



Dokument 5

Innberetning fra Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret for 2023

INNHold

Forord fra forsvarsombudet	s. 1
Ombudsnemndas mandat og sammensetning	s. 2
Ombudsnemndas innledning til årsmeldingen	s. 3–5
Tilsyn	s. 6–8
Møtevirksomhet og aktiviteter	s. 9–10
Oppfølging av henvendelser	s. 11
Forsvarets veteraner	s. 12
Internasjonalt samarbeid	s. 13–14

VEDLEGG

Tilsyn

Rapport etter tilsyn hos Forsvarets operative hovedkvarter	s. 17–22
Rapport etter tilsyn hos Hæren, Rena leir	s. 23–30
Forsvarsdepartementets uttalelse til tilsynsrapportene	s. 31–32

Møtereferat

Referat fra nemndsmøtet 30. mai 2023	s. 33–34
Referat fra nemndsmøtet 13.–14. juni 2023	s. 35–38
Referat fra nemndsmøtet 18.–19. oktober 2023	s. 39–44
Referat fra nemndsmøtet 11.–12. desember 2023	s. 45–50

Forsvarsombudets brev (utvalg)

«Forsvarsombudets besøk til Norges EFP-styrke i Litauen: Brann-sikkerheten for det norske personellet mv.», samt svar fra forsvarssjefen	s. 51–54
«Forsvarsombudets besøk til Luftforsvarets stasjon Sørreisa, 31. august 2023 – behov for tiltak rettet mot soldatenes bo- og velferdsforhold», samt svar fra Forsvarsstaben	s. 55–60

Årsregnskap

Ombudsnemndas årsregnskap for 2023	s. 61–68
------------------------------------	----------

Tillitsvalgtordningen i Forsvaret

Innspill til Dokument 5 fra Vernepliktsrådet i Tillitsvalgtordningen	s. 69–73
--	----------

FORORD FRA FORSVARSOMBUDET

Ombudsnemnda skal fremme og beskytte rettighetene og interessene til Forsvarets personell og veteraner, og skal søke å bidra til Forsvarets effektivitet. Nemnda formidler sitt inntrykk til Stortinget, basert på tilsyn, møter og oppfølging av henvendelser og enkeltpersoner, for best å tjene den forsvarspolitiske debatten.

Ombudsnemndas viktigste informasjonskilde er også Forsvarets viktigste ressurs: Uten et tilstrekkelig antall personell, med riktig kompetanse, er alle andre investeringer forgjeves. Jeg mottar samme melding i møter med Forsvarets personell, nær sagt uavhengig av deres grad, stilling og tjenestested: Den neste langtidsplanen for Forsvaret er et «nå eller aldri».

- Jeg erfarer at personellet ønsker samsvar mellom Forsvarets ambisjoner og ressurser, slik at HMS ivaretas og personellet unngår å bli utbrent.
- Jeg erfarer at personellet ønsker å være del av et system de har tro på. Personellet peker på den øverste ledelsen av Forsvaret og hvordan Forsvaret fremstår og omtales i det offentlige ordskiftet.



Forsvarsombud Roald Linaker. Foto: Fotograf Sturlason.

- Jeg erfarer at personellet ønsker at Forsvarets betingelser skal være like gode som betingelsene i sivil sektor. Personellet ønsker bedre pensjonsvilkår og et mer balansert arbeids- og familieliv.
- Jeg erfarer at personellet ønsker trygghet. Trygghet under egen opplæring. Trygghet om at man ikke blir satt til å gjøre noe som man mangler kompetanse til. Trygghet om hvilke regler som gjelder i krig. Trygghet om at Forsvaret som arbeidsgiver, har kompetanse på HR, personellforvaltning og arbeidslivets spilleregler på et nivå som gjenspeiler organisasjonens størrelse og samfunnsoppdrag, enten det gjelder større omstillinger, enkeltsaker eller ansettelsesløp. Trygghet om at man blir ivaretatt som veteran hvis man skader seg, uten å måtte slåss for det.

Norske myndigheter snakker om vår militære beredskap og den sikkerhetspolitiske uroen rundt oss på en ny måte. Tonen er vesentlig skarpere, og det er bred enighet om at det må foretas store investeringer i Forsvaret. Jeg synes det er positivt at politisk ledelse er tydelig på dette. Som forsvarsombud vil jeg understreke at ivaretagelsen av personellet er viktigere enn noen gang, i prioriteringene vi nå skal gjøre i en ny langtidsplan: Forsvarets personell er 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. Skjælaaen (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 ledes drives Ombudsnemndas virksomhet av forsvarsombudet og nemndas kontor.

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

OMBUDSNEMNDAS INNLEDNING TIL ÅRSMELDINGEN

Ombudsnemndas tilsyn, møtevirksomhet og aktiviteter i 2023

I 2023 har Ombudsnemnda gjennomført to tilsyn, se **side 6** og **side 17** flg., og fem samlinger – nemndsmøter – der eksterne møteparter har deltatt, se **side 9** og **side 33** flg. I tillegg har forsvarsombudet gjennomført en rekke møter og avdelingsbesøk, alene og sammen med nemndas nestleder og nemndsmedlemmer. Dette er nærmere omtalt på **side 10**.

Rettighetene og interessene til vernepliktige i førstegangstjeneste står sentralt i begrunnelsen for Ombudsnemndas formål og mandat. I ung alder er disse soldatene lovpålagt en straffesanksjonert plikt til å gjøre tjeneste i de væpnede styrker, med alt hva det kan innebære. Nemnda mener at Forsvarets plikt til å ta vare på sitt personell, skjerpes når det dreier seg om vernepliktige i førstegangstjeneste.

Tillitsvalgtordningen i Forsvaret (TVO) er en sentral kilde for Ombudsnemnda og andre som ønsker å lære om situasjonen for vernepliktige soldater i førstegangstjeneste. TVO er også i år invitert til å skrive et eget innlegg til Dokument 5. Innlegget er inntatt som vedlegg på **side 69**. Som det vil fremgå nedenfor, deler nemnda de tillitsvalgtes bekymring blant annet om soldatenes bo- og velferdsforhold og om deres beredskap som soldater.

Vernepliktige soldater i førstegangstjeneste: Bo- og velferdsforholdene må forbedres og soldatenes krav på og ønske om å være klare til strid må tas på alvor

Soldatenes bo- og velferdsforhold og kunnskap om egen rolle i strid, ligger slik Ombudsnemnda ser det, i kjernen av Forsvarets forpliktelse overfor soldatene. Nemnda erfarer at denne forpliktelsen i stor utstrekning ikke blir oppfylt.

Ombudsnemnda ønsker å gi honnør til Tillitsvalgtordningen i Forsvaret (TVO), som over tid, gjennom egne undersøkelser og rapporter om **soldatenes bo- og velferdsforhold**, har gitt Forsvaret rikelig grunnlag til å treffe adekvate tiltak. I motsetning til andre, mer sammensatte problemstillinger som ligger til grunn for den kritiske personellsituasjonen i Forsvaret, mener nemnda at soldatenes bo- og velferdsforhold hovedsakelig er et spørsmål om økonomiske prioriteringer. *Innretningen* av bo- og velferdsforholdene er mer komplisert. Nemnda mener at Forsvarsbygg-modellen, som innebærer at Forsvaret leier bygninger og vedlikeholdet av dem av en annen etat, er moden for revisjon. Nemnda mener revisjonen bør gjøres før den bebudede oppbyggingen av Forsvaret tiltar.

Når det gjelder **soldatenes beredskap for krig**, har soldatene behov for kunnskap om egen rolle i strid. Ombudsnemnda mener Forsvaret ikke ivaretar behovet soldatene har, i tilstrekkelig grad.

Det er nærmest blitt et slagord at Norge har verdens beste soldater. Det stemmer etter Ombudsnemndas syn, men med den presiseringen at det er de best kvalifiserte *ungdommene* – i henhold til Forsvarets seleksjonskriterier – som velges ut blant vernepliktige til å tjenestegjøre i Forsvaret. Nemnda inntrykk er at de vernepliktige soldatene er ansvarsfulle og seriøse ungdommer. Men soldatene forventer og har **krav på tilstrekkelig trening og utstyr** til å kunne løse oppdraget og til å ta vare på seg selv i strid. De har krav på å motta tilstrekkelig kunnskap om egen rolle i strid, og innføring i **krigens folkerett** må være sentral i denne opplæringen. Nemnda viser til TVOs innlegg til Dokument 5 på **side 69**:

«Mange soldater har ikke tilgang til et personlig våpen, og flere rører heller ikke et våpen igjen, etter at de har avsluttet rekruttutdanningen. Med dette reduseres også muligheten til å bygge kompetanse og trygghet rundt sin egen rolle som soldat, og den virkeligheten de ser for seg å skulle operere i ved en eventuell krise/krigs-situasjon. 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 og øving.»

Ombudsnemnda har i tidligere rapporter pekt på at soldatene reagerer på at de får for lite «grønn» tjeneste, det vil si tjeneste i felt. Dette underskuddet kan ha flere årsaker, som utstyrsmangel, mangel på ressurser i form av befal og/eller i form av øvingsmidler. Når det gjelder å øke soldatenes kunnskap om egen rolle i krig og krigens folkerett, har det en mindre økonomisk kostnad. Det fordrer noen økte undervisningsressurser i tillegg til de få ressursene som er avsatt til undervisning i dag. Nemnda mener undervisningen må prioriteres slik at soldatene får utvikle en trygg prinsippforståelse.

TVO har bestemt, gjennom sitt landsstyre, at årets tema for den landsomspennende «Soldataksjonen» i Forsvaret er soldatenes beredskap. Ombudsnemnda slutter seg til TVOs innlegg på **side 69**:

«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. [...] Normene og spillereglene kan være krevende å fravike, men det er svært viktig at hver soldat evner å foreta seg veloverveide, selvstendige moralske vurderinger.»

Arbeidet mot mobbing og seksuell trakassering

Ombudsnemnda har også i 2023 hatt Forsvarets arbeid mot mobbing og seksuell trakassering som et viktig punkt på agendaen. Nemnda vil særlig trekke fram møtene forsvarsministeren, 30. mai 2023, og forsvarssjefen, 11. desember 2023. Møtereferatene er inntatt på henholdsvis **side 33** (avsnitt 3) og **side 45** (avsnitt 12 flg.).

Den 11. desember 2023 var Ombudsnemnda også i møte med Forsvarets avdeling for profesjon og kultur, 11. desember 2023. Møtereferatet er inntatt fra **side 45**. Nemnda vil holde seg orientert om arbeidet denne avdelingen gjør.

Ombudsnemnda mener det er viktig at overtrap i form av mobbing og seksuell trakassering møtes med adekvate reaksjoner. Nemnda mener at godt lederskap er sentralt for å få bukt med uønsket atferd.

Lederutdanning og utvikling av ledere

Ombudsnemnda vil særlig gjøre oppmerksom på tilsynet som ble utført hos Hæren i Rena leir, 25.–26. april 2023, der nemnda valgte å konsentrere seg om lederutdanning og lederutvikling. Tilsynet er omtalt på **side 7** og tilsynsrapporten og Forsvarsdepartementets kommentar til denne er inntatt fra **side 23**.

Ombudsnemnda mener at godt lederskap gjennom hele kommandokjeden er avgjørende for Forsvarets evne, og at godt lederskap krever utdanning, modning og tid til å lede: Det vil si tid til å være sammen med dem man skal lede. I dag er også unge ledere pålagt mange administrative oppgaver som går på bekostning av lederutviklingen. Nemnda er bekymret for utdanningen og utviklingen av gode militære ledere på kort og mellomlang sikt. Det skyldes den kritiske personellstrukturen i Forsvaret.

I sitt forord lister forsvarsombudet opp ulike momenter som han har erfart er sentrale for Forsvarets personell i tiden som kommer. Ombudsnemnda slutter seg til disse. Lederutdanning og lederutvikling krever at personellet blir værende i Forsvaret. Da må Forsvaret være en attraktiv arbeidsgiver. Det dreier seg om lønn, pensjon og balansen mellom jobb og privatliv. Personellets ståtid handler også om karrieremuligheter og utvikling. I dette perspektivet mener nemnda at både OMT-ordningen – som delte enhetsbefalsordningen i én offiserssøyle og én spesialistsøyle – og utdanningsreformen bør gjennomgå kritisk vurdering. Nemnda har til vurdering å gjennomføre tilsyn av disse reformene. En bør også spørre seg om sentraliseringen av HR-ressursene, som er en avgjørende støttefunksjon for personellet og derigjennom for militære ledere, er hensiktsmessig. Nemnda mener militære hensyn kan tale mot dette.

Ombudsnemnda gir herved sin årsmelding for 2023, vedtatt i nemndsmøte 11. mars 2024.



Roald Linaker
forsvarsombud



Øyvind Halleraker
nestleder



Cecilie Gjennestad



Kari Lise Holmberg



Gunvor Eldegard



Morten Kolbjørnsen



Rune J. Skjælaaen

TILSYN

Ombudsnemndas tilsyn i 2023

Ombudsnemnda gjennomførte to tilsyn i 2023. Først hos Forsvarets operative hovedkvarter og deretter hos Hæren i Rena leir. Tilsynsrapportene og Forsvarsdepartementets uttalelse til disse er inntatt på **side 17–32**.

Tilsynet hos Forsvarets operative hovedkvarter, 27.–28. februar 2023

Ombudsnemnda var i møter med sjef Forsvarets operative hovedkvarter, med hovedverneombudet og de tillitsvalgte for både ansatte og soldater, samt varslingsgruppen og operasjonsstøtteavdelingen.



Ombudsnemnda sammen med tillitsvalgte og befal i Bodin leir. Foto: Ombudsnemnda.

I tilsynsrapporten skrev Ombudsnemnda blant annet om Forsvaret som arbeidsgiver i forbindelse med omstillinger:

«På bakgrunn av andre tilsyn og tidligere avdelingsbesøk og møter med personell, har tilsynet hos FOH forsterket Ombudsnemndas inntrykk av at militære myndigheter, i sin iver etter raskt å tilfredsstille politiske ambisjoner, glemmer eller forsømmer å ivareta personellet sitt på en tilstrekkelig god måte i omstillingsprosesser. Som et minimum mener nemnda at Forsvaret må sørge for at personellet som berøres av omstillingen, mottar informasjon som er riktig, tidsnok, og at Forsvaret må sørge for at personellets medbestemmelse og representasjon gjennom tillitsvalgte, ivaretas.»

I rapporten gjentok Ombudsnemnda et poeng som er fremhevet i tidligere rapporter, om faren ved å tære på personellets tåleevne og ståpåvilje:

«Hvis resultatet av nær sagt enhver omstilling oppleves å være større belastning på den enkelte, og det i tillegg er lite informasjon underveis og prosessen oppleves som uriktig, mener nemnda dette er et alvorlig problem.»

I sin kommentar til rapporten skrev Forsvarsdepartementet blant annet at departementet noterer seg Ombudsnemndas omtale av moderniserings- og effektiviseringsprosessene i Forsvaret:

«Departementet vil understreke at Forsvarets ledelse har stor grad av myndighet til å organisere og lede slike prosesser. Det er forventet av samtlige sektorer i staten å effektivisere der det er hensiktsmessig, og forsvarssektoren er ikke unntatt dette. I stor grad er det en forutsetning for en effektiv anvendelse av økte bevilgninger. Samtidig forventer FD at ansatte og deres tillitsvalgte inkluderes og ivaretas i slike prosesser, spesielt i prosesser som involverer omstilling. Dette er presisert i etatsstyringsmøter med etatene og overfor etatenes HR-sjefer. Statsråden har også tatt dette opp med forsvarssjefen. Det er tydelig kommunisert forventninger om et aktivt partssamarbeid på alle nivåer i virksomheten.»

Tilsynet hos Hæren i Rena leir, 25.–26. april 2023

Tilsynet hos Hæren i Rena leir bestod av møter med sjef Hærens våpenskole, sjef Telemark bataljon, sjef Hærens skole for rekrutt- og fagutdanning, tillitsvalgte for ansatte og soldater i førstegangstjeneste og Hærens hovedverneombud. Utvikling og utdanning av ledere var et tema som gikk igjen i flere av møtene. Sjef Hærens våpenskole, som er brigader av grad, fortalte Ombudsnemnda blant annet:



Ombudsnemnda sammen med offiserer fra Hærens våpenskole og Telemark bataljon samt hovedverneombudet. Foto: Ombudsnemnda.

«Å bli en god leder krever modning. Det er en dannelse. Det kan ikke læres fra skolebenken alene. Det tar rett og slett tid, og er et resultat av teori, verdier, praksis, påvirkning fra omgivelsene og justering fra foresatte. Vi må være bevisst på dette og ikke kompromisse på lederutdanning og lederutvikling. Troppssjefene er mer på kontoret enn jeg var. Det er ikke bra, tror jeg. Det er et langt større press på lederne i egenskap av linjelederrollen til selv å ta seg av papirarbeid, noe som tidligere i større grad var lagt til lokale støttefunksjoner, slik at lederne kunne være mer sammen med soldatene sine. Mange av disse støttefunksjonene er nå borte eller sentralisert.»

Utdanning og utvikling av ledere var et viktig tema også i Ombudsnemndas møte med sjef Telemark bataljon. Sjef Telemark bataljon pekte på at det ikke er gjort noe for å heve ståtiden til de yngre offiserene, og at dette er kritisk, fordi troppssjefene er en meget viktig brikke for lederskapet i en avdeling. Problemet ble oppsummert slik for nemnda:

«Troppssjefen er ekstremt viktig. Denne stillingen og funksjonen har vi slått bena vekk under ved ikke å gi dem tilstrekkelig utdanning til første tjenestestilling. Dette forsterkes ytterligere ved at man ikke klarer å utdanne sersjanter på troppsnivå med tilstrekkelig fagkompetanse til å kompensere for manglende fagkompetanse hos troppssjef. Summen av kompetanse i troppsledelsen blir dermed urovekkende lav.»

Sjef Telemark bataljon advarte mot å overforenkle problemet Forsvaret har med å bygge og holde på kompetanse:

«Det blir misvisende kun å peke på, for eksempel, utdanningsreformen. Tilgang til materiell, treningsarenaer og økonomi er også komponenter som alle skal bidra til økt kompetanse. Sjef TMBN opplever at utdanningen er endret til ikke å orientere seg mot vedkommendes første tjenestestillinger, samtidig som treningsarenaer som kunne kompensert for dette, er redusert. Eksempler på dette er mindre øvingsaktivitet av økonomiske årsaker, svekket tilgang på reservedeler og økt nedetid på materiell, noe som i sum gjør at man får gjennomført mindre trening og øving.»

I sin vurdering av tilsynet, valgte Ombudsnemnda å konsentrere seg om utdanning og utvikling av ledere. Nemnda skrev blant annet:

«Bekymringen som er meddelt Ombudsnemnda også under dette tilsynet, om konsekvensene av at unge ledere i Forsvaret ikke får tid og tilstrekkelig oppfølging til å modne i rollen, deles av nemnda. Nemnda mener at de yngste lederne, som står soldatene nærmest, må gis den trygghet og nødvendige faglige oppfølging som gjør at de kan fremstå som de rollemodellene de bør være, både i fred, krise og krig. Etter nemndas oppfatning gjøres dette best ved at de er til stede og sammen med sine soldater gjennom den daglige tjenesten og ikke bindes opp i rene administrative gjøremål. Antallet soldater den enkelte leder har ansvar for, må ikke overskride den kompetanse som vedkommende leder har.»

Forsvarsdepartementet pekte i sin kommentar til tilsynsrapporten på at det er foreslått økte bevilgninger til rekruttering, utdanning og til å beholde personell:

«[...] Det er likevel kjent at det må legges ned en betydelig innsats innen kompetansebygging i årene som kommer, og for å erstatte ledere som ble utdannet i de store krigsskolekullene på slutten av 1980-tallet. Dette vil være faktorer som vil måtte tas høyde for i arbeidet med ny langtidsplan.»

MØTEVIRKSOMHET OG AKTIVITETER

Ombudsnemndas møter med eksterne parter

I 2023 har Ombudsnemnda som kollegium holdt åtte møtedager med eksterne parter. Nemndas tilsynsvirksomhet og forsvarsombudets avdelingsbesøk og møtevirksomhet kommer i tillegg til dette. Møtereferatene, som er sentrale i nemndas arbeid, er inntatt på **side 33–50**. Det ble ikke skrevet referat fra møtet 5.–6. september 2023.

I 2023 har Ombudsnemnda hatt to møter med de landstillitsvalgte i Vernepliktsrådet, som leder Tillitsvalgtordningen i Forsvaret (TVO). Disse møtene gir soldatene en viktig stemme inn i nemndas arbeid og aktivitetsplanlegging. TVO er av den grunn også i årets årsmelding invitert til å skrive et eget innlegg. TVOs innlegg er inntatt fra **side 69**.

Ombudsnemnda har hatt ett møte med Stortingets presidentskap, ett møte med forsvarsministeren og ett møte med forsvarssjefen i 2023.

I tillegg til de nevnte møtepartnerne har Ombudsnemnda i 2023 holdt møter med:



*Ombudsnemnda var i møte med forsvarssjefen i desember 2023.
Foto: Ombudsnemnda.*

- Forsvarets spesialstyrker
- Forsvarets bedriftshelsetjeneste
- Forsvarets hovedverneombud
- Forsvarets avdeling for profesjon og kultur
- Norges offisers- og spesialistforbund
- Befalets Fellesorganisasjon
- Forsvarsdepartementet
- Norges Veteranforbund for Internasjonale operasjoner (NVIO)
- Veteranforbundet SIOPS – Skadde i internasjonale operasjoner
- Forsvarets veteraninspektør

Forsvarsombudets avdelingsbesøk og møtevirksomhet

Forsvarsombudet jobber etter en stående fullmakt fra Ombudsnemnda som kollegium, til selvstendig å arrangere og delta på møter og aktiviteter som angår nemndas formål og mandat. Gjennom året gjennomfører forsvarsombudet en rekke slike møter og besøk. Hensikten er å gjøre Forsvarets avdelinger og personell kjent med nemndas formål, mandat og arbeid, og selv å bli kjent med aktuelle problemstillinger som nemnda kan vurdere å gå nærmere inn i.

Forsvarsombudets selvstendige virksomhet blir fortløpende omtalt på nemndas nettsider, såfremt det egner seg for offentligheten og møtepartneren(e) godtar det. Enkelte besøk fører til at forsvarsombudet følger opp umiddelbart. Det var tilfellet både etter besøket til det norske styrkebidraget i Litauen, 19.–22. mars 2023, og etter besøket til Luftforsvarets stasjon Sørreisa, 31. august 2023, se nedenfor.

I 2023 har forsvarsombudet blant annet gjennomført følgende besøk og møter:

- Finnmark landforsvar
- Alliert treningssenter på Setermoen
- Forsvarspolitisk frokost på Stortinget
- Øvelse «Joint Viking», Setermoen
- FLOs tekniske hovedsete, Bjerkvik
- Det norske styrkebidraget i Litauen, se **side 51–54**
- Kystjegerkommandoen, Trondenes



*Forsvarsombudet besøkte Luftforsvarets stasjon Sørreisa i august 2023. Besøket resulterte i et brev til forsvarssjefen om soldatenes bo- og velferdsfasiliteter. Brevet, og Forsvarsstabens svar, er inntatt fra **side 55**. Foto: Ombudsnemnda.*



Tillitsvalgtordningens landskonferanse ble arrangert i Kjevik leir i juni 2023. Forsvarsombudet holdt innlegg og deltok som observatør på konferansen, sammen med nemndsmedlemmer. Foto: Ombudsnemnda.

- Utenriksministeren, sammen med Ombudsnemndas nestleder, Oslo
- Veterankonferansen, sammen med nemndsmedlemmer, Molde
- Generalsekretæren i Norges Veteranforbund for Internasjonale operasjoner, Oslo



Forsvarsombudet holdt innlegg på «Tryggingsmøte for Forsvaret» på Rygge flystasjon i november 2023. Innlegget bar tittelen «Rapporteringskultur, sikkerhet og militære ambisjoner: Noen refleksjoner som forsvarsombud, med hovedvekt på personellstrukturen». Foto: Ombudsnemnda.

- Evenes flystasjon
- Generalsekretæren i Veteranforbundet SIOPS – Skadde i internasjonale operasjoner, Oslo
- Ukrainas ombud, sammen med det norske sivilombudet og barneombudet, Oslo

OPPFØLGING AV HENVENDELSER

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 nemnda som kollegium. Møtene finner sted enten på Ombudsnemndas kontor, hos parten eller på «nøytral» grunn.

Henvendelse om selvmord

I august 2023 mottok forsvarsombudet en henvendelse fra foreldrene til en elev i Forsvaret, Jakob, som døde 18. mars samme år. Han tok sitt eget liv.

Forsvarsombudet har fulgt opp henvendelsen gjennom et møte med avdelingen i Forsvaret og et møte med Jakobs foreldre. På bakgrunn av møtene og en gjennomgang av dokumenter som Jakobs foreldre har utarbeidet, skrev ombudet et brev til forsvarssjefen, datert 16. november 2023.

I brevet til forsvarssjefen anbefaler forsvarsombudet at Forsvaret gjennomfører et skriftlig evalueringsarbeid på bakgrunn av Jakobs død, som sørger for å samle og fremstille fakta og vurderinger som ble gjort:

«Et skriftlig evalueringsarbeid vil sikre notoritet [...] Det vil kunne bidra til å gi de etterlatte en dokumentert oversikt over hendelsen, herunder de tiltak [avdelingen] traff forut for hendelsen og hvilke tiltak som er truffet av [avdelingen] og Forsvaret siden. Videre vil en evaluering kunne påvise eventuelle læringspunkter. Det vil kunne bidra til forebygging. Det vil også kunne sette militære myndigheter i stand til å erkjenne eventuelle momenter i oppfølgingen av Jakob [...] som kunne eller burde vært bedre, noe de etterlatte gir uttrykk for å ha savnet i kommunikasjonen med [avdelingen].»

Ombudsnemnda mottok foreløpig svar fra Forsvarsstaben 13. februar 2024. Der fremgår det blant annet at det er igangsatt et arbeid med å sammenstille fakta og vurderinger om Jakobs død. Frist for arbeidet er satt til 5. april 2024. Nemnda mener det er bra at Forsvaret gjør dette.

På generelt grunnlag mener Ombudsnemnda at selvmord med tilknytning til arbeidet eller tjenesten i Forsvaret bør behandles på lik linje med andre dødsfall og alvorlige ulykker med tilknytning til Forsvaret. Nemnda vil følge opp arbeidet som nå gjøres i Jakobs sak.

FORSVARETS VETERANER

Ombudsnemndas veiledning i enkeltsaker

Ombudsnemndas kontor har også i 2023 mottatt henvendelser fra Forsvarets veteraner. Det gjelder i hovedsak skadde veteraner, som i varierende grad trenger hjelp til å navigere i egen sak, til å finne fram til de relevante reglene og til hvilket «spor» saken kan følge videre.

De skadde veteranene som henvender seg til Ombudsnemndas kontor, ønsker ofte å ta opp det de oppfatter som omstendelig saksbehandling hos Statens pensjonskasse, og at Statens pensjonskasse foretar en urimelig bevisvurdering, særlig når det gjelder medisinske erklæringer til støtte for veteranen. En annen problemstilling som veteraner henvender seg til nemndas kontor om, gjelder krav om uførepensjon der vedkommende veteran mangler tre års opptjenings tid i Statens pensjonskasse. Det er ingen særregler eller særordninger for veteraners uførepensjon. Veteraner som er blitt skadd i tjeneste for Forsvaret, og som på skadetidspunktet var medlem av pensjonskassen, synes det er urimelig å bli avskåret fra uførepensjon kun på grunn av manglende opptjenings tid.

Ny tiltaksplan for veteraner

Ombudsnemnda har i 2023 gjennomført møter med Forsvarsdepartementet, med Forsvarets veteraninspektør og flere veteranorganisasjoner om den nye tiltaksplanen for veteraner, som nylig er avgitt. Nemnda vil søke om budsjettmidler til å arrangere et veteranrelatert seminar i 2025, der tiltaksplanen naturlig vil bli en del av agendaen.

Bør det være en egen lov for veteraner?

Ombudsnemnda mener det kan være hensiktsmessig å få samlet de juridiske reglene for veteraner, især for skadde veteraner, i en egen veteranlov. En egen lov vil gi et samlet rettighetsvern som det vil være enklere å finne fram i, i forhold til dagens regelverk. En egen lov vil i tillegg kunne tydeliggjøre den politiske viljen bak ordningene og bidra til en felles forståelse mellom veteranen og forvaltningen om hvordan slike saker skal behandles. Til sammenligning har man en egen veteranlov i både Canada og Nederland. Nemnda synes at formålsparagrafen i den canadiske loven – som bærer tittelen «Veterans Well-being Act» – er inspirerende. Nemnda har særlig sans for prinsippet som er knesatt i siste setning:

«The purpose of this Act is to recognize and fulfil the obligation of the people and Government of Canada to show just and due appreciation to members and veterans for their service to Canada. This obligation includes providing services, assistance and compensation to members and veterans who have been injured or have died as a result of military service and extends to their spouses or common-law partners or survivor and orphans. This Act shall be liberally interpreted so that the recognized obligation may be fulfilled.»

INTERNASJONALT SAMARBEID

Forsvarsombudets besøk hos det norske styrkebidraget til «Enhanced Forward Protection» (EFP) i Rukla, Litauen, sammen med ombudene fra Nederland og Tyskland

Besøket ble gjennomført i mars 2023. Programmet var dels felles, dels nasjonalt.



Ombudene i sivilt antrekk, fra venstre, Roald Linaker (Norge), Reinier van Zutphen (Nederland) og Eva Högl (Tyskland), med den norske, nederlandske og tyske styrkesjefen. Foto: Ombudsnemnda.

Fellesdelen av programmet handlet blant annet om hvordan de tre landenes styrkebidrag samarbeider i det daglige, og hvilke fordeler og utfordringer dette innebærer. Ombudene er svært takknemlige for tiden og ressursene vertskapet satte av til besøket, og for all tilrettelegging i forkant, sammen og hver for seg.

For forsvarsombudet bestod det nasjonale programmet i et møte med den norske styrkesjefen, en omvisning i garnisonen og på den norske forlegningen, et møte med de tillitsvalgte og til slutt en seanse med alle tilgjengelige norske soldater, der forsvarsombudet informerte om Ombudsnemndas arbeid og fikk vite hvordan det er å være soldat i EFP.



Forsvarsombudet fikk tilbringe tid med større og mindre soldatgrupper, og med sine kolleger. Foto: Ombudsnemnda.

Opplysningene som forsvarsombudet mottok fra det norske personellet i EFP, førte til at ombudet skrev et brev til forsvarssjefen, som han besvarte. Brevene er inntatt fra **side 51**.

Forsvarsombudet planlegger et nytt besøk til de norske soldatene i Rukla i 2024, for å observere om forholdene han påpekte i brevet til forsvarssjefen, er utbedret.

Deltagelse på den 15. årlige konferansen for militære ombudsordninger i Wien, Østerrike

Den årlige konferansen for militære ombudsordninger ble i 2023 arrangert i Wien fra 18. til 20. juni, som et samarbeid mellom den østerrikske ombudsordningen og organisasjonen DCAF (Geneva Centre for Security Sector Governance). Konferansens hovedtemaer var klimaendringer og forsvar, og psykisk helse i de væpnede styrker. Forsvarsombudet deltok sammen med Ombudsnemndas nestleder.



Det var 100 deltagere på konferansen, fordelt på 38 land og alle kontinenter. I tillegg deltok seks internasjonale organisasjoner i tillegg til DCAF. Foto/copyright: Parlamentsdirektion/Thomas Topf.

Nettverksbygging er en viktig del av de internasjonale konferansene. På bildet til høyre er forsvarsombudet flankert av Oleksandr Kononenko (til høyre), som er avdelingsleder hos ombudet i Ukraina, og hans kollega.

Forsvarsombudet deltok på møte med Ukrainas ombud

Den 17. mars 2023 deltok forsvarsombudet på lunsjmøte med Ukrainas ombud (The Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights), Dmytro Lubinets, i regi av Utenriksdepartementet. Fra norsk side stilte også sivilombud Hanne Harlem og barneombud Inga Bejer Engh.



Foto: Ombudsnemnda.

VEDLEGG

Tilsyn

Rapport etter tilsyn hos Forsvarets operative hovedkvarter	s. 17–22
Rapport etter tilsyn hos Hæren, Rena leir	s. 23–30
Forsvarsdepartementets uttalelse til tilsynsrapportene	s. 31–32

Møtereferat

Referat fra nemndsmøtet 30. mai 2023	s. 33–34
Referat fra nemndsmøtet 13.–14. juni 2023	s. 35–38
Referat fra nemndsmøtet 18.–19. oktober 2023	s. 39–44
Referat fra nemndsmøtet 11.–12. desember 2023	s. 45–50

Forsvarsombudets brev (utvalg)

«Forsvarsombudets besøk til Norges EFP-styrke i Litauen: Brannsikkerheten for det norske personellet mv.», samt svar fra forsvarssjefen	s. 51–54
«Forsvarsombudets besøk til Luftforsvarets stasjon Sørreisa, 31. august 2023 – behov for tiltak rettet mot soldatenes bo- og velferdsforhold», samt svar fra Forsvarsstaben	s. 55–60

Årsregnskap

Ombudsnemndas årsregnskap for 2023	s. 61–68
------------------------------------	----------

Tillitsvalgtordningen i Forsvaret

Innspill til Dokument 5 fra Vernepliktsrådet i Tillitsvalgtordningen	s. 69–73
--	----------



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Vår referanse
2023/3-2

Dato
13.06.2023

Rapport etter tilsyn 27. og 28. februar 2023

1 INNLEDNING

- (1) Den 27. og 28. februar 2023 gjennomførte Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret tilsyn hos Forsvarets operative hovedkvarter (FOH).
- (2) Tilsynet var meldt, se vedlegg 1, og fulgte et program som FOH og Ombudsnemnda var enige om på forhånd, se vedlegg 2.

2 ET UTVALG AV OMBUDSNEMNDAS OBSERVASJONER OG MOTTATTE OPPLYSNINGER UNDER TILSYNET

2.1 Sjef Forsvarets operative hovedkvarter

- (3) Sjef FOH fortalte Ombudsnemnda at krigen i Ukraina har medført at Europa befinner seg ved et veiskille, der man har gått fra dyp fred og militær nedrustning, til en sikkerhetspolitisk krise, krig på europeisk territorium og militær oppbygging på svært kort tid. Norge må, som europeisk stat, forholde seg til den endrede sikkerhetspolitiske situasjonen og erkjenne at vi ikke vil forbli upåvirket.
- (4) Sjef FOHs oppfatning er at FOHs evne til å lede operasjoner, både nasjonalt og med allierte, holder høyt nivå. Sjef FOH etterlyser et større volum for å få større effekt.

2.2 Hovedverneombudet og tillitsvalgte for ansatte

2.2.1 Om Forsvaret som arbeidsgiver ved omstillinger, med de pågående «modernisering og effektivisering»-relaterte prosessene som bakteppe

- (5) Hovedverneombudet og de tillitsvalgte fortalte Ombudsnemnda at Forsvaret er en utålmodig virksomhet når det gjelder å hente ut og presentere gode effekter av omstilling. Negative sider ved omstillingen dysses ned. Nemnda ble fortalt at det er kultur for «grønnmaling» av rapporter i Forsvaret, det vil si at det er et press i kommandolinjen om ikke å avgi rapporter med uønsket innhold.
- (6) Forut for omstillinger opplever de ansatte ofte å bli presentert for et glorifisert målbilde og lovord om hvor bra alt skal bli. De ansatte opplever at omstillingsprosesser nær sagt alltid ender med større arbeidsbyrde på den enkelte som følge av reduksjon av årsverk og dårligere struktur og uklare roller fordi den enkelte får flere hatter.

- (7) De tillitsvalgte for ansatte ved FOH opplever at økonomisk innsparing er det altoverskyggende målet når Forsvaret omstiller. De tillitsvalgte reagerer på det de omtaler som et fravær av alminnelig forvaltningsskikk når Forsvaret skal omstille. Militære sjefer som skal gjennomføre omstillingsprosesser, mottar ikke tilstrekkelig opplæring i arbeidslivets spilleregler. De tillitsvalgte oppfattes som «sand i maskineriet», fordi de kobles på for sent i prosessen og må dra i håndbrekket som følge av ledelsens prosessfeil.
- (8) De tillitsvalgte informerte Ombudsnemnda om at det militære hierarkiet som gjør seg gjeldende i det daglige, gjør det vanskelig for de tillitsvalgte å bli ansett som reelt likeverdige parter med arbeidsgiver i arbeidsrettslig sammenheng. De tillitsvalgte påpeker at det er svært viktig at arbeidsgiverrepresentanten har en riktig rolleforståelse. De tillitsvalgte har hatt dårlig erfaring med dette i forbindelse med «modernisering og effektivisering» ved FOH.
- (9) Ombudsnemnda ble informert om at Forsvaret flyter på at personellet er meget dedikert: Mange har søkt seg til Forsvaret for å forsvare Norge, med livet som innsats, hvis det kommer til det. Dette gjør at personellet møter mer hverdagslige problemstillinger, som omstillingsprosesser, med høy tåleevne og stor ståpåvilje. Denne innstillingen glatter over og til dels skjuler realiteten.

2.2.2 Om eiendom, bygg og anlegg

- (10) De tillitsvalgte informerte Ombudsnemnda om at personellet kvier seg for å melde fra om dårlige EBA-forhold (eiendom, bygg og anlegg), i frykt for at forsvarspolitiske myndigheter heller vil nedlegge arbeidsplassen enn å utbedre forholdene.

2.3 Tillitsvalgte for soldater i førstegangstjeneste

2.3.1 Treningstilbudet

- (11) De tillitsvalgte for soldatene opplever at soldatenes treningstilbud i Bodin leir ikke er godt nok. Ut over at treningstilbudet er viktig for soldatenes trivsel, peker de tillitsvalgte på at manglende trening kan føre til at man ikke klarer kravene til å bli visekorporal/visekonstabel/visespesialist etter førstegangstjenesten, og at dette i sin tur kan gå ut over rekrutteringen til et videre karriereløp i Forsvaret.

2.3.2 Tjenestens innhold og arbeidsmiljøet

- (12) De tillitsvalgte opplever at soldatene har et underskudd på «grønn» tjeneste, som vil si tjeneste i felt. De tillitsvalgte informerte Ombudsnemnda om at det er mangel på kompetente undervisningskrefter for slik tjeneste.
- (13) De tillitsvalgte opplever at soldatene ikke mottar tilstrekkelig undervisning innen etikk, jus og militærmakt, nærmere bestemt om krigens regler. En av de tillitsvalgte uttrykte det slik: «Jeg føler meg ikke stridsdyktig nok.» En annen sa: «Jeg føler meg ikke så sikker som jeg burde vært.»

- (14) De tillitsvalgte informerte Ombudsnemnda om at enkelte vaktssoldater opplever ensomhet når de er på vakt, og at dette går ut over det psykososiale arbeidsmiljøet.

2.3.3 Vaktssoldatene som bor på Reitan

- (15) De tillitsvalgte fortalte Ombudsnemnda at soldatene i Bodin leir er godt fornøyde med velferdstilbudet, men at vaktssoldatene som bor på Reitan og som har turnustjeneste der, ikke får noe reelt velferdstilbud. Soldatene som bor på Reitan fortalte nemnda at de savner å få sosialisere seg med soldatene i Bodin leir.
- (16) Den tillitsvalgte for vaktssoldatene som bor på Reitan, informerte Ombudsnemnda om at det er funnet sopp eller mugg i dette forlegningsbygget (kaserne Bravo). Vaktssoldatene synes det er kritikkverdig at denne bygningen brukes som forlegning for soldater, selv om sopp/mugg er fjernet fra oppholdsrommene som er i bruk.

2.3.4 Mobbing og seksuell trakassering

- (17) De tillitsvalgte informerte Ombudsnemnda om at de som soldater føler seg trygge i Forsvaret. Det forekommer at soldatene opplever språk seg imellom som er uønsket, men ikke av en slik mengde eller styrke at det kvalifiserer til en «kultur».

2.4 Varslingsgruppen ved Forsvarets operative hovedkvarter

- (18) Varslingsgruppen behandler varslingssaker ved FOH og avgir rapport om sitt arbeid til Forsvarsstaben hvert tertial. FOH følger overordnet prosedyre for varslings i forsvarssektoren og Forsvaret, samt en egen, intern prosedyre som stiller krav til saksbehandling av varslinger.
- (19) Varslingsgruppen informerte Ombudsnemnda om at det ved FOH er utarbeidet en intern instruks for behandling av varslingssaker. Blant annet er det instruksfestet at fornærmede i saken skal informeres om utfallet av saksbehandlingen.
- (20) Varslingsgruppen ved FOH opplever at selve saksbehandlingen er blitt god, men at forebyggingsarbeidet mangler krav, styring, kontrollmekanismer og kompetanse.

2.5 Operasjonsstøtteavdelingen i Bodin leir

- (21) Operasjonsstøtteavdelingen utdanner ca. 400 soldater hvert år. De utdanner soldatene for ulike driftsenheter i Forsvaret og for ulike fagmyndigheter.
- (22) Operasjonsstøtteavdelingen opplever at Bodin leir står på en «rødliste» hos forsvarspolitiske myndigheter. Det innebærer at man i realiteten har bestemt seg for å nedlegge leiren. I praksis medfører dette at viktige behov – se avsnitt 24 – ikke blir adressert av forsvarsledelsen, selv om driften i leiren fortsetter med uforminsket styrke.

- (23) Operasjonsstøtteavdelingen tror Bodin leir er tatt med i det politiske «dragsuget» til flystasjonen, det vil si det politiske vedtaket om å nedlegge Bodø hovedflystasjon / Luftforsvarsbase Bodø, og at dette skyldes det faktum at Bodin leir tradisjonelt har vært forbundet med luftvern av flystasjonen. At leiren i dag støtter et bredt spekter av driftsenheter og fagmyndigheter, er noe Operasjonsstøtteavdelingen frykter er oversett av forsvarspolitiske myndigheter.
- (24) Operasjonsstøtteavdelingen informerte Ombudsnemnda om at det i Bodin leir er behov for nytt vaktlokale, ny hundekennel og gjerdeperimeter, og at bygningsmassen gjennomgående er påvirket av slitasje og elde. Nemnda selv gjorde seg den observasjon at mange pendlere ved FOH forlegges i militært lokale som ligger utenfor leirgjerdet til Bodin leir.

3 OMBUDSNEMNDAS OPPFATNING

3.1 Forsvaret som arbeidsgiver i omstillingsprosesser og slagsiden mot personellet

- (25) På bakgrunn av andre tilsyn og tidligere avdelingsbesøk og møter med personell, har tilsynet hos FOH forsterket Ombudsnemndas inntrykk av at militære myndigheter, i sin iver etter raskt å tilfredsstille politiske ambisjoner, glemmer eller forsømmer å ivareta personellet sitt på en tilstrekkelig god måte i omstillingsprosesser. Som et minimum mener nemnda at Forsvaret må sørge for at personellet som berøres av omstillingen, mottar informasjon som er riktig, tidsnok, og at Forsvaret må sørge for at personellets medbestemmelse og representasjon gjennom tillitsvalgte, ivaretas.
- (26) Ombudsnemnda mener det kan være meget krevende å gjennomføre omstillinger på en god og riktig måte. Hvis det stemmer at Forsvaret mangler kompetanse når det kommer til å gjennomføre omstillinger på en god og riktig måte, mener nemnda det er svært viktig at tåleevnen og ståpåviljen til Forsvarets personell ikke blir utnyttet til å dekke opp for Forsvarets feil som arbeidsgiver. I et beredskapsmessig perspektiv mener nemnda det vil være svært uheldig om denne innstillingen hos personellet tæres vekk, og at personellet mister tilliten til Forsvaret som arbeidsgiver. Hvis resultatet av nær sagt enhver omstilling oppleves å være større belastning på den enkelte, og det i tillegg er lite informasjon underveis og prosessen oppleves som uriktig, mener nemnda dette er et alvorlig problem.

3.2 Soldater i førstegangstjeneste

- (27) Ombudsnemnda merker seg at det også under dette tilsynet var gjennomgående hos soldatene i førstegangstjeneste – slik dette kom til uttrykk gjennom deres tillitsvalgte – at mange har en følelse av manglende kunnskap om sin egen rolle i en krise/krig.
- (28) Under møtet med Operasjonsstøtteavdelingen fikk Ombudsnemnda inntrykk av at de foresatte forsøker å strekke seg langt for å ta vare på soldatene sine. Nemnda synes det er viktig at soldatene som bor på Reitan, ikke blir nedprioritert hva gjelder boforhold og velferdstilbud.

3.3 Bodin leir

- (29) Ombudsnemnda merker seg at ansatte i Bodin leir opplever at leiren nærmest holdes kunstig i live, at dette innebærer at avdelingen ikke har noen reell mulighet til å få gjennomslag for ønskede investeringer, og at dette står i kontrast til at virksomheten i leiren fortsetter med uforminsket styrke. Nemnda er bekymret for slitasjen dette medfører på de ansatte. Når det gjelder ønskede investeringer, forventer nemnda at det er den reelle bruken av en militær leir eller base som er styrende for midlene som tildeles.
- (30) I et beredskaps- og sikkerhetsperspektiv synes Ombudsnemnda det er betenkelig at ansatte har forlegning utenfor leirgjerdet til Bodin leir. Nemnda mener at militære personellforlegninger bør ligge innenfor en militær sikkerhetsparameter. Nemnda mener at sikkerhetshensyn er viktigere enn hensyn som begrunner å ha forlegning utenfor den aktuelle leir eller base.

For Ombudsnemnda



Roald Linaker
forsvarsombud

Vedlegg

- 1 Brev om tilsyn
- 2 Program for tilsyn



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Vår referanse
2023/6-8

Dato
13.07.2023

Rapport etter tilsyn 25.–26. april 2023

1 INNLEDNING

- (1) Den 25. og 26. april 2023 gjennomførte Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret tilsyn i Rena leir.
- (2) Tilsynet var meldt, se vedlegg 1, og fulgte et program som Ombudsnemnda og møtepartnerne var enige om på forhånd, se vedlegg 2, skjønt programpostene med Forsvarets spesialstyrker v/Forsvarets spesialkommando måtte utgå.

2 ET UTVALG AV OMBUDSNEMNDAS OBSERVASJONER OG MOTTATTE OPPLYSNINGER UNDER TILSYNET

2.1 Sjef Hærens våpenskole (HVS)

2.1.1 Om HVS og betraktninger om «funksjonelt fravær»

- (3) Sjef HVS fremhevet for Ombudsnemnda at våpenskolen utgjør omkring 3 % av Forsvarets budsjett og er, som utdanningsinstitusjon, en betydelig bidragsyter for den operative effekten til de øvrige 97 % av budsjettet.
- (4) Når det gjelder personellstrukturen, mener sjef HVS at «funksjonelt fravær» og personell som mangler formalkompetanse i midlertidige stillinger, er en tydelig trend i Forsvaret. De omkring 100 elevene ved lagførerskolen, HVS, er borte fra sine stillinger i sine respektive avdelinger mens de utdanner seg ved HVS.

2.1.2 Om lederutdanningen i Forsvaret i dag

- (5) Om utdanningen av befal og offiserer i Forsvaret i dag, uttalte sjef HVS:

«Å bli en god leder krever modning. Det er en dannelse. Det kan ikke læres fra skolebenken alene. Det tar rett og slett tid, og er et resultat av teori, verdier, praksis, påvirkning fra omgivelsene og justering fra foresatte. Vi må være bevisst på dette og ikke kompromisse på lederutdanning og lederutvikling.»

«Troppssjefene er mer på kontoret enn jeg var. Det er ikke bra, tror jeg. Det er et langt større press på lederne i egenskap av linjelederrollen til selv å ta seg av papirarbeid, noe som tidligere i større grad var lagt til lokale støttefunksjoner, slik at lederne kunne være mer sammen med soldatene sine. Mange av disse støttefunksjonene er nå borte eller sentralisert.»

2.1.3 Om sammenhengen mellom lederskap og saker om mobbing og seksuell trakassering

- (6) Sjef HVS mener at innretningen av og kvaliteten på lederutdanningen er en særdeles viktig forutsetning for Forsvarets evne til å ta vare på sitt personell og til å behandle krevende enkeltsaker på en tilfredsstillende måte. Sjef HVS uttrykte det slik for Ombudsnemnda: *«Enkeltsakene er et symptom. Det er viktig å ta tak i de underliggende faktorene. Godt lederskap er nøkkelen til å få bukt med overtramp, både før det skjer og når det allerede er et faktum.»*
- (7) Ombudsnemnda spurte om hvordan HVS ser på de senere års medieoppslag om sanksjoner i enkeltsaker i Forsvaret, som for mange utenforstående fremstår vesentlig for milde i forhold til handlingen det reageres mot. Sjef HVS påpekte at Forsvaret har mekanismer til å hindre opprykk for den som har gjort noe galt, men at dette også handler om viljen til å bruke verktøyene som er tilgjengelig, og om å føle seg sikker på at vedtaket er riktig. At Forsvaret er lite og at det er krevende å behandle saker om personer som man har en relasjon til, kan være en annen utfordring.

2.2 Tillitsvalgte

2.2.1 Om eiendom, bygg og anlegg

- (8) De tillitsvalgte informerte Ombudsnemnda om at forlegningskapasiteten i Rena leir er sprengt, og at dette er særlig merkbart når det er høyt kurstrykk og mange elever. Da forekommer det at personell må forlegges på hotell, så langt borte som i Hamar. Det er også få kontorplasser. Riktignok er man i ferd med å oppføre nye kontorbygg, men disse skal bare erstatte de midlertidige brakkene og gir derfor ingen reell økning i antall kontorplasser.
- (9) De tillitsvalgte informerte Ombudsnemnda om at det forekommer at materiell blir ødelagt, fordi det må stå utendørs. For eksempel har kjøretøy frosset i stykker.

2.2.2 Om lønn, pensjon og arbeidsmiljø

- (10) De tillitsvalgte informerte Ombudsnemnda om at personellet i HVS har relativt lav lønn. Det oppleves underlig når banken sier at man må flytte tilbake til Brigade Nord, fordi det var bedre betalt der, i form av flere øvingsdøgn og dertil øvingstillegg. De tillitsvalgte mener at planlagt aktivitet må gi grunnlag for pensjonsopptjening.
- (11) De tillitsvalgte informerte Ombudsnemnda om at arbeidsbelastningen er stor. Dragkampen om å få betalt for arbeid som er utført utover normal arbeidstid, oppleves som en vel så stor belastning som selve arbeidet.

- (12) «Modernisering og effektivisering» («M&E») oppleves av personellet som et rent nedtrekk. Alt man har planlagt, må planlegges på nytt, på grunn av et stort press om ytterligere effektivisering. De tillitsvalgte oppsummerte slik for Ombudsnemnda:

«'M&E' går ofte ut på nye systemer, men disse hverken implementeres eller fungerer automatisk. Det oppleves som frustrerende at gevinsten ved 'M&E' tas ut av sammenhengen og presenteres slik, mens det egentlig ikke fungerer.»

«Summen av flere omstillinger, 'M&E' og nedtrekk, som i tillegg griper inn i hverandre, medfører mye støy, merarbeid og frustrasjon. Personell som ellers er glad i Forsvaret, og som ønsker å gjøre en god jobb for landet, slutter i Forsvaret på grunn av dette. Den totale effekten er bekymringsfull og vanskelig å forutse.»

«Fenomenet 'ung leder ung', som innebærer at unge soldater ledes av ungt befall, skyldes ikke ene og alene dette omstillingspresset og utmattelsen som følger med, men det er ikke løstrevet fra problemstillingen heller. Det er en mangel på erfarent personell. Mangelen på erfarent personell går ut over personellets sikkerhet og er heller ikke uten side til, for eksempel, motvirkning og håndtering av MOST-saker.»

2.2.3 Om mattilbudet

- (13) Tillitsvalgte for soldatene i førstegangstjeneste fortalte Ombudsnemnda at det er mindre mengde og dårligere kvalitet på maten enn ønskelig, og at mattilbudet er viktig for soldatenes trivsel. På Terningmoen er forholdene gode, men ikke i Rena leir. De tillitsvalgte mener dette skyldes manglende bemanning på kjøkkenet og manglende rammeavtaler.

2.3 Telemark bataljon (TMBN)

2.3.1 Om varslingssaker og personellrelaterte ressurser

- (14) Sjef TMBN informerte Ombudsnemnda om at det i hans tid ikke har vært varslingssaker i avdelingen. Sjef TMBN mener årsaken til dette kan være sammensatt. Én årsak kan ligge i at personellet ukependler og derfor er hjemme i helgene. En annen årsak kan ligge i at personellet ikke bor på fellesrom. En tredje årsak kan ligge i avdelingskulturen: Avdelingskulturen i TMBN bygger på en bevisst tilbakemeldingskultur, der ansatte er vant til og komfortable med å få tilbakemeldinger. Sjef TMBN tror dette har en positiv smitteeffekt ut over oppdragsløsning og utdanning, trening og øving, for eksempel når det gjelder hendelser med uønsket atferd.
- (15) Sjef TMBN informerte Ombudsnemnda om at TMBN har hatt kontinuitet i stillingene som jobber med å følge opp personellet i avdelingen. Personellet opplever at det er lav terskel for å henvende seg til disse menneskene, og at det er enklere å luften problemstillinger på den måten enn å løfte spørsmålet i kommandolinjen. Sjef TMBN trakk fram familiekoordinatorfunksjonen som særlig viktig.

2.3.2 Om TMBNs oppfølging av sitt personell og veteraner

- (16) TMBN har ikke formell oppfølging av tidligere ansatte, men sørger for å sette personellet inn i ordninger som gjelder for dem som har deltatt i internasjonale operasjoner. (Avdelingen skiller ikke mellom internasjonal «operasjon», internasjonal «innsats» eller andre slike kategorier.) Underveis i deployeringen blir personellet besøkt av et stressmestringsteam. Sjef TMBN mener at systemet Forsvaret har i dag for å ta vare på veteraner, er mye bedre enn det var før Afghanistan-bidraget.
- (17) Personell som har vært med på å trene opp ukrainske styrker, følges i utgangspunktet opp på samme måte som annet personell som har vært med på operasjoner. Avdelingen skiller, som nevnt, ikke mellom internasjonal «operasjon», internasjonal «innsats» eller andre kategorier utenlandstjeneste. Sjef TMBN mener man må se an hva slags type tjeneste og hvilken frekvens det har vært tale om, i det enkelte tilfellet. Sjef TMBN mener det er viktig å sende styrkebidrag som har trent sammen og som kjenner hverandre fra før.

2.3.3 Om utdanning, kompetanse og insentiver for å øke ståtid

- (18) TMBN informerte Ombudsnemnda om at det ikke er gjort noe for å heve ståtiden til de yngre offiserene, og at dette er kritisk, fordi troppssjefene er en meget viktig brikke for lederskapet i en avdeling. Problemet ble oppsummert slik for nemnda:

«Troppssjefen er ekstremt viktig. Denne stillingen og funksjonen har vi slått bena vekk under ved ikke å gi dem tilstrekkelig utdanning til første tjenestestilling. Dette forsterkes ytterligere ved at man ikke klarer å utdanne sersjanter på troppsnivå med tilstrekkelig fagkompetanse til å kompensere for manglende fagkompetanse hos troppssjef. Summen av kompetanse i troppsledelsen blir dermed urovekkende lav.»

- (19) Sjef TMBN mener det er viktig ikke å overforenkle utfordringene man opplever rundt kompetansebeholdningen. Det blir misvisende kun å peke på, for eksempel, utdanningsreformen. Tilgang til materiell, treningsarenaer og økonomi er også komponenter som alle skal bidra til økt kompetanse. Sjef TMBN opplever at utdanningen er endret til ikke å orientere seg mot vedkommendes første tjenestestillinger, samtidig som treningsarenaer som kunne kompensert for dette, er redusert. Eksempler på dette er mindre øvingsaktivitet av økonomiske årsaker, svekket tilgang på reservedeler og økt nedetid på materiell, noe som i sum gjør at man får gjennomført mindre trening og øving.

2.4 Hærens skole for rekrutt- og fagutdanning (HSRF)

2.4.1 Om planlagt økning av antallet soldater

- (20) HSRF ble etablert i 2019. Den har to rekruttkompani og Hærens lagførerskole (HLFS) i Rena leir og ett rekruttkompani i Terningmoen leir. HSRF er etablert som en konsekvens av at den sikkerhetspolitiske situasjonen utfordrer verneplikten og førstegangstjenesten. Skolen skal bidra til økt operativ tilgjengelighet, økt tilstedeværelse og styrket reaksjonsevne.

- (21) En slik rekruttutdanning på utsiden av operativ struktur skal dessuten styrke det faglige innholdet i grunnleggende soldatutdanning og la de operative avdelingene i større grad konsentrere seg om trening, øving og operasjoner.
- (22) HSRF består i dag av 130 ansatte og utdanner årlig ca. 2 400 soldater og 240 lagførere til Hæren og Forsvaret. Etter endt utdanning overføres rekruttene som utdannes ved HSRF i dag, til Hans Majestet Kongens Garde, Finnmark landforsvar, Trenregimentet, Cyberforsvaret (CYFOR), Forsvarets spesialkommando (FSK) og Forsvarets fellestjenester. Den kontingentvise evnen til utdanning er i dag ca. 800 rekrutter.
- (23) Innst. 87 S (2020–2021), jf. Prop. 14 S (2020–2021), beslutter å etablere en felles rekruttskole for Forsvaret på Terningmoen. Dette peker i retning av opp mot 1 650 rekrutter per kontingent, altså en årlig evne på 6 600 rekrutter. HSRF vil da utdanne soldater til hele Hæren, FSK og CYFOR.
- (24) Ombudsnemnda ble informert om at omfanget av en slik beslutning virker ikke å være godt nok forstått, spesielt hva gjelder infrastruktur i form av EBA (eiendom, bygg og anlegg), skyte- og øvingsfelt, materiell, samt behov for personell og kompetanse.

2.4.2 Om satsningen på lederutdanning i Hæren

- (25) Som en konsekvens av den nåværende personell- og kompetansesituasjonen, er det besluttet å styrke evnen til lagførerutdanning i Hæren. En slik styrkning innebærer et økt volum fra 240 til 340 elever per år, kombinert med at utdanningen øker fra 14 uker til ett år. Sistnevnte skal tilføre de yngre lederne i Hæren økt kompetanse og nødvendig sertifisering, redusere det funksjonelle fraværet og åpne for akkreditering av fag- og lederutdanning.
- (26) Styrkningen er ikke kun nødvendig for å bemanne og tilføre Hæren nødvendig kompetanse på lavere nivå i organisasjonen. Den skal også legge til rette for planlagt utvikling og vekst. For Hæren innebærer dette en prioritering av kompetanse på kort og midlere sikt, mens det for HSRF innebærer en organisasjon- og utviklingsprosess, der HLFS øker fra 3 til 8 tropper. Samtidig legges ett av rekruttkompaniene på Rena midlertidig ned for å muliggjøre dette.

2.5 Hærens hovedverneombud (HVO Hæren)

2.5.1 Om lederskapsfaget og forutsetningene for lederskap i Hæren

- (27) HVO Hæren informerte Ombudsnemnda om at det er mange som sitter i befalsstillinger og lagførerstillinger, uten formell utdanning. I tillegg er det mange vakanser. Dette gir grunnlag for bekymring for personellets sikkerhet og om den daglige tjenesten følges tilstrekkelig opp i et sikkerhetsperspektiv. Med lav kompetanse øker risikoen for uønskede og potensielt alvorlige hendelser eller ulykker.

- (28) HVO Hæren understreket for Ombudsnemnda at lederskap og kompetanse er avgjørende for personellet's sikkerhet. Når det gjelder lederskapsfaget og lederskapsutdanningen, mener HVO Hæren at man må ta utgangspunkt i at ledelse er et modningsfag. Utdanningsreformen har redusert lengden på befalsutdanningen fra 12 måneder til 12 uker. Dette gir liten tid til modning. Hæren har tatt dette inn over seg og endrer nå lengden på Hærens lagførerskole slik at dette mer tilsvarer tidligere befalsutdanning, altså slik den var før utdanningsreformen.
- (29) HVO Hæren pekte videre på at lederskap krever at man har overskudd til ikke bare å overleve selv, men at man har overskudd og tid til å kommunisere med sine foresatte og til å lede sine undergitte.

2.5.2 Om arbeidsmiljøet i Hæren

- (30) HVO Hæren informerte Ombudsnemnda om at personell i Hæren reagerer på manglende informasjon om «modernisering og effektivisering»-relaterte omstillinger, og at informasjonen ikke blir gitt til riktig tid. Dette gjelder spesielt for den pågående omstillingen for økonomitjenestene.
- (31) HVO Hæren informerte Ombudsnemnda om at alle HR-ressurser i Hæren og i Forsvaret nå skal legges under kommando av Forsvarets personell- og vernepliktssenter. Etter planen skal deler av utøvelsen være desentralisert. HVO Hæren mener det er viktig å følge med på hvorvidt en slik strukturering av HR-tjenestene vil klare å betjene lokale behov, samt hvorvidt de som skal utøve «lokal HR», vil utsettes for rollekonflikter mellom formell arbeidsgiver og støttet avdeling.
- (32) For personellrelatert eiendom, bygg og anlegg, opplever HVO Hæren at mange forlegninger og kontorfasiliteter ikke holder god stand. Vedlikeholdsetterslepet er stort. Det er mange gamle kasernebygninger i Hæren, og flere av disse har utilfredsstillende ventilasjon. At personellet må oppbevare alt av personlig utrustning på rommet sitt, der de sover, fordi det ikke er plass til å oppbevare utstyret andre steder, trekkes fram som et eksempel på en gjennomgående utfordring i Hæren. Sammen med dårlig ventilasjon svekker dette inneklimaet.
- (33) HVO Hærens opplevelse er at flere oppfatter arbeidshverdagen i Hæren som utfordrende, og at det ikke er tilstrekkelig tid og ressurser til å løse pålagte oppgaver på en god måte. Mye av dette skyldes ny utdanningsordning som gir høyt funksjonelt fravær, samt personell- og kompetansemangel. Belastningen dette gir, vil over tid påvirke ståtiden for personellet negativt.
- (34) HVO Hæren informerte Ombudsnemnda om at personell- og kompetansesituasjonen i Hæren er utfordrende og at dette gir seg utslag i den siste medarbeiderundersøkelsen. Dette vil analyseres nærmere i tiden fremover og må vies stor oppmerksomhet.

3 OMBUDSNEMNDAS OPPFATNING

3.1 Oppsummering

- (35) Som det vil ha fremgått ovenfor, har Ombudsnemnda merket seg flere problemstillinger og behov under tilsynet. Det dreier seg om tilbakevendende problemstillinger som nemnda er godt kjent med og har rapportert om tidligere, eksempelvis om manglende forlegningskapasitet og «funksjonelt fravær» i forbindelse med utdanning. Nemnda har særlig merket seg frustrasjonen på grunn av «modernisering og effektivisering»-relaterte prosesser, som de tillitsvalgte beskriver.
- (36) Lederutdanning og lederutvikling er blant de viktigste temaene Ombudsnemnda erfarte, og som kom særlig tydelig fram, under nærværende tilsyn. For å fremheve problemstillingen, som nemnda oppfatter som grunnleggende for Forsvaret, både i dag og ikke minst med tanke på den store utviklingen man ser for seg for Forsvaret i årene som kommer, ønsker nemnda å konsentrere seg om dette temaet i sin uttalelse.

3.2 Lederutdanning og utvikling av ledere

- (37) Ombudsnemnda mener at lederskapet i Forsvaret er avgjørende for Forsvarets evne. Nemnda mener det er svært viktig at offiserer og befal (heretter «ledere») i Forsvaret som skal lede mennesker, i all hovedsak får bruke sin tid og sine krefter til dette.
- (38) Bekymringen som er meddelt Ombudsnemnda også under dette tilsynet, om konsekvensene av at unge ledere i Forsvaret ikke får tid og tilstrekkelig oppfølging til å modne i rollen, deles av nemnda. Nemnda mener at de yngste lederne, som står soldatene nærmest, må gis den trygghet og nødvendige faglige oppfølging som gjør at de kan fremstå som de rollemodellene de bør være, både i fred, krise og krig. Etter nemndas oppfatning gjøres dette best ved at de er til stede og sammen med sine soldater gjennom den daglige tjenesten og ikke bindes opp i rene administrative gjøremål. Antallet soldater den enkelte leder har ansvar for, må ikke overskride den kompetanse som vedkommende leder har.
- (39) Ombudsnemnda mener det er viktig at alle ledere ser det som en naturlig oppgave, og gis mulighet til, å følge med på, korrigere og veilede unge (lavere) ledere. Nemnda sitter igjen med et inntrykk av at vellykkethet i lederskap i dag i stor grad måles i evnen til å lede administrative omstillinger. Dette kan føre oppmerksomheten og ressursene bort fra å utdanne yngre ledere og derigjennom soldatene. Ledere på alle nivå bør ha mulighet til å drive praktisk oppfølging av sine lavere ledere i den hensikt å veilede og rettlede den enkelte, slik at man får tryggere ledere i hele kommandokjeden.
- (40) Ombudsnemnda mener det er en sammenheng mellom trygge, gode ledere i hele kommandokjeden og, for eksempel, Forsvarets evne til å motvirke mobbing og seksuell trakassering og til å behandle slike saker på en riktig måte.

For Ombudsnemda



Roald Linaker
forsvarsombud

Vedlegg

- 1 Brev om tilsyn
- 2 Program for tilsyn

Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Deres ref.:

2023/6-9

Vår ref.:

2021/2225-17/FD V 2/HETH

Dato:

01.09.2023

Forsvarsdepartementets uttalelse til tilsynsrapporter av februar og april 2023

Forsvarsdepartementet (FD) viser til rapportene etter tilsyn gjennomført av Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret ved Forsvarets operative hovedkvarter (FOH) 27.-28. februar 2023 og ved Rena leir 25.-26. april 2023.

Informasjonen som fremgår i rapportene tas til orientering og vil sammen med annen informasjon inngå i departementets kunnskapsgrunnlag i styringen av forsvarssektoren. Flere av temaene som ombudsnemnda løfter i rapportene er kjent for FD. FD har omtalt forholdene i tidligere uttalelser til tilsynsrapporter, spesielt det som omhandler såkalt funksjonelt fravær, personellmangel og statusen på eiendom, bygg og anlegg (EBA) i sektoren.

Disse temaene følges av FD gjennom styringsdialogen med Forsvaret og i de årlige budsjettprosessene. Personell og EBA vil være en viktig sak i ny langtidsplan for forsvarssektoren. Regjeringen har i sine to første budsjett prioritert en ekstraordinær satsning på personellrelatert EBA. I forsvarsbudsjettet for 2023 foreslo regjeringen en bevilgning på til sammen 100 millioner kroner i straktiltak for utbedring av vedlikehold og levetidsforlengelse av kaserner og kvarter. Dette kommer i tillegg til de investeringsprosjektene som allerede foreligger innen personellrelatert EBA. Gjeldende langtidsplan for forsvarssektoren tar ikke tilstrekkelig høyde for vedlikehold og utvikling av EBA. Regjeringen vil fortsette innsatsen på dette området i kommende budsjettprosesser og i arbeidet med nye langtidsplan.

I samme forsvarsbudsjett foreslo regjeringen midler til økte utdanningskvoter, rekruttering og tiltak for å beholde personell med kritisk kompetanse. Disse bevilgningene, sammen med tiltak som fattes av Forsvaret som Hærens fokus på lagførerutdanningen, vil bidra til å øke både antall personell og kompetansen i Forsvaret i tiden fremover. Det er likevel kjent at det må legges ned en betydelig innsats innen kompetansebygging i årene som kommer, og for å

erstatte ledere som ble utdannet i de store krigsskolekullene på slutten av 1980-tallet. Dette vil være faktorer som vil måtte tas høyde for i arbeidet med ny langtidsplan.

Videre noterer FD ombudsnemndas omtale av moderniserings- og effektiviseringsprosessene i Forsvaret. Departementet vil understreke at Forsvarets ledelse har stor grad av myndighet til å organisere og lede slike prosesser. Det er forventet av samtlige sektorer i staten å effektivisere der det er hensiktsmessig, og forsvarssektoren er ikke unntatt dette. I stor grad er det en forutsetning for en effektiv anvendelse av økte bevilgninger. Samtidig forventer FD at ansatte og deres tillitsvalgte inkluderes og ivaretas i slike prosesser, spesielt i prosesser som involverer omstilling. Dette er presisert i etatsstyringsmøter med etatene og overfor etatenes HR-sjefer. Statsråden har også tatt dette opp med forsvarssjefen. Det er tydelig kommunisert forventninger om et aktivt partssamarbeid på alle nivåer i virksomheten.

Med hilsen

Kjersti C. Klæboe (e.f.)
ekspedisjonssjef

Casper Erichsen
kommandør

Dokumentet er elektronisk godkjent og signert, og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Kopi til:
Forsvarsstaben



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Til: Ombudsnemndas medlemmer

Fra: Forsvarsombud Roald Linaker

Sak nr.
2022/10-9

Dato
05.06.2023

Referat fra nemndsmøtet 30. mai 2023

1 INNLEDNING

- (1) Den 30. mai 2023 var Ombudsnemnda samlet i Oslo. Nemndsmedlem Cecilie Gjennestad meldte forfall. Agendaen bestod av et møte med forsvarsministeren og et møte (oppstartsmøte) med Riksrevisjonen. Riksrevisjonen var referent for oppstartsmøtet.

2 OMBUDSNEMNDAS MØTE MED FORSVARSMINISTEREN

- (2) Til stede fra Forsvarsdepartementet var forsvarsminister Bjørn Arild Gram, politisk rådgiver Marie Lamo, ekspedisjonssjef Kjersti Klæboe, fungerende seksjonssjef kommandør Casper Erichsen og rådgiver Henrik Izzet Thommesen.
- (3) Fra Ombudsnemndas side ble enkelte problemstillinger fremhevet på bakgrunn av nemndas virksomhet i 2022:
- Personellstrukturen i Forsvaret er presset i form av mangelen på personell og kompetanse. Dette går blant annet ut over arbeidsmiljøet. Nemnda møter mange ansatte i Forsvaret som er slitne og oppgitte over situasjonen.
 - Nemnda har mottatt opplysninger fra flere hold om at rapporteringskulturen i Forsvaret står under press, i den forstand at det gjelder å fremheve gode effekter og skjule ulemper, blant annet i tilknytning til omstillingsprosesser.
 - Nemnda er bekymret for innretningen av lederutdanningen i Forsvaret, nærmere bestemt hvorvidt det utdannes et tilstrekkelig antall ledere og om disse gis de nødvendige forutsetningene for å utøve godt lederskap og til å vokse inn i rollen. Nemnda mener det er viktig at Forsvaret gir gode betingelser og insentiver for å holde på og derigjennom få utvikle sine ledere ytterligere.
 - Nemnda er opptatt av Forsvarets arbeid mot mobbing og seksuell trakassering, herunder at bebudede tiltak blir iverksatt. Nemnda mener det er viktig at lovbrudd og overtramp møtes med en adekvat reaksjon, og at oppslag om at personer som er funnet skyldig i uønsket atferd, har fått opprykk eller er blitt tildelt attraktive stillinger, er meget uheldige.

- (4) Forsvarsministeren er opptatt av å styrke personellstrukturen i Forsvaret. Personellet er en avgjørende ressurs for å lykkes med Forsvarets planer. Med utsikt til en ny langtidsplan ser forsvarsministeren at Forsvaret trenger mer personell, særlig i den operative enden. Forsvarsministeren informerte om at det er satt av 21 millioner kroner til å øke inntaket gjennom krigsskolene for å utdanne flere offiserer. I Heimevernet øker man kurs- og treningsmengden for et større antall vernepliktige enn tidligere.
- (5) Når det gjelder etterslepet på standard og vedlikehold av personellrelatert eiendom, bygg og anlegg, påpekte forsvarsministeren at selv om dette fremdeles er en utfordring, er det tross alt satt inn en del øremerkede midler for å utbedre forholdene der det trengs mest. I 2023 foreslo regjeringen 100 millioner kroner til vedlikehold av kaserner og kvarter. I tillegg lå det 10 millioner kroner i budsjettene til å fortsette tilpasningen av EBA til allmenn verneplikt. Målettingen av utbedringstiltakene skjer blant annet på bakgrunn av innspill fra Tillitsvalgthordningen.
- (6) Forsvarsministeren mener det fremdeles er rom for å effektivisere og modernisere Forsvaret, og at det er viktig at disse prosessene fortsetter selv om forsvarsbudsjettet skal økes fremover. I den forbindelse ønsker Forsvaret å samle sine HR-ressurser, herunder det velferds- og veteranrelaterte, og legge dette inn i Forsvarets personell- og vernepliktssenter. Forsvarsministeren mener må man finne et fornuftig balansepunkt mellom å rasjonalisere driften på den ene side og å hensynta behovet for styring og kompetanse lokalt på den annen side. Forsvarsministeren mener det er viktig at HR-ressursene vokser suksessivt etter hvert som personellmengden øker.
- (7) Ett av målene med tillitsreformen som forsvarsministeren skal gjennomføre i Forsvaret, er å innrette ledelsen av Forsvaret slik at man får bukt med ansvarspulveriseringen som ligger i dagens system, slik dette blant annet er beskrevet av Ombudsnemnda i tilsynsrapportene fra 2022. Forsvaret skal få en tydeligere og sterkere rolle i planlegging av egen virksomhet og prioritering av egne innsatsfaktorer og aktiviteter.
- (8) Forsvarsministeren deler Ombudsnemndas synspunkter om at mobbing og seksuell trakassering og tilstøtende atferd skal møtes med en adekvat reaksjon. Forsvarsministeren mener det er viktig og bra at Forsvaret allerede har gjennomført en rekke tiltak, både for å forebygge mobbing og seksuell trakassering og for å behandle slike saker riktig når det kommer til det.
- (9) Forsvarsministeren inviterer Ombudsnemnda til å ta kontakt utenom de årlige møtene, hvis spesielle problemstillinger skulle dukke opp.



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Til: Ombudsnemndas medlemmer

Fra: Forsvarsombud Roald Linaker

Vår referanse
2022/10-10

Dato
22.06.2023

Referat fra nemndsmøtet 13. og 14. juni 2023

1 INNLEDNING

- (1) Den 13. og 14. juni 2023 hadde Ombudsnemnda møte i Oslo. Nemndsmedlem Cecilie Gjennestad meldte forfall. Nemndsmedlem Gunvor Eldegard meldte forfall til møtet 13. juni.
- (2) Hovedpunktene på agendaen var behandling av utkast til tre styringsdokumenter for Ombudsnemndas virksomhet, behandling av tertialrapport for nemndas økonomi, behandling av nemndas aktivitetsplan for andre semester 2023, behandling av utkast til tilsynsrapporter samt møte med Tillitsvalgtordningen, ved Vernepliktsrådet, som fulgte egen agenda (vedlagt). Mesteparten av saksgrunnlaget var utdelt på forhånd.

2 REFERAT FRA MØTET 13. JUNI

2.1 Behandling av styringsdokumenter (vedlagt)

2.1.1 Økonomireglement

- (3) Ombudsnemnda vedtok økonomireglementet i det alt vesentlige som foreslått, med følgende endringer, presiseringer eller tilføyelser:
 - Det er presisert at økonomireglementet skal sendes til Riksrevisjonen.
 - Budsjettdisponeringsmyndigheten til forsvarsombudet og administrativ leder er underordnet ev. motstridene bestemmelser i nemndas fullmaktsmatrise.
 - Forsvarsombudet skal konsulteres før budsjettforslaget, som administrativ leder er ansvarlig for å utarbeide, legges fram for nemnda til vedtak.

2.1.2 Personalreglement

- (4) Ombudsnemnda vedtok personalreglementet i det alt vesentlige som foreslått, med forbehold om at tjenesteorganisasjonene sier seg enig i innholdet, med følgende endringer, presiseringer eller tilføyelser:

- Det er presisert at nemnda gjennomgående er beslutningsdyktig såfremt fire medlemmer er til stede, og at forsvarsombudet har dobbeltstemme, jf. § 8. Følgelig er det ikke nødvendig med to arbeidstakerrepresentanter for å sikre oddetall.
- Det er presisert at personalreglementet skal tas opp til evaluering 12 måneder *fra ikrafttredelsesdatoen*. Det er med andre ord ikke en fast, årlig evaluering.

2.1.3 Reglement om bevertning, velferdstiltak og gaver til ansatte («bevertningsreglementet»)

- (5) Ombudsnemnda vedtok bevertningsreglementet i det alt vesentlige som foreslått, med følgende endringer, presiseringer eller tilføyelser:
- Det er presisert at det er forsvarsombudet som vurderer om en anledning er av en slik karakter at det er Statens personalhåndboks bestemmelser om *representasjon* som skal benyttes.
 - I matrisen som angir de ulike alternativene for servering med dertil hørende artskontoer i regnskapet, må det presiseres at personalhåndbokens bestemmelser om bevertning også gjelder i de tilfeller der nemnda er samlet uten at eksterne gjester deltar.

2.2 Rapport om Ombudsnemndas økonomi per første tertial 2023

- (6) Ombudsnemnda – som ga sin støtte til rapportens form og oppløsning – tok tertialrapporten til orientering.

2.3 Ombudsnemndas aktivitetsplan for andre semester 2023

- (7) Administrativ leder orienterte Ombudsnemnda om nemndas regnskap og budsjett, herunder at det er behov for å styrke budsjettet hva angår strøm, reise/hotell og konsulenttjenester i anledning overgangen til nytt regnskapssystem (SRS). Det er de overførte midlene fra 2022 som brukes til dette. Forsvarsombudet anbefalte Ombudsnemnda å utsette et mulig tilsyn til Finnmark landforsvar.
- (8) Ombudsnemnda vedtok følgende aktivitetsplan for andre semester, der nemndsmøtet 15.–16. november avlyses med mindre den økonomiske situasjonen tillater at det holdes:

Aktivitetsplan andre semester 2023

6. september: Ny økonomiorientering sendes til nemndsmedlemmene per e-post

- 5.–6. september, i Oslo, halvannen dag
Tema: Veteranrelaterte problemstillinger.

4. oktober: Ny økonomiorientering, særlig med tanke på mulig møte 15.–16. november

- 18.–19. oktober, i Oslo, halvannen dag
Tema: Møte med forsvarssjefen hos forsvarssjefen, 18. oktober kl. 9–10. Møte med Stortingets presidentskap og direktør, 18. oktober kl. 12–13. Møte med hovedverneombud, bedriftshelsetjeneste, tillitsvalgte om arbeidsmiljø.
- 15.–16. november, i Oslo, halvannen dag
NB! Dette møtet avlyses med mindre økonomiorienteringen 4. oktober viser at det er forsvarlig. Teams-møte kan vurderes. Mulig tema: Ombudsnemndas tilsyn og undersøkelser i et mer langsiktig perspektiv.
- 11.–12. desember, i Oslo, halvannen dag
Tema: Mobbing og seksuell trakassering.

2.4 Administrasjon og orienteringer

(9) Følgende ble besluttet hva gjelder bestilling av hotell og flyreiser:

- Ombudsnemndas medlemmer ønsker at administrasjonen skal bestille hotell for dem uten videre, så snart den aktuelle nemndsaktiviteten er besluttet.
- Når det gjelder flyreiser, skal det enkelte nemndsmedlem ta kontakt med administrasjonen for å avklare hvilke avganger som ønskes.
 - Administrasjonen legger til grunn at nemndsmedlemmer som ikke tar kontakt for å avklare behov for flybilletter, bestiller dette selv.

(10) Administrativ leder informerte Ombudsnemnda om at han er valgt som medlem i påtalenemnda til Norges Idrettsforbund. Nemnda tok dette til orientering.

3 REFERAT FRA MØTET 14. JUNI

3.1 Behandling av tilsynsrapporter

3.1.1 Rapport etter tilsyn 27. og 28. februar 2023

(11) Ombudsnemnda vedtok tilsynsrapporten i det alt vesentlige som foreslått.

3.1.2 Rapport etter tilsyn 25. og 26. april 2023

(12) Ombudsnemnda vedtok tilsynsrapporten i det alt vesentlige for de deler som er ferdigstilt. Forsvarsombudet og administrativ leder fikk nemndas fullmakt til å ferdigstille rapporten og deretter ekspedere den.

3.2 Ombudsnemndas møte med Tillitsvalgtordningen i Forsvaret (TVO) ved Vernepliktsrådet (VPR)

(13) VPR takket Ombudsnemnda for deltagelsen på Landskonferansen 7.–9. juni. Vernepliktsprogrammet 2023–2025 vil bli meddelt nemnda når det er renskrevet.

- 38
- (14) VPR ønsker generelt at det skriftlige arbeidet de står for på vegne av TVO og Forsvarets soldater, i større grad skal være et pedagogisk oppslagsverk for den som vil vite hva vernepliktige tenker om ulike sider ved tjenesten i Forsvaret. I dette perspektivet er den nye utformingen av Ombudsnemndas årsmelding til Stortinget, Dokument 5, en inspirasjon.
 - (15) VPR og Ombudsnemnda er opptatt av å vinne gjensidig nytte og gjennomslagskraft i gode synergier seg imellom, både i forbindelse med rapportering og når aktiviteter skal planlegges. VPR har merket seg nemndas bruk av TVOs innspill til Forsvarskommisjonen som viktige kvalitetsmarkører for personellens rettigheter og interesser, i Dokument 5 for 2022. VPR vil sende erfaringsnotat basert på TVOs besøk og inspeksjoner til nemnda, som grunnlag for nemndas vurderinger om aktuelle avdelinger/leire/baser å avlegge besøk eller tilsyn.
 - (16) VPR gjorde Ombudsnemnda oppmerksom på at de tillitsvalgte må få møte nemnda uten at de foresatte eller overordnede er til stede, når nemnda er på tilsyn. Nemnda vil heretter presisere dette i brevet som forbereder de aktuelle avdelingen(e) på et forestående tilsyn. Brevet vil deretter bli sendt til VPR i kopi, slik at VPR kan sørge for at innholdet gjøres kjent i TVO-linjen.
 - (17) VPR la fram ny politikk som ble vedtatt under Landskonferansen 2023, knyttet til alkoholkonsumering på militært område for de vernepliktige, med vedlagt argumentasjon fra et møte med forsvarsministeren i 2021. TVO ønsker å skape tryggere rammer for nyting av alkohol for vernepliktige, og ba Ombudsnemnda om råd om hvordan VPR kan jobbe videre for politisk gjennomslag. Nemnda har ikke behandlet problemstillingen som sådan, men mener TVO påpeker viktige hensyn og at det på generelt grunnlag er viktig å gjøre samtlige partier på Stortinget oppmerksomme på problemstillinger man ønsker å ta opp.
 - (18) Ombudsnemnda ber VPR om å bli holdt oppdatert på utviklingen hva angår den bebudede evalueringen av TVO, der Forsvarsdepartementet har regi. Enn så lenge er dette arbeidet ikke iverksatt. Det var det heller ikke sist nemnda og VPR hadde sitt halvårslige møte, i desember 2022. Nemnda har for øvrig merket seg VPRs bekymring hva angår TVOs ressurser og evne til å oppfylle eget mandat, særlig hva gjelder studenter ved Forsvarets høgskole og tjenestegjørende i Heimevernet (som ikke er ansatt).

Vedlegg unntatt offentlighet, jf. forsvarsombudsloven § 14 første ledd bokstav a

- Vedtatte styringsdokumenter
- Vedtatt rapport etter tilsyn 27.–28. februar 2023

Vedlegg

- Agenda for møtet med Tillitsvalgtordningen i Forsvaret ved Vernepliktsrådet
- Argumentasjon for alkoholkonsumering på militært område



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Til: Ombudsnemndas medlemmer
Fra: Forsvarsombud Roald Linaker

Vår referanse
2022/10-13

Dato
28.11.2023

Referat fra nemndsmøtet 18. og 19. oktober 2023

1 INNLEDNING

- (1) Den 18. og 19. oktober 2023 hadde Ombudsnemnda møte i Oslo. Nestleder Halleraker, nemndsmedlem Eldegard og nemndsmedlem Gjennestad hadde forfall 19. oktober.
- (2) Hovedpunktene på programmet for 18. oktober var Ombudsnemndas møte med Stortingets presidentskap og med Forsvarets spesialstyrker, samt behandling av tre administrative saker. Hovedpunktene på programmet for 19. oktober var nemndas møte med Forsvarets bedriftshelsetjeneste og Forsvarets hovedverneombud om HMS-relaterte problemstillinger i Forsvaret.

2 OMBUDSNEMNDAS MØTE MED STORTINGETS PRESIDENTSKAP

- (3) Møtet handlet om Ombudsnemndas erfaringer med sin virksomhet under forsvarsombudsloven. Vedlegget som ble benyttet under møtet er **unntatt offentlighet** (forsvarsombudsloven § 14 første ledd bokstav a).

3 OMBUDSNEMNDAS MØTE MED FORSVARETS SPESIALSTYRKER (FS)

- (4) Ombudsnemndas opplevelse av møtet med FS er at det er en spesialavdeling (medregnet Forsvarets spesialkommando og Marinejegerkommandoen) som har flere av de samme utfordringene som konvensjonelle avdelinger, når det gjelder personellstrukturen.
- (5) De personellrelaterte utfordringene til Forsvarets spesialstyrker handler, overordnet, om å beholde personellet samt å ha en hensiktsmessig kompetanseflyt.
- (6) Det er svært krevende å tilegne seg kompetanse som operatør i spesialstyrkene. Kompetansen sitter hos den enkelte. Det er derfor helt sentralt å beholde den enkelte så lenge som mulig, først som operatør, deretter i en stabsfunksjon. Det er tungvint, dyrt og vanskelig å bygge kompetansen på nytt.

- (7) Å miste personell går hardt ut over spesialstyrkene; det er personellet som muliggjør spesialoperasjoner. Materiell, og smidige, effektive strukturer for materiellanskaffelse, er også viktig, men personellet som opererer materiellet er langt viktigere.
- (8) Spesialstyrkene har utfordringer med å rekruttere spesialoperatører til offisersøylen og å få besatt nøkkelstillinger i staber. Dagens økonomiske incentiver er innrettet på en måte som gjør at de fleste ønsker å forbli spesialister. Spesialister i spesialstyrkene har bedre økonomiske vilkår enn offiserene, på grunn av en særavtale. Særavtalen er skrevet i en tid som gjør at innholdet ikke passer til dagens omgivelser og ny militærordning. Tvert imot er avtalen i stor grad med på å motvirke nødvendig kompetanseflyt i spesialstyrkene. Man har ordninger som i stor grad virker avgangsstimulerende og ingen incentiver rettet mot å beholde kompetanse i et livslangt karriereløp. Av den grunn ønsker spesialstyrkene avtalen revidert, slik at den passer til dagens virksomhet og utfordringer.
- (9) Utkastet til revidert avtale fordrer en relativt kostbar overgangsordning over en periode på syv år. Overgangsordningen vil være helt vesentlig for å lykkes med reforhandling av avtalen. Man ønsker å vri virkemidlene slik at arbeidsgiver oppnår ønsket effekt i form av kompetanseflyt og å beholde verdifull kompetanse i et langsiktig perspektiv. Samtidig må man sikre at personellet ikke lider store økonomiske tap som følge av innføring av ny avtale.
- (10) Et annet moment som utfordrer FS sin evne til å holde på personellet, og derigjennom operativ evne, er pensjonsvilkårene. I sin kjerne innebærer pensjonsvilkårene at øvingsdøgn, som er helt sentralt i personellens årslønn, ikke går inn i grunnlaget for pensjonsberegningen, med den konsekvens at personellet vil tjene på å søke seg over til sivil sektor eller ta sivile stillinger i Forsvaret eller i andre etater i forsvarssektoren. Pensjonsvilkårene for Forsvarets personell er gjenstand for behandling i en pågående pensjonsreform. Her vil bla «85-årsregelen» bortfalle, i tillegg til at det innføres en avkortning av pensjon hvis man tjener mer enn 1G etter fratreden fra Forsvaret.
- (11) Spesialstyrkene er ikke skånet for «modernisering og effektivisering»-omstillingen. For personellet som er berørt, oppleves dette som krevende og med stor grad av usikkerhet knyttet til arbeidsbelastning og ressursrammer i ny struktur. Det oppleves som at den antatte gevinsten realiseres uten at man faktisk vet om den finnes. I mellomtiden tærer man på «can do»-holdningen til personellet, som står på til de stupes.
- (12) HR-omstillingen innebærer at HR-elementet i FS skal ha kontor hos FS, men sortere under Forsvarets personell- og vernepliktssenter. HR-elementet hos FS reduseres fra 14 til 7 medarbeidere, med bare 3 på DIF-nivået. På økonomisiden, som også har vært under omstilling, reduseres antallet medarbeidere fra 7 til 1.

Arbeidsbelastningen på de få gjenværende på personellsiden og den ene på økonomisiden, blir formidabel. I tillegg overføres en del oppgaver til andre funksjonsområder i DIF, slik at merbelastningen øker også på dette personellet.

4 OMBUDSNEMNDAS MØTE MED FORSVARETS BEDRIFTSHELSETJENESTE OG FORSVARETS HOVEDVERNEOMBUD

- (13) Forsvarets bedriftsoverlege understreket for Ombudsnemnda at arbeidsmiljøarbeid må drives systematisk. Det innebærer både at man må få etablert gode rutiner lokalt, og at arbeidet forankres på en hensiktsmessig måte i ledelsen, slik at man sikrer seg strukturer for å fange opp endringer i regelverket og sørge for at dette implementeres i organisasjonen så raskt som mulig. Forsvarets bedriftsoverlege mener at utviklingen i Forsvaret er positiv på dette punktet, og at det er potensial til å bli enda bedre.
- (14) Endringer i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2 om arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten, har hatt en revitaliserende effekt. Den viktigste endringen er at bestemmelsen fremhever kartlegging, risikovurdering og tiltak. I § 13-3 stilles det krav til dokumentasjon. Sammen er bestemmelsene med på å fremme et systematisk arbeidsmiljøarbeid.
- (15) Bedriftshelsetjenesten (BHT) skal i større grad arbeide risikobasert: Kartlegge risiko og motvirke mulighetene for skade. For Forsvarets del er det sentralt at BHT-medarbeidere i Forsvaret forstår at Forsvaret trenger risiko for å gjøre jobben sin – også i hverdagen i fredstid. Arbeidsmiljøarbeidet må innrettes på en måte som tar hensyn til dette.
- (16) Muskel- og skjelettskader er den hyppigst forekommende helsemessige årsaken til tap av operativ kapasitet og funksjon for Forsvarets personell. For å motvirke dette, må Forsvaret bli bedre til å tilrettelegge rekruttperioden for de vernepliktige, og til å planlegge daglig trening og aktiviteter for vernepliktige og ansatte på en kompetent måte slik at risikoen for belastningsskader reduseres.
- (17) Den siste medarbeiderundersøkelsen viser at en betydelig økning i antall personell som opplever seg følelsesmessig utladet. Bedriftsoverlegen mener det er viktig at forsvarspolitiske myndigheter tar inn over seg at «nå bevrer grunnen» – at personellet i Forsvaret står i reell fare for å «møte veggen» som følge av totalbelastningen i arbeidssituasjonen, og med en økning i antall sykmeldinger som en mulig konsekvens. Kanskje er det totale omstillingstrykket i virksomheten noe av forklaringen på denne markante økningen.
- 5 OMBUDSNEMNDAS MØTE MED FORSVARETS HOVEDVERNEOMBUD OG SJØFORSVARETS HOVEDVERNEOMBUD
- (18) Forsvarets hovedverneombud er enig i at Forsvarets ledelse i større grad enn tidligere viser forståelse for at arbeidsmiljøarbeid må drives systematisk.

Hovedverneombudet mener det er skjedd en oppvåkning i så måte, men at kunnskapen blant avdelingsledere er lav; i avdelingene bruker man tiden til kjernevirksomheten, nemlig militær aktivitet. Forsvarets hovedverneombud mener det er viktig å nå fram med budskapet om at helse, miljø og sikkerhet er nødvendig nettopp for å få så mye som mulig ut av kjernevirksomheten.

- (19) Forsvarets hovedverneombuds oppfatning er at det i liten grad drives forebyggende arbeid. Det mangler et system for dette, og det mangler allokerte ressurser.
- (20) Forsvarets hovedverneombud mener det er viktig at interne instruksjoner for spørsmål og problemstillinger som gjelder for alt forsvarspersonell, for eksempel prosedyrene for konflikthåndtering, utarbeides sentralt – slik at man oppnår rettsenhet på tvers av forsvarsgrenene – og ikke av den enkelte DIF.
- (21) Forsvarets hovedverneombud består av hovedverneombudet selv og assisterende hovedverneombud. Hovedverneombudet ønsker ressurser til å ansette ytterligere tre årsverk hos seg, og mener i den forbindelse at det er relevant å sammenligne med Vernepliktsrådet til Tillitsvalgtordningen – som har syv årsverk. Det ene årsverket som hovedverneombudet ønsker å tilsette, er tiltenkt å arbeide med omstillinger, nærmere bestemt å formidle innholdet i og begrunnelsen for den aktuelle omstillingen, slik at personellet kan oppleve den som noe meningsfylt og positivt. Det andre årsverket er tiltenkt å arbeide med utdanning og opplæring av verneombud mens det tredje årsverket først og fremst skal bistå verneombud i behandlingen av krevende enkeltsaker.
- (22) Når det gjelder MOST-relaterte saker («mobbing og seksuell trakassering»), mener Forsvarets hovedverneombud at prosessuelt god saksbehandling og adekvate sanksjoner er avgjørende, og at alvorlige saker bør undersøkes av en sentral enhet. Hovedverneombudets oppfatning er at Forsvaret mangler nødvendig kompetanse lokalt.
- (23) Forsvarets hovedverneombud mener at Forsvaret bør vende tilbake til den gamle ordningen med grenvise befalsskoler, fordi dette vil styrke lederskapet nærmest soldatene.
- (24) Sjøforsvarets hovedverneombud ønsket å bringe enkelte konkrete utfordringer i Sjøforsvaret til Ombudsnemndas oppmerksomhet:
 - Manglende rammeavtaler for materiell er en stor utfordring. Manglende avtaler fører til at personellet som trenger materiellet for å få gjort jobben sin, selv må sørge for å anskaffe materiellet. Dette er fordyrende, og personellet blir utslitt og lei.

- Sjøforsvarets hovedverneombud er bekymret for EBA-situasjonen (eiendom, bygg og anlegg) på KNM Harald Haarfagre, som er rekruttskole for Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Sjøforsvarets hovedverneombud fortalte Ombudsnemnda at det mangler 429 000 000 kr i EBA-midler for å ta imot den bebudede volumøkningen i personell.
- Sjøforsvarets hovedverneombud savner en helhetlig konseptplan for en oppgradert utforming av Haakonvern orlogsstasjon. Det nye, pågående ubåtprosjektet kunne være en passende anledning til å se basens infrastruktur under ett. For eksempel er det en utfordring på basen at det passerer omkring 2–3 000 kjøretøy gjennom hovedporten daglig. Vaktlokalet som betjener hovedporten, er ikke dimensjonert for dette. Det fører til kø, irritasjon og at personellet kommer for sent på jobb.
- Arbeidsmiljølovgivningen for maritime forhold er i hovedsak regulert av skipssikkerhetsloven og skipsarbeidsloven. Når det gjelder forsvarspersonell, dekker de viktigste bestemmelsene i skipsarbeidsloven emner som varsling, rett til permisjon, vern mot diskriminering og virksomhetsoverdragelse. Imidlertid er Forsvaret unntatt fra skipsarbeidsloven, og det eksisterer ingen spesifikke bestemmelser som er ment å erstatte disse.

Det samme gjelder for eksempel reglene om hviletid, som er fastsatt i skipssikkerhetsloven § 24. I denne sammenheng er det viktig å merke at Forsvaret også er unntatt fra anvendelsen av slike regler, skjønt skal utarbeide sine egne regler eller følge skipssikkerhetsloven. Sjøforsvaret har et omforent forslag som er til behandling i Forsvarsdepartementet og Forsvarsstaben, som Sjøforsvarets hovedverneombud mener må tas til etterretning og stadfestes snarlig, til det beste for de ansatte. Saksbehandlingen oppleves som treg, og dette fører til betydelig usikkerhet når det gjelder Sjøforsvarets personell sin rettslige status.



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Til: Ombudsnemndas medlemmer
Fra: Forsvarsombud Roald Linaker

Vår referanse
2022/10-14

Dato
31.01.2024

Referat fra nemndsmøtet 11. og 12. desember 2023

1 INNLEDNING

- (1) Den 11. og 12. desember 2023 hadde Ombudsnemnda samling i Oslo. Nemndsmedlem Cecilie Gjennestad hadde forfall. Samlingen bestod i møter med forsvarssjefen, Forsvarets avdeling for profesjon og kultur, Vernepliktsrådet for Tillitsvalgtordningen, Norges offisers- og spesialistforbund og Befalets Fellesorganisasjon.

2 OMBUDSNEMNDAS MØTE MED FORSVARSSJEFEN

- (2) Forsvarssjefen leder Forsvaret på bakgrunn av langtidsplanen for forsvarssektoren, Prop. 14 S (2020–2021). Langtidsplanen er vedtatt av Stortinget og angir hovedlinjer for forsvarssektorens utvikling, ambisjonsnivået og økonomiske rammer.
- (3) Forsvarssjefens inntrykk er at mange mener den gjeldende langtidsplanen, «Evne til forsvar – vilje til beredskap», som ble vedtatt av Stortinget 1. desember 2020, er for lite ambisiøs. I tillegg har den vært systematisk underfinansiert med minimum 30 milliarder kroner fram mot 2028. I en underfinansiert langtidsplan er det ikke rom for å nå målsettingene.
- (4) Forsvarssjefens inntrykk av den forsvarspolitiske debatten er at den ville blitt bedre hvis den hadde tatt utgangspunkt i langtidsplanen, som er det politiske styringsdokumentet. Hvis man vil endre forutsetningene for Forsvaret må det gjøres i langtidsplanen. Man må først bli enige om hvor Forsvaret er i dag, og hvorfor, før man diskuterer veien videre. Samtidig minner forsvarssjefen om at Forsvaret er blitt betydelig styrket i tidsrommet 2016–2023, og at vi i den forsvarspolitiske debatten er litt vel «flinke» til å snakke oss selv ned.
- (5) I Meld. St. 10 (2021–2022), «Prioriterte endringer, status og tiltak i forsvarssektoren», er det lagt til grunn at den nåværende langtidsplanen ikke er egnet til å oppnå den politiske målsettingen for Forsvaret. For at den neste langtidsplanen skal lykkes, mener forsvarssjefen den må sørge for at Forsvarets struktur, økonomi og oppgaver henger sammen.

- (6) Forsvaret jobber kontinuerlig med modernisering og effektivisering og skal spare inn 2,3 milliarder kroner gjennom ulike tiltak. Forsvarets økonomisenter (FØS) er etablert og har gitt årsverksgevinster. HR er samlet i én sentralisert funksjon og Forsvarsstaben er redusert – fordi man måtte. Prosjektet «Forsvarssektoren 2024» går ut på å gjennomføre endringer i forsvarssektoren som skal fremme operativ evne. Blant annet er det erkjent at styringen av forsvarssektoren er for fragmentert.
- (7) Forsvarssjefen informerte Ombudsnemnda om at han har ansatt flere folk enn hva langtidsplanen forutsetter og innkalt personell til førstegangstjeneste i henhold til ambisjonen. Utfordringen på personellsiden er å sørge for tilstrekkelig påfyll av offiserer og befal før det kommer påfyll av vernepliktige (soldater).
- (8) At ambisjonene for prosjekter som fremskaffer materiell blir høyere underveis skaper også utfordringer. Eksempelvis har det vist seg at 3,5 besetninger for fregatt ikke var nok. F-35 har behov for flere teknikere enn prosjektet la til grunn.
- (9) For neste langtidsplan er det viktig at man er enig om status og avfarende plass. Flere studier har avdekket store mangler (Forsvarskommisjonen, FFI m.fl.). Et forsvarsforlik i Stortinget der det er samsvar mellom økonomi, oppgaver og struktur, er ønskelig.
- (10) I 2024 vil kompetansebygging hos offiserer og befal være et satsningsområde. Offiserer som har passert 60 år vil få tilbud om forlengelse. Forsvaret vil åpne for at personell som er OR kan bli OF.
- (11) To problemstillinger har vært en verkebyll for forsvarssjefen siden han tiltrådte i august 2020 og er det fremdeles. Den ene problemstillingen gjelder spørsmålet om hvor stor del av inntekten som skal være pensjonsgivende for Forsvarets personell. Den andre problemstillingen gjelder pensjonsalder. Forsvarssjefen mener det er meningsløst at Forsvaret skal miste verdifull arbeidskraft av den ene grunn at vedkommende har fylt 60 år.
- (12) Forsvarssjefen informerte Ombudsnemnda om at han forventer at den neste undersøkelsen om mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret fremdeles vil ha for høye negative tall, til tross for alle tiltak Forsvaret har satt inn, herunder avdelingen for profesjon og kultur (APK). At mesteparten av kjønstrakassering forekommer mellom kolleger, bekymrer forsvarssjefen. MOST-undersøkelsene i Forsvaret går dypere enn vanlig, og kjønstrakassering var inkludert. Tiltak og tiltaksplaner er iverksatt, men det er vanskelig å vite hvilke tiltak som virker fordi problemet er dypere og strekker seg ut over Forsvaret. Omfanget av kjønstrakassering er stort i samfunnet og Forsvaret må jobbe mer med dette.

- (13) Forsvarssjefen mener at Forsvaret må sette standarden for hvordan man skal oppføre seg i Forsvaret, fra dag én, og at man ikke har vært god nok til dette. I den forbindelse vil det nye «felles rekruttprogram», som alle rekrutter skal gjennom, være et nyttig verktøy.
- (14) Forsvarssjefen ønsker å kommentere enkeltsaker i media på vegne av Forsvaret, selv om dette er krevende. Han kan som arbeidsgiver ikke gå inn på detaljer, selv om dette muligens ville nyansert fremstillingen av Forsvarets saksbehandling. Forsvarssjefen ønsker ikke en offentlig gapestokk. Forsvaret tar affære overfor overtramp i enkeltsaker, men forsvarssjefen ønsker ikke å annonsere dette.
- (15) På spørsmål om hvordan Forsvaret kan få yngre befal og offiserer til å stå lenger i Forsvaret, svarer forsvarssjefen at den siste medarbeiderundersøkelsen forteller om høy tilfredshet med arbeidet, men at mange opplever overbelastning. Forsvarssjefen tror noe av svaret kan ligge i å stille spørsmålet «hvem kaller vi inn til førstegangstjeneste». Forsvarssjefen mener man må vurdere om seleksjonskriteriene er for snevre: At de fenomenale soldatene som kalles inn til førstegangstjeneste i dag, har alle muligheter, og at det av den grunn ikke er usannsynlig at de ser seg om etter yrkesveier utenfor Forsvaret. Forsvaret bør derfor se på (i) seleksjonskriteriene, (ii) muligheten for større grad av lokal rekruttering og (iii) kompetansepåfyll, masterutdanning og videregående utdanning tidligere i karrieren.
- (16) Ombudsnemnda har over tid rapportert om et betydelig etterslep på personellrelaterte bygninger og anlegg (EBA). Forsvarssjefen er godt kjent med denne utfordringen, men det er helt enkelt ikke penger til å få bukt med etterslepet. Dessuten mener forsvarssjefen at også Forsvaret må ta «det grønne skiftet» inn over seg, slik at man må tilstrebe å finne miljøvennlige måter å drifte Forsvaret på. Skjold garnison, Ørland flystasjon og Haakonvern skal være piloter på moderniserte og bærekraftige baser.

2 OMBUDSNEMNDAS MØTE MED FORSVARETS AVDELING FOR PROFESJON OG KULTUR

- (17) Fra Forsvarets avdeling for profesjon og kulturs side ble møtet ledet av flaggmester Per-Thomas Bøe, som er sjefsmester i avdelingen og som utgjør avdelingens *command team* sammen med generalmajor Elisabeth Michelsen, som var på tjenestereise. I tillegg til Bøe deltok kommandør Helge Martin Tønning, oberstløytnant Marit Horgen og major Kenneth Lysell.
- (18) Avdelingen for profesjon og kultur er et prosjekt, med varighet fra 1. november 2023 til 1. november 2025. Prosjektet går ut på å etablere og utvikle varige strukturer for hvordan man ønsker å ha det i Forsvaret. Avdelingen arbeider langs tre hovedlinjer: Ledelse, system og kultur.
- (19) Arbeidet innen *ledelse* handler om en fullstendig gjennomgang av hvilken kompetanse våre ledere må ha, fra lagfører til etatssjef. Det handler også om «felles rekruttutdanning», som alle rekrutter skal gjennom, og den pedagogiske tilnærmingen

man skal velge der for å nå fram med budskapet. Arbeidet knyttet til *system* er nært forbundet med PwC-rapporten om Forsvarets varslingsystem. Det opprettes en sentral varslingsenhet på 10 årsverk, som skal behandle varsler og bidra til opplæring av lokale ressurser på nivå 2 som også er ressursatt og under bemanning. *Kulturdimensjonen* handler om å gjennomføre en analyse av hvilken kultur Forsvaret har i dag, og hvilke kulturer vi ønsker å dyrke fram i tiden som kommer.

- (20) Ombudsnemnda ønsker seg konkrete milepæler for prosjektet, slik at nemnda på et senere tidspunkt kan vurdere hvorvidt prosjektet har fungert. Avdelingen for profesjon og kultur skal bidra til dette. Sommeren 2024 vil prosjektet kunne ha et oppfølgingsmøte med nemnda der status på prosjektets utvikling vil bli adressert.

3 OMBUDSNEMNDAS MØTE MED NORGES OFFISERS- OG SPESIALISTFORBUND OG BEFALETS FELLESORGANISASJON

- (21) Fra Norges offisers- og spesialistforbund stilte nestleder Tor Egil Vangstad. Fra Befalets Fellesorganisasjon stilte nestleder Lars Ullensvang. Ombudsnemnda oppfattet at organisasjonene var enige i det alt vesentlige. De blir derfor omtalt samlet som «organisasjonene» nedenfor.
- (22) Den største utfordringen for Forsvaret slik organisasjonene ser det, er den tynnslitte personellstrukturen. Årsaken til at personellstrukturen er såpass presset, som fører til både sikkerhetsrisiko – blant annet ved utslag som «ung leder ung», der altfor ungt befall får for tungt ansvar – og at Forsvaret taper viktig kompetanse i form av at personellet slutter, er sammensatt. Organisasjonene erfarer at Forsvaret rekrutterer godt, men evner ikke å beholde personell over tid og taper derfor kampen om kompetansen.
- (23) Organisasjonene peker blant annet på at «OMT» (Ordning for militært tilsatte) og «URE» (utdanningsreformen) har vært krevende omstillinger som ble gjennomført samtidig. Videre mener organisasjonene det er et tankekors at utviklingen og klarleggingen av grunnleggende spørsmål for arbeidslivet i Forsvaret, finner sted i rettssalen, ikke gjennom politiske myndigheter.
- (24) Når det gjelder varslingssaker og grunnen til at det skjedde uønskede handlinger og overtramp, er organisasjonenes inntrykk at man ofte kan stille seg spørsmålet: «Hvor var de voksne?» Organisasjonenes klare inntrykk er at de unge gjennomgående overlates til seg selv i stor grad – ikke nødvendigvis som en villet handling, men som en konsekvens av at det mangler tilstrekkelig erfarent personell. Når det gjelder Forsvarets behandling av varslingssaker, er det organisasjonenes oppfatning at omdømmeskadelige medieoppslag har presset militære myndigheter til å vise handlekraft, og at dette har gått på bekostning av rettssikkerheten i enkeltsaker og vil få konsekvenser for rettssikkerheten i Forsvaret fremover.

- (25) Organisasjonene er opptatt av pensjonsspørsmålet for de militære. Her kan utfordringene deles inn i særalderspensjon, til forskjell fra særaldersgrense, og hvilken inntekt som skal være pensjongivende for Forsvarets personell. Per i dag er tillegg for øving, vakt og seiling, som for mange utgjør en atskillig del av årslønnen, holdt utenfor. Pensjon er et særdeles viktig tema for Forsvarets personell og et betydelig insentiv for mange til å søke seg ut av Forsvaret. Organisasjonene frykter at vi ikke forstår konsekvensen av dette før det er for sent.
- (26) Organisasjonene har merket seg det offentlige ordsiftet, der den skjerpede sikkerhetspolitiske situasjonen blir målt opp mot den opplevde kriseforståelsen fra politisk hold. Den bebudede styrkingen av Forsvaret synes å være satt på vent til den kommende langtidsplanen. Organisasjonene utelukker derfor ikke at manglende politisk vilje til å gjøre ord til handling, kan være medvirkende til at Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI) kan anføre «tap av troen på systemet» som en av flere årsaker til at personellet forlater Forsvaret.
- 4 OMBUDSNEMNDAS MØTE MED VERNEPLIKTSRÅDET I TILLITSVALGTORDNINGEN
- (27) Fra Vernepliktsrådet (VPR) stilte leder Ole Magnus Totland, Ida Vakt skjold, Viktor Fladmoe, Tord Kummeneje Eriksen og Eira Hognestad von Werden. Mikael Brønnum Leonhardsen hadde forfall. I tillegg til Vernepliktsrådet stilte hovedtillitsvalgt for Cyberforsvaret, Vilde Syvertsen.
- (28) Hovedtillitsvalgt for Cyberforsvaret, Vilde Syvertsen, fortalte Ombudsnemnda om et dødsfall ved avdelingen. Blant annet ble nemnda gjort oppmerksom på at soldatene på Jørstadmoen ikke har et velferdsbygg eller velferdsrom å trekke seg tilbake til, for å være sammen og for å kunne snakke sammen. Nemnda ønsker å takke Syvertsen for et meget godt og bevegende innlegg, som har ført til omprioriteringer i nemndas aktivitetsplan for 2024 i form av at Cyberforsvaret og velferdsfasilitetene der vil bli gjenstand for årets første tilsyn.
- (29) Vernepliktsrådet gjorde Ombudsnemnda oppmerksom på at den nye personellkategorien som er vedtatt av Stortinget, Forsvarets *studenter*, har en tillitsvalgtordning som ikke fungerer godt. Studentene skal følge TVO-reglementet, men følger i dag nær sagt ingen punkter. VPR opplever at det er utfordrende å få studentene til å følge reglementet. Studentene er på høgskolen for å utdanne seg, og det er vanskelig å verve tillitsvalgte, da høgskolens struktur og ledelse gjør det utfordrende å legge til rette for tillitsvalgtarbeid.
- (30) Etterslepet hva angår personellrelaterte bygninger og anlegg (EBA) er såpass stort at VPR mener man må stille spørsmålet om politiske myndigheter egentlig har tatt inn over seg hvor prekær situasjonen er.

- (31) Vernepliktsrådet og Ombudsnemnda er opptatte av at den nye ordningen som skal følge etter avviklingen av Generaladvokatembetet, der kontrollfunksjonen i disiplinærsaker blir lagt inn i Forsvaret og der militære straffesaker skal behandles av den ordinære påtalemyndigheten, krever ressurssetting, særlig i form av undervisning av Forsvarets personell. For rettsikkerheten til Forsvarets personell er avviklingen av Generaladvokatembetet og hvorvidt den nye ordningen blir så god som Stortinget har forutsatt, av stor betydning.
- (32) Vernepliktsrådet og Ombudsnemnda er enige om at det i enkelte saker og problemstillinger kan være en fordel for budskapets gjennomslagskraft at man opptrer sammen i media.



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

FORSVARET

Postboks 800 Postmottak
2617 LILLEHAMMER

Til: Forsvarssjefen

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

Vår referanse
2023/4-4

Deres referanse

Dato
30.03.2023

Forsvarsombudets besøk til Norges EFP-styrke i Litauen: Brannsikkerheten for det norske personellet mv.

Forsvarssjef

Den 19. til 22. mars i år besøkte jeg EFP i Rukla, Litauen. Besøket ble gjennomført sammen med min tyske og nederlandske kollega.

Programmet for besøket var dels felles med de andre ombudene og dels nasjonalt. Begge dele var planlagt og koordinert med de andre lands styrkebidrag av Norges SNR, Bård. Under besøket fikk jeg rikelig tid til samtale med store og mindre soldatgrupper og møte med de tillitsvalgte. Videre ble jeg vist rundt på bo-, forpleinings- og vedlikeholdsfasiliteter, og jeg fikk en presentasjon av den norske styrken, deres oppdrag og deres tilknytning til de tyske og nederlandske styrkene og til militære myndigheter hjemme.

Jeg fikk inntrykk av en norsk styrke som – med ledelsen i spissen – har et sterkt ønske om å løse sitt oppdrag. De har et meget bevisst forhold til alvoret i situasjonen, ikke minst slik dette fremstår i et litauisk perspektiv. Ut over sitt eget oppdrag, ønsker de norske soldatene å bedre forutsetningene og forholdene for fremtidige kontingenter. I tillegg har de enkelte ønsker, og jeg har selv observert forhold, som ikke bør vente. Det er i den forbindelse jeg skriver til forsvarssjefen.

Før jeg beskriver disse observasjonene og tilbakemeldingene fra soldatene, vil jeg gjerne få berømme SNR Bård, hans stab og de norske soldatene, for at de satte av tid til å ta meg og mine kolleger imot på beste måte. Det setter spor, ikke bare hos den norske ombudsordningen.

- Den mest presserende observasjonen jeg gjorde under besøket, gjelder **brannsikkerheten** på den norske forlegningen. Den fremstod som vesentlig for dårlig. Hele den norske styrken bor i samme forlegningsblokk. Blokken har hverken branndører eller tilstrekkelige rømningsveier. Når det gjelder det elektriske anleggets beskaffenhet, viser jeg til rapporten fra Forsvarsbygg datert 16. september i fjor. Den er i liten eller ingen grad fulgt opp på en måte som gir reell effekt i leiren i Rukla. Min anbefaling til forsvarssjefen er at brannsikkerheten for de norske soldatene utbedres umiddelbart.
- En annen viktig erfaring jeg tok med meg fra besøket, er at de norske soldatenes virksomhet i EFP Litauen har **status som «internasjonal innsats»** i stedet for internasjonal operasjon. I og med at soldatene står under NATOs kommando og befinner seg i nærheten av den hviterussiske grensen, fremstår dette som forvirrende og i noen grad nedverdiggende for soldatene, især etter Russlands invasjon av Ukraina 24. februar i fjor. Det jeg observerte under mitt besøk lignet ikke på noe annet enn en kontinuerlig operasjon.

Jeg sitter igjen med et hovedinntrykk av at oppdraget i Litauen er av en mer alvorlig karakter enn hva oppmerksomheten og omtalen hjemme i Norge tilsier. Jeg tror at det kan ligge til grunn for flere forhold som soldatene reagerer på, og som jeg selv observerte, herunder:

- At kontingenten **ikke har hatt tilstrekkelig oppsetning** før de reiste ut. Med kjerne i en vernepliktig avdeling og med sen varslings tid om økningen i bidraget fra 50 til 150 soldater, ble det ikke tilstrekkelig tid til samtrening i kompanistridsgruppen. Soldatene er blant annet usikre på de rettslige rammene for oppholdet i Litauen, om alt fra i hvilken grad de er beskyttet av arbeidsmiljøloven, til grunnleggende prinsippforståelse om krigens folkerett.
- At **etterforsyningen av utstyr og materiell er mangelfull**. Dette fører til en uforholdsmessig forsiktighet hos soldatene når de skal ta utstyret og materiellet i bruk i øvingssammenheng; de er engstelige for å ødelegge utstyr og materiell i tilfelle det ikke blir erstattet. Mangelen på understøttelse er bekymringsfull.
- At **rammeavtalen for basale, norske matvarer er gått ut**. Tilgangen på norske matvarer er i kjernen av soldatenes velferd. At de ikke har tilgang på norske matvarer, medfører at soldatene enten må benytte seg av nederlandske og tyske spisesteder i leir – som ikke har et utpreget sunt utvalg av mat – og betale for dette selv, eller unnlate å spise i det hele tatt. Det er ikke mattilbud for personellet i Rukla leir etter klokken 18. Flere norske soldater har opplevd vekttap.

- At flere stillinger/funksjoner **ikke er besatt med riktig kompetanse**. Personell hjemme i Norge som ønsker å delta i operasjonen, blir holdt igjen i hjemmeavdelingen på grunn av personellmangel der. Dette understreker mitt og Ombudsnemndas gjennomgående inntrykk av en meget utfordrende personellstruktur.

Hvis forsvarssjefen skulle ønske et møte med meg om ovennevnte besøk og om dette brevet, vil jeg naturligvis stille opp til det.

Med hilsen

Roald Linaker
forsvarsombud



Vår saksbehandler

MAJ Sveinung Voreland, svoreland@mil.no
+4795 81 82 09, 0510 6914
FST/O DIV/J3

Vår dato

2023-05-30

Vår referanse

2023/015487-005/FORSVARET/005

Tidligere dato

Tidligere referanse

Til

Stortingets ombudsmenn for Forsvaret
FORSVARET
Postboks 800 Postmottak
2617 LILLEHAMMER

Kopi til

Forsvarssjef
Forsvarsstaben

Svar til forsvarsombudet etter besøk av den norske eFP styrken i Litauen

Det vises forsvarsombudets rapport etter besøk hos den norske styrken i *enhanced Forward Presence* (eFP) i Litauen.

Etter at Forsvarsbygg gjennomførte en brannteknisk vurdering av den norske forlegningen høsten 2022, jobber Forsvaret og Forsvarsbygg med å utbedre brannsikkerheten til den norske styrken i eFP.

Oppdraget knyttet til eFP defineres av Forsvarsloven § 3c. Etter en prosess mellom Forsvarsdepartementet og Forsvarsstaben i 2019 ble eFP definert som internasjonal innsats. Operasjoner eller operasjonslignende aktivitet på NATO territoriet blir ikke til INTOPS etter Forsvarsloven § 3c.

Rettslige rammer for oppdraget og grunnleggende forståelse om krigens folkerett er utdanning som gjennomføres i avdelingsperioden i forkant av deployering samt i førstegangstjenesten. Forsvaret med styrkesjef følger opp slik at nåværende og kommende kontingenter får gjennomført utdanning.

Våre soldater er profesjonelle og løser oppdrag med ekte eierskap til avdelingens materiell. Dessverre er forsyningssituasjonen utfordrende for Forsvaret med store delemangler spesielt knyttet til det tyngre materiellet. Arbeid med donasjoner har ytterligere forsterket dette. Rammeavtalen for matvarer brukt til velferd har utløpt. Ny rammeavtale er klar 1. august 2023. Bidraget anskaffer nå disse varene over driftsbudsjett via tysk velferdselement.

Forsvaret har utfordringer knyttet til rekruttering til eFP. Tekniker på CV90 skrog og -tårn er spesielt utfordrende. Forsvaret jobber kontinuerlig med denne utfordringen.

Eirik Johan Kristoffersen
general
forsvarssjef

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

Postadresse
Postboks 800 Postmottak
2617 Lillehammer
Norge

Besøksadresse
Glacisgata 1
0015 OSLO
Norge

Sivil telefon/telefaks
/

Militær telefon/telefaks
99/0500 3699

Epost/ Internett
postmottak@mil.no
www.forsvaret.no

Organisasjonsnummer
NO 986 105 174 MVA

Vedlegg



Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

FORSVARSSTABEN FST
Postboks 800 Postmottak
2617 LILLEHAMMER

Vår referanse
2023/58-1

Deres referanse

Dato
05.10.2023

Forsvarsombudets besøk til Luftforsvarets stasjon Sørreisa, 31. august 2023 – behov for tiltak rettet mot soldatenes bo- og velferdsforhold

1 Innledning

Forsvarsombudet var invitert av avdelingstillitsvalgt Emma Fjellanger til å besøke Luftforsvarets stasjon Sørreisa (131LV). Besøket ble gjennomført 31. august 2023. I tillegg til å møte tillitsvalgte for de vernepliktige, møtte forsvarsombudet også stasjonssjefen, stasjonens hovedverneombud, samt ledelsen i Baseforsvaret og ledelsen for omstillingsarbeidet ved stasjonen.

Bakgrunnen for invitasjonen var uttrykte bekymringer fra de tillitsvalgte angående bo- og velferdsforhold for soldatene.

2 «De vernepliktige er tålmodige og svært rause med Forsvaret»

Under besøket ble det fra avdelingsledelsen påpekt at «*de vernepliktige er tålmodige og svært rause med Forsvaret.*» Forsvarsombudet stiller seg bak dette som en dekkende beskrivelse av bo- og velferdsforholdene for soldatene i førstegangstjeneste ved stasjonen.

3 Nærmere om grunnlaget for de tillitsvalgtes bekymring

- Luftforsvarets stasjon Sørreisa er i vekst med stadige nye og tunge oppdrag for å utvikle og styrke kommando- og kontrollkonseptene for et moderne og fremtidsrettet forsvar. Stasjonen har et høyt operativt fokus med solide leveranser døgnet rundt, hele året, med ettertraktet og høy kompetanse blant de ansatte.
- Ledelsen uttrykte en krevende balanse mellom drift og utvikling. Utfordringer hva gjelder å rekruttere og beholde personellet beskrives som vanskelig. Mangel på tilstrekkelig personellrettet EBA (bolig og kvarter), samt velferd og HMS, har negative virkninger med tanke på ståtid og rekruttering.

- Manglende forlegningskapasitet for de vernepliktige ble av ledelsen trukket fram som en stor utfordring. Trangboddhet og til dels dårlige bygg skaper store utfordringer. Særlig i forbindelse med innrykk, der det regelmessig må settes inn feltsenger som eneste alternativ i opptil to måneder. Inntil 6 soldater på et allerede lite firemannsrom gir ikke god HMS. I tillegg er TV-stue tatt i bruk som forlegningsrom, noe som ikke er holdbart. Det trengs om lag 40 nye senger med tanke på fremtidig antall vernepliktige.
- De tillitsvalgte for de vernepliktige soldatene understreket de utfordrende boforholdene på mannskapskasernen. Det bor for mange på rommene. Tidvis tas det i bruk feltsenger for å gi folk en plass å sove. Mange av rommene bærer preg av dårlig teknisk standard. Det er mangelfullt elektrisk opplegg i forhold til antallet personer på rommene, f.eks. til lading av mobiltelefoner. Det er også manglende tørkemuligheter for fuktige uniformer. Alt dette gjør at rommene oppleves som lite hygieniske, samt få eller ingen muligheter for å kunne trekke seg tilbake.
- En av TV-stuene på kasernen tas i bruk som mannskapsrom ved innrykk. Dette er et rom som ikke er beregnet som sove- og oppholdsrom. Det er blant annet ikke innlagt vann på rommet.
- Ved stasjonen er det om lag halvparten av hvert kjønn. Kasernene er ikke tilpasset allmenn verneplikt. Særlig gjelder dette for den kvinnelige andelen som har langt færre dusj og toaletter. En av de tillitsvalgte uttrykte det slik: «*Det handler om verdigheten til soldatene.*»
- Stasjonen ligger et godt stykke unna kommunesenteret. De vernepliktiges velferd er i så måte svært viktig. Velferdsbygget, som er nedslitt, er fylt med mye velferdsrelatert utstyr og aktivitet. Men det er utfordrende også her med trange rom, dårlige rom, som blant annet krever ulltepper på filmrommet for å holde varmen vinterstid. Det ble også påpekt at kantineprisene hadde økt veldig i det siste.
- Forsvarsombudet ble også vist det som brukes som sykerom ved behov. Beliggenheten og utformingen av rommet gir absolutt ingen grunn til å ønske å benytte seg av rommet.

4 Forsvarsombudets vurderinger og anbefalinger

- Møtet med de tillitsvalgte og ledelsen ved Luftforsvarets stasjon Sørreisa understreker og dokumenterer utfordringene ved den personellmessige siden av stasjonens EBA. Særlig gjelder dette for de vernepliktige soldatene. Stedvis altfor mange på hvert rom gir dårlig innelima. Dette gir, som påpekt ovenfor, ingen eller få muligheter til å trekke seg tilbake ved behov. Besøket viser også en mangelfull og dårlig tilrettelegging for allmenn verneplikt – det vil si mangelfull tilrettelegging for kvinnelige soldater. Manglende teknisk standard, herunder elektriske kontaktpunkter, som kan være en trussel mot brannsikkerhet. Dette betrakter forsvarsombudet som dårlig HMS.
- Også velferdsfasilitetene fremstår som slitte og lite oppdaterte når det gjelder bygningsmassen. Velferd er viktig for de vernepliktige mannskapene, og må ha høy prioritet ved stasjoner som i Sørreisa, på grunn av beliggenhet.

- Forsvarsombudet mener at Luftforsvarets stasjon Sørreisa må gis en rask midlertidig oppgradering når det gjelder bo- og velferdsfasiliteter. Dette gjelder særlig for de vernepliktige mannskapene. Slik det blir presentert for forsvarsombudet skal det flere vernepliktige mannskaper til avdelingen. Derfor haster det å få akseptable løsninger på plass.
- God og riktig ivaretagelse av personellet er avgjørende for den operative kapasitet og evne. For ofte ser forsvarsombudet at mangelfulle bo- og velferdsfasiliteter rammer de vernepliktige soldatene. Forsvaret har et særskilt ansvar for ivaretagelse av vernepliktige mannskaper. Lokale avdelinger gjør så godt de kan innenfor de rammene som gis, men dette er ikke tilstrekkelig.
- De vernepliktige er svært tålmodige i påvente av at forholdene skal bedres. Og de tillitsvalgte er svært korrekte i sine påpekninger, ofte i god dialog med ledelsen slik som ved Luftforsvarets stasjon Sørreisa. Forsvarsombudet vil understreke at forholdene for de vernepliktige ikke må tas for gitt og at det blir gjort tiltak for forbedring der det trengs.
- Forsvarsombudet ber om en rask tilbakemelding fra Forsvarsstaben om hvilke tiltak som kan og skal gjennomføres på kort og lang sikt når det gjelder bo- og velferdsfasiliteter ved Luftforsvarets stasjon Sørreisa.

Med hilsen

Roald Linaker
forsvarsombud

Dette brevet er godkjent elektronisk og har derfor ikke håndskrevet underskrift.

Gjenpartsadressater:

LUFTFORSVARETS STASJON SØRREISA 131 LV LSTN SØR 131

*For videre fordeling til avdelingstillitsvalgt Fjellanger

FORSVARETS HOVEDVERNEOMBUD

*Sendes per e-post

Adressater:

FORSVARSSTABEN FST



Vår saksbehandler

Avd.dir. June-Elin Ludvigsen Servan,
jservan@mil.no
+4797129101
FST/HR og kompetanse

Vår dato

2024-02-22

Vår referanse

2023/038742-004/FORSVARET/ 005

Tidligere dato

2023-10-05

Tidligere referanse

2023/58-1

Til

Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret
Karl Johans gate 25
0159 OsloOSLO

Kopi til

Luftforsvaret
FST/LEDSTØ/FHVO

Forsvarsombudets besøk til Luftforsvarets stasjon Sørreisa - 2023-08-31 - behov for tiltak rettet mot soldatenes bo- og velferdsforhold

1 Bakgrunn

Forsvaret viser til skriv fra ombudsnemnda etter besøk ved stasjon Sørreisa og behovet for oppfølging skrevet omtaler. Forsvaret beklager at skrevet ikke er sendt tidligere, dette skyldes et uheldig sammenfall av sykdom og annet fravær.

2 Drøfting

Forsvaret er enig i Forsvarsombudets konklusjon om at god og riktig ivaretagelse av personellet er avgjørende. Når det gjelder eksisterende mannskapsforlegning på Sørreisa er det derfor iverksatt HMS-tiltak for 3 millioner kroner etter Forsvarsombudets rapport. Forsvarsbyggs prosjektoppstart var medio januar 2024. Forsvaret vil også understreke at flere vernepliktige mannskaper til avdelingen først skal skje når det er forlegningskapasitet til det.

Luftforsvaret har videre varslet en prosjektidé på å øke kapasiteten på mannskapsforlegningen ved Sørreisa. Denne er ventet fremmet i forbindelse med EBA-planen for 2024 og budsjettinnspillet for 2025. Ledetiden for slike prosjektideer kan være 4-5 år gitt at det får prioritet.

Når det gjelder befalskvarter, er det fremsendt en prosjektidé til Forsvarsdepartementet (FD) høsten 2023, og behovet for å øke kapasiteten på befalskvarter på Sørreisa er presisert fra FST til FD i skriv i januar 2024. Prosjektideen for befalskvarter skal blant annet dekke behovet for elevforlegning. Per tid opptar elever plasser ved mannskapsforlegning, slik at prosjektideen for befalskvarter også vil bedre forholdene og kapasiteten for mannskaper.

I påvente av etablering av faste befalskvarter har FD i desember 2023 godkjent etablering av 29 stk. midlertidige kvarter på Sørreisa med leieperiode på totalt inntil 9 år. Dato for ferdigstillelse av disse er ikke kjent for Forsvaret.

3 Konklusjon

Forsvaret har, i samarbeid med FD, iverksatt tiltak både på kort og lang sikt for å bedre bo- og velferdsfasiliteter ved Luftforsvarets stasjon Sørreisa. Noen av tiltakene er iverksatt som direkte oppfølging av Forsvarsombudets rapport.

Postadresse

Postboks 800 Postmottak
2617 Lillehammer
Norge

Besøksadresse

Glacisgata 1
0015 OSLO
Norge

Sivil telefon/telefaks

/

Militær telefon/telefaks

99/0500 3699

Epost/ Internett

postmottak@mil.no
www.forsvaret.no

Vedlegg

Organisasjonsnummer

NO 986 105 174 MVA

Ingrid M. Gjerde
Generalløytnant
Sjef Forsvarsstab

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

Årsregnskap for Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret 2023

Nedenfor gjengis ledelseskommentar og vedlegg til Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret (Ombudsnemnda) sitt årsregnskap for 2023, som er utarbeidet i henhold til gjeldende bestemmelser, og fremsendt til Finansdepartementet og Stortinget i henhold til egne frister.

Ledelseskommentar

Innledning

Ombudsnemnda legger med dette fram årsregnskap for 2023 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 (2023). Virksomheten fører regnskap i henhold til kontantprinsippet.

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 har følgende oppgaver:

- a) å overvåke og rapportere om personellets forhold, herunder legge frem anbefalinger for å sikre at deres interesser ivaretas,
- b) av eget tiltak foreta undersøkelser og ta opp problemstillinger som gjelder personellets interesser,
- c) å informere og veilede personell,
- d) å legge til rette for samarbeid og dialog mellom personell og Forsvaret og
- e) å delta i internasjonalt samarbeid.

Ombudsnemnda holder møter ved behov, og utfører tilsyn av militære leire og installasjoner. I tillegg lar nemnda seg informere regelmessig av Forsvaret på alle nivå, samt alle miljøer i Forsvaret som utøver ivaretagelse av personellet.

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 besatt med en administrativ leder som også er nemndas sekretær, samt to ansatte i administrasjonen som i 2023 gikk over i 100 % stillinger. Totalt utgjorde dette 3,9 årsverk i 2023. Forsvarsombudet er lønnet på årsbasis fastsatt av Stortingets presidentskap. Medlemmene av nemnda tilkommer godtgjørelse etter statens satser for utvalgsgodtgjørelse, jf. Statens personalhåndbok.

Bekreftelse

Årsregnskapet er avlagt i henhold til bestemmelser om økonomistyring i staten, jf. rundskriv R-115 fra Finansdepartementet om utarbeidelse og avleggelse av statlige virksomheters årsregnskap. Regnskapet gir et dekkende bilde av Ombudsnemndas disponible bevilgninger, regnskapsførte utgifter, inntekter, eiendeler og gjeld.

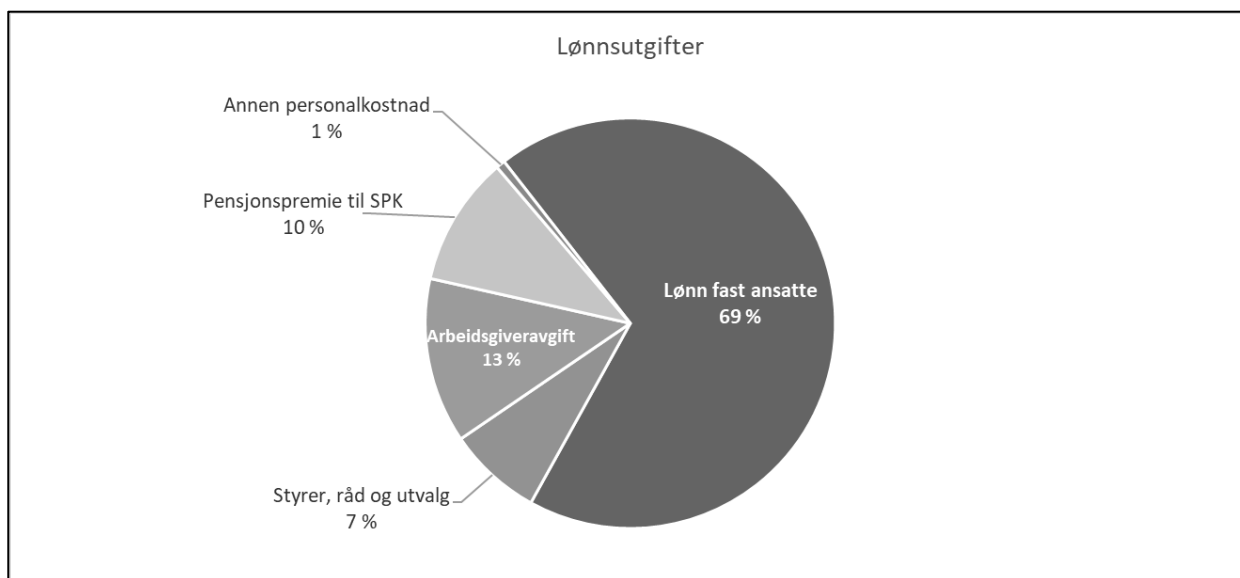
Vurderinger av vesentlige forhold

Den samlede ressursbruken ble holdt innenfor godkjent bevilgning. I 2023 har Ombudsnemnda samlet disponert tildelingen på kapittel 42 post 01, på kr 8 501 000. Samlet tildeling består av årets tildeling på kr 8 207 000 og overført mindreforbruk fra 2022 på kr 294 000, jf. bevilgningsrapporteringen note A. Virksomheten har regnskapsført driftsutgifter på til sammen kr 8 267 598, fordelt på kr 5 131 506 til lønnsutgifter og kr 3 136 092 til andre driftsutgifter. Dette ga virksomheten et mindreforbruk på totalt kr 233 402, som utgjør 2,84 % av årets tildeling for 2023. Beløpet er i sin helhet søkt overført til 2024, se beregninger i note B.

Mindreforbruket skyldes blant annet at pensjonspremien til Statens pensjonskasse (SPK) ble lavere enn SPKs oppdaterte årsprognose og at enkelte kostnader knyttet til nemndsaktivitet i desember ble fakturert med forfall i 2024. Det har vært noe usikkerhet rundt tildeling av ekstra midler som kompensasjon for høyere lønnsvekst enn forventet. Tildelingen på kr 76 000 ble vedtatt sent på året, under nysaldering av statsbudsjettet 2023 like før jul.

Lønnsutgifter

Lønnsandelen av de samlede driftsutgiftene var på 62 %. Oversikt over hvordan lønnsutgiftene er fordelt vises i figur 1 nedenfor:



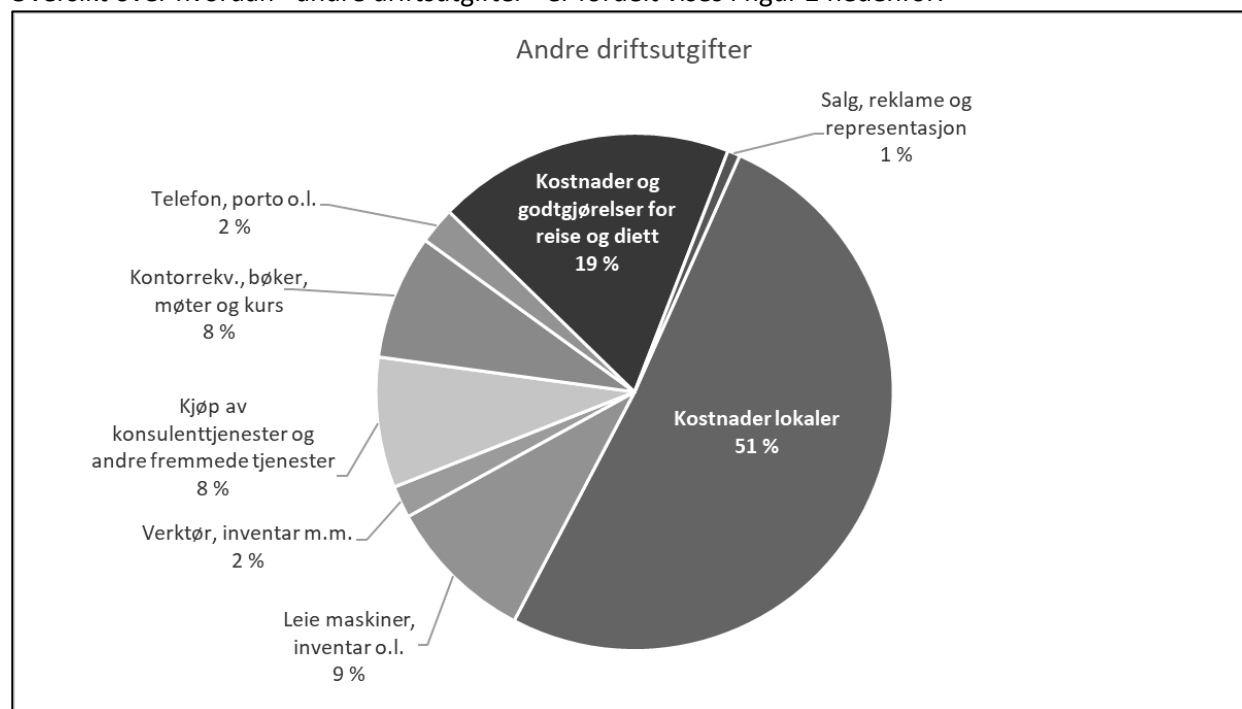
Figur 1

Andre driftsutgifter

Leie lokaler utgjør over halvparten av kostnadene knyttet til andre driftsutgifter. *Reisekostnader* utgjør også en stor del av det totale bildet.

I 2023 har Ombudsnemnda gjennomført to tilsynsreiser og fem nemndsmøter (samlinger), og har i tillegg gjennomført andre avdelingsbesøk og aktiviteter. Nemnda deltok eksempelvis på veteran konferansen i Molde i januar, på de tillitsvalgte landskonferanse på Kjevik i juni og på Forsvarets lederseminar i november. Nemnda var også representert ved den årlige internasjonale konferansen for militære ombudsordninger, 15ICOAF, i Wien.

Oversikt over hvordan «andre driftsutgifter» er fordelt vises i figur 2 nedenfor:



Figur 2

Mellomværende med statskassen utgjorde per 31. desember 2023 kr -315 728. Oppstillingen av artskontorapporteringen viser hvilke eiendeler og hvilken gjeld mellomværendet består av. Foruten rapportert mellomværende hadde Ombudsnemnda en påløpt leverandørgjeld på kr 455 669 som ikke er betalt i 2023 og som derfor ikke fremkommer som utgift i årsregnskapet, jf. note 8 om «Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen».

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 2024. Den vil bli publisert på ombudsnemndas nettsider (www.forsvarsombudet.no) sammen med årsregnskapet så snart dokumentet foreligger.

Ombudsnemndas vedtak om avleggelse av årsregnskapet for 2023

Årsregnskapet for 2023 slik det foreligger her, er behandlet og vedtatt i nemndsmøte 13. februar 2024. Det var seks nemndsmedlemmer til stede, herunder forsvarsombudet, jf. forsvarsombudsloven § 8 annet ledd. Dokumentet er signert elektronisk.

Oslo, 16. februar 2024

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 2022 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 punkt 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.

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 inntektsført og derfor ikke vist som inntekt i oppstillingen.

Regnskapstall i bevilgnings- og artskontorrapportering med noter viser regnskapstall rapportert til statsregnskapet. I tillegg viser noten til artskontorrapporteringen «Sammenheng mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen» bokførte tall fra virksomhetens kontospesifikasjon i kolonnen «Spesifisering av bokført avregning med statskassen». Noter viser forskjellen mellom beløp virksomheten har bokført på eiendels- og gjeldskontoer i virksomhetens kontospesifikasjon (herunder saldo på kunde- og leverandørreskontro), og beløp virksomheten har rapportert som fordringer og gjeld til statsregnskapet og som inngår i mellomværendet med statskassen.

Virksomheten har innrettet bokføringen slik at den følger kravene i bestemmelser om økonomistyring i staten. Dette innebærer at alle opplysninger om transaksjoner og andre regnskapsmessige disposisjoner som er nødvendige for å utarbeide pliktig regnskapsrapportering, jf. bestemmelsene punkt 3.3.2, og spesifikasjon av pliktig regnskapsrapportering, jf. bestemmelsene punkt 4.4.3, er bokført. Bestemmelsene krever blant annet utarbeiding av kundespesifikasjon og leverandørspesifikasjon. Dette medfører at salgs- og kjøpstransaksjoner bokføres i kontospesifikasjonen på et tidligere tidspunkt enn de rapporteres til statsregnskapet, og innebærer kundefordringer og leverandørgjeld i kontospesifikasjonen.

Oppstilling av bevilgningsrapportering m/noter

OPPSTILLING AV BEVILGNINGSRAPPORTERING 31.12.2023							
Utgifts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Note	Samlet tildeling*	Regnskap 2023	Merutgift (-) og mindreutgift
0042	Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret	01	Driftsutgifter		8 501 000	8 267 598	233 402
1633	Nettoordning, statlig betalt merverdiavgift	01	Nettoordning for mva i staten		0	260 227	
Sum utgiftsført					8 501 000	8 527 824	

Inntekts-kapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling*	Regnskap 2023	Merinntekt og mindreinntekt(-)
5309	Tilfeldige inntekter	29	Ymse	0	6 372	
5700	Folketrygdens inntekter	72	Arbeidsgiveravg.	0	668 615	
Sum inntektsført					0	674 987
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet					7 852 837	

Kapital-kontoer					
60093001	Norges Bank KK/innbetalinger				9 375
60093002	Norges Bank KK/utbetalinger				-7 824 812
700070	Endring i mellomværende med statskassen				-37 400
Sum rapportert					0

Beholdninger rapportert til kapitalregnskapet (31.12.)			
	2023	2022	Endring
700070 Mellomværende med statskassen	-315 728	-278 328	-37 400

NOTE A – FORKLARING AV SAMLET TILDELING UTGIFTER			
Kapittel og post	Overført fra i fjor	Årets tildelinger	Samlet tildeling
0042 01	294 000	8 207 000	8 501 000

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	Omdisponering fra post 01 til 45 eller til post 01/21 fra neste års bevilgning	Innsparinger (-)	Sum grunnlag for overføring	Maks. overførbart beløp *	Mulig overførbart beløp beregnet av virksomheten
004201		233 402		233 402				233 402	410 350	233 402
*Maksimalt beløp som kan overføres er 5 % av årets bevilgning på driftspostene 01–29, unntatt post 24 eller sum av de siste to års bevilgning for poster med stikkordet «kan overføres». Se årlig rundskriv R-2 for mer detaljert informasjon om overføring av ubrukte bevilgninger. Mulig overførbart beløp: Stortingets ombudsnemnd for Forsvarets ubrukte bevilgning på kapittel/post 004201 beløper seg til kr 233 402. Dette beløpet er innenfor grensen på 5 %, og kr 233 402 kan overføres til neste budsjettår. Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret har søkt om overføring av kr 233 402 til budsjettet for 2024. Overføringen til 2024 er nødvendig for å dekke løpende driftsutgifter.										

OPPSTILLING AV ARTSKONTORRAPPORTERINGEN 31.12.2023

	Note	2023	2022
Driftsinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Andre innbetalinger		0	0
<i>Sum innbetalinger fra drift</i>		0	0
Driftsutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
Utbetalinger til lønn	1	5 131 506	4 751 501
Andre utbetalinger til drift	2	3 136 092	2 974 460
<i>Sum utbetalinger til drift</i>		8 267 598	7 725 961
Netto rapporterte driftsutgifter		8 267 598	7 725 961
Investerings- og finansinntekter rapportert til bevilgningsregnskapet			
<i>Sum investerings- og finansinntekter</i>		0	0
Investerings- og finansutgifter rapportert til bevilgningsregnskapet			
<i>Sum investerings- og finansutgifter</i>		0	0
Netto rapporterte investerings- og finansutgifter		0	0
Inntekter og utgifter rapportert på felleskapitler			
Gruppelivsforsikring konto 1985 (ref. kap. 5309, inntekt)		6 372	5 419
Arbeidsgiveravgift konto 1986 (ref. kap. 5700, inntekt)		668 615	578 528
Nettoføringsordning for merverdiavgift konto 1987 (ref. kap. 1633, utgift)		260 227	286 220
<i>Netto rapporterte utgifter på felleskapitler</i>		-414 760	-297 728
Netto rapportert til bevilgningsregnskapet		7 852 837	7 428 233

Oversikt over mellomværende med statskassen

	2023	2022
Eiendeler og gjeld		
Skyldig skattetrekk	-218 772	-216 408
Avsatt pensjonspremie til Statens pensjonskasse	-96 956	-61 920
Sum mellomværende med statskassen	3	-315 728

NOTE 1 – UTBETALINGER TIL LØNN

	31.12.2023	31.12.2022
Lønn	3 520 807	3 193 780
Arbeidsgiveravgift	668 615	578 528
Pensjonsutgifter*	525 474	418 580
Sykepengar og andre refusjoner (-)	0	0
Andre ytelser	416 610	497 613
Sum utbetalinger til lønn	5 131 506	4 751 501
Antall årsverk:	3,9	3,8

* Premiesatsen for arbeidsgiverandelen utgjorde i 2023 14 % (arbeidsgiverandel av pensjonspremie/pensjonsgrunnlaget i 2023 rapportert til SPK). For regnskapsåret 2022 utgjorde premiesatsen 12 %.

NOTE 2 – ANDRE UTBETALINGER TIL DRIFT

	31.12.2023	31.12.2022
Husleie	1 341 676	1 308 166
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	9 000	0
Andre utgifter til drift av eiendom og lokaler	252 199	263 066
Mindre utstysanskaffelser	62 792	25 631
Leie av maskiner, inventar og lignende	289 778	255 649
Kjøp av konsulenttjenester	108 156	21 689
Kjøp av andre fremmede tjenester	146 470	285 618
Reiser og diett	581 170	435 314
Øvrige driftsutgifter	344 852	379 328
Sum andre utbetalinger til drift	3 136 092	2 974 460

NOTE 3 – SAMMENHENG MELLOM AVREGNING MED STATSKASSEN OG MELLOMVÆRENDE MED STATSKASSEN
Del A Forskjellen mellom avregning med statskassen og mellomværende med statskassen

	31.12.2023	31.12.2023	
	Spesifisering av <u>bokført</u> avregning med statskassen	Spesifisering av <u>rapportert</u> mellomværende med statskassen	Forskjell
Finansielle anleggsmidler	0	0	0
<i>Sum</i>	0	0	0
Omløpsmidler	0	0	0
<i>Sum</i>	0	0	0
Langsiktig gjeld	0	0	0
<i>Sum</i>	0	0	0
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	-455 669	0	-455 669
Skyldig skattetrekk	-218 772	-218 772	0
Skyldige offentlige avgifter	0	0	0
Annen kortsiktig gjeld	0	-96 956	96 956
<i>Sum</i>	-674 441	-315 728	-358 713
Sum	-674 441	-315 728	-358 713



Vår saksbehandler

Visekorproal Ida Vakt skjold
ivakt skjold@mil.no, +4795450721

Vår dato

2024-04-03

Vår referanse

2024/2019/FORSVARET/VPR/IV

Tidlegare dato

Tidlegare referanse

Til

Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret

Kopi til

Forsvarsdepartementet

Tillitsvalgtordningen i Forsvaret sine innspill til Dokument 5

1.1 Innledning

Tillitsvalgtordningen i Forsvaret (TVO) viser til invitasjonen om å gi innspill til Stortingets ombudsnemnd for Forsvaret sin årsmelding til Stortinget, Dokument 5. Vernepliktsrådet (VPR) deler med dette soldatene sine innspill på vegne av TVO.

2 Bakgrunn

2.1 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 de vernepliktige 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 befal. TVO representerer soldaten på alle nivå i Forsvaret. Ordningen representeres av omtrent 500 tillitsvalgte i Forsvaret.

De landstillitsvalgte i Vernepliktsrådet (VPR) representerer TVO sentralt, og har faste møte med både forsvarssjefen og forsvarsministeren. VPR har i tillegg jevnlig kontakt med ombudsnemnda, og gir årlige innspill til Dokument 5.

2.2 TVO sitt innspill

TVO sitt innspill til Dokument 5 baserer seg på tilbakemeldinger og observasjoner fra de tillitsvalgte, samt politikk vedtatt gjennom TVO sine utvalg på alle nivåer i Forsvaret. TVO sin overordet soldatpolitikk er formulert i Vernepliktsprogrammet som blir vedtatt av ordningens øverste organ, Landskonferansen, for en periode på to år av gangen.

I dette innspillet ønsker TVO å særlig trekke frem tre viktige moment:

1. Personellrelatert eiendom bygg og anlegg (P-EBA)
2. Soldater som ikke er klare til strid

Postadresse

Postboks 1550 sentrum
0015 Oslo

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

3. Refselsesliknende reaksjoner

3 Vurdering

3.1 Personellrelatert eiendom, bygg og anlegg

Forsvarssjefens fagmilitære råd (FMR) og Forsvarskommisjonen peker begge på et behov for å styrke forsvarsevnen gjennom betydelig økte bevilgninger. Forsvaret opplever per i dag vesentlige utfordringer med hensyn til underfinansiering og etterslep på investeringer og vedlikehold knyttet til personellrelatert eiendom, bygg og anlegg (PEBA).

Mange soldater bor i dag i gamle bygg som verken er dimensjonert for soldatmassen eller tilpasset en moderne standard. Ved enkelte avdelinger bidrar også sopp, mugg og manglende ventilasjon til dårlig innelima og har påført soldatene helseplager. Kaserne fra 70-tallet ble bygget for et forsvar primært bestående av menn. I forbindelse med innføringen av allmenn verneplikt har eksisterende sanitæranlegg blitt tilpasset og fordelt slik at kvinner og menn begge skal få tilgang til egne dusjer og toaletter. I mange tilfeller har dette redusert den enkeltes tilgang til sanitærfasilitetene. Omlegging av strukturen og virksomheten i Forsvaret, har i flere tilfeller også bidratt til manglende kapasitet og kvalitet på forlegningene til de vernepliktige. Dette har blant annet vært tilfelle ved omlokaliseringen av rekruttutdanningen i luftforsvaret til KNM Harald Haarfagre. Ved flere avdelinger er fravær av velferdsbygg og tilfredsstillende idrettsfasiliteter også et stort problem, som går ut over soldatenes fysiske og psykiske helse.

Begrenset forlegningskapasitet rammer også utdanningen av ledere i Forsvaret. Behovet for flere ledere med tilstrekkelig kompetanse er stort, noe blant andre TVO har pekt på i Vernepliktsprogrammet. Hæren har økt antall elever på lagførerskolen (HLFS) betraktelig og Forsvarets høgskole (FHS) har økt antall skoleplasser på krigsskolene. Dette er et positivt signal om at mangelen på kompetanse og ledere blir tatt alvorlig. Begrenset forlegningskapasitet begrenser imidlertid kapasiteten ved utdanningsinstitusjonene. Flere steder er det også behov for nye øvings- og undervisningslokaler. Eksempler på dette er leirene på Linderud og Rena.

Stortinget har i 2024 innvilget 200 millioner kroner til investering i nye boliger og kvarter for ansatte, samt 150 millioner kroner til øremerket oppussing og renovering av kaserne for vernepliktige, jf. Prop. 1 S (2023-2024). TVO opplever dette som symbolske summer som verken er tilstrekkelig for å dekke opp for dagens eller fremtidige behov i Forsvaret. TVO har gjennom flere år bidratt aktivt i prioriteringen av vedlikeholdsmidler til PEBA. Prioriteringene har ofte blitt knyttet til renovasjon av våtrom og fasade og kosmetiske utbedringer av kaserneom. Dette har til en viss grad har økt levetiden på byggene, men er ikke tilstrekkelig med hensyn til det totale vedlikeholdsbehovet. Mangelen på nye investeringer er også et problem, særlig der

vedlikeholdsutgiftene er store eller der mulighetene for utbedring er begrenset. TVO har blant annet spilt inn kaserner på Skjold og Setermoen som prioriterte prosjekter. Utfordringen med kasernene på Skjold er at det ikke er kapasitet til å renovere flere enn én kaserne av gangen. TVO mener derfor at det også må investeres i ny bygningsmasse for å møte fremtidens behov.

TVO mener prioriteringene til PEBA i gjeldende budsjett ikke er tilstrekkelig for å dekke Forsvarets behov. Vurderingene knyttet til nødvendige investeringer og vedlikehold kommer i tillegg for sent. Når personellopptrapping finner sted før mangler og svakheter i bygningsmassen utbedres, rammer det både vernepliktige og ansatte som ikke tilbys tilfredsstillende bo- og tjenesteforhold. Dette går ut over ikke bare soldatenes selv, men også utdanningen, tjenesten, rekrutteringen og den operative evnen i Forsvaret.

TVO er svært bekymret over dagens situasjon og ber Regjeringen og Stortinget om å ta et større ansvar og vise tydeligere prioritering av soldatenes helse og livskvalitet. TVO forventer videre at personellet i Forsvaret blir hørt av politiske og militære beslutningstagere i arbeidet med ny langtidsplan for forsvarssektoren (LTP). Personellopptrappingen i Forsvaret kan ikke skje på bekostning av menneskelig ivaretagelse.

3.2 Soldatene vet ikke hva de skal gjøre 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 årets aksjon er «Beredskap», og er demokratisk vedtatt av TVO sitt landsstyre som representerer samtlige førstegangstjenestegjørende soldater i Forsvaret. Et sentralt mål med aksjonen er at soldatene skal kjenne sin rolle i krise og krig. Det valgte temaet for aksjonen er et tydelig signal fra soldatene selv om at dette ikke er tilfelle i dag.

TVO mener det er kritisk for Norges forsvarsevne at norske soldater forstår, har kunnskap og opplever trygghet knyttet til sin rolle og funksjon i krise/krig. Fravær av dette kan gi store utfordring for Forsvaret ved en eventuell krisesituasjon eller ved mobilisering. Flere førstegangstjenestegjørende har tydelig definerte stillinger i fredstid. Arbeidsoppgavene og funksjonen i fredstid kan imidlertid være vanskelig å speile i en krise/krigssituasjon. 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 er et enormt ansvar, og soldaten kan møte flere tøffe etiske problemstillinger i tjenesten. Kritisk tenkning og moralsk integritet, samtidig som en er lojal til oppdraget, er nødvendige egenskaper i soldatyrket. 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. Mange soldater har ikke tilgang til et personlig våpen, og flere rører heller ikke et våpen igjen, etter at de har avsluttet rekruttutdanningen. Med dette reduseres også muligheten til å bygge kompetanse og trygghet rundt sin egen rolle 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 og øving.

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 evner 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 rolle i krise og krig. Dette innebærer at utdanningen i soldatprofesjon og EMA må styrkes og implementeres gjennom hele tjenesteløpet.

3.3 Refselsesliknende reaksjoner

TVO erfarer at enkelte soldater i Forsvaret blir gitt refselsesliknende reaksjoner, uten at det gis klageadgang til vedtaket slik det normalt skal gjøres i henhold til disiplinærloven, og også uten at loven brytes. TVO mener denne praksisen synliggjør en gråsoner i disiplinærloven, der bruk av advarsel, som av mange i Forsvaret omtales «strek», ikke er definert.

En direkte konsekvens av dette er at refselsesliknende reaksjoner blir gitt, uten at sjef med disiplinærmyndighet trenger å dokumentere forholdene og vurderingen bak saken. I henhold til *Forskrift om disiplinærreglementet for Forsvaret og militært arrestreglement* kan den som overtrer eller forsømmer militære tjenesteplikter som følger av lov, reglement, direktiv, forskrift eller rettmessig ordre, refses disiplinært. Ved tilfeller der det er opprettet en sak, vil det utføres etterforskning av militærpolitiet, for sikring av bevis og for å bevise skyld så vel som skyldfrihet. Vedtak

som går ut på refselse, skal være skriftlig, underskrevet og datert. Ved dokumentasjon av hvilke forhold som er lagt til grunn, vil det foreligge tilstrekkelig informasjon til å klage til høyere myndighet. Ved en refselse kan altså soldaten klage til en overordnet innen 48 timer.

TVO erfarer at soldater får reaksjoner som frihetsinnskrenkning, uniformsplikt og helgearbeid, uten at det foreligger tilstrekkelig dokumentasjon for å gi mulighet til å klage. Prinsippet om at alle borgere har rett til å få sin sak prøvd, bør like fullt gjelde soldater inne til førstegangstjeneste, og bør således også omfatte denne type refselsesliknende reaksjoner.

4 Avslutning

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

Med hilsen

Ole Magnus Totland
Underdirektør
Sjef Tillitsvalgtordningen i Forsvaret

Dokumentet er elektronisk godkjent, og har derfor ikke håndskrevet signatur.