriven og blir utvikla i ønskt retning.

Forsvarssjefen skal levere ein tredje rapport til meg innan sommaren 2023. Denne skal vise status på implementering av tiltaka som har vorte presenterte for departementet så langt, og dessutan status i oppstart av den nye prosjektorganisasjonen. Rapporten skal gi ei vurdering av situasjonen i Forsvaret, mellom anna i lys av undersøkinga om mobbing og seksuell trakassering når resultat av denne blir offentleggjort i mai.

Forsvarssjefen bestilte sjølv ein ekstern gjennomgang av tidlegare varsel og varslingsystemet i Forsvaret. Gjennom oppdraget til PwC er det allereie henta inn eit eksternt blick på Forsvaret med særskilt fokus på varsling, saker om mobbing og seksuell trakassering og underliggjande kultur.

Oversikten over viser etter mitt syn at Forsvaret har teke tydeleg eigarskap til problemstillingane, og det er der krafta for forbetring ligg. Med ei ekstern gransking vil eigarskapen flyttast ut av organisasjonen.

Endeleg synest det å liggja som ein premiss i forslaget at Forsvaret manglar innsikt i eigen kultur, og at denne nødvendigvis derfor må klargjerast av ei ekstern gransking. Det omfattande arbeidet som er igangsett i Forsvaret det siste året viser den heilt avgjerande forståinga internt om at det er heilt nødvendig å handtera rotårsakane til organisasjonskulturen. Forsvaret verkar no, ikkje minst gjennom den nye handlingsplanen, sjølvkritisk og

sjølvransakande, og villig til å evaluera eigen kultur grundig i sitt arbeid med å forbetra denne. Forsvarssjefen har over tid vore i dialog med fleire av kollegaene sine internasjonalt. Dette samarbeidet og erfaringsutvekslingane vil halda fram i åra som kjem, for systematisk utvikling både for Forsvaret sjølv og for våre internasjonale allierte og partnerar. Det er etter mitt syn ikkje ei ekstern gransking som vil få Forsvaret til å forstå eigen kultur. Det er snarare det langsiktige arbeidet for kulturutvikling som no er igangsett og som er eigd av Forsvaret sjølv.

Eg meiner vi er tent med at Forsvaret no får ro til å la handlingsplan og prosjektarbeid virke. Eg har tillit til at den nødvendige erkjenninga av problemet, og nødvendige planer, er på plass for å gjera noko med dette. Då er det verken nødvendig eller heldig å gjennomføra ei ekstern gransking på dette tidspunkt. Det vil avbryta og forsinka den gode prosessen som no er i gang i heile Forsvaret. Det er eit langsiktig arbeid å endra ein organisasjonskultur, og Forsvaret er i full gang med dette.

Med helsing



Bjørn Arild Gram

