



Dokument 5

(2012–2013)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om
virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2012**

Dokument 5

(2012–2013)

**Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om
virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2012**

REGISTER

	Side
Innledning	5
Sammendrag og konklusjoner	5
Hovedområder og rapporter:	
Ombudsmannen	10
Noen saker behandlet ved Ombudsmannens kontor	11
- Menige mannskaper	12
- Verneplikt, utskrivning, rulleføring	12
- Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse	12
- Beordring, overføring, forflytning, frabeordring, dimittering, tilbakeføring i grad ..	12
- Vervede og kvinnelige soldater, herunder i internasjonal tjeneste	13
- Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap av materiell	13
- Kosthold	13
- Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering og tjenesteuttalelse	14
- Permisjoner	14
- Disiplinær- og straffesaker	14
- Godtgjørelser – økonomiske	14
- Sykesaker – Trygd-Erstatning - Tannpleie - Legekjennelse m.m	14
- Sosiale saker	16
- Forsvarets skolevirksomhet	16
- Befalssaker	17
- Sivilt personell	19
- Vernepliktsverket	19
- Tillitsmannsordningen (TMO)	21
- Forsvarets bolig- og velferdstjeneste	23
- Fokus / Voksenopplæringen	27
- Forsvarets Sanitet	29
- Generaladvokatens årsrapport over refselsler	34
- Befaringer og informasjonsmøter	38
- Vedlegg/instruks	57

Dokument 5

(2012–2013)

Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om virksomheten i tiden 1. januar – 31. desember 2012

Til Stortinget:

INNLEDNING

I henhold til vedlagte instruks fra Stortinget gir Ombudsmannsnemnda for Forsvaret med dette melding om Ombudsmannens og ombudsmannsnemndas virksomhet i 2012. Meldingen er i hovedsak lagt opp på samme måte som i foregående år.

Ombudsmannsnemnda skal etter formålet bidra til å sikre de allmennmenneskelige rettigheter for Forsvarets personell og behandle sakstema av prinsipiell karakter eller som har allmenn interesse. Ombudsmannsnemnda skal likeledes ved sin virksomhet bidra til å effektivisere Forsvaret.

Stortinget har vedtatt instruks for Ombudsmannsnemnda for Forsvaret. Nemnda utfører sitt løpende arbeid uavhengig av Stortinget, og stortingsrepresentanter kan ikke samtidig være medlem av nemnda. Nemnda har en bred sammensetning og erfaringsbakgrunn. Nemnda skal bestå av sju medlemmer som velges av Stortinget for fire år. Ett av medlemmene velges som leder og benevnes Ombudsmannen for Forsvaret. Det skal også velges varamedlemmer til nemnda, samt nestleder.

Instruksen bestemmer at Ombudsmannen forestår den daglige virksomheten. Ombudsmannen er årslønnet, de øvrige medlemmene tilkommer godtgjørelse etter utvalgsregulativ. Stortinget valgte 14. desember 2009 følgende til Ombudsmannsnemnda for Forsvaret for tidsrommet 1. januar 2010 – 31. desember 2013:

Medlemmer:

1. Kjell Arne Bratli, ombudsmann, Horten
2. Vidar Bjørnstad, nestleder, Bærum
3. Signe Øye, Hobøl
4. Kjell Engebretsen, Frogn
5. Per Egil Evensen, Halden
6. Bjørn Hernæs, Sør-Odal
7. Ivar Johansen, Oslo

Varamedlemmer:

1. Anne Helen Rui, Larvik
2. Per Ove Width, Nøtterøy
3. Kari Lise Holmberg, Skien
4. Bjørn Robstad, Vennessla
5. Jonni Solsvik, Andøy
6. Hallgeir Grøntvedt, Ørland
7. Åse Wisløff Nilssen, Kongsvinger

Ombudsmannsnemnda har i 2012 holdt møter under befaringene samt i januar, mars og desember.

Nemnda har foretatt befaringer/besøk ved militære tjenestetsteder slik:

- FOH/Reitan og Bodin leir.
- Haakonsværn.
- Landskonferansen for tillitsvalgte/Luftforsvarets skolesenter, Kjevik.
- Bjerkvik Tekniske Verksted.
- Brigaden i Nord-Norge.
- Afghanistan (Mazar-e-Sharif og Kabul).

Videre har nemnda hatt møter med bl.a. Forsvarets Sanitet, de landstillitsvalgte for vernepliktige, Velferdstjenesten, sjef PRT Meymaneh, Norske Reserveoffiserers Forbund.

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER

Nemndas inntrykk etter befaringer og samtaler med personell er at arbeidsmiljøet i Forsvaret stort sett er godt. Personellet preges av et stå-på-humør, de er motiverte og dyktige, og nemnda møter ansatte og vernepliktige med positive holdninger.

Nemnda viser ellers til de enkelte kapitler og rapporter, men vil særskilt nevne følgende:

VERNEPLIKTIGE MANNSKAPER

Vernepliktige mannskaper på førstegangstjeneste trives alt i alt godt. I Vernepliktsundersøkelsen oppgir 77 prosent at de trives ganske/meget godt i Forsvaret.

Omtrent halvparten mener førstegangstjenesten ble bedre enn forventet, hvorav kvinner hadde den høyeste forventningen til tjeneste. Ingen kvinner har oppgitt at de mistrives i førstegangstjenesten. Soldatene som har kortest tjenestetid på undersøkelsestidspunktet, trives mindre enn soldater som har tjenestegjort lenger i tid.

Kvinner opplever arbeidsoppgavene mer meningsfulle enn menn. Kvinner mener også i høyere grad enn menn at kompetansen tillært i Forsvaret kan være hjelpfull etter endt tjeneste.

Kvinner erindrer høyere forventninger til førstegangstjenesten enn menn, samtidig opplever de også i høyere grad enn menn en bedre tjeneste enn forventet.

- Totalt mener 73 prosent at de har fått tilbud om yrkes- og studieveiledning gjennom Fokus/voksenopplæringen. Kvinner mener i større grad enn menn at de har mottatt tilbudet, og kvinner har også i større grad benyttet seg av tilbudet.
- 72 prosent kjenner til tilbudet om bostønad, og 44 prosent kjenner til tilbudet om «sosialstønad».
- 47 prosent er blitt mer positiv til videre tjeneste i Forsvaret i løpet av tiden de har vært inne i tjeneste. Kvinner har i større grad enn menn blitt mer positive til videre tjeneste i Forsvaret.
- 63 prosent har et ganske/meget positivt inntrykk av det norske Forsvaret, mens 16 prosent har et ganske/meget negativt inntrykk. Kvinnene i førstegangstjenesten har et bedre inntrykk av det norske Forsvaret enn menn. De som har minst tid i tjenesten har et dårligere inntrykk av det norske Forsvaret enn de som har tjenestegjort lengre i tid.
- Det er 77 prosent som er for verneplikt i Norge, både i og etter avtjent førstegangstjeneste. Andelen som er negative til tvungen verneplikt for jenter har økt.

18 MÅNEDERS FØRSTEGANGSTJENESTE

Nemnda er orientert om Hærens prøveprosjekt med 18 måneders førstegangstjeneste i Garnisonen i Sør-Varanger (grensejegere). Nemnda forstår at det kan være behov for lengre tjenestetid for en del vernepliktige mannskaper knyttet til tjeneste som krever lang opplæring og spesielle ferdigheter. I hvilket omfang dette er nødvendig, må Forsvaret vurdere også utifra at verneplikten produserer mannskaper for senere tjeneste i Heimevernet (HV). Mannskaper med 18 måneders tjeneste er i praksis "forbrukt", og vil ikke ha resttid for å tjenestegjøre i HV. Om det blir for mange med 18 måneders tjeneste i fremtiden, vil det bli vanskeligere å fylle HVs rekker.

Det er etter nemndas oppfatning likeledes viktig at kvinner gis anledning til å delta i slike prøveprosjekter. Ved første opptak dreier det seg utelukkende om menn og Vernepliktsverket og Hæren bør gjennomgå dette nøyte, slik at kvinner også kan kvalifisere seg for 18 måneders tjeneste. I og med at kravene for 18 måneders tjeneste er de samme som for 12 måneders tjeneste, ser nemnda ingen grunn til at kvinner utelukkes.

Det har lenge vært et politisk mål å øke kvinneandelen i Forsvaret, og attraktiv tjeneste er viktig for at målsettingene blir oppfylt. I 2012 utgjorde kvinner kun 9 prosent av dem som fullførte førstegangstjenesten, og det er viktig at all tjeneste fremstår som åpen for kvinner.

Etter nemndas mening er det likeledes nødvendig snarlig å avklare hvilke incentiver og godtgjørelser som skal legges til grunn for 18 måneders tjeneste. Generelt er det en liten andel av ungdomskullene som avtjener førstegangstjenesten, og innsatsen bør ha en rimelig avkastning. Dette gjelder for såvel økonomisk kompensasjon, som f.eks. bedre muligheter for kurs og utdanning.

FØRSTEGANGSTJENESTE OG STATUS

Verneplikten er en sentral del av forsvarskonseptet. For at Forsvaret i fremtiden skal fylle sin rolle, er oppslutning og tillit i befolkningen viktig. Gjennom verneplikten får Forsvaret en stabil tilgang til godt egnet personell. Verneplikten sikrer også en rekruttering til Forsvaret, på tvers av sosiale og kulturelle skillelinjer, på en måte som er alle andre rekrutteringsmodeller overlegen.

I 2012 fullførte 7836 unge menn og kvinner førstegangstjenesten. Dette tallet synes i underkant, og det blir ofte mangel på vernepliktige ved flere avdelinger. For få mannskaper skaper ekstra arbeidsbelastning, og vanskeliggjør avdelingens mulighet til oppfylle sine mål.

Antall førstegangstjenestegjørende er etter nemndas oppfatning også et spørsmål om verneplikten forankring i samfunnet, og særlig blant ungdomskullene. Til en viss grad er man i dag kommet dit hvor verneplikt for alle oppfattes som ikke-reelt, men allikevel ikke som en urettferdig byrde. Noe av årsaken til dette er at førstegangstjenesten er attraktiv for mange unge, og foruten pliktfølelse er forbundet med muligheter til spennende tjeneste og mulighet for militær utdanning.

I dette er det avgjørende at Forsvaret forsterker arbeidet rundt statusheving for verneplikten. Både gjennom økonomiske godtgjørelser, tjeneste- og permisjonssystemer og tjenestens innhold. Særlig knyttet til tjenestens innhold er ønsket om mer "grønn tjeneste" (soldatferdigheter og skyting). Nemnda har tidligere fått mange tilbakemeldinger fra soldater som opplever den manglende militære treningen, herunder mangel på skyting og øvingsdøgn. I 2012 virker det som om det er flere som har fått økt soldatuttreining, noe nemnda synes er positivt.

Trening i soldatferdigheter er grunnleggende for Forsvarets virksomhet. Alt militært personell, uavhengig av tjenestestilling bør ha jevnlig militærfaglig utdanning. Mangler denne, er konsekvensen at mange av de vernepliktige ikke blir kvalifisert for videre tjeneste i Forsvaret. Nemnda har tidligere påpekt at den lave øvingsaktiviteten for Heimevernets soldater gir grunn til bekymring. Nemnda ser at HV nå øver mer jevnlig også innen områdestrukturen, og vil understreke viktigheten av dette.

Soldatene er gode ambassadører for Forsvaret. Det vil derfor være uheldig for rekrutteringen hvis soldatene som dimitterer ikke sitter igjen med et positivt bilde av Forsvarets virksomhet. Nemnda tror også at tilstrekkelig utdanning og øving som soldat i seg selv er et av de beste statushevende tiltakene for de vernepliktige inne til førstegangstjeneste.

VETERANER

Også i 2012 har det vært stor oppmerksomhet rundt situasjonen for veteraner. Temaer rundt veteraner, pårørende og oppfølging og bistand mot NAV, kommuner og pensjon har stått sentralt i ombudsmannens daglige virke og i nemndas arbeid. Nemnda vil i denne sammenheng understreke at begrepet veteraner gjelder alle som har tjenestegjort i de væpnede styrker, og dermed strekker seg langt utover det å ha deltatt i internasjonale operasjoner.

I møte med Forsvarets Sanitet i desember ble nemnda bl.a. orientert om at Forsvarets sanitet vil undersøke om det er

en overhyppighet av sykdommer hos de som tjenestegjorde i Kosovo. Dette skjer på bakgrunn av spørsmål om stråling fra utarmet uran kan være årsaken til at Kosovo-veteraner har fått kreft.

Statens strålevern foretok i 2001 en gjennomgang av internasjonal forskning på bruk av utarmet uran i Kosovo. Det ble ikke påvist en sammenheng mellom utarmet uran og helsefare.

Forsvarets sanitet har de siste årene gjennomført flere undersøkelser av personellet som har tjenestegjort i internasjonal tjeneste. Tre av disse undersøkelsene innbefattet personellet fra Kosovo-oppdraget. Konklusjonene var at forekomsten av sykdom generelt ikke syntes å være hyppigere enn i befolkningen forøvrig.

Personell som blir fysisk eller psykisk skadet må få individuelt tilpasset oppfølging med formål å få vedkommende tilbake til arbeidslivet, eller så nær situasjonen før skaden som mulig. Alvorlig skadede veteraner og deres pårørende skal gis støtte slik at de ikke opplever byråkrati og skjemavelde som en merbelastning. Nemnda ser det som nødvendig med en fortsatt tett oppfølging for å sikre samarbeidet mellom Forsvaret, kommunene, NAV, Statens Pensjonskasse og andre aktører.

Fortsatt er det for mange krigsveteraner som venter på at Statens Pensjonskasse skal ferdigbehandle saken deres. De fleste kravene dreier seg om psykiske skader. Tjenestemannsorganisasjonene har tatt opp lang saksbehandlingstid med nemnda, og påpeker at problemer med å finne sakkyndige, ofte ender med at veteranene opplever at de blir kasteballer i systemet.

Deltagelse i internasjonale operasjoner er en naturlig del av Forsvarets virksomhet. Det påhviler hele samfunnet og Forsvaret et klart ansvar for å ivareta personellet både før, under og etter tjenestegjøring i utenlandsoperasjoner. Nemnda vil peke på den store belastningen det er for en del av personellet som reiser ut. Skal belastningen minskes, må belastningen enten fordeles på flere eller den enkelte må ha færre rotasjoner. En annen viktig faktor for "følt" belastning, er kompetansen hos personellet som reiser ut. Økt kompetanse gir økt mestring og robusthet. I likhet med veteranene har nemnda merket seg de senere års forbedringer for veteraner, men ombudsmannen rapporterer også om saker som tar lang tid, og der skadede veteraner og deres familie bruker mye tid og krefter på å kjempe "mot systemet".

Nemnda registrerer at Forsvarsministeren har tatt initiativ til at FSAN skal undersøke alt personell fra alle internasjonale operasjoner. Med bakgrunn i den oppfølging nemnda har foretatt ved mange befaringer til Afghanistan gjennom flere år, er slike undersøkelser å hilse velkommen. Selv om Norge så langt har hatt en forholdsvis lav andel senskader, må det antas at det vil skje en økning av disse i kommende år. Nemnda har tidligere uttalt bekymring for en for lite utbygd psykiatritjeneste og at mennesker som blant annet lider av post-traumatisk stresslidelse knyttet til deres militære tjeneste, sier at de opplever et manglende ettervern og liten oppfølging fra Forsvarets side.

Nemnda omtalte i innberetningen for 2010 et pilotprosjekt i Østerdalen; et samarbeid mellom Forsvaret, NAV og kommunene Åmot og Elverum. Prosjektet har en varighet på to til tre år og vil rette seg spesielt mot utprøving av

modeller for samarbeid mellom kommunenes førstelinjetjeneste innenfor områdene NAV, helse og omsorg samt barn og familier.

Bakgrunnen for prosjekt Østerdalen er at det er en oppfatning at enkelte veteraner og deres familie ikke får den hjelp og oppfølging som det er allment akseptert at de skal ha. Hensikten er å vinne erfaring og finne løsninger som kan brukes kommunalt over hele landet, og/eller lage kompetansemiljø for å styrke veteranene og deres familier. Nemnda regner med at det i likhet med helseundersøkelser av personellet, også foretas en evaluering av pilotprosjektet.

MANNSKAPSFORLEGNINGER

Nemnda har år for år fulgt utviklingen av soldatenes boforhold. Kasernestandarden er varierende, også innenfor samme leir. Etter gjennom flere år å ha tatt opp forhold ved mannskapskaserner, begynner nemnda nå å se effekten av at dette arbeidet er gitt prioritet, herunder ekstra budsjettildeling (kaserneløftet). Nemnda nevner fra årets befaringer særskilt oppussing av kaserner på Skjold, der to 60 år gamle vernede bygg i Skjold leir fremstår som helt nye. Nemnda kom med sterk kritikk av forholdene der i beretningen for 2008, og finner det gledelig at restaureringen nå har tilbakeført bygningene med blant annet vinduer, dører, takrenner og vindusbeslag mest mulig lik det originale, men med alle fasiliteter anno 2012, herunder standard på isolasjon og ventilasjon samt strøm og datanett som tilfredsstillende dagens behov.

Fortsatt gjenstår en god del med andre kaserner på Skjold, men en viktig milepæl er passert.

Andre steder gjenstår fortsatt meget, og nemnda viser til de årlige befarringsrapportene, som alltid omhandler kaserner og boforhold.

For mannskapene er det ofte de små ting som irriterer aller mest. Som manglende lyspærer, manglende vedlikehold, småreparasjoner som ikke utføres o.s.v. Dette er noe nemnda møter i varierende grad ved alle avdelinger og ansvaret for dette legger avdelingene på Forsvarsbygg.

Likeledes er det et tilbakevendende problem at vaskemaskiner/tørketromler ikke fungerer og at det tar lang tid for innkjøp av nye eller eventuelle reparasjoner av disse.

For nemnda synes det som en tungvint organisering hvis den enkelte avdeling ikke kan ha et system med vaktmester e.l. som kan forestå det enkle og fortløpende vedlikehold og at det kanskje blir enklere for mindre innkjøp. Nemnda vil følge opp dette med Forsvarsbygg og FLO i 2013.

VAKTSTEDER VED HM KONGENS GARDE

Nemnda foretok i 2012 befaring til Gardens vaktsteder, der også Forsvarets Hovedverneombud og Hovedtillitsvalgt for Hæren deltok.

Samlet sett er vaktstedene ved Slottet og Skaugum i dårlig forfatning. Byggene er gamle og byggenes tekniske forhold bør oppgraderes. Ved Slottets vaktbygg sover mannskapene i kjeller og rømningsvei ved brann o.l. var delvis sperret av tre/buske, slik at mannluken ut var svært vanskelig å få opp. Dette ble påtalt, og bedt om ordnet snarest.

Avvikene er ellers i hovedsak knyttet til ventilasjon, utskifting av madrasser og sengetøy, daglig renhold og systemer for renhold.

Utilstrekkelig ventilasjon ved vaktstedene på Skaugum og Slottet ble tatt opp av tillitsvalgte for de vernepliktige med nemnda under en tidligere befarings til Huseby. Før nemndas besøk til Skaugum ble ventilasjonen der justert og utbedret. Ved vaktsted Slottet er det først og fremst mannskapsrommene i kjelleren som virker problematiske. Nemnda foreslår at det foretas målinger over tid og ved forskjellig temperatur- og værforhold.

Nemnda merker seg at personellet oppgir at utskiftning av dyner, puter og madrassstrekk, eventuelt av madrasser, gjøres ved behov, men at det ikke er faste rutiner for å oppdatere når dyner, puter og madrassstrekk må skiftes ut. Befaringen påviste mye skitten sengetøy på vakt- og forlegningsstedene. Fra saniteten er det tidligere påpekt at skitne dyner, puter og madrassstrekk kan spre smittsomme sykdommer, for eksempel brennkopper. Hyppigere utskiftning av slikt utstyr synes nødvendig, og nemnda mener det er behov for å etablere strammere rutine for inspeksjon av dyner, puter og madrassstrekk, samt av køyene. HMKGs ordensrutiner er stort sett betryggende, men Nemnda vil følge opp med kontroll av avdelingens rutiner i 2013.

Ved vaktstedene på Akershus festning, Huseby og Skaugum Hovedgård er det Forsvarsbygg (FB) som står som eier, ved Slottet og Bygdø Kongsgård er det Statsbygg. Dette fører til en viss fare for ansvarspulverisering. Felles på vaktstedene er at noe av inventaret samt noe av teknisk og operativt utstyr driftes og betales av HMKG, mens alt annet skal betales av bygningseier. Nemnda fikk opplyst at de siste to årene har det ikke vært koordinerende møte, planarbeid eller felles befarings mellom de ulike aktørene. Det bør etter nemndas mening iverksettes faste rutiner for slike møter.

HELSETJENESTEN I INDRE TROMS

Ombudsmannen mottok høsten 2012 kopi av bekymringsmelding fra FSANs overlege nord og hovedtillitsvalgt for de vernepliktige angående situasjonen ved sykestuer i Indre Troms. Nemnda reiste deretter på befarings til Troms i oktober 2012, og møtte personellet ved sykestuene, samt overlegen.

Lege og sykestuepersonellet ga overfor nemnda uttrykk for sterk frustrasjon og beskrev en vanskelig arbeidssituasjon, der de føler at de ikke er i stand til i tilstrekkelig grad å ivareta de vernepliktige.

Siste to år har to av tre sykepleierstillinger vært uavklart og tilfeldig bemannet med personell innleid på korttidskontrakter, noe som har medført høy belastning i forhold til opplæring og oppfølging. På samme tid har legestillingene vært delvis og tilfeldig bemannet med leger engasjert på korttidskontrakter. Dette har også medført ekstra belastning i forhold til opplæring.

De ansatte opplever at dette gir ustabil arbeidsmiljø med høy belastning både fysisk og psykisk særlig for de som er fast ansatt, men også for de engasjerte/innleide leger/sykepleiere, blir arbeidsbelastningen på den enkelte uholdbar stor. Personellet synes de utsettes for en "rovdrift" som gjør at dette går utover kvaliteten på arbeidet.

Ifølge personellet fører manglende kontinuitet og militær-

faglige erfaringer hos innleid personell til svikt i oppfølging av pasienter, samt at til dels alvorlige sykdomstilstander blir oversett og oppdages nesten for sent. Overlegens bekymring har lenge vært at dette kan medføre alvorlige hendelser.

De tre leirene i Indre Troms har rundt 1000 soldater hver, samt tilreisende og øvende personell. Med nåværende bemanningssituasjon mener overlegen at det er nær umulig å ta ansvar for en forsvarlig drift av sykestue, eller foreta forsvarlig oppfølging av personellet, innbefattet sanitetsoldater.

Personellet ved sykestuene mener at de har problemer med å levere de tjenester og den beredskap som forventes. De som jobber på sykestuene har over år stått i en arbeidssituasjon der de føler at de ikke ser utsikter til bedring. De føler at de strekker ikke til, de må avvise henvendelser som ikke burde vært avvist, de tvinges til å ta sjanser og gjøre vurderinger som oppleves å være i konflikt med det faglige skjønn. Legemangelen fører til utrygghet og sykepleierne føler seg tvunget til å gjøre vurderinger som de mener burde være gjort av lege, helst av militærlege.

I vårperiodene har de operative hæravdelingene høy øvelsesaktivitet. Bl.a. har alle befalsskole-kull mestringsøvelser. Noe som ifølge helsepersonellet hvert år avstedkommer dramatisk og alvorlige sykdomstilstander.

Personellet på sykestuene mener at de er satt ut av stand til å løse de medisinske oppgavene de forventes å håndtere. Overlegen mener å registrere at den faglige våkenheten og det faglige skjønn svekkes til en grad som hun vurderer til å ha negative helsemessige konsekvenser for soldatene. Nemnda fikk forelagt en rekke eksempler på vurderinger og behandlinger som trenger militærmedisinsk kompetanse.

Nemnda opplever slike situasjoner som alvorlig. Når faglig myndighet ved Hærens overlege, sykestuepersonellet og de vernepliktiges tillitsvalgte mener at driften ved sykestuen ikke er faglig forsvarlig, og melder fra om dette, bør det føre til umiddelbar vurdering og selvsagt svar fra overordnet faglig myndighet.

Nemnda tok opp saken med Forsvarets Sanitet og ba om snarlig gjennomgang av situasjonen ved legedekning og av sykestuene i Indre Troms. Dette førte til rask respons og sykepleier- og legestillinger ble besatt.

PENDLING

Under befaringer tar personell og avdelingene selv ofte opp med nemnda spørsmål rundt pendling. I motsetning til i de foregående 5-6 år merker nemnda seg nå at det er avdelinger som i større grad ønsker at familier så vel som enslig befal skal bo i nærheten av avdeling. Kystjegerkommandoen er eksempelvis en av disse.

Om Forsvaret står overfor en endring i den generelle hovedtrenden at pendling mellom bosted og tjenestested blir stadig mer utbredt, er dog lite trolig, men det illustrerer at virkemidlene som settes inn, vil måtte variere fra sted til sted. Både hva angår familieboliger i Forsvarets eie og/eller i sivil regi, hybler m.v.

For personellet som pendler, oppleves det som overveiende positivt med fast bopel et sted, og der tjenestestedet blir en slags satelittilværelse. Nemnda merker seg imidlertid at flere mener at der hvor en for stor andel av de

ansatte pendler, gir dette merbelastning for ikke-pendlerne, eksempelvis i forhold til vakt- og turnus, ved at den fysiske tilstedeværelse på selve arbeidsstedet blir mindre. I tillegg kommer pendlerkostnader, økonomisk og familiemessig/sosialt.

Samtidig kan det stilles spørsmål om det i det hele tatt er mulig å tilrettelegge for at et flertall familier blir med på flytting til nye arbeidssteder. Forsvaret er mange steder lokalisert utenfor byer eller større tettsteder, der det ikke står sivile jobber i kø. Med ofte to arbeidende voksne med hver sin karriere og arbeidsplass, barns plass i barnehage og skole o.s.v. må man regne med at "pendlerforsvaret" i det store og hele er kommet for å bli. Denne situasjonen krever imidlertid tilrettelegging med gode pendlerboliger for personellet, i noen grad også med mulighet for ektefelle/ samboerovernatting, og med en standard som gjenspeiler dagens kvalitetskrav.

For familier som ønsker å bosette seg ved tjenestestedet må det også finnes gode nok bomuligheter og med en tilrettelegging av familieboliger.

RUTEKLARERINGSKJØRETØY

Nemnda rettet i innberetningen for 2011 kritikk mot Forsvaret for ikke å ha anskaffet ruteklaringskjøretøy for minerydding (spesielle kjøretøy som er utstyrt for å finne eller detonere miner som de kjører over). Forsvarsstaben opplyser i brev til Ombudsmannen i januar 2013 at det i 2013 vil bli levert noen slike kjøretøyer, som "vil gi interim ruteklaringskapasitet". Likeledes at det er avsatt midler til et prosjekt i perioden 2018-2023 for å anskaffe en permanent løsning

For nemnda fremstår det som en langdryg prosess å skaffe Norge slike kjøretøy. I Afghanistan skulle det gå hele fem år før pansrede kjøretøy kom på plass og seks år før jammere mot IED ble anskaffet. Ytterligere et antall tyngre pansrede kjøretøyer ble hasteanskaffet i 2010, men fortsatt uten ruteklaringsmulighet.

På bakgrunn av de mange – og årelange – debatter om pansrede kjøretøyer, veibomber (IED/Improvised Explosive Device) og etterforskning/etterretning knyttet til eksplosiver og skader/dødsfall p.g.a. disse, finner nemnda det uheldig at ruteklaringsystemer ennå ikke er anskaffet. Nemnda stiller spørsmål om det ikke finnes "hyllevare" som er egnet, siden flere lands styrker allerede bruker slike kjøretøyer. Likeledes om anskaffelsesprosesser for mindre innkjøp som gjelder personellens sikkerhet tar så lang tid at anskaffelsesregimet for hasteanskaffelser bør revurderes.

YTRINGER OG LOJALITET

Nemnda opplever stort sett at det er "takhøyde" i Forsvaret, men at det i noen prosesser kan oppleves at det ikke er tilstrekkelig åpenhet. Ombudsmannen mottar også varsler fra personell som mener at retten til å ytre seg blir innskrenket i enkelte saker. Ombudsmannen har tatt opp bekymringsmeldinger om ytringer og lojalitet med Forsvarsministeren.

Nemnda har tidligere uttalt seg om ytringsfrihet og lojalitetsplikt i Forsvaret, i tråd med hva Sivilombudsmannen har gjort for forvaltningen ellers. Nemnda ser det som viktig at ansatte i Forsvaret føler seg trygge når de ytrer seg. Ansattes ytringsfrihet er beskyttet av den alminnelige bestemmelsen om ytringsfrihet i Grunnloven § 100. Paragrafen ble vedtatt i 2004 og trådte umiddelbart i kraft. Grunnlovsendringen innebærer en kraftig styrking av grunnlovsvernet for ansattes ytringsfrihet, og arbeidstakers ytringsfrihet er utvidet. Inngrep i ytringsfriheten kan også kun skje på de vilkår som fremgår av grunnlovsbestemmelsen.

Generelt bør arbeidsgivere sørge for et klima på arbeidsplassen som sikrer at all relevant informasjon - herunder kritiske ytringer - når frem til relevant myndighetsnivå, og samtidig sikre bred aksept for at ansatte deltar innenfor rammene av et romslig lojalitetsbegrep.

Mens retten til å ytre seg er grunnlovsfestet, er lojalitetsplikten ulovfestet. Lojalitetsplikten er en plikt til å opptre lojalt i forhold til den virksomhet man arbeider i. Lojalitet overfor virksomheten innebærer også at arbeidstaker har plikt til lojalitet overfor andre ansatte i virksomheten, og en må anta at det også gjelder overfor egen forsvarsgren/avdeling. Derimot har den ansatte ikke plikt til å være lojal mot enkeltpersoner i virksomheten. Foruten lojalitetsplikt overfor den etat/virksomhet de arbeider i, har de ansatte også en generell lojalitetsplikt overfor allmennheten som forvaltningen er satt til å betjene.

Lojalitetsplikten innebærer en plikt for den ansatte til å unngå å ytre seg på en illojal måte som skader arbeidsgivers legitime og saklige interesser, og er knyttet til arbeidsgivers styringsrett. Styringsretten gir imidlertid ingen generell adgang til å regulere eller sanksjonere ansattes ytringer. Uttalelser som ikke er undergitt taushetsplikt, og som i hovedsak gir uttrykk for arbeidstakerens egne oppfatninger, er det normalt anledning til å komme med. Dette fremgår av retningslinjene som er trukket opp av Justisdepartementet: at begrensninger i ytringsfriheten som generelt utgangspunkt bare bør gjelde ytringer som påviselig skader, eller påviselig kan skade, arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte.

Grunnloven § 100 fjerde ledd oppstiller et forbud mot forhåndssensur og andre forebyggende forholdsregler rettet mot ytringer. Forbudet innebærer at alle i utgangspunktet står fritt til å ytre seg om det de vil uten forhåndssensur. Det skal heller ikke avtales noe som kan ligne på forhåndssanksjon, som f.eks. fratredelse i stilling.

Spørsmålet illojalitet eller om en ytring er illojal avgjøres etter en skjønsmessig helhetsvurdering, og ikke gjennom avtaler på forhånd. Det skal også mye til før ytringsfrihetens grenser er overskredet. Hensynene bak lojalitetsplikten må i den konkrete vurderingen av om en ytring er lovlig, veies mot hensynene bak ytringsfriheten. Den praktis-

ke konsekvensen blir at hensynet til ytringsfriheten vil være bestemmende for lojalitetspliktens rekkevidde. Grensene for arbeidstakers lojalitetsplikt og ytringsfrihet blir derfor i praksis de samme.

HOVEDOMRÅDER OG RAPPORTER

OMBUDSMANNEN

Personellsituasjonen ved Ombudsmannens kontor har vært tilfredsstillende gjennom 2012. Etatens direktør/kontorsjef gjennom 25 år gikk av med pensjon og ny direktør var på plass i slutten av mai. Kontoret har også i det foregående år brukt forholdsvis mye tid til statens administrasjons- og regnskapssystem, et system som i all hovedsak er tilpasset større virksomheter. For Ombudsmannens administrasjon fortsettes kursing og oppgradering av kompetanse innen administrasjon, forvaltning og regnskap.

Ombudsmannsordningen har som i tidligere år vist seg som et reelt og tidsbesparende alternativ til domstolsbehandling i mange saker av juridisk karakter. Senere i innberetningen er omtalt enkelte klagesaker til illustrasjon av ofte forekommende sakstema.

I tillegg er tvistesaker løst ved uformell kontakt med partene uten ordinær saksregistrering. Veiledning og råd fra Ombudsmannens kontor har i stor grad resultert i løsninger hvor det har vist seg unødvendig med formell klagebehandling.

Ombudsmannen har i 2012 merket seg at hverken vernepliktige eller ansatte i tilstrekkelig grad opplyses om sine rettigheter hva angår klageadgang og ankeadgang til Ombudsmannen for Forsvaret. I prinsippet kan enhver sak innklages for Ombudsmannen, også etter behandling i forvaltningens egne klageorganer.

Klager fra befal og sivilt ansatte må være ferdigbehandlet av de ordinære forvaltnings- og klageorgan før sakene kan undergis en nøytral vurdering ved Ombudsmannens kontor. Tjenestegjørende mannskaper har imidlertid adgang til når som helst å ta saker opp med Ombudsmannen. Klagesaker fremmes fra enkeltpersoner, pårørende, tillitsvalgte, tillitsvalgte organer og tjenestemannsorganisasjoner.

Ombudsmannen tar også ved anledning initiativ til undersøkelse/ orientering om aktuelle saker. For å få løst saker har Ombudsmannen rett til å søke opplysninger hvor som helst i Forsvaret og kan ta direkte kontakt med de myndigheter som han anser nærmest til å ta seg av dem. Innholdet og omfanget i sakene varierer og krever skjønnsmessige og/eller juridiske vurderinger. Ofte mener klageren at den militære forvaltning har begått urett og kontrollen med forvaltningen er derfor viktig. Ombudsmannen gir gjennom sitt arbeid alt personell muligheter for å få klarlagt sin sak i forhold til de militære myndigheter.

Den militære forvaltnings fullmakter er vide og oppgavene store. Dette er også en medvirkende årsak til at Stortinget har en uavhengig og kyndig instans som kan gå den militære forvaltningen nærmere etter i sømmene.

Henvendelsene til Ombudsmannen er mange. Det stilles ingen formalkrav til hvordan man henvender seg til Ombudsmannen, og det legges vekt på høy tilgjengelighet og et lavterskel-nivå for kontakt. Det stilles ikke formalkrav til henvendelser, og de kommer dermed i alle mulige

former; muntlig, skriftlig, ved fremmøte, epost i ugradert og i gradert nett, ved telefon eller sms. De langt fleste henvendelser dreier seg om råd/anvisninger om bl.a. regelverk, direktiv, bestemmelser eller forhold til TMO og førstegangstjeneste, råd om fremtid m.v. Likeledes fremkommer også en rekke spørsmål/henvendelser ved Ombudsmannens besøk til enheter og avdelinger, ved TMO-kurs o.l., samt ved nemndsbeferinger. Dette fører til at Ombudsmannen har et høyt antall personellsamtaler, herunder samtaler/oppfølging med veteraner. Ombudsmannen har jevnlig kontakt med representanter for vernepliktige, for elever, for stadig tjenestegjørende personell og ansatte, for HV-personell og frivillige forsvarsorganisasjoner.

Omfanget av henvendelser over en syvårs-periode viser at direkte muntlig henvendelse eller via sms, telefon og epost har økt vesentlig i forhold til tradisjonell post. Ombudsmannens mobil- og digitalprofilering har betydd økt og enklere tilgjengelighet for alle. Ved at flere av henvendelsene blir mottatt på sms/telefon, løses også mange henvendelser gjennom enkel dialog. Det er også en økning i henvendelser på gradert og kryptert nett/telefon, likeledes av personer som ønsker anonymitet.

Ombudsmannen underviser og deltar på TMO-kurs året gjennom. Han deltar videre på flere faglige samlinger ved forskjellige avdelinger, sanitetskonferanser m.v. Likeledes deltar Ombudsmannen på internseminar for nye stortingsrepresentanter, og holder foredrag i ulike sammenheng.

Samarbeidet med andre militære ombudsmenn i NATO/-OSSE er godt, og Ombudsmannen deltar årlig på samling for ombudsmenn for Forsvaret. Dette gir betydelig erfaringsutveksling, ikke minst når det gjelder forhold som angår veteraner og forhold knyttet til tjeneste i internasjonale operasjoner. I 2013 skal konferansen "International Conference for Ombuds Institutions in Armed Forces" holdes i Oslo, med Ombudsmannen som vert.

Ombudsmannen utfører kontroll- og tilsynsvirksomhet på vegne av Stortinget. Da Stortinget etablerte en ombudsmannsordning for Forsvaret i 1952, var en av grunnene at den vernepliktige og militære tjenestemann trengte en mulighet til å få sin sak vurdert på en uavhengig og objektiv måte. For at ordningen skal virke etter sin hensikt, må ombudsmannen kunne arbeide på en mer enkel og uformell måte enn det forvaltning og domstoler gjør. Kontrollen med den militære forvaltning er viktig for at Stortinget som lovgivende makt kan få informasjon om hvordan lover, reglementer og direktiver i praksis blir anvendt og forstått. Gjennom klagesaksbehandlingen får ombudsmannen viktige tilbakemeldinger om hvordan Forsvaret faktisk bruker de fullmaktene den har fått i lovgivningen. Ombudsmannens undersøkelser omkring personellets klager vil fortsatt være en av hovedoppgavene. Men ut fra den erfaring arbeidet med enkeltsakene gir, kan ombudsmannen også gjennom saker som tas opp av eget tiltak bidra til at Stortinget mer effektivt kan utøve sin kontrollfunksjon. De tilbakemeldinger ombudsmannnemnda gir Stortinget er derfor også en viktig side ved Ombudsmannens arbeid.

Det er en rekke saker som tas opp til drøfting hos og med Ombudsmannen.

”Badesaken”

En løytnant ble refset med 2.500 i bot for overtredelse av militær straffelov § 77 (brudd på militære tjenesteplikter).

I refselsordrens grunnlagsbeskrivelse heter det:

”Den 21 september 2011, beordret NN i kraft av sin stilling som overordnet og øvingsleder under ordinær VGS øvelse, soldatene til felthygiene med lagvis nakenbading. Dette med den følge at en kvinnelig soldat opplevde sin intimsfære krenket. Hun ble redd og gråt fordi hun ikke ville vise seg naken for de mannlige soldatene. Det deltok ca 30 soldater på øvelsen, hvorav 3 var kvinnelige soldater.”

Løytnant N.N. klaget saken inn for klagenemnda. Klagenemnda var delt i sitt syn, men refselsen ble opprettholdt. N.N. og hans tjenestemannsorganisasjon tok saken opp med Ombudsmannen. N.N. mener seg uriktig behandlet og føler at han er gitt dobbelt straff ved at han ikke lenger får arbeide med rekrutter.

Ombudsmannens vurdering er at NN. gjennomførte øvelsen i samsvar med det han har oppfattet som vanlig praksis ved avdelingen og i Forsvaret, herunder gjennomført badingen i disiplinerte former av hensyn til sikkerheten. Etter Ombudsmannens syn er det en svakhet at Forsvaret ikke har trukket opp linjer for hvordan praksis skal være, med tanke på at det er forholdsvis mange kvinner som gjennomfører førstegangstjenesten. Da saken kom i media, ble det videre en sterk og ensidig fordømmelse av N.N. fra militære ledere og talsmenn, så vel som fra politiske myndigheter, noe som kan vanskeliggjøre en fri og nøytral bedømmelse av den ansatte.

Ombudsmannen finner grunn til å bemerke at Forsvaret har forsømt seg med hensyn til å gi tydelige felles bestemmelser som relaterer seg til forholdet mellom kjønnene, men forlatt seg på at dette løses lokalt eller av det enkelte befall. Man burde ha regnet med at det før eller senere ville oppstå en ”kollisjon” mellom et befall som har en likebehandlingsorientert holdning, i dette tilfellet til hygiene og nakenhet, og en soldat som er mer følsom enn gjennomsnittet av dem som søker tjeneste i Forsvaret med hensyn til slike spørsmål. Når Forsvaret har en ambisjon om å øke kvinneandelen, må disse spørsmålene tas på alvor og gripes an på en systematisk måte med sikte på å fastsette klare normer.

Ombudsmannens råd er at Forsvaret etablerer lik praksis og en felles forståelse i Forsvaret. Særlig når det gjelder feltmessige forhold kan det gjøre seg gjeldende forskjellig praksis. Det bør ikke legges ansvar på befalssjiktet ser sjant-løytnant for å foreta avveininger mellom prinsipper om likebehandling av soldater, mellom kjønn og hvor grensen går mellom likebehandling og den enkeltes beskyttelse av sin intimsfære.

HV-016

HV-016 ble nedlagt pr. 1. januar 2011 etter ordre fra Forsvarssjefen. Avgjørelsen har skapt mye misnøye, særlig blant berørt personell. De som tjenestegjør i HV er i hovedsak ansatt hos sivile arbeidsgivere og bruker en god del av sin fritid på Forsvaret, for personell ved HV-016 svært meget av fritiden – i tillegg til kontraktsfestet tjenestetid. Ved avgjørelse om nedleggelse føler personellet at deres innsats ikke er blitt tilstrekkelig verdsatt og som en konse-

kvens av nedleggelsen har de fleste sagt opp sine kontrakter med HV. Forsvaret har således mistet mange dedikerte og svært dyktige soldater. Ombudsmannen har tidligere uttrykt at etter Ombudsmannens syn er denne saken ikke håndtert på noen god måte fra Forsvarets side og personellet bør som minimum kunne forvente at Forsvaret behandler dem korrekt og med nødvendig respekt.

Ombudsmannen har mottatt klage fra de tillitsvalgte for personellet ved HV-016. Klagen gjelder dels hvorvidt nedleggelsen er lovlig fattet, og dels at deres individuelle rettigheter ikke er ivaretatt slik de mener å ha krav på. Ombudsmannen vil i løpet av 2013 treffe avgjørelse i klagesaken.

Sikkerhetsklarering

Antall henvendelser under befaringer om manglende eller sen sikkerhetsklarering for vernepliktige mennskaper er for første gang på mange år, gått ned. Tilsvarende er henvendelser/spørsmål om samme til Ombudsmannen gått ned siste år. Den nye sesjons- og innkallingsordningen ser dermed ut til å gjøre arbeidet med tjenestestedsplassering og klarering for de menige menneskene raskere og enklere. For fast ansatte har Ombudsmannen fortsatt direktehenvendelser om klareringsendring, sen saksbehandling og ankebehandling.

Saker som gjelder klarering kan ta lang tid, ofte måneder og år, og for den det gjelder oppleves det hele som at man stilles i rettsløs tilstand. Nedsettelse eller fjerning av sikkerhetsklarering er en sterk inngripen i den enkelte ansattes arbeidsforhold, og fører til at vedkommende ikke får utført jobben som forventet. For flere oppleves det også som problematisk at de ikke får kunnskap om årsak til nektelse eller nedsettelse, og/eller nektes innsyn i sakens dokumenter, og/eller nektes begrunnelse for at innsyn nektes.

Ombudsmannen for Forsvaret behandler ikke lenger konkrete klagesaker for sikkerhetsklarering, det er EOS-utvalget som behandler klager som retter seg mot Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM) og Forsvarets sikkerhetsavdeling (FSA). Ombudsmannen gir imidlertid råd og veiledning til alt personell, herunder råd om å innklage sen saksbehandling, nektelse av innsyn m.v. til EOS-utvalget.

NOEN SAKER BEHANDLET AV OMBUDSMANNENS KONTOR

Ombudsmannen har i 2012 behandlet 80 registrerte saker. I tillegg til de formelt registrerte klagesakene er det behandlet en rekke henvendelser hvor Ombudsmannens kontor har gitt råd og veiledning, og bidradd til å løse saker ved uformell kontakt med partene. Sakstema som behandles oftest er omtalt nedenfor. Andelen av henvendelser hvor klageren helt eller delvis er gitt medhold, synes å holde seg på et stabilt nivå, med ca. ¼ i 2012. Klagesakene behandles hovedsakelig av Ombudsmannen ved direktøren (advokat). Saksfordelingen ser slik ut:

FD og fellesstaber.....	15%	(31)
Hæren.....	42%	(30)
Sjøforsvaret.....	16%	(16)
Luftforsvaret.....	17%	(12)
Heimevernet.....	10%	(11)

Tallene for 2011 i parentes.

MENIGE MANNSKAPER

Verneplikt – utskrivning, rulleføring

Gjennom året behandler Ombudsmannens kontor en rekke telefoniske og besøkmessige henvendelser under denne gruppen. Skriftlige klagesaker under denne gruppen er imidlertid ikke mottatt i 2012.

De fleste henvendelser gjelder spørsmål om rettigheter, alternative tjenestemuligheter, muligheter for valg av tjenestestart og tjenestested. Ombudsmannens befattning med denne sakstypen består ofte i rådgivning og veiledning, og det virker som Vernepliktsverket strekker seg langt for å imøtekomme personlige ønsker fra vernepliktig personell. Oppklarende samtaler har ofte resultert i at vernepliktige ikke har funnet grunn til en videre skriftlig klagebehandling.

En del henvendelser har skjedd fra personell som ønsker å utføre førstegangstjeneste, men som ikke er blitt innkalt, eller er fritatt av medisinske årsaker.

På bakgrunn av prinsippet om allmenn verneplikt er det mange som feilaktig tror at de har rett til førstegangstjeneste. Innkallingsstyrken til førstegangstjeneste er imidlertid basert på Forsvarets behov, og enkelte har derfor blitt skuffet når de ikke får avtjene førstegangstjeneste.

Innkalling, fremmøte, fritaking, utsettelse

I 2012 er det ikke registrert noen saker under denne gruppen. Det er likevel behandlet en del telefoniske henvendelser som ikke har nødvendiggjort formell saksregistrering.

Søknader om utsettelse/fritak for repetisjonsøvelser medfører sedvanlig forholdsmessig mange henvendelser fra personer som mener at fravær fra arbeidet eller hjemmet vil medføre store ulemper for både arbeidsgiver og familie. Selvstendig næringsdrivende begrunner ofte fritaksbehovet med økonomiske følger for virksomheten. I utgangspunktet er det tradisjonelt en streng praktisering av regelverket om utsettelse med tjeneste, fordi mange søkere fremfører nokså like begrunnelser for å få utsettelse.

Aktuelle saker i denne saksgruppen krever ofte grundige undersøkelser med hensyn til holdbarheten i søkerens fremførte begrunnelse, og en nøye avveining mellom søkerens personlige interesser og Forsvarets tjenstlige behov.

Det er imidlertid Ombudsmannens erfaring at militære myndigheter viser stor vilje til å imøtekomme velbegrunnede behov hos mannskapene.

Beordring, overføring, forflytning, frabeordring, dimittering, tilbakeføring i grad

I 2012 er det under denne gruppen journalført 5 nye saker. I tillegg blir saker løst uten at det er påkrevd med skriftlig saksbehandling. Det kan gjelde spørsmål som i enkelte tilfeller er basert på misforståelser om faktum og regelverk, og hvor misforståelser enkelt er blitt oppklart etter Ombudsmannens telefoniske kontakt med den aktuelle avdeling. Det forekommer tidvis henvendelser fra soldater som er

misfornøyd med å bli overført til et nytt tjenestested eller annen tjeneste.

Spørsmål kan gjerne være basert på skjønnsmessige vurderinger med hensyn til en persons egnethet for en bestemt tjeneste eller utdanning.

I noen tilfeller fremkommer opplysninger av sosial-medisinsk karakter som gir grunn til en individuell behandling av rette instans i Forsvaret.

Under dette tema er det tidvis også spørsmål om adgang til førtidsdimisjon for å påbegynne en utdanning eller til tre en ny stilling. Det virker som de fleste saker blir løst i samsvar med soldatenes behov.

I

I en klage vedrørende avslag på søknad om skoledimittering, fikk klageren ikke medhold da dette ikke er en rettighet for soldatene, og Ombudsmannen kunne ikke finne at Forsvaret i dette tilfellet hadde begått saksbehandlingsfeil i forbindelse med utvelgelsen av hvem som skulle få innvilget førtidsdimittering.

Fra avgjørelsen refereres:

Klager avtjener for tiden verneplikten med ordinær dimisjon primo oktober 2012. Han søkte om førtidsdimittering på grunn av skolegang. Først begrunnet med oppstart ved BI i Bergen, men senere (etter fristen) endret til 3-årig bachelor studium ved Høgskolen i Finnmark.

I juni 2012 utarbeidet kompaniet retningslinjer og fremgangsmåte for årets skoledimisjon.

Reglene om førtidsdimittering fremgår av BUV del III, punkt 1-B 4:

“Førtidsdimisjon grunnet opptak ved skole, omfatter søkere som har fått skole- eller utdanningsplass av minimum ett skoleårs varighet, herunder forkurs i tilfelle dette er en betingelse for det videre studium. Søknaden skal være dokumentert med opptaksdokumenter fra utdanningsinstitusjonen.

Førtidsdimisjon kan foretas inntil 6 uker før ordinær dimisjonsdato. Søknader av denne art, avgjøres innen forsvarsgrenen.”

Søknadsfristen var satt til 30.07.12, og kompaniet mottok i alt 59 søknader. For å løse kompaniets oppdrag, kunne de maksimalt innvilge 20 førtidsdimittering.

Utvelgelsen av hvem som skulle få innvilget førtidsdimisjon skjedde i samarbeid med de vernepliktiges tillitsvalgte. Alle skolene ble kontaktet for å kartlegge hvor det var obligatorisk fremmøte og undervisning i perioden før dimittering. Dette ble gjort for at ingen skulle miste sin skoleplass. Fra Høgskolen i Finnmark fikk de opplyst at skolen hadde lite pliktig oppmøte, samt at deler av undervisningen er tilrettelagt for web TV. Klager bekrefter også i sin klage av 8.8.2012 at studiet ikke har obligatorisk fremmøte.

Klager fikk sin søknad behandlet selv om den var levert etter fristens utløp. Søknaden ble imidlertid ikke innvilget. Vedtaket ble påklaget i brev av 8.8.2012, men avslaget ble opprettholdt ved avgjørelse av 14.8.2012.

Far til klager mener at det er begått saksbehandlingsfeil ved at:

“Begrunnelse er at vi mener det er foretatt saksbehandlingsfeil. Forsvaret hevder at de har lagt til rette for at NN kan få delta/begynne på sine studier. Forsvaret legger til grunn at det ikke er obligatorisk/”nødvendig” med oppmøte på skolen, og at det er uproblematisk og uten konsekvenser for eksamensgjennomføring og rett til å fortsette studiene til våren at han er borte fra undervisning og opp-tatt med vakter 3 av 4 uker i september.

At dette er feil mener jeg er begrunnet og dokumentert i den informasjonen fra studiestedet som ligger i mailene under. Ytterligere dokumentasjon vil bli tilgjengelig etter hvert som arbeidsplanene og innleveringskravene for september blir klar i de andre fagene.

På bakgrunn av dette mener jeg at Forsvaret har gjort en saksbehandlingsfeil og ikke har forstått/vurdert de strenge kravene til obligatorisk innlevering og deltakelse bl.a. i prosjektoppgaver (som i enkelte fag ender opp i innlevering som er det eneste karaktergrunnlaget i faget) som skolen har.

De har således ikke vurdert søknaden korrekt ift den prosessen de selv har beskrevet og lagt opp til for skoledimensjon.”

Regelen om førtidsdimittering gir ingen rett til dimittering. Det er Forsvarets behov for soldater som først skal dekkes, og dette prinsippet er gjeldende for hele instituttet om allmenn verneplikt. Så selv om de materielle kravene i ovennevnte bestemmelse er oppfylt, vil en vernepliktig ikke ha rett til førtidsdimittering hvis Forsvaret har et behov for å beholde soldaten ut tjenestetiden.

Ombudsmannen finner at Forsvaret har foretatt en grundig saksbehandling i forbindelse med utvelgesprosessen ved å sikre at ingen ville miste sin skoleplass. Videre finner vi det positivt at ledelsen har samarbeidet og oppnådd enighet med de vernepliktiges tillitsvalgt.

Det beste for enhver elev vil være å følge undervisningen fra dag én, men vi finner at det i dette tilfellet er lagt til rette for at undervisningen i stor grad kan følges ved selvstudium i et begrenset tidsrom. Selv om det er krav til innlevering av oppgaver og deltakelse i prosjekter ved de respektive skoler, kan vi ikke se at de har rett til dimisjon av den grunn. Det forhold at man ikke blir innvilget førtidsdimisjon medfører således ikke en saksbehandlingsfeil.

Dessuten har Forsvaret et reelt behov for å beholde et tilstrekkelig antall soldater i tjeneste slik at de er i stand til å utføre sine oppdrag. Ombudsmannen finner derfor ingen holdepunkter for at det er begått noen form for saksbehandlingsfeil i utvelgesprosessen eller ved å avgrense antallet som fikk innvilget førtidsdimittering.

II

I en annen sak ble en soldat kjent tjenestedyktig under inntaket fordi en narkotika hund markerte ved hans bag og han innrømmet senere noe bruk av hasjij tilbake i tid.

Soldaten klaget på vedtak om tjeneste-udyktighet og ble kjent tjenestedyktig av legenemden idet de uttalte:

“Tilfeldig bruk av narkotika er nå en SIKKERHETSSAK og IKKE en HELSESAK. Leger skal ikke lenger bruke psykiatriske diagnoser i slike saker om det ikke dreier seg om manifest narkomani. Det er Forsvarets narkotikagrupper i samråd med Vernepliktsverket som skal ta endelig bestemmelse om vedkommende skal tjenestegjøre i Forsvaret eller ikke”.

Verve og kvinnelige soldater, herunder i internasjonal tjeneste

I 2012 er det under denne gruppen ikke behandlet noen skriftlige klagesaker.

Gruppen omfatter i tillegg til ordinært vervet personell (grenaderer), også kvinner som utfører frivillig militærtjeneste, samt menig personell i frivillig tjeneste utenlands. Det er Ombudsmannens erfaring at det kvinnelige personell finner seg vel til rette i det militære miljø. Også fritidsmessig skjer det en positiv utvikling i Forsvaret i forbindelse med kvinners militærtjeneste. Selv om kvinnene fortsatt utgjør en beskjeden andel av soldatmassen, har de en sterk posisjon blant medsoldatene som illustreres ved at jenter velges som tillitsvalgte for soldatene oftere enn hva antallet kvinner skulle tilsi.

En del spørsmål gjelder økonomiske vilkår i forbindelse med kontraktmessig utenlandstjeneste og blir gjerne tatt telefonisk opp med Ombudsmannens kontor, før personellet bestemmer seg for eventuelt å benytte seg av adgangen til å be om Ombudsmannens kontroll av en konkret klagesak.

Uniformer, personlig utstyr, erstatning for tap av materiell

Under denne gruppen behandles saker vedrørende økonomisk erstatningskrav fra Forsvaret mot mannskaper som grunnet uaktsomhet har forårsaket tap av/skade på materiell. I tillegg omfatter gruppen økonomisk erstatningskrav fra mannskaper mot Forsvaret hvor det hevdes at det er uaktsomhet fra Forsvarets side som har resultert i skade eller tap av mannskapets private utstyr. Enkelte saker er blitt løst ved rådgivning til partene, og uten at det har vist seg nødvendig med skriftlig saksbehandling.

Kosthold

Det er som i de senere år ikke behandlet noen skriftlige klagesaker som gjelder kostholdet ved militære avdelinger. Ombudsmannens erfaring er at mannskapene som regel opplever Forsvarets kosttilbud som tilfredsstillende. Selv om kostøret er det samme for hver soldat, registrerer

Ombudsmannen at kvaliteten på spesielt lunsj og middagen varierer noe fra leir til leir. Dyktigheten til kjøkkenpersonalet viser seg derfor å være avgjørende på kvaliteten på maten som tilbys soldatene.

Tjenesteforhold, sikkerhetsklarering, tjenesteuttalelse

I 2012 er det ikke registrert noen saker under denne gruppen. Det har vært en del henvendelser fra soldater med spørsmål om sammenligning av tjenesteforhold ved forskjellige militære avdelinger eller våpengrener, idet enkelte soldater er usikre på om tjenesteforhold i andre avdelinger kan være mer fordelaktige.

Flere soldater har stillet spørsmål om turnustjeneste tilpasset lokale ordninger, som de hadde erfart som svært fordelaktig så lenge turnusen fungerte som tilsiktet. Når turnusordningen nødvendigvis måtte endres som følge av oppstått mannskapsmangel av ulike årsaker, kunne ulemmene til gjengjeld bli betydelige. Enkelte soldater kunne oppfattes som om de mente å ha nærmest en rett til å beholde en turnusordning de hadde innrettet seg etter, eksempelvis i forhold til en sivil arbeidsgiver.

Avklaringer etter slike spørsmål, eventuelt vurdering av alternative løsninger, resulterer oftest i at soldaten ikke finner grunn til noen skriftlig klagebehandling. Soldatene ser oftest at de best mulige løsninger finnes på et lokalt plan og vil heller søke samarbeid med befalet og tillitsvalgte ved avdelingen.

Gjenganger-spørsmål fra soldater knytter seg ofte til månedlig tjenestebelastning i timer, idet soldater ofte hevder at deres militære foresatte ikke har et tilstrekkelig mannskapsantall til å etterleve Forsvarssjefens retningslinjer med sikte på 42,5 timers programmert tjenestetid.

Konkrete klagesaker er imidlertid ikke innkommet i 2012, idet soldatene ofte opplyser å være kjent med at det ikke gjelder et enestående tilfelle, men et generelt problem som har vedvart gjennom en årrekke.

Et annet gjenganger-tema gjelder sterk misnøye fra soldater som etter flere måneders tjeneste ikke har fått avklart sikkerhetsklaringsgrad, med den konsekvens at de ikke kan tiltre en forutsatt tiltenkt tjenestestilling, utelukkende på grunn av manglende klarering.

”Tjenesteuttalelse for avtjent førstegangstjeneste” medfører i enkelte tilfeller henvendelser fra personer som mener å ha gjort en bedre innsats og fortjener bedre karakterer enn det som er kommet til uttrykk i tjenesteuttalelsen.

I enkelte tilfeller hevder soldaten at det er bestemte enkeltstående episoder eller forhold til andre personer, menige eller befal, som har resultert i en feil karakterfastsettelse.

For Ombudsmannens kontroll blir det vurdert om det foreligger formelle feil ved utstedelsen av tjenesteuttalelsen, og eventuelt om skjønnsmessige vurderinger kan være basert på usaklige eller utenforliggende hensyn.

Permisjoner

Under denne gruppen er det i 2012 ikke registrert skriftlige klagesaker.

Det er imidlertid mottatt en del henvendelser med spørsmål om fortolkning og praktisering av permisjonsdirektivet. Ved innvilget velferdspermisjon må tjenstlige oppdrag ofte overføres til andre mannskaper, og det er derfor viktig at medsoldatene føler rettferdighet og en så vidt mulig lik praktisering av permisjonsdirektivet.

Disiplinær- og straffesaker

I enkelte saker har kontoret bistått med generell rådgivning etter spørsmål fra vernepliktige som enten er usikre på om de kan bli refset, eller hvis de er blitt refset er det spørsmål om de har utnyttet de ordinære klagemulighetene innen Forsvaret.

En HV soldat som hadde et ulovlig fravær på 1 dag, vedtok bot på kr. 1.000.-

I en annen sak hadde en soldat under opplæring i nærkamp fått bind for øynene og tildelt slag mot hode slik at vedkommende fikk hjernerystelse. Generalinspektøren beklaget hendelsen og opplyste at forholdet var et brudd på reglementet for nærkampundervisning og ansvarlig befalingsmann var ilagt refselse.

Godtgjørelser – økonomiske forhold

I 2012 er det under denne gruppen registrert 2 saker fra mannskaper. For øvrig er forskjellige spørsmål vedrørende regelverk besvart telefonisk.

Saker av økonomisk karakter kan gjerne være registrert under andre spesielle sakstyper, f.eks. sosiale saker, botillegg, næringsbidrag, økonomiske erstatningssaker m.m.

Flere personer som var innkalt til heimevernsøvelse har gitt uttrykk for at den økonomiske godtgjøringen oppfattes som urimelig lav og urettferdig. Ofte blir det hevdet å være et relativt lite antall personer som gjennomfører militærtjeneste, og at det går utover motivasjonen når de også lider et vesentlig økonomisk tap under tjenesten. Dette personellet har imidlertid ikke påstått at Forsvaret har begått noen saksbehandlingsfeil. Det er regelverkets økonomiske resultater som finnes urimelig.

I noen tilfeller er Ombudsmannen behjelpelig med å purre på sen saksbehandling. Sakene blir da oftest løst raskt.

Sykesaker – Trygd-Erstatning – Tannpleie – Legekjenner m.m.

I 2012 er det registrert 7 saker under denne gruppen.

Klager over militære legekjenner synes oftere å oppstå når personell ønsker å avtjene førstegangstjeneste, men blir funnet udyktig til militærtjeneste av medisinske årsaker.

Dersom soldaten blir funnet midlertidig udyktig, kan utsettelse med førstegangstjenesten medføre vesentlige ulemper for hans tidsplanlegging med utdanning og/eller arbeide.

De militære leger synes imidlertid å utvise stor forståelse for de praktiske ulempene en uønsket legekjenning kan medføre for soldaten, men i enkelte tilfeller resulterer den medisinske bedømmelsen i et nødvendig vedtak om dimisjon, ikke minst grunnet risiko for soldatens helsemessige konsekvenser om han skulle utføre militærtjeneste.

Under militærtjenesten forekommer det tilfeller hvor mannskaper vegrer seg for å ta opp personlige problemer med sine respektive militære overordnede. For Ombudsmannen er det da viktig å bidra til at det blir etablert kontakt mellom mannskapet og relevant fagpersonell ved avdelingen, eksempelvis lege, psykolog, prest, sosialkonsulent etc.

Under denne sakstypen forekommer det også en del spørsmål som gjelder skader fra militærtjeneste mange år tilbake i tid, og spørsmål kan gjenoppstå med noen års opphold mellom henvendelsene.

I

En soldat kontaktet Ombudsmannen i forbindelse med en erstatningssak. Under førstegangstjenesten hadde han vært ute og feiret at rekruttiden var over. På vei tilbake til leiren mottok han sjikanerende og rasistiske ukvemsord fra tilfeldige forbipasserende og ble banket kraftig opp. Under basketaket fikk han skade i venstre tommel. Han ble kjørt av militærpolitiet til lege og videre til militærpsykiatri. Der fikk han beskjed om at skaden ikke var alvorlig. Under tjenesten klagde han imidlertid flere ganger til sitt befal på smerter i venstre hånd. På nytt ble han henvist til røntgenundersøkelse, som konkluderte med at det ikke var noe alvorlig og smertene ville gi seg etter hvert.

Først etter at soldatens fastlege tok affære ble det foretatt CT-røntgen som konstaterte brudd på venstre arm som nå hadde vokst sammen i skjev stilling. Dette har igjen medført varige smerter og han kan fremdeles ikke utføre daglige gjøremål som f.eks. å kle seg, knytte skolissene eller å smøre en brødskive.

Soldaten har nå fått innvilget Voldsoffererstatning og venter på avgjørelse fra NAV i forbindelse med ménestatning. I tillegg har han søkt om pasientskadeerstatning. Soldaten er svært takknemlig for all bistand han mottok av Ombudsmannen.

II

En annen soldat kontaktet Ombudsmannen for å få hjelp til å få ut opplysninger fra Forsvarets Sanitet (FSAN).

Soldaten hadde fått konstatert svulst på hjernen, og ønsker opplysninger om resultatet av målinger foretatt i Kosovo da han tjenestegjorde der i perioden 2001-2002 samt hvorvidt FSAN har kjennskap til andre som tjenestegjorde i Afghanistan mellom 2003 og 2004 har fått påvist svulst.

I svaret fra FSAN gjengis:

“FSAN beklaget at det har tatt lang tid å svare.

Når det gjelder spørsmålet om registrering av data fra det dosimeter som ble brukt i Kosovo, var det på første halv-

del av 2000 tallet, ikke implementert på en god nok måte. Det var begrunnet i at risikosituasjonen, samt at rutiner for bruk, avlesing og dokumentasjon ikke var etablert. Det er ikke kjent hvorfor dosimeter ble utlevert i KFOR 4 og 5. Det er mulig det skyldes at utstyret inngikk i den personlige utrustningen, og at det ikke ble gjort noen faglig vurdering om utlevering på stedet.

FSAN har gått gjennom den elektroniske pasientjournal for vedkommende og har ikke funnet noen data fra det dosimeter som ble brukt under tjenesten i KFOR.

I 2009 ble det innført Bestemmelser for beskyttelse av personell mot ioniserende stråling. I denne ligger det oppdrag for å innføre et bedre system rundt bruk og forvaltning av dosimetre og data fra disse. Forvaltningen og systemene er ikke ferdig utviklet og implementert. Det er tenkelig at dette kan skyldes at denne type stråling ikke har vært fremme som en vesentlig risikofaktor under operasjonene i ISAF. Imidlertid har bruk av utstyr for å beskytte mot utløsning av veibomber, samband og HMS for brukere av medisinsk røntgenutstyr, aktualisert behovet for å ferdigstille systemene for dokumentasjon av data fra dosimetri.

Når det gjelder spørsmålet om det er flere tilfeller av svulster hos soldater som tjenestegjorde i Kabul 2003-2004, er dette et komplisert spørsmål å besvare. FSAN har ikke registrert andre tilfelle av svulster hos de som tjenestegjorde i Kabul i denne perioden, men kan likevel ikke utelukke at det finnes tilfeller.

De fleste som tjenestegjorde i 2003 og 2004, vil forholde seg til sin egen fastlege for eventuell utredning av helseplager, og kun et fåtall vil henvende seg til garnisonshelsetjenesten der de eventuelt tjenestegjør. Videre vil hele utredningen og behandlingen gjennomføres i den sivile helsetjenesten. Dette innebærer at det i utgangspunktet ikke nødvendigvis foreligger noen dokumentasjon om svulster og lignende i Forsvarets journalsystem, men at det derimot er dokumentert hos fastlege og sykehus.

Kreftregisteret får meldinger om alle tilfeller av kreftsykdom, og alle svulster både godartede og ondartede i sentralnervesystemet. M.a.o. også den typen det er snakk om i dette tilfelle. Det vil derfor være mulig å gjøre en undersøkelse, ved bruk av Forsvarets helseregister, med utgangspunkt i en gruppe som i følge P-3 har gjennomført en bestemt tjeneste og koble data om disse individene med data fra Kreftregisteret. På den måten kan vi undersøke om det er en overhyppighet av visse krefttyper hos de som har en gitt tjenestehistorikk med en kontrollgruppe. Det vil dog ikke være mulig eller lovlig å gå tilbake i dataene for finne ut hvilke personer dette dreier seg om.

Før en gjør slike undersøkelser må en gjøre statistiske analyser basert på tilstandens hyppighet i befolkningen. For svært sjeldne tilstander skal det store grupper til for å finne en sikker overhyppighet.

Dersom en skulle finne en reell overhyppighet av visse tilstander, vil det kunne være aktuelt å kalle inn grupper til

ytterligere undersøkelser. En forutsetning for å gjøre noe slikt må i så fall være at en er overbevist om at det vil kunne bidra til nytte for de det gjelder. Nyten må veies opp mot ulempen i form av falske positive, unødig frykt osv.

Andre tiltak, kan være informasjon om at den enkelte må være påpasselig og følge opp uklare helsemessige symptomer og få disse raskt undersøkt hos egen lege som i ditt tilfelle.

Medisinsk avdeling vil ta den aktuelle problemstillingen opp til drøfting på det kontoret som jobber med militær medisinsk epidemiologi, for å få en ekspertvurdering om det vil være aktuelt å utføre en egen undersøkelse, for å finne ut av det du spør om. Vi vil også vurdere hvorvidt det er hensiktsmessig å inkludere visse kreftilstander og svulster i en årlig overvåkning av tilstander hos de som har tjenestegjort i Forsvaret.

Det kan også være aktuelt å gjennomgå en arbeidsmedisinsk undersøkelse, der en med ennå større nøyaktighet går gjennom opplysninger om aktuelle eksponeringer som kan ha påvirket denne tilstanden

Forsvarets sanitet vil beklage den sene saksbehandling, og vil gjennomgå våre rutiner for at dette ikke skal oppstå igjen. Vi har dessverre ikke funnet data som er lagret fra det dosimeteret som ble brukt under tjenesten i Kosovo. FSAN har ikke kjennskap til andre tilfeller av svulster hos den gruppen du nevner. Som nevnt er det dog flere grunner til at denne observasjonen er usikker, bl.a. at de fleste slike tilfeller vil oppdages og behandles i det sivile helsevesenet. Det kan være mulig, gjennom en registerundersøkelse å oppdage en overhyppighet. Det kan også være aktuelt å overvåke visse typer svulster hos de som har tjenestegjort. FSAN vil drøfte denne saken i våre ekspertmiljøer for å vurdere hva som er hensiktsmessig.”

Sosiale saker

Ombudsmannens befattning med denne sakstypen har i 2012 hovedsakelig basert seg på rådgivning etter muntlige henvendelser fra vernepliktige med ulike spørsmål av sosial karakter. I en del tilfeller stilles spørsmål til Ombudsmannen om bl.a. regelverk og dokumentasjon som grunnlag for å behandle søknader.

Saker under denne gruppen finnes som i tidligere år meget grundig behandlet av sosialsaksbehandlerne ved de respektive avdelinger og klageinstansen, Forsvarets bolig- og velferdstjeneste.

Saksbehandlingen i Forsvaret, med fremskaffelse av dokumentasjon og kontroll av relevante fakta i de konkrete sakene kan være meget tidkrevende, eksempelvis ved søknad om bostønad og spesielt om det kan være grunn til å vurdere dispensasjon fra gjeldende bestemmelser.

I

En soldat klagde på at bostønad bare var innvilget med 50% av de faktiske utgiftene til boligen som han delte med samboer som var student og uten inntekter. Ombuds-

mannen viste her til Tjenestereglementet hvor det fremkommer at boutgiftene deles likt med andre i et bofellesskap. Samboere uten felles barn blir i denne sammenheng å betrakte som et bofellesskap. Det har ingen betydning hvorvidt de andre i bofellesskapet har inntekter eller ikke. Begrunnelsen for deling av boutgiftene i slike tilfeller, er at Forsvaret bare skal dekke boutgiftene for soldaten og ikke for de øvrige i bofellesskapet. Det viste seg derfor at boutgiftene i dette tilfellet var utmålt korrekt

Forsvarets skolevirksomhet

Henvendelser til Ombudsmannen under denne gruppen har gjennom rådgivning i 2012 resultert i at personellet enten har fått løst sin sak, eller funnet at de ikke ønsket en oppfølgende klagebehandling.

De fleste klagetema i denne gruppen gjelder klager over ikke-beståtte opptaksprøver til befalsskole, og klager over frabeordning fra militære skoler av ulike årsaker.

I

I en klage på saksbehandling og opptaksvilkår ved Hærens befalsskole, anførte Ombudsmannen:

Bakgrunn:

Soldaten opplyser at han søkte elektronisk felles-opptak ved Forsvarets Befalsskoler den 15. april 2012, men han mottok aldri svarbrev med kvittering på at søknad var mottatt samt konvolutt til å sende inn attester og tjenesteuttalelser. Han mener også at det er begått en feil ved at vedtaket om avslag på sin søknad er datert 31. mai 2012, to dager etter at han muntlig fikk opplyst om avslaget av VPV, samt at VPV ikke har mottatt hans klage datert 30.5.2012.

Soldaten klaget også over at det kun er karakterer fra eksamen artium som teller ved opptak til Hærens Befalsskole. Han har positive tjenesteuttalelser fra både fra Hæren og Sjøforsvaret som anbefaler ham for videre utdanning i Forsvaret. Likevel mener han at det kun er karakterer fra eksamen artium som gir poeng.

Vernepliktsverket opplyste at han ikke mottok kvitteringskrivet fordi søknaden ble avslått den 17.4.2012 uten at vedtaket ble sendt ham. Dette beklaget VPV men fastholdt at de ikke mottok hans klage av 30.5.2012.

VPV opplyser videre at vedkommende tidligere har søkt om opptak ved befalsskoler både i 2009 og 2011. Hver gang har han fått avslag begrunnet med at han ikke oppfyller minstekravet på skriftlige tester fra sesjon – AE, der kravet er 5. For eventuelt å bli retestet må søkeren ha:

- Meget gode prestasjoner fra videregående skole
- Gode tjenstlige uttalelser fra førstegangstjeneste/tjeneste
- Sivil fagkompetanse som er en kritisk ressurs for Forsvaret

Nevnte soldat har et snitt fra videregående på 2,46 og hans tjenesteuttalelse er litt over gjennomsnitt. Sivil fagkompetanse er ikke dokumentert.

Allerede i 2009 ble vedkommende informert om at hans karakterer fra videregående skole er for lave for å nå opp i konkurransen for å bli revurdert til retest. Selv om befal anbefaler ham å søke lederutdanning, må minstekravet fra AE – testene være oppfylt. Det er stor konkurranse om plassene til lederutdanning og ikke alle som er motivert når opp.

For å hjelpe vedkommende anbefalte VPV ham å søke Grunnleggende befalskurs i Sjøforsvaret – BKMA, men heller ikke her nådde han opp i konkurransen. VPV opplyser at de nå vil gi ham muligheten til å møte ved opptaksprøver i fm FOS vinteren 2013 og å bli retestet for AE.

Vurdering:

For at et vedtak skal bli ugyldig på grunn av saksbehandlingsfeil, må feilen ha innvirket på resultatet av vedtaket.

Ombudsmannen kan ikke se at noen av de nevnte saksbehandlingsfeil som er oppgitt, har hatt innvirkning på vedtaket. Begrunnelsen for avslaget er resultatet av AE - testene. Så selv om han hadde mottatt kvitteringsskrivet, fått sendt inn attester og tjenesteuttalelsene og at klagen ble mottatt av VPV, ville resultatet blitt det samme – søknaden om opptak ved befalsskolene ville blitt avslått.

Når det gjelder klagen om at det kun er karakterer fra eksamen artium som teller ved opptak til Hærens Befalsskole, kan Ombudsmannen heller ikke ta denne klagen til følge. Forsvaret står fritt til å avgjøre hvilke kriterier som skal vektlegges ved opptak til befalsskolene. Kriteriene må imidlertid være kjent for søkerne, og det må sies å være tilfellet her da soldaten spesifikt ble gjort oppmerksom på dette allerede i 2009.

Selv om Ombudsmannen har både sympati og forståelse for vedkommende store interesse for å skape seg en karriere i Forsvaret, ser vi samtidig behovet for Forsvaret til å velge dem de mener er best skikket til å bli befal.

Ombudsmannen setter dog pris på at han nå har fått en ny sjanse til å bli retestet.

Konklusjon:

Ombudsmannen finner at klagen ikke kan tas til følge.

BEFALSSAKER

I 2012 er det under denne gruppen behandlet 18 saker mot 23 saker i 2011. I noen av sakene er avgjørelser justert og klageren har dermed ikke funnet grunn til ytterligere tiltak. De fleste klagesaker fra befalet finner en i kategoriene tilsetting, forbigåelse, opptak til skoler, tjenestebelastning, og saker av forskjellige typer økonomisk karakter. Enkelte henvendelser gjelder spesielle inngåtte avtaler mellom personell og avdeling, og hvor det senere oppstår uenighet om avtalens innhold, eller om avtalens gyldighet i forhold til gjeldende tariffavtaler. Det forekommer også spørsmål i forbindelse med militære tjenesteuttalelser, disiplinærsaker, og spørsmål fra personell som er fratatt adgang til internasjonal tjeneste.

Enkelte saker har unntaksmessig vært undersøkt på et forberedende stadium, for eksempel påstander om trakassering og/eller mobbing, og herunder saker for avklaring av hvorvidt personell ville involvere seg for en nøytral kontrollbehandling fra Ombudsmannens side.

I noen saker har personell følt at de måtte legge bånd på sin ytringsfrihet.

Slike klage-tilfeller kan eventuelt gi grunn til vurdering av ombudsmannsnemnda på et generelt eller prinsipielt grunnlag.

I

Vaksineplikt i Forsvaret

En løytnant klaget på hjemsendelse fra FN-oppdrag i Tchad på grunn av at han nektet å ta influensavaksine og krevde å få dekket det økonomiske tapet dette medførte.

Opprinnelig ble løytnanten hjemsendt på grunn av at hans helseprofil ble nedsatt og han ble funnet medisinsk uskikket til å tjenestegjøre i Tchad. Etter hjemkomsten til Norge ble begrunnelsen for hjemsendelsen endret til ordrenet og hans opprinnelige helseprofil ble opprettholdt.

Saken ble forelagt FST som viste til kontrakten om tjenestegjøring, bl.a. med henvisning til lov om personell i Forsvaret og forskrift § 17, jfr. § 5 som fastsetter personellens plikt til å la seg vaksinere eller underkaste seg andre forebyggende forholdsregler mot smittsom sykdom etter nærmere bestemmelser fastsatt av Forsvarssjefen.

Etter at FSAN korrigererte sakens medisinske aspekt, endret klagesaken seg til hovedsakelig å gjelde aksepterte kontraktsvilkår for tjenestegjøring i internasjonale operasjoner. Klager fikk følgelig ikke medhold i sitt erstatningskrav.

Saken hadde stor prinsipiell betydning og ble derfor forelagt Ombudsmannsnemnda for uttalelse:

Ombudsmannsnemnda har ikke medisinsk faglig kompetanse til å overprøve medisinske faglige vurderinger.

Etter nemndas syn er de aktuelle bestemmelser om vaksineplikt i Forsvaret gitt av relevante kompetente myndigheter etter lovlige hjemmel og i samsvar med medisinske faglige vurderinger.

Nemnda kan ikke se grunnlag for å rette kritikk mot det aktuelle lov- og regelverket om vaksineplikten i Forsvaret.

II

Tilsagn om tariffstridige tillegg

En offiser aksepterte et tilbud om tjenesteoppdrag i utlandet knyttet til en NATO-avdeling på ca. 2 måneders varighet. Av beordringskrivet fremgikk det at han skulle få ordinær lønn tilsvarende majors grad, som lå to lønnstrinn over kapteins grad. I tillegg fikk han etter regulativ for reiser i utlandet utbetalt kost- og nattillegg med kr. 98.130. Videre fremgikk det at han skulle ha et Nato-tillegg med kr 331 pr dag samt tillegg for merforbrukt arbeidstid etter ATM/tilleggsavtale § 1.

De to sistnevnte tilleggene fikk han ikke utbetalt og det er hva saken dreide seg om. Partene oppnådde ikke enighet og konflikten havnet omsider i rettsapparatet hvor Staten ved Forsvarsdepartementet vant frem med sitt syn, først i Tingretten og senere også for Lagmannsretten. Saken ble anket inn for Høyesterett men ble avvist.

Et avgjørende punkt i Tingretten og Lagmannsretten var fortolkning av Tjenestetvistloven § 13 som sier:

“Hvis en lønns- eller arbeidsavtale mellom en tjenestemann og staten som begge er bundet av tariffavtale, inneholder noen bestemmelse som strider mot tariffavtalen, er denne bestemmelse ugyldig.”

Partene var enige om at de to aktuelle tillegg – NATO-tillegg på kr 331 pr dag og tillegg for merforbrukt arbeidstid – hverken var hjemlet i Hovedtariffavtalen eller lokale tariffavtaler (særavtaler).

Lagmannsretten kom frem til at den aksepterte beordringsmeldingen var, som lønns- og arbeidsavtale, således ugyldig etter Tjenestetvistloven § 13 hva angår disse tilleggene. Retten la vekt på ufravikelighetsprinsippet, ved at man overhode ikke kan gjøre rett gjeldende etter en tariffstridig lønns- eller arbeidsbestemmelse. Det har ingen betydning om den tariffstridige avtalen er til gunst eller ugunst for arbeidstakeren, og hvem som er å bebreide for “ulovligheten”. Et motsatt resultat – hel eller delvis godkjenning av tariffstridige arbeids- og lønnsavtaler – vil være med på å undergrave tariffsystemet.

En annen side av saken er at offiseren kunne ha krevd erstatning dersom han var blitt påført økonomisk tap som en følge av overordnetes feil.

Offiseren hadde kontaktet Ombudsmannen for å undersøke muligheten for oppreisning, slik at offiserer kan være trygge på at et beordringssskriv er et gyldig dokument. Ombudsmannen kan imidlertid ikke fravike lov eller rettskraftig dom.

III

Ferieavvikling

Klagerne, det stadig tjenestegjørende personellet, hevder bl.a. at først i ettertid er det blitt avdekket at oppholdsperioden mellom oppsetting og deployering er registrert som “ferie”. Ifølge klagerne var ferieavvikling ikke drøftet på forhånd, og personellet var ikke pålagt å avvikle ferie i den omtalte perioden.

For øvrig er det anført at flere av klagerne skulle deployere i den perioden som i ettertid er registrert som “ferie”. Det er også stillet spørsmål om oppholdsperioden før deployering kan defineres som fullverdig ferie, på bakgrunn av spesielle omstendigheter som fulgte etter en tragisk hendelse i Afghanistan straks før den omtalte oppholdsperioden. I tillegg er det også hevdet at blant klagerne er det sentrale personer i stab som er blitt kontaktet eller følte plikt til å holde seg orientert om situasjonen i Afghanistan i den samme omtalte “ferie”-perioden før deployering.

I Forsvarsdepartementets brev til Ombudsmannen datert 2. mai 2011 er bestemmelser i ferieloven kommentert av departementet, og det fremkom at departementet delte Forsvarets personeltjenestes syn på at det burde være klart for personellet at de skulle avvikle ferie i juli måned, noe som ifølge klagerne ikke var klart, jfr. ovenstående avsnitt.

Etter ferielovens § 3 kan loven ikke fravikes til skade for arbeidstaker med mindre det er særskilt fastsatt i loven at en bestemmelse kan fravikes ved avtale. Avtale som fraviker loven til skade for arbeidstaker, må inngås skriftlig for å kunne påberopes av arbeidsgiver.

I god tid før ferien skal arbeidsgiver drøfte fastsetting av ferietid og oppsetting av ferielister med den enkelte arbeidstaker eller vedkommendes tillitsvalgte, jfr. lovens § 6 (1).

Dersom enighet ikke oppnås, fastsetter arbeidsgiver ferietid innenfor de grenser som følger av §§ 7-9.

Nødvendig endring av fastsatt ferietid, på grunn av uforutsette hendinger, skal arbeidsgiver på forhånd drøfte med arbeidstaker, og arbeidstaker kan på betingelser kreve erstatning for dokumenterte merutgifter som følge av omlegging av ferien, § 6 (3).

I henhold til § 6 (4) kan reglene i § 6 fravikes ved tariffavtale eller annen avtale.

I departementets brev til Ombudsmannen datert 2. mai 2011 er det bl.a. opplyst:

“Etter enighet mellom tjenestemannsorganisasjonene og arbeidsgiver er det etablert som fast praksis at tjenestemennene ikke skal deployeres umiddelbart etter at oppsettingsperioden er over. Det skal være en mellomperiode slik at personellet kan avvikle ferie og /eller avspasering og dermed få anledning til å tilbringe tid sammen med familien før utreise.

Med hensyn til arbeidsgivers opplyste målsetting/forutsetning kan det antas at klagerne likevel kan ha befunnet seg i ulike faktiske situasjoner i mellomperioden som er registrert som ferie (jfr. klagerens anførsler), og eventuelt hatt ulike oppfatninger på forhånd om denne mellomperioden var forutsatt som avspasering, permisjon, eventuelt kombinerte løsninger, eller eventuelt forutsatt som ferieavvikling i den grad det ville være faktisk mulig.

Klagerens anførsler som er fremført til departementet gjennom Ombudsmannens brev av 14. februar 2011 og supplert gjennom Ombudsmannens brev datert 3. august 2011, finnes ikke tilfredsstillende besvart i relasjon til arbeidstakernes nevnte lovbestemte rettigheter etter ferieloven.

Det er heller ikke fremlagt noen skriftlig dokumentasjon dersom eventuelle avtaler skulle være inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstakere.

På bakgrunn av de foreliggende opplysninger gis klagerne medhold i at det har vært god grunn til å klage på saksbehandlingen fra arbeidsgiversiden, og ikke minst når det også i klageomgangen heller ikke er blitt bedre opplyst

om kriterier som skulle ha vært avklart overfor arbeidstakerne i god tid før den aktuelle "ferie-tiden".

Etter det som hittil er opplyst i klagesaken kan det fra Ombudsmannens side likevel ikke sees avklart om det er grunn til å behandle klagergruppen i fellesskap. Det må antas at de enkelte klagerne kan ha hatt ulike oppfatninger på forhånd om fastsatt ferietid, og under eventuell ferieavvikling kan klagerne ha befundet seg i ulike situasjoner med tilknytning til tjenesteforholdet, når det gjelder spørsmålet om den eventuelle ferietiden kunne betraktes som fullverdig ferie.

Ombudsmannen har stor forståelse for at en person/familie som av tjenstlige årsaker ikke får avvirket fullverdig ferie, søker arbeidsgiver om å finne en subsidiær løsning, eventuelt i form av fritid og/eller vurdert om årsaken kan utløse krav på økonomisk erstatning etter ferielovens bestemmelser i relasjon til det konkrete tilfellet, eventuelt andre løsninger etter individuelle vurderinger.

Hvorvidt Forsvaret i lignende saker har behandlet krav på økonomisk erstatning for enkelte arbeidstakere, i tilfeller som er regulert i ferielovens § 6 (3) eller § 7 (3) eller andre regler, er ikke kjent.

For øvrig sees det grunn til å minne om ferielovens § 14, hvor det fremgår at i tilfeller hvor arbeidsgiver uaktsomt unnlater å sørge for at arbeidstaker gis ferietid og feriepenge i samsvar med ferieloven, plikter arbeidsgiver å betale erstatning. Iht. til bestemmelsens annet ledd skal erstatningen omfatte det økonomiske tap og en rimelig erstatning for velferdstap. Ansvarer kan lempes dersom det på grunn av skadens omfang eller andre omstendigheter er rimelig at arbeidstaker helt eller delvis bærer skaden selv.

Dersom den enkelte arbeidstaker ikke oppnår en akseptabel løsning med arbeidsgiver etter en individuell saksbehandling, har arbeidstakeren (eventuelt ved fullmektig/tjenestemannsorganisasjon) adgang til å ta ny kontakt med Ombudsmannens kontor for å få en upartisk kontroll og bedømmelse etter at den konkrete klagesaken er ferdigbehandlet av Forsvaret.

IV

Avvikling av fjernarbeidsplass

Ombudsmannen mottok flere klager idet Forsvarsstaben vedtok å avvikle bunkere som kontorplass for pendlere, idet klagerne mente at dette var i strid med gjeldende bestemmelser, lov- og avtaleverk.

Etter en gjennomgang av avtalene viser det seg at de inneholder bestemmelser om omfang og tidsbegrensninger, adgang til å si opp avtalen med to ukers varsel i prøveperioden og en gjensidig mulighet til å si opp avtalen med en måneds varsel etter prøveperiodens utløp. Dessuten inneholdt avtalen et punkt om at partene var innforstått med at avtalen må endres i samsvar med lover, forskrifter og eventuelle sentrale retningslinjer som har betydning for området.

Etter at Ombudsmannen påpekte dette, tok klagerne ikke fornyet kontakt med Ombudsmannen.

SIVILT PERSONELL

I 2012 er det registrert 3 skriftlige saker, samme antall som i 2011, med tilknytning til tjenesteforhold som er spesielle for sivile i Forsvaret. I tillegg er telefoniske henvendelser besvart om alminnelig tjenestemannsrett, om tilsetninger, om økonomiske godtgjøringer m.m. En del oppklaringer mellom partene har resultert i at løsninger er funnet uten skriftlig saksbehandling hos Ombudsmannen. Sivilt ansatte må først ha utnyttet klagemuligheter overfor de ordinære forvaltningsorgan/arbeidsgiver før saken kan bringes inn for Ombudsmannen.

Det mottas også klager hvor Forsvaret ikke har avgjørelsesmyndighet, eks. skattesaker, og hvor heller ikke Ombudsmannen for Forsvaret kan overprøve slike vedtak. Saker som behandles etter bestemmelser for statstjenestemenn i alminnelighet, blir eventuelt henvist til Sivilombudsmannen.

I forbindelse med Ombudsmannens nøytrale vurdering av konkretiserte klagepunkter må partene ofte minnes om at anførsler må være gjensidig kjent for de involverte parter.

VERNEPLIKTSVERKET

Vernepliktsverket (VPV) har det utøvende ansvaret for felles vernepliktsforvaltning i Forsvaret, og er den utøvende offentlige myndigheten innen forvaltning av verneplikten i Norge.

VPVs hovedoppgaver er å innrullere og klassifisere utskrivningspliktige, og å fordele og kalle inn vernepliktige og frivillige til førstegangstjeneste og utdanninger i henhold til Forsvarets behov.

VPV er rulleførende enhet for alle vernepliktige, og har et overordnet ansvar for disponering av personell i Forsvarets styrkestruktur og innkalling av tjenestepliktig personell til repetisjons- og hjelpetjeneste.

VPV er behandlingsansvarlig for Forsvarets verneplikts- og tjenesteregister, som inneholder person- og tjenesteopplysninger om alle utskrivnings- verne- og tjenestepliktige.

VPV har ansvaret for å utarbeide og koordinere Forsvarets rekrutteringsplan. I dette ligger blant annet å gjennomføre rekrutteringstiltak, og å planlegge og gjennomføre Forsvarets opptak og seleksjon (FOS) til grunnleggende utdanninger (BS og KS) i Forsvaret.

VPV forvalter lærlingordningen i Forsvaret, og tilbyr lærlingplasser innen ulike fag..

VPV forvalter Forsvarsdepartementets Identitetskort (FD-ID).

VPV er lokalisert på Hamar, med Rekrutterings- og sesjonsentra og lærlingkoordinatorer fordelt over hele landet.

Resultatoppnåelse

Gjennom innføring av ny todelt sesjonsordning vil Forsvaret få bedre forutsetninger for å kalle inn riktig mann/kvinne til riktig tjeneste. Sesjon del 1 består av en egenerklæring som besvares over internett av hele årskullet, og som danner grunnlag for utvelgelse til sesjon del 2. Svarprosenten for 2012 var 95,8. Inntil 25 000 personer, som på bakgrunn av egenerklæringen i del 1 antas å være de best egnede for tjeneste, blir innkalt til sesjon del 2 for nærmere oppfølging og vurdering. På sesjonsdagen gjennomgår de utskrivningspliktige ulike prøver og tester for å fastsette deres forutsetninger for tjeneste i Forsvaret, og gis informasjon om mulighetene for tjeneste og utdanning i Forsvaret.

På sikt er den nye sesjonsordningen ment å redusere frafallet sammenlignet med dagens nivå. Full effekt av ny sesjonsordning vil imidlertid ikke kunne utledes før ultimo 2013/primo 2014.

Under sesjon del 2 gjennomføres det nå fysiske tester. Kravene som settes skal ikke virke diskriminerende for kvinner ved innkalling til førstegangstjeneste.

Etter innføring av utskrivningsplikt for kvinner fra 2010 har Forsvaret tilgang til alle ungdommer i et årskull. Kvinner har plikt til å møte på sesjon, men det er fortsatt frivillig for dem å avtjene førstegangstjeneste. Forsvarets målsetting om å øke kvinneandelen er uttrykt i en egen rekrutteringsplan for kvinner. Alle tjenestestillingene de vernepliktige skal besette etter endt rekruttskole, er åpen for begge kjønn. Under førstegangstjenesten og ved opptak til grunnleggende offisersutdanning (GOU) er det ulike styrke- og kondisjonskrav for kvinner og menn.

Forsvarets behov til førstegangstjeneste i 2012 var 8895 soldater. Første utdanningsdag ble det levert 8625 soldater til tjeneste. 983 av disse var kvinner.

I 2012 gjennomførte 22 150 personer sesjon. Av disse ble 14 324 menn og 5499 kvinner kjent tjenestedyktige.

Førstegangstjeneste	2008	2009	2010	2011	2012
Fullført førstegangstjeneste	7998	8301	7601	7212	7836
Andel kvinner	396	660	642	596	706

VPV ved Opplæringskontoret for Forsvaret forvalter lærlingordningen, og har i 2012 tatt opp 281 nye lærlinger. Forsvaret har lærlinger innen 32 ulike fag og er landets største lærebedrift. De fleste lærlingene er innen institusjonskokkfaget, matrosfaget og kontor- og administrasjonsfaget.

Ved årets slutt 2012 hadde Forsvaret 555 lærlinger, hvorav kvinneandelen var på 20%. Andelen lærlinger som besto fagprøven ved første forsøk i 2012 var 96%. Spesielt gledelig var det at 31% av disse fikk karakteren bestått meget godt. Lærlingundersøkelsen for 2012 viste at 75,9% av lærlingene trives godt eller meget godt i Forsvaret. Dette er en liten nedgang i forhold til 2011 hvor 80% trivdes godt eller meget godt. Det som er litt bekymringsfullt er at nedgangen i stor grad gjelder de kvinnelige lærlingene.

Andre fokusområder

Rekruttering

VPV har ansvaret for å koordinere, iverksette og gjennomføre alle nødvendige rekrutteringstiltak til Forsvaret.

Det legges særlig vekt på tiltak som rettes mot å øke kvinneandelen i Forsvaret, samt tiltak for å rekruttere personell med teknisk kompetanse inn mot de nye teknologiske investeringene i Forsvaret.

Rekrutteringsarbeidet vektlegges ytterligere for å få flere søkere som tilfredsstillende opptakskravene til utdanning i Forsvaret.

Opptak og seleksjon

VPV har i 2012 gjennomført innledende søknadsbehandling til all grunnleggende utdanning og søknadsbasert tjeneste i Forsvaret, samt planlagt og ledet fellesopptakene til Forsvarets befals- og krigsskoler. Totalt ble det behandlet ca 12 500 søknader til ca 1 500 elevplasser.

Et av intereffektiviseringstiltakene i søknadsbehandlingen siden 2010 har vært å etablere rutiner og funksjonalitet for elektronisk søknadsbehandling. Videreutviklingen av dette har fortsatt i 2012, og status pr i dag er at søknad til all utdanning og frivillig tjeneste i Forsvaret gjennomføres elektronisk. Overgangen til SAP høsten 2013 medfører at det ikke vil bli brukt ytterligere ressurser på videreutvikling frem til implementeringen.

VPV planlegger og gjennomfører Forsvarets opptak og seleksjon (FOS) til GBK og GOU. FOS har blitt en suksess, hvor utnyttelse av ressurser og kompetanse på en felles arena har gitt en effektiv, rasjonell og kvalitetsmessig meget god seleksjonsprosess til disse utdanningene. Søknadsmassen utnyttes også bedre ved at den enkelte søker kan få tilbud om andre utdanninger de er kvalifisert for hvis de ikke når opp i konkurransen på sin 1.prioritet.

En viktig del av FOS-oppgaven er å videreutvikle opptaksarenaene, både når det gjelder kvalitet og muligheten for å innlemme flere skoler/avdelinger som selekterer personell. Når det gjelder innhold og gjennomføring har det i 2012 vært gjort noen mindre endringer for å øke kvaliteten. I oppdraget med å innlemme flere aktører har det i 2012 vært avholdt møte med jegermiljøene for å avklare om de vil delta på FOS-arenaen, men konklusjonen her ble at de ikke ønsker dette.

Fritak fra militærtjeneste av overbevisningsgrunner

I forbindelse med avvikling av sivil verneplikt og nedleggelse av Siviltjenesten fra 1. juni 2012, ble VPV tillagt full vedtakskompetanse for behandling av søknader om fritak for militærtjeneste av overbevisningsgrunner, med Justis- og Beredskapsdepartementet som klageinstans.

I løpet av 2012 ble det innvilget 408 slike søknader, som var en økning på 79 sammenlignet med 2011. I samme periode ble det gitt 19 avslag, samt at 5 personer søkte seg tilbake til militær tjenesteplikt.

I antall er dette ikke urovekkende, men det er første gang på 10 år at antall søknader har steget. Vernepliktsverket vil overvåke denne tendensen i tiden som kommer, og også følge med på hvilke kategorier personell som nå søker, da vi har avdekket at det har vært en spesiell økning blant de som er kalt inn til tjeneste som vernepliktig akademisk befal (VAB).

Informasjon og kommunikasjon

Vernepliktsverkets fremste informasjonskanal for generell informasjon er forsvaret.no. Noen av våre kommunikasjonsmål er å informere om vernepliktens omfang, om

førstegangstjenesten, om muligheter under og etter tjeneste, samt om Heimevernet.

Informasjonen på nett er tilpasset målgruppene og hvor i vernepliktsløpet de befinner seg. Noen av effektmålene er:

- Øke målgruppens motivasjon for å gjennomføre tjeneste
- Redusere antall telefon- og e-posthenvendelser
- Stimulere ungdommer til å velge Forsvaret
- Få leserne til å bli gode ambassadører for Forsvaret
- Gi godt beslutningsgrunnlag for de som skal inn til førstegangstjeneste
- Bidra til at ungdom møter på sesjon med en bedre forståelse og mer kunnskap

I 2012 hadde nettsiden over 2,7 millioner besøkende med ca. 8,5 millioner unike sidevisninger. Flere søknadsskjemaer som tidligere var på papir ble digitalisert, og det er en målsetting at papiromfanget av informasjon og skjemaer skal reduseres og tilbys på begge målformer. Å ytterligere brukertilpasse informasjonen på nett og gjøre informasjonen mer tilgjengelig er prioritert.

TILLITSMANNSORDNINGEN (TMO)

Tillitsmannsordningen i sin moderne form kunne markere 40 år i 2012. Ombudsmannen ledet et utvalg som skulle se på hele tillitsmannsordningen og avga i 1971 en innstilling om en helt ny retning i arbeidet. Bestemmelsene for utbyggingen av organisasjonen ble behandlet og vedtatt i Stortinget 1972. Dette førte blant annet til etableringen av Landsutvalget for Tillitsmenn (LTF) og Landskonferansen for Tillitsmannsordningen. Den første ordinære Landskonferansen ble holdt på Sola i 1973.

Tillitsmannsordningen i Forsvaret (TMO) er en samarbeidsordning mellom vernepliktige inne til førstegangstjeneste/repetisjonstjeneste og Forsvarets ledelse på lokalt og sentralt nivå, inklusiv politisk ledelse. Ordningen ble opprettet for å ivareta interessene til de vernepliktige, hvor den enkeltes trivsel under førstegangstjenesten og et tillitsfullt forhold mellom soldater og befal er sentrale oppgaver.

Ombudsmannen følger TMO tett gjennom året. Likeledes møter nemnda tillitsvalgte på forskjellige nivåer i avdelingene under befaringer og ved årlige møter med de landstillitsvalgte i Vernepliktsrådet (VPR). De landstillitsvalgte drøfter en rekke problemstillinger med nemnda (se nedenfor).

Heving av verneplikts status

TMO mener den *totale pakken* verneplikt må gjøres så attraktiv som mulig, for at samfunnsinstitusjonen skal kunne bestå. Med den *totale pakken* verneplikt mener TMO den gjennomgående satsningen på verneplikt og førstegangstjeneste. Statusheving blir ofte forbundet med penger, rabattordninger, bedre mat og flere permisjonsdager til mannskapene. Dette er helt klart statushevende momenter, men for TMO er det like viktig at andre sider ved verneplikten gjøres attraktiv. Tjenestemuligheter, militær utdanning og sosialt miljø har også åpenbar innvirkning på verneplikts status.

Det er vedtatt gjennom langtidspanen for Forsvaret at verneplikten fortsatt skal være et fundament. Verneplikten

garanterer at Forsvarets behov for mannskaper blir tilfredstilt, og at den folkelige forankringen mellom samfunnet og Forsvaret opprettholdes. For å kunne opprettholde befolkningens støtte til verneplikt må den satses på.

Selv om verneplikts viktighet er vedtatt gjennom Stortinget, savner TMO en helhetlig plan fra regjeringen med tanke på statusheving. TMO krever at dette kommer på plass da man ønsker videre verneplikt. I dag gjennomfører under en sjettedel av årskullet førstegangstjeneste. Da kvinner i dag ikke har verneplikt, tilsvarer dette om lag en tredjedel av de vernepliktige i hvert årskull. Verneplikten og førstegangstjenesten er en unik mulighet for norske ungdommer til å utvikle seg selv som menneske, og å få testet sine egne grenser. Vernepliktsundersøkelsen støtter denne påstanden. Når så få gjennomfører førstegangstjenesten mener TMO at førstegangstjenestens status bør være så høy, at det fra samfunnet blir sett på som et privilegium, fremfor en byrde å få avtjene plikten.

Antall vernepliktige på førstegangstjeneste

I dag gjennomfører ca. 8000 personer sin førstegangstjeneste. Vernepliktsordningen kan på sikt vanskelig overleve en ytterligere reduksjon av antall førstegangstjenestegjørende, da samfunnet allerede i dag stiller spørsmålstegn ved om vi har en reell verneplikt. Skal verneplikten være fundamentet for Forsvarets virksomhet, er det avgjørende at verneplikten fortsatt har sterk forankring i samfunnet.

Det er flere eksempler i dag på tjenestesteder med underbemanning av mannskaper. Dette gir ofte brudd på arbeidstidsbestemmelsene, og mannskapene utsettes for stor belastning. Forsvaret må sørge for at det er nok vernepliktige inne til førstegangstjeneste, slik at bestemmelsene kan følges.

Luftforsvaret gjennomgår nå en stor omstilling. Flere luftvinger skal legges ned, og aktiviteten skal i større grad samles. TMO ser med bekymring på fremtidsutsiktene til de vernepliktige stillingshjemlene i Luftforsvaret som følge av omstillingen. Stillingshjemlene må bestå for å kunne opprettholde et tilstrekkelig antall vernepliktige inne til førstegangstjeneste.

Kjønnsnøytral verneplikt

Det har lenge vært et politisk mål å øke kvinneandelen i Forsvaret, uten at målsettingene er i nærheten av å bli oppfylt. Kvinneandelen har dessverre ikke gått så mye opp som man håpet gjennom kjønnsnøytral sesjonsplikt. Forsatt ligger kvinneandelen på rundt ti prosent i militære stillinger. TMO ser på Vernepliktsloven som det største hinderet for en økt kvinneandel i Forsvaret. Dagens praktisering ved at kun menn skal bli pålagt en samfunnstjeneste, uten forpliktelser for kvinner, er for TMO uforståelig. Vernepliktsundersøkelsen viser også til at majoriteten av de førstegangstjenestegjørende støtter en kjønnsnøytral verneplikt.

Kjønnsnøytral verneplikt er ikke bare et grunnleggende prinsipp i moderne tid, men også en essensiell endring for å sikre Forsvaret det beste personellet etaten trenger for sine oppdrag og sitt generelle virke. Med en kjønnsnøytral verneplikt kan Vernepliktsverket (VPV) hente de beste ungdommene til Forsvarets avdelinger. Dette er utelukkende en styrke for Forsvaret. Grunnlovens ordlyd er at

“Enhver Statens Borger” plikter å forsvare landet. I 1913 bestemte man så at kvinner skulle bli likeverdige borgere i samfunnet. TMO mener tiden er overmoden for at dette også skal gjelde Forsvaret.

Militærfaglig utdanning

TMO ser på det som et krav at alle som kalles inn til førstegangstjeneste i dag blir gitt tilstrekkelig soldatutdanning uavhengig av tjenestested og stilling. I førstegangstjenesten skal man først og fremst få utdanning som soldat. Man er derfor helt avhengig av at enhver soldat skal få militær utdanning gjennom hele tjenesten. Alle soldater skal kunne ha tilstrekkelige ferdigheter til etter endt førstegangstjeneste å kunne være kvalifisert til tjeneste i HV og operasjoner i utlandet.

Stillingsbeskrivelser med fagplan

TMO mener alle som gjennomfører førstegangstjenesten skal ha en konkret stillingsbeskrivelse som beskriver hva tjenesten går ut på, og hvilken utdanning soldaten har krav på. Forsvaret har jobbet konkret med dette, men TMO erfarer fortsatt at mange soldater sitter igjen med en tjenesteuttalelse hvor det ikke kommer godt nok fram hva de faktisk har gjort i løpet av sin tjenestetid. Dersom alle soldater har en konkret stillingsbeskrivelse i bunnen, vil arbeidet med å skrive en god tjenesteuttalelse bli vesentlig mindre tidkrevende for nærmeste foresatt. Samtidig vil den på en bedre måte speile hva soldaten har gjort i førstegangstjenesten. Stillingsbeskrivelser for alle stillinger vil være et fundament Forsvaret kan dra nytte av i lang fremtid. Luftforsvaret er allerede godt i gang med utarbeidelsen av stillingsbeskrivelser for alle mannskaper. TMO håper dette kan være et eksempel til etterfølgelse for resten av Forsvaret.

Økonomiske forpliktelser

For at soldater skal få muligheten til å søke om sosiale stønader, må de ha forberedt en rekke dokumenter til innrykksdagen. I dag får vernepliktige og tjenestepliktige spesifikk informasjon om hvilke dokumenter man må ha klart på innrykksdagen av Vernepliktsverket (VPV). Dette får man sammen med innkallelsen til Forsvaret. Det er en god måte å nå ut til alle vernepliktige og tjenestepliktige på, slik at de er forberedt på det som møter dem. Likevel er det dessverre slik at ikke alle leser den informasjonen de får tildelt av VPV, og dette fører til at de ikke stiller opp med de nødvendige dokumentene.

På vinterinnrykkene ser TMO at det kommer inn mange ungdommer med yrkesutdannelse. Slike ungdommer har i mange tilfeller mer lån enn de som stiller på sommerinntrykk. Det kan være mange grunner til dette. En av faktorene kan være at yrkesutdannede ungdommer ofte etablerer seg tidligere med bolig og bil.

TMO ser at mannskaper blir dimittert på grunn av høye sosiale kostnader. Dette skaper store vanskeligheter for de mannskapene det gjelder, ettersom man har planlagt å gjennomføre ett år i Forsvaret. I løpet av de siste årene har TMO sett at mannskaper blant annet har sagt opp leilighetskontrakter før man drar inn i Forsvaret. Mange er rett og slett ikke klar over at Forsvaret har en sosialtjeneste som hjelper dem med nettopp kostnader av slike sosiale faktorer. Forsvaret må derfor bli flinkere til å informere om slikt.

TMOs virke og medbestemmelse

Ordningen skal ivareta mannskapenes interesser og å bidra til trivsel, tilhørighet og et mer effektivt forsvar. Dette skulle skje gjennom gjensidig samarbeid og kommunikasjon. TMO skal være en samarbeidsordning mellom mannskapene og ledelsen på alle nivå.

TMO handler om kommunikasjon, samarbeid og vilje til å løse de problemer som oppstår. Det handler også om viljen til forandring, viljen til å lytte til andre, og respekt for andre synspunkter og meninger. Det er viktig med et godt samarbeid mellom tillitsvalgte, befal og ledelse for å lykkes. Ved de avdelinger der ordningen ikke fungerer til beste for den enkelte soldat og Forsvaret som helhet, kan det være ledere uten tilstrekkelig kunnskap om ordningen som er problemet. Det er derfor viktig at elever under utdanning ved befalsskoler, krigsskoler og stabsskoler, samt annet befal i tjeneste gis tilstrekkelig utdanning om TMO.

Rekruttering til førstegangstjenesten

Rekrutteringsarbeidet de siste årene har i stor grad vært rettet mot lederutdanning, lærlingeordningen og spesielle tjenester. Rekruttering inn mot førstegangstjenesten har dessverre blitt glemt. Vernepliktsloven gir Forsvaret mulighet til å kalle inn det nødvendige antallet vernepliktige til tjeneste. Noen vil derfor spørre hvorfor det da behov for å rekruttere?

Forsvaret kaller kun inn en sjettedel av årskullet til førstegangstjeneste. Når en så liten andel i dag kalles inn burde det vært kjørt for å tjenestegjøre. Likevel er det utfordringer med å finne nok motivert personell i enkelte kontingenter. For jenter er tjenesten frivillig, og for gutter gjør streng selektering det for mange lett å unngå førstegangstjeneste. Motivasjonen er i praksis avgjørende for at Forsvaret får de best egnede ungdommene til tjeneste.

Det er behov for å informere samfunnet om førstegangstjenesten. Hvorfor har vi verneplikt, og hva får man igjen for å avtjene den? I sterk konkurranse med folkehøgskoler og sivil utdanning er det viktig å vise hva man sitter igjen med etter et år i førstegangstjenesten. Så lenge det ikke er politisk vilje til å få undervisning om Forsvaret og norsk sikkerhetspolitikk inn i skolen, må Forsvaret ta ansvar selv. Rekruttering til førstegangstjenesten er helt nødvendig for at Forsvaret skal få inn de beste ungdommene.

Klassifisering

TMO mener kravene som brukes i dag ikke er tilrettelagt for dagens førstegangstjeneste. Samtidig som det blir et stadig mindre behov for personell som kan gå langt med tung sekk, stilles det parallelt et høyere krav til refleksjon, simultankapasitet og sivil kompetanse for flere stillinger. Forsvaret må selvfølgelig sikre at personellet som kalles inn holder en viss fysisk standard og kan gjennomføre grunnleggende grønn utdanning. Likevel tror TMO Forsvarets kompetansekrav er basert på *invasjonsforsvaret*, framfor *innsatsforsvaret*, og mener en større revidering er nødvendig. TMO tror Forsvaret i større grad må vurdere hvilken fysisk form, helseprofil, evnenivå og realkompetanse de ulike stillingene krever, og i enda større grad bli flinkere til å direktefordel personellet ifølge med dette. Dette for å sikre at Forsvaret får inn ungdom med den kompetansen og de egenskapene som dagens forsvar er avhengig av.

Den nye sesjonsordningen gir muligheter for bedre klassifisering av ungdommen. I takt med at sesjonsordningen videreutvikles og styrkes, mener TMO at Forsvaret bør se på mulighetene for å klassifisere ungdommen inn i flere kategorier for tjenestedyktighet. Dette vil skape en dypere rekrutteringsbrønn som tilrettelegger for en diversitet og mangfold Forsvaret ellers ikke vil få.

Minimumsstandard for allmennhelsetjenesten

I løpet av førstegangstjenesten blir soldatene utsatt for store påkjenninger fysisk og psykisk. Som en del av dette mener TMO at Forsvaret må kunne gi et militært helsetilbud som tilfredsstillende kravet for ivaretagelse av mannskapene. TMO har fått tilbakemeldinger på at det ved flere avdelinger er særs lang ventetid for mannskapene for å få seg lege- eller tannlege time når de trenger det. Dette er en følge av manglende kapasitet hos sykehusene. I verste fall kan dette føre til at mannskaper går med fysiske skader over lengre tid uten vurdering fra lege. TMO mener Forsvaret må kunne tilby et kvalitativt godt tilbud av helsetjenester når man er inne til førstegangstjeneste.

Dagens praksis er at mannskaper får utskrevet en militær sykemelding fra lege som medfører en lettelse i tjenesten. Dette ivaretar den kurative behandlingen, men ikke forebygging og videre oppfølging. TMO mener at bedriftshelsetjenesten (BHT) må gis et utvidet ansvar til også å omfatte forebygging av skader for mannskaper. Konsekvensen av dette vil være at soldatene får en tverrfaglig konsultasjon hos spesialister innenfor belastnings- og slitasjeskader. Dette vil føre til at mannskapene gjennom et opptreningsprogram raskere vil være tilbake i den daglige tjenesten.

TMO mener at hvis Forsvaret skal kalle inn norsk ungdom til å avtjene verneplikten, må man kunne tilby dekkende helsetjeneste uavhengig av økonomiske utgifter. Hvis Forsvaret ikke kan tilby dette, ønsker TMO å påpeke behovet for et sivil samarbeid.

Minimumsstandard for forlegninger og sanitære forhold

Store deler av Forsvarets forlegninger er av eldre årgang og bærer preg av dette. Forsvarsbygg påpeker problematikken av å vedlikeholde fasiliteter som har passert sin holdbarhetsdato. Det kan sammenlignes med å lappe hull i et fartøy som allerede har sunket.

TMO opplevde i form av "Kaserneløftet 2011" en større bevilgning av midler til opprustning av kaserner i Forsvaret. Som følge av dette har flere av de kritiske tilfellene i Forsvaret blitt tatt hånd om med påfølgende oppjustering. TMO mener at for å kunne tiltrekke personell til Forsvaret, må samtlige av kasernene oppfylle et minimumskrav i forhold til antall soldater som skal bruke det. TMO ønsker å belyse de store forskjellene mellom kaserner og sanitære forhold som er å finne på Forsvarets leirer i disse dager. I takt med tiden og utviklingen i samfunnet forøvrig, ser man at Forsvaret stadig sakker akterut på kasernestandard. TMO mener det må utarbeides en minimumsstandard for kasernene, og at kasernene oppgraderes deretter til å tilfredsstillende denne. Det er også svært viktig at det fokuseres på arbeidet med vedlikehold. Det finnes dessverre i dag flere steder hvor det tar lang tid før vedlikehold blir utført. Dette kan få HMS-relaterte konsekvenser.

Vernepliktsundersøkelsen

Vernepliktsundersøkelsen er en tredelt undersøkelse. Delen sendes ut til vernepliktige før innrykk til førstegangstjeneste, del to sendes ut til mannskaper som er i førstegangstjenesten, mens del tre sendes ut til vernepliktige og tjenestepliktige som har fullført førstegangstjenesten. På denne måten bidrar Vernepliktsundersøkelsen til å kartlegge hvordan tjenesten og Forsvaret oppfattes i tiden før, underveis og etter førstegangstjenesten. Undersøkelsen blir nå sendt ut digitalt over internett, og har derfor mulighet til å nå ut til mange flere enn tidligere. TMO ser det som svært viktig at det ved hver avdeling oppfordres til å svare på undersøkelsen. Med et høyt nok antall respondenter vil det være mulig å bryte undersøkelsens resultat helt ned til avdelings- og bataljonsnivå. På den måten vil resultatene enklere kunne brukes for TMO og Forsvaret.

Soldataksjonen

Kommende soldataksjon har fått navnet "Til kamp mot fienden i egne rekker" og omhandler en soldats tilhørighet blant sine medsoldater, innad i en tropp, et kompani og hele Forsvaret. Tilhørighet er en viktig faktor i Forsvaret. Gjennom et år i førstegangstjenesten skal man gjennom prøvelser, man skal teste sine grenser. Mange opplever i tillegg hjemlengsel eller savn av venner og kjæreste. Overgangen fra det sivile til det militære er for mange en utfordring. Det å føle en tilhørighet til Forsvaret vil øke motivasjonen til å fullføre tjenesten på en best mulig måte, i tillegg til å være styrkende for Forsvarets omdømme.

Siste års vernepliktsundersøkelser viser at mobbing og trakassering fortsatt oppleves som et problem for mange. Alle bærer et ansvar om å vise toleranse for sine medsoldater, ingen skal holdes utenfor fellesskapet. Soldataksjonen 2012/2013 vil forhåpentligvis bidra til å bedre dette i fremtiden. Betydningen av samhold i en tropp er svært stor for både trivsel og evne til å løse oppdrag. Man er ofte avhengig av hverandre, og derfor er det viktig å inkludere alle.

FORSVARETS BOLIG- OG VELFERDSTJENESTE (FBVT)

Omstilling ved Forsvarets personelltjeneste (FPT) og Vernepliktsverket (VPV)

Fra 1. sep 2012 ble FPT lagt inn under Vernepliktsverket. Dette har i år ingen reelle konsekvenser for FBVT. Fagmyndighet for bolig- og velferd er fortsatt sjef Personellavdelingen i Forsvarsstaben (FST/P), mens fagansvaret ligger hos sjef FPT. Med bakgrunn i svært lite ressurser i FST/P innen bolig- og velferd, forvalter FBVT mye av oppgavene innen fagmyndigheten, herunder utvikling av fagfeltet og faglige kontroller. Bolig og velferd er et viktig personellpolitisk virkemiddel for sjef FST/P.

Det er behov for en klargjøring av roller og ansvar ift fagmyndighet og fagansvar i 2013, når FBVT blir en del av det nye Forsvarets personell- og vernepliktscenter (FPVS). FPVS skal etableres 1. året og virke fra medio oktober 2013. Avdelingene vil bli lokalisert på Hamar og i Oslo. FBVT ser tydelig fordelene av dagens korte beslutnings- og koordineringslinjer frem til fagmyndigheten (FST/P). Dette er helt nødvendig for å kunne utføre fagansvaret tilfredsstillende. For å kunne spille fagmyndigheten

god, være synlige og ha gjennomslagskraft mot Driftsenhetene (DIF), og de operative miljøer, bør FBVT plasseres tettest mulig opp mot Forsvarsstaben, ideelt direkte underlagt FST/P. Dette er også i tråd med tidligere utredninger, herunder NOU 1994 "Velferd i Forsvaret" samt hvilke erfaringer bolig og velferdstjenesten har opplevd med å være underlagt både FD, FST og ned til dagens FPT (underavdeling av FST). Status, synlighet og gjennomslagskraft har blitt svekket i løpet av disse prosessene. FBVT er i forslaget til forhandling av ny organisasjon fra okt 2013 foreslått som en avdeling direkte underlagt sjef FPVS. Dette er den beste organisatoriske løsning for FBVT ift den pågående omstillingen med tanke på kortest mulig linje til fagmyndigheten, så lenge lokaliseringen fortsatt er Oslo.

Frem mot 2019 skal imidlertid fremtidig lokalisering av FPVS avgjøres, noe som kan få betydning for bolig- og velferdens fremtid.

Boligvirksomheten

Bolig og kvarter

FBVT er fagansvarlig for Forsvarets boligvirksomhet, som omfatter bolig- og kvartertilbud, lån, rådgivning og Forsvarets feriesenter Håøya. Boligtjenesten arbeider delvis tverrfaglig, men også organisert i to team – bolig- & kvarterteamet og lån- & rådgivningsteamet.

Forvaltningen av boligpolitikken er en viktig del av Forsvarets personell- og familiepolitikk. Boligvirksomheten skal bidra til at disponerings- og kvalifikasjonssystemet fungerer hensiktsmessig, samtidig som de ansattes behov for trygghet, stabilitet og forutsigbarhet ivaretas. Forsvaret ønsker at boligpolitikken utvikles til et konkurransefortrinn (jf rekruttere- og beholde perspektivet).

Enhver arbeidstaker i Forsvaret har et selvstendig ansvar – i likhet med andre borgere i samfunnet – for å skaffe seg et sted å bo. Forsvarets spesielle krav til mobilitet medfører at Forsvaret som arbeidsgiver legger til rette for utleie av gjennomgangsboliger. FBVT ivaretar boligansvaret innenfor rammer gitt i Stortingsmelding 25 (1995-1996) og fra Forsvarets ledelse. Påvirkning på bolig- og kvartervirksomheten har også Forsvarspersonelloven, Familiedirektivet, Forsvarets personellhåndbok, Kompensasjonsavtalen – og ikke minst reglene nedfelt i Bestemmelser for Forsvarets boligvirksomhet (Boligbestemmelsene) og Reglement for utøvelsen av Forsvarets boligvirksomhet (Boligreglementet), som 1 aug 2012 avløste det tidligere boligdirektivet.

Den daglige drift av bolig- og kvartermassen foregår ute ved avdelingene; med boligkontorene og regionale boligråd som sentrale aktører. FBVT håndterer kvalitetssikring og den faglige siden av regelverk og praksis med basis i Boligbestemmelsene og Boligreglementet, og er rådgiver overfor alle i Forsvaret som har spørsmål innenfor fagfeltet. Kvalitetssikring (forvaltningskontroll) av virksomheten ved tjenestestedene (aktuelle boområder) skjer i form av besøk/befaring og arbeidsmøter på stedet. Det har vært gjennomført 7 forvaltningskontroller i 2012 med 12 boområder. Her gjennomgår man i samarbeid med boligkontoret søknads-, tildelings- og utleiepraksis, regionalt boligråds rolle og aktivitet, og at registrering og dokumentasjon er korrekt. I tillegg har det vært gjennomført noen ekstra befaringer etter behov som er mindre omfattende.

For å sikre at alle leieforhold formaliseres gjennom korrekte leiekontrakter, samt for å kunne hente ut styringsinformasjon om boligvirksomheten, benytter Forsvaret databasen Boligmodulen til registrering av alle leieforhold. Boligmodulen inneholder alle boliger og forlegninger som Forsvaret til enhver tid benytter, og beregner korrekt husleie ut fra Forsvarets husleiesystem. FBVT oppdaterer kodeverk og grunnlagsdata, ivaretar brukeradministrasjon og brukerstøtte, og holder ett til to kurs pr år for nye og gamle brukere.

Som et ledd i kvalitetssikringen har FBVT ansvar for behovsberegning (kapasitetsvurdering) av bolig- og kvartertilbudet. Ved befaring av bygningsmassen klarlegges tilgjengelighet (volum) og kvalitet etc. Vesentlige tilpasninger av bolig- og kvartermassen, bl.a på basis av rapporten fra den landsomfattende behovsberegningen som FBVT (daværende FBOT) foretok i 2010, fortsatte i 2012. Boligtjenesten samarbeider med andre avdelinger, Forsvarets ledelse samt arbeidstakerorganisasjonene. I tillegg til boligkontorene bistås også enkeltpersoner (ansatte, både militære og sivile som privat har boligjuridiske spørsmål initiert av tjenestens egenart som beordring, flytting, pendling, utenlandstjeneste mm, f.eks ifm salg/kjøp eller leie/utleie av egen bolig).

FBVT arrangerer jevnlig seminar for ansvarlig bolig- og kvarterpersonell, kurser mindre enheter i aktuelle emner, holder orienteringer (herunder for personellmedarbeidere, familiekoordinatorer og organisasjonenes tillitsvalgte) og bidrar bl.a i omstillingssituasjoner (klarlegging av rettigheter og muligheter ifm botilbud) - og rekrutteringsaktivitet som Forsvarets karrièredager.

I kraft av å være fagansvarlig innenfor bolig og kvarter deltar FBVT i arbeids- og prosjektgrupper på EBA-siden, dels i samarbeid med Forsvarsbygg.

Juridisk og økonomisk rådgivning

Som en del av Forsvarets familie- og boligpolitikk tilbyr Forsvarets personelltjenester ved Forsvarets bolig- og velferdstjeneste (FBVT) ansatte i Forsvaret gratis juridisk og økonomisk rådgivning.

FBVTs hovedområde innen juridisk rådgivning er familie-, arve- og skifterett, samt bolig- og husleierett. Innen dette fagfeltet ble det i 2012 per 22 november behandlet 242 saker.

FBVT har i sin rådgivning fokus spesielt på forebyggende rådgivning for å forhindre tvister, og å bidra til å øke ansattes forutsetninger for å kunne foreta gode valg for seg og sin familie.

FBVT gir økonomisk rådgivning og informerer om ulike låneordninger som bidrar til at ansatte får bedre muligheter til etablering i egen bolig, og som gir dem en best mulig finansiering. FBVT administrerer Befalets låneordninger og har behandlet 220 søknader i 2012 mot totalt 110 sett opp mot 2011. Hjelp ytes før, under og etter anskaffelsesprosessen. Finansieringsplaner, nedbetalingsplaner og husholdningsbudsjett kan utarbeides. Det har totalt blitt behandlet 886 henvendelser.

Som en del av et helhetlig rådgivningstilbud kan FBVT også gi rådgivning vedrørende opprettelse av samboerkontrakt/sameiekontrakt. På denne måten kan FBVT bidra til at det enkelte par får hjelp til å utarbeide økonomiske avtaler, som igjen kan legge grunnlaget for et godt samliv.

FBVT gir også rådgivning innen arverettslige temaer slik at ansatte og deres eventuelle partnere vil ha bedre forutsetninger for å vurdere sin rettstilling, samt behovet for opprettelse av testament.

I løpet av oppsetningsperioden i forkant av internasjonal tjeneste blir personellet oppfordret til å påse at samboerkontrakt og testament er ivaretatt. FBVTs erfaringer er at spesielt ansatte som skal ut i internasjonal tjeneste søker rådgivning innen nevnte område. FBVT kan også bidra med rådgivning vedrørende økonomisk oppgjør i forbindelse med samlivsbrudd/separasjon. Det arbeides etter hjelp-til-selvhjelp prinsippet og FBVT har ikke anledning til å opptre som partsrepresentant eller prosessfullmektig dersom saken bringes inn for rettsapparatet. FBVT vil vurdere saken så langt de kan og eventuelt henvise til advokat eller andre instanser.

Som en del av den økonomiske rådgivningen, yter også FBVT gjeldsrådgivning overfor ansatte som har økonomiske problemer eller står i fare for å få det. For den enkelte, og ikke minst i forhold til arbeidsgiver og sikkerhetsklarerer/autorisasjon, er det av stor betydning at ansatte har kontroll på egen økonomi. FBVT oppfordrer ansatte til å ta kontakt så snart den enkelte opplever fare-signaler. Da kan de sammen starte arbeidet med å få prosessen på rett spor. FBVTs rolle som gjeldsrådgiver vil kunne være ulik fra sak til sak fordi den tilpasses den enkeltes situasjon og utfordringer, men målet er alltid å hjelpe den ansatte med å få kontroll på sin økonomi. FBVT har pt 22 november avholdt 43 møter fordelt på 14 saker.

Velferdstjenesten

Utarbeidelse av ny strategisk plan for velferdstjenesten 2013 - 2017

Arbeidet med ny strategisk plan for velferdstjenesten 2013 – 2017 ble påstartet høsten 2012. FPT/FBVT har ledet en arbeidsgruppe hvor Forsvarsstaben, FBVT og fagpersonell fra Sjøforsvaret, Hæren og Luftforsvaret har deltatt. Arbeidet sluttføres ila januar 2013 og ny strategisk plan vil bli implementert gjennom rettelser og tillegg til Forsvarssjefens virksomhetsplan 2013.

Ny strategisk plan for velferdstjenesten har fortsatt visjonen – ”Velferd – fordi trivsel er veien til effektivitet”. Strategiplanen er fokusert på å skape effekter for Forsvaret og Forsvarets personell gjennom trivsel, tilhørighet, tillit og trygghet.

For velferdstjenesten har blant annet følgende områder vært viktig å ha fokus på i kommende strategiperiode;

- Klarere definert rolle ifm personellpolitisk og familiepolitisk arbeid (med konsekvenser)
- Styrking av velferdskontorenes infrastruktur (fasiliteter og materiell)
- Behov for justering/presiseringer rundt organisasjonsmessige forhold, ansvar og styring av tjenestefeltet
- Styring av rekruttering og utdanning av velferdspersonellet

Med et utvidet fokus for velferdstjenesten har det også vært viktig å styrke de førstegangstjenestegjørendes rettigheter til velferdstjenester. Det er derfor et ønske om at prioriteringen av denne målgruppen kommer godt frem i kommende periode.

Kompetanse/kursvirksomhet i 2012

I 2012 er det gjennomført ett grunnkurs velferd hvor målgruppen har vært nytilsatte i velferdstjenesten samt 2-års lærlinger. Kurset er over 14 dager og er godt innarbeidet på Sessvollmoen som en del av sertifiseringen av personer som bekler stillinger innenfor velferdstjenesten (sertifiseringshuset). Erfarne velferdsoffiserer og sosialsaksbehandlere følger i tillegg opp og gir god støtte og veiledning til nytt personell.

I 2012 er det gjennomført et videregående kurs for velferds-personell. Kurset går over en uke på Sessvollmoen og gir deltakerne sertifisering som senior velferdsforvaltere.

Det har i løpet av året vært gjennomført to fagsamlinger for fagledere sosialt arbeid og samt en fagsamling for ansatte innenfor fritidsfaglig arbeid. Fagsamlingene innenfor tjenestefeltet ansees som svært viktig for å holde i gang en faglig utvikling som er i tråd med den reelle utviklingen av ønsker og behov hos målgruppene.

Velferdstjenesten i Afghanistan

Velferdstjenesten arbeider for at velferdstilbudene for personell som tjenestegjør i internasjonale operasjoner skal være best mulig, tilpasset oppdragets art.

Stillingen er en del av G1 seksjonen i NCC. Stillingen er besatt med fagpersonell fra stadig tjenestegjørende velferds- og idrettsoffiserer. FPT/FBVT sørger for rekruttering til stillingen med personell fra de to tjenestefeltene, velferd og idrett.

Stillingen dekker to viktige fagområder (velferd og idrett) som skal skape trivsel for personellet og derigjennom øke Forsvarets evne til å løse sine oppdrag. Det har vist seg at belastningen ved at bare en person har dette ansvaret, er svært stor. Den organisasjonsmessige tilknytningen til velferds- og idrettsoffiser er fortsatt nå i NCC, noe som gjør det daglige arbeidet noe enklere.

Hovedutfordringen til velferdsoffiseren i Afghanistan er nå blant annet å starte en gradvis nedbygging av fasiliteter og tilbud i takt med at norske styrker trekker seg ut.

Fra januar 2013 er stillingen som velferdsoffiser nedlagt og en rolle videreført som del av ass G1 stillingen i NCC.

Faglig kontroll

Velferdstjenesten gjennomførte i 2012, fire faglige kontroller av velferdstjenesten innenlands (ROS/Trondenes, Bodø hfs, GSV og KNM HH). I tillegg ble det foretatt en etterkontroll ved HV17 grunnet store mangler innenfor det sosialfaglige arbeidet.

Kontrollene har til hensikt å kontrollere velferdstjenesten opp mot de krav som Tjenestereglement for Forsvaret, gr 57, Velferdstjenesten i Forsvaret fastsetter og gi faglig veiledning og rådgiving ovenfor velferds-personell og lokale sjef. Fagansvarlig møter representanter for TMO på stedet.

Etter hver kontroll blir det utarbeidet en skriftlig rapport. Denne sendes til kontrollerte avdeling. Avdelingen gir deretter tilsvaret til fagansvarlig.

Når det gjelder avdekkede forhold ved årets kontrollerte avdelinger, kan følgende nevnes;

- Marginal og sårbar personellsituasjon ved GSV
- Utfordringer knyttet til tilstanden/mangler ved velferdsbygg ved KNM HH

- Nedbemannet velferds kontor ved Bodø som følge av omstilling
- Manglende ivaretagelse og tilgjengelighet av sosialfaglig arbeid ved ROS/Trondenes

Generelt har det også vært et fokus på styrking av forsvarlig forvaltning, planleggingsrutiner og forsvarlighet i bruken av tilbakeføringsmidler fra kantineomsetningen.

Familierettet arbeid

Ansatte og familier er fra 2008 en del av velferdstjenestens definerte målgruppe. Dette som følge av strategisk plan for velferdstjenesten for perioden 2008 – 2012. Fagansvarlig for velferdstjenesten (FPT/FBVT) er en del av sentralt familieforum (observatørstatus).

Den store utfordringen har vært og er fortsatt manglende og litt uklare hjemmelsgrunnlag for en rekke av tiltakene innenfor familiepolitikken. Spesielt gjelder dette tiltak som ligger i gråsonen mellom å være personellpolitiske tiltak og tiltak som innebærer en personlig vinning for den enkelte og således må oppfattes som innberetningspliktig i forhold til skattemyndighetene. Veiledningen til Forsvarssjefens familiedirektiv gir enkelte svar på dette, og gir således enkelte føringer også for velferdstilbudet til ansatte med familier. En del arbeid gjenstår imidlertid før dette kan integreres som del av velferdstjenestens totale velferdstilbud.

Kinovirksomheten i Forsvaret

Forsvaret har med sine 6 kinoer vært en del av den nasjonale satsingen på digital kino. I løpet av 2012 er alle militærkinoene (utenom GP) utviklet til å kunne vise filmer i 3D, noe som betyr at tilbudet i leirene er fullt på høyde med sivile kinoer. Besøket på de seks militære kinoene har i løpet av året fortsatt å stige. Totalbesøket for alle militærkinoene er godt over 50.000 mennesker, noe som er en fremgang fra fjoråret. Av enkeltstående tilbud er kino det klart største enkelttilbudet innenfor velferdstjenesten i de leire som fortsatt driver denne aktiviteten.

Kulturformidling

Bibliotekvirksomheten, med sine 22 bibliotek i leir, er en integrert del av det organiserte velferdstilbudet for soldater og annet personell ved avdelingene.

Bøkene er foruten et godt og underholdende kulturtilbud også en viktige identitetsbygger og et nyttig hjelpemiddel til kompetansebygging og studier.

Forsvaret har inneværende år fem forpliktende samarbeidsavtaler med kommuner og lokale avdelinger om felles bibliotekdrift.

Det blir sendt bøker og blader til våre styrker i Afghanistan på lik linje med avdelingene hjemme.

Velferdsbibliotekene må kontinuerlig tilpasses kundens ønsker og behov for aktualitet, også når det gjelder andre medier ved siden av det tradisjonelle bokutlånet. Det fokuseres på aktiv og tidsriktig markedsføring, for å tiltrekkes nye lesere.

Artistformidlingen har i 2012 hatt 132 organiserte velferdsarrangementer ute ved avdelingene. Det blir lagt vekt på underholdningstilbud med stor variasjon og bredde: stand-up-artister, illusjonsshow, quiz, multimediashow, motivasjons- og inspirasjonsforedrag og konserter mm.

Det har blitt utviklet militært karakemesterskap ved 15 avdelinger, med finale på Sessvollmoen. For andre år på

rad ble det gjennomført konseptet Mil Up, hvor avdelingene skulle finne sin egen stand up-artist etter workshop/skrivekurs og veiledning av profesjonelle instruktører. 8 avdelinger deltok, og vinneren fikk opptre på Stand Up Norges scene i Oslo.

Det blir også sendt artister til Afghanistan. 7 underholdningsarrangementer er gjennomført i 2012.

Kulturfaglig arbeid

Kulturaktivitetene i velferdstjenesten har et bredt og omfangsrikt nedslagsfelt. Velferdstjenesten skal dekke ulike behov og interesser, tilbudet vil derfor kreve en stor grad av kartlegging, planlegging, tilrettelegging og gjennomføring. Utfordringer med kulturtilbudet i og utenfor leir, er at det tar mye ressurser og kan ha varierende respons. For å stimulere til økt samarbeid mellom Forsvaret og det sivile samfunn (kommune, lag og foreninger) har velferdstjenesten satt av midler spesielt myntet på samarbeidsaktiviteter. Der Forsvaret og det sivile samfunn samarbeider, er tilbakemeldingene positive og gir et positivt omdømme av Forsvaret. I tillegg gir også samarbeidet en mulighet for velferdspersonellet å jobbe i et kulturfaglig miljø som utvikler felles arenaer og kulturfaglig kompetanse i og utenfor Forsvaret.

Sosialfaglig arbeid

Gjennom en årrekke har sosialsaksbehandlerne i Forsvaret etterlyst et saksbehandlingsverktøy, for å både effektivisere og kvalitetssikre det sosialfaglige arbeidet. Pr dd forholder sosialsaksbehandleren seg til flere ulike dataprogrammer for å utføre sine arbeidsoppgaver. Kartlegging og registrering av sosialsaker foregår manuelt, journalføring skrives lokalt og oppbevares lokalt og ulikt fra avdeling til avdeling. Sosialprofil settes i P3 vedtak og skrives og arkiveres i DocuLive, mens utbetalinger av stønader og tillegg foregår i SAP. Velferdstjenesten var raskt ute med å beskrive sine behov og utfordringer med tanke på en rask, effektiv og forsvarlig sosialsaksbehandling av de første- og gangstjenestegjørende. Forventingene i korpset var store for at vi skulle få et helhetlig system, som registrerte sosialfaglige behov, timelister, registrering og journalføring av samtaler, utvalg av vedtaksmaler til vedtaksskriv, arkivering, direkte overføring av data til utbetaling, etterkontroll osv i ett helhetlig system. Skuffelsen var da meget stor da prosjekt P2813 (nytt HR systemet i Forsvaret) konkluderte med at velferdstjenesten var utenfor scoop og ikke ville bli tatt med.

Utfordringer i dag er at systemene ikke kommuniserer sammen og man er nødt til å føre de samme data inn flere ganger. For å imøtekomme og sette fokus på problemet, har Vernepliktsverket og Forsvarets bolig og velferdstjeneste tilpasset et tilbud i P3 der man kan få opprettet saker, benytte malstruktur og føre journal over samtaler. Dette gir et bedre tilbud og kvalitet på journalføring enn hva som har vært tidligere, men ikke på langt nær hva som var ønskelig fra et sosialfaglig synspunkt.

Utfordringer ved sosialfaglig tilbud ved Garnisonen i Porsanger

Saksbehandlerkapasiteten ved garnisonen i Porsanger har vært fraværende fra mars i 2011. FBVT har ved flere anledninger satt søkelys på problemstillingen. Det er HV

som er største bruker ved avdelingen og HV-17 og befals-skolen ved HV er lokalisert på stedet.

FBVT har også hatt dialog med HV-staben om de utfordringer som ligger her. Nå kan det virke som om saken løser seg. Oppdrag om opprettelse av en stilling er gitt fra HV-staben. Stillingsbeskrivelse er på plass og stillingen ble utlyst før jul 2012.

Velferdskantiner og Fritidsmesser

Samtlige 22 kantiner, 2 kiosker og de 2 permsentrene har hatt besøk av FBVT i 2012.

Ved 15 kantiner har det i tillegg til besøket blitt utført en særskilt kontroll med inspeksjon. Fokus her har vært internkontroll med spesiell vekt på hygiene, atmosfære og internkontroll.

Som et miljø og ernæringsiltak er det anskaffet filtreringsmaskiner for frityrolje til samtlige velferdskantiner. Begrunnelse for denne anskaffelse er at FBVT ikke ønsker at frityrstekte produkter som tilbys i våre kantiner skal inneholde kreftfremkallende acrylamider som utvikles gjennom frityrsteking. Denne filtreringsmaskin er tatt inn i kantineoperatørens internkontroll som et daglig gjøremål. Videre medfører denne operasjonen bedre kontroll med oljekvaliteten og levetid. Noe som på sin side igjen bidrar til å tilnærmet doble levetiden av frityroljen og dermed redusere avfallsmengde og spare miljøet.

Kantineoperatøren har etter anmodning fra FBVT byttet frityroljetype. Tidligere ble frityrolje av typen palmeolje benyttet. Dette er en oljetype som Forsvaret ikke ønsker benyttet på grunnlag av både globalt miljøhensyn og den ernæringsmessige negative innvirken. Palmeoljen er erstattet med en høykvalitets rapsolje som inneholder både omega3 og omega6.

Det er utgitt en presisering av begrepet "Fri Stasjon". Dette for å rydde av veien uklarerheter vedrørende reparasjoner, vedlikehold og anskaffelser ift drift av velferdskantiner. Den største endringen her er at FBVT i fremtiden vil ta høyde for materiellinvesteringer av kjøkkenmateriell for velferdskantinene.

FBVT har gjort betydelige investeringer i oppgradering av kjøkkenmateriell ved flere velferdskantiner inneværende år. Dette går på større kjøkkenmateriell.

Kantinedriften ved Husebyleiren ble stengt i august av hygieniske årsaker. Manglende vedlikehold og renhold var hovedgrunnene. Kantine ble åpnet igjen etter en total rengjøring og utskifting av prekärt kjøkkenmateriell. En total renovering av lokalitetene skal etter planen iverksettes per januar 2013 som resultat av dette.

Det er i 2012 utbetalt et ekstraordinært driftstilskudd pålydende kr 800.000,- grunnet vesentlige endringer i driftsgrunnlaget for operatør av Velferdskantiner.

For å begrense ytterligere tilskuddskrav i 2013 er det iverksatt lokale tiltak for å utvide leveranseomfanget ovenfor kantineoperatøren. Dette gjennom synliggjøring av potensialet som denne avtale legger til rette for ved samtlige lokasjoner.

- Kantineoperatøren skal bedre promotere sine tjenester både ovenfor lokale ledere og øvrige ansatte.
- Samarbeid mellom lokal forpleiningsavdeling og lokal kantineleder er etablert og i gitte tilfeller understøtter kantineoperatør med bevertningsleveranser ut over lokalt forpleiningsansvar. Herunder lunsjbevertning,

møtemat og varmmatleveranser ved sosiale arrangement og ansattes muligheter til å bestille "Take-Away". Noen økte materiellinvesteringer er gjort som følge av dette.

Økonomien til driftsoperatør for Velferdskantiner er som følge av dette bedre. Per september oppnådde de eiers krav til avkastning på 7,2%.

Permsentre

Permsentrene drives godt og gir operatøren større økonomisk handlefrihet. Antall overnatningsdøgn totalt er i vekst. Mye av dette skyldes økende interesse for permsentrene i ukedagene av skoleklasser og back-packere i ferietiden.

Antall vernepliktige som i løpet av året har benyttet seg av overnattingstilbudet ligger på ca 2200 stk for begge permstedene. Dette mener FBVT er noe lavt og rutiner for bestilling av overnatting ved våre permsentre skal gjennomgås i 2013. Dette for å finne forbedringspotensialet og øke andelen som benytter/får tilbud om overnatting. Målet er å redusere bruken av sivile hotell fremfor våre egne permsentre grunnet redusert forutsigbarhet.

Generelt har det gjennom hele 2012 blitt utført materiellinvesteringer og generelt vedlikehold ved begge permsentre.

Fritidsmesser

Det finnes 45 fritidsmesser med statlig skjenkebevilling. Av disse er det i 2012 utført 1 kontroll ved Bodø hovedflystasjon.

"Retningslinjer for alkoholserving og forvaltning av statlig skjenkebevilling i Forsvaret" av 2007 er under revidering. Revidert utgave forventes ferdigstilt jan/feb 2013.

Som et resultat av at Forsvaret selv har overtatt driften av Fritidsmessene og alkoholservingen per 1.1.2012, ble det per 13.12.2012 utlyst anbud om alkoholleveranser til Forsvaret.

FOKUS / VOKSENOPLÆRINGEN

Voksenopplæringen (VO) og Forsvarets studiesenter (FS) til den nye avdelingen Fokus betegnes som en vellykket omorganisering når det gjelder styrking av produksjonsenhetene og forenkling av beslutningsprosessene.

Alle førte årsverk er fortsatt videreført i den nye avdelingen. I 2012 har avdelingen hatt hovedfokus på en tilpasset leveranse av karriereveiledning og kompetansebygging for vernepliktige og vervede mannskaper, samt interne prosesser i den hensikt å nå Forsvarets mål om forsvarlig forvaltning.

Hovedmålgruppene til Fokus er fortsatt vernepliktige og vervede mannskaper. Fokus har sine hovedleveranser innen områdene:

- * yrkes- og studieveiledning (karriereplanlegging)
- * jobbsøkerkurs
- * tilbud om kurs/opplæring opp til og med høgskole-/universitetsnivå tilpasset den enkeltes kompetansebehov

Ordningen med studiepoenggivende emner i førstegangstjenesten (SEF) er videreført. Styrkeprodusentene har hovedansvaret for undervisningen, mens Fokus har ansvar for:

- * organisering av tilleggsundervisning i fagene etikk- og militærmakt (EMA) og jus og militærmakt (JMA)
- * eksamensavvikling i alle tre fag (også KBE)
- * årlig evaluering av ordningen

Målgrupper ut over vernepliktige og vervede mannskaper får sitt tilbud gjennom oppdragsfinansiering. Slike tilbud etterspørres og finansieres direkte av militære avdelinger og gis gjennom FS.

Personell

Personellsituasjonen i avdelingen har fortsatt vært preget av fornying. I løpet av 2012 har det i Fokus blant annet blitt opprettet en ny kontorsjefsstilling, tre medarbeidere med lang fartstid har blitt pensjonert og tre nytillsetninger er følgelig foretatt. Omfattende søkerlister antyder at Fokus er en populær avdeling å arbeide i.

Forsvaret gjennomfører årlig en større medarbeiderundersøkelse. I året 2012 kunne Fokus for første gang ta ut egne avdelingsresultater fra denne, og har brukt tid internt for å forsterke det som var bra og forbedre det som var mindre bra.

Fokus er en geografisk spredt avdeling. Det er avvirket til større fagsamlinger som blant annet har belyst temaer innen karriereveiledning og kunnskapsledelse.

Tilgang på målgrupper

I forrige års beretning ble det tatt opp at de vernepliktiges tid til sivil utdanning og karriereveiledning, oppleves som marginal. Et endret tjenestemønster med større mobilitet og høyere intensitet i soldatutdanningen "truer" på mange måter de vernepliktiges mulighet til å kompensere for tapt sivil kompetanse. Fokus har i 2012 meldt dette som en risiko i forhold til å kunne løse pålagte oppdrag. Saken har vært drøftet i FSJ's ledergruppe og har nå endt opp med at styrkeprodusentene har fått i oppdrag for 2013 å se til at de vernepliktige får tilstrekkelig med tid til studier og karriereveiledning dersom de ønsker dette. Fokus skal fortsatt stå for den praktiske gjennomføringen.

Foreldet regelverk

Tjenestereglement for Forsvaret kl 4.14 fra 1987 (TFF 4.14) er fortsatt gjeldende for Fokus. Reglementet er utdatert og oppleves som lite meningsfullt å etterleve. Det er fremmet forslag om nye og mer oppdaterte bestemmelser, og forslag til nytt regelverk ble utarbeidet allerede i 2010. Etter en omfattende høringsprosess, blant annet i Tillitsmannsordningen (TMO), er saken oversendt til Forsvarsdepartementet for å både sette Tjenestereglement TFF 4.14 ut av drift og implementere nytt regelverk.

Muligheten for vernepliktige til å få stipend for kompetansebygging som skjer utenfor tjenestestedet gjennomføres fortsatt. Mange benytter seg av ordningen – som i 2012 lå i størrelsesorden ca 9-10 mill kroner. Utfordringen med ordningen ligger i to forhold:

- 1) Forskutteringen av utgiftene. Riktig forvaltning iht Lov om anskaffelser og konkurranseutsetting m.m forhindrer Fokus i å gjøre avtaler og forskuttere beløpene.
- Egenandelen på min 20%. Gjeldende bestemmelser. Formulering i TFF 4.14 er bl.a hindret. Det arbeides med begge utfordringene både av Fokus og TMO:

Det er problematisk for vernepliktige å legge ut penger i stor skala (størrelsesorden 20 – 30.000 kr). Det er ofte snakk om å låne penger fra familie osv. Dette oppfattes som urettferdig og kan skape uønskede forskjeller. TMO har reist forslag om at vernepliktige skal kunne benytte forskudd på dimisjonsgodtgjørelse til formålet. Det er en prioritert sak å løse denne utfordringen.

Å fjerne egenandelen og innvilge 100% stipend er normalt et spørsmål om økonomi. Dette kan løses når nye bestemmelser kan settes i kraft.

Studiepoenggivende emner i førstegangstjenesten (SEF)

Det er fortsatt slik at FHS tilbyr tre studiepoenggivende emner til soldater som avtjener verneplikt: Jus og militærmakt (JMA), Etikk og militærmakt (EMA) og Kropp, bevegelse og energi (KBE). Emnet KBE vil utfases i løpet av 2013 og erstattes med det nye emnet Militær fysisk trening (MFT). I 2012 ble det gjennomført 901 eksamener som resulterte i 2325 studiepoeng. Det er en liten nedgang fra foregående år, noe som antas å være et resultat av den tidsklemma mange vernepliktige er i. Utfordringene nevnt i fjorårets beretning er fortsatt til stede selv om strykprosenten har gått noe ned. FHS har iverksatt flere tiltak for å forbedre ordningen.

Forsvarlig forvaltning

Et ikke ubetydelig arbeid er i de senere år nedlagt for å løfte nivået på forvaltningen i Fokus til et forsvarlig nivå. Gjennom nitidig innsats fra ansatte – som tross alt har pedagogikk og utdanning som fagprofesjon, kan man nå si at vi nådde målet både i forhold til innkjøps- og anskaffelsesprosessen, samt øvrig forvaltning. Kontroll fra Riksrevisjonen i 2012 avdekket ingen alvorlige mangler.

Fokus har et årlig budsjett på omtrent kr. 80 mill. Avdelingen har til hensikt å fortsette arbeidet med forsvarlig forvaltning gjennom økt automatisering av rutineene. Således vil avdelingen være en positiv bidragsyter til at Forsvarets Høgskole og Forsvaret totalt skal nå forvaltningsmålene.

Leveranser i 2012

Fokus har i 2012 hatt en økning i volumet – både på karriereveiledning og kursproduksjon. Dette skyldes i hovedsak mer stabil bemanningssituasjon og færre endringsprosesser.

I året som gikk er det registrert gjennomført 5600 karrieresamtaler for vernepliktige og vervede. Dette representerer en økning på 1100 samtaler sammenlignet med 2011. Om lag 2200 har deltatt på jobbsøkerkurs – som i fjor, mens det er gjennomført 900 ulike kurs for til sammen 12.500 deltakere innen ulike fag på videregående skoles nivå. En liten økning fra 2011.

På høyskole- og universitetsnivå er det til sammen oppnådd vel 8.150 studiepoeng gjennom ulike tilbud i Fokus. Dette tilsvarer om lag 135 helårs studenter.

Det er fremdeles sertifisert opplæring, førerkort av ulike slag samt forbedring av karakterer fra videregående skole som etterspørres mest.

Evalueringer

En svært viktig tilbakemelding for Fokus er den årlige vernepliktsundersøkelsen. Siste oppdaterte tall finnes i del

III for 2011. Den er foretatt ett år etter dimisjon. De viktigste resultatene for Fokus:

1. På spørsmål om man fikk tilbud om karriereveiledning mens en var inne til tjeneste, svarte 77% ja. Dette er en nedgang på 9% fra 2010. På spørsmål om de virkelig benyttet seg av tilbudet de fikk, svarte 56% ja. Det er 6% flere enn i 2010.
2. På spørsmål om man opplevde å få den hjelp en ba om i Fokus, svarte 92% ja. Dette er omtrent samme andel som i 2010.
3. Undersøkelsen hadde også et spørsmål om man hadde deltatt på kurs i Fokus. 68% av de spurte svarte ja, en nedgang på 5% fra 2010.
4. Siden 2010 har det også vært tatt med spørsmål om studiepoenggivende emner i førstegangstjenesten (SEF). Svarene fra 2011 bekrefter at det fortsatt er få vernepliktige som tar eksamen – dog med en liten forbedring fra 2010. Resultatene fra 2011 er som følger: EMA 17,6%, JMA 15,7% og KBE 13,6%. 77% av de spurte svarer at de ikke har tatt eksamen i noen av fagene.
5. Undersøkelsen fra 2011 bekrefter også det som er hevdet som en stor utfordring for Fokus hva angår målgruppens tilgjengelighet: Over 40% av de spurte hadde aldri tid til å ta kurs i Fokus – blant annet fordi de ikke fikk fri fra tjenesten.

Fokus har siden avdelingen ble opprettet vært gjennom en betydelig fornyelse. Dette for å tilpasse struktur og drift til en ny hverdag. Endringsprosesser er krevende, men kan – om de lykkes, gi oppturer. For Fokus oppleves det slik. Og, om man leser tilbakemeldinger fra målgruppene vernepliktige og vervede samt oppdragsgiver, vil man få samme svar: Fokus leverer varene og gjør det på en forvaltningsmessig god måte.

Fokus er for 2013 bl.a. involvert i pilotprosjektet med 18 måneders førstegangstjeneste ved Grensevakten, med utvidet opplæringstilbud.

FORSVARETS SANITET

Forsvarets sanitet (FSAN) er styrkeprodusent for militærmedisinsk og veterinær fagområdet innenfor organisasjon, materiell, personell og prosedyrer, både i NATO- og totalforsvarssammenheng. Sanitetstjenesten i Forsvaret er bygd på et solid og oppdatert medisinsk grunnlag, der utdanning, utvikling og forskning står sentralt. En av FSANs oppgaver er å sikre at Forsvaret til en hver tid har et gjennomgående, operativt og utholdende sanitetssystem tilgjengelig for å understøtte Forsvarets virksomhet før, under og etter operasjoner. FSAN bidrar til å utvikle og vedlikeholde en fullverdig militær sanitetstjeneste i fred, krise, konflikt og krig -nasjonalt og internasjonalt. FSAN har i 2012 spesielt rettet oppmerksomheten mot forsvarlig forvaltning og internkontroll. Dette arbeidet er gjort basert på målbildet som er synkronisert med forsvarssjefen, risikokatalog og parametere brutt ned til måneder, for eksempel fakturastatus, operative leveranser med mer. FSAN har fått på plass gode rutiner for forsvarlig forvaltning og har gode forutsetninger for ytterligere forbedringer i 2013.

Personell og utvikling

FSAN administrerer både sivilt og militært personell. I 2012 hadde FSAN en økning i årsverksrammen. Helse- og veterinærfaglig kompetanse oppnås og vedlikeholdes i vesentlig grad gjennom kontinuerlig rekruttering fra relevant fagmiljø i det sivile. I 2012 har FSAN arbeidet videre med å systematisere organisasjonens egen karriere- og kompetanseutvikling. Dette gjøres gjennom å utarbeide kompetanseplaner for ulike fagkategorier av personell. Kompetanseplanene skal være grunnlag for kompetansestyring og karriereplanlegging i tråd med Forsvarets behov.

I 2010 og 2011 arbeidet FSAN med mulighetene for at militære leger skal få godkjent deler av tjenesten som meritterende for ulike spesialiseringsutdanninger. Arbeidet med å identifisere hvilke deler av den militære tjenesten som skal danne grunnlaget for merittering i spesialiseringen ble videreført i 2012. For denne kategorien personell har det også i 2012 vært lagt vekt på å ansette overleger knyttet til traumekompetanse. Endringer i tilsetningsform for disse legene har vært sentralt i dette arbeidet, der ny tilsetningsform ble klar mot slutten av året. Rekrutteringsprosessen for å rekruttere overleger videreføres i 2013. FSANs lederutviklingsprogram med forankring i Forsvarets verdisyn med respekt, ansvar og mot (RAM) og holdninger, etikk og ledelse (HEL) ble startet opp med et pilotprogram i 2011. Dette programmet er videreført i 2012 med to gjennomføringer for to grupper på henholdsvis 10 og åtte deltakere. FSAN har også startet et arbeid opp mot Forsvarets høgskole for å forankre og synkronisere FSANs lederutviklingsprogram opp mot Forsvarets øvrige lederutviklingsprogrammer.

Veterinærinspektoratet (VETINSP)

Veterinærinspektøren for Forsvaret (VETINSP) er sjef FSANs fagmyndighetsutøver for veterinærtjenesten, som omfatter mattrygghet, avdelingshygiene, dyrevelferd og dyrehelse. I tillegg er VETINSP sjef for Veterinærkorpset, og er styrkeprodusent.

I 2012 har VETINSP kontrollert prosjektering og etablering av flere nye kjøkken og kennelanlegg, for å sikre at faglige krav er ivaretatt. Materiellpakkene for veterinærtjenesten har vært under revisjon gjennom 2012, og det er gjort prøver og forsøk med feltsatser. Det deployerbare veterinærlaboratoriet ble brukt under årets vinterøvelse for å understøtte den skarpe veterinærtjenesten. Veterinærinspektørens forsøksdyravdeling leverte forsøksdyr til kirurgiske akutforsøk for å støtte sanitetens utdanning av traumeteam. Det er rekruttert og utdannet personell til ISAF, i tillegg til vernepliktig akademisk befal (VAB). Veterinærtjenesten har i 2012 hatt to offiserer per kontingent i Afghanistan for å føre kontroll med forpleining, vannforsyning, avdelingshygiene og dyrevelferd, i tillegg til kliniske tjenester for tjenestehundene. Spesielt for 2012 har vært de betydelige mengdene materiell som har blitt klargjort og godkjent for hjemsendelse.

Internasjonalt veterinærfaglig samarbeid ble videreført med ferdigstillelse og revidering av flere NATO-standarder som resultat. VETINSP har i 2012 i betydelig utstrekning støttet andre enheter i Forsvaret.

Medisinsk avdeling (MEDAVD)

MEDAVD er Forsvarets militærmedisinske kompetanseorganisasjon og har ansvar for det sanitetsfaglige og medisinske fundamentet for strukturutvikling, investeringsprogrammer, utdanningsvirksomhet og operativ virksomhet innen sanitet. MEDAVD har ansvaret for norsk militærmedisinsk forskning. Fagansvarlige innen militært relevante medisinsk fagfelt arbeider i avdelingen.

Avdelingen har gjennom 2012 jevnlig arrangert åpne militærmedisinske fagmøter som har samlet en bred deltakelse fra sivile og militære organisasjoner innen nasjonal beredskap.

MEDAVD leverer medisinske tjenester til hele Forsvaret til understøttelse av øving, trening og operativ virksomhet innenlands og i operasjoner ute, innen traumatologi, dykkemedisin, flymedisin, psykiatri og stressmestring, militær allmennhelsetjeneste og militær tannhelsetjeneste, infeksjonsmedisin og medisinsk mikrobiologi samt militær epidemiologi og medisinsk etterretning. Avdelingen stiller både personell og faglige tjenester inklusive sanitetsledelse til internasjonale operasjoner.

Avdelingen har virksomhet i alle større militære baser i Norge. I 2012 har det vært utfordringer knyttet til bemanningssituasjon på sykestuene på enkelte baser. Dette har vært et fokusområde gjennom hele året, der løsninger kom på plass i løpet av høsten. MEDAVD er gjennom militær legevaktordning for rådgivning per telefon (for områdene allmennmedisin, psykiatri, dykkelegevakt og flylegevakt) operativ 24/7/365.

Forsvarets felles sanitetsstyrker (FFSS)

FFSS er produksjonsstrukturen for styrkeproduksjon av felles sanitetskapasiteter til Forsvaret, både til internasjonale operasjoner og nasjonalt i fred, krise, konflikt og krig. FFSS består blant annet av en sykehusgruppe med kirurgiske kapabiliteter på beredskap, en evakueringsgruppe med blant annet høy beredskap på medisinsk luftevakuering, Troms militære sykehus med et etterspurt helsetilbud i indre Troms, samt Forsvarets sanitetsskole med et høykompetent tilbud innen grunnleggende og spesialisert sanitetsutdanning.

Frem til termineringen av det norske ISAF-bidraget til Meymaneh/Faryab har FFSS bidratt sterkt til å sikre et høyt kvalifisert sanitetstilbud til å være ISAF-mannskaper i Afghanistan, både med sanitetsledelse, kirurgi og landbasert og helikopterbasert evakuering. FFSS bidrar fortsatt med flere sanitetskapabiliteter til ISAF-avdelingene som er igjen i Afghanistan, parallelt med økt fokus på å forsterke den nasjonale sanitetskapasiteten i krise, konflikt og krig.

Virksomhetens oppdrag

I henhold til en avtale mellom Forsvarsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet, gjennomførte Helsetilsynet i 2011 et kontraktsfestet tilsyn vedrørende sanitetsystemer i Afghanistan. Rapportene fra tilsynet ble lagt frem i 2012. Første del av tilsynet omhandlet de akuttmedisinske tjenester, der det ikke ble funnet avvik. Andre del av tilsynet omhandlet dokumentasjon av helsehjelp, der det ble funnet tre avvik. Arbeid for å lukke disse avvikene er allerede igangsatt.

Anestesiprojektet som har pågått i Afghanistan ble avsluttet sommeren 2012. Prosjektets intensjon om å etablere selvstendig kompetanse anses å være oppfylt.

Forsvarets sanitet står for produksjon og leveranser av medisinsk personell til internasjonale operasjoner. Blant annet er det i 2012 blitt levert flyleger til Norwegian Aero-medical Detachment (NAD), stabsleger i Mazar-e-Sharif (MeS), personell Role 1 MeS, samt at FSAN har rekruttert og trent personell til kirurgisk team til Role 2 i PRT Meymaneh. FSANs hovedoppdrag til internasjonale operasjoner har vært konsentrert om leveranser av helsepersonell til Afghanistan.

Internasjonalt samarbeid

Sanitetssamarbeid med landene på Vest-Balkan: Makedonia:

Norge har, siden 2009 bidratt til å bygge opp et Role2 felt-sykehus i Makedonia. Alt materiell er donert fra Norge og er i prinsippet identisk med de telbaserte Role 2 enhetene som er framskaffet til Hæren i Norge. De er også kompatible med tilsvarende enheter i Serbia.

Donasjonsprosjektet ble formelt sett avsluttet i oktober, med feltøvelse og formell overtagelsesseremoni. Den norske delegasjonen ble ledet av Forsvarsministeren og sjef Fsan.

I juni redeploerte det siste makedonske kirurgiske teamet fra det norske Role2 sykehuset i Meymaneh, Afghanistan. Dette satte et foreløpig punktum for makedonsk styrkebidrag til norske enheter i utenlandsoperasjoner.

Forsvarets sanitet vil i tida framover støtte makedonsk sanitet med å videreutvikle kompetanse og trene Role 2 enheten, slik at Makedonia når sitt partnerskapsmål ved utgangen av 2014; å melde et Role2 feltsykehus klart til bruk i internasjonale operasjoner.

Serbia:

Norges langvarige sanitetssamarbeid med Serbia ble vedlikeholdt også i 2012. Hovedfokus har vært å støtte trening og utdanning, samt utrede muligheter for å kunne deployere det serbiske Role2 feltsykehuset med støtte fra Norge. Arbeidsgruppen som utreder deployeringsspørsmålet regner med å kunne legge fram sin innstilling i løpet av første kvartal 2013.

Regional sanitetssamarbeid på Vest-Balkan – Balkan Medical Task Force (BMTF):

En arbeidsgruppe bestående av to delegater fra hvert av landene Albania, Bosnia&Herzegovina, Makedonia, Montenegro, Serbia og Slovenia – samt representanter for Norge, USA og NATO Center of Excellence i Budapest har gjennom året gjennomført 7 møter. Mandatet for arbeidsgruppen er å utrede muligheten for å kunne etablere en regional Medical Task Force til bruk regionalt – og på sikt i internasjonale operasjoner. Norge har siden arbeidsgruppen ble opprett i 2010 finansiert møtene og vært koordinatorland for aktiviteten. USA har bidratt teknisk og vil også bidra økonomisk fra 2013.

Arbeidsgruppa har utarbeidet et konsensusbasert konseptdokument som skal legges fram for deltagerlandene, samt SEECH. Høgste medisinske ambisjon for BMTF er et Role 2 feltsykehus.

Arbeidsgruppen har nå kommet så langt at man har begynt å trekke inn kompetanse for å vurdere dokumentets juridiske implikasjoner, samt utarbeide forslag til samarbeidssavtale og finansiering.

FST/P/HMS

Forsvarsstaben seksjon HMS (FST/P/ HMS), er fagmyndighet for Forsvarets HMS-arbeid. Seksjonen ble omorganisert med virkning fra august 2011. HMS-seksjonen er organisatorisk plassert i Personellavdelingen i Forsvarsstaben (FST/P) og er representert i FST/Ps ledergruppe. Seksjonen består i dag av 13 medarbeidere. Seksjonen har ansvar for strategisk HMS og faglig styring av Forsvarets Bedriftshelsetjeneste. Dette inkluderer utarbeidelse av bestemmelsesverk, implementering av policy samt kontroll og oppfølging av HMS arbeidet i Forsvaret.

En nøkkelfaktor for suksess innen Helse, Miljø og Sikkerhetsarbeid er utviklingen av en god sikkerhetskultur. Dette innebærer blant annet at man må tilstrebe en rapporterende kultur. I 2012 er det jobbet for å få implementert HMS-registrering i FIF. Systemet gir mulighet til å få en bedre oversikt over avvik, skader og ulykker slik at tiltak kan målrettes. I løpet av 2012 har Forsvaret besluttet en ny organisering av Forsvarets Bedriftshelsetjeneste. Dette innebærer en styrking av tjenesten slik at den blir enhetlig og omfatter alle ansatte og vernepliktige. Det vil bli økt fokus på arbeidsmiljøutfordringer i den operative delen av Forsvaret og på arbeidet med å tilrettelegge for arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne.

Årlig utarbeides handlingsplan for HMS. Denne vedtas i Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU).

FHAMU

Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) gjennomførte 5 møter i 2012. 20 saksområder er blitt behandlet i 42 saker. Mer enn halvparten av sakene anses som avsluttet, mens de resterende sakene er saker som fortløpende følges opp mht tiltak eller saker som FHAMU har en kontinuerlig overvåkning av. I tillegg har Forsvarets hovedverneombud sitt faste agendapunkt i FHAMU, hvor han tar for seg dagsaktuelle problemstillinger. I sum tydeliggjør dette et relativt høyt aktivitetsnivå innen HMS relaterte saker i Forsvarets sentrale ledelse, blant organisasjonene og i verneapparatet.

Noen saker har vært gjengangere på flere møter. Ett eksempel er omstillinger i Forsvaret. En annen sak som er viet mye oppmerksomhet i FHAMU er arbeidsbelastning og bruk av merarbeidstid (overtid). Videre har temaet mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet vært gjenstand for behandling i FHAMU. Utvalget har fått forelagt resultatene fra SINTEF sitt forskningsprosjekt på temaet. Når det gjelder virksomhetsstyring er medarbeiderundersøkelsen tatt opp som sak flere ganger, og Forsvarssjefens virksomhetsplan 2013 - 2016 er også behandlet. Det erfarer nå at resultatene fra medarbeiderundersøkelsen i større grad blir tatt med i styringsdialogene for kommende års virksomhetsplan.

Forsvaret legger stor vekt på god HMS – kompetanse og HMS – rådgiverutdanningen som gjennomføres i regi av Forsvarets høyskole/Studiesenteret på Bardufoss og Universitetet i Tromsø er evaluert og resultatene behandlet i FHAMU med det resultat at Forsvaret skal videreutvikle denne utdanningen.

Soldatenes helse har også stort fokus og i 2012 behandlet FHAMU flere saker som omhandlet dette området. Det var tematikk rundt garnisonshelsetjenesten, allmennhelsetjenesten og arbeidstid for de vernepliktige som ble behandlet.

Andre saker som har vært på agendaen er overordnede HMS aktiviteter som: IA/sykefraværforebyggende arbeid, HMS handlingsplan, FBHT og HMS – regelverk. Ellers har saker fra tillitsmannsordningen i Forsvaret, sikkerhet/ulykker, varsling, rådsstruktur med underutvalg, bygningstekniske forhold og oppfølging av dette, samt situasjon for pendlere (pendlerhybler og pendlerkontorer) vært gjenstand for behandling.

HMS-utdanning

Det er vedtatt at HMS skal integreres i fellesfagene i grunnleggende befalsutdanning (GBU). Implementeringen av dette er iverksatt, men ikke fullført.

På grunnleggende officersutdanning (GOU), inngår HMS i lederrollen som en del av utdanningen, og på videregående officersutdanning (VOU), stabsstudiet, inngår HMS i arbeidsgiverrollen som tema.

I 2012 har det blitt gjennomført en rekke 40 timers HMS sertifiseringskurser for linjeledere og HMS forvaltere.

Det avholdes i tillegg mange kurs innen fagområdet HMS, for eksempel kurset Førstehjelp ved selvmordsfare, kurs for rusmiddelkontaktnevdene, kurs for inkluderende arbeidsliv samt HMS-grunnkurs for TMO. Det drives også HMS- informasjons og -rådgivningsvirksomhet, som også bidrar til økt HMS-kompetanse i Forsvaret.

I samarbeid med Universitetet i Tromsø, er det også etablert en HMS- rådgiverutdanning bestående av fire fagmoduler på til sammen 60 studiepoeng. En nylig avlagt evaluering utarbeidet av Videre- og etterutdanningsenheten ved UiT, viser at studentene gir veldig positive tilbakemeldinger på utdanningen i seg selv. Den benevnes av enkelte som en form for allmennutdanning som også mange ledere kunne ha bruk for. Studentene peker på en stor endring, i positiv forstand, i Forsvarets fokus på HMS siste 10 års periode.

Et viktig fokus for bla FST/P/HMS er å sikre at studentenes kunnskap blir systematisert og benyttet på en best mulig måte mht Forsvarets HMS-arbeid.

I 2012 startet FST/P/HMS arbeidet med å videreutvikle HMS sertifiseringsordningen inn i nytt system for kompetansestyring i SAP. Dette arbeidet vil fortsette i 2013.

HMS registrering i FIF

I 2012 startet arbeidet med å videreutvikle HMS registreringen i FIF. Systemet blir utviklet som en modul i SAP via Forsvarets logistikkprosjekt (P-2814).

HMS registrering i FIF er Forsvarets elektroniske rapporteringssystem innen Helse, Miljø og Sikkerhet, og ivaretar og oppfylder arbeidsgivers plikter jf Forskrift om systematisk HMS arbeid i virksomheter.

HMS registrering i FIF omhandler registrering av avvik og hendelser, og saksbehandling av:

1. < Avvik
2. < Nestenulykker/Ulykker
3. < Skader på:
 1. < Materiell
 2. < Miljø
 3. < Personell
4. < Positiv hendelse/forbedringsforslag

HMS registrering i FIF dokumenterer hendelsesårsak og sammenheng, samt tiltak for å hindre gjentagelse av blant

annet yrkesrelatert skade og sykdom. Systemet skal benyttes til å forenkle arbeidet med utfylling av NAV-skjemaer som arbeidsgiver er forpliktet til å sende inn ved skade og sykdom påført ved en arbeidsulykke, og som kan gi rett til yrkesskadedekning.

HMS registrering i FIF har basistjenester for å levere informasjon om HMS-status i Forsvaret på alle nivåer basert på Forsvarets organisatoriske struktur. HMS registreringen sine rapporter baserer seg på registrert informasjon i systemet.

HMS registrering ble formelt tatt i bruk 16 april 2012. I perioden fra 16 april og ut året er det registrert ca 1300 hendelser med ca 500 personskader. Kvaliteten på saksbehandling er enda ikke kommet opp på ønskelig nivå, dette vil bli prioritert fulgt opp i 2013.

Medarbeiderundersøkelsen

Vinteren 2012 gjennomførte FST i samarbeid med Forsvarets mediesenter (FMS) en medarbeiderundersøkelse som blant annet fokuserte på følgende skaler:

1. kvantitative krav, positive utfordringer, rollekonflikt, tilhørighet til organisasjonen, støtte fra nærmeste overordnede, bemyndigende ledelse og rettferdig ledelse.

Medarbeiderundersøkelsen i 2012 stilte også spørsmål om stress og jobbtilfredshet. Disse ble brukt som effektspørsmål og det ble beregnet korrelasjoner mot skalaene nevnt ovenfor. I tillegg fikk DIFene anledning til å stille egne spørsmål basert på lokale behov/fokus.

Det er utarbeidet rapporter på inntil fire nivåer i Forsvaret. Disse er distribuert til den enkelte Driftsenhet (DIF).

Undersøkelsen hadde en svarprosent på 63,9 prosent, hvilket er det høyeste som er registrert.

Noen resultater:

Ledelse:

Generelt har militære bedre resultater enn sivile med hensyn til spørsmål knyttet til nærmeste leder.

Støtte fra nærmeste overordnede:

Forsvarets skårer langt bedre enn referansematerialet og har omtrent samme resultat som i 2011.

Bemyndigende ledelse:

Forsvarets skårer langt bedre enn referansematerialet og har omtrent samme resultat (litt høyere) som i 2011.

Rettferdig ledelse:

Forsvarets skårer langt bedre enn referansematerialet og har omtrent samme resultat (litt høyere) som i 2011.

Kvantitative krav og stress:

Årets medarbeiderundersøkelse viser omtrent samme resultater som i fjor med hensyn til kvantitative krav og stress. Forsvaret rapporterer en belastning i gjennomsnitt som ligger godt under referansematerialet.

Kvantitative krav har en korrelasjon (sammenheng) med symptomer på stress, noe som er som forventet.

Det er verdt å merke seg at militære oppgir en høyere belastning enn sivile.

Menn oppgir høyere belastning enn kvinner og alders-

gruppen 30-50 har høyere belastning enn yngre og eldre ansatte.

Positive utfordringer:

Forsvaret skårer noe bedre på dette området sammenlignet med i fjor og har omtrent samme nivå som referansematerialet.

Positive utfordringer har en høy korrelasjon (sammenheng) med jobbtilfredshet. Yrkesbefal oppgir mye positive utfordringer, mens avdelingsbefal, vervede og yngre (under 30 år) oppgir lavere skår.

Rollekonflikt:

Det er fortsatt høy grad av opplevd rollekonflikt, selv om det er registrert en liten nedgang fra 2011 til i år.

Særlig rapporteres konflikt på spørsmålene i) må du løse oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser og ii) må du utføre ting som du mener burde vært gjort annerledes. Forsvaret har fortsatt høy rollekonflikt sammenlignet med referansematerialet.

Militære rapporterer høyere rollekonflikt enn sivile og menn høyere enn kvinner.

Tilhørighet til organisasjonen:

Forsvaret har bedret resultatene vesentlig fra 2011 til 2012, selv om en alltid har hatt bra resultater knyttet til denne skalaen. Resultatene er vesentlig bedre enn referanseverdiene.

Høye verdier på denne variabelen har en solid sammenheng med jobbtilfredshet.

Holdninger, etikk og ledelse (HEL):

Spørsmålene er selvutviklet, og svarene kan således ikke sammenlignes med et referansemateriale. Resultatene er vesentlig bedre enn i fjor. Ca 70% rapporterte å ha god kjennskap til handlingsplanen og ca 75% identifiserer seg mye med Forsvarets kjerneverdier; Respekt, ansvar og mot.

Jobbtilfredshet

Forsvaret har hatt en positiv utvikling med hensyn til jobbtilfredshet sammenlignet med 2011. Resultatene er også bedre enn i 2010.

Erting/plaging og uønsket seksuell oppmerksomhet

Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2012 viser bedring med hensyn til erting og plaging fra henholdsvis kolleger og overordnede sammenlignet med en tilsvarende spørreundersøkelse som Forsvarets sanitet (FSAN) gjennomførte i Forsvaret i 2011. Tallene er fortsatt noe høyere enn i levekårsundersøkelsen.

1,4 pst. oppgir i årets medarbeiderundersøkelse å ha vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Dette er lavere enn i FSAN sin spørreundersøkelse i fjor og sammenlignet med levekårsundersøkelsen, selv om en korrigerer for kjønn. Forsvaret arbeider aktivt med denne problemstillingen.

Vurdering og oppsummering

Gjennomgående viser medarbeiderundersøkelsen en positiv trend på de fleste områder og skårer stort sett bedre enn referansematerialet.

DIF har fått tilsendt rapporter for egen enhet og har utar-

beidet sine lokale planer og tiltak for oppfølging. Disse planene er fulgt opp fra etatsledelsen, både med tanke på at plan faktisk utarbeides og at planen siden følges opp med tiltak.

Det er et inntrykk at de aller fleste DIFene prøver å følge opp undersøkelsen konstruktivt innenfor de rammene de har tilgjengelig.

Fordelen med medarbeiderundersøkelsen er at man kan sammenligne sine data med resten av Forsvaret (og samfunnet), samt at man får støtte fra flere hold både i analyse- og informasjonssammenheng. Flere DIFer har allerede lagt et godt grunnlag i så måte.

I 2013 vil det bli gitt ytterligere opplæring og stilt tydeligere krav til alle DIFene til å identifisere risikogrupper (eksempelvis militær/sivil, kjønn, alderskategorier) og sette inn målrettede tiltak mot disse i stedet for å "skjære alle over en kam".

Inkluderende arbeidsliv (IA)

I 2012 har Forsvaret bla hatt fokus på å utvikle sykefraværstatistikkens pålitelighet og relevans. Som en konsekvens av at Forsvarets avdelinger ikke lenger har tilgang til NAV sin statistikk (siden Forsvaret nå bare opererer med ett organisasjonsnummer), var det viktig for FST å tilpasse fraværstatistikken denne nye virkeligheten. Med ny statistikk har avdelingene igjen et godt redskap som grunnlag for mer presise intervensjoner i avdelinger som har høyt fravær. Statistikken kan nå nyttes som et aktivt instrument til å gi ledelsen et godt grunnlag for status og forebygging på alle nivåer i organisasjonen. En forbedret sykefraværstatistikk samt et stadig bedre statistikkmateriale fra HMS registrering og Medarbeiderundersøkelsen, medfører at Forsvaret ilet de nærmeste årene vil få et godt grunnlag for mer målrettede, forebyggende tiltak.

Forsvaret gjennomførte 7 kurs i arbeidet for å sertifisere IA-kontakter. I tillegg inngår opplæring om IA i følgende opplæringsløp:

- a. 1. IA inngår også i varierende grad i de ulike 40-timerskursene. Noen steder er det med som del av tematikken "Psykososial arbeidsmiljø", noen steder kjøres det fire timers IA-kurs (kurskode 1730107) som del av 40-timers-kurset.
- a. 2. IA inngår også som en mindre del av undervisningsopplegget på Befalskolen (GBU) og Krigsskolen (GOU) (Luft, Hær og Sjø).

Stadig flere får kvalifisert IA-kunnskap til beste for den enkelte og arbeidsmiljøet. Korrekt og nok kunnskap er avgjørende for at Forsvarets rutiner ved forebygging og oppfølging blir fulgt etter intensjonen. Det er et inntrykk at stadig flere oppfølgingssaker nå blir løst stadig bedre og stadig tidligere grunnet mer forståelse for når og hvordan

saker skal løses. Men i det totale bildet ser vi fortsatt at enkeltpersoner (både arbeidsgiver og arbeidstaker) ikke alltid klarer å følge IA-avtalens intensjoner. FST arbeider nå med å etablere et elektronisk system som skal avdekke dårlige oppfølgingsprosesser på et så tidlig tidspunkt at man kan korrigere raskt og før saken medfører uheldige konsekvenser for den syke.

Alt i alt følger Forsvarets IA-arbeid intensjonene i handlingsplanen og Samarbeidsavtalen.

Rusforebyggende arbeid

Forsvarets ansatte er i situasjoner som krever den ytterste årvåkenhet grunnet arbeidet med våpen, ammunisjon og eksplosiver. Bruk av rusmidler fører til svekket vurderingsevne og kontroll, og er en fare for sikkerheten. Derfor er og blir rusforebyggende arbeid viktig. De siste årene har Forsvaret vektlagt opplæring og sertifisering av over 200 medlemmer i Forsvarets lokale rusmiddelkontaktneemnder. Det er disse nemndene som er navet i Forsvarets rusforebyggende arbeid.

Det rusforebyggende arbeidet i 2012 bygger videre på rusmiddeldirektivet som ble iverksatt 1.oktober 2009. Det forebyggende arbeidet er fulgt opp i tråd med Direktivet og HMS handlingsplan for 2012. Også i 2012 er det gjennomført to opplæringskurs for medlemmer i rusmiddelkontaktneemndene (tema: innholdet i direktivet). Grunnet rotering i stillinger, vil slike kurs alltid være nødvendige.

BRY DEG kampanjen fortsatte i 2012. Der får vernepliktige og ansatte i Forsvaret økt kunnskap om narkotika samt tydelige forbilder som skal bidra til at Forsvarets nulltoleranse overfor narkotika og doping etterlevs.

Forsvarets narkotikagrupper har hatt en nedgang i antall etterforskede straffesaker sammenlignet med tidligere år, mens antall gjennomførte foredrag og inspeksjoner er som for 2011.

Selvmordsforebyggende arbeid

Selvmordsforebyggende arbeid er et prioritert område innen HMS i Forsvaret. Forsvaret har et eget helhetlig selvmordsforebyggende program og egne Bestemmelser for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (sist revidert i 2009).

Det selvmordsforebyggende arbeidet i 2012 har vært fulgt opp i tråd med årlig handlingsplan, men det har ikke vært gjennomført møter i Råd for Selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret (RSAF). Årsaken er blant annet omstilling i Forsvaret, samt at rådsstrukturen under Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg, (dvs underutvalgene) har vært under vurdering. Saker som har kommet inn har latt seg løse administrativt. Rådstrukturen er nå klarlagt og RSAF vil revitaliseres i løpet av våren 2013.

Kurs i Førstehjelp ved selvmordsfare er et kurstilbud i praktisk selvmordsforebyggende arbeid rettet mot alt personell i Forsvaret. Utdanningen er en del av Forsvarets

Kursnavn	Kurskode	Timer	Lokasjon
Kurs for IA-kontakter	1730107	4-6	Oslo, Haakonvern, Bardufoss og Rena
Forvaltningskurs for tiltredende avdelingssjefer		2	FKL/Sessvoll
Forvaltning av personell i tjeneste		4	FKL/Sessvoll
DHRM 5		2	FKL/Sessvoll
Stabsskolen (VOU) /masterstudiet		4	FHS/Stabsskolen

selvmordsforebyggende program. Det er lagt mye arbeid i utdanning av instruktører og danning av nettverk. I tråd med planen har det vært gjennomført ca 6 kurs for Forsvarets personell i 2012 samt utdannet 2 instruktører. Kursene er populære og de kurs som har vært gjennomført har vært meget godt mottatt av kursdeltakerne.

Grønn linje – 2012

Grønn linje er Forsvarets krisetelefon. Innsatsen mht informasjon om Grønn linje i Forsvarets organisasjon har gjennom mange år hatt positiv virkning og resultert i at mange av Forsvarets personell henvender seg til krisetelefonen.

Det har i 2012 vært en liten nedgang i antall henvendelser til Grønn linje, men i sum har Kirkens SOS sine frivillige medarbeidere mottatt mange telefoner fra Forsvarets personell som trengte noen å snakke med i en vanskelig situasjon.

Årlig informasjonskveld (Opplæring i Forsvaret for Kirkens SOS frivillige medarbeidere) ble gjennomført i mai 2012. Informasjonskvelden er et arrangement som både Kirkens SOS og Forsvaret er svært fornøyd med.

Undervisningsprogrammet "Et rop om hjelp" har en tidsramme på 2 undervisningstimer og skal gjennomføres for alle rekrutter 4-12 uker etter innrykk. "Et rop om hjelp" har vært implementert fra 2002 og det er felprestene som hittil har hatt ansvaret for undervisningen. Metoden som brukes bygger på bevisstgjøring av egne holdninger, kunnskap og verdisyn. En stor del av rekruttene gjennomførte undervisningen i 2012.

Det er tilrettelagt for informasjon om selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret på Forsvarets intranett. Informasjon om Forsvarets krisetelefon Grønn linje, kurset "Førstehjelp ved selvmordsfare", undervisningsprogrammet "Et rop om hjelp" og annen aktuell informasjon om selvmordsforebyggende arbeid er utarbeidet og skal ligge tilgjengelig på intranettet.

Forsvaret fikk høsten 2004 oppfordring fra den internasjonale foreningen for selvmordsforebygging (IASP) og WHO om å markere første verdensdag for selvmordsforebygging som var 10.09.2004. Markeringen har etter dette skjedd årlig på samme dato. I 2012 ble dagen markert ved å tilby et gratis kurs i Førstehjelp ved selvmordsfare for alt personell i Forsvaret som måtte ha interesse for dette.

Forsvarets Bedriftshelsetjeneste (FBHT)

I 2012 har et hovedfokus for FBHT vært å fortsette arbeidet med å få etablert en helhetlig BHT for alt personell og alle avdelinger i Forsvaret, og i desember vedtok Forsvarsledelsen en slik nyetablering av tjenesten. Et annet hovedfokus har vært å tilpasse tjenesten til den nye forskriften "Arbeidsgivers bruk av godkjent BHT og om godkjenning av BHT". Dette har bl.a gitt anledning til å lage et nytt kvalitetssikringssystem, som vil bli videreutviklet i 2013. Søknad om godkjenning av FBHT iht forskriften er sendt Arbeidstilsynet. FBHT fortsetter også prosessen med å dreie tjenesten i retning av mer oppmerksomhet mot den operative siden av Forsvarets virksomhet, der de største HMS-utfordringene finnes.

HMS-kommunikasjon (utover ordinære kommunikasjonskanaler)

a) HMS på Forsvarets intranett

Ifm ny utforming av Forsvarets intranett i 2012, har utvikling av nye fagsider HMS i Forsvaret vært høyt prioritert. Forsvarsgrenene har vært involvert i arbeidet for å samkjøre og operasjonalisere brukerbehovet. FST P HMS ønsker at sidene ila 2013 skal bli et mer rasjonelt redskap for nyhetsformidling og brukerinfor til arbeidsgiver og arbeidstaker.

b) Mulighetenes Arena

Også i 2012 ble Mulighetenes Arena gitt ut to ganger (juni og desember). Informasjonsbladet sendes direkte hjem til alle ansatte i forsvaret, og treffer slik alle med aktuelt stoff. Innholdet er både av faglig karakter med mål å gi nyttig kunnskap om utvalgte felt, men har også en del stoff der målet er å vise hvordan HMS-arbeidet treffer den enkelte arbeidstakeren i sin hverdag.

c) IA-NYTT

Det ble i 2012 sendt ut 5 IA-Nytt til alle som arbeider med IA-relaterte temaer i Forsvaret. Målet med IA-NYTT er å gi konkret og oppdatert kunnskap om temafeltet.

GENERALADVOKATENS ÅRSRAPPORT OVER REFSELSER

Alt i alt går innrapporteringen av refselsler fra avdelingene bedre enn før. Forsinkelser er beklagelig ikke bare fordi statistikken blir forsinket, men fordi den rettssikkerhetsgarantien som ligger i refselseskontrollen mister mye av sin betydning ved sen behandling.

Statistikken baserer seg på kontrollordningen som er fastsatt i disiplinærreglementet. Avdelingene skal månedlig sende sine kontrolleksemplarer til krigsadvokatene som gir sine merknader tilbake til vedkommende sjef. Denne skal deretter sende månedens kontrolleksemplarer med alle merknader til Generaladvokaten og skal spesielt opplyse om hvilke tiltak som er iverksatt. Generaladvokaten gir deretter sin uttalelse til de respektive generalinspektører.

General- og krigsadvokatenes funksjon vedrørende avdelingenes utøvelse av disiplinærmyndigheten er å påse at refsedes rettssikkerhet er ivaretatt. Dette skulle ideelt sett begrenset seg til en kontroll av refsende sjefs rettsanvendelse, altså at den ilagte refselsen er i overensstemmelse med et gyldig og anvendelig rettsgrunnlag.

Det mangler fortsatt noen innrapporteringer for 2011, men det som mangler er trolig ikke så mye at det vil forstyrre konklusjonene i denne rapporten. Det har videre kommet ytterligere innrapporteringer for tidligere år etter at rapporten for 2010 ble skrevet, slik at når det i denne rapporten omtales forhold som skriver seg fra 2010 eller tidligere år, kan tallene avvike noe fra det som fremgår av tidligere rapporter.

Selv om kunnskapene i disiplinærrett er mangelfulle ved mange avdelinger, mener Generaladvokaten å ha registrert en bedring i de senere år. Dette kan trolig tilskrives en intensivert informasjonsvirksomhet herifra med foredrag og skriftlige orienteringer.

Antallet ilagte refselsler har etter våre optegnelser hatt følgende utvikling siden 2001:

År	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ant.	2091	1989	850	416	628	551	636	503	600	590	635

Totalt antall refselsler registrert hos Generaladvokaten for 2011 er 635.

Det gir en refselseshyppighet per soldatårsverk på 7%, som ligger i samme område som i øvrige år i perioden 2005-2010. Dette er under halvparten av typisk refselseshyppighet i perioden 1994-2002.

Når det gjelder type overtredelser, er brudd på rusmiddelbestemmelser fremdeles den vanligste – 32% av refselsene er rusmiddelrelatert. Dette er noe høyere enn i 2010 (30%).

Overtredelsesklassen det er reagert nest mest overfor i 2011, gjelder våpenforseelser, i hovedsak vådeskudd uten personskade (ca. 19%). Dette er noe mindre enn i 2010 (ca. 26%) men må ses på bakgrunn av en klar økning over flere år, antagelig som følge av tidligere forsvarsjefs innskjerpinger i 2007 og sommeren 2008.

Ulovlig fravær utgjør fortsatt en stor andel (16,5%), men noe mindre enn i 2010 (20%).

Bot er helt klart det mest brukte refselsmiddel, med 82% av refselsene mot ca. 83% i 2010.

Bruken av refselsmidlet *arrest* har tatt seg opp igjen og ble i 2011 brukt i 5,5% av sakene, mot 2,5% i 2010. Endringen står trolig i sammenheng med at det i en periode har vært vanskelig for mange avdelinger å finne soningsplass, mens ansvaret for drift av arrester nå er avklart.

Bruken av *Frihetsinnskrenkning* har derimot gått noe tilbake, med 9,6% av refselsene, mot 11% i 2010 og 15% i 2009.

Irettesettelse er et refselsmiddel som brukes for de minst graverende sakene og ble brukt i 2,6% av tilfellene, mot 3,6% i 2010.

Antall og refselsmiddel

Statistikken har en viss usikkerhet ved seg, da det fortsatt er enkelte avdelinger som ikke har innrapportert. Det må også tas høyde for at det kan skje feilregistreringer hos Generaladvokaten. Man vil således finne avvik mellom de avdelingsvise samleoversikter og de forsvarsgrensvis detaljoversikter som viser fordeling på forseelsenes art og hvilke refselsmidler som har vært brukt.

Det skal også nevnes at det vil oppstå unøyaktigheter fordi det av og til refsels for flere disiplinære forhold i samme refselsesordre. Slike refsels er i statistikken bare registrert under det forholdet som dekkes best av grunnlagsbeskrivelsen. Er det flere forhold som beskrives godt og tilstrekkelig, legges det mest alvorlige forholdet til grunn.

Totalantallet

Det samlede antall refselsler synes å ha stabilisert seg etter en brå nedgang fra 2002 til 2004. Selv om tallene for 2002 også var noe ufullstendige, var rapporteringen fra avdelingene vesentlig mer mangelfull for 2003. Det er følgelig rimelig å anta at reduksjonen i ilagte refselsler ikke var så stor som de innrapporterte tallene skulle tilsi. I 2004 var innrapporteringen katastrofalt dårlig, med en viss bedring

i 2005. Det er først fra 2006 at generaladvokaten anser tallene som noenlunde pålitelige.

Som det kort ble redegjort for innledningsvis, vil man ved å sammenligne ovennevnte tall med 2010-rapporten se at det er oppført høyere antall refselsler for dette året. Dette kommer altså av at man etter at 2010-rapporten ble skrevet har fått tilsendt ytterligere kontrollseksemplarer for refselsler det året. Det er også endringer på enkelte andre år.

Vel så interessant som antallet refselsler som sådan, er refselseshyppigheten regnet som antall refselsler sett i forhold til antall soldatårsverk. Frem til 2001 ble det tatt utgangspunkt i antall tjenestegjørende dager, mens man senere har regnet i forhold til rekvirert styrke. Den siste beregningsmåten vil gi en noe lavere refselsesprosent, da den ikke tar høyde for at mannskapsstyrken reduseres gjennom frafall av forskjellige årsaker.

Sammenligningen viser at antall refselsler per soldatårsverk regnet i prosent endret seg fra 14 til 7 fra 2002 til 2003, dette under forutsetning av at et antall på 850 refselsler er noenlunde riktig. Etter 2005 ligger beregnet refselseshyppighet i området 5 til 7 prosent.

2000: 15%	2005: 7%	2010: 6%
2001: 15%	2006: 5%	2011: 7%
2002: 14%	2007: 6%	
2003: 7% (anslått)	2008: 5%	
2004: ukjent	2009: 6%	

Før 2000 hadde refselseshyppigheten siden 1994 ligget i området 14-17%, mens den kunne ligge opp mot 50% når man går lengre tilbake i tiden. Disiplinærstatistikken tyder på at den disiplinære situasjon i Forsvaret er god.

Forseelsenes art

Ulovlig fravær representerte i 2011 16,5% av refselsene, mens andelen i 2010 var 20%. I 2009 var andelen påfallende lav med ca. 11%, mens nivået i perioden 2004-2008 har ligget i området 20%. Tilbake i 2002 var andelen 32,4%.

Alkoholrelaterte overtredelser utgjorde i 2011 nærmere 32%, mens andelen i 2010 var ca. 30%. Også her var det lavere tall for 2009 med ca. 24,5%, mens andelen i 2008 var ca. 30,5%. I det meste av perioden siden 2003 har andelen ligget rundt 25%, med et topp-år i 2006 (ca. 34%), og et bunn-år i 2007 (21,6%). Tallene inkluderer ikke saker hvor beruselse har vært med i bildet som årsaksfaktor ved for eksempel ordrenektelse og vold.

Våpenforseelser har en høy andel, med 18,7% i 2011. I 2010 var andelen enda høyere med ca. 26%, mot ca. 21% i 2009 og 18% i 2008. De fleste forseelsene skjer i form av ukontrollert avfiring ("vådeskudd") uten at noen kommer til skade. Dette er en betydelig økning fra perioden 2004-2007, da andelen lå rundt 11%. Tallet synes å ha stabilisert seg etter en periode med stigning som kan settes i sammenheng med tidligere forsvarsjefs innskjerpinge av korrekt våpenbehandling, og den veiledning han distribuerte sommeren 2008 vedrørende retningslinjer for utmåling av refselse for vådeskudd.

Refselser for overtredelser som *ordreunnlattelse*, *ordrenektelse* og *respektstridig opptreden* utgjør samlet sett ca 4,2%. Andelen i 2010 var 2,4%, mot 6%, i 2008 og 2009. Man er dermed nede i nærheten av samme nivå som i perioden 2004 til 2007, hvor man har ligget omkring 3%. Det samlede antall er 28 refselsener. Når man beveger seg nede på så pass små tall, kan tilfeldigheter gi store prosentvise utslag. Det er derfor neppe grunn til å trekke andre konklusjoner enn at det er nokså lite friksjon mellom befal og mannskaper, også hensyn tatt til de høyere tallene i 2008 og 2009.

Overtredelser i form av *vaktforsømmelser* ligger på 2,3%, mot 1,9% i 2010. For 2009 ble det registrert ca. 11%, da inkludert soving på fyringsvakt. Tilsvarende tall for 2008 er ca. 3% i 2008 og for perioden 2004 til 2007 har man et snitt på ca. 5%.

Fra og med 2010 har soving på *fyringsvakt* vært registrert separat i statistikken. Andelen var på 3,9% i 2011 mot 4% i 2010. Dersom man sovner fra en brennende ovn eller primus i teltet, medfører dette en høy risiko for skade på personer og materiell, i verste fall dødsfall. Krigsadvokatene har derfor arbeidet for at slike forseelser skal refses strengere.

Vold og trusler er registrert som egen gruppe fra og med 2010, mens dette tidligere gikk under "annet". Andelen i 2011 var 1,3% mot 1% i 2012. Denne type saker vil lett kunne krysse terskelen over mot straffesaker, særlig når det er utøvd vold mot militærpolitiet.

Trafikkforseelser utgjorde ca. 1,8% av refselsene i 2011. Andelen i 2010 var 1%, mot 3% i 2009 og 2% i 2008. Ser man utviklingen over flere år, får man et tydelig bilde av en minkende andel trafikkforseelser. I 2004 og 2005 var andelen på 6,5%, og i 2003 var tilsvarende tall ca. 10%. Under forutsetning av at tallene gjenspeiler realiteter, og ikke bare for eksempel redusert aktivitet fra militærpolitets side når det gjelder trafikkkontroller, bør man si seg fornøyd med at det er få trafikk saker blant refselsene.

Skadeverk representerte i 2011 3,5% av refselsene, mens tyveri (naskeri) og underslag sto for litt over 1%. Underslag som ikke er helt bagatellmessige blir behandlet som straffesaker.

Klagesaksbehandling

Oversikt over antall klagesaker foreligger fra og med 1990, mens tabellen nedenfor av hensyn til plassen bare tar ned tallene for de 12 siste årene. Oversikten er basert på antall uttalelser avgitt av krigsadvokat eller generaladvokat som ledd i klagesaksbehandling.

År	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ant.	272	198	166	72	27	24	22	18	35	25	19	25

Statistikken for Klagenemnda for disiplinærsaker, som er annen og siste klageinstans, ser ut som følger (for 2010 og 2011 basert på klagenemndas saksnummer, dvs. året saken kom inn):

År	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ant.	33	24	13	14	3	6	1	5	1	1	4	4

Klagehyppigheten har siden 2003 vært synkende, fra tidligere å ha ligget på et noe høyere, men likevel stabilt lavt nivå. Fra 2000 er klageprosenten for førsteinstans følgende:

År	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
%	11,3	9,4	8,3	8,5	6,5	3,8	4,4	3,2	7,3	4,5	3,5	3,7

Økt hyppighet av og oppmerksomhet rundt *seksuelt relaterte* forseelser har gjort at Generaladvokaten fra og med 2010 har innført dette som egen gruppe i statistikken. Andelen i 2011 var 2,3% mot 3,7% i 2010. Dette omfatter i hovedsak handlinger som er frivillige fra begge side, og bare i mindre grad forhold som kan karakteriseres som trakassering. Antallet seksuelt relaterte saker er så vidt begrenset at det neppe kan betraktes som noe problem, men det kan av og til oppfattes som et savn at det ikke er gitt sentrale retningslinjer. Dette er behandlet nærmere i forbindelse med en enkeltsak som er omtalt nedenfor.

Valg av refselsesmiddel

Bruken av refselsesmiddelet *arrest* har tatt seg opp igjen og ble i 2011 brukt i 5,5% av sakene. I 2010 ble det ilagt vesentlig færre refselsener på arrest, ca. 2,5% av sakene. I 2009 var andelen 3,3%, i 2008 5% og ca. 8% i 2007. Årsaken til at andelen refselsener på arrest svinger, er delvis at det for enkelte avdelinger i en periode har vært usikkerhet mht. tilgang på arrestlokaler. I brev av 24. august 2010 har Forsvarsstaben fastsatt hvilke avdelinger som skal ha ansvar for å drive arrester som også kan ta imot "gjestearrester", for eksempel fra Heimevernet.

Refselsesmiddelet *bot* er fortsatt det dominerende refselsesmiddel og ble i 2011 brukt i ca. 82% av refselsene. Andelen i 2010 var 83% mot ca. 76% i 2009 og 77% av refselsene i 2008. Går vi tilbake til 2006 og tidligere år, lå andelen på om lag 86%.

Bruken av *frihetsinnskrenkning* har derimot gått litt tilbake og ble i 2011 brukt i 9,6% av refselsene. Andelen i 2010 var 10,8%, mot 15,2% i 2009 og omkring 13% i 2008 og 2007.

Irettesettelse har aldri hatt noen stor andel av refselsene og viser fortsatt nedgang ved at andelen i 2011 var 2,6% mot 3,6% i 2010, 5,6% i 2009 og ca. 5% i 2008.

Fordeling på personellkategorier

En separat listeføring av befalsrefselsener som generaladvokaten har gjort siden begynnelsen av 2009, viser 38 refselsener av befal i 2011, noe som representerer ca 5,7%. Det ble registrert 26 refselsener av befal i 2010 (ca. 4,6%) og 42 i 2009 (7%).

En lav klageprosent kan tas som uttrykk for tillit til systemet. Den kraftige nedgangen i 2004 medførte imidlertid en viss bekymring med hensyn til om de refsede blir informert om sine rettigheter. Krigsadvokatene har i tidligere år også sett indikasjoner på at de militære sjefer ikke alltid kjenner disiplinærreglementet, og dermed kan avgjøre klager uten at krigsadvokaten har vært inne i bildet. Det legges derfor vekt på informasjon til avdelingene skriftlig og muntlig, herunder også at det holdes foredrag for tillitsvalgte om disiplinærordningen.

De refsede kan klage videre til Klagenemnda. Klageprosenten for andre klageinstans er beregnet i forhold til antall klager i første klageinstans, uavhengig av utfallet av saken. I og med at en del av klagerne får medhold i første instans og således ikke har noen grunn til å klage videre, vil klageprosenten i realiteten være en del høyere enn tallene nedenfor viser:

År	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
%	12,1	12,1	7,8	19,4	11	25	4,5	28	2,8	4	21	16

Det ser ut til at det ilegges flere refselsers mot befal nå enn i tidligere perioder. Noe av forklaringen kan ligge i at godt og vel 47% (18 refselsers) av befalsrefselsene gjelder våpenforseelser, hvor det jo har vært en innskjerping i de senere år. For 2010 var denne andelen 58% (14 refselsers) og i 2009 50% (21 refselsers) av befalsrefselsene.

For øvrig var det i 2011 4 alkoholrelaterte overtredelser (2010:2), 3 ulovlige fravær (2010:2), 3 saker om ordrenektelse og trusler (2 voldssaker i 2010), 7 seksuelt relaterte overtredelser (ingen i 2010) og en diversepost på 3 refselsers, herunder skadeverk, tyveri og urinering på offentlig sted i beruset tilstand.

Når det gjelder refselse av befal (og vervede) generelt, vil generaladvokaten peke på at dette gjennomgående rammer vesentlig hardere overfor disse enn overfor vernepliktige korporaler og menige. For en som har sitt levebrød i Forsvaret, vil en refselse henge ved og kunne forstyrre fremtidig karriere på en helt annen måte enn for en som i praksis er ferdig med Forsvaret etter fullført førstegangstjeneste og som skal ut i studier eller sivil jobb uten at arbeidsgiveren (eller politiet) får kjennskap til eventuelle refselsers. Det kan derfor ikke ses som et mål at det skal være noen matematisk likhet mellom personellkategoriene mht. bruk av refselsers.

De absolutte tall er så vidt små når det gjelder sakene for Klagenemnda, at tilfeldige endringer vil gi store prosentvise utslag. Generaladvokaten vil derfor ikke trekke noen konklusjoner i retning av noen tendens.

Generaladvokatens uttalelser i klage- og kontrollsaker

Generaladvokaten har behandlet 9 klagesaker i 2011, mot 7 i 2010, og 8 i 2009.

I disse til sammen 9 sakene ble det i fem tilfeller anbefalt opprettholdelse, tre refselsers ble anbefalt nedsatt, og en ble anbefalt opphevet i sin helhet. I den som ble anbefalt opphevet var begrunnelsen at saken var blitt svært gammel uten at dette kunne bebreides refsede.

Noen av sakene har sider ved seg av prinsipiell interesse, og gjengis her i sammendrag.

Betydningen av tjenestetilleggets størrelse

To av klagesakene gjaldt uteblivelse fra Heimevernsøvelse. Det var det ilagt bot kr. 3.000,- noe som var korrekt i henhold til det tjenestetillegg som gjaldt da refselsene ble ilagt i mars og april 2011. Men på grunn av tidsforløpet var man kommet i utakt med det som gjaldt da fraværene fant sted i september 2009 og mai 2010. I strafferet-

ten gjelder det at det er strafferammene på gjerningstidspunktet som gjelder, hvis de er blitt skjerpet i tiden mellom handling og domfellelse. Det vil kunne hevdes at det samme må gjelde i disiplinærretten.

På tiden for de ulovlige fraværene var tjenestetillegget kr. 145,- pr. dag. Maksimal bot for menige var dermed i disse tilfellene kr. 2.900,- og ikke kr. 3.000,-. Uteblivelse fra heimevernsøvelse refses vanligvis med arrest. I og med at refselsene dermed var milde i utgangspunktet, så ikke Generaladvokaten grunn til å anbefale ytterligere nedsettelse på grunn av tidsforløpet.

"Badesaken"

En løytnant ble refset med 2.500 i bot for overtredelse av militær straffelov § 77 (brudd på militære tjenesteplikter).

I refselsesordrens grunnlagsbeskrivelse heter det:

"Den 21 september 2011, beordret NN i kraft av sin stilling som overordnet og øvingsleder under ordinær VGS øvelse, soldatene til felthygiene med lagvis nakenbading. Dette med den følge at en kvinnelig soldat opplevde sin intimsfære krenket. Hun ble redd og gråt fordi hun ikke ville vise seg naken for de mannlige soldatene. Det deltok ca 30 soldater på øvelsen, hvorav 3 var kvinnelige soldater."

Generaladvokaten bemerket at praksis i Forsvaret er meget variabel når det gjelder "felthygiene", fra nakenbading med begge kjønn til vask med våtserviett i sovepose. Generaladvokatens samlede vurdering av refsede var at han hadde gjennomført øvelsen i samsvar med det han har oppfattet som vanlig praksis ved avdelingen, herunder gjennomført badingen i disiplinerte former av hensyn til sikkerheten. Men det ser ut til å ha vært en viss glidning fra å ta hensyn til jentenes bluferdighet til en mer stivbent likebehandling av kjønnene og at det siste synes å ha blitt et overordnet prinsipp for refsede.

Selv ut fra sine forutsetninger om at vaskingen skulle utføres i naken tilstand kunne refsede ha sørget for større avstand mellom de mannlige og de kvinnelige soldatene, muligens også utnyttet et av kjøretøyene til skjerming mot innsyn. Samtidig skal det sies til refsedes fordel at han tok et visst hensyn ved å sørge for at så få som mulig så i retning av jentene, og at han ikke hadde til hensikt å tvinge igjennom en gjennomføring av vaskingen i naken tilstand. En offiser bør forstå at prinsipper ofte må avveies mot andre prinsipper. I dette tilfellet gjelder det prinsippet om likebehandling mellom kjønnene opp mot prinsippet om

respekt for menneskers integritet og beskyttelse av intimsfære. Refsede fikk tydelige signaler fra fornærmede om at her var han i ferd med å trække over en grense. Han burde da valgt den sikreste løsningen, som ville ha vært å ta hensyn til hennes innvendinger, og heller tatt opp spørsmålet om hvordan felthygiene skal praktiseres i slike situasjoner med sine foresatte i etterkant.

Refselsen ble foreslått opprettholdt som fortjent og passende.

Generaladvokaten fant imidlertid grunn til å tilføye at det er hans bestemte inntrykk at Forsvaret har forsømt seg med hensyn til å gi tydelige felles bestemmelser som relaterer seg til forholdet mellom kjønnene, men forlatt seg på at dette løses lokalt eller forsvarsgrenvis. Således ble det i 2008 gitt bestemmelser ved daværende Hærens styrker (HSTY) som hadde med regler om en viss minimumspåklædning ved forflytning mellom forlegningsrom og dusj/toalett, mens Luftforsvaret samme år fastsatte "kjøre-regler" som dekket blant annet uønsket seksuell oppmerksomhet inne på militært område.

Disse tiltakene er gode så langt de rekker, men er åpenbart utilstrekkelige med tanke på å etablere lik praksis og en felles forståelse i Forsvaret. Særlig når det gjelder feltmessige forhold, kan det gjøre seg gjeldende forskjellige syn og forskjellig praksis. Man burde ha regnet med at det før eller senere ville oppstå en "kollisjon" mellom et befal som har en enkel funksjonalistisk og likebehandlingsorientert holdning, i dette tilfellet til hygiene og nakenhet, og en soldat som er mer følsom enn gjennomsnittet av dem som søker tjeneste i Forsvaret med hensyn til slike spørsmål. Når Forsvaret har en ambisjon om å øke kvinneandelen, må disse spørsmålene tas på alvor og gripes an på en systematisk måte med sikte på å fastsette klare normer.

Uberettiget refusjon

Saken gjaldt en offiser som måtte avlyse en feriereise på grunn av beordring til tjeneste i forbindelse med operasjonene mot Libya i 2011. Han søkte og fikk innvilget refusjon for utgifter til flybilletter for seg selv og samboeren. Når det kom til stykket, ble billettene likevel brukt av samboeren og dennes venninne.

Det er ingen tvil om de opplysningene refsede ga i tidsrommet frem til at han på direkte spørsmål fortalte at billettene var blitt brukt, var mangelfulle. Når man søker om refusjon for utgifter til en feriereise som man har betalt for og som man på grunn av påkommende tjenestlige plikter blir forhindret fra å foreta, må det åpenbart være relevant om reisen blir gjennomført allikevel – dette tilfellet av refsedes samboer og dennes venninne. Dette burde han ha opplyst om av eget tiltak så snart som mulig.

Generaladvokaten mente likevel at det måtte komme refsede til gode at han var i en hektisk situasjon på Kreta mens hendelsene utviklet seg hjemme i Norge mht. bruken av billettene og at han etter eget utsagn ikke tenkte nærmere over implikasjonene men nøyde seg med å svare på de spørsmålene han fikk uten å føye til opplysningen om at billettene rent faktisk var blitt brukt av samboeren og hennes venninne slik at det ikke forelå noe direkte økonomisk tap.

Samlet sett fant Generaladvokaten at forholdet måtte betraktes som uaktsomt, ikke som forsettlig – med andre

ord at refsede ikke hadde til *hensikt* å skaffe seg eller andre en uberettiget vinning. Den tvilen som lå i saken måtte dermed komme refsede til gode.

Generaladvokaten anbefalte derfor at grunnlagsbeskrivelsen ble endret ved at setningen "i hensikt å forskaffe seg eller andre en uberettiget vinning" ble strøket.

Kontrollsaker

Generaladvokaten har avgitt en uttalelse i en innkalt kontrollsak i 2011. Denne gjaldt fire refselser mot samme person, under ett. Tre av disse gjaldt forhold som hadde inntruffet med korte mellomrom og som skulle vært avgjort ved en felles refselse. De tre refselsene var alle på bot, og summen av bøtene lå innenfor kompanisjefs kompetanse og representerte alt i alt en rimelig reaksjon. Det var derfor ikke behov for å sette ned refselsene, men Generaladvokaten anbefalte opphevelse og utstedelse av ny refselse hvor også enkelte andre feil ble rettet opp, med sikte på at rullebladet skulle gi et mer riktig inntrykk.

BEFARINGER OG INFORMASJONSMØTER

BEFARING I AFGHANISTAN

Desember 2012.

Deltagere: Ombudsmann Kjell Arne Bratli, Signe Øye, Kjell Engebretsen, Bjørn Hernæs, Ivar Johansen (Kabul). Nemnda besøkte Mazar-e-Sharif og Kabul.

I Camp Nidaros, Mazar-e-Sharif, ble nemnda ønsket velkommen av fungerende sjef, oberstløytnant Jan Erik Haug. Nemnda ble gitt omfattende orienteringer og nemnda møtte personell ved alle norske hovedenheter i Afghanistan, samt der hvor Norge har personell; bl.a. i ISAF (International Security Assistance Force) og UNAMA (United Nations Assistance Mission in Afghanistan). I Kabul hadde nemnda også samtaler med Norges ambassadør Nils Haugstveit, forsvarsattachén og sivil koordinator ved tidligere PRT Meymaneh.

Forrige befarings ble foretatt høsten 2011. Det er siden den gang skjedd vesentlige endringer i de norske styrkenes lokalisering og oppsetning. PRT Meymaneh er avsluttet, etter at Norge har ledet NATOs militære nærvær i Faryab-provinsen i syv år. Den afghanske hærens 1. brigade i Faryab ble erklært selvstendig av sine norske mentorer den 25. august og brigaden har overtatt både leiren i Meymaneh og sikkerhetsansvaret i regionen. Den siste norske soldaten forlot provinsen i slutten av september i 2012. Arbeidet til det norske Operational Mentoring and Liaison Team (OMLT) er avsluttet (Camp Griffin utenfor Meymaneh).

Endringene har ført med seg den største logistikkoperasjonen Forsvaret har gjennomført i moderne tid. Logistikken i slike multinasjonale operasjoner er et nasjonalt ansvar og har krevd detaljert planlegging og koordinering mellom Forsvarets operative hovedkvarter, de norske styrkene i Afghanistan og ISAFs kommandostruktur. 450 mennesker, 2000 tonn materiell og 100 kjøretøy ble flyttet samtidig som avdelingen fortsatte å operere i Faryab til siste

dag. Personellet er hjemreist til Norge, og materiellet er sendt hjem til Norge luftveien. Nemnda møtte i denne sammenheng den norske TAD-gruppen (Tactical Airlift Deployment), en liten gruppe som har forestått planleggingen av flytteoperasjonen. Gruppen får ros fra alle hold, og fremholdes som et eksempel på hvordan større logistikkoperasjoner kan gjennomføres.

Hoveddelen av de norske soldatene som har tjenestegjort i Afghanistan har vært en del av det norskledede Provincial Reconstruction Team (PRT). Norge hadde frem til 2012 en forholdsvis stor kampstyrke i Meymaneh, herunder kjernen i Task Unit (med Telemark Bataljon i førersetet). Det siste halvåret har soldatene vært en del av Transition Support Group Faryab (TSG-F) i Meymaneh. Styrkene som utgjorde Transition Support Group Faryab, ble det aller siste norske styrkebidraget i Faryab-provinsen. Hovedoppgaven var å sørge for en forsvarlig overføring av sikkerhetsansvaret til de afghanske sikkerhetsstyrkene i provinsen.

Sikkerhetssituasjonen i Faryab beskrives som vanskelig. Det er et område hvor det vil være vold og uro i lang tid. Selv om sikkerhetssituasjonen fortsatt er utfordrende, konkluderte både ISAF og Forsvaret med at de afghanske styrkene, og spesielt den afghanske brigaden i Faryab, er godt nok rustet til å ta ansvaret for sikkerheten etter at det norske militære bidraget ble avviklet 28. september 2012. Forsvaret skal fortsette å støtte utviklingen og opplæringen av afghanske sikkerhetsstyrker så lenge oppdraget varer. Dette innebærer at norske spesialstyrkers trening av den afghanske spesialpolitienheten i Kabul fortsetter og et nytt politirådgivningsoppdrag i Mazar-e Sharif iverksettes fra tidlig 2013. Nemnda fikk en innføring om Police Advisory Team - politirådgivningsstyrken. Styrken består for en stor del av soldater fra Telemark Bataljon og stiller med rådgivere innen områder som logistikk, personell, operasjoner, eksplosivrydding og militærpoliti. Det afghanske politiet er ansvarlig for sikkerheten i Mazar-e Sharif og de norske soldatene skal bidra med kompetanse for å styrke politiet i Mazar-e Sharif. Enheten har i høst trent som en enhet for situasjoner den kan komme ut for, også krevende og vanskelige med veibomber og store, opphissede folkemengder. Det er NATO gjennom ISAF-styrkene som har bedt Norge om å bidra med støtte og hjelp til det lokale politiet i Mazar-e Sharif. Den norske staben reiser til Mazar-e Sharif i begynnelsen av januar og vil bli stasjonert der i seks måneder, deretter blir staben avløst av en ny norsk kontingent. I tillegg skal flere norske offiserer utdanne afghanske soldater ved militære utdanningsinstitusjoner i Balkh-provinsen, og det blir norske stabsoffiserer i sentrale stillinger i ISAF-systemet.

Bare få uker etter at de siste norske soldatene i Faryab-provinsen trakk seg ut, ble det økt aktivitet blant opprørerne. Men ISAFs ledelse i Nord-Afghanistan er forsiktig optimistiske. ISAFs strategi i nordområdene har det siste halvåret vært å sentralisere styrkene i større grad rundt viktige forbindelseslinjer mellom nord og sør, samt veiene til nabolandene. Styrkene er gradvis trukket ut av provinser. Per november er ISAF ute av tre provinser i nord, og ytterligere en skal overlates helt til afghanske sikkerhetsstyrker og den afghanske Hæren i løpet av året.

Selv om Nord-Afghanistan betegnes som det mest rolige

området, understrekes det at man merker den økte aktiviteten blant opprørerne i nord. Like før nemnda besøkte området ble en av moskeene i Meymaneh angrepet av en selvmordsbomber, og rundt 40 afghanere ble drept og over 60 skadet. De afghanske styrkene reagerte umiddelbart og håndterte selv situasjonen.

Senior norsk offiser i RC-Nord (Regionskommando Nord), oberst Dag Sjøberg, fremholder at den tidligere norske leiren i Meymaneh fungerer veldig bra etter afghansk overtakelse, og at det ser ut til at den afghanske brigaden i Faryab klarer seg godt.

Transition-gruppen ga en grundig gjennomgang av det som betegnes som en suksesshistorie ved uttrekk av styrker. Transition Support Group, hadde et todelt oppdrag – å gjøre de afghanske styrkene klare til å overta sikkerhetsansvaret og å pakke sammen og avslutte et over åtte år langt styrkebidrag til provinsen. En viktig del av dette arbeidet var å trene soldater fra den afghanske hæren i blant annet medisinsk førstehjelp, logistikk, informasjonsinnhenting og leirdrift.

Etter at de norske styrkene forlot provinsen, overtok den afghanske hæren den norske leiren i Meymaneh. I løpet av den siste perioden har antallet afghanske soldater i Faryab fordoblet seg, og behovet for mer bygningsmasse og sengelapper til soldater var etterlenget.

Det siste norske styrkebidraget til Faryabprovinsen besto av Infanterikompaniet med latviske infanterisoldater som opererte sammen med den afghanske hæren for å utvikle og støtte med opprørsbekjempelse og sikring av områder. Frem til 2012 besto kompaniet av norske soldater fra blant annet Telemark bataljon, 2. bataljon fra Skjold og Panserbataljonen.

Videre en kampstøtteenhet som ga støtte til alle deler av styrken. Med sine eksperter på blant annet ruteklarering og skarpskyttere, bidro kampstøtteenheten med viktige sikkerhets- og selvforsvarsvåpen.

Combat Service Support (CSS) var ansvarlig for alt fra mat til soldatene og ammunisjonsforsyning til kjøretøyberging ute i felten og reparasjon av tunge kjøretøyer i leir, og var også ansvarlige for å trene den Afghanske hærens logistikkompani. Kompaniet besto av både norske og latviske soldater, men flesteparten av soldatene var norske og tjenestegjør til daglig i CSS-bataljonen i Bardufoss.

Sanitetskompaniet bestod av et såkalt rolle 1- og rolle 2-feltsykehus som kunne behandle alt fra mindre sår til kompliserte skudd- og splintskader. Personellet var også ansvarlig for å gi soldater i den afghanske hæren sanitets-trening. I tillegg til feltsykehus har det medisinske kompaniet flere evakueringskjøretøyer som til enhver tid følger både de norske og latviske soldatene ute på oppdrag i felten.

Norsk kontingentstab (NCC) i Camp Nidaros, Mazar-e Sharif

NCC Afghanistan er delt geografisk mellom hoveddelen i Mazar-e Sharif og et mindre logistikelement (NSE) på flyplassen i Kabul, (KAIA = Kabul International Airport). I tillegg til drift og understøttelse av de andre norske avdelingene i Afghanistan, er NCC bindeleddet mellom avdelingene i Afghanistan og Forsvarets Operative Hovedkvarter (FOH) i Bodø - som har ansvaret for alle norske utenlandsoperasjoner.

NCC-staben består av befal og mannskaper som ivaretar det nasjonale ansvaret innenfor personellforvaltning, etterretnings- og sikkerhetstjeneste, operasjoner, logistikk, samband og økonomiforvaltning. Staben inneholder også støtteelementer innenfor militærpoliti, prest, veterinær, presse- og informasjon og juridisk rådgivning. De norske styrkene i Afghanistan har også sitt eget feltpostkontor, som er driftet av feltpostmesteren.

NSE er en nasjonal logistikkressurs som primært understøtter norske avdelinger og stabfunksjoner i Afghanistan med et bredt spekter av logistikk- og støttefunksjoner. Elementet støtter også allierte nasjoner, i den grad Norge har forpliktet seg til slikt samarbeid gjennom International Security Assistance Force (ISAF).

Nasjonalt støtteelement NSE (logistikkavdeling) i Camp Nidaros

Nemnda fikk grundig gjennomgang av de logistiske utfordringer som man står overfor. NSE er en nasjonal logistikkressurs som understøtter de norske avdelingene i Afghanistan med logistikktenester. NSE har kapasiteter innen planlegging og ledelse, forsyning, vedlikehold, reparasjoner og berging. I tillegg inngår visse ingeniørkapasiteter i form av håndverkere og tyngre maskinkapasiteter.

NSE har et vidt spenn av oppgaver, herunder våpen og ammunisjon. NSE gjennomfører blant annet daglig vedlikeholdsarbeid på infrastrukturen i de norske bidragenes fasiliteter i Mazar-e Sharif og på KAIA (Kabul International Airport). Den støtter videre allierte med tjenester dersom det er kapasitet til dette.

Nemnda hadde videre en gjennomgang med Counter Intelligence-teamet i Camp Nidaros, for å se nærmere på det arbeid som gjøres for å sikre norsk personell. Dette er et omfattende arbeid, og den lille og profesjonelle avdelingen består av garvede etterforskere, som også har et nært og godt samarbeid med allierte og relevante myndigheter. Nemnda ble gjort kjent med at teamet skal nedlegges fra begynnelsen av 2013. Med utgangspunkt i den generelle vriene sikkerhetssituasjon styrken også vil være i så lenge oppdraget varer, stiller nemnda spørsmål om forsvarligheten ved å avslutte CI-teamet.

ISAF

Det jobber til enhver tid norske stabsoffiserer med vidt forskjellige arbeidsoppgaver i ISAF. Nemnda ble orientert om forskjellige sider ved arbeidet og om arbeidet rundt exit-strategien 2014 og hvilke behov for videre militær bistand som trenges også etter 2014.

48 land deltar i ISAF (herunder samtlige 26 NATO-land). Ytterligere 20 land bidrar økonomisk til gjenoppbygging og stabilisering. Selv om det fortsatt gjenstår mye i arbeidet for å stabilisere landet, er det på mange områder skjedd en positiv utvikling i hverdagen for store grupper, selv om sikkerhetssituasjonen fortsatt er vanskelig.

- Grunnleggende helsetjenester er sterkt forbedret og dekker nå 80 prosent av landet, mens det under Taliban nesten ikke fantes helsetilbud.
- Over 8,2 millioner elever er i dag innskrevet på skolen i Afghanistan, i Talibans dager lå tallet på rundt 200 000. Det betyr at tre av fire afghanske barn i dag går på skole. Afghanere flest ønsker en annen framtid for barna sine enn det Taliban har å tilby.

- Motorvei-nettet som kobler sammen alle landets store byer er bygd ut, nye flyplasser er bygget, og elektrisitet er kommet i alle byer.

Samtidig har landet betydelige utfordringer:

- Korrupsjonen biter seg fast i det afghanske samfunnet. Bestiktelser til offentlige tjenestepersoner er anslått å utgjøre 3,9 milliarder dollar, eller 21,6 milliarder kroner, i fjor. Det er en økning på 40 prosent i reelle termer fra tre år tidligere, ifølge en rapport fra afghanske korrupsjonsmyndigheter og FNs program for narkotika og kriminalitet (UNODC). Når bestiktelser blir en del av inngangsbilletten til å bruke offentlige tjenester, går det særlig ut over de fattige. Rapporten bemerker at for hver femte afghaner som har betalt minst én bestikkelse det siste året, er det en som har nektet. Den vanligste grunnen til ikke å betale bestiktelser er at man ikke har råd. Det betyr at de med god råd lettere kan sikre seg tilgang til nødvendige tjenester, mens de med dårlig råd risikerer å bli priset ut av «markedet».
- Opiumproduksjonen i Afghanistan økte med nærmere to tredeler i 2011, ifølge en FN-rapport. Afghanske bønders inntekter knyttet til opiumsproduksjon i 2011 var på om lag 8,4 milliarder kroner, hvilket tilsvarer 9 prosent av Afghanistans bruttonasjonaleprodukt. Opium utgjør derfor en vesentlig del av den afghanske økonomien. Afghanistan tjener over fire ganger så mye penger på ulovlig narkotikaeksport, som landet gjør på å eksportere lovlig varer.
- Det er en betydelig utfordring - og gir grunnlag for bekymring - at antallet sivile ofre er høyt. I alt 2.754 sivile afghanere ble registrert drept i fjor, går det fram av en ny FN-rapport. Det var en nedgang fra 2011, da 3.131 skal ha blitt drept. Det er gledelig at det er blitt færre sivile ofre. Men den menneskelige prisen for konflikten er fortsatt uakseptabelt høy.

Regionkommando Nord (Regional Command – North, RC-N) i Camp Marmal, Mazar-e Sharif. Hovedkvarteret for ISAF-styrkene i Nord-Afghanistan ligger i Mazar-e Sharif. Regionkommando nord (RC-N) er en av ISAFs fem regionale kommandoer i Afghanistan og er under tysk ledelse. RC-N ligger vegg-i-vegg med den norske leiren Camp Nidaros. Norge har den nest største kontingenten i RC-N, nest etter Tyskland, og er representert i sentrale stillinger innen de fleste fagområder. RC-N fører kommando over alle NATO-styrkene i nordregionen (i praksis omtrent alt territorium nord for Hindu Kush-fjellkjeden). RC-N fører blant annet kommando over utrykningsstyrkene (QRF), helikopter- og flykapasiteter og feltsykehuset i Nord-Afghanistan. RC-N fører likeledes kommando over de forskjellige PRT-ene i nord.

RC-Ns oppgave er å gjennomføre militære operasjoner i nært samarbeid med sivile aktører og afghanske sikkerhetsstyrker innenfor operasjonsområdet, som strekker seg over alle de nordlige provinsene i Afghanistan.

Nasjonalt støtteelement Kabul International Airport (KAIA)

Nemnda ble mottatt av oberstløytnant Bjørn Otto Rørvik. Nemnda hadde møter og samtaler med annet tilstedeværende norsk personell.

Crisis Response Unit 24 (CRU)

Nemnda besøkte norske spesialstyrker og den afghanske leiren til avdelingen. Soldater fra norske spesialstyrker trener og mentorerer afghanske spesialstyrker innen politi/sikkerhet. Crisis Response Unit-en ble bygget opp av norske styrker. Enheten er basert i Kabul, men er nasjonal og kan settes inn hvor som helst i landet. Afghanske sikkerhetsstyrker overtar sikkerhetsansvaret i flere og flere afghanske provinser, og er kompetent styrke.

Både Hærens Jegerkommando, Marinejegerkommandoen og SAS fra New Zealand har drevet med opplæring av CRU og følger enheten under operasjoner.

Den afghanske spesialpolitienheten har stoppet angrep som er satt i gang av Taliban og andre opprørsgrupper. De har også funnet en del bomber, sprengstoff og våpen.

Camp Alamo - Ana Signal School

Nemnda besøkte denne gang ikke Ana Signal School i Camp Alamo, men ble orientert av norsk leder, major Leif Tanum. Skolen er tenkt flyttet til Mazar e-Sharif sammen med ANA Engineer School og MP School. Flyttingen var planlagt i 2012, men er utsatt.

Norge har bidratt med mentorer til ANA Signal School siden oktober 2010 og har hatt en lead role (april-oktober 2011), en rolle som er overtatt av Canada. Den multinasjonale avdelingen består ellers av amerikanske, belgiske, svenske og finske mentorer, som i samarbeid med den afghanske skolestaben, bidrar til å utdanne sambandspersonell til den afghanske hæren og sikkerhetsstyrker.

Det norske personellet har i utgangspunktet sambandsbakgrunn eller IT-bakgrunn, men mye av arbeidet har så langt vært grunnleggende militærfaglig opplæring. Utdanningen videre vil faglig sett endres fra grunnleggende sambandstjeneste til mer avansert sambandstjeneste, som inkluderer kapasiteter som radio, data og nettverk, radioundervisning ved ANA Signal School Voice over IP, e-post og satelittkommunikasjon. Dette er helt klart en stor utfordring for ANA, og vil kreve mentorering og monitorering over tid utover 2014.

Ved forrige besøk var det fem nordmenn ved skolen, nå er det to. Det harmonerer ikke med hva nemnda tidligere har fått opplyst om bidraget.

Generelt – saker tatt opp

Med unntak av enkelte spesialenheter er norske styrker nå i stor grad i ro innenfor leirene og bevegelse ut av leir skjer bare når det er helt nødvendig.

Norske offiserer i FN-tjeneste beveger seg derimot utenfor leir, og kjører selv.

Afghansk personell

Nemnda reiste i fjor spørsmål om hvordan Norge skal ta vare på sine afghanske tolker og eventuelt også andre afghanere som jobber for Norge når norske styrker trekker seg ut. Spørsmålet er i år ytterligere aktualisert her hjemme, og under befaringen ble også dette tatt opp.

Bakgrunnen er at det blant afghanere som jobber for internasjonale styrker i Afghanistan er en utbredt frykt for egen sikkerhet og represalier rettet mot deres familier når utenlandske styrkene forlater landet. Sikkerheten generelt for ansatte afghanere er pr. i dag godt ivaretatt, men det er

åpent hva som kan skje når Norge i det alt vesentlige trekker seg ut. Særlig tolkene er fra før utsatt for identifisering i og med at de er med i felt sammen med de norske soldatene.

Forutsetningsvis er engasjementet/kontrakten over i det øyeblikk norske avdelinger er reist fra landet. I utgangspunktet risikerer de som jobber for norske styrker å kunne havne i en utsatt posisjon, både under perioden og etter hvert som Norge avvikler sitt engasjement. I hvilken grad sikkerhetssituasjonen er slik for afghanske ansatte at det generelt bør føre til ekstraordinære tiltak fra norsk side, tar ikke nemnda stilling til.

Transport, fly

Personellet har tidligere sagt seg svært godt fornøyd med ordningen med innleid fly (Fokker 50) for transport innen Afghanistan. Det ble gitt uttrykk for en viss bekymring om innleid fly skulle byttes ut med norske Hercules. LOG-fly mellom Norge og Afghanistan blir omtalt som praktisk og vesentlig for personellets følelse av bl.a. å kunne komme raskt hjem til Norge, både ved permisjon og ved andre situasjoner.

Den norske styrkesjefen sier seg svært godt fornøyd med at logflyet + andre transportert nå kan lande og lette direkte i Mazar-e-Sharif. Dette har gitt betydelig effektiviseringsgevinst, minskede kostnader og forenklet transporten for personellet, bl.a. ved hjemreiser.

Andre saker

Det ble reist som spørsmål rundt behandlingen etter hjemkomst av personell ansatt i Forsvaret og personell som har annen arbeidsgiver. Forsvarsansatte har nærhet til egen avdeling, arbeidskolleger med samme erfaring og et hjelpeapparat, mens de som er engasjert kun for en periode ikke har noe tilsvarende. Frivillige organisasjoner, kameratnettverk og Veteranadministrasjonen forsøker å fange opp alt personell som har vært i IntOps, men noen faller utenfor. Det er økende oppmerksomhet rundt dette problemet. Nemnda ser for seg en drøfting om militære avdelinger rundt om i Norge kan bidra for å skape et fast kontaktpunkt i sitt område/region.

Leirene fungerer stort sett bra og personellet sier seg alt i alt fornøyd. Personellet sier seg godt fornøyd med å bo i teltleir (Camp Nidaros i Mazar-e Sharif) og det fremkom ingen klager på selve boformen. Teltenes levetid har vært langt bedre enn forventet og det regnes med at de holder ut tiden til 2014. Det er knyttet en del usikkerhet til kapasiteten i Camp Nidaros når norske styrker i Meymaneh overføres, det er også mulig at enheter fra andre land ønsker seg til Mazar-e Sharif.

Personellet betegner velferdstilbudet som brukbart, men føler ikke at de prioriteres hva angår velferd. Tilbudet i Camp Nidaros er dimensjonert for betydelig større styrker enn dagens. Særlig viktig er tilgangen på internett og IP-telefoner for gratis samtaler med familie og venner hjemme i Norge. Dette gjør kontakten enklere og dermed oppholdet lettere for personellet. Etter nemndas oppfatning synes denne delen av velferdstilbudet i Meymaneh fortsatt underdimensjonert.

Nemnda har godt inntrykk av veldrevne militærleire, der

den enkelte soldat tas godt vare på. Mannskapene fremhever videre viktigheten av velutstyrte treningsrom og treningshallene er blitt bra. Toalett, vask- og dusjforhold for personellet er i spesielle containere (ablution) i Mazar-e-Sharif, mens det i KAIA er bygget permanente kaserner og kontorbygg med sanitæranlegg i disse. Sanitærforhold og hygiene betegnes som god og er kontinuerlig overvåket. Den norske styrken har "no-can rule" – altså alkoholforbud. Dette ut fra at man befinner seg i et muslimsk land og at det skaper en trygg og sikker ramme for tjenesten. Nemnda ser den norske holdningen som svært positiv. Både det militære personellet og ambassadøren understreker at en effektiv sivil gjenoppbygging er helt avgjørende for å få Afghanistan på fote igjen. Afghanistan er et av landene som mottar mest utviklingsbistand fra Norge. Regjeringen har besluttet at Norge fortsatt skal bidra med betydelig årlig bistand til Afghanistan videre fremover.

Medisinsk evakuering, sanitet

Sykepleier i Mazar-e-Sharif tok opp personellens allmenne helsetilstand, og et visst økende overvektsproblem. Nemnda vil også nevne NAD - det norske helikopterbidraget Norwegian Aeromedical Detachment – som avsluttet sitt oppdrag like før nemndas befaringsreise. Nemnda har fulgt avdelingen siden opprettelsen våren 2008, og vil gi honnør til de til sammen 530 personer som har bidratt i 270 evakueringsoppdrag.

Norges innsats

Afghanistan var i 2001 det femte fattigste landet i verden, og herjet av krig gjennom tiår. Taliban hadde tatt styringen i størstedelen av landet, og en hel verden ble sjokkert over daglige brudd på grunnleggende menneskerettigheter, systematiske overgrep mot kvinner, utelukkelse av jenter og kvinner fra utdanning og offisielt liv, offentlige henrettelser, forbud mot fjernsyn og andre moderne kommunikasjonsmidler og gjennom ødeleggelser av historiske og religiøse monumenter.

Afghanistan var også blitt et fristed for terrororganisasjoner – som Al Qaeda – som brukte landet som base for planleggingen av terrorhandlinger i andre land. De største terrorangrepene fant sted 11. september 2001 mot New York og Washington DC. Angrepene kostet nærmere 3000 mennesker livet. USA gikk til angrep på Afghanistan i oktober 2001.

12. september 2001 vedtok Nato at terrorangrepene 11. september hadde utløst artikkel 5 i Atlanterhavspakten. Dette innebar at angrepet 11. september ble ansett som et angrep på alle Natos medlemsland, og at alle medlemmene hadde plikt til å bistå USA i arbeidet med å gjenopprette fred og stabilitet.

Norges innsats er mangesidig og skal bidra til å hindre framvekst av internasjonal terrorisme, sikre fred og stabilitet og bidra til utvikling og til å lindre nød.

Nemnda vil berømme det norske personellet. Soldatene og de sivile utfører en krevende jobb, den er risikofylt og risikoen har vært økende. Selv om det har skjedd samfunnsmessige bedringer i Afghanistan, er den underliggende sikkerhetssituasjonen vanskelig. Styrkene opererer oftere i felt, de konfronterer opprørere oftere og må dermed regne med å måtte komme i flere intense kamphandlinger. Det må også fremover påregnes et høyt antall epi-

soder med angrep, raketter, improviserte eksplosiver og selvmordsangrep. Norske styrker har vært og vil være i farlige situasjoner som innebærer at de også må ta eller gi liv i kamphandlinger.

Nemnda opplever at unge mennesker som i gitte situasjoner må ta avgjørelser som kan innebære liv eller død, er fornøyd med den støtte de får i avdelingen. De som nemnda hadde kontakt med, understreker at de føler seg trygge på de oppgaver de har ansvar for og at de fungerer godt som samlet norsk styrke. Mange understreker at de opplever mye i tjenesten som meningsfylt, men noen sier også at de synes det er meningsløst å trekke seg ut av Afghanistan når så mye står ugjort.

Nemnda konstaterer at norske soldater får gode skussmål av andre allierte nasjoner, og mange gir uttrykk for at samarbeidet med norske mentorer og norske styrker er eksempel til etterfølgelse for andre nasjoner.

Befaring indre Troms

Oktober

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Vidar Bjørnstad, Kjell Engebretsen, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs, Bjørn Gahre (direktør hos Ombudsmannen).

Nemnda ble mottatt av brigadesjef Odin Johansen.

For denne befaringsreisen følger nemnda særskilt opp bekymringsmelding om sykestuene og ser på bedringer av kasernestandard siden forrige befaringsreise.

Helsetjenesten

Ombudsmannen mottok høsten 2012 kopi av bekymringsmelding fra fra FSANs overlege nord og hovedtillitsvalgt for de vernepliktige angående situasjonen ved sykestuer i Indre Troms. Nemnda reiste på befaringsreise til Troms i oktober 2012, og møtte personellet ved sykestuene, samt overlegen.

Lege og sykestuepersonellet ga overfor nemnda uttrykk for sterk frustrasjon og beskrev en vanskelig arbeidssituasjon, der de føler at de ikke er i stand til i tilstrekkelig grad å ivareta de vernepliktige.

For sykestua ved Setermoen ble det angitt at bemanningsplanen er: avdelingssykepleier, 3 sykepleierstillinger, 2 legestillinger, mens bemanningen pr. 1. august 2012 var: avdelingssykepleier, 1 sykepleier (manko på 2 sykepleiere), ingen leger. (Den ene legehjemmelen blir brukt på Bardufoss, da en lege der er langtidssykemeldt).

Skjold manglet lege.

Nemnda ble videre fortalt: "Siste to år har to av tre sykepleierstillinger vært uavklart og tilfeldig bemannet med personell innleid på korttidskontrakter, noe som har medført høy belastning i forhold til opplæring og oppfølging. Siste to år har legestillingene vært delvis og tilfeldig bemannet med leger engasjert på korttidskontrakter. Dette har også medført høy belastning i forhold til opplæring. De ansatte opplever at dette gir ustabil arbeidsmiljø med høy belastning både fysisk og psykisk. Særlig for de som er fast ansatt, men også for de engasjerte/innleide leger/sykepleiere, blir arbeidsbelastningen på den enkelte uholdbar stor. Personellet mener seg utsatt for en "rovdrift" som kan gå utover kvaliteten på arbeidet.

Ifølge personellet kan manglende kontinuitet og militær-

faglige erfaringer hos innleid personell føre til svikt i oppfølging av pasienter, samt at til dels alvorlige sykdomstilstander blir oversett og oppdagene nesten for sent. Overlegens bekymring har lenge vært og er at dette i verste fall kan medføre alvorlige hendelser.

De tre leirene i Indre Troms har rundt 1000 soldater hver, samt tilreisende og øvende personell. I august 2012 kom det rundt 700 nye rekrutter til avdelingene til Setermoen. Med nåværende bemanningssituasjon mener overlegen at det er umulig å ta ansvar for en forsvarlig drift av sykestua Setermoen, eller forsvarlig oppfølging av personellet, innbefattet sanitetssoldater.

Personellet ved sykestuene mener at de ikke evner å levere de tjenester og den beredskap som forventes. De som jobber på sykestuene har over år stått i en arbeidssituasjon der de ikke ser utsikter til bedring. De føler at de strekker ikke til, de må avvise henvendelser som ikke burde vært avvist, de tvinges til å ta sjanser og gjøre vurderinger som oppleves å være i konflikt med det faglige skjønnnet. Legemangelen fører til utrygghet og sykepleierne føler seg tvunget til å gjøre vurderinger som skulle vært gjort av lege, helst gjort av militærlege.

I vårperioden har de operative hæravdelingene høy øvelsesaktivitet. Bl.a. har alle befalsskole-kull mestringsøvelser. Noe som hvert år avstedkommer dramatik og alvorlige sykdomstilstander.”

Personellet på sykestuene mener at de er satt ut av stand til å løse de medisinske oppgavene de forventes å håndtere. Overlegen mener å registrere at den faglige våkenheten og det faglige skjønnnet svekkes til en grad som hun vurderer til å ha negative helsemessige konsekvenser for soldatene.

Nemnda fikk forelagt en rekke eksempler på vurderinger og behandlinger som trenger militærmedisinsk kompetanse. Militæroverlegens vurdering er at det har vært nære på mange ganger. Hun gir uttrykk for stor bekymring og konkluderer med at de langt fleste alvorlige hendelser kunne vært unngått dersom sykestuene hadde fungert som de forventes å gjøre.

Hun oppfatter situasjonen til å være medisinsk uforsvarlig, og er ikke komfortabel med å være faglig ansvarlig. Bemanningssvikten på sykestuene (både på lege- og sykepleiersiden) har de siste årene forverret seg på tross av at hun melder fra til overordnet og faglig myndighet.

De ansattes oppfatning er at tiltak må iverksettes snarest hvis driften ved sykestua Setermoen skal opprettholdes.

Nemnda opplever at en slik situasjon må tas på alvor. Når faglig myndighet ved FSANs overlege nord, sykestuepersonellet og de vernepliktiges tillitsvalgte mener at driften ved sykestuen ikke er faglig forsvarlig, og melder fra om dette, bør det føre til umiddelbar vurdering og selvsagt svar fra overordnet faglig myndighet.

Skjold leir

Skjold leir huser først og fremst Ingeniørbataljonen og 2. Bataljon samt en avdeling fra FLO og en fra Forsvarsbygg.

Skjold leir utgjøres av Maukstadmoen og Holmen, samt boligfelt for personellet. Ved forrige befaringsgjennomgikk nemnda kaserne og kunne ikke på noen måte si seg fornøyd med standarden. Ved denne befaringskon-

staterer nemnda at mye skjedd, og at Skjold er underveis med oppgraderingen.

Den tidligere nedslitte kaserne Evje og en befalsmesse er restaurert for til sammen vel 119 millioner kroner. Forsvarsbygg har samarbeidet nært med Riksantikvaren som fredet leiren i 2004, og vernet 25 av byggene. Under en gjennomgang i Evje ble nemnda fortalt at teknisk er ofte gamle bygninger mer holdbare og enklere å vedlikeholde enn nye. Restaureringen har tilbakeført bygningene med blant annet vinduer, dører, takrenner og vindusbeslag, lik det originale. Den opprinnelige altaskiferen på taket er beholdt, mens dagens krav til isolasjon og ventilasjon er gjennomført. Og selvsagt er det lagt opp kontakter og datanett som tilfredsstillende dagens behov.

Arbeidet fortsetter med oppgradering av leirens andre mannskapsforlegninger, og Forsvarsbygg er i gang med oppussing av de store kaserne. Behovet er god kasernestandard for 1000 mann. Også dusjkapasiteten er bedret, likeledes boforhold for kvinner på førstegangstjeneste.

Til fysisk fostring benyttes bl.a. Gimlehallen som eies av kommunen, hvor Forsvaret har montert klatrevegg. Forsvarets eget idrettsbygg er vernet av Riksantikvaren, noe som gjør ombygging og funksjonell utnyttelse umulig. Kinosalen, som huser velferd og sosialtjenester er også i dårlig forfatning. Her bør det etter nemndas mening iverksettes en oppgradering eller bygging av ny kino. Kapell og prestetjenesten er viktig og mye brukt.

Ingeniørbataljonens oppgaver er å støtte avdelinger med forflytninger fra a til b. Viktige arbeidsoppgaver er rekognosering, minerydding, vei- og brobygging og drift av ferger og små, raske båter.

Avdelingen gir styrkebeskyttelse i form av ABC-vern (vern mot masseødeleggelsesvåpen), kamuflasje og etablering av infrastruktur som for eksempel tilfluktsrom, bygg og anlegg. I tillegg skal bataljonen hindre en motstander i å rykke frem. Det er derfor viktig med opplæring innen minelegging, sprenging og ødeleggelse og etablering av hinder. Bataljonen utdanner i tillegg ingeniørdykkere for å gjennomføre rekognosering, bergning og søk under vann. Soldater og befal i avdelingen skal fungere like godt i et stridsmiljø som med samarbeidspartnere.

Derfor er det viktig med utdanning innen generelle soldatdisipliner. Ingeniørene er ofte blant de første på rekognosering og utgjør forropp i etablering under internasjonale operasjoner.

2. bataljon er en av kampavdelingene i Hæren, og er en lett infanteribataljon. Avdelingen er oppsatt på lette kjøretøy som snøscooter, sekshjuling, beltevogn, pansret personellkjøretøy og feltvogn. Soldatene utdannes og trenes for oppdrag som strid i bebygde områder, angreps- og forsvarsstrid til fots og med pansrede personellkjøretøy, innsetting med helikopter og båter, samt nærstrid og patruljetjeneste. Avdelingen utdanner også soldater til å betjene våpensystemer som bombekastere, og det toppmoderne anti-stridsvogn missilet Javelin. 2. bataljon er i en omstrukturingsfase til å bli en arktisk bataljon, noe som vil øke fokuset i avdelingen på mer arktisk krigføring. Bataljonen vektlegger realistisk trening i krevende omgi-

velser og under alle klimatiske forhold. Tjenesten stiller høye krav til motivasjon og fysisk kapasitet. 2. bataljon har fire underavdelinger:

Kavalerieskadronen er bataljonens øyne og ører på bakken. De opererer foran egne avdelinger for å finne ut av hva motstanderen gjør, og hvor han er. Avdelingen bruker kjøretøy som 6-hjuling, snøscooter og patruljekjøretøy, og benytter seg også av skarpskyttere som vil fungere som ildstøtte for resten av avdelingen. Kompani B og C er motoriserte infanterikompanier. Fokuset i disse kompaniene er på infanteriutdanning innenfor patruljetjeneste, strid i bebygde område og angreps- og forsvars strid.

Støttekompaniet er det største kompaniet i bataljonen, og sørger for at kampavdelingene får det de trenger i strid. De har ansvaret for etterforsyning, sanitet og tung ildstøtte til kampavdelingene. Dette kompaniet utdanner soldater innenfor sanitet, Javelin (anti-stridsvogn våpen) og bombekaster.

Det har de siste årene vært uro rundt 2. Bataljon, både fordi den ble foreslått nedlagt og fordi det ved flere anledninger har vært tatt til orde for å innkalle færre vernepliktige til bataljonen. Også et utspill om å endre den til en vervet bataljon, har vært vurdert.

Bygningsmassen i Skjold leir har svært varierende standard. De fleste byggene i leiren har behov for oppgradering og modernisering, foruten det behov som eksisterer for å få nye bygg i leiren. Bygningsmassen er i hovedsak oppført på 1950-tallet og fram til begynnelsen av 1960-tallet og bærer preg av det. Bygningsmassen bærer preg av manglende vedlikehold over tid. Bygg som har vært planlagt erstattet av nybygg er ikke prioritert med tanke på vedlikehold. Noen bygg, som spisesal, deler av forlegning, verksted og forvaltningsbygg er forholdsvis nye. Det har gjennom mange år vært knyttet usikkerhet til behovet for Skjold leir i fremtidig struktur og alle større EBA-investeringer har vært utsatt i påvente av endelige beslutninger. Dette har medført et etterslep på vedlikehold.

Det har lenge vært et sterkt ønske om en flerbrukshall der kjøretøyene kan kjøres inn på bakkeplan. Det er for kaldt å stå utendørs og "skru" vinterstid. En slik hall dekker behovet for depot samt benyttes til praktiske demonstrasjoner av kjøretøy etc. Flerbrukshall for 2. bataljon er nå på plass, og nemnda fikk demonstrert kjøretøy og våpen i denne. Personellet er meget fornøyd.

Bardufoss og Setermoen

Nemnda fikk omfattende orientering om Brigade Nord. Brigaden omfatter Ingeniørbataljonen, Panserbataljonen, Sanitetsbataljonen, Etterretningsbataljonen, Artilleribataljonen, Combat Service Support bataljonen, Sambandsbataljonen, 2. bataljon, Hærens befalsskole, Militærpolitikompaniet, Telemark Bataljon. Det meste av den grunnleggende soldatutdanningen drives i de tre garnisonene Setermoen, Skjold og Bardufoss.

Hæren skal produsere operative kapasiteter for hurtig innsats og leverer avdelinger til nasjonal krisehåndtering og internasjonale operasjoner.

Panserbataljonen er en av kampavdelingene i Hæren, og er en tung mekanisert avdeling med flere typer tungt pansrede kjøretøy, som Leopard 2A4 (stridsvogn) og CV9030N (stormpanservogn). Disse kjøretøyene bemannes av et befal, og flere vernepliktige. Soldatene i avde-

lingen utdannes og trenes for å kunne løse en stor rekke av forskjellige oppdrag. De trenes opp i disipliner som strid i bebygde områder, angreps- og forsvarsstrid til fots og med pansrede kjøretøy, innsetting med helikopter og båter, samt nærstrid og patruljetjeneste. Avdelingen utdanner også soldater til å bli skarpskyttere, sanitetssoldater og bombekastersoldater.

Panserbataljonen har fem underavdelinger: Kavalerieskadron med CV9030N (stormpanservogn) og lette terrengkjøretøy. Stridsvogneskadron med Leopard 2A4. Stormskadroner med CV9030N (stormpanservogn). Avdelingene er også oppsatt med våpen som kan bekjempe en pansret motstander. Kampstøtteeskadron med pansrede M-113vogner (beltegående vogn), og lette terrengkjøretøy. Artilleribataljonens hovedoppgave er å støtte Hærens kampavdelinger med tung ildkraft fra sine M-109 artillerivogner. Avdelingen utdanner blant annet soldater til å bemanne artillerivogner og ildledervogner. Ildledervognerne har i oppgave å sørge for at artilleriet treffer målene sine. For å gjøre dette, benytter de seg av høyteknologiske kameraer, og moderne sensorer. Dette gjør at artilleribatteriene kan stå på 30 kilometersavstand, og treffe sine mål med presis ild. Avdelingen utdanner også artillerijegere, som har i oppgave å innhente informasjon fra observasjonsposter og informere om mål for artilleriild.

Artilleribataljonen har fem underavdelinger, herunder kanonbatteri Piraya, som en del av Hærens hurtige reaksjonsstyrke, består dette batteriet av kun vervede soldater og befal. De er lokalisert på Rena, og består av en ildledertropp, en bombekastertropp, en kanontropp og en stab. Kanonbatteri Olga og Nils har M-109 artillerivogner og egne ildledervogner. Lokaliseringsbatteri som består av artillerijegere som har i oppgave å innhente informasjon og finne mål for artilleri og andre våpensystemer. Stabsbatteriet har i oppgave å støtte resten av artilleribataljonen med forsyning, sanitet og opprettelse av kommandoplass. Det er det største batteriet i hele artilleribataljonen.

Combat Service Support er en av støttebataljonene i Hæren. Hovedoppgaven til avdelingen er å stille transport-, forsyning- og vedlikeholdsressurser tilgjengelig for andre avdelinger i Brigade Nord. Avdelingen utdanner soldater i berging av andre militære kjøretøy, forsyning av ammunisjon og proviant, reparasjon av kjøretøy og transport av store militære kjøretøy. Avdelingen har et stort behov for soldater med teknisk kompetanse, som for eksempel bilmekanikere og våpenteknikere. Disse oppfordres til å søke seg til avdelingen. Enkelte av soldatene vil få sertifikater som er svært ettertraktet etter endt første gangstjeneste.

Combat Service Support har fire underavdelinger.

Kompani 1, Hurtig reaksjonsstyrke som består kun av befal og vervede soldater. Kompaniet støtter Telemarkbataljon både i Norge og i utenlandsoperasjoner. Kompaniet har en transport-, tung transport, og vedlikeholdstropp.

Kompani 2 og 3 støtteavdeling manøverbataljonene.

Kompani 2 har i oppgave å støtte 2. bataljon, mens kompani 3 støtter Panserbataljonen, Kompani 4, Forsyning. Dette kompaniet er avdelingens støttekompani, der de tyngste transport- og forsyningsressursene er samlet for å kunne støtte Brigade Nord. Kompaniet støtter resten av bataljonen med fremføring av forsyninger. I tillegg støtter

de brigadens øvrige avdelinger. Kompaniet her en vedlikeholds-, tungtransport-, transport-, og servicetropp.

Etterretningsbataljonen er en vervet avdeling. Grunnutdanningen varierer utfra hvilken "sensor" man rekrutteres inn i, men det stilles strenge krav til utvelgelse for tjenestetgjøring i avdelingen og tjenesten er svært variert og krevende. Bataljonen benytter både utenlandske og nasjonale eksterne ressurser for å skaffe dens personell best mulig utdanning. Bataljonen har etablert tett samarbeid med utenlandske avdelinger og treningssentre. Bataljonen er sammensatt av akademisk utdannet personell og personell med høy kompetanse innenfor militære fag.

Sambandsbataljonens hovedoppgave er å sørge for sambandsdekning blant alle avdelingene i Brigade Nord. De har også ansvaret for å etablere og drifte brigadens kommandoplass, hvor ledelsen sitter i felt. For at brigadesjefen skal ha kommando og kontroll med sine underavdelinger bygges det ut sambandsdekning med radiorelé og sambandsknutepunkter forbundet med taktiske radiolinjestasjoner. Soldatene i sambandsbataljonen opererer ofte alene langt vekk fra egne styrker. Dette gjør at fokuset på stridsteknikker og grunnleggende infanteriutdanning er en høy prioritet i avdelingen. Avdelingen opererer på en rekke forskjellige kjøretøy som 6-hjulning, snøscooter, beltevogner og kjøretøy.

Sambandsbataljonen har tre underavdelinger. Kompani A, som er del av Hærens hurtige reaksjonsstyrke, består dette kompaniet av kun befal og vervede soldater. Kompaniet stiller jevnlig soldater til deltagelse i internasjonale operasjoner. Kompani B og C har i oppgave å opprette sambandssystemer for hele Brigade Nord. Kompaniene er likt oppbygd, med tropper som har spesialiserte oppgaver. De forskjellige troppene har ansvaret for å etablere kommandoplasser for brigadens ledelse, etablere radiorelé eller antenner. Fokuset på grundig infanteriutdanning er stor i disse kompaniene.

Sanitetsbataljonens oppgave er å bistå med evakuering, behandle syke og sårede, og utdanne vernepliktige sanitetsoldater til Hæren og til operasjoner i utlandet. Soldatene får en god og grundig utdanning i sanitetsfaget, og blir trent og kurset til å gjennomføre førstehjelp under svært stressende situasjoner. Enkelte soldater blir utdannet "medics", og vil få en enda høyere sanitetsutdanning. En annen av hovedoppgavene til sanitetsoldatene er å stabilisere og behandle syke og sårede for videre evakuering. Dette stiller store krav til den enkelte soldat, da det ofte kan stå om liv. Avdelingen har et toppmoderne feltsykehus, som er mobilt og kan settes opp på svært kort tid. Dette sykehuset driftes av vernepliktige soldater og befal, sammen med leger, kirurger og sykepleiere. Det gjennomføres undervisning og trening på tvers av avdelingene, og sanitetsoldatene lærer andre avdelinger godt å kjenne.

Samlet sett har leirene spredt struktur, mange separate leire, til dels "tilårskomne" bygninger og kaserner av varierende standard/hensiktsmessighet, en god del uhensiktsmessige lokaler, stort leieareal og til dels urasjonell drift av primærvirksomheten.

Nemnda besøkte kaserner tilhørende Sanitetsbataljonen og Sambandsbataljonen på Setermoen og på Heggelia, og disse er delvis nyoppusset og av god standard. Nytt ledelsesbygg for Hærstaben er under ferdigstilling.

Nemnda besøkte også Artilleribataljonen og snakket med mannskaper og ansatte, som drev undervisning i bataljonens flerbrukshall. Både undervisningen og systemet med flerbrukshall synes godt gjennomtenkt. Brukerne sier seg godt fornøyd med at alle funksjoner samles ett sted, inkludert lagring og verksteder. Soldatene ga uttrykk for at det var betydelig enklere å ha sitt utstyr plassert her, enn på kaserne og rom.

Setermoen er blitt en kompakt leir. Her er fem militærleirer i tidligere Setermoen Garnison blitt slått sammen til én. Mange små lagre er blitt til ett stort, syv spisemesser er blitt til én flunkende ny. Det er bygd flerbrukshaller, det er kontorbygg, leiligheter, hybler, kaserner og en varmeentral som via biobrensel varmer opp hele leiren. Den nye leiren sparer inn et tosfifret millionbeløp i året bare på oppvarming, sammenlignet med de gamle leirene. I tillegg er det mange kroner spart på mer tidsmessige lagre og spisemesse. I den ferdige strukturen er også treningsanlegg med idrettshall, fotballbane med kunstgress, terrengløyper og krevende hinderløyper. Bygdas alpinanlegg ligger like ved leiren.

Overfor nemnda er det poengtert at en av de store utfordringene er å skaffe nye boliger/kvarter i takt med økningen av personell, og at dette vil gjøre det lettere å ansette godt kvalifiserte offiserer, befal og grenaderer.

Det er 40 meter mellom kjøretøyhallene og lagrene, like kort unna ligger kontorene. Det er også kort vei til boområder og spisemesse. I leiren er det skytesimulatorer for de fleste våpen, med elektronisk mål-givning. Noen hundre meter fra leiren starter øvingsfeltet, og litt lenger bort er Setermoen Skytefelt, ett av landets mest avanserte. Det pågår en forbedring/utbygging av skytefeltene.

Setermoen, og for den saks skyld Indre Troms, er i det hele tatt i ferd med å få en meget omfattende og ny infrastruktur. Standarden på Setermoen, er den standard som soldater og befal bør kunne forvente seg i fremtiden. Ingen av de andre leirene i området holder imidlertid slik standard. Heggelia leir har midlertidige lagerhaller for utstyr, noe som sies å fungere tilfredsstillende.

Soldatene på Rusta/Heggelia er svært godt fornøyd med "fritidssenteret" Istindportalen like ved leiren. Bygget har en grunnflate på ca 8300 m², og er et samarbeidsprosjekt mellom Forsvaret og Målselv kommune. I bygget er det idrettshall, klatrevegg, spinningrom, styrketrening, kantine, to kino-/konsertsaler, servicetorg for velferd og sosialtjenesten, hovedbibliotek, kulturskolen i Målselv, trykkeri, øvings rom for musikk, kontorfløy for Forsvaret, Forsvarets uniformsutsalg, depot m.m. Også soldater fra Setermoen bruker Istindportalen, men i noe mindre grad grunnet avstanden. På Setermoen leir har Velferdstjenesten overtatt den tidligere spisemessen. Der finnes kantine med god plass, stor trådløs sone, pc'er for lån, bibliotek, spillkonsoller/skjermer, andre spill, TV-avdeling o.l. Til-litsvalgte peker på det særlige fritidsbehov som oppstår i en leir hvor avdelingene bruker mye tid på trening og øving, og hvor tjenesten er intens.

Innenfor området FOKUS/Voksenopplæringen kan det tidvis være vanskelig å skaffe tilstrekkelig med lærekrefter, men stort sett er soldatene fornøyd med de tilbud som finnes. I henhold til gjeldende regler kan også ansattes nærmeste familie delta på opplæring i regi av Voksenopplæringen dersom det er ledige plasser og det ikke fører til

økte kostnader for Voksenopplæringen. Nemnda fikk en grundig orientering om undervisning og kurs.

Samtlige avdelinger sier seg fornøyd med øvingsarealene i skytefeltene i Setermoen, Mauken og Blåtind. "Vårt viktigste klasserom er rett utenfor stuedøra", er et gjennomgangsmantra i så måte.

Øvingsområdene er av slik anvendelighet at de må sies å komme inn under hele begrepsrammen fra skytefelt, nærøvingsfelt, fjernøvingsfelt til regionfelt. Feltene til utdanning og trening ligger direkte i tilknytning til eller i umiddelbar nærhet av øvende avdelingers standkvarter, slik at man i praksis kan ha all daglig trening i områdene. Feltene har kapasitet for skyting, mine-, eksplosivryddings- og sprengnings- arbeider, strid i bebyggd område (SIBO), kjøreløyper/ områder for vognførerutdanning, ABC-utdanning og overgang over vassdrag og manøvrering. Det kan likeledes gjennomføres fellesoperative øvelser med bruk av skarp ammunisjon/Joint Air Attack Team samt trening og operasjoner i bruk av UAV (Unmanned Aerial Vehicles) og skarpskyting med alle Hærens våpensystemer/eksplosiver og øvelser i et fellesoperativt miljø.

BJERKVIK TEKNISKE VERKSTED (BTV)

September

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Vidar Bjørnstad, Signe Øye, Kjell Engebretsen, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs.

Nemnda ble mottatt på Evenes lufthavn av sjef for Bjerkvik Tekniske Verksted, oberstløytnant Knut Bergum.

Nemnda ble først gitt en orientering om HV-16 på Elvegårdsmoen, ved distriktssjefen, oberst Rune Solberg. HV-16 består av en distriktsstab med fast tjenestegjørende befal og sivile. Avdelingen består av en innsatsstyrke og en forsterkningsstyrke, samt et luftheimevernsområde.

I forbindelse med reformen i Heimevernet 2005, ble HV-distriktene 15 i Narvik og 16 på Setermoen nedlagt, og Nord-Hålogaland Heimevernsdistrikt 16 ble opprettet i Bjerkvik i Narvik kommune, og har det territorielle ansvaret for nordre Nordland og Troms fylke med tre politidistrikt og 41 kommuner.

HV-16 har innsatsstyrke Claymore. Distriktet utgjør sammen med Finmark HV-17 region 4. (Claymore er navngitt etter Operasjon "Claymore". Det første Lofotraid, operasjon "Claymore", ble gjennomført 4. mars 1941. Ca 1100 commandosoldater, deriblant 52 mann fra kompani "Linge", angrep Stamsund, Henningsvær, Svolvær og Brettesnes, og stedene ble holdt i 6 timer. Skip på til sammen mer enn 19 000 tonn ble senket og 18 bedrifter ble ødelagt og satt ut av produksjon. Mer enn 3 millioner liter olje ble brent eller helt på sjøen. Da styrken trakk seg ut hadde den med 314 frivillige nordmenn tilbake til England, samt 213 tyske krigsfanger og 12 arresterte NS-medlemmer.)

Nemnda fikk videre en kort historisk orientering om Bjerkvik og Elvegårdsmoen, som ble okkupert av tyskerne under angrepet på Norge 9. april 1940. Natt til 13. mai skjøt britiske krigsskip Bjerkvik i brann. I alt ble 95 hus ødelagt og 18 sivile omkom. Senere samme dag gjenerobret franske fremmedlegionærer Bjerkvik og Elvegårdsmoen. Dette var de alliertes første landgangsoperasjon under annen verdenskrig.

Øst for Bjerkvik ligger Vassdalen, der 16 norske soldater på NATO-øvelse omkom i et snøras i mars 1986. Under NATO-øvelsen Cold Response i 2006 omkom 2 grenaderer fra Telemarksbataljonen i en stridsvognulykke på Herjangsfjellet vest for Bjerkvik. Stridsvognen de opererte gikk gjennom isen og ned i en myr, og 2 av de 4 i besetningen klarte å komme seg ut i live.

Selve tettstedet Bjerkvik ligger i Narvik kommune i Nordland, og har cirka 1200 innbyggere. Bjerkvik har blant annet hotell, bilverksted og dagligvarebutikker. Stedet har også barnehage, barne- og ungdomsskole og idrettshall. Bjerkvik er et veiknutepunkt med europavei 6 sørover mot Narvik og nordover mot Troms, mens europavei 10 går vestover mot Tjeldsundet, Vesterålen og Lofoten.

Ved Bjerkviks tekniske verksted vedlikeholdes Forsvarets kjøretøy og våpen. BTV er en enhet under Forsvarets Logistikkorganisasjon (FLO), og leverer tekniske tjenester, ingeniørarbeid og vedlikehold av kjøretøy, våpen, elektronikk og optikk. Avdelingen startet med at Hærens bilverksted etablerte seg på Rundhaug i 1945. Dette flyttet til Bjerkvik i april 1947 og har holdt til der siden. I mai 2010 ble det FLO/V/BTV. Fra 2004 til nemndas besøk er avdelingen redusert med 61 årsverk. Den største gruppen er sivilt ansatte, hvorav overenskomstlønnte er den absolutt største. (Tillitsvalgt for sivil regulativlønnte tok for øvrig opp spørsmål om lønnsforskjell mellom de to gruppene.) Det er ni lærlinger på BTV, og avdelingen har også kontinuerlig personell i Afghanistan.

Nemnda sier seg svært tilfreds med det den fikk se av modifierings- og ombyggingsprosjekter, herunder prosjekt for økt rekkevidde og motorkraft på biler. Nemnda møtte i den sammenheng personell fra BTV som den tidligere har fått orientering av i Afghanistan, og fikk således oppleve vedlikehold og modifisering i en større sammenheng. BTV har mer enn nok å gjøre, ikke minst med den pågående moderniseringen av Hæren med innfasing av nye panservogner og videreutvikling av 2. bataljon som en lett infanteribataljon.

Nemnda fikk også vist annet rullende materiell. BTV stiller også spørsmål om kjøretøyene som kommer tilbake fra Afghanistan. Avdelingen har fått signaler om at noe materiell kan bli sendt til leverandør(land) for vedlikehold, og stusser over dette, siden BTV med støtte fra sivile leverandører kan ta jobben.

Nemnda var gjennom avdelingene for våpen samt elektronikkavdelingen med radio-materiell, kommando- kontroll- infosystemer, målmateriell, lysforsterkning m.m.

Nemnda ble også vist rundt Elvegårdsmoen. Dette er et av Forsvarets eldste og best bevarte bygningsmiljøer i Nord-Norge. Grunnen ble oppkjøpt i 1908-09 etter at alminnelig verneplikt ble innført i de nordlige fylkene i 1897. De ca 20 bygningene er fra tre perioder. Spisesal, depotbygning, offisersmesser m.m. er fra 1910-20, mens flere av brakene er fra 1940-45. Fra 1990 ble leiren rustet opp med nyere brakker for repetisjonsøvelser, og det finnes store lagerhaller fra nyere tid.

Det er skyte- og øvingsfelt på området, som brukes ofte. Avdelingen har forsøkt å sette opp en liten skytebod ved skytebanen, men får ikke tillatelse. Dette må prosjekteres via Forsvarsbygg, noe som fordyrer prosjektet mange ganger, samt at det tar lang tid. Avdelingen tok opp andre for-

hold om Forsvarsbyggs manglende service vis a vis BTV. BTV tok opp med nemnda spørsmål rundt tilsettingsprosesser, som kunne ta lang tid og med mange ledd involvert. Likeledes at det er blitt alt for mye detaljstyring fra sentralt hold, i stedet for å gi fullmakter og ansvar ned i organisasjonen. Kombinert med stor mengde manuelle rapporteringsrutiner, går etter avdelingens oppfatning svært mye av arbeidstiden til rapport og kontroll, med begrenset nytteeffekt. Avdelingen mener også at i dagens forsvar blir man i for stor grad styrt på innsatsfaktorer i stedet for resultater og forsvarsevne.

Fra både HV-16-sjef og sjef BTV påpekes mangelen på egnede boliger og kvarter. Elvegårdsmoen består av gammel bygningsmasse, og har ikke tilstrekkelige bomuligheter. Tettstedet er lite, og det finnes så godt som ingen mulighet for leie sivilt. Å konkurrere om personell blir dermed vanskelig, og Setermoen/Bardufoss-området stiler i så måte sterkere.

En av de store utfordringene er å skaffe nye boliger/kvarter. Så lenge dette ikke skjer, er det vanskelig å konkurrere om godt kvalifisert personell.

Nemnda ble vist Osmarka ved Evenes, et anlegg der over tusen militære kjøretøyer får plass i fjellhaller. Lageret i Osmarka ble tatt i bruk i 1991. Fjellanlegget ble bygd for å huse et amerikansk feltsykehus, og NATO var med og finansierte. Sykehuset er pakket i containere og har vært skipet ut to ganger, men skal også kunne settes opp i fjellanlegg. Anlegget ble prosjektert under den kalde krigen. Kjøretøyene i Osmarka er i hovedsak norske, og de forvaltes av Forsvarets logistikkorganisasjon.

KJEVIK, LUFTFORSVARET

Juni.

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Kjell Engebretsen, Signe Øye, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs, Per Ove Width, Bjørn Robstad, Bjørn Gahre (direktør hos Ombudsmannen).

Nemnda overvar TMOs Landskonferanse 2012 på Luftforsvaret skolesenter, Kjevik, samt foretok befarings av leiren. I løpet av tre døgns tilstedeværelse med et høyt antall delegater, fikk nemnda også nærmere innsyn i hvordan skolesenteret fungerer under drift. Nemnda fikk likeledes positive tilbakemeldinger fra de vernepliktige om LSK og de tilbud som der eksisterer, samt at kaserner, spisemesse og matkvalitet fikk plusskarakter.

LANDSKONFERANSEN FOR TILLITSVALGTE

Annet hvert år arrangerer Tillitsmannsordningen i Forsvaret (TMO) Landskonferansen (LK). Denne konferansen bestemmer hva de tillitsvalgte skal jobbe for de neste to årene. I tillegg holdes det en rekke foredrag og flere priser blir delt ut.

For rundt 200 delegater, observatører og gjester ble det fire hektiske dager med debatter, foredrag, flott engasjement og sosiale sammenkomster. Konferansen behandler en rekke saker og trekker opp hva som er de viktigste satsningsområdene for de vernepliktige. Målet er å lage et nytt vernepliktsprogram. Arbeidet med dette programmet har pågått i mange måneder før selve konferansen begynner.

Av viktig saker nevnes:

Statusheving

Noe av det Tillitsmannsordningen jobber kontinuerlig med, er å øke statusen til de vernepliktige. Ettersom færre og færre tjenestegjør, mener de tillitsvalgte at de som gir et år av livet sitt til Forsvaret, skal belønnes mer. Ikke bare i form av penger, men også i form av andre goder, som rabatter og muligheter etter endt tjeneste. I det nye vernepliktsprogrammet vil TMO at Regjeringen utarbeider en helhetlig plan for arbeidet med å heve vernepliktens status, herunder å få tjenestetillegget hevet til grunnbeløpet i folketrygden. De vil også at vernepliktige i uniform skal få reise gratis kollektivtransport, og få benytte Forsvarets rabattordning med Norwegian på private reiser.

Tjenestens innhold

I kapittelet om tjenestens innhold er hovedfokus på at alle vernepliktige skal få en relevant militærfaglig utdanning: "Alle vernepliktige inne til førstegangstjeneste skal få tilstrekkelig militærfaglig utdanning, slik at de oppnår utdanningsmål og operative krav for videre tjeneste i Forsvaret." De vernepliktige ønsker seg også at soldatene får bedre utstyr og at instruktørene skal ha mer kompetanse.

VUPIKT

VUPIKT - velferd, Fokus (utdanning), prest, idrett, kantine og Tillitsmannsordningen. TMO vil at alle vernepliktige inne til førstegangstjeneste skal ha umiddelbar tilgang til moderne svømmehall og idretts-, styrke og treningsrom. Der avdelingen ikke har tilgang til egne anlegg, må Forsvaret sikre de vernepliktige et tilstrekkelig gratistilbud ved sivile anlegg. Også å styrke feltprestkorps, tilrettelegge for e-læring og at personer med økonomiske forpliktelser skal få mulighet til å gjennomføre førstegangstjenesten ligger i programmet.

Forvaltning av vernepliktige

Et av de viktigste målene for TMO er å redusere frafallet under førstegangstjenesten. De tillitsvalgte uttrykker bekymring over at det i 2009 og 2010 kun var 66% av de som møtte opp ved innrykk, som fullførte førstegangstjenesten.

Helse, miljø og sikkerhet

Det er få, om i det hele tatt noen, arbeidsplasser hvor Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er viktigere enn i Forsvaret. TMO foreslår at alle vernepliktige inne til førstegangstjeneste får utdanning og opplæring i bruk av HMS- og sikkerhetshåndboka. De mener også at man bør dyrke den kollegiale kulturen mellom alle personellkategorier og fokusere på god og sunn mat, samt gode kaserneforhold.

Albertprisen og soldataksjon

Hvert år kåres beste leiravis og beste soldataksjon. Beste leiravis får den prestisjetunge Albertprisen. I år var det Grenseposten som ble kåret til beste leiravis. Dette gjør Grenseposten til den leiravisen med flest Albertpriser gjennom historien. Av soldataksjonene var det de tillitsvalgte på Mågerø som tok vant.

Vassdalsfondet

Etter skredulykken som tok livet av 16 soldater i Vassdalen i mars 1986, ble et minnefond opprettet. Landskonferansen deler ut avkastningen på dette fondet til noen som har jobbet med skredsikring eller redningsarbeid. I år gikk prisen til Svenska Turistföreningen. De fikk prisen for det arbeidet de gjorde i forbindelse med Hercules-ulykken i Kebnekaise 15. Mars 2012.

LUFTFORSVARETS SKOLESENTER (LSK)

Nemnda ble mottatt av sjefen, oberstløytnant Espen Sanna. Nemnda hadde likeledes samtaler med skolestab og tillitsvalgte for ansatte og vernepliktige.

Nemnda fikk orientering om stasjonen og om skolesenteret. Kjevik har de siste årene vært sted for fellesopptak til forsvarsgrenenes befalsutdannelse. Virksomheten ble betydelig utvidet da Luftforsvarets befalsskole ble opprettet der i 2002. Felles opptak og seleksjon til grunnleggende befalsskoleutdanning er lagt dit. Hundrevis av unge mennesker kommer til Kjevik for å gjennomføre opptaks- og seleksjonsprosessen som kan åpne dørene for en karriere i Forsvaret.

Leiren er kompakt av størrelse, og godt vedlikeholdt. Kaserneforhold er gode, både for de de vernepliktige og elever. Tillitsvalgte fra hele landet ga da også uttrykk for at leiren holder en god standard. Nemnda bodde også på leiren og kunne ved selvsyn konstatere at avdelingen har kapasitet til planlegging av store konferanser, der velferden har organisert turer og sosiale aktiviteter, kjøkkenpersonell har laget masse god mat, grillfest og annen kveldskos. De ansatte ga uttrykk for at slike arrangementer er viktige for LSK, det er markedsføring for rekruttering, og det gir inntrykk av at avdelingen er viktig og deltagende både i Forsvaret og lokalt.

Avdelingstillitsvalgt for de vernepliktige på LSK, Tore Reiten, gir klart uttrykk for at han er fornøyd både med Landskonferansen og med førstegangstjenesten på Kjevik. Han uttalte til nemnda at han er utrolig stolt av basen, og oppfatter at de andre vernepliktige så vel som befalsskoleene er det samme.

LSK tilbyr befalsutdanning på en rekke fagområder både for elever med allmennfaglig og yrkesfaglig bakgrunn. Det legges vekt på at elevene skal få en solid faglig plattform samtidig som de utvikler gode lederegenskaper. Det gjør dem til dyktige medarbeidere i Luftforsvaret. Etter grunnleggende befalsutdanning kan man søke om opptak til Forsvarets krigsskoler.

Luftforsvarets skolesenter består av i alt tre skoler: Luftforsvarets befalsskole, Luftforsvarets tekniske skole og Avdeling for teknologibasert læring.

LSK har som mål å være et foretrukket kompetansesenter i Forsvaret og NATO og Kjevik skal være en høykvalitetsinstitusjon i alle ledd, og den enkelte skal føle seg ivare tatt. Oblt Sanna trekker frem fire punkter som målsetting for avdelingen:

- Kjevik skal være trendsetter ved utviklingen av læringspolicy i Forsvaret.
- Kjevik skal oppleves troverdig i alle utdanningsspørsmål og skal ligge i forkant og bidra til at utdanningen er i samsvar med de utfordringer som Luftforsvaret møter.

- All drift ved skolesenteret skal sette eleven i fokus, slik at forholdene tilrettelegges for et godt læringsmiljø og personlig utvikling.
- Kjevik skal være en strategifokusert organisasjon med sertifiserte/autoriserte instruktører som besitter tidsriktig kompetanse og som er klar for luftmaktsoperasjoner hvis krevd.

I 2012 har Kjevik 90.000 "gjestedøgn", med ca. 1650 kursdeltagere fordelt på 188 kurs. På fellesopptak møter rundt 1550 ungdommer, hvorav godt over 600 ble opptatt. Fellesopptak for grunnleggende befalsutdanning er blitt en suksess, og skolesjefen beskriver denne som en effektiv, rasjonell og kvalitetsmessig meget god seleksjonsprosess.

Nemnda var innom de forskjellige skolebyggene og besøkte bl.a. et komposittkurs, der også elever fra allierte nasjoner som har F-16 fly deltar. Norge er langt fremme i behandling av komposittstruktur, og nemnda fikk demonstrert hvordan reparasjon av flyskrog kan skje.

Nemnda gikk en runde på basen. Bygningene er til dels gamle, men de er jevnt godt vedlikeholdt. Fra avdelingens side ble det gitt uttrykk for at samarbeidet med Forsvarsbygg fungerte bra, og at avdelingen hadde en som på mange måter fungerte som en "god gammeldags vaktmester", slik at det daglige ettersyn og vedlikehold fungerte.

Avdelingen har fremsatt forslag om bedre treningsfasiliteter, ute som inne. Leiren har forholdsvis små egne arealer og må finne avklaring med annen nabo. Avdelingen har sitt øvingsfelt i skytefeltet på Evjemoen, der også rekruttskolen på Madla og Heimeverns-avdelinger i Agder/Rogaland er faste brukere. Feltet er i bruk i 40-45 uker pr år. I tillegg er sivile skytterlag brukere av noen baner i feltet. Forsvaret har utarbeidet en plan for fremtidig bruk av, og behov for landets skyte- og øvingsfelt. I denne planen er Evjemoen kategorisert som et felt med videreføring av dagens kapasiteter. Det er konkludert med at behovet for skytebaner på Evjemoen opprettholdes som i dag.

Når det gjelder rekruttskolens bruk av skytefeltet, er det ikke ventet at en eventuell flytting av Luftforsvarets rekruttutdanning fra Madla til Kjevik vil endre bruken av Evjemoen skytefeltet. Ved dette skytefeltet har det vært aktivitet siden 1912, og LSK understreker sterkt at Forsvaret har fortsatt et stort behov for dette skytefeltet.

Stortinget vedtok i langtidsplanen for Forsvaret 2009-2012 at Luftforsvarets rekruttutdanning på Madla ved Stavanger skulle flyttes til Kjevik. Flyttingen ble planlagt gjennomført innen utgangen av 2013, men etter en fornyet gjennomgang av kostnadsberegningen for en slik flytting, fant Forsvarsdepartementet at tiltaket ikke var økonomisk regningssvarende. Rekrutteringen blir derfor videreført sammen med Sjøforsvarets rekruttutdannelse på KNM Harald Haarfagre på Madla.

Avdelingen står overfor nye utfordringer i og med at endringene i Luftforsvaret gjør det nødvendig å vurdere en ny innretning på utdanningen og kompetanseutviklingen i Luftforsvaret. Med den nye basemodellen knyttet til Ørland og anskaffelsen av nye kampfly kan det bety for det tekniske personellet at fag- og systemspesifikk teknisk utdanning overføres til de basene der strukturelementene er lokalisert. Den endrede innretningen av utdanningen i Luftforsvaret vil være en funksjon både av endrede kon-

septor for operativ virksomhet, nye logistikk- og støttekonsepter, samt utviklingen av den nye basestrukturen. Det er vedtatt at Luftforsvarets grunnleggende befalsutdanning og Luftforsvarets skolesenter Kjevik skal tilpasses denne utviklingen og videreføres.

Fra å være en stor forsvarsvirksomhet i Agder, med baser og skoler med stor aktivitet og mye personell på bl.a. Evjemoen, Gimlemoen, Marvika og Odderøya m/flere fort, er Kjevik nå eneste base på Sørlandet.

Skoleutdanningen på Kjevik går tilbake til 1946 da Flyvåpenets tekniske skole. Luftforsvarets tekniske befalsskole ble etablert 1964, og i 1981 kom en ny organisasjon med fire skoler, før den nåværende ordningen.

I 2006 skjedde en sammenslåing av Luftforsvarets elektronikk- og dataskole (LEDSK) og Luftforsvarets tekniske skole (LFTSK) til Luftforsvarets tekniske skole (LTSK), og etablering av Avdeling for teknologibasert læring (ATL), som ble samlokalisert med Luftforsvarets befalsskole. Ellers ved Kjevik er FLO, Forsvarsbygg, FSAN, Vernepliktsverket Kristiansand og HV (del av HV-08 Agder Rogaland, med distriktsledelsen i Sandnes).

Nemnda ble orientert om rekruttering, herunder "Teknisk Camp" ved LSK, som var avholdt for syvende gang i mars 2012. Dette er en årlig rekrutteringsweekend, der mellom 200 og 300 ungdommer fra videregående skoler landet over flys eller busses til Kjevik for å se på hvilke muligheter teknisk utdanning har å by på. Programmet retter seg mot utdanningsløpene "lærling befal" (innen dataelektronikk, automatisering og flyfag) og flyteknisk grunnutdanning. Det gis også muligheter for å søke befalsskoleopptak under selve campen. Avdelingen ser Camp-helgen som en svært viktig rekrutteringsdel for å skaffe tilstrekkelig med teknikere til et stadig mer avansert luftforsvar.

HM KONGENS GARDE

Mai og juni 2012.

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Vidar Bjørnstad, Signe Øye, Kjell Engebretsen, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs, Ivar Johansen, Bjørn Gahre (direktør ved Ombudsmannens kontor).

Befaringen ble foretatt ved to forskjellige anledninger i mai og juni 2012. Befaringene ble foretatt til Husebyleiren og Gardens vaktsteder.

Nemnda ble mottatt av gardesjefen, oberstløytnant Ola Anders Øie. Ved befaring til vaktstedene deltok også Gardens HMS-rådiver, Forsvarets Hovedverneombud og Hovedtillitsvalgt for de vernepliktige i Hæren.

Vaktstedene

Alt i alt oppfatter nemnda HM Kongens Garde som en veldrevet enhet. De forhold som nemnda påpeker, retter seg først og fremst mot fysiske forhold ved vaktstedene, samt rutiner som delvis ligger utenfor avdelingens egen kontroll (i Forsvarsbygg og FLO).

Samlet sett er de to vaktstedene ved Slottet og Skaugum i dårlig forfatning. Byggene er gamle og byggenes tekniske forhold bør oppgraderes videre.

Ved Slottets vaktbygg sover mannskapene i kjeller og rømningsvei ved brann o.l. var delvis sperret av tre/buske,

slik at mannluken (rømningsveien) ut var svært vanskelig å få opp. Dette ble påtalt.

Avvikene er ellers i hovedsak knyttet til ventilasjon, utskifting av madrasser og sengetøy, daglig renhold og systemer for renhold.

Utilstrekkelig ventilasjon ved vaktstedene på Skaugum og Slottet ble tatt opp av tillitsvalgte for de vernepliktige med nemnda under befaringen til Huseby leir. Før befaring til Skaugum ble ventilasjonen der justert og utbedret. På enkelte rom på vaktstedene er det plassert luftkondisjoneringsapparater (AC). Dette beskrives som et svært godt tiltak for å forbedre inneklimate på rommene, og nemnda ble fortalt at filtrene på AC-ene rengjøres regelmessig med korte intervaller.

Stort sett var ventilasjonen justert tilfredsstillende, men ved befaringen var det dårlig luft i noen forlegningsrom, og disse var trange i forhold til antall mannskaper som var forlagt der. Ved et av vaktstedene med mannskapsrom i kjeller følte ventilasjon og luftklima som svært dårlig, med tett og klam luft. Tillitsvalgte påpekte at det stilles store krav til ventilasjonen dersom mannskapene skal kunne hvile ut og få god kvalitet på søvnen.

Nemnda foreslår at det foretas målinger over tid og ved forskjellig temperatur- og værforhold.

Nemnda merker seg at personellet oppgir at utskifting av dyner, puter og madrassstrekk, eventuelt av madrasser, gjøres ved behov, men at det ikke er faste rutiner for å oppdage når dyner, puter og madrassstrekk må skiftes ut. Befaringen påviste mye skitten sengetøy på vakt- og forlegningsstedene. Fra saniteten er det tidligere påpekt at skitne dyner, puter og madrassstrekk kan spre smittsomme sykdommer, for eksempel brennkopper. Hyppigere utskifting av slikt utstyr synes nødvendig, og nemnda mener det er behov for å etablere strammere rutine for inspeksjon av dyner, puter og madrassstrekk, samt av køyene.

Personellet på vaktstedene fortalte at avdelingen nylig har innskjerpet rutiner for gjennomføring av håndvask + desinfiserende middel før måltider. God håndvask før måltider, før håndtering av proviant og etter toalettbesøk fremholdes som de tre viktigste tiltak for å forebygge utbrudd og spredning av smittsomme sykdommer.

Likeledes ble det fremhevet at rutiner for håndtering av kluter til forskjellige formål er innskjerpet, samt for rengjøring av disse m.v. (klutene har forskjellig farge, slik at bruksformålet er lett å huske).

Etter tidligere funn av spor etter skadedyr, er det nå sørget for tilfredsstillende kontroll med dette.

Ved vaktstedene er det en del dårlig gulvbelegg. HMKG sier at at hull i gulvbelegg blir tettet, løse gulvfliser blir skiftet ut, og at slitte gulv blir bonet.

Ved vaktstedene på Akershus festning, Huseby og Skaugum Hovedgård er det Forsvarsbygg (FB) som står som eier, ved Slottet og Bygdø Kongsgård er det Statsbygg. Felles på vaktstedene er at noe av inventaret samt noe av teknisk og operativt utstyr driftes og betales av HMKG. Noe betales av Operasjonsstøtte og noe faller på bygningseier. Det opplyses til nemnda at de siste to årene har det ikke vært koordinerende møte, planarbeid eller felles befaring mellom de ulike aktørene. Det bør etter nemndas mening iverksettes faste rutiner for slike møter.

Så langt nemnda kan se strekker avdelingen seg langt for å

bøte på mangler som oppstår under andre myndighets- og ansvarsområder. Mannskapene behandles med samme respekt som ansatte, og avdelingen søker så langt det er mulig å utvikle en standard som er i samsvar med utviklingen i samfunnet ellers.

Mannskaper og ansatte ga mye ros for matkvaliteten ved kjøkkenet, noe de tilskrev nytilsatt kjøkkensjef. Det var også bedring ved vaktstedene, men det er begrensninger for hva som kan gjøres med maten. Personellet som er på vakt forpleies som følgende:

- Frokost, lunsj og kveldsmat: Brødmat, frokostblandinger og lignende.
- Middag og andre varme måltider: Ferdig pakkede porsjonsretter som varmes opp på vaktstedet. Porsjonsrettene er produsert på kjøkkenet i Huseby leir.

All proviant leveres ut fra kjøkkenet i Huseby leir og transporteres til vaktstedene. Mikrobølgeovn på vaktstedene ble hyppig brukt til pizza o.l.

Mannskapene fortalte at de nettopp har innført bedre rutiner for oppvask.

Nemnda fikk bl.a. gjennomgått bygningsteknisk status for de fleste av HMKGs installasjoner, og rutiner innen fagområdene HMS og hygiene. Så langt nemnda kan se, har HMKG akseptable rutiner for hygienetjeneste, sett i forhold til de forutsetninger avdelingen har for å kunne ivareta slik tjeneste. Nemnda snakket i denne sammenheng også med mannskapene og deres rutiner ved vaktsteder der de lagde egen mat (i begrenset omfang). Det ble fra tillitsvalgt stilt spørsmål ved vedlikehold og renhold for Husebyleirens kantine (*).

Nemnda fikk grundig innføring i Gardens oppgaver og organisering. HMKG er en avdeling med en meget lang, stolt og tradisjonsrik historie. Avdelingen er lokalisert to steder, med hovedkvarter på Huseby leir i Oslo og Gardeskolen på Terningmoen leir i Østerdalen.

HMKGs oppgave er å utdanne gardister til det formål å beskytte kongefamilien i freds og krigstid. I tillegg driver Garden vanlig infanteristutdanning. Avdelingen er en operativ lett infanteriavdeling, og har et skarpt vaktoppdrag, herunder oppdrag ved terroranslag og ellers der bistandsinstruksen brukes.

Avdelingen fikk navnet Hans Majestet Kongens garde i 1866, under svenske kong Carl XV. Garden ble flyttet til Christiania i 1888, da Oscar II var konge. Under Den annen verdenskrig deltok Garden med stor heder under forsvaret av Elverum hvor kong Haakon VII hadde tilhold. Senere utmerket Garden seg i kampene ved Strandlykkja og Lundehøgda.

Kong Olav V la ned grunnsteinen til den nye gardeleiren på Huseby i 1982. Hans Majestet Kongens Garde paraderte ved signingen av kong Harald V i Nidarosdomen i 1991. Gardens visjon er Kongens motto: "Alt for Kongen".

Garden er mye mer enn bare vakt og parade. Med en todelt tjeneste bestående av henholdsvis en vakt del og en operativ del, har gardistene bred kompetanse og en variert og spennende førstegangstjeneste. Garden er i meget stor grad relevant (aktuell, betydningsfull) gjennom vakt og sikringsoppdragene ved de kongelige residenser. HMKG løser med andre ord et løpende skarpt oppdrag i fred.

Garden er i tillegg en solid utdannet operativ avdeling

med trente infanterisoldater til stede 365 dager i året. Det gjør den relevant også i forhold til andre sannsynlige og fremtidige sikkerhetsmessige utfordringer.

Det stilles store forventninger til en gardist. Han skal ha skinnende blanke sko, perfekt press i bukse, samt presisjon og disiplin. I tillegg kreves det at han har gode kunnskaper om stridsteknikk, nærkamp og ABC-vern. Gardistene står slottsvakt en dag, for så å drille på eskorte kjøring, strid i bebygd område eller generelle infanteri ferdigheter den neste.

Tjenesten er variert, og går fra en stivpyntet og stram gardist i svart paradeuniform, til en gjørmete soldat som rykker frem i ulendt terreng med kompass og HK 416 rundt halsen.

Det at gardistene i Hans Majestet Kongens Garde har veldig variert opplæring betyr ikke at de bare lærer det mest nødvendige innenfor hvert område. Det spesielle med en gardist er at disiplinen i vakt og sikringsoppdrag føres over til stridsoppdraget. Det settes like høye forventninger til den stridsoperative delen som en hvilken som helst annen infanterisoldat. Derfor er en gardist en soldat med svært bred kompetanse, og med omtrent 1000 soldater i leiren er Hans Majestet Kongens Garde et meget kraftig og velutdannet sikringsorgan for Kongen og kongefamilien. Det stilles høye krav til den enkelte gardists fysiske skikkethet, pålitelighet, lojalitet, selvstendighet, disiplin, moral, ordenssans, evne til å føre seg i uniform, samt evne til å balansere sitt kompliserte vaktoppdrag med forholdet til de sivile omgivelsene.

I tillegg til vakthold ved de kongelige residenser, trenes og utdannes alle gardister i krevende og utfordrende spesialiserte militære stridsoppdrag. Gardistene utstyres og spesialiseres derfor innenfor viktige og fremtidsrettede militære kompetanseområder. Strid i bebygd område, pansret eskorte, nærkamp, samt en rekke andre spesialfelt som samband, sanitet, vedlikehold, transport og forsyningstjenester.

I tillegg er det gardister som blir spesialister innen ekseris, geværdrill, musikk og signalspill. Å tjenestegjøre i HMKG er totalt sett meget krevende både militærfaglig, menneskelig og fysisk. Kravene er dog ikke høyere enn at enhver sunn norsk statsborger vil kunne gjennomføre sin tjeneste her.

I tillegg er avdelingen pålagt å danne deler av den ytre ramme ved høytidelige seanser i det offentlige liv, som ved Stortingets åpning, statsbesøk, større idrettsarrangementer og annet.

3. garde - kompani, som består av musikktrupp og drilltrupp, brukes i tillegg ved en rekke arrangement i inn- og utland. Musikk- og Drillkompaniet regnes blant Norges og Forsvarets fremste ambassadører i inn- og utland. De menige tillitsvalgte er stolt av å ha sin førstegangstjeneste i Garden men underslår ikke at særlig vaktjenesten tidvis oppleves som en meget belastende tjeneste. HMKG har i dag fast vakttjeneste ved Det Kongelige Slott, rundt Kronprinsparets privatbolig Skaugum i Asker, på Akershus festning og vakthold i Huseby leir.

Vakttjenesten ved Slottet og Akershus er «sort vakt», det vil si at den utføres i Gardens karakteristiske paradeuniform og med stor vekt på den seremonielle delen. Vaktavløsningen foran Slottet hver ettermiddag er en av Oslos

store turistattraksjoner. Gardistene er et kjent og populært innslag i bybildet.

Vakten ved Det Kongelige Slott er en honnør- og sikringssvakt for H.M. Kongen og Den Kongelige familie. Vakten i Huseby leir er en sikrings- og ordensvakt for gardeleiren. Denne nyttes også i utdanningen av gardistene. Gardister er en ettertraktet målgruppe for rekruttering til internasjonale operasjoner. Nå tilbyr HMKG selv kontrakter som kan innebære utenlandstjeneste, til sine gardister. Viktige faktorer for uttak vil være anbefaling fra avdelingssjef, fysikk, faglig dyktighet, holdninger, samt at søkerne må ta en ny helsesjekk som tilfredsstillende kravene til internasjonal tjeneste for å forsikre seg om at alt er på topp. Gardister som har gjennomført ni måneder førstegangstjeneste vil få mulighet til å søke. Disse er utdannet på de grunnleggende enkeltmannsferdighetene som kreves.

Rekruttperioden skjer på Terningmoen Leir i Elverum i Hedmark. Nemnda besøkte denne 2011.

Nemnda besøkte mannskapsforlegningene og snakket med flere av soldatene. Kasernene er bygd som kuber, og soldatene sa seg fornøyd med kvalitet og standard. De tillitsvalgte gav uttrykk for generell tilfredshet, men det er ingen tvil om at leiren er "trangbodd".

Da leiren ble bygget på begynnelsen av 1980-tallet, ble den ikke dimensjonert for det oppdrag og den mengde mannskap man har i dag. Kubene mannskaper bor på er dimensjonert for 32 personer, men idag bor det cirka 48 menn og kvinner på samme plass.

Trenings/idrettsfasilitetene kunne ha vært bedre. Treningsapparatet finnes, og rommet for dette karakteriseres som brukbart, men oppdraget og tjenesten krever en god grunntrening og man ønsker både å oppfordre til og legge til rette for forebyggende trening. For å kunne sikre en variert og solid trening uansett vær og årstid og god fysisk form på soldatene er det viktig med tilstrekkelig treningsrom, og dagens er for lite.

De menige ønsket seg også mer utvidet velferd, også hva angikk kantine med lengre åpningstider og utvalg. Ansattes tillitsvalgte var særlig opptatt av belastningen som det enkelte befal hadde i tjenesten. Noe av dette skyldes at det er mangel på stillinger, og vanskelig å fylle opp vakanser, andre at mange deltar i IntOps. HMKG er Hærens største avdeling med vernepliktige, avdelingen teller langt over 1000 soldater. For nemnda synes årsverkrammen trang i forhold til størrelsen og oppgavene.

Også leirens fremtid ble tatt opp. Huseby er et attraktivt område og Garden ønsker en regulert buffer rundt leiren, både for sikkerhet og innsyn. Gardesjefen var varslet om at svømmebassenget antagelig ville måtte stenges, i og med at dette ikke lenger tilfredsstillende offentlige krav. Dette vil også ramme bydelen, som har brukt dette til svømmetrening.

()Kantinedriften ved Husebyleiren ble stengt i august 2012 av hygieniske årsaker. Manglende vedlikehold og renhold var hovedgrunnene. Kantinen ble åpnet igjen etter en total rengjøring og utskifting av prekkert kjøkkenmateriell. En total renovering av lokalitetene iverksettes primo 2013.*

BEFARING TIL HAAKONSVERN ORLOGSSTASJON (HOS)

Januar 2012

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Vidar Bjørnstad (dag 2), Signe Øye, Kjell Engebretsen, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs, Ivar Johansen, samt direktør Egil H. Nilsen ved Ombudsmannens kontor.

Nemnda ble tatt imot av Generalinspektøren for Sjøforsvaret (GIS), kontreadmiral Bernt Grimstvedt, og sjef for Orlogsstasjonen, kommandør Åsmund Andersen. Det ble gitt grundige orienteringer om Sjøforsvaret og avdelingene ved stasjonen.

Haakonsværn orlogsstasjon er Sjøforsvarets hovedbase og er Nordens største marinebase. Til sammen er rundt 3500 vernepliktige, militært og sivilt tilsatte tilknyttet orlogsstasjonen, og med andre enheter kan det være oppimot 4000 på basen. Det gjør basen til en av de største arbeidsplassene i Hordaland. Sjøforsvarsstaben, Sjøforsvarets skolesenter, Kysteskadren med underlagte avdelinger og Marinejegerkommandoen har tilhold på basen, og Forsvarets Logistikkorganisasjon er tungt tilstede. Basen er hjemmehavn for storparten av Marinens fartøyer. Oftest er de fleste ute på oppdrag og bare innom Haakonsværn for nødvendige forsyninger og reparasjoner.

Haakonsværn orlogsstasjon er godkjent NATO-havn og har jevnlig besøk av fartøyer fra allierte land. På Haakonsværn får de det vaktholdet de trenger i tillegg til forsyninger og tilbud om velferds- og fritidsaktiviteter for mannskapet. Basen har egen brannstasjon, sykestue, postkontor, kirke, lege- og tannlegekontor. Det er nesten like mange sivile og militære som arbeider inne på basen.

Siden forrige befarings er GIS med stab flyttet fra Oslo til Haakonsværn. Kystvaktsskvadron Sør er nedlagt og inngår som del av Kystvaktens ledelse og skvadron på Sortland, med noen fartøyer basert i Bergen. Større deler av Marinejegerkommandoen er flyttet inn og kommandoen er blitt en nivå-3-avdeling, direkte under Generalinspektøren. MP-tjenesten med bl.a. basens vakthold ble i 2011 overført til Hæren.

Mannskaper

Antall menige mannskaper varierer etter hvor mange fartøyer som er inne, men det er over 1000 vernepliktige som har tilknytning til Haakonsværn.

Tillitsvalgte ga gjennomgående uttrykk for fornøydhet ved tjenestestedet. Det nye treningssenteret fikk i særdeleshet positiv omtale, det samme fikk velferdstjenesten og voksenopplæringen. Mannskapenes tillitsvalgte deltok under kasernebefaring, og sa seg stort sett fornøyd med tilstanden. Kasernene var godt pusset opp, sammenlignet med forrige befarings.

Nemnda besøkte også de vervede mannskapers kaserne. Også der sier beboerne seg fornøyd med bodelen, men ga uttrykk for at de ønsket seg bedre kjøkkenkapasitet. Til felles oppholdsrom (to stuer med tv og biljard), finnes kun ett knøttlite kjøkken med liten lagrings- og varmekapasitet.

Mannskapene sier seg stort fornøyd med kosten, med et variert velferdstilbud og med kantina (som også er i velferdstilbud).

Det er et sterkt ønske fra de vernepliktige å få trådløst

nettverk på kasernene. Slik det er i dag, finnes trådløst nettverk kun på kantina. Mange menige mannskaper bruker derfor eget mobilt abonnement, med de ekstra kostnader dette medfører.

Nemnda stusser over at det ikke er noen ensartet linje for Forsvarets avdelinger hva angår trådløst nettverk til menige mannskaper. Det vil kunne oppleves urettferdig at noen steder må de menige betale eget abonnement, mens andre steder gis de gratis tilgang.

Ansatte

Nemnda hadde møte med representanter for tjenestemannsorganisasjoner og snakket med ansatte ellers. Det ble også gitt en svært grundig innføring i personellsituasjonen og hvordan forsvarsgrenen tenker seg å rekruttere og beholde personell til Sjøforsvarets organisasjon med egenskaper og kvalifikasjoner som Sjøforsvaret etterspør, det være seg vernepliktige, vervede, avdelingsbefal eller yrkesoffiserer.

Det ble gitt uttrykk for at avdelingsbefalsordningen fungerer godt for Sjøforsvaret, og at man satser på karriere- og kompetanseplaner for dette personellet.

Det ble også gitt innføring i hvordan Sjøforsvaret tenker seg effektivisering av dagens utdanningssystem, herunder realkompetansevurdering, godkjenning av militære studiepoeng og bedre utnyttelse av stipend/stipendiatorordningen.

Kvinneandelen i Sjøforsvaret er lav, med en andel på 7,8 prosent, mens den politiske målsetting er 20 prosent. Sjøforsvaret foretar derfor moderat kjønnskvolterering til skoler og lederstillinger i Sjøforsvaret og ser det som ønskelig å motivere kvinner til å ta operativ tjeneste ved avdeling som kan føre frem til sjefsstilling/lederstilling på et tidligere tidspunkt i karrieren.

Velferdstjeneste og sosialt arbeid

Haakonsværn driver omfattende velferdsaktiviteter og nemnda hadde bedt om nærmere orientering om arbeidet. Avdelingen er organisert med stabsoffiser (leder), velferdsbefal, sosialkonsulenter, lærlinger og menige.

Velferdsbygget spiller en nøkkelrolle for å skape trivsel. Bygget rommer kantine med internett-café, gratis trådløst nettverk, kino med 300 sitteplasser, frisør, bibliotek og lyttotek i tillegg til eget rom for PlayStation.

Det ble pekt på at velferden har fått utvidet ansvarsoppgave uten å bli tilført økte ressurser, samtidig som endrede goder i samfunnet stiller økte krav til Forsvarets leveranser av velferd, og derved krever økt kompetanse av personellet. Utfordringene ligger i ansatte på selve basen pluss deres familier, en seilende marine og kystvakt, utenlandsstyrker, stor geografisk spredning på personellet/ familiene – og med Bergen by med gode tilbud.

Sosialkonsulentene har forholdsvis mange saker, hvorav flere er vanskelige, blant annet er det mange vernepliktige som sliter med lån hvor banker og kredittinstitusjoner ikke har gitt avdragsutsettelse.

Forsvarets Bolig- og velferdstjeneste (FBVT) har gjennomført en kontroll av sosialsaksbehandlingen i Forsvaret og mener den er tilfredsstillende. Denne oppfatning deles av ombudsmannsmannen, som jevnlig har kontakt med sosialkonsulentene.

Nemnda vil berømme og understreke viktigheten av kvaliteten i det arbeid som gjøres med å tilrettelegge og hjelpe

vernepliktige med økonomiske stønadssaker under første-gangstjenesten.

Som en del av Forsvarets familie- og boligpolitikk tilbys ansatte i Forsvaret også gratis juridisk og økonomisk rådgivning. FBVTs hovedområder innen juridisk rådgivning er familie-, arve- og skifterett, samt bolig- og husleierett. FBVT har i sin rådgivning særlig fokus på å forhindre tvister, og å bidra til å øke ansattes forutsetninger for å kunne foreta gode valg for seg og sin familie.

FBVT gir økonomisk rådgivning og informerer om ulike låneordninger som bidrar til at ansatte får bedre muligheter til etablering i egen bolig, og som gir dem en best mulig finansiering, herunder refinansiering. Hjelp ytes før, under og etter anskaffelsesprosessen. Det gis bistand til å utarbeide finansieringsplaner, nedbetalingsplaner og husholdningsbudsjett. Som en del av et helhetlig rådgivningstilbud kan FBVT også gi rådgivning vedrørende opprettelse av samboerkontrakt/sameiekontrakt.

Det ble påpekt at velferdsavdelingen ikke lenger har den samme selvstendige status som før. Med virkning fra 1. august 2011 ble Forsvarets Boligtjeneste og Forsvarets Velferdstjeneste slått sammen til én seksjon kalt "Forsvarets Bolig- og velferdstjeneste" (FBVT) i Forsvarets personell-tjenester. Om dette er en effektiv måte å organisere tjenesten på, vil vise seg etter hvert som man samler erfaring.

Nemndas oppfatning er at slike endringer bør være begrunnet som et personellpolitisk virkemiddel som gavner de vernepliktige og ansatte i Forsvaret. Velferdstjenesten er et grunnleggende element for og rundt tjenesten, og for mannskapenes del en svært viktig del av hverdagen og i fritiden. Med tanke på hvor avgjørende velferdselementet er for de menige, regner nemnda med at Forsvaret evaluerer de foretatte endringer fortløpende.

Voksenopplæringen

Nemnda besøkte FOKUS (voksenopplæringen) og fikk orientering om aktivitet og kurstilbudene der. Tidligere gjennomførte VO aktivitet utenom tjenestetid. For VO Haakonsværn er det utfordring at mannskapenes tjenestemønster er veldig uensartet, og for mange på turnus, og for fartøyenes del at de ofte er til sjøs. Kort sagt, det er en stor utfordring å få tiden til å passe for kurs og sivil opplæring.

Kursene er arbeidsrettet og mer typiske fritidskurs blir avholdt i regi av Velferden.

Det ble likeledes orientert om de studiepoenggivende emnene til soldater som avtjener verneplikt: Jus og militærrett (JUMA), Etikk og militærmakt (EMA) og Kropp/ bevegelse og energi (KBE). Hvert emne utgjør 5 studiepoeng. Både innholdet i emnene og undervisningsformen skal revideres i løpet av 2012.

AFA, sanitet

GIS forvalter sitt AFA-ansvar (administrativ foresatt avdeling) gjennom det normale styrkeproduksjonsapparatet i Sjøforsvaret. GIS forvalter et helhetlig AFA-ansvar – dvs samme prosess og apparat uavhengig av typer oppdrag. SJKE (Sjef Kysteskadren) har ansvaret for AFA SJØ.

Sjøforsvarets støttelag som er en ressurs som skal støtte Sjøforsvaret ved kriser og alvorlige hendelser. Støttelaget ledes av sjefen for Saniteten i samarbeide med seniorpresidenten og består av leger, prester, psykologer og sykepleiere.

Støttelaget ble uformelt etablert i forbindelse med KNM Oslos forlis i 1994.

Nemnda ble orientert om hvordan laget kan støtte det sivile samfunn, som det bl.a. gjorde da hurtigruteskipet Nordlys kom i brann. Da stilte Sjøforsvaret på kort varsel et støttelag på 16 personer, som ga støtte til besetningen og hadde mottakssenter for passasjerene.

Nemnda fikk videre en gjennomgang av Alarmsentralen med dens beredskapsplaner, vakttelefoner, familiekontakttelefon og svartelefon.

Det ble videre orientert om sanitet og om sanitetsstrukturen. Etter en omorganisering i 2006 har Sjøforsvaret en operativ sanitet, som bl.a. følger fartøyene, mens sykestuen er underlagt Forsvarets Sanitet på Sessvollmoen. Sykestuens oppgaver er imidlertid uendret etter omorganiseringen.

Sykestuen har allmennhelsetjeneste for alle vernepliktige mannskaper, elever ved Forsvarets skoler og kurs, lærlinger og matroser (1. året). Videre øyeblikkelig hjelp for alle personellkategorier ved akutte sykdommer/skader, drift av sengepost med lege på hjemmevaksordning (Sjøforsvarets Legevakt). Sykestuen foretar periodiske helsekontroller for personell ombord på Sjøforsvarets fartøyer og for alt tilsett personell (5-års kontroller), helseundersøkelser og oppfølging etter behov for personell til INTOPS og andre helsekontroller som er nødvendig for tjenesten. Likeledes seleksjon og vurdering av tjenestedyktighet, vaksiner, henvisninger til spesialister o.l samt en rekke andre oppgaver. Personellens helsetilstand betegnes som god.

Saniteten i Sjøforsvaret (SAN SJØ) er en avdeling i Kysteskadren. Sanitetsinspektørens hovedoppgave er å sikre en forsvarlig sanitet i Sjøforsvaret slik at liv og helse blir ivaretatt. SAN SJØ er det eneste sanitetsstabelement i Sjøforsvaret og skal kvalitetssikre saniteten i organisasjonen. Hovedfokus er å støtte og styrke den operative sanitet. Saniteten i Sjøforsvaret er samlokalisert med seniorpresten for Sjøforsvaret. Sanitet og prestetjeneste har et nært samarbeid.

SAN SJØ har døgnkontinuerlig legevakt og dykkerlegevakt utenom arbeidstiden og kontaktes via Alarmsentralen på Haakonssvern.

Sjøforsvaret har etablert en familietelefon for å ivareta familiene til personellet når de er i internasjonal tjeneste. Via denne funksjonen kan familier som har behov for det oppnå kontakt med relevant tjenestegjørende offiser, lege eller prest.

Det finnes også et nettverk kalt Marinenettverket, som ønsker å bidra til at pårørende til tjenestegjørende og ansatte skal få tilhørighet, hjelp og støtte så langt som behovene kan dekkes.

Etter prinsippet om "hjelp til selvhjelp" ønskes det å stimulere til opprettelse av lokale nettverk på de ulike tjenestestedene og enhetene. Marinenettverket arrangerer ulike møter, samlivskurs og annet av generell karakter og relevans. Marinenettverket er en fri og frivillig organisasjon med pårørende til personell knyttet til Kysteskadren, Sjøforsvarets skoler og Kystvakten, foruten andre forsvarsansatte i Bergensområdet som målgruppe.

Kysteskadren

Kysteskadren har ansvaret for styrkeproduksjonen av operative enheter i det norske Sjøforsvaret, og skal sørge for

at fartøyene og avdelingene er utstyrt med topp moderne utstyr og et trent og motivert personell.

Sjefen for Kysteskadren er ansvarlig for å stille maritime ressurser tilgjengelig for operative myndigheters oppgaver i fred, krise og krig. Kysteskadren består av marinefartøyer, i tillegg til avdelinger med kystjegere og minebyggere.

Styrkeproduksjonen består i å utdanne offiserer og mannskaper og vedlikeholde og utvikle fartøyer og avdelinger på en slik måte at de kan integreres i operasjoner. Dette er Kysteskadrens hovedoppgave og gjør at de kan bemanne fartøyer og avdelinger for internasjonale og nasjonale oppgaver. Kysteskadren administrerer også Kongeskipet "Norge". Sjefen for Kysteskadren er ansvarlig for Sjøforsvarets bidrag til internasjonale operasjoner, og Kysteskadren vil ved deltakelse i internasjonale operasjoner ha beredskap for å støtte operasjoner i utlandet.

Kysteskadren har ansvaret for det sjøgående operative ledelselement på taktisk nivå, Norwegian Task Group (NorTG). Denne avdelingen kan lede en gruppe av fartøyer som er sammensatt for å løse en eller flere oppgaver i fred, krise og krig.

Nemnda besøkte ved denne befaringsminejaktfartøyet KNM Hinnøy og fikk omvisning ombord. Minevåpenet skal drifte fartøyer i Sjøforsvarets som har sitt oppdrag innen området maritim minerydding. Hovedoppgaven til fartøyene er å kartlegge og holde nasjonale og internasjonale farvann fri for miner etter føringer som blir gitt av våre operative myndigheter.

Minerydding er i utgangspunktet farlig og krevende, og det stilles store krav til personellet og utstyret. Sikkerhet er alltid hovedfokus, og det ble understreket at det aldri tas unødvendig sjanser.

Begrepet "Minekrig" omfatter minejakt, minesveiping, minedykking (eksplosivrydding) og minelegging. Sjøforsvarets mineryddingsfartøyer består av minesveipere og minejaktfartøyer. Minedykkerne tilhører Minedykkerkommandoen (som tilhører Marinens jegeråpen), men er regelmessig om bord i våre minejaktfartøyer ifm mineryddingsoperasjoner. Mineryddingsenheter er høyt prioriterte avdelinger i det norske Sjøforsvaret. Siden forrige befaringsmineleggingskapasitet utgått, og avdelingen har ikke lenger dette som oppgave slik som under den kalde krigen. Minevåpenet har sin base på Haakonssvern Orlogsstasjon i Bergen. Fartøyenes operasjonsområde strekker seg over hele norskekysten og i internasjonale farvann, hovedsakelig i Nord-Europa, men dette er ingen begrensning. Minevåpenet deltar i internasjonale operasjoner og stående styrker med våre mineryddingsfartøyer. Som hovedregel deltar alltid et mineryddingsfartøy permanent i en av NATOs to stående mineryddingsstyrker.

Verksteder, FLO

Nemnda fikk orientering og omvisning i og av FLO/V/-Maritim (Forsvarets logistikkorganisasjon/verksteder/maritim). Avdelingen er lokalisert i Horten, Ramsund og Bergen, med hovedtyngden på Haakonssvern. Avdelingen der har mer enn 400 årsverk, pluss lærlinger. Etter en mangeårig stillingsstopp øker nå bemanningen igjen. Stillingsstoppen gikk også ut over jobbmuligheten for de mange lærlingene på Haakonssverns verksteder. Nå kan det bli mulig for lærlingene å få jobb etter endt læretid. De

nye stillingene er knyttet opp til prosjekter som Sjøforsvaret allerede er i gang med, og som vil fortsette noen år fremover.

Det er besluttet at avdelingen skal være den verkstedskompetansen og kapasiteten som Sjøforsvaret som minimum skal ha. Verkstedene er imidlertid bygget gradvis ned de siste 10 årene og andelen vedlikehold sunket, men bygges nå opp. Avdelingen skal dekke 50 prosent av Sjøforsvarets vedlikeholdsbehov og bidra ved innføring av nytt materiell. Avdelingen besitter høy kompetanse.

Det fremkom som sterkt ønskelig å flytte ut av fjellanlegget og få nytt verkstedbygg på hovedkaaien, noe som vil gi store arealinnsparinger og effektivisering. Også overbygg 500-tonns slipp trenges, for plastreparasjoner og vedlikehold av mineryddere og Skjold-klassen korvetter.

Nemnda fikk en gjennomgang i fjellanlegget, samt besøkte den nye tørrdokken. Tørrdokken er nå 150 meter lang, 30 meter bred og 50 meter høy. I tillegg til fregattene, skal også de andre fartøyene til Sjøforsvaret bruke dokken. Det er tatt ut 247.000 kubikkmeter faste masser fra dokken, noe som tilsvarer 330.000 kubikkmeter sprengstein. Fjellet hadde blandet kvalitet, noe som nødvendiggjorde omfattende fjellsikring og gjorde anleggsarbeidet krevende. Massene er brukt til fyllinger på basen, noe som har skapt mer byggeareal, og til ny gangvei mellom Haakonssvern og bydelssenteret Loddefjord. Det er montert to traverskraver, seks hydrauliske sidestøtter (til sikring av skip), tre nockevinsjer, nytt ventilasjonsanlegg, nytt elektrisk anlegg, nødaggregat og pumper som tømmer dokken på kort tid. I fjellet bak dokken er det bygget et garderobe-anlegg. Tekniske rom er utvidet og oppgradert. Adkomst-tunnelen på nordsiden av dokken er forlenget og utvidet slik at kjøretøy på størrelse med semitrailere kan bruke den ned til bunnen av dokken. Ny avlastningskai er også ferdig bygget.

Totalt har FLO 800 arbeidstagere i Bergensområdet. Å beholde personell med kompetanse er imidlertid vanskelig, og konkurransen med private bedrifter, særlig innen oljeindustrien, er hard. Virkemidlene for FLO- som for Sjøforsvaret - er forholdsvis begrenset, utover at det er spennende arbeidsfelt. Karrieremulighetene for teknisk personell er begrenset, og med nedtrekk av gradsnivået, vil fremtiden for teknisk personell kunne oppleves som mindre attraktivt.

Marinens Logistikkvåpen (MARLOG) er et allsidig våpen som støtter Marinens kampfartøyer og landavdelinger under daglig drift, på øvelser og under operasjoner. Våpenet bidrar innen følgende logistikkområder: Sanitet, Teknisk vedlikehold, Drivstoff, Ammunisjon, Proviand, Forbruksmateriell, Reservedeler, Økonomitjenester. Marinens logistikkvåpen består av fartøyene KNM Valkyrien, KNM Tyr, KNM Hessa, KNM Vigra, KS Norge og Maritime Combat Support Service (MARCSS).

I årene som kommer vil våpenet sette i drift nye fartøyer. Dette skal bidra til å øke Marinens utholdenhet på havet. Blant annet er det godkjent et stort og fleksibelt logistikk- og støttefartøy. I tillegg vil det bli anskaffet et mer modernt og noe større skolefartøy.

Sikringszone og utbygging

Sjef HOS er også ansvarlig for forebyggende sikkerhet i

hele Sjøforsvaret, og nemnda ble orientert om sikkerhetsforholdene ved og rundt Haakonssvern. Administrasjonsbygget, som huser Sjøforsvarets øverste ledelse m.v. ligger delvis utenfor basen. Bygget går dessuten i ett med basens eneste innkjøringsmulighet (port med MP-vakt). Det er parkering og stopp for transport til og fra basen, henting av inngangskort o.l. Inngangsport og veisystem er ikke bygd for dagens trafikk, ei heller for dagens sikkerhetsbehov. Nemnda ble forelagt planer om ny og bedret innkjøring, som vil forenkle trafikken og forbedre sikkerheten.

Det er innført sikringszone (hensynssone) rundt basen, med restriksjoner på byggeaktiviteter i denne sonen. Dette skal hindre innebygging av marinebasen og redusere risikoen for sivilbefolkningen i området. Bakgrunnen er at utviklingen av Haakonssvern innebærer milliardinvesteringer, mer støy, mer aktivitet og at Sjøforsvaret trenger større sikkerhetssoner. En sone på 400 meter er nå etablert i kommunes arealplan. Sjøforsvaret og Forsvarsbygg vil ikke hindre påbygg til eksisterende boenheter i sikringssonen, men ingen nye boenheter, fritidsboliger, naust eller brygger skal bygges. Det kan heller ikke skje bruksendring/ seksjonering på eksisterende eiendommer i denne sonen, som ikke er hjemlet i allerede vedtatte reguleringsplaner. Samme gjelder for nyetablering av annen støyømførlig bebyggelse, kontor og næringsvirksomhet.

Det bygges base for NH-90-helikoptrene til fregattene. Basen skal stå ferdig i 2014/2015. I tillegg kommer flere nye bygg og et nytt sjøvarmeanlegg, infrastruktur-programmer og nye boliger.

De nye byggene prosjekteres og bygges etter det såkalte buildingSMART-konseptet, og nemnda fikk opplyst at det første bygg av denne type skulle åpne uken etter befaringen, en 2000 kvadratmeter stor kontorbygning. (BuildingSMART er forenklet sagt at bygningen bygges og simuleres i digital tredimensjonal modell før bygging tar til, med langt færre byggefeil, mer effektiv bruk av tid og lavere byggekostnader). Det er Kysteskadren som får overlevert bygget "Galeien", som skal huse en del av staben og en avdeling i Forsvarets logistikkorganisasjon. Forsvarsbygg skal stå for forvaltning, drift og vedlikehold av bygget. Nye bygg er tenkt som nullenergibygger, med kombinasjon av sjøvarme og solfangere, som er del av Forsvarsbyggs satsning på å redusere behovet for energi i bygningsmassen.

Nemnda besøkte også et militært boligfelt like utenfor basen. Noen boliger er preget av forfall og i så dårlig stand at de ikke er beboelig. Noen boliger er preget av klattvis vedlikehold, og synes lite attraktive som bolig for familier. Etter nemndas mening bør det tas et krafttak og ryddes i boligmassen, med kondemnering og riving av noe, samt renovering og/eller nybygging.

Militært treningscenter

Haakonssvern har de siste 20 årene ønsket seg nytt idrettsanlegg. Det åpnet mot slutten av 2011.

Treningsanlegget erstatter det gamle idrettsbygget fra 1963. Anlegget, som Forsvarsbygg er byggherre for, er utformet slik at det skal gi best mulig fleksibilitet og inspirere til treningsaktivitet. Bygget skal tåle røff bruk, og det er derfor lagt vekt på å bruke materialer som tåler mekanisk påkjenning. MTA har en bygningsmasse på 9000 kvadratmeter og et utomhusanlegg på 25000 kvadratmeter. Total prosjektkostnad er ca. 350 millioner kroner.

MTA er ikke et tradisjonelt treningsanlegg, men et militært treningsanlegg med funksjonsrettede og realistiske treningsfasiliteter. Hovedbygningen inneholder en svømme- og livredningshall med to svømmebasseng, idretts-hall, nærkamprom, rom for restitusjon og rehabilitering, og rom for styrketrening, kondisjon og spinning. I det ene svømmebassenget er det bygget en skipsside for mer realistiske øvelser. Utendørsanlegget består av løpestier, hinderbane, ny fotball- og løpebane, og en kai med scenarioplattform som gir nærhet til sjøen og aktivitetene der.

Forsvarsbygg har gjennomført hele prosjektet med sterkt miljøfokus. Blant annet er svømmebassengene oppvarmet av Haakonssverns egne varmpumper som henter varme fra sjøen utenfor.

Treningsanlegget er det ypperste nemnda har sett på noen av sine befaringer, og vil uten tvil gi positiv effekt for operativ evne, samtidig som dette gir en betydelig helsegevinst og trivsel for personellet.

BEFARING VED FORSVARETS OPERATIVE HOVEDKVARTER (FOH), REITAN

Januar 2012.

Deltagere: Kjell Arne Bratli, Vidar Bjørnstad, Signe Øye, Kjell Engebretsen, Per Egil Evensen, Bjørn Hernæs, Ivar Johansen, samt direktør Egil H. Nilsen ved Ombudsmanens kontor.

Nemnda ble ønsket velkommen av sjef FOH, viseadmiral Haakon Bruun-Hanssen, og ble gitt omfattende orientering om virksomheten og arbeidet ved hovedkvarteret.

Forsvarets operative hovedkvarter (FOH) er det primære stabselement for å lede Forsvarets operative virksomhet, både nasjonalt og internasjonalt, herunder planlegging og ledelse av Forsvarets operasjoner i utlandet.

Hovedkvarteret har rundt 300 offiserer, vervede og sivile medarbeidere. Videre er det en del militære og sivile medarbeidere knyttet til Forsvarets logistikkorganisasjon, samt vernepliktige mannskaper, totalt rundt 500 mennesker tilknyttet hovedkvarteret.

Nemnda møtte personell fra forskjellige avdelinger, og tilknyttet fra ansatte og vernepliktige. Fra de vernepliktige ble det reist ønske om kantinevirksomhet ved Reitan. Slik det er i dag er det kantine for dem som bor på Bodin leir, men ikke for dem som er forlagt på Reitan. De vernepliktige luftet også spørsmål knyttet til turnustjeneste og arbeidsbelastning, samt at trådløs nett på forlegningene hadde liten kapasitet og delvis ute av drift. Generelt ble det gitt uttrykk for fornøydhet med tjenesten, velferd og kaserneforhold. Forlegningene ved Reitan er gamle og slitte, men karakteriseres som noenlunde tilfredsstillende. Nemnda besøkte også mannskapsforlegning i Bodin leir. Kasernene der er under kontinuerlig oppussing, og ikke minst er en god del gjort i forhold til vaskerom, toaletter m.v. Kasernene er i langt bedre oppusset stand enn ved forrige befaring.

Nemnda hadde ved denne befaringen bedt om en gjennomgang av prosessen og forholdene for det personell som flyttet arbeidssted til Reitan fra Jåttå i Stavanger. Representanter for ansatte og ansatte som ble med på flytteprosessen mener at det erfaringsmateriale man har for perio-

den 2010-2012 viser at alt i alt må flytteprosessen fra Stavanger sies å ha gått bra. Det foreligger imidlertid ikke materiale som gjelder de som ikke flyttet eller som søkte seg ut av Forsvaret ved nedleggelsen på Jåttå.

De ansatte peker også på at belastninger ved flytteprosessen – og belastninger for ansattes familier - ble lettet en god del ved at oppgaver ble overført trinnvis og at Jåttå over en periode fungerte side om side med Reitan. Den trinnvise overføringen fulgte også et naturlig tidsløp med en større utvidelse, oppussing og oppgradering av fjellanlegget på Reitan.

Nemnda har tidligere uttalt seg positivt om at Forsvaret for flytteperioden også har satt inn særskilte virkemidler overfor personellet. Dette er tiltak som skal gjøre det enklere å beholde kompetansen og stimulere ansatte til å flytte med. Tiltak tilligger den enkelte Driftsenhet i Forsvaret (DIF). Ingen ansatt har krav på virkemidlene, og det er opp til Forsvaret å gi tilbud om dette. Virkemidlene kan tilbys fast og midlertidige tilsatte, militære og sivile, i tillegg til lærlinger, grenader og matroser. Tiltakene omhandler flyttekostnader, boliglån, flyttepermisjon utover den velferdspermisjon som avdelings sjefene kan innvilge, videreutvikling av pendlerordningen, mulig dekning av barnehageutgifter i inntil to år for de som flytter med, lønnsforskudd og lønnstilskudd. De ansatte er av den oppfatning at ordningene har vært praktisert godt og at tiltakene har bidratt til at omstillingen for personellet som flyttet gikk greiere enn man kunne frykte.

Nemnda mener å se positiv effekt av denne type virkemidler og ser det som formålstjenlig at Forsvaret fortløpende vurderer omfanget av tiltak i samråd med arbeidstagerorganisasjonene, slik at det skapes størst mulig smidighet for personellet og deres familier i en flytteprosess. Nemnda merker seg at det er en høy pendlerprosent blant personellet ved FOH, og har registrert det samme ved flere andre av Forsvarets avdelinger.

Det kan stilles spørsmål om det i det hele tatt er mulig å tilrettelegge så bredt at et flertall familier blir med på flytting til nye arbeidssteder. Med ofte to arbeidende foreldre med hver sin karriere og arbeidsplass, barns plass i barnehage og skole o.s.v. må man regne med at "pendlerforsvaret" i det store og hele er kommet for å bli. Denne situasjonen krever imidlertid tilrettelegging med gode pendlerboliger for personellet, i noen grad også med mulighet for ektefelle/samboerovernatting, og med en standard som gjenspeiler dagens kvalitetskrav. For familier som ønsker å bosette seg ved tjenestestedet må det også finnes gode nok bomuligheter.

Dagens boligpolitikk ble innført i 1957 for å få disponeringssystemet i Forsvaret til å fungere. Fortsatt er hensikten med Forsvarets boligpolitikk å få ønsket mobilitet blant personellet. Forsvarets boligjeneste (FBOT) har startet arbeidet med å revidere dagens boligdirektiv.

For Reitans del er det pusset opp i kvarterene rundt Bodin leir, og det skal investeres noe i nye boliger.

Nemnda ser imidlertid her, som ved de fleste befaringer, at boligene ofte er aldersstegne og slitte. Det settes ikke av tilstrekkelige midler til oppussing og oppgradering, og mange av de eldre boligene trenger åpenbart til betydelige forbedringer. Det er et spørsmål om ikke Forsvaret i større grad bør gjennomgå sin boligportefølje, og vurdere i hvil-

ken grad man bør bygge nytt eller kjøpe nytt, istedenfor utilstrekkelig oppussing.

Det er fortsatt mye teknisk arbeid i fjellet. Nemnda gjennomgikk en del av anlegget, bl.a. kommende treningsfasiliteter, kjøkken og messe. Også den operative overvåkingsdelen ble besøkt.

FOH ble opprettet på Reitan 1. august 2009 og i 2012 er all kommando av den felles-operative virksomheten samlet på ett sted, i ett hovedkvarter. Nemnda fikk innføring om et nettverksbasert og høyteknologisk forsvar med færre, men avanserte enheter. Hovedkvarteret må utvikles videre i takt med den teknologiske utvikling og både ledelsen og ansatte karakteriserer dette som en utfordrende og spennende arbeidsplass for de ansatte.

FOHs nasjonale ansvarsområde tilsvarer syv ganger Norges fastlandsområde, inkludert fiskeriområdene Svalbard, Jan Mayen, Gråsonen, Norsk Økonomisk Sone (NØS), og internasjonalt farvann. I ansvarsområdet finnes også olje/gass i Nordsjøen, Haltenbanken, Snøhvit og kanskje i Gråsonen. Innen ansvarsområdet miljø er oppmerksomheten rettet mot atomavfall (evt. forurensing fra 1000 dårlig vedlikeholdte atomdrevne fyrlykter lokalisert rundt Kola-halvøya). Videre oppmerksomhet mot utvinning og transport av olje. Hovedkvarteret regnes som et optimalt utgangspunkt for å gjennomføre en velkoordinert opera-

sjon, med innslag av styrker fra hele spekteret innenfor forsvarsgrenene.

Spesialstyrker kan settes inn på skip eller boreplattformer, overvåkingsfly og jagerfly sørger for luftherredømme, mens kystvaktfartøy, fregatter og andre fartøy kontrollerer sjøen. På land kan Heimevernet trekkes inn lokalt for eksempelvis å sikre installasjoner som er truet. Mest tid tar operasjonene i Afghanistan. Operasjoner innen egne, nære interesseområder og internasjonale operasjoner hvor Forsvaret bidrar med avdelinger og personell ute i verden. De første skal FOH lede direkte, mens hovedkvarteret har en viktig rolle med å støtte og overvåke alle operasjoner i utlandet hvor norske styrker deltar.

Ivaretakelse av Norges interesser i de store havområdene vil være en vesentlig oppgave. I et område på om lag to millioner kvadratkilometer skal norske interesser fremmes og internasjonale regler etterleves. Utfordringer med klimaendringer, økt transport, ressursuttak av olje, gass og fisk, turisme og omfattende militær aktivitet vil prege hverdagen. Dette vil kreve samarbeid med øvrige samsfunnsaktører på tvers av sektorskiller. Overvåking, etterretning og situasjonsforståelse er nøkkelord for å sikre et nasjonalt beslutningsgrunnlag – og i et nettverksbasert operasjonsmiljø vil FOH spille hovedrollen.

Ledelsen ga uttrykk for at de er svært tilfreds med kompetansen til personellet ved FOH, militære som sivile.

Oslo, i mars 2013

Kjell Arne Bratli

Vidar Bjørnstad

Signe Øye

Kjell Engebretsen

Per Egil Evensen

Bjørn Hernæs

Ivar Johansen

Vedlegg**INSTRUKS FOR OMBUDSMANNSNEMNDA FOR FORSVARET**

(Stortingsvedtak 21. april 1952, jfr. Innst. S. nr. 56 for 1952, med endringer ved stortingsvedtak av 9. april 1956, hvorav antall medlemmer i nemnda ble økt fra 5 til 7 (instr. § 2), endringer ved stortingsvedtak av 12. juni 1989, jfr. Innst. S. nr. 189 (1988-89), stortingsvedtak av 14. juni 2000, jfr. Innst. S. nr. 234 (1999-2000) og stortingsvedtak av 7. november 2003, hvor det ble vedtatt å velge varamedlemmer og nestleder, jfr. Innst. S. nr. 20 (2003-2004).)

§ 1

Ombudsmannsnemnda skal bidra til å sikre de allmennmenneskelige rettigheter for Forsvarets personell og ved sitt arbeid også søke å medvirke til å effektivisere Forsvaret.

§ 2

Ombudsmannsnemnda består av sju medlemmer som velges av Stortinget for fire år om gangen. Samtidig velges like mange varamedlemmer. Et av medlemmene velges som leder og benevnes Ombudsmannen for Forsvaret. Et annet medlem velges som nestleder. Ombudsmannen forestår den daglige virksomheten. Har Ombudsmannen forfall til et møte i nemnda, ledes møtet av nestlederen. Er Ombudsmannen på grunn av sykdom eller av annen grunn midlertidig forhindret fra å utføre sitt verv, kan Stortinget velge en stedfortreder til å gjøre tjeneste som Ombudsmann så lenge fraværet varer. Stedfortrederen leder også møtene i nemnda. Ved fravær inntil tre måneder kan Ombudsmannen bemyndige en tjenestemann ved sitt kontor til å ivareta den daglige ledelsen av kontoret.

Ombudsmannen er årslønnet. Lønnen fastsettes av Stortingets presidentskap. De øvrige medlemmer tilkommer godtgjørelse etter komitéregulativet.

§ 3

Nemndas oppgaver er:

- a) å behandle spørsmål som reises av tillitsmannsutvalg eller personell vedrørende tjenestetidens utnyttelse og mannskapenes forhold under tjenesten, så som mannskapenes økonomiske og sosiale rettigheter, videre spørsmål som angår undervisnings- og velferdsarbeid, kantinevirksomhet, pensjoner, utrustning, bekledning, kosthold og husrom.
- b) å behandle henvendelser fra tjenestemenn i Forsvaret når de ikke ifølge annen bestemmelse skal sendes tjenestevei.

§ 4

Tillitsmannsutvalget og personell i Forsvaret kan rette henvendelser til Ombudsmannen utenom den regulære tjenestevei, med de innskrenkninger som er nevnt ovenfor, § 3, bokstav b.

§ 5

De saker som skal behandles, forberedes og forelegges i

alminnelighet av Ombudsmannen. Medlemmene kan hver for seg eller i felleskap legge frem eller kreve lagt frem saker til drøfting. Nemnda kan av Stortinget, Stortingets forsvarskomiteé, Forsvarsministeren eller Forsvarssjefen (FO) forelegges saker til uttalelse. Henvendelser til Ombudsmannen i saker som er nevnt under § 3, bokstav a og b, forelegges nemnda bare i den utstrekning de er av prinsipiell karakter eller har allmenn interesse. Sakene søker Ombudsmannen løst ved direkte kontakt med de myndigheter som han anser nærmest til å ta seg av dem.

I samband med saker som forelegges ham, har Ombudsmannen rett til å søke opplysninger hvor som helst i Forsvaret, hvor sikkerhetsmessige hensyn ikke forbyr det.

§ 6

Ved utgangen av hvert år sender Ombudsmannsnemnda rapport over sin virksomhet til Stortinget. Gjenpart av rapporten sendes Forsvarsdepartementet. Nemnda kan også når den finner det ønskelig, sende rapport til Stortinget om enkelte saker i årets løp. I den utstrekning nemnda finner det påkrevet, forelegger den de resultater som den ved inspeksjon eller ved studium er kommet frem til, for Forsvarsministeren i form av rapport.

§ 7

Nemnda holder sine møter så ofte det er behov for det.

§ 8

Dokumenter fra Ombudsmannsnemnda utferdiges gjennom nemndas leder og på Ombudsmannens brevark. Ombudsmannsnemndas/Ombudsmannens saksdokumenter er offentlige. Ombudsmannen avgjør likevel med endelig virkning om et dokument skal unntas fra offentlighet ut fra prinsippene i offentlighetsloven eller ut fra særlige hensyn som gjør seg gjeldende for nemndas og Ombudsmannens virksomhet.

Dokumenter som gjelder Ombudsmannsnemndas/Ombudsmannens budsjett eller interne administrasjon kan unntas fra offentlighet. Møteprotokoller for nemnda og dokumenter som utveksles mellom administrasjonen og en tilsatt er ikke offentlige.

Saker som gjelder dokumentoffentlighet hos Ombudsmannsnemnda behandles og avgjøres hos Ombudsmannen.

Med Ombudsmannens saksdokumenter menes korrespondanse mellom Ombudsmannen og borgeren og mellom Ombudsmannen og forvaltningen. Dokumenter som forelå under forvaltningens behandling av saken, er ikke offentlige hos Ombudsmannen.

Ombudsmannen har taushetsplikt i samme utstrekning som forvaltningen. Den samme taushetsplikt påhviler Ombudsmannsnemndas medlemmer og Ombudsmannens personale.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten.

Ombudsmannen fører journal etter arkivlovens mønster.

