

ffisersblad

Tidsskrift for Befalets Fellesorganisasjon

nr. 1 februar 2009 • årgang 62



**6 sider:
Slik blir fremtidens forsvar!**



**Prosjekt Hæren
2012**

s.8-9



**Skandaleprosjektet
NH-90**

s.44-45



Ubåtvesenet 100 år!

s.54-55



Felt-journalisten

Fredrik Græsvik s.56-57

**Ett yrke
– én organisasjon**





Nye Samsung B2700. Villmarksmobilen.

Natureventyrene venter. Så skaff deg en mobil som tåler presset.

Som tåler å bli herset med i ryggsekken, og som har flere funksjoner*

som du kan stole på i all slags vær. For eksempel kompass og skrittteiler.

www.samsung.no/b2700 eller SMS "SAMSUNG B2700" til 2404

***Samsung B2700 – funksjoner og egenskaper:** kompass • høydemåler • lommelykt • skrittteiler • MP3-spiller
• 2 megapiksler kamera • video • FM-stereoradio • 3G • GSM Quadband • 30 MB + minnekortplass • Bluetooth
• USB • WAP • IP54-sertifisert (tåler vannsprut og støvpartikler ned til 1 mm størrelse) • robust.

SAMSUNG

Offisersbladet

Nr. 1 – 62. Årgang
Organ for Befalets Fellesorganisasjon

BFO:

Postboks 501 Sentrum, 0105 Oslo
Telefon 23 10 02 20
Telefax 23 10 02 25
E-post: post@bfo.no
Internett: www.bfo.no
Besøksadresse: Karl Johans gate 12 j
(inngang fra Kirkegata)

Ansvarlig utgiver:

Eivind Røvde Solberg

Redaktør:

Einar Holst Clausen

Redaksjon og abonnementsavdeling:
Se adresse for BFO
E-post: Offisersbladet@bfo.no
Tlf. abonnementsavdeling: 23 10 02 43
E-post: mona.eriksen@bfo.no

Tilsluttet Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund-Stat

Annonseansvarlig:

Karin Smedsrud karin@2punkt.no
Ekebergåsen 76, 1900 Fetsund
Telefon +47 63 88 42 00
Mobil +47 98 20 54 16
Telefax +47 63 88 50 80

(Bekreftet opplag 2008: 10.500)

Signerte artikler representerer ikke nødvendigvis
BFOs mening. Forfattere er selv ansvarlig for
innholdet og de meninger som fremholdes.
Usignert innhold er redaksjonelt.

Utgivelsesplan 2009:

Nummer	Matr.frist	Utgivelse
Nr. 2 mars	06.03	20.03
Nr. 3 mai	24.04	08.05
Nr. 4 juni	05.06	19.06
Nr. 5 september	21.08	03.09
Nr. 6 oktober	02.10	16.10
Nr. 7 desember	20.11	11.12

Grafisk produksjon:

Design: punkt&prikke... punktprikke@me.com
Trykk: LOS Grafisk

Bilder:

Hvis ikke annet er oppgitt, er bildene tatt
av Forsvarets Mediesenter.

Forside:

Forsvarssjef Sverre Diesen

Redaksjonen avsluttet:

31. januar 2009



Et hektisk og fortsatt usikkert år for Forsvaret

Vi er godt i gang med 2009, men husker fortsatt fjoråret der adskillige årsverk gikk med til å få FS-07 på plass, i tillegg til lønnsoppgjør, fortsatt omstrukturering av Forsvaret og tunge materiellanskaffelser som for eksempel valget av Joint Strike Fighter som vårt neste kampfly. BFO har vært tungt inne i de fleste prosesser, og har på den måten bidratt på vegne av sine medlemmer. Offisersbladet har etter beste evne prøvd å formidle alt dette i løpet av året som har gått. Fjoråret ble da også et produktivt år der de syv utgavene hadde en gjennomsnittlig sideproduksjon på over 60 sider. Som det eneste virkelige frittstående magasin i Forsvaret, turde Offisersbladet også å mene noe i flere saker, noe som da også har medført både ris og ros. Men som jeg har sagt før, så er vel det prisen man må betale for å skape debatt og engasjement.

I 2009 ønsker Offisersbladet å fortsette med sine 8-siders temahefter. I denne utgaven er temaet "Offiserer og yrkesetikk", noe som burde kunne interessere mange av dere. Et annet tema som vil komme er "Vår avdelingsbefalsordning – tabbe eller suksess". Send gjerne inn meninger om dette i forkant, eller kommentér innlegg som har stått på trykk.

Ubåtvesenet er årets jublant, og markerer sitt 100 års jubileum i år. Vi har derfor den første av tre artikler om ubåtvesenet med i denne utgave. I denne artikkelserien har vi tenkt oss en tredeling med "historie – nåtid – fremtid". Her vil vi få svært god hjelp fra ekspertise innen BFOs egne rekker, både når det gjelder artikkelskriving og innhenting av spennende bilder.

Det er en mange spennende saker og temaer som Offisersbladet kommer til å bruke mye spalteplass på i kommende utgaver. At kommende utgaver skal sørge for høy temperatur, og én og annen avsløring i toppklasse, kan vi forsikre dere. Debatten rundt valg av hovedflystasjon, som helt sikkert kommer på banen nå i år, vil Offisersbladet også følge meget godt med på.

Året 2009 kan se ut til å bli et hektisk forhandlings- og drøftingsår for Forsvaret og BFO. En omorganisering av forsvarlets ledelsesstruktur, med utflytting av generalinspektørene, flytting av FOHK på Jåtta og etableringen av FOH i Bodø, samt personellmessige konsekvenser rundt dette, er noe av det som BFOs dyktige forhandlingsledere kommer til å bidra og bruke mye tid på dette året. Offisersbladet har helt på tampen før bladet går i trykken, klart å få med seks sider om Forsvarets ferdigdrøftede nye struktur. BFO-Nett vil selvfølgelig også informere fortløpende om disse sakene.

Avslutningsvis ønskervi ubåtvesenet lykke til med 100-års jubileet, og generalinspektøren lykke til med prosessen og valget av hovedflystasjon. Bodø eller Ørland, Bodø og Ørland, eller "jokeren" Evenes, som nok er det alternativet Luftforsvaret ønsker seg minst. Hva som blir den endelige løsningen, blir spennende å se. Ha et godt år!

Einar Holst Clausen
Redaktør

UTENLANDSBEORDRING

VURDERER DU Å KJØPE BIL PÅ EXPORT?



VOLVO INTERNASJONAL CUSTOMERS SALES

er en internasjonal salgsorganisasjon som selger biler til diplomater og militære som er på flyttetøt. Prisene er meget gunstige da bilene leveres rett fra fabrikk i Gøteborg. Vi har også mulighet til å levere biler i de fleste hovedsteder i Europa og USA. Bilene kan spesialtilpasses til de markeder de skal brukes/sluttbrukes.



Velkommen til en informativ samtale med Jon Bergersen, Tax-Free Sales,
tlf 22 88 26 05, mob. 901 35 280. E-mail: jon.bergersen@bilial.no

Besøk oss på www.bilial.no - betjent med eDialog, døgnet rundt, året rundt.

bilial
Nordens største bilkjede

Redaktørens leder: Fortsatt usikkert	3
Intervju med oblt Botten	6
Prosjekt Hæren 2012	8
Øvelse Ymer Viking 2008	10
Bruker musikk som terapi	12
Leserbrev	14
Litt av hvert	16
Kjekt å ha	18
Tilbakeblikk	19
Annerledes krigsfilm	20
Sjøforsvarets status og utvikling	22
Logistikken skal følge den maritime styrken	24
BFO leder: Utfordringer og muligheter!	25
Gule sider	26
KAFO & BESO leder	36
Internasjonale nyheter	37
Kvinnens frivillige beredskap	40
Trangt for Hæren i 2009	42
Skandaleprosjektet NH-90	44
Større driftsenheter – redusert medvirkning	46
Krigsskolen vant NAKA	52
Ubåtvåpenet 100 år	54
Med krigen som arbeidsplass	56
Praktbok om mitraljøser og maskingeværer	58



Obersløytnant Geir Bot

Partene drøftet Forsvarssjefens (FSJ) gjennomføringsdirektiv (GFD) for langtidsperioden i september 2008. Mange avdelinger hadde startet på omstillingsarbeidet, noen på litt sviktende grunnlag. Det ble ganske fort klart at de forskjellige nye FDUSene (Forsvarssjefens direkte underlagte sjefer), hadde noe forskjellig oppfatning, startet litt forskjellig og spørsmålene rant inn til arbeidsgiver og til organisasjonene. Omstillingsforumet ble etablert og det var Oberstløytnant Geir Botten fra Luftforsvaret som fikk utfordringen med å koordinere hele omstillingen.



Av Ragnar Dahl

Omstillingen ble faseinndelt

Med utgangspunkt i FSJens GFD ble partene enige om å faseinndele omstillingen, hvor fase 1 skulle ta for seg etableringen av FDUSene pr 1. januar og øvrig omstilling i fase 2. Nå ble det en forhandlingspause på ca 1 måned mht etableringen av FDUS av forskjellige årsaker. Offisersbladet har intervjuet oblt Geir Botten, som har vært omstillingskoordinator i Forsvarsstaben. Geir Botten er en målrettet og omgjengelig offiser som har vektlagt samarbeid og medbestemmelse for å nå målene i Fase 1.

Hva er ditt umiddelbare inntrykk av fase 1?

Det kan i en slik prosess være vanskelig å holde fokus på at det er de underliggende og styrkeproduserende enheter i Forsvaret som skal sikres et best mulig resultat med utgangspunkt i den jobben som har skjedd sentralt. Dette er noe partene (arbeidsgiver, organisasjonene og verneombudet) til enhver tid må holde fokus på, men det kan være utfordrende når vi har prinsipielle uenigheter. Jeg opplevde at vi sammen klarte å ta en "Time-out" for å minne hverandre på dette i prosessen. Det viktigste for meg nå er det resultatet som foreligger og viktigheten av at vi nå på "overtid", faktisk har kommet frem til et resultat som er akseptert av de sentrale parter.

Har du noen personlige betraktninger rundt prosessen?

Dette har vært en svært interessant læringsprosess. Jeg tenker da først og fremst

på hvordan forholdet mellom meg, som arbeidsgivers omstillingskoordinator- og de øvrige parter har utviklet seg. Jeg tok utgangspunkt i at enhver ny konstellasjon mellom mennesker, krever en fase hvor man opparbeider tillit og integritet. Dette føler jeg at vi i fellesskap har klart å skape. I prosessen har vi klart å etablere et "rom" på både det personlige og profesjonelle plan, hvor vi kan samarbeide på en konstruktiv og utviklende måte til beste for den jobben vi er satt til å gjøre. Dette har vært spennende, utfordrende, men meget tilfredsstillende når jeg nå føler at vi har lyktes.

Det var en enighet i oppstartsfasen, din kommentar?

Ja, jeg opplevde at det var en del skepsis og frykt for mulige skjulte agendaer i relasjonen til hverandre, men etter noe tid gikk følelsen at skepsisen gikk over til konstruktivt samarbeid og evnet å forholde oss til de overordnede prinsipper som er noe av utgangspunktet for den sentrale behandlingen.

Hva synes du har vært mest utfordrende?

Foruten det å tilvenne meg den samarbeidsformen som er mellom organisasjonene, verneapparat og arbeidsgiver, har vel det å koordinere 10 vidt forskjellige prosesser hos de nye FDUS'ene, hvor hver enkelt har sitt særpreg, sin kultur og sine behov – som skal dekkes. Jeg prøvde tidlig i prosessen å etablere en forståelse for at vi skulle samkjøre de prosesser som var mulig å samkjøre, men også ta hensyn til særskilte behov hos den enkelte FDUS. Kort sagt: Balansen mellom det overordnede, konsekvenser for

underliggende struktur av våre beslutninger og samtidig ivareta helheten har vært spennende og utfordrende.

Kan du si litt om prosessen og hvordan du har opplevet den?

Jeg har opplevd ledelsesforankring og involvering på arbeidsgiversiden, samt en prosess hvor vi som parter har videreutviklet vårt samarbeid i en konstruktiv retning og på en positiv måte. Vi har vært klare på oppgaven og det er ikke slik at det kun er en vei til målet og jeg tror at alle parter har bidratt til at vi kom i mål. Det står respekt av den betydelige arbeidsinnsats som er blitt nedlagt lokalt og sentralt i Fase 1 og jeg må si at det finnes mer omstillingskompetanse i Forsvaret, enn jeg trodde før jeg kom inn i jobben. Når man evner å skille sak og person, alle bidrar til å nå felles mål, må det bare bli bra – nå står fase 2 for tur og den blir vel så tøff som fase 1 har vært.

Avslutningsvis, hva er du mest fornøyd med?

Jeg er mest glad for at vi i fellesskap klarte å etablere den nye ledelsesstrukturen beskrevet i FSJens GFD og er godt fornøyd med det ekstra fokus vi har hatt på HMS og verneombud-enes rolle i Forsvaret. Det samarbeidsklima vi har etablert gjør det motiverende å gå inn i fase 2 og det første vi skal gjøre er å sikre at vi unngår de feil vi gjorde i fase 1. Et viktig verktøy her, er dreieboka for omstillingen i Forsvaret – i fase 2 skal vi være koordinert fra dag 1. Jeg gleder meg og vil avslutningsvis gi honnør til som har bidratt til et godt resultat, sier oberstløytnant Geir Botten.

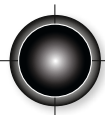
ten



PROSJEKT HÆER

GIH ønsker tempo i prosessen frem mot implementering av ny organisasjon i Hæren i tråd med de politiske beslutninger som blir tatt våren 2008.

Derfor har GIH nedsatt et sentralt styrt prosjekt, *Hæren 2012*, som skal lede prosessen med å utvikle og implementere ny organisasjon.



AV Jon-Ivar Hovd, Prosjekt Hæren 2012

15. januar leverte Prosjekt Hæren 2012 det endelige grunnlaget til Forsvarsstaben (FST) for gjennomsyn før de sentrale drøftinger og forhandlinger om den nye Hæror organisasjonen starter. Forhandlingene sentralt starter etter planen 26. januar og vil forhåpentligvis være ferdige innen 1. februar.

Bakgrunnen for prosjektet

Forsvarsjefen utga et Iverksettingsbrev (IVB) på bakgrunn av Langtidsproposisjon nr 48: "Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier" besluttet i St. 17. juni 2008. Iverksettingsbrevet ga oppdrag til GIH, og medførte at Hæren måtte endres:

1 januar 2009 skal GIH bli en av Forsvarssjefens direkte underlagte sjefer (FDUS) med arbeidsgiveransvar og økonomisk ansvar for Hæren. GIH med stab skal etableres på Bardufoss senest 1. august 2009. Hæren skal vokse.

Prosjektgruppe Hæren 2012

Oberst Leif Petter Sommerseth er leder for prosjekt Hæren 2012.

Sammen med han sitter oberstløytnant Jon-Ivar Hovd som kommer fra sivilt næringsliv og er tidligere yrkesoffiser, seniorrådgiver Anne Kari Rom fra TRADOK, major Gudmund Gjølstad fra FKL og major Karl Gunnar Gulljord fra HSTY.

I denne sammenheng er det viktig å nevne at arbeidet med ny Hærstruktur så langt ikke har vært et arbeid som prosjektgruppen alene har gjennomført, snarere tvert om. Hæren har gjennomført en inkluderende prosess sammen med et meget stort antall personer og har nå kommet fram med et forslag til ny organisasjon med tilhørende stillingsbeskrivelser. Alle involverte staber har bidratt sammen med representanter for arbeidstakerorganisasjonene og verneorganisasjonen.

Prosess og status

Hæren gjennomførte i ukene 36, 38, 40 og 41, 3-dagers arbeidsuker med

bred deltagelse fra hele Hæren inklusive Arbeidstagerorganisasjonene. Alle har bidratt med gode innspill og ikke minst en positiv iver etter å finne de beste løsninger for fremtiden. Fokus for arbeidet har vært Fase 1 av omstillingen - omorganiseringen av Hærens ledelse slik at GIH kan fylle rollen som Sjef for Hæren pr 1 aug 2009. GIH vil da være Sjef for Hæren organisert som en militær kommandoorganisasjon bygget på prinsippene enhetlig ledelse, enkelhet, "train as you fight" og styrkeøkonomisering. Hæren organiseres som en DIF med GIH som DIF sjef.

Arbeidsuker er og har vært GIHs metode for å sikre medvirkning fra hele Hæren i å frembringe den beste Hæren i 2012. Arbeidet har underveis blitt forankret i Styringsgruppe prosjekt Hæren 2012 og alle forslag er fremmet Hærens Ledergruppe (HLG) for beslutning. Forankringen har selvfølgelig ikke fratatt arbeidstakerorganisasjonenes rettigheter iht Hovedavtalen med tilpasningsavtalen for Forsvaret, men bidratt til å skape en felles forståelse for så vel bakgrunn som veien videre.

Drøftinger og forhandlinger har blitt gjennomført lokalt i desember 08 og primo januar 09. Prinsippet er at intet er bestemt før alt er bestemt. Nedenfor er organisasjonsskissen for Hæren 2012 på BRA – nivå som blant annet er gjenstand for forhandlinger sentralt ultimo januar 09.

Mål

Målet med Hæren 2012 er å samle Hæren rundt Brigade Nord og FSK/HJK med evne til høyintensitetsoperasjoner. For å nå målet med Brigade Nord ønsker GIH å sikre at brigaden skal kunne fokusere om sin

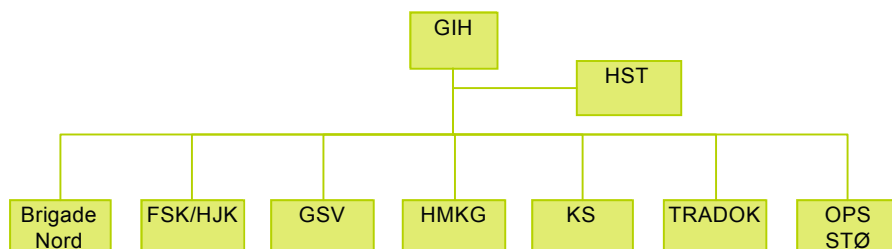
kjernevirksomhet, å kunne sloss som ETT brigadesystem.

Hærens ledelse skal organiseres for å sikre dette. Ledelse av Hæren skjer sjef til sjef og stabene er til støtte for avdelingene. Myndighet skal delegeres der det er mulig – sentraliseres der det er nødvendig.

Hærstaben skal være stor nok til at GIH som styrkeprodusent, kapitleier og DIF-sjef kan lede og styre Hærens virksomhet, organisert slik at den er gjenkjennbar i Hæren og setter GIH i stand til å styre direkte underlagt avdelinger i tillegg til å ivareta løpende dialog på fagkanaler med FST og andre relevante eksterne aktører. Dette skal omfatte alle sentrale innsatsfaktorer, herunder personell, materiell, EBA og økonomi, leveranser og operasjonsstøtte. GIHs rolle som rådgiver for FSJ og FD skal sikres. GIH vil på denne måte sikre at Brigade Nord ikke skal få et større ansvar enn den skal ha.

Brigade Nord skal også støttes av TRADOK som ved utvikling av det fagmilitære grunnlaget sikrer at brigaden bygger sin utdanning og trening frem mot operasjoner på et solid fundament. Brigaden støttes også av en reetablert Operasjonsstøtteavdeling som sikrer våre avdelinger en enkel hverdag uten horisontal samhandling internt i Hæren. Denne skal altså drifte Hærens garnisoner slik at avdelingene kan fokusere om sin kjernevirksomhet.

For at Sjef Brigade Nord skal kunne lede og styre brigaden blir staben viktig. Stabenes hensikt og oppgaver, deres organisering og krav til kompetanse hos stabsmedarbeiderne har vært viktige temaer og ført til tildels vanskelige diskusjoner i arbeidsukene. Men selv om det har vært



EN 2012



krevene har vi funnet løsninger som ivaretar de fleste behov for Hæren 2012.

Utfordringer fremover

Det viktigste arbeidet ligger imidlertid rett foran oss. Først og fremst vil det være en utfordring å få folket til å bli med videre i de nye stabene. En kombinasjon av rekruttering og det å beholde kompetanse er av avgjørende betydning, først på kort sikt men også på lengre sikt. Det vi gjør nå får betydning utover 2009, vi må tenke fremover til 2016, ja, til 2020.

Vi skal sikre at Hæren blir ledet og styrt av personell med rett kompetanse.

Dette betyr at Hærens ledere må motivere og sikre at de som kan faget blir med til Bardufoss og Østerdalen Garnison. Dette arbeidet tas meget alvorlig og blir et av de aller viktigste suksesskriterier på veien frem mot målet. Det kjøres nå et innplasseringsløp for å ivareta alle sider ved dette.

Fase 2 av omorganiseringen er i skrivende

stund i gang med første arbeidsuke.

Fase 2 omfatter Hærens bataljoner, våpenskolefunksjonene, HTTS, KS, HBS, samt FKL og FRI FLO o. a. som skal involveres.

Vi vil bruke samme inkluderende framgangsmåte som i Fase 1. I tillegg skal EBA infrastruktur for Hærens ledelse på plass og har kommet langt i sin planlegging.

Tempoplan

Tiden er knapp frem til 1. august 2009. Ny HST skal være i drift senest fra 1. august med funksjonsstart før sommerferien. Det er planlagt oppstilling på Bardufoss den 3. august 09 hvor GIH tar over Hæren som EN DIF organisasjon. Dette MÅLET skal vi TA..

Hærens omstillingsplan med detaljerte vedlegg for implementeringen av fase 1, er for tiden til høring. Denne vil styre fremdrift og synkronisere alle aktiviteter frem til hærens nye organisasjon er på plass på nytt sted og operativ etter sommerferien 09.

Hæren 2012 vil avslutningsvis si at omstillingen har til hensikt å samle Hæren omkring Brigade Nord og FSK/ HJK. Den skal bidra til å gi balanse mellom styrkeproduksjon og kompetanseavdelingene, og vi skal utvikle "den beste Hæren" innenfor de rammene vi er gitt. Alle vi som jobber i dagens og fremtidens Hær må derfor støtte opp om omstillingen, være positive og ha tro på fremtiden. Det vil medvirke til at vi reduserer eventuell rivalisering, maktkamp og kulturforskjeller. Vær stolte av å være en del av Hæren også i fremtiden.

Prosjektet vil på vegne av GIH og Hæren 2012, TAKKE alle som har bidratt så langt. Det er på grunn av deres flotte innsats at vi i dag kan legge frem forslag til Hæren 2012 sin fremtidige organisasjon for sentral behandling.

Prosjekt Hæren 2012 ønsker alle lykke til med kommende utfordringer.

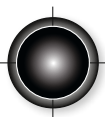
ØVELSE YMER VI

Sparekniv ga nytenkning

Under øvelse "Ymer Viking" deltok både Telemark bataljon og gardestridsgruppen, med brigade nord i kommandorollen. Et samarbeid som oppsto på grunn av trange økonomiske tider.



KJERNEN: – Kommandogruppen er brigades hjerte og hjerne, mener oberst Brandvik.



Av Martin Øsmundset
Foto Erik Drabløs, FMS

Øvelse Ymer Viking i Østerdalen var den største militære øvelsen som ble gjennomført i de sørlige delene av Norge i 2008. Den ble slått sammen av to øvelser som tidligere ble gjennomført hver for seg. HM Kongens Garde hadde Ymer og Telemark bataljon (TMBN) hadde Viking. Initiativet til samarbeidet kom da brigade nord fikk sparekniven mot strupen.

– Til tross for at vi ikke har hatt mye øvelsesmidler, har vi vist oss i stand til å finne løsninger for å utnytte de ressursene vi faktisk har. Øvelsen er et bevis på at det

kan komme noe godt ut av trange tider også, fortalte oberst Aril Brandvik, sjef brigade nord.

Profesjonell opptreden

Oberst Brandvik fungerte som øverste sjef for øvelsen. Han har ingenting å utsette på samarbeidet.

– Både Garder og Telemark bataljon opptrådte veldig profesjonelt, og treningsstandarden var bra, skjøt han.

Også brigaden drar nytte av samarbeidet.

– Det er klart at øvingsforholdene blir bedre for både Garder og Telemarksbataljonen med brigadeoverbygning. Men man oppnår enda mer med øvelsen Ymer Viking. I tillegg til å trene bataljonsnivåene



STOR: Alt i alt er 950 personer involvert i øvelsen, kunne brigadesjef Aril Brandvik orientere om.



OPERATIVE: Ymer Viking øvet soldatene i generelle stridsferdigheter.

i offensiv og defensiv stridsføring, får vi trent kommandogruppa til brigaden, forklarte brigadesjefen.

Det er første gang brigaden er med på en øvelse av denne størrelsen i sør. Men det blir ikke siste gang.

– Vi har allerede fått svært gode tilbakemeldinger på det vi har gjort, derfor blir nok øvelsen sannsynligvis et fast, årlig innslag, gjettet Brandvik.

"War Fighting"

Mange av øvelsene som gjennomføres på norsk jord, er direkte rettet mot internasjonale operasjoner. Slik er det ikke med Ymer Viking.

– Det vi hovedsakelig driver med her er

KING 2008



ESSENSIELT: Leif-Boye Erichsen poengterer at det er mye som klapper sammen hvis logistikken ikke fungerer.



såkalt War Fighting. I motsetning til øvelser som er direkte rettet mot operasjoner utenlands, trener vi her på generell krigføring. Det vil si alt fra ren stridsteknikk til prosedyremessige ting som samspillet mellom bataljonene og kommandogruppa, opplyste Aril Brandvik.

Innslaget av realisme i øvelsen hadde han flere tanker om.

– På en måte er den ikke realistisk. Vi tror jo ikke at landet vårt kommer til å ha behov for defensiv stridsføring med det første. Men med tanke på å beherske teknikkene har vi her hundre prosent realistisk og svært god trening. Det er de samme teknikkene vi bygger på når vi trener på operasjoner i for eksempel

Afghanistan, uttalte brigadesjef Brandvik.

Større grad av realisme medfører ofte et hyppigere innslag av problemer.

– Vi har ikke hatt mange problemer, men føret kan by på utfordringer. Det har det også til tider gjort, røpet obersten, og la til at sikkerheten alltid er en utfordring på øvelse.

Holder liv i soldatene

En annen alltid tilstedeværende utfordring på militærøvelse, er logistikken.

– En av de største utfordringene har vært å få forsyningene frem når trusselbildet er høyt, fortalte logistikkansvarlig for Garden, major Leif-Boye Erichsen.

– En annen utfordring er den nøyaktige

planleggingen som kreves for å dekke alle behov, fortsatte han.

Han poengterte imidlertid at han har de beste forutsetninger for å takle problemer som oppstår:

– Det er ekstremt dyktige fagfolk som har med Forsvarets logistikk å gjøre.

Vedlikeholdstroppen vi har med oss er den beste jeg har vært borte i, fastslo Erichsen.

Og dyktige folk får man ikke nok av på et så essensielt ansvarsområde.

– Det er helt nødvendig for oss å nå frem. For å si det enkelt: Uten logistikken er det ingenting som fungerer. Det er vi som holder liv i soldatene, sa majoren.

Bruker musikk som terapi

Det er en kjensgjerning at personell som i kortere eller lengre perioder har tjenestegjort under tøffe forhold i internasjonale operasjoner, kan risikere å slite med sin mentale helse. Men det å bruke musikk- og låtskriving som terapi, representerer noe nytt. Major Roger Helmers skrev ikke bare ned sine innerste tanker, men lagde musikk av det. Nå er CDen ute for salg, og her vil nok mange veteraner nikke gjenkjennende og kjenne litt på sine innerste følelser.



Av Einar Holst Clausen
Foto: Reidar Ursin

Offisersbladet besøkte major Roger Helmers på Bardufoss, der han til daglig tjenestegjør på informasjonssiden i Hærens Styrker(HSTY). Av internasjonal tjeneste, har Roger to år i UNIFIL, ett år i Kosovo/ Makedonia og ett år i Bagdad/Basra bak seg, og har mange erfaringer på godt og vondt med seg i "bagasjen". Allerede under sin tjeneste i UNIFIL, begynte Roger å bearbeide sine følelser og tanker ved å få det ned på papiret. Han begynte også å komponere musikk til dette, som et ledd i bearbeidelsen av alle inntrykkene.

„Man må ta ansvar for egen situasjon og mentale helse“

Major Helmers har opplevd mye i løpet av sine år i utlandstjeneste. I Bagdad fikk han



eksempelvis gleden av å jobbe mye sammen med den ikke ukjente general Petreus i løpet av det året han var logistikkoffiser i Bagdad.

-Men det var en belastning å oppleve, og se at amerikanske soldater og befal nesten daglig ble skutt, eller sprengt i filler, sa Helmers.

Majoren har selv flere ganger opplevd granat- og rakettnedslag mindre enn 100 meter unna, og har ved noen anledninger også vært i situasjoner der de måttet skyte seg ut av farlige situasjoner.

-Å gjøre tjeneste under slike krevende forhold, er som et langt "adrenalin-kick", og er så intenst i lange perioder, at det å komme hjem nesten virker helt tomt, mener major Helmers.

„Det er lov å si at man er redd“

Etter hvert som det ble kjent at Roger hadde laget musikk med tekster der så mange FN- og INTOPS veteraner kunne kjenne seg igjen, kom snart ønsket fra fjern og nær, om å få besøk av denne ærlige "popmajoren", som har laget poprock med tekster fulle av følelser og INTOPS-erfaringer på godt og vondt. Dette resulterte i en rekke konserter ved avdelinger i inn- og utland, sammen med musikerne Roger har med seg på CD-innspillingen, men noen ganger også med Stabsmusikken.

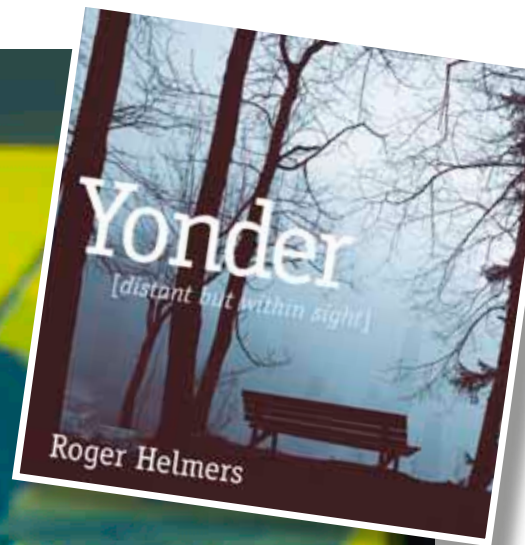
-Jeg føler at jeg snakker til folk ved hjelp av musikken min. Det er en annen måte å kommunisere på. Uansett, så er

det mitt ønske å synliggjøre at alt har sin pris. For å si det som amerikanerne "Some gave some – some gave all", som han sa.

Med økonomisk støtte fra Norges Veteranforbund for Internasjonale Operasjoner, og bidrag fra Stabsmusikken, er nå CDen "Yonder – distant but within sight" ferdig produsert og ute for salg, blant annet på CDON.com. Tekstene er ærlige fortellinger hentet fra det majoren har opplevd under tjeneste i utlandet, og mange vil nok kunne kjenne seg igjen. Alle sangene synges på engelsk, for at også engelsktalende personell skal ha glede av tekstene. Helmersen uttrykte takknemlighet overfor generalinspektøren for Hæren, Robert Mood og ledelsen i HSTY, for at de har gitt han mulighet til å drive slik informasjonsvirksomhet.

Her hjemme ble også Helmersens ærlighet etter hvert lagt merke til, og plutselig reiste han land og strand rundt med et foredrag, der de fremmøtte fikk en tvers igjennom ærlig skildring av det å gjøre tjeneste i krigsområder. Stoltheten, kameratskapet, frykten og lengselen etter familien hjemme.

-Jeg trives meget godt i Forsvaret, og er opptatt av at alle sidene ved det å delta i internasjonale operasjoner kommer frem. Kan jeg med min musikk og mine foredrag hjelpe til med å øke forståelsen både internt i Forsvaret og ut i samfunnet, så er jeg fornøyd, avsluttet "popmajoren".



Georgia og NATO

Argumentene mot georgisk NATO-medlemsskap har jeg hørt før, i forbindelse med at de baltiske land, Estland, Latvia og Litauen tidligere ville inn i den vestlige forsvarsorganisasjonen. Vi måtte heller ikke da terge Russland, og ikke glemme at det ville være en provokasjon hvis tidligere sovjet-republikker fikk adgang til NATO.

Etter mitt skjønn er det ingen motsetning mellom samarbeid og et godt og korrekt forhold til Russland og at NATO opptar nye medlemmer, også land som tidligere har vært med i Sovjetunionen. Hvilken militær eller økonomisk samarbeidsorganisasjon et land er medlem av, bestemmes av søkerlandet selv og den aktuelle organisasjonen, ikke i Moskva. Russland har ikke krav på – eller har heller aldri fått – vetorett mot nye NATO-stater. Dette er et prinsipp som ikke bør forandres etter krigen i Georgia i august. NATO er en forsvarsorganisasjon, ikke en organisasjon som går til militære angrep.

En må heller ikke glemme at kamphandlingene foregikk på georgisk territorium, ikke i Russland. Det var Russland – som for første gang etter Sovjetunionens fall – gikk til angrep på et naboland. Og fortsatt står det store russiske styrker inne på georgisk område, i Sør-Ossetia og Abkhasia. Opprettelsen av russiske minirepublikker på andre lands territorium – Georgia og Moldova – er en trussel mot freden, sikkerheten og stabiliteten i Europa.

I forbindelse med krigen i august har det vært mye snakk om en uansvarlig georgisk ledelse. Georgias president har til og med – i Klassekampen – blitt omtalt som en farlig mann i NATO. Spørsmålet om uansvarlighet kan like godt rettes mot Russland og russiske myndigheter.

Var det ansvarlig av Russland å krysse grensen fra Sør-Ossetia og Abkhasia og gå inn i selve Georgia, angripe sivile og militære mål langt inne i Georgia, okkupere større georgiske områder, etablere en såkalt "sikkerhetssone" rundt Abkhasia og Sør-Ossetia, tillate etnisk rensing av Sør-Ossetia, ifølge organisasjonen Human Rights Watch er det svært få etniske georgiere igjen i Sør-Ossetia, tillate plyndring og brenning av over 1000 georgiske hus i Sør-Ossetia, og anerkjenne Abkhasia og Sør-Ossetia som uavhengige stater?

Det siste har ikke vært noen diplomatisk suksess for å si det pent. Det eneste landet som jeg har hørt vil anerkjenne disse "republikkene" som uavhengige stater ved siden av Russland, er Nicaragua. Den palestinske organisasjonen Hamas er også positiv, men Hamas er som kjent ikke en stat. Mens flere land nå anerkjenner Kosovo, sist ute var tradisjonelt serbisk-vennlige stater som Montenegro og Makedonia.

Det som virkelig er farlig for Europa, er russisk tenkning som går ut på at russere i alle land har krav på russisk militær beskyttelse. Europa har vært utsatt for slikt tankegods før. Nazi-Tyslands ekspansjon – som også innbefattet at tysktalende i andre land skulle tilbake til Det tredje riket – satte Europa i flammer!

 Nils Tore Gjerde

Veteraner må få bedre oppfølging

Veteraner fra internasjonale operasjoner som er påført senskader, blant annet etter deltakelse i Golfkrigen i 1991, har kjempet lenge for å bedre ettervernet for denne gruppa. SIOPS (Foreningen for skadde i internasjonale operasjoner) har vært en av pådriverne.

Veteranenes kamp har vært langvarig. I en budsjettinnstilling i Stortinget har alle partier samlet seg om en tverrpolitisk merknad der man blant annet ber om at "kompetansen på soldatenes mulige traumer og sorgreaksjoner styrkes". At vi har fått på plass en merknad betyr på ingen måte at vi er i mål, for her er det et stort arbeid som må gjøres. Men merknaden er etter Arbeiderpartiets oppfatning en anerkjennelse på at kompetansen i den ordinære helsetjenesten er for liten, og må bygges opp – og vi håper dette kan være et startskudd for et arbeid som blir bra, slik at vi kan gi veteraner som sliter med psykiske belastningsskader, og andre skader et godt tilbud. Nasjonalt Kompetansesenter for Vold og Traumatisk stress og de regionale ressursentre for vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging kan for eksempel ha en funksjon i forhold til å bygge opp kompetanse som trengs.

Deltakelse i internasjonale operasjoner er nå en sentral og integrert del av norsk sikkerhets- og forsvarspolitik. For eksempel deltar norske soldater i ISAF-styrkene som opererer i Afghanistan. Soldater som deltar i slike operasjoner, lever ofte i en stressituasjon over lengre tid. Oppholdets lengde, trusselnivå og intensitet øker risikoen for psykiske belastningsskader. Forsvaret følger opp veteranene i ett år etter tjeneste, deretter er det de ordinære helsetjenester som må følge opp veteranene. Primærhelsetjenesten står sentralt i å avdekke mulig skadeutvikling tidligst mulig, og spesialisthelsetjenesten må ha kompetanse på behandling/rehabilitering. Det har imidlertid vist seg vanskelig å anslå det nøyaktige antallet på norske veteraner, men det antas å ligge på over 100 000 mennesker. Veteranforbundet anslår at det blir rundt 800 nye hvert år.

For meg som helsepolitiker er det viktig at samfunnet tar ansvar for krigsveteranenes helsetilbud. Vi må begynne med å bygge opp mer kompetanse, slik at vi kan få på plass gode tilbud til dem som i dag sliter med skader og psykiske belastningsskader – og også kunne gi bedre oppfølging til dem som reiser ut i dag og i framtiden i internasjonale operasjoner. Kompetansen som finnes er lite koordinert og lite tilgjengelig – det må fås på plass et sammenhengende tilbud som er tilgjengelig og koordinert. For Arbeiderpartiet er det viktig at arbeidet nå får en god oppfølging. Det har vi klare forventninger til.

 Dag Ole Teigen,
medlem av Stortingets
helse- og omsorgskomite (Ap)



Kulturutvikling i Hæren

Hva gjør den pågående omorganisering i forsvarssektoren med oss ansatte – sett i sammenheng med den kulturutvikling som vil finne sted? Artikkelen tar som en avgrensning for seg Hæren, som jeg kjenner best.

Noen faguttrykk

Med organisasjonskultur menes de sett av felles delte normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når de ansatte samhandler med hverandre og omgivelsene. Kulturinnholdet er det nettverk av betydninger, meninger og modeller for handling som ligger i kulturen, og som kan sies å befinne seg i de ansattes hoder.

Kulturuttrykkene er manifestasjoner av kulturinnholdet og blir dermed de handlinger, objekter og den praksis som kulturen bruker for å bekrefte og uttrykke seg overfor de ansatte. Med subkultur menes en delkultur eller en undergruppe som eksisterer innenfor organisasjonen.

Med subkulturkonflikt menes når to grupper virker hindrende på hverandre. Denne type konflikt oppleves til stadighet mellom ulike lag i enhver organisasjon. En fare ved samlokaliseringer er at den nye avdelingen som flytter inn kan risikere å bli oppfattet som "femte hjul på vogn". Konsekvensen av dette kan bli at denne avdelingen vil tvinges til å tilpasse seg den allerede eksisterende kulturen fra de som allerede er på plass.

Hærens organisasjon før og nå. Hvilke subkulturer/undergrupper kan vi ha i Hæren?

Frem til 2002-2004 så var Hæren organisert med en stor, sentral stab (Hærstaben), 4-5 regionale staber (distriktskommandoer) og 7 våpengrener (Artilleriet, Hærens intendantur, Hærens samband, Hærens våpentekniske korps, Infanteriet, Ingeniørvåpenet og Kavaleriet). Innenfor flere av våpengrenene fantes troppearter, f.eks. besto Artilleriet av Luftvernartilleriet og Feltartilleriet. Alle våpengrener hadde en eller flere bataljoner. I tillegg besto Hæren av Krigsskolen (KS) og Hærens jegerkommando (HJK).

I dag er Hæren betydelig annerledes og mindre. Hærstaben (HST) – er veldig liten. Distriktskommandoene er nedlagt. Under HST har vi først Hærens styrker (HSTY), som omfatter alle kamp- og støtteavdelinger i Hæren med unntak av HJK. Videre har vi Hærens transformasjons- og doktrinekommando (TRADOK), som er organisert i 13 avdelinger herunder KS. Våpengrenene

ble i en overgangsfase endret til Hærens kampvåpen, Hærens logistikkvåpen og Hærens sambandsvåpen. Noen av de tidligere våpengrenene/troppeartene er videreført som avdelinger i TRADOK. HJK er organisatorisk uendret.

Ny omorganisering

Hæren skal i 2009 endres betydelig igjen. HST skal flyttes fra Oslo til Bardufoss og blir betydelig større. HSTY skal nedlegges. TRADOK skal splittes og gjenværende virksomhet flyttes til Østerdal garnison (ØG). Brigade Nord skal gjenoppstå som overbygning til bataljonene. KS legges igjen direkte under HST. Det blir ingen organisatoriske endringer av HJK.

Forfekte verdier

Mange norske bedrifter har gjort forsøk på å styre kulturen ved at ledelsen vedtar et sett med verdier de ønsker skal dominere bedriftskulturen. Dette verdisettet blir gjerne skrevet på fint papir og sendes ut til alle ansatte i bedriften. Noen ganger blir verdiene satt i glass og ramme for at de skal kunne henges opp på veggen. Disse av ledelsen vedtatte verdier er et typisk eksempel på "forfekte verdier", som på ingen måte trenger å styre de ansattes daglige atferd, de trenger altså ikke å være bruksteriorier. Det er imidlertid det ledelsen ønsker at de skal være, derfor sendes de ut til folk i glass og ramme. Denne måten å skape kultur på er altfor overflatisk og lettvin.

Daværende generalinspektør distribuerte en offiserskodeks i 2004. "Hærens offiserskodeks er en rettesnor for de karaktertrekk og holdninger som det forventes at en offiser skal etterleve. Hærens offiserskodeks bygger på Forsvarets verdigrunnlag og Hærens kjerneverdier og skal prege offiserens framferd og virke." Hva skjedde med kodeksen? Tja, kanskje den forsvant i 2005 samtidig med at daværende generalinspektør fikk føyken? Jeg har i hvert fall senere verken sett eller hørt noe til Hærens offiserskodeks!

Linderud leir

KS var eneste avdeling i leiren fra begynnelsen av 1990-tallet. Noen år senere ble vedlikeholds- og renholds-personellet overført til Forsvarsbygg. Senere ble de øvrige støttefunksjoner overført til Forsvarets logistikkorganisasjon. Antall ansatte i leiren ble ikke mye redusert, men det hadde likevel skjedd noen vesentlige endringer. Fra å være én organisasjon så tilhørte de ansatte nå fem forskjellige

driftsenheter/bedrifter. Siste store endring i leiren skjedde i 2004 da TRADOK ble etablert og flyttet inn med flere avdelinger.

I tiden før etableringen av TRADOK skjedde det etter min mening ikke så mange subkulturkonflikter mellom driftsenhetene i leiren, fordi det var de samme ansatte som utførte de samme oppgaver. Men det ble merkbare endringer da TRADOK flyttet inn. Man skulle kanskje tro at KS dermed ville likestilles med de andre avdelingene i TRADOK som etablerte seg i leiren. Men KS vektlegger sine historiske røtter som går tilbake til 1750 og dyrker fortsatt sin egen organisasjonskultur. Det kan oppstå konflikt mellom organisasjonskulturer som er fusjonert. Utfallet i dette tilfellet ble nok det som omtales som avvisning, det vil si når to organisasjoner kommer i konflikt med hverandre og forkaster hverandres kulturer på verdimeisig grunnlag.

Før TRADOKs opprettelse var det et godt og homogent sosialt liv i leiren. Et klassisk eksempel er julebordet, det som i mange avdelinger er årets sosiale høydepunkt. Første året hadde KS med støttefunksjoner eget julebord, men det var jo ekskluderende for de øvrige ansatte. Så ble det felles julebord med TRADOK, og hvor også TRADOKs ansatte fra ØG ble invitert. Målgruppen for julebordet økte betydelig, men antall deltakere økte ikke i nevneverdig grad. Det som skjedde var at KS-ansatte flest ikke meldte seg på.

Hvordan kunne dette skje - vi er jo alle "flasket opp" i det samme systemet, og (i det minste) skal være preget av de samme holdninger og verdier.

Avslutning

Jeg har i artikkelen belyst noen problemstillinger, som jeg håper våre avdelingssjefer og tillitsvalgte kan være bevisst på i den forestående organisasjonsendringen. Jeg håper at utfallet av fusjonen i den nye driftsenheten Hæren blir en nyskaping – at det ut av sammenslåingen av de ulike kulturer kan vokse frem en ny kultur med trekk både fra de gamle samt helt nye kulturelle trekk! Og i Linderud leir? Mesteparten av TRADOK forsvinner samt at noen av støttefunksjonene tilbakeføres i løpet av 2009. Harmoni kan derved gjenoppstå! (Støttelitteratur boken Organisasjonskultur av Henning Bang)



Pål Sævik/Major i Hæren
Områdetillitsvalgt Befaltes
Fellesorganisasjon

Kongelig avsløring



HM Kongen avslørte maleri av oberst Birger Eriksen i OMS

0

Offisersbladet har fra anonyme kilder nå fått bekreftet at H M Kong Harald også er god på avsløringer. På side 27 i utgave nr 5/2008 av Norsk Tidsskrift for Sjøvesen, står artikkelen som bekrefter dette. Overskriften var nemlig "HM Kongen avslørte maleri av oberst Birger Eriksen i OMS". Da var det jammen bra at HM Kong Harald ved sitt besøk i OMS, avslørte at de faktisk hadde et maleri av Eriksen. Det har nemlig lenge vært tvil om dette. Offisersbladet venter i spenning på flere kongelige avsløringer.

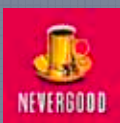
Fullt ut operativ NH90 flysimulator er nå klar



Helicopter Flight Training Services (HFTS) som er et konortium eid av CAE, Eurocopter, Thales og Rheinmetall Defence Electronics, har nå ferdigstilt sin første NH90 flysimulator. Den er konfigurert og godkjent for simulering av alle operative oppdrag som kan tenkes. Simulatoren er plassert i Bückeburg i Nord-Tyskland. Simulatoren skal i utgangspunktet øve tyske helikopterpiloter, men også Sverige og Finland har meldt sin interesse. Offisersbladet regner med at Norge og Luftforsvaret også melder sin interesse en gang i fremtiden, når/hvis våre maritime NH90er kommer på plass om ett eller flere år.



Offisersbladets funn av morsomme logoer – del 2



Body of Lies

Am. thriller/action

Med: Leonardo diCaprio, Russel Crowe, Oscar Isaac

Regi: Ridley Scott

2 tim 7 min

Karakter: 4

Spennende terror jakt i Irak



Ridley Scot er en av Hollywoods mest driftige regissører, med flere spektakulære storfiler bak seg. Han har vist stor evne til å gi balansert inntrykk av konflikter, som i både Black Hawk Down (2001) og Kingdom of Heaven (2005). Med samme utgangspunkt lager han film om CIA-jakten på en fiktiv Al Quaida-terrorist-leder i Irak. Fortellingen er spennende, noenlunde autentisk og meget teknisk vellaget. Heldigvis er her også en kristisk brodd mot CIA sine metoder. Når det er sagt har det også vært laget en del slik filmer i det siste, som Syriana (2006) og Bourne-trilogien som Scott & co. åpnebart har tatt inspirasjon fra. Body of Lies mangler det lille ekstra, men er bra spenning for pengene. Dette er dessuten en film som passer virkelig bra å se på et stort kinoleret.



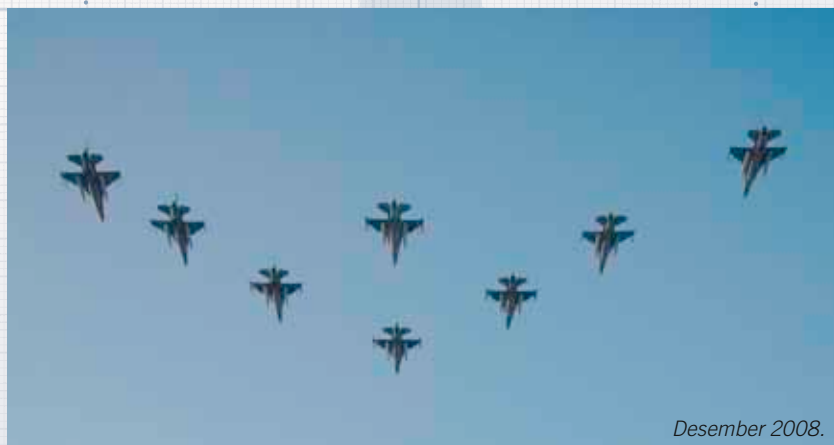
Nils Vemund Gjerstad

F-16 fra 338 skvadron lagde «Julestjerne» over Norge



Desember 1977.

F-84 Thunderjet. Hensikten er blant annet å vise tilstedeværelse samt skape en annerledes avslutning på året. -Det er viktig at Luftforsvaret synliggjør seg og formasjonsflygningen er en god måte. I tillegg synes jeg det er både riktig og viktig å ta vare på Luft-forsvarets tradisjoner, sa generalinspektør Stein Erik Nodeland. -Det er ikke til å legge skjul på at flyforma-sjonen også har et rekrutteringsperspektiv. Vi ønsker så mange søkere til flyskolen som mulig, poengterte general-inspektøren for Luftforsvaret.



Desember 2008.

Tradisjonen tro satte 338 skvadron et spesielt preg på avslutningen av 2008, med en formasjonsflygning med F-16 over store deler av Norge den 11. desember. Formasjonen fløy først nordover mot Bodø før kursen ble satt mot Sør-Norge. Over Østlandet fløy Ole Edward Antonsen sammen med formasjonen i en av Luftforsvarets første jetjagere - de Haviland Vampire.

"Julestjernen" har en lang tradisjon og strekker seg tilbake til 1950-tallet og

Det blir omkamp om Olavsvern

Før jul gikk de borgerlige partiene i forsvarskomiteen inn for å droppe Regjeringens forslag om å nedlegge Olavsvern ved Tromsø under behandlingen av Langtidsmeldingen. De hadde flertall i komiteen, men ble nedstemt i Stortinget. Alt tyder på at de borgerlige partiene vil ta omkamp om Olavsvern hvis de vinner valget til høsten.

-Jeg har nettopp diskutert saken med Høyres leder Erna Solberg. Vår klare konklusjon er at det er en kurant og enkel sak å gjenåpne orlogsstasjonen hvis vi får regjeringsmakten til høsten. Jeg er helt sikkert på at min etterfølger i forsvarskomiteen vil gå inn for det samme. Ingen kan med noen rimelighet si at å bevare Olavsvern på noen måte vil forrykke balansen i forsvarsbudsjettet, sier formannen i forsvarskomiteen Jan Petersen.

Venstres Odd Einar Dørum svarer kort og konsist: Venstre står fast på vår votering da Langtidsplanen ble behandlet - dvs. vi går inn for å droppe stengningen.

-Det er naturlig for de borgerlige partiene på Stortinget å ta opp igjen til ny vurdering Stoltenberg-regjeringens beslutning om å legge ned Olavsvern base ved Tromsø - forutsatt at de vinner valget. Dette sier Per Chr. Krogh, rådgiver i Fr.p's stortingsgruppe.

Uforståelig

Krogh påpeker at nedleggelsen var uforståelig. Det var ingen militærfaglige grunner til å stenge basen, men Regjeringen virket desperat etter å låse portene, skru av lyset, vise handlekraft og demonstrere for velgerne at den kunne spare noen kroner.

Det var ikke mulig å få fatt på noen av Kr.f's forsvarspolitikere før deadline.

Fjernstyrt Tiger tank

Bli kongen i gata med fjernstyrt Tiger tanks i skala 1:16.

Tanksen styres med en 7 kanalers fjernkontroll og har et roterbart tårn som skyter plastikkuler med rekkevidde på over 30 meter. Lager motorlyder ved oppstart og kjøring og har en innebygget røykmaskin som avgir røyk fra motor. Maks hastighet er 8 km/t. Leveres med kraftige PVC belter hvor tanksen klatrer opp stigninger opptil 50 grader. Tanksen på 3.5 kg drives av oppladbare batterier (medfølger) som gir ca 1 times kjøring. Valg av kanal gir mulighet for å kjøre 3 tanks samtidig.

Fjernstyrt Tiger tank fås kjøpt i BFOs nettbutikk <http://bfo.milrab.no> til kr 950



Livesaver flaske



Unik flaske som filtrerer søle vann til fullverdig drikkevann. Flasken består av en rekke filtre som renses vannet. Det minste filteret har en tetthet på knappe 15 nanometer som filtrerer alt av bakterier, virus og parasitter.

Ved bruk heller man vann inn på undersiden av flasken, for så pumpe opp trykk i flasken som presser vannet gjennom de ulike filterene. Livesaver flasken har et medfølgende filter som filtrerer opp til 4000 liter drikkevann. Filtrene kan byttes etter behov.

Livesaver Bottle 4000 fås kjøpt i BFOs nettbutikk <http://bfo.milrab.no> til kr 1399.

Mini Mediaspiller

Western Digital, bedre kjent for sine eksterne harddisker, har lansert en mini mediaspiller som lar deg avspille alt av musikk, bilder og filmer på din TV. Enheten som er en pianolakt boks på størrelse med en liten eggekartong, kobles til TV-en med HDMI støtte. Ved avspilling kobler man enkelt og greit for eksempel et kamera, ekstern harddisk, minnekort til enheten og trykker på avspillingsknappen.

Western Digital HD mediaspiller fås kjøpt i BFOs nettbutikk <http://bfo.milrab.no> til kr 950.



Minnebaserte harddisker

Flaskehalsen i en vanlig hjemme PC er ofte harddisken. Harddisken er enheten hvor all informasjon på PC-en lagres og består av 3-4 dataplater som minner om CD plater. Når man bruker PC-en, går det et lesehode frem og tilbake på dataplataene for å hente ut informasjonen. Problemet er at denne prosessen kan ta lang tid og PC-en oppleves som treg. De nye minnebaserte harddiskene inneholder ingen bevegelige deler og jobber langt raskere enn en vanlig harddisk og gir økt hastighet på PC-en. Minnebaserte harddisker vil over tid bli standard for alle PC-er, men det er også mulig å oppgradere din PC-en din for økt ytelse.



Datastyrt missilbatteri

Missilbatteriet har tre skummissiler som drives av lufttrykk. Missilbatteriet kobles til PC-en via USB kabel der man med en medfølgende programvare kan legge inn koordinatene for missilet. Sikt deg inn på målet og trykk på avfyringsknappen. Man kan ha mye moro med denne gadgeten, både på kontoret og i hjemmet. Datastyrt missilbatteri fås kjøpt i BFOs nettbutikk <http://bfo.milrab.no> til kr 250.

Operasjon Valkyrie



TILBAKEBLIKK

Så tidlig som i 1943 var det klart for tyskerne - i alle fall for de som hadde tilgang på annen informasjon en den statlig sensurerte – at Tyskland var på vei mot et nederlag. Mange av offiserene i Wehrmacht ønsket å slutte fred med vestmaktene før den røde armé krysset grensen til Tyskland. En russisk invasjon var den store skrekken.



Av Trond Sætre

Tanken på at fienden i vest kunne redde tyskerne fra den enda større fienden i øst var faktisk så populær at Hitler selv ble konsultert om den: Noen få uker før attentatforsøket ble Hitler, av flere generaler, rådet til å slippe de allierte gjennom Siegfriedlinjen så de kunne okkupere Tyskland før den røde armé kom. Hitler avviste selvsagt forslaget, og resonnerte: "Kommer russerne inn i Tyskland, vet jeg at det tyske folket vil kjempe mot dem; Amerikanerne og engelskmennene vil de bare ta imot med blomster og hvite flagg."

Men en konspirasjon mot Hitler var i ferd med å utvikle seg innad i den tyske hæren. Tanken var at etter Hitler hadde blitt myrdet, kunne offiserene begå statskupp og starte fredsforhandlinger med Storbritannia og USA. Lederen for operasjonen var Oberst Claus Von Stauffenberg, som etter nederlaget i Stalingrad ble overbevist om at Hitler måtte ryddes av veien, til beste for Tyskland. Han gjorde flere forsøk på å få noen av sine medsammensvorne nærme Hitler lenge nok til at et attentat kunne gjennomføres. Men Hitler var blitt stadig mer mistenksom, og han beveget seg sjelden i nærheten av folk han ikke kjente eller stolte på.

Tiden var i ferd med å løpe ut for konspiratørene, men endelig, den 1. juli 1944, fikk Stauffenberg stilling som stabssjef for generaloberst Friedrich Fromm ved reservearmeens hovedkvarter i Berlin. Dermed kunne han, under visse militærkonferanser, komme Hitler tett inn på livet. Attentatet skulle finne sted den 20. juli på Wolfsschanze (ulvehiet), som var kodenavnet for et militært hovedkvarter i byen Rastenberg i Øst-Preussen (nå Ketrzyn i Polen), og det var grundig planlagt:

Stauffenberg skulle plante en koffert med en tidsinnstilt bombe i på et militært møte i Wolfsschanze, og finne et påskudd for å trekke seg tilbake. Deretter skulle han snarest fly tilbake til Berlin, der han ville lede et opprør og plassere sine medsammensvorne i nøkkelstillinger.

Møtet skulle finne sted i ei brakke - og ikke i en bunker som var det vanlige. Det var en liten hake ved planen. Hvis bomben var blitt utløst i en bunker, ville det komprimerte trykket ha tatt livet av alle de tilstedeværende. Stauffenbergs komplott ble likevel gjennomført etter planen - rent bortsett fra at Hitler ikke ble drept, selvsagt. Like etter at Stauffenberg gikk fra møtet klokka 12.30, flyttet en Oberst Brandt kofferten bak et solid bordbein, simpelthen fordi den sto i veien for ham. Bordbeinet dempet noe av eksplosjonen. Hitler ble også skjermet av de tre offiserene (deriblant Oberst Brandt) og stenografen som alle sammen sto mellom ham og bomben i det skjebnesvangre øyeblikket. De ble drept, men de andre offiserene, samt Hitler selv, overlevde.

Stauffenberg, som bare hørte smellet, visste ikke om dette, og trodde fortsatt at Hitler var død da han ankom Berlin samme ettermiddag. Noe som bare bidro til den alminnelige forvirring, ettersom de impliserte allerede var blitt fortalt at Hitler hadde overlevd. Klokka fire, en time etter at Stauffenbergs fly landet i Berlin, ble operasjon Valkyrie igangsatt, og i noen få timer så det ut til at konspirasjonen skulle greie å ta kontroll over Berlin. Men på kvelden oppsto det kamper ved det militære hovedkvarteret Bendlerblock, og Friedrich Fromm (som opprinnelig hadde vært medsammensvoren) overtok kontrollen. I all hast fikk han de impliserte stilt for en improvisert krigsrett, og like etter midnatt ble Stauffenberg og tre andre offiserer henrettet

av en eksekusjonspelotong. Grunnen til at Fromm hadde det så travelt, kan ha vært frykt for at konspiratørene skulle røpe hvor mye han visste om kupp-planene. Fromm ble senere dømt - Riktignok ikke for å være medsammensvoren, men fordi han ikke stanset kuppforsøket tidligere. Men han fikk nå uansett dødsdom.

Og utrenskingene fortsatte. Åtte av de medsammensvorne, inkludert Stauffenbergs bror Berthold, ble hengt med renneløkker lagd av ståltråd for at kvelningen skulle bli mer smertefull. Heinrich Himmler innførte den groteske rettspraksisen "Sippenhaft", som innebar at alle nære slektninger ble holdt ansvarlig for en forbrytelse på lik linje med gjerningsmannen. På dette grunnlaget ble mange familiemedlemmer sendt til konsentrasjonsleirer, inkludert Stauffenbergs kone (hun overlevde, og levde videre helt til 2006). Omkring 200 henrettelser ble gjennomført i etterkant av det mislykkete attentatet.

Hvis bomben faktisk hadde drept Hitler den dagen i juli 1944, hvilken forskjell hadde det gjort for utfallet av andre verdenskrig? Vel, det er ganske sannsynlig at flerfoldige tusen mennesker kunne vært spart. Kuppmakernes hensikt var jo å få slutt på krigen snarest, ikke å vinne den.. Men den viktigste forskjellen på lang sikt, hadde trolig vært redusert sovjetisk innflytelse i Europa. Den røde armé hadde ikke rukket å innta Tyskland, og Stalin ville dermed ikke vært i en like sterk forhandlingsposisjon ved krigens slutt.

Oberst Stauffenberg ble aldri Tysklands redningsmann. I ettertid må han nøye seg med hedersplassen på den tyske motstandsbevegelsens minnesmerke i Bendlerblock, plassert i gata som nå bærer hans navn..



ANNERLEDES KRI

Valkyrie

Am. krigsfilm/thriller

Regi: Bryan Singer

Med: Tom Cruise, Bill Nighy, Kenneth Branagh, Tom Wilkinson
2 timer

Karakter: 5

I år kommer det en del annerledes kino-filmer om andre verdenskrig, også om de mer nyanserte nazistene. Blant de store Oscar-favorittene er *The Reader* om en kvinne som jobbet som SS-vakt i konsentrasjonsleir. *The Boy in the Striped Pyjamas* handler om en tysk gutt som blir venn med en jevnaldret jødisk gutt som er fange i en KZ-leir.

Tidligere er regissør Bryan Singer mest kjent for å lage tegneserie-adapsjoner

som *X-men 1* og *2* og *Superman* begyns. Tidligere har han riktignok laget en film som tar for seg nazisme, *Apt Pupil*, som er basert på en roman av Stephen King. *Valkyrie* er hans første drama basert-på-virkelige-hendelser. *Valkyrie* er basert på Operasjon Valkyrie, og viser oss at ikke alle Wehrmacht-offiserer var like hjernevasket og feige. Historien starter hos 11. panzerdivisjon i Nord-Afrika, der oberst Claus von Stauffenberg (spilt av Tom Cruise) skriver kritiske notat om Hitler og hans destruktive krig, like før basen bombes sønder og sammen av allierte bombefly.

Von Stauffenberg blir skadet, og mister ene armen og venstre øye. I ettertid bruker han all sin kapasitet til å samle sammen et team av kompetente offiserer til å gjøre attentat mot Hitler, og avvikle krigen. Det blir

en krevende oppgave, da det er vanskelig å vite hvor Wehrmacht-offiserene sin lojalitet egentlig er. Intens lobbyvirksomhet ender til slutt opp med at de får plassert en bombe i et konferanserom hvor Hitler skal ha et internt, militært møte 20 juli 1944. Faktisk går det ut en melding om at Hitler er død, og reservestyrken som jobber for Stauffenberg og co. overtar. Men Hitler var altså ikke død likevel. Uten at jeg skal avsløre for mye, så følger i alle fall en hel del spenning.. Mesterparten av handlingen foregår på kontor, og gjør dette til en slags "office thriller". Strategiene og det psykologiske spillet står sentralt. Action er det ikke så mye av, men det blir en del skyting i scenene utenfor regjeringsbygget på slutten.

Tom Cruise er som alltid mest lik seg

GSI FILM

selv, men gjør like fullt en fin innsats. De fleste som spiller tyske offiserer er i all hovedsak dyktige britiske skuespillere, mest minneverdig er trolig Kenneth Branagh som major-general von Tresckow, mens Tom Wilkinson og Bill Nighy også er bra.

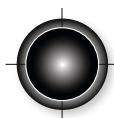
Stauffenberg-attentatet var det siste av i alt 20 attentat mot Hitler. Alle feilet. Det er befriende å se en krigsfilm som viser Wehrmacht-offiserer som mer nyanserte. Tyskerne fortjener en slik film. For oss andre er det meget interessant å se hvordan dette plottet ble utviklet, og nesten lyktes. Forhåpentligvis får vi se flere slike filmer fremover, som viser litt mer nyansert fremstilling av Det tredje riket.

Nils Vermund Gjerstad



Sjøforsvarets status og

Sjøforsvaret er i ferd med å innfase nye fartøyer både i Marinen og i Kystvakten. I løpet av de neste tre-fire årene vil Norge få en av Europas mest moderne mariner og kystvakt. Fremtidens marine blir mindre – men kvalitativt bedre og mer tilpasset våre nye sikkerhetspolitiske utfordringer.



Av **Stein Rørvig,**
Kommandørkaptein (m)

Mye av vårt materiell ble foreldet mer eller mindre samtidig. Myndighetene har derfor prioritert en fornyelse av Marinen og Kystvakten. Det er heldigvis en politisk forståelse for utfordringene langs kysten og i våre havområder, og her er Sjøforsvaret en viktig aktør. Det blir en liten marine, men den blir god! Alt blir ikke som før, men marinens kapasitet til å møte de maritime sikkerhetsutfordringene blir høy.

Fregattene blir operative

Sjøforsvaret har siden sommeren 2006 overtatt i alt tre nye fregatter. KNM Fridtjof Nansen og KNM Roald Amundsen er i ferd med å bli operative, mens KNM Otto Sverdrup fortsatt gjennomfører sitt testprogram. Senest i slutten av september 2008 seilte og samøvde alle de tre fregattene. Fregattene seiler foreløpig uten hovedvåpenet, norsk sjømålsmissil (NSM), men med luftvernmissiler og 76 millimeter kanon. Fregattene kan allerede løse en rekke oppgaver langs konfliktskalaen, selv om de pr i dag ikke er fullt utrustet med alt tiltenkt utstyr.

Første fartøy i Skjold-klassen overtas

Det første fartøyet i Skjold-klassen, den ombygde prototypen KNM Skjold, seiler nå som "skolefartøy". Det første av de serieproduserte fartøyene overtas våren 2009. Planen er at alle de seks fartøyene i Skjold-klassen skal være fullt operative innen 2012.

Status for øvrig i Marinen per januar 2009 er at fire av seks mineryddere seiler, hvorav den ene i NATO-operasjon. Tre av seks undervannsbåter er operative, de øvrige er til oppgradering.

Marinens Jegerlåven med Marinejegerkommandoen, Kystjegerkommandoen,

Minedykkerkommandoen og Taktisk båtskvadron har de siste årene vært deployert til utlandet mer eller mindre kontinuerlig. For tiden er deler av denne avdelingen deployert til Afghanistan.

Kystvakten moderniseres

Kystvakten seiler i dag 14 fartøyer – ni havgående og fem Indre Kystvakt fartøyer. Også Kystvakten er modernisert med fem helt nye fartøyer i Nornen-klassen, som til sammen utgjør Indre Kystvakt. I løpet av dette året mottar Kystvakten tre havgående fartøyer i Barentshav-klassen. I tillegg vil Sjøforsvaret i løpet av de nærmeste årene få i alt 14 nye NH90 helikoptre, hvorav seks skal opereres fra de nye fregattene og åtte skal opereres via helikopterbærende fartøyer i Ytre Kystvakt. Innføringen av NH90 helikoptre vil øke fleksibiliteten og rekkevidden for både fregatter og havgående kystvaktfartøyer. Nornen-klassen får små, hurtiggående "datter"-fartøyer som også vil øke fleksibiliteten og rekkevidden.

Marinen – fleksibel og robust

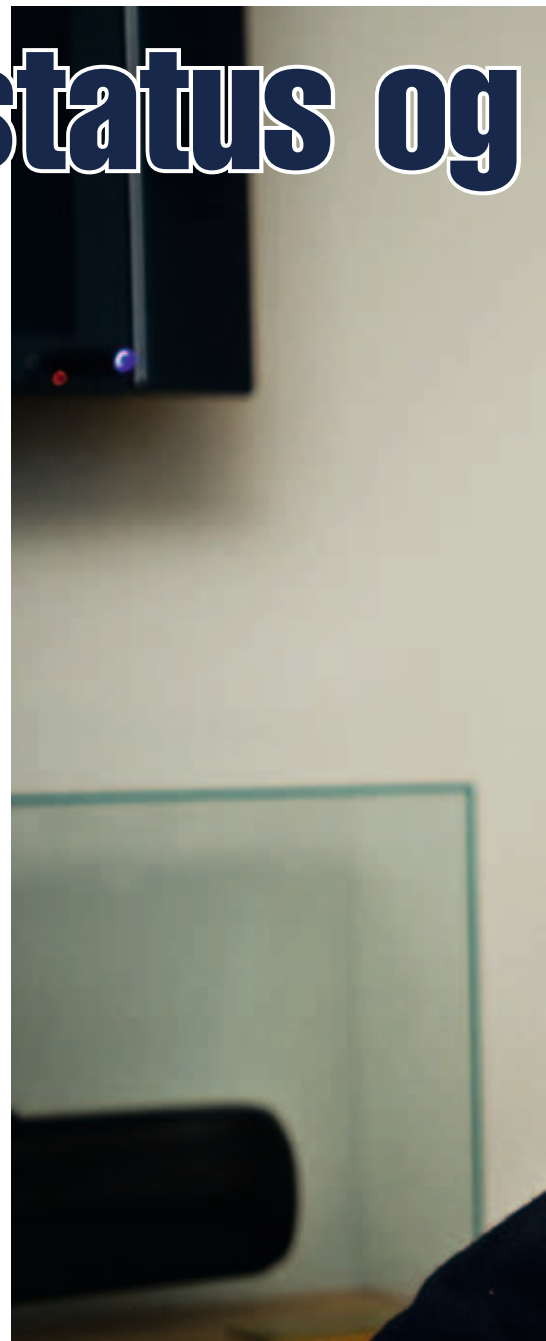
Med en såkalt "minimumsmarine" må oppdragene prioriteres og balanseres. Det innebærer at vi kan ikke være "alltid tilstede", men ha fleksible og robuste enheter å sette inn ved behov. Dette forsterkes av at Sjøforsvaret skal drive kontinuerlig opplæring, trening og øving i tillegg til løpende vedlikehold. Et endret seilings- og treningsmønster er derfor nødvendig.

Kystvakten – "alltid tilstede"

Det er Kystvakten som i dag og i fremtiden vil "eie" begrepet "alltid tilstede". Kystvakten er en meget troverdig aktør i norske farvann. Gjennom profesjonalitet og nitidig arbeid gjør de seg daglig fortjent til det maritime Norges tillit og respekt. Kystvakten er

imidlertid ikke trenet for å håndtere skarpere situasjoner og kriser. Marinen skal ha reaksjonsevne og kapasitet til å ta over når det trengs. Det er viktig å ha dette samspillet klart for seg, for her ligger også noe av nøkkelen til en fornuftig bruk av våre ressurser.

Vi må øve og operere sammen med våre nære allierte for å holde tritt med utviklingen, og vi må jevnlig være tilstede i egne områder for å unngå å skape et sikkerhetspolitisk vakuum. Det lave antallet enheter - og muligheten som ligger i ny teknologi - betyr at vi må operere på nye måter. Vi må øve og trene annerledes, og Sjøforsvarets effektivitet kan ikke lenger måles i antall seilingsdøgn eller utseilt distanse alene. Like viktig er hva vi evner å gjøre i krise og ved en eventuell krig. Tilstedeværelse har en verdi i seg selv, men





vi må også ha fokus på kvalitet i trening og øving.

Internasjonale operasjoner

Økt deltakelse i internasjonale operasjoner, samt maritime operasjoners natur, øker behovet for logistikkstøtte på kjøp. For at slik støtte skal være effektiv, må logistikkstøtteapparatet kunne følge den maritime styrken - nasjonalt eller internasjonalt.

Logistikk på kjøp

Det planlegges i disse dager med et nytt logistikk- og støttekonsept bestående av et større logistikkfartøy. Dette logistikkfartøyet skal kunne understøtte de operative enhetene på fremtidige oppdrag både nasjonalt og internasjonalt, alene eller i

samarbeid med NATO, FN eller EU – en flytende base.

Det nye logistikk- og støttekonseptet for Sjøforsvaret setter maritime operasjoner og konsept i en sammenheng. Sjøbasert logistikkstøtte kan følge styrkebidragene i deres operasjonsområde, og de maritime bidragene som settes inn i et område kan dermed utføre operasjoner over lengre tid.

Norge har akseptert et krav fra NATO om å stille til rådighet maritim logistikk for fremtidige allierte operasjoner. Forsvarsdepartementet har gitt Forsvaret oppdrag om å anskaffe organisk logistikk til Forsvaret generelt og Sjøforsvaret spesielt. Dette utredningsarbeidet pågår, og et beslutningsgrunnlag for anskaffelse av logistikkfartøy skal fremmes for Stortinget kommende vår. Dersom

Stortingets beslutning er positiv planlegges logistikkfartøyet levert i 2013.

Hovedvekt på nordområdene

Utfordringene langs norskekysten og i våre havområder er store, og de øker. Dette gjelder hele vårt havområde, men spesielt i Nord Norge. Her har vi en næringsmessig og sikkerhetsmessig utvikling som gjør det spesielt viktig at vi - som representanter for norske myndigheter - er til stede med troverdige sjømilitære kapasiteter. Ettersom de nye fartøyene fases inn vil Sjøforsvaret øke tilstedeværelse i våre havområder med hovedvekt på nordområdene.



Logistikken skal følge den maritime styrken

Sjøforsvaret er i ferd med å få en betydelig styrket operativ evne. Dette med den pågående innfasing av fem nye helikopterbærende fregatter, og seks nye hurtiggående korvetter i Skjold-klassen. Planlagt nytt og større logistikkfartøy vil gi økt mobilitet og fleksibilitet.



Av **Haakon Bruun-Hanssen**, Kontradmiral, Generalinspektør for Sjøforsvaret

En flytende base

De nye fregattene og korvettene skal alle etter planen være levert innen utløpet av 2010. Sammen med dagens seks undervannsbåter, seks mineryddingsfartøyer og kystvaktfartøyer, vil disse utgjøre flåten i det nye Sjøforsvaret - nesten. For i tillegg planlegges det nå med et nytt logistikk og støttekonsept bestående av et større logistikkfartøy. Dette logistikkfartøyet skal kunne understøtte de operative enhetene på fremtidige oppdrag både nasjonalt og internasjonalt, alene eller i samarbeid med NATO, FN eller EU – en flytende base.

Logistikk på kjøp - en nødvendig kapasitet

Logistikkfartøy er en vesentlig og nødvendig

kapasitet for å sikre tilstrekkelig utholdenhet i maritime operasjoner. Økt deltakelse i internasjonale operasjoner, samt maritime operasjoners natur, innebærer et behov for logistikkstøtte på kjøp. For at slik støtte skal være effektiv, må logistikkstøtteapparatet kunne følge den maritime styrken - nasjonalt eller internasjonalt.

Nytt konsept – større fleksibilitet

Det nye logistikk- og støttekonseptet for Sjøforsvaret setter maritime operasjoner og konsept i en sammenheng. I de senere år vært en bevisst satsning innenfor gitte rammer å få på plass et mer fleksibelt og innsatsrettet Sjøforsvar. Dette gjennom en dreining fra mange til færre fartøyer, og en satsning på fartøyer med større fleksibilitet og operasjonskapasitet. Sjøbasert logistikkstøtte kan følge styrkebidragene i deres operasjonsområde, og de maritime bidragene som settes inn i et område kan utføre operasjoner som kan pågå over lengre tid.

Krav fra NATO

Norge har akseptert et krav fra NATO om å stille til rådighet maritim logistikk for fremtidige allierte operasjoner. Forsvarsdepartementet har gitt Forsvaret oppdrag om å anskaffe organisk logistikk til Forsvaret generelt og Sjøforsvaret spesielt. Dette utredningsarbeidet pågår, og et beslutningsgrunnlag for anskaffelse av logistikkfartøy skal fremmes for Stortinget våren 2009.

Logistikkfartøyet sine oppgaver

- Motta og transportere personell, levere ammunisjon, proviant, reservedeler og

forbruksmateriell gjennom overføringer i sjøen "Replenishment at Sea" (RAS).

- Motta og levere drivstoff og vann gjennom RAS-operasjon.
- Kunne utøve sanitetsbehandling for egne maritime styrker og eller andre militære/sivile.
- Kunne gi drivstoff til helikopter gjennom "Helicopter in-flight Refueling".
- Ha om bord og medbringe containere med utstyr og materiell samt stykkgoods og kjøretøy.
- Være selvforsynende med effektive laste- og lossesystemer med tanke på å kunne operere i områder med manglende infrastruktur.
- Fleksibel i forhold til å raskt kunne tilpasses det oppdrag som skal løses.

Støtte til det sivile samfunn

I tillegg til maritim støtte og eventuell støtte til forflytning av hær- og luftstyrker hjemme og ute, skal logistikkfartøyet kunne gi nødvendig støtte og assistanse når det sivile samfunn håndterer kriser, konflikter, ulykker og ved eventuell sabotasje. Bistå ved evakuering av personell, være mobilt sykehus, eller delta som plattform i søk og redning er noen eksempler på dette.

Som generalinspektør for Sjøforsvaret ser jeg veldig frem til å kunne få et nytt, større og tilpasset logistikkfartøyet inn i den nye operative strukturen. Et slikt fartøy vil muliggjøre en utvidet bruk av det maritime verktøy for våre politikere. Og støttefartøy er en etterspurt ressurs i NATO. I tillegg vil et slikt støttefartøy som det planlegges med, muliggjøre økt tilstedeværelse i havområdene i nord.

Omstilling – utfordringer og muligheter!

Nytt år, nye muligheter heter vel uttrykket. Så også for Forsvaret. Når dette leses har Forsvaret forhåpentligvis fått etablert sine FDUS'er (Forsvarssjefens direkte underlagte sjef-er)- de fremtidige DIF'ene i Forsvare. Dette er de sjefs nivåene, med tilhørende staber, som skal være FSJ arbeidsgiverrepresentanter. Forsvaret får fra 1. august 10 FDUS'er. Disse er ikke etablert uten diskusjon mellom partene, og mange temaer har vært viktig å få avklart. Gradsparitet og gradsnedtrekk, bruk av flytende grader og tidsbegrensninger av tjenestestillinger er noen eksempler. BFO har i tillegg vært særlig opptatt av følgende problemstilling: Hvilke oppgaver og ansvar får disse sjefene delegert fra FSJ?

Forsvarets desentraliserte styringsmodell som ble valgt gjennom St prp nr 48 forutsetter stor grad av delegering. Det ligger i modellen med utgangspunkt i en relativ liten Forsvarsstab og etablering av større gjennomføringskraft hos FDUS'ene. Allikevel er det enda ikke mulig å identifisere hele omfanget av delegeringer som FSJ har foretatt eller vil foreta

Denne avklaringen er utgangspunktet for de ressurser og kompetanseområder som må dekkes i de nye stabene. Dette er et spørsmål vi har stilt siden tidlig i 2008, og fortsatt ikke fått et godt svar på. Når FSJ ikke har kunnet gi BFO et svar så har vel ikke svaret vært tilgjengelig for de arbeidsgrupper og enkeltpersoner som har tegnet de nye organisasjonene og laget tilhørende OPL og stillingsbeskrivelsene..

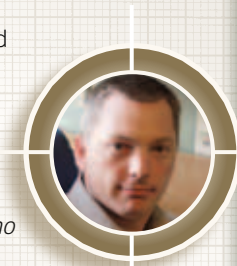
Mangel på oversikt over de oppgaver og ansvar som ligger på de fremtidige FDUS'ene er en stor utfordring for vår mulighet til å ivareta vår rolle som part i omstillingen av Forsvaret. Kjenner

en ikke oppgaver, ansvar og omfang av leveransene blir dette å sammenligne med å tenke på et tall og et hvert svar er riktig. BFO mener også at disse uklarhetene utfordrer FSJ evne til å ivareta sitt arbeidsgiveransvar og HMS ansvar ovenfor sine ansatte. Altså leve etter arbeidsmiljøloven. Vi undres over det faktum at det tilsynelatende ikke bekymrer Forsvaret å ikke ha et mer stringent forhold til arbeidslivets reguleringer.

Omstilling er ofte en belastning for de berørte og BFO skal ivareta disse på beste måte. Imidlertid gir også endring en del muligheter som det er viktig å benytte seg av. Nå når Forsvarsstaben er omorganisert er det igjen etablert en Personell sjef (P-sjef) i Forsvaret. Dette er veldig fornuftig og en endring BFO hilser velkommen. Med det fokus personell og kompetanse fikk, både i FS 07 og i St.prp. nr.48, er det nå lov å forvente seg mange initiativ innenfor personellområdet. Det å fylle ord som horisontal karriere, karriere og tjenestegjøringsplaner vil bli store utfordringer i 2009 for nevnte p- sjef. BFO ser også frem til partsamarbeidet med reforhandling av FPH del B, (Forvaltning av Befal) og nyetablering av tilpasningsavtale for Forsvaret. Alt dette skal bidra til å nå den overordnede målsetningen om å rekruttere og beholde befal. Her trengs alle gode krefter til å dra i samme retning og BFO er klar til å bidra.

BFO ser frem til et godt og konstruktivt samarbeid med en omorganisert Forsvarsstab generelt og P-avdelingen spesielt.

eivind.solberg@bfo.no



INTERN TELEFONLISTE FOR BFO

Funksjon	Navn	Område	Kontor	Intern	Mobil	e-post
Leder	Eivind R Solberg		23 10 02 30	230	934 08 550	eivind.solberg@bfo.no
Nestleder	Jens B Jahren		23 10 02 31	231	930 05 202	jens.jahren@bfo.no
Forhandlings-leder	Ragnar Dahl	Medbest	23 10 02 38	238	934 98 520	ragnar.dahl@bfo.no
Forhandlings-leder	Rune Rudberg	Medbest	23 10 02 36	236	934 20 377	rune.rudberg@bfo.no
Rådgiver	Tom Skyrud		23 10 02 39	239	473 87 648	tom.reidar.skyrud@bfo.no
Forhandlings-leder	Jimmy Bjerkansmo	Tariff	23 10 02 37	237	932 08 717	jimmy.bjerkansmo@bfo.no
Forhandlings-leder	Rolf J. Ledal	Tariff	23 10 02 32	232	934 62 716	rolf.ledal@bfo.no
Kompetanse-utvikler	Lars Omberg		23 10 02 40	240	920 91 238	lars.omberg@bfo.n
Sekretariats-leder	Arild Helgesen		23 10 02 47	247	934 99 445	arild.helgesen@bfo.no
Markeds og rekrutteringsansvarlig	Lars Kristian Danielsen		23 10 02 41	241	905 85 355	lkd@bfo.no
Medlemsregister, forsikringer og andre medlemsavtaler	Mona Eriksen		23 10 02 43	243	924 28 698	mona.eriksen@bfo.no
Resepsjonist/arkivansvarlig	Kyrre Felde		23 10 02 20	220	970 99 880	kyrre.felde@bfo.no
Organisasjonssekretær	Guttorm Jacobsen		23 10 02 34	234	926 94 221	guttorm.jacobsen@bfo.no
Økonomileder	Kari Ulrichsen		23 10 02 46	246	928 05 621	kari.ulrichsen@bfo.no
Redaktør Offisersbladet	Einar Holst Clausen		23 10 02 42	242	928 14 251	offisersbladet@bfo.no
Journalist/web ansvarlig	Under ansettelse		23 10 02 33	233		
		Sentralbord	23 10 02 20	220		
		Sentralbord mil	0510 5694			
		Telefaks siv	23 10 02 25			
		Telefaks mil	0510 5655			

OMRÅDETILLITSVALGTE

TELEFONER

Funksjon	Navn	MIL	SIV	MOB	FAKS	e-post
OTV Nord-Norge	Jostein Flasnes (tir/tors)	0580-7374	77 89 73 74	970 49 710	77 89 53 66	jostein.flasnes@bfo.no
OTV Nord-Norge	Jostein Flasnes	0580-7286	77 89 72 86	970 49 710	77 89 53 66	jostein.flasnes@bfo.no
OTV Nord-Norge	Terje Henriksen	0580-5365	77 89 53 65	970 48 101	77 89 53 66	terje.henriksen@bfo.no
OTV Midt-Norge	Morten Granhaug	0550-5232	73 99 52 32	928 11 172	73 99 52 33	morten.granhaug@bfo.no
OTV Midt-Norge	Gunnar Lie Eide	0565-7394	75 53 73 94	924 30 909	75 53 73 95	gunnar.lie.eide@bfo.no
OTV Vest	Jacob Are Opdal	0535-7669	51 34 76 69	924 23 022	51 34 76 79	jacob.are.opdal@bfo.no
OTV Vest	John. L Strømseng	0540-3486	55 50 34 86	926 245 50	55 50 34 87	john.stromseng@bfo.no
OTV Utland	Per Iver Nordset	245	23 10 02 45	924 17 463		per.iver.nordset@bfo.no
OTV Indre Østland	Per Iver Nordset	0505-5943	63 92 59 43	924 17 463		per.iver.nordset@bfo.no
OTV Indre Østland	Jo Arne Bråten	0502-2006	62 40 20 06	47 45 19 80		jo.arne.braten@bfo.no
OTV Viken	Pål A D Sævik	0510-9433	23 09 94 33	928 17 119	23 09 98 00	paal.savik@bfo.no
OTV Viken	Heidi Kaas	0510-9779	23 09 97 79	924 26 401	23 09 98 00	heidi.kaas@bfo.no



BFOs Hovedstyre 2008 - 2011



Leder BFO 2008-2011

Maj Eivind R Solberg
eivind.solberg@bfo.no
934 08 550/23 10 02 30



Nestleder BFO 2008-2011

Kapt Jens B Jahren
jens.jahren@bfo.no
930 05 202/23 10 02 31



Nord

Ok(m) Trond Sjøtun
tsjotun@mil.no
932 54 960
78471116/05902730



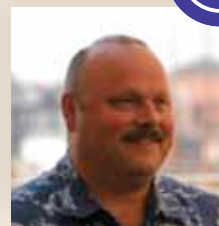
Midt

Maj Bjørn Anthonen
bjorn.anthonen@c2i.net
banthonsen@mil.no
934 59 159
75560640/75 53 61 52



Indre Østlandet

Kapt Jarle Birkeli
jarle@hagan.no/jbirkeli@mil.no
906 61 819
05055831



IVest

Obt(m) Bjørn Vikås
fam.vikaas@jkn.no
bvikas@mil.no
901 13 105
70712675



Viken

Obt Odd Arild Karlsen
oddarild-karlsen@tele2.no
oakarlsen@mil.no
922 60 690/67134374
0515 2608



FV1

Brig Øyvind K. Strandman
okir-str@online.no
oyststrandman@mil.no
992 08 766
69 238 001/0550 8001



FV2

KK Jan-Henri Jensen
jajensen@mil.no
990 92 844
55 505 701
0540 5701



FV3

Ob(m) Tore Kvalvik
tore.kvalvik@bluezone.no
tore.kvalvik@fd.b.dep.no
922 01 195
23 096 573



FV4

Fenr Tomas Bakke
tomasbakke@hotmail.com
tobakke@mil.no
930 28 269



FV5

Ok Michael Bruteig
michaelb@broadpark.no
mbruteig@fms.mil.no
957 41 530
23 093 826/0510 3826



FV6

Lt Frøydis Refsvik Grindstein
grindstein@mac.com
fgrindstein@mil.no
412 22 214/75 537 424



FV7

Lt Per Hillesøy Kallevåg
pkallevag@mil.no
92 649 686



FV8

Ok Anita Horvei
ahorvei@mil.no
926 35 502
0540 3748



BESO

Mats Dahl
matsodahl@hotmail.com
40617594



KAFO

Kadett Jørgen Tellefsen
tellefsen7c1@hotmail.com
jtellefsen@mil.no
450 65 299/23 09 85 51
0510-8551

KAFO/BESO Landsstyrer



KAFO: Bak fv. John Nergaard (KS), Marius Fjellberg (SKSK), Jørgen Tellefsen (KS), Erlend Kristensen (LKSK), Roar Nordvik (SKSK), Even Stenvold Tysse (KS), Elise Jacobsen (LKSK) Foran fv. Daniel Eriksen (LKSK), Einar Fuhr Heggheim (SKSK), Kent Bjørklund (Sivile skoler)



BESO: Fra venstre: Mats Dahl (HVBS), Per Øyvind Stranna Tvetene, Eivind Hestnes (FIH), Per P. Jørgensen (SBBN), Ane Haveråen (HMKG), Jon Frenger (FTBS), Jon Stavnsborg (GSV), Thor Saunes (KNM HH)

OMSTILLINGSBREV NR 1/2009

Det nye året møter oss med utfordringer de fleste ville vært foruten, men ikke alt er dårlig. Vi har fått et bedret Forsvarsbudsjett, selv om alle kapitteleierne klager over for liten tildeling – men det begynner vi å bli vant til. Vi kunne fått betydelig mer å rutte med, men utfordringen er ikke å bruke pengene, men Forsvaret er for lite til å omsette pengene på en slik måte at belastningen ikke øker – her er utfordringen i 2009!

En liten forklaring

Vi har fått litt pepper for at vi periodevis er noe kritisk til Forsvarets øverste ledelse, når det gjelder omtale av omstillingstiltak og Forsvarssjefens evne til å utføre de plikter han har etter Hovedavtalen. Vi har i alle disse årene omstillingsbrevet er blitt utgitt, forsøkt å være rimelig objektiv med hva vi skriver ifht til det partene har kommet frem til i fellesskap – det aller meste er bra, men også vi gjør feil iblant. Vi søker løsninger fremfor konfrontasjon, men når vi blir presset skal det mye til for at vi endrer mening. I den siste tiden har vi slitt litt med tidsfrister og arbeidsgivers manglende kapasitet til å følge opp våre anmodninger, vi finner en løsning på dette i nær framtid. Det handler om å ta hverandre på alvor – til beste for fellesskapet.

Forsvarets Hovedverneombud styrkes



Oblt Geir-Arne Nordstrand.

Etter flere år med oppfølging av arbeidstilsynet får Forsvarets Hovedverneombud (FHVO) styrket mulighet til å følge opp omstillingen i første halvår i 2009. BFO er overrasket over Forsvarssjefens manglende vilje til å etablere den organisasjonen som skal være vaktbikkjer for et forsvarlig arbeidsmiljø i Forsvaret. På samme tid har Forsvarssjefen bevilget seg selv et betydelig antall årsverk i internrevisjon, oppfølging av omstillingen (fokus), kontrollere på forskjellige områder. Utfordringer er at alle disse skal passe på at de ansatte ikke gjør noe galt – FOHV skal passe på at Forsvarssjefen ikke bryter arbeidsmiljøloven. Vi utfordrer FSJ på dette tema i neste utgave av omstillingsbrevet.

Skattlegging av virkemidler

Etter at vi fikk endringer i de statlige

virkemidlene som konsekvens av omstillingstiltak, har vi fått en del spørsmål om hvorfor staten gir med den ene hånden og henter inn mye i skatte med den andre. Spørsmålene er legitime, men det er lite vi får gjort med skattereglene. Vi har fått noen virkemidler ifm kjøp/slag av bolig ved flytting, boliglån, barnehage, lønnsforskudd og ekstra lønnstilskudd. Mange av disse ordningene regnes som lønn og vil bli skattelagt på en eller annen måte. Sjekk med administrasjonen når og om dere får innvilget tiltak.

Arbeidsledighetstrygd for medflytter



BFO har de siste 3 årene kjempet for at regelen om at ektefelle som følger med ektefelle med beordringsplikt til nytt boområde skal få arbeidsledighetstrygd fra dag 1, selv om hun/han selv sier opp sin stilling. Denne ordningen forsvant på slutten av 90-tallet. Saken er støttet av Forsvarssjef og Forsvarsdepartement (FD) og vi har fremsendt den til YS. BFO etterlyser Forsvarsministerens initiativ, eller skal hun tie denne saken i hjel. Det er ett år Forsvarsdepartementet fikk svar fra et underliggende direktorat til FAD om at de ikke ville løfte saken opp til departementet, fordi det stred mot prinsippene i NAV-reformen. Forsvarsministeren sitter i regjeringen, nå savner vi litt oppfølging fra politisk ledelse.

Pensjonsreformen – særaldersgrenser i Forsvaret

FD har tilskrevet Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) vedrørende FDs syn på FADs ønske om å gjennomgå særaldersgrenser i offentlig sektor. FD har i sin anbefaling, konkludert med at

dagens situasjon og framtidig oppgavemønster for Forsvaret, ikke er grunnlag for å endre eller oppheve særaldersgrensen for yrkesbefal. FD forutsetter at ved en evt endring eller opphevelse - legges til rette for lange overgangsordninger.

BFO har fremsendt sine merknader til YS tidlig i 2008 og konstaterer at FD og BFO har sammenfallende synspunkter. De rapportene FAD fikk utarbeidet fra utenforstående utredningsorganisasjoner, hadde i svært liten grad omtalt utfordringene i Forsvaret.

Revisjon av FPH del B og E

Før sommeren skal forvaltningsregime gjennomgå og nye avtaler etableres. BFO sa ved etableringen av dagens forvaltningsregime i 1998, at FPH var mulighetenes bok. I mange år har det også vært tilfelle og dette skyldes fleksibilitet fra alle parter. De siste årene har endringene i Forsvaret skjedd med et særdeles høyt tempo, de forvaltningsreglementer vi har i dag er moden for en total revisjon. Vi har allerede hatt oppstartsmøte på forvaltningsreglene innenlands (Del B) og Intops (Del E).

I FSJ virksomhetsplan har arbeidsgiver gått langt i å legge premissene for personellforvaltningen. BFO vil ta egne og prinsipielle standpunkter i arbeidet med utviklingen av forvaltningsbestemmelsene, basert på Kongressens mange forskjellige forslag og ser fram til arbeidet, som forutsetningsvis skal være ferdigstilt til sommeren.

Omstillingen i FLO og utfordringer i 2009

Det kommer ikke som noen overraskelse på noen i Konsernledelsen, når jeg hevder at BFO savner et noe mer overordnet nivå på de sakene vi bør behandle sentralt. FLO ligger ca 2 år etter all annen omstilling i Forsvaret, dette er hovedsakelig begrunnet med politikernes mange innblanding og detaljstyring. FLO har utfordringer som overstiger samtlige avdelinger i Forsvaret i det framtiden er usikker (FRIFLO), detaljpålegg om innsparing uten kjennskap til konsekvenser for leveransekapasitet og konsekvenser for Forsvaret for øvrig.

I 2009 kommer RSF til å bli overført til største bruker, 1-3 linjes vedlikehold blir overført til enkelte kapitteiere,

interneffektivisering i hundremillionersklassen, konsekvenser av pågående omstilling i Forsvaret for øvrig. FD er i stor grad ansvarlig for at FLO får betydelige utfordringer i 2009 og BFO oppfordrer Forsvarets personell til å støtte opp om FLO og personellet som gjør så godt de kan, men om alle klager og stiller kritiske spørsmål – så skjønner jeg at personellet sliter. Dette handler like mye om et ansvarlig arbeidsmiljø, som det handler om leveransekapasitet og innsparinger. FD vil si at klarer ikke FLO innsparings-målene, får de øvrige i Forsvaret bidra.

Framtidig arbeidsskadeforsikring

BFO skal uttale seg om forslag til ny framtidig arbeidsskadeforsikring, herunder organiseringen av ordningen, samt hva som regnes som yrkesskadesykdommer. Regjeringens mål er å styrke, fornye og videreutvikle velferdssamfunnet. Den som tror at dette blir bedre ordninger, høyere erstatning og at flere sykdommer kommer inn under ordningen blir skuffet. Enhver endring i offentlig sektor, basert på pensjonsreformen gir et dårligere utgangspunkt for de som blir skadet i framtiden. En av de tingene vi kommer til å fokusere på er regjeringens- og byråkratenes manglende evne til å skjønner forskjellen mellom frostskafer og kuldeskafer.

Kuldeskade – frostskafer??

Det er mer sannsynlig at flere personell i Forsvaret, har fått kuldeskafer, enn frostskafer. Problemet med å skjønne dette? Kuldeskafer oppstår i temperaturer fra null og oppover - kombinert med en gitt luftfuktighet, frostskafer ved temperaturer under null grader. Husk Forsvarets personell opererer hele året under skiftende værforhold, vi bør være ivarettatt arbeidsskademessig – uansett værforhold. Det er beklagelig at de som sitter inne mangler kunnskap – det er en fare for Forsvarets personell. BFO har alliert seg med noen pensjonister, som har inngående kjennskap til temaet. Høringsfristen er satt til 12. mars.

FSJ Virksomhetsplan 2008 Rettelser&Tillegg nr 13

Etableringen av 11 FDUSer (Forsvarssjefens direkte underlagte sjefer) og 10 EDUSer (DIF-sjefer med begrenset myndighet) er utsatt med 1 mnd, omstillingen omfatter ikke FLO. BFO er skuffet over at Forsvarssjefen (FSJ) ikke har evnet å presentere delegasjonsdirektivet. Alle spør om dette, senest ved oppstart av behandlingen av FPH del E. FSJ har noen skjulte agendaer – tilliten er på bristepunktet. Hvorfor sier jeg dette:

Vi går fra 72 DIFer til 11 FDUSer og 10

EDUSer. FLOs DIF struktur videreføres enn så lenge. Dette vil ha betydelig konsekvenser for medbestemmelsen, det vil ha innvirkning på partsnivå, den enkelte ansatt vil oppleve at sjefen er borte – men kan lese om ham eller hun på en eller annen hjemmeside

Så lenge FSJ velger å holde kortene tett til brystet, vil jeg hevde han bryter intensjonene i Hovedavtalen. Arbeidsgivernivået er gitt mulighet til å uttale seg – arbeidstaker-organisasjonene er gitt en kort info – gir ingen konsekvenser er meldingen. Problemet er at arbeidsgivernivået i Forsvaret ikke kan gi oss svar på evt konsekvenser

Jeg vil påstå at etableringen av FDUS-nivået i løpet av januar, medfører dramatiske konsekvenser for medbestemmelsen og partsnivået. Dersom dette skjer vil jeg hevde at forhandlingene er gjennomført på feil grunnlag – jeg håper så ikke er tilfelle.

Jeg etterlyser FSJens etterlevelse av regjeringens nye ledelsesplattform – den inviterer til åpenhet, medvirkning og strategisk tenkning. Jeg vil anta at FSJ er kjent med regjeringens vilje, han bør nok vurdere det som skjer i Forsvaret.

Vi har noen utfordringer i de kommende forhandlingene, BFO henviser til en egen tilbakemelding om de forhandlinger som gjennomføres i uke 5.

Forsvarssjefens virksomhetsplan for 2009

BFO vil fremheve det samarbeidet vi har hatt med FST/Økonomi- og styring også siste år. BFO har deltatt i arbeidet med Forsvarets budsjett, allerede fra februar i 2008, arbeidet med FSJ virksomhetsplan 2009, startet opp i august 2008.

I dette arbeidet er det en avtale mellom arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene at innholdet er unntatt både offentligheten, så vell som våre egne ansatte. Dette har noe med regjeringens budsjett rutiner å gjøre, noe vi respekterer fullt ut. Vi har fått FSJ VP versjon 1 og 2, samt korrigering og endelig utkast til behandling og vi har etter beste skjønn gitt våre innspill med personell, arbeidsmiljø og pålegg fra arbeidstilsynet i fokus.

Når vi ser på sluttresultatet, er jeg kanskje noe usikker på om den reelle medbestemmelsen, synes i sluttproduktet. Her må jeg utfordre arbeidsgiver og tar gjerne en kommentar i neste omstillingsbrev. I hovedsak er våre kritiske bemerkninger som følger:

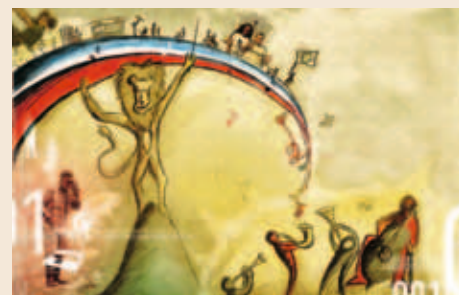
FSJ evnet ikke, på tross av et historisk godt Forsvarsbudsjett, å levere et produkt som er i balanse. OK det er i balanse, men FST, fellesavdelingene og Glene har fått et rammekutt på ca 126 mill kr, hovedsakelig reduksjon av reise- og kurskostnader

Hær, Luft, Sjø og FLO har i tillegg fått et rammekutt på aktivitet og krav om ny innsparing på 70 mill kr, i tillegg må FLO iverksette tiltak på 98 mill kr mv.

Ovenstående gir rom for å finansiere andre og høyere prioriterte behov. Utfordringen er at ingen kan si hvilke konsekvenser ovenstående rammekutt vil gi. På meg virker det tåpelig at FLO skal få et rammekutt, når FLO er en av årsakene til ovenstående. Fortsatt gjenstår kr 62 mill kr relatert til FIF 2.0 I tillegg har FSJ og enkelte kapitteleiere tatt en risiko som er betydelig.

FSJ hevder at det ikke vil bli iverksatt ekstra krisetiltakspakker i 2009. Vi velger å tro på ham, men han slutter snart og samtlige kapitteleiere har vært klare på at budsjettgrunnlaget er utilfredsstillende ifh ønsket situasjon, men slik vil det vel alltid være.

Ny Hovedavtale i Staten



Staten og Hovedsammenslutningene ble overraskende enige om en ny Hovedavtale for Staten 19. januar 2009. Virkningstiden for den nye avtalen er 4 år. Overraskende fordi LO hadde varslet om at de ønsket ordinære forhandlinger, med stor delegasjon, men har mest sannsynlig måtte gi seg på dette pga stor enighet mellom partene – dette er positivt.

BFO har deltatt gjennom YS S i arbeidet med YS sine krav og vi opplever at YS har fått gjennom de sakene vi synes var viktigst. Nå skal det sies at alle forbundene har deltatt og i stort var vi enige om kravene, følgelig vil jeg hevde at dette er et resultat av et godt teamsamarbeid. Når partene på hovedsammenslutningsnivå klarer å enes om en avtale med arbeidsgiver er dette et godt utgangspunkt for den medbestemmelsen som skal utøves de neste 4 årene. Av de viktigste endringer, nevnes:

- Betydelig vektlegging av ledelse, samarbeid og spørsmål knyttet til miljø og klima (§§ 1.5, 8 og 1.11). Det skal avholdes minst ett erfaringsmøte mellom partene pr år (§ 1.12)
- Store tekstendringer i regelen om inngåelse av tilpasningsavtaler (§ 4)
- Bestemmelser om partsnivå ved inngåelse av personalreglement (§ 9.1)



Foto: Ragnar Dahl

- Marginale endringer i §§ 12 og 13 (Ingen endringer som får store konsekvenser i Forsvaret, men stillerom er innarbeidet i forhandlingsreglene i § 13)
- De ansatte skal sikres kompetanseheving ved betydelige endringer i IKT (§ 14)
- Marginale endringer i paragraf 22 vedrørende likestilling. Her er kun de regler som gjelder i dag, inntatt.
- Ledelsen skal sørge for systematisk kompetanseutvikling i virksomheten (§ 22)
- Tiltak som skal sikre at personell med midlertidig eller varig nedsatt arbeidsevne skal kunne tilsettes (§ 25)
- Arbeidsgiver skal informere om taushetsbelagt informasjon til de tillitsvalgte (§31.9)
- Presisering av utøvelsen av rollen som tillitsvalgt mht å hemme arbeidets gang (§ 32.3)

Varigheten er fra 1. februar 2009 tom 31. desember 2012.

BFO forventer nå at arbeidsgiver innkaller partene i Forsvaret til snarlig å inngå ny tilpasningsavtale for Forsvaret. I prinsippet ble denne oppsagt pr 1. januar og det betyr at partene har frist til 31. mars om å inngå en ny. BFO har allerede oppfordret arbeidsgiver til å ta et konkret initiativ til forhandlinger.

Erfaringsdiskusjon om praktiseringen av HATA

Forsvarsstaben (FST) har innkalt partene til erfaringsdiskusjon om hvordan samarbeidet har fungert mellom arbeidsgiver sentralt og tjenestemannsorganisasjonene i 2008. BFO fremmet dette kravet i nov/des 08 med bakgrunn i stor frustrasjon mellom partene. Møtet finner sted 10. februar og BFO har fremmet sine merknader og forslag til hva som skal være tema. Det bør ikke være noen overraskelse at noen av temaene er:

Manglende informasjon fra sentral arbeidsgiver, særlig fra sommeren 2008
Manglende oppfølging av vedtak i

FHAMU, enighet mht omstillingen (dreibok), gradsstruktur mv.

Unnlattelse å kalle inn til møter i samsvar med fremsatte krav osv.

Listen er lang og jeg regner med at arbeidsgiver har sine forslag som vi bør diskutere. Jeg håper og tror at partene kan ta seg tid til å diskutere symptomer og kanskje iverksette noen tiltak. Ingen er tjent med at partene skal føle seg oversett – det fører bare til kritikk og dårlig arbeidsmiljø. Her har vi et felles ansvar for å komme i mål.

Endringer i pensjonslovgivningen

Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) har fremmet forslag om endringer i en mengde lover som kan ha innvirkning på de som har fått pensjon iht Statens Pensjonskasses regler. Flere av endringene kan få innvirkning på dagens pensjoner. BFO avgir sin høringsuttalelse til YS primo mars 2009 og det sier seg selv at vi tar utgangspunkt i befal i tjeneste, pensjonert befal og de som har gått av med redusert lønn.

Arbeidsgruppen om ny boligforvaltning.
BFO er medlem av arbeidsgruppen som skal vurdere eventuelle konsekvenser av at Forsvarsbygg overtar forvaltningen av bolig og kvarter. Fortsatt skal Forsvarssjefen ha avgjørelsesmyndighet med hensyn til behov for tjenesteboliger og kvarter, herunder også tildeling i samsvar med dagens regime. Det ligger i kortene at kostnadene, for beboeren ikke skal øke som konsekvens av endringene. Arbeidet skal ferdigstilles i løpet av våren og evt endringer iverksettes fra 1. januar 2010.

 ragnar.dahl@bfo.no



NY lokalforeningshåndbok for BFOs tillitsvalgte

Ny revidert lokalforeningshåndbok for BFO er i ferd med å ferdigstilles, og er planlagt ferdig trykket innen utgangen av januar. Den nye boken inneholder mye av det samme som tidligere utgaver, men noen nye tema er også tatt inn. Lokalforeningshåndboken skal være et verktøy og en veileder for alle lokale tillitsvalgte i BFO, og i arbeidet med den nye boken har både lokalforeningsledere og regionstyreledere bidratt.



ffisersforum

Temahefte for aktuell forsvarsdebatt

Tema: Profesjonsetikk for et nytt forsvar

OffisersForum er Befalets Fellesorganisasjons nyetablerte faglige temahefte. Målsetningen er å skape et nytt forum som både skal åpne og fornye diskusjoner relatert til militær ledelse og profesjonskunnskap. OffisersForum skal bli en viktig arena for tverrfaglige diskusjoner av teoretisk, praktisk og empirisk art. Det skal være en kanal for fri debatt preget av faglige argumenter og motargumenter. Vi ønsker at de faglige innleggene også skal belyses gjennom det vi velger å kalle innhugg. Innhugg vil være korte praksisnære tilsvare til artiklene som trykkes. BFO skal med sitt OffisersForum kunne bidra til å synliggjøre og utvikle ulike aspekter ved den militære profesjonskunnskap.

Kjære leser

Denne utgaven av Offisersforum retter oppmerksomheten mot profesjonsetikk. Hva som ligger i begrepet profesjonsetikk er ikke gitt, og kan neppe forhåndsdefineres i form av regler for hva som er rett eller galt å gjøre i en gitt situasjon. Til det er de etiske dilemmaene Forsvarets medarbeidere i dag støter på under operasjoner i utlandet, eller i daglig tjeneste her hjemme, for mange og for mangfoldig i natur. Vi må derfor stille spørsmål ved hvordan det enkelte yrkesfelleskap kan utvikle egen kompetanse i å foreta etiske overveielser, og dermed den enkeltes etiske bevissthet, eller det vi kan kalle et "profesjonsetisk filter" for gode handlingsvalg. Handlingsvalg som også reflekterer etiske overveielser krever at de som står "midt oppi det", både er trent for etisk refleksjon, og at etiske vurderinger er en akseptert del av organisasjonens/yrkesfelleskapets "hverdagspraksis". Om vi legger et slikt perspektiv til grunn, ser vi at profesjonsetiske overveielser ikke utelukkende er feltprestens eller "sjefens" ansvar, men noe som berører selve kjernen i profesjonell yrkespraksis og dermed oss alle. Spørsmålet som dr.art Ellen Marie Forsberg tar opp i denne utgaven av Offisersforum berører nettopp noen profesjonsetiske aspekter ved militær yrkespraksis, og hvordan en militær avdeling kan utvikle profesjonsetisk kompetanse i praksis. Offisersbladet vil med dette temaheftet åpne for en bred debatt om temaet militær profesjonsetikk. Vi ønsker at du som er engasjert i temaet, eller som har praktiske erfaringer du ønsker å dele med våre lesere tar pennen fatt. Gjennom et stort tilfang av erfaringer kan vi etablere en bredere profesjonsetisk diskusjon, som selve grunnlaget for å videreutvikle vår forståelse, teoretisk som praktisk, for militær profesjonsetikk.

Svein-Tore Kristiansen

Om forfatteren:

Artikkelforfatteren har en doktorgrad i praktisk etikk og deltar i prosjektet 'Praktisk Profesjonsetikk i Hæren' som er forankret på Krigsskolen.

Profesjonsetikk for et nytt

Økt profesjonalisering av Forsvaret gjør det nødvendig å utvikle en teoretisk og praktisk forståelse for profesjonsetikk. Denne artikkelen argumenterer, med utgangspunkt i den pågående debatten om profesjonsetikk i Forsvaret, for åpen refleksjon som selve bærebjelken i utviklingen av etikk for profesjonell militær praksis. Med økt lokalt handlingsrom, både innenfor forvaltning og i forhold til militære operasjoner, blir det viktig å legge til rette for etisk refleksjon over oppgaveløsning i hele den militære organisasjonen. Behovet for etisk refleksjon er spesielt påkrevet under internasjonale operasjoner der liv står på spill. Dersom slike overveielser skal gjøres gjeldende ute bør de integreres i det daglige arbeid hjemme. Artikkelen avsluttes med en presentasjon av et profesjonsetikkprosjekt som gjennomføres i Hæren i disse dager, og som setter nettopp etisk refleksjon på dagsorden.

Ellen-Marie Forsberg
Seniorforsker, Arbeidsforskningsinstituttet

Profesjonsetikk på dagsorden

Profesjonaliseringen av Forsvaret har de siste årene ført til større oppmerksomhet om militære profesjonsetiske problemstillinger. Begrepet profesjonsetikk innebærer at det er visse verdier eller prinsipper som gjelder for utøverne av profesjonen. Disse springer ut fra profesjonens samfunnsmessige ansvar. Men hva begrepet innebærer mer substansielt hersker det uenighet om. Debatten har mange aspekter og forskjellige aktører engasjerer seg, - bl.a. på topplan. I en kronikk i Aftenposten i desember i fjor understreker forsvarssjef Sverre Diesen at soldatenes moralske ansvar primært er en stridsmoral, nemlig en forpliktelse til oppdraget og til sin avdeling. Diesen mener at man med dagens forsvar ikke lenger kan forutsette at oppdragene vil ha legitimitet hos alle, men at en soldat, ved å gå inn i Forsvaret, må forventes å være lojal mot sin arbeidsgiver og avstå fra en egen kritisk vurdering av oppdragene. I forbindelse med at Bård Mæland i 2003 publiserte en bok som rapporterte om uønsket høy forekomst av fremmedfiendtlige holdninger blant offiserer i Kosovo argumenterte Diesen for at offiserenes holdninger ikke spilte noen rolle, så lenge de oppførte seg profesjonelt og i henhold til militære kodekser og den gitte militære oppgaven. Hva offiserene forøvrig måtte tenke og føle er følgelig ikke en sak som vedkommer yrkesfelleskapet så lenge han / hun gjør jobben sin slik det forventes.

Pacem, det militære tidsskriftet for etisk og teologisk refleksjon, hadde i 2007 et eget nummer viet militær profesjonsdannelse. Her argumenterer Janne Haaland Matlary for en revitalisering av en antikk dydsetikk som grunnlag for militær profesjonsetikk. Hagesæther argumenter, i samme nummer, mot et perspektiv som legger vekt på individene, og forsvarer selv et såkalt luthersk perspektiv som vektlegger den militære profesjonen som kollektiv: 'Den lutherske profesjonsetikken våger ikke å satse på dydsetikken fullt ut, men mener at den militære profesjonen trenger et utvidet fundament, en strammere ramme rundt det yrket som skal forvalte liv og død, enn det som den rene dydsetikken kan by på. Det lutherske perspektivet betrakter profesjonen som en motkraft mot individets subjektive tilbøyeligheter.' (s. 39) I det samme nummeret problematiserer Magnus Eriksson om det i det hele tatt er mulig og ønskelig å utvikle en sterk profesjonsidentitet i det norske Forsvaret.

Det er mange måter å forstå disse debattene på, og mange fruktbare perspektiver er drøftet. Den viktigste skillelinjen dreier seg om hvorvidt profesjonsetikken skal funderes i de enkelte individers etikk (altså soldatenes og offiserenes) eller i de etiske føringene som ligger i profesjonen som kollektiv, bl.a. gjennom den såkalte "korpssånden". Uten å gå inn i disse diskusjonene vil denne artikkelen heller understreke betydningen det er at profesjonsutøvere utvikler evnen til etisk refleksjon i praksis. Slike refleksjoner kan innebære

kritisk etterprøving av både plikter og karakter, av oppdrag og handlinger, og av individuelle verdier og kollektive føringer.

Etisk refleksjon i praksis

Profesjonsetikk i Forsvaret kan forstås som stridsetikk, og da ligger vekten på evnen til å motivere seg til å gjennomføre oppdraget man er satt til, selv når det innebærer å ofre liv, til og med sitt eget. Diesen legger vekt på en slik forpliktelse. Man kan også kalle det arbeidsmoral. Profesjonsetikk dreier seg imidlertid også om *hvordan* man utfører oppdraget sitt. Et stadig mer profesjonalisert innsatsforsvar med stadig mer komplekse oppdrag kan eksempelvis innebære økt delegering av ansvar til tverrfaglige lag. I uoversiktlige og til dels uforutsigbare situasjoner avhenger Forsvarets arbeid av at slike lag er i stand til å løse oppdraget og handle i samsvar med et politisk mandat. Hvordan laget løser oppdraget vil kunne ha mange konsekvenser; for opprørsstyrker, sivilbefolkning, kolleger i avdelingen, familiene til kolleger, dyr og miljøet, osv., samt rent politisk i forhold til allierte styrker. De kan

også berøre temaer som autonomi og rett til selvbestemmelse, f.eks. blant sivilbefolkningen, samt rettferdighet. Når det er mulighet for at lagets beslutninger har alvorlige konsekvenser for noen av disse partene, er avgjørelsen av en etisk karakter. Evnen til å kunne resonnerer omkring disse konsekvensene og foreta etiske overveielser må stå sentralt i en profesjons utvikling av en praktisk og teoretisk profesjonsetikk, og den må utvikles ved at den individuelle profesjonsutøver tar del i og bidrar til en kollektiv samtale om verdispørsmål. Slik refleksjon er spesielt viktig i internasjonale oppdrag, men trengs også i forhold til problemstillinger som dukker opp under trening og i daglig arbeid hjemme. Ethvert individ som gis ansvar må bruke sin dømmekraft, men i og med at ansvaret innenfor en militær kontekst ofte utøves i en kollektiv setting kreves det at også den etiske dømmekraften oppøves i et fellesskap. Jo mer reflektert fellesskapet er, jo mer reflekterte blir individene. Og jo mer reflekterte individene er, jo mer reflektert blir fellesskapet, - i hvert fall dersom det legges

opp til en slik felles refleksjon over etiske problemstillinger. Militær profesjonsetikk kan neppe utvikles med mindre de som står i situasjoner som krever etiske overveielser har trent også på dette.

Det er mange fordeler ved etisk refleksjon over konkrete beslutninger og måten eksempelvis en militær avdeling anvender sine virkemidler på. For det første ligger det i etikkens natur at man skal unngå å gjøre det som er moralsk galt. For det andre er det uheldig for avdelingen, for Forsvaret, og eventuelt også for NATO eller FN om det foretas handlinger som setter på spill folkets tillit til de militære styrkene og deres eventuelle mandat. For det tredje vil en etisk refleksjon innebære en kvalitetssikring av beslutninger; en anledning til kritisk å gjennomgå beslutningsgrunnlagene. Etisk refleksjon dreier seg ikke bare om å undersøke de relevante verdiene som står på spill, men også om å skape en bedre forståelse av relevante fakta. Etiske undersøkelser vil altså kunne gi deltakerne en bedre situasjonsforståelse og bidra til å kartlegge hva slags informasjonsbehov man





har for å treffe gode beslutninger. Samtidig vil slike undersøkelser, under forutsetning av at de er åpne og frie, kunne medvirke til å åpenbare huller eller usikkerhet knyttet til informasjonsgrunnlaget. Mange avgjørelser tas under usikkerhet, og det er viktig å være bevisst på denne usikkerheten og på når den blir for stor.

Hvordan skal man få til en slik etisk refleksjon forankret i det enkelte militære arbeidsfellesskap? Det er tre tidspunkter for etisk refleksjon: i forkant av en situasjon, i situasjonen, og i etterkant av situasjonen. Man kan foreta etisk refleksjon i forkant fordi en rekke situasjoner har et generisk preg, for eksempel avveining mellom hensyn til sivilbefolkning og oppdraget. Selv om det ikke er mulig å forutsi hva som vil være riktig beslutning i en konkret situasjon, kan man reflektere sammen over hvilke hensyn man må vurdere før operasjonen settes i verk. En slik refleksjon vil være viktig å gjøre både under utdanning og øvelser hjemme, og som ledd i hverdagen i internasjonale operasjoner. Den etiske refleksjonen i situasjonen er kanskje den som er vanskeligst å ta på grunn av tidspress, fordi man i større grad står alene eller er i en form for handlingstvang. Allikevel vil man innenfor en militær setting, der man som minimum opererer i par, ha en partner å diskutere med. På samme måte som det er

mulig å reflektere over profesjonsetiske problemstillinger i forkant er det mulig å lage fora for refleksjon omkring beslutninger som er tatt. Ble konsekvensene som forventet? Hvis ikke, hva kan man lære av det? Det er naturlig at refleksjon over tidligere beslutninger på kasuistisk vis informerer refleksjon over fremtidige lignende situasjoner.

Det å opprette fora og møteplasser er en nødvendig betingelse for etisk refleksjon, men den er ikke tilstrekkelig. Det er også andre betingelser som kreves for at etiske overveielser skal bli solide og for at de skal gi læring til den individuelle yrkesutøver og til organisasjonen (avdelingen) som kollektiv. De to viktigste er kanskje at refleksjonen er åpen og systematisk.

God etisk refleksjon fordrer oppriktighet. Selv om Forsvaret er avhengig av å ha lojale medarbeidere som følger ordre i det operative, er det samtidig nødvendig å opparbeide et arbeidsmiljø der kritisk refleksjon omkring oppgaveløsning er tillatt. Ofte er det soldatene og lavere befal (bl.a. avdelingsbefal) som besitter den praktiske kunnskapen og som kanskje erfarer de faktiske konsekvensene av beslutninger. Gode etiske overveielser forutsetter at det er rom for kritisk diskusjon og at deltakelse i slike diskusjoner ikke gjøres avhengig av grad

eller posisjon i det militære hierarkiet. Dette er ikke i strid med Diesens ønske om at soldatene skal være lojale til oppdraget som sådan, men en understreking av viktigheten av å ha en organisasjonsintern offentlighet som gjør det mulig å diskutere de etiske aspektene av oppdragsløsningen. Det er all grunn til å tro at en involvering av profesjonsutøvere selv i diskusjoner som tematiserer profesjonsetiske aspekter i praksis også vil fungere ansvarliggjørende og motiverende på de samme medarbeiderne når de står i vanskelige situasjoner. Dersom man gis muligheter til å diskutere egne etiske og praktiske perspektiver innenfor rammen av det enkelte praksisfellesskap slik at man har innflytelse på egne oppgaver er det lettere å få eierskap til disse. Det kan igjen virke positivt for stridsmoralen.

God etisk refleksjon bør også være systematisk; man skal ikke overse etisk relevante konsekvenser. Man bør vurdere situasjonen til alle berørte parter og ut fra et mangfold av etiske perspektiver. Ikke bare fordi vi lever i et verdipluralistisk samfunn, men fordi at Forsvaret opererer også i andre kulturer der Forsvarets handlinger vurderes ut fra lokale verdier. Dette tilsier at den etiske vurderingen må være bredt anlagt. Som et minimum bør velferdshensyn, autonomihensyn og rettferdighetshensyn



systematisk vurderes. Disse hensynene representerer grunnleggende perspektiver i etisk teori og i den allmenne etiske forståelsen. For å få til en slik systematisk vurdering kan man gjerne ta utgangspunkt i et sett med etiske retningslinjer eller en kodeks. Det finnes også andre såkalte 'etiske verktøy', eller metoder, for å gjøre systematiske etiske vurderinger. Utvikling av metoder for etisk vurdering har stått sentralt innenfor andre deler av den praktiske etikken og kan med fordel også brukes i den militære etikken. Det er ikke meningen at slike verktøy skal virke begrensende på diskusjonen, tvert om skal de åpne opp diskusjonen og utfordre det som lett kan fremstå som en for begrenset forståelse av hva som er etisk relevant. Denne trusselen er spesielt fremtredende i homogene organisasjoner der alle har gått tilnærmet samme utdanning, har tatt samme kurs, jobbet ved samme avdeling og bekjenner seg til en felles kodeks.

En systematisk etisk refleksjon vil også bidra til at man lettere kan begrunne og rettferdiggjøre beslutninger, både for seg selv og for andre. Hougen (2006) viser til at veteraner har større risiko for å oppleve posttraumatisk stress dersom de ikke greier å rettferdiggjøre beslutninger for seg selv. Innenfor den militære profesjon er det derfor viktig at soldater og befal kan stå inne for

beslutninger i ettertid. Samtidig må den enkelte soldat og offiser kunne begrunne oppfatningene overfor sine overordnede, og i siste instans til samfunnet selv, ved politikere og – kanskje spesielt – media. Media har en egendynamikk som gjør at det ofte settes lys på én side av en sak, nemlig den som kan kalles uetisk. Men ofte er saker mye mer komplekse enn det som kommer frem i media. Det vil i noen tilfeller være etisk riktig å gjøre en handling som går ut over uskyldige, fordi handlingen totalt sett har en overvekt av etisk positive konsekvenser. For å kunne vise dette overfor offentligheten krever det en profesjon som tar etiske overveielser på alvor og som viser offentligheten at de nettopp gjør det.

Utfordringer knyttet til et fokus på etisk refleksjon

Kanskje det viktigste argumentet mot et fokus på systematisk etisk refleksjon er at Forsvarets profesjonsutøvere ofte handler under tidspress. Det hevdes at det etiske må sitte som en ryggmargsrefleks fordi man i situasjoner preget av stress ikke har tid til å la det gå gjennom cortex. Med andre ord, at det rett og slett ikke er tid til å reflektere og at man derfor må være så drillet at etikken nærmest er en automatisert del av den militære profesjons repertoar. Dette kan nok

til en viss grad stemme i forutsigbare situasjoner der den profesjonsetiske vurderingen ikke oppfattes som vanskelig, men der vanskeligheten ligger i å motivere seg til å gjøre det man innerst inne vet er etisk riktig. Den mest utfordrende siden ved å ha et militært yrke er imidlertid i møte med situasjoner som er uoversiktlige, men der samtidig handlingstvangen er stor. Ofte kan det herske stor usikkerhet om hva som blir konsekvensene av et handlingsvalg, samtidig som konsekvensene kan være svært alvorlige etisk sett (noen ganger på liv og død). Forskjellige prinsipper kan stå i konflikt eller kan være vanskelig å anvende. Det kan altså være vanskelig å vite hva som er etisk riktig å gjøre sett i forhold til oppdraget man er satt til å løse. Handlingsvalg under slike situasjoner bør ikke tas med henvisning til en "etiske magedølelse"; tvert imot, de stiller krav om en form for "time out" der de mulige etiske aspektene ved handlingen ordsettes.

Etisk refleksjon kan utgjøre en trussel mot en etablert praksis og tenkemåte, og således bli møtt med motstand. Men samtidig kan en kritisk vurdering av forutsetninger for profesjonsutøvelsen bidra til en kvalitetsheving av profesjonsutøvelsen, så lenge disse kritiske refleksjonene er konstruktive. Det vil for eksempel ikke være hensiktsmessig å bringe opp spørsmål om



oppdragenes etiske begrunnelse ved enhver anledning. Men det vil være riktig å kunne reflektere rundt hvordan arbeidet organiseres og hvordan oppdragene løses.

Etisk refleksjon kan kanskje også gjøre gjennomføringen av oppdragene vanskeligere for den enkelte profesjonsutøver. Skal man skyte mot et hus som rommer sivilbefolkning fordi det ser ut til at det er blitt åpnet ild derfra? Hva om man tar feil og lemlester uskyldige? Denne type refleksjon kan virke kontraproduktiv og handlingslammende. Samtidig kan det være riktig å forberede soldatene nettopp på denne type refleksjon, nettopp med tanke på å forebygge posttraumatisk stress.

Etisk refleksjon som omfatter det fulle mangfold av samfunnets verdier og prinsipper vil være mer utfordrende enn en refleksjon som begrenser seg til interne kodekser i Forsvaret. Dette reiser spørsmålet om hvor bredt anlagt den etiske refleksjonen skal være. Svaret på dette vil avhenge av hvilket syn man har på hva slags samfunnsmessig legitimitet Forsvaret trenger å ha. Diesen (2008) argumenter for at legitimiteten ligger i det politiske oppdraget, og ikke direkte i allmennhetens verdier, siden allmennheten nødvendigvis ikke alltid vil forstå hvorfor norske soldater er engasjert i andre lands komplekse konflikter. Ut fra et slikt perspektiv vil det ikke være nødvendig å legge opp til en refleksjon som går ut over de interne retningslinjene, kodeksene og verdiene til profesjonen. Lunde (2008), derimot, hevder at nettopp i en situasjon med økende profesjonalisering og oppdrag som er distanserte i forhold til tradisjonelle legitimerende verdier (som beskyttelse av eget land og folk) er det nødvendig med en sterk kobling til samfunnets generelle verdigrunnlag. Det kan svekke Forsvaret dersom soldater og befal blir sett på som "leiesoldater". Ut fra et slikt perspektiv kan det være uklokt å legge opp til en for trangt definert profesjonsidentitet, i hvert fall i den grad denne bidrar til å legitimere handlinger som ut fra en mer allmenn samfunnsmoral vil være uakseptable. Om man legger et slikt perspektiv til grunn vil det være en fordel om den etiske refleksjonen foregår i dialog med det større samfunnet eller de berørte partene (f.eks innenfor et konfliktområde). Å være i dialog med de berørte parter kan øke soldaters og offiserers sensitivitet, empati og evne til å sette seg inn i eksempelvis sivilbefolkningens situasjon. Selv om man kan utvikle den enkeltes skjønn og empati gjennom utdanning, vil skjønnsvurderinger alltid kunne bli bedre ved at man reflekterer sammen med de som er berørte av en beslutning eller med andre som kan fungere som korrektiv på ens egne antagelser, erfaringer, interesser, osv. Ved å diskutere skjønnsvurderinger med andre vil man bli utfordret på sine vurderinger, og

sannsynligheten er stor for at det kommer opp perspektiver man selv ikke har sett. Ideelt sett bør man diskutere sine vurderinger med de berørte partene. Når dette ikke er mulig bør man diskutere med egne kolleger, som ofte vil ha relevante erfaringer og kunnskaper som nettopp kan bidra til å styrke refleksjonen og de etiske begrunnelsene for profesjonsutøvernes handlingsvalg.

En slik tilnærming til profesjonsetikk, som tar utgangspunkt i praktisk etisk refleksjon, er ikke et eget alternativ som skal erstatte verken en dydsetisk tilnærming eller en luthersk. For å styrke profesjonsetikken i Forsvaret kan man jobbe både med å styrke de individuelle soldaters og offiserers karakter gjennom ulike incentiver og tiltak, og styrke profesjonens retningslinjer og den kollektive ethos. Men i tillegg bør det altså inngå en tilrettelegging for refleksjon over etiske og praktiske konsekvenser av oppgaver og oppdragsløsning. Dette gjelder ikke bare i internasjonale operasjoner, men også for utdanning, trening og drift hjemme. Også hjemme tas det beslutninger som kan ha konsekvenser for mange og for Forsvarets renommé. Og det er viktig at det er en felles kultur i Forsvaret både hjemme og ute der holdninger og etikk kontinuerlig settes på dagsorden.

Et praktisk perspektiv på profesjonsetikk i Hæren

Prosjektet *Praktisk profesjonsetikk i Hæren* plasserer seg midt i diskusjonen omkring hvordan man bør betrakte profesjonsetikk i Forsvaret. Prosjektet tar utgangspunkt i forsvarsministerens plan for Holdninger, Etikk og Ledelse (HEL), og den påfølgende handlingsplanen for Hæren ("HELT og holdent"). Hærens krigsskole har fått i oppdrag å støtte implementeringen av disse planene på avdelingsnivå i Hæren og gjør dette gjennom et prosjekt som både har et praktisk og teoretisk siktemål. Mange har allerede støttet på prosjektet gjennom den elektroniske spørreundersøkelsen som har vært gjennomført i desember/januar. Denne hadde til hensikt å kartlegge forane og klimaet for etisk refleksjon per i dag.

Prosjektets praktiske siktemål er å støtte utarbeidelse av lokale handlingsplaner som skal legge til rette for utvikling av større bevissthet omkring holdninger, etikk og ledelse. Det skal gjennomføres en workshop i hver av Hærens avdelinger der et bredt utsnitt av avdelingen kommer sammen for å diskutere hvordan man mest hensiktsmessig kan implementere *HELT og holdent* i forhold til avdelingens behov og hvordan etisk refleksjon kan planlegges inn som en kontinuerlig og viktig del av avdelingens drift. Selve planleggingsworkshopen vil være et viktig virkemiddel for etisk refleksjon i seg selv.

Prosjektets teoretiske siktemål er å undersøke hvordan forskjellig type organisering og tilrettelegging fungerer i praksis for å stimulere etisk refleksjon. Prosjektet er bredt anlagt; det gjelder alle militært ansatte i Hæren, og alle typer profesjonsetiske problemstillinger man kan støte på i sitt virke i Hæren. Dette innbefatter problemstillinger knyttet til helse, miljø og sikkerhet, avdelingsverdier, trening og øving, ytringsklima, likebehandling og rettferdighet, bruk av rusmidler, trakassering, forhold til sivilbefolkningen, varsling, med mer. Fokuset er på de praktiske betingelsene for etisk refleksjon; i hvilken grad etiske problemer knyttet til disse problemstillingene diskuteres i avdelingene, i hvilke fora de diskuteres, og hvem som tar opp slike problemstillinger. Hensikten med prosjektet er ikke å finne fasiten på hva som er den 'rette' profesjonsetikken, men å bidra til at både teoretiske og praktiske profesjonsetiske spørsmål blir levende i organisasjonen. Denne diskusjonen bør ideelt også foregå i dialog med samfunnet for øvrig og med de som er berørte av Forsvarets handlinger både i Norge og utenlands. Det er viktig med en gjennomsliktig verdidebatt som belyser Forsvarets verdistandpunkter både slik at Forsvaret får kommunisert sine verdier utad, - og får kommunisert hvordan det ikke er enkle moralske sannheter i de vanskelige situasjonene Forsvarets profesjonsutøvere befinner seg i -, og slik at samfunnet kan ta del i debatten. På denne måten blir Forsvaret en integrert del av samfunnet og man unngår en uheldig moralsk isolering som på sikt kan svekke Forsvarets legitimitet.

Litteratur:

- Braa, K. (2001): Den lange veien hjem, Doghouse Forlag, Trondheim.
- Diesen, S. (2003): 'Lite relevant om norsk KFOR-styrke'. Aftenposten 25. juni 2003
- Diesen, S. (2008): 'Den nye krigerkulturen'. Aftenposten 18. des 2008
- Eriksson, M. (2007): 'Är det möjligt att utveckla en relevant militär professionsidentitet i Norge?'. Pacem, 10:1, 21-37
- Hagesæther, A. P. (2007): 'Marines don't do that!'. Pacem, 10:1, 39-50
- Haaland Matlary, J. (2007): 'En post-nasjonal militæretikk: et empirisk argument ad fontes'. Pacem, 10:1, 5-19
- Hougen, M. (2006): 'Varslere og integritetskryp'. Pacem 9:2, 15-27
- Lunde, N. T. (2008): 'Moral, etikk og yrkesetikk i det norske innsatsforsvaret'. Foredrag i Oslo Militære Samfund, 15. feb 2008
- Mæland, Bård (2004): Skadeskutt idealisme, Norsk offisersmoral i Kosovo, Eide Forlag, Bergen



Viseadmiral Jan Reksten

Viseadmiral Jan Reksten, sjef Fellesoperativt Hovedkvarter på Jåtta, mottok fra BFO under en hyggelig BFO-lunch, et meget spesielt portrett av seg selv.



BFOs regionsstyreleder major Pia Fjærlie sto for overrekkelsen, og hun ga samtidig Reksten noen meget velvalgte og personlige ord med på veien.

Reksten på sin side takket så mye for gaven og oppmerksomheten, og passet på å gi ros til BFO for den støtte de alltid har gitt han, og spesielt når det blåste som verst.

Han understreket betydningen av å være organisert i en solid befalsorganisasjon.

"BFO har vært min klippe, spesielt i den tøffe perioden jeg har vært gjennom i det siste".

BESO-kveld samlet 90 elever på KNM Harald Haarfagre



Over 90 befalelever møtte opp da sekretær i BESO-landsstyre Thor Saunes inviterte elevene på KNM Harald Haarfagre til faglig påfyll med "noget attåt" en onsdagskveld i desember. Befalselev Saunes orienterte forsamlingen om hva BESO satser på, hva de kan bidra med, og hvorfor det er viktig at befalelevne engasjerer seg.

Nåværende kvartermesteraspiranter ved KNM HH, orienterte befalelevne om hverdagen som instruktør. Spørsmålene fra elevene var mange. Avslutningsvis før pizza og brus kom på bordet, orienterte Lars Kristian Danielsen fra BFO sentralt om aktuelle saker for befalelevne. Han avsluttet med å understreke at det er svært hyggelig at BFO har så god oppslutning blant elevene på Madla.

equipnor - Riktig utstyr!



www.equipnor.no

Utstyr for profesjonelle brukere



Hovedkontor Equipnor AS

Tennebekk Næringspark, Lyderhomsv. 295,
5171 Loddefjord i Bergen

Telefon: 55 50 78 00
post@equipnor.no

BFO gjennomslag - Forsvaret gir flere mulighet for studier ved stabbskolen

BFO har de siste årene fokusert spesielt på etterutdanning og at de muligheter vi gir et fåtall offiserer gjennom videregående offisersutdanning, bør kunne utnyttes og gis som et tilbud til flere med behov for deler av den kompetanse som tilbys ved de ulike studiene.

Helt i tråd med BFOs anbefalinger i den fremsendte anbefalingen, er det derfor gledelig å kunne fastslå at Forsvaret nå implementerer en ordning med mulighet for søknad til enkeltmoduler ved Forsvarets høyere utdanning. I første omgang gjelder dette studieplasser innen virksomhetsstyring som gjennomføres i løpet av våren og sommeren 2009. Studentene deltar i undervisningen med øvrige studenter og fullført og bestått eksamen gir 12, 5 studiepoeng. Målgruppen for studiet er i følge ledere og stabspersonell i Forsvaret som har behov for kompetansepåfyll innen virksomhetsledelse og forvaltning.

 Lars Omberg
Kompetanseutvikler BFO

Årsmøte i BFO Vest-Oppland

Rett før jul avholdt lokalforeningen på Raufoss sitt årsmøte. Førjulsstemningen senket seg over Toten etter årsmøtesakene med pensjon, FRIFLO II, og pizza til lunsj.



Som vanlig var oppmøte upåklagelig. Årsmelding, valg, og de andre formelle sakene som hører årsmøte til gikk radig unna. Mats Stensby ledet forsamlingen gjennom møtet og fikk fornyet tillit som leder. Personell situasjonen på Raufoss er rimelig stabil, med lite jobbrotasjon. Stort sett hersket det en positiv stemning blant de fremmøtte.

Etter møtet var det ønske om å høre mer om pensjon. OTV forklarte noen av utfordringene man står ovenfor og som også kommer etter all sannsynlighet i mellomoppgjøret til våren. Her er det spesielt spørsmålet om arbeidslinja og særaldersgrensen som opptar folk. Hvor sterkt disse henger sammen er ikke lett å si, men vanlig aldersgrense lever under et sterkt press. Heldigvis stikker noen av røttene til særaldersgrensen helt inn i Grunnloven. Forsamlingen var delt i synet på det å åpne for en fleksibilitet for å jobbe lenger enn i dag sett opp mot dagens ordning.

FLO sin framtid var selvsagt et annet hett tema, da de i dag ligger under FLO

Systemstyring. Hva skjer i framtiden? Personellet her har i lengre tid jobbet aktivt gjennom BFO sentralt for å komme fram med sine tanker rundt fremtidig organisering. I dette bildet passer det ikke nødvendigvis inn at forsvarsgrenene plukker det de vil ha av FLO slik enkelte ser på FRIFLO II. Etter lengre tid har man klart å samle fagmiljøer som for eksempel ammunisjon. Skal dette igjen splittes opp? Tar man ut innsparingspotensialet både ved å slå sammen og dele det opp? Duverden så mye man kan spare ved å gjøre det mange nok ganger...

Heimevernets Befalsskole på virtuell reise til Irak



BESO leder Mats Dahl.



Pizza er alltid populært.

Torsdag 27 november møtte rundt 35 elever fra Heimevernets befalsskole frem i soldatheimen på Værnes for å høre nestleder BFO, Jens B Jahren, fortelle om sine erfaringer fra Irak med det norske ingeniørkompaniet.

Møtet ble holdt etter ønske fra elevene selv, da interessen for tjenestegjøring i internasjonale operasjoner er stor. Det ble også gitt en informasjon om vilkår rundt tjeneste i utlandet.

Etter nestleder BFOs info fortalte OTV Midt-Norge, Morten Granhaug, litt generelt om BFO, før leder BESO, Mats Dahl avsluttet møtet. Her oppsummerte han BESO høstkonferanse og tok kort for seg de satsningsområdene BESO har for den kommende perioden.

Alt i alt en god BFO-kveld.

MARKEDSPLASSEN

Her kan våre lesere gratis sette inn små rubrikkannonser hvis de har noe til salgs, som kan være interessant for andre. Dette kan være uniformer, uniformseffekter, eller lignende.

Ønskes kjøpt

Hærens "sommerservice" og Hærens Galla (jakke/bukse) i str 50 N (K)
Rune Haarstad, 95254010, rune.haarstad@gmail.com

Årsmøte på Trandum

Vil ikke Forsvaret ha teknikere? Dette spørsmålet reiser BFOs medlemmer på Romerike tekniske verksted. De har ikke sett annet til horisontal karriere enn tomme ord.



Over halvparten av medlemmene møtte opp. Det er imponerende i en hektisk hverdag. Etter at årsmøte sakene var unnagjort og man hadde valgt å legge lokalforeningen inn under Sessvoll kom spørsmålene raskt. Stedene ligger nært geografisk og man ser ikke at endringen skal få noen negative konsekvenser.

Verkstedet består av teknikere og da ble naturlig nok forvaltning, ivaretagelse og

horisontal karriere viktige punkter. Man føler ikke at man passer inn i Forsvaret og hvordan de operative har diktert dette til å være. Det å stå lenge i hver grad tilhører festtalene, men de ser lite igjen i reelle tiltak. De ønsker at arbeidsgiver griper fatt i denne problemstillingen spesielt nå når gradsnedtrekk er kommet i vinden.

I tillegg informerte OTV om aktuelle saker. Spesielt interesse knyttet det seg til FRIFLO. Ikke rart da de tilhører Tungt vedlikehold. Om 1. Til 3. Lines vedlikehold overføres tilbake til grenene i større eller mindre grad er man spent på hva fortsettelsen vil bli. Vil man stå igjen med et FLO som en restorganisasjon av deler generalinspektørene ikke vil ha, eller vil omorganiseringen gi den robuste strukturen med en organisasjon som får resurser nok til å lykkes? Det er et spørsmål flere stilte seg.

KV Heimdal gjorde strandhogg på Nisselørdag i Lødingen

Lørdag den 29 november var det åpent skip på Kystvaktskipet Heimdal som beæret Lødingen med besøk på selveste Nisselørdagen. Det var nisser over alt, julegrana ble tent og Sjefen på KV Heimdal, Kapteinløytnant Odd Inge Haravik, sto smilende og tok imot alle de som benyttet anledningen til å besøke skipet. Også BFO, representert ved OTV Gunnar Eide og BFO medlem Odd Eik Andresen, gikk ombord og overakte førjulsgodt fra BFO nissene. Odd Inge satte pris på dette og lovet å dele med hele besetningen. BFO mener at slike strandhogg med åpent skip er med på å styrke forsvarsviljen blant folk og det styrker også rekrutteringen til Forsvaret generelt og Marinen spesielt. Så derfor stor takk til KV Heimdal og besetningen for besøket og velkommen igjen!



Skipssjef
Kapteinløytnant Odd
Inge Haravik og en av
hans besetning samt
ivrige Lødingenbarn.

Årsmøter gjennomført på Værnes og Luftkrigsskolen



Håkon Skjervold vant trekningen av en Ipod Nano.

Fredag 28 november ble det gjennomført årsmøte i lokalforeningen på Værnes. Kenneth Fureli fortsetter som lokalforeningsleder frem til han bytter tjenestested, og avløses da på et ekstraordinært årsmøte i løpet av januar.

Hverdagen på Værnes er travel, med utdanning av soldater og befal til så vel Heimevernet som resten av Forsvaret, og det er ikke mindre travelt når avdelingen (HVUV) skal legges ned til sommeren 2009. I en slik hverdag er kanskje BFO viktigere enn noensinne, og å ha en oppegående lokalforening er noe alle vil ha nytte av.



Gjenvalgt lokalforeningsleder Dag Ola Lien under årsmøtet for BFO Luftkrigsskolen

Resten av styret på Værnes er som følger:

Styremedlemmer:
Ola Steinhaug (FLO/RSF)
Tore Berg (HVUV)
Tonje Nordengen (HVUV)
Vegard Hammern (HV-12)
Mats Dahl (BESO)

Representant lokalt boligråd:

Pål Arne Rønning

Valgkomite:

Haakon B Skjervold
Roy Martin Larsen

Onsdag 3 desember gjennomførte lokalforeningen ved Luftkrigsskolen sitt årsmøte. En travel hverdag preger de fleste avdelinger, men like fullt finner noen tid til å møte på årsmøtene og støtte opp rundt sine tillitsvalgte, samt tilfredsstillende sitt eget behov for informasjon, da OTV'ene prioriterer å være tilstede ved årsmøtene. På Luftkrigsskolen ble Dag Ola Lien ble gjenvalgt som lokalforeningsleder.

Øvrige tillitsverv:

Nestleder og HTV: Kåre Inge Skarsvåg
Syremedlemmer:
Stig Werner Waade
Stig R Hilseth (Gråkallen)
Erlend Kristensen (KAFO)
Representant boligråd: Sven Inge Flatås
Representant AMU: Truls Røkke

Valgkomite:

Tor Einar Skjervold
Steinar Sanderød

Forbedret forsikringsavtale for BFO medlemmer!



BFOs super innboforsikring i If utvider nå dekningsgraden. Nå dekkes også nyere forbrukerelektronikk, elektriske hvitevarer og husholdningsapparater. Egenandelen er også redusert for BFO medlemmer. If har forbedret dekningen på nyere forbrukerelektronikk - som TV, mobiltelefon, MP3 spiller, PC, kamera og lignende. Se BFOs forsikringsbrosjyre som er vedlagt denne utgaven av Offisersbladet.

- Forbedringene kommer som følge av tilbakemeldinger gjennom kundeundersøkelser vi har foretatt i løpet av det siste året, der dette var en av de mest etterspurte dekningene. I tillegg har vi sett at det er et behov for denne typen dekning gjennom at nesten hver 3. kunde tegner kjøpsforsikring når de handler hos el-kjedene, sier Inge Oksvik, leder for Eiendomsforsikring i If Skadeforsikring. Forsikring av forbrukerelektronikk var også tema på NRK Forbrukerinspektørene i midten av desember, der elektronikkbransjen ble kritisert for salget av sine elektronikkforsikringer. Fra If ble sin side det kommentert at forsikringene som elkjedene selger enkeltvis på elektronikk koster uforholdsmessig mye.

Utvidet dekningsgrad på If Super innboforsikring gjeder fra 1. januar 2009. Nå dekker den også all nyere hjemmeelektronikk og andre gjenstander som er kjøpt nytt. Det er heller ingen avskrivning på nyere forbrukerelektronikk. Samtidig er dekningsområdet for disse produktene på Super innbo utvidet. Det vil si at den også gjelder på reiser inntil 60 dager i hele verden.

- 1 år for mobiltelefoner
- 2 år for kamera, GPS, PC/datautstyr, bærbar musikk/bilde avspiller
- 5 år for annet, hvitvarer og husholdningsapparater

Egenandel kr. 1.000,-

Ingen avskrivning, og for "eldre" gjenstander gjelder vanlige vilkår og erstatningsregler

IF pluss rabatt

For å bli if pluss kunde må du samle minst 3 skadeforsikringer på ett forsikringsbevis.

Tegner du den kollektive hjemforsikringen er det tilstrekkelig med 2 skadeforsikringer for å oppnå if pluss rabatt.

Ferieloven er endret

Etter at Ferieloven har blitt endret 1. januar 2009 har mulighetene for overføring av ferie blitt begrenset. Endringene innebærer også en forsterkning av plikten til å ta ferie og at alle som fyller 60 år i løpet av året får den ekstra ferieuken. Ved endringen er det sterkere presisert at det er en plikt for arbeidsgiver å sørge for at de ansatte avvikler lovbestemt ferie i løpet av ferieåret, samtidig som det er understreket at også arbeidstakeren har plikt til å sørge for ferieavvikling.

Det er ikke uvanlig at manglende ferieavvikling tidligere har blitt økonomisk kompensert. Mulighetene for å kompensere ut ferien økonomisk er nå betydelig strammet inn for å sikre at ferien faktisk blir avviklet. Heretter må manglende avvikling, og økonomisk kompensasjon som følge derav, begrunnes i sykdom eller permisjoner i ferieåret. I andre tilfeller skal eventuell manglende avviklet ferie overføres til neste år. Lovgiver regner med at dette skal motivere til at begge parter vil bidra til at ferien faktisk blir avviklet slik loven forutsetter. Adgangen til å overføre ferie er begrenset til to uker i og med at det i utgangspunktet forutsettes at ferien som hovedregel blir avviklet i løpet av ferieåret.

Dersom manglende avvikling av ferie skyldes sykdom eller permisjoner er det ingen endringer i reglene om overføring av ferie. For det som fyller seksti år har det blitt en vesentlig forbedring i og med at retten til en ekstra ferieuke inntreffer fra og med det kalenderåret man fyller år. Tidligere gjaldt denne retten for de som fylte 60 år før 1. september. BFO forventer en innkalling fra Forsvarsstaben slik at partene i fellesskap kan analysere de åpenbare konsekvensene lovendringen har for militære tjenestemenn.



Nijmegenmarsjen 2009

De 4daagse, 21. – 24. juli, Nijmegen, Nederland.

Opplev årets folkefest! Ta utfordringen og gå 17 mil sammen med 45 000 marsjglade mennesker.

Frist for påmelding er 20. mars for avdelinger og 25. mars for individuelle. Påmeldingsavgift kr 2 400,-

Påmelding: www.nijmegenmarsjen.info

Tlf 40 48 76 91



Det går på troverdigheten løs!



I en kommentar til Riksrevisjonens kritikk av Forsvarets manglende måloppnåelse sier leder i BFO, Eivind Røvdal Solberg at vi ikke har lyktes i å oppnå de målene som er satt og at dette går på troverdigheten løs. For BFO kommer ikke Riksrevisjonens konklusjoner som noen stor overraskelse, og Riksrevisjonens tydelige beskrivelse bør være en vekker for dagens stortingspolitikere.

Solberg sier til Offisersbladet at Riksrevisjonen omtaler en periode hvor det i stort er sittende Storting som har bevilget midler til Forsvaret. Rapporten viser med all mulig tydelighet at

bevilgningene har vært utilstrekkelige og de politiske ambisjonene for store. Det er grunn til å uttale uro om hvorvidt de midler som er stilt til disposisjon for tiden framover er tilstrekkelige til at Forsvaret kan oppnå den stridsevne som det samme Stortinget forutsetter. Det er også grunn til å uttrykke fortvilelse over at våre kolleger utsettes for nok en negativ rapport. Samfunnet skal vite at Forsvarets ansatte har nedlagt et betydelig arbeid i å få til omstillingen innenfor de knappe ressurser som er stillet til disposisjon.

I seks år har vi omstilt og omstilt, og det er ille at fasiten viser at de planer FD har styrt etter ikke har latt seg gjennomføre. BFO er også kritisk til FDs kommentarer til rapporten hvor de forsøker å legge alt ansvar over på Forsvarets militære ledelse. Det bør være åpenbart for de fleste at det er umulig å få til en vellykket omstilling når målene er uklare og midlene er utilstrekkelige.

Ny hjemreiseordning for INTOPS-personell

Fra og med 1. august 2008 er det innført en ny hjemreiseordning for det personellet som er på oppsetningsperiode forut for innsetting i internasjonale operasjoner. "Det var første skritt på veien", sier Jimmy Bjerkansmo, "nå må vi arbeide for å forbedre hjemreiseordningene for alle kategorier".

Nyordningen er en direkte følge av at det ble avsatt over fire millioner kroner i de lokale lønnsforhandlingene i 2008. "Dette er et godt familiepolitisk tiltak og et godt grunnlag for vårt videre arbeid", sier forhandlingsleder Jimmy Bjerkansmo til Offisersbladet.

"Det er ingen hemmelighet at BFO arbeider for en radikalt forbedret hjemreiseordning også for de som til daglig tjenestegjør her hjemme på annet sted enn der de har sitt hjem. Jeg regner det som selvsagt at alle organisasjonene støtter BFO i dette kravet som vil bli fremmet i forbindelse med de kommende Fredsregulativforhandlingene", sier Bjerkansmo videre.

Her er vilkårene:

Alt personell har rett til en hjemreise t/r pr uke i det øyeblikk de går over til Særavtale for tjenestegjøring i internasjonale operasjoner, og så lenge oppsettingsperioden varer.

Reisene kan tas ut fra første uke i oppsettingsperioden. Reiser som ikke er avviklet ved utreise bortfaller. Hvis man har gjennomført hjemreiser etter 1. august 2008 som den enkelte har vært tvunget til å dekke selv er det mulig å kreve refusjon for disse.



BFOs Hederspris skal deles ut på lederkonferansen høsten 2009

Har du forslag til hvem som burde motta denne hedersprisen, så send inn ditt begrunnede forslag i henhold til statuttene, og husk tidsfristen.

§ 1

BFO Hederspris skal støtte formålet for BFOs eksistens og virke, både verne om dens grunnleggende verdier og evne til fornyelse. *BFO Hederspris* skal stimulere gjennom å belønne enkeltpersoners arbeid og innsats i henhold til strategien uttrykt ved "styrke, uavhengighet og samarbeid."

§ 2

BFO Hederspris kan tildeles enkeltpersoner som har opptrådt, handlet eller utvist et engasjement av en slik art at det er å betrakte som fremragende.

§ 3

BFO Hederspris er et kunstverk med tilhørende diplom. Kostnad oppad fastsettes av BFO Hovedstyre, men kan i sum aldri overstige samlet utbytte av fondet for vedkommende år.

Grunnlaget for *BFO Hederspris* finansieres av et fond som består av overskudd etter overføring av HOFs legat samlede midler, samt resterende midler fra Sjøforsvarets offiserforening. Ansvar for forvaltningen av fondet tillegges leder BFO.

§ 4

Vurdering av kandidater foretas av en jury bestående av tre BFO-medlemmer hvorav leder utgår fra BFO Hovedstyre. Hovedstyret stadfester juryens sammensetning. Juryen konstituerer seg selv.

§ 5

BFO Hederspris utlyses i Offisersbladet og på BFOs nettsider innen utgangen av januar måned. Forslag til kandidater meldes inn til BFOs sekretariat innen utgangen mars måned.

§ 6

BFO Hederspris skal utdeles ved en høytidelighet og som et selvstendig innslag under BFO lederkonferanse eller BFO kongress. *BFO Hederspris* deles ut én gang per kalenderår.

BFO Hederspris ble formelt innstiftet på BFO 6. ordinære kongress 2005. *BFO Hederspris* skal videreføre intensjonen fra HOFs legat og Sjøforsvarets Offiserforening gjennom å gi BFO fornyet aktualitet og betydning. For øvrig henvises det til protokoll og referat fra BFO 6. ordinære kongress.

§ 7

Endringer av disse statuttene tilligger BFO Hovedstyre. Eventuell nedleggelse av *BFO Hederspris* tillegges BFOs kongress etter simpelt stemmeflertall.

Take off i BESO

Godt nytt år! Det er et nytt år med nye muligheter, og i den anledning gjennomførte BESO sitt første styremøte i 2009. Dette fant sted i K12 helgen 9-11 januar og det er en glede å meddele at vi hadde en "flying start"!

Lørdag morgen var alle på plass og arbeidet kunne begynne. Takket være det arbeidet som allerede var gjort og lagt til rette for oss, kom vi meget godt i gang. Det hele startet med drøftninger angående tiden som kommer, hvordan vi skal arbeide og hvordan vi skal få saker gjennom. Sakene vi jobbet med tok utgangspunkt i handlingsprogrammet vårt. Mer konkret var de sakene vi fokuserte på denne helgen dimmisjonsgodtgjørelsen, hvor fortrolig informasjon fra FOS (personopplysningsblanketter) blir av og bruken av rangering på vitnemålet ved uteksaminering fra befalsskolene. Disse sakene er også de tre sakene som vi vil fokusere mest på dette året.

Måten vi gikk fram på var at vi delte styret inn i grupper. De enkelte gruppene ble da "spesialister" på sine felt. Når arbeidet hadde vart en viss tid, samlet vi oss i plenum og gav hverandre en brief om hvordan situasjonen var, hva hadde de respektive gruppene gjort så langt og forslag til løsninger. Etter dette ble det åpnet for spørsmål og innspill fra resten av styret, hvor de enkelte gruppene igjen kunne ta med seg dette og jobbe videre med arbeidet.

Resultatet av dette var svært tilfredsstillende. Alle kom godt i gang. Når det kommer til dimmisjonsgodtgjørelsen så har denne saken fått et gjennombrudd. Tidligere var situasjonen slik at de som avbrøt sin førstegangstjeneste for så å gå over på grunnleggende befalsutdanning ikke fikk dimmisjonsgodtgjøring for antall dager tjenstegjort. Dette er noe BESO har jobbet hardt for lenge, og endelig har forsvarsdepartementet endret Fredsregulativet Del I, pkt 2.7.2. Slik er situasjonen nå:

"Utskrevne vernepliktige som har avtjent 6 måneder førstegangstjeneste eller mer ved overgang til grunnleggende befalsutdanning tilstås differansen mellom dimmisjonsgodtgjøring og utdanningsbonus (dagsats x 365). Dette utbetales som en tjenestebonus når avtjent førstegangstjeneste og befalsutdanning utgjør 12 måneder."

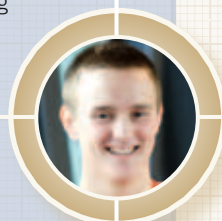
Bestemmelsen gjøres gjeldende fra 1. juli 2008. For befalelever som gjennomførte Felles opptak og seleksjon (FOS) sommeren 2008, får dette effekt dersom førstegangstjenesten ble påbegynt innen utløpet av januar 2008. Dette er svært gode nyheter, men selvfølgelig er det fortsatt ting å ta tak i. Hva med de som ikke har avtjent verneplikt før GBU? Altså de som går rett inn på befalsskole. De mottar kun Utdanningsbonus. Utdanningsbonusen er nå 52 kr pr. dag. $52 \cdot 365 = 18\,980$. Dimmisjonsgodtgjørelsen er i dag 26 850,-. Dette betyr at differansen tilsvarer 7 870,-. Dette er penger som vi mener at man har krav på. Man gjennomfører sin verneplikt gjennom GBU, så hvorfor skal man ikke få utbetalt differansen til dimmisjonsgodtgjørelsen? Dette vil vi jobbe med.

Møtet denne helgen gikk over all forventning. Både leder og nestleder BFO, Eivind Solberg og Jens B. Jahren kom innom. Vi fikk også besøk av forhandlingsleder Rune Rudberg og en representant fra YS-ung. Alle bidro til stor inspirasjon. Vi fikk gode tilbakemeldinger på møtet. Alle i styret var motiverte og sultne på å komme i gang da vi startet opp. Da møtet var slutt var både motivasjonen og sulten enda større. Alle i styret jobber nå hardt for sine respektive saker, så vi i BESO fester setebeltet, retter opp stolryggen og er klare for take off!

Mats Okkenhaug Dahl
Leder BESO



Da KAFO leders lederartikkel ikke er mottatt til rett tid, trykker Offisersbladet et bilde av sjefen for Krigsskolen, oberst Odin Johannessen. Denne gang i et litt spesielt antrekk under kadettstevnet NAKA 2009 på Krigsskolen Linderud i slutten av januar. Kanskje dette bildet kan bidra til å skremme KAFO lederen til å levere til riktig tid neste gang.



Ny russisk RPG



Den russiske produsenten Bazalt har utviklet et nytt skulderavfyrt RPG-30 panserbekjempelsesvåpen som hevdes å narre aktive forsvarssystemer. Slike



systemer, som foreløpig er kommet lengst i utviklingen i Israel og USA, monteres på stridskjøretøyer og detekterer innkommende missiler og prosjektiler og beskytter dem før de når frem til kjøretøyet.

RPG-30 har to rør etter over-under prinsippet. Det øverste røret ligner ganske mye på RPG-7 og etterfølgere og skyter en 105 mm tandem rettet ladning som hevdes å slå vekk eksplosiv reaktiv beskyttelse og penetrere mer enn 600 mm RHA (Rolled Homogenous Armour, en NATO målestokk for panserpenetrering), 1500 mm armert betong og 2000 mm murstein.

Det nye er imidlertid det underste, vesentlig tynnere røret. Dette skyter ut en "narreladning" som flyr foran hovedladningen og presumptivt skal narre det aktive forsvarssystemet til å skyte på seg og ikke på hovedladningen. Produsenten hevder at de aktive forsvarssystemene bruker 0,2 til 0,4 sekunder på å skifte fra første innkommende prosjektil til det neste, og RPG-30s hovedladning kommer så tett etter narreladningen at den vil slippe igjennom i dette tidsintervallet.

RPG-30 oppgis å veie 10,3 kg. Rekkevidde er ikke oppgitt. Det fremgår foreløpig intet om hvordan Bazalt ser på muligheten for aktive forsvarssystemer som tar både en narreladning og en tett etterfølgende hovedladning i én smell.

Nytt svensk pansermissil

Svenskenes Saab Bofors Dynamics har utviklet en skulderavfyrt Robot 57 etter samme prinsipp som den tynge Robot 56B Bill. Sistnevnte er som kjent et top attack våpen der missilet ikke stuper ned på målets tak, slik vår nye Javelin kan gjøre, men flyr horisontalt like over og skyter en tandemladning på skrå nedover. Utviklingen har foregått sammen med Storbritannia og også Finland vil anskaffe nye Robot 57. Flere andre land hevdes å være interesserte.

Ut over at våpenet veier drøyt 12 kg er nærmere spesifikasjoner for Robot 57 enn ikke oppgitt. Men svenska arméens samlede panserbekjempelses konsept vil i fremtiden bestå av (stridsvogner mv ikke medregnet) Pansarskott 86 og geværgranat 48/86 mot lettere panser og på avstander kortere enn 200 m. Nye Robot 57 ut til ca. 400 m og på lengre avstander Robot 55C (TOW) og Robot 56B Bill. Nye Robot 57 hevdes å være eneste énmanns bærbare pansermissil som er effektivt mot stridsvogner. Tid for målfatning frem til klart til skudd oppgis til ca. 5 sekunder.

Israel satser på Namer

Utviklingen går som kjent mot stadig mer add-on panser, ikke



minst mot miner og IED (Improvised Explosive Device), på stormpanservogner og lignende stridskjøretøyer. Maks vekt på rundt 30 tonn er ikke lenger uvanlig og

tyskerne har utviklet sin Puma med maks vekt på 43 tonn. Med full pansring vil den faktisk ikke kunne løftes av Europas nye Airbus A400M transportfly.

Israel har i lengre tid utviklet slike kjøretøyer ved å modifisere



Av John Berg,
forsvarsanalytiker



stridsvogn chassis. Nå har israelerne utviklet et slikt kjøretøy helt fra grunnen av, Namer som er basert på Merkava stridsvognen men som ikke er ombygde eldre Merkavaer. De

siste trusselvurderingene er lagt til grunn, for både bunnpanser og sidepanser der israelerne nå baserer seg på forholdsmessig flere treff fra siden enn det tradisjonelle synet som går ut på at de aller fleste treffene vil komme innenfor en sektor på 60 grader i fronten. Tatt i betraktning at Namer ikke har stridsvognens tårn med hovedskyts, fremgår pansringen av maksvekten på ca. 62 tonn (noe avhengig av bevegning), sammenlignet med Merkava Mk 4 som veier 65 tonn.

Av hensyn til personellet er Namers skrog imidlertid litt høyere enn Merkava-skroget (Merkavas tårn naturligvis ikke medregnet). Namer har plass til åtte soldater som sitter fire og fire langs sidene med front mot hverandre, i spesielle seter som sikrer at en IED ikke genererer sjokk som er sterkere enn sjokket ved katapultutskyting fra fly. Det er også plass til en soldat til, i tillegg til vognmannskapet på tre.

Namer har mye motor. Foreløpig er den utstyrt med Merkava Mk 3Baz' L-3 V-12 AVDS-1790 diesel som yter 1200 hk men den kan få Merkava Mk 4s MTU 883 diesel på 1500 hk. Det vil i såfall gi vel 24 hk per tonn kjøretøyvekt. Namer har en Rafael Katlanit, alternativt Samson, Remotely Operated Weapon Station, ikke ulik Kongsbergs Protector. Den vil etter alt å dømme få et aktivt forsvarssystem mot panserbekjempelses missiler mv, et Rafael Trophy eller Aspro-A, eller et IMI Iron Fist.

Problemet med slike aktive forsvarssystemer er naturligvis ladningenes potensielle virkning på utlastet personell som befinner seg nær vognen. En mulig taktikk for missilskyttene kan tenkes å være en kombinasjon av gammel norsk taktikk fra den kalde krigen, å søke å fremtvinge utlaster, og skyting under eller umiddelbart etter utlasteringen.

Flere C-17

Tross finanskrisen og meget trange forsvarsbudsjetter har



amerikanerne funnet penger til seks nye Boeing C-17 Globemaster III transportfly, slik at samlet antall C-17 i US Air Force vil komme opp i 212.

Med en teoretisk maks nyttelast på 77,5 tonn er C-17

ett av to vestlige transportfly som kan ta alle eksisterende typer stridsvogner. Den andre er den større men vesentlig eldre Lockheed C-5 Galaxy som USAF har 108 av. Disse er nå under modernisering.



BFALETS FELLESGRANISASJON

BFO

UNIK FORSIKRING GJENNOM BFO

Lavt innskudd og høy dekningsgrad!

BFO tilbyr sine medlemmer forsikringer som også gjelder i krigsområder!

Forsikringen gjelder fra den dagen du tegner den uten ekstra kostnad.

Gratis innboforsikring for int ops (containerforsikring).

BFO har egne kontaktpersoner for deg som reiser ut.

Sammenlign gjerne BFOs forsikringer med andre.



Forsvarets Personellservice

Slutter du i Forsvaret?

Gjør vi oppmerksom på at du har full mulighet til å opprettholde ditt medlemskap i Forsvarets Personellservice.

Har du først meldt deg ut og ikke har tilknytning til Forsvaret kan du ikke melde deg inn igjen.

– Det lønner seg å være **FP**-medlem –

FORSIKRINGSNYHETER

- BFO-pakken inkluderer fra 1.1 2009 dekning på 1 G ved kritisk sykdom.
- BFO pakken består av fem elementer og koster 285 kr pr mnd.
- BFOs innboforsikring, Kollektiv hjem med Superdekning er utvidet og dekker fra 1.1 2009 også forbrukerelektronikk. Dette er samme type forsikring som man tilbys til flere hundre kroner pr artikkel ved kjøp hos el-kjedene.
- Forsikringen gjelder verden over døgnet rundt.
- Forsikringen gjelder Int ops/krigsrisiko ved død og uføre uansett oppdrag.
- Ved død utbetales ca 1 million til fylte 50 år, deretter nedtrapping.
- Ulykkedelen gjelder også for sivile ulykker ved Int ops-tjeneste.
- Ulykkedelen omfatter risikosport som dykking, fallskjermhopping og klatring også i fritiden – uten tillegg i prisen.
- Ulykkedelen gjelder også på fritiden for din familie. Hvert familiemedlem er forsikret for ca 2.5 million ved 100% invaliditet.
- Du er også forsikret gjennom Forsvaret.
- Meld fra til Forsvarets Personellservice for å få gratis Containerforsikring.

(Beløpene er regnet ut fra G-beløp pr 010508)

For mer informasjon www.bfo.no eller kontakt BFO på tlf 23 10 02 20

FP gir sine medlemmer:

- | | | |
|-------------------------|--------------------------------|-------------|
| • Høy rente på innskudd | • Store rabatter på forsikring | • Gruppeliv |
| • Gode lånebetingelser | • Gratis betalingsoppdrag | • Diners |
| • Nettbank | • Gebyrfrie tjenester | • Esso |
| • Personlig service | | |

Vil du vite mer om **FP**-tilbudene?

Besøk vår hjemmeside på www.fpservice.no

Eller kontakt oss på telefon: siv. 2309 2400 mil. 0510 2400 – fax 2309 2499

E-post: fp@fpservice.no Post: Postboks 1493 Vika, 0116 Oslo

Husk: Meld deg inn!

Kvinner's Frivillige Beredskap inntok Krigsskolen

Krigsskolen er nok en gang stedet der Kvinner's Frivillige Beredskap(KFB) arrangerer sitt årlige seminar, der samfunnssikkerhet og beredskap står i fokus.. Linderudseminaret startet mandag ettermiddag, og det var forsvarssjef Sverre Diesen som holdt åpningsforedraget. Direktoratet for sivil beredskap(DSB), orienterte om sivil beredskap og samfunnssikkerhet. Dette danner grunnlaget for et krisespill som gjennomføres på tirsdag.

Styreleder i KFB Gretha Thuen, takket innledningsvis krigsskolesjef oberst Odin Johannessen for at de i 20 år har fått lov til å gjennomføre sitt seminar på krigsskolen KFBs Linderudseminar 2008 har samfunnssikkerhet og beredskap som gjennomgående tema, og foredraget til forsvarssjefen var da også: "Økt aktivitet i Nordområdene – hva innebærer det av utfordringer for Forsvaret". Diesen tok seminardeltakerne gjennom de geopolitiske og militære forandringene Europa og verden for øvrig, har opplevd de siste tiårene. Han ga også en kort status på Forsvarets størrelse, kvalitet og tilstedeværelse både nasjonalt og internasjonalt. Hovedfokusert var nok rettet mot det nye trusselbildet, der faren for de store krigene mellom nasjoner, ikke lenger er sannsynlig. Men derimot begrensede bilaterale aksjoner/terroranslag som har til hensikt å forandre et lands politikk.

Diesen orienterte om Russernes økte aktivitet i Nordområdene, både i luftrom og til sjøs, men advarte mot å sammenligne dagens situasjon med den vi hadde under den "kalde krigen". Det ble vist til at norske jagere måtte "hilse" på russiske bombefly/jagere over 800 ganger i 1987, men tallet for 2007 er i overkant av 100 "scrambles".

Forsvarssjefen benyttet selvfølgelig anledningen til å slå et slag for økt andel av vervede soldater og færre vernpliktige. Diesen stilte spørsmålet om Norge med et relativt lite forsvar, har råd til at 2/3 av tiden vi har de vernepliktige inne, går med til øving for å gjøre de operative.

KFB hadde også invitert avdelingsdirektør Ørjan N Karlsson fra Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap(DSB), som også foredro om økt aktivitet i Nordområdene, men mer rettet mot ivaretagelse av samfunnssikkerheten. DSB har som kjent en rolle som et koordinerende



Fra venstre: Sjef krisespill Bjørn O Knutsen(FFI), sjef KS Odin Johannessen, styreleder KFB Gretha Thuen og Forsvarssjef Sverre Diesen. Fra venstre: Sjef krisespill Bjørn O Knutsen(FFI), sjef KS Odin Johannessen, styreleder KFB Gretha Thuen og Forsvarssjef Sverre Diesen. Fra venstre: Sjef krisespill Bjørn O Knutsen(FFI), sjef KS Odin Johannessen, styreleder KFB Gretha Thuen og Forsvarssjef Sverre Diesen.

ledd for planlegging, analysering av tiltak som iverksettes ved krisesituasjoner som eksempelvis flomkatastrofer, pandemier/epidemier, store skogbranner, større og langvarige strømbrydd, som alle kan sette samfunnet og befolkningsgrupper i fare.

Karlsson orienterte også om DSBs øvelse Barents Resque(BAR), som er en krisehåndteringsøvelse rettet mot eventuelle fremtidige krisesituasjoner i Nordområdene. "BAR 2009" har eksempelvis søk og redning til sjøs(SAR), større skogbranner, større trafikkulykker med masseskader,

radioaktivt utslipp og oljeforurensning som øvingsmomenter.

Krisepillet på seminarets andre dag, har til hensikt å øve de fremmøtte til å takle sine roller i eventuelle fremtidige krisesituasjoner. Og som styreleder i KFB sa, ingen organisasjon er sterkere enn det svakeste ledd.

Ivrige deltagere under Linderudseminaret til Kvinner's Frivillige Beredskap, her taler Bjørnhild Hogneland fra Norges Kvinne- og familieforbund.



Når kvalitet og service teller



NFF grunnlagt 1963

NFF Norsk Flytteforbund

A-B Flyttebyrå

Bjørghaug, 7750 Namdalseid
Tel 74279115
Faks 74279116
post@ab-flyttebyra.no
www.ab-flyttebyra.no



Rekdal Transport AS

Breivika Industriv. 41, 6018 Ålesund
Tel 70143070
Faks 70155007
post@rekdal-transport.no
www.rekdaltransport.no



Svenn's Transport AS

Bodøterminalen, 8001 Bodø
Tel 75578980
Faks 75578981
info@svenn.no
www.svenn.no



Hasselberg Transport AS

Håndverkervn 8, 9018 Tromsø
Tel 77633333
Faks 77635558
firmapost@hasselberg.no



Skullerud Flyttebyrå AS

Hannestadvn 7, 1617 Fredrikstad
Tel 69399940
Faks 69397340
firmapost@skflytte.no
www.skflytte.no



Vinjes Transport AS

Østre Rosten 98 B, 7075 Tiller
Tel 72900900
Faks 72900939
flytting@vinjes.no
www.vinjes.no



Kongstein & Sønn AS

Thranesgt 2, 3187 Horten
Tel 33041128
Faks 33043324
post@kongstein.no



H K Solberg AS Transport

Boks 4033, 4606 Kristiansand
Tel 38044111
Faks 38044315
post@hk-solberg.no
www.hk-solberg.no



Wergeland AS

Lønningshaugen 15,
5258 Blomsterdalen
Tel 55113220
Faks 55113221
flytting@wergeland.biz



Kristiania Visergutkontor AS

Verkseier Furulundsv 21, 0668 Oslo
Tel 22151555
Faks 22151563
visergut@kvk.no
www.kvk.no



Stavanger Flyttebyrå AS

Dusavikveien 21, 4007 Stavanger
Tel 51530475
Faks 51524907
stavanger.flyttebyra@c2i.net



Zachariassen

Transport&Flytteservice as
Straumfjellsvn 9, 5353 Straume
Tel 56312121
Faks 56312120
info@zachariassen-transport.no
www.zachariassen-transport.no



Kaarvands Transport

Brøttemv. 147, 7072 Heimdal
Tel 72889500
Faks 72889501
o-kaarv@online.no



**FLYTTHING ER EN TILLITSSAK
– SE ETTER NFF LOGOEN**

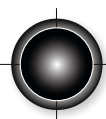
NFF Norsk Flytteforbund
– Når kvalitet og service teller

nff@flytteforbund.no • Boks 13 Hovseter, 0705 Oslo • Tel 810 01 111

www.flytteforbund.no

TRANGT FOR HÆREN I 2009

Det er mer enn ni måneder siden forsvarssjefen uttalte at de økonomiske rammer for 2009 blir trange. Det blir færre soldater i Hæren - men aktiviteten, investeringen og årsverksøkningen skal skjermes.



**Av oberstløytnant
Erling S. Kristiansen,
SSO kommunikasjon Hærstaben**

- Vi visste på et tidlig tidspunkt at det første året av langtidsperioden ville være utfordrende økonomisk. Vi er i overgangen mellom to ulike hær-innretninger, og det innebærer at det blir økonomisk trangt, sier brigader Rune Jakobsen, stabssjef i Hærstaben.

I midten av denne uken sendte han et forslag til Forsvarssjef Sverre Diesen som innebærer å kutte innkallingen i 2. Bataljon på Skjold ned mot en tredjedel. Det betyr 250 færre vernepliktige i siste halvår 2009.

- Det viktigste for oss er å verne om den planlagte årsverksøkningen i Hæren og den aktiviteten soldatene har krav på, slik at førstegangstjenesten oppfattes som meningsfull.

145 ekstra ansatte

I følge Jakobsen er det vesentlig å styrke Hæren med flere ansatte.

- Selv når de økonomiske rammene er begrenset skal vi sikre at Hæren får flere ansatte. Slik langtidsplanen legger opp til.

Han sier at Hæren ikke vil stanse oppbemanningen nå - og tro at det kan hentes inn igjen i et senere år. I følge Jacobsen tar det lang tid å bygge kompetanse i Hæren, og belastningen for deler av hær-organisasjonen skal reduseres. Derfor verner de om oppbyggingen. Trening prioriteres før operasjoner i utlandet og sikring av et forsvarlig øvingsvolum, som de siste årene har vært farlig lavt.

Forskyver to inntak

I forslaget for å redusere kostnadene i Hæren ligger det en anbefaling som også innebærer at to bataljoner skifter "årstid".

- Ved å utsette hovedinnkalling til 2. Bataljon til nyåret 2010, vil mye av aktiviteten i bataljonen bli gjennomført sommerstid. Det er en fordel for treningsmulighetene. Gjennom sommerhalvåret vil soldatene få bedre forhold for sin øvingsvirksomhet.

Jacobsen forklarer også at Panserbataljonen vil skyve sitt hovedinntak til sommeren 2010. Det innebærer at de tunge kjøretøyene i all hovedsak er i naturen i tiden da grunnforholdene er best av miljøhensyn. Begge bataljonene har uttrykt at man ønsker denne forskyvningen.

Reduksjon i reiser og kurs

Et annet vesentlig punkt er at Hæren, som andre grener, er forpliktet til å strekke seg mot en innsparing av 30 millioner på budsjettposten for reiser og kurs.

- Vi skal strekke oss langt for å komme i mål, forutsatt at det ikke går på bekostning av sikkerhet eller operativitet. Hæren består av mye ungt befall som må gjennom kompetanseheving for å være på et akseptabelt ferdighetsnivå, presiserer Jakobsen.

Men det balanserer

Det viktige for Hæren har vært å opprettholde den forsvarlige forvaltningen som har preget forsvarsgrenen etter overskridelsene i 2004.

- Tiltakene å redusere vernepliktsinntaket

noe er selvsagt uønsket. Samtidig er det helt nødvendig å innrette seg mot de rammene man gis. Vi har anbefalt den modellen for kostnadsreduksjon som gir minst negative konsekvenser for Hæren.

Jacobsen tror også at den økonomiske modellen samtidig verner om det viktigste, at de vokser for å redusere belastningen for Hæren og at de som allerede tjenestegjør her har en meningsfull utdannelse og arbeidsplass.

FAKTA

På samme måte som andre deler av Forsvaret, skal også Hæren bidra til kostnadsreduksjon i 2009. Hæren har fått et rammenedtrekk på 20 millioner. For å innfri kravet anbefaler Hæren at innkalling av mannskaper i 2. Bataljon forskyves til januar 2010, og at Panserbataljon flytter sin innkalling som var planlagt samtidig til sommeren 2010.

I tillegg har Hæren fått i oppdrag å forsøke å redusere med opp mot 30 millioner på budsjettposten for reiser og kurs.

Bi-effektene er imidlertid positive. 2. Bataljon får bedre tid til å planlegge og gjennomføre omvæpning til lettere mobilt konsept som er beskrevet i Langtidsplanen. Ny årstid for høyaktivitet i både Panserbataljonen og 2. Bataljonen vil spare miljø og natur. I tillegg vil belastningen på personellet i Hæren reduseres i 2009.



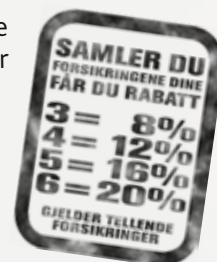
Bruk medlemsfordelene dine!

Samarbeidsavtalen mellom Befalets Fellesorganisasjonen og If sikrer deg som medlem 10 % rabatt på forsikring av de fleste private skade-forsikringer. Det gjelder blant annet forsikring av privatbil, villa, fritidsbåt, hytte, tohjuling, husdyr og verdisaker.

Og samler du alle forsikringene dine i If kan du bli If Pluss-kunde og oppnå ytterligere rabatt og fordeler. Denne rabatten kommer i tillegg til den du får som medlem av BFO.

Vil du vite mer?

Ring Forsvarets Personellservice på
telefon 23 09 2400 eller mil 05 10 24 00.



Rolig, vi hjelper deg.

Anne dyder

Navn Etternavn, risikospesialist

www.if.no Tlf: 02400

SOLE: WWW-IF.NO

nr 6834560



SKANDALEPROSJE



Av Einar Holst Clausen

Fregatter og kystvaktfartøy er ikke fullt ut operative uten NH-90

NH Industries er konsortium med Agusta Westland, Eurocopter, Stork og Fokker. Av totalt 14 NH-90, skulle seks helikoptere til marinens nye fregatter, og åtte som erstatning for kystvaktens Lynx-helikoptere. Årsaken til de store forsinkelsene i prosjektet skal visst nok være følsom høyteknologi og dårlig samarbeid mellom de europeiske produsentene av enhetshelikopteret NH-90. I følge kilder Offisersbladet har snakket med, kan de første leveringene i verste fall bli utsatt til 2011. Smertegrensen er for lengst nådd for Luftforsvaret og Sjøforsvaret. Luftforsvarets organisasjon er i "ventestilling", og Sjøforsvarets fregatter, er uten sine fregatthelikoptere i realiteten ikke fullt ut operative!

Møter på høyeste nivå

I følge flere kilder, er fortvilelsen nå såpass stor både i Luftforsvaret og i Marinen/ Kystvakta, at det på høyeste hold faktisk har vært vurdert om hele kjøpet av de 14 NH-

90 helikopterne kan kanselleres. Eventuelle kostnader og konsekvenser ved å bryte kontrakten skal visst nok også ha vært vurdert. Offisersbladets kilder opplyser imidlertid at det er et "ikke-tema" om vi skal kjøpe NH90 eller ikke, fordi de politiske konsekvensene av å bryte kontrakten er for store. Dessuten ville en slik avgjørelse være som å kaste bensin på bålet, i debatten om hvilket helikopter redningstjenesten skal ende opp med. Det er nemlig ingen hemmelighet at det var sterke krefter imot at NH90 også skulle kjøpes inn til redningstjenesten. Offisersbladet er av den oppfatning at dette meget sannsynlig kan bygge seg opp til et erstatningskrav, der Forsvarsdepartementet krever kompensasjon for den flerårige forsinkelsen, og de ekstrakostnader både Luftforsvaret og Sjøforsvaret har hatt i disse årene.

Alternative løsninger

Offisersbladet har snakket med sjef planavdelingen i luftforsvarsstaben, oberst Inge Kampenes, som kunne bekrefte at alternative løsninger diskuteres, er innleie av helikoptere, slik at piloter og mannskaper på fregattene får øvet seg på helikopteroperasjoner på og ved skip. Det er

her ikke snakk om fast stasjonering på fartøyene, men kun øving på inn- og utflygning på fartøyene, samt andre ikke-operative forhold. Oberst Kampenes kunne også bekrefte at det i den usikre ventetiden på NH90, vurderes en 500 timers levetidsforlengelse på våre Lynx-helikoptere, utover den 1000 timers forlengelsen som allerede gjennomføres.

Store utfordringer i lang tid

Luftforsvaret har av naturlige årsaker ikke fått startet innfasingen av maskinene opp mot Sjøforsvaret. Og med de gamle Lynx helikopterene, som for lengst burde vært byttet ut, og av den grunn ofte er på vedlikehold, har Luftforsvaret slitt med å levere de "helikopter døgnene" som Kystvakten trenger. Det må også sies at Lynxen i flere år, ikke kunne operere på de fleste av kystvaktens fartøyer, fordi fartøyene ikke hadde innflygningsradar som fungerte. Dette skyldtes igjen at det ble kjøpt inn en radar til kystvaktfartøyene som var en god sjøradar, men ubrukkelig som innflygningsradar for helikoptere. Innflygningsradarer som fungerer, har nå riktignok vært på plass en stund nå. Man kan trygt si at både Luftforsvaret og

Forsvaret bestilte 14 helikoptere av typen NH-90 fra NHIndustries i 2001. Det første helikopteret skulle vært levert til Norge høsten 2005, og videre til 2006-2007-2008. Vi er nå godt inne i 2009, og venter fortsatt på det første NH-90 helikopteret!



KTET NH-90

Kystvakta har fått store doser av utfordringer det siste tiåret.

Oberst Inge Kampenes bekrefter overfor Offisersbladet at det nå er et meget nært samarbeid mellom Luftforsvaret og Sjøforsvaret i NH90 prosjektet. Dette skal så vidt Offisersbladet erfarer også gjelde kommandomessige avklaringer, om hvem som skal ha kommandoen over helikopter og helikoptercrew når det er om bord på våre fregatter og kystvaktartøy. Det er skipssjefen som skal ha full kommando på fartøyet.

Forsinkelser og atter forsinkelser

Inge Kampenes sier han ikke blir overrasket om NH90 helikopterene ikke blir levert før i 2011, og legger til at forsinkelsen i prosjektet i hovedsak skyldes NH Industries, og bare på meget begrensede områder skyldes Forsvaret selv. Nodeland uttalte allerede i mai 2007 at han fryktet det kunne gå mot ytterligere utsettelse, og han fikk dessverre så alt for rett. Han sa også den gang at forsinkelsene ville føre til problemer for Luftforsvaret. Noe generalinspektøren nå også smertelig erfarer, både på personell- og utdanningssiden, i tillegg til det

organisatoriske. For på Sola flystasjon tvunna nemlig den påtenkte skvadronssjefen for de nye NH-90 helikopterene tommer i årevis uten verken helikoptere eller flygere.

På en pressekonferanse i januar 2008, sa Lutz Bertling fra Agusta Westland: "This programme is back on track. There are still some problems to overcome on the naval version, but the majority of the programme is back on track and deliveries will continue this year". En uttalelse han nok må bite i seg, nå som vi er over en måned inn i 2009, uten at noe merkbart har skjedd. Samt at det er få som tror vår NH90 er på plass før 2010/2011.

Kampenes pekte i tillegg på en mulig fremtidig utfordring for Luftforsvaret med tanke på kapasiteten til å kunne utføre de pålagte oppgaver. Hvis vårt helikopterbidrag i Afghanistan skal fortsette, i tillegg til innføringen av nye NH90, må vi ta grep som medfører at vi har tilstrekkelig personell her hjemme. Oppdrag i utlandet tærer kraftig på personellet med denne kritiske kompetansen.

Verken generalinspektøren for Luftforsvaret eller generalinspektøren for Sjøforsvaret ønsker å kommentere saken på nåværende tidspunkt.

FAKTA

Forsvaret skrev i 2001 kontrakt på 14 helikoptre av typen NH-90 NFH (Nato Frigate Helikopter). Maskinene er tilpasset norske behov og klimatiske forhold.

Seks helikoptre skulle utrustes med rolleutstyr for antiubåt- og overflatekrigføring. Disse skulle stasjoneres på Sjøforsvarets nye fregatter. Åtte maskiner skulle utrustes for kystvaktrollen og erstatte dagens Lynx. Fleksibilitet er sikret ved at helikoptrene kan skifte roller ved inn- og utmontering av utstyr.

Helikoptrene ble bestilt med bl.a. kommunikasjonsmidler og datalinker for å videreføre taktisk kommunikasjon til moderskipene og samarbeidsstyrker. De skulle også være egnet til søk- og redning, samt bording og logistikkoperasjoner.



Større driftsenheter kan bety

Forsvarets ledelsesstruktur ble endret siste uken av januar 2009. Vi går fra 72 driftsenheter til 21, pluss de vi har i FLO i en overgangsperiode. Hovedårsaken er at vi skal innrette Forsvaret opp mot arbeidsgiveransvaret og den nivå delingen som ligger i Arbeidsmiljøloven. Loven beskriver to arbeidsgivernivå, det vil si Forsvarssjefen og ett nivå under. Underliggende struktur (avdelinger) blir arbeidsledere i arbeidsgivers sted. Omstillingen er en konsekvens av Forsvarssjefens Forsvarsstudie fra 2007.



Av Ragnar Dahl,
ragnar.dahl@bfo.no

Forsvarsstudien overlevert desember 2007

Forsvarssjefens fagmilitære studie (FS 07) var ikke en studie om et ønsket, eller en beskrivelse av hvor stort forsvar Norge trenger. Det var en studie som beskrev et Forsvar vi kunne få, gitt et bestemt bevilgningsnivå på forsvarsbudsjettene i neste langtidsperiode og fremover. Forsvarssjefens anbefalinger sammenfalt i stor grad med det regjeringsoppnevnte Forsvarspolitiske utvalg (FPU) anbefalinger, som leverte sin innstilling på omtrent samme tid. Nå fikk ikke FSJen gjennom slag for alt, men de omstillingstiltak som iverksettes i denne langtidsperioden (2009-12) er Forsvarssjefens egne forslag. Vi tar bare for oss forhold som er relevante til dagens omstilling.

BFO var kritisk til mange av forslagene

Av de forslag som faktisk fikk flertall i Stortinget, var BFO sterkt kritisk til flere av forslagene, her er noen:

- Bruk av nåverdiberegninger over et 20 års perspektiv har mistet sin verdi, da omstillingen i Forsvaret skjer så hyppig at svært få av beregningene holder stikk, det vil si vi kaster milliarder av kroner rett ut av vinduet pga manglende bevilgninger fra politikerne.
- Etableringen av Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO) for noen år siden, hadde aspekter i seg som stordriftsfordeler og frigjøring av driftsmidler til operativ struktur. Nå er vi delvis på full fart tilbake til det gamle (FRIFLO).
- Forslaget om nedleggelsen av FOHK og etableringen av Forsvarets operative hovedkvarter (FOH) ble etter hvert begrunnet med andre årsaker enn de økonomiske. I dag vet vi at rundt 400 mill kr ifm flyttingen fra Kolsås til Jåtta var fullstendig bortkastet.
- Utflytting av generalinspektørene fra forsvarsbygget er en ledelses- og

styringsmessig tabbe. Nå skal GIH til Bardufoss, GIS til Bergen, GIL svever litt i påvente av valg av framtidig hovedflyplass, men lokaliseres midlertidig på Rygge, GIHV forblir i Oslo. Den eneste som taper på dette er Forsvarssjefen.

- I 2001 var vi 132 driftsenheter i Forsvaret, dette ble redusert til 72, FS 07 reduserer dette til 21 pluss de som er i FLO inntil politikerne har besluttet konsekvensene av FRIFLO-utredningen. Reduksjon i antall driftsenheter, betyr større enheter med de utfordringer dette har for medbestemmelse, prinsippet ansvar gjøres gjeldende og de ansattes forhold til sjefen. Forsvarssjefen skulle utarbeide et delegasjonsdirektiv (ansvar og myndighet til de nye FDUS-sjefene), som skulle utgis 1. okt 2008. De har nå holdt på i snart ett år og FSJen har enda ikke evnet å utgi direktivet, men ny organisasjon er etablert.

Storingsproposisjon nr 48 juni 2008

Basert på FS 07 og FPU, behandlet Stortinget St prp nr 48 i juni 2008, alle forslagene i proposisjonen ble vedtatt. Proposisjonen ble beskrevet som: Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier. Ja vel, det er vel egentlig en proposisjon som skal sikre at vi ikke har større struktur enn det politikerne er villig å bevilge penger til. Tatt utgangspunkt i nåverdiberegningene, som lå til grunn for proposisjonen, er denne nærmest kjemisk fri for kostnadsbeskrivelser (omstillingskostnader), som konsekvens av foreslåtte endringer. Sannheten er at det som ble benyttet som grunnlag for vedtakene, er ikke fulgt opp med faktiske bevilgninger for å nå målene, når det gjelder bygg, anlegg og omstillingskostnader. FD ga, på bakgrunn av proposisjonen ut sitt iverksettelsesbrev i juli måned. I august ga FD ut en presisering, rettelser og tillegg (PET) til virksomhetsplanen for 2008, som medførte at det vi skulle gjøre i perioden 2009-2012, skulle starte snarest mulig.

Etablering av dreiebok for omstillingen

Forslag til dreiebok (rekkefølgen) for omstilling i

Forsvaret ble behandlet i Forsvarets Hovedarbeidsmiljøutvalg i første halvdel av 2008, forslaget ble etter noe korrigerer også drøftet mellom partene og besluttet tatt i bruk som et omstillingsverktøy. Det var enighet om at dette skulle presiseres i Forsvarssjefens gjennomføringsdirektiv (FSJ GFD).

Forsvarssjefens Gjennomføringsdirektiv for langtidsperioden 2009-2012

I månedsskifte august/september drøftet vi FSJ GFD for langtidsperioden. Direktivet tok hensyn til pålegg fra FD, om å starte omstillingen med engang. På denne tiden hadde mange allerede startet sine forberedelser, med den konsekvens at noen var kommet langt, noen hadde bare så vidt begynt. BFO påpekte at tidspresset i direktivet var en betydelig kritisk faktor. Partene ble enige om en faseinndeling av omstillingstiltakene, hvor etableringen av Forsvarssjefens direkte underlagte sjefer (FDUS) og de eksterne direkte underlagte sjefene (EDUS) skulle etableres innen 1. januar. Denne fasen omfattet også en del organisatoriske overføringer fra de etablerte DIFene til de nye FDUSene.

De FDUSene som ikke allerede er DIF blir DIF-sjef fra 1. august 2009. I prinsippet slår man sammen de som hadde budsjettansvar (kapitteleier) og arbeidsgiveransvaret (DIF) til en funksjon. De avdelinger som er DIF i dag, videreføres i stor grad som budsjett og resultatansvarlige avdelinger (BRA) fra samme dato og underlegges respektive FDUS. I tillegg skal flere større strukturendringene iverksettes fra denne dato. Dette innebærer betydelige utfordringer, da Forsvaret i tillegg, skal levere på samme nivå som i 2008.

Manglende informasjon og tillit på prøve

I en situasjon hvor alle jobbet for fullt, fikk vi stadig flere tilbakemeldinger om at FSJen hadde gitt føringer mht endringer av gradsstrukturen i Forsvaret, delegasjonsdirektivet som skulle danne grunnlaget for etableringen av FDUSene var, ble og er et diffust dokument som enda ikke er utgitt. Forsvarssjefen unnlot også informere tjenestemannsorganisasjonene om føringer som ble gitt mht endring i grads nivået.

redusert medvirkning

Etablering av et omstillingsforum



Omstillingsforum, stående oblt Geir Botten.

Ca 1 mnd etter at vi hadde drøftet FSJ gjennomføringsdirektiv, nedsatte Forsvarssjefen et omstillingsforum. Leder ble Oblt Geir Botten og forumet var sammensatt av representanter for alle de nye FDUSene, samt Forsvarsstaben, arbeidstakerorganisasjonene og Forsvarets hovedverneombud. Vi henviser til et eget intervju med Botten om hans erfaringer i dette arbeidet. På mange måter ble omstillingsforumet benyttet til koordinering, spørsmålsavklaring og forankring på ledelsesnivå. Dreieboken ble et viktig verktøy, men forutsetningene for å lykkes var noe begrenset i det FDUSene allerede hadde startet arbeidet, kompleksiteten var vidt forskjellig og nye pålegg ble sendt ut fortløpende. Forumet var hensiktsmessig og nødvendig, men å si at omstillingsarbeidet startet med et godt utgangspunkt, er å overdrive.

Behandlingen i arbeidsmiljøutvalg

Pga tidspresset, åpnet vi for at Hovedverneombudet kunne utøve sin rolle, ved



Fra FHAMU AU-møte. Sentral behandling av lokal AMU-behandling. Ved enden av bordet Oddhild Borge og Tom Simonsen.

å delta i lokale drøftinger, samt sentrale drøftinger og forhandlinger. De lokale partene fikk anledning til å velge en full AMU behandling eller den forenklete muligheten. I ettertid er jeg den første til å innrømme at en forenkling ble ingen heldig løsning og det er erfaringer vi tar med oss inn i neste fase.

Konsekvenser ved å gå fra 72 driftsenheter til 10 FDUSer, 10 EDUSer pluss Forsvarsstaben og underliggende struktur FLO (overgangsperiode), ble ikke behandlet i arbeidsmiljøutvalgene på en tilfredsstillende måte etter mitt skjønn. De arbeidsmiljømessige konsekvensene for ny struktur og personellmessige konsekvenser ble også mangelfullt behandlet. Det blir feil å kritisere dette, når FSJen selv ikke har utredet alle konsekvensene. Sannheten er at det hersker usikkerhet om hvordan ny struktur vil fungere og ikke minst forhold rundt partsnivå og forhandlingsretten. Dette må avklares, snarest og senest ved inngåelse av ny Hovedavtale/-Tilpasningsavtale for Forsvaret.

Endringer i gradsstrukturen

Pga tidspresset, ble ikke den lokale behandlingene gitt en full behandling i Forsvarets Hovedarbeidsmiljøutvalget, men fullmakten ble overført til FHAMUs arbeidsutvalg. Her ble forholdet til gradsstrukturen kommunisert. BFO kunne ikke gå videre med en føring om endring av gradsstrukturen uten at dette var behandlet i samsvar med Hovedavtalen – det ville gi for mange konsekvenser for befalet som yrkesgruppe. Partene ble enige om at dette skulle avklares før oppstart av den sentrale behandlingen.

Oppstart av den sentrale behandlingen

Vi skulle starte den sentrale behandlingen 15. desember, men de første dagene medgikk til å avklare forholdet rundt endringer i gradsstrukturen. Etter mye om og men, ble partene enige om å nedsette en partssammensatt gruppe som skulle utrede konsekvenser ved endringene og forholdet til paritet mellom forsvarsgrenene tidlig i 2009. Pga tiden ble enige om å ta Forsvarets operative hovedkvarter (FOH), mens de andre FDUSene

ble gitt i oppdrag å ta en ekstra kvalitetssikring, med fornyet sentral behandling i uke 5.

Sentral behandling av fase 1

Personellsjef i Forsvaret, Direktør Tom Simonsen var øverste arbeidsgiverrepresentant i forhandlingene, i tillegg var Marit N Evenstad forhandlingsleder og oblt Geir Botten arbeidsgivers omstillingskoordinator. Arbeidsgiver stilte med sekretær og arbeidsgiverrepresentanter fra de respektive FDUSene.

Partene var enige om å forhandle hver enkelt FDUS for seg, for så å ta Forsvarsstaben med en endelig protokoll for hele strukturen. Arbeidsmetodikken var innledning ved personelldirektøren, gjennomgang av prosess og firkantorganisasjon fra respektive FDUSer, behandling av arbeidsmiljørelaterte spørsmål, arbeidsmøte, forhandling om firkant struktur og drøfting av OPL med mer. Dette ble i hovedsak fulgt.

Opprettelsen av Forsvarets operative hovedkvarter (FOH)



Sentral behandling av FOH, midt i bilde ser vi en del av forhandlingsdelegasjon til BFO.

BFO var sterkt kritisk til etableringen av FOH i Nord-Norge, med utgangspunkt i at hovedkvarteret ble flyttet fra Oslo til Stavanger i 2003. Hovedbegrunnelsen var å motivere NATO til å etablere et hovedkvarter i Stavanger, det kostet Forsvaret ca 400 mill kr pluss. Det er hevet over tvil at de lokalt tillitsvalgte i Stavanger har kjørt en innbitt kamp for å beholde arbeidsplassen sin. I Bodø (LDKN) var de betydelig mer positive, naturlig nok – de ville få



Generalløytnant Harald Sunde, flankert av Generalmajor Harald Sundseth og oberst Bror Sundstrøm.



Styringsgruppemøte FOH.

tilført aktivitet, men når beslutningen var tatt har personellet bidratt på en måte det står respekt av.

FOH skal lokaliseres til Reitan, men vil i en overgangsperiode på 1-2 år være lokalisert til 2 steder. Generalløytnant Harald Sunde ble gitt oppdraget i å etablere FOH og han er nå også utnevnt som sjef FOHK/FOH etter at Viseadmiral Jan Reksten gikk av for aldersgrensen 1. februar. Som følge av hektiske dager ved et operativt hovedkvarter, ble det etablert en styringsgruppe, samt en prosjektgruppe. Prosjektgruppen består av arbeidsgiverrepresentanter, tillitsvalgte, i tillegg noen tillitsvalgte som arbeidet på heltid og hovedverneombudet. Både personellet på Reitan og Jåtta er representert i prosjektgruppen. De sentrale tjenestemannsorganisasjonene er representert i styringsgruppen.

Et tilstrekkelig antall styringsgruppemøter har vært avholdt og her ble vi informert om prosjektgruppens arbeid, der problemer og utfordringer har oppstått har styringsgruppen, under ledelse av General Sunde fattet nødvendige beslutninger.

FOH er eneste FDUS som i virksomhetsplanen for 2009 har fått egne omstillingsmidler. Kostnader til bygg og anlegg legges frem for FD på vårparten og besluttes innenfor FDs bevilgningsramme. BFO har vært klar på at de bevilgninger FOH har fått, ikke er tilstrekkelig.

I forhandlingene 18. desember la arbeidsgiver frem et gjennomarbeidet forslag, med konkrete planer om veien videre. BFO fikk et bestemt inntrykk av at foreslått løsning i hovedsak kunne aksepteres av de fleste. BFO tok for seg arbeidsmiljøutfordringene man har ved dagens organisasjon, manglende konsekvensutredning for ny organisasjon, faren

for kompetansetap, betydningen av å ivareta de som faktisk blir med videre og ikke ensidig fokusere på de som slutter. I tillegg var vi kritisk til antall tidsbegrensede stillinger, bruk av flytende grader og noe manglende ressurser ifh til at hovedkvarteret skulle operere fra 2 steder. Vi fremhevet også behovet for en velordnet overføring fra syd til nord, herunder at de arbeidsmessige forutsetningene skulle være på plass før flytting skjer.

FOH skulle kvalitetssikre alle stillingsbeskrivelsene på ny, antall stillinger med tidsbegrensning ble redusert fra 84 til 64, i tillegg skulle de vurdere ytterligere 4. Flytende grader ville bli faste grader etter innplasseringsløpet i størst mulig utstrekning, i tillegg ble vi enige om at FOH kan bruke inntil 5 prosjektstillinger fram til FOH er ferdig etablert på Reitan. Vi fremførte også behovet for å etablere gode pendlerløsninger og ivaretagelse av individuelle behov og det var det enighet om.

På tross av mange uenigheter, støy og stort arbeidspress for involvert personell, er BFOs konklusjon at partene har lagt et godt grunnlag for nye FOH og er særlig fornøyd med General Sundes uttrykte holdning, mht å finne gode løsninger for personellet, for å sikre at mest mulig kompetanse forblir i FOH.

Opprettelsen av Generalinspektøren for Sjøforsvaret som FDUS



Sentral behandling av Sjøforsvaret. Forhandlingsleder Rolf J Ledal i midten, sammen med arbeidsgiverrepresentantene fra FST og SST.

Stortinget har besluttet å flytte Sjøforsvarsstaben (SST) ut av Forsvarsstaben, og etablere den nye ledelsen av Sjøforsvaret i Bergen. GIS som en av Forsvarssjefens direkte underlagte sjef (FDUS) etableres fra 1. august og blir egen driftsenhet (DIF). Fra denne dato skal dagens FDUS og Sjøforsvarets felles inspektør- og driftsavdeling (SFID) slås sammen og lede Sjøforsvarets styrkeproduksjon og daglige drift fra Haakonsværn orlogsstasjon. Fra samme dato blir tidligere DIF struktur budsjett og resultatansvarlige avdelinger (BRA). I prinsippet ble denne organisasjonsendringen en sammenslåing av gamle SST og den nyetablerte SFIDen, som ble etablert i mai 2008.

Vi startet opp med arbeidsmiljørelaterte

forhold og vi krevde at dette skulle følges tettere opp, spesielt med hensyn til muligheten for fjernarbeidsplasser for medarbeidere som ikke flytter til Bergen. Vi krevde videre at en arealdisponeringsplan måtte være klar innen 1. mai, dette for å unngå midlertidige lokaler og tilfeldige løsninger. Vi presiserte u hensiktsmessigheten med åpne kontorløsninger i tillegg til at vi adresserte utfordringer knyttet til bolig og kvarter.

Arbeidsgiver hadde lagt opp til en organisasjon med styrking av enkeltområder, da det ikke er endelig avklart hvilke fullmakter som blir delegert til de nye FDUS-sjefene. 16 % av stillingene var pålagt tidsbegrensninger og hele 27 % av stillingene satt med flytende grad. BFO stilte krav om fjerning av tidsbegrensninger og bruk av flytende grad. Vi krevde videre at det skulle opprettes et omstillingsregnskap, i samsvar med Forsvarssjefens Gjennomføringsdirektiv, og fremhevet at kostnadene ofte er større enn forventet. Sjøforsvaret har ikke budsjettert med egne omstillingsmidler og konsekvensen kan være innsparing som går ut over leveransekapasitet og øvelse – dette er kritikkverdig.

BFO var svært kritisk til tidsbegrensede stillinger og bruk av flytende grader og ba om at arbeidsgiver måtte gi en særskilt begrunnelse for hver enkelt stilling som var gitt tidsbegrensning eller oppført med flytende grad i referatet. Vi henviste til direktiv for implementering av den justerte befalsordningen. Vi begrunnet dette i tillegg med at det er et krav om at rotasjon mellom stillinger skal ned og at det skal sikres kontinuitet innenfor forvaltningsstillinger. Man kan jo spørre seg om Sjøforsvaret er så mye mer spesiell enn mange av de andre FDUSene, jeg tror ikke det – her var det viljen som manglet.

Opprettelsen av Generalinspektøren for Luftforsvaret som FDUS



Oversiktsbilde fra behandlingen av Luftforsvaret.

Stortinget har besluttet å flytte Generalinspektøren for Luftforsvaret (GIL) ut av Forsvarsstaben, og etablere den nye ledelsen av luftforsvaret midlertidig til Rygge hovedflyplass. Etableringen skal bygge på nåværende Luftforsvarsstab (LST) og ledelselementer fra



Sentral behandling av Luftforsvaret. BFOs forhandlingsledere Rune Rudberg og Tom Skyrud flankerer personelldirektør Tom Simonsen.



Forhandlingslederne Rune Rudberg og Tom Skyrud følger med i papirene.

den underliggende strukturen i Luftforsvaret. GIL, som en av Forsvarssjefens direkte underlagte sjefer (FDUS) etableres fra 1. august og skal i tillegg etableres som egen driftsenhet fra samme dato.

GIL etableres som FDUS fra 1. august, men vil organisatorisk fortsatt være opphenget i Forsvarsstaben frem til denne datoen. Da opphører opphenget til Forsvarsstaben og Luftforsvaret organiseres fra samme dato med en ny stab og to underliggende søyler, som har status som FDUS og DIF. Luftoperativt inspektorat (LOI) vil være overbygningen for Luftforsvarets luftvinger, mens Luftforsvarets utdanningsinspektorat (LUI) vil være overbygningen for Luftforsvarets skoler og utdanningsinstitusjoner. Tidligere DIFer i den underliggende strukturen, blir budsjett og resultatansvarlige avdelinger (BRA). Etableringen av de to søylene vil også innebære at enkelte, underliggende avdelinger, får endret styrings- og rapporteringslinjer. Ovennevnte omorganisering berører i første rekke nåværende LST og 137 Luftving (LV).

I tillegg vil det 1. august 2009 skje små justeringer av den underliggende strukturen, blant annet nedleggelse av 134 LV, mens øvrig omstilling av Luftforsvarets underliggende struktur, i hovedsak vil skje i fase 2 av omstillingen.

I forhold til de personellmessige konsekvensene av omstillingen, vil Luftforsvaret fortsatt ha stillinger nok til alle. Den største

konsekvensen vil være for det personellet som i dag tjenestegjør i LST, da flyttingen til Rygge for mange vil innebære betydelige utfordringer og kostnader knyttet til daglig pendling. Dette er en utfordring Luftforsvarets ledelse er vel kjent med, og det jobbes med en rekke tiltak for å legge forholdene best mulig til rette for berørt personell.

Fra BFOs side er vi svært fornøyd med den omstillingsprosessen som har vært gjennomført i Luftforsvaret. Både i forhold til den inkluderende prosessen og den fremtidige organiseringen av Luftforsvaret. BFO er imidlertid svært kritisk til Luftforsvarets bruk av flytende grader og bruk av tidsbegrensede stillinger, da dette griper inn i personellens lønns- og arbeidsvilkår. BFO anser tjenesteplaner (karriereplan) som et mer hensiktsmessig verktøy for å oppnå ønsket rotasjon.

Etableringen av Forsvarets Høyskole som FDUS



Fra venstre møteleder Marit Evenstad, Personelldirektør Tom Simonsen, Oblt Geir Botten og sjef FHS Admiral Loise Bastviken.

Forsvarets skolesenter endret navn til Forsvarets Høyskole (FHS) gjennom en Kgl. resolusjon 18. desember. I prinsippet overtok Forsvarets skolesenter navnet til Forsvarets høyskole og denne avdelingen ble foreslått til å hete FHS/Sjefskurset. Høyskolen foreslo mange organisasjonsendringer, for å imøtekomme et lavere budsjett for 2009, behov for økt kompetanse, samt nye oppdrag i FSJ GFD, herunder etablering som FDUS og utvidet DIF ansvar. FHS skal utvikles som en integrert utdannings- og forskningsinstitusjon, økt satsning på Asia/Kina forskning, fordypning innen virksomhetsstyring og etterretning på masternivå, grunnleggende stabsutdanning med mer. FHS etableres som FDUS/DIF fra uke 6.

Alle omstillingstiltak er behandlet i lokalt AMU og hovedverneombudet har vært invitert til å delta i prosessen. I oppstartsfasen og frem til august var det en del uro ved avdelingen, som følge av alle endringsforslagene og noe manglende involvering, men dette bedret seg utover høsten. Det var kjent på forhånd at BFO var uenig i organisasjonsforslaget mht

plasseringen av FHS/Sjefskurset i organisasjonstablået.

Partene sentralt evnet å komme frem til en løsning, som innebærer at plasseringen av FHS/Sjefskurs blir på samme nivå som FSTS - plasseringen skal evalueres innen utgangen av 2009. Med dette utgangspunkt ble partene enige om å behandle alle endringsforslagene.

Dette betyr at Staben er etablert (småjustering) for å ivareta FDUS og DIF rollen, SME overføres flatt fra FOHK og legges inn under FHS fra 1. august, Rustningskontrollen (RKG) er overført FST fra 1. januar, FOS overført til Vernepliktsforvaltningen fra samme dato, Forsvarets Etterretnings- og sikkerhetsskole (FSSES) overføres E-tjenesten fra 1. august. En konsekvens av dette, er at firkanten Forsvarets kurscenter (FKS) nedlegges, Forsvarets Fjernundervisning legges i staben og endrer navn til ADL-kontor og gjenværende aktivitet organiseres i Avdeling for sivil utdanning (Forsvarets studiesenter og Voksenopplæringen i Nord og Sør), denne ligger på samme nivå som FSTS, FHS/Sjefskurset, Institutt for forsvarsstudier, Norges idrettshøyskole/ Forsvaret Institutt.

Selv om FHS gikk betydelig lengre enn forutsatt, er BFO godt fornøyd med de løsninger som er valgt og håper alle gode krefter trekker i samme retning, slik at partene i felleskap, kan bidra til en styrket høyskole til beste for Forsvaret og forsvarers personell.

Etableringen av Generalinspektøren i Hæren som FDUS



BFOs Tom Skyrud mottok drøftingsgrunnlaget i Hæren, i bakgrunn nestleder BFO Jens B Jahren.

Stortinget har besluttet å flytte Hærstaben (HST) ut av Forsvarsstaben, og flytte den nye ledelsen av Hæren til Bardufoss. Denne etableringen baserer seg på dagens HST og ledelselementene fra underliggende nivåer, og skal være på plass på Bardufoss 1. august. Fra denne dato er GIH en av Forsvarssjefens direkte underlagte sjefer (FDUS) og får også rollen som DIF-sjef. Pga en "dataglipp" ble ikke organisasjonsforslag og stillingsbeskrivelser behandlet korrekt ved førstegangs forsøk. En konsekvens av dette ble at alle FDUSene (unntatt FOH) fikk i oppdrag å kvalitetssikre grunnlaget og foreta evt justeringer. Den sentrale behandlingen ble utsatt til uke 5.



Fra behandlingen av Hæren. Her ser vi prosjektleder oberst Leif-Petter Sommerseth fra Hærstaben.

Kvaliteten på det utsendte grunnlagsmaterialet, ved andre gangs behandling, var betydelig forbedret fra forrige runde. BFO er fortsatt spørrende til oppdraget, og har igjennom hele prosessen bedt om en fullmaktsmatrise eller delegasjonsdirektiv til FSJs direkte underlagte sjef for å ha ansvarsfordelingen og omfang/oppdrag klart. Dette har blitt beskrevet som helt nødvendig å få på plass - fra alles side og ble første gang tatt opp under forberedelsene til drøftingene av FSJs GFD. At direktivet ikke foreligger har vanskeliggjort prosessen.

Hæren har en noen tidsbegrensede stillinger og vi har bedt om at antallet reduseres mest mulig. Vi er godt fornøyd med at Hæren ikke har brukt flytende grader. En flytting av nåværende HST, vil åpenbart innebære fare for kompetansetap. BFO ba om at det iverksettes tiltak for å sikre at mest mulig personell blir med videre i prosessen.. BFO er usikre på i hvilken grad Hæren har foretatt en kartlegging av kompetanse, samt utarbeidet en kompetanseplan. Dette vil være nødvendig å ha som grunnlag for det videre arbeidet for å sikre rett kompetanse på rett plass til rett tid.

BFO er av den oppfatning at det å "bøte på" personellmessige konsekvenser ved å etablere deler av organisasjonen ved en annen geografisk lokasjon, er kortsiktig og muligens uhensiktsmessig. Dette må eventuelt løses ved personlige ordninger på et senere tidspunkt. Det ble oppnådd enighet om at dette forhold skal evalueres innen ett år i drift. Øvrige forhold evalueres etter to års driftsperiode. BFO fremhevet nødvendig av at EBA er på plass når flytteprosessen starter. Det er per i dag ikke mulig å se hvordan den prosessen ligger an rent tidsmessig, men BFO krevde en forsering av byggeplanene for kontorfasiliteter og nødvendig kvarter-/familieboliger. BFO er alt i alt fornøyd med resultatet av den sentrale behandlingen av Hæren

Etableringen av Sjef Forsvarets Sanitet som FDUS

For BFO er det viktig at Forsvarets Sanitet (FSAN) har tilstrekkelige ressurser til å ivareta sine oppgaver som FDUS og DIF, herunder

ivareta nye oppgaver som er gitt i Gjennomføringsdirektiv og i virksomhetsplan for 2009. Sjef FSAN vil gjennomføre omstillingen i FSAN i 3 faser, hvor fase 1 var å opprette FSAN som FDUS/DIF, herunder firkantorganisasjon. I fase 2 skjer en omstrukturering av Forsvarets Felles sanitetsstyrker og i fase 3 (2010) vil nødvendige endringer i Medisinsk avdeling, basert på de behov Forsvarets avdelinger har, bli iverksatt.

Forsvarets hovedverneombud (FHVO) har i prosessen med etableringen av FDUSene, hatt stort fokus på å få på plass en hensiktsmessig og robust verne-/HMS organisasjon. For å ivareta dette fokuset, rollen som FDUS og DIF-ansvaret, som nivå 2 avdeling, er FSANs stab øket fra 21 til 34 stillinger. BFO håper at styrking av vernetjenesten også medfører at lokalt AMU arbeid videreutvikles, da avdelingen, som de fleste andre har et potensiale for utvikling.

BFO krevde at den underliggende strukturen skulle være en del av forhandlingsresultatet, selv om den ikke var inntegnet på skissen og det ble partene enige om. Eventuelle endringer her, vil måtte tas i neste trinn i omstillingen. BFO presiserte også partsnivået jfr HATA § 9 og ba om at de sentrale partene ble innkalt til et møte, slik at man kunne avklare behov for informasjon og samarbeid.

FSAN er etter forhandlingene organisert med Sj FSAN, en stabsavdeling, Forsvarets Felles sanitetsstyrker, Fagavdelingen ble endret til Medisinsk avdeling, Veterinærinspektøren og Sanitetsreserven. Den siste er en tom firkant, som er etablert for å ivareta alt det personellet som er på kontrakt (personell i det sivile med kontrakt).

BFO er godt fornøyd med den måten FSAN har løst oppdraget på, ikke minst styrkingen i staben, som helt sikker vil medføre at FSAN har ressurser til å støtte underliggende struktur, samt ivareta FDUS og DIF-ansvaret.

Etableringen av sjef INI som FDUS

Det var knyttet stor spenning til behandlingen av Sjef INI med stab. Bakgrunnen for dette er et kraftig lokalt engasjement og spørsmålet hvorvidt personellet ved Forsvarets kompetansesenter for kommando-, kontroll- og informasjonssystemer (FKKIS) var berørt eller ikke.

Uenighetene har vært mange og lange og det er mange aspekter som ligger til grunn for den uenighet som har hersket mellom FKKIS og Fellesstaben, og for den sakens skyld, mellom Fellesstaben og Forsvarsstaben.

BFO hevdet under behandlingen i Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalgs arbeidsutvalgsmøte at Sjef INI ikke var dimensjonert for å ivareta rollen som DIF-sjef fra 1. august 2009 og hevdet at Sjef INI trengte minst 5 årsverk for å ivareta denne rollen. Dette tok vi med oss inn i den sentrale behandlingen.

Arbeidsgiver fremla en organisasjonsskisse

bestående av Sjef INI, INI-staben (stabssjef og lederstøtte), Avdeling for Innovasjon og nettverkskapasiteter, avdeling for Informasjons- og infrastruktur, samt avdeling for ressursstyring og tilhørende stillingsbeskrivelser.

I tillegg legges Forsvarets arkivadministrasjon (FAA) og FKKIS inn under sjef INI med stab fra uke 6 og når Sj INI blir DIF-sjef blir FKKIS og FAA budsjett- og resultatansvarlig avdeling (BRA). Sjef INI skal overta ansvaret for NOBLE fra uke 6 og CD&E, inkludert fra FOHK 1. august. Iht til Stortingsproposisjon nr 48 skal deler av FLO/IKT/drift underlegges Sjef INI fra 1. januar 2010.

Med utgangspunkt i et forslag til hvordan etableringen skulle håndteres, ble de sentrale organisasjonene enige om et felles standpunkt, for i det hele tatt å ha en mulighet til å komme fram til en løsning. Bakgrunnen var uavklarte forhold rundt duplisering mv. I en konstruktiv dialog med arbeidsgiver, ble partene enige om følgende:

Sjef INI med stab etableres som foreslått av arbeidsgiver fra uke 6, med unntak av avdeling for Innovasjon og nettverkskapasiteter og avdeling for Informasjonsinfrastruktur som får virkingsdato fra 20. februar. I tillegg styrkes sj INI m/stab med 5 prosjektstillinger snarest og senest innen 1. august for å sikre at oppgaven som DIF-sjef ivaretas. Det nedsettes videre en sentral partssammensatt arbeidsgruppe, som skal kvalitetssikre at det ikke er etablert dupliserende stillinger mv. I denne gruppen skal sj FKKIS, sj INI og de sentrale tjenestemannsorganisasjonene delta. Partene la til grunn for enigheten, et beslutningsnotat fra Forsvarssjefen fra september 2007, vedrørende utdyping av Sj Fellesstab i rollen som GI INI. (Det som nå er sj INI).

Med utgangspunkt i den grunnleggende uenighet som hersket mellom partene lokalt og sentralt, mener de sentrale parter at vi har kommet fram til en akseptabel og hensiktsmessig løsning, som i tillegg til å sikre at Sjef INI m/stab kan etableres, også ivaretar det avdømmingsbehov FKKIS har etterlyst.

Etableringen av Generalinspektøren for Heimevernet som FDUS

I tillegg til å etablere Generalinspektøren for Heimevernet (GIHV) med stab, som en av Forsvarssjefens direkte underlagte sjefer (FDUS) fra 1. august 2009, var GIHV i fase 1 også pålagt å gjennomføre en rekke organisatoriske endringer i den underliggende strukturen. En av GIHV's største utfordringer i prosessen har vært en alt for lav årsverksramme. BFO har gjennom den sentrale behandling av HV, argumentert sterkt for at HV må tilføres nødvendige ressurser, i forhold til de oppgaver som skal løses. BFO er svært tilfreds med at vi i den sentrale behandlingen fikk akset for dette. Konkret ift de enkelte delprosesser betyr dette:

GIHV etableres som en FDUS og DIF-sjef fra 1. august 2009. HVST er organisatorisk forhandlet ut av Forsvarsstaben, men vil forvaltningsmessig bli knyttet til Forsvarsstaben fram til 1. august. Som DIF sjef, får GIHV arbeidsgiveransvar for alt personell i Heimevernet, samtlig HV's distrikter og HVSKS blir budsjett og resultatansvarlig avdeling (BRA) fra samme dato.

GIHV med stab skal flytte ut av Forsvarsstaben, og mest sannsynlig etableres i Myntgata 1 (gamle FD). Oppgavene knyttet til rollen som DIF-sjef for HV er ny for GIHV. Nåværende HVST har verken ressurser eller kompetanse til å ivareta denne rollen. BFO har støttet GIHV i behovet for å få tilført nødvendige ressurser, for å utøve denne rollen tilfredsstillende, og er tilfreds med at vi i forhandlingene fikk aksept for vårt krav om å tilføre HVST 5 nye faste stillinger for å ivareta DIF-sjef rollen.

Kongsvinger kommandantskap med 3 stillinger, har frem til nå vært en del av HV-05's OPL. Kommandantskapet skal nå overføres FAKT, og stillingene er drøftet nedlagt ved HV-05. To av stillingene videreføres i HV, men med andre oppgaver, mens stillingen som kommandant vil bli drøftet videreført i FAKT.

Dagens HV-07 og HV-08 skal nedlegges, og det skal opprettes et nytt HV-08 i Vatneleiren. Det nye distriktet vil få ansvar og oppgaver tilsvarende hva de to gamle distriktene hadde. Det nye distriktet var planlagt opprettet med 33 stillinger, tilsvarende rammen for gamle HV-08. I dag ivaretas dette ansvaret av 59 årsverk (26+33), og det var åpenbart for BFO at dette ikke var tilstrekkelig uten at tilsvarende oppgaver ble fjernet. GIHV hadde kortsiktig forsøkt å løse dette ved å tilføre HV-08, 9 stk midlertidige stillinger, men BFO fikk heldigvis aksept for å etablere disse fast, slik at HV-08 etableres med en ramme på 42 stillinger.

Dagens HV-17 og HV-18 skal på samme måte legges ned og videreføres med et nytt HV-17. Utfordringen her er også i første rekke knyttet til ressurser og stillinger, men her er ikke det reelle behovet like klart. Vi vil derfor komme tilbake til en fornyet behandling av dette.

Videre blir HVUV nedlagt, og Heimevernets befalsskole (HVBS) overført HVSKS. HVBS blir samtidig flyttet til GP. For å ivareta HVs behov for befalsutdanning tilføres HVBS 9 nye stillinger. BFO fikk også her aksept for at stillingene måtte etableres som faste stillinger.

Etableringen av sjef E-tjenesten som FDUS

Sjef E-tjenesten ble videreført som en av Forsvarssjefens direkte underlagte sjefer og DIF-sjef fra uke 6. Dette i seg selv, innebærer ingen endring, da de i praksis har vært dette i mange år. Forsvarets militærgeografiske tjenester (FMGT) etableres som budsjett og resultatansvarlig avdeling i E-tjenesten fra 1. august. I tillegg overføres Forsvarets

Etterretnings og Sikkerhetsskole fra Forsvarets høyskole og etableres som BRA i E-tjenesten. For å ivareta FSES, ble E-tjenesten tilført 3 årsverk. Overføringene medfører ingen personellmessige konsekvenser og avdelingen forblir på de stedene de er i dag.

Etableringen av Forsvarsstaben som DIF og som stab til etatsledelsen

Ved annen gangs behandling var drøftingsgrunnlaget kraftig forbedret. Forsvarsstaben (FST) er både DIF og etatsledelsens stabselement og ny organisasjon ble etablert med virkning fra uke 6. I prinsipp er FST organisert med et sekretariat, som utøver DIF-sjefsrollen, har 4 avdelinger (Personell, operasjon, økonomi- og styring, samt Organisasjon). De enkelte avdelingene er igjen inndelt i en understruktur. Det var ingen definerte uenigheter i fremlagt organisasjonstabla.

BFO mener rammen på 200 årsverk er for liten i forhold til de oppgaver, ansvar og myndighet som er tillagt staben. Dette er synliggjort ved at man har vært nødt til å etablere ett antall prosjektstillinger utenfor rammen (8+8) og dette mener vi er svært beklagelig. Vi mener at faste oppgaver skal løses av den faste organisasjonen. Vi krevde at disse stillingene skulle etableres fast, men fikk ikke gjennomslag pga totalrammen som var tildelt Forsvaret. Med utgangspunkt i dette krevde vi at dette punktet skulle evalueres spesielt, allerede etter ett år og det fikk vi gjennomslag for.

BFO er godt fornøyd med at det ikke er flytende stillinger i staben og etter langvarige krav om færrest mulige tidsbegrensede stillinger og i stor grad har FST imøtekommet dette kravet. I drøftingsmøte ba vi om en ytterligere reduksjon av tidsbegrensede stillinger innen Økonomi- og styring, samt operasjonsstaben, også dette ble vi enige om.

Det synes som om personellmessige forhold er ivaretatt. BFO er etter en noe uheldig start, godt fornøyd med den måten partene har løst oppgaven på.

Avsluttende forhandlingsmøte fredag 30. januar

Ved oppstart av forhandlingene 26. januar var partene enige om at forhandlingene var ikke endelig avsluttet før den siste forhandlingen om Forsvarets overordnede ledelsesstruktur var ferdig behandlet. Partene er enige om at forhandlingsresultatet skal gjennomgås og protokoller underskrives onsdag 4. februar.

Den siste forhandlingen var den overordnede protokollen som også skulle ivareta de avdelingene som ikke ble DIFer i FST før 1. august. Ved denne forhandlingen ble i prinsippet Fellesstaben nedlagt, en prosjektorganisasjon som skulle ivareta porteføljen til Fellesstaben frem til 1. august etablert og avtale om hvordan

generalinspektørene skulle forholde seg frem til de ble egne DIFer.

I prinsippet ble Forsvarets etatsledelse med Forsvarssjef (nivå 1) og Forsvarsstab som stabselement etablert. Sjef Forsvarsstab vil også inneha rollen som stedfortredende Forsvarssjef. Underliggende nivå (2) vil således være de 10 sjefene som er direkte underlagt Forsvarssjefen (FDUSene) og de 10 eksterne sjefene som er direkte underlagt Forsvarssjefen (EDUSene), samt Forsvarsstabens som DIF.

For å sikre at Generalinspektørene (GIH, GIL, GIS og GIHV) blir ivaretatt rent arbeidsgivermessig etter at de nå er forhandlet ut av Forsvarsstaben, avtalte man at disse er samlokalisert i Forsvarsstaben og skal forvaltes av denne frem til 1. august.

Kommentar fra Personelldirektør Tom Simonsen

Direktør Tom Simonsen har vært øverste arbeidsgiver representant i forhandlingene i uke 5. *Jeg er godt fornøyd med det partene har kommet frem til i fellesskap. Til tross for korte tidsfrister har alle bidratt på en konstruktiv måte. Jeg vil benytte anledningen til å fremheve og takke for den jobben man har gjort både på arbeidsgiver- og tillitsmannssiden. I samarbeid, har vi løst oppgaven til beste for Forsvaret og forsvarets personell. Nå går vi inn i fase 2, den vil også bli hektisk, men ikke så hektisk som fase 1. Jeg har tro på at vi også der skal komme frem til løsninger, som alle kan stille seg bak, avslutter Direktør Tom Simonsen.*

Avslutning

Jeg vil takke alle lokalt tillitsvalgte for det arbeidet som er blitt utført, ofte på sene kvelder. Uten den innsatsen, ville dette bli en vanskelig oppgave. Vi vil også fremheve samarbeidet vi har hatt med lokale arbeidsgivere og enkeltmedlemmer. Jeg er godt fornøyd med resultatet, som vi har kommet frem til. Drøftinger og forhandlinger har vært konstruktive og alle parter har vært villig til å gi og ta og det er gjerne da de gode løsningene kommer. Jeg vil gi en ekstra honnør til Personelldirektør Tom Simonsen, som i stor grad bidro til at vi fikk



Leder BFO Eivind R Solberg.

et resultat vi klarte å enes om. En særlig takk til BFOs forhandlingsutvalg og områdetillitsvalgte – dette opplevdes som en lagseier, avslutter leder Eivind R Solberg.

Krigsskolen vant NAKA for andre år på rad!



Hvert år konkurrerer våre tre krigsskoler i Nasjonalt Kadettstevne (NAKA). Denne helgen var det Krigsskolen på Linderud, som var arena for knallhard konkurranse mellom krigsskolene i pistolskyting, fotball, innebandy, svømming og gateløp.

Offisersbladet har intervjuet lederen av NAKA 2009, kadett Bjørnar Bjørningstad.



Av Einar Holst Clausen
Foto: NAKA/Krigsskolen

Forsvarsminister Anne-Grete Strøm-Erichsen åpnet NAKA, med tenning av NAKA-fakkelen, og lykkeønskninger til idrettsglade og konkurransesugne kadetter fra Krigsskolen, Sjøkrigsskolen og Luftkrigsskolen. NAKA er da også en forberedelse mellom kadetter fra krigsskoler i tre forskjellige forsvarsgrener. Forsvarsministeren understreket at alle tross alt skal jobbe sammen i fremtiden. Hele NAKA-arrangementet er planlagt og gjennomført av kadettene selv, og er en god øvelse i planlegging, logistikk og teknisk gjennomføring. Lørdag ettermiddag og kveld, var det tid for premieutdeling og sosialt samvær.

Befalets Fellesorganisasjon gratulerer Krigsskolen og kadettene med seieren og med et vellykket NAKA-arrangement! Offisersbladet snakket med kadetten som hadde hovedansvaret for gjennomføringen av NAKA 2009, kadett Bjørnar Bjørningstad.

Er du fornøyd med gjennomføringen?

-Arrangementet gikk meget bra totalt sett. Jeg har vært sjef for en arrangementsgruppe på seks stykker (NK, Adm.off, NK Adm, Økonomiansvarlig, underholdningsansvarlig og personellsjef). Av disse vil jeg først og fremst trekke frem min NK, Gunnar Børte, som har vært hovedansvarlig for det idrettslige og som har gjort en formidabel innsats både der, men også som en NK som har oversikt og er leder helt i sjefens ånd.

Jeg har delt nærmest all informasjon med han slik at vi begge til enhver tid har vært samkjørte. Adm.off har vært John Nergård, som også er leder for lokalstyre i KAFO på Linderud. Han har hatt vanvittig mye å tenke på og gjøre, men han har taklet jobben på en veldig god måte.

Har planleggingen vært vanskelig?

-Et av våre viktigste verktøy var en komplett dreiebok som tok for seg hele arrangementet fra minutt til minutt. Her var absolutt alle gjøremål ifm arrangementet nedtegnet, samt hvem som skulle gjøre det, og hvem som skulle følge det opp (sjef, NK eller adm.off). I taktikk lærer vi at ingen plan overlever første stridskontakt, men at en plan kan overleve et arrangement som finner sted i en



Tett snødrev under feltløpet.

Stor underholdning av Krigsskolens Hærband kalt "Kontakt Front". Her ved bassist Knut Johan Haugen.



RESULTATER

Rifle – skyting

1. Luftkrigsskolen	1344 poeng
2. Krigsskolen	1318 poeng
3. Sjøkrigsskolen	1221 poeng

Innebandy

1. Krigsskolen	1 seier, 1 uavgjort	4 poeng
2. Sjøkrigsskolen	1 seier	3 poeng
3. Luftkrigsskolen	1 uavgjort	1 poeng

Fotball

1. Krigsskolen	2 seire	6 poeng
2. Sjøkrigsskolen	1 seier	3 poeng
3. Luftkrigsskolen	2 tap	0 poeng

Pistolskyting

1. Sjøkrigsskolen	(396-444-214)	1054 poeng
2. Luftkrigsskolen	(420-345-217)	982 poeng
3. Krigsskolen	(381-376-193)	950 poeng

Svømming (5 etapper)

1. Luftkrigsskolen	05:13,09 min
2. Krigsskolen	05:20,44 min
3. Sjøkrigsskolen	05:57,54 min

Gateløp – 4 km (samlet tid 7 løpere)

1. Krigsskolen	1t 47,59 min
2. Sjøkrigsskolen	1t 50,56 min
3. Luftkrigsskolen	1t 56,16 min



Kadett Brenna under dyp konsentrasjon før skytekonkurransen med miniatyr-rifle.



Kadett Børthe, sjef Krigsskolen Odin Johannessen og Forsvarsminister Anne-Grete Strøm-Erichsen etter tenning av NAKA fakkelen på torsdag kveld.



Krigsskolen mot Sjøkrigsskolen i beinhard innebandy!

"verden" med begrenset friksjon, er det ingen tvil om. Min NK, Gunnar Børte, sa om arrangementet at det er mulig å tenke på alt, og gjør man det, vil selvfølgelig alt også gå etter planen. Og det opplever jeg også at det i stor grad har gjort. Ingenting har gått skeis og ingen store utfordringer har dukket opp underveis. Åpningsseremonien hvor FMIN tente NAKA-fakkelen, håper vi skal bli en ny tradisjon. Fyrverkeriet som markerte NAKA for åpnet, ble også en stor suksess! Så langt jeg kan se, har det idrettslige også gått mer eller mindre prikkfritt. Sammen med de andre skolene la vi også ned et arbeid for å forandre og fornye statuttene som styrer idrettene og legger premisser for arrangementet som helhet. En overhaling som det var på høy tid med.

Hvordan var det sosiale samværet for deltagerne?

- Etter åpningsseremonien på torsdag ble det en trivelig øltime i kjelleren på T-10. På fredag etter det idrettslige var over på NIH, presenterte de tre krigsskolene sine underholdningsbidrag i Regimentsalen. Og til tross for at Luftkrigsskolen vant, var det etter min mening Krigsskolen som vant publikum. KS-bandet "Kontakt Front", støttet av pyroteknikk, røykmaskin og lydeffekter ble en uforbeholden suksess i underholdningskonkurransen. Her var Regimentsalen forsøkt endret til å gi mer preg av en mjdhall med tre rader av benker i midten. Rundbord og stoler ble plassert bakerst for de som ønsket en mer "rolig" opplevelse. På lørdag ble banketten for deltagerne en svært

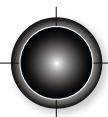
bra sak med god mat fra kjøkkenet etterfulgt av "Stand-Up" med Christer Torjussen, og til slutt "live opptreden" fra det norske bandet Dead Hoodlums.

Til slutt legger Bjørnar Bjørningstad til:

-Jeg har svært godt fornøyd med hele arrangementet og fra all støtten jeg har fått fra kullet mitt. Hele "Kull Tallaksen" ble mobilisert, og alle kadetter i kullet har bidratt i en eller annen form for å gjøre dette til et bra arrangement. "Jeg vil gjerne at kullet mitt, "Kull Tallaksen", blir nevnt og får den æren de fortjener, for sammen har vi lagt ned betydelig arbeid og jeg er stolt av å tilhøre dette kullet.

Ubåtvåpenet

Ubåtvåpenet fyller 100 år den 28. november 2009, men hele 2009 vil bli et festår. Det vil bli avholdt en rekke arrangementer i forbindelse med feiringen av at vi har hatt undervannsbåter i Norge i 100 år. Befalets Fellesorganisasjon gratulerer herved ubåtvåpenet med 100-årsjubileet!



Av Jan Henri Jensen

I *Officersbladet* nummer 1 og 2 i 1999 ble ubåtvåpenet presentert under tittelen "Ubåtvåpenet på terskelen til et nytt millennium." Siden den gang er det gått nøyaktig 10 år, og *Officersbladet* vil igjen rette søkelyset på dette så viktige og sentrale våpenet for Sjøforsvaret og Forsvaret. Hva har skjedd siden den gang? Hva er status? Hvor går veien videre? Det vil være tre sentrale spørsmål som reises og som *Officersbladet* skal søke å kunne besvare i jubileumsåret 2009. På sett og vis tilsvarer denne logikken også de temaene som ubåtvåpenet selv har valgt å presentere seg under i tiden som kommer.

Allerede 9. januar ble Jubileumsåret offisielt åpnet i Håkonshallen, Bergen.

Senere vil følgende arrangementer avholdes:

- Trondheim 6-8. mars
- Bergen 22-24. mai
- Oslo 12-14. juni
- Horten 26-28. juni
- Tromsø 21-23. august
- Bergen 28. november (Jubileumsball i Grieg-hallen).

Til Bergensarrangementene hører tematikken: "Undervannsbåter i nåtiden"; i Oslo: "Undervannsbåter i fremtiden"; i Horten: "Et historisk tilbakeblikk" og overskriften for begivenheten i Tromsø vil lyde: "Undervannsbåter i nordområdene"

Les mer om arrangementene på *Officersbladets* Internettside – eller hold deg oppdatert på undervannsbåttoffisersklubben "Periskopet"s hjemmeside: periskopet.no.

Kort tilbakeblikk

I innledningen til første artikkelserie i 1999 het det:

"For mer enn 100 år siden var spørsmålet om anskaffelse av ubåter meget aktuelt i alle krigsmariner. For Norge var ønsket om å få et rimelig, men kraftfullt kystforsvarsvåpen saliggjørende. Tanken var at en mindre stat kunne bli sterk og farlig mot en større angriper med dette nye våpenet. Etter at kaptein Victor A Geelmuyden hadde vært i Amerika for å overvære prøver med en av Hollands ubåter, skrev han en meget fordelaktig rapport i januar 1902. Blant annet skrev han: "Jeg tror at undervannsbåter vil være det beste og kraftigste forsvar for våre fjorder og viktige byer og at den vil være det farligste

og beste våpen mot blokade eller forsøk på landsetting av tropper og okkupasjon av havner, idet alene ubåtens moralske verdi vil skaffe Forsvaret styrke og uberegnelige fordeler."

Geelmuydens rapport kom til å spille en viktig rolle foran Stortingets behandling av forsvarsbudsjettet i 1902.

28. november 1909 ble kommando heist på vår første undervannsbåt "Kobben" ved Germaniawerft i Kiel. Datoen regnes som UVB-våpenets fødselsdag. Siden den gang har Norge hatt seks UVB-klasser."

Videre skrev artikkelforfatteren at:

"Ubåten er den eneste plattformen som over lengre tid kan oppholde seg uoppdaget bak fiendens linjer, og samtidig kunne påføre ham betydelige tap på egen hånd. Dette gjør også fartøyene godt egnet innenfor et manøverorientert konsept. Ubåtene oppfyller etter min mening også alle krav til å kunne brukes for å utøve sjøkontroll og sjønektelse. Ubåtens oppgaver både i fredstid, krisehåndtering eller krig er naturligvis utledet av ovennevnte styrke og det potensialet som denne innebærer. Selv om mange ser for seg ubåtene som rene «krigsmaskiner», kan de også gis defensive oppgaver. Dette kan være



suverenitetshevdelse, overvåking, framskutt patruljering, overvåking av operasjoner og rapportering. Denne kanadiske marinen bruker ubåtene sine i tilknytning til kystvaktoppdrag. I krig vil primæroppgaven være knyttet til invasjonforsvaret. Andre oppgaver som kan tenkes, er beskyttelse av egne forsyningslinjer, angrep på fiendens forsyningslinjer og spesialoperasjoner.”

Og avslutningsvis i *Offisersbladet* 2/1999, het det:

”Til undervannsbåtvåpenets 75-årsjubileum i 1984 skrev daværende hovedlærer i sjøkrigshistorie ved Sjøkrigsskolen, Tore Prytz Dahl, følgende i boken *”Det norske ubåtvåpen 75 år”*: ”Og ved siden av den materielle faktor, besitter fortsatt ubåtvåpenet en personellressurs med et enestående samhold og en misunnelsesverdige korpsånd. Ubåt-personellet bruker en fartøystype som ble betraktet som et rent hjelpevåpen ved århundres begynnelse. Men ubåtens posisjon er blitt endret gjennom erfaringene fra to verdenskriger og den tekniske utvikling ikke minst etter 1945. Symbolsk nok plasserte *”Jane’s Fighting Ships”*, det uunnværlige oppslagsverket over verdens mariner, ved inngangen til 70-årene

undervannsbåter av alle typer øverst på flåtelistene. Undervannsbåtene erobret førsteplassen som hangarskipene hadde lagt beslag på i et par tiår, men som opprinnelig var innehatt av slagskipene, orlogsflåten dronninger. I uoverskuelig framtid vil ikke undervannsbåtenes posisjon i verdens orlogsflåter bli overtatt av noen annen fartøystype.”

Dette kan stå som en passende oppsummering av min artikkel, selv om ubåtvåpenet ikke skal hvile på sine laurbær. For utviklingen innen våpenet - og for våre ”opponenter” nasjonalt og internasjonalt - går framover med stormskritt. Framtidens utfordringer må ofte møtes med andre løsninger enn dagens for at stagnasjon og forfall skal unngås. Derfor må våpenet alltid, som i taktikken, være på offensiven og beholde initiativet.”

Offisersbladet vil i løpet av 2009 trykke flere artikler om ubåtvåpenet. Temaene vil følge gangen i ubåtvåpenets tematikk utover året, der vi vil presentere dette kraftfulle våpenets historie, nåtid og fremtid.



MED KRIGEN SOM ARBEIDSP

TV-2-journalist Fredrik Græsvik ønsker å komme i kontakt med norske offiserer som er eller har vært i Afghanistan.



Av Nils Vemund Gjerstad

- For tiden jobber jeg med en bok om historien om det norske Forsvaret i Afghanistan fra 2001 og frem til i dag, og det er defor jeg ønsker at folk kontakter meg, sier han til Offisersbladet. - Det er viktig å se Forsvaret utenfra i en slik sammenheng, mener den kjente TV2-journalisten, Midtøsten-korrespondent og forfatteren. - At det blir bok om dette forutsetter jo at flere soldater og offiserer stiller opp, forklarer han.

I november i fjor kom journalisten sin dramatiske bok med utgangspunkt i terrorangrepet på Hotel Serena i Kabul i fjor, hvor han selv var til stede, da selvmordsbomberne slo til. I arbeidet med Skuddene på Serena hotell reiste han tilbake til Afghanistan, og snakket også med en av terroristene, Muhammed Ramadan, som skjøt vilt rundt seg mens hans kollega sprengte seg selv i lufta.. - Det var sterkt å møte en mann som jo faktisk har prøvd å ta livet av meg. - Jeg var veldig spent på hva jeg ville føle for han. Hat? Sinne? Men jeg klarte ikke å mobilisere så mange følelser for mannen som skjøt Carsten Thomassen, og helt sikkert ville skutt meg hvis han fikk sjansen på Serena, sier Græsvik, som i boken har gjort et stort og imponerende arbeid med å grave i terroristens fortid og motiver for handlingen. - Som jeg skriver i boken var også han et offer. En som var blitt dratt inn i dette fordi familien hans ble feil-bombet av amerikanerne. Fordi han var født på feil sted til feil tid. At han endte opp på Serena var derfor ingen overraskelse - han måtte ende opp på Serena. En enkel gutt, uten utdanning, som ikke forstod hva

han bega seg ut på før det var for sent. Det er det som trigger han til å gjøre noe, å bli selvmordsbomber.

Under arbeidet med boken ble Græsvik kontaktet av Taliban i Peshawar, med tilbud om å komme inn og rapportere fra deres treningsleirer. - Det kunne vært spennende, medgir han. - Men jeg hadde ikke tid til å gjøre nok research hvorvidt det var trygt. Hvor mye kunne jeg stole på dem, og så videre. Det er godt å ha et sikkerhetsapparat i ryggen, som kan redde meg ut av en situasjon. Arbeidet med resarch til boka i Afghanistan var en situasjon hvor jeg var ganske alene. Hva hadde skjedd om jeg hadde blitt kidnappet? Jeg tviler på at Fritt Ord hadde betalt løsepenge, sier han med et skevt smil på lur.

Græsvik har ikke noe befalsutdanning, men derimot journalist- og statsvitenskap-utdanning fra USA, - Jeg dro som presseoffiser til Libanon i 1992, og var der i halvannet år. Mens jeg var i Libanon møtte jeg Odd Karsten Tveit, og da fant jeg ut at "dette kan jeg også tenke meg å gjøre", sier Græsvik som har fått ansvaret for å dekke de farlige delene av verden i TV2, mest i Midtøsten. Så langt har han dekket minst 20 væpnede konflikter. - Det har blitt til at jeg har reist til steder hvor det er farlig å reise. Det krever jo litt erfaring; 10 prosent journalistikk og 90 prosent logistikk tenker jeg det er.

Det er sjelden slik at jeg bare kan snakke med noen i Kabul, det er mye mer rundt det, ofte et sikkerhetsapparat.

Siden jul har også Græsvik rapportert fra den pågående krigen i Gaza, fra israelsk side. Han kaller det en "skitten krig hvor det er sivilbefolkningen som tar de største tapene". - 250 barn skutt og bombet ihjel i

sine egne hjem i løpet av årets første uker er langt mer enn hva verdenssamfunnet bør tåle, mener han.

- En av verdens sterkeste militærmakter knuser Hamas, men dreper for mange sivile. At Israel klarer å hindre verdenspressen i å rapportere fra Gaza er et tap for demokratiet, først og fremst i Israel. Men de slipper vestlige øyenvitner. Det er frustrerende ikke å kunne rapportere fra den palestinske siden av konflikten. Jeg ser frem til å komme meg inn til Gaza.

I Irak har det vært svært få norske journalister de siste fire årene, og det skyldes at man må bruke en anselig sum på vakthold. For meg er det gunstig som har en såpass rik kanal som TV2 i ryggen.

Hvert år etter invasjonen i 2003 har jeg vært der. Første året var vi der masse, men i 2004 begynte det å bli veldig farlig der nede, i forbindelse med halshugging og kidnapping av journalister.

I forbindelse med arbeidet med boka var Græsvik i fare et par ganger.

- Jeg følte meg ikke direkte truet. Den gangen jeg var mest truet var i Irak i 2004. Vi hadde en kjøretur. Plutselig ble bilen omringet av bevæpnede menn. Dette var etter at de begynte å drepe vestlige. Da tenkte jeg at det var en vei ut; og det var å snakke med dem. Jeg kunne ikke bare bli sittende i bilen og håpe på det beste. Tanken var at det skal mer til for å skyte en person man har snakket med enn en som man ikke har noe forhold til. Det gikk jo bra, og det ble til at jeg satt og drakk te med dem. Jeg var redd, men som regel er det først i ettertid at man innser hvor livsfarlige situasjoner man har vært i, avslutter Fredrik Græsvik.

LASS



Praktbok om mitraljøser og maskingeværer

Boken "Norske mitraljøser og maskingeværer" vil for mange lesere først og fremst være interessant fordi den beskriver test- og evalueringsprosessene da Norge valgte sine første mitraljøser og mg-er, for rundt regnet hundre år siden. Adskillige av problemene, synsvinklene, uenighetene vil få vår tids lesere til å nikke gjenkjennende! Det er faktisk adskillig å lære av denne boken. Om oss selv.

Etter andre verdenskrig, med et stort tysk krigsbytte og en del førkrigs materiell, mengder av våpen etter Milorg og brigaden i Skottland, tiden med Tysklandsbrigaden med full britisk oppsetning og til sist den amerikanske våpenhjelpen, opplevde vi på 1960-tallet igjen de selvstendige, nasjonale valgenes kval før vi landet på Mg 3 og Mitr 3. Tredve år senere gikk vi inn i samtidshistorien, som de fleste kjenner. Og der vi gjenkjenner historien.

Dette er en rikt illustrert praktbok om de første automatvåpnene; Hotchkiss mitraljøser M/98 og M/11, Madsen maskingeværer M/14 og M/22 og Colt vannavkjølt mitraljøre M/29. Og visste du at den første norske "tolvsju" kontrakten ble inngått i 1933? "Tolvsju-en" kan feire 75 år i norsk tjeneste omtrent nå. Forfatterne, Tom Flatby og Folke Myrvang, er velkjente i våpenmiljøet. De kan våpen, og boken er utgitt med støtte fra Forsvarsmuseet. De har gravd utrettelig i alle arkiver og har redigert stoffet oversiktlig og greitt. Dessuten har de med reglementene for våpnene, med plansjer, og for mange vil de være interessant lesning. Bildestoffet er overveldende. En del ganske fargerik industrihistorie er også med, samt et kapittel om "Flyvende mitraljøser".

Dette er noe for våpenentusiaster, men også for dem som vil reflektere litt over vår tenkemåte og dens røtter i historien. Boken koster kr. 475, pluss frakt kr. 105, og fås via folkem@online.no eller tlf 95851257.

John Berg
forsvarsanalytiker



TOM FLATBY OG FOLKE MYRVANG
**Norske mitraljøser
og maskingeværer**
HOTCHKISS, MADSEN OG COLT

Bergans

OF NORWAY

Leverandøren av bekledning, telt, soveposer, vester og ryggsekker til spesialenheter verden over



Bergans Fritid AS, Loesmoen
Box 293, 3301 Hokksund
Tlf: 32 25 25 00
Fax: 32 25 25 10
marked@bergans.no
www.bergans.no

Panasonic anbefaler Windows Vista® Business.



KLAR FOR UTFORDRING! TOUGHBOOK CF-30

Panasonic Toughbook CF-30 kan man stole på når andre datamaskiner har måttet gi tapt. Den unike CF-30 klarer miljøer man ikke trodde var mulige. Sertifisert i henhold til MIL-STD 810F og IP 54 for å motstå støt, vann, og støv. Arbeider helt uten viftekjøling, noe som garanterer at verken skitt



eller fukt trenger inn i maskinen. Med en Panasonic Toughbook reduseres kostnadene ved pc-problematikk til et minimum. Intel® Centrino® prosessorteknologi og høytytelsesbatterier gir opp til sju timer brukstid uten lading – dette er et betydelig bidrag til effektiv og lønnsom forretningsdrift.

TOUGHBOOK

Panasonic
ideas for life

Ytterligere informasjon www.toughbook.eu eller tel: 67 91 78 00