



**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