



Innst. 338 S

(2011–2012)

Innstilling til Stortinget fra kontroll- og konstitusjonskomiteen

Dokument 5 (2011–2012)

Innstilling fra kontroll- og konstitusjonskomiteen om Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innbe- retning om virksomhet i tiden 1. januar– 31. desember 2011

Til Stortinget

Sammendrag

Innledning

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.

Nemnda utfører sitt løpende arbeid uavhengig av Stortinget. Nemnda består av sju medlemmer som velges av Stortinget for fire år. Ett av medlemmene velges som leder og benevnes Ombudsmannen for Forsvaret.

Stortinget valgte 14. desember 2009 følgende til Ombudsmannsnemnda for Forsvaret og Ombudsmannsnemnda for sivile vernepliktige for tidsrommet 1. januar 2010–31. desember 2013:

Kjell Arne Bratli, ombudsmann, Horten
Vidar Bjørnstad, nestleder, Bærum
Signe Øye, Hobøl
Kjell Engebretsen, Frogn
Per Egil Evensen, Halden
Bjørn Hernæs, Sør-Odal
Ivar Johansen, Oslo

Følgende ble valgt til varamedlemmer:
Anne Helen Rui, Larvik

Per Ove Width, Nøtterøy
Kari Lise Holmberg, Skien
Bjørn Robstad, Vennesla
Jonni Solsvik, Andøy
Hallgeir Grøntvedt, Ørland
Åse Wisløff Nilssen, Kongsvinger

Ombudsmannsnemnda har i 2011 holdt møter under befaringene samt i mars og desember. Nemnda har i 2011 foretatt befaringer/besøk ved militære tjenestesteder slik:

- Terningmoen leir
- Rena leir, Telemark Bataljon, Forsvarets Spesialkommando/Hærens Jegerskole
- Vernepliktsverket
- Afghanistan (Mazar-e-Sharif, Meymaneh og Kabul)
- KNM Harald Haarfagre, Madlaleiren
- HV-08, Vatneleiren
- Rygge Flystasjon
- Veteranadministrasjonen

Videre har nemnda hatt møter med Vernepliktsverkets Sanitet, tjenestemannsorganisasjoner og de landstillitsvalgte for vernepliktige.

Sammendrag og konklusjoner

Nemndas inntrykk etter befaringer og samtaler med personell er at arbeidsmiljøet stort sett er godt og solid. Dette viser seg også i medarbeiderundersøkelsen 2011, hvor det er en reduksjon mht. belastning og stress, men fortsatt er det avdelinger som skiller seg ut og har en for høy opplevelse av arbeidsbelastning.

Nemnda merker seg imidlertid at de ansatte rapporterer om noe mindre jobbtilfredshet enn tidligere, og at rapporteringen av rollekonflikt fortsatt er høy;

særlig innenfor feltene oppgaveløsning uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser og oppgaveutføring som arbeidstageren mener burde vært gjort annerledes.

Tjenestemannsorganisasjonene gir også uttrykk for en god del frustrasjon, og nemnda merker seg at det er en god del saker som dukker opp som konflikt mellom ansatte/tillitsvalgte og Forsvarets ledelse.

Nemnda vil gi ros til de ansatte, vervede og menige som nemnda møter. Personellet preges av et stå-på-humør, de er motiverte og dyktige, og nemnda møter mange positive mennesker med positive holdninger.

Grønn tjeneste

I samtaler med vernepliktige og deres tillitsvalgte ute ved avdelingene betones sterkt ønsket om mer grønn tjeneste. Dette gjelder i alle forsvarsgrener. Soldatene kommer inn til førstegangstjenesten med forventninger om å bli utdannet til soldater, og skuffelsen er derfor stor blant mange når avdelingene ute ikke klarer å gjennomføre tilstrekkelig med utdanning og trening for de vernepliktige.

Misnøyen synes størst i enkelte av fellesavdelingene og i avdelingene hos Hæren. Konsekvensen er at soldatene ikke kjenner sitt eget våpen og ikke opplever at de får «stempel som godkjent soldat». Nemnda får tilbakemeldinger fra meniges tillitsvalgte om at soldater som bekler støttestillinger, er de som oftest faller utenfor og blir nedprioritert når det kommer til blant annet øvelser og skyting med personlige håndvåpen. For mange oppleves dette som lite motiverende og forringende for førstegangstjenestens totale innhold.

Hæren fikk i 2011 bevilget 50 mill. kroner ekstra som er øremerket for øvingsaktivitet, noe som ble veldig godt mottatt av soldatene. Det viser at man i utgangspunktet ikke trenger store midler for å gjennomføre en tilstrekkelig soldatutdanning.

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.

Nemnda vil også påpeke at den lave øvingsaktiviteten de siste årene for Heimevernets soldater gir grunn til bekymring. HV er avhengig av å trene styrkene for å opprettholde militære ferdigheter hos enkeltsoldatene og løse de oppdrag som er gitt i en eventuell krisesituasjon. Dersom soldatene ikke utdannes tilstrekkelig under førstegangstjenesten og heller ikke trenes jevnlig gjennom tjenestetiden eller får tilstrekkelig soldattrening og øvelser, vil dette kunne skade både verneplikten og HV på sikt.

Ammunisjon og helseplager

I forrige innberetning tok nemnda opp problemer knyttet til den såkalte miljøammunisjonen (blyfri ammunisjon). Nemnda understreket at ammunisjon som utgjør helseskade, ikke skal brukes og at Forsvaret bør vurdere å gjeninnføre blyammunisjon.

Etter at Forsvaret tok i bruk HK 416 i 2008, ble det rapportert om helseplager i forbindelse med øvelsesskyting. Standardammunisjon var da blyfri ammunisjon NM229. Forsvarets forskere har konkludert med at avgassene under skyting gir soldatene metallfeber, en yrkessykdom som ofte rammer sveisere, og som på sikt muligens skader lungene.

I løpet av 2011 tok Forsvaret en rekke nødvendige grep for å løse HMS-utfordringene knyttet til ammunisjon, og bruken av blyfri ammunisjon ble stoppet. I påvente av ny blyfri ammunisjon gjenopptok Forsvaret skyting med blyholdig ammunisjon for å kunne fortsette utdanning av soldater og for å løse sine oppdrag.

Forsvaret gjennomførte senere i 2011 en omfattende informasjonsrunde til tolv av landets større avdelinger.

Videre gjennomførte Forsvarets forskningsinstitutt et forskningsprosjekt i samarbeid med Oslo universitetssykehus og Forsvarets Bedriftshelsetjeneste på helseplager fra bruk av våpen og ammunisjon. Undersøkelsen fortsatte inn i 2012. Resultatene fra disse undersøkelsene vil være med og gi grunnlag for retningslinjer som gir riktig balanse mellom det å sikre soldaters helse og det å gjennomføre nødvendig skytetrening. Nemnda anser slike tiltak som svært viktige, ikke minst med tanke på mulige langtidsvirkninger fra helseplager knyttet til ammunisjon.

Nemnda er kjent med at en ny og forbedret blyfri ammunisjon er utviklet for HK416, ammunisjon med betegnelsen NM255, som har lavere utslipp av både svevestøv og avgasser og ikke gir utslipp av bly. I og med at den nye ammunisjonen er tenkt tatt i bruk så snart som mulig, er det viktig å følge opp med kontroller og undersøkelser.

Soldatenes helse må ha førsteprioritet. Nemnda vil derfor understreke at det er svært viktig at det fortsatt rapporteres om eventuelle helseplager skulle oppstå. I denne sammenheng er det viktig at også gruppen menige mannskaper har tilgang på det elektroniske rapporteringssystemet for HMS. Hvis rapporteringssystemet kun finnes på internettet FIS-Basis, ekskluderer det de fleste menige mannskaper. Nemnda ser det som viktig at Forsvaret finner frem til en løsning som muliggjør tilgang for de menige mannskaper i den nye rapporteringsportalen.

Mannskapsforlegninger

Mannskapsforlegningene har vært i medias søkelys også i 2011. Vernepliktsrådet avga rapport om

kasernestandarden i april, og rapporten avdekket en rekke feil og mangler på mannskapsforlegningene til soldatene, og tilsvarende hva nemnda finner på sine befaringer.

Hovedverneombudet på Kolsås besluttet høsten 2011 å stenge to kaserner. Nemnda har ved flere anledninger påpekt utilstrekkelig vedlikehold av mannskapsforlegninger over flere år, og også i 2011 har dette stått i fokus.

Under sine befaringer i 2011 merket nemnda seg at en ekstrabevilgning på 45 mill. kroner har bidratt til bedring, bl.a. på Ørland. Likeledes har den nå planlagte ekstrasatsing frem til 2015 med 300 mill. kroner til oppussing skapt optimisme og forståelse av at kasernestandarden får en etterlenget prioritet.

Nemnda har år for år fulgt utviklingen av soldatenes boforhold. Generelt er forholdene tilfredsstillende, men for noen leire er ikke standarden på det nivå den bør være. Det synes også som om det tar lang tid å iverksette nybygging eller større utbedringer. Under befaringer siste år utmerker Rena leir og nevnte Ørland HFS seg positivt. Nemnda finner det tilfredsstillende at det nå tas et ekstra krafttak for å bedre den generelle romstandard og forhold knyttet til ventilasjon og temperatur og vaske- og tørkemuligheter. Nybygg eller totalrenovering vil gi bedre boforhold, og en må anta at det også vil virke rekrutterende for kvinner som søker førstegangstjeneste.

Også befalsforlegninger/boliger for ansatte må utbedres i betydelig grad, og nemnda vil for 2012 se særskilt på dette.

Veteraner

Nemnda besøkte Veteranadministrasjonen og Norges første veteraninspektør, generalmajor Robert Mood, i desember.

Nemnda har tidligere uttalt seg om behov for levekårsundersøkelser blant veteraner, på bakgrunn av undersøkelsen foretatt av forskningsstiftelsen FAFO på vegne av SIOPS (Skadde i internasjonale operasjoner) i 2009. I handlingsplanen for veteraner (mai 2011) ble det besluttet å foreta en levekårsundersøkelse. Statistisk sentralbyrå (SSB) skal utføre undersøkelsen. Den skal gjennomføres i løpet av høsten 2012 og være klar våren 2013.

Nemnda merker seg at det nå innføres en tidsuavhengig oppfølging av personell som henvender seg til Forsvaret for veiledning og støtte. Dette er viktig for skadd personell, som er helt avhengig av Forsvarets evne til å bistå den enkelte med dokumentasjon relatert til skaden og tjenesten, som for manges del skjedde mange år tilbake i tid.

Nemnda merker seg også som positivt hva Forsvaret gjør angående oppfølging av pårørende til skadde. Dette viser seg i de rundt tretten tiltakene som Forsvaret er i ferd med å iverksette for soldate-

nes nærmeste, i tillegg til å styrke familiekoordinatorens rolle og kompetanse.

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 skadde veteraner og deres familie bruker mye tid og krefter på å kjempe «mot systemet». Det er neppe tvil om at flere av de som har deltatt i ulike utenlandsoperasjoner, har hatt en opplevelse av at de har måttet kjempe en uverdlig kamp. Det er derfor nødvendig med en fortsatt tett oppfølging for å sikre samarbeidet mellom Forsvaret, kommunene, Nav, Statens pensjonskasse og andre aktører. En god veteranpolitikk sørger for soldatene etter avsluttet oppdrag, og de som får problemer må vite at de alltid kan henvende seg til Forsvaret for råd og veiledning, selv om en eventuelt påfølgende behandling eller oppfølging vil være i regi av det sivile helsetesenet, SPK eller Nav.

Nemnda er av den oppfatning at det fortsatt står igjen en god del arbeid før man kan kalle situasjonen tilfredsstillende. Personell som blir fysisk eller psykisk skadet må få individuelt tilpasset oppfølging med det 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 synes det har skjedd mye positivt i løpet av de få siste årene, og ivaretagelse og anerkjennelse av personellet synes nå satt i et mer helhetlig system enn tidligere. Positivt er det også at Nav og Statens pensjonskasse søker å identifisere «flaskehals» i systemene. Men 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 blir kasteballer i systemet. Nav har på sin side ikke oversikt over hvor mange krigsveteraner som står i kø. Forsvaret forventer at stadig flere veteraner vil be om hjelp og erstatning, og samtidig øker henvendelsene til Veterantjenesten kraftig (og til veteranforeninger og til Ombudsmannen). Den store økningen skyldes at krigsveteranene begynner å få øynene opp for Veterantjenesten, men også at det blir stadig flere Afghanistan-veteraner.

Mange av krigsveteranenes skader er så kompliserte at de tar tid å utrede, og det er et komplisert regelverk som regulerer erstatningsordningene for skadede krigsveteraner. Hovedpoenget er at soldaten skal få erstatning etter det regelverket som gir best resultat for vedkommende.

Nav har etablert et kompetansemiljø for veteran saker ved Nav Elverum, men kontoret har ikke

ansvar for andre personer enn dem som bor innenfor kontorets dekningsområde. Nemnda mener at det bør vurderes å opprette en enhet i Nav med særskilt kompetanse i veteransaker, og som kan bistå de øvrige Nav-kontorene.

Ruteklaringskjøretøy

Det er viktig at det satses maksimalt på å unngå skader eller tap av liv i forbindelse med rydding av IEDer (Improvised Explosive Device). Under befaring i Afghanistan ble spørsmålet om manglende anskaffelse av ruteklaringsystemer (ruteklaringskjøretøy, mekanisert minerydding mv.) tatt opp med nemnda. På bakgrunn av de mange – og årelange – debatter om pansrede kjøretøyer, veibomber og etterforskning/etterretning knyttet til eksplosiver og skader/dødsfall pga. disse, finner nemnda det uheldig at ruteklaringsystemer ennå ikke er anskaffet.

Norsk militær ruteklarering (minerydding) drives som manuell gjenfinning ved å søke gjennom området med en metalldetektor, altså ved gående personell. Riktignok bærer minerydderne personlig beskyttelsesutstyr, men effekten av disse er begrenset og ikke i stand til å møte skadevirkningene fra mange mine- og veibombetyper.

Reelt sett driver norske soldater rydding av IED i krigsoperasjoner som om det skulle være humanitær minerydding i fredstid, en manuell og tidkrevende prosess som har til hensikt å finne og uskadeliggjøre alle minene slik at området trygt kan bli gjenopptatt til sitt normale formål.

Nemnda ble orientert om operasjoner foretatt av norske Task Force Unit i Faryab, der minerydderne i timevis går i skuddlinjen, og ofte blir skutt etter. I de ofte IED-utsatte transport- og kamponene i Afghanistan er det først og fremst viktig å rydde vei eller bryte et minefelt så raskt som mulig for å skape en trygg passasje for troppene. Hurtighet er avgjørende, både av taktiske årsaker og fordi enheten som forsøker å komme seg forbi eller over minefelt må påregne å havne under beskytning av fienden. Metodene ved slik rydding bør være raskest mulig, med oppdagelse og uskadeliggjøring i en enklest mulig operasjon, og med størst mulig sikring for eget personell. Spesielle maskiner kan effektivt kombinere detektering og uskadeliggjøring i samme operasjon. Dette er spesielle klareringskjøretøy som kjøres gjennom et minefelt for å detonere minene den kjører over. Kjøretøyene er designet for å motstå eksplosjonene. Noen kjøretøy kan styres av en sjåfør som sitter beskyttet, andre fjernstyres.

Norge har nå hatt styrker i Afghanistan i over 10 år. Det skulle gå hele fem år før pansrede kjøretøy kom på plass og seks år før jammere mot IED ble anskaffet. IED-er er i dag den største trussel mot norske soldater, og IED-trusselen er synonym med Afg-

hanistan. Improviserte sprengladninger utgjør også den desidert største trusselen mot ISAF og afghanske sikkerhetsstyrker, og 80 pst. av ISAFs tap i Afghanistan kommer fra improviserte sprengladninger. Bruken av dem har økt de siste årene.

På denne bakgrunn mener nemnda at egnet ruteklaringskjøretøy må anskaffes snarest mulig.

Sikkerhetsklarering

Under nemndas befaringer er sikkerhetsklareringer tilbakevendende tema fra vernepliktiges tillitsvalgte. Også tjenestemannsorganisasjonene tar spesifikt opp spørsmål knyttet til sikkerhetsklarering og betegner dem som tunge enkeltsaker kjennetegnet av komplekse forhold med lite gjennomsiktighet og etterrettelighet. Ombudsmannen får likeledes mange direkte henvendelser om dette, fra så vel vernepliktige som fra ansatte.

Så langt nemnda kan se, er det ikke skjedd vesentlig bedring i inneværende periode. I dagens førstegangstjeneste må så godt som alle som rykker inn, sikkerhetsklareres. For enkelte vernepliktige tar dette svært lang tid og får en direkte virkning på hvilken tjeneste den enkelte ender opp med. I noen tilfelle har soldatene vært sendt hjem over lengre tid i påvente av en klarering. Det viser seg at det er spesielt vernepliktige med utenlandsk familiebakgrunn eller vernepliktige med lengre utenlandsopphold som blir utsatt for lang saksbehandlingstid. Selv om Forsvaret uttaler klare ønsker om mangfold, og vernepliktige og ansatte med annen flerkulturell bakgrunn, kan det virke lite rekrutterende når mannskap med slik bakgrunn sliter med å få sikkerhetsklarering i tide.

For den vernepliktige kan manglende klarering oppleves som krenkende og belastende, samtidig som det gir avdelingene dårlig forutsigbarhet. Dette er en situasjon som er lite tjenlig for Forsvaret og uholdbar for den det gjelder. Ombudsmannen får i løpet av året flere henvendelser om sen klarering, og HMK Garde er i særlig grad en avdeling som opplever dette som et problem.

For de vernepliktiges del har nemnda en forventning om at den nye sesjons- og innkallingsordningen fra 2012 vil bidra til å gjøre arbeidet med tjenestesteds plassering og klarering enklere. Forsvaret bør samtidig foreta en gjennomgang av graderingsnivået for de vernepliktige for å se om flere stillinger kan gis lavere gradering. Det er nemndas syn at klarering i prinsipp bør foreligge ved fremmøte til rekruttskole eller senest innen rekruttperioden er over.

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. Imidlertid gir

Ombudsmannen råd og veiledning til alt personell, og nemnda skal ivareta personellets allmenmenneskelige rettigheter.

Noen sikkerhetsmessig klareringssaker vil kreve lengre behandlingstid enn andre, dette gjelder bl.a. der det kreves bistand fra andre land eller innhenting av opplysninger i andre land m.v. Men for den andel av saker som hos klareringsmyndighetene forsinkes av mangel på ressurser, bør dette kunne bøtes på ved å tilføre ressurser.

Pendling

Et tema som er tatt med nemnda det siste året er pendling. Forsvaret ønsker å legge til rette for fleksible arbeidsformer, som kan være pendling og fjernarbeid, som gir pendlere mulighet for å jobbe i nærheten av hjemmet et par dager i uka, såkalt fjernarbeidsavtale.

Nemnda merker seg at pendling mellom bosted og tjenestested blir mer og mer utbredt. For personellet som pendler, er det overveiende positivt. Imidlertid er det reist som et problem overfor nemnda at en pendlerstab kan gi merbelastning for ikke-pendlerne, eksempelvis i forhold til vakt og turnus, og ved fjernarbeid. Tilstedeværelsen på selve arbeidsstedet blir rett og slett mindre. I tillegg kommer pendlerkostnader.

Nemnda ser at det ved enkelte avdelinger er høy pendlerprosent blant personellet. 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 osv. 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.

Avdelingsbefal

Overfor nemnda reises spørsmål rundt dagens avdelingsbefalsordning ved alle befaringer og ved møter med tjenestemannsorganisasjoner. Påstanden er at dagens avdelingsbefalsordning ikke fungerer etter intensjonen om å bevare kontinuitet og fremtidig kompetanse, eller at den bare fungerer delvis.

En ordning som i sin ramme gir midlertidige ansettelsesperioder (verving/kontrakt) inntil fylte 35 år, kan ha sine positive sider, men det viser seg vanskelig å få ordningen til å fungere som tenkt. Nemnda har tidligere stilt spørsmål ved forhold som ikke alene er knyttet til aldersbestemmelsen, men også til

ordningens innhold, så som kompetanseutvikling og gode rammer for et velfungerende og fremtidsrettet befallssystem. Nemnda regner med at Forsvaret nå har så bred erfaring med ordningen at den kan evalueres og eventuelt endres i tråd med hva som er Forsvarets behov og til personellets beste.

Ny sesjonsordning, kvinneandel

Norge har en uttalt målsetting om å øke andelen kvinner i Forsvaret. Dette gjelder både for ansatte og for vernepliktige på førstegangstjeneste. For 2011 er kvinneandelen blant militært ansatte 8,5 pst., sivilt ansatte 30,8 pst., lærlinger 21,0 pst., mens andelen blant førstegangstjenestegjørende er 7,6 pst.

For de vernepliktige er ny sesjonsordning innført, der del 1 er seleksjon etter internettbasert spørreundersøkelse. Resultatet av denne gir innkalling til sesjon, og det er fra årskullet 1992 sesjonsplikt også for kvinner. Ordningen har, foruten å øke kvinneandelen i Forsvaret, som mål å bedre utnytte sesjon til rekruttering og redusere frafallet fra sesjon til førstegangstjeneste.

Fra årskullene 1989–1991 har det vært ca. 3 500 jenter på frivillig sesjon. Fra årskullet 1992 er det sesjonsplikt for alle. 2011 er dermed første år der man kan se effekten av ny sesjonsordning og sesjonsplikt for kvinner. Av en utskrivning på 63 367 personer ble 20 495 personer klassifisert på sesjon. Av disse ble 13 163 menn og 4 763 kvinner kjent tjenestedyktige. Forsvarets behov til førstegangstjeneste var 9 640 vernepliktige, men det var 7 808 vernepliktige som gjennomførte førstegangstjenesten, herav 596 kvinner og 7 212 menn.

Tallene for hvor mange som gjennomfører førstegangstjenesten de tre siste år er som følger; kvinneandel i parentes:

2009: 8 301 menn og 660 kvinner (7,95 pst.)

2010: 7 601 menn og 642 kvinner (8,44 pst.)

2011: 7 212 menn og 596 kvinner (8,26 pst.)

Målet for 1992-kullet var å øke antallet kvinner og ha minimum 1 500 kvinner i førstegangstjeneste. Antall kvinner som gjennomfører førstegangstjenesten er imidlertid synkende.

Nemnda har merket seg debatten om kvinnelig verneplikt. Det kan være flere tiltak som kan iverksettes for å øke kvinneandelen og beholde kvinner i militære yrker. I samtaler med personell nevnes bl.a. at Forsvaret har en mannsspesifikk kultur som svært mange kvinner ikke føler seg hjemme i. Familiepolitikk er et annet område, der sentraliseringen i Forsvaret kan bidra til å gjøre en karriere i Forsvaret mindre attraktiv for mange, ikke minst kvinner. Mange kvier seg for å flytte eller å måtte pendle over lange avstander pga. familie. Også kravet om at Forsvarets perso-

nell i økende grad må belage seg på å tjenestegjøre i utenlandsoperasjoner, som i Afghanistan, kan bidra til at kvinner velger bort Forsvaret. På boligsiden er det også mye som trengs av leie eller kjøp, oppgradering og nybygg, både av familieboliger og befalshybler.

Forskning utført av Forsvarets forskningsinstitutt viser at få jenter oppfatter Forsvaret som en aktuell arbeidsplass. Forsvaret rekrutterer dermed kompetanse bare fra halvparten av befolkningen. Totalt sett rekrutterer Forsvaret nå fra en snevrere gruppe enn før, og det er et tankekors at rekrutteringen dermed gir en stadig mer homogen gruppe.

Verneplikten står fortsatt sterkt i Norge, og åtte av ti som er inne til førstegangstjeneste trives godt eller meget godt. Det å formidle dette til nye grupper er viktig, som det er å formidle holdninger om at rekruttering av kvinner ikke handler om kjønn, men om kompetanse.

Hovedområder og rapporter

Ombudsmannen

Personellsituasjonen ved Ombudsmannens kontor har vært tilfredsstillende gjennom 2011. Kontoret har brukt forholdsvis mye tid til nytt administrasjons- og regnskapssystem (DFØ), et system som i all hovedsak er tilpasset større virksomheter. Overgangen har ført til omfattende fornyelser av elektroniske verktøy, herunder sikringsmekanismer.

Ombudsmannsordningen har som i tidligere år vist seg som et reelt og tidsbesparende alternativ til domstolsbehandling i mange saker av juridisk karakter.

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. Andelen av henvendelser hvor klageren helt eller delvis er gitt medhold, synes å holde seg på et stabilt nivå. Ombudsmannen har i 2011 merket seg at hverken vernepliktige eller ansatte i tilstrekkelig grad opplyses om sine rettigheter, klageadgang og ankeadgang. 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, tillitsvalgtes 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 for Forsvaret gir gjennom sitt arbeid alt personell muligheter for å få klargjort 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 kynlig instans som kan gå den militære forvaltningen nærmere etter i sømmene.

Henvendelsene til Ombudsmannen er mange. Det stilles heller ingen formalkrav til hvordan man henvender seg til Ombudsmannen, og det legges vekt på høy tilgjengelighet og et lavterskel-nivå for kontakt. De langt fleste dreier seg om enkle råd/anvisninger om bl.a. regelverk, direktiv, bestemmelser eller forhold til TMO og førstegangstjeneste, råd om fremtid mv. 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 fører et høyt antall personellsamtaler, herunder samtaler/oppfølging med veteraner.

Omfanget av henvendelser i perioden 2006–2011 viser at direkte muntlig henvendelse eller via sms, telefon og e-post har økt 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 viss økning i henvendelser på gradert militært nett og via kryptert nett.

Ombudsmannen har i 2011 behandlet 105 registrerte saker. Andelen av henvendelser hvor klageren helt eller delvis er gitt medhold, synes å holde seg på et stabilt nivå, med ca. 1/4 i 2011. Klagesakene behandles hovedsakelig av Ombudsmannen ved direktøren (advokat). Den prosentvise fordelingen av sakene ser slik ut:

	2011	2010
FD og fellesstaber	31	29
Hæren	30	33
Sjøforsvaret	16	20
Luftforsvaret	12	9
Heimevernet	11	9

Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Jette F. Christensen, Martin Kolberg og Marit Nybakk, fra Fremskrittspartiet, lederen Anders Anundsen, Ulf Erik Knudsen og Øyvind Vaksdal, fra Høyre, Per-Kristian Foss, fra Sosialistisk Venstreparti, Hallgeir H. Langeland, fra Senterpartiet, Per Olaf Lundteigen, fra Kristelig Folkeparti, Geir Jørgen Bekkevold og fra Venstre, Trine Skei Grande, har merket seg at ombudsmannsnemnda konkluderer med at arbeidsmiljøet i Forsvaret stort sett er godt og solid. Komiteen har videre merket seg at både ansatte, vervede og menige er motiverte og dyktige mennesker med positive holdninger, og som trives i Forsvaret. Komiteen vil understreke at rekrutteringen til Forsvaret det siste tiåret har vært selektiv og preget av kvalitet etter omgjøringen fra et invasjonforsvar til et innsatsforsvar.

Komiteen vil likevel peke på følgende som tas opp av nemnda:

Særlig blant dem som utfører førstegangstjeneste er det klage på mangel på «grønn tjeneste», dvs. mangel på militær trening. Komiteen mener det er uheldig hvis motiverte rekrutter i førstegangstjeneste ikke får den nødvendige utdanning og trening for videre tjeneste i Forsvaret. Komiteen vil peke på at de vernepliktige utgjør det viktigste rekrutteringsgrunnlaget for befal og offiserer. Det gjelder ikke minst når uttaket fra sesjon er selektiv, slik situasjonen er i dag.

Komiteen har merket seg at nemnda også tar opp problemene knyttet til «miljøammunisjon», der det er rapportert helseplager ved øvelsesskyting. Komiteen er enig med nemnda i at det er viktig å følge dette og gi rapport dersom helseplager oppstår.

Komiteen har også merket seg at soldatenes boforhold fortsatt varierer, men at nemnda er fornøyd med at det nå tas et krafttak for å bedre dette.

Komiteen mener det er et problem at Norge statistisk sett befinner seg i nedre halvdel både i Europa og i NATO når det gjelder andelen kvinner i Forsvaret. Komiteen har merket seg at i 2011 var

kvinneandelen blant militært ansatte 8,5 pst., sivilt ansatte 30,8 pst, lærlinger 20 pst. og blant dem som utførte førstegangstjeneste 8,3 pst. Komiteen vil vise til at i Forsvarets langtidsplan fra 2001 var målet å nå 15 pst. innen 2005 og ser det som uheldig at kvinneandelen står på stedet hvil tross strukturelle tiltak. Komiteen mener at flere kvinner i Forsvaret er en viktig del av det å sikre Forsvaret nødvendig, tidsriktig og relevant kompetanse.

Komiteen har spesielt merket seg at nye kvinner kommer inn, men like mange slutter etter kort tid. Komiteen har videre merket seg at nemnda peker på kulturen i Forsvaret, den interne kodeksen, som en av årsakene til stort gjennomtrekk blant kvinner i Forsvaret. Komiteen vil vise til fjorårets medieoppslag om at unge jenter som går over terskelen og sier ja til å gjennomføre førstegangstjeneste, sliter nettopp med kultur, holdninger og adferd hos deler av det mannlige befalet.

Komiteen har merket seg det nemnda tar opp når det gjelder pendling blant Forsvarets offiserer og øvrige ansatte. Stadig færre flytter til tjenestestedet, de bor og har familie et annet sted i landet. Nemnda peker på at 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 stadig nye arbeidssteder. Dette på grunn av ektefelle med egen jobb og karriere, barn i barnehage og skole etc. Komiteen registrerer at «pendlerforsvaret» i det store og hele er kommet for å bli. Komiteen mener dette i dag i særdeleshet er en utfordring for vertskommuner for Forsvarets enheter.

Komiteens tilråding

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

vedtak:

Dokument nr. 5 (2011–2012) – Ombudsmannsnemnda for Forsvarets innberetning om virksomhet i tiden 1. januar–31. desember 2011 – vedlegges protokollen.

Oslo, i kontroll- og konstitusjonskomiteen, den 29. mai 2012

Anders Anundsen

leder

Marit Nybakk

ordfører

