

VARSLERNE

METODERAPPORT SKUP 2022





1. Innledning	1
2. Metode	3
2.1. Hvordan kom arbeidet i gang?	3
2.2. Metode: Søk i åpne kilder	4
2.3. Metode: Innsynsbegjæring til Domstoladministrasjonen	4
2.4. Metode: Innsyn i Forsvarets ulike varslingskanaler	6
2.5. Metode: Organisering av informasjon	7
2.6. Metode: Tips og bakgrunnssamtaler	7
2.7. Metode: Kildevalg, kildekritikk og verifisering	8
2.8. Problemstillinger og hvordan vi løste dem	9
2.8.1. Langtekkelig innsynsprosess	9
2.8.2. Avslag på grunnlag av personopplysninger	9
2.8.3. Forsvarets systemer "snakker" ikke sammen	10
2.8.4. Andre problemstillinger	11
3. Konklusjon og konsekvenser	12
4. Liste over publiserte saker:	13
4.1. Nyhetsartikler:	13
4.2. Podkast:	15
4.3. Meningsinnlegg og kronikker:	15
Vedlegg	16

1. INNLEDNING

Oppmerksomheten rundt seksuell trakassering i Forsvaret kan grovt deles opp i tre bølger. Den første kom vinteren 2018/2019. Da skrev Forsvarets forum om fire kvinners opplevelser. I februar 2019 ble Forsvarets første såkalte MOST-undersøkelse offentliggjort. Tallene viste at ansatte hadde opplevd voldtekt og overgrep i tjeneste. Deretter kom det en mindre bølge etter den andre MOST-rapporten, som ble offentliggjort i 2021. Den tredje bølgen startet 8. mai 2022, da VG skrev om det som mange omtaler som dusjsaken. En kvinnelig ansatt var blitt filmet i dusjen et tosifret antall ganger av en overordnet. Han ble dømt for forholdet, men beholdt graden og ble flyttet til en annen avdeling. Flere medier, med NRK i særklasse, har omtalt oppsiktsvekkende enkelthistorier om hvordan mobbing og seksuell trakassering er håndtert i Forsvaret.

Mens andre medier har løftet illustrerende og viktige enkelthistorier, har vi tatt et skritt tilbake for å gå systemet etter i sømmene. Gjennom våren og forsommeren 2022 jobbet vi med en omfattende kartlegging, samtidig som vi dekket pågående enkeltsaker – som saken fra Nord-Troms og Senja tingrett, hvor et ledende befal ble dømt til seks måneders fengsel for overgrep mot et befal av lavere grad. Det samme gjelder vår oppfølging av VGs dusjsak. Begge disse sakene er en del av vår totale oversikt og er med på å danne grunnlaget for hovedsaken fra F3.

Enkelthistorier om seksuell trakassering er en krevende journalistisk eksersis, både etisk og metodisk. Det er gjerne følelser, alkohol, bekjentskaper og ulike oppfatninger av situasjoner involvert i slike saker. Men disse historiene er viktige, fordi de belyser hvor vanskelig det er å stå opp mot urett som er begått mot enkeltpersoner.

Nær halvparten av kvinnene i Forsvaret har opplevd seksuell trakassering, ifølge Forsvarets egne rapporter. Samtidig har Forsvaret en uttalt nulltoleranse for seksuell trakassering, som med stadighet gjentas. Forsvaret er en tradisjonell mannsbastion med en sterk hierarkisk struktur. Fornærmede i trakasseringssaker kan møte på strukturelle, kulturelle og organisatoriske utfordringer når de varsler om urett begått mot dem. I Forsvarets grunnsyn på ledelse trekker forsvarssjef Eirik Kristoffersen frem samhold, troverdighet og tillitsbasert ledelse som tre av de mest grunnleggende forutsetningene for god og effektiv militær ledelse. Forsvaret forvalter et stort ansvar i samfunnet som statens ytterste maktmiddel. Hvert år er nærmere 10.000 ungdommer inne til førstegangstjeneste, samtidig som 17.000 ansatte skal ivaretas. Forsvarets virksomhet er risikofylt. Dette gjelder ikke bare i skarpe operasjoner i krigsherjede områder, men også daglig tjeneste og øvelser i inn- og utland. Denne virksomheten kan utvikle seg til å bli direkte livsfarlig dersom tilliten til medarbeidere, den militære ledelsen og systemet svikter.

Under den tredje bølgen kom det frem at trakassering og overgrep tilsynelatende ikke fikk konsekvenser i Forsvaret. I arbeidet med "Varslerne" stilte Forsvarets forum seg spørsmålet:

Utøves nulltoleransen mot seksuell trakassering?

I arbeidet med å svare på det spørsmålet gikk vi gjennom nærmere 170 varslingsaker, hovedsakelig fra de siste fem årene, for å kartlegge hvordan de var blitt håndtert.

2. METODE

I Forsvaret omtales mobbing og seksuell trakassering ofte sammen, og til tider er det en blanding av de to som skjer mot enkeltindivider. Vi valgte å avgrense undersøkelsene til saker som omhandlet seksuell trakassering eller overgrep, utøvd av ansatte eller tjenestegjørende i Forsvaret. Vi var hovedsakelig interessert i saker hvor fornærmede også er ansatt eller tjenestegjørende i Forsvaret, men en liten andel av sakene vi har sett på er begått mot sivile fornærmede.

Vi ville samle så mange saker som mulig og undersøke reaksjonene i hver enkelt sak, slik at vi kunne se om lignende saker hadde fått lignende reaksjoner. Kjernen i vår hovedsak er et datasett med informasjon om rundt 170 saker som dreier seg om seksuelle krenkelser i perioden 2016-2022. Innholdet i datasettet er hentet inn gjennom bruk av en rekke metoder; innsynsbegjæringer, gjennomlesing av rapporter, bakgrunnsamtaler og intervjuer.

2.1. Hvordan kom arbeidet i gang?

Arbeidet kom i gang som en del av bacheloroppgaven til journalist Sunniva Berggreen Kaalaas. I samråd med redaktør Stian Eisenträger ble det bestemt at oppgavens praktiske del skulle handle om overgrep i Forsvaret og at resultatet - eller en videreutvikling av det - skulle være relevant for publisering på Forsvarets forums plattformer. Den høsten begynte arbeidet med å finne varslingssaker vi kunne analysere. Kaalaas ville innledningsvis danne seg et bilde av omfanget av overgrep og voldtekter i Forsvaret, deretter hvilke konsekvenser det hadde fått. Det innledende arbeidet er inspirert av VG sin metoderapport fra 2020, om overgrep i barneidretten. Tematikken har flere likhetstrekk, særlig når det gjelder aldersforskjell og hierarki.

Arbeidet med det undersøkende prosjektet foregikk parallelt med normalt nyhetsarbeid i flere måneder. Våren 2022 fikk Kaalaas skjermet tid til å arbeide utelukkende med tematikken seksuell trakassering. Redaksjonen avholdt flere møter for å etablere hvor langt det foreløpige arbeidet hadde kommet, og for å meisle ut veien videre. Vi fikk også drahjelp fra Senter for undersøkende journalistikk i Bergen, som ikke formelt var del av prosjektet, men brukte tid med oss for å veilede og gi råd. Vi fikk hospitere i senterets lokaler i Bergen et par dager våren 2022.

Flere arbeidshypoteser ble etablert i starten av arbeidet. Hypotesene har blitt justert underveis, men essensen har vært den samme hele veien. Bare noen av hypotesene er sentrale i nyhetssakene vi har skrevet så langt. Hovedhypotesene fra start var som følger:

- Varslingssaker i Forsvaret behandles ulikt, avhengig av hvem som behandler varselet. Dette skjer fordi det ikke finnes et klart regelverk for hvordan en sak skal behandles, og det fører til vilkårlig oppfølging og ivaretagelse av både varslere og de som varsles mot. Det fører til at konsekvens ofte ikke står i forhold til handling når ansatte har gått over grensen med kolleger og undergitte.
- Når saker oppstår, slutter fornærmede i jobben oftere enn de som anklages. Da vil man aldri kunne oppnå nulltoleranse i praksis, fordi man opprettholder den oppførselen Forsvaret sier de ikke ønsker.
- Forsvarsledelsen, som har det øverste ansvaret, får i mange tilfeller ikke vite om de mest alvorlige sakene.

2.2. Metode: Søk i åpne kilder

Sensommeren 2021 søkte Kaalaas gjennom åpne kilder for å finne reaksjoner på trakasseringssaker i Forsvaret. Gjennom søk i Lovdata Pro, hvor hun søkte på relevante ord som "soldat", "menig", "befal", "leir", "offiser" og navnene på Forsvarets leirer. Hun foretok også søk i Retriever og i en rekke nettaviser. Slik fant hun noen enkeltstående saker, som tidligere har blitt omtalt i media. Disse sakene kunne hun allerede da få innsyn i,

ved å sende saksnummer og tilgjengelig informasjon fra Lovdata til de respektive domstolene. På denne måten fant hun omtrent 10-12 saker som omhandlet sovevoldtekter og andre overgrep hvor forsvarsansatte var involvert.

2.3. Metode: Innsynsbejæring til Domstoladministrasjonen

Deretter hadde vi behov for et større datagrunnlag. Den 7. september 2021 sendte Kaalaas en innsynsbejæring til Domstoladministrasjonen. Denne innsynsbejæringen er i stor grad lik den VG sendte i forbindelse med idrettsovergrepene, men med visse modifikasjoner.

Kaalaas ba om en liste med saksnumrene til alle dommer hvor noen var tiltalt for brudd på Straffelovens paragrafer 291-5, 297-8, 310-311 og 316, i perioden 01.01.16 til og med 7. september 2021 (dagen innsynsbejæringen ble sendt). Disse paragrafene gjelder forskjellige typer voldtekt, seksuell handling uten samtykke og misbruk av overmaktsforhold. Hun valgte å ikke be om paragrafer som gjaldt aldersspesifikke lovbrudd, altså overgrep mot barn. Dette fordi vårt fokus lå på seksuelle overgrep innad i Forsvaret, hvor også fornærmede er ansatt eller tjenestegjørende.

Hun visste på forhånd at en slik innsynsbejæring ville ta tid og valgte å ta bort alt som ikke var direkte relevant for våre arbeidshypoteser. Tidsperioden var også et bevisst valg. Vi vurderte å se på de siste ti årene, men vi ønsket heller ikke å be om mer enn vi kunne bite over. Poenget med prosjektet var ikke nødvendigvis å grave frem de mest graverende sakene gjennom historien, men å se på hvordan Forsvaret har håndtert varslingsaker de siste årene. Den første MOST-rapporten ble gjennomført i 2018. Det er ikke grunn til å tro at forekomsten var lavere i tiårene før dette, men vi hadde altså mer informasjon om forekomsten av mobbing og seksuell trakassering etter Forsvarets arbeid med MOST-rapportene. Etter denne rapporten lanserte Forsvaret flere tiltak for å bekjempe mobbing og seksuell trakassering. Vi ønsket å ettergå hvorvidt denne innsatsen gjennomsyrrer hele organisasjonen. Derfor endte vi til slutt på å be om saker fra perioden 2016 til september 2021.

Kaalaas ba om at saksnumre skulle sendes til henne fortløpende og at dommer fra tradisjonelle forsvarskommuner skulle sendes først. Tanken var at man da kunne registrere og gå gjennom sakene fortløpende, og på den måten utnytte tiden best mulig. Det ble likevel slik at hun fikk hele datasettet på en gang.

Uttrekket med saksnumre fra domstolene skulle vise seg å ta enda lengre tid enn forventet. Etter gjentatte purringer og samtaler med flere ansatte i Domstoladministrasjonen, dukket det endelig opp i innboksen den 28. februar 2022. Listen var på 2629 dommer. Så gikk Kaalaas i gang med å sende innsyn til alle landets domstoler og deretter lese gjennom dommene for å finne ut om de involverte hadde noen tilknytning til Forsvaret. I enkelte dommer var det tydelig at det var tilfelle, fordi trakasseringen og/eller overgrepene hadde skjedd i tilknytning til aktiviteter i leir, eller fordi de involvertes stilling var notert. Andre ganger var det ikke så tydelig, og vi måtte da undersøke de involverte for å lete etter en eventuell tilknytning til Forsvaret. Dette gjorde vi gjennom søk på sosiale medier som Facebook og LinkedIn. Dette var et tidkrevende og tidvis utmattende arbeid. De aller fleste dommene hadde selvfølgelig ingenting med Forsvaret å gjøre, men de måtte likevel gjennomleses og sjekkes ut av oversikten. Noen av dommene kjente vi til fra før, andre var nye for redaksjonen.

2.4. Metode: Innsyn i Forsvarets ulike varslingskanaler

Ettersom mange varslingsaker aldri ender i en domstol, lette vi i flere kanaler etter saker. Deriblant Militærpolitiets logg og årsrapporter, Forsvarsjefens internrevisjon og i generaladvokatens årsrapporter. Etter samtaler med Militærpolitiet fikk vi kunnskap om hvordan de håndterer saker som kommer til dem. Dersom de vurderer at det er begått lovbrudd etter straffeloven, sender de sakene til sivilt politi. Dermed ba vi om innsyn i alle saker Militærpolitiet hadde sendt til sivilt politi de siste fem årene. I retur fikk vi en liste med 49 saker,

brutt ned på type hendelse, alt fra krenkende atferd til voldtekt. Listen inneholdt Militærpolitiets saksnummer, hvilke politidistrikter de ble oversendt til, og dato for hendelse og registrering. Der Militærpolitiet visste hva som var blitt utfallet i saken, fikk vi også status. Listen var ikke fullstendig, og selvfølgelig uten inngående informasjon om hvem som var involvert og hva som angivelig hadde skjedd.

Med utgangspunkt i denne listen, sendte vi innsyn til de respektive politidistriktene. Det viste seg å være vanskelig for politiet å finne enkelte av sakene, ettersom de ikke bruker samme saksnumre som Militærpolitiet og registrerer saker fra Forsvaret på samme måte som alle andre saker. I tillegg var det noen av politiets saker som var registrert på andre datoer enn datoene vi fikk fra MP. Ettersom vi ikke hadde navnene på de involverte, klarte ikke politiet å finne samtlige saker på listen. Likevel fikk vi informasjon om nesten alle de 49 sakene, og kunne notere oss hvilke som var blitt henlagt og hvilke som hadde endt i en sivil domstol. Noen av disse dommene hadde vi kjennskap til. Resten av sakene var blitt henlagt hos påtalemyndighetene.

I tillegg til innsynsbegjæringer i dommer, søkte Forsvarets forum innsyn i oversikter over varsler behandlet av Forsvaret og Forsvarsdepartementet. Da fikk vi blant annet innsyn i departementets interne årsrapporter for varsling i forsvarssektoren. Der listes alle varslingssakene som forsvarssektoren har behandlet. Rapporten er basert på innrapporterte tall fra de forskjellige underliggende instansene i forsvarssektoren, i tillegg til informasjon fra varsler behandlet av Forsvarets og Forsvarsdepartementets internrevisjoner.

Årsrapportene gir korte beskrivelser av sakene og hvordan de er blitt løst. Beskrivelsene er ofte ufullstendige. En typisk beskrivelse av hvordan en sak er blitt løst er “personaltiltak”. Forsvarets forum gikk gjennom listene, og sammenlignet data med informasjon vi hadde fra andre kilder.

2.5. Metode: Organisering av informasjon

Den informasjonen vi nå satt med, etter en rekke innsyn, var svært varierende. Noen saker visste vi mye om, andre saker visste vi veldig lite om. For å organisere informasjonen på en hensiktsmessig måte, valgte vi å ekskludere saker hvor det var besluttet at det ikke var grunnlag for anklagene, uansett hvem som hadde undersøkt saken. Vi ville ettergå reaksjonene til Forsvaret, og dermed måtte det være forhold å reagere på. Unntaket var sakene som var videresendt til sivilt politi. Der vurderte vi at det var interessant å ha med både sakene som hadde ført til reaksjon og de som ikke førte til rettslig reaksjon. Årsaken var de to såkalte sporene i saker som gjelder trakassering. Det kan være saker hvor bevisets stilling gjør at de aldri prøves i en rettssal, men hvor hendelsen likevel kan utløse en personalsak i Forsvaret.

Deretter systematiserte vi alle sakene i et større regneark. I regnearket hadde vi oversikt over blant annet dato, sted, type trakassering (voldtekt, seksuell handling uten samtykke, upassende kommentarer, osv.), kjente reaksjoner/konsekvenser og forhold mellom de involverte (overordnet og underordnet, kollegaer, osv.). Noen saker overlappet hverandre, men vi satt med 165 forskjellige hendelser av varierende alvorlighetsgrad. Blant disse var saker som NRK og VG har omtalt – og som vi har fulgt opp på vår måte – i tillegg til en rekke saker som aldri har vært omtalt tidligere.

2.6. Metode: Tips og bakgrunnsamtaler

Når alle sakene og tilgjengelig informasjon var sortert i excel-dokumentet, måtte vi vurdere hvilke enkeltsaker vi ville fokusere på. Tallene i seg selv forteller en historie, men den historien blir vesentlig vanskeligere å fortelle på en god måte dersom man ikke har noen enkeltsaker å trekke frem. Vi hadde imidlertid et problem. De eneste sakene hvor vi hadde navn på de involverte, var saker som var blitt behandlet i domstolene. Hverken internrevisjonen eller Militærpolitiet hadde gitt oss innsyn i navn eller andre personopplysninger om de involverte.

Kaalaas kontaktet flere av de personene vi hadde navn på. Dette var personer som enten hadde vært fornærmede eller tiltalt i sivile straffesaker. Ingen av de som ble kontaktet i første omgang ønsket å snakke med

oss. Begrunnelsen var stort sett den samme; de ønsket å legge saken bak seg.

Høsten 2021 og våren 2022 var vi ivrige på å be leserne våre om hjelp. I alle saker vi skrev som handlet om tematikken MOST, ba vi om tips. Kaalaas og Hem kontaktet også en rekke ansatte i avdelinger hvor vi visste at det hadde vært varslet om kritikkverdige forhold. De som ønsket det, gjennomførte bakgrunnsamtaler. Disse samtalene ga oss mye nyttig informasjon og tips til hvem andre vi kunne kontakte. Etter hvert fikk vi også inn gode tips på mail.

Som følge av tipsene kom vi i kontakt med en ung kvinne, som var tidligere ansatt i en avdeling i Forsvaret. Hun omtales som “Emma” i hovedsaken fra F3 (papirmagasinet). Emma er ikke hennes egentlig navn, men Forsvarets forum kjenner hennes identitet. Også dialogen med Jenny, som forteller sin historie i F3, ble opprettet som følge av tips. Gjennom våren gjennomførte Kaalaas flere samtaler og intervjuer med både Emma og Jenny, i tillegg til andre som kunne bekrefte detaljene de ga oss.

2.7. Metode: Kildevalg, kildekritikk og verifisering

Domstolene og Forsvarets ulike varslingskanaler var åpenbare kilder for oss. Vi gikk også videre på tips vi fikk tilsendt, som “Emma” og Jenny. Den kvinnelige anonyme grenaderen som er intervjuet i hovedsaken fra F3, ble kontaktet direkte av Kaalaas.

Som beskrevet, valgte vi å fokusere på seksuell trakassering og overgrep. Jenny sin “case” gjelder ikke seksuell trakassering, men dårlig arbeidsmiljø som følge av andre faktorer. Vi har likevel valgt å ta med Jenny sin historie. Dette fordi hennes opplevelse av å stå i en varslingssak på arbeidsplassen har fellestrekk med hvordan situasjonen oppleves for de som utsettes for seksuell trakassering. Vi anså det som en viktig del av det vi ønsket å formidle.

Vi har også fulgt pågående saker fra det siste året og skrevet nyhets saker parallelt med arbeidet med hovedsaken. Dette gjelder for eksempel i oppfølgingen av VGs dusjsak og pågående rettssaker. Vi har hatt løpende dialoger med de involverte i disse sakene.

Etter Kaalaas sine samtaler med flere av kildene, var det nødvendig å verifisere detaljer. Noen av disse ble verifisert gjennom samtaler med “Emmas” tidligere avdelingssjef og han som ble anmeldt i saken, samt skjermbilder som bekrefter mailen som omtales i saken. I saken hvor Jenny uttaler seg har vi lest delrapporter fra Forsvarssjefens Internrevisjon, samt hatt flere samtaler med andre som var involvert i varselet. I tillegg intervjues både Thomas Normann Hansen, som da var Hærens hovedverneombud, og sjef for Forsvarets fellestjenester, Arne Opperud. Dette bidro også til å bekrefte deler av Jennys historie. Også de som Ingrid har varslet om har blitt kontaktet. Én av dem uttaler seg i hovedsaken fra F3 og bekrefter at det har vært en anmeldelse og en varslingssak, men sier forøvrig at han ikke er enig i anklagene.

Vi har også intervjuet daværende HR-direktør i Forsvaret, Tom Simonsen. Dette for å belyse hvilke HR-messige muligheter Forsvaret har for å følge varslingssaker, hvilke skritt Forsvaret kan gå til og hvordan retningslinjene er for ivaretagelse av partene i en varslingssak.

Gjennom vår dekning tegnes det et dystert bilde av hvordan det er å være varsler, men vi har ikke vært ute etter å sverte Forsvaret. Derfor har vi vært opptatt av å velge kilder som ikke er ute etter å hevne seg på sin tidligere eller nåværende arbeidsgiver. Gjennom samtaler med kildene våre fikk vi etablert at deres motivasjon til å stå frem, bunnet i et ønske om å rette opp et problematisk system. For å beholde et nyansert bilde, har vi valgt å ta med kilder som også har hatt til dels positive erfaringer – eksempelvis Ingrid, som opplevde å bli tatt på alvor når hun bestemte seg for å varsle om sine opplevelser.

For ordens skyld: Arne Opperud er utgiver av Forsvarets forum, på vegne av forsvarssjefen.

2.8. Problemstillinger og hvordan vi løste dem

2.8.1. Langtekkelig innsynsprosess

Det tok lang tid å få svar på innsynsbegjæringen til DA. Det var ikke overraskende, men det var likevel frustrerende. Også innsynsbegjæringene til domstolene tok tid, grunnet mengden dokumenter vi ba om innsyn i. På et innsyn fikk vi svar om at “sladding må gjøres manuelt” og at dokumentene derfor ikke kunne oversendes før på senhøsten. Innsynsbegjæringen ble sendt i juli. På et innsyn fikk vi svar at vi kunne få dokumenter – selvfølgelig renset for all informasjon vi egentlig var ute etter – brent over på CD og tilsendt.

2.8.2. Avslag på grunnlag av personopplysninger

Det er krevende å skrive om personalsaker, fordi den ene parten ofte har taushetsplikt. Det var flere ting vi forsøkte å få innsyn i, men fikk helt eller delvis avslag på. Blant annet refselsler av offiserer og befal. Vi fikk delvis avslag på med begrunnelsen at dokumentene inneholdt personopplysninger som Forsvaret ikke ønsket å gi ut i denne saken. Dette til tross for at vi understreket at Justisdepartementets rettleiar til offentleglova konstaterer at tjenestereaksjoner mot offentlige tjenestemenn ikke regnes som personlige forhold, og det at opplysninger regnes som personopplysninger ikke i seg selv fører til at de er underlagt taushetsplikt etter forvaltningsloven.

2.8.3. Forsvarets systemer “snakker” ikke sammen

I løpet av arbeidet har vi forsøkt å finne ut hvilke retningslinjer som foreligger når det gjelder å varsle om seksuell trakassering. Vi oppdaget at det var mange alternativer. I hovedsak delte det seg i fire kategorier:

1. Anmeldelse til sivilt politi
2. Varsel til Militærpolitiet
3. Varsel til Forsvarssjefens internrevisjon
4. Varsling “i linjen”. Det innebærer at man varsler til nærmeste sjef, eller andre i kommandolinjen, og at varselet beveger seg oppover i systemet.

Noen saker varsles om i flere spor. Eksempelvis kan en overordnet som mottar et varsel “i linjen”, varsle Militærpolitiet på eget initiativ. Etter at Militærpolitiet mottar saken, virker det å være varierende praksis i hvordan avdelingen følger opp saken parallelt. I noen tilfeller skjer det tilsynelatende lite eller ingenting, mens i andre tilfeller får vi opplyst at det fattes tiltak i avdeling. Tiltak kan være permisjon, fritak fra arbeidsplikter, møter mellom de involverte og annen oppfølging. Det ser ut til å ikke være noen automatikk i at en sak som henlegges hos påtalemyndighetene, følges opp i avdeling - dette til tross for at det kan være grunnlag for tjenstlige reaksjoner, selv om påtalemyndighetene mener det ikke er grunnlag for å prøve saken for retten. De forskjellige kanalene for varsling – disse fire sporene – snakker ikke sammen. Derfor kan en enkeltsaker gå parallelt i flere spor og “forsvinne” i systemet. Dette gjør det vanskelig for varslerne, men det gjør det også vanskelig for oss i redaksjonen å følge opp enkeltsaker og avdekke alle konsekvenser og tiltak.

Samtidig er det en teoretisk mulighet for at det er avdelingssjefen som blir sittende med saken og skal avgjøre konsekvenser og tiltak, i tre av fire “spor”. Vi spurte oss hvilken kompetanse disse offiserene har til å håndtere krevende personalsaker. Det viste seg at også dette har variert. Gjennom samtaler med forskjellige ledere på ulike nivå, samt Generaladvokaten, har vi fått inntrykk av at det er variert kunnskap om Forsvarets retningslinjer og kjennskap til lederens hjelpemidler i vanskelige personalsaker. Det er dessuten mange avdelinger hvor båndene mellom enkeltpersoner er sterke, og der en sjef kan bli satt til å håndtere saker hvor for eksempel studiekamerater, venner eller nære kolleger er involvert.

2.8.4. Andre problemstillinger

Fra vårt ståsted virker det som mange i Forsvaret lider av en berøringsangst når det gjelder problematikken. Forsvarssjefen har blant annet uttalt at han ikke ønsker å bruke ordet “ukultur”. Argumentasjonen har vært at ordet “stempler hele Forsvaret og er ikke noe alle de som hver dag løser oppdrag og tar vare på hverandre fortjener”. Det er flere eksempler på ledere i Forsvaret som har stilt seg bak denne argumentasjonen. Vår opplevelse er at utsagn som dette bidrar til at det blir krevende for enkelte å uttale seg om en eventuell ukultur, særlig på blokka.

Vi hadde flere kilder som gjerne ønsket å fortelle om sine opplevelser, men som ikke ønsket å stille opp med navn og bilde. Det var forskjellige begrunnelser bak dette ønsket. I et av tilfellene er kilden vår fullstendig anonymisert. Hun ønsket ikke selv å stå frem med navn eller bilde, fordi detaljene i saken hennes var belastende for henne. Samtidig var det aldri kommet noen tiltale eller dom i saken, og mange i avdelingen visste om at det hadde vært en sak mellom de involverte i saken. Identifisering av vår kilde, ville også kunne bidratt til å identifisere en annen part som tross anmeldelse, aldri er dømt for noe. Likevel følte redaksjonen at historien om håndteringen av denne saken, var såpass viktig at full anonymisering var en pris vi var villig til å betale. Med andre kilder har vi hatt en løpende dialog om graden av anonymisering.

De ulike sakene vi har sett på, varierer i alvorlighetsgrad. Vår oversikt inneholder alt fra upassende kommentarer til voldtekt. Det var krevende å finne linjen hvor vi ønsket å legge oss når det gjelder detaljer fra straffesaker og andre grove varslingsaker. Vi vurderte noen detaljer til å være nyttige, slik at leserne kunne danne seg et bilde sakens alvorlighetsgrad og av hvordan det oppleves å varsle. Likevel var vi opptatt av å ikke ha med grove og ubehagelige detaljer kun for sjokkeffekt. Detaljene måtte tjene en slags funksjon, utover det å være grove og sjokkerende detaljer.

Flere av de vi har kontaktet, har ikke ønsket å snakke med oss, eller de har ikke ønsket å uttale seg “on record”. Mange av de involverte i saker fra Forsvarets varslingskanaler har vi ikke klart å komme i kontakt med, så vi visste ikke hvordan de ville stilt seg til at saken omtales i media. Særlig da vi laget forsiden til magasinet, var dette et tema. Forsiden er et utdrag fra vår totale oversikt. På listen vises dato, hva som har skjedd og hva som eventuelt ble reaksjonen. Eksempelvis “03.06.2022. Seksuelt krenkende atferd. Reaksjon: Saken avgjort uten reaksjon. 31.05.2022. Voldtekt. Reaksjon: Henlagt: Intet straffbart forhold”. Faren er relativt stor for at de som har varslet om hendelsene, kjenner igjen sin egen sak. Vi har forståelse for at det kan være ubehagelig å sin egen sak på trykk på den måten. Derfor har vi valgt å trekke frem kun dato, hendelse og reaksjon. Vi har ikke skrevet hvilke avdeling eller leir hendelsen skal ha funnet sted, eller noen informasjon om de involverte. Dette fordi vi vurderte at informasjonen ikke var nødvendig for å danne seg et bilde av situasjonen, men kunne føre til unødig belastning for de involverte.

3. KONKLUSJON OG KONSEKVENSER

Tidligere dekning av trakassering og overgrep i Forsvaret har vært preget av graverende enkeltsaker. I 2022 har det vært mer oppmerksomhet rundt de systematiske og organisatoriske problemene Forsvaret sliter med. Der tidligere saker viser et visst omfang, viser vår dekning at det finnes et fragmentert og komplisert system for å håndtere varslingsaker, og at reaksjonene i stor grad avhenger av hvem som behandler varslet. Dette er noe som tidligere ikke har vært kjent for offentligheten.

Det samlede medietrykket, med NRK i særdeleshet, men også andre medier, som Forsvarets forum og VG, har gjort at håndteringen av saker som handler om seksuell trakassering nå er en av de sakene som troner øverst på forsvarssjefens agenda. Forsvaret som organisasjon har måttet tåle en omfattende debatt, både internt og eksternt. En av konsekvensene av det samlede medietrykket har vært at Forsvaret har bestilt en ekstern granskning gjennomført av PwC og at det er satt ned en dedikert gruppe på tre personer som skal arbeide med komplekset fremover.

Den eksterne rapporten fra PwC, som ble bestilt før vår hovedsak var publisert og ble offentliggjort et par måneder senere, konkluderte med det samme som oss – at varsling “i linjen” ikke er en god idé. Også Hovedverneombudet for Forsvaret har i ettertid etterspurt et varslingsystem uten bruk av den såkalte “linjen”. PwC sin rapport avdekket også et behov for å styrke Forsvarets evne til å håndtere varsler. Dette samsvarer med resultatene av våre undersøkelser. På tampen av året 2022 leverte forsvarssjef Eirik Kristoffersen sin andre statusoppdatering til forsvarsminister Bjørn Arild Gram (Sp). Der ble det klart at Forsvaret får seks nye årsverk til håndtering av varsler. Etter økt press fra media har vi sett eksempler på at saker håndteres annerledes. I en sak fra september, skrev vi om en voldtektstiltalt ansatt som ikke lenger jobbet i Forsvaret. Dette ble beskrevet som en direkte konsekvens av varslingsaken mot ham. Dette er forskjellig fra håndteringen i mange tidligere saker vi har sett på, hvor tiltalte og omvarslede har fått beholde jobben, blitt flyttet eller gått ut i sykemelding eller permisjon under behandling av saken.

Vår sak har ikke isolert sett ført til at Forsvaret bestilte granskning fra PwC. Granskningen ble bestilt i juni, mens vår sak ble publisert i september. Likevel, vi har omtalt tematikken over tid og vi har vært en del av det samlede medietrykket og bidratt til at flere sider har blitt belyst. Som fagmedie med ekspertise på Forsvaret, har vi tilstrebet å dekke problematikken på vår egen måte. Forsvarets virksomhet består av faktorer som øker risikoen for uønskede hendelser, eksempelvis hierarkisk struktur, kommandolinjer, svært tette bånd mellom ansatte, arbeid i pressede situasjoner og flytende grenser mellom jobb, fritid og privatliv. Vi har tilstrebet å dekke problematikken med dette i bakhodet, og begrunnet hvorfor disse sakene oppstår og hvorfor de har blitt håndtert på den måten de har blitt håndtert.

Våre debattsider har også opplevd stor pågang i forbindelse med dekningen. Det er helt åpenbart at tematikken vekker sterke følelser hos mange av de som har et forhold til Forsvaret. Flere offiserer har skrevet om det de kaller en krise og om sin tillit til ledelsen. Samtidig har det vært debattanter som, i likhet med forsvarssjefen, ikke opplever en ukultur i Forsvaret, men beskriver det som problematiske enkelthendelser.

4. LISTE OVER PUBLISERTE SAKER:

(Ved å trykke på artikkelnavn, kan du lese hver enkelt artikkel.)

4.1. Nyhetsartikler:

- [7. mars 2022: Forsvarsansatt dømt for voldtekt i Indre Troms](#)
- [29. april 2022: Mann frikjent for voldtekt](#)
- [11. mai 2022: Dusjsaken tas opp i Stortinget](#)
- [11. mai 2022: Arbeidsrettsadvokater om snikfilming i dusjen: – En klar oppsigelsesak](#)
- [11. mai 2022: Militært kvinnelig nettverk med opprop mot varslingshåndtering av seksuell trakassering](#)
- [12. mai 2022: Forsvarsministeren forventer at Forsvaret følger opp saken om snikfilming i dusjen](#)
- [12. mai 2022: Brigadesjefen: – Forsvaret skal være et trygt sted å jobbe](#)
- [13. mai 2022: Forsvaret vil gjennomgå rutinene for trakasseringssaker](#)
- [13. mai 2022: Norges offisersforbund om dusjsaken: – Dette skulle aldri ha skjedd.](#)
- [19. mai 2022: Dusj-saken stoppet opp på avdelingsnivå](#)
- [21. mai 2022: Forsvarets sikkerhetsavdeling: Straff eller bøter fører ikke automatisk til tap av sikkerhetsklarering](#)
- [30. mai 2022: E-tjenesten holder varsler hemmelig.](#)
- [2. juni 2022: Fornærmede i overgrepssak: – Jeg hadde veldig tillit til ham](#)
- [3. juni 2022: Fornærmede i overgrepssak: – Det har vært skikkelig vondt](#)
- [3. juni 2022: Påstand om ni måneders fengsel for overgrepstiltalt befal](#)
- [9. juni 2022: Derfor kaller forsvarssjefen sakene i nyhetsbildet for en krise](#)
- [9. juni 2022: Vitne i retten: Offiser kontaktet MP for å få fortgang i varslings sak](#)
- [12. juni 2022: Tiltalte og fornærmede fikk samme psykolog: – Det var som et slag i trynet](#)
- [15. juni 2022: Kristoffersen skal levere rapport om varslings sakene](#)
- [17. juni 2022: Befal dømt til seks måneders fengsel](#)
- [23. juni 2022: Forsvaret vil ha ekstern evaluering av Forsvarets varslings system](#)
- [25. juli 2022: Befal anker overgrepssak og får Elden som forsvarer](#)
- [6. juli 2022: BFO og NOF om varslings sakene: – utfordrende problem for Forsvarets omdømme](#)
- [6. juli 2022: Forsvaret: Fornærmede og varslere kan få informasjon som tjenstlig reaksjon](#)
- [8. august 2022: Forsvarssjefene i Norge og Danmark har utvekslet erfaringer om trakasseringssaker](#)
- [29. august 2022: Forsvarssjefen vil ha ærligere tjenesteuttalelser](#)
- [14. september: Varslerne](#)
- [15. september 2022: – Flere kunne fått bedre oppfølging](#)
- [16. september 2022: Tiltalt for voldtekt av kollega i Forsvaret](#)
- [20. september 2022: Advokat: Voldtektstiltalt jobber ikke lenger i Forsvaret](#)
- [27. september 2022: Sersjanten har blitt hørt av toppsjefene i Forsvaret](#)
- [18. oktober 2022: Hovedverneombud vil ha varslings utenom sjefene](#)
- [19. oktober: Tidligere forsvarsansatt møter i retten, tiltalt for overgrep](#)
- [20. oktober 2022: Voldtektstiltalt i retten: Fratatt stillingen etter varslings sak](#)

<u>21. oktober 2022:</u>	<u>Ber om tre år og tre måneders fengsel for tidligere forsvarsansatt tiltalt for voldtekt</u>
<u>31. oktober 2022:</u>	<u>Tidligere forsvarsansatt dømt til fengsel for overgrep</u>
<u>3. november 2022:</u>	<u>Forsvaret har sendt ut ny undersøkelse om mobbing og trakassering</u>
<u>18. november 2022:</u>	<u>Ekstern evaluering av varslingssystemet: – Klare forbedringsområder</u>
<u>22. desember 2022:</u>	<u>Seks nye årsverk til vaslingshåndtering</u>

4.2. Podkast:

<u>27. juni 2022:</u>	<u>Podkast: Er det en ukultur i Forsvaret?</u>
-----------------------	--

4.3. Meningsinnlegg og kronikker:

<u>10. mai 2022:</u>	<u>Den indre fienden</u>
<u>24. mai 2022:</u>	<u>Ingen skal oppleve mobbing og seksuell trakassering</u>
<u>27. mai 2022:</u>	<u>Forsvarets moralske kompass viser rett kurs</u>
<u>4. juni:</u>	<u>Varsling har fått stadig større ledelsesfokus internt i Forsvaret</u>
<u>4. juli 2022:</u>	<u>Varsling i Forsvaret – god varslingkultur eller ukultur?</u>
<u>7. juli 2022:</u>	<u>Er ukulturen i Forsvaret årsaken til at varsling ikke fungerer?</u>
<u>12. juli 2022:</u>	<u>Mobbing og trakassering er som ugress som må lukes hver eneste dag</u>
<u>15. juli 2022:</u>	<u>NTLs tillitsvalgte fraråder som hovedregel medlemmer å varsle om kritikkverdige forhold</u>
<u>19. juli 2022:</u>	<u>Forsvaret har ikke bruk for deg!</u>
<u>26. juli 2022:</u>	<u>Selvfølgelig skal du varsle</u>
<u>27. juli 2022:</u>	<u>Ikke i mitt lag!</u>
<u>29. juli 2022:</u>	<u>Snakk om ukultur, ikke ugress</u>
<u>2. august 2022:</u>	<u>– Det er ingen ukultur i Hæren når det gjelder mobbing og seksuell trakassering!</u>
<u>8. august 2022:</u>	<u>Ukultur kan kun nedkjempes ved å erkjenne den</u>
<u>12. august 2022:</u>	<u>Til syvende og sist handler forebygging og håndtering av MOST om deg og meg</u>
<u>23. august 2022:</u>	<u>Hva med varslingssaker fra Heimevernet?</u>
<u>31. august 2022:</u>	<u>Hierarkiet i Forsvaret kan ha bidratt til å forsterke problemet</u>
<u>4. september 2022:</u>	<u>Mot til å si unnskyld</u>
<u>15. september 2022:</u>	<u>Forsvarssjefen må iverksette nulltoleranse i praksis</u>
<u>17. september 2022:</u>	<u>Forsvarsleiinga fortener refs!</u>
<u>17. september 2022:</u>	<u>Forsvaret skal vinne kampen mot mobbing og trakassering</u>
<u>18. september 2022:</u>	<u>Varslingssakene: På tide å kalle inn den tause majoritet</u>
<u>19. september 2022:</u>	<u>Forsvaret skal gi riktig reaksjon for alle</u>
<u>20. september 2022:</u>	<u>Er det en ukultur i Forsvaret?</u>
<u>20. september 2022:</u>	<u>Sersjantens anbefaling til forsvarssjefen</u>
<u>21. september 2022:</u>	<u>Etikk, moral og verdier forsvinner i tåkepratet</u>
<u>21. september 2022:</u>	<u>Forsvaret har ingen egeninteresse av å pynte på virkeligheten</u>
<u>23. september 2022:</u>	<u>Illevarslende om varsling</u>
<u>26. september 2022:</u>	<u>Tåkeprat fra skyggene</u>
<u>29. september 2022:</u>	<u>Militær oppdragelse når foresatte svikter</u>
<u>29. september 2022:</u>	<u>Et større rom for å tørre</u>

- 29. september 2022: – Ikke la muligheten gå fra deg
- 2. oktober 2022: Faren for feildiagnostisering av varslingssakene i Forsvaret
- 6. oktober 22: Fokus må over fra antall varslingssaker til forebyggende HMS-arbeid
- 10. oktober 2022: I Forsvaret er det ikke rom for ledere uten tillit
- 21. oktober 2022: Forsvarsevne gjennom mangfold og tillit
- 3. november 2022: Ja, alvor er forstått!
- 26. november 2022: Trenger Forsvaret moralsk opprustning?

Vedlegg

PDF-fil hovedsak F3