

# ***Evaluering av Regjeringens Oppfølgingsplan «I tjeneste for Norge»***

31. mai 2017



# Forord

Siden 1947 har 100 000 nordmenn tjenestegjort i internasjonale operasjoner på våre vegne. Dette omfatter 100 operasjoner på fire kontinenter. Siden oppstarten av FN-operasjonen i Libanon i 1978 har mer enn 40 000 bidratt i fredens tjeneste for Norge og det internasjonale samfunnet.

Regjeringens Handlingsplan (2011-2013) konkretiserte arbeidet med ivaretagelse og oppfølging av personell som har gjort tjeneste for Norge i utlandet. Den interdepartementale innretningen understreker det helhetlige ansvaret knyttet til dette arbeidet. Regjeringens Oppfølgingsplan «I tjeneste for Norge» videreførte dette arbeidet ved å ha som målsetting å øke anerkjennelsen og ivaretagelsen av norsk personell før, under og etter at de har vært i internasjonal tjeneste for Norge. Denne rapporten er en evaluering av Oppfølgingsplanen og dens måloppnåelse. Rapporten gir også anbefalinger om hvordan ivaretagelse og oppfølging av personell som har gjort tjeneste for Norge i utlandet kan organiseres og gjennomføres de neste årene.

Evalueringen er utført av Catherine B Arnesen, Joël Heer og Helge Dønnum med sistnevnte som prosjektleder. Roger Mortensen har vært ansvarlig partner.

Vi takker for et spennende oppdrag og god samhandling med Forsvarsdepartementet og IDA underveis i prosjektet.

Oslo, juni 2017

Med vennlig hilsen,  
PricewaterhouseCoopers AS



Roger Mortensen  
Partner

[roger.mortensen@pwc.com](mailto:roger.mortensen@pwc.com)

T: +47 952 60 699

# Innhold

|                                                    |           |
|----------------------------------------------------|-----------|
| <b>Forord.....</b>                                 | <b>2</b>  |
| <b>Bakgrunn og mandat .....</b>                    | <b>4</b>  |
| Bakgrunn.....                                      | 4         |
| Mandat .....                                       | 5         |
| Undersøkellesdesign .....                          | 5         |
| <b>Bakgrunn .....</b>                              | <b>11</b> |
| Innsatsen og personellet .....                     | 11        |
| Om Oppfølgingsplanen .....                         | 16        |
| Organisering av arbeidet .....                     | 18        |
| <b>Observasjoner.....</b>                          | <b>19</b> |
| Gjennomføring av tiltakene .....                   | 19        |
| Forebygging .....                                  | 20        |
| Anerkjennelse .....                                | 25        |
| Oppfølging .....                                   | 27        |
| Kompetanse .....                                   | 30        |
| Oppsummering.....                                  | 32        |
| <b>Vurderinger .....</b>                           | <b>33</b> |
| Tiltakene.....                                     | 33        |
| Organisering av arbeidet .....                     | 33        |
| Nærhet til der personellet bor.....                | 34        |
| Sektorovergripende mål .....                       | 35        |
| <b>Konklusjon og veien videre.....</b>             | <b>38</b> |
| Konklusjon .....                                   | 38        |
| Veien videre .....                                 | 39        |
| <b>Vedlegg 1 – Oppfølgingsplanens tiltak .....</b> | <b>41</b> |
| <b>Vedlegg 2 – Dokumentliste .....</b>             | <b>44</b> |
| <b>Vedlegg 3 – Intervjuer .....</b>                | <b>45</b> |

# Bakgrunn og mandat

## Bakgrunn

Handlingsplanen "I tjeneste for Norge" fra 2011<sup>1</sup>, var en oppfølging av Stortingsmelding nr. 34 (2008-2009) "Fra vernepliktig til veteran. Om ivaretagelse av personell før, under og etter deltakelse i utenlandsoperasjoner». Det overordnede målet med Handlingsplanen var å ivareta og styrke anerkjennelsen av personellet som omfattes av Handlingsplanen. Den skulle gi høy anerkjennelse av innsats og god ivaretagelse både før, under og etter tjeneste. Planen omfatter personer som tjenestegjør i internasjonale operasjoner, og inkluderer foruten utenriktjenesten og justissektoren også personell som gjør tjeneste i utlandet på vegne av den norske stat. I tillegg til personellens individuelle behov, skal de pårørende også ivaretas.

De som tjenestegjør i internasjonale operasjoner er først og fremst en viktig ressurs for samfunnet på grunn av de unike erfaringene de har høstet og den økte kompetansen de tilegner seg. De fleste kommer styrket hjem, men de som måtte ha behov for oppfølging etter tjeneste, skal møte et kompetent apparat som fremstår mest mulig koordinert og sømløst. Et viktig overordnet prinsipp er at skadet personell skal følges opp av samfunnets ordinære helse- og omsorgstjenester og sosialfunksjoner. Dette setter høye krav til disse tjenestenes fleksibilitet, rådgivning, veiledning og kompetanseoppbygging. Forsvaret skal ikke etablere noe eget helsevesen, men legge til rette for, og gi råd til, veteranene når de har behov for støtte fra etater som NAV, Statens pensjonskasse (SPK) og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Personellens individuelle behov skal stå i fokus, og apparatet må derfor ha god evne til å tilpasse seg dette. Veteranene skal møte et koordinert og kompetent apparat i Forsvaret. Under Forsvarets virksomhet i utlandet er det Forsvaret selv som tilbyr helsetjenester til sitt personell.

For å nå målene i Handlingsplanen ble det utviklet en rekke tiltak. Disse reflekterte de 23 satsningsområdene i Stortingsmelding nr. 34 (2008-2009). Tiltakene skulle bla. redusere risiko for skader, bidra til at psykiske skader oppdages og at behandling av disse kan starte så snart som mulig. De skulle også legge til rette for informasjon til pårørende og bedre oppfølging av disse. I sum anses dette som et felles samfunnsansvar som forutsetter forpliktelse og samarbeid på tvers av sektorer. Hva gjelder implementering og oppfølging har derfor den enkelte sektor ansvaret for å følge opp implementering av tiltakene innenfor sine respektive områder.

Handlingsplanen hadde sin virkeperiode fra 2011 til 2013, og det ble nedsatt en referansegruppe (interdepartemental arbeidsgruppe – IDA) ledet av FD, som skulle sørge for at Handlingsplanen ble gjennomført. I 2013 tok FD initiativ til å evaluere et sett utvalgte tiltak i regjeringens Handlingsplan, hvor PwC fikk oppdraget med å gjennomføre en slik evaluering. De utvalgte områdene var knyttet til områdene familie, arbeid, helse og informasjon og dokumentasjon.

Evalueringen viste at Handlingsplanen hadde en kompleks struktur med mange mål og tiltak (til sammen 126). Anbefalingen var dermed å lage en enklere struktur i Oppfølgingsplanen<sup>2</sup> med tydelig definerte behov, operative og treffsikre mål, og tiltak som operasjonaliserer behovene. I tillegg ble det lagt vekt på å legge til rette for effektmålinger som gir nødvendig resultatinformasjon. PwCs analyse avdekket at det ble rapportert på aktiviteter, men ikke på oppnådde resultater. Dermed er det vanskelig å vurdere om de riktige tiltak er igangsatt, hvilke tiltak som bør videreføres og hvilke som bør endres eller avvikles. Vår vurdering var at strukturen i Handlingsplanen gjorde det vanskelig å måle om tiltakene førte til ønsket resultat fordi det manglet en rød tråd mellom samfunnsmålet, brukernes behov, mål, tiltak og måleindikatorer (KPIer). I tillegg var det uklart hvor ansvar for oppfølging faktisk lå, dvs. hvilke departement som hadde oppfølgingsansvaret. På bakgrunn av dette foreslo PwC en modell, ment å kunne gi en god struktur på den nye planen som skulle følge opp daværende Handlingsplan.

FD, sammen med andre tilknyttede departement, utarbeidet deretter en Oppfølgingsplan som forelå juni 2014. Oppfølgingsplanen bygger videre på Handlingsplanen (2011-2013). Her har man videreutviklet mål og tiltak for

<sup>1</sup> Forsvarsdepartementet (2011): I tjeneste for Norge – Regjeringens handlingsplan for ivaretagelse av personell før, under og etter utenlandstjeneste. 05/2011

<sup>2</sup> Forsvarsdepartementet (2014): Regjeringens oppfølgingsplan for ivaretagelse av personell før, under og etter internasjonal tjeneste. 06/2014

å anerkjenne og ivareta personell før, under og etter at de har vært i internasjonal tjeneste for Norge. Mens Handlingsplanen "I tjeneste for Norge" inneholdt 126 tiltak, er man nå nede i 27 tiltak i Oppfølgingsplanen. Dette er i tråd med de anbefalinger som ble gitt i PwCs evaluering (2014).

For å oppnå regjeringens intensjon er det i Oppfølgingsplanen lagt vekt på å forbedre samhandling og å øke kunnskapen i sivil sektor.

## Mandat

Etter at Oppfølgingsplanen «I tjeneste for Norge» har vært i virke i rundt to år, ønsker FD en evaluering av denne. Hensikten med evalueringen er å undersøke om og hvorvidt Oppfølgingsplanen har bidratt til å styrke samfunnets anerkjennelse og ivaretagelse av personell før, under og etter internasjonal tjeneste for Norge. I den forbindelse skal evalueringen søke å gi svar på tre problemstillinger:

1. I hvilken grad er de konkrete tiltakene i Oppfølgingsplanen iverksatt?
2. Hvordan har tiltakene bidratt til måloppnåelse? Herunder:
  - a. Hvordan har tiltakene påvirket utvalgte kommuners prosedyrer for å anerkjenne og ivareta veteraner og/eller personell i internasjonal tjeneste?
  - b. Hvordan har tiltakene styrket samhandlingen mellom involverte aktører i sivil og militær sektor?
  - c. Hvordan har tiltakene styrket det sivile hjelpeapparatets kompetanse om ivaretagelse av personell og deres pårørende?
3. I hvilken grad har de sektorovergripende målene blitt nådd?

Ved å undersøke disse problemstillingene vil evalueringen forsøke å gi svar på om og hvorvidt Oppfølgingsplanen har bidratt til å nå samfunnsmålet. Evalueringen skal også avdekke eventuelle forbedringspunkter, samt danne grunnlag for videre utvikling og forankring av regjeringens politikk på området.

## Undersøkellesdesign

### Evalueringsmetode

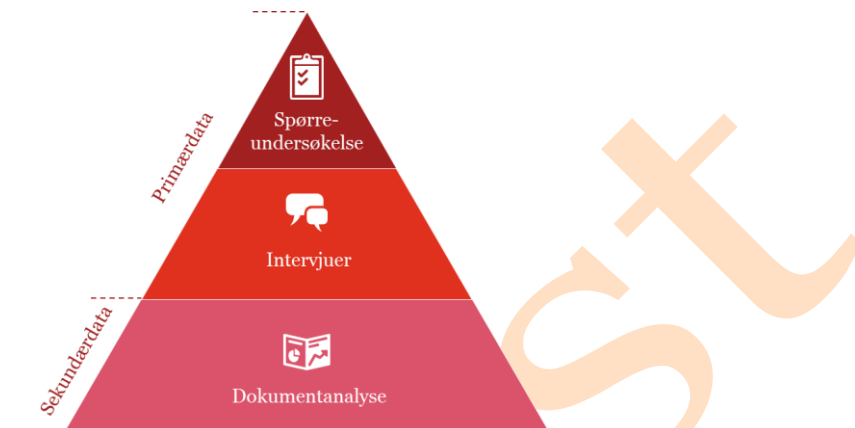
Hensikten med evalueringen er å få kunnskap om effekter av Oppfølgingsplanens tiltak. Evalueringen er derfor gjennomført som en *effektevaluering*. En effektevaluering er innrettet mot å undersøke i hvilken grad ett eller flere tiltak har ført til at målsatte effekter har blitt oppnådd. I dette tilfellet analyserer vi om og hvorvidt tiltakene beskrevet i Oppfølgingsplanen har vært iverksatt og hvorvidt de bidrar til å nå samfunnsmålet om å styrke samfunnets anerkjennelse og ivaretagelse av personell før, under og etter internasjonal tjeneste for Norge. Evalueringen belyser således i hvilken grad veteraner og berørte aktører mener at de fire sektorovergripende målene har blitt nådd.

Styrken i vurderingene, konklusjoner og anbefalinger i evalueringen henger sammen med kvaliteten i innsamlede data. I denne evalueringen har behovet for data hovedsakelig vært av kvalitativ art. Et kvalitativt design er rettet mot å gå i dybden på den enkelte observasjonen for å kunne trekke ut informasjon som grunnlag for vurderinger av mulige årsaker og virkninger, samt anbefalinger om endringer. Målet er primært å forstå og tolke problemstillinger og tiltak.

I evalueringen har sekundærdata utgjort en vesentlig del av datagrunnlaget. Sektorens egen rapportering og vurderinger knyttet til tiltak har stått sentralt. I tillegg har rapportene referert til i konkurransegrunnlaget vært viktige sekundærkilder.

Med tanke på at det søkes svar som forutsetter dybdeinformasjon og en fortolkning av årsakssammenhenger, har sekundærdata blitt komplettert med primærdata, fremskaffet gjennom semistrukturerte intervju med enkeltpersoner, og gruppeintervju. Dette har blant annet gitt oss mulighet til å få en dypere forståelse av tiltakenes virkning og effekt.

I tillegg har vi gjennomført en spørreundersøkelse blant veteraner for å teste våre hypoteser som bygget på sekundærdata og intervjuer. På denne måten foretar vi en triangulering av data slik at funn verifiseres fra ulike kilder. Dette gjør evalueringen mer robust.



Figur 1: Evalueringen bygger på sekundærdata og primærdata, herunder intervjuer med berørte aktører og veteraner og en spørreundersøkelse blant veteraner.

## Dokumentgjennomgang

Dokumentgjennomgangen supplerer observasjonene fra intervjuer og samtaler med interessenter og nøkkelpersonell i departementer og etater. Fullstendig oversikt over dokumentene følger i vedlegg 2.

Dokumentgjennomgangen er kilde for å etablere kunnskap om Oppfølgingsplanen og hvordan arbeidet har vært organisert. Dokumentanalysen gir også informasjon om personell i tjeneste for Norge. Her har vi benyttet statistikk fra Forsvaret og Politidirektoratet, diverse forskningsrapporter og Riksrevisjonens undersøkelse av ivaretagelse av veteraner fra internasjonale operasjoner. Informasjon om tiltakene og hvordan disse er gjennomført er hentet fra etatenes egne evalueringer og etatenes informasjonssider på internett, Forsvarets nettsider om internasjonale oppdrag og veteraner. Informasjon om kommunens aktiviteter er hentet fra de kommunale veteranplanene og kommunale nettsider. Erfaringer fra Sverige og Danmark er hentet fra nettsidene til Forsvarsministeriet i Danmark og Regeringskansliet i Sverige om veteranpolitikken.

## Intervjuer

Det er gjennomført intervjuer med personer og organisasjoner som er berørt av Oppfølgingsplanen I tjeneste for Norge. Intervjuene er gjennomført som gruppeintervjuer eller individuelle intervjuer. Fullstendig oversikt over intervjuene følger i vedlegg 3. Tabell1 under gir en oversikt gjennomførte intervjuer.

## **Virksomhet/organisasjon**

Forsvarsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Utenriksdepartementet og Politidirektoratet (POD)

Kommunal og moderniseringsdepartementet (HOD)

Helse- og omsorgsdepartementet (HOD), Barne- og likestillingsdepartementet (BLD, Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) og Statens pensjonskasse (SPK)

Norges veteranforbund for internasjonale operasjoner (NVIO), Norske reserveoffiserers forbund (NROF) og Veteranforbundet SIOPS

Befalets fellesorganisasjon (BFO), Norges Offisersforbund (NOF), Personellforbundet (PEFO) og Krigsskoleutdannede offiserers landsforening (KOL)

Veteraner

Forsvaret

Kommuner

Kompetansemiljøet for veteransaker ved NAV Elverum

Fylkeskontakt for veteraner i Oslo og Akershus, ved NAV Arbeidsrådgivning Oslo

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufetat)

Barne-, ungdoms og familieetaten Hamar (Bufetat Hamar)

Helsedirektoratet

Regionalt ressurscenter om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging (RVTS) Sør

*Tabell 1: Oversikt over gjennomførte intervjuer*

## **Spørreundersøkelsen blant personell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner for Forsvaret**

I forbindelse med evalueringen er det gjennomført en spørreundersøkelse blant forsvarspersonell som har tjenestegjort i et eller flere internasjonale oppdrag for Norge. Spørreundersøkelsen var elektronisk og ble sendt ut til alle som har tjenestegjort i ett eller flere internasjonale oppdrag for Norge og som har registrert e-postadresse i Forsvarets verneplikt- og tjenesteregister. Videre ble det av hensyn til anonymitet valgt å ikke sende spørreskjema til personell som bor i kommuner med færre enn 200 personer. Totalt er det 45 kommuner med tilsammen vel 23248 unike veteraner som har deltatt i internasjonale operasjoner i tidsrommet 01.01.1978 - d.d, herav er 8.662 personer registrert med e-postadresse.

Rundt 2 900 personer har respondert på undersøkelsen. Dette gir en brutto svarprosent på litt over 30%. Imidlertid har om lag 600 ikke fullført undersøkelsen. Det har derfor vært behov for å rense datasettet som benyttes til analysen. Antall respondenter som utgjør utvalget er dermed 2316.

Spørreundersøkelsen omfatter fem innledende spørsmål for å kartlegge bakgrunnsinformasjon og 18 spørsmål knyttet til tiltakene i Oppfølgingsplanen. For disse spørsmålene skulle respondenten svare på hvor enig eller uenig man var til ulike påstander som blir presentert. Skalaen går fra helt enig, enig, verken enig eller uenig, uenig og helt uenig. Det var også mulig å svare ikke relevant om påstanden opplevdes slik. For hver påstand skulle man også vurdere hvordan det har vært før 2011 og etter 2011. Dette skyldes behovet for å kartlegge om det har vært endringer før og etter at arbeidet med å anerkjenne og ivareta personell i internasjonal tjeneste gjennom Handlingsplanen startet opp.

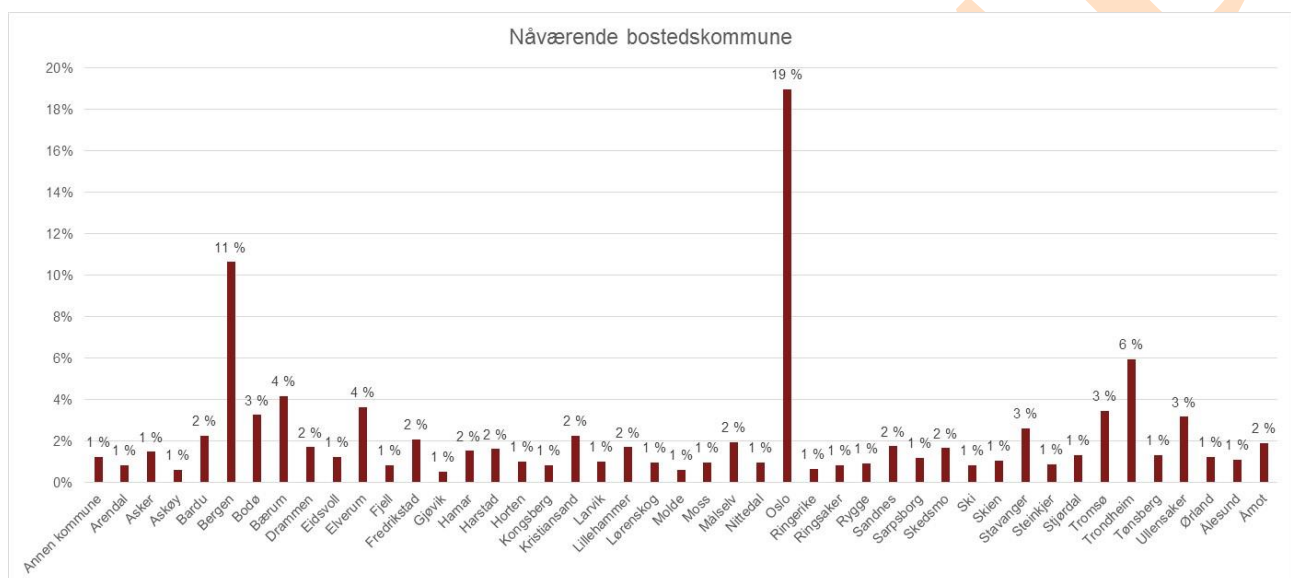
Undersøkelsen avsluttes med et spørsmål om Regjeringens tiltak alt i alt har ført til bedre ivaretagelse og økt anerkjennelse for personell og pårørende før, under og etter internasjonal tjeneste.

Flere respondenter opplevde enkelte spørsmål som ikke relevante. Hvor mange dette er varierer mellom spørsmålene. Vi har valgt å presentere resultatene hvor hele utvalget inngår, dvs. også inkludert de som har svart «ikke relevant». Imidlertid kan det være av interesse å avdekke hvordan svarfordelingen er når vi ikke tar med de som har svart «ikke relevant». Dette har særlig interesse når vi skal sammenligne utviklingen før og etter 2011, da en slik tilnærming representerer en paneldatanalyse hvor vi spør de samme individer om deres oppfatning av påstanden før og etter 2011. Dersom paneldatanalysen gir utdypende informasjon vil denne bli presentert sammen med resultatene fra hele utvalget.

## Respondentenes kjennetegn

Nedenfor gis en beskrivelse av hvem som har svart på undersøkelsen.

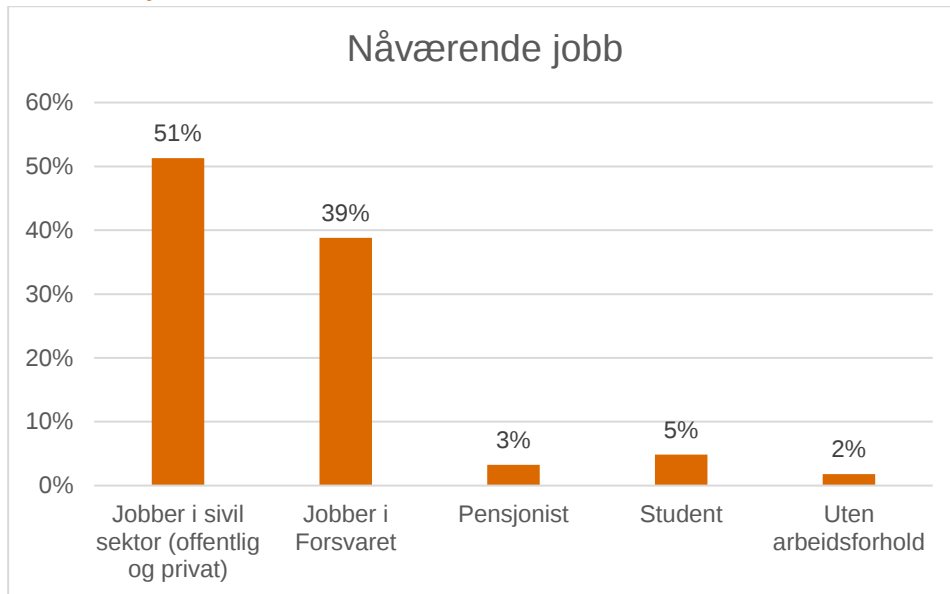
### Geografisk fordeling



Figur 2: Bostedskommune til de som inngår i utvalget

Oversikten i figuren viser at Oslo, Bergen og Trondheim har flest respondenter i utvalget. Disse tre byene utgjør 35 % av utvalget.

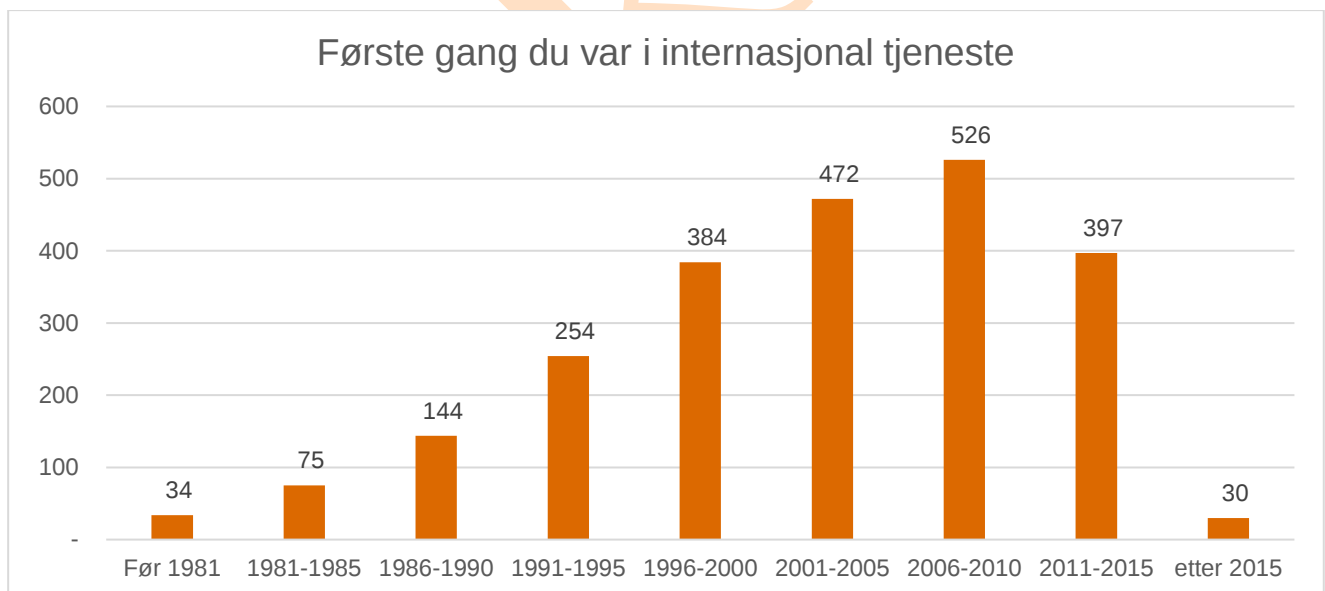
### Nåværende jobb



Figur 3: Nåværende jobb til de som inngår i utvalget

Figuren over viser at rundt halvparten av respondentene er ansatt i sivil sektor. Rundt 40 % er ansatt i Forsvaret, mens en mindre gruppe av respondentene er pensjonister, studenter eller uten arbeidsforhold.

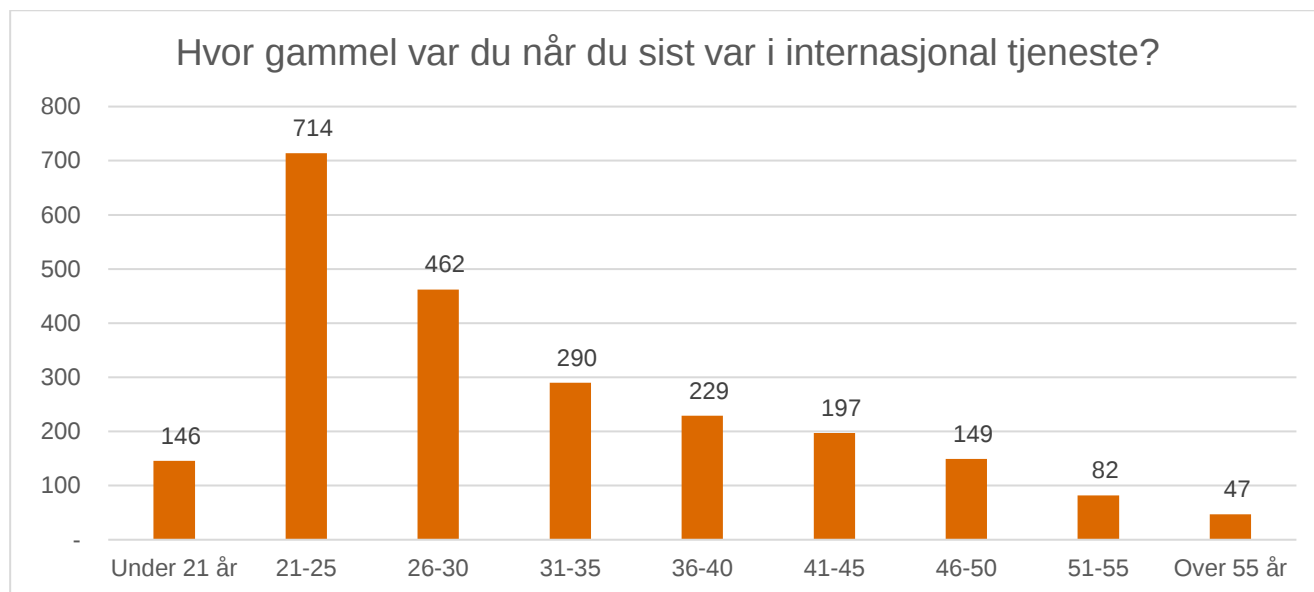
### Første gang du var i internasjonal tjeneste



Figur 4: Første gang du var i internasjonal tjeneste for de som inngår i utvalget

Rundt 80% av respondentene i spørreundersøkelsen gjennomførte internasjonal tjeneste første gang før 2011. Figuren viser også at ca 60 % gjennomførte internasjonal tjeneste første gang i perioden 2000-2015.

### Alder når man sist var i internasjonal tjeneste



Figur 5: Alder når man sist var i internasjonal tjeneste for de som inngår i utvalget

Spørreundersøkelsen viser at litt under 60 % av respondentene var under 30 år da de sist var i internasjonal tjeneste. 7 % var eldre enn 50 år.

# Bakgrunn

I dette kapittelet gis en innføring om hvor Norge har deltatt i internasjonale operasjoner med personell fra Forsvaret og Politiet. Deretter gis det en oversikt over antall personell fordelt på de største operasjonene Norge har deltatt i. I henhold til Forsvarets egne registre finnes det per inngangen av 2016 38 000 forsvarsveteraner i Norge<sup>3</sup>, som har tjenestegjort siden 1978. Kapittelet gir en oversikt over geografisk fordeling mht. dagens bosted og hvilke kommuner som har størst andel personell som har deltatt i internasjonale operasjoner. Avslutningsvis gis en beskrivelse av sosioøkonomiske kjennetegn basert på SSBs levekårsundersøkelse<sup>4</sup>, UNIFIL-undersøkelsen<sup>5</sup> og Afghanistanundersøkelsen<sup>6</sup>.

## Innsatsen og personellet

### Forsvaret

Forsvaret skal kunne stille med bidrag til hele spekteret av internasjonale operasjoner. Det omfatter preventive stabiliseringsoperasjoner, fredsbevarende operasjoner og fredsopprettende operasjoner. Forsvarets personell har i noen operasjoner deltatt i skarpe strids- og kamphandlinger. I andre operasjoner, der de ikke deltar aktivt i kamphandlinger, er det likevel ofte en risiko for å bli utsatt for målrettede angrep, komme i skuddlinjen, oppleve terrorhandlinger, kidnapping, miner og andre uforutsigbare trusler.

De fleste som deltar i internasjonale operasjoner er enten fast tilsatt i Forsvaret eller midlertidig tilsatt på kontrakt. I tillegg deltar ofte personell som tidligere har avtjent førstegangstjeneste eller har hatt et tilsetningsforhold til Forsvaret. Felles for disse er at de har et sivil yrke og en sivil jobb som de har permisjon fra så lenge de tjenestegjør i internasjonale operasjoner.

Siden 1947 har om lag 100 000 norske kvinner og menn deltatt i utenlandsoppdrag i 40 land og fire verdensdeler. Tabell 2 nedenfor viser den geografiske fordelingen.

| Hvor       | Antall     |
|------------|------------|
| Midtøsten  | 20         |
| Afrika     | 26         |
| Asia       | 17         |
| Europa     | 35         |
| Amerika    | 3          |
| <b>Sum</b> | <b>101</b> |

Tabell 2: Geografisk fordeling av antall operasjoner

De fleste operasjonen har vært i Europa. De to største er Tysklandsbrigaden, mens operasjonene på Balkan utgjør 26 ulike operasjoner i perioden 1992-2017. I Asia er operasjonene i Afghanistan de største og de lengste over tid. I Afrika utgjøres operasjonene av mindre oppdrag. Mest kjent er operasjonene i Kongo og Libya.

<sup>3</sup> Statistikk per 1.1.2016

<sup>4</sup> SSB (2013): Veteraners Lavekår – Forsvars- og politipersonell som har deltatt i internasjonale operasjoner. SSB rapport 38/2013.

<sup>5</sup> Forsvaret (2012): Afghanistanundersøkelsen 2012- En undersøkelse av psykisk helse hos norsk militært personell som har tjenestegjort i Afghanistan 2001-2011. Forsvaret, Kontor for psykiatri og stressmestring (KPS).

<sup>6</sup> Institutt for militærpsykiatri og stressmestring (2016): UNIFIL- undersøkelsen 2016 – En etterundersøkelse av norsk militært personell som tjenestegjorde i Libanon i årene 1978-1998. Utgiver: Forsvarets sanitet.

Tabell 3 under viser antall personell som har vært i tjeneste for Norge i de største operasjonene.

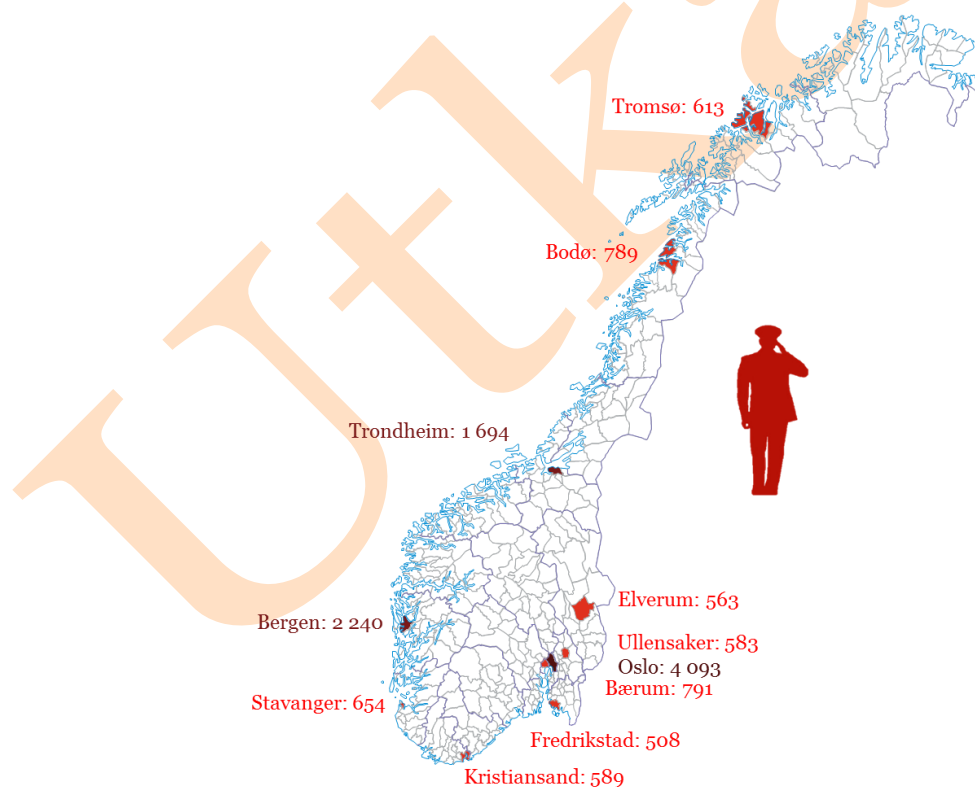
| Operasjoner       | Periode    | Antall |
|-------------------|------------|--------|
| Tysklandsbrigaden | 1947-1953  | 50 000 |
| Gaza              | 1956-1967  | 11 000 |
| Kongo             | 1960-1964  | 1 200  |
| Libanon           | 1978-2009  | 22 500 |
| Balkan            | 1992-1999' | 15 000 |
| Afghanistan       | 2001-2013  | 9 200  |

Tabell 3: Deltakelse i de største internasjonale operasjonene siden andre verdenskrig

Tysklandsbrigaden er det største bidraget i internasjonale operasjoner. Nest størst er operasjonene i Libanon. Dette bidraget varte i over 20 år. Til sammen utgjør Tysklandsbrigaden og Libanon 2/3 av deltakelsen.

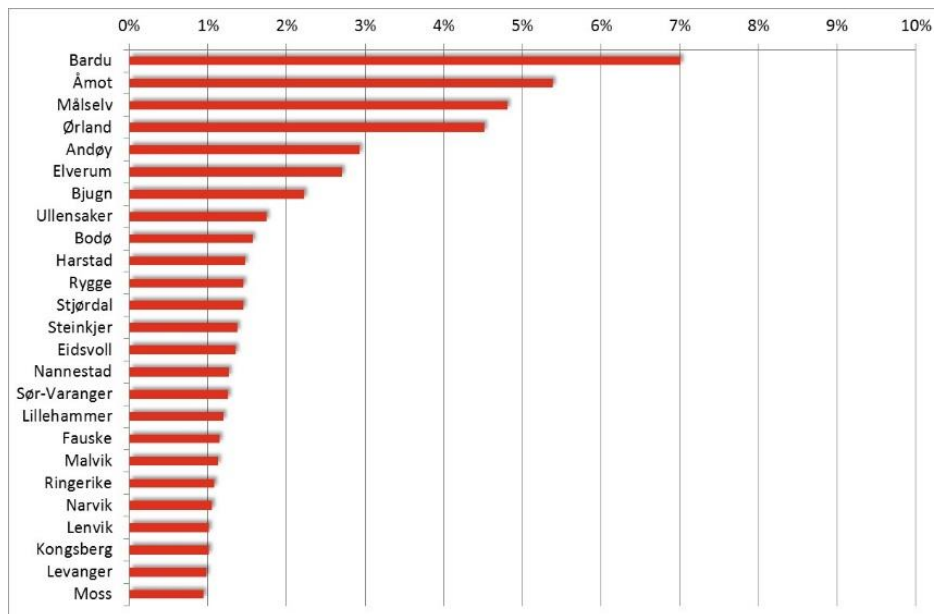
#### Dagens veteraner

Blant de 38.000 personene som har tjenestegjort siden 1978 er de fleste av dem bosatt i de store og mellomstore byene. Oslo har flest veteraner etterfulgt av hhv Bergen og Trondheim. Dette er illustrert i figur 6 under.



Figur 6: Kommuner med over 500 veteraner.

«Forsvarskommunene» eller vertskommuner for Forsvaret har relativt stor andel av personene som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner. Kommuner med størst andel veteraner er Bardu, Åmot, Målselv, Ørland og Andøy. Figur 7 under viser andelen veteraner for 25 kommuner i Norge.



Figur 7: Prosentvis andel av befolkningen i de 25 kommunene med høyest prosentandel veteraner og minst 100 veteraner i kommunen

### Sosioøkonomiske kjennetegn

Oppfølgingsplanen har som formål å bidra til økt anerkjennelse og ivaretagelse av personell som har deltatt i utenlandsoppdrag. Dette kapitlet har derfor som hensikt å beskrive blant annet demografiske og sosioøkonomiske kjennetegn ved personellet. Kapitlet er basert på levekårsundersøkelsen (2012), Afghanistan-undersøkelsen (2012), UNIFIL-undersøkelsen (2106) og faktaopplysninger fra Forsvaret, Utenriksdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet.

I 2013 undersøkte SSB veteraners levekår ved å gjennomføre en utvalgsundersøkelse blant personell fra Forsvaret og Politiet som har tjenestegjort i utlandet. Til undersøkelsen ble det trukket et utvalg på 3 500 personer, hvorav 3 000 hadde vært på internasjonalt oppdrag for Forsvaret, og 500 hadde vært på internasjonalt oppdrag for Politiet. Undersøkelsens populasjon fra Forsvaret besto av forsvarspersonell som har deltatt i internasjonale operasjoner fra og med 1978 og frem til 2012, og som har tjenestegjort minst én gang i én eller flere av følgende regioner: Libanon, Irak/Gulfen, Balkan og Afghanistan. Undersøkelsens populasjon fra Politiet består av alt politipersonell som har deltatt i internasjonale operasjoner fra første operasjon i Namibia i 1989 og alle operasjoner frem til 2012. For begge gruppene, dvs. Forsvars- og Politi personell, ble det etablert en referansegruppe for å kunne sammenligne personell som har tjenestegjort internasjonalt med personell som ikke har vært i utlandet.

I undersøkelsen kommer det frem at veteraner ikke er et tverrsnitt av befolkningen. De fleste av forsvarsveteranene er menn i alderen mellom 45 og 66 år, mens kun fire prosent er kvinner. Blant politiveteranene er andel kvinner noe større; om lag 14 prosent. Nesten alle politiveteranene er i alderen 25-66 år. Når det gjelder husholdning, er de fleste forsvars- og politiveteranene enten gifte eller samboende og det er kun marginale forskjeller i forhold til referansegruppene. Den eneste forskjellen er at andel kvinner som er gift eller samboende er litt lavere både blant forsvars- og politiveteranene enn i de respektive referansegruppene.

I gjennomsnitt har forsvarsveteranene vært på 1,6 oppdrag og mange har vært involvert i alvorlige hendelser under tjenesten. Om lag halvparten av forsvarsveteranene har vært i akutt livsfare og 44 prosent har vært vitne til alvorlig skade eller død blant sivile. Når det gjelder politiveteranene, har 36 prosent vært i akutt livsfare og 56 prosent har opplevd alvorlige hendelser blant sivile. Undersøkelsen trekker frem at disse opplevelsene i tjenesten kan påvirke levekårene i ettertid, spesielt med hensyn til helse og til en viss grad også tilknytningen til arbeidsmarkedet.

Selv om tjenesten i utlandet synes å kunne påvirke tilknytningen til arbeidsmarkedet negativt for enkelte personer, konkluderer undersøkelsen med at veteraner, både fra Forsvaret og Politiet, er en gruppe som har høy grad av deltakelse på arbeidsmarkedet sammenlignet med referansegruppene. For eksempel er sykefraværet

blant forsvarsveteranene ikke høyere enn i referansegruppen og mange er heltids yrkesaktive. Undersøkelsen viser også at veteraner i hovedsak har høye inntekter, lite betalingsproblemer og at de står sterkt på boligmarkedet.

Afghanistanundersøkelsen som ble gjennomført i 2012 tar for seg de norske menn og kvinner som har tjenestegjort i Afghanistan 2001-2011. Undersøkelsen tar for seg helsespørsmål knyttet til fysisk og psykisk helse, eventuelle hjelpebehov grunnet psykiske problemer og forhold knyttet til hjelpesøkende atferd. Videre ble sosial støtte, opplevd anerkjennelse og livskvalitet kartlagt. I tillegg ble det i en egen seksjon kartlagt problemer knyttet til posttraumatiske stressreaksjoner / posttraumatisk stresslidelse, angst, depresjon, søvn og rus.

I henhold til Oppfølgingsplanen ble det gjennomført en ny UNIFIL undersøkelse i 2016. Hovedmålet med den foreliggende undersøkelsen er å kartlegge psykisk helse blant samtlige veteraner som tjenestegjorde i UNIFIL i perioden 1978–1998. I undersøkelsen inngår personell som i gjennomsnitt har 27 år etter avsluttet tjeneste.

Som beskrevet over er det siden 1978 om lag 38.000 personell som har deltatt i internasjonale operasjoner for Norge. Alle disse har behov for anerkjennelse og ivaretagelse. UNIFIL-undersøkelsen avdekket at 12,5 % sannsynligvis har en psykisk plage eller lidelse. Tilsvarende resultat fra Afghanistanundersøkelsen er 6 %. Når det gjelder posttraumatisk stresslidelse viser UNIFIL-undersøkelsen at rundt 6 % oppfyller undersøkelsens kriterier for posttraumatisk stresslidelse. Tilsvarende resultat fra Afghanistanundersøkelsen er 1,4 %.

Legges UNIFIL-undersøkelsen til grunn betyr dette at i underkant av 5000 personer sannsynligvis har en psykisk plage eller lidelse og at i underkant av 2 000 personer oppfyller undersøkelsens kriterier for posttraumatisk stresslidelse. Legges Afghanistanundersøkelsen til grunn blir antall personer med psykisk plage eller posttraumatisk stresslidelse tilsvarende lavere.

SSBs levekårsundersøkelse viser at om lag 7 % av forsvarsveteraner i alderen 16-66 år kan regnes som ekskluderte fra arbeidsmarkedet. Dette tilsvarer litt under 2700 personer. I henhold til SSBs definisjon utgjør «ekskluderte fra arbeidsmarkedet» personer som er arbeidsledige, uføre, hjemmearbeidende eller inaktive og de opplever at dette kan tilskrives opplevelser fra tjenesten.

Basert på de tre nevnte undersøkelsene<sup>7</sup>, viser figur 8 under et estimat på mulig behov personell i internasjonale oppdrag har.



Figur 8: Personell i internasjonale oppdrag sine behov for hjelp og støtte

## Justis og beredskap

<sup>7</sup> Afghanistanundersøkelsen, UNIFIL-undersøkelsen og SSBs levekårsundersøkelse.

## Politiet

Norsk politi har deltatt i internasjonale fredsoperasjoner siden 21. juni 1989 i Namibia. Dette var FNs første politioperasjon i nyere tid. Siden dette har rundt 1350 norsk politipersonell tjenestegjort i internasjonale operasjoner, fordelt på 35 land over hele verden, fra Øst-Timor i øst, Balkan i nord, Namibia i sør og El Salvador og Colombia i vest. Hovedsakelig er dette land der normal samfunnsstruktur har brutt sammen som følge av krig eller konflikt.

Tjenesten har til tider vært meget utfordrende, og i enkelte operasjoner har personellet vært bevæpnet for å kunne ivareta egen sikkerhet. Flere av politipersonellet har vært eksponert for livstruende og traumatiske opplevelser i krigssoner og krigslignende soner. Noen har vært utsatt for gisselsituasjoner og fått sin helse truet på grunn av klimatiske utfordringer og alvorlige sykdommer

Alt politipersonell som blir benyttet i slik tjeneste er i gruppen stadig tjenestegjørende personell (fast ansatte i politiet). Personellet har derfor gode muligheter til å få oppfølging av en arbeidsgiver med kunnskap om internasjonale fredsoperasjoner. Den samme mulighet til slik oppfølging får politipersonell som har tjenestegjort for Forsvaret i internasjonale operasjoner.

Tabell 4 under gir oversikt over antall operasjoner

| Hvor       | Antall    |
|------------|-----------|
| Midtøsten  | 3         |
| Afrika     | 14        |
| Asia       | 5         |
| Europa     | 16        |
| Amerika    | 6         |
| <b>Sum</b> | <b>44</b> |

Tabell 4: Geografisk fordeling av antall operasjoner<sup>8</sup>

Europa har flest operasjoner. Dette skyldes i all hovedsak Balkankrigen. Afrika har nest flest operasjoner, hvor operasjonene i Sør-Sudan utgjør den største andelen. Operasjonene i Amerika er tilnærmet alle lokalisert i Latin Amerika eller Sør-Amerika. Her er operasjonen i Haiti den største.

Tabell 5 under viser antall personell som har vært i tjeneste for Norge for de største operasjonene.

| Operasjoner     | Periode   | Antall |
|-----------------|-----------|--------|
| Balkan          | 1992-2014 | 565    |
| Sudan/Sør-Sudan | 2005-2011 | 263    |
| Afghanistan     | 2003-2011 | 174    |
| Hebron          | 1997-dd   | 112    |
| Haiti           | 2010-dd   | 37     |

Tabell 5: Deltakelse i de største internasjonale operasjonene siden 1989

Operasjonene på Balkan har størst antall personell som har deltatt i internasjonale operasjoner. Nest størst deltakelse har operasjonene i Sudan/Sør Sudan.

<sup>8</sup> Kilde: Politidirektoratet

## Sivilforsvaret

Direktoratet for samfunnssikkerhet- og beredskap (DSB) har ulike samarbeids- og bistandsavtaler gjennom EU, FN og de nordiske landene<sup>9</sup>. Avtalene innebærer anmodning om bruk av Sivilforsvarets kapasiteter utenfor Norges grenser. Sivilforsvaret har siden slutten av 1990-tallet drevet to konsepter for operativ internasjonal innsats som begge er etterspurte. Konseptene driftes og forvaltes av DSB ved Sivilforsvarsavdelingen, men er finansiert av Utenriksdepartementet. Hensikten med etableringen av konseptene er å utnytte Sivilforsvarets kompetanse, personell og materiell innen internasjonal, humanitær innsats.

### *Konsept Norwegian Support Team*

Norwegian Support Team (NST) etablerer og drifter teltleirer for innkvartering av hjelpearbeidere for FN og andre internasjonale organisasjoner ved humanitære katastrofer. NST kan i løpet av 48-72 timer sendes ut til katastrofeområder over hele verden sammen med en betydelig mengde utstyr, inkludert komplette teltleirer

### *Konsept Norwegian UNDAC Support*

Norwegian UNDAC Support (NUS) består av kommunikasjonsspesialister og spesielt tilpasset, lett kommunikasjonsutstyr. Beredskapslisten består av om lag 10 personer med tilhørende materiell, som kan yte rask og skreddersydd IKT- støtte ved humanitære katastrofer, hovedsakelig til FNs team for katastrofevurdering og koordinering (UNDAC).

## Utenriksdepartementets personell

Utenriktjenesten har 630 utsendte og 990 lokalt ansatte som jevnlig håndterer krevende og belastende saker, både i forbindelse med bistand til norske borgere i utlandet, kriseberedskap og politiske hendelser. Mange av utenriktjenestens ansatte og deres familier er stasjonert i områder med øket risiko på grunn av krig eller krigslignende tilstander, kriminalitet, alvorlig forurensing eller andre alvorlige trusler mot psykisk og fysisk helse.

For utvalgte stasjoner er det på grunn av sikkerhetssituasjonen etablert egne rutiner knyttet til stasjonering. Utsendte på disse stasjonene følges særlig tett, med helseundersøkelser før, under og etter stasjonering, utreiseforberedende kurs, besøk ved stasjonene, og sikkerhetsmessige tiltak og rutiner. Det tillates ikke å medbringe barn, og det er på enkelte av stasjonene lagt begrensninger på om ektefelle/partner kan medfølge.

Flertallet av de utsendte som tjenestegjør på stasjonene er fast ansatt i departementet, og fortsetter etter stasjoneringen i utenriktjenesten, enten på en annen utenriksstasjon eller i departementet. Personellet ivaretas, også etter stasjonering på særlig belastende steder, innenfor det ordinære arbeidsgiveransvaret. Dette skjer uavhengig av om personellet er fast ansatt i utenriksdepartementet eller tjenestegjør midlertidig med permisjon fra sin ordinære arbeidsgiver. Personellet følges hovedsakelig opp innenfor ordinær bedriftshelsetjeneste og hos en leverandør av arbeidsmedisinske helseundersøkelser og trope-/ reisemedisin. Tilstander med behov for behandling ivaretas innenfor det offentlige helsevesenet.

## Om Oppfølgingsplanen

### Formål

Målgruppen for Handlingsplanen er alle norske statsborgere som har deltatt eller deltar i fredsbevarende, fredsopprettende eller statsbyggende innsats i andre land, fra utenriks-, justis- og forsvarssektoren. Regjeringen ønsket med Handlingsplanen å følge opp og forsterke det arbeidet som har vært gjort de seneste årene med å synliggjøre kompetanse, formidle anerkjennelse og gi støtte. Regjeringen legger vekt på at dette er et felles samfunnsansvar – på tvers av sektorer og forvaltningsnivåer. Oppfølgingsplanen retter derfor en særlig innsats mot å få arbeidslivet til å ta veteranenes kompetanse i bruk, og sørge for at det offentlige hjelpeapparatet kan yte bedre koordinert og mer kompetent bistand til dem som trenger det. Figur 9 under viser målene i Oppfølgingsplanen og hvordan disse er strukturert.

<sup>9</sup> DSB (2016): Konseptutredning Sivilforsvaret 2016

|                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Samfunnsmål</b>                  | <b>Å styrke samfunnets anerkjennelse og ivaretagelse av personell før, under og etter internasjonal tjeneste for Norge</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Sektorover-<br/>gripende mål</b> | <i>Forebygge mulige<br/>konsekvenser av<br/>internasjonal tjeneste</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <i>Aktiv formidling av<br/>samfunnets<br/>anerkjennelse</i>                                                                                                        | <i>God oppfølging av<br/>personell og deres<br/>pårørende</i>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <i>Bedre kompetanse i<br/>det sivile<br/>hjelpeapparatet</i>                                                                                                                                                                                                |
| <b>Delmål</b>                       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Andel tjenestegjørende personell med skader som følge av tjenesten skal minimeres</li> <li>2. Sikre rask og smidig overgang til arbeidslivet etter endt tjeneste; andelen som står utenfor arbeidsmarkedet mer enn tolv måneder etter endt tjeneste skal ikke overstige andelen langtidsledige</li> <li>3. Personell i int. tjeneste og deres pårørende skal få tilstrekkelig kunnskap om helsetilbud, rettigheter og støtteordninger, herunder klage- og ombudsordning, for å sikre god ivaretagelse</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Norges befolkning skal ha god kjennskap til den innsatsen personell i int. tjeneste gjør på vegne av nasjonen</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Forbedre koordinering og kompetanse for oppfølging av personell og deres pårørende på nasjonalt og kommunalt nivå</li> <li>2. Vilkår for kompensasjon etter den særskilte kompensasjonsordningen skal tydeliggjøres og de eksisterende økonomiske ordningene konsolideres.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personellet og deres familier skal bli møtt med kunnskap og forståelse hos de tjenesteytende sektorer</li> <li>2. Forskningsbasert kunnskap skal bidra til økt kvalitet og god kompetanse i tjenestene</li> </ol> |

Figur 9: Samfunnsmål, sektorovergripende mål og delmål i Oppfølgingsplanen.

Oppfølgingsplanen bygger på Stortingsmelding nr. 34 (2008-2009) og Handlingsplanen "I tjeneste for Norge" fra 2011. I Oppfølgingsplanen viser man derfor til utvalgte resultater fra arbeidet med Handlingsplanen. Disse er:

- Etableringen av kompensasjonsordning og en uavhengig klageinstans for kompensasjon til veteraner med psykiske belastningsskader
- Etableringen av Forsvarets ettårsprogram der Forsvarets personell og deres familier og pårørende får god oppfølging ett år etter tjenesten.
- Etableringen av Veteranavdelingen i Forsvarsstaben. Veteranavdelingen er en åpen dør for veteranene inn til Forsvaret
- Etableringen av veterandagen med deltakelse på høyt politisk nivå, og at det er åpnet for å tildele nasjonens høyeste utmerkelser for deltakelse i internasjonale operasjoner har bidratt til å styrke anerkjennelsen av personell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner for Norge
- De største utfordringene som personell som har deltatt i internasjonal tjeneste møter etter fullført tjeneste, har vært møtet med det sivile hjelpearbeidet som oppleves som lite koordinert. Samtidig opplever mange at det sivile hjelpeapparatet har mangelfull kunnskap om hvilke belastninger utenlandstjenesten kan innebære, og hvilke ettervirkninger den kan medføre

I Oppfølgingsplanen legges det vekt på at styrking av samfunnets anerkjennelse og ivaretagelse av personell før, under og etter at de har vært i internasjonal tjeneste. Videre skal Oppfølgingsplanen forbedre samhandlingen i og å øke kunnskapen i sivil sektor. Samhandling og kunnskap er virkemidler som griper over flere departementsområder. Tverrsektorielt arbeid er derfor gjennomgripende i Oppfølgingsplanen.

Oppfølgingsplanens 27 tiltak er beskrevet i vedlegg 1.

## Organisering av arbeidet

### Styringsgruppen IDA.

Arbeidet med Oppfølgingsarbeidet gjøres av en Interdepartemental styringsgruppe - IDA. Styringsgruppen IDA ledes av FD med Justis- og Beredskapsdepartementet (JD), Utenriksdepartementet (UD), Helse- og omsorgsdepartementet (HOD), Arbeids- og sosialdepartementet (ASD), Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) og Kommunal- og moderniseringsdepartementet som medlemmer. IDA skal koordinere iverksettingen av Oppfølgingsplanen. Det enkelte departement har ansvar for å følge opp mål og tiltak innenfor sine respektive ansvarsområder, og skal rapportere til IDA to ganger pr. år om gjennomføringen av disse. En samlet rapport for implementeringen av sektorovergripende mål og delmål skal foreligge en gang pr. år.

### Arbeidsgruppen

I tillegg er det etablert en arbeidsgruppe hvor departementenes underliggende etater deltar:

- Forsvaret (leder)
- NAV
- Barne- og ungdomsdirektoratet
- Helsedirektoratet
- SPK
- Politidirektoratet
- Forsvarets Veterantjeneste
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet

Arbeidsgruppens leder skal møte i styringsgruppen IDA på anmodning. I henhold til arbeidsgruppens mandag har arbeidsgruppen ansvar for å styrke det tverrsektorielle samarbeidet på etatsnivå ved å:

- Identifisere relevante aktører i samarbeidet, relatert til de ulike tiltakene
- Vurdere nye aktører inn i samarbeidet
- Kontinuerlig overvåke behovet for videreutvikling av tiltak, og foreslå videreutvikling for styringsgruppen
- Utarbeide fremdriftsplan for implementering av de ulike tiltakene

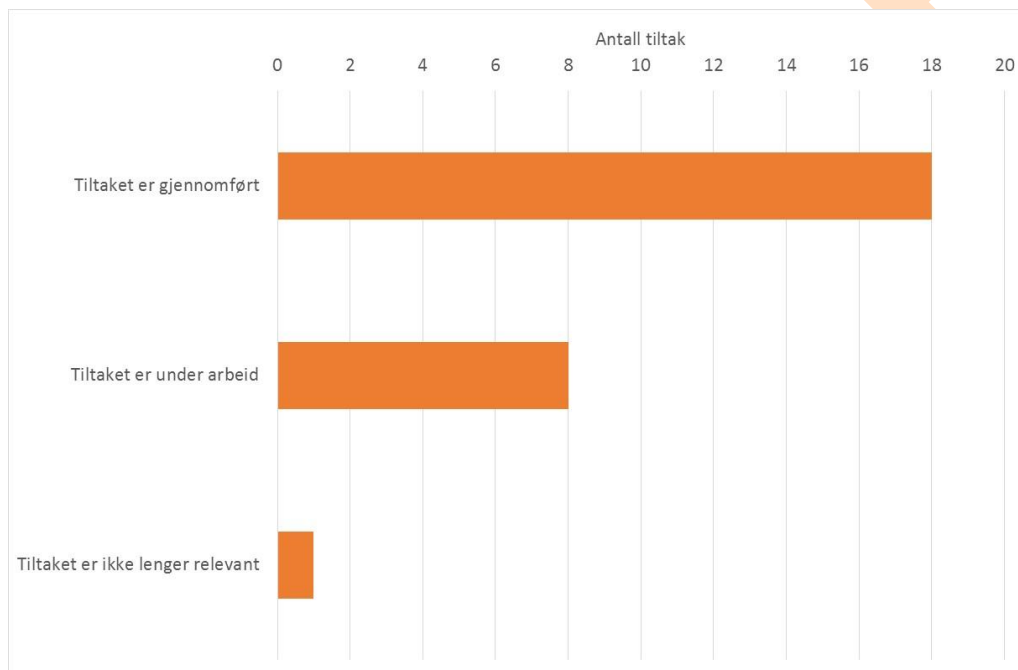
Arbeidsgruppen rapportere status på implementering av alle tiltak til IDA to ganger per år, medio februar og medio september.

# Observasjoner

I dette kapitlet presenteres observasjoner fra dokumentanalysen, intervjuene og spørreundersøkelsen.

## Gjennomføring av tiltakene

I Oppfølgingsplanen er det angitt hvilket departement som har hovedansvar for gjennomføring av hvert enkelt tiltak. For tiltak med behov for koordinering og samarbeid med andre departement er det angitt hvilke departementer som skal støtte ansvarlig departement. Oppfølgingsplanen har ikke angitt frister eller resultater (KPI'er) som skal oppnås. To ganger i året gjennomgår IDA status for de 27 tiltakene. Figur 10 under oppsummerer status pr april 2017.



Figur 10; Status grad av gjennomføring for tiltakene i Oppfølgingsplanen. (Kilde Styringsgruppen IDA)

Tiltaket som ikke lenger er relevant er tiltak 12 som tar for seg styrking av NAV-Elverum som nasjonalt kompetansesenter. Miljøet er videreført og styrket med ett årsverk. I tiltaket var det også skrevet at NAV-Elverum etter hvert skulle omfatte sentralisert saksbehandling og beslutning i saker som vedrører personell som har gjort internasjonal tjeneste for Norge. Sentralisert saksbehandling og beslutning er av NAV-Elverum vurdert som lite aktuelt, siden kjennskap til lokale forhold, som for eksempel arbeidsmarked, er vurdert som viktigere. Fagmiljøet på Elverum består både personellet og lokale saksbehandlere i saksbehandlingen når en av partene ber om dette.

Tiltak som er under arbeid, er dels tiltak som venter på endelig vedtak eller som er utformet slik at tiltaket er en kontinuerlig løpende prosess. Eksempel på det første er tiltak 2 hvor det i henhold til statusrapporten ikke foreligger en endelig beslutning hos Forsvarsstaben om å gjennomføre jevnlig kartlegginger av personellens helsemessige, fysiske og psykiske utvikling etter internasjonal tjeneste utover dagens ordning, hvor personellet blir fulgt ett år etter endt tjeneste i internasjonale oppdrag. Eksempel på tiltak som er i kontinuerlig prosess er tiltak 22 om de regionale fagnettverkene. Vi registrerer at fagnettverkene er innarbeidet i HODs styringsdialog med RVTS'ene. Samtidig anerkjennes det fra arbeidsgruppen i deres rapport til styringsgruppen<sup>10</sup> at det er behov for å justere og videreutvikle tiltaket.

<sup>10</sup> Tiltak 22 – Oppsummeringsrapport fra Arbeidsgruppen

17 tiltak er gjennomført. Blant disse er noen relativt enkelt å gjennomføre siden tiltaket enten er relativt overordnet eller at det er et konkret tiltak. Eksempel på overordnede tiltak er tiltak 16 der FD skal *vurdere* behov for eventuelle endringer i forskriften om den særskilte kompensasjonsordningen. For dette tiltaket rapporterer FD at de vurderer fortløpende eventuelle behov for endringer i forskriften, blant annet på bakgrunn av innspill fra SPK og praksis fra Klagenemnda. Eksempel på et konkret tiltak er tiltak 13 der ASD skal utrede og legge til rette for at det kan etableres et begrenset prøveprosjekt hvor det etableres en desentralisert ordning med «veterankontakt» hos NAV. NAV har i samråd med kompetansemiljøet ved NAV Elverum og veteranorganisasjonen for skadde i internasjonale operasjoner (SIOPS), besluttet å gjennomføre prøveprosjektet i Osloregionen.

## Forebygging

### Innledning

Forebygging skal redusere muligheten for negative konsekvenser av det å gjennomføre tjeneste i internasjonale oppdrag for personellet og for familier og pårørende. I Oppfølgingsplanen er det lagt vekt på at personellet blir grundig utredet for fysisk og psykisk helse, både rett etter hjemkomst og over tid. Like viktig er det at det tilrettelegges for at personellet selv tar kontakt ved behov for hjelp. Kunnskap om mulige helsemessige og sosiale konsekvenser av internasjonal tjeneste er derfor viktig, både for personellet, pårørende og arbeidsgiver. Tilsvarende er det behov for lett tilgjengelig informasjon om helsetilbud, støtteordninger, rettigheter og klageordninger.

Oppfølgingsplanen legger også vekt på at personell som har tjenestegjort i internasjonale tjenester sikres rask og smidig overgang til arbeidslivet. Personell fra utenriktjenesten og Politiet er som hovedregel fortsatt ansatt i Utenriksdepartementet og Politiet etter endt tjeneste. Dette gjelder i økende grad også for Forvarets personell. Imidlertid vil det fremdeles være personell som må finne arbeid i sivil sektor. For disse legger Oppfølgingsplanen opp til at det er viktig å synliggjøre overfor sivile arbeidsgivere den verdifulle kompetansen personellet har tilegnet seg.

### Mange opplever at forebygging er blitt styrket

Basert på dokumentanalysen og intervjuene registrerer vi at det forbyggende arbeidet har styrket seg de siste årene.

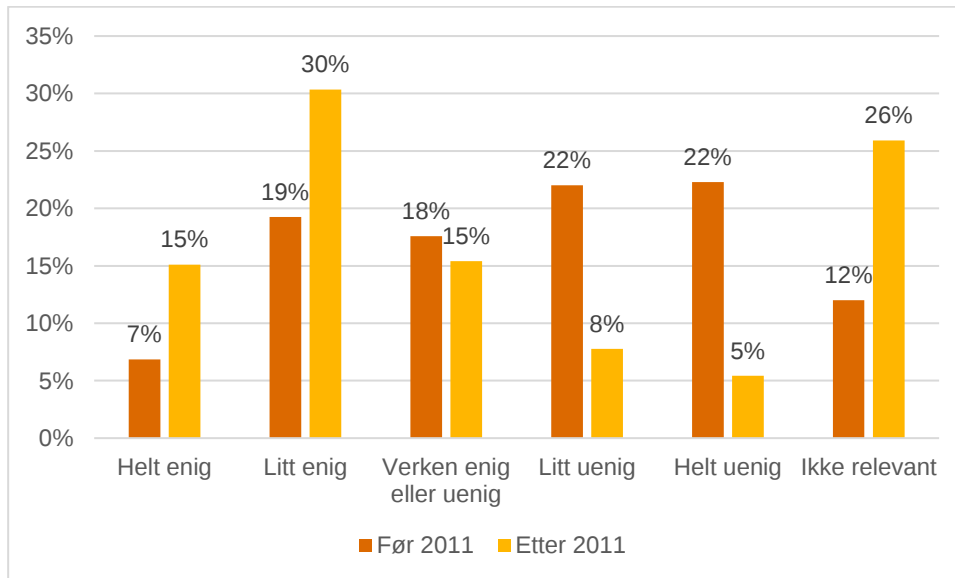
I intervjuene med personell fra Forsvaret kommer det frem at de opplever at arbeidet med forebygging er blitt mer strukturert. Det er ikke ett tiltak som peker seg ut, men summen av flere tiltak som har bidratt til at forebygging er blitt bedre. I tillegg pekes det på at flere av tiltakene har fått virke over tid, siden viktige tiltak var videreføring av tiltak fra Handlingsplanen. Dette gjelder for eksempel aktivitetene på Veteransenteret (Bæreia) og ordningen med mellomlandinger. Mellomlandingen er første stopp etter operasjonen og gjennomføres i de fleste tilfeller i utlandet på vei til Norge. Denne tjenesten er svært godt mottatt. Den gir mulighet for å senke skuldrene, debrief og samtale med psykolog. I tillegg gjennomføres en medisinsk undersøkelse for de som ikke har gjennomført det tidligere. Et annet tiltak som verdsettes er familiesamlingene. Forsvaret arrangerer blant annet fellessamling for tjenestegjørende og deres familier før avreise. I tillegg til informasjon om operasjonen, deltar NAV-Elverum og Bufetat (Hamar) med informasjon om deres tjenester, samt veiledning og råd knyttet til utfordringer for «hjemmefronten» i forbindelse med deltakelse i internasjonale operasjoner. Også NAV-Elverum og Bufetat (Hamar) opplever at deres deltakelse blir godt mottatt.

Et annet tiltak som mange aktører peker på, er hvordan seleksjonen av tjenestepersonell for internasjonal tjeneste har endret seg. Flere peker på at klarering av personell er blitt mer strukturert. Det gjennomføres blant annet psykologiske og medisinske undersøkelser, noe som ikke var like systematisk i forbindelse med UNIFIL-operasjonene. I intervjuene med både veteranene og Forsvaret kommer det frem at dette tiltaket oppleves som et vesentlig bidrag til at de som deltar i internasjonale operasjoner i dag er mer robuste enn personell som for eksempel deltok i FN styrkene i Libanon (UNIFIL).

Flere veteraner trekker frem at trening i forkant av operasjoner ikke må undervurderes som forebyggende tiltak. Også dette oppleves av personell fra Forsvaret å ha blitt bedre når det sammenlignes med UNIFIL

operasjonene. Argumenter som brukes er at samtrening gir trygghet, og at simulering av situasjoner slik at det blir mest mulig realistisk trening har stor verdi.

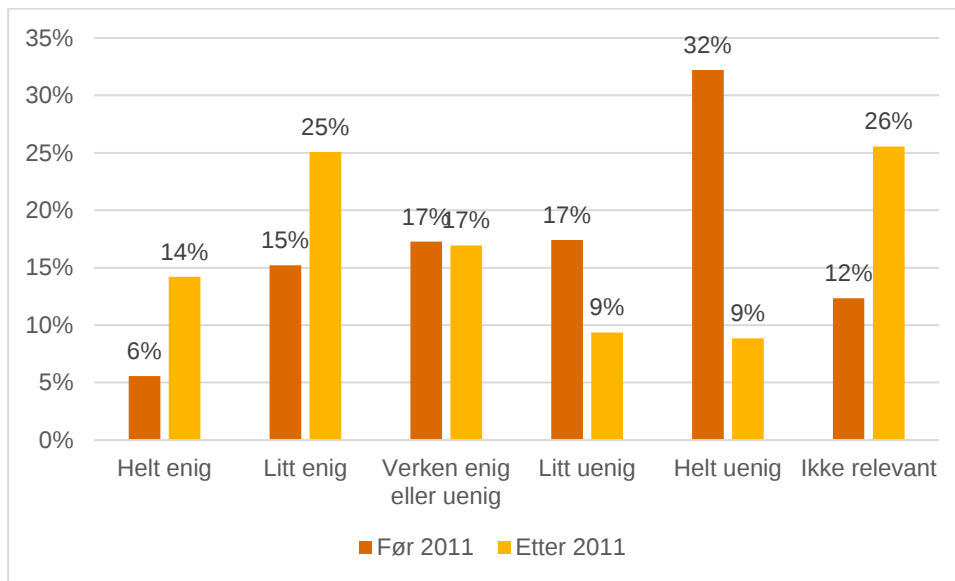
Tiltak 1 i Oppfølgingsplanen tar blant annet for seg at Arbeidsgiver skal informere personellet om mulige helsemessige og sosiale konsekvenser av internasjonal tjeneste. Spørreundersøkelsen blant personell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner for Forsvaret viser en tydelig forbedring siden 2011 på dette området. Figur 11 under viser svarfordelingen.



Figur 11: I hvilken grad er du enig i påstanden om at Forsvaret er flink til å informere om helsemessige og sosiale konsekvenser av internasjonal tjeneste, før og etter 2011

Svarfordelingen viser at det er flere som er enig i påstanden for perioden etter 2011 enn det var for perioden før 2011. 45 % for perioden etter 2011 mot 26 % før 2011. Dette gir en økning med rundt 20 prosentpoeng fra perioden før 2011 til perioden etter 2011. Hvis vi trekker ut de som har svart ikke relevant på dette spørsmålet får vi et rendyrket utvalgt slik at alle har vurdert påstanden for både før og etter 2011. Da svarer 60 % at de er helt enig eller enig i påstanden for perioden etter 2011.

Tilsvarende utvikling registrerer vi om tiltak 2. I figur 12 under viser svarfordelingen at i underkant av 40 % er helt enig eller enig i påstanden om at Forsvarets rutiner for å kartlegge personellens helsemessige, fysiske og psykiske utvikling etter internasjonal tjeneste er gode.



Figur 12: I hvilken grad er du enig i påstanden om at Forsvarets rutiner for å kartlegge personellens helsemessige, fysiske og psykiske utvikling etter internasjonal tjeneste er gode, før og etter 2011

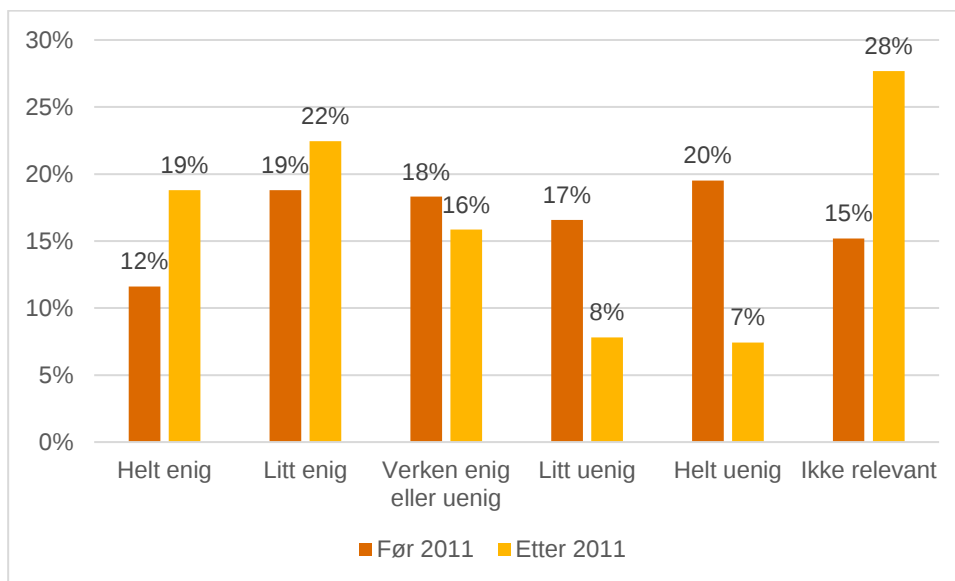
Sammenligner vi perioden før og etter 2011, ser vi en tydelig endring. For perioden før 2011 er rundt 50 % uenig eller helt uenig påstanden om Forsvarets rutiner for å kartlegge personellens helsemessige, fysiske og psykiske utvikling etter internasjonal tjeneste er gode. For perioden etter 2011 er det i underkant av 20 % som er uenig eller helt uenig påstanden. Dette gir en reduksjon på 30 prosentpoeng.

Personell som velger å gjennomføre flere tjenesteoppdrag kan bli utsatt for relativt stor belastning. Tiltak 3<sup>11</sup> i Oppfølgingsplanen tar for seg denne problematikken ved å gjennomgå normen for hjemmetid, hvilke retningslinjer som skal gjelde, og hvordan dette skal tilpasses oppdraget. Tiltaket er gjennomført og de nye retningslinjene er innarbeidet i forvaltningsbestemmelsene. Imidlertid er det fremdeles behov for verktøy som gir oversikt over den totale belastningen for enkeltpersoner. Spørreundersøkelsen viser at personell i tjeneste for Forsvaret ikke opplever en vesentlig forbedring før og etter 2011. Imidlertid er det andelen som er uenig eller helt uenig i påstanden ca 20 % for perioden før 2011 og 10 % for perioden etter 2011.

Et annet viktig forebyggings tiltak er at personellet gjøres i stand til selv å oppsøke de instanser de har behov for. I tiltak fire gjøres dette gjennom koordinert informasjon, råd og veiledning. Spørreundersøkelsen viser for perioden før 2011 at i overkant av 30 % er helt enig eller enig i påstanden om at informasjonen, rådene og veiledningen jeg har fått, gjør meg i stand til selv å oppsøke de instanser jeg har behov for. For perioden etter 2011 er det 40% som sier seg enig i denne påstanden. Dette gir en økning med 10 prosentpoeng fra perioden før 2011 til perioden etter 2011.

<sup>11</sup> Tiltak 3: For på et tidligere tidspunkt å kunne identifisere den totale belastning på det enkelte personell, er det nødvendig å gjennomgå normen for hjemmetid, hvilke retningslinjer som skal gjelde, og hvordan dette skal tilpasses oppdraget, herunder utvikle bedre styringssystemer for en oversikt over den enkeltes belastning. Ansvar: FD

Figur 13 viser svarfordelingen.



Figur 13: I hvilken grad er du enig i påstanden om at Informasjonen, rådene og veiledningen jeg har fått, gjør meg i stand til selv å oppsøke de instanser jeg har behov for, før og etter 2011

Som tidligere beskrevet viser SSBs levekårsundersøkelse at rundt 7 % av de som har deltatt i internasjonale operasjoner for Forsvaret sliter med å delta i arbeidsmarkedet. Oppfølgingsplanen har som delmål å sikre rask og smidig overgang til arbeidslivet etter endt tjeneste. For Politiet oppleves dette som mindre relevant siden politipersonell i fredsoperasjoner er ansatt i Politiet etter endt tjeneste. Dette gjelder for mange i Forsvaret også. Imidlertid er det noe personell som etter endt tjeneste ikke er, eller fortsetter, i Forsvaret. Flere veteraner hevder at retur til sivilsamfunnet og arbeidsmarkedet ofte er den vanskelige jobben. Et stort problem som veteranene påpeker, og som anerkjennes av det sivile hjelpeapparatet, er at veteranenes opparbeidete kompetanse ikke verdsettes tilstrekkelig i det sivile arbeidslivet.

For å følge opp tiltak 6<sup>12</sup> i Oppfølgingsplanen har Forsvaret i samarbeid med NHO Service utviklet kompetansebevis. Kompetansebevisene er gjort tilgjengelig på Forsvarets intranettsider og gjennom internett ut til det norske arbeidslivet. Kompetansebevisene beskriver hvilke ferdigheter man oppnår i deltakelse i internasjonale oppdrag. I tillegg er det mulig å skreddersy bevisene basert på personlige erfaringer.

NHO Service har i samarbeid med NVIO, NROF, SIOPS, NAV og Forsvaret tatt initiativ til et prosjekt som skal følge opp veteraner etter endt militærtjeneste. I Handlingsplanen ble det lagt opp til å skille mellom personell uten belastninger og skader, og personell med belastninger og skader. For personell uten belastninger og skader ble det lagt til grunn at de kunne dra nytte av at NHO Service organiserer bemanningsbransjen som årlig formidler jobb til 100 000 personer. Bemanningsbransjen kan være inngangsport for grupper som ellers ville hatt problemer med å få jobb. Bransjen kan gi grunnleggende opplæring og

kursing i utfylling av CV, samt gi råd, oppfølging og formidling av oppdrag. For personell med belastninger og skader la man til grunn at innsatsen for disse ville bli lagt på å gi riktig rådgivning og tilpasset arbeidstrening gjennom utføringsbedriftene i NHO Service. Personell med belastninger og skader vil i utføringsbedriftene møte et apparat som er spredt over hele landet og som hvert år sørger for at over 6 000 mennesker kommer ut i ordinært arbeid i tett samarbeid med NAV. Prosjektet har eksistert siden 2014, men deltakelsen fra personell i internasjonal tjeneste har vært liten. For personell med belastninger og skader har NHO-Service samarbeidet

**KOMPETANSEBEVIS**  
Gjennomført tjeneste i en internasjonal operasjon

NAV

**GENERELL KOMPETANSE:**  
Du skal ha gjennomført tjeneste i en internasjonal operasjon som utfører de militære kompetansene i praktisk tjeneste. En slik operasjon er et oppdrag for Norge i et annet land. Dette innebærer:

- Arbeid under press i komplekse situasjoner
- Måte med samarbeidsferdigheter
- Utsatt et internasjonalt samarbeid, slik som soldater fra andre nasjoner, med utveksling og lokale myndighetsorganisasjoner i operasjonsområdet
- Varierende risiko, sikkerhet og sikkerhet på egen og andres vegne
- Bygge relasjoner på tross av kulturelle og menneskelige personlige forskjeller
- Utsatt tjeneste på forskjellige nivå i ulike meget utfordrende situasjoner

**KOMNETTISERING AV TJENESTEN:**  
Samlet tid (antall år/måneder) i internasjonale operasjoner:

Land jeg har tjenestegjort i:

**INDIVIDUELL KOMPETANSE:**  
Tjeneste i en internasjonal operasjon vil gi ulike kompetanser.  
Jeg tjenestegjør som: (Skriv kompetansebevis/relevante)

| Du har fått med følgende kompetanser: |  | Faglig kompetansebevis                     |  |
|---------------------------------------|--|--------------------------------------------|--|
| Personell kompetanse:                 |  | (Skriv Ledelse, Logistikk, Administrasjon) |  |
| De fem viktigste (Se valg-liste)      |  |                                            |  |
| 1                                     |  | 1                                          |  |
| 2                                     |  | 2                                          |  |
| 3                                     |  | 3                                          |  |
| 4                                     |  | 4                                          |  |
| 5                                     |  | 5                                          |  |

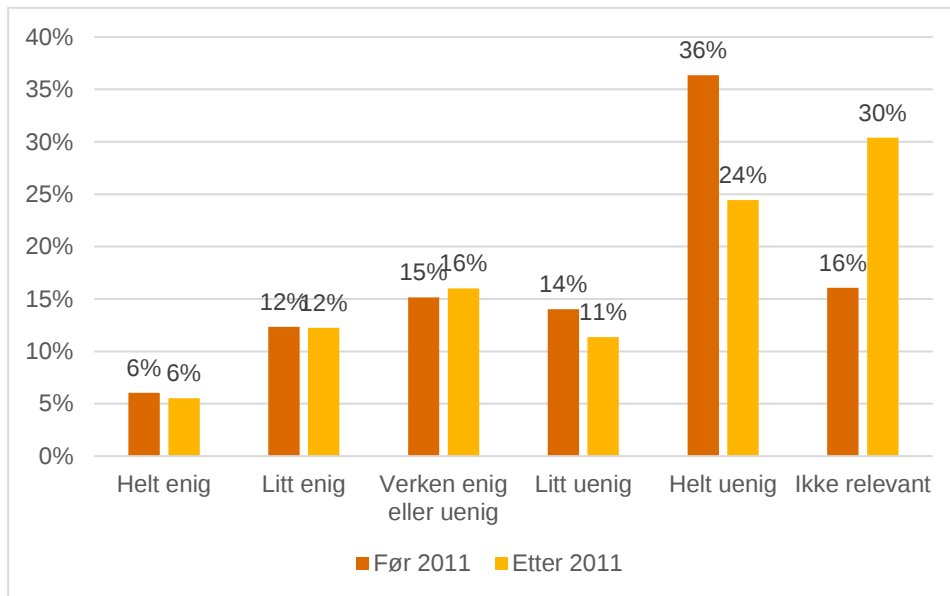
Etter: Signa kompetansene:

Figur 14: Mal for kompetansebevis

<sup>12</sup> Tiltak 6: Forsvarsdepartementet skal medvirke til at den kompetansen som er opparbeidet ved internasjonal tjeneste gjøres tilgjengelig og dokumenteres på en slik måte at den kan brukes og forstås av arbeidsgivere i det sivile arbeidsmarkedet.

med SIOPS. Imidlertid viser det seg at mange er redde for å miste opparbeidete rettigheter om man deltar i arbeidslivet, selv om yrkesdeltakelsen er nede på 10-15 %.

Spørreundersøkelsen viser at for perioden før 2011 er 18 % enig eller helt enig i påstanden om at kompetansen jeg har opparbeidet ved internasjonal tjeneste er gjort tilgjengelig og dokumentert, slik at den kan brukes og forstås av arbeidsgivere i det sivile arbeidsmarkedet. For perioden etter 2011 er resultatet likt, dvs 18 % er enig eller helt enig i påstanden. Basert på denne svarfordelingen har det ikke vært endringer for perioden før og etter 2011. Imidlertid har andelen som er uenig eller helt uenig blitt redusert fra 50 % for perioden før 2011 til 35 % for perioden etter 2011. Figur 15 viser svarfordelingen.

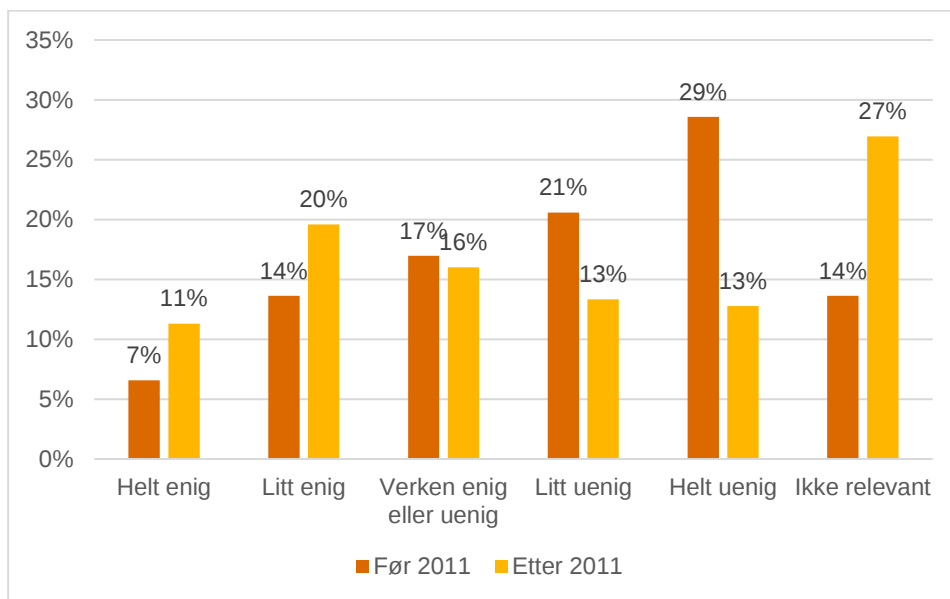


Figur 15: I hvilken grad er du enig i påstanden om at Kompetansen jeg har opparbeidet ved internasjonal tjeneste er gjort tilgjengelig og dokumentert, slik at den kan brukes og forstås av arbeidsgivere i det sivile arbeidsmarkedet, før og etter 2011

Gjennom etablering av nettsteder som [www.forsvaret.no/veteraner](http://www.forsvaret.no/veteraner) og [www.itjenesterfor norge.no](http://www.itjenesterfor norge.no) har Forsvaret bidratt til at personell i internasjonal tjeneste og deres pårørende skal få tilstrekkelig kunnskap om helsetilbud, rettigheter og støtteordninger, herunder også klage- og ombudsordning. I tillegg er Forsvarets ansvar som arbeidsgiver i forbindelse med internasjonale operasjoner regulert i Forsvarets personelhåndbok del E.

Spørreundersøkelsen blant personell som har tjenestegjort for Forsvaret viser en positiv utvikling om at informasjonen er blitt bedre etter 2011. For perioden før 2011 er det 50 % som er uenig eller helt uenig i påstanden om at Jeg har fått tilstrekkelig informasjon om støtteordninger og mine rettigheter. For perioden etter 2011 er det 26 % som er uenig eller helt uenig i påstanden. I tillegg er det 31 % som er enig eller helt enig i påstanden for perioden etter 2011. Dette viser at det er flere som er enig enn uenig i påstanden for perioden etter 2011.

Figur 16 nedenfor viser svarfordelingen.



Figur 16: I hvilken grad er du enig i påstanden om at jeg har fått tilstrekkelig informasjon om støtteordninger og mine rettigheter, før og etter 2011

## Anerkjennelse

### Innledning

Viktige tiltak som etableringen av veterandagen og medaljeparader har bidratt til å styrke samfunnets anerkjennelse. I Oppfølgingsplanen legger det vekt på å styrke informasjonen og dermed kunnskapen om den innsatsen personell i internasjonal tjeneste gjør på vegne av nasjonen. Dette vil bli gjort gjennom åpen og aktiv kommunikasjon med samfunnet om personellens oppdrag i internasjonal tjeneste, og den risiko personellet utsettes for. I tillegg vektlegges synliggjøring av personellens høye kompetanse og verdifulle erfaringer for norsk arbeids- og samfunnsliv.

### Arbeidet med anerkjennelse oppleves for mange å ha kommet lengst

Veterandagen ble vedtatt i 2010 og første gang gjennomført i 2011, slik at det i år er den syvende gangen veterandagen arrangeres. I tillegg til arrangementet i hovedstaden gjennomfører Forsvaret egne veteranarrangementer i Bodø, Bergen, Bardufoss og Setermoen, Elverum: Terningmoen, Harstad og Ramsund, Kongsvinger, Kirkenes, Lillehammer, Jørstadmoen, Narvik, Rena/Åmot, Sandnes, Vatneleiren, Trandumskogen og Trondheim.

I Oppfølgingsplanen oppfordres kommunene til å gjennomføre egne arrangementer på 8. mai. I 2017 var det 77 lokale arrangementer som omfattet minst 100 kommuner for veteranene. Et typisk arrangement kjennetegnes av kransenedleggelse, appeller fra lokal politisk ledelse og avslutning med sosialt samvær på rådhuset.

I intervjuene med veteranene kommer det tydelig frem at tiltakene som ble etablert i forkant av og i forbindelse med Handlingsplanen innenfor område anerkjennelse, er svært godt mottatt. Flere av veteranene argumenterer for at utdeling av medaljer er viktig for den enkelte. Man opplever at man blir anerkjent for den innsats man har bidratt med. Flere vektlegger at lokale arrangementer er et gode med stor verdi. Man erfarer blant annet at lokale arrangementer bidrar til å promotere veteranforeningene og deres lokale aktiviteter. Dette bidrar til å styrke lokalt samhold. Forsvaret har etablert en egen Facebookside for veteraner. Denne siden formidler blant annet kommende lokale arrangementer for veteraner.

Andre stiller spørsmål om det er nødvendig å spre arrangementet ut til alle kommuner. Mange liker å ta «veien inn til Oslo» for å delta og oppleve arrangementet der. Et av argumentene som brukes er at det blir lettere å

møte gamle kamerater når arrangementene blir større. Gjensyn med gamle kamerater er en viktig dimensjon som vektlegges av flere veteraner.

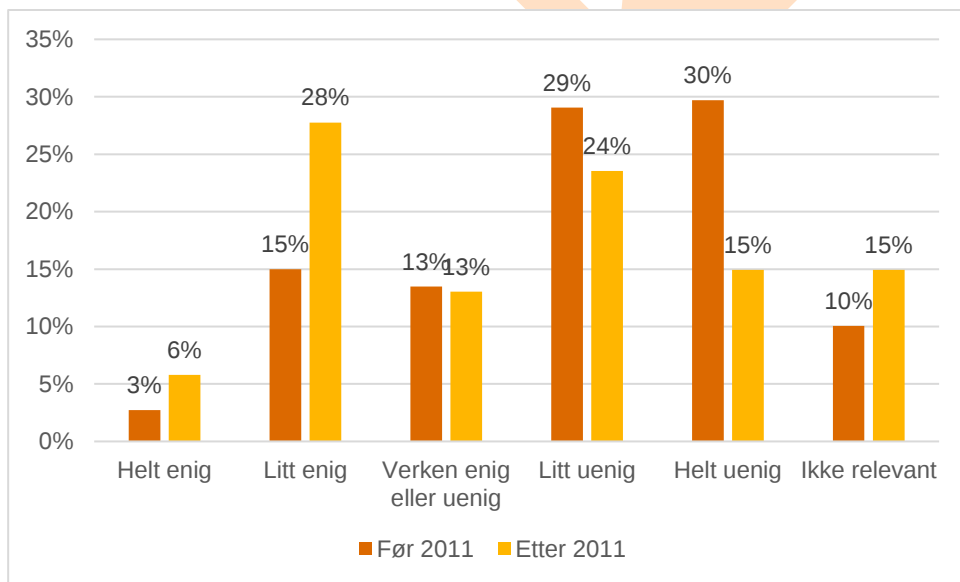
Et annet positivt tiltak som trekkes frem er veterankonferansen. Hensikten med konferansen er å styrke veteransamarbeidet i Norge. På konferansen hedres veteraner ved blant annet utdeling av veteranpris. En av hensiktene<sup>13</sup> med veterandagen er at alle som jobber med veteraner kan møtes og diskutere på tvers av sektorer for å skape god forståelse og innsikt, slik at praktiske tiltak kan bli iverksatt.

Felles for både veterandagen og veterankonferansen er at det gir Forsvaret en mulighet og arena for å informere samfunnet om personellens innsats i utenlandsoppdrag. Som ledd i Oppfølgingsplanen er det lagt vekt på å formidle personellens høye kompetanse og verdifulle erfaringer for norsk arbeids- og samfunnsliv.

Forsvaret utarbeider årlig en kommunikasjonsplan (tiltak 10). Siden 2012 har Forsvarets veteran-tjeneste inngått i planen. For hvert år prioriteres tiltak innenfor veterinærrområde som skal gjennomføres i planperioden. Veterandagen 8. mai og veterankonferansen i oktober har vært med hvert år. I kommunikasjonsplanen for 2017 er 70 års markering av tysklandsbrigaden og utvikle veteranidentitet prioriterte tiltak utover Veterandagen Veterankonferansen.

Forsvarets mediesenter opplever at systematisk informasjonsarbeid har bidratt til å øke samfunnets kunnskap om veteranenes innsats betydelig. Problemstillinger knyttet til veteraner og deres innsats har kommet mer på dagsorden. Et eksempel som Forsvarets mediesenter trekker frem er TV serien Nobel. Selv om serien ikke alltid er realistisk har den for mange gitt mer innsikt i hvordan internasjonale oppdrag kan være generelt og Afghanistan spesielt.

Spørreundersøkelsen blant personell som har tjenestegjort for Forsvaret har kartlagt om de opplever at Norges befolkning har god kjennskap til den innsatsen personell i internasjonal tjeneste gjør på vegne av Norge. Undersøkelsen viser en liten positiv utvikling fra perioden etter 2011 til perioden før 2011. Figur 17 under viser svarfordelingen.



Figur 17: I hvilken grad er du enig i påstanden om at Norges befolkning har god kjennskap til den innsatsen personell i internasjonal tjeneste gjør på vegne av Norge, før og etter 2011

For perioden før 2011 er det 60 % som er uenig eller helt uenig i påstanden om at Norges befolkning har god kjennskap til den innsatsen personell i internasjonal tjeneste gjør på vegne av Norge. For perioden etter 2011 er denne andelen redusert til 30 %. I tillegg viser svarfordelingen for perioden etter 2011 at det er 34 % som er

<sup>13</sup> Regjeringen.no

enig eller helt enig i påstanden. Dette viser at det er en liten andel flere som er enig enn uenig i påstanden for perioden etter 2011.

## Oppfølging

### Innledning

Personell som har skader eller senskader kan oppleve det sivile hjelpeapparatet som en utfordring. I Oppfølgingsplanen er det derfor en rekke tiltak for å effektivisere og sentralisere saksbehandling i Arbeids- og velferdsetaten, forenkle rutiner for dokumentasjon, øke og sentralisere kompetanse. Et annet viktig element er å bedre samhandlingen på kommunalt nivå. Derfor oppfordres kommunene til å utarbeide kommunale handlingsplaner. Et tredje element er at kompensasjons- og erstatningsordningene skal gjennomgås og forenkles. Et felles trekk med disse tiltakene er de er videreutvikling av tiltakene som ble gjennomført i Handlingsplanen

### Resultatene fra arbeidet med Handlingsplanen videreutvikles

Pilotprosjekt Østerdalen var et viktig tiltak i Handlingsplanen. I intervjuene komme det frem at pilotprosjekt på mange måter har vært en viktig katalysator for å utvikle tjenester og arbeidsformer i forbindelse med oppfølging av personell som har gjennomført internasjonale oppdrag. Målsettingen for pilotprosjektet var å utvikle og prøve ut tiltak som kunne bidra til en mer langsiktig, systematisk og kompetansebasert oppfølging av forsvarets personell og deres familier. Gjennom Pilotprosjekt Østerdalen fikk man etablert et nasjonalt kunnskapsmiljø på NAV Elverum. Dette miljøet ønsket man i Oppfølgingsplanen å videreføre og forsterke med ett årsverk (tiltak 12). I tillegg ønsket man å etablere et begrenset prøveprosjekt med en desentralisert ordning i NAV med veterankontakt (tiltak 13). En slik kontakt er etablert for Oslo og Akershus. Tilsvarende ønsket man å videreføre miljøet i Bufetat på Hamar, som også er tildelt en nasjonal rolle innenfor Barne- og ungdoms- og familiedirektoratet.

#### Nav-Elverum

For det nasjonale kompetansemiljøet på Elverum er det viktig at de ikke driver med saksbehandling. For dem er det viktig at saksbehandlingen forblir lokalt. Kompetansemiljøet er rådgivende for lokale saksbehandlere som kjenner det lokale arbeidsmarkedet best. Kompetansemiljøet bistår også veteraner ved at det gir råd og veiledning knyttet til rettigheter og plikter i forbindelse med saksbehandlingen. NAV-Elverum deltar også på fellessamlinger og holder foredrag og presentasjoner for veteraner. De to siste årene har det vært mellom 50-60 aktiviteter i året. Ca halvparten av aktivitetene hadde veteraner som målgruppe. NAV-Elverum deltar på mellomlandinger og avslutningssamlinger ett år etter endt tjeneste. Hensikten er å gi informasjon til veteranene, og samtidig være tilgjengelig for direkte henvendelser. NAV-Elverum opplever at samarbeidet med Forsvaret er godt. Tilsvarende forståelse av samarbeidet har Forsvaret.

#### Veterankontakten Oslo/Akershus

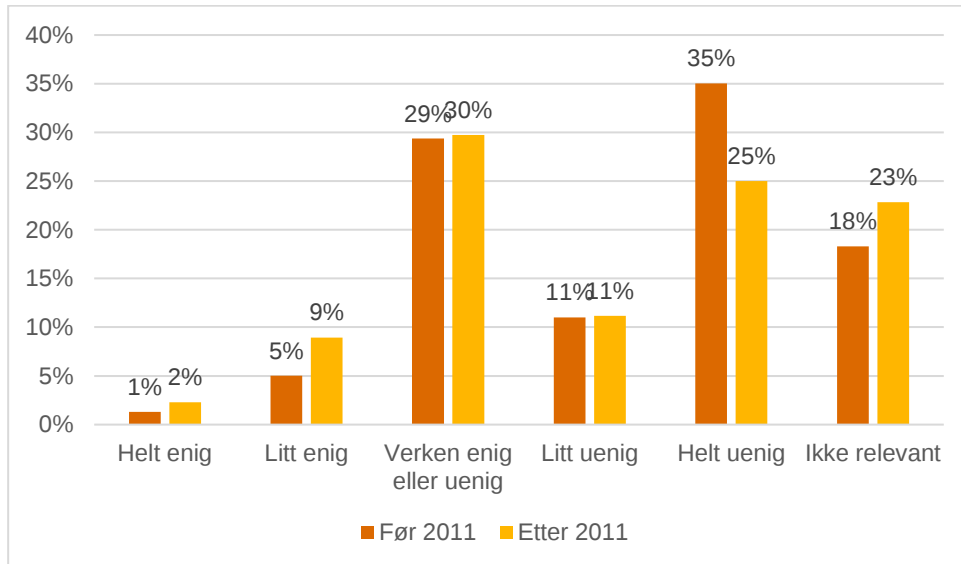
Den nyopprettete veterankontrakten i NAV for Oslo og Akershus er en prosjektstilling på 2 år. Veterankontakten tilfører de 37 NAV-kontorene i Oslo og Akershus med kompetanse om veteraner og bistår veteraner når det gjelder NAVs tjenester og ytelser. Veterankontakten har ikke vedtaksmyndighet, men deltar i møter mellom veteraner og de lokale NAV-kontorene. I tilbakemeldinger til Veterankontakten fra ansatte på NAV kontorene, gis det uttrykk for at denne ordningen bidrar til at de blir tryggere i saksbehandlingen. Tilsvarende tilbakemeldinger gis fra personell som har vært i internasjonal tjeneste for Forsvaret. De opplever at deres behov blir bedre hørt og ivare tatt som følge av deltakelse fra veterankontakten.

#### Kommunale handlingsplaner

Pilotprosjekt Østerdalen tydeliggjorde verdien av lokal samhandling. Erfaringene fra prosjektet var at det er viktig å utvikle kommunen som tjenesteleverandør når det gjelder ivaretagelse og oppfølging av veteranen og dens familie. Som følge av dette har Oppfølgingsplanen et tiltak (14) hvor kommunene som har innbyggere som har vært i internasjonal tjeneste for Norge, oppfordres til å utarbeide handlingsplaner. Enten i egenregi eller som interkommunalt samarbeid. Per april 2017 er det etablert fem handlingsplaner i egenregi, dvs Oslo, Bergen Trondheim, Tromsø og Fosen. I tillegg har Bardu, Målselv og Sørreisa utarbeidet en interkommunal

handlingsplan. Kommunene har med andre ord i liten grad tatt oppfordringen om å utarbeide kommunale eller interkommunale handlingsplaner, og antall kommuner er færre enn det Forsvaret forventet

Spørreundersøkelsen blant personell som har tjenestegjort for Forsvaret har kartlagt om de opplever at min bostedskommune sørger for at veteranene og deres familier blir godt ivaretatt. Resultatene fra undersøkelsen viser at det er liten endring fra perioden før 2011 til etter 2011. Figur 18 under viser svarfordelingen.



Figur 18: I hvilken grad er du enig i påstanden om at Min bostedskommune sørger for at veteranene og deres familier blir godt ivaretatt, før og etter 2011

For å motivere kommunene til å utarbeide kommunale handlingsplaner har Forsvarets veteran tjeneste våren 2017 lansert en veileder eller et grunnlag for utvikling av kommunal veteranplan (handlingsplan). Dokumentet bygger på erfaringene fra de seks gjennomførte handlingsplanene. I veilederen pekes det på en rekke tiltak som kan inngå i en veteranplan. Disse er blant annet:

- Gjennomføre lokale seremonier og offentlige markeringer. For eksempel i forbindelse med 8. mai som er Norges frigjørings- og veterandag eller i forbindelse med FN dagen.
- Opprette en veterankontakt. Dette vil gi veteranene én inngangsportal til kommunens tilbud, være en ressurs for kommunenes ansatte og kunne lette samarbeidet mellom ulike kommuner, samt med frivillige organisasjoner.
- Gi støtte til å etablere lokale møteplasser. Kronstad hovedgård Bergen og Camp Nidaros i Trondheim er eksempler på slike møteplasser. Forsvaret tilbyr seg å stille egne lokal til disposisjon
- Forslag til hvordan ansatte i kommunen med erfaring fra internasjonale oppdrag kan være en ressurs innen beredskapsarbeid og opplæringsaktiviteter. Et annet eksempel er å benytte lokale veteraner i skoleundervisning for eksempel i forbindelse med FN dagen.
- Etablere en plan for kompetanseheving slik at ansatte kommunehelsetjenesten, skole og barnehager har relevant kompetanse om konsekvenser av deltakelse i internasjonale oppdrag, herunder barns mulige reaksjoner på foreldres tjenestegjøring i internasjonale operasjoner.

I følge Forsvarets veteran tjeneste er veilederen, som grunnlaget for utvikling av kommunal veteranplan, godt mottatt og fungert som katalysator for flere kommuner. Forsvarets veteran tjeneste melder om flere kommuner som i etterkant av lanseringen av veilederen har startet opp arbeidet med å utvikle sin kommunale veteranplan, enten i egen regi eller i samarbeid med andre kommuner.

Selv om veteranplanene har mange gode tiltak og hensikter er det ikke alltid plandokumentet følges opp med budsjettmidler. Mangelfull finansiering svekker planene og muligheten til å gjennomføre tiltakene. Årsakene til

underfinansiering varierer, men en mulig årsak er at tiltakene ikke prioriteres når det for eksempel må gjøres prioriteringer i budsjettbehandlingen i by- og kommunestyrene.

#### Videreutvikling i forbindelse med kompensasjonsordningen

Økonomiske støtteordninger er en viktig del av oppfølgingen av veteraner (tiltak 17-20). I dag eksisterer en todelt kompensasjonsordning. Det er mulighet for utbetaling på 65G<sup>14</sup> ved 100 % ervervsmessig uførhet ved psykiske belastningsskader dersom de samme beviskravene og bevistema som gjelder etter det lovfestede objektive ansvaret er oppfylt. I tillegg er det mulig å få utbetalt opp mot 35G med lempeligere vilkår for å ta hensyn til at mange av de eldre sakene kan være vanskelig i tilstrekkelig grad å dokumentere at de alminnelige kravene til bevis er oppfylt.

I forbindelse med kompensasjonsordningene har det oppstått flere behov for å sikre effektiv og rettferdig saksbehandling. Basert på Oppfølgingsplanen kommer det frem at det har vært behov for å presisere beviskravet for de to ordningene. Videre har det vært behov for å tydeliggjøre frister for søker og SPK i forbindelse med saksbehandlingen. Likeledes har det vært behov for å styrke kompetansen til de som skal utferdige psykiatriske spesialisterklæringer i saker hvor personell fra internasjonal tjeneste søker om erstatning. Siden det har vist seg at det noen ganger kan være vanskelig for personell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner for Forsvaret å oppfylle beviskravene for støtteordningene, har det vært behov for å etablere et rapporteringssystem som sikrer dokumentasjon knyttet til hendelser i tjenesten der de i ettertid kan bli reist krav om erstatning.

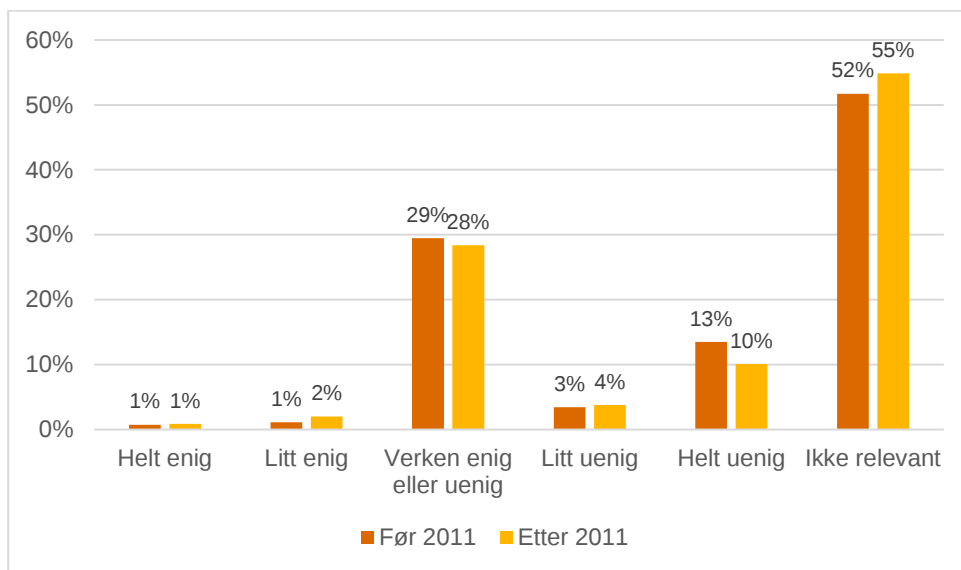
For å sikre likebehandling av like saker var det enighet om å vurdere å sentralisere saksbehandling av krav om yrkesskadeerstatning og mén-erstatning, i de tilfeller skaden er relatert til utenlandstjeneste, på linje med eksisterende behandling av uføresaker. Yrkesskadeerstatninger og mén-erstatninger forvaltes av NAV som har et annet saksbehandlingssystem med ulike saksbehandlingsregler og klageinstanser enn kompensasjonsordningene som forvaltes av SPK.

Alle disse behovene er ivaretatt i Oppfølgingsplanen. Flere av tiltakene er gjennomført eller under utarbeidelse. Til tross for dette er det mange veteraner i intervjuene og gjennom kommentarene i spørreskjema som gir uttrykk for at saksbehandlingstiden er lang og krevende. I intervjuet med veteranorganisasjonene kommer det frem at man er overrasket over at man ikke har klart å redusere saksbehandlingstiden. Sentralisering av saksbehandlingen hos NAV burde bidra til å redusere saksbehandlingstiden. Blant annet hadde veteranorganisasjonene forventninger til at sentralisert saksbehandling hos NAV ville ha større effekt.

Denne opplevelsen kommer også frem i spørreundersøkelsen blant personell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner for Forsvaret. For denne påstanden er det mange som har svart ikke relevant. Årsaken til dette kan være at de fleste av personellet som har tjenestegjort for Forsvaret ikke har hatt kontakt med Statens pensjonskasse. Til tross for dette er det litt under 15 % som svarer at de er uenig eller helt uenig i påstanden om at Statens pensjonskassens (SPK) saksbehandlingstid for krav om kompensasjon for psykiske belastningsskader er akseptabel. Siden det til sammen er 700 som har søkt om kompensasjon, er det grunnlag for å anta at flere av de som har svart at de er enig eller helt uenig i påstanden om akseptable saksbehandlingstid ikke har svart ut fra egen erfaring.

<sup>14</sup> Grunnbeløpet (G) benyttes ved fastsettelse av pensjonspoeng og beregning av pensjoner fra folketrygden. Grunnbeløpet (G) er per 1. mai 2016 kr 92 576. 65G innebærer utbetaling på kr 6 017 440. 35G innebærer utbetaling på kr 3 240 160

Figur 19 under viser svarfordelingen.



Figur 19: I hvilken grad er du enig i påstanden om at Statens pensjonskassens (SPK) saksbehandlingstid for krav om kompensasjon for psykiske belastningsskader er akseptabel, før og etter 2011

FD har månedlige kontaktmøter med SPK. SPK rapporterer at disse sakene gis prioritet hos dem, og at både restansen og saksbehandlingstiden har gått kraftig ned. Imidlertid skaper krav til innhenting av en spesialisterklæring utfordringer med hensyn til saksbehandlingstiden. Det kan være tidkrevende for SPK både å etablere avtaler med en tilgjengelig spesialist som skal skrive erklæringen fordi det ofte er ventetid på spesialister. Spesialisten trenger rimelig tid på å skrive en tilstrekkelig god erklæring etter at veteranen er undersøkt. Innhenting av spesialisterklæringer kan dermed bidra til at saksbehandlingstiden kan bli lang. SPK er i de månedlige kontaktmøtene med FD likevel klare på at de prioriterer disse sakene med en gang de mottar erklæringen fra spesialisten i saken.

Tiltaket om å etablere et rapporteringssystem som sikrer dokumentasjon knyttet til hendelser i tjenesten der de i ettertid kan bli reist krav om erstatning har startet opp, men er ennå ikke avsluttet. I følge SPK opplever de at dokumentasjon knyttet til hendelser i tjenesten har blitt en mindre utfordring. For de store hendelsene finner man frem til rett informasjon. Dessuten er dokumentasjonen blitt bedre med årene. Dette innebærer at for operasjoner som ikke er gamle (som for eksempel operasjonene i Libanon), opplever SPK at de finner frem til tilfredsstillende dokumentasjon i de fleste saker.

## Kompetanse

### Innledning

Oppfølgingsplanen legger vekt på at personell som har et oppfølgingsbehov skal bli møtt med kunnskap i helsesektoren og i tjenester i sivil forvaltning. Det er derfor etablert tiltak som skal styrke kompetansen hos personell i offentlig sektor som ofte kommer i kontakt med personell fra internasjonal tjeneste og deres pårørende. Dette innebærer blant annet kurs og opplæringspakker innen i stressrelaterte lidelser og militærpsykiatri for blant annet leger og psykologer (tiltak 24). I tillegg skal de regionale fagnettverkene og kompetansenettverkene som ble etablert i forbindelse med Handlingsplanen videreføres (tiltak 22 og 23).

### Kunnskap i det sivile hjelpeapparatet oppleves som styrket

I Oppfølgingsplanen har videreføringen av de regionale fagnettverkene en sentral rolle. Nettverkene jobber bl.a. for å øke samarbeid og samhandling mellom aktuelle aktører og bistå med råd og veiledning til tjenesteapparatet. Det er et mål å styrke kompetansen til kommuner, andre lokale tjenesteytere og spesialisthelsetjenesten. RVTS Øst har en overordnet ressursfunksjon overfor de øvrige RVTSene og deres arbeid med fagnettverk og kompetansehevede tilbud.

Det rapporteres om at det er forskjeller knyttet til innhold, omfang og deltakelse i de ulike regionale nettverkene. Dette oppleves ikke som et stort problem. Tvert imot gir dette en spredning i tilnærming som gir et bredere erfaringsgrunnlag for læring. I avsnittene I RVT Sør har man valgt å etablere en ressursgruppe på rundt ti personer. Felles for dem alle er at de har erfaring fra internasjonale oppdrag. Utover det har de ulike erfaringsbakgrunn, som ordfører, beredskapssjef hos fylkesmannen, NAV-sjef, familievern, mm. I følge RVT Sør har dette vært et grep som har løftet arbeidet i fagnettverket. Blant annet har det bidratt til at fylkesmennene har lagt ut informasjon om Oppfølgingsplanen på sine nettsider og Sandefjord kommune starter opp arbeidet med veteranplaner. RVT Nord samarbeider med Høgskolen i Narvik om videreutdanning i krisehåndtering og traumebehandling, der krigstraumer er lagt inn som eget tema.

I RVT Vest oppgir man blant annet at den brede representasjonen i fagnettverket bidrar til viktig kjennskap til hverandres arbeid og perspektiv, forståelse av hvor «skoen trykker». Samarbeidet med veteranorganisasjonene og Sjøforsvaret fremheves som særlig betydningsfullt. Begge er viktige bidragsyttere innen kunnskap og erfaring.

Som beskrevet over er RVT Senes hovedoppgaver å bidra med kompetanseheving og nettverkssamarbeid på tvers av sektorer, etater og forvaltningsnivåer. RVT Sene har derfor gjennomført en rekke kompetansehevende tiltak for første- og andrelinjetjenesten. Blant annet er det utviklet «standardiserte opplæringspakker» i form av todagers kurs for leger/psykologer, NAV-ansatte og annet helsepersonell, og et dagskurs som fokuserer på utfordringer for barn og familier. Dagskurset tilbys kommunalt ansatte og et utvalg ansatte i attføringsbedrifter i Norge. I tillegg har de gjennomført en rekke tiltak/kurs for ulike målgrupper både internt i Forsvaret, for veteranorganisasjonene og andre aktører.

I 2015 fikk RVT S midler til «prosjektet bevisstgjøring av landets distriktspyskiatriske sentre (DPSer) som bidrar til å spre kunnskap om veteraners særskilte behov og markedsføre opplæringstilbudene som finnes i regi av RVT Sene. Prosjektet er av 1-3 timers varighet, og formidles av en fagperson fra RVT S og en krigsveteran. Prosjektet ble videreført i 2016 og fortsetter i 2017.

I henhold til arbeidsgruppens rapport er det etterlyst erfaringsutveksling på tvers av RVT S'ene og mer samarbeid om felles prosjekter. Dette vil styrke RVT S'enes rolle som regionale kompetansesentra slik at personell med erfaring fra internasjonale oppdrag og deres familier blir møtt med kunnskap og forståelse i det lokale sivile hjelpeapparatet.

Innen traumebehandling generelt er opplæringstilbudet styrket. RVT Vest tilbyr et ettårig program for behandlere i DPS, sammen med samarbeidende kommunale helsetjenester og fastleger. Programmet søker å øke forståelsen av traumer og traumebehandling, herunder også veteraner. RVT Øst har gjennomført kompetanseutviklingsprogrammet «Tryggere Traumeterapeuter» ved regionens helseforetak. Dette har bidratt til at flere tusen behandlere i spesialisthelsetjenesten har blitt bedre skolert på traumebehandling

Kunnskapsbasert videreutvikling av virkemiddelapparatet overfor personell som har tjenestegjort i utlandet er en prioritering. Derfor har Oppfølgingsplanen lagt vekt på at forskningsbasert kunnskap skal bidra til økt kvalitet og god kompetanse i tjenestene. Et av tiltakene i Oppfølgingsplanen er å gjennomføre ytterligere analyser knyttet til SSBs levekårsundersøkelse (tiltak 26). Denne analysen er utført av Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS). Deres hovedfunn er særlig knyttet til at to forhold: motivasjon for å delta i internasjonale oppdrag og hvordan man opplevde forberedelsene til operasjonen. Veteraner som rapporterte at motivasjonen for å dra ut først og fremst var rettet andre, i større grad hadde fått tilbud om samtale med psykolog etter tjenesten. Tilsvarende var det slik at veteraner som vurderte forberedelsene som dårlige rapporterte i større grad nedsatt helse, nedsatt kontroll og mestring av livet, nedsatt humør og mindre tilfredshet, og økt bruk av legemidler som antidepressiv medisin, smertestillende og sovemedisin. De som hadde en negativ vurdering av forberedelsene rapporterte i større utstrekning at de var misfornøyde med oppfølgingen i det sivile helsevesenet.

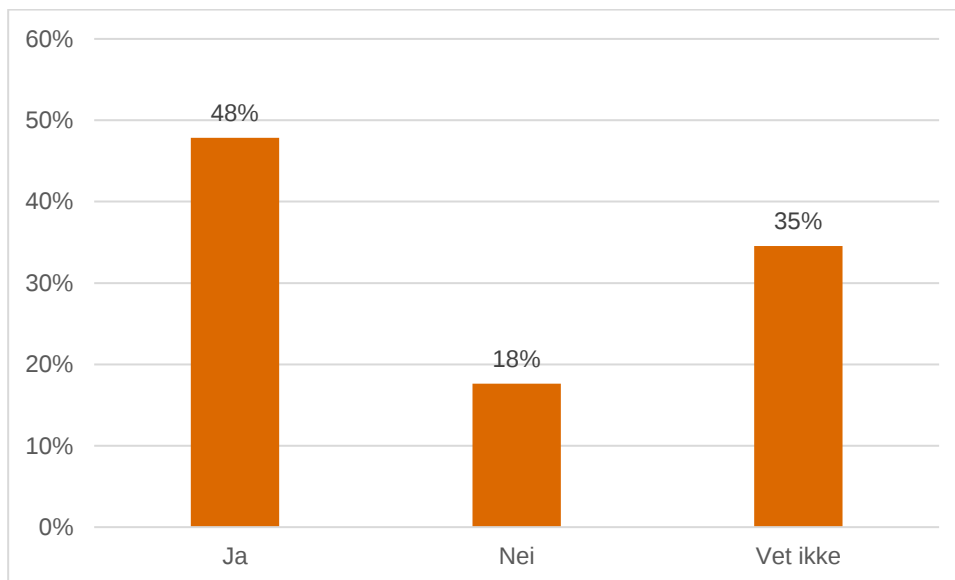
NKVTS sin lærdom av disse funnene er at de anbefaler at motivasjon og særlig forberedelser gis større oppmerksomhet før internasjonale oppdrag. I tillegg bør Veteraners vurdering av forberedelser kartlegges og tas hensyn til i helsevesenets oppfølging.

Mange av tiltakene er rettet mot psykiske helseplager. I intervjuene kommer det frem at personell som har fysiske skader opplever at deres utfordringer og problemer er underprioritert. Dette gjelder for eksempel mer

og bedre kunnskap om følgeskader og slitasje som følge av bruk av proteser mm over lengre tid. I intervjuene fremkommer en generell oppfatning om at det er behov for mer forskning og statistikk om tema relatert til personell som gjør, eller har gjort, internasjonal tjeneste for Norge (tiltak 27).

## Oppsummering

Spørreundersøkelsen blant personell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner for Forsvaret avsluttes med et oppsummerende spørsmål som skal avdekke hvorvidt Regjeringens tiltak alt i alt har ført til bedre ivaretagelse og økt anerkjennelse for personell og pårørende før, under og etter internasjonal tjeneste. Figur 20 under viser svarfordelingen.



Figur 20: Har regjeringens tiltak bidratt til å nå Oppfølgingsplanens samfunns mål

Blant Forsvarets personell som har deltatt i internasjonale operasjoner er det litt under 50 % som svarer at de alt i alt mener at regjeringens tiltak bidratt til å nå Oppfølgingsplanens samfunns mål.

Basert på observasjonene knyttet til de fire sektorovergripende målene oppleves særlig arbeidet med **anerkjennelse** for mange som lengst kommet. Veterandagen ble arrangert for syvende gang og er blitt en naturlig del av frigjøringsdagen. Spørreundersøkelsen avdekket en tydelig reduksjon blant respondenter som er uenig eller helt uenig i påstanden om at Norges befolkning har god kjennskap til den innsatsen personell i internasjonal tjeneste gjør på vegne av Norge fra perioden før 2011 til perioden etter 2011.

Også innen **forebygging** registrer vi en tydelig forbedring. 45 % av personell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner for Forsvaret opplever at Forsvaret gjør en god jobb med å informere om helsemessige og sosiale konsekvenser av internasjonal tjeneste. Dette gir en økning med rundt 20 prosentpoeng fra perioden før 2011 til perioden etter 2011.

Innenfor **oppfølging** registrerer vi ikke tilsvarende forbedringer fra perioden før 2011 til perioden etter 2011. NAV-Elverum og Veterankontakten i Oslo/Akershus oppleves som viktige og nyttige ressurser blant Forsvarets personell som har deltatt i internasjonale operasjoner. Det samme gjelder Bufetat på Hamar. Felles for disse tre fagmiljøene er at Forsvaret benytter deres kompetanse i forbindelse med mellomlandinger og avslutningssamlinger.

Innenfor **kompetanse** har de regionale fagnettverkene som driftes av RVTS'ene gjennomført en rekke kompetanseutviklende tiltak. Dette er en videreutvikling av tiltakene fra arbeidet med Handlingsplanen. Blant annet ønsker man nå å sette fokus mot kommunene og deres førstelinjetjeneste.

# Vurderinger

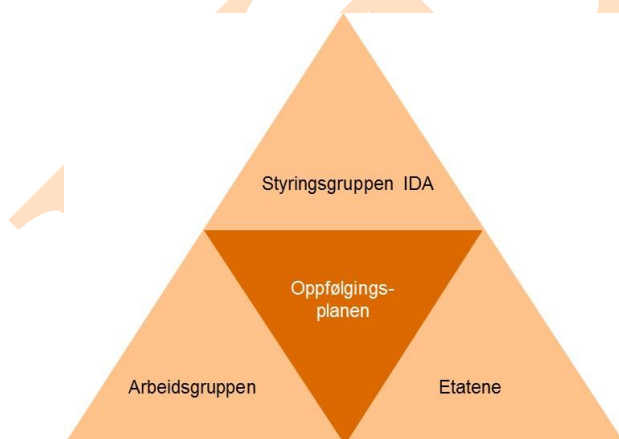
## Tiltakene

Alle tiltakene er påbegynt, men ikke alle er fullført. At tiltakene ikke er fullført behøver ikke representere et stort problem. Grunnen er at tiltakene er kommet inn på et modenhetsnivå som gjør at de er innarbeidet som en del av den daglige driften, og dermed skal videreføres. Eksempel på dette er tiltak 22 der de regionale fagnettverkene for innsattpersonell skal videreføres. Tiltaket er et typisk videreført tiltak fra Handlingsplanen. I intervju med RVTS Sør kom det frem at utvikling og formidling av kompetanse rettet mot personell som har tjenestegjort i internasjonale oppdrag er prioritert og innarbeidet i den daglige driften. Et annet eksempel er tiltak 11 hvor det skal utarbeides en strategi for å markedsføre personellens kompetanse overfor sivile arbeidsgivere. Her er det en kombinasjon av markedsføringsaktiviteter som har startet opp og som må videreutvikles som følge av endrede behov eller teknologisk utvikling. Et eksempel på dette er kompetansebevisene. Etter hvert som disse tas i bruk vil man etablere erfaringer som mest sannsynlig vil kreve revideringer.

Et eksempel på tiltak som ikke er fullført, og som kan ha innvirkning på måloppnåelse, er tiltak 2. Tiltakets første del om å videreutvikle eksisterende rutiner for å kartlegge personellens helsemessige, fysiske og psykiske utvikling etter internasjonaltjeneste, er implementert. Forsvarets sanitet (FSAN) har etablert rutiner for helsemessig screening som skal gjennomføres 3-6 måneder etter hjemkomst. Imidlertid er ikke tiltakets andre del fullført. Her skulle FD vurdere om det skal gjennomføres jevnlig kartlegginger, for eksempel etter to, fem og åtte år, som i Sverige og Danmark. I intervjuene kom det frem at en slik løsning er etterspurt av personell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner for Forsvaret. Veteranorganisasjonene støtter dem i dette ønsket. Argumenter som blir brukt er at ett år er for tidlig å avslutte oppfølgingen av personell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner. En utfordring er at kartlegginger to, fem og åtte år etter hjemkomst kan utfordre dagens ordning, der Forsvarets ansvar for personell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner er begrenset til ett år etter hjemkomst.

## Organisering av arbeidet

Styringsgruppen IDA, Arbeidsgruppen og etatene er sentrale aktører i arbeidet med Oppfølgingsplanen. Figur 21 under illustrerer organiseringen



Figur 21: Partene i arbeidet med Oppfølgingsplanen

I styringsgruppen sitter representanter fra de syv departementene. I arbeidsgruppen sitter representanter fra etatene. IDA og arbeidsgruppen er ledet av representanten fra henholdsvis FD og Forsvaret. Slik som Oppfølgingsplanen med tverrsektorielle mål og tiltak er bygget opp, har FD/Forsvaret en hovedinteresse i å sikre **forebygging** og **anerkjennelse**, mens det sivile hjelpeapparatet representert ved de underliggende virksomhetene til etatene har en hovedinteresse i å sikre **oppfølging** og **kompetanse**.

I intervjuene med de ulike partene har det kommet frem at samarbeidet mellom IDA og arbeidsgruppen har et forbedringspotensial. Det kommer tydelig frem at det er behov for tettere dialog mellom IDA og Arbeidsgruppen. I mandatet til Arbeidsgruppen heter det blant annet at den kontinuerlig skal overvåke behovet for videreutvikling av tiltak, og foreslå videreutvikling for styringsgruppen. Ved enkelte anledninger har arbeidsgruppen opplevd at IDA har brukt relativt lang tid på å respondere på arbeidsgruppens forslag. Fra arbeidsgruppens side oppleves dette som uheldig.

Det er også mulig å stille spørsmål om hvorfor ikke leder for arbeidsgruppen har møterett eller observatørrolle i Styringsgruppens møter. En slik løsning er svært vanlig og ofte verdsatt, da en slik ordning gir styringsgruppen tilgang til rask informasjon under møtene. Flere av arbeidsgruppens medlemmer har i tillegg etterspurt en tettere dialog med sitt sektordepartement i forkant og etterkant av møtene.

I Oppfølgingsplanen er det fastsatt hvem som er hovedansvarlig og hvem som eventuelt skal gi støtte i gjennomføringen av tiltaket. Oppfølgingsplanen har ingen frister eller krav til resultater (KPI'er). Derfor var det behov for å operasjonalisere Oppfølgingsplanen ved å utarbeide en fremdriftsplan. Denne oppgaven fikk Arbeidsgruppen. Fremdriftsplanen ble presentert i et av de første Styringsgruppemøtene. I praksis virket fremdriftsplanen som en utkvittering av felles forståelse av Arbeidsgruppens oppgaver med forventninger om når tiltaket skulle være gjennomført.

## **Nærhet til der personellet bor**

Det har siden etableringen av Handlingsplanen vært et grunnleggende ønske om at personell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner skal få anerkjennelse og ivaretagelse der personellet bor. I en slik kontekst er det naturlig at kommunene får en viktig rolle. Tanken er at det er kommunen som er den primære tjenesteleverandør. Derfor er kommunene oppfordret til å utarbeide kommunale handlingsplaner. Til tross for sterke oppfordringer er det, som nevnt under observasjoner, kun fullført seks handlingsplaner.

Kommunene har blant annet ansvar for skole, barnehage, helsestasjons- og skolehelsetjenesten og fastlegene. Samtidig har regjeringen foreslått en lovplikt om at alle kommuner skal ha psykolog knyttet til seg fra 2020. Disse fagområdene representerer en førstelinjetjenesten. Disse har behov for kompetansebygging fra for eksempel RVTS'ene. Erfaringene viser at det er viktig at kommunene har et bevisst forhold til personell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner. Ikke minst ut fra forebyggende hensyn, da for eksempel skole, barnehage og fastlegene i mange tilfeller vil være de som kanskje oppdager behovet for bistand til personell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner og deres familier.

De siste årene har de regionale fagnettverkene spilt en viktig rolle ved å tilrettelegge for kompetanseoppbygging. Slik sett er fagnettverkene som kompetansebygger blitt navet i den lokale og regionale samvirke mellom ulike sektorer (fag) og forvaltningsnivåer. De siste årene har det vært en betydelig dynamikk i den tverrsektorielle tjeneste- og kompetanseutviklingen. Ut fra dette er det mulig å argumentere for at kommunene ikke behøver å ha en sentral rolle innenfor oppfølging av personell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner og deres familier. Tilsvarende er det innenfor kompetansebygging og –formidling.

Slik sett er Forsvarets veteranjenestes veileder for utvikling av kommunale handlingsplaner (veteranplaner) inne på rett spor. Forsvarets veteranjenestes oppfordring er at kommunene tilrettelegger for at det gjennomføres lokale seremonier og offentlige markeringer, opprettes veterankontakt i kommunen, gis støtte til lokale møteplasser for personell som har deltatt i internasjonale operasjoner og fremmes forslag til hvordan bosatte og eventuelt ansatte i kommunen med erfaring fra internasjonale oppdrag kan være en ressurs for kommunen, for eksempel innen beredskapsarbeid og opplæringsaktiviteter.

Ut fra dette er det mulig å se det slik at kommunenes rolle i hovedsak vil være å utgjøre det lokale bindeleddet i arbeidet med forebygging og anerkjennelse, mens det statlige<sup>15</sup> sivile hjelpeapparatet vil være bindeleddet inn mot forebygging og kompetanse.

<sup>15</sup> For eksempel NAV-Elverum, Bufetat- Hamar, de regionale fagnettverkene m.m

## Sektorovergripende mål

De sektorovergripende målene er vist i figur 22 under.



Figur 22: Sektorovergripende mål i Oppfølgingsplanen

De sektorovergripende målene er ikke gjensidig utelukkende. For eksempel skal bedre kompetanse i det sivile hjelpeapparatet bidra til bedre forebygging og oppfølging av personell (og deres familier) som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner. Det er også mulig å argumentere for at formidling av samfunnets anerkjennelse virker forebyggende og styrker oppfølgingen. Slik sett vil tiltakene bidra til måloppnåelse både hver for seg, og gjennom synergier med hverandre. Figur 23 under illustrerer denne sammenhengen.



Figur 23: Måloppnåelse avhenger flere tiltak på tvers av de sektorovergripende målene

## Tiltakene styrker samhandlingen mellom sivil og militær sektor

Både personell som har deltatt i internasjonale oppdrag for Forsvaret, Administrativ foresatt avdeling (AFA) og Forsvaret opplever at de nasjonale kompetansemiljøene tilbyr erfaring og kompetanse av høy verdi. Dette gjelder for eksempel NAV - Elverum og Bufetat på Hamar. Dette er fagmiljøer som har sitt utspring i pilotprosjektet Østerdalen. Gjennom faglig dyktighet har fagmiljøene etablert stor tillitt blant brukerne av tjenestene. En utfordring er at Bufetat på Hamar opplever at deres innsats er underfinansiert. Staten stiller også spørsmål om ordningen kan prioriteres de neste årene. I tillegg er man bekymret for hva som skjer dersom nøkkelpersoner i fagmiljøene slutter, eller etatene ikke lenger kan prioritere den nasjonale rollen. Slik sett er disse miljøene sårbare. Dette kan stille spørsmål ved i hvilken grad enkelte av tiltakene i Oppfølgingsplanen er institusjonalisert. En viktig utfordring som må løses på kort sikt er varig finansiering av for eksempel det nasjonale fagmiljøet hos Bufetat på Hamar.

De regionale fagnettverkene er aktive med bred deltakelse fra ulike etater (Helse, rus, arbeid og familieområdet, veteranavdeling i forsvaret, Forsvarets stressmestringsteam). Samhandlingen mellom RVTS, veteranorganisasjonene og Forsvaret trekkes frem i egevalueringer som svært positivt. Imidlertid viser

egenevalueringen at det etterlyses mer koordinering og samordning på tvers av RVTs'ene. Det er lite samhandling på tvers av fagnettverkene, og det er ønskelig at sentrene i større grad samarbeider om felles prosjekter. Dette vil gi synergieffekter, mindre overlapping og bedre ressursutnyttelse.

RVTs'ene er innovative og RVTs Øst har tilpasset stressmestringsapp – SMART som er utviklet av Phoenix National Centre for Excellence in Posttraumatic Mental Health, for det australske forsvaret. SMART er en verktøykasse for å hjelpe blant annet personell som har deltatt eller deltar i internasjonale oppdrag med stressmestring. Appen gir en rekke verktøy for kognitiv atferdsterapi. Verktøyene kan brukes for å måle og teste fysiske, kognitive og følelsesmessige reaksjoner på stress, for bedre å håndtere stress i forbindelse med oppdrag og for overgang til sivil liv etter tjeneste. Den kan også brukes regelmessig for å forbedre evnen til å mestre stress. Med appen kan det settes mål og måle mestringsevne over tid. Slik digitale løsninger er i tråd med målene om mer digitalisering av helsetjenestene i møte med brukerne. Informasjon om SMART finnes på den nye portalen til RVTs Øst, [www.psykososialberedskap.no](http://www.psykososialberedskap.no), hvor det er en egen fane som heter Militært innsatspersonell. Løsningen vil kunne bidra til å redusere ressursbruken i det sivile hjelpeapparatet.



Figur 24:  
Stressmestringsapp fra  
RVTs

RVTs Øst har bearbeidet den og den er blitt utvidet til å kunne brukes for å håndtere krevende livssituasjoner fra 15 års alder og oppover. Smart kan brukes: I en utfordrende livssituasjon, Etter en voldelig hendelse eller av pårørende og hjelpere.

## Personell og pårørende opplever at det sivile hjelpeapparatet er mer relevant

I intervjuene med personell som har vært i internasjonal tjeneste for Forsvaret kommer det frem at de opplever at det sivile hjelpeapparatet er blitt bedre til å fange opp deres behov. Som eksempel nevner de at det sivile hjelpeapparatet har bedre kunnskap om psykiske belastningskader og helseutfordringer, herunder økende kompetanse om at psykiske belastningskader oppdages lenge etter hjemkomst. Her er det grunn til å anta at dette skyldes flere faktorer. Over flere år har de regionale fagnettverkene gjennomført kompetansebyggende tiltak overfor det sivile hjelpeapparatet. I tillegg har veterandagen og veterankonferansen gitt et vesentlig bidrag til kunnskap og forståelse om innsatsen i internasjonale oppdrag og mulige konsekvenser av det har økt. Felles for både veterandagen og veterankonferansen er at det gir Forsvaret en mulighet og arena for å informere samfunnet om personellens innsats utover det som er kjerneaktivitetene ved disse to hendelsene.

Selv om mange opplever fremgang i møte med det sivile hjelpeapparatet, er det også viktig å påpeke forbedringsområder. I intervjuene kom det frem at personell med fysiske skader opplever at deres utfordringer er noe underprioritert. For eksempel er kompetanse og bistand knyttet til følgeskader og slitasje som følge av for eksempel proteser noe som etterlyses. Et annet forhold er at det ofte er behov for hjelp som tidvis kan være overlappende mellom helse, arbeidsliv og familieverntjenester. Dette setter store krav til koordinering. I intervjuene blir det påpekt at dette ikke må undervurderes. Lokal samvirke og samhandling er derfor et område som peker seg ut for videreutvikling i en eventuell ny planperiode. Inn under dette området kommer behov for forskning slik at utvikling av tiltak og tjenester er mest mulig kunnskapsbasert. Tiltak 25 og 26 har ført til at vi har fått en rapport om Familiemessige utfordringer knyttet til deltakelse i internasjonale operasjoner<sup>16</sup> og arbeidet med en oppdatert versjon av Levekårsundersøkelsen for veteraner. Men her etterspørres det etter mer forskning.

Innenfor kompensasjonsordningen og yrkesskadeerstatning kommer det frem i intervjuene med personell som har vært i internasjonal tjeneste for Forsvaret at saksbehandlingstiden oppleves som lang. Kompensasjonsordningen forvaltes av SPK og Yrkesskadeerstatning av NAV. Dette til tross for at for eksempel SPK rapporterer at deres restanser er redusert innenfor kompensasjonsordningen. I 2014 gikk SPK saksbehandlingsrutinene og effektiviserte disse. I 2015 fikk SPK et nytt saksbehandlingssystem som bidro til en ytterligere effektivisering. Fra og med 2016 ble SPK ajour med saksbehandling av veteransakene som følge av

<sup>16</sup> Regionsenter for barn og unges psykiske helse, Helseregion Øst og Sør (RBUP) (2016): [https://www.bufdir.no/global/nbbf/Familie\\_samliv/Familiemessige\\_utfordringer\\_knyttet\\_til\\_deltakelse\\_i\\_internasjonale\\_operasjoner.pdf](https://www.bufdir.no/global/nbbf/Familie_samliv/Familiemessige_utfordringer_knyttet_til_deltakelse_i_internasjonale_operasjoner.pdf)

reduisert saksbehandlingstid, og at SPK i gjennomsnitt fatter vedtak innen fire uker etter at all dokumentasjon, som for eksempel spesialisterklæringer, er mottatt. Disse sakene er imidlertid omfattende og krevende. Noen saker kan ta lenger tid enn fire uker, men SPK er da i tett dialog med veteran og veteranens advokat.

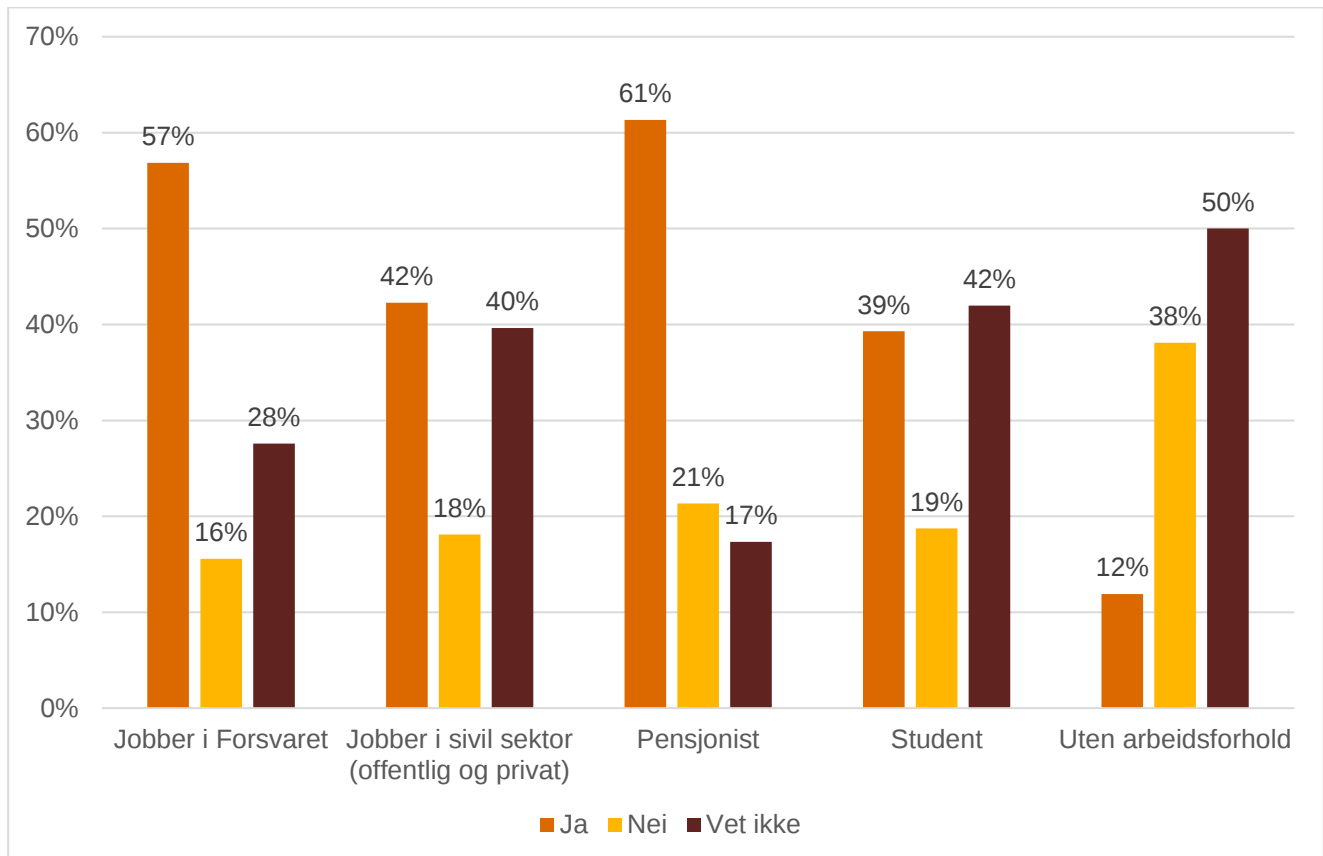
I intervjuene med veteranene kommer det frem at de opplever at nåløyet har blitt smalere de siste årene med tanke på å få støtte innenfor kompensasjonsordningen. I følge SPK kan dette skyldes at porteføljen av søkere har endret seg de siste årene. For eksempel kan det virke som at de som nå søker i mindre grad tilfredsstiller kravene sammenliknet med de som for eksempel søkte i årene like etter at kompensasjonsordningen ble endret i 2011.

UTKAST

# Konklusjon og veien videre

## Konklusjon

I spørreundersøkelsen blant personell som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner for Forsvaret svarte rundt 50 % at de alt i alt mener at regjeringens tiltak har bidratt til å nå Oppfølgingsplanens samfunnsmål. En interessant problemstilling er i hvilken grad nåværende arbeidssituasjon betyr noe for svarene. Figur 25 under viser svarfordelingen.



Figur 25: Har regjeringens tiltak alt i alt bidratt til å nå Oppfølgingsplanens samfunnsmål?

Spørreundersøkelsen viser at det først og fremst er de som jobber i Forsvaret og pensjonister som mener at regjeringens tiltak alt i alt har bidratt til å nå Oppfølgingsplanens samfunnsmål. Andelen som svarer nei varierer lite mellom de ulike gruppene. Unntak her er de som er uten arbeidsforhold. Dette er kanskje den svakeste gruppen. I spørreundersøkelsen utgjør disse ca 2 %. Slik sett finnes det en liten gruppe som opplever at Oppfølgingsplanen i mindre grad klarer å fange opp deres behov. Samlet sett viser figur 21 at Oppfølgingsplanens samfunnsmål er på vei mot måloppnåelse.

Når det gjelder oppnåelse av de sektorovergripende målene er vår vurdering at aktiv formidling av samfunnets **anerkjennelse** er kommet lengst med hensyn på måloppnåelse. Veterandagen og veterankonferansen gir god drakhjelp med hensyn til formidling av anerkjennelse. Felles for både veterandagen og veterankonferansen er at det gir Forsvaret en mulighet og arena for å informere samfunnet om personellens innsats utover det som er kjerneaktivitetene ved disse to hendelsene.

Et annet sektormål som har kommet langt med hensyn på måloppnåelse er Bedre **kompetanse** i det sivile hjelpeapparatet. Grepet med å etablere regionale fagnettverk for å bygge opp kompetansen i det lokale sivile hjelpeapparatet har vært formålstjenlig. Et forhold som har kommet frem i flere av intervjuene er at kompetansen og erfaringene som bygges opp har hatt stor overføringsverdi til andre samfunnsområder. Et av

de mest nærliggende er kunnskap og forståelse av hvordan slike overføringer skal bli møtt. Mange kommer fra en krigssituasjon, og som følge av dette har de med seg traumatiske opplevelser i bagasjen.

Det sektorovergripende målet om å **forebygge** mulige konsekvenser av internasjonal tjeneste er også på vei mot måloppnåelse. Innenfor dette målet er det flere tiltak som har fått virke over tid. Familiedager, mellomlandinger og ettersamlinger er vurdert som viktige tiltak innen forebygging. Tilsvarende er tydeligere seleksjon av personell til internasjonale oppdrag. Tiltakene i Oppfølgingsplanen bidrar til å styrke det forebyggende arbeidet ytterligere. Spørreundersøkelsen blant personell som har tjenestegjort for Forsvaret viser at det har vært en tydelig forbedring fra perioden før 2011 til perioden etter 2011 i hvordan Forsvaret er flinke til å informere om helsemessige og sosiale konsekvenser av internasjonal tjeneste. Informasjon om helsemessige og sosiale konsekvenser av internasjonal tjeneste er viktig for å forventningsstyre kommende personell som skal tjenestegjøre i internasjonale oppdrag.

Det sektorovergripende målet som er kommet kortest med hensyn på måloppnåelse, er god **oppfølging** av personell og deres pårørende. Her vektlegges særskilt manglende oppfølging fra kommunene. Nå på tampen av planperioden har Forsvarets veteran tjeneste utarbeidet en veileder for kommunale veteranplaner. Slik sett er grunn til å anta at flere kommuner vil ta oppfordringen om å utarbeide kommunale eller interkommunale handlingsplaner. I tillegg det en vekst i antall lokale arrangementer i forbindelse med Veterandagen og Frigjøringsdagen 8 mai. Nå sist i 2017 er det registrert 77 arrangementer som representerer rundt 100 kommuner.

## Veien videre

Neste år er det ti år siden arbeidet med å forbedre anerkjennelsen og i varetakelsen av personell som har vært med i internasjonale oppdrag startet opp. Utgangspunktet var med Stortingsmelding nr. 34 (2008-2009) "Fra vernepliktig til veteran. Om ivaretagelse av personell før, under og etter deltakelse i utenlandsoperasjoner". Deretter kom handlingsplanen i 2011 og Oppfølgingsplanen i 2014.

Et sentralt spørsmål når man skal vurdere veien videre er i hvilken grad tiltakene og aktivitetene i det tverrsektorielle tilnærmingen er tilstrekkelig robuste og modne slik at det ikke lenger er nødvendig med en ny planperiode. Hvis svaret er ja på dette spørsmålet må man være trygg på at den tverrsektorielle tilnærmingen ikke er avhengig av politisk og administrativ samordning mellom departementene som styringsgruppa IDA representerer.

Basert på observasjonene og vurderingene som er beskrevet over, mener vi at det er mye som taler for at man nærmer seg en situasjon hvor man ikke behøver en ny planperiode. Forsvarets arbeid knyttet til forebygging og formidling av anerkjennelse har funnet sin form og innhold. Her kan man legge til grunn at det videre arbeidet vil være å videreutvikle dagens løsninger for å tilpasse seg kommende behov.

Når det gjelder det sivile hjelpeapparatet har man også kommet langt med de regionale fagnettverket. Som tidligere beskrevet, oppfattes disse som navet i det lokale samvirke i den tverrsektorielle tilnærmingen. En ulempe er at kommunene ikke har tatt oppfordringen fra regjeringen. Således henger kommunene etter i arbeidet med anerkjennelse og ivaretagelse av personell som har gjennomført tjenester i internasjonale oppdrag.

Mange av ordningene som inngår i det sivile hjelpeapparatet er prosjektfinansiert. Bufdir varsler at de må vurdere om de kan prioritere å opprettholde det nasjonale kompetansemiljøet på Hamar. Prosjektstillingen som veterankontakt i Oslo og Akershus har en varighet på to år. Slik sett er det behov for å sikre varig finansiering av viktige elementer i den tverrsektorielle tilnærmingen.

Selv om den tverrsektorielle tilnærmingen oppleves som robust har vi ikke tilstrekkelig grunnlag fra observasjonene og vurderingene til å være sikre på at den vil overleve uten politisk og administrativ samordning mellom departementene som styringsgruppa IDA representerer. Varsellampene fra Bufdir om kompetansemiljøet på Hamar er en indikasjon på det.

I dagens ordning inngår personell i utenriktjenesten, personell fra politiet og sivilforsvaret, sammen med personell fra Forsvaret. Basert på intervjuene med styringsgruppen IDA og arbeidsgruppen kan det være hensiktsmessig å stoppe opp og vurdere hensiktsmessigheten av at personell i utenriktjenesten og personell fra

politiet og sivilforsvaret er med i det videre arbeidet. En viktig årsak er at personell i utenriktjenesten og politiet er ansatt i Utenriksdepartementet og politiet før, under og etter den internasjonale tjenesten. Slik sett vil personellet bli ivaretatt gjennom det ordinære arbeidsgiveransvaret.

Ut fra beskrivelsen over vil vi anbefale at man *viderefører dagens organisering* av arbeidet med anerkjennelse og ivaretagelse av personell før, under og etter internasjonal tjeneste for Norge. Dette innebærer at man *innfører en ny planperiode*, hvor man viderefører flere av tiltakene fra Oppfølgingsplanen og faser ut tiltak som er fullført eller ikke lenger er relevante.

*Dialogen mellom Styringsgruppen IDA og arbeidsgruppen bør revideres.* Her bør man se nærmere på rutinene på rapportering om status og utvikling i tiltakene, for eksempel ved å etablere en gjennomføringsplan med milepæler, forventete resultater og risiko for gjennomføringen. Likeledes vil vi anbefale at leder for arbeidsgruppen har møterett i styringsgruppen IDA. Dette vil bedre informasjonsutvekslingen mellom styringsgruppen IDA og arbeidsgruppen.

Videre bør *varig finansiering av viktige elementer i den tverrsektorielle tilnærmingen* sikres. Dette gjelder blant annet det nasjonale kompetansemiljøet på Hamar og veterankontakten i Oslo og Akershus, som har vært, og er, to svært vellykkede satsingsområder.

*Planperioden bør ikke være lenger enn 2 år.* I løpet av denne tiden bør det utredes nærmere hvordan arbeidet med anerkjennelse og ivaretagelse av personell før, under og etter internasjonal tjeneste for Norge kan legges inn i den ordinære styringsdialogen, uten at man mister dynamikken i den tverrsektorielle tjeneste- og kompetanseutviklingen som skjer på regionalt nivå.

# Vedlegg 1 – Oppfølgingsplanens tiltak

## *Forebygge mulige konsekvenser av internasjonal tjeneste*

### **Tiltak 1**

Arbeidsgiver skal informere personellet om mulige helsemessige og sosiale konsekvenser av internasjonal tjeneste. Arbeidsgiver skal informere om relevante tjenester i sivil sektor (FD).

### **Tiltak 2**

Forsvarsdepartementet skal bidra til at eksisterende rutiner for å kartlegge personellens helsemessige, fysiske og psykiske utvikling etter internasjonal tjeneste, videreutvikles. Det skal vurderes å gjennomføre jevnlig kartlegginger, for eksempel etter to, fem og åtte år, som i Sverige og Danmark (FD).

### **Tiltak 3**

For på et tidligere tidspunkt å kunne identifisere den totale belastning på det enkelte personell, er det nødvendig å gjennomgå normen for hjemmetid, hvilke retningslinjer som skal gjelde, og hvordan dette skal tilpasses oppdraget, herunder utvikle bedre styringssystemer for en oversikt over den enkeltes belastning (FD).

### **Tiltak 4**

Gjennom koordinert informasjon, råd og veiledning skal det legges bedre til rette for at personellet gjøres i stand til selv å oppsøke de instanser de har behov for (FD, UD, JD).

### **Tiltak 5**

Legge til rette for frivillig overføring av journalopplysninger fra Forsvaret til fastlege eller annen behandlende lege (FD).

### **Tiltak 6**

Forsvarsdepartementet skal medvirke til at den kompetansen som er opparbeidet ved internasjonal tjeneste gjøres tilgjengelig og dokumenteres på en slik måte at den kan brukes og forstås av arbeidsgivere i det sivile arbeidsmarkedet (FD).

### **Tiltak 7**

Forsvarsdepartementet vil vurdere om det skal legges bedre til rette for at personell på kontrakt kan ta utdanning som forberedelse til sivil yrkeskarriere (FD).

### **Tiltak 8**

Forsvarsdepartementet skal bidra til at relevante nettsider i forsvarssektoren oppdateres med lenker til etablerte nettsider i sivil sektor, for å gjøre tjenestetilbudet i sivil sektor kjent og lett tilgjengelig for personellet (FD).

### **Tiltak 9**

Arbeidsgiver skal gjøre personellet kjent med relevante støtteordninger og de rettigheter som følger av lov og forskrift (FD, UD, JD).

## *Aktiv formidling av samfunnets anerkjennelse*

### **Tiltak 10**

Regjeringen skal videreutvikle en kommunikasjonsstrategi for en åpen og aktiv kommunikasjon til samfunnet om personellens oppdrag i internasjonal tjeneste, og den risiko personellet utsettes for (FD).

### **Tiltak 11**

Det skal utarbeides en strategi for å markedsføre personellens kompetanse overfor sivile arbeidsgivere (FD).

## *God oppfølging av personell og deres pårørende*

### **Tiltak 12**

Arbeids- og sosialdepartementet vil videreføre og videreutvikle det etablerte kompetansemiljøet i NAV Elverum til etter hvert også å omfatte sentralisert saksbehandling og beslutning i saker som vedrører personell som har gjort internasjonal tjeneste for Norge (ASD).

### **Tiltak 13**

Arbeids- og sosialdepartementet skal utrede og legge til rette for at det kan etableres et begrenset prøveprosjekt hvor det etableres en desentralisert ordning med «veterankontakt». Denne funksjonen skal fungere som et supplement til dagens landsdekkende kompetansemiljø, og skal bestå av personell med kompetanse fra internasjonale operasjoner (ASD).

### **Tiltak 14**

Det bør legges til rette for bedre samhandling og utvikling av lokale tiltak for oppfølging og ivaretagelse av personell som har vært i internasjonal tjeneste. Kommuner med et antall innbyggere som har vært i internasjonal tjeneste for Norge, oppfordres til å utarbeide kommunale eller interkommunale handlingsplaner. Handlingsplanene bør ivareta definerte samhandlingsutfordringer og behov som berører personellet og deres familier. Sentrale elementer i planene bør være kompetanseheving, beskrivelse av forpliktende samarbeid mellom relevante aktører, og ivaretagelse av målgrupper som har behov for ulike tilbud (ASD, HOD, BLD).

### **Tiltak 15**

Utarbeide et presiserende tolkningsnotat som synliggjør beviskravet etter 35 G og 65 G-ordningene (FD).

### **Tiltak 16**

Vurdere behov for eventuelle endringer i forskriften om den særskilte kompensasjonsordningen (FD).

### **Tiltak 17**

Forsvarsdepartementet skal, i samråd med Arbeids- og sosialdepartementet og SPK, utarbeide retningslinjer for å forsterke styringen og forvaltningen av den særskilte kompensasjonsordningen (FD).

### **Tiltak 18**

Arbeids- og sosialdepartementet skal bidra til å sikre bedre prosedyrer for effektiv saksbehandling i SPK, med formål å redusere saksbehandlingstiden for krav om kompensasjon for psykiske belastningsskader. Det skal fastsettes frister for tilbagemelding ved innhenting av tilgjengelig dokumentasjon, og frister for når det skal foretas purring på etterspurt dokumentasjon. Når all nødvendig dokumentasjon foreligger, skal det fastsettes frister for når en sak skal være klar til utbetaling. Fristene skal nedfelles i skriftlige rutinebeskrivelser (ASD).

### **Tiltak 19**

For å øke kompetansen i å utferdige psykiatriske spesialisterklæringer i saker hvor personell fra internasjonal tjeneste søker om erstatning, skal det tilbys kurs i sakkyndig arbeid. Målgruppen for kurset er spesialister i klinisk psykologi eller psykiatri (ASD).

**Tiltak 20**

Arbeids- og sosialdepartementet skal vurdere å sentralisere saksbehandling av krav om yrkesskadeerstatning og mén-erstatning, i de tilfeller skaden er relatert til utenlandstjeneste, på linje med eksisterende behandling av uføresaker. Samtidig skal ASD sikre prosedyrer som effektiviserer saksbehandling (ASD).

**Tiltak 21**

Forsvarsdepartementet skal bidra til at det videreutvikles og implementeres et rapporteringssystem for å sikre dokumentasjon knyttet til hendelser i tjenesten der de i ettertid kan bli reist krav om erstatning (FD).

## *Bedre kompetanse i det sivile hjelpeapparatet*

**Tiltak 22**

De regionale fagnettverkene for innsatspersonell skal videreføres. Regionale fagnettverk er nå etablert i alle regioner, og ledes og koordineres av de Regionale ressursentre om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging (RVTS) (HOD).

**Tiltak 23**

Arbeids- og sosialdepartementet vil videreføre samarbeidet med de regionale ressursentrene (RVTS). Staten vil delta i regionale kompetansenettverk og gjennomføre opplæring av nøkkelpersoner i blant annet stressrelaterte lidelser (ASD).

**Tiltak 24**

Opplæringspakke i militærpsykiatri skal videreføres. Opplæringspakken skal bidra til kompetanseheving for personell som ofte er i kontakt med målgruppen (HOD). Tiltak 25

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet skal bidra til at det utarbeides en kunnskapsstatus og en plan for videre forskning om familiemessige utfordringer knyttet til internasjonale operasjoner. Av særlig betydning er det å kartlegge barns reaksjoner på foreldrenes deltakelse i denne type oppdrag (BLD). Tiltak 26

Helse- og omsorgsdepartementet skal bidra til at Leve-kårsundersøkelsen for veteraner analyseres ytterligere, for å avdekke forbedringspunkter for kommunale helse- og omsorgstjenester og spesialisthelsetjenesten. Relevante tiltak i Oppfølgingsplanen skal vurderes opp mot resultatene fra denne undersøkelsen (HOD).

**Tiltak 27**

Forsvarsdepartementet skal legge til rette for videreutvikling av samarbeidet med sivile forsknings- og kompetansemiljøer om tema relatert til personell som gjør internasjonal tjeneste for Norge (FD).

# Vedlegg 2 – Dokumentliste

- Forsvarets kommunikasjonsplan 2017
- Norsk internasjonal tjeneste NUPI 2017
- SIOPS – Utvalget Nye Veteraner 2017
- UNIFIL undersøkelsen 2016
- Kunnskapsstatus BLD (2016)
- Departementenes Prop 1 S 2016–2017 (statsbudsjettet)
- Egevaluering Pilotprosjekt Østerdalen 2014
- Riksrevisjonens gjennomgang 2014
- Norsk politi nr 1 mars 2014
- SSBs Levekårsundersøkelsen 2013
- Afghanistanundersøkelsen 2012
- Forsvarets Veteraner (NROF 2012)
- Bufdir – rapport om Familiemessige utfordringer knyttet til deltakelse i internasjonale operasjoner. En systematisk oversikt
- NHO-Service handlingsplan prosjekt veteraner
- Styrende dokumenter (Tildelingsbrev, oppdragsbrev mm)
- Forsvarets personalhåndbok del E – Internasjonale operasjoner
- <http://www.fmn.dk/temaer/veteraner/veteranpolitik/Pages/Danmarksveteranpolitik.aspx>
- <http://veteran.forsvaret.dk/Pages/forside.aspx>
- <http://www.regeringen.se/sokresultat/?query=veteranpolitik>

I tillegg er det benyttet interne dokumenter som er unntatt offentlighet

# Vedlegg 3 – Intervjuer

Tabell 6: Oversikt over gjennomførte intervjuer

| Virksomhet/organisasjon                                                                                                          | Deltakere                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Forsvarsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Utenriksdepartementet og POD                                          | Solveig Olerud (FD), Gabriel Lund (FD), Aase Skjebstad (JD), Tor Jevne eller John Ståle Stamnes (POD), Andreas Fuglestad (UD)                                             |
| Kommunal og moderniseringsdepartementet                                                                                          | Helga Aanderaa                                                                                                                                                            |
| Helse- og omsorgsdepartementet, Barne- og likestillingsdepartementet<br>Arbeids- og sosialdepartementet<br>Statens pensjonskasse | Anne Gitte Hertzberg (HOD), Morten Schau (BLD), Stein Grøtting (ASD), Anders Skaiå (SPK)                                                                                  |
| Veteraner                                                                                                                        | Bent Martin Jahre, Knut Østbøll, Kjetil Bragstad, Arnstein Forodden, André Johansen og Tommy André Johansen                                                               |
| Norges veteranforbund, Norske reserveoffiserers forbund og Veteranforbundet SIOPS                                                | Thor Lysenstøen(NVIO), Camilla Briså (NRF) og Gisle Bruknapp (SIPOS)                                                                                                      |
| Befales felles organisasjon, Norges Offiserforbund, Personellforbundet og Krigsskoleutdannede offiserers landsforening           | Even Mølmschaug (BFO), Bente L Henriksen (NOF), Eivind Olsen (PEFO)<br>Krigsskoleutdannede offiserers landsforening deltok ikke                                           |
| Forsvaret                                                                                                                        | Tom Guttormsen, Forsvarets veteraninspektør, Ole Heintz Forsvarets veteran tjeneste Eystein Kvarving. Fung. sjef Forsvarets Mediasenter (FMS), Tone Andersen, SSO Veteran |
| Kompetansemiljøet for veteransaker ved NAV Elverum                                                                               | Gunn Strand, Guri Hammervold Johansen og Karen Helene Simengård                                                                                                           |
| Fylkeskontakt for veteraner i Oslo og Akershus, ved NAV Arbeidsrådgivning Oslo                                                   | Anne-Margrethe Krogseth                                                                                                                                                   |
| Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet                                                                                          | Reidun Lauvstad og Jo Morten Kim Weider                                                                                                                                   |
| Barne-, ungdoms og familieetaten Hamar                                                                                           | Elsbet Elton                                                                                                                                                              |
| Helsedirektoratet                                                                                                                | Camilla Hjelle                                                                                                                                                            |
| RVTS Sør                                                                                                                         | Aslak Jorundland Brekke                                                                                                                                                   |

Utkast