

# Håndbok for tillitsvalgte i Heimevernet



Versjon 2.0  
25.05.2023

## 1.1 Forord

Håndboken er ment som et hjelpeverktøy for deg som er tillitsvalgt i områdestruktur og innsatsstyrken. Det er flere måter å løse en utfordring på, så det er ikke en fasit nødvendigvis. Du som tillitsvalgt vil alltid kunne møte på caser som du ikke vil finne svar på her, men da er det viktig at du går tjenestevei for å finne en løsning.

Denne håndboken er et arbeidsdokument hvor det vil bli revidert etter behov og er kun ett skritt nærmere en fullt ut fungerende tillitsvalgtorganisasjon i Heimevernet.

*Det som er helt sikkert er at den jobben du gjør som tillitsvalgt er ekstremt viktig for at akkurat at ditt område skal fungere optimalt! Fortsett den gode jobben!*



Med vennlig hilsen

*Kristoffer Andersen*

Distriktstillitsvalgt HV 01

## **Innhold:**

- 1.1** Forord
  
- 2.1** Hensikten med tillitsvalgt
- 2.2** Organisasjonskart
- 2.3** Din rolle som tillitsvalgt
- 2.4** Hvordan opptre som tillitsvalgt
- 2.5** Samarbeid mellom tillitsvalgte
  
- 3.1** Troppens time
- 3.2** Gruppedannelse
- 3.3** Valg av tillitsvalgt
  
- 4.1** Helse, miljø og sikkerhet
- 4.2** Mobbing og trakassering
- 4.3** Varsling
  
- 5.1** Reglementer og direktiver
- 5.2** Støttefondet for Heimevernet
  
- 6.1** Nyttige ressurser
- 6.2** Kilder

## 2.1 Hensikten med Tillitsvalgte i Heimevernet

Tillitsvalgtordningen i Forsvaret (TVO) er en samarbeidsordning mellom soldatene inne til førstegangstjeneste, Forsvarets ledelse på alle nivåer, samt den politiske ledelsen.

Tillitsvalgt systemet til Heimevernet har en litt annerledes struktur, men er lagd for å ivareta soldater, befal og offiserer som tjenestegjør i områdestrukturen og innsatsstyrkene. Vi skal derfor være tillitsvalgt for soldaten og områdesjefen/styrkesjefen og være sensor/filter begge veier.

Hensikten er nettopp å være et slags filter mellom soldater og områdesjef og mellom områdesjef og soldater. Med dette så menes at det soldatene kommer med som et problem ofte kan løses før det når frem til områdesjef, og at det Områdesjefen kommer med som et problem kanskje ikke er noe å bringe til soldatene, men kan løses på ledelsesnivå.

En annen hensikt er at man skal kunne veilede og være rådgiver for alle når det gjelder hvor de kan finne informasjonen de søker, om det være seg økonomi, fritak, lover og regler osv.



## 2.2 Organisasjonskart:

Matrise over hvordan tillitsvalgte er strukturert fra 2022

	Daglig drift	Tillitsvalgt-saker Område struktur	Tillitsvalgt-saker Innsatsstyrke
HV Nasjonalt	Sjef HV	HTV X1.	X1 HTV Innsats
	AU HTV	DTV X3	X3 OTV Innsats
	Alle HV Distrikt	DTV X11.	X11 OTV Innsats
HV Distrikt	Distriktesjef	DTV X1	X1 OTV Innsats
	Områdesjef	OTV X19	X1 OTV Innsats
	Troppsjef	TTV X76+	X6 TTV Innsats

Som vi ser av matrise, er det litt forskjell på Områdestrukturen og innsatsstyrken. Årsaken er antallet soldater man representerer. Innsats har kortere linje opp til landstillitsvalgt, mens Områdestrukturen har Distriktstillitsvalgt. Distriktene i Norge ser noe forskjellige ut i antall soldater osv, men systemet er likt for landet.

Denne strukturen skal sikre at alle saker av betydning går i tillitsvalgtlinja til vi finner en løsning.



## 2.3 Din rolle som tillitsvalgt

Som tillitsvalgt skal man være et av tannhjulene som driver område/innsatsstyrken i retningen Heimevernet skal dra. Det være seg oppdragsløsning, mål og visjoner, og holdninger.

En tillitsvalgt bør være god på kommunikasjon og gjøre dette på en fornuftig måte. For å få vite det du trenger å vite som TV så bør følgende gjøres:

- *Snakk* med folk i område du er i
- *Snakk* med de andre tillitsvalgte
- *Snakk* med områdesjefen
- *Snakk* med de ny tilførte
- *Snakk* med de som skal avtakkes

Det er derfor viktig at vi har kontroll på noen punkter:

Planprosessen før øvelse/trening/oppdrag:

- Sørg for at det blir tilrettelagt for soldater og befal før øvelse/trening/oppdragsløsning!
- Sørg for at det er kvalitet på øvelsen/treningen/oppdraget
- Sørg for god nok forlegning/sanitær forhold
- Sørg for god forpleining
- Sørg for at HMS er ivaretatt

Det er også viktig å huske på at du er tillitsvalgt mellom øvelser og at soldatene skal kunne få tak i deg på telefon og mail mellom hver gang dere møtes. Dette for å plukke opp ting som kan dukke opp i forkant av oppmøte og etter hjemreise.

Til slutt noen generelle punkter du bør delta på:

- Saksbehandling av søknader om perm, fritak, lettelser
- Være en sensor for Områdesjefen
- Gi tilbakemelding på ting som kan utbedres
- Rådgiver i forhold til HMS/trivsel i området.

Din rolle som tillitsvalgt innebærer også en verneombudsrolle. Det finnes et verneombud ansatt i distriktet også, men i ditt område er det du som tillitsvalgt som får denne rollen. Ikke alene, et hvert befal bør også opptre som verneombud for de soldatene de skal lede. Det er ikke sikkert du er løsningen på problemet, men da må du kunne bistå med å henvise videre til f.eks. psykolog, prest eller lege.

Her er noen nøkkelpunkter du bør gjennomføre:

- Jobbe for å skape et miljø der alle kan oppleve trivsel og mestring
- Se etter tegn på mistriivsel, men husk: det er lov til å ha en dårlig dag
- Våg å spørre direkte når du ser noen slite
- Respekter at den enkelte eier løsningen – du er ikke terapeut men medmenneske
- Gi aldri et løfte om taushet



## **2.4 Hvordan opptre som tillitsvalgt**

Med vervet som tillitsvalgt følger det med forventninger. Det er tross alt medsoldatene dine som har valgt deg for å representere dem. Det er derfor viktig at du som tillitsvalgt fremstår som imøtekommende, engasjert og oppmerksom.

Videre er det lurt å huske at Forsvaret har et stort fokus på holdninger, etikk og ledelse. Det er viktig at du som tillitsvalgt går foran som et godt eksempel i arbeidet og viser dette gjennom ord og handlinger.

Målet er ikke å finne alle feil, men legge til rette for at ting flyter i riktig retning. Du skal hjelpe soldatene, områdesjef og alt befall mellom. Ofte kan du som tillitsvalgt løse problemet innad i troppen uten videre involvering av andre.

## **2.5 Samarbeid mellom tillitsvalgte**

Samarbeidet mellom tillitsvalgte starter naturligvis innad i eget område. Det sier seg selv at samarbeid mellom disse er svært viktig. Felles situasjonsforståelse er et viktig nøkkelord. Områdetillitsvalgt (OTV) er den personen områdesjefen først og fremst henvender seg til, og da vil det i noen tilfeller være viktig at OTV sprer informasjonen til troppstillitsvalgte (TTV). Om noe skulle vise seg vanskelig å løse i eget område må saken bringes videre, første ledd blir da Distriktstillitsvalgt. Den som er Distriktstillitsvalgt vil da vurdere om dette kan løses på distriktsnivå eller om saken må løftes til nasjonalt nivå (HV staben). Og andre veien så klart, er det noe som kommer fra HV staben i tillitsvalgtsøylen som må gå ned i organisasjonen vil distriktstillitsvalgt meddele med OTVene i distriktet som igjen må ta det til sine TTV.

Tillitsvalgtsøylen er til for å sikre at informasjonen ikke stopper opp, enkelt forklart.

### 3.1 Troppens time

Troppens time bør gjennomføres under EnhetensStyrkeoppbyggingsOrdre (ESO), så fort det lar seg gjøre bør troppene samles hvor det bør gjennomføres gruppedannelse hvert år. Når troppsjefen har sagt sitt til troppen, bør lagene gå hver for seg. Dette for at soldatene skal få mulighet til å fortelle laget sitt om sine problemer/vansker/ulemper og sterke sider ved seg selv. Selv om man har vært på samme lag i mange år og folk kjenner hverandre vil dette være lurt, da det kan ha oppstått ting på hjemmebane som vil påvirke tjenesten. Dette styrker samholdet, robustheten og kampviljen i lagene for å nevne noe. I tillegg vil det redusere dårlig følelse hos den enkelte soldat fordi de ikke føler seg sett, misforstått, underkjent osv.

Troppens time bør ledes av troppsjef og/eller Troppstillitsvalgt. Det skal være et fora med høy takhøyde der folk kan snakke fritt.

Her vil det også være en fin arena for å snakke om varslings, mobbing, trakkasering, seksuell trakkasering og andre krenkelser. Det vil være et forebyggende grep å snakke om det, og samtidig kan soldatene få vite konsekvensene av å bedrive noe av det overnevnte.



## 3.2 Gruppedannelse

En prosess som bør tilstrebes hver gang soldatene kommer inn til tjeneste, om det er oppdrag for en tropp i størrelse eller et helt område. Hensikten med gruppedannelse er for at man skal bli sett og hørt, og man kan på den måten hindre en del misforståelser i å oppstå.

Gruppedannelsen handler om at alle i laget skal ha forståelse for hverandre, vite om hverandres styrker og svakheter når det kommer til store og mindre ting.

For noen kan det være nok at de snorker til vanlig og gruer seg derfor hele dagen til hen skal sove. Dette vil medføre at man ikke er helt fokusert hele dagen.

I følge studier vil laget få noen fordeler med gruppedannelse:

- *En etablert gruppe er sterkere mot stressorer*
- *Får bedre prestasjonsevner*
- *Styrker effektiviteten*
- *Økt tilslutning mot organisasjonens mål*
- *Sosial støtte i.f.t traumatiske opplevelser*

Gruppedannelse egner seg best for mindre grupper, det er derfor hensiktsmessig å gjøre dette på lagsnivå. Lagførere bør ta styring over denne aktiviteten, men kanskje noen trenger støtte fra tillitsvalgt når de skal gjøre det første gang.

### 3.3 Valg av tillitsvalgte

Valg av tillitsvalgte bør også inngå i ESO, og dermed gjøres tidlig. Grunnen til at det er ønskelig er at soldatene skal vite så tidlig som mulig hvem som er deres nærmeste tillitsvalgt.

*Troppstillitsvalgt/tillitsvalgt for befal:*

Velges av troppen/befalet, men det er ikke feil å nominere noen kandidater på forhånd. Velges for en periode som gjelder fra dette valget til neste valg.

*Områdetillitsvalgt (OTV)*

Velges av område, men her også kan det være lurt å finne noen kandidater på forhånd å velge mellom. OTV velges for en periode på 4 år. Sist valg i 2022, neste i 2026 osv. Om noen dimmiterer eller forsvinner på annen måte må område velge en annen for resterende periode. Husk at det også skal velges en vara. Men dette kan velges når områdeutvalget konstituerer seg.

For å få gode motiverte TV bør den som velges vite om sine oppgaver på forhånd.

*Områdeutvalget*

Består av:

- OTV – leder for områdeutvalget
- Områdesjef – Møteplikt, talerett, ikke stemmerett.
- Øvrige Tillitsvalgte – stemmerett, talerett, møteplikt

Konstitueres hvert 4. år samtidig som valg av OTV. Det må ikke være en som er troppstillitsvalgt fra før, men ofte er det hensiktsmessig. Det skal bestå av en utvalgsleder og fra 3 til 10 medlemmer. Det vil være naturlig å se antall i sammenheng med størrelsen på område man er i.

Områdeutvalget skal velges for 4 års perioder, det kan derfor være gunstig å velge TTV også for samme 4 års periode.

Noen punkter områdeutvalget skal brukes til i sin helhet eller ved OTV?

- Planprosess før trening, øving og oppdragsløsning
- Saksbehandling av søknader om perm, fritak, lettelser
- Være en sensor for Områdesjefen
- Gi tilbakemelding på ting som kan utbedres
- Rådgiver i forhold til HMS/trivsel i området.

I tillegg bør OTV være en del av befalstreningen, da det ofte her planlegges for hvordan neste trening med mannskap skal bli.



## 4.1 Helse miljø og sikkerhet

Å arbeide med helse- og miljøvern, arbeidsmiljø og trygghet for ansatte og soldater. I tillegg skal arbeidet innenfor HMS forebygge skader og bidra til et sunt arbeidsmiljø. Arbeidet innen dette fagfeltet styres i all hovedsak av arbeidsmiljøloven.

Opplever du HMS-avvik er det viktig at du rapporterer dette så fort som mulig. Her gjelder brudd på sikkerhetsbestemmelser, varslingsaker, ledelse, og kritikkverdige forhold på noen som helst måte.

Du kan rapportere på følgende måter:

Du kan rapportere videre til befal, nærmeste tillitsvalgt eller verneombud

Du kan også rapportere via Forsvarets egen mobilapplikasjon; «Forsvarets Rapp» Dette er en ugradert plattform. Dette vil si at man ikke kan rapportere inn begrenset informasjon.

### **Alle bør laste ned appen!**

En annen måte å varsle/rapportere på er å ringe med alarmsentralen på telefon: 555 02 222



## 4.2 Mobbing og trakassering

Forsvaret har **nulltoleranse** for mobbing og trakassering.

I Forsvaret skilles det ofte mellom mobbing, trakassering og seksuell trakassering. Med mobbing og trakassering menes plaging, utfrysning, erting, usynliggjøring, fratakelse av arbeidsoppgaver, nedvurdering på bakgrunn av seksuell legning, religion og lignende. For å kalle noe for mobbing må den negative særbehandlingen forekomme flere ganger over et tidsrom. Det regnes ikke som mobbing hvis ikke noen opplever det som negativt eller belastende. Det er alltid offeret som avgjør om han/hun har følt seg mobbet/trakassert uavhengig av hva som var intensjonen bak handlingen.

Med seksuell trakassering menes uønsket atferd av seksuell karakter, eller annen uønsket atferd basert på kjønn, som krenker din integritet. Seksuell trakassering kan deles inn i tre hovedgrupper:

- 1. Verbalt:** F.eks. nærgående kommentarer om f.eks. kropp, klær eller privatliv, «spøk» ofte med seksuelle undertoner
- 2. Ikke-verbal:** F.eks. nærgående blikk, blotting, visning av bilder.
- 3. Fysisk:** F.eks. uønsket berøring
- 4. Overgrep:** Voldtektsforsøk eller voldtekt

Som tillitsvalg er det viktig å bidra til at mobbing og trakassering ikke forekommer. Måter du kan bidra er ved å f.eks. snakke om temaet med dine medsoldater.

Overgrepssaker vil bli oversendt sivilt politi i tillegg til å granskes internt.

## 4.3 Varsling

Opplever du mobbing, trakassering eller andre kritikkverdige forhold er det viktig at du varsler om dette.

Du kan varsle på følgende måter:

- Si i fra til befal/tillitsvalgte
- varslingskanalen 800 89 666
- Bruke Forsvarets mobilapplikasjon "RAPP"
- Ring Forsvarets Alarmsentral på 555 02 222
- Ta kontakt med Forsvarets Internrevisjon
- Militærpolitiet
- Sykestuen

[www.forsvaret.no/kontakt/varslingskanalen](http://www.forsvaret.no/kontakt/varslingskanalen) for mer info.

*Den som varsler skal på ingen måte bli straffet for å si ifra, og skal tvert om berømmes for å si ifra. Dersom den som blir varslet til er i tvil om hvordan saken skal behandles skal hen finne rett person med rett kompetanse til å hjelpe varsleren i sin sak.*

Sjefer må kunne opprettholde nulltoleransen ved sin avdeling.

*Alt personell har PLIKT til å varsle arbeidsgiver og verneombud om feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse og om trakkasering (mobbing) og diskriminering. Plikten omfatter også å melde fra om personell som blir skadet i tjenesten eller pådrar seg sykdom som kan ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på tjenestestedet (AML §2-3)*

## 5.1 Reglementer og direktiver

Lover som kan være greit å vite om:

- Forsvarsloven
- Vernepliktforskriften
- Instruks for råd, utvalg og nemnder i Heimevernet
- Fredsregulativet
- Permisjonsdirektivet
- Disiplinærreglementet
- Direktiv for Forsvarets rusforebyggende arbeid (rusmiddelbestemmelsen)

## 5.2 Støttefondet for Heimevernet

Støttefondet for Heimevernet er et fond laget av Heimevernsoldater for mange år siden, og forvaltes av Landsrådet for Heimevernet. Fondet er ment som en rask økonomisk bistand til soldater/pårørende ved skade/dødsfall i forbindelse med trening/øving/oppdrag.

Beløpene som utbetales er ikke store i størrelsesorden, men det er et raskt bidrag i tillegg til offentlige stønader og forsikringsutbetalinger.

Du kan lese mer om støttefondet på [forsvaret.no](http://forsvaret.no)

## **6.1 Nyttige ressurser**

- [Forsvaret.no](https://forsvaret.no)
- [Regjeringen.no](https://regjeringen.no)
- [Lovdata.no](https://lovdata.no)
- [Forsvaret.no/heimevernet](https://forsvaret.no/heimevernet)
- Rapp (app til telefon)

## **6.2 Kilder**

- [Forsvaret.no](https://forsvaret.no)
- [Regjeringen.no](https://regjeringen.no)
- [Lovdata.no](https://lovdata.no)
- [Forsvaret.no/heimevernet](https://forsvaret.no/heimevernet)
- Håndbok for tillitsvalgte i førstegangstjeneste TVO



