

1 • 2019

Offisersbladet

Tidsskrift for Befalets Fellesorganisasjon



Forsvaret og profesjonen
UNDER STERKT PRESS



• Litt av hvert • Hva skjer? • KAFO • BFO Ung • FOS Vinter • Skjold-klassen
• Portrettintervju med ny leder YS • Russiske missiler • Nytt om pensjon

*If Super barneforsikring
– noen ganger er bare*

DET BESTE GODT NOK

Årets beste barneforsikringer er kåret, og Norsk Familieøkonomi gir If Super barneforsikring terningkast 6.

En barneforsikring er den beste gaven som finnes til de som ennå ikke kan ta vare på seg selv. Som BFO-medlem får du 15 % rabatt på denne forsikringen. En forsikring som gir dere økonomisk trygghet resten av livet, hvis det utenkelige skulle skje.

Vil du vite mer?

GÅ INN PÅ IF.NO ELLER RING OSS PÅ 21 49 24 00



I SAMARBEID MED



Offisersbladet

ORGAN FOR BEFALETS FELLESGRUPP

BFO:

Postboks 501 Sentrum, 0105 Oslo
Telefon 23 10 02 20
E-post: post@bfo.no - Internett: www.bfo.no

OFFISERSBLADETS TILSYNSKOMITÉ:

Ris og ros, og eventuelle tips om utgavene kan sendes til tilsynskomiteen@bfo.no

ANSVARLIG UTGIVER:

Jens Jahren, leder BFO

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:

2punkt AS ved Karin Smedsrud
E-post: karin@2punkt.no
Mobil: 982 05 416

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

GRAFISK PRODUKSJON:

Design: punkt&prikke punktpricke@me.com
Trykk: UnitedPress Poligrafija

BILDER:

Hvis ikke annet er oppgitt, er bildene tatt av Forsvaret.

FORSIDE:

BFOs lokalforening på Andøya har vokst seg stor og gjør en svært god jobb! Foto: Vivienn Engstrøm

REDAKSJONEN AVSLUTTET:

24. januar 2019
(Bekreftet opplag 1. halvår 2018 - 10.200)

UTGIVELSESPÅN 2019:

NUMMER	MATR.FRIST	UTGIVELSE
Nr 2 april	22. mars	12. april
Nr 3 juni	7. juni	21. juni
Nr 4 august	9. august	23. august
Nr 5 oktober	27. september	11. oktober
Nr 6 desember	22. november	6. desember

Offisersbladet drives etter redaktørplakaten.

FØLG BFO PÅ:

facebook.com/bfo.no
twitter.com/bfo12
instagram.com/bfo12



Profesjon under press!

Det er hevet over enhver tvil at vårt forsvar i flere tiår har blitt minimalisert. Vi har en knøttliten, men profesjonell Hær, som er underbemannet og mangler avgjørende materiellkategorier. Investering i nye stridsvogner er skjøvet ut i tid, man venter på nytt artilleri, kampluftvern, og 2. bataljon blir redusert til en mobiliserings-bataljon. Sjøforsvaret har for få fartøyer, burde få 6 nye ubåter, og fått beholde sine Skjold klasse kystkorvetter.

Sjøforsvaret er også kraftig underbemannet, noe som er svært synlig når de i dag sliter med å bemanne alle fartøyer. Antall overtids-timer for lengst har passert 6-sifrede tall. Luftforsvaret står midt i en nesten uoverkommelig utfordring, en samtidighets-utfordring, der eksisterende flytyper skal opereres samtidig som nye flytyper innføres (F-35/F-16, EH 101/Sea King, P-8 Poseidon/P-3 Orion). Personell skal utdannes på nye flytyper (i utlandet), noe som skaper et vakuum her hjemme. I tillegg oppleves en økende mangel på teknisk personell. Heimevernet har imidlertid funnet seg til rette med en redusert personellstyrke, og har de siste år fått mer moderne og tidsriktig materiell. HV har et sterkt ønske om å få økonomi til å øve oftere og lengre.

Hvordan har vi havnet i denne situasjonen? Jo, det startet nok når «kald krigs-perioden» tok slutt på 90-tallet. For da startet nedbyggingen av vårt forsvar. Moderniseringen av vårt materiell ble lagt på is. Den ene leiren/basen/forsvarsanlegget etter den andre ble lagt ned, og antall soldater og befal ble kraftig redusert. Det ble styrt på årsverk, og forsvarsbudsjettene var utilstrekkelige i forhold til ambisjoner og oppdrag. Ytterligere nedleggelser og personell-kutt var nødvendig. Dette lot seg gjøre fordi vi hadde lave trusselvurderinger, fred og fordragelighet, og en «sovende Russisk bjørn».

Men idag er konflikt- og trusselnivået rundt oss kraftig forverret, og vårt forhold til Russland er på frysepunktet. Russland har rustet kraftig opp, øver stadig oftere i våre nærområder, og har vist at de er villige til å bruke makt. De øver sitt bastionforsvar, og har noen ganger øvet på bombing av mål inn mot Norge. Det er derfor på tide å spørre seg om hvor reell den politiske viljen i dag er til å oppfylle NATO-kravet om 2 % av BNP? La oss slippe retorisk snikk-snakk om at alt er avhengig av størrelsen på vårt BNP. Vi trenger flere flere marinefartøyer, flere soldater, mer befal, mer materiell, og flere stridsdyktige bataljoner. Look to Sweden! Det må være lov å spørre seg om det er politisk forståelse i dag, for at folket har krav på trygghet og beskyttelse i eventuell krise- og krig?

Er alle reduksjoner og nedleggelser økonomisk drevet? Å skyve på enkelte materiellinvesteringer er én ting, men nå ser vi at innsparens-iveren gir merkelige utslag. Underbemanningen fører til at de få som nå skal gjøre jobben, jobber vettet av seg for å få tjenesten til å gå rundt. HR er bevisst minimalisert, noe som er en selvmotsigelse, i forhold til personell-situasjonen. Så å si alle incitament/goder som befalet hadde, er kuttet. Stadig flere ansatte mister sin sikkerhets-klarering på grunnlag av saker som tidligere ikke medførte dette. FD vil avskjedige de som mister S-klarering og noen ganger til og med nekte de normal-opprykk. Tillitsmanns-ordningen er under press, og FD ønsker å redusere organisasjonenes rett til drøftinger på vegne av sine medlemmer. De bruker stadig oftere sin styringsrett, og presser gjennom avgjørelser. Hva slags ivaretagelse av personellet er dette?

Einar Holst Clausen
Redaktør Offisersbladet





Garmin Instinct
Utviklet etter militær
standard 810G for
termisk, sjokk- og
vannmotstand
2726,-



Crispi S.W.A.T Evo
Solid og lett sko med
GORE TEX og godt
grep.
~~Før: 2999,-~~
2189,-



Proton Spark QuickCharge
13000mAh
Powerbank med LED- lykt, SOS og
strobe funksjon.
326,-



Tasmanian Tiger Modular
Pack 30L Sekk
Liten, universell ryggsekk
med polstret ryggssystem.
2066,-



Nitecore P16 Tac 1000lm
Robust lykt som tåler tøffe
påkjenninger
854,-



Milrab Combat FR
God komfort, samt utmerket
ytelse og fingerferdighet!
368,-



Casio G-Shock Mudmaster
Denne klokken er ekstremt
robust og har en mengde
smarte funksjoner.
7603,-



Brynje Expedition
Jakken er både vanntett,
vindtett og pustende.
6250,-



Leatherman Charge+
Multiverktøyet inneholder
hele 19 verktøy.
2381,-

GÅ INN PÅ BFO.MILRAB.NO FOR FLERE TILBUD

faste saker:

Redaktøren: Profesjon under press!	3
BFO leder: Nytt år og ny plan – satsning på personellet er påkrevd	20
Giv akt! 2019 – forhandlingenes år	21
Hva skjer?	22-23
KAFO&BFOung	34
Pensjon – Enighet om pensjon for de som er født i 1963	36-39
Leserinnelegg	40
Litt av hvert	41, 47
Kjekt å ha!	44
Tilbakeblikk	46
Filmanmeldelse – Et militært geni i Romerriket	52-53
Internasjonale nyheter	58



50-51

56-57

8-11



14-15



artikler:

BFO Ung #under28	6-7
Skjold-klassen etter 2025 også?	8-11
Nøyaktig, Nyttig og Norsk	13
Med begge hendene på rattet	14-15
Norge og Sverige nye våpenbrødre	16-19
Konjakk & Kultur i Cognac	35
Ny sjef for Bergenhus Heimevernsdistrikt 09	42-43
Er Russlands nye hypersoniske missi ett ustopkelig supervåpen?	48-49
«HV-troende»	50-51
Lokalforeningsdrift i omstilling – BFO Andøya	54-55
Første opptak i Befalsskolen og Hærens lagførerskole	56-57



BFO UNG

Etter utdanningsreformens inntog har ungdomsorganisasjonen befalsorganisasjonen blitt utfaset. Med BESO sin bortgang trues ungdomsdemokratiet i BFO. I frykt for å miste engasjerte, dyktige og unge medlemmer har BFO måtte tenke nytt. Vi har lansert «BFO ung»!

BFO Ung er et nytt konsept i BFO, laget for å samle og ivareta unge medlemmer under 28 år, på tvers av grad og gren. Tross forskjellig farge på uniformen har denne gruppen mennesker mye til felles. BFO ung ønsker å fylle en kunnskapsrolle som vil gi merverdi til unge medlemmer i BFO. Dette gjøres ved å avholde kurs/in-fokvelder hvor du som ung medlem kan få svar på det du lurer på knyttet til din livssituasjon. Konseptet gir også deg de samme gode vilkårene som kadettpakken, selv om du ikke er kadett ut det året du fyller 28 år.

Mange militære leirer i landet vårt har en lokalforening. Lokalforeningens oppgaver er å ivareta BFO sine medlemmer gjennom informasjon og medlemspleie. Dette kan være å arrangere temakvelder, forsikringsbrief, kurs og andre aktiviteter. Ved å oppsøke din lokalforening, der du tjenestegjør, kan du være med på å påvirke hvilke kurs og aktiviteter som blir arrangert. En lokalforening har handlerom og ressurser til å gjennomføre mange gøyе aktiviteter! Kontakt din lokalforening i dag for å påvirke din fritid! Eller enda bedre- Kanskje du vil være med i en lokalforening?

Alle medlemmer under 28 år får tilbud om en forsikringspakke fra If skadeforsikring.

Har du allerede innbo- og reiseforsikring i BFO og er under 28 år, har du automatisk blitt flyttet over til #under 28 og betaler kun 171 kroner i måneden. Hvis du ikke har disse forsikringene kan du kontakte Forsvarets personellservice, FP på telefon 21075700. De hjelper deg med forsikringer og trekker kontingenten direkte fra din konto. Lettere blir det ikke!

Alle lønnede medlemmer betaler normal medlemskontingent pålydende 0.95% eller det kongressen måtte vedta i fremtiden. Samme som før altså. Det gjøres unntak for kadetter / lønnede studenter i overgangsfasen til fullt ut implementert ny utdanningsordning, der disse fortsetter med kontingent på kr. 100 per måned.

Ulønnede medlemmer betaler ikke kontingent. Dette inkluderer militære elever/studenter/kadetter på 1G, samt OR1 elever og 1. års lærlinger.

Følg facebookgruppen #under28. Her kan du komme med forslag til aktiviteter BFO kan gjennomføre hos deg, forsikringspakken eller andre ting du lurer på. Denne siden kan også brukes som en arena til å diskutere utfordringer som ung i Forsvaret.

#under28

TRYGGHET FOR DEG SOM
ER UNG I BFO



#under28



TRYGGHET FOR DEG SOM ER UNG I BFO

TRYGG PÅ LEDELSE

Havnet litt i tåka? Vi har de rette folka til ditt nettverk.

TRYGG PÅ ØKONOMI

Vil du helst unngå å havne på luksusfellen? Vi hjelper deg med økonomiske råd.

TRYGG UNDER VANN

Klarer du bare å holde pusten i sånn ca. 30 sekunder under vann? Vi hjelper deg med dykkerkurs.

TRYGG PÅ VEIEN

Har du rett bilforsikring? Våre medlemmer får 50% i startbonus.

TRYGG PÅ DANSEGULVET

Rumba med Gunn eller Samba med Enrique? Vi har dansekursene som hjelper deg.

#Under28										
Kategorier m/ BFO Ung	Kontigent	Innbo	Reise	Ulykke	Helse	TS	Advokat bistand	BFO-pakken	Innbo	Reise
Medlem med lønn over 28 år	0,95%	Nei	Nei	Nei	Kan kjøpes	Nei	BFO-pakken	Kan kjøpes	Kan kjøpes	Kan kjøpes
Medlem med lønn under 28 år	0,95%	Kan kjøpes Egen pris 171,-/mnd			Kan kjøpes If.no/bfo	Nei	BFO-pakken	Kan kjøpes	Kan kjøpes	Kan kjøpes
Utdanning u lønn: Kadett ny ordning OR-1 elev 1. års lærling CIS/FEH elev	0,-	JA	JA	JA	JA	JA	JA	Kan kjøpes	#Under28	#Under28
2. års lærlig	0,95%	JA	JA	JA	JA	Nei	BFO-pakken	Kan kjøpes	#Under28	#Under28
Kadett gammel ordning	100,-/mnd	JA	JA	JA	JA	Nei	BFO-pakken	Kan kjøpes	#Under28	#Under28

TRYGG I SKOGEN

Glad i kortreist mat? Vi hjelper deg med jegerprøven.

TRYGG PÅ FORELDREROLLEN

Bolle i ovnen? Slapp av. Vi har kurs for dere.

TRYGG PÅ KOMPETANSE

Enig i at besserwisser er best som brettspill? Vi gir deg kompetansen du trenger.

TRYGG PÅ BETINGELSER

Indrefilet eller en pakke med nudler? Vårt medlemskap gir deg gunstige betingelser.

TRYGG PÅ FORSIKRINGER

Er du en sofagris eller en eventyrer? Våre forsikringer dekker deg alltid, uansett.

TRYGG PÅ JOBB

Blåmandag, turbotirsdag, lillelørdag, snarhelgtorsdag, freddan? Vi hjelper deg igjennom arbeidsuka.

TRYGG PÅ SKATT

Keen på en litt fetere sommer? Vi hjelper deg så du ikke får baksmedl.

Skjold-klassen

etter 2025 også?







I 2016 bestemte den rødgrønne regjering å utfase våre kystkorvetter innen 2025. Mye har skjedd etter denne avgjørelsen. Kystradarkjeden legges ned, Sjøheimevernet er nedlagt og vi har mistet en fregatt. Vil dette kapasitetstapet resultere i at vi beholder vår Skjold-klasse lenger?

AV EINAR HOLST CLAUSEN

LANG ANSKAFFESESPROSESS
Anskaffelse og innføring av våre Skjold-klasse kystkorvetter, ble en tung og vanskelig prosess. Første fartøy (KNM Skjold) ble sjøsatt i 1998 (tester i 1999), og den siste av totalt seks ble ferdigstilt i 2012 (KNM Gnist). En rekke forhold var da rettet opp, blant annet ombygging fra to store gassturbiner (fremdrift), til fire mindre. Dette for blant annet å forhindre kraftig risting og slitasje på fartøy og mannskap. Etter endelig å ha fått hovedvåpnet, sjømålsmissilet NSM på plass 2014/15, samt luftvernraketten Mistral, hadde Norge nå verdens raskeste marinefartøy og en kraftig overflatekapasitet på plass.

OVERRASKENDE AVGJØRELSE OM UTFASING

Det var og er for mange vanskelig å forstå hvorfor det ble besluttet å utfase Skjold-klasse kystkorvettene innen 2025. Var dette nok en departemental avgjørelse basert på manglende fagkompetanse? Eller var det en avgjørelse basert på det faktum at Sjøforsvaret er underbemannet, og ikke har mannskap til å operere så mange fartøy-typer i fremtiden? Noen hevder at utfasingen ikke er økonomisk drevet, men henger sammen med Marinens strategiske «Blue Sea» konsept, der man ønsker å operere langt til havs med større fartøyer, støttet av logistikkfartøyet KNM Maud og beskyttet av disponible ubåter, F-35 kampfly, samt våre fremtidige P-8 Poseidon overvåkingsfly. Uansett begrunnelse, vil utfas-

ingen av Skjold-klassen nok medføre en betydelig svekkelse av vårt kystforsvar.

LØYTNANT MARIANNE FJELDSTAD – NYUTDANNET FRA SJØKRIGSSKOLEN

Offisersbladet tok turen til Haakonvern og møtte løytnant Marianne Fjeldstad, som nå tjenestegjør på Skjold-klassen KNM Skudd. Hun er utdannet på operativ linje på Sjøkrigsskolen, og tiltrådte 3-års beordring i stilling som navigatør høsten 2018. Hun regner med et halvt til ett år «on the job training» før hun får utsjekk som operativ navigatør. Å få vaksjef-klarering, tar alt fra 1-3 år.

Hva er oppdraget til KNM Skudd?

– Vi skal løse varierte oppdrag i kystnære farvann

Skjold klassen er kjent for både fart og slagkraft.



og levere overflatekapasitet. Nå som Sjøheimervernet er nedlagt, har vi også fått en utvidet oppdragsportefølje. I fredstid kan vi i tillegg bistå ved krisesituasjoner til sjøs, fordi vi meget raskt kan komme oss ut til området der en eventuell ulykke har skjedd.

Hva imponerer deg mest ved dette fartøyet?

– Det er opplevelsen av hvor avansert det er! Stealth-teknologien og utformingen av skroget fungerer etter intensjonen, og farten er overveldende. Så er det tryggheten ved alle våre systemer som er velfungerende i et nettverksbasert forsvar. Og så må jeg nevne at fartøyet er en imponerende våpenplattform, med NSM, Mistral, 76 mm hurtigskyttende kanon og 12, 7 mm mitraljøser!

Hva liker du spesielt godt med å tjenestegjøre på KNM Skudd?

– Det at jeg får mye ansvar og mange utfordringer – tidlig! Noe annet som oppleves som veldig positivt, er at alle er like viktige på dette fartøyet, vi er en sammensveiset gjeng med et

utmerket «Teamwork». De fleste av oss har «flere hatter» hvis en skarp situasjon oppstår. Et godt eksempel på det, er at kokkene også er henholdsvis sanitetsmann og brannmann. På fagspråket er det «Lean manning».

Erfaringer så langt og fremtidsutsikter?

– Det har vært mye læring frem til nå, noe som i seg selv er tilfredsstillende, samt at det å jobbe så tett og godt sammen i «team» er stimulerende. Under Trident Juncture hadde vi fire fartøyer ute. Vi utførte blant annet beskyttelse av hangarskipet USS Harry Truman, en type oppdrag det nok vil bli fokusert mer på i fremtiden.

Offisersbladet ønsker Marianne Fjeldstad lykke til videre med sin karriere i kystkorvettskvadronen, og håper samtidig at våre svært moderne og operative kystkorvetter får lengre levetid enn til 2025!

Bygget: I Norge på veftet Umoe Mandal

Betegnelse: MTB/Kystkorvett

Antall: 6

Mannskap: 21

Vekt: 273 tonn

Lengde: 47,5 m

Bredde: 13,5 m

Fremdrift: 2x2000 kW P&W gassturbin, 2x 4000 kW P&W som driver 2 stk vannjet

Hastighet: 60 knop

Rekkevidde: 800 Nautiske mil ved 42 knop

Bestykning: 8 NSM sjømålsmissiler. 1 OTO Melara 76 mm kanon Mistral luftvernmissiler og 12,7 mm mitraljøser

Radar: Navigasjonsradar, Varslingsradar og ildledningsradar

Regnr.	Navn	Sjøsatt
P 960	KNM «Skjold»	22. september 1998
P 961	KNM «Storm»	30. oktober 2006
P 962	KNM «Skudd»	3. mai 2007
P 963	KNM «Steil»	14. januar 2008
P 964	KNM «Glimt»	29. mars 2012
P 965	KNM «Gnist»	23. oktober 2012



TRYGG PÅ ØKONOMI

Vil du helst unngå å havne
på luksusfellen? Vi hjelper deg
med økonomiske råd.

#under28

TRYGGHET FOR DEG SOM
ER UNG I BFO

Nøyaktig, Nyttig og Norsk

Rett før jul ble sersjant Marie Flemmen Hellsaa og Espen Glavin hedret for sin fremragende innsats i den internasjonale militære staben (IMS) ved NATO-hovedkvarteret i Brussel. En utmerkelse som henger svært høyt.



AV MAJOR HANNE OLAFSEN, MMB/
NATO HQ (TEKST), FOTO NATO HQ

– Jeg er veldig stolt, glad og utrolig imponert over Marie og Espen og den jobben de gjør for Nato på vegne av Norge, sier sjef Militærmisjonen, viseadmiral Ketil Olsen, som er de norske sersjantenes administrative foresatt.

For det er den nederlandske generalløytnant Jan Broeks, sjef IMS, de unge jobber for, sammen med over 500 andre tilsatte. Hvert år deler han ut rundt 10 æresbevisninger.

– At norske representanter tar 2 av disse forbauser meg ikke, men det er høyst spesielt. De er særdeles gode ambassadører for Norge og jeg håper at den meget gode innsatsen blir lagt merke til hjemme i Norge, sier viseadmiralen. Oppskriften er å legge inn en ekstra innsats i arbeidet da man raskt blir lagt merke til og får delegert mer ansvar, mener Glavin.

– Det er motiverende å bli vist tillit, som igjen fører til bedre resultater. Om man viser seg pålitelig og leverer kvalitet over tid, så vil de fleste sjefer være komfortable med å overlate

ansvar selv til en ung sersjant, sier han. Flemmen Hellsaa nikker enig. For meg er det tydelig at forskjellige nasjoner gir vårt nivå veldig ulike oppgaver, og Norge skiller seg ut ved at vi allerede i førstegangstjenesten gir soldater forholdsvis kompliserte oppgaver. Det betyr at norske sersjanter kan påta seg stort ansvar og være faglig dyktige på mange områder, i forhold til mange andre nasjoner. Jeg vil påstå dette, mer enn noe annet, viser hvor høye krav det norske Forsvaret setter, sier hun.

Det viktigste nordmenn har med seg hjemmefra er et solid verdigrunnlag og en utpreget evne til å kommunisere på tvers av kulturer, skal vi tro Glavin. Så lenge Norge holder høy standard på militær utdannelse og fostrer gode holdninger, så vil nordmenn fortsette å være en viktig ressurs i enhver internasjonal stab, sier 24-åringen fra Drøbak som var lagfører ved Garnisonen i Sør-Varanger før han i august 2015 dro til Brussel for å tjenestegjøre på strategisk nivå. En rimelig stor kontrast.

En unik mulighet til å lytte til og lære av mennesker med lang militær bakgrunn fra forskjellige

nasjoner, sier han som får støtte av Marie. Det er interessant når en får såpass godt innblikk i strategisk policy i NATO, og ser ordningen fra øverste hold. Da jeg startet i 2015, så ble det i praksis et lynkurs i dannelsen av å bli satt i staben til Natos øverste militære myndighet allerede som ung 21-åring, så jeg fikk inn viktigheten av profesjonalitet på jobb tidlig. Det er en annerledes erfaring som ikke alle andre på min alder får, som jeg kan bruke senere i arbeidslivet, sier den målbevisste Asker-jenta som nå er 24 år og som tidligere var Landstillsvalgt i Tillitsmannsordningen.

Viseadmiral Olsen er, som Forsvarssjef Haakon Bruun-Hanssens tilstedeværende representant i NATO, helt klar på hvorfor Norge har en god posisjon i NATO. Vi er en trygg og stabil alliansepartner som bidrar aktivt i operasjoner over lang tid. Vi er konsensus smart og arbeider aktivt med å finne pragmatiske felles løsninger som er med og samler allierte i vanskelige saker. I tillegg har vi fantastisk flotte offiserer, spesialister og soldater som er gnistrende gode bidragsytere for NATO, Norge og for det norske Forsvaret, avslutter han stolt. Og med all grunn.

Med begge hendene på rattet

Han har en fortid som ambulansearbeider, og har de siste årene vært leder i YS-forbundet Delta. Nå har Erik Kollerud tatt skrittet helt til topps i YS med ambisjoner om å endre hovedorganisasjonen.

TEKST: VETLE DALER

FOTO: SCANPIX

– Det er gøy å lykkes med lønnsforhandlinger, men jeg kan love deg at meningen med arbeidet blir annerledes når man lykkes med å redde et liv.

Erik Kollerud lener seg fram i stolen. Han er nylig valgt til ny leder i YS, og inviterer til kaffe i YS-bygget på Grønland i Oslo. Vi snakker om hans yrkeskarriere, som startet på bensinstasjonen i Drammen. Etter utallige salg av bensin og motorolje utdannet han seg til ambulansearbeider, og det var her karrieren startet for alvor. I jobben ved Buskerud Sentralsykehus i Drammen kom han i kontakt med fagbevegelsen. Fra å være plasstillitsvalgt for ambulansearbeiderne gikk ferden videre via hovedtillitsvalgt og konserntillitsvalgt, til jobben som nestleder og leder i Delta.

SAVNER MILJØET

Erik Kollerud innrømmer at han til tider savner miljøet på ambulansestasjonen.

– Man kommer så tett på kollegaene, man lever nærmest sammen, med vakter til alle døgnets tider. Dessuten gjør du jobben når du er på jobb, så går du hjem uten at noe ligger og venter til neste dag. Når vekten er over, overlater du bilen til andre og du trenger ikke å tenke på jobb før neste gang du skal på vakt. Det er en vesentlig forskjell fra den type jobb jeg har nå hvor oppgavene er der til de er løst, uavhengig av arbeidstid. I jobben jeg har nå, er det dessuten ingen krise hvis vi stopper opp og tenker oss litt om, planlegger, legger strategier, puster rolig og tenker "hva er lurt nå?".

Det er særlig én viktig lærdom den nye YS-lederen har med seg fra tiden bak rattet i ambulansen.

– Man blir god til å lære mennesker å kjenne, fordi man kommer opp i så mange ulike og spesielle situasjoner. Jeg er vant til å prate om det meste med ukjente. Ambulansearbeider er et yrke hvor du blir veldig selvstendig. Når du står på et ulykkessted, kan du kun stole på deg selv og makkeren, forteller han.

FLERE MØTEPLASSER

Som leder i YS har Erik Kollerud med seg hele to makkerer, nemlig 1. nestleder Hans-Erik Skjæggerud og 2. nestleder Monica A. Paulsen. Erik er klar på at det å lede YS ikke er noe soloshow.

– Dette er et prosjekt vi tre og forbundene er sammen om, understreker han.

Det som også er nytt, er at 1. nestleder er frikjøpt på heltid. Det gir større politisk kapasitet hovedorganisasjonen.

– Vi har en ambisjon om å endre YS, få til mer samarbeid og benytte ressursene i hele fellesskapet bedre. Da trenger vi flere møteplasser, og vi trenger å bygge mer tillit til hverandre på tvers av hele YS, sier Erik Kollerud, tydelig engasjert.

– Folk kommer til å bytte jobb og kompetanse mye oftere enn før, da må vi være til stede og være relevant for medlemmene i det daglige. Vi må finne nye løsninger for å organisere folk gjennom et helt arbeidsliv, påpeker han. YS-lederen har også en klar ambisjon om at YS skal bli mer synlig og tydeligere utad.

– Vi skal påvirke mer, og være mer tydelige. Det viktigste er ikke å være synlig i seg selv, men å få gjennomslag for våre saker. Da er det ikke til å komme fra at synlighet er viktig, sier Erik Kollerud.

NYE OMRÅDER

Hvilke områder "nye" YS skal markere seg på, har YS-lederen mange tanker om. Han mener utfordringer og muligheter i det nye arbeidslivet,

skal prioriteres høyt i YS i årene som kommer. – Enorme endringer står foran oss. Mye blir automatisert og samfunnet endres. Vi får flere eldre og klimautfordringene blir stadig større. Det betyr at vi må løse oppgaver på andre måter.

Erik Kollerud er opptatt av at utviklingen i arbeidslivet må foregå på riktig måte når samfunnet endres.

– Utviklingen må skje på menneskenes premisser, ikke maskinenes. Her er det et rom som YS kan ta. Vi kan aktivt legge premisser for denne omstillingen, som kommer til å ha konsekvenser for store deler av arbeidslivet. Det krever evne og vilje til å være med på endringene, men samtidig være en tydelig premissleverandør på vegne av arbeidstakerne.

FORBUNDSLØST YS

Tanken om et "forbundslost" YS er gammel. Mange har tatt til orde for at man bør kvitte seg med inndelingen i forbund og isteden rendyrke YS som merkenavn, hvor medlemmene er direkte tilknyttet hovedorganisasjonen. Kollerud bedyrker at det ikke foreligger planer om dette nå.

– Vi planlegger ikke et forbundslost YS, men vi skal samarbeide mer, og anerkjenne at vi er avhengig av hverandre. YS skal fortsatt ha en koordinerende rolle, jeg har ingen ambisjoner om at YS skal overta oppgaver fra forbundene eller diktere hva forbundene skal gjøre. YS er bygget på at makten ligger i forbundene, sier den nye YS-lederen.

GÅR YDMYKT TIL VERKS

Erik Kollerud beskrives ofte som en hyggelig, skikkelig fyr – blid og omgjengelig, men også tydelig når det trengs. Hvorfor ønsker han å sette seg i en såpass utsatt posisjon som leder i en hovedorganisasjon?

– Fordi jeg liker å ha mulighet til å være med å påvirke. Det er spennende å være med og påvirke utviklingen i arbeids- og samfunnslivet. Jeg tror vi trenger en hovedorganisasjon som YS, svarer Erik Kollerud, som sier han går ydmykt til verks.

– Derfor er jeg opptatt av at man ikke endrer YS kun ved å bytte ut enkeltpersoner. Det må mer til. Jeg er fornøyd med at vi er flere som har som hovedoppgave å lede YS i tida som kommer.

«Det er gøy å lykkes med lønnsforhandlinger, men jeg kan love deg at meningen med arbeidet blir annerledes når man lykkes med å redde et liv».

Erik Kollerud
Ny leder YS



«Vi trenger å bygge mer tillit til hverandre på tvers av hele YS»

Erik Kollerud
Ny leder YS

DE STORE LINJENE

Den tidligere ambulansearbeideren fra Mjøndalen er ikke veldig glad i å snakke om seg selv, men han har likevel noen tanker om sine evner som leder.

– Jeg forsøker å lede gjennom beslutninger i fellesskap. Når det gjelder de store beslutningene, er jeg opptatt av å involvere, lytte, få råd.

Mangeårig kollega i Delta, Lizzie Ruud Thorkildsen, sier hun er imponert over Erik Kolleruds evne til å tenke strategisk. Selv er han enig i den beskrivelsen.

– Det stemmer at jeg har fått tilbakemeldinger på at jeg er god på å trekke opp de store linjene, finne løsninger og veier rundt. Jeg fascineres av å tenke de større tankene, og synes at det er da jeg fungerer best. Jeg kan lett bli utålmodig og skarp i kantene hvis det er for mange detaljer som ikke er på plass. Jeg må ha et mål, og så er jeg ganske pragmatisk

på veien til målet, sier Erik Kollerud, og fortsetter:

– I vår tid forandrer imidlertid målene seg hele tida. Det er litt som å skyte på levende vilt. Målet beveger seg, og man må tilpasse strategien hele tiden. Det er en ny måte å drive ledelse på, som kan være utfordrende.

BRUKE KROPPEN

Når han kommer hjem til Mjøndalen etter lange arbeidsdager med møter og papirer, bruker YS-lederen gjerne tiden på noe fysisk.

– Jeg liker å gjøre ting med henda. Få til noe praktisk. Bruke kroppen. Det er deilig å skape noe konkret, praktiske ting som synes. Jeg liker følelsen av å lykkes når jeg ser det ferdige resultatet.

Erik Kollerud hevder han aldri har hatt mål om å klatre i fagbevegelsens hierarki.

– Det handler for en stor del om tilfeldigheter. Det har åpnet seg muligheter underveis, som

jeg har grepet. Jeg har vært utrolig heldig som har fått de mulighetene. Samtidig har jeg vært så heldig å få jobbe sammen med flinke folk. Det er mange som har vært deltakere på reisen, sier han.

YS-lederen reiser seg, må haste av sted til neste møte.

– Det er ikke så mange rundt meg som hadde tenkt tanken på at jeg skulle bli leder i YS. Hadde du spurt noen som kjenner meg fra tidligere hadde de nok ikke tenkt at det var dette jeg skulle ende opp som.

fakta

Erik Kollerud

Stilling: YS-leder

Alder: 51

Familie: To voksne sønner

Bosted: Mjøndalen

YS-karriere: Hovedtillitsvalgt på heltid fra 2000. 2. nestleder i Delta fra 2004, 1. nestleder fra 2008. Leder i Delta fra 2012. YS-leder fra 31. oktober 2018.

Norge og Sverige nye våpenbrødre

Stockholm: Ikke på flere hundre år har så sterke svenske militære avdelinger operert på norsk område som høsten 2018 da alle svenske våpengrener deltok i Trident Juncture.





Innsatsstyrke Polar Bear VI fra Heimevernsdistrikt 01 og svensk soldat fra Bohus Hemvärnsbataljon.
Foto FMS.



Den svenske marinens supermoderne Visby korvett. Foto FMS.

TEKST: TOR HUSBY

I Østerdalen kriget en tung svensk brigade med over 2.000 mann med Leopard stridsvogner og CV 90 mot en mannsterk tysk brigade, mens JAS Gripen jagerfly brukte flyplassen i Bodø og to svenske korvetter øvet sammen med NATOs flåtestyrker. Et svensk HV-element var dessuten til stede. 200 finske soldater var inkludert i Sveriges brigade.

Situasjonen gjenspeiler både Sveriges stadig tettere relasjon som nytt partnerland til NATO (sammen med Finland) og det tilhørende styrkede forsvarspolitiske samarbeidet mellom Sverige og Norge fra 2017.

HVORFOR?

Bak ligger erkjennelsen av at Sveriges og Europas forsvarspolitiske situasjon er forverret etter invasjonene i Georgia, Krim og Ukraina og cyberkrigen mot Vesten. Putin legger seg på en supernasjonalistisk kurs, vil gjenskape Sovjetimperiet, samt at han militariserer og ensretter samfunnet igjen, undergraver, bruker makt mot naboland og blir mer despotisk år for år. Stadig flere russere vil vekk fra hjemlandet. «Ære til Russland» er presidentens nye slagord og erobringen av Krim sammenlignes med de store seire under den andre verdenskrig. Ord og handlinger av dette kaliber skremmer, ikke minst Russlands nærmeste omgivelser. Men Sverige har en langt mer kritisk retorikk til Russlands handlinger enn Norge og Finland.

Hvis det skulle oppstå en «situasjon» i nord-områdene vil både Sverige og Norge bli trukket inn. Da er det et «must» at avdelingene kjenner hverandre og har lært å samarbeide. Ut fra denne

filosofien gjenåpnet Norge forsvarsattache-kontoret i Stockholm i 2017. Kontoret hadde stått tomt i seks år. Oberst Øystein Limoseth ble ny forsvarsattache.

Et ledd i dette var at Sverige og Norge utarbeidet en bilateral tiltaksliste for å bedre samarbeidet fra forsvarsministre, forsvarssjefer og nedover. Hyppigheten varierer fra kontinuerlig, til flere ganger årlig til 1-2 ganger i året på toppnivå. Det er et stort omfang på møtene der aktuelle saker, felles utfordringer og erfaringsutveksling gjennomgås. Marinene har minst samarbeid. Den svenske Flottan er liten og seiler helst i Østersjøen, Norges marine seiler i nordmrådene og Atlanteren med store fartøyer – de som ikke har sunket.

BRIGADE NORD TIL SVERIGE

Et annet praktisk resultat av det nye våpenbrorskapet mellom Sverige og Norge er at tilnærmet hele Brigade Nord skal øve i Nord Sverige i mars 2019. Det har ikke skjedd før. Også USA og Finland vil delta i øvelsen som går under betegnelsen «Northern Wind».

Når det gjelder flyvåpnene i Sverige, Finland og Norge kjenner de hverandre intimt fra serien av «Cross Border Training» som har pågått i årevis på nordkalotten. Jagerflyøvelsene skjer ofte flere ganger i måneden. Skvadronene avtaler scenario og øvingssteder seg imellom. Øvelsene er blitt rutine og det er ikke behov for mye planlegging.

«Arctic Challenge» blir en mye større flyøvelse der mange nasjoner er involvert, særlig USA. Øvelsen ledes av Sverige, Finland og Norge i fellesskap. Svenskene arbeider hardt for at dette skal bli en flaggøvelse som innebærer omfattende øvelser. De vil også jobbe gjennom NORDEFCO for å få dette til. I 2019 har Sverige formanns-

stillingen i NORDEFCO som de tillegger stor betydning. «Arctic Challenge» begynte i 2013 og har hatt en stigende kurve. Første år: 5 land og 90 fly, 2015: 9 land, 100 fly, 2017: 11 land, 110 fly. 2019?

Selv om solen virkelig skinner over det nye norsk-svenske våpenbrorskapet er det fortsatt svensk sårhet etter at Norge vraket artillerisystemet «Archer». Men aldri så galt at det ikke er godt for noe. Nå har Sverige to artilleribataljoner i stedet for en.

LITE PENGER

Det er et kjempeproblem at det svenske forsvaret bare får ca 1 prosent av landets BNP. Ingen andre land i Europa bevilger så lite til eget forsvaret. Det var bare en svak økning i siste budsjett. Både sosialdemokratene og de borgerlige har sine svin på skogen for de årelange forsømmelsene. Det ventes imidlertid en vesentlig økning etter hvert. Forsvarskommisjonen skal avgi en rapport over sommeren 2019. Den vil bli retningsgivende for neste forsvarsbeslutning fra 2021. I påvente av den har den svenske Överstbefalshavare Bydén krevd 18 milliarder svenske kroner ekstra for å opprettholde beredskapen i de neste tre år. Pengemangelen fører til at gjenoppbyggelsen av det gotlandske regimentet går tregt. Bare 200-300 mann er hittil i uniform på den strategiske øya i Østersjøen. En stor øvelse der er bebudet for 2020. Norge er invitert, men den kolliderer nesten med «Cold Response» som kan påvirke norsk deltagelse på Gotland. Armesjef (hærsejef) Karl Engelbrektson ønsker også militær oppbygging i Nord Sverige, men området er lavt prioritert i de trange økonomiske tider. Det skjer neppe mye forsvarssatsing der oppe før det kommer mer penger.

Den svenske forsvarssjefen General Micael Bydén og forsvarssjef Admiral Haakon Bruun Hanssen under ett av flere besøk Bydén har hatt i Norge. Foto FMS.



Selv om det kvantitativt sett er lite har svensk forsvar likevel mange sterke sider. Det har bra materiell og offiserene er profesjonelle. De er etter manges mening flinkere i NATO-prosedyrer enn mange medlemsland. Sverige gjeninnførte verneplikten i 2016 som svar på Russlands aggresjoner. I 2017 utdannet det svenske forsvaret 2.300 vernepliktige, stigende til 3.800 i 2018. Luftforsvaret er sterkt. Marinen relativt svak, men har 4 ubåter. To av dem er av nyeste type. Sammen med Finland etablerte man en felles marinestyrke – Swedish-Finnish Task Group – som settes sammen og øves ganske ofte.

Sverige har bestilt det amerikanske anti-missilsystemet «Patriot» for ca. 10 milliarder kroner, som bl.a. utsatte land som Sør Korea og Israel har. Kjøpet har fått politisk etterspill. Forsvarsministeren er «anmeldt» til Riksdagen for ikke å ha informert godt nok om kjøpet og vrakingen av det fransk-italienske anti-missilsystemet «Aster30-Samp/T.» Valget av «Patriot» skjer som et ledd i å ha et godt forhold til USA.

Som NATOs nye partnerland underskrev Sverige og Finland i 2017 en trilateral avtale med USA der det inngår en vertslandsavtale som legger forholdene til rette for allierte forsterkninger i en krise. Men de to landene vil ikke søke om fullt medlemskap i alliansen med mindre det skjer drastiske forandringer i den sikkerhetspolitiske situasjonen. Mens Socialdemokraterna vil vente, har de borgerlige svenske partiene gått inn for å søke fullt medlemskap. Ledelsen i Sverigedemokraterna er delt. Ledelsen er negativ, velgerne positive. Opinionsmålinger viser at langt over 50 prosent av svenskene tror at de vil få hjelp av NATO i en krise.



To svenske JAS 39 Gripen over Bodø. Foto FMS.

NY FORSVARSA TTACHEORDNING FOR BALTIKUM

I mange år har rapporteringen om den militære utviklingen i Baltikum vært dekket av en fastboende forsvarsattache i Riga. Den siste som satt i stillingen var oberst Laila Kvammen Lie. I 2018 ble rapporteringen omorganisert og splittet opp. Heretter har forsvarsattachéen i Helsinki også ansvaret for rapporteringen fra Estland, mens hans kollega i Stockholm «arver» Latvia og kollegaen i Warszawa må ha oversikten over Litauen. Med andre ord er Norge tilbake til en reisende forsvarsattacheordning (den gang fra Oslo), som ble innført da de tre landene re-etablerte selvstendigheten i 1991.

I et kvart århundre har Norge bidratt til den militære oppbyggingen i de tre baltiske landene. Da Latvia feiret 100-årsdagen for selvstendighet den 17. november 2018 ble Forsvarssjef Haakon Bruun-Hanssen tildelt Storkorset av Viesturs ordenen av president Raimonds Vejonis. Den er Latvias høyeste statlige orden. På Rigas havn samlet 15 marinefartøyer seg. I eskadren var korvetten KNM «Steil» (skipssjef Steffen Vågenes og 22 manns besetning) I tillegg deltok 4 offiserer fra Forsvarets sanitet og Cyberforsvaret i paraden i hovedstaden.



Nytt år og ny plan – satsning på personellet er påkrevd

2019 blir året der arbeidet med den kommende langtidsplanen kommer i gang. Så langt er vi ikke kjent med den retningen FFI vil peke ut etter at de fikk oppdraget med å peke på muligheter og hovedretning høsten 2018. Det er fortsatt en levende Forsvarsdebatt, noe en skal glede seg over. Samtidig er min opplevelse at det er en feil utvikling mellom retorikk og virkelighet. De tiltak som iverksettes med påskudd om økt operativ evne bidrar i mindre og mindre grad til ønsket utvikling, og ofte ser vi at tiltakene treffer personellet ugunstig når det gjelder belastning. Det gjelder nå sterkest for Hæren og landmakten, som kom på etterskudd i gjeldende langtidsplan, og hvor de som ble trukket opp gjennom landmakts proposisjonen og tilhørende forlik ikke støtter oppunder et mer robust Forsvar med god dybde og utholdenhet. Innretningen med å fjerne 2. Bn som stående avdeling og erstatte den med en mobiliserbar reserve taler egentlig for seg selv om en utvikling som går i feil retning for å bygge robusthet. Dessverre sees mange av de samme symptomene på stadig mindre robusthet i andre deler av Forsvarets struktur når det gjelder personell. Sårbarheten på personelloområdet har økt på tross av reformer som ny militær ordning, satsning på kompetanse gjennom kompetansereformen og endret innretning på nivådannende utdanning. Disse signalene er ikke enkeltvis og svake, de er nå mer samlet enn på lang tid og de er bekymringsverdig sterke.

Noen eksempler for å underbygge det som må få en sentral plass i kommende langtidsplan.

For det første er det klart at mulighetsrommet som ligger i ordning for militært tilsatte ikke utnyttes godt nok. Premisset med en fortsatt aldersgrense på 35 år er for begrensende og bidrar til en forverring av robustheten. For lav ståtid og usikkerhet knyttet til en livslang karriere preger de ansatte. Dette sammen med fortsatt stor rotasjon og et stadig større press på tidsbegrensning i stilling gir ikke måloppnåelse mot å øke ståtiden tilstrekkelig. Skal man få disse nye ordningene til å fungere best mulig raskest mulig, så er tilstrekkelig satsning på ordningen det eneste riktige.

Rammeverket er satt, viljen til å implementere er der og personellet stiller opp. Da må det legges mer på bordet med understøttende tiltak og konkrete satsninger enn det som sees i dag.

For det andre rapporteres det om en for tynn bemanning på for mange områder. Alt for ofte er vi i kontakt med personell og avdelinger der man er «one man deep». Et større press på å løse operasjoner hjemme og ute legger press på en tynt bemannet struktur som i tillegg lever kontinuerlig under et stort effektiviseringspress. Denne kombinasjonen kan ikke vare over særlig mye lengre tid. Enten må det justeres på mengde oppdrag eller reduseres på krav om effektivisering. Alternativet er at for mange ikke ønsker å være med videre.

Løsningene på disse to problemene ligger etter min mening i det arbeidet som det skal kraft samles om i 2019, ny langtidsplan. Dersom personelloområdet ikke får en sentral plass med utgangspunkt i en realistisk og riktig nåtidsanalyse faller troverdigheten i arbeidet raskt. En like stor vektlegging av å bygge opp grunnmurene innen reservedeler, vedlikehold og logistikk er nå påkrevd for personellet. Uten et slikt fokus hjelper det lite å ha bygget opp grunnmuren på andre områder og investert milliarder i nye avanserte systemer og materiell.

Ved oppstarten av 2018 etter å ha hørt statsråden i OMS hadde jeg følgende oppsummering på hans budskap om at personellet var den viktigste ressursen:

Dette understøttes ikke gjennom store reduksjoner i utdanningen og et stadig sterkere press på personalkostnadene. Da vil en lett tape kampen om de gode hodene og ikke ha tilstrekkelige incentiver til å øke ståtiden.

Dette har ikke blitt mindre aktuelt i løpet av 2018. Målet om å snu utviklingen bør være enkelt og det trengs politisk kraft for å få det til. Allerede om noen få år kan det bli veldig tungt å snu en slik utvikling, derfor må tiltakene komme raskt og være målrettet.

Budskapet som Forsvarssjefen ga i sin tale i Oslo Militære Samfund i januar er ikke til å misforstå. Økt dybde og robusthet må til for å møte den virkeligheten vi står i og bygge kompetanse over tid.

Jens Jahren
Leder BFO

2019 – forhandlingenes år

2019 bør bli et merkeår for Forsvaret. Det bør bli det året hvor de ansatte får ajourførte avtaler som er i takt med samfunnet og den forsvarspolitiske utvikling. I staten for øvrig snakker man nå om revitalisering – som om avtalene har vært døde. Så ille er det ikke hos oss – enda, men dersom man nå ikke evner å ta inn etterslepet vil dette spørsmålet også være gyldig for oss alle.

Staten skal reforhandle Hovedavtalen denne høsten. Hva betyr dette?

For det første er det sterke signaler på at arbeidsgiverne i Staten – virksomhetslederne (inkludert Forsvarssjefen), vil diskutere det prinsipielle i partsforholdet; at man er likeverdige parter. Enn så lenge virker det som at noen lar seg frustrere av dette (man må jo forstå at «Sjef er sjef – uansett»). For det andre har det vært et økende press på forenklinger av dagens avtale gjennom de siste rundene. Og det kan nok være at språklig forenkling er på sin plass, men å forenkle partsnivået gjennom intensjonsbeskrivelser har vist seg å skape mange egne fortolkninger – og ikke til det gode.

Sist er det også «prat» om at man ikke nødvendigvis har behov for «forhandlinger» som et medbestemmelsesverktøy – spesielt ikke i omorganiserings- og omstillingsprosesser. Dette er altså utgangspunktet, til tross for at de mest suksessfylte endringsprosesser i offentlige virksomheter de siste årene baserer seg på et samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte som går lenger enn det som er beskrevet i dagens avtale. Det er nok ikke avtalen som er hinderet – men kunnskapen, bruken og dialogen; forståelsen og klokskapen.

Forarbeider til ny HTA og pensjon blir farget av tilsvarende utgangspunkt. Mer sublimt, men uansett med toner der staten ønsker større styring. Det er derfor krevende.

Forsvaret er gjennomregulert av forhandlede avtaler. Dette beskytter de ansatte, de bidrar til å skape sterkere bindinger mellom den ansatte og Forsvaret og de skal kompensere for at de ansatte må på jobb når andre har fritid. Fremforhandlede avtaler er også sterke bånd når de skal tas i bruk, fordi partene er enige og kan stå sammen om innføringen, forståelsen og tolkningene. Forhandlede avtaler forplikter på en annen måte enn drøftinger.

Dessverre er det mange av disse som nå er på overtid – eller «prolongert», da planen for 2018 ikke kunne gjennomføres. For svært mange av disse skulle vært ferdig forhandlet i fjor. Og dette handler ikke om at BFO ikke ville. Det handler om at

Forsvaret har effektivisert vekk sin kompetanse, de har ingen redundans som kan ta over ved sykdom, og det er svært få igjen som har tilstrekkelig dybdeinnsikt til å få frem avtaler med substans og effekt. Forsvaret har et kapasitetsproblem som blir forsterket ved at man ikke har tilstrekkelige fullmakter – eller kunnskap til å forvalte fullmakten uten å måtte spørre først.

Dette skaper derfor langdryge forhandlinger, med liten progresjon og få endringer. Det er nesten så man kan tro at dette er en forhandlingsteknikk i seg selv – «la oss frustrere hverandre slik at vi går lei – da blir det enklere å finne en løsning som gagnar oss». Vel – det fungerer ikke slik.

Det som er sikkert, uavhengig av om det er Staten eller Forsvaret som er (mot)part, er at det er «penga som rår». Dette er gjennomgangsmelodien i forhandlingene på alle nivåer. Regjeringen har uttalte mål om å fornye, forbedre og forenkle. Jeg vet ikke om de mener dette «hver for seg», «i sum» eller som «forsterkende effekter». For hva skjer når man gjennom å fornye – eller revitalisere, faktisk skaper løsninger som er fordyrende og byråkratiserende? Eller løsningen medfører at lederne får redusert sine muligheter til å være leder fordi man må ivareta «de effektiviserte oppgavene» fordi vedkommende som løste disse er effektivisert bort?

Staten, Forsvaret og andre etater skal forhandle «hvordan vi skal gjøre det hos oss» med sine ansatte. Dette skjer gjennom de tillitsvalgte. Vi er forberedt på et «Vinn-Vinn»-spill.

Jeg håper at alle parter tenker slik – fordi Norge trenger det som fundament for fremtiden.

Jon Vestli

Kompetanseutvikler BFO



BFO-SKOLEN OM UTDANNING



Det er et nytt år som allerede har startet – med høyt tempo. Når du leser dette, har skolen din levert lokalforeningskurs, grunnkurs, kurs i forhandlingsteknikk, ATV-kurs og omstillingsinformasjon. Og mer vil det bli!

BFO-skolen er åpen for alle – tillitsvalgte, medlemmer og arbeidsgivere. På mange områder er dette den eneste muligheten du har til å få oppdatert kunnskap om de lover, regler, bestemmelser og særavtaler som regulerer arbeidsforholdet og lønnen din. Dette blir formidlet fra oss selv, med de erfaringene vi har fra egen virksomhet.

Her er det flere krus som allerede ligger ute som «aktive» på din side. Gå inn på www.bfo.no – Logg deg inn på «Min side» - finn «Kalender» i menyen og se på kursene. Dersom dette passer inn i hverdagen – meld deg på.

Alle kostnader er dekket av BFO, kursene hjemler permisjon med lønn basert på Hovedavtalen og jeg garanterer meget bra utbytte.

BFO's partner Høgskolen Kristiania Nettstudier tilbyr gode utdanningstilbud for deg og din nærmeste familie. Dette må du sjekke ut! Du finner informasjon om avtalen og Høgskolen Kristiania Nettstudier på <https://www.bfo.no/partner/hogskolen-kristiania>

Siden avtalen ble inngått i slutten av august 2018, har det blitt ytterligere forbedringer for deg som medlem. I samarbeid med Heriot-Watt University (Edinburgh Business School) tilbyr Høgskolen Kristiania Nettstudier et MBA-studium av internasjonal toppklasse i Norge. Nå får våre militært tilsatte medlemmer ytterligere rabatt på disse studiene – her vil det komme mer informasjon på våre nettsider.

Og du – du har nå også mulighet til å gjennomføre et nytt og unikt studium i ledelse som vil gi deg en Master i praktisk lederskap. Dette er et helt nytt tilbud som jeg tror vil passe deg bra, spesielt dersom du har hatt sansen for lederutviklingen slik denne har blitt praktisert i Forsvaret. Målgruppen er unge ledere med erfaring, og hele studiet skjer i skjæringspunkter mellom praksis, ny viten, veiledning og internasjonal forskning – i små og selekterte kull. Masterprogrammet er samlingsbasert og kan derfor passe selv om du er i tjeneste. Her finner du også mer informasjon et annet sted i Offisersbladet, eller sjekk ut på <https://kristiania.no/studie/praktisk-lederskap/>.

BFO-skolen er til for BFO. Dette er jo en selvfølge, men dette året ønsker jeg at dere på lokalt nivå får tilført kunnskap som dere trenger i hverdagen. Dette er lokalforeningskurs – hvordan skape aktivitet lokalt, grunnkurs for alle, ATV-kurs med mer. Her utfordrer jeg dere alle til å snakke sammen i avdelingen eller leiren og kontakte meg for å få koordinert tidspunkt. Så vil dere få støtte fra meg og andre tillitsvalgte.

Da ses vi på kurs!

Job Vestli

Kompetanseutvikler

BFOS LOKALFORENINGS-KURS I BERGEN

«BFO lokalforening Haakonssvern startet det nye året med å gjennomføre et lokalforeningskurs. Kurset ble avholdt i Bergen Militære samfunn sine lokaler i Kommandantboligen i gravdal. Mange fremmøtte gjorde kurset interessant og spennende og det var mange gode diskusjoner og refleksjoner rundt drift av lokalforeninger. Hans Petter Myrset og Jon Vestli var de som gjennomførte kurset på vegne av BFO. Med gode rammer rundt kurset, gode foredragsholdere og engasjerte medlemmer ble dette et godt kurs som var tilrettelagt av BFO lokalforening Haakonssvern ved leder Jostein Helle»



John Strømseng

BFO FRITV Vest



Hovedinstruktør på kurset, BFOs kompetanseutvikler Jon Vestli.

FRA BFOS HOVED-TILLITSVALGT I HÆREN!

Rett før jul kom den endelige beslutningen om at Hærens verksteder skal overføres til FLO pr 1.april, men foreløpig ingen nedleggelse. Som en følge av dette er ble tidslinjen for den interne overføringsprosessen lagt og drøftet mellom partene i Hæren. BFO vil nå følge opp at prosessen videre følger Hovedavtalen og eventuelt flere momenter som kommer frem reelt blir behandlet. For selv med flat overføring er det også noen ubesvarte spørsmål som pr primo januar allerede er stilt av BFO lokalt i Operasjonsstøtte.

BFO meldte i november inn sak til HST som ble behandlet i siste drøftingsmøte før jul, som omhandlet forvaltning av villigheter i forbindelse med beordringssystemet. Hvor BFO stilte kritiske spørsmål til at på tvers av avdelinger i Hæren og Forsvaret, så styres kompetanse bataljonsnivået. Hærens svarer med at det er gitt klare føringer på hvordan frislipp av villigheter skal foregå, med sperre tre første årene, kunne vurderes mellom 3-5 år i avdeling/stilling og bør slipper etter 5 år. BFO sin erfaring er at praksisen varierer i avdelingene. Og man har lett for å holde på sine egne. Men HST har svart med at dersom føringer avvikes og man ikke får levert sin villighet, så skal sakene rettes til HST.

I forbindelse med drøfting av Hærens virksomhetsplan, så har sjef Hæren fått inn en ny prioritet som heter trygghet og trivsel for alt personell i Hæren. BFO synes det er et meget godt punkt å få inn. Men samtidig som det blir et meget spennende område å følge opp, sett i lys av tempo og belastning som er ute i Hærens avdelinger. Også når de i samme plan er varslet strammere beredskap og økt øvingsaktivitet. BFO kommer til følge opp denne videre.

Rune Isvik

HTV Hær BFO

YS STAT KONFERANSEN



Konferansen ble avholdt på hotell Bristol i Oslo fra 16-17. januar, etter sentralstyret hadde gjenvalgt Pål N. Arnesen som leder, Jens Jahren (BFO) som 1. nestleder og nyvalg på 2. nestleder Unn-Kristin Olsen.

Temaene under konferansen var velvalgte og svært så aktuelle: Medbestemmelse, Omstilling & Ledelse, Arbeidstid, Tariff & Pensjon. Utfordringene rundt disse temaene treffer BFOs medlemmer og BFO som organisasjon «midt i trynet» hver dag. Konferansen hadde Statsråd i Kommunal- og Moderniseringsdepartementet Monica Mæland som holdt innlednings-foredraget. Hun oppsummerte 5 år ved makten og ett år som Statsråd, i tillegg til noen ærlige tanker rundt hva Regjeringen vil med offentlig sektor.

I løpet av de to dagene, fikk vi høre en rekke gode foredragsholdere rundt temaene, men fremhever kanskje spesielt Pål Molander i Statens Arbeidsmiljø-institutt (STAMI), som på en engasjerende måte fortalte om hvilke systemer og ordninger som fungerer bra i samfunnet, og hva som er utfordrende i tiden fremover. Et eksempel på dette er at Regjeringen ønsker økt sysselsetting og reduksjon av antall uføre, for å dekke inn samfunnets stadig økende utgifter. Samtidig ønsker de en modernisering med økt digitalisering, samt økt bruk av robot-teknologi, som i fremtiden vil overta halvparten av dagens jobber.

I et innlegg om ledelse og medbestemmelse under omstilling, provoserte Mari Trommald (Statens Arbeidsgiver-råd) alle ledere og tillitsvalgte i salen, med å prate negativt om organisasjonenes rett til drøftinger og forhandlinger. Dette ble i harde ordelag diskutert heftig under påfølgende kaffepause!

Statens Personaldirektør Gisle Norheim var også på konferansen med innlegg og deltagelse ordskifte/debatt. Som embedsmann på dette nivået, var han svært forsiktig når han uttalte seg, eller ble utfordret til å svare på spørsmål.

Alt i alt en meget interessant og vellykket YS Stat konferanse.

Einar Holst Clausen



OMSTILLINGS- OG TARIFFBREV 1/2019

Avslutningen av 2018 ble like hektisk som oppstarten av 2019 har blitt. De siste 6 ukene har vi hatt 2 møter i FHAMU, drøftet vedlikeholdstjenesten i forsvaret, drøftet virkemidler til bruk i omstillingen, prolongert omstillingsavtalen mellom Forsvaret og Forsvarsmateriell, drøftet Forsvarssjefens virksomhetsplan mv. Av tariffsaker nevnes arbeidet mht kompensasjonsavtalen, herunder husleiesaken, uniformgodtgjørelse mv. Vi skal revidere lønnspolitikk, forsvarets personellpolitikk og det er lagt en plan for flere arbeidsgrupper som følge av hovedtariffoppgjøret.

FORSVARETS HOVEDARBEIDSMILJØUTVALG (FHAMU)

FHAMU hadde sitt siste møte i 2018, 5 desember. Her ble blant annet spørsmålene i Forsvarets medarbeiderundersøkelse fremlagt. Noen spørsmål var ledende, men det går begge veier så i sum akseptert. Man ønsker en mer målrettet undersøkelse, hvor fokuset ligger på etaten.

Arbeidsgruppen som skulle se på arbeidsbelastning er ikke helt i mål ifh til de forventninger FHAMU hadde, herunder hvilke tiltak og konsekvenser av dette er blitt iverksatt for å få ned belastningen. Temaet føres opp på huskelisten og følges opp.

I arbeidet med HR-transformasjon ble bl.a. FOKUS-nedlagt. Denne avdelingen skulle sikre at de vernepliktige fikk kompetansetilbud i den tiden de avtjente verneplikten. Det var en klar forutsetning at en alternativ løsning skulle være på plass, før man nedla avdelingen. Det er bare å konstatere at så ikke skjedde. Det er et firma som ser på muligheten for en digital løsning, men løsningen kan først implementeres når man har WIFI-dekning på soldatkasernene og det har man ikke enda.

Vernebestemmelser for sjøgående personell var igjen et tema. Nå venter man på at Sjøforsvaret skal utarbeide interne regler, som til syvende og sist skal godkjennes av FD. Det er bra at dette arbeidet kommer i gang, selv om det går veldig sakte. Vi har holdt på i flere år – ressursproblemer eller uvilje til å lage vernebestemmelser for sjøgående personell?

VEDLIKEHOLDSTJENESTEN I FORSVARET

Vi er ferdige med vedlikeholdstjenesten etter godt over ett år med støy, uenighet, og en merkelig prosess. Forsvarssjefen har tatt sin beslutning og partene forholder seg til denne. I praksis blir verkstedene i Hæren overført flatt til Forsvarets logistikkorganisasjon pr. 1.april 2019. Ingen av verkstedene skal nedlegges i denne langtidperioden.

En del av vedlikeholdet i Luftforsvaret skal settes bort, men hvor mye og omfang er enda ikke avklart. Kravet var at man skulle effektivisere for 307 mill kr, men Forsvarssjefen har gitt et skjerpet krav, for å sikre at man ikke trår feil. Litt uklart hva som er konsekvensen av dette, da man tidligere sa at Luftforsvaret skulle ta ca 220 mill av effektiviseringen, denne synes nå å være redusert til i underkant av 100 mill.

BFO forutsetter at organisasjonene blir holdt informert om utviklingen, herunder at ingen bryter forutsetningene som ble lagt til grunn for drøftingene.

FORSVARETS RÅD FOR SELVMORDSFØREBYGGENDE ARBEID

Rådet hadde sitt andre møte torsdag 12. desember på Hamar. Rådet er kommet godt i gang under kyndig ledelse av oberst Rune Gausdal og sekretariatet ved Adelheid Skredlund og Elisabeth Næss.

Antall selvmord i Forsvaret er begrenset, men på landsbasis er det opp mot 600 pr år.

Diskusjoner og oppdatering av hva som skjer, kan skje og opp-



følgning viser at rådet er villig til å bidra for å utgjøre en forskjell. Rådet rapporterer til FHAMU. Av tema som var oppe til diskusjon nevnes stikkordsvis:

- Tap av sikkerhetsklarering og konsekvenser for egen jobb
- Alvorlig sykdom og mørke tanker
- Omstilling og fare for tap av arbeid
- Økonomiske utfordringer, herunder manglende økonomisk veiledning
- Samlivsbrudd og de påkjenninger som følger av dette
- Utfordringer for Forsvarets veteraner og det arbeidet som Forsvarets veteraner utfører. Her ble det hevdet at antall veteraner som vil trenge hjelp kan øke, selv om antall ute er på tur ned. Her viste man til det som skjedde med Krigsseilerne når de ble eldre.
- Kursing av personell, herunder kursing Førstehjelp ved selvmordsfare og OPS
- Mange merker stor pågang fra de vernepliktige, herunder ungdomsrelaterte ting som skam, selvbylde problematikk og prestasjoner både sosialt og på skole. Viktig at man møter ungdom med undervisningstilbud som treffer aldersgruppen.

Rådet anbefalte at Bestemmelser for selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret revideres.

Møtet ble avsluttet med et 4 timers OPS! Kurs (Oppmerksom på selvmordstanker). Et artig og lærerikt kurs, med et særdeles viktig og alvorlig tema. Kurset brukte pedagogiske virkemidler som hold deltakerne i ånde i hele økta.

På kurset deltok foruten rådsmedlemmene, noen ansatte i Forsvaret, samt personell fra kommune og fylke. Det var overraskende mange som hadde utfordringer med å stille spørsmålet; Er din situasjon så ille at du har tenkt på selvmord? Smak på setningen, det er ikke lett, men helt nødvendig å spørre - om du opplever situasjonen som alvorlig. Kurset anbefales til andre tilsatte i Forsvaret.



NY IA-AVTALE FOR HELE ARBEIDSLIVET

Ny IA-avtale for hele arbeidslivet ble underskrevet 18. desember og gjelder fra 1. januar 2019 til 31. desember 2022. Den nye IA-avtalen gjelder aller alle virksomheter og fokuserer på innsatsområder, organisering og virkemidler som skal støtte det ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte virksomhet. For BFO betyr dette at alle våre medlemmer og tillitsvalgte i Forsvarssektoren skal bidra til dette.

IA-avtalen har to hovedmål, nemlig å redusere sykefraværet med 10 % ifh til 2018-nivået og frafallet blant arbeidstakere som har vært langtidssykemeldt skal reduseres. I Forsvaret har vi et relativt lavt sykefravær, men det er 10 % av dette sykefraværet som skal reduseres,

eks 4 % sykefravær, mål er å komme ned på 3.6 %. Et lavt sykefravær må aldri bli en sovepute.

Av virkemidler til bruk i arbeidet sier partene:

- Etablere en ny arbeidsmiljøstrategi med vekt på kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Her blir det henvisning til arbeidstilsynets nettsider.
- Hele arbeidslivet får tilgang på arbeidslivssentrenes ressurser. NAV arbeidslivssenter og den enkelte virksomhet får større handlingsrom til selv å bestemme hvordan de vil samarbeide.
- Forsøk på kompetansetiltak for langtidssykemeldte som på grunn av sykdom eller skade ikke kan komme tilbake til sin tidligere arbeidsgiver
- Virksomheter som i dag har utvidet egenmelding kan og bør fortsette med det, i avtalen oppfordres virksomheter som i dag ikke har utvidet egenmelding til å vurdere dette.
- Regjeringen vil ikke foreslå endringer i sykelønnsordningen i avtaleperioden (de neste 4 årene), men partene kan likevel diskutere problemstillinger knyttet til sykelønn.

Partene er enige om en virkemiddelpakke hvor de bruker nær opptil kr 300 millioner årlig innenfor et bredt spekter av tiltak som skal bidra til at vi når målene, tiltakene kan du lese på Arbeids- og sosialdepartementets hjemmesider. Dette vitner om at partene sentralt mener noe med avtalen. Nå gis vi en mulighet til å revitalisere det gode og helt nødvendige arbeidsmiljøarbeidet, sier leder BFO Jens B Jahren.

OMSTILLINGSAVTALE MELLOM FORSVARET OG FORSVARMATERIELL

Omstillingsavtalen ble prolongert (videreført) for ett år, dette fordi både Forsvaret og Forsvarsmateriell fortsatt justerer sin organisasjon etter at Forsvarsmateriell ble etablert som en egen etat 1. januar 2016.

Avtalen skal:

- Informere om hvordan omstillingsprosessene skal gjennomføres
- Skal gi den enkelte ansatte trygghet i arbeidsforholdet under omstillingsarbeidet
- Skal skape best mulig forutsigbarhet og et godt arbeidsmiljø.



Det er Jørn Johansen i Forsvarsmateriell som er leder for den partsammensatte arbeidsgruppen. Forsvarets arbeidsgiverrepresentant er omstillingskoordinator oblt Eivind R Solberg. Arbeidstakerne er representert på organisasjon/hovedsammenslutningsnivå.

Arbeidsgruppen hadde sitt første møte 23/1 og drøftet 2 stillinger over til Cyberforsvaret, videre diskuterte arbeidsgruppen samarbeidsformen for 2019. Gruppen ble enige om månedlige møter. Møtene bør holdes i forkant og etterkant av styringsgruppemøtene. Gruppen var enige om at gruppens oppgave ikke var en arena for de store omkamper, men når arbeidsgiver var enige skulle gruppen sikre at den enkelte berørt ble ivarettatt i samsvar med regelverket. Der Forsvaret og Forsvarsmateriell var uenig kunne gruppen vurdere saken opp mot intensjonsavtalen.

VIRKEMIDLER TIL BRUK I OMSTILLINGEN

Bestemmelsen er drøftet med arbeidstakerorganisasjonene (ATO) og iverksatt fra 21. desember 2018. Årsaken til at dette er en Bestemmelse og ikke en Avtale, er at det ikke er noen punkter i Bestemmelsen som ikke finnes i andre avtaler, bl.a. Særavtale om bruk av virkemidler ved omstillinger i staten, Særavtale om merutgiftsdekning, ulempe- og risiko-

kompensasjon for Forsvaret (Kompensasjonsavtalen) og henvisninger til Statens personalhåndbok (SPH)/Forsvarets personalhåndbok (FPH).

Bruk av virkemidler i henhold til denne Bestemmelsen er arbeidsgiverstyrt. Det vil si at ingen har krav på virkemiddel, og at tildeling skal skje på individuelt grunnlag, basert på Forsvarets behov.

Virkeområdet for Bestemmelsen er Forsvaret. Det medfører at underliggende enheter i Forsvarsdepartementet (FD) som f.eks. Forsvarsmateriell (FMA) og Forsvarsbygg (FB) ikke er del av Bestemmelsen.

Virkemiddeloversikt – beholde kompetanse i Forsvaret

Virkemiddel	Beslutningstaker	Forvalter
Flytting-bolig kjøp/salg	DIF-nivå	FPVS/PLA
Flytting/pendling	FPVS/PLA	FPVS/PLA
Boliglån	Statens pensjonskasse (SPK)	SPK
Botilbud	Regionalt boligråd (RBOR)	RBOR
Permisjon ved flytting	DIF	DIF
Pending/endret tjenestested	FPVS/PLA	FPVS/PLA
Arbeidstid på reise bopel/arbeidssted	DIF	DIF
Barnehage/SFO/AKS	DIF	DIF
Lønnskudd	DIF	FPVS/PLA
Lønnstilskudd	FPVS	FPVS/PLA
Kompetanseutvikling	FPVS	FPVS/PLA

Bestemmelsen er lagt ut på FOBID og BFOs hjemmeside.

VURDERING AV FORSVARETS AMU-STRUKTUR

Arbeidsgruppen som ble nedsatt for å revidere Forsvarets arbeidsmiljøutvalgsstruktur ble ferdig med sitt arbeid medio januar 2019 og rapporten er levert Forsvarsstaben (FST). FST vil legge denne frem for Forsvarets Hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) i februar 2019. Hva FHAMU vedtar er for tidlig å si noe om i dag, men vi vil informere i neste utgave av Offisersbladet.

FORSVARSSJEFENS VIRKSOMHETSPLAN 2019-2022

FHAMU hadde en god diskusjon vedrørende risikovurdering av Forsvarssjefens virksomhetsplan 16. januar 2019. FHAMUs vedtak dannet grunnlaget for den sentrale behandlingen av Forsvarssjefens virksomhetsplan.

BFO hevdet at Forsvaret var en virksomhet, som med sannsynlighet var i en ressursmessig ubalanse. Her ble det vist til brudd på arbeidstidsbestemmelsene, mye overføring av ferie, mye OA og fleksitid til gode, permisjoner, utdanning, intops og sykefravær og det faktum at Forsvaret overforbruker flere hundre årsverk ift til årsverksbanen. Det er Forsvarsdepartementet som gir Forsvaret stadig nye oppdrag, uten at personellmessige ressurser følger med.

Vedtaket bar bud om at man må iverksette tiltak for å redusere risiko gjennom hele virksomhetsåret. DIFene og FST skal følge med på utviklingen og restrisikoene innen arbeidspress og personellmessige ressurser.

I drøftingene som ble gjennomført 18. januar fremførte BFO de samme betraktningene. Forsvarsstaben fikk honnør for måten prosessen hadde blitt gjennomført på sentralt, selv om man hadde potensiale for en betydelig forbedring av risikovurderingsprosessen. Dette arbeidet vil bli fulgt opp med kompetansehevede tiltak og muligens to-tre pilotavdelinger for å teste ut ny modell.

Forholdet mellom den lokale risikovurderingen og den sentrale behandlingen var at det var tilkommet 35 nye oppdrag. Nå vil ikke BFO overdramatisere statusen, da denne statusen har vi hatt i flere år, men det er først nå vi har uttrykt det skriftlig i FHAMU og i den sentrale drøftingen.

MØTE OM VARIABLE PENSJONGIVENDE TILLEGG

Partene har hatt et nytt møte i arbeidsgruppen som ble nedsatt for å utrede hva som skulle vurdere hvilken lønn, herunder faste og variable tillegg som skal inngå i pensjonsopptjeningen/pensjonsgrunnlaget for ansatte i staten. BFO hevdet at det var behov for å se på dagens kapittel

4 i Hovedtariffavtalen og vi ble enige om at Forsvaret, Politiet og kriminalomsorgen skulle beskrive den faktiske situasjonen og legge det frem for arbeidsgruppen på neste møte som er 28/1.

BFO og NOF vil samarbeide om å beskrive Forsvarets situasjon, slik vi opplever den. KMD er klar på at det er tekst til hovedtariffavtalen for ny påslagsmodell som er tema, men aksepterte en kobling til dagens situasjon. Arbeidsgruppen skal levere sin rapport pr 1.mars 2019 – det er pt. 2 planlagte møter til.

FORSVARETS PERSONELLHÅNDBOK DEL A

Forsvarets personellpolitikk ble drøftet frem i september 1998 og har for det meste vært uendret siden. I dag opplever vi at arbeidsgiver går bort fra et regelverk som gjør det mulig å ettergå arbeidsgivers disposisjoner. De siste 3 år har BFO bedt Forsvarsstaben innkalle til å behandle Forsvarets personellpolitikk.

Da personellpolitikken ble vedtatt, hadde vi ca 132 DIFer, i dag har vi 13. Vi nærmer oss med stormskritt å være en pendlerbedrift, med de konsekvenser dette får for familiene, tjenestemannen og Forsvaret.

Det kan synes som om Forsvarsstaben ønsker å utarbeide et annet regime, enn FPH del A. Det er synd, for da går man bort fra enkeltheten til noe, udefinert, ukjent og ofte til et byråkratisk system. Forsvaret er nødt til å endre sin personalpolitikk for å sikre at personellet fortsatt vil bidra lojalt inn i arbeidet mot å løse forsvarets oppgaver.

PENDLERSITUASJON OG BRUK AV KREDITTKORT

Forsvarets beslutning om at de som har fått innvilget pendlerstatus må selv bestille sin reise og betale denne selv i tiden som kommer. Organisasjonene var sterkt kritisk til ordningen, som ble begrunnet med at enkelte hadde ført opp pendlerreisene som besøk i hjemmet på selvangivelsen – altså ren og skjær skatteunndragelse. Innskjerpelsen oppleves som et overtramp mot de som følger regelverket og et unødvendig byråkrati. BFO har krevd et møte med Forsvarsstaben for å drøfte alternative måter, konsekvenser og muligheter. Arbeidsgiver har akseptert anmodningen.

HUSLEIEKOMPENSASJON

Som de fleste bosatt i militær bolig er kjent med, så har forhandlingene om ny modell for husleiekompensasjon startet. Grunnet feil grunnlagsdata fra Forsvarsbygg til FPVS, stoppet arbeidet opp tidligere i høst. Arbeidsgiver har nå satt ny oppstart til 31. januar og BFO vil opprettholde sine krav fra før forhandlingene stoppet opp i høst, bl.a.:

- Ny modell må ta høyde for økt skattebelastning for den enkelte
- Kompensasjonen må være tilsvarende dagens (en form for indeksregulering må forventes)

Offisersbladet vil følge opp utviklingen forhandlingene i neste utgave.

REVIDERING AV FORSVARETS LØNNSPOLITIKK

BFO har krevd opptatt forhandlinger om Forsvarets lønnspolitikk i flere år, sist ved drøfting av Forsvarssjefens virksomhetsplan for 2018, deretter gjennom egne krav i 2018. Enten vil ikke Forsvaret fornye lønnspolitikken fra 1998, eller så har de ikke kapasitet til å ta tak i arbeidet.

BFO vil hevde at det er spesielt at en ansvarlig arbeidsgiver ikke tar tak i utfordringene når de blir innmeldt, særlig når man har fått to forskjellige hovedtariffavtaler. Nå har arbeidet startet opp, men det går sent – veldig sent – hvem tjener på det? Det er i hvert fall ikke de ansatte!

LØNNSPOLITIKK FOR GRUPPE 1/LEDENDE

Etterspurt i flere lønnsoppgjør og det handler om å lage noe forutsigbarhet på overordnet nivå. Her er det snakk om å bli enige om

noen overordnede rammer og det er nå igangsatt et partssammensatt arbeid som skal se på dette.

OMT OG TARIFF

Gjennomgang og evaluering av lønssystem for OMT, herunder godskrivningsregler for ansiennitet i forbindelse med ny utdanningsordning. Arbeidet omhandler lønnsutvikling innenfor OR og OF-søyla for å sikre en god lønnsutvikling for begge grupper i tiden fremover. Ovenstående sett i sammenheng med at det som står i HTA og den faktiske situasjonen ikke lenger er samstemte.

TARIFFMESSIGE FORHOLD FOR SEKTOREN

Utrede sikringslønn for militært personell som beordres eller disponeres mellom Forsvarets driftsenheter og etater. Henger tett sammen med utvikling av Forsvarets lønnspolitikk. Vi har utvidet pliktene knyttet til disponering og beordring og kan i teorien beordres ned i lønn med eller uten villighet. Dette kan skje internt i virksomheten eller mellom etatene. BFO mener at det er en fare for at dette kan skje og ønsker å utrede sikringsregler som sikrer lønnsutviklingen til den enkelte. Vi har bedt om dette i lang tid og nå har man blitt enige om å se på saken i løpet av 2019.

LØNNSPOLICY I INTOPS MV.

Utarbeide lønnspolicy i intops og i sammenheng med dette utrede alternative avlønningssystemer for intops, dette som følge av forhandlingene på 05.128 har man nedsatt en arbeidsgruppe som skal se på lønsmessige forhold for personell som beordres til Intops. Vi får stadig nye misjoner og mange er ofte ute og vi bør ha en forutsigbarhet for å sikre en forutsigbar lønnsutvikling ifh til den lønna du har her hjemme. Arbeidsgruppa skal se på forskjellige muligheter innenfor dette tema.

ARBEIDSGRUPPE - AVLØNNING AV GRUPPE 1-STILLINGER I PE-STRUKTUREN

Dette handler om prinsippet om at du som oberst eller høyere mister ledertillegget når du reiser ut. Her er det basistillegget som er et tema. Spørsmålet er om du slutter å være ledende fordi du reiser ut i NATO-tjeneste. Er det rettferdig at du mister dette tillegget, når du beordres til utlandet, tatt utgangspunkt i at dette er pensjonsgivende, mens tilleggene i utlandet ikke er det. Dette er noen av sakene arbeidsgruppen skal se på.

FORHANDLINGSUTVALGET ØNSKER ALLE EN RIKTIG FIN VINTERFERIE.



KONTAKTINFO BFO

FUNKSJON	NAVN	OMRÅDE	MOBIL	KONTOR	E-POST
Leder	Jens B Jahren		930 05 202		jens.jahren@bfo.no
Nestleder	Rune Rudberg		934 20 377		rune.rudberg@bfo.no
Sekretariatsleder	Even Mølmsaug		990 94 678		even.molmsaug@bfo.no
Forhandlingsleder	Tom Skyrud	Medbest	473 87 648		tom.skyrud@bfo.no
Forhandlingsleder	Ragnar Dahl	Medbest	934 98 520		ragnar.dahl@bfo.no
Forhandlingsleder	Grethe Bergersen	Tariff	990 96 521		grethe.bergersen@bfo.no
Forhandlingsleder	Lars Omberg	Tariff	920 91 238		lars.omberg@bfo.no
Kompetanseutvikler	Jon Vestli	BFO-skolen	953 65 907		jon.vestli@bfo.no
IT Drift- og arkiv ansvarlig	Kyrre Felde		970 99 880		kyrre.felde@bfo.no
Konsulent medlemsreg./forsikr.	Mona Eriksen Rudberg		924 28 698		mona.rudberg@bfo.no
Økonomileder	Mona Skansen Audne		957 50 165		mona.audne@bfo.no
Leder kommunikasjonsavd.	Viggo Holm		400 36 653		viggo.holm@bfo.no
Markedsansvarlig	Lars Kristian Danielsen	Kom.avd	905 85 355		lars.danielsen@bfo.no
Rekrutteringsmedarbeider	Dorte Storihle Ødegård		984 88 211		dorte.odegard@bfo.no
Kommunikasjonsrådgiver	Mariell Halstensen		938 04 855		mariell.halstensen@bfo.no
Redaktør Offisersbladet	Einar Holst Clausen	Offisersbladet	928 14 251		offisersbladet@bfo.no
	Sentralbord siv		23 10 02 20	23 10 02 20	
	Sentralbord mil		0510 5694	0510 5694	
	Telefaks siv		23 10 02 25	23 10 02 25	
	Telefaks mil		0510 5655	0510 5655	

FRIKJØPTE TILLITSVALGTE

TELEFONER

OMRÅDE	NAVN	MIL	SIV	MOB	FAKS	E-POST
Nord-Norge	Tore K. Halvorsen			489 43 315		tore.halvorsen@bfo.no
Midt-Norge	Hans Petter Myrseth	0565-7394	75 53 73 94	909 98 298	75 53 73 95	hans.myrseth@bfo.no
Sør-Norge	Kerstin I. Varpe Ramsjø			456 38 647		kerstin.ramsjo@bfo.no
Vest	John L Strømseng	0540-3486	55 50 34 86	926 24 550	55 50 34 87	john.stromseng@bfo.no
Indre Østland	Håvard Støle	0502-2077	64 40 20 77	974 11 301		havard.stole@bfo.no
Viken	Tor Gunnar Framnes			930 53 744		tor.framnes@bfo.no
Utland	Tor Gunnar Framnes			930 53 744		tor.framnes@bfo.no
HTV Luft	Lars Erik Jamtli	0565-7047	75537047	922 27 058		htv-luft@bfo.no
HTV Hær	Rune Isvik			400 29 792		htv-haer@bfo.no
HTV Sjø	Tor Erik Eide			922 10 930		htv-sjo@bfo.no

FORSVARETS FELLES BEFALSSKOLE PÅ SESSVOLLMOEN ER I GANG!

Under en kort seanse på Sessvollmoen onsdag 9. januar 2019, åpnet Louise Dedichen og Gro Thrane Øen offisielt Forsvarets felles befalsskole. Første kull består av grenaderer i godt voksen alder, noe skolen er glad for da de skal gjennomføre for første gang og håper på et godt samarbeid med elevene slik at kurset som har en varighet på 12 uker blir så bra som mulig. Befalsskolen er en viktig brikke i OR søylen, da den representerer skillet mellom grenader og befal. Kurs porteføljen for OR er i dag grunnleggende grenaderskurs, lagførerskolen, Befalsskolen, videregående befalsutdanning 1,2 og 3. Befalsskolen inngår i løpet med livslang læring hvor man får kompetansepåfyll gjennom karrieren knyttet til rollen man skal fylle i strukturen.

Dette første kullet består utelukkende av grenaderer, men etter hvert vil også soldater med min 16 mnd. førstegangstjeneste være berettiget til å søke på befalsskole. Gjennomført og bestått befalsskole gir ikke lenger automatisk opprykk i stilling, det er det villighet og innplassering i ledig stilling som OR5 som gjør. Derfor er det viktig med et økt fokus på karriere utvikling for OR søylen slik at personer som sendes på befalsskolen disponeres i stilling så snart som mulig etter endt utdanning.

Håvard Støle
BFOs vara HTV Hær



Befalsskolesjef Gro Thrane Øen.

SAMLING FOR DE HOVEDTILLITSVALGTE I BFO

Årets siste samling for BFOs Hovedtillitsvalgte ble avholdt på Garder Kurs & Konferansesenter den 10-11. desember. Det var 16 HTVer som hadde anledning til å komme, og fra BFO sentralt, var leder BFO Jens Jahren, nestleder Rune Rudberg, kompetanseutvikler Jon Vestli, forhandlingsleder Tom Skyrud og Ragnar Dahl.

Dette er én av mange samlinger for gjensidig informasjonsutveksling, og gode diskusjoner. HTVene får orientering om BFOs prosesser, pågående forhandlinger og drøftinger sentralt. Denne samlingen hadde for øvrig på agendaen:

- frikjøpsavtalen
- status i forsvarsgrenene
- HR-arbeidet i Forsvaret
- erfaringer etter ferdigbehandlet lokal lønn
- KNM Helge Ingstad ulykken
- info YS/YS stat (ny leder YS)
- Aktivitetsplan 2019
- status pågående «tunge saker»
- orientering om «BFO ung» #under28
- status fra hver enkelt HTV

Einar Holst Clausen



HTV samling på Garder 10. og 11. desember 2018.



Ragnar Dahl foredrar om pensjon på HTV samlingen.

FORVENTET OPPKJØP

Ikke overraskende har nå Kongsberg Gruppen, sammen med finske Patria kjøpt opp Aerospace Industrial Maintenance Norway AS (AIM Norway). I følge en pressemelding den 13. desember, vil Kongsberg eie 50,1 prosent, mens Patria vil eie 49,9 prosent.

STATLIG EIESKAP

Forsvarsdepartementet etablerte AIM Norways i 1916, og selskapet har i dag 440 ansatte hovedsakelig fordelt mellom hovedbasen på Kjeller og den operative enheten på Rygge flystasjon. AIM eier også Belgium Engine Center utenfor Liege.

TYNGRE VEDLIKEHOLD

AIM driver med avansert og tyngre vedlikehold, oppgraderinger og overhalinger av militært materiell, med tyngde på fly- og helikoptersegmentene.

STRATEGISK PARTNER

Kjøpet av AIM er en betydningsfull milepæl for å styrke Kongsbergs rolle som en strategisk partner for det norske forsvarets operative behov, både som en leverandør av materiell og vedlikehold. Vårt eierskap i den nordiske forsvarsindustrien styrkes ytterligere og vi tar nye viktige steg i det nordiske og internasjonale forsvarsmarkedet, sier konsernsjef Geir Håøy i Kongsberg Gruppen.

BILLIGSALG, MEN MED FORPLIKTELSE

Kjøpesummen skal visst nok være 151 millioner kroner på kontant- og gjeldfri basis.

I kjøpskontrakten ligger det også en forpliktelse til å investere rundt 540 millioner kroner i et nytt motordepot for det nye kampflyet F-35 på Rygge 2019/2020. Endelig oppgjør skal ikke skje før i 2023.

SALIG BLANDING AV STATLIG OG PRIVAT EIESKAP

Kongsberg Gruppen er 50 % eiet av den norske staten. I 2016 kjøpte Kongsberg Gruppen opp halvparten av finske Patria, og sikret seg økt innflytelse over NAMMO (eiet av Patria og den norske staten). Og nå kjøper altså Kongsberg Gruppen opp det statlig heleide AIM Norway.

SIKRER SEG STOR VEDLIKEHOLDS-PORTEFØLJE

Kongsberg Gruppen har flere tiårs erfaring med vedlikehold av militært materiell i Norge og internasjonalt. De har lenge hatt vedlikehold på girkasse og rotorhoder på våre Sea King helikoptre, og med deleierskap i Patria, utvides vedlikeholds-porteføljen til pansrede kjøretøyer og de norske NH-90 helikoptrene. Kongsberg har nå også etablert et girkasse-



Vedlikehold på Sea King redningshelikopter. Foto FMS.

verksted og testanlegg for vedlikehold av over 100 militære helikoptre i Norden og andre land.

STRATEGISK PARTNER

-Sett i sammenheng med den omfattende virksomheten vi har på luftvernssystemer, flydeler og missiler til F-35, gjør kjøpet oss til en mer komplett leverandør med økt strategisk betydning for det norske luftforsvaret, sier Eirik Lie, administrerende direktør i Kongsberg Defence & Aerospace.

Einar Holst Clausen

BFOS KOMMENTAR TIL VIDERE UTSETTING AV VEDLIKEHOLD PÅ FORSVARETS MATERIELL

Sjef FLO har berammet flere endringer av hvordan man skal drive fremtidens logistikkunderstøttelse. Dette er planer under utvikling som vil ha store fredsmessige, organisatoriske og operative konsekvenser dersom de blir realisert fullt ut. Stikkordene er økende utsetting av vedlikehold og lagertjenester, omorganisering og endring av ansvaret for forsvarsgrenenes vedlikeholdsavdelinger, økende bruk av beredskapskontrakter mm. Dette er planer som berører mange ansatte, og har stor betydning for Forsvarets evne til å under-

støtte de operative avdelingene.

BFO er stor motstander av den retningen vi hører, hvor økt bruk av sivile kontrakter er påtenkt. Vårt syn har støtte blant mange operative sjef i Forsvaret. Vi har også stilt spørsmål om hvordan dette vil slå ut juridisk i krise og krig. Vårt syn er at dette ikke er hjemlet. Tankene om utsetting av flere deler av logistikkunderstøttelsen er i stort sammenfallende med anbefalingene fra McKinsey-rapporten i 2015, og således drevet frem av utelukkende økonomiske analyser.

Utreddningen om vedlikeholdstjenesten i Forsvaret er en av disse. Dette har vært en prosess som har brutt med de regler som styrer forholdene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i Staten. Forsvaret har blitt pålagt å spare inn kr 307 millioner kroner som skal realiseres innen 2020, og frem til nå har prosessen vært gjennomført uten delaktighet. Dette er brudd på Hovedavtalen i Staten og Arbeidsmiljøloven. Det er også merkelig og svært betenkelig at styrkeprodusenter og operative sjef er helt uenig i det forslaget som foreslås, men man synes å sette fokus på økonomien fremfor operative behov. Det operative behovet er derfor - enn så lenge, ikke tilstrekkelig vurdert.

Grethe Bergersen
Forhandlingsleder BFO



KNM Skudd vokter hangarskipet USS
Harry Truman under Trident Juncture
2018. Foto Forsvaret.



MEDLEMSMØTER ØRLAND



BFO gjennomførte i uke 4 flere medlemsmøter og orienteringer på Ørland Flystasjon. Lokalforeningen hadde tilrettelagt på en god måte slik at forhandlingsleder tariff, Lars Omberg og Markeds- og forsikringsansvarlig Lars Kristian Danielsen fikk orientert om aktuelle saker, samt forsikringer og medlemsfordeler.

Som ventet var en del avdelinger opptatt av bruken av OA. Her orienterte Lars om viktige prinsipielle gjennomslag BFO har fått i denne saken. Det er stadfestet at Forsvaret gjennom lang tid har utøvet en feilforvaltning innenfor deler av de bestemmelser som regulerer arbeidstid i Staten.

BFO bidrar nå opp mot arbeidsgiver i det videre arbeidet med å rydde opp i de saker og brudd på arbeidsplaner, som har oppstått som følge av feilaktig bruk av OA som forskjøvet arbeidstid. Her vil BFO fortsette arbeidet helt til forvaltningen er i samsvar med gjeldende bestemmelser.

Forsikringer og medlemsavtaler er alltid et etterspurt tema og Lars Kristian har en egen evne til å orientere om disse tingene på en grei og forståelig måte. Det er hyggelig å få tilbakemeldinger om at medlemmene synes vi har gode avtaler.

BFO møtte engasjerte og ivrige medlemmer. Mange gode spørsmål og problemområder ble diskutert, herunder husleiesaken, pendlerreiser mv. Det er godt å ha med seg medlemmenes mening om viktige tema, sier Lars Omberg og Lars Kristian Danielsen som var godt fornøyd etter to flotte dager med topp service på Ørland Flystasjon.

Lars Omberg
Forhandlingsleder BFO

ÅRSMØTE HV-03



BFO Heistadmoen (HV-03 Kongsberg) avholdt årsmøte 7. desember 2018.

Årsmøtet ble avholdt med de vanlige punktene, gjennomgang av årsberetning, innmeldte saker og valg - hvor sittende lokalforeningsleder Ola Konglevoll ble gjenvalgt (nr tre fra venstre på bildet). I tillegg ble aktiviteter og profil for lokalforeninger diskutert og avklart. Nestleder i BFO; Rune Rudberg informerte deretter om sentrale saker og fikk stort engasjement rundt saker som pensjonsreform, OMT, andre store og små prosesser i tiden og besvarte spørsmål og kommentarer i en og en halv time. Stor takk til Rune for en interessant oppdatering!

Stig Småback
BFO Heistadmoen

LEIER DU FORSVARSBOLIG?

Har du sjekket disse postene på lønsslippen?
Artskode 3209 Husleie- Familiebolig
Artskode 1501 Kompensasjonstillegg -Husleie

For alle der ute som leier forsvarsbolig så er det godt kjent at du også får en husleiekompensasjon, men har du sjekket at det du betaler i husleie og får i kompensasjon er i henhold til det som er avtalt mellom partene i Forsvaret? Postene for trekk og kompensasjon finner du på lønsslippen og hva som er avtalt mellom partene finner du i Særavtale om Husleiekompensasjon (gå inn på FOBID).

Forsvarsbygg rapporterer til FPVS/PLA hvem som bor i hvilken bolig, hvilken husleie den enkelte skal betale samt hvilken kompensasjon som den enkelte tilkommer for denne boligen.

På vårparten 2018 ble rutiner/datasystemene lagt om i Forsvarsbygg ifm denne rapporteringen og det var da Espen oppdaget at det måtte være noe galt.

På lønsslippen i mai oppdaget han at summen på betalt husleie var noe regulert, men det som var mer mystisk var at kompensasjonen var nær doblet. Espen gjorde det som var mest naturlig for han. Han ringte lokal kontakt i Forsvarsbygg, som ikke kunne gi noe klart svar. Han sjekket da med naboen, som bor i tilsvarende leilighet og fikk opplyst at vedkommende hadde fått omtrent det dobbelte i kompensasjon i hele sin botid enn det Espen hadde, men en noe annerledes husleie. Hvem har fått riktig kompensasjon og hva er korrekt husleie? Espen ble nå veldig usikker - Skylder jeg Forsvaret penger eller har jeg fått for lite i kompensasjon? Nå ble veien kort til å kontakte BFO og forhandlingsleder Grethe Bergersen. Bergersen kontaktet i første omgang FPVS/PLA som kunne opplyse om hva som var trukket i den perioden Espen har bodd i sin leilighet og hva han har fått i kompensasjon. De hadde ikke noe grunnlag for å tvile på tallene fra Forsvarsbygg, men var enige i at det var lurt å stille spørsmål ved den plutselige endringen i mai 2018.

Neste steg på veien var da Forsvarsbygg, som først ikke klarte å se problemet. Etter et par telefoner så gikk det endelig opp for saksbehandleren hva som var feil, og resultatet av dette var at Espen fikk etterbetalt godt over 20 000,- i manglende husleiekompensasjon på januar lønningen. BFO er veldig fornøyd med at saken løste seg til det beste for Espen.

BFO oppfordrer alle om å kontrollere trekk for husleie og kompensasjon opp mot Særavtale om husleiekompensasjon. Vi håper jo selvsagt for alle involverte parter at dette tilfellet var en engangshendelse, men vi kan ikke garantere det, derfor: Sjekk opp!

Dette sier Espen selv:

"Jeg hadde på følelsen at noe var galt, men siden jeg hadde en ufullstendig kontrakt var det vanskelig å stå på mitt og kreve noe som helst. Jeg forhørte meg med Forsvarsbygg, men jeg ble bare sendt videre til noen andre, som enten hevdet at det var noen andres feil eller at det var riktig slik det var. Da henvendte jeg meg til BFO og forklarte saken fra min side, de skjønnte med engang at det var noe galt og tok saken videre. Det var fint å vite at jeg ikke trengte å gjøre noe mer fordi BFO kjempet for meg, og en dag fikk jeg en telefon der jeg ble informert om at alt kom til å bli tilbakebetalt."

Grethe Bergersen
Forhandlingsleder BFO



BFO PÅ LUFTKRIGSSKOLEN



Den 9. januar gjennomførte BFO's HTV-luft og vara HTV luft en lunsj-stand på Luftkrigsskolen, sammen med medlemmer fra KAFO styret.

Flere kadetter var innom standen med saker dem lurte på. Mange spørsmål dreide seg om BFO's nye satsning U-28.

På bildet ser vi HTV luft Lars E Jamtli, KAFO leder Stian Landstad og VBU-kurselev ved skolen Jonathan Wohlenberg. Jonathan er fast ansatt ved 133 Luftving Andøya, der han er BFO tillitsvalgt.

Lars Anthonson
Vara HTV Luft

BFO-AKTIVITET UKE 3 -INDRE TROMS



Fant ut at det var på tide å ta turen innom Rustadleiren 13.januar. Mange var akkurat startet på jobb igjen og noen i andre uka etter jul. Tema var både økt husleie, belastning og arbeidstid.

Dagen etter stod Maukstadmoen for tur, hvor det også var mange som nettopp hadde startet opp etter jul etter lang juleferie. Det var nok mye oppspart arbeidstid etter en hektisk høst. Mange var opptatt av at det er mye som skjer samtidig for tiden, og at man raskt blir hentet inn av hverdagen etter ferie. Og vinteri-nnrykk stod for tur denne uka. Nye og forbedrede forsikringer var også av interesse. Hadde godt støtte fra ATV Ingbn Henrik Krefting.

Rune Isvik
BFOs HTV Hær

OMSTILLINGSBRIF PÅ ANDØYA



BFO Andøya startet året friskt den 3.januar med omstillingsbrif i kantina. 19 ansatte møtte opp for å høre på Jon Vestli fortelle om formalprosessene, gjeldende regelverk, og ikke minst de menneskelige faktorene som spiller inn og hvilke utfordringer man kan møte som både arbeidsgiver og ansatt i en omstilling. Det kom mange gode spørsmål fra deltakerne. Tilstede var også luftvingens ledelse og de ansatte med hovedansvar ifm omstillingen.

Hanna S. Mikalsen
Lokalforeningsleder BFO Andøya / ATV 133lv

ET OPPROP FOR EN NY BUV

«I Forsvaret har 196 tilsatte gått kontraktsløse i 6 måneder. Disse går ikke kontraktsløse fordi de bemanner midlertidige stillinger, eller fordi deres ankomst var uanmeldt. Snarere går de kontraktsløse fordi Forsvaret ikke vet hva de skal gjøre med dem.»

Se for dere påstanden over, som ingress til hovedoverskriften i en av landets største aviser. Uten videre forklaring vil påstanden nok få de fleste til å heve øyenbrynene i vantro, og selv om man argumenterer for at de saken omhandler for alle praktiske formål er vernepliktige, gjør ikke dette i seg selv saken spesielt mye bedre. Så smak litt på det. 196 personer. Statsansatte som sådan, har i dag ikke skrevet under på arbeidskontrakt. For deg virker det kanskje helt hinsides all fornuft, men det er der vi er. Ett semester etter at Forsvarets nye krigsskole åpnet dørene for «de nye» offisersspirene, har kadettene kun skrevet under på et tilbud om studieplass, der grovrammene for deres utdanningsløp ramses opp, og det i stikkordsform. Det er hit vi har kommet, ett år og to måneder etter at Forsvarets nye langtidsplan ble vedtatt i Stortinget.

Status quo når vi i dag skriver medio januar 2019 på kalenderen, er heldigvis ikke så svart-hvitt som det kan fremstå ovenfor. Kadettkullene anno 2021 kompenseres økonomisk etter faste satser satt i FR del 1. Videre uttrykkes det eksplisitt i «Bestemmelse om seleksjon, opptak og forvaltning av personell under utdanning», datert 1. juni 2018, at kadettene skal ha utvidet yrkesskadedekning under hele utdanningen. Dette er vel og bra, og sett i sammenheng danner disse et godt fundament for opprettelsen av en ny personellkategori. Men isolert, og spesielt når føringene skal benyttes i praksis, tydeliggjør de også et om mulig enda mer pressende behov: behovet for et grundig og detaljert forvaltningsreglement.

Det er hevet over enhver tvil at kadetter som gjennomfører krigsskoleutdanning etter ny modell havner mellom to stoler, der faren for å bli utnyttet ikke bare er reell, men også daglig aktuell. Kadettene er ansatte i det ene øyeblikket (når dette gjør uklarhetene enklest å håndtere), og vernepliktige i det neste. Jeg forsøker på ingen måte å mistenkeliggjøre intensjonene til den enkelte forsvarsansatt ved å skrive det jeg gjør over. Men det vi kan enes om, er at uavhengig av beveggrunnen for at reglementene for ansatte og vernepliktige brukes om hverandre, er det én gruppe denne praksisen aldri gagnar – nemlig kadettene selv. Forsvaret, med FPVS i spissen, har flere ganger før utarbeidet reglementer som har grepet slike utfordringer ved roten, og fjernet alt rom for kreativ tolkning. Først ut var «Bestemmelser om utskrivning og verneplikt (BUV) – del 5», som blant annet skisserte opp turnusordninger for vernepliktige som skulle være felles for hele Forsvaret. Kun få år etter fulgte FPVS opp med en BUV del 6, der militære lærlinger endelig fikk klarhet i forvaltningsmessige utfordringer som angikk dem. Nå ser KAFO behovet for et lignende reglement for dagens kadetter, disse semi-ansatte/semi-vernepliktige som selv den mest erfarne personelloffiser vegrer seg for å ta i. Vi trenger en BUV del 7!

Det har alltid vært et behov for KAFO. Et strukturert arbeid for å ivareta kadettens faglige, økonomiske og sosiale interesser har vært viktig helt siden Peter Wessel selv begynte sin kadetttilværelse i 1709. Med opprettelsen av BFO og de andre arbeidstakerorganisasjonene, har tilsatte fått et naturlig innfallspunkt, der saker som omhandler dem har blitt bragt frem i lyset. Her har KAFO i mange år allerede tatt til ordre for det som påvirker kadetter. Men, slik forglemmegeien blekner i en eng av orkidéer, fremstår også flere av KAFOs tidligere saker som små når de sammenlignes med de nye kadettens kamp. Sammenlignet med dem, blir sakene som vi tidligere har kjempet for kadetter på «gammel ordning» for bagateller å regne. Ikke fordi sakene ikke har vært viktige og berettigede, men fordi sakene i dag er større – og har verre konsekvenser.

I året som kommer vil saker som den over bli blant mine viktigste arbeidsoppgaver som leder av KAFOs landsstyre. Landsstyret skal selvfølgelig også ha fokus på å sørge for at de to gjenværende kullene som fremdeles kan smykke seg med tittelen «ansatt» får sine rettigheter ivarettatt frem til sin siste studiedag, men hovedfokus vil være på fremtiden. Denne fordelingen er både rett og rimelig, men mest av alt nødvendig. For å lykkes med dette, trenger KAFO imidlertid hjelp av Forsvaret selv. For å lykkes med dette, trenger KAFO et reglement å monitorere. For å lykkes med dette, trenger KAFO en BUV del 7.

Eirik Østby

Leder, KAFO Landsstyre 2018-2019

HVORDAN ER DET Å VÆRE UNG I FORSVARET?

Å være ung i Forsvaret er først og fremst veldig spennende! Det å få nye utfordringer og møte mennesker i alle aldre og med forskjellige interesser er motiverende. Du møter ofte folk som er lik deg selv og har de samme interessene, noe som gjør at man trives mer på jobb. Forsvaret er en fin arbeidsplass for deg som er glad i utfordringer. Gøy at det også kommer flere og flere jenter/kvinner inn i Forsvaret. Men her er det også viktig at vi kommer inn på de samme premissene som gutta. Det skal ikke være noe lettere for oss, kun for at Forsvaret vil ha opp kvinneandelen. Ellers kan Forsvaret møte på utfordringer om ikke så altfor lang tid.

Er alltid en utfordring med å være ung i et miljø som krever mye kunnskap og erfaring. Jeg som ung vet ikke så mye om hvilke rettigheter jeg har og lignende, så der er jeg heldig som har BFO i ryggen som kan støtte og hjelpe med det som trengs. De har utrolig mye kunnskap om alt og jeg gleder meg til å kunne mer selv. Vet at det er flere dere ute som blir «lurt» fordi vi ikke vet bedre og tror at ting skal være sånn. Er så viktig at vi som unge har noen å prate med når det kommer til utfordringer spesielt i den omstillingen som vi er i nå. Omstillingen er en krevende periode og vet at det er flere som kjenner på dette. Utdanningen i Forsvaret er under stor endring og det ser nok mange på som en utfordring spesielt for motivasjonen videre. Jeg er en av dem som er midt mellom den nye og gamle ordningen, jeg vet hva som har vært og det som kommer. Om 10 år så kan det være at dette funker på en god måte, men akkurat nå så er det ikke så motiverende for oss som er mellom OR2-4 med tanke på hvor lang tid det tar før vi får Befallsskolen, sammenlignet med før. De sier at erfaring er viktig for å bli en god leder, men likevel så er det de som kommer rett fra videregående som skal bli offiserer og lede spesialistene skulle ikke de hatt mer erfaring før de gikk på krigsskolen!?

BFO-UNG!

BFO har lansert et nytt konsept med fokus på alle medlemmene sine som er under 28 år. De samler alle oss som er unge medlemmer på tvers av grad og gren, for å gi oss gode muligheter for å skape arenaer for motvirke eventuelle uheldige konsekvenser. BFO Ung er et konsept som sikrer unge BFO-medlemmer bedre pris på forsikringer, tilgang til egne kurspakker tilpasset unge tilsatte i Forsvaret, tilgang til egne medlemsfordeler og flere andre goder. Vi unge har også flere ting til felles med tanke på bolig, bil, lønn, skatt, sparing, utdanning og kompetansepåfyll. Så sjekk ut gruppen på Facebook, der kan vi diskutere de utfordringene som kommer.

Jeg er med i lokalforeningen på Haakonvern, her er det også mye å hente for oss som er unge, det å vise interesse for å få Forsvaret til å bli en best mulig arbeidsplass er viktig. Her anbefaler jeg flere unge til å melde sin interesse.

Patricia Baay Kristoffersen

Konjakk & Kultur i Cognac

Bland din egen personlige XO!

22.-25. mai 2019

ONS. 22. MAI

Fly Gardermoen-Amsterdam- Bordeaux. Transfer til Cognac, rask innsjekk midt i sentrum av denne sjarmerende byen, Hotel Cheval Blanc før velkomstmiddag på en av de mest anbefalte restaurantene blant lokale kjennere; Le Bistro de Claude (www.bistro-de-claude.com).

TORS. 23. MAI

Rett etter frokost starter «Den Store Dagen» hos Maison Camus, det mest eksklusive av cognachusene, med rundtur og omvisning og instruksjon om «Hvordan cognac blir til».

Deretter ønskes vi velkommen av familieoverhodet Jean-Paul Camus, med stor slottslunsj med utsøkte viner og eldgammel cognac, ridderseremoni og mulighet for opptak til ridderordenen «Chevalerie du Verre Galant». Denne ridderordenen har kun et fåtall norske medlemmer, men hvor flere av disse er offiserer i Forsvaret.

Så følger cognacsmaking og blanding («Master Blending») av egen XO med privat navnet etikett på en flaske du tar med deg hjem. Din egen blanding blir omhyggelig protokollført slik at du senere kan sende bestilling på din private Camus-cognac! Se www.camus.fr for detaljer. Aftenen er til egen disposisjon i Cognac, og hvor du kanskje vil bruke anledningen til å diskutere cognacsmaker med andre riddere?

FRE. 24. MAI

Vi starter med besøk på Cognacmuseet for de som ønsker dette, deretter smaking og omvisning hos et av de kjente cognachusene og lunsj. Deretter blir det tid til å rusle rundt i trivelige Cognac før gourmetmiddag på utsøkte Les Pigeons Blanc (www.pigeons-blancs.fr).



LØR. 25. MAI

Besøk på markedet i Cognac (åpent 08.00 – 13.00). Her skal vi smake, lukte og mest sannsynlig gjøre innkjøp av oster, skinker, pateer og mye annet fransk snadder. Du har også tid til å besøke Cognacmuseet hvis du ikke rakk dette tidligere.

Vi sjekker ut av hotellet og reiser så mot Bordeaux flyplass. Avreise kl. 15.00, med mellomlanding i Amsterdam, før vi lander på Gardermoen kl. 23.10.

REISELEDER / GUIDE

Vår reiseleder, Runar Framnes, har holdt cognac-kurs for Krigsskolen i en årrekke. Han har også vært rådsmedlem hos Camus i mange år, og er en personlig venn av Jean-Paul Camus som er vår vert på slottslunsjen.

Reiseleder Runar Framnes har hatt gleden av å arrangere cognackurs for Krigsskolen i gamle ærverdige «T10» og på Linderud siden 2005. Han er også mangeårig rådsmedlem i Camus-selskapet.

Påmelding gjøres på epost til post@abx.no (ABX Reiser) eller telefon 456 00 384. Reisen er lagt opp som en eksklusiv gruppereise der antallet er max. 14 personer. Påmelding anbefales derfor snarest. Påmeldingsfrist er 16. mars, men det praktiseres «førstemann til mølla» i forhold til de tilgjengelige plassene.

Påmeldingsfrist 16. mars - men først til mølla gjelder, kun 14 plasser.

Kontakt Runar Framnes på telefon 464 10 532 eller epost runar.framnes@gmail.com ved ytterligere spørsmål om programmet.

PRISEN INKLUDERER:

- Fly Oslo-Bordeaux t/r inkl. flyplassavgifter
- Transfer flyplass/hotell t/r
- 3 netter på Le Cheval Blanc hotell inkl. frokost
- Omvisning, vinsmaking og lunch hos Bache Gabrielsen
- Slottslunch med Jean-Paul Camus som vert
- Ridder seremoni «Chevalier de Verre Galant»
- Foredrag «Hvordan cognac blir til»
- «Master Blending» Du blander din egen XO konjakk som blir protokollført for senere bestilling
- Middag på Le Bistro de Claude
- Gourmetmiddag på Les Pigeons Blanc
- Lokal transport på Camus dagen

PRISEN INKLUDERER IKKE:

- Måltider utover programmet
- Tips
- Drikkevarer
- Reise og avbestillingsforsikring

Pris pr. person i dbl. 11700,-
Sgl. tillegg 1490,-

Som medlem av BFO gis det en rabatt på kr. 500,-.

Pensjon

Enighet om pensjon for de som er

I forrige utgave skrev vi om pensjonsavtalen, særaldersgrenser, samordningsregler, herunder litt om gamle og nye regler. Vi har tidligere omtalt hvorfor pensjonene samordnes og levealdersjusteres.

Både ny og gammel samordning benyttes ved samordning for årskullene i 1962 og tidligere (muligens også 1963-kullet).

Avtale om videreføring av dagens regler for de som er født i 1963 ble inngått 15. desember 2018.

LO, YS, Unio og Akademikerne har avgitt en høringsuttalelse om ny offentlig tjenestepensjon. Denne kan få betydelig overslag på særalderspensjoner.

AV FORHANDLINGSLEDERNE GRETHE BERGERSEN OG RAGNAR DAHL

I tidligere utgaver har vi angitt hva vi skal behandle i neste utgave av Offisersbladet, det har vært vanskelig å følge opp, fordi det skjer mye på pensjonsfronten som vi bør orientere om.

I denne utgaven skal vi ta for oss den avtalen Staten og Hovedsammenslutningene har inngått for de som er født i 1963, vi skal se litt på høringsuttalelsen som er sendt departementet.

Mange har av årskullene 1954 – 1962 har spurt om hvordan pensjonene regnes ut, samordnes og levealdersjusteres. Vi beskriver en komplett pensjonsberegning for de som er født i 1962 og tidligere.

Vi antar at beregningen også kan gjøres gjeldende for de som er født i 1963, jf. avtale inngått 15. desember 2018. Følg anvisningene og du skal være i stand til å regne ut din egen pensjon. Vi vil komme tilbake med en enkel løsning for utregning, når Stortinget har vedtatt alle forhold som innvirker på utregningen.

ALDERSPENSJON TIL PERSONER MED SÆRALDERS- GRENSE

Prosessavtale for det videre arbeidet med pensjon ble inngått 29. november 2018. Prosessavtalen innebærer ingen endringer i pensjonsavtalen som ble inngått 3. mars 2018. Denne sa:

Pensjonsløsningene skal gjelde fra og med 1963-kullet. Avtalen slår fast at regelverket for personer med særaldersgrense som er født i 1963 eller senere på tilpasses påslagsmodellen. De som er født tidligere beholder dagens regler.

«Personer som 1.1.2020 har ti eller færre år til særaldersgrensen, skal sikres ordninger som gjør at de ikke kommer dårligere ut enn hvis dagens regler, inkl 85-årsregelen, videreføres

Personer som har mer enn ti år til særaldersgrensen skal ha regler som sikrer pensjonsnivået og ikke innebærer økte kostnader sammenliknet med dagens regler. Mulige tilpasninger kan for eksempel være en forhøyet opptjeningssats, videreføring i bruttoordningen med mer. Ulike årskull og ulike aldersgrenser kan ha ulike regler»

Partene skal finne løsninger som både kan virke på lang sikt og løsninger som sikrer pensjonsnivået til de eldste årskullene med særaldersgrense. Partene er enige om at arbeidet ikke skal gi føringer for hvilke stillinger/oppgaver som i fremtiden skal ha særaldersgrense eller hvilke aldersgrenser som skal gjelde. Dette må avklares i en senere prosess.

Det tas sikte på at regelverket for beregning av pensjon som skal gjelde for de eldste årskullene som i utgangspunktet skal omfattes av påslagsordningen, skal avtales innen 15. des 2018.

Det legges opp til en todelt prosess for den langsiktige løsningen og for gjenstående sikrings- og overgangsregler. Første fase skal avsluttes innen 1. oktober 2019.

Andre fase skal ha som mål å avtale en langsiktig pensjonsløsning for personer med særaldersgrense, samt gjenstående sikrings- og overgangsbestemmelser senest 1. november 2019.

AVTALE OM MIDLERTIDIGE REGLER FOR 1963-KULLET

Jf. prosessavtalen beskrevet ovenfor inngikk partene en avtale for personell med særaldersgrense og som kan gå av på 85-års regelen i 2020. Avtalen lyder:

I påvente av en endelig avtale, videreføres det en tidligpensjonsordning for personer med særaldersgrense for årene frem til fylte 67 år. Tidligpensjonen skal beregnes på samme måte som i dag., dvs som 66 % av pensjonsgrunnlaget justert for tjenestetid og innvilges etter samme regler som i dag.

For at personer født i 1963 skal kunne ta ut tidligpensjon etter 85-års regelen i 2020, må det vedtas regler som sikrer dette. For å sikre at Stortinget behandler et lovforslag før sommeren 2019, må proposisjonen legges frem senest 10. april 2019.

De midlertidige reglene vil sikre at personell med aldersgrense 60 år kan ta ut pensjon i 2020 på samme nivå som i dag. Det livsvarige kompensasjonsnivået for årskullene fra og med 1963-kullet avtales i 2019.

VIDERE TIDSPLAN FOR ARBEIDET MED OFTP OG SÆRALDERSPENSJON

Høring ny offentlig tjenestepensjon	9. jan 2019
Høring i Arbeids- og sosialkomiteen om samordning 67+	31. jan 2019
Høringsfrist om tilhørende presiseringer i lover/forskrifter	15. feb 2019
Partsutvalg skal vurdere pensjonsgrunnlag i ny OfTP	1. mars 2019

født i 1963

Midlertidig regler (prop) for 1963-kullet med særalder	10.apr 2019
Utrede pensjon til personer med særalder – Fase 1	1.okt 2019
Avtale pensjon til personer med særalder – Fase 2	1.nov 2019
Alderspensjon til offentlig ansatte som blir uføre	? 2019
Utredning av endringer i privat AFP	Høst 2019
Endelig avklaring av AFP i offentlig og privat sektor	I god tid før 2025
Ny pensjonsordning skal evalueres	1.jan 2030

Særaldersgrenser skal avklares etter at man er ferdig med offentlig tjenestepensjon, sannsynligvis etter 2020.

HØRING NY OFFENTLIG TJENESTEPENSJON

BFO ga sine innspill om høringsnotatet av 17.oktober 2018 til YS Stat 3. desember 2018. Mange av våre innspill er ivaretatt i høringsutkastet som LO, Unio, YS og Akademikerne sendte Arbeids- og sosialdepartementet 8.januar 2019.

Her er noen generelle momenter fra høringssvaret, som kan virke inn på våre pensjoner:

- Den nye avtalen viderefører livsvarige pensjoner som er kjønnsnøytrale (kvinner og menn betaler like mye i ordningen).
- Organisasjonene understreker at en lojal oppfølging av den avtalen partene ble enige om, tilsier at departementet ikke benytter høringsrunden for ytterligere innstrammende tiltak
- For de som er født i 1962 eller tidligere vil høyere alderspensjon fra folketrygden, fortsatt gi tilsvarende årlig reduksjon i netto tjenestepensjon for de som arbeider lenge. Det er sterkt urimelig og organisasjonene imøteser en løsning.

Organisasjonene har gitt mange innspill som kan påvirke særalderspensjon, herunder:

- Fjerning av barnetillegget til alderspensjon var ikke en del av avtalen, ytelsesnivået videreføres som i dag
- Innstramming av hvor lenge alderspensjonen utbetales ved dødsfall var ikke en del av avtalen og reglene må videreføres som i dag
- Regelverket må sikre at personer med brudd i opptjeningstiden ikke får perioder uten opptjening lagt til som potensiell opptjeningstid ved beregning av brutto rettigheter
- Det benyttes et krav til full opptjeningstid på 30 år når 2011-tillegget beregnes
- Organisasjonene tolker avtalen til at alle som har en samlet opptjening på 3 år, uavhengig av når opptjeningen begynte, får opptjeningen konvertert til påslagsordningen.
- Personer som fratrer med opptjening i påslagsordningen, skal ha en oppsatt rett for denne opptjeningen, dersom samlet tjenestetid er minst ett år
- Organisasjonene støtter departementets forslag om kontinuerlig opptjening av påslagspensjon.

BFO vil fortsette å referere til utviklingen innenfor hva som skjer på pensjonsfronten.

FØDT FØR 1963 (1964)

– REGN UT DIN EGEN PENSJON

Vi vil i det etterfølgende forklare hvordan du selv kan regne ut din pensjon, gitt at du er født i 1962 eller tidligere. Som følge av pensjonsavtalen fra 15.desember 2018 forutsetter BFO at beregningsmåten også for 1963-kullet, følger forklaringer og beregninger nedenfor.

Først listes opp inngangsverdier for pensjonsberegningen, deretter forklares disse i tekst, som avslutningsvis er vist i påfølgende eksemplet.

Inngangsverdier for pensjonsberegning.

Inngangsverdiene finner du selv, dersom du har problemer kontakt BFO og vi forteller deg hvordan du skal gå fram. Nedenfor har vi lagt inn data, som senere brukes i eksempler for utregning av fleksibel alderspensjon ved 62 og 65 år, samt samordning og levealdersjustering av pensjonen fra SPK og NAV ved fylte 67 år.

- Født i mars 1959
- Ingen barn under 18 år på pensjoneringstidspunktet
- Første lønn i Forsvaret i 1982
- Siste lønn i Forsvaret mars 2019
- Han har hatt intopstjeneste, men ikke i perioden etter 1.7-2006 og utreise før 1.7 2012 som gir gullpensjon.
- Han har heller ikke tidligere hatt stilling med høyere lønn i en varighet på to år sammenhengende enn sluttlønnen.
- Ltr 69, som pr. i dag utgjør kr 619 300.-
- Han vil ha 37 års opptjening i NAV og full opptjening i SPK (bør ha inntekt over 1G (kr 96 883.-) pr år i minst 3 år til for å få full opptjening (40 år i NAV), dersom han skal ta ut fleksibel alderspensjon ved fylte 62 år eller senere)
- Sluttpoeng 6.038 i folketrygden. (Finnes ved å gå inn på nav.no – din pensjon. Finn de 20 beste poengårene, legg sammen og del på 20 – du kan evt ta kontakt med kundesenteret på nav.no eller ringe 55 55 33 33 – gjelder alle spørsmål relatert til NAV).
- Pensjonsbeholdning kr 4 137 456 i folketrygden (Finnes ved å gå inn på nav.no – din pensjon)
- Han har opptjent pensjonspoeng i 9 år og 6 mnd, avrundet til 10 år før 1.1 - 1992. Etter denne tiden har han 27.3 år, avrundet til 27 år ref avgangstidspunktet. Dette brukes ifm utregning av tilleggspensjonen, hvor opptjeningen før 1992 var på 45 % og fra 1992 42 %.
- Forholdstall ved uttak 62 år: 1.382 65 år: 1.212 67 år: 1.090 (levealdersjustering gammel folketrygd. Dette finner du på nav.no forholdstall og delingstall)
- Delingstall ved uttak 62 år: 19.77 65 år: 17.34 67 år: 15.73 (levealdersjustering ny folketrygd, dette finner du på tilsvarende måte som over)
- Justeringstall ved fylte 67 år: 1.172 (levealdersjustering tjenestepensjon i SPK. Dette er delingstallet i folketrygden på uttakstidspunktet måned år, ved fylte 67 år delt på 13.42)
- Som født i 1959 får vår ansatt et garantitillegg på 90 % (1960 = 80 %, 1961 = 70 % og 1962 får 60 %). Dette er et garantitillegg for å motvirke levealdersjusteringen. De som er født i 1958 og tidligere får 100 % garantitillegg (individuell garanti).
- Tar ikke jobb etter at han har gått av. (Gjør han det vil pensjonsbeholdningen i folketrygden øke og har han jobb i privat sektor vil ha også få en fripolise som kommer i tillegg til pensjonen fra NAV og SPK).

PENSJON FRA SPK FREM TIL FYLTE 67 ÅR

Pensjonen fra SPK utbetales den 20 i hver måned, første gang 20/4-2019 med 66 % av pensjonsgrunnlaget som er kr 619 300.- dvs. kr 408 738.- minus skatt. Denne pensjonen har han frem til fylte 67 år. På dette tidspunktet vil pensjonen bli samordnet med folketrygden og levealdersjustert. Pensjonen vil etter uttak bli lønnsjustert ved at gjennomsnittlig lønnsutvikling legges til pensjonen og fratrekkes deretter 0.75 %. Pensjonsbeholdningen vil bli lønnsregulert ved gjennomsnittlig lønnsutvikling minus 0.75 %.

Folketrygdavgiften reduseres fra 8.2 % til 5.1 % i tillegg vil den alminnelige skatten reduseres ved at inntektsnivået går ned.

Dersom du tar deg jobb, bør du gjøre dette i privat sektor for da beholder du pensjonen, du kan ta ut fleksibel alderspensjon ved fylte 62 år og du kan heve full lønn hos din private arbeidsgiver. Du fortsette opptjeningen i folketrygden og du vil i tillegg ha rett på en tjenestepensjon fra din arbeidsgiver, utstedt som en fripolise. Denne skal ikke samordnes med tjenestepensjon og alderspensjonen fra NAV ved fylte 67 år.

EKS PÅ HVORDAN FLEKSIBEL ALDERSPENSJON REGNES UT

Utrekningen viser hvordan du regner ut folketrygden i gammel og ny folketrygd. Hvert år pr 1.mai vil grunnbeløpet endre seg og pensjonen øker. Sluttpoenget i eksemplet her er 6.038 (snittet av de 20 beste poengårene hos vår ansatt). Denne regnes ut individuelt ved å gå inn på nav.no – din pensjon. Antall år før og etter 1.1-1992 må sjekkes individuelt, avhenger av når man begynte opptjening i folketrygden, finnes på nav.no – din pensjon.

Grunnpensjon (1 G)	= kr 96 883.- (gift 0.9 G)
Tilleggspensjon:	
96 883 x 6.038 x 45/100 x 10/40	= kr 65 810.-
+ 96 883 x 6.038 x 42/100 x 27/40	= kr 165 842.-
Sum pensjon fra NAV	= kr 328 535.-
Pensjonsbeholdning kr 4 137 456.-	

Grunn-, tilleggspensjon og pensjonsbeholdning skal levealdersjusteres med forholdstall og delingstall ifh til hvor mange år man har i gammel og ny ordning, her hhv 4 og 6 år – vist i eksemplet nedenfor. Tall og farger finnes igjen i regneeksemplene under.

Uttak av fleksibel alderspensjon ved fylte 62 år – etter levealdersjustering

Fleksibelt uttak ved 62 år kr 328 535.- : 1.382	= kr 237 724.- x 4/10 = kr 95 090.-
Kr 4 137 456.- : 19.77	= kr 209 280.- x 6/10 = kr 125 568.-
Sum pensjon fra NAV fra fylte 62 år – søk i januar 2024	= kr 220 657.-
Dvs sum pensjon fra april 2024 kr 408 738.- (SPK) + kr 220 657.- (NAV)	= kr 629 396.-

Uttak av fleksibel alderspensjon ved fylte 65 år – etter levealdersjustering

Fleksibelt uttak ved 65 år kr 328 535.- : 1.212	= kr 271 069.- x 4/10 = kr 108 427.-
Kr 4 137 456.- : 17.34	= kr 238 608.- x 6/10 = kr 143 165.-
Sum pensjon fra NAV fra fylte 65 år – søk ved nyttår 2027	= kr 251 592.-
Dvs sum pensjon fra april 2026 kr 408 738.- (SPK) + kr 251 592.- (NAV)	= kr 660 330.-

Forskjellen i eksemplene over er kun endret forholds- og delingstall som følge av forskjellig uttakstidspunkt (62 år og ved 65 år).

Ved fylte 67 år skal pensjonen fra SPK og NAV samordnes. Han er født i 1959 og vil få kompensert 90 % av levealdersjusteringen før 2011 (garantitillegg).

Samordnet og levealdersjustert pensjon

Pensjonsbeholdningen ved 67 år kr 4 137 456.- (se nav.no – din pensjon)
Samordningsbeholdningen ved 67 år (98 % av pensjonsbeholdningen)
kr 4 054 707.-

	Gammel folketrygd Og gammel samordning	Ny folketrygd og ny samordning
Brutto tjenestepensjon	*1) kr 408 738 : 1.090 *1) = kr 374 989	*2) 408 738 : 1.172 *2) = kr 348 753
Samordningsfradrag	*3) ¼ av grunnbeløpet = 72 662 *3) 96 883 x 5.3 92 x 45% x 10/40 = 58 769 *3) +96 883 x 5.392 x 42% x 27/40= 148 098	*4) 4 054 707 : 15.73 *4) = kr 257 769
Minus sum samordningsfradrag	= 279 529.- : 1.090 *5) = 256 449	
*6) Pluss tillegg etter samordning		kr 242 208 : 15.73 *6) = kr 15 398
*7) Netto tjenestepensjon før vekting (374 989 – 256 449)	= kr 118 540 (348 753-257 769+15 398)	kr 106 382

- *1) Gammel: 66 % av pensjonsgrunnlaget 619 300.- i SPK utgjør kr 408 738. Levealders-justeres med forholdstall for mars måned uttaksår 67 år. Forholdstallet se nav.no
- *2) Ny: Her skal pensjonen fra SPK levealdersjusteres med justertall, som fremkommer ved å ta delingstallet for mars uttaksalder 67 år og dele på et fast tall 13.42 (15.73/13.42=1.172)
- *3) Gammel: Samordningsfradrag i SPK er at SPK alltid trekker fra ¼ G, deretter tar de pensjonsgrunnlaget på 619 300 trekker fra ett grunnbeløp kr 96 883 og deler på samme. Da får du tallet 5.392 som er et fiktivt sluttpoeng i SPK (de kan kun trekke fra ifh til det du har innbetalt i pensjon til SPK).
- *4) Samordningsfradrag i ny ordning er 2 % av pensjonsbeholdning på kr 4 137 456.- dvs 4 137 456 multiplisert med 0.98 = 4 054 707. Denne levealdersjusteres med delingstall for mars uttaksalder 67 år 15.73
- *5) Gammel: Dette er summen av tall under *3) og levealdersjustert med forholdstall for mars uttaksalder 67 år.
- *6) For å sikre at alle får litt i samordningsfordel i ny ordning får alle 2.5 G (kr 254 208 dividert på delingstallet ved mars uttaksalder 67 år)
- *7) Netto tjenestepensjon for gammel ordning er *1) minus *5) og du får kr 118 540. For ny ordning Tar du *2) minus *4) og legger til *6 og får kr 106 382.

Samlet pensjon **etter vekting** (antall år i gammel og ny ordning):

Netto tjenestepensjon	*8) 118 540 x 4/10 + *8) 106 382 x 6/10	= kr 111 245.-
Folketrygd	*9) 256 449.- x 4/10 + *9) 4 137 456 : 15.73 x 6/10	*9)= kr 260 398.-
Samlet pensjon etter vekting		= kr 371 643.-
Kompensasjonsgrad uten garanti		*10) 60.00 %
Utfasing individuell garanti *11) kr 37 095.- x 28/30 x 9/10		= kr 31 160.-
Samlet pensjon		= kr 402 803.-
Kompensasjonsgrad i prosent		*12) 65.59 %

- *8) Vi regner i prinsippet ut 2 netto pensjoner og vekter disse ifh til antall år i ny og gammel ordning, her hhv 4/10 på gammel og 6/10 på ny ordning. Tallene er hentet fra *7)

- *9) Tallet er hentet fra gammel folketrygd kr 256 449.- + ny folketrygd (pensjonsbeholdn-ingen) på 4 137 456 dividert på delingstall for mars ved uttaksalder 67 år. Overgangs-ordningen for gammel og ny folketrygd er 10 år. Folketrygden vektet ifh til antall år i den gamle og den nye folketrygden, her 4/10 og 6/10.

- *10) Her tar vi samlet pensjon etter vekting og deler på pensjonsgrunnlaget (371 643 : 619 300 = 60 %). Vi får da kompensasjonsgrad i % av pensjonsgrunnlaget.

^{*11)} Samordningsloven gir de som er født i 1958 en garanti på 66 % av pensjonsgrunnlaget etter levealdersjusteringen. De som er født 1959 får 90 % i garantitillegg, de som er født i 1960 får 80 %, 1961 får 70 % og de som er født i 1962 får 60 %. Tallet kr 37 095.- fremkommer ved å ta 66 % av pensjonsgrunnlaget på 619 300.-dvs kr 408 738.- og trekker ifra samlet pensjon etter vekting, her kr 371 643.-. garantitillegget blir kr 37 095. Garantitillegget gjelder for pensjon opptjent før 2011 og det betyr at du må finne ut hvor mange år du har opptjent før 2011. Vår ansatt har 28 år. Maks opptjening er 30 år, dvs 28/30. Han skal ha 90 % av summen, dvs kr 31 160.-

^{*12)} Her vises kompensasjonsgrad etter individuell garanti på 90 %. Samme utregning som i *10) her brukes tallet 402 803 delt på 619 300 = 65 %

OPPSUMMERT SAMORDNET OG LEVEALDER-JUSTERT PENSJON FRA FYLTE 67 ÅR

Pensjon 67 år etter at du har tatt ut fleksibel pensjon ved 62 år. Ta folketrygden jf. *9) kr 260 398.- og trekk fra fleksibel alderspensjon ved 62 år, som er kr 220 659.- (eksempel over ovenstående regneeksempel), du får kr 39 739.- Denne summen fratrekkes samlet pensjon etter samordning og levealdersjustering, dvs 402 803.- minus 39 739.- er lik en livsvarig ytelse på kr 363 064.-

Din livsvarige pensjon fra fylte 67 år blir ved:

Tar du ut fleksibel alderspensjon ved 62 år blir pensjonen fra 67 år	= kr 363 064.-
Tar du ut fleksibel alderspensjon ved 65 år blir pensjonen fra 67 år	= kr 393 997.-
Tar du ikke ut folketrygden før du fyller 67 år blir din livsvarige pensjon	= kr 402 803.-

BFOS PENSJONSGRUPPE

Leder BFO har etablert en pensjonsgruppe som skal bidra med innspill til leder BFO i alle forhold som kan påvirke særalderspensjonen. Alle BFOs innspill til YS blir gjennomgått i gruppa. Hensikten med gruppen er å sikre at vi tar hensyn til alle aldersgrupper, forskjellige typer tjeneste, utfordringer mht pensjon, pensjonsopptjening, variable tillegg mv. Gruppen har 1-2 dagers møte på regelmessig basis, mye er styrt av framdriften til arbeidet mellom departementet, organisasjonene, samt arbeidsgrupper nedsatt som følge av Hovedtariffoppgjøret 2018.



Pensjonsgruppen skal bidra til at vi ivaretar alle våre medlemmer ift til pensjon opp mot FST, FD, YS og Staten. Fra venstre: Ragnar Dahl, Jan E Bonsaksen, Pål Maugestein, Jens B Jahren og Grethe Bergersen. Fraværende: Jon Vestli, Ragnhild Desserud og Mona S Audne.

Arbeids- og sosialdepartementet

Postmottak@asol.dep.no

Oslo, 8. januar 2019

Høringssvar – Ny tjenstepensjon for ansatte i offentlig sektor – oppfølging av fremforhandlet avtale om tjenstepensjon for ansatte i offentlig sektor

Vi viser til høringsnotat av 17.10.2018, med høringsfrist 9.1.2019.

Generelt

Høringsnotatet fremmer forslag til endringer i lovstede pensjonsordninger med offentlig tjenstepensjon og enkelte andre lover. Forslagene følger opp pensjonsavtalen som ble inngått 3. mars 2018 mellom partene i offentlig sektor og Arbeids- og sosialdepartementet (ASD). Vi legger til grunn at endringer i regelverket som er sendt på høring er i samsvar med det som er avtalt.

Pensjonsløsningen innebærer et fortsatt enhetlig pensjonssystem for hele offentlig sektor.

Den nye avtalen viderefører livsvarige pensjoner og kjønnsnøytrale pensjonsregler. For personer født 1963 og senere, som er omfattet av avtalen, vil det ikke lenger være noen pensjonsalder i dagens betydning av ordet. Levealdersjusteringen vil over tid ha en kraftig effekt og det blir trolig nødvendig å utsette pensjonsuttaket betydelig for å opprettholde pensjonsnivået. Nye ordninger gjør det enklere å kompensere for effekten av levealdersjusteringen. Det bør også være en reell mulighet for dette.

Faksimile mht Høringssvar til staten ifm OfTP, Bildetekst: Organisasjonene har fremmet et høringssvar på 21 sider. Mange av BFOs innspill er ivarettatt.

ØNSKER DERE ALLE EN RIKTIG FIN VINTERFERIE!

NESTE UTGAVE:

I neste utgave skal vi ta for oss litt om yrkesskader og hvilken støtte våre medlemmer som har BFO pakken kan få gjennom advokatfirmaet Normann & Co og for di som ikke har denne pakken, hva kan man forvente å få hjelp til av oss i BFO.

Vi skal videre ta for oss uførepensjon, mange har utfordringer etter skader i tjenesten i inn og utland og mange har en feiloppfatning av hva man har rett på som ufør, kontra tjenstepensjon.

Har du spørsmål, tar du kontakt med:
ragnar.dahl@bfo.no evt. tlf. 934 98 520 eller
grethe.bergersen@bfo.no evt. tlf. 99096521



Forsvarssjefen er tydelig

Tiden for fortrenking av Forsvarets problemer er definitivt forbi. Kanskje kan vi håpe på politisk oppfølging også? Admiral Haakon Bruun-Hanssens foredrag i Oslo Militære Samfund (21.1) må betegnes som historisk, selv fra ham.

En påminnelse om oppløpet: Med kombinasjonen av Ine Eriksen Søreide som forsvarsminister og Haakon Bruun-Hanssen som forsvarssjef, begge nyutnevnte i 2013, ble det slutt på 20-30 års tåkeprat og fortrenkinger i forsvarspolitikken. Det ble åpent erkjent, etter hvert også i stortingsdokumentene, at mens utenlands-operasjonene ble godt ivaretatt var forsvaret av landet i den grad forsømt at vi ikke hadde noen realistisk forsvarsevne i det hele tatt. Utarbeidelsen av langtidsplanen for perioden 2017-2020 fikk et realistisk utgangspunkt og også rimelig realistiske budsjettforutsetninger for en presserende målsetning: Forsvarsstrukturen som er vedtatt politisk, men som på grunn av huller og mangler bare eksisterer stykkevis og delt, skal bringes opp til innsatsklar stand. Og veien ble fastlagt: Først ta igjen «etterslep» på «grunnmuren», dvs. vedlikehold, reservedeler, beholdninger av ammunisjon og drivstoffer, osv.

Dette ble forutsatt å kreve to-tre år. Dernest øke øvelser og fylle huller i bemanning slik at avdelinger, fartøyer og fly kan oppnå den kapasitet og utholdenhet som Forsvarssjefen forutsatte som et minimum for ivaretagelse av det nasjonale forsvaret. Sant nok, han fikk ikke helt den budsjetttrammen for fireårsperioden som han så behov for, men i alle fall ble det budsjettøkninger som har gjort det mulig å følge opp planene, om enn i redusert tempo slik at økningen i operativ kapasitet forsinkes. Selv om de konkrete målene og fremgangen i oppfølgingen ikke er offentlig kjent, er det grunn til å se den inneværende langtidsplanen, problemer til tross, som et historisk gjennombrudd for realisme i forsvarspolitikken. Så kommer Forsvarssjefens foredrag. Det skal forstås som hans utgangspunkt for arbeidet med neste langtidsplan, altså for perioden 2021-2024. Hans hovedpunkter er:

- * Den sikkerhetspolitiske og militærstrategiske utvikling er forverret, både internasjonalt i NATO-perspektiv og i våre nærområder.
- * Den teknologiske utvikling medfører nye trusler, men også nye muligheter, både militært og i perspektiv av totalforsvar/samfunnssikkerhet.
- * Alt i alt anser han at hans tidligere vurdering (2015) av «nødvendig minimumsforsvar» i pakt med inneværende langtidsplans målsetninger

ikke lenger holder. Det vil kreves større styrker og flere kvalitativt nye kapasiteter enn det dagens planer legger opp til. «Med dagens struktur og utholdenhet vil vi hverken klare å tilfredsstillende økte nasjonale behov eller innfri økte krav fra NATO.»

* De utvidede behovene vil imidlertid ikke medføre vesentlige endringer i den strukturen som allerede er vedtatt, slik at gjennomføringen av gjeldende langtidsplan må fortsette. Videre må omstilling og fornyelse gjennomføres slik at eksisterende kapasitet ikke reduseres før ny kapasitet er på plass.

Som statusrapport og utgangspunkt for videre planarbeid er dette skjebnetung tale. Den nødvendige oppfølgingen vil bli krevende for alle berørte, og for politikerne ikke minst. Tre forhold blir spesielt viktige:

Økonomien. Det kreves ingen dypere forståelse for å se at det vil kreves budsjettøkninger. En god start vil være en tydelig politisk forpliktelse for 2%-vedtaket, ref IFO-studien. I dag er spesielt Høyre (statsministeren, forsvarsministeren) utydelige og vaklende. Det er igjen tid for formaning mot arvesynd nr. 1: Underfinansiering av planer med det resultat at vi på grunn av huller og mangler i oppsettningene har fått langt mindre operativ kapasitet for pengene enn de jevnstore nabolandene (som har langt bedre budsjettbalanse).

Kontinuerlig operativ kapasitet. Vår arvesynd nr. 2 er avvikling av operativ kapasitet før fornyelsen er på plass. Vi har f.eks. avhendet luftvern og hele klasser av marinefartøyer, og stått uten operativ kapasitet i årevis før nyanskaffelser blir realisert. Heretter må vi følge Forsvarssjefens råd og planlegge for å ha kapasitet til enhver tid, slik man gjør i Danmark og Finland, og ikke planlegge som vi har gjort, for kapasitet i en bevegelig, fjern fremtid (ved regnbuens fot).

Rapportering. Under Søreide og Bruun-Hanssens ledelse ble rapporteringen til Stortinget av Forsvarets evne til å løse sine oppgaver sterkt forbedret. Det ble dermed offentlig kjent at evnen på øverste nivå, forsvaret av landet, var (og fortsatt er) klart utilfredsstillende. Imidlertid er det behov for ytterligere forbedring av rapporteringen. Det må bli mulig for politikerne og andre forsvarspolitisk engasjerte å følge oppbygningen av den operative evnen, om enn bare på et overordnet nivå. Hva er målene, og hvordan går oppbygningen mot dem? Bare med slik innsikt i bunnen vil det være mulig å sikre politisk oppslutning for de meget betydelige bevilgningene som vil kreves i årene fremover hvis landets sikkerhet skal ivaretas slik Forsvarssjefen skisserer. (Det sies regelmessig fra departementshold at Stortinget får vite «alt» i lukket høring. Gitt formatet for høringene er det neppe riktig, men uansett er «lukket» muntlig rapportering ikke tilstrekkelig.)

Med Bruun-Hanssens tydelige og velformulerte foredrag som grunnlag skal det bli spennende å se oppfølgingen, både av den inneværende langtidsplanen og utviklingen av den neste. Utfordringene er mange og store, men det er lov å håpe.

Nils Holme
Tidligere sjef FFI



Fra Forsvarssjef Haakon Bruun-Hanssens foredrag i Oslo Militære Samfund.

De første engelske F-35 er klarert operative

England har den 10. januar erklært sine første F-35 for operative til Lockheed Martin F-35 Lightning Force. Det kalles initial operating capability (IOC). Det skjedde under forsvarsminister Gavin Williamson sitt besøk på RAF sin base i Marham. De engelske F-35 er godkjent til å bære Raytheon AIM-120 AMRAAM, MBDA AIM-132 ASRAAM og Raytheon Paveway IV laserstyrt bombe (LGB). Storbritannia har bestilt 139 F-35 i flere varianter.

Einar Holst Clausen



Engelske F 35.

Utrangert Royal Air Force Sea King doneres til Bardufoss

Som takk for 50 års vintertrening i Norge/ Bardufoss, donerer Royal Air Force en Sea King MK4 til Bardufoss flystasjon. Den skal stå ved innkjøringen til flystasjonen på «gate guard» som engelskmennene sier. Sea Kingen ankommer Norge med ferge i februar, og blir så videretransportert til Bardufoss langs vei. Sea Kingene har i et halvt århundre transportert engelske soldater under den årlige vinterøvelsen «Exercise Clockwork». Det engelske mannskapet synes er trist å se på de utrangerte Sea Kingene, men det er nye tider, og erstatteren EH 101 «Merlin» er et flott og meget kapabelt helikopter, sa de.

Einar Holst Clausen



Her under øvelse Clockwork på Bardufoss. Foto Royal AirForce.

Den bunnslolide AG3 pensjoneres nå for godt

For snart 53 år siden ble avgjørelsen tatt at Heckler & Koch AG3 skulle bli Forsvarets nye håndvåpen. Nå er det rundt 10 år siden HK 416 overtok rollen som hovedvåpen, men Heimevernet har fortsatt AG3. Nå får også HV HK 416. AG3 blir til spiker. Forsvarsmateriell har nå bestilt 11.000 nye HK 416, hvorav ca 7.000 går til HV, og resten til å styrke driftsreserven. Ny leveranse av HK 416 starter i løpet av året og ut 2022.

Det var Kongsberg Våpenfabrikk (KV) som produserte AG3 på lisens, og de første våpnene kom ut fra fabrikkene i 1967. KV produserte over 253.000 AG'er til Forsvaret frem til 1974. takk for over 50 år solid tjeneste AG3! Det er mange av oss som fortsatt har mange minner og et godt forhold til dette bunnslolide våpnet.

Einar Holst Clausen



HENSHOLDT skal levere radaren på fremtids kystvakt-fartøy

Fremtidens norske Kystvaktfartøy i program P6615, vil bli utstyrt med siste versjon av HENSHOLDTs TRS-3D marine-radar og MSSR 2000 i IFF systemet. TRS-3D og IFF systemet er i dag i bruk på de tre «Nordkapp» klassen. Kontrakten med HENSHOLDT inkluderer også en opsjon på å oppgradere disse systemene på «Svalbard» klassen.

Kontrakten er verdt 200 millioner kroner, og er inngått med Forsvarsmateriell. Den inkluderer levering av tre TRS-3D radarer med software. Levering starter i 2021, parallelt med byggingen av de nye fartøyene. Inkludert er MSSR 2000 I identifikasjons-radar. HENSHOLDT har levert mer enn 50 slike radarenheter til marinefartøyer over hele verden.

Einar Holst Clausen



Er UAV-problemet i trafikkert luftrom løst?

Å operere høytflygende UAV'er i et sterkt trafikkert Europeisk luftrom, har frem til nå vært umulig. Blant annet Tyskland og tyske luftfartsmyndigheter, har vært svært betenkt, da de frykter at UAV'ene ville kunne kollidere med sivil lufttrafikk. Det gjelder spesielt under opp- og nedstigning til sin operasjonshøyde (ofte mellom 30-60.000 fot).

Nå har HENSHOLDT produsert og testet en nese-montert anti kollisjons-radar (collision avoidance radar) til UAV'er. Denne radaren varsler om andre fly er på kollisjonskurs, og fungerer også som en vær-radar. Teknologien HENSHOLDT bruker er basert på AESA-teknologi (Active Electronically Scanned Array), som utfører flere oppgaver samtidig og oppdager "objekter" svært raskt.

Da gjenstår det å se Tyskland og andre Europeiske land godkjenner dette systemet og iverksetter bruken av UAV'er i og over Europeisk luftrom.

Einar Holst Clausen



Ny sjef

for Bergenhus Heimevernsdistrikt 09

HV-09 har nå fått ny distriktssjef, og det er oberstløytnant Christoffer Thomas Knutsen som har overtatt sjefsstolen i ærverdige lokaler på Bergenhus festning.



Sjefen for Heimevernet, generalmajor Kristoffersen innsetter oberstløytnant Christoffer Thomas Knutsen som ny sjef HV 09.

TEKST & FOTO: EINAR HOLST CLAUSEN

Offisersbladet var i Bergen i forbindelse med besøk hos Skjold-klasse kystkorvettene og Sjøforsvarets OR-seminar, men la først turen innom den nye sjefen for HV-09. Selv om dette var et ikke planlagt «stunt» besøk, ble jeg tatt godt imot av den ferske distriktssjefen, som overtok HV-09 i august 2018.

Knutsen er på ingen måte en «fersking». Han har en meget solid militær utdanning og bred nasjonal og internasjonal tjenesteerfaring. Det kommer godt med når han skal lede 21 HV-områder med et territorielt ansvar for Hordaland og søndre del av Sogn og Fjordane. Han råder over innsatsstyrke Bjørn West, og har 28 fast ansatte. Den nye distriktssjefen har tidligere uttalt at det å overta et HV-distrikt, er som å ta over en odelsgård. Den

skal drives godt og gjerne leveres videre i litt bedre stand enn da du tok over. Her er noen spørsmål som den nye distriktssjefen svarte på;

Kan du kort si litt om dine siste tjenestesteder/stillinger du har hatt de siste årene?

– Av tjenestebakgrunn, så har jeg stort sett vært i operative og prioriterte avdelinger i Hæren i hele min karriere, jeg har jobbet i Porsanger Bataljon/Jegerbataljon, GSV og TMBN i flere omganger/beordringer, samt en beordring til Hærens Våpenskole. Før jeg kom til Bergen og HV-09 som sjef, var jeg en periode på fire år i FST i Operasjonsavdelingen.

– Jeg har flere runder i internasjonale operasjoner, stort sett i operativ tjeneste og i kampavdelinger (TMBN), min siste intops beordring var som Stabssjef NOR NCC 2013-14.

– Av utdanning så gikk jeg BSIN i 1992-93, KS-1 Linderud i 95-97, KS-2 2002-04 (inklusive FSTS 1) FHS/ FSTS 2011-12.

Hvordan er personell- og materiellsituasjonen i HV-09?

– Personell og materiellsituasjonen i HV-09 er meget god, vi har tilnærmet full oppfyllelsesgrad i alle HV-områder, og vi har fått tilført det materiellet vi skal ha i henhold til planverket.

Hva vil du som distriktssjef ha fokus på i tiden fremover?

– Tilpassing av oppdrag og planverk som svarer til en dynamisk situasjon. Fremover blir fokuset for HV-09 og bygge lags- og troppstrukturer som kjenner hverandre og som får trent på kjerne-



oppdraget sitt. Grundighet og enkelhet med fokus på bærende ferdigheter vil bygge fleksible og beredskapslagre enheter.

Hva vil du si er hovedutfordringen til HV-09 i fremtiden?

– Fremover vil utfordringen være å få gjennomført nok og tilstrekkelig trening med den styrken vi har, og med den ressursituasjonen som foreligger. HV har et meget viktig oppdrag, mye dyktig personell, og i all hovedsak det materiellet og den utrustningen vi skal ha. Men vi må få trent og øvd slik at vi står tilstrekkelig rustet når behovet er der.

Offisersbladet ønsker oberstløytnant Knutsen lykke til som sjef HV-09!



Osprey Aether AG 60L

Aether AG er designet for turer over flere dager, eller når du skal bære mye utstyr. Ryggsystemet kombinerer komforten og ventilasjonen til Ospreys prisvinnende AG AntiGravity™-ryggssystem med Ospreys IsoForm™-hoftebelte. Et integrert regndekke, Stow-on-the-Go™ festepunkt for vandrestaver, Inside-Out™-kompresjonsreimer og flere tilgangspunkter gjør det mulig å bære utstyret akkurat slik du vil.

Aether AG 60L koster 2375,- og kan kjøpes på bfo.milrab.no

Brynje Expedition jakke

Denne Expedition-jakken fra Brynje er både vanntett, vindtett og pustende. Jakken har i tillegg to brystlommer, to store lave lommer, en lomme på venstre arm, to innerlommer, foret med netting for optimal lufting. Jakken har Brynje super thermo netting for over skuldrene samt øvre del av ryggen, og håndledsstramming med borrelås og festemulighet for f.eks votter. Denne jakken passer perfekt både på tur og til hverdags!

Brynje Expedition koster 6250,- og kan kjøpes på bfo.milrab.no



Darn Tough Hiker Boot Sock

Vinner av gold awards Backpacker Editors' choice 2018. Darn Tough produserer sokker til alle slags aktiviteter; ski, tur, sykkel, løp, OCR, kompresjon, jakt, jobb og lifestyle. De velger spennende design som både gjenspeiler aktiviteten og gjør sokkene til noe litt mer enn ett par vanlige sokker. Denne tursokken har en lett dempet såle og egner seg meget godt til turer i fjell og utmark.

Darn Tough Hiker Boot Sock koster 369,- og kan kjøpes på bfo.milrab.no

Takeya Actives Insulated 700ml

Lei av å ha lunket vann i flasken eller kald kaffe/te når du er på tur? Takeya fikser dette! Takeya flaskene holder kald drikke i 24 timer eller varm drikke i 12 timer grunnet deres teknologi, samt åpningen på korken. Flaskene er laget av 18/8 rustfritt stål. Man har to muligheter å drikke fra flaskene, enten gjennom «tuten» eller å åpne hele korken.

Takeya Actives Insulated koster 380,- og kan kjøpes på bfo.milrab.no



Ny samlingsbasert master i praktisk lederskap

Høyskolen Kristiania lanserer en samlingsbasert mastergrad i praktisk lederskap. Dette er videreutdanningen for deg som vil heve din ledelsesutøvelse til et nytt nivå.

Etter gjennomført Master i praktisk lederskap skal du ha et bevisst forhold til egen ledelsespraksis. Du vil være forberedt på å håndtere uforutsigbarhet, usikkerhet, forventninger, press og problemer som kan oppstå i arbeidshverdagen. I sentrum av undervisningen løses organisatoriske utfordringer og muligheter gjennom prosess- og problembasert læring, så vel som din personlige lederutvikling.

Masterprogrammet i praktisk lederskap er en fleksibel utdanning tilpasset deg som allerede er i arbeid. Mastergraden er satt sammen av tre moduler på 30 studiepoeng med samlinger i Oslo. I løpet av programmet reiser vi blant annet til EDHEC Business School i Paris og ledelsesmiljøet Timbr i Ringebu.

For mer informasjon og påmelding, sjekk ut:
kristiania.no/studie/praktisk-lederskap



15%

rabatt for deg
som er BFO-
medlem

Den Lette Brigades Angrep

«Det er fantastisk, men det er ikke krig – Det er galskap!», uttalte feltmarskalk Pierre Bosquet om den Lette Brigades angrep under Krimkrigen. Hvor mye av det som var galskap, og hvor mye som var heltemot, har forblitt omdiskutert.

AV TROND SÆTRE

I september 1854 gikk en allianse av franske, britiske og tyrkiske tropper i land på Krimhalvøya, etter å ha erklært krig mot Russland i mars samme år. Målet var å stanse russiske forsøk på å utvide sin innflytelsessfære vestover og i retning Middelhavet, med de såkalte Donaukongedømmene – Moldavia og Valakia – som en utløsende faktor. Selv om slag ble utkjempet flere steder i Europa, fikk striden navnet Krimkrigen på grunn av kamphandlingene på Krimhalvøya - Og da hovedsakelig ved Sevastopol, hovedhavnen til den russiske svartehavsflåten. På grunn av festningsanleggenes beliggenhet kunne de allierte ikke angripe fra sjøsiden i nord, og i stedet marsjerte de inn fra sør. Operasjonen tok for lang tid, noe som de russiske troppene i Sevastopol utnyttet til å styrke forsvaret. Derfor endte de allierte opp med å beleire byen i stedet.

De allierte var dårlig forberedt. De trodde konflikten ville være over fort, og tok derfor ikke med vinterutstyr, de manglet gode kart og visste ikke hvor mange soldater de russiske forsvarerne hadde. På toppen av alt brøt det ut en koleraepidemi. Likevel holdt de stand da russerne gjorde sitt første forsøk på å bryte beleiringen, under slaget ved Balaklava, som var en viktig britisk forsyningsbase. Den 25. oktober rykket en stor russisk kavaleristyrke inn i Balaklavadalen og delte seg i to, den ene rett mot byen. Den ble slått tilbake av ildgiving fra 93. Highland Regiment, som raskt dannet en linje bare to mann dyp. Dette er blitt kjent som «Den tynne røde linjen». Den andre russiske angrepslinjen, som noe dumdristig gikk i oppoverbakke, ble slått tilbake av den Tunge Brigade, også den britisk.

Innledningsvis under slaget hadde tyrkiske soldater flyktet fra russerne, og etterlot seg våpenforsyninger. Britenes militære leder i Krim, Lord Fitzroy Somerset Raglan, trodde at russerne ville prøve å ta med seg dette artilleriet på retretten; det var nemlig strategisk plassert på bakkekammene langs dalen. Han ga kavaleriet sitt, som besto av både den Tunge og den Lette Brigade, ordre om å forfølge fienden. Kavaleriets kommandør, jarl George Bingham av Lucan, trodde han skulle vente på infanteriet, og angrepet ble derfor forsinket med tre kvarter. Raglan ga da en ny ordre: «Avansér hurtig til fronten og prøv å hindre fienden i å ta med seg våpnene».

Utgangspunktet for angrepet var ikke det beste. Lucan kunne ikke se russernes forsøk på å ta våpen, og da han spurte stabens utsending,



kaptein Louis Nolan, pekte Nolan ikke i retning artilleriet, men i stedet på et russisk kavaleri. Lucan kontaktet kommandøren for den Lette Brigade, jarl James Brudenell av Cardigan. De var svogere, men kom dårlig overens, og begge var visstnok lite respektert av sine egne tropper. Begge adlød ordren uten å forvise seg om at de hadde forstått den riktig, og den Lette Brigaden, som var mer hurtiggående enn avanserte. Russerne reagerte med å skyte på dem fra tre ulike retninger. Den Lette Brigaden rykket fram, etter sigende med dødsforakt, og greide innledningsvis å skape en viss panikk hos russerne. Noen få av dem skal til og med ha skutt på sine egne for å rydde fluktnvei. Men suksessen varte ikke lenge. Den Tunge Brigade skulle understøtte den Lette, men kom bare et kort stykke før Lucan ga dem ordre om retrett. Begrunnelsen hans var at de hadde bare blitt meiet ned også, og det var mer formålstjenlig om de holdt seg i bakgrunnen og sto klare til å hjelpe de overlevende fra den Lette Brigaden. Sistnevnte talte rundt 670 mann; det russiske styrketallet er ukjent, selv om Cardigan mente å vite at det var 5240 mann. Uansett så overmannet de britene, som måtte trekke seg tilbake. Under retretten var ildgivingen noe mindre, ettersom brigaden hadde satt et av de tre russiske batteriene ute av spill, mens de franske troppene hadde uskadeliggjort et annet.

I løpet av slaget ble 118 av Brigadens menn drept, 127 var såret og ca. 60 ble tatt til fange.

Den første som ble drept var Nolan, som ble truffet av en granat da han bestemte seg for å ri fremst. Cardigan var rasende på Nolan for det han oppfattet som et forsøk på å ta kommandoen under slaget, men hvorfor kapteinen egentlig red foran ham, får vi trolig aldri vite. Kan hende at han oppdaget at han hadde gitt feil retningsanvisning, og prøvde å stoppe framrykningen.

Russerne behandlet hendelsen som en seier, selv om man da så bort fra at de mislyktes med det som egentlig var målet, nemlig å erobre Balaklava. Russerne holdt Sevastopol i et knapt år til, før byen ble erobret av franske styrker den 8. september 1855. Det gjorde slutt på de største kamphandlingene under Krimkrigen, selv om fred først ble sluttet i mars 1856.

Da nyheten om den Lette Brigades fall nådde britiske aviser, inspirerte den hoffpoeten Alfred Tennyson til straks å skrive diktet «The Charge of the Light Brigade». Teksten heroiserte først og fremst brigadens mot og dødsforakt («Honour the charge they made! Honour the Light Brigade. Noble six hundred!»). Men den taktiske katastrofen som angrepet hadde vært, er også nevnt, om enn mer subtile («Not though the soldier knew, someone had blundered»). Med et noe mer kritisk blikk skrev Rudyard Kipling en slags oppfølger i 1890, «The Last of the Light Brigade», der han kaster lys på Storbritannias manglende støtte til sine veteraner fra Krimkrigen.



800 Royal Marines til Norge på årlig basis

Den 800 manns sterke Royal Marines avdelingen er snart ferdig med øving og forberedelser, før de ankommer Norge og skal lære seg til å operere i vinterforhold i Nord-Norge. Styrken er på bataljonsstørrelse og skal være/øve på årlig basis i Nord-Norge. I følge oberst Chris Haw, sjef for 1. Assault Group Royal Marines, er dette et ledd i å styrke alliert tilstedeværelse i Nord/Arktis. Secretary of State Gavin Williamson, annonserte nylig denne deployeringen, som et ledd i "A part of the UK's Arctic strategy".

Oberst Haw sier det er avgjørende med slik årlig øving, for å kunne takle å operere i et slikt iskaldt klima. Royal Marines øver ofte sammen med norske kystjegere, og Nederlandske tilsvarende styrker, som også øver jevnlig i Norge.

I forhold til dagens utilstrekkelige norske forsvær, spesielt på Hærsiden, skal vi kanskje være glade for økende alliert tilstedeværelse i Nord. Se video av intervjuet med oberst Haw på: <https://www.forces.net/services/royal-marines/arctic-strategy-hundreds-royal-marines-prepare-norway-deployment>

Einar Holst Clausen

Foto Royal Marines



Oberst Chris Haw sjef for 1 Assault Group Royal Marines. Foto Royal Marines.

Hæren styrkes i Finnmark



Fra venstre sjef Finnmark landforsvar oberst Jørn Erik Berntsen ordfører i Porsanger kommune Aina Borch sjef HV 17 oblt Stein Høye sjef 2 bataljon oblt Erling Nervik og kommandørsjant i 2.Bn Jim Willy Polea Lundemo.



LEO bergingsvogn på plass i typisk GP vær.

Fra oppstillingen på GP den 10. januar 2019.



En eskadrons-stridsgruppe på om lag 150 soldater ankom Porsangmoen i Finnmark i midten av januar i år. De ankomne soldatene, som har seks måneders tjeneste bak seg, er fase 1 av det som skal bli en ny bataljon. Porsangmoen leir skal nå gjenoppbygges.

Torsdag 10. januar sto stridsgruppen og Finnmark landforsvars ledelse oppstilt i leiren. Alle besøkende denne dagen fikk informasjon om hva som har skjedd frem til i dag, samt videre utvikling av Finnmark landforsvar. De fikk også se seg om i leiren, i tillegg til at de fikk se forskjellige våpentyper og pansret materiell.

Kavalerieskadronen og det nye Jegerkompaniet ved Garnisonen i Sør-Varanger er et ledd i en styrking av Hæren i Finnmark over tid. En rekrutt- og fagskole skal opprettes til høsten, og Forsvarsbygg blir ansvarlig for bygging av ny infrastruktur i og rundt leiren, for mange titalls millioner.

BFO og Offisersbladet gratulerer med etableringen og ønsker lykke til med tjeneste og oppdrag!

Einar Holst Clausen

Foto Forsvaret

Tungtvanns-akevitt

Eqge Gård i Lier har nå lansert en akevitt med militærhistorisk særpreg. De har kalt den Tungtvanns-akevitt D2O, og gitt flaskene en form som tungtvannsflaskene hadde.

Historien om tungtvannsfabrikken på Rjukan/Vemork står på baksiden av flasken. For de som ikke liker tung karvesmak, så er denne et godt valg. Finnes på bestillingsutvalget hos Vinmonopolet as. Dette er ingen alkohol-reklame, men kun en fortelling om noe med militærhistorisk tilknytning.

Einar Holst Clausen



Er Russlands nye hypersoniske missil ett ustoppelig supervåpen?

Kinzhal er Russlands nyutviklede hypersoniske missil. Missilet er en videreutvikling av det Russiske mellomdistanse ballistiske missilet «Iskander», som NATO lenge har fryktet på grunn av dets beryktede kapasitet og slagkraft. Missilet befinner seg nært NATO sine grenser flere plasser rundt omkring i verden.



Kinzhal kan i dag kun leveres med fly.



AV ANDERS AMUNDSEN FALCH

EKSTREM YTTELSE OG SLAGKRAFT

Russland ligger foran USA og NATO på utviklingen av denne missilteknologien. Er dette supersoniske missilet en av de farligste truslene man står ovenfor i en eventuell konflikt? Kinzhal er av typen «Air launched ballistic missile», som flyr i en ballistisk bane i svært stor høyde og med ekstreme hastigheter. Den kan antageligvis utstyres med atomstridshode. Kinzhal har en hastighet på over 10 mach (10 ganger lydens hastighet). Til sammenligning har vanlige kryssermissiler en hastighet på drøye 1 mach.

Russland hevder at Kinzhal har muligheten til å foreta ekstreme manøvre i alle faser av flygingen. Disse egenskapene er utviklet for at missilet skal kunne unngå å bli skutt ned

av fiendtlige missilforsvar-systemer. Russland hevder at Kinzhal skal kunne trenge gjennom ethvert missilforsvar og rakettskjold, eksempelvis de amerikansk-produserte luftvern- og missil-systemene «Patriot», «THAAD» og «AEGIS». Dette er noen av de langtrekkende luftvernssystemene som Norge kan vurdere som aktuelle kandidater, når man etter hvert skal anskaffe det planlagte nye langtrekkende luftvernet til Norge. Kinzhal's supersoniske hastighet og ballistiske bane, representerer en meget stor utfordring for NATO-alliansens medlemsland, og for de som skal utvikle mottiltak mot denne trusselen.

FLERE BRUKSOMRÅDER OG MULIGHETER

Enkelte kilder hevder at missilet kan få anti-

skipskapasitet, og da utvilsomt vil kunne utgjøre en stor trussel mot alle NATO sine ulike krigsskip. I følge russiske kilder, skal Kinzhal ha en rekkevidde på opptil 3000 km. Når missilet slippes fra et hypersonisk bombefly så forlenges rekkevidden ytterligere. Dette gjør at man kan ligge svært langt utenfor rekkevidden til missilforsvaret på NATO's krigsskip. Ett angrep med Kinzhal gir på grunn av den hypersoniske hastigheten en svært kort varslingsstid. Missilet kan bære både konvensjonelle strids- og atomstridshoder. Det antas i vesten at missilet vil være fullt ut operativt i 2020, men mye tyder på at missilet allerede er ferdigutviklet, satt i masseproduksjon og deployert. Russland hevder at missilet har vært operativt og deployert siden 2017. Uansett representerer dette i dag en betydelig trussel mot Norge og NATO.



Dette er et Iskander missil/rakett, som Kinzhal er videreutviklet fra.



Russland forsker på 5. og 6. generasjons hypersoniske missiler.

NORSKE BASER OG KAPASITETER UTSATT FOR «FIRST STRIKE-ANGREP»

Norske baser vil i en eventuell konflikt kunne bli utsatt for såkalte «First strike-angrep». Selv med de beste luftvern- og missilforsvarssystemene i Norge og NATO, er det svært stor sansynlighet for at man ikke vil klare å stoppe et slikt «first strike-angrep». Noen tror at det norske «NASAMS-luftvernet» gir oss en beskyttelse mot alle flyvende trusler. NASAMS gir god luftvernkapasitet mot mange ulike trusler i luftrommet, men det inkluderer ikke våpen som Kinzhal.

FÅ ELLER INGEN EFFEKTIVE MOTTILTAK

Når Kinzhal først er avlevert/avfyrt, er det pr i dag ingenting mottiltak som kan stoppe den.

En løsning kan eventuelt være å bruke våre avanserte F-35 til å gå inn på dypet, og ta ut de plattformene som bærer dette våpenet før de får avfyrt missilet. Våre stealthy F-35 har egenskaper til å kunne utføre slike oppdrag.

Russiske bombefly som bærer «Kinzhal», må på grunn av Kinzhal's lange rekkevidde, eventuelt skytes ned 2-3000 km fra potensielle mål. Utfordringen er at de da kan være i russisk luftrom eller i internasjonalt luftrom, og hvem vet om de er på øvingstokt eller om de er på et skarpt oppdrag? Med andre ord en nesten umulig vurdering for et operativt hovedkvarter, eller til syvende og sist en regjering.

fakta

FAKTA OM KINZHAL

Stridshode: 500kg. Kan utstyres med atomstridshode.

Kompatibelt fly: MIG-31K (1 missil), TU-22M3M (opptil 4 missiler).

Rekkevidde: 2000km + (MIG-31K), TU-22M3 (3000km).

Maksimal hastighet: 10-12 Mach.

Motor og framdrift: Solid-propellant rocket.

«HV-troende»

- Trident Juncture har styrket meg i troen på Forsvaret og min egen innsatsstyrke Heron!



AV OLA K. CHRISTENSEN (TEKST) OG
PER-INGE JOHNSEN (FOTO)

Han er hellig overbevist, ja rett ut sagt en sann «HV-troende», bodøværingen Ørjan Olafsen. For tiden sivilt bosatt i Brussel, men militært hjemmehørende i innsatsstyrke Heron i Sør-Hålogaland heimevernsdistrikt 14 (HV-14) på Drevjamoen ved Mosjøen. Og hvor tidvis kursen settes for å stille på Herons forskjellige aktiviteter, som fjorårets NATO-øvelse Trident Juncture.

«OFFISERSFRUE»

Et par mil sør for den belgiske hovedstaden, i Waterloo, kjent som stedet en viss franskmann møtte minst én overmann i 1815, har Ørjan vært bosatt med kone og tre barn siden august 2015. Han er medfølger, eller «offisersfrue», som

43-åringen selv kaller seg. Hanne, major i Luftforsvaret og med lang fartstid som presse- og informasjonsoffiser, jobber i den norske militærmisjonen i Brussel (MMB) ved NATOs splitter nye hovedkvarter snaut tre mil unna i nordlig retning.

FORLOKKENDE

Hans militære rulleblad forteller blant annet følgende: Sjøforsvarets rekruttskole på KNM Harald Haarfagre i 1994 med påfølgende MP-kurs på Haakonsværn før videre tjeneste på daværende Forsvarskommando Nord-Norge (FKN) på Reitan ved Bodø.

Etter avsluttet førstegangstjeneste, trodde imidlertid unge Olafsen at han var ferdig for godt i «Kongens klær». Men nei da, for i 2005 mottok den vernepliktige nemlig en innkalling til ny militærtjeneste, denne gang til HVs

områdestruktur. Og for å si det sånn: han tok ikke akkurat «bølgen». Men innsatsstyrken, derimot, ja den virket rett og slett forlokkende. Det ble derfor sendt inn en søknad med påfølgende opptak, og den målrettede innsatsen hans ble belønnet med en plass i Heron.

Der må tydeligvis MP-korporal Olafsen ha likt seg utmerket, siden treårskontrakten er blitt fornyet hele fire ganger. Det skyldes ikke minst hans MP-makker, som lyste opp tilværelsen. Forholdet dem imellom, som ifølge Ørjan startet litt kleint, utviklet seg i årenes løp særdeles positivt. De to ble omtrent rene «ekteparet» og visste særdeles godt hvor de hadde hverandre.

VELFUNDERENDE

– Innsatsstyrken har bestått av en fast gjeng gjennom flere år. Miljøet er godt og det er lite tull. Ting fungerer kort og godt i Heron, forteller

Totalt har HV tolv innsatsstyrker over hele landet med til sammen ca. 3000 mannskaper og befal. Innsatsstyrkene består av frivillige, som skriver kontrakt etter bestått opptak. MP-korporal Ørjan Olafsen tilhører Heron i HV-14 (Sør-Hålogaland heimevernsdistrikt 14). Innsatsstyrkene har fått navn etter operasjoner som Kompani Linge gjennomførte under 2. verdenskrig.



Ørjan, og legger til at tjenesten har vært særdeles utviklende gjennom blant annet forskjellige typer kurs kombinert med en meningsfull tjeneste.

Stikkord som lederskap og ansvar er noe av den personlige gevinsten innsatsstyrkeveteranen har fått brukt i sin sivile jobb som terminalformann på Bring. Men altså siden 2015 med permisjon fra sin arbeidsgiver i Bodø, der familien bor.

– En særdeles medgjørlig arbeidsgiver, som har gjort tilværelsen i utlandet en smule enklere ved å innvilge meg tre års permisjon, mener den hjemmearbeidende «offisersfruen». For med tre barn på henholdsvis 14, syv og fem, ja så fyller hverdagen egentlig seg selv; med skoler og lekser, handling og matlaging, vasking og støvsuging, fritidsaktiviteter og kjøring.

Og noen ganger i året altså tjeneste i grønt. Hjemme i Norge, som i høst og Trident Juncture.

Heron møtte på sitt oppsettingssted i nord og forflyttet seg til sør, for å slutte seg til rødt parti i Trøndelag.

FORSVARSEVNE

Om NATO-øvelsen svarte til forventningene? Absolutt, skal vi tro ham.

– Det er alltid bra å se igjen gjengen, når jeg er i Norge på «husmorferie» et par-tre ganger i året. Under øvelsen produserte Heron beredskap og forsvarsevne. Mitt eget fagfelt bidro med monitorering av trafikkbildet og med sikkerheten i høysetet. I høyeste grad en skarp operasjon.

– Dessuten var jeg også liaison til Brigade Nords MP-kompani, der jeg fikk innblikk i Hærens operasjoner og MP-kompaniet fikk innblikk i en innsatsstyrke i Heimevernet, forteller han.

FORSVARSVILJE

Nok et opphold i Norge og nok en innsats for Heron er over. For Heimevernet. Og for nasjonen, sammen med allierte kolleger. Ørjan Olafsen har ofte reflektert rundt tjenesten og «vitsen med det hele». De årlige treningene har styrket ham i troen på Heron og på Heimevernet.

Han er helt overbevist om hvorfor de trener. Hvorfor et hundretalls kvinner og menn samles på Drevjamoen og til sammen tilbringer flere titalls dager årlig med drill, drill og atter drill.

– Hvis det blir bruk for oss, da er vi klare. Ett hundre prosent klare. Alvoret ligger alltid i bakhodet. Langt fremme i bakhodet.

– Et godt miljø med gode mennesker og en meningsfull tjeneste svekker ikke akkurat forsvarsviljen min!

Et militært geni i Romer

Romersk historisk drama





Roman Empire er en utmerket historieleksjon på Netflix. Miksen av historikere som uttaler seg og gjenskaping av historiske hendelser fungerer overraskende bra.

Dette dramaet er både underholdende, spennende og lærerikt.

AV NILS VERMUND GJERSTAD

Netflix har produsert flere historiske serier, som episke Spartacus, og Troy. Roman Empire er etter min mening den beste. Første sesong handler om keiser Commodus (161-192 e.Kr). I ung alder ble han sendt til sin far, Marcus Aurelius, som kjempet mot barbarene i Germania. Ved front-avsnittet får sønnen lære disiplin og militær kustus. Commodus blir keiser, men konkurrerer også som gladiator i livsfarlige kamper på Colosseum - for å vinne romernes gunst. Mange husker sikkert Commodus og Marcus Aurelius fra Gladiatoren (2000), men dette er en ganske annerledes vinkling.

I andre sesong følger vi den mest kjente av de romerske keiserne. Julius Cæsar (100 f.Kr - 44 f.Kr) har helt fortjent blitt pensum i historiebøkene. Her er mye spennende om både triumviratet, beleiringen av Alesia og kryssingen av Rubicon. Cæsar er mest kjent for at han avviklet republikken og innførte monarkiet i Romerriket, og at han i år 46 f.Kr innførte den julianske kalender, som gjaldt

i over 1700 år. Og dessuten at han ble myrdet i et komplott ledet av sin sønn, Brutus. Men denne mannen gjorde så mye mer enn det, og han viste at en romersk keiser også kunne være edel, sivilisert og storsinnet. Ikke bare var Cæsar militært geni, politiker av rang, en dyktig forfatter og kyndig med kart og vitenskap, dessuten var han på flere områder progressiv. I felttoget mot gallerne var han brutal, men han viser sin storsinnethet etter å ha overvunnet gallerne; Cæsar foreslo for Senatet at gallene burde få samme rettigheter som innbyggere i Roma.

Fortellerstilen i Roman Empire er temmelig unik, ettersom dette er en miks av "re-enactment" av virkelige hendelser, med skuespillere, kulisser, hester og det hele, samt historikere som forklarer oss viktige ting om både kulturen, valgene karakterene gjør og strategiene, samt annen viktig bakgrunnsinfo. Jo da, det er en effektiv formidling, og her gjelder det å holde blikket mot skjermen hele tiden. Tre-fire timer med Julius Cæsar er faktisk i minste laget, og føles både kompakt og komprimert og det

kunne gjerne vært dobbelt så lenge. Til gjengjeld slipper man at det blir gjort for mye melodrama ut av episoder i livet hans. Filmskaperne får frem det faktiske og hvilken betydning Cæsar hadde for utforming av Romerriket.

Å lage scener fra oldtidens Roma er visuelt krevende, og jeg synes at filmskaperne har klart det på en tilfredsstillende måte. Historikere som snakker mellom slagscener fungerer helt fint, uten at det går på kostnad av fremdriften. De sier mye interessant, men kunne gjerne fått med at Julius Cæsar iblant overdrev. I sin bok om gallerkrigene "De Bello Gallica" nedtegnet han at en gallisk hjelpestyrke talte 250.000 menn, mens det riktige antall trolig var nærmere 100.000. Men man tilgir slikt for fortellingens skyld. Det er krevende nok å iscenesette Romerriket og erobningskriger. Her er mye å glede seg over.



Lokalforeningsdrift i omstilling

– BFO Andøya



BFOs lokalforening Andøya er veldrevet og har vokst seg stor.

Den 1. januar 2020 blir 133 luftving Andøya nedlagt og 133 luftving Evenes med stasjonsgruppe Andøya opprettet. Etter to år med mental omstilling for de ansatte er 133 luftving endelig i formell omstilling, men det gjenstår fortsatt mye usikkerhet hos mange. I skrivende stund er METFOR-linjalen ennå ikke klar, og de ansatte etterspør fortsatt mer utfyllende informasjon. Midt oppi dette har BFO Andøya vokst seg større som lokalforening, både i medlemstall og i aktivitetsnivå.

Vi jobber aktivt for våre medlemmer, både gjennom økt medlemstilbud og gjennom ivaretagelse. Med hjelp til å utforme søknader, råd i saker og forsikringer, og ikke minst grundige og saklige innspill i drøftinger, har vi vokst til å bli en svært god støttespiller for våre medlemmer, og også de andre organisasjonenes medlemmer. Vi samarbeider godt med arbeidsgiver, og gir konstruktive tilbakemeldinger vi opplever blir lyttet til, på alle nivå.

Vi har et ungt og dynamisk lokalforeningsstyre, komplettert av like energiske ATV'er på avdelingene og i UAMU. Vi bryr oss om medlemmene våre, og jobber for å bidra til økt trivsel på jobb og i arbeidshverdagen. Vi har som ambisjon å ha en månedlig medlemsaktivitet, enten noe sosialt som hvalsafari, julebingo eller vinkurs, eller noe faglig som pensjonsbrif eller HA/TABrif. Vi opplever i snitt rundt 20 deltakere på arrangementene våre, og vi er fornøyde med å ha skapt et tilbud medlemmene setter pris på.

Ved å bidra til økt sosial trivsel, bidrar vi også til den operative evnen, det er et fokus som er viktig for oss. Fornøyde medlemmer bidrar til fornøyde ansatte, som forhåpentligvis bidrar til et bedre arbeidsmiljø. Bidrar det i tillegg til økt ståtid innebærer det at vi beholder medlemmene lengre. Vi jobber med å ha et positivt fokus på fremtiden og omstillingen, selv om det til tider er utfordrende. Vi har også en dedikert ATV Omstilling på luftvingen, i tillegg til ordinær ATV.

Med både flyvende personell, teknikere, stabsarbeidere og adminspesialist i lokalforeningsstyret, hvorpå det er både fastboende, pendlere, gifte, single, foreldre, barnløse, OR, OF, kvinner og menn, har vi et godt mangfold som bidrar til at vi spiller medlemsmassen på luftvingen på en god måte, en kompetanse vi bruker aktivt i tilpasningen av medlemstilbudet. Og det beste av alt, vi opplever at medlemmene ser på oss som en ressurs, og aktivt bruker sine tillitsvalgte.

En av sakene som har størst fokus hos oss nå er OA-saken, hvor vi har gått til brudd på arbeidstidsdrøftinger siden i sommer, og sagt opp lokal arbeidstidsavtale til reforhandling. Uten å gå i videre detaljer, kan vi beskrive en situasjon hvor det har vært mye frem og tilbake, med uenighet rundt hva som faktisk er gjeldende i en situasjon med daglig unntaksaktivitet. Vi mener man ikke kan planlegge med OA utenfor 07-17 på operativ tjeneste eller tjeneste som direkte understøtter denne, og at man ikke kan kalle det tur-

Meningene om nedleggelse av Andøya er mange. Er bildet et uttrykk for hva de tillitsvalgte mener om nedleggelsen?



nus uten at aktiviteten for den ansatte er gjen-takende og at de har arbeidskontrakt på turnus-arbeid. I denne saken er vi uenige med arbeidsgiver, og det er vi enige om lokalt uten at det går ut over partssamarbeidet.

Det er flere utfordringer ved å være tillitsvalgt på en luftving i omstilling. Vi har allerede nok å gjøre i vår daglige tjeneste, og opplever ofte at det bes om innspill eller tilbakemeldinger fra arbeidsgiver med alt for kort svarfrist. Det går også mye tid til møtevirksomhet og kurs, og man føler seg dratt mellom tjenesten og vervet, en utfordring de fleste tillitsvalgte vil kjenne seg igjen i. Samtidig er det viktig å delta på dette, da det bidrar til økt helhetsoversikt og forståelse for hva det er man er med på.

Da er det godt med en ledelse på luftvingen som ser på oss som en medspiller, og ikke som en motstander. Det gode samarbeidet med ledelsen er essensielt, og bidrar som en motivasjonsfaktor for oss i vårt arbeid; vi vet at det vi

gjør er viktig og bidrar positivt og konstruktivt inn i driften.

Vi har et stort fokus på kompetansebygging, og sender både tillitsvalgte og medlemmer på de ulike kursene i BFO-skolen, de anbefales! Vi planlegger samtidig langsiktig, og bygger opp de tillitsvalgte, også med tanke på fremtidige utskiftninger. Når vi kommer til årsskiftet er det sannsynlig at deler av styret har blitt overført til Evenes, da må det være igjen nok kompetanse til å drifte lokallaget og ivareta medlemmenes interesser. Det medfører at vi har hele 13 tillitsvalgte fordelt på lokalforeningsstyret, ATV'ene og varaer. Når vi er så mange som deler på jobben, blir den lettere å utføre.

Fremover må fokuset forbli på medlemsivaretagelse. Kampen om Andøya flystasjon er ikke jobben vår som tillitsvalgte. Vi skal ta vare på medlemmene våre, og gi innspill opp i linja, både gjennom arbeidsgiver og i BFO, på forhold ved omstillingen som berører de ansatte.

Avgjørelsen er politisk, og det må vi akseptere. Da er det enda viktigere at vi kommer med tilbakemeldinger og konstruktive innspill på prosess, innhold, risiko og konsekvenser. Og er vi uenige i noe sier vi i fra, det være seg både arbeidsrettslige og operative forhold. Vi har selv sagt en mening om både omstillingen og Evenes, men det finnes like mange meninger om den saken som det finnes medlemmer. Derfor har vi valgt å ikke oppfordre til kamp og å ha gjen-takende innspill i media de siste to årene. Vi tror ikke det bidrar på den rette måten. Hos oss er medlemmet i fokus.

På vegne av lokalforeningsstyret og de tillitsvalgte,

Hanna Sesselja Mikalsen

Foto: Vivienn Engstrøm, Forsvaret

Første opptak

til Befalsskolen og Hærens lagførerskole er gjennomført!

Rett før jul fikk mange ansatte og soldater på tampen av sin førstegangstjeneste ett av sine juleønsker oppfylt – tilbud om utdanning ved Hærens lagførerskole eller Befalsskolen.



Fysiske tester er krevende og harde.

AV JON VESTLI, KOMPETANSEUTVIKLER BFO

For første gang ble FOS gjennomført i desember. Dette opptaket handlet om opptak til to helt nye utdanninger, ved to helt nye utdanningsavdelinger. Befalsskolen er på Sessvollmoen og Hærens lagførerskole er lokalisert på Rena. Begge avdelingene skal utdanne ledere for Forsvaret, selv om nivået og fokuset skal være noe forskjellig. Dette er to helt vesentlige utdanningsinstitusjoner for Forsvaret fordi dette er grunnutdanningen for å bli befal og militær

leder blant spesialistene.

Hærens lagførerskole starter sin første utdanning 4. februar 2019. Skolen har kapasitet til 80 elever i hvert kull, og – basert på opptaket de foregående to ukene, vil første kull være tett opp til det skolen klarer å utdanne. Elevene som starter sin utdanning har gjennomført førstegangstjenesten eller er ansatt som grenader i Hæren. Gjennom opptaket har det vært vektlagt at alle er kvalifiserte og at de skal tilbake til den avdeling og det fagfeltet de hadde når de møtte til seleksjon. Dette har Hæren fått

til for de aller fleste, selv om en del av de yngste nok må akseptere et skifte etter at de har bestått lagførerskolen. Og alle er nå godkjent for eventuell videre utdanning i Forsvarets OR-korps da kravene for lagførerutdanningen er de samme som for opptaket til Befalsskolen.

Hæren hadde kalt inn 221 søkere til opptaket. Kvinneandelen var på 22,4 prosent. Etter endt seleksjon sto man igjen med 98 kandidater hvorav 20 var kvinner. Det var flere kvalifiserte enn antall plasser, og derfor har mange grenaderer fått tilbud om utdanning ved Befalsskolen. Av



de som starter på lagførerutdanningen, kommer svært mange fra førstegangstjenesten. Så, under forutsetning av at alle består denne, vil det bli ca 70 nytilsatte i Hæren utpå våren en gang.

Befalsskolen på Sessvollmoen har etablert og planlagt en helt ny utdanning i løpet av høsten. Og 7. januar starter «skarp gjennomføring» for første gang. Skolesjefen bekreftet en travel og intens høst hvor en helt ny avdeling har etablert et helt nytt utdanningsløp for befalsutdanningen. Befalsskolen har et plantall på 70 elever per kull, og gjennom opptaket ble det 70 styk-

ker som fikk tilbud om utdanningsplass. Planen for 2019 er at Befalsskolen skal utdanne 140 militære ledere. Og etter opptaket ligger det an til at dette tallet blir nådd, selv om fordelingen av plassene på H-S-L blir annerledes enn hva kvotene tilsier – Hæren har fått økt antall elevplasser.

219 kandidater ble kalt inn til opptaket til Befalsskolen. Etter feltperioden var det 135 stykker som fortsatt var med i vurderingen. Og – det var ingen kandidater som hadde gitt seg frivillig i løpet av opptaket! Dette er rekord, og sier noe om motivasjonen for å bli militær leder. Der-

som man ser bak tallene, har også erfaringsnivået blant søkerne gått noe opp. Hærens søkere har en gjennomsnittlig tjenestetid på 5,1 år, Luft 3,9 og Sjø 2,8 (her var det 10 instruktører fra Madla som trakk snittet kraftig ned – fra de andre avdelingene var snittet høyere).

Dette har vært et opptak som har blitt profesjonelt gjennomført, med svært solide kandidater og som har dannet et grunnlag for suksess i fortsettelsen. Hæren, Sjø og Luft vil i løpet av 2019 bli tilført flere kompetente ledere og dette vil styrke den operative evne!



Av John Berg, major (R)
Forsvarsanalytiker

NATO ØVER I UKRAINA

Uoffisielle NATO-øvelser i Ukraina griper nå om seg. Klart viktigst hittil, og klart mest omtalt, er flyøvelsen «Clear Sky» 2018, hovedsakelig fra den ukrainske flystasjonen Starokostyantyniv, innen NATO nå bare kjent som Staro K. På denne øvelsen, og under intense forberedelser i flere måneder forut for øvelsen, gjorde ukrainske flystyrker åpenbart meget store fremskritt i retning av å beherske alliansens prosedyrer, kommunikasjonsterminologi og taktikk. Det fremgår at ukrainske flygere som knapt kan et ord dagligtale engelsk, nå kommuniserer utmerket på NATO «flygerspråk».

Fra NATOs side dominerte amerikanerne, men det var også forskjelligartet deltagelse fra Nederland, Belgia, Danmark, Polen, Romania, Estland og lavprofilert fra Storbritannia. Fra NATOs side ble øvelsen kjørt av USAF (US Air



Amerikansk F 15 Eagle.



Ukrainsk Sukhoi Su 27 UB Flanker.

Forces in Europe), men den var i stor grad hengt opp i at Ukraina og California er vennskapsstater, og at California Air National Guard (ANG) gjennom en årrekke har bygget ut stadig bedre forbindelser. Hovedstyrken fra amerikansk side var derfor seks F-15C fra 144th ANG Fighter Wing fra Fresno flystasjon. En nøkkelmann, med erfaring fra det årelange samarbeidet, var wing'ens oberstløytnant Robert Swertfager, som per i dag snakker både ukrainsk og russisk. Øvelse «Clear Sky» 2018 anses som bare en begynnelse, og man ser nå åpenbart for seg årlige flyøvelser i tre års sykluser med hovedbaser i tur og orden i Polen, Ukraina og Romania. De to andre landene er som kjent med i NATO.



Slik situasjonen ofte er i det østlige Sentral-Europa, med korte avstander og uoversiktlige og kompliserte, tette situasjoner som raskt kan utvikle seg, ble det veldig mye kloss hold (within visual range) luftkamper med behov for visuell identifisering av andre fly (som reklamen for en viss, kanskje litt sidrumpet flytype hevder at aldri forekommer mer), og dermed fikk amerikanerne kjørt seg mot de ukrainske, sovjetiskbygde Flanker jagernes gode manøveregenskaper ved midlere og lavere hastigheter. Amerikanere fikk også fly i to-seters Flankere og ukrainere i to-seters F-15D. Dessverre inntraff et havari med en Flanker, der en ukrainer og en amerikaner mistet livet.



Ukrainas president Petro Poroshenko.



Generalmajor Clay L. Garrison.

Ukrainas president Petro Poroshenko besøkte selvsagt øvelsen og sa: «We have started to effectively cooperate together, we are learning a lot from NATO and NATO is learning a lot from Ukrainian soldiers, and we very much appreciate the strong and viable approach demonstrated by our American and NATO partners.» Sjefen for California ANG, generalmajor Clay Garrison, som også ledet øvelse Clear Sky 2018 sa: «We have taken massive steps to reach interoperability during this exercise. "Clear Sky" is leaps and bounds more comprehensive and extensive than our last air-centric exercise in 2011.» (Han refererte her til Øvelse «Safe Skies» i 2011, som var avgrenset til koordinering av luftovervåking under sommer-OL 2012, EM i fotball 2012 og vinter-OL 2014). Videre sa han: «Ukraine asked us to come here and bring this exercise to them. NATO is the gold standard across the world because we have rules to ensure a high level of safety and readiness. Ukraine knows the only way it can be interoperable with NATO is to train to that standard, which is exactly what we are working towards and accomplishing with this exercise.» Så vet du det, Vladimir Putin. (Gert Kromhout, Air Forces Monthly jan 2019, Babak Taghvaei, Air International jan 2019)

KAMPFLY MÅ MANØVRERE

I likhet med britene i deres nye Tempest kampflyprosjekt, ser det ut til at Frankrike og Tyskland mener at deres neste generasjons kampfly FCAS (Future Combat Air System) må ha meget gode manøveregenskaper og andre klassiske kampflyytelser. Dette fremgikk da prosjektleder, den franske generalmajor Jean-Pascal Breton, talte på en internasjonal kampflykonferanse i Berlin. Flyet må ha meget gode ytelser for å kunne opprettholde «air superiority», og fra fransk side må det dessuten kunne bidra til luftdelen i Frankrikes kjernefysiske avskrekking. Frankrike har nylig tatt sine Mirage 2000N, som hadde denne rollen, ut av tjeneste.

FCAS betegner egentlig et system der kampflyet bare vil være ett ledd. Det vil være bemannet, men kunne operere sammen med et ubemannet ledd. I denne ubemannede luftfarkosten vil man ifølge Breton legge maksimal vekt på best mulig stealth (vanskelig observerbarhet), på bekostning av manøveregenskaper og andre ytelser. Spania synes nå å være på vei inn i FCAS prosjektet. (Gareth Jennings, Jane's International Defence Review jan 2019)

Last ned Offisersbladet-appen – få en annerledes leseopplevelse!

Den nye App'en heter Offisersbladet+,
og skal fungere på iPad, Androide
lesebrett og alle typer mobiltelefoner

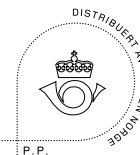
Last ned utgavene
og du har ditt eget
Offisersbladet-bibliotek.



Fremragende bildekvalitet
på lesebrett-utgaven, og
tekstspalter du selv drar
opp med fingeren.



B-Economique
NORGE



Avsender: Offisersbladet, Postboks 501 Sentrum, NO-0105 Oslo

Giraffe 1X

Flexible protection for mobile forces

