

Forsvarsdepartementet  
Post boks 8126 Dep  
0032 Oslo

Vår sak nr: 683/12 BA

Arkivnr: 011:729

Deres ref:

Dato: 07.05.2012

## **HØRING - FORSVARSSEKTORENS VERDIGRUNNLAG**

Norsk Tjenestemannslag har fått saken til høring og oversender følgende merknader: Forsvarssektorens verdigrunnlag (heretter FVG) trekker frem sentrale verdier som skal kjennetegne alt arbeid i sektoren. Det er etter vårt syn positivt at man ønsker å lage et overordnet verdigrunnlag som søker å trekke frem verdier og mål som skal gjelde for alle etatene innen sektoren. Men et slikt verdigrunnlag skaper også utfordringer. Ikke minst må man på et overordnet nivå benytte seg av nokså generelle termer som lett blir vage og vanskelig å implementere nedover i etatene. Det blir derfor vanskelig å etterleve verdiene og målene.

Utfordringen med dokumentet slik NTL ser det, er at status til FVG er noe uklar. I begynnelsen av innledningen sies det at FVG har en normativ status og at det skal være styrende for arbeidet i de enkelte etater. Mens det nederst på side 3 sies det at kjerneverdiene og verdigrunnlaget som allerede er utarbeidet i de enkelte etater, ligger fast. Den samme noe forvirrende vekslingen mellom deskriptive og normative måter å snakke på finner vi også i de siste to avsnitt på side 25.

NTL mener FVG bør ha en normativ status som skal være lett å implementere. Etatene i forsvarssektoren bør etablere en "visjon" som er kortfattet og viser veien for medarbeidernes prioriteringer relatert til hva sektoren skaper og verdiene den står for. Etatene bør få et ansvar for å utarbeide planer som sørger for å etablere og utvikle attraktive arbeidsplasser, som kan bidra til å rekruttere og beholde flinke medarbeidere, der sektorens oppgaver blir løst i tråd med visjonene i FVG.

NTL bemerker videre at dersom verdiene i FVG skal kunne virke samlende, må de kunne konkretiseres på en meningsfull måte i alle etater og på alle nivåer. Ordbruken i dokumentet må være slik at man oppfatter ordenes betydning likt i alle etater. Det er spesielt viktig at begrepene "etikk", "verdier" og "kjerneverdier" har en entydig betydning.

NTL ser flere behov for en viss endring, omorganisering eller stryking av tekst for å gjøre budskapet i FVG mer tydelig. (Forslag følger vedlagt)  
I den grad brudd på verdiene skal sanksjoneres ift enkeltansatte, bør dette gjøres svært tydelig.

MED HILSEN  
NORSK TJENESTEMANNSLAG

Anita K Solhaug

Berit Asker

Side 7: " Platons filosofi fremhever dydene visdom, rettferd, måtehold og mot, og gjennom kristendommen tillegges tro, håp og kjærlighet."

Forslag til endring:

Ordet "tillegges" bør endres til "kommer tro, håp og kjærlighet".

Side 7: "Dyder er både noe vi *gjør*, og noe vi *er*. Tanken om dyder er nært knyttet opp mot begrepet integritet."

Hva ligger i ordet "dyd"? Er dette et kjent begrep?

Vi foreslår at setningene strykes ettersom dydsbegrepet ikke ser ut til å være sentralt videre i dokumentet.

Side 7: "Juridisk sett styres vår opptreden og vårt engasjement av Norges sterke folkerettslige forpliktelser gjennom konvensjoner som Haagkonvensjonene og Genèvekonvensjonene med tilleggsprotokoller."

Ingen spesielle forslag til endring, men hva med FN-pakten og krigens folkerett?

Side 11: "Det er et stort spenn i disse målene, og hver etat har sine særlige deloppdrag, delmål og spesialiseringer. Noen kjerneverdier vil ligge til grunn."

Forslag fra oss er at kjerneverdiene listes etter siste setning, slik at disse blir synlig.

s. 13: "Det er stor takhøyde."

Hva ligger i "stor takhøyde"? Har dette med åpenhet å gjøre, eller er det toleranse? For at denne setningen skal stå bør man vite hva som ligger i begrepet.

Hva som er "stor takhøyde" er ofte knyttet til en subjektiv oppfattelse av begrepet og det er ikke gitt at leder/ undergitt har samme forståelse av dette.

Ingen konkrete forslag, men det er viktig å tenke igjennom om dette gir forventninger som ikke kan innfris.

s. 13: "Det hersker lojalitet til beslutninger, og det evnes å tenke nytt og kritisk. Om nødvendig står lederen imot etablerte sannheter."

Hva ligger i dette utsagnet? Vår erfaring er at de fleste er lojale når beslutningene er tatt, i alle fall offisielt. Ofte er lederne like "oppgitte" som tillitsvalgte og medarbeidere over innstramminger og endringer som blir gjort. Tanken er nok god, men hvor mye realitet ligger i denne.

Forslag til endring:

Lojalitet til beslutninger og evnen til nytenkning er grunnleggende verdier. Ledere på alle nivåer må om nødvendig stå i mot etablerte sannheter.

s. 17: "I en organisasjon preget av respekt merkes dette av personellet. Personellet respekterer

hverandre”

Forslag til endring blir:

Ordet ”personell” byttes ut med ” den enkelte”.

S. 17: ”Verdigrunnlaget blir holdt høyt.”

Hva ligger i denne setningen? Virker noe intetsigende:

Forslag til endring:

Verdigrunnlaget skal respekteres og etterleves.

s. 19: ”Ledere og medarbeidere tar et ansvar for å ivareta kolleger – over, under og ved siden. I handling synliggjøres respekten for den enkelte medarbeiders kompetanse og personlighet.”

Forslag til endring:

Ledere og medarbeidere har et ansvar for å ivareta og behandle kollegaer på alle nivåer med respekt.

s. 21: ”Mot og uredhet preger organisasjonen. Dette innebærer at organisasjonen er åpen for selvkritikk og læring i tråd med gode dømmekraft og faglig innsikt. Det erkjennes at risiko er del av hverdagen, og det tenkes sikkerhet.”

Setningene er tungt formulerte og omskrives til noe mer lett leselig teten å miste sitt innhold.

Forslag til endring:

Mot og uredhet preger organisasjonen. Dette innebærer at organisasjonen er åpen for å ta selvkritikk. Ledere og medarbeidere er bevisste på egne roller og er læringsvillig, på en slik måte at utfører sitt arbeid på en måtesom viser god dømmekraft og faglig innsikt.

Det erkjennes at risiko er del av hverdagen, og at mot ikke står i kontrast med vektlegging av sikkerhet.

s. 25: ”De bærende verdiene angår alle arenaer. De skal ligge i ryggmargen og synes i det daglige virket”

Forslag til endring:

Forsvarektorens underlagte etater skal implementere de overordnede mål og verdier på en slik måte at det ligger i ryggmargen på den enkelte og kommer til synet i daglig virke.