

- Giv akt!
- Leserinnlegg
- Internasjonale nyheter
- Pensjon

LANGTIDSPLAN FOR FORVARET OG COVID-19

FORSVARSGRENSJEFENE SVARER



Generalmajor
Eirik Kristoffersen
Sjef Hæren



Kontreadmiral
Nils Andreas Stensjønes
Sjef Sjøforsvaret



Generalmajor
Tonje Skinnarland
Sjef Luftforsvaret



Generalmajor
Elisabeth Gifstad Michelsen
Sjef HV



Generalmajor
Inge Kampenes
Sjef Cyberforsvaret



- Dette mener BFO om LTP'en • Offisersbladet besøkte Sambandsbataljonen
- Offisersbladet besøkte Logistikkbataljonen • Uvanlig høy Russisk aktivitet



K2 : Neste generasjons stridsvogn er klar for konkurransen

K2 er en av de mest avanserte stridsvognene i verden. Den nyutviklede stridsvognen er basert på banebrytende teknologi. Bruken av velprøvd og moderne europeisk og koreansk teknologi gir stridsvognen det høyeste nivået av beskyttelse, ildkraft og mobilitet.

K2 er optimalisert for ethvert miljø - spesielt fjellområder. Dette, kombinert med det moderne designet til K2, gjør denne stridsvognen til det beste valget da den også har en levetid på mer enn 30 år med stabil og pålitelig logistikk. Samtidig kan Norge se frem til økt produksjon i egen forsvarsindustri.

Norge må anskaffe nye stridsvogner gjennom åpen konkurranse. Ved å teste de forskjellige stridsvognene mot hverandre under norske forhold, får Norge et klart og tydelig bilde av hvilken stridsvogn som best møter Norges behov.

K2 er klar for konkurransen.





HYUNDAI
Rotem

TAKK FOR TILLITEN

K9 VIDAR er en suksess for den norske Hæren

K9 VIDAR er leveret på tid i henhold til krav og på pris

K9 VIDAR gir langtrekkende ildkraft til Hæren nå og i fremtiden



K9 Self-Propelled Howitzer

K10 Ammunition Resupply Vehicle

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 20

E-post: mona.audne@bfo.no

Tilsluttet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund-Stat

ANNONSESALG:

Media Digital AS v/Mikael Kvitle

E-post: mikael.kvitle@mediadigital.no

Mobil: 480 91 607

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 punktpriske@me.com

Trykk: UnitedPress Poligrafija

BILDER:

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

FORSIDE:

Forsvarssjefen og forsvarsgrensjefene.

Foto Forsvaret

REDAKSJONEN AVSLUTTET:

4. juni 2020

(Bekreftet opplag 2. halvår 2019 - 10.350)

UTGIVELSESPLAN 2020:

NUMMER	MATR.FRIST	UTGIVELSE
Nr 4 august	14. august	28. august
Nr 5 oktober	2. oktober	16. oktober
Nr 6 november	20. november	4. desember

Offisersbladet drives etter redaktørplakaten.

FØLG BFO PÅ:

facebook.com/bfo.no

twitter.com/bfo12

instagram.com/bfo12



Hvor skuffet er vi?

Forsvarssjef Haakon Bruun-Hanssen var meget klar i sitt fagmilitære råd, med sine fire alternativer. Alternativ A var Forsvarssjefens primære ønske, en plan som ville styrke alle forsvarsgrenene betydelig, både materielt og personellmessig, og da kraftig forbedre vår stridsevne og utholdenhet. Alternativ D var minimums-alternativet, som stort sett ga litt her og der, men som ifølge Forsvarssjefen reduserer vår evne til å delta i internasjonale operasjoner, samt oppfylle de krav som NATO stiller.

Så fremlegger Regjeringen Langtidsplanen for Forsvaret den 17. april. En langtidsplan som for første gang plutselig strekker seg over åtte år! Planen er en «lett-utgave» av alternativ D, der nesten ingen ting skjer før i 2024 - 2028! En ny mekanisert bataljon etableres i Nord og 2. bataljon overlever, nå som en mekanisert bataljon. Våre ULA-klasse ubåter levetidsforlenges, da det fortsatt er store problemer rundt anskaffelsen av nye tyske ubåter. For slikt skjer jo når man bestemmer seg for leverandør før man vet prisen, og før alle norske særkrav er diskutert! Våre mineryddere lappes sammen og fortsetter sin tjeneste, og kystkorpsettenes fases ikke ut likevel, og det blir ingen ny fregatt.

Våre Bell helikoptre må i alle fall fly fire år til, og Hæren ser ikke ut til å få sine sårt tiltrengte helikoptre. Langtidsplanen sier heller ingen ting om at det må investeres i en ny landsdekkende radarkjede. I det hele tatt er langtidsplanen overraskende lite forpliktende. En økt tildeling på 2 milliarder kroner årlig er i realiteten 1,5 milliarder, fordi Forsvaret må effektivisere med en halv milliard årlig. Tar man prisøkninger og «valuta-smellen» med i regnestykket, så er vel 1,5 milliarder kroner årlig spist opp for lengst. Å kalle dette tidenes satsning på Forsvaret er rett og slett tragikomisk. Alt i alt ble det derfor en lettelse og glede når flertallet på Stortinget sendte Regjeringens Langtidsplan i retur. Med andre ord «ompuss»! En godkjenning i Stortinget kommer nok ikke før helt på slutten av 2020.

Om ikke alt dette er nok, så har Forsvarsdepartementet forkludret hele det lokale lønnsoppgjøret for 2019. Det skulle jo vært ferdig for lenge siden. Lønnsoppgjør 2020 starter til høsten (det er forsinket pga korona-krisen). Striden i lønnsoppgjøret for 2019 er personellens pensjonsgrunnlag. Organisasjonene krever at variable tillegg skal inngå i pensjonsgrunnlaget, slik det er i alle andre etater. Så vidt jeg vet var Forsvarsstaben etter hvert enige i dette kravet, men så nektet Forsvarsdepartementet å godta det! Det medfører at oppgjøret som skulle vært ferdig senhøstes 2019, fortsatt er «på vent». Dette er svært lite personellvennlig, og er ikke akkurat rekrutterende, ei heller lurt i et beholde-perspektiv!

Langtidsplan for Forsvaret er naturligvis et hovedtema i denne utgave, der dere kan lese BFOs vurderinger rundt langtidsplanen. I tillegg har sjef Hæren, Sjøforsvaret, Luftforsvaret, HV og Cyberforsvaret fått plass til å svare på Offisersbladets spørsmål, samt kort kommentere Langtidsplanen.

Da gjenstår det for meg å ønske dere alle sammen en riktig god sommer, fylt med godt vær godt samvær og en fortjent pustepause!

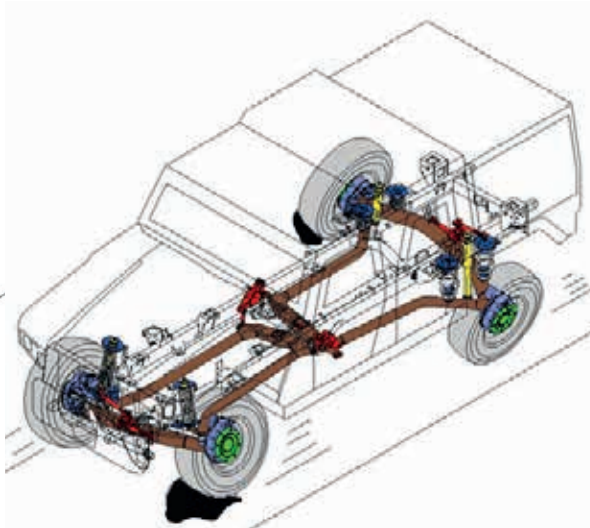
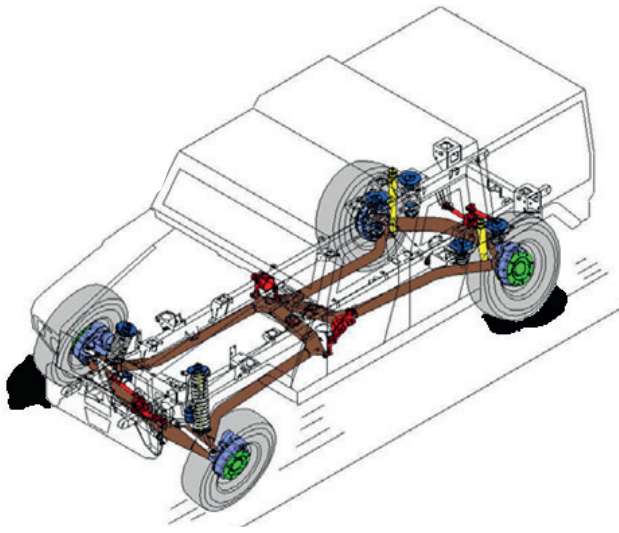
Einar Holst Clausen
Redaktør Offisersbladet



Best Mobility and Highest Driving Safety...



... with De-Dion suspension and drivetrain system



Off road

- extreme traction
- large axle articulation
- self-locking drive train
- central tire inflation system

On road

- full driving stability
- patented roll stabilizer system



faste saker:

Redaktøren: Hvor skuffet er vi?

Litt av hvert

BFO leder

Giv akt!

Hva skjer?

BFO Ung/KAFO leder

Pensjonssidene

Leserinnlegg

Filmanmeldelse

Kjekt å ha!

10 gode grunner til å være medlem i BFO

Tilbakeblikk

Internasjonale nyheter

5

22

24

25

26

38

49

52

54

56

59

69

70



66-67



54-55

40-42



8-11



artikler:

Ompuss på LTP'en!

Forsvarsgrensjefene svarer

Sjef Hæren ble ny forsvarssjef

Kostnadsbesparelse – effektive og smarte løsninger?

Sambandsbataljonen i stadig utvikling!

Sørger for avgjørende kampstøtte til Brigade Nord!

Produksjonen av K-9 og K-10 går for fullt!

Sikkerhet under vann

Frigjørings- og veterandagen 8. mai

Uvanlig høy russisk aktivitet i Nordsjøen og Kanalen

8

12

33

34

40

44

60

62

64

66

Ompuss på LTP'en!

Diagnosen er rett – medisinen for svak

«BFO er av den klare formening at regjeringen ved dette forslaget ikke tar det forventede ansvar for å etablere et forsvar som ivaretar Norges selvstendige plikt for å beskytte landets innbyggere og interesser.»

Rune Rudberg, Høring i Stortinget 11. mai 2020

Fra FMInns fremleggelse av LTP i mai.



AV JON VESTLI,
KOMPETANSEUTVIKLER BFO

Den 18. mai ble det klart at Regjeringen får Langtidsplanen – Proposisjon 62S «Vilje til beredskap – evne til forsvar» (Prop. 62S), i retur fra Stortinget. Etter høringen forrige uke ble det nok klart for flere partier at dette ikke var en plan som kunne passere. Nå var det flere partier som raskt etter fremleggelsen 17. april gikk åpent ut og kritiserte innholdet i Prop 62S, og allerede da ble det snakket om å returnere denne – altså ompuss.

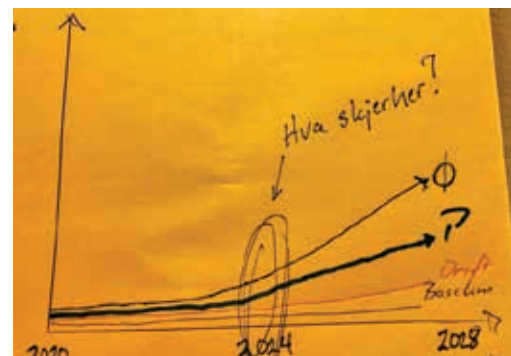
BFO er her helt på linje med kritikken fra Stortinget. Prop 62S er for dårlig, og planen øker risikoen for at våre interesser kan bli truet. BFO har spilt inn flere forslag som vil styrke langtidsplanen, og denne artikkelen vil si noe om dette. Jeg må skuffe de som vil lese om flere fartøy, stridsvogner og helikoptre – det finner dere ikke her – dessverre. Fordi denne planen har langt mer alvorlige svakheter enn hvor mange enheter man skal ha av ulike slag.

Prop 62S skulle vært besluttet i Stortinget 17. juni i år. Det skjer ikke. Nå vil Forsvarets fremtid bli diskutert til høsten, og forhåpentligvis avklart før jul. Problemet med Prop. 62S er at den er ubalansert og lite konkret. Imidlertid har planen en sannferdig sikkerhetspolitisk analyse, og

dette er et viktig utgangspunkt for å finne de gode løsningene. Analysen beskriver et sikkerhetspolitisk bilde preget av usikkerhet innenfor en rekke områder. Bakteppet for planen er et stadig mer utydelig bilde; Russland styrker sitt arktiske fokus samtidig med at Putin har en dalende popularitet (sist gang det var så lavt invaderte han Krim), Kina blir bare sterkere (enda mer etter Corona-krisen) og USAs videre utenrikspolitiske kurs er vanskelig å forutse (Presidenten vil ha gjenvalg, men populariteten er ikke god nok). Samtidig med dette ser man et Europa hvor land etter land – i økende grad, fokuserer på seg og sitt.

DET GAMLE SCENETEPPET HAR FALMET I HISTORIENS SKARPE LYS
Prop 62S beskriver dette. Imidlertid, problemet er at forslagene til løsninger ikke svarer på utfordringsbildet, ressursene kommer for sent til å styrke dagens lille forsvar og dokumentet er svært lite konkret i beskrivelsene av ressursbruk og tidsfastsettelse.

Pengene er denne planens største problem, og dette skinner tydelig gjennom når løsningene presenteres. Samtidig har ikke dette problemet blitt mindre på grunn av Covid-19 og de kostnadene dette skaper. Regjeringen har forsøkt å løse dette med å presentere en plan over åtte år



– ikke fire som før, og maskere med utydelighet det faktum at «de store pengene» først kommer fra 2024. Bildet oppsummerer egentlig min forståelse av regjeringens økonomiske plan. Men; Hva er det som skal skje i 2024 som innebærer at Forsvaret plutselig skal få en kraftig budsjettøkning? Samtidig med at nasjonale inntekter går ned og andre utgifter opp? Det er foreskrevet en vekst som skal øke kraftig fra 2024, men hvordan denne utvikler seg år for år, samt hvordan den fordeles, er ikke tatt inn.

DETTE ER VANSKELIG Å FORSTÅ – OG TRO PÅ

Regjeringen er konkrete på to økonomiske områder, og begge er problematiske for utvik-



ling av operativ evne. Det er foreslått at investeringsandelen av budsjettet vil ligge på 30 prosent i snitt for planperioden. Samtidig planlegges det med at Forsvarssektoren skal effektiviseres med i overkant av 500 millioner pr år de neste fire år – Forsvaret skal altså selv finansiere 25 prosent av regjeringens foreslåtte budsjettvekst. Et særskilt effektiviseringskrav på et sted mellom 500 og 700 millioner årlig virker så urealistisk at det i praksis vil føre til at Stortinget ikke får den opptrappingen av budsjettmidlene som regjeringen lover. Effektiviseringskravet kan kun tas av driftskapitlet, og dette er – for Forsvaret, allerede blitt «trimmet» gjennom flere år, samtidig som det er dette som er nøkkelen til Forsvarets videre utvikling på alle områder. Allerede i dag er det ubalanse mellom investering og drift. Konsekvensen av en videreføring er at man ikke kan ta investeringene i bruk, man forhindrer strukturendringene og reduserer muligheten til å øke den operative evne som forventet. Dette hemmer utviklingen all den tid det er driftsbudsjettene som utvikler Forsvarets operative kapasitet – dag for dag.

Når planen returneres til Regjeringen, bør Stortinget være tydelig i sin forventning om endringer i planens økonomi; Mer til driftskapitlet tidlig i perioden og en opptrappingsplan som

er troverdig. Effektivisering skal skje, men ikke i det omfang som nå er skissert.

Det haster å få økt budsjettene. Forsvarets utgangspunkt er «mindre bra» både når det gjelder antall ansatte og materiellet man har, og samtidig er nærområdet vårt truet på en helt annen måte enn tidligere. Flere fiskere bryter internasjonale avtaler, flere er interesserte i å utforske mulighetene for gevinst, Russland flekser muskler i Arktis, allierte – til tross for mer eller mindre permanent tilstedeværelse i Norge, gjør egne endringer som også påvirker NATO. Og under alt dette ligger en udefinerbar valutabombe. Dette skjer i dag, ikke i fremtiden.

Personellet er den viktigste faktoren for å få til en endring til det bedre, dersom man får økt budsjettet. «Alle» peker på dette, også analysene i Prop. 62S.

Det er et sterkt misforhold mellom oppgavene som MÅ løses og antall ansatte, og utviklingen har gått i feil retning inneværende periode. Selv om problemene pakkes pent inn (Funksjonelt fravær¹, turnover, ...) så handler dette i bunn og grunn om en etat som begynner å bli småsliten, preget av opphopning av ubrukte avspaserings-timer og feriedager, utstrakt bruk av OT, ansatte som må dekke flere funksjoner og utslitte unge ansatte. Når Prop. 62S heller ikke svarer opp for Forsvarets største problem i det daglige – hvor-

dan beholde de unge ansatte, er dette en plan som ikke vil skape nevneverdig endring i fra dagen i dag.

FFI har publisert en rapport² (2019) som adresserer problemet og som skisserer hva som skal til for å bedre situasjonen. Kort oppsummert er årsakene; Manglende karriere- og utviklingsmuligheter, manglende anerkjennelse og misnøye med lønn og/eller insentiver. T-35 oppleves ikke som tilstrekkelig trygt til at spesialisten vil satse på Forsvaret. Tjenestestedets lokalisering og tjenestens art, som for mange medfører mye fravær fra familie og venner.

Dette er ikke noe nytt – BFO har påpekt dette siden 2014 og foreslått en rekke løsninger.

Løsningene ligger i hendene til FD, men det vil koste penger på driftskapitlet; Forsvarets insentivstruktur bør tilpasses Forsvarets behov, og det er viktig med en familiepolitikk som legger til rette for en god balanse mellom jobb, familieliv og barn.

Ubalansen mellom oppgaver og ansatte har overslagseffekter på familien og de ansattes mulighet til et liv på utsiden av leirgjerdet. Dette må da løses gjennom flere ansatte – nå. Behovet for å komme i en rimelig balanse er ca 300 årsverk. Så kan man snakke om å bygge ut Forsvaret videre. Dette er ikke beskrevet i nevneverdig stor grad i langtidsplanen.



Stortinget bør kunne forvente at den reviderte langtidsplanen inneholder vesentlig flere ansatte tidlig, og at Regjeringen i handling viser at de vil beholde de ansatte i lengre tid enn i dag.

Forsvarets utdanningssystem må dimensjoneres for å tilfredsstille Forsvarets behov og ansattes forventninger om videre utvikling. En forutsigbar arbeidsfremtid hvor det er mulighet for utvikling «hver dag», er motiverende. Når man derimot legger opp til en løsning hvor kun 17 prosent³ av en kategori skal tilbys etter- og videreutdanning, så er det ikke annet å forvente enn at ansatte ser seg om etter andre alternativer. Spesialistene har et noe bedre tilbud, men her er både volum og utdanningens lengde noe som burde vært vurdert. Dessverre er Prop 62S lite presis i sin beskrivelse av dette med unntak av en foreslått «modernisering av fag- og funksjonsutdanning». I klartekst ønsker FD å få fullmakt til å fortsette effektiviseringen etter samme spor som utdanningsreformen etablerte for krigsskole- og befalsutdanningen. Spådommen er at dette vil medføre flere fellesløsninger, økt bruk av sivil kompetanse, mer bruk av fjernundervisning, færre ansatte pr elev osv. Er det virkelig den type medisin Forsvaret trenger i dag, spesielt når planen er vekst?

BFO mener at Prop. 62S gir en for ensidig og

unyansert beskrivelse av Forsvarets utdanningssystem. Dette gjelder på kvalitativt og hvor vesentlig utdanning (og utvikling) er for enhver militær avdeling. Det er en reell risiko for at de foreslåtte løsningene innebærer at man mister profesjonens identitet og ikke lenger har fokus på de ekstreme ferdigheter, holdninger og oppofrelse må ligge til grunn for å overleve i strid og vanskelige situasjoner. Samt at kunnskap som i stor grad er basert på mesterlære og empiri, vil bli erstattet med «sivil teori» foredratt av akademikere uten profesjonsforankring eller erfaring. Den foreslåtte styrkingen av flere avdelinger – f.eks. Forsvarets operative hovedkvarter, betinger at man har ansatte med kompetanse. Offiserer og spesialister med riktig bakgrunn er allerede i dag en knapp ressurs, og regjeringens plan vil ikke korrigere dette på kort eller mellomlang sikt.

Stortinget må derfor kreve endringer i langtidsplanen som sikrer en oppbygning av Forsvaret hvor også kompetansebehovet blir ivare tatt.

Utdanningsinstitusjonene må gis flere ressurser tidlig i perioden slik at man har tilgang på nyutdannede om ett til fire år og sikrer at våpenskolene, samt andre med ansvar for ut-

vikling, får kapasitet og kompetanse til å sikre kvalitet i avdelingene.

BFO mener at Forsvarets fremste og umiddelbare behov er flere faste ansatte. Dette er også premisset for å realisere styrkeoppbyggingen i Prop 62S. Dessverre er det ikke samsvar mellom økningen i antall avdelinger og bemanningen som må til⁴. BFO mener at det må ansettes vesentlig flere enn de foreslåtte 550, og det må skje tidlig i perioden. Bruk av reservister og økt antall vernepliktige kan være et verdifullt bidrag inn i allerede etablerte og trente avdelinger, men de kan ikke dekke Forsvarets behov for tilgjengelige og kompetente ansatte i det daglige. Det er disse som skaper både utvikling og reaksjonsevne.

Det er ansatte som kan videreutvikle avdelingene og Forsvarets operative evne, reservister og vernepliktige kan sørge for volum.

I vårt skriftlige innspill til Utenriks- og Forsvarskomiteen bestemte vi oss for å foreslå konkrete løsninger. Disse er gjengitt ordrett under;

Økonomien er grunnlaget for de andre endringene all den tid det er budsjettene som styrer utvikling og gir muligheter. BFO mener; – Rammen bør økes opp mot kr 500 millioner pr



år, dels øremerket nødvendig økning i antall ansatte.

- Effektiviseringskravene er for høye og må justeres ned. Forsvaret er allerede en effektiv organisasjon, vekst vil medføre behov for økte staber og det er Forsvarets driftskapittel som er nøkkelen for vekst og utvikling. Det blir derfor «feil medisin» å vedta mål som i praksis blir krav om innsparring.

Investeringer: Det er foreslått en stor satsning på investeringer, synliggjort gjennom at 30 prosent av budsjettet vil bli benyttet til dette. Imidlertid kan ikke BFO se at man har beskrevet prosjekter som ivaretar oppbyggingen av Forsvaret fullt ut;

- Det må være samsvar mellom de strukturelle utviklingsplanene og beskrivelsen av materiell-investeringene. Invester slik at soldathverdagen blir meningsfull og motiverende.
- Sørg for tilstrekkelige rammer for driften slik at utdanningsprogram kan følges (f.eks. ammunisjon).
- Sørg for at god (nok) EBA og treningsfasiliteter er på plass når avdelingene skal øke eller etableres.
- Prosjektering og konseptuell utvikling av Marinen må starte tidlig i perioden.

Personell og kompetanse er den aller viktigste faktoren for å sikre et etterrettelig forsvar. De ansatte er Forsvarets viktigste ressurs, og det må være balanse mellom oppgavene som skal løses og ansatte som kan løse disse. BFO mener;

- Minimum 500 nye ansettes innen 2023 og minimum 1000 faste ansatte ved utgangen av planperioden. Dette ligger fortsatt under Forsvarssjefens foreslåtte minimumsløsning.
- Styrke Forsvarets evne til å utdanne flere til den fremtidige strukturen tidlig.
- Fag- og funksjonsutdanningen må prioriteres opp, ikke ned slik det gis inntrykk av i LTP.

Stortinget bør sikre at revisjonen av Langtidsplanen løser disse grunnleggende problemene.

For de som har lest hit; det er lite begeistring for den fremlagte planen. Den leverer ikke nevneverdig de første fire årene. Og en LTP har en varighet på fire år.

Planen – slik den er i dag, fremstår ubalansert og unyansert på flere viktige områder. Det er ikke samsvar mellom (i) beskrevet risiko og foreslått løsning, (ii) antall ansatte og foreslått styrkeoppbygging, (iii) investering og drift. Nå har Stortinget gitt Regjeringen en mulighet til å lage en balansert plan for Norges sikkerhet. Det

aller viktigste nå er å sikre en økonomi som (i) dekker en rask opptrapping, (ii) er forutsigbar og (iii) skaper balanse mellom oppgavene og organisasjonen.

Statsminister og forsvarsminister har sagt at Prop 62S er en plan som “viderefører et forsvar i balanse”. Nå får regjeringen mulighet til å faktisk gjøre akkurat det.

¹ «Funksjonelt fravær» blir i Forsvaret benyttet for å beskrive kortere og middels langt fravær fra stillingen man har. Dette inkluderer rettighetspermisjoner, sykefravær og utdanning/kurs – det siste har økt kraftig siden 2018 da utdanningen av befal ble endret.

² <https://publications.ffi.no/nb/item/asset/dspace:6460/19-00386.pdf>

³ Dette gjelder offiserers mulighet til å få en militær masterutdanning.

⁴ En rekruttutdanning i Hæren som skal kunne utdanne 12-1500 vernepliktige pr kontingent, vil kreve 110-120 ansatte – helst med erfaring og trygghet i rollen som spesialist og offiser (tall fremkommer ved å sammenligne med dagens «gardeskoole» på Terningmoen).

Sjef Hæren om Covid-19 og LTP

Eirik Kristoffersen liker seg ute blant soldatene.



ØVELSE «COLD RESPONSE» BLE PÅ GRUNN AV CORONA-PANDEMIEN KANSELLERT RETT FØR OPPSTART AV SELVE FELTØVELSEN. HVORDAN VURDERER DU ØVINGS-UTBYTTET TOTALT SETT?

Mange av øvingsmålene var allerede nådd før selve feltdelen av øvelsen. Hæren fikk øvd systemet for alliert mottak, fremføring av allierte styrker og integrering av disse i våre avdelinger. Alle Hærens underavdelinger fikk øvd samvirke med allierte og andre partnernasjoner. De allierte hadde i stor grad vært tilstede i Troms over lengre tid og drevet vintertrening og samvirke-trening med de norske ertsavdelingene, som forberedelser til øvelsen. Dette handler om å videreutvikle vår evne til å operere sammen under de krevende vinterforhold som er her i nord. Disse øvingsmålene ble i stor grad nådd uavhengig av at man startet en avvikling av øvelsen noe tidligere enn planlagt. Selv om avviklingen startet tidligere, er det et viktig poeng at både norske og allierte avdelinger forble ute på feltøvelsen

hele den planlagte perioden. Det ble vurdert som mer hensiktsmessig å fortsette øvelsen med redusert ambisjon, fremfor å trekke disse hurtig tilbake til garnisonene. Dette ville medført opphoping av mye personell i påvente av de strategiske transportene av avdelingene ut fra Troms og Norge. Det ville ikke vært hensiktsmessig på grunn av koronasituasjonen. Logistikken var planlagt og ikke mulig å endre. I den hensikt å unngå opphoping av personell i påvente av redeployering, ble det vurdert som mer hensiktsmessig å fortsette feltdelen av øvelsen med justert ambisjon. Hæren fikk totalt sett et godt øvingsutbytte av «Cold Response».

HVILKE KORONA-TILTAK HAR VÆRT IVERKSATT VED AVDELINGER OG STABER, OG HVILKE KONSEKVENSER HAR DETTE FÅTT FOR DAGLIG DRIFT OG NØDVENDIG UTDANNING OG ØVINGSAKTIVITET?

Hæren var tidlig ute med å iverksette tiltak. 3. mars ble det utgitt ordre som regulerte bestemmelser for karantene og isolasjon, forenklet ser-

vering i messene, føringer for personlige forebyggende tiltak som håndvask, unngå kontakt, hostehygiene, avstand til andre, stenging av treningsfasiliteter og andre fellesarealer. I tillegg har reise og fysisk møteaktivitet vært sterkt begrenset og bruken av video- og telefonkonferanse har økt betydelig. Disse tiltakene opprettholdes fortsatt. Aktivitetene foregår nå i størst mulig grad avdelingsvis og man søker å holde avdelinger adskilt fra hverandre, slik at vi unngår potensiell smitte på tvers av avdelinger. Flere av avdelingene og stabene har etablert smitteskiller på bygg, mellom bygg, og etablert skiftordninger slik at vi opprettholder redundans om noen blir smittet eller må i karantene. Dette er selvfølgelig mer tungvint enn normalsituasjonen og vi har selvfølgelig gjort tilpasninger på endel aktivitet, for eksempel ved innrykk av nye soldater.

HVORDAN HAR KORONA-TILTAKENE PÅVIRKET DEN NØDVENDIGE OG PÅLAGTE BEREDSKAPEN?

På mange måter kan man si at korona-tiltakene



Generalmajor Eirik Kristoffersen sjef Hæren.



har økt Hærens beredskap i perioden. Det meste av reiseaktivitet har blitt innstilt eller er sterkt redusert. Hærens avdelinger er på plass i sine kjerneområder med høy tilgjengelighet. Det drives trening, utdanning og øving og man har gjort tiltak for å opprettholde operativ evne, for å kunne løse våre samfunnsoppdrag og være klare til å støtte sivilsamfunnet ved behov i forbindelse med koronasituasjonen.

HVORDAN HAR PERSONELLET TAKLET, OG TAKLER DE STRENGE KORONA-TILTAKENE, SLIK SOM KARANTENE, ISOLASJON, VANSKELIGHETER MED AVDELINGSVIS UTDANNING, PERMNEKT, SAMT STRENGE TILTAK I KANTINE, MATSAL OG MESSER?

Hele det norske samfunnet må forholde seg til mange av de samme tiltakene. På lik linje med samfunnet forøvrig er det klart at det er utfordrende for personell og avdelinger å stå med disse tiltakene over tid. Når det er sagt, er mitt

inntrykk at Hærens personell har vært tålmodige, løsningsorienterte og har vist god forståelse for at vi i Hæren må gjøre alt vi kan for å opprettholde vår operative evne. Vi må fortsette å løse våre samfunnsoppdrag under krisen som Norge og verden forøvrig står midt oppe i nå.

HVA ER DIN VURDERING AV LANGTIDSPLANEN SOM NÅ ER LAGT FREM – KONSEKVENSER FOR DIN FORSVARSGREN PÅ KORT OG LANG SIKT?

Jeg håper vi får et bredt forankret politisk forlik slik at langtidsplanen er forutsigbar for utviklingen av Forsvaret. Jeg er fornøyd med den fortsatte satsningen i Finnmark og at NATOs styrkemål er lagt til grunn for utviklingen av Brigade Nord. Videre er jeg fornøyd med at rekrutt-utdanningen trekkes ut av de operative avdelingene og legges til Terningmoen. En av de store utfordringene er at bemanningsøkningen er lavere og skjøvet lengre ut i tid enn det behovet tilsier. Dette innebærer at sam-

tidighetsutfordringene knyttet til å løse Hærens operative leveranser i nasjonale operasjoner, alliert mottak og operasjoner utenfor Norge, vil vedvare i flere år fremover. På personell og investeringssiden er Hæren i posisjon til å forskuttere mye av det som foreslås. Spesielt kan vi ansette folk raskt. Det er mange som ønsker å jobbe i Hæren, det ser vi på søker-tallene. På investeringssiden kan utvikling av eiendom bygg og anlegg iverksettes raskt og mye av materiellet vi trenger handler om å kjøpe mer av det vi allerede har.

Generalmajor Eirik Kristoffersen
Sjef Hæren

Sjef Sjøforsvaret om Covid-19 og

Kontreadmiral Stensønes sjef Sjøforsvaret.



ØVELSE «COLD RESPONSE» BLE PÅ GRUNN AV CORONA-PANDEMIEN KANSELLERT RETT FØR OPP-START AV SELVE FELTØVELSEN. HVORDAN VURDERER DU ØVINGS-UTBYTTET TOTALT SETT?

Kansellering av siste del av «Cold Response» reduserte øvingsutbyttet i liten grad for Sjøforsvaret og våre allierte maritime enheter. De var i «felt» fra dag en. Vi hadde på det tidspunktet oppnådd flere øvingsmål og var godt i gang med andre. Blant annet viser samhandlingsøvelsene og den viktige styrkeintegrasjonen med britene og nederlenderne at vi opererer godt sammen med våre allierte på sjøen.

Størst betydning fikk kanselleringen for amfibielandsettingen til nederlenderne, men man må huske på at en vesentlig del av øvelser er planarbeidet som pågår i staber og om bord. Dette arbeidet hadde pågått i lang tid før selve øvelsen og gir også et meget verdifullt utbytte.

Oppsummert så har både norske, britiske og nederlandske sjøstyrker fått et godt øvingsutbytte av CR20, selv om siste del av øvelsen ikke ble gjennomført.

HVILKE KORONA-TILTAK HAR VÆRT IVERKSATT VED AVDELINGER OG

STABER, OG HVILKE KONSEKVEN-SER HAR DETTE FÅTT FOR DAGLIG DRIFT OG NØDVENDIG UTDANNING OG ØVINGSAKTIVITET?

Våre oppdrag forblir like viktige. Sjøforsvaret skal håndtere myndighetsutøvelse med Kystvakten i hele vårt ansvarsområde, vi skal levere i de stående maritime styrkene, vi skal levere beredskap i nord, vi skal ha enheter klar for oppdrag samtidig som vi må styrkeprodusere slik at vi er klar i morgen også. Kort og godt skal vi sammen med resten av Forsvaret løse våre oppdrag og ta vare på våre kvinner og menn. På kort sikt medfører situasjonen at noe planlagt aktivitet blir endret, forlenget, kansellert eller utsatt. Det betyr for noen at de står lenger i operasjoner enn det som var planlagt, at øvelser og kurs utsettes eller avlyses, at noe personell settes i karantene, at mange ikke får reise hjem som planlagt og at mange andre inntar hjemmekontor. Vernepliktige har fått redusert sitt velferdstilbud og for mange har dette medført en vesentlig begrensning i sosial omgang med andre. Sjøforsvarets enheter seiler og øver like mye.

For å sikre Forsvarets operative evne, besluttet Regjeringen å gjennomføre rekruttskolen i april som planlagt, men tilpasset den krevende tiden vi er inne i. KNM Harald Haarfagre har sammen

med Sjøforsvarets Sanitet utarbeidet en plan for gjennomføring av innrykk og rekruttskole, og utarbeidet en liste over mange tiltak som har redusert sannsynligheten for smitte betydelig. De største smitteverntiltakene ved KNM HH kan oppsummeres med; at samtlige rekrutter er testet, og personell med positiv nese/svelg test og personell med positive symptomer er blitt isolert fra øvrige. Personell som har vært i nærheten av mistenkt smittet personell ble satt i karantene. Samtlige rekrutter har fått landlovsnekt gjennom hele rekruttskolen (8 uker). Ansatte har fått begrenset bevegelsesfrihet. Avdelingssoldater har hatt landlovsnekt foruten ved bytte av turnus. Bepising og undervisning har skjedd fra flere store plashaller på tilsammen 4.300 kvm. Hver kaserne har sin plashall, og slik har vi opprettholdt separasjon mellom kaserner, tropper og rom.

Utdanninger har blitt noe tilrettelagt og tar mer tid å gjennomføre, men ambisjonen er at vi fortsatt skal utdanne rekrutter med gode holdninger, ferdigheter og kunnskaper.

HVORDAN HAR KORONA-TILTAKENE PÅVIRKET DEN NØDVENDIGE OG PÅLAGTE BEREDSKAPEN?

Korona-tiltakene har i liten grad påvirket bered-



skapen i Sjøforsvaret. Vår COVID-19 ordre har hatt som hensikt å opprettholde operativ evne og beredskap i Sjøforsvaret, blant annet ved å redusere risikoen for at personell som er smittet av koronaviruset, kommer inn på Sjøforsvarets fartøyer, avdelinger og baser. For å lykkes med dette har vi valgt å være restriktive og iverksatt strenge tiltak. Vi fikk da tidlig identifisert og isolert de aktuelle smittetilfellene. En operativ plangruppe, bredt sammensatt av både operative og medisinskfaglig personell, har fortløpende vurdert situasjonen og anbefalt revisjoner til ordren. Plangruppen opprettholder sitt arbeide frem til vi har så god kontroll på koronasituasjonen at det ikke lengre er behov.

HVORDAN HAR PERSONELLET TAKLET, OG TAKLER DE STRENGE KORONA-TILTAKENE, SLIK SOM KARANTENE, ISOLASJON, VANSKELIGHETER MED AVDELINGSVIS UTDANNING, PERMNEKT, SAMT STRENGE TILTAK I KANTINE, MATSAL OG MESSER?

Personellet har taklet dette forbilledlig. Et eksempel er situasjonen med et fartøy som fikk påvist smitte ombord, med påfølgende mer enn dobling av planlagt varighet på seilas (KV Bergen). Besetningen har vært meget fleksible og hatt fokus på å

løse oppdrag på tross av en krevende situasjon med mye usikkerhet.

Et annet eksempel er vernepliktige sanitetsgaster på sykestuene, som ikke ønsket å reise hjem på perm av frykt for ikke å kunne komme tilbake å bidra, grunnet karantene. Jeg synes dette viser en dugnadsånd vi skal være stolte av. Det er klart at å havne i karantene/isolasjon har vært en ny og uvant opplevelse for flere. Dette har vi hatt en proaktiv tilnærming til, med sysselsetting av denne gruppen med bestemte aktiviteter, samt også fokus på kunnskapsbygging med bruk av våre fagpersoner for å undersøke hvilken effekt dette har på den enkelte.

HVA ER DIN VURDERING AV LANGTIDSPLANEN SOM NÅ ER LAGT FREM – KONSEKVENSER FOR DIN FOSVARGREN PÅ KORT OG LANG SIKT?

Ny LTP bygger på gjeldende plan. Satsningen på Forsvaret fortsetter. Den legger opp til en ytterligere styrking av reaksjonsevne, beredskap og økt tilstedeværelse i nord. Ny LTP vektlegger en langsiktig balanse mellom oppgaver, struktur og økonomi, men jeg merker meg at Regjeringen har lagt seg på et lavere ambisjonsnivå enn det som forsvarssjefen anbefalte i sitt fagmilitære råd.

Ny LTP adresserer utfordringene med redusert

operativ evne i overgangen fra gammelt til nytt materiell. Minefartøylene og Ula-klasse ubåter forlenges til nye kapasiteter er klar til innfasing, Skjold-klasse korvett oppdateres og videreføres til 2030 og det planlegges med en omfattende midtlivsoppdatering av fregattene. Dette er meget bra.

Jeg mener samtidig at Sjøforsvarets struktur er svekket i forhold til gjeldende LTP (Prop. 151 S 2015–2016) ved at regjeringen ikke tar en konkret beslutning om erstatning av KNM Helge Ingstad og fremtidig fartøysstruktur. Dette kompenseres delvis av videreføring av Skjold-klassen, men Skjold-klassen har ingen evne til å drive antiubåtkrigføring. Redusert antall fregatter vil påvirke Forsvarets evne til å drive antiubåtkrigføring. Jeg mener at det blir viktig å komme i gang med arbeidet som skal fastsette endelig innretning av overflatekampstrukturen så fort som mulig.

Jeg merker meg også at Regjeringen anbefaler en bemanningsøkning i Forsvaret som er lavere enn det forsvarssjefen anbefalte. Bemanningssituasjonen i Sjøforsvaret er utfordrende, og dette vil videreføres i neste langtidsplanperiode.

Kontreadmiral Nils Andreas Stensønes
Sjef Sjøforsvaret

Sjef Luftforsvaret om Covid-19



Generalmajor Tonje Skjottland Sjef Luftforsvaret.



ØVELSE «COLD RESPONSE» BLE PÅ GRUNN AV CORONA-PANDEMIEN KANSELLERT RETT FØR OPP-START AV SELVE FELTØVELSEN. HVORDAN VURDERER DU ØVINGS-UTBYTTET TOTALT SETT?

Øvelse Cold Response var relativt godt i gang da avgjørelsen om styrt avvikling av øvelsen ble tatt. Luftforsvarets styrker var godt forberedt, med egne styrker deployert til øvingsområdet, samtidig som vi var vertskap og understøttet besøkende utenlandske avdelinger ved egne baser. Utbyttet av planlegging- og gjennomføring av øvingsaktiviteten frem til øvelsen måtte avsluttes var god. Vi planlegger med at resterende øvingsmål tas ved senere øvingsaktivitet i løpet av året.

HVILKE KORONA-TILTAK HAR VÆRT IVERKSATT VED AVDELINGER OG STABER, OG HVILKE KONSEKVENSER HAR DETTE FÅTT FOR DAGLIG DRIFT, BEREDSKAP OG OPERASJONER, OG HVORDAN HAR KORONA-

TILTAKENE PÅVIRKET DEN NØDVENDIGE OG PÅLAGTE BEREDSKAPEN?

Luftforsvaret har gjennomført en rekke smitteverntiltak i forbindelse med korona-pandemien. Disse tiltakene oppdateres og tilpasses fortløpende, i takt med utviklingen av situasjonen både i samfunnet og i Forsvaret og Luftforsvaret. Målet har hele tiden vært å opprettholde evne til operasjoner, beredskap og støtte sivile myndigheter. Det har vært viktig med kontinuerlig målrettet innsats for å motvirke smitteutbredelse i storsamfunnet og i egne rekker. Luftforsvaret har hele tiden vært i stand til å opprettholde stående beredskap og operasjoner, eksempelvis luftovervåking og kampflyberedskap for suverenitetshevdelse, helikopterberedskap for søk, redning og kontraterror, EOD-beredskap, maritim overvåking og informasjonsinnsamling. I tillegg fullførte vi NATO Air Policing oppdraget på Island og vi har fortsatt utdanning og styrkeproduksjonen i alle våre avdelinger med nødvendige smittevernstiltak. Luftforsvarets avdelinger er alltid beredt til å bistå sivile myndigheter i krisesituasjoner. I forbindelse med Korona-

krisen er flere av Luftforsvarets helikoptre og transportflyene forberedt til å kunne bistå med lufttransport av smittede personer i en kuvøseløsning.

Vi har måttet utsette og delvis kansellere noe av øvingsaktiviteten vi hadde planlagt utover våren, grunnet behovet for å bidra i fellesdugnaden med å motvirke smitteutbredning. Vår øvingsaktivitet utenlands har eksempelvis måttet kanselleres. Luftforsvaret har ved egen sjefslege og gjennom Forsvarets sanitet hatt god oversikt og kontroll med arbeidet, både internt og opp mot føringer og råd som fortløpende gis.

HVORDAN HAR PERSONELLET TAKLET, OG TAKLER DE STRENGE KORONA-TILTAKENE, SLIK SOM KARANTENE, ISOLASJON, VANSKELIGHETER MED AVDELINGSVIS UTDANNING, PERMINEKT, SAMT STRENGE TILTAK I KANTINE, MATSAL OG MESSER?

Det har vært og er en annerledes situasjon for de fleste. De ansatte og vernepliktige har hånd-



tert situasjonen på en svært god måte og har vært flinke til å tilpasse seg situasjonen. Det unormale er begynt å bli rutinen, samtidig som der er viktig å fortsatt holde fokus oppe på smitteforebygging. De ansatte som har kunne jobbe hjemmefra har gjort det, og vi har benyttet digitale plattformer for samhandling. Pendlere har i en lang periode begrenset antall hjemreiser for å redusere smitterisiko. Vi er avhengig av å ha personell fysisk på jobb, og har derfor etablert strenge rutiner og spredning av styrken for å kunne opprettholde drift.

Våre vernepliktige inne til førstegangstjeneste har i perioden 12 mars til 1 mai blitt holdt tilbake i leir for å unngå potensiell smittespredning i samfunnet og inn til avdelingene våre. Ansvarsfølelsen og dugnadsånden som har rådet hos våre soldater er imponerende. De har vært flinke til å ta vare på hverandre og finne kreative løsninger for å holde motivasjonen oppe. Alle sjefene har hatt høyt fokus på det psykososiale og tilrettelagt for gode velferdstilbud og så meningsfylt tjeneste som mulig. Fra mai har Luftforsvarets

avdelinger startet en gradvis og kontrollert avvikling av permisjoner og pendlerreiser igjen.

HVA ER DIN VURDERING AV LANGTIDSPLANEN SOM NÅ ER LAGT FREM – KONSEKVENSER FOR DIN FORSVARSGREN PÅ KORT OG LANG SIKT?

Regjeringens anbefaling ligger betydelig lavere enn Forsvarssjefens råd, men innebærer likevel en videre satsning på Forsvaret og styrking av den operative evnen. For Luftforsvaret betyr regjeringens anbefaling en videreføring av omfattende modernisering gjennom allerede vedtatte anskaffelser og basestruktur fra innværende langtidsplan.

Investeringer som F-35, P-8, AW101, NH90 og radarer til luftromsovervåking fortsetter som planlagt. Det er også positivt at regjeringen anbefaler anskaffelse av nye helikopter til erstatning for Bell 412, tilpasset spesialstyrkenes behov.

Samtidig er det svært bekymringsfullt at satsningen på luftvern er for liten i volum og blir skjøvet ut i tid. Dette medfører at Luftforsvarets kampbaser og F-35 fortsatt er sårbare for angrep. Dette medfører

en stor risiko for den samlede forsvarsevnen.

Luftforsvarets største utfordring er tilgang på tilstrekkelig antall personell med riktig kompetanse for å løse våre oppdrag på gitt ambisjonsnivå. Det er positivt at det legges opp til fortsatt styrking av reaksjonsevne og utholdenhet, men det bekymrer at helt nødvendig personellmessig oppbygging er for liten og kommer sent.

Regjeringens anbefaling legger i utgangspunktet opp til balanse mellom ambisjon, struktur og økonomi. Det er helt avgjørende at Stortinget er villige til å finansiere den strukturen som vedtas – både når det gjelder investeringer og drift for å få det vi skal ha til å virke. Reell operativ evne betinger at vi har tilstrekkelig personell med riktig kompetanse, tilgjengelig materiell gjennom robuste logistikk- og vedlikeholdsløsninger, at vi kan operere fra beskyttede baser og at vi har fleksible og robuste kommando og kontroll-løsninger som gjør oss i stand til å samvirke med andre styrker både nasjonalt og internasjonalt.

Generalmajor Tonje Skinnarland
Sjef Luftforsvaret

Sjef Heimevernet om Covid-19 og



Generalmajor Elisabeth Gifstad Michelsen sjef Heimevernet.

ØVELSE «COLD RESPONSE» BLE PÅ GRUNN AV CORONA-PANDEMIEN KANSELLERT RETT FØR OPPSTART AV SELVE FELTØVELSEN. HVORDAN VURDERER DU ØVINGS-UTBYTTET TOTALT SETT?

Andre uken i mars var spesiell for oss alle. Mandag var Forsvaret klar til å gjennomføre øvelse *Cold Response 20* (CR20), onsdag ble øvelsen stoppet før den egentlig var begynt, torsdag stengte Norge ned og tidlig lørdag morgen var Utrykningseskadronen til HV-02 på plass på Oslo Lufthavn for å bistå sivile myndigheter. Pandemien var et faktum og Norge var i krise.

Forsvaret var raskt ute med tiltak mot spredningen av koronaviruset. Hæren isolerte personell i Skjold Garnison allerede før vi kjente omfanget av det som skulle bli en pandemi. Dette var en modig og riktig avgjørelse som også påvirket Forsvarets videre håndtering av situasjonen. Øvelse CR20 var planlagt som en viktig øvingsarena for flere av Heimevernets avdelinger og samvirke med Hæren skulle ha hovedprioritet. I forkant av øvelsen ble det gjennomført koordinering og samhandling med spesielt fokus på operasjoner i Troms og Finnmark. Dette har vært et verdifullt bidrag til videreutviklingen av våre planer, men både

områder og innsatsstyrker som var planlagt med på feltøvelsen fikk begrenset treningsutbytte. Derimot gikk støtte til alliert mottak og sikringavnasjonale og allierte troppeforflytninger som planlagt både før og etter den perioden feltøvelsen var planlagt.

HVILKE KORONA-TILTAK HAR VÆRT IVERKSATT VED AVDELINGER OG STABER, OG HVILKE KONSEKVENSER HAR DETTE FÅTT FOR DAGLIG DRIFT, BEREDSKAP OG OPERASJONER, OG HVORDAN HAR KORONA-TILTAKENE PÅVIRKET DEN NØVDEN- DIGE OG PÅLAGTE BEREDSKAPEN? Koronasituasjonen medførte store endringer av driften av Heimevernet sett opp mot opprinnelig plan. Allerede 11. mars utsatte jeg alle trening, øving og kursvirksomhet i Heimevernet. Tiltaket har vært viktig for å redusere mulig smittespredning og for å hindre unødvendig belastning på det sivile samfunnet i en krevende tid. Opprinnelig mål var å trene hele strukturen på 40.000 soldater i år, den ambisjonen har vi forlatt. Det har vært jobbet bra med å redusere de operative konsekvenser av pandemien, og aktivitet som vi har kunnet gjennomføre uavhengig av korona har stått i fokus. Samtidig er HV

en militær organisasjon med krav til beredskap og operativ evne. Helt nødvendig aktivitet er nå sakte på vei tilbake innenfor gjeldende smittevernstiltak, og går alt i henhold til planen er kurs, trening og øving godt i gang i løpet av tidlig høst.

Heimevernet er et fleksibelt landsdekkende system som kan brukes til mange forskjellige oppgaver i rammen av totalforsvaret. Myndighetene bestemte tidlig i denne krisen at anmodning om bistand fra Forsvaret primært skal gå via to instanser, Politidirektoratet (POD) og Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB). Heimevernsstabens territorielle operasjonssenter (HVST-TOS) har hatt liaisoner fra begge instanser under krisen, og sammen med HV distriktene og vår områdestruktur er det gjort en kjempeinnsats som totalt sett har utviklet vårt samarbeid i totalforsvaret på alle nivå under krisen.

I skrivende stund yter HV fortsatt bistand til politiet på grensen. I perioden har mange soldater vært utkalt til ekstraordinær tjeneste. Innledningsvis var det mye fokus på fritak og gripbarhet. Ekstraordinær tjeneste som følge av en fredstidskrise skulle ikke ramme andre samfunnskritiske instanser, og listen over hvem som var samfunnskritisk ble utvidet. Her har vi gjort



mange erfaringer vi kan ta med oss videre, og jeg vil berømme god dialog med Forsvarets personell og verneplikts senter (FPVS) hele veien. Jeg opplever at både gripbarheten, motivasjon og viljen i Heimevernet til å støtte samfunnet er meget god. Soldatene ønsker å bidra og gode løsninger finnes lokalt. Skulle tiden fremover kreve mer av oss er vi fortsatt klare til å bidra, og med rammene som gjelder for denne fredstidskrisen er fortsatt nærmere 80 % av HV tilgjengelig- fortsatt en formidabel ressurs.

HVORDAN HAR PERSONELLET TAKLET, OG TAKLER DE STRENGE KORONA-TILTAKENE, SLIK SOM KARANTENE, ISOLASJON, VANSKE-LIGHETER MED AVDELINGSVIS UTDANNING, PERMNEKT, SAMT STRENGE TILTAK I KANTINE, MAT-SAL OG MESSER?

De rene smittevernstiltakene som er innført i Heimevernet har løftet vårt fokus og økt vår kompetanse om dette viktige temaet. Heimevernets tiltak for å hindre spredning av viruset har blitt utviklet i tett dialog med Forsvarets Sanitet og basert på de råd myndighetene til enhver tid har gitt. Personellet har vist stor forståelse og lojalt fulgt opp de tiltak som har blitt

innført. Jeg har selv sittet i isolasjon og flere har vært pålagt karantene. Slike inngripende tiltak kan absolutt være krevende. Det har vært viktig å legge til rette for at personellet har fått muligheten til å jobbe hjemmefra og håndtere konsekvensene av både stengte skoler og barnehager. Cyberforsvaret har gjort en formidabel innsats for å understøtte dette. Erfaringene med utstrakt bruk av teknologi som eksempelvis nettmøter i alle former, har også bidratt til mer effektiv bruk av tid og reduksjon i kostnader brukt på reise.

HVA ER DIN VURDERING AV LANGTIDSPLANEN SOM NÅ ER LAGT FREM – KONSEKVENSER FOR DIN FORSVARSGREN PÅ KORT OG LANG SIKT?

Overordnet er målet et beredskapsklart (BK) Heimevern, et Heimevern som er oppfylt med personell med riktig kompetanse som trener og øver årlig, utrustet med nødvendig og riktig utstyr, og med oppdaterte planer på alle nivå. Vårt mål er et BK HV innen 6. desember 2021 – vår 75 års dag. I inneværende langtidsplan (LTP) har fokus vært på å få det vi har til å virke bedre. For HV innebærer utgitt LTP en videreføring av dagens struktur, fortsatt modernisering med

fokus på å få det vi har til å virke enda bedre, samt en videreutvikling av Heimevernets innsatsstyrker. Vi skal videre fokusere på utvikling av kapasiteter i kystsonen og videreutvikling av totalforsvaret.

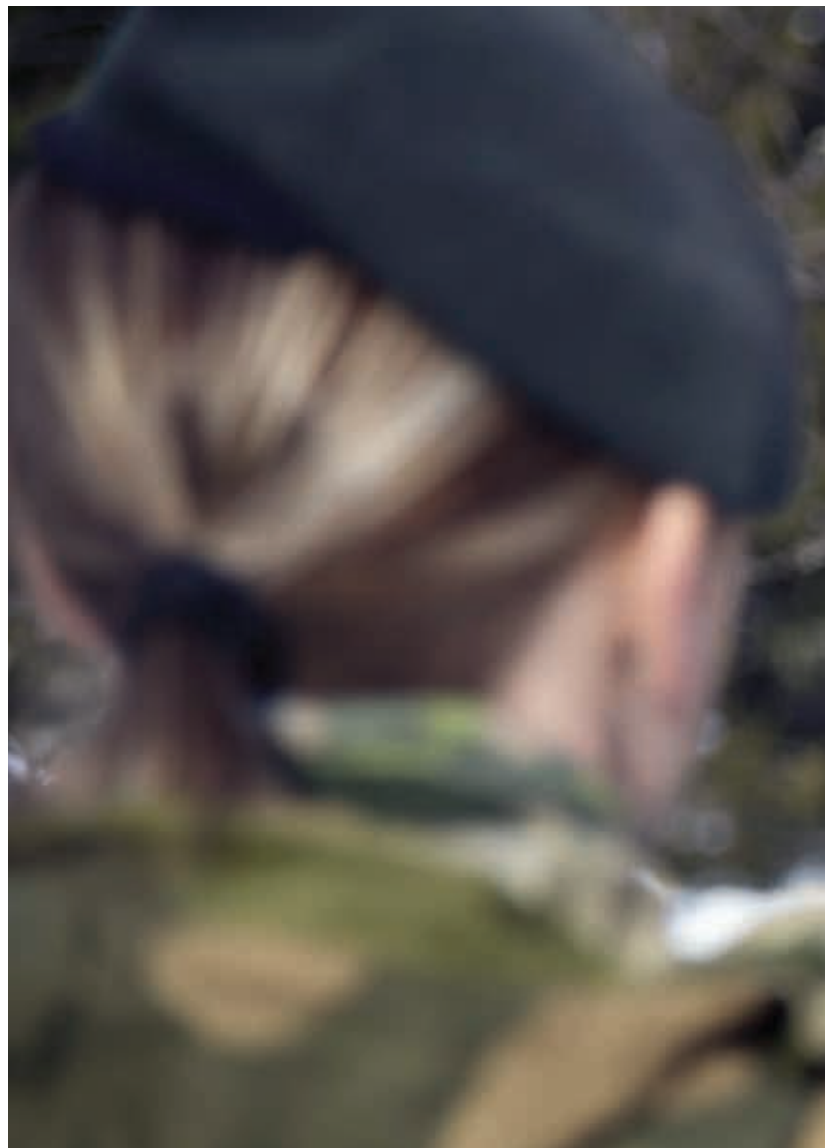
Det er også betryggende å se at Hæren blir styrket i LTP. Heimevernet er spesielt avhengig av Hærens evne til å produsere mannskaper og befal. Nettopp tilgangen til kvalifisert personell i fremtiden er en av mine fremste bekymringer. Forsvarets utdanningssystem tar per i dag ikke nok høyde for produksjon til styrkestrukturen i Forsvaret. Heimevernet har om lag 500 ansatte og de øvrige 39500 er vernepliktige befal og mannskaper i styrkestrukturen. HV er derfor helt avhengig forsvarsgrenenes styrkeproduksjon gjennom et bærekraftig produksjonssystem, noe som vil bli enda viktigere med det økte fokuset på bruk av reservister som LTP legger opp til.

Generalmajor Elisabeth Gifstad Michelsen
Sjef HV

Sjef Cyberforsvaret om Covid-19



Generalmajor Inge Kampenes sjef Cyberforsvret.



Det har vært en annerledes senvinter og vår for Forsvaret, så vel som for Cyberforsvaret. COVID-19-krisen traff Forsvaret i forkant av Cold Response, da de første tilfellene av viruset dukket opp i Norge og i Forsvaret etter vinterferien.

Cyberforsvaret fattet sine første tiltak knyttet til COVID-19 i slutten av februar. 29 februar kom vi til erkjennelsen at pandemien som hadde begynt sine herjinger også kom til å treffe Norge, og at det kom til å bli en utfordring for Forsvaret. Vi besluttet tidlig å begrense aktiviteter som kunne lede til økt smittefare, og at det for Cyberforsvaret som organisasjon ville være nødvendig å gjøre tiltak for å understøtte Forsvarssjefens prioriteringer om å skjerme Forsvarets operative evne, og være forberedt på å støtte det norske samfunnet dersom det skulle vise seg nødvendig.

I dagene som fulgte begynte vi å innføre de første skjermingstiltakene rundt våre avdelinger og de baser hvor Cyberforsvaret er lokal koordinerende myndighet. Cyberforsvaret er en organisasjon med små og sårbare fagmiljøer hvor sykdom raskt kan lede til at sentrale funksjoner

blir lammet. Cyberforsvaret iverksatte tidlig en kartlegging av disse miljøene og gjorde nødvendige grep for å skjerme miljøene mest mulig for smittefare.

Cyberforsvaret strammet derfra gradvis inn forebyggende tiltak i tråd med helsemyndighetenes anbefalinger. Dette har ledet til en økt belastning på enkelte personellgrupper, spesielt vernepliktige mannskaper og personell under utdanning. Men også for ansatte generelt. Innskrenking i velferdstiltak, permisjoner og treningsområder har vært nødvendig for å redusere fare for smittespredning. Cyberforsvarets ansatte og mannskaper skal berømmes for den forståelsen de har utvist i møte med tiltakene som har blitt iverksatt.

Det er samtidig verdtt å fremheve at det er forholdsvis enkelt å gjøre innskrenkninger i møte med en situasjon som en global pandemi. Forsvarets sanitet og Forsvarets operative hovedkvarter skal berømmes for de retningslinjer og prioriteringer som er gitt ut. Det mest krevende i slike situasjoner viser seg ofte å være hvordan man skal oppheve slike tiltak. Det er ofte langt mer krevende.

Cyberforsvaret har gjennom COVID-19-krisen så langt evnet å opprettholde sine operative leveranser og understøttelsen av Forsvaret. I tillegg har CYFOR, sammen med Forsvarsmateriell, forsert flere tjenesteleveranser for å understøtte Forsvarets behov for personellspredning og arbeid på ugraderte plattformer hjemmefra. I sum har Cyberforsvaret håndtert krisen godt og bidratt til å opprettholde og understøtte Forsvarets virksomhet i en krevende situasjon.

OM CYBERFORSVARET OG COLD RESPONSE

At pandemien skulle treffe Forsvaret midt oppe i vinterøvelsen var selvsagt uheldig. Selv om alle skulle ønsket at øvelsen gikk som normalt så er det viktig å fremheve at for de fleste avdelinger i Forsvaret så ble øvingsutbyttet fra Cold Response godt.

Cyberforsvarets understøttelse av Cold Response kan kort oppsummeres til tre forhold. IKT-understøttelsen av operasjoner og virksomhet, CIS-støtte til de øvende avdelingene samt cybersikkerhetstiltak som en del av styrkebeskyt-



telsen av øvelsen som helhet og de øvende avdelingene. På de fleste områdene er understøttelsen av øvings- og treningsaktiviteter en operasjon for Cyberforsvaret, og slik var det også med Cold Response.

Det betyr i praksis at det meste av øvingsutbyttet for Cyberforsvaret ligger i forberedelser, planlegging, tilrettelegging og avvikling av øvingsaktiviteten. På disse områdene hadde Cyberforsvaret solid utbytte. I tillegg kom håndteringen av COVID-19 inn som et ekstra moment som ga merverdi fra et ledelsesperspektiv når Cold Response gikk inn i fasen med kontrollert nedtrapping og avslutning av øvelsen.

For Cyberforsvarets del var ikke understøttelsen av Cold Response avsluttet før den siste avdelingen var tilbake i garnison, og således fikk vårt personell på noen områder større og mer langvarig effekt enn planlagt.

Det er selvsagt enkelte øvingsmomenter som ikke ble trent. Når det er sagt er det like fullt slik at kombinasjonen av Cold Response, den styrte avslutningen av øvelsen og den generelle

håndteringen av COVID-19-krisen har gitt Cyberforsvaret et betydelig utbytte.

Den samlede situasjonen gjennom mars måned har gitt betydelig erfaring til Cyberforsvarets taktiske ledelse, våre sjefer på alle nivåer og de operative avdelingene våre. Våre initielle vurderinger tilsier at Cyberforsvaret står styrket tilbake i etterkant av årets hendelser.

OM CYBERFORSVARET OG LANGTIDSPLANEN FOR FORSVARET

Rammevilkårene for Langtidsplanen erkjenner en trussel og et behov for utvikling som er i tråd med Cyberforsvarets vurdering. Behovet for en videre modernisering og digitalisering av Forsvaret ligger til grunn, og Langtidsplanen erkjenner de nye truslene som både hybride/sammensatte operasjonsformer, digitale trusler og den militære kapabilitetsutviklingen utgjør for Forsvaret i dag og i fremtiden.

Erkjennelsen av behovet for å styrke evne til både defensive og offensive operasjoner i cyberdomenet legges som en ramme for For-

svarets videre utvikling, og regjeringen fremhever behovet for å styrke tangerende funksjoner som elektronisk krigføring, informasjonsoperasjoner og strategisk kommunikasjon.

Samtidig erkjenner Langtidsplanen også behovet for nytenking knyttet til Cyberforsvarets virksomhet. I dette ligger en forståelse for behovet for å styrke strategisk samarbeidet mellom Forsvaret og sivil sektor og næringslivet,

Det er Cyberforsvarets vurdering at Langtidsplanen legger et godt grunnlag for å videre utvikle Cyberforsvaret og de funksjonene Cyberforsvaret er avhengig av videre. Planen legger opp til en styrking av IKT- og CIS-understøttelsen av Forsvarets operasjoner, og en styrket evne til å beskytte Forsvarets operasjoner mot nye digitale trusler.

Generalmajor Inge Kampenes
Sjef Cyberforsvaret

Fint innslag fra 330 skvadron Bodø 17. mai

Fint at NRK også tok turen innom 330 og våre Sea King'er i Bodø!

Kort samtale med vakthavende fartøysjef Torstein Holm, samt litt at de senere på dagen skulle markere grunnlovsdagen ved å fly lavt over Bodø by.

Einar Holst Clausen



Amerikanske langdistanse strategiske B-1B øver over Norge og Sverige



Mai 2020; For første gang øver de Amerikanske strategiske langdistanse bombe-flyene B-1B med norske F-35 over Norge og med JAS Gripen i Svensk luftrom (Sverige er NATO-partner). B-1B kan bære atomvåpen.

Forsvarets Operative Hovedkvarter bekrefter at dette er en av de største av slike øvelser som er gjennomført. Det bekreftes også at slike allierte øvelser har høy prioritet. Oberstløytnant Ståle Nymoen, sjef 332 skvadron på Ørland, sier at dette er nyttige øvelser for å teste interoperabiliteten på avanserte norske og allierte luft- og bakkesystemer. I Sverige øvde B-1B bomberen sammen med JAS Gripen.

Allierte luftstyrker øver også annen hvert år sammen med Norge, Sverige og Finland under øvelse «Arctic Challenge». Sett fra alliert synspunkt er slike øvelser, og nå samøvelsen med B-1B bombe-flyene operativt nødvendig, men også et signal til vår nabo i Øst, som stadig øver på offensive operasjoner mot både Norge og Sverige, at vi er i stand til å forsvare oss, sammen med våre allierte. Tankekorset kan imidlertid være at tilstedeværelsen av amerikanske langtrekkende strategiske bombe-fly over svensk og norsk luftrom, kan bidra til ytterligere spenning i regionen.

Einar Holst Clausen

«Helt sant!» utrolige hendelser fra verdenshistorien

Dette er boken for vitebegjerlige barn og ungdom, og for voksne også for den saks skyld. Her serveres interessante, morsomme, spennende og bisarre hendelser og historier fra 1500-tallet og frem til 1970-tallet. Denne faktabaserte boken er skrevet av Åshild Skadberg og Tarje Holtvedt, og er lettlest og godt illustrert med bilder, tegninger og malerier. Man må bare bla seg videre for å komme til neste historie. Boken egner seg godt som høytlesning for de minste, men er absolutt å anbefale for både ungdom og voksne. Fin å ha med på dette årets norgesferie! Boken gis ut på forlaget Cappelen Damm med ISBN978-82-02-61686-1



Einar Holst Clausen

Spennende F-16 simulator på Flysamlingen!

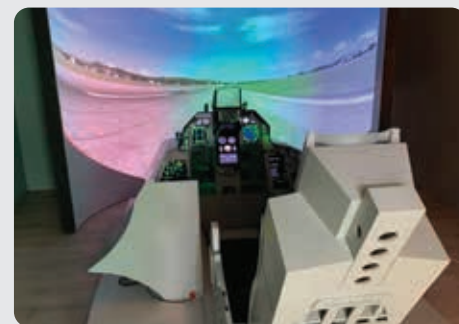
Tok en tur til Flysamlingen Gardermoen for å sjekke ut F-16 simulatoren de nå har ferdig montert. Der fikk jeg en prøvetur med take-off fra Bodø og en flytur ut i havgapet og blant fjell og flott natur. For en opplevelse! Take-off gikk greit, og jeg klarte å lande sånn noenlunde, selv om jeg brukte hele rullebanen og vel så det (ikke mulighet for drag-suite). Det skal nevnes at jeg har erfaring fra mange timers seilflyging.

Dette er en semiprofesjonell simulator, som selv F-16 testflygeren på Kjeller gir tommelen opp for! Teknologien står Lockheed Martin for, og simulatoren er av typen «Viper Wing».

Alle væertyper og andre utfordringer legges inn, og varseltoner/signaler i cockpit er som i virkeligheten. Simulatoren er sponset av Flysamlingens venneforening, og vil når Flysamlingen åpnes etter covid-19 stengingen, kunne prøves av besøkende på Flysamlingen.

Prosjektkoordinator har vært Børre Christian Børresen. Dette må dere bare prøve folkens!

Einar Holst Clausen



75 år med frihet

8.mai flagget vi over hele landet, akkurat slik vi gjorde på denne dagen for 75 år siden. Flagget er selve symbolet på nasjonen vår. Et symbol som hadde vært forbudt i fem lange okkupasjonsår.

Krigen ga opphav til mange symboler. En binders i jakkeslaget viste samhold. Et rødt skjef symboliserte at man tok avstand fra nazismen. Kongens monogram viste at man var kongetro. Okkupanten visste hvor viktige slike symboler er. Derfor ble folk straffet for å bruke dem.

Andre verdenskrig var en krig om ideologier; en krig om menneskeverdet. Nazismen var ondskap satt i system på en måte menneskeheten aldri har sett maken til. Krigens redsler rammet uskyldige med en brutalitet og et omfang uten sidestykke i historien. Flere titalls millioner mennesker ble frarøvet sine liv. Bak hvert eneste dødsfall var det en historie, et liv som ble avsluttet alt for tidlig.

Et av nazismens grunnleggende trekk var hatet mot jødene. Millioner havnet i konsentrasjonsleirene. Også norske borgere ble sendt dit, fordi de var jøder. Eller fordi de var rom, homofile eller uenige med nazistene.

De 13 sjømennene som gikk ned med M/S Ronda da skipet forliste utenfor kysten av Nederland i september 1939, var krigens første norske ofre. 9. april 1940 kom krigen til Norge. Styrker fra Nazi-Tyskland angrep flere norske byer, fra Narvik i nord til Kristiansand i sør. De møtte et forsvar som var dårlig utstyrt, bestående av vernepliktige med bare noen ukers trening.

Okkupasjonsmakten gjorde Norge til et diktatur. Talefrihet, ytringsfrihet, pressefrihet, forsamlingsretten, rettsstatens prinsipper, individets frihet og rett til liv: Alle ble satt til side i disse fem årene. Nazistene skulle nazifisere Norge. Barna skulle indoktrineres, på skolen, i kirken og i idrettslaget. Men motstanden ble for stor. På tvers av gamle skillelinjer, politiske, økonomiske og sosiale, stod foreldre, prester, idrettslag og lærere sammen mot nazistene.

Da flaggene ble funnet frem igjen i gledesrusen 8. mai 1945, var det all grunn til å feire. Samtidig var det mange som stod igjen i fortvilelsen. Finnmark og Nord-Troms var jevnet med jorden. De som ga det største offer fikk ikke oppleve frigjøringsdagen. For mange var sorgen stor over å ha mistet noen de var glad i eller sorgen over å ha mistet alt de eide.

Det var mange som bidro til de alliertes seier. Soldatene som kjempet tappert våren 1940, både i nord og i sør. Kommunistiske sabotasjegrupper, partisaner og etterretningsgrupper side om side med Hjemmestyrkene. De som gjorde tjeneste på utefronten gjennom de lange krigsårene. Norske polititropper fra Sverige deltok under frigjøringen og avvæpningen av okkupasjonsstyrkene. Alle som drev militær motstand og etterretning i det okkuperte Norge. Grenselosene som hjalp titusener av nordmenn i sikkerhet. De som lagde illegale aviser og formidlet pålitelige nyheter. Det ble gjort flere heltgjerninger enn noen regjering vil være i stand til å anerkjenne.

Norske sjøfolk gjorde en svært viktig innsats. De fraktet store mengder materiell, drivstoff og forsyninger fra våpensmier, raffinier og fabrikker i Nord-Amerika til allierte styrker på alle fronter. Konvoiene over Atlanterhavet var avgjørende for seieren i 1945. Krigsseilerne våre leverte Norges viktigste bidrag i kampen for fred for frihet, med fare for liv og helse. Mange av dem betalte for det livet ut.

Da krigsseilerne etter hvert kom hjem, hadde fredsjubelen stilnet. Mange av dem fikk ingen verdig mottakelse. Kunnskapen om hva innsatsen kostet økte med tiden. Likevel skulle det gå 68 år før krigsseilerne fikk en unnskyldning fra regjeringen for behandlingen de fikk da de kom hjem.

For mange kom unnskyldningen for sent.

Våre grunnleggende verdier stod på spill i okkupasjonsårene. Frigjøringsdagen 8. mai er derfor en merkedag på linje med grunnlovsdagen 17. mai. Begge dagene feirer vi at det var demokratiet og menneskeverdet som seiret.

På grunn av Korona-pandemien må vi vise vår respekt på en annen måte enn det som var planlagt. I dag skulle regjeringens medlemmer deltatt på markeringer over hele landet. Vi skulle samles for å hedre dem som fortsatt er blant oss, og som opplevde andre verdenskrig. Vi skulle hedre heltemotet og vise vår ærbødighet og respekt for alle dem som var ofre for krigens redsler. Vi skulle også gi vår anerkjennelse til de tusenvis av norske kvinner og menn som etter krigen har tjenestegjort på våre vegne i internasjonale operasjoner.

Når vi i dag flagger for frigjørings- og veterandagen, skal vi minnes dem som var villige til å ofre alt for vår frihet både under og etter andre verdenskrig.

Og vi skal være takknemlige for at vi finner sammen når krisen truer. Sammen er vi sterke.

Statsminister Erna Solberg og
forsvarsminister Frank Bakke-Jensen

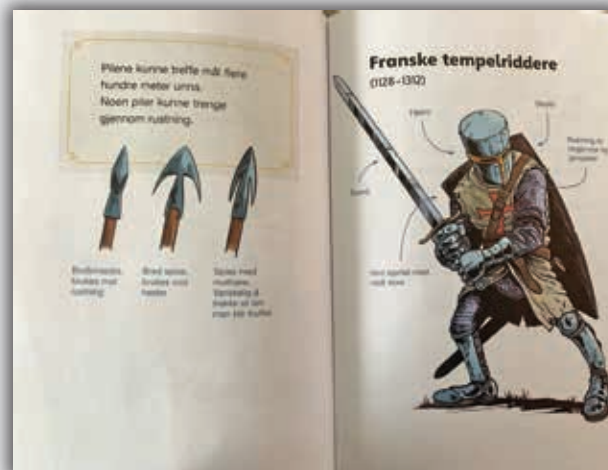
Barne- og ungdomsbøker



For de av våre lesere som har barn og ungdom i huset/leiligheten, så kan denne boken i serien i serien «Leseløven» på Cappelen Damm forlag være fint å ha med seg på ferie i sommer! Boken er lettlest og har gode, beskrivende og humoristiske tegninger, som gjør det morsomt å lære om de forskjellige krigerkulturer vi har hatt opp gjennom tidene. Boken er skrevet av Steffen R.M. Sørum og illustrert av John S. Jamtli. Dette er anbefalt barnelektüre med mye læring med på kjøpet. ISBN 978-82-02-63618-0.

Jamtli. Dette er anbefalt barnelektüre med mye læring med på kjøpet. ISBN 978-82-02-63618-0.

Einar Holst Clausen



Mer sommerferie-lektüre for barn og ungdom



Forfatteren Aleksander Kirkwood Brown og illustratøren/tegneren John S. Jamtli, har kommet ut med det som må kalles krim i tegneserieformat. «Magnus Carlsen og sjakkmorderen».

Store barn, ungdom og voksne, spesielt hvis de er interesserte i eller spiller sjakk, vil ha glede av denne actionfylte sjakk-krim'en! Alt er pakket inn i sjakkpartiets gjennomtenkte og planlagte trekk. Jamtli glimrer også til med gode og illustrative tegninger gjennom hele boka.

Magnus Carlsen hjelper Politiet med å avsløre seriemorderen som ryster Oslo, og som alltid ligger noen trekk foran dem! Anbefales i ledige stunder i løpet av sommerferien. Boken gis ut på forlaget Cappelen Damm. ISBN 978-82-02-61527-7

Einar Holst Clausen

Personell og kompetanse i framtiden



Om litt over seks måneder er implementeringsperioden for OMT over. De avsluttende drøftinger for ny struktur skulle fullføres i juni, men arbeidet er nå utsatt.

Dette skjer samtidig med at langtidsplanen er sendt tilbake fra Stortinget med klare krav om endringer og konkretisering, det er brudd mellom partene i lokallønn på spørsmålet om opptjening av pensjon, og Norge er i ferd med å åpnes sakte etter de strenge restriksjonene for å hindre smitte.

Det er med andre ord mange tema som kunne vært relevante og dele noen tanker om, men det viktigste er hvordan sikre kompetanse og personell nå og i framtiden.

Veien fram for OMT er lang. Allerede i 2005 ble avdelingsbefalsordningen innført med målsetting om økt erfaring og økt ståtid i Forsvaret. Gjennom disse 15 årene er det skrevet, utredet og ment mye om hva som skal til for å lykkes. Det ble gjort gode vedtak ved innføringen og etableringen av OMT. Dessverre har ikke investeringsviljen i ordningen vært tilsvarende i etterkant. Derfor er fortsatt status på ståtid for dårlig, forutsigbarheten for en karriere for de yngre svake, og utdanningsmulighetene for spesialistene magre, i hvert fall når det gjelder kvantitet.

Ramrefaktorene og vilje til innføring har vært stor. Det samme kan dessverre ikke sies om understøttelse med tilstrekkelige incentiver. BFO ble kritisert under debatten om innføringen fordi vi utviste skepsis til deler av det som lå i grunnlaget for OMT. Dette var først og fremst knyttet til vilkår og rettigheter, her mente vi det var viktig å skape forutsigbarhet for individ og organisasjon gjennom klare avtaler og ivaretagelse av opparbeidede rettigheter og utvikling av nye incentiver tilpasset et nytt system med andre behov. BFO var også tidlig ute med å flagge behovet for en personell økning, da en splittelse av tidligere "enhetsbefalsordning" i to søyler med forskjellige funksjoner og roller, vil kreve flere hoder.

Gjennom de siste årene har dessverre mange av våre bekymringer blitt reelle. OMT er brukt som hovedargument for omlegging og nedskalering av utdanningssystemet. Det brukes i dag som begrunnelse for en redusert gradsstruktur uten sikring av vilkår. Det er også klare signaler i den framlagte langtidsplanen om en gjennomgang og effektivisering av fag og funksjonsutdanning, det bør bekymre flere en BFO, med de erfaringene som nå er gjort med utdanningsreformen.

Gjennom de innledende drøftingene av ny struktur (KKT) kommer heldigvis mange av bekymringene og fakta om de manglene som nå ligger i innføringen av OMT opp på bordet. Det gir et godt grunnlag for å innføre målrettede tiltak, utvikle incentiver og ta signalene på alvor for å gjøre framtidens personellstruktur mer erfaren og robust. Fra våre tillitsvalgte stilles blant annet store spørsmål om hva bærekraft i ny struktur handler om. Bærekraft må balanseres mellom den enkelte sine behov, organisasjonens behov og arven. Ensidede tilnærminger til kun et forhåndstall på 1 til 3 mellom de ulike gradstrinn og absolutte krav på prosentfordelinger mellom de ulike søylene framstår som både krevende og vanskelig å forholde seg til. Dette betyr ikke at det arbeidet som ligger bak modellene er feil eller bortkastet, men det må også sees i sammenheng med innspill og opplevelsene som nå kommuniseres.

Den største faren er at innspill gjennom prosessen mellom parene drukner i prestisje og formaliteter. Da vil raskt OMT framstå i større og større grad som et spareprosjekt og ikke en ordning for framtidens robuste personellstruktur hvor det gis muligheter for alle kategorier

I tillegg er det mange andre forhold som vil påvirke mulighetene til å lykkes med å beholde viktig kompetanse. Et av disse områdene er hvordan framtidens pensjonsordning og særalder vil se ut. Det beste vi kan gjøre er å fikse det vi har mulighet til å ordne selv. Her møter vi ingen vilje til å gi like vilkår for de ansatte i Forsvarets som i resten av staten fra Forsvarsdepartementet. Det er også liten vilje til å utvikle andre incentiver og ordninger for Forsvarets personell i framtiden. Det må på plass raskt og det må vises gjennom handling for det vil koste å sikre den viktigste ressursen.

I begynnelsen av juni skulle vi gjennomført kongress i BFO. Forarbeidet er gjort og alt var dekket og klart for gjennomføring. Det blir ikke kongress nå i juni, men vi tar full sats og gjennomfører en full kongress i begynnelsen av november. Det er viktig at vi gjør dette skikkelig for å sikre vårt eget demokrati, sikre gode vedtak for framtiden og samle BFO som organisasjon på en god måte. Jeg vil takke for alle konstruktive innspill for å få til en god gjennomføring. Jeg ser fram til å møtes i november for BFO.

Jeg vil ønske alle en riktig god sommer med ferietid og avslappende dager. Det blir en viktig høst for Forsvaret.

Jens Jahren
Leder BFO

Leilending i eget land?

Langtidsplanen ble sendt i retur, noe som forhåpentligvis vil medføre endringer i innholdet. Flertallet vil ha et bedre forsvar, og alle med interesse for sikkerhetspolitikk er nok også enige i at behovet er til stede.

Regjeringen har tilsynelatende et politisk prosjekt hvor internasjonalisering og bilaterale avtaler også kan benyttes som en erstatning for egne styrker under norsk kontroll. Langtidsplanen beskriver dette, men ikke åpent. Spørsmålet er også om hvorvidt dette er en retning som Stortinget stiller seg bak – iallfall dersom man ønsker seg et bredt forlik. Dette er en politikk som viderefører en utvikling som akselererte når man fikk US Marines på Værnes – en «rotasjonstrening» som skjer året rundt. Etter dette er det blitt flere i indre Troms. På Andøya er det større aktivitet fra partnere enn på lengre tid. Dette skjer på stadig flere områder, og med økende volum. Er det dette vi vil ha?

NATO erkjenner og ønsker å møte en mer usikker verdensorden med flere og bedre styrker. Dette er det enighet om i alliansen. Norge har også forpliktet seg til dette. Styrkemålene har blitt styrket; en brigade i dag skal ha fire manøverbataljoner mot tre tidligere, en reaksjonsstyrke skal ha 90 prosent oppsetning i det daglige og NATO skal ha 30 av ulike enheter tilgjengelig på sjøen, i lufta og på land som skal være responsstyrker. Deretter kommer resten. Noe av dette ligger til grunn i langtidsplanen, men det er ikke konkret nok. Og langt igjen før man har nok volum til å kunne si at styrkemålene er nådd – om det skal skje.

Anerkjente analysemiljøer har gjennom vinteren levert iallfall tre internasjonale rapporter som har sett på Forsvaret i lys av vår beliggenhet på NATOs flanke, vårt strategiske valg om å benytte «avskrekking» som sikkerhetspolitisk innretning, og med Russland som nabo. To av disse er åpne kilder (begge fra RAND), den siste er gradert. En av flere viktige funn i rapportene er at vår innretning krever kontinuerlig tilstedeværelse av styrker som har reell kapasitet til å duellere med en motstander. Forsikringer om reaksjonsstyrker har marginal innvirkning på dette – selv med lagring av tungt utstyr og mye ammunisjon. Dette er konklusjonen etter historiske analyser samt simuleringer for fremtiden.



Alliert øving og samvirke er avgjørende.



Norske F-35 sammen med amerikansk strategisk bombefly av typen B-1B.

Norge har snart et flyvåpen som er fullmodernisert, og med tilfredsstillende antall fly som har duellkapasitet. Det samme gjelder overvåkning etter hvert. Men luftforsvaret må også ha baser tilgjengelige (spredning har plutselig blitt moderne igjen) med nok bakkemannskap til å holde flyene i lufta. På bakken gjør de liten nytte. For Hæren og Marinen derimot er situasjonen en helt annen. Det er for få enheter, gammel utrustning og volumet er ikke nok til å tilfredsstille de forpliktelsene Norge har signert for i NATO. Og regjeringen har (tilsynelatende) ingen umiddelbar plan eller hast med å endre dette med styrker under norsk kommando.

«Norge er NATO i Nord» er et politisk omkvad. Geografisk er dette rett. Imidlertid er det ikke lenger tilfelle når man ser på hva man har av styrker for å bygge opp under uttrykket. Dessverre er disse å anse som «løvepulver». Regjeringens løsning – som står i bisetninger og korte avsnitt gjennom langtidsplanen, er å kunne «tilby» vår unike geografiske beliggenhet til utvalgte allierte i bytte mot semistasjonær tilstedeværelse – så nære russiske grenser og interesseområder som man tør. Den opprinnelige planen var å styrke dette sammen med vår nasjonale kapasitet til å ta imot flere.

Det politiske valget som Stortinget må ta stilling til i høst handler både om økte budsjetter og flere ansatte. Samtidig bør den viktigste debatten handle om hvilken politisk innretning man skal ha i norsk sikkerhetspolitikk. Fra gammelt av er det ikke noe nytt at rike landeiere kjøpte seg sikkerhet. Dette var og er fortsatt en egen profesjon hvor leiesoldater fikk godt betalt for å sikre interessene. Men lojaliteten strakk seg kun til egen avdeling. Med dagens utvikling er det et spørsmål om ikke Norge kan falle for eget grep; Kjøp av sikkerhet gjennom alliert tilstedeværelse fører til at den egentlige myndigheten flyttes ut av landet og styres av andre. Da har vi blitt leilendinger i eget land.

Jon Vestli
Kompetanseutvikler BFO

BFO RYGGE TRAKTERTE DE ANSATTE MED «BFO-MARSIPANKAKE» DEN 8. MAI

De ansatte på Rygge fikk seg en hyggelig BFO-ørraskelse på Frigjørings- og Veterandagen den 8. mai. Kake-stuntet ble meget godt mottatt, og sammen med litt kaffe og en prat om mangt og meget i tiden, ble kakefatene fort tomme.

BFO Rygge



INFORMASJONSDAG OM OMT PÅ KJELLER

Lokalforeningen til BFO på Kjeller arrangerte før våren et møte for alle militært ansatte på Kjeller. Lokalforeningen fikk med seg representanter fra arbeidsgiversiden i FST, FLO og FMA.

BFOs leder Jens Jahren og en representant fra NOF møtte også opp. Det var et godt oppmøte og Auditoriet ble fylt av personell som var interessert i få høre hva FST/HR, NOF og BFO hadde å si.

Møtet var todelt, hvor det først var satt av tid til FST, arbeidsgiversiden i henholdsvis FMA og FLO, samt arbeidstagerorganisasjonene til å informere og innlede til en paneldebatt om OMT.

Stabssersjant Nina Lynmo fra HST/HR redegjorde for hva status for arbeidet med OMT var, hvilke aktiviteter som gjenstår frem mot 31.12.2020 og hva som er gjeldene for OMT per dags dato. Oberst Tove Møller og Sjeffssersjant i FMA/LU ga de fremmøtte innsikt i hvordan arbeidsgiversiden og sjeffssersjanten ser og opplever innføringen av OMT i FMA/LU. Kommandørkaptein Anders Mørch fra FLO/Stab/HR orienterte salen om hvordan FLO går frem i arbeidet med HR. Sjeffssersjant Lian og de andre fra arbeidsgiversiden fokuserte på at det er den enkelte ansattes kompetanse som i hovedsak styrer hvilken søyle (OR- eller OF søylen) en havner i.

Det ble poengtert fra både arbeidsgiversiden og BFO at karriere- og tjenesteplaner samt kompetanseplaner må utarbeides for de ansatte. Det ble også klart for alle fremmøtte at Forsvaret må se på to ting i følge med OMT og konvertering:

- Hvilken kompetanse som kreves for den enkelte stilling, det vil si at arbeidsgiver må komme med et forslag for hvilke stillinger som skal være OF og hvilke som skal OR i fremtiden.

- Den enkelte må gå litt i seg selv. Det kan tenkes at man faktisk vil være best tjent med å være i en annen søyle enn det man først kunne tenke seg?

Fra salen ble det stilt en rekke spørsmål til deltakerne i panelet og mange av de fremmøtte fikk svar på sine spørsmål om OMT og hva OMT egentlig betyr for Forsvaret og for den enkelte. Hovedbudskapet fra Arbeidsgiversiden var at OMT er kommet for å bli, noe som ble støttet av Jens Jahren i hans innlegg. I forbindelse med et spørsmål om lønn og forskjeller i lønn mellom militært ansatte og sivilt ansatte med samme oppgaver fikk Leder i BFO, Jens Jahren, nok en gang skutt ned påstand om at vi militære skal ha lavere lønn enn andre på grunn av vår tidlige pensjonsalder.

Alt i alt virker personellet på Kjeller meget godt fornøyd med møtet og bildet av OMT er nå blitt klarere.

BFO Lokalforening Kjeller





Få hjelp med små og store helsespørsmål

Helsetelefonen – en fordel for deg med person- eller reiseforsikring hos oss.

Du kan ringe når du vil, døgnet rundt. Sykepleierne vurderer om du bør snakke med lege, spesialist eller psykolog og setter deg videre for kontakt.

Vil du vite mer?

Ta kontakt med forsikringsspesialistene i FP
på telefon 21 07 57 10 eller if@fp.no

I samarbeid med:



OMSTILLINGS- OG TARIFFBREV 3/2020

Vårparten har vært preget av Covid 19, med restriksjoner som har begrenset møteaktivitet og tilstedeværelse. Vi har utarbeidet dette brevet for å gi dere innsikt i hva som er i ferd med å skje mht Forsvarets nye styringsmodell. At vi er i en bruddsituasjon på lokal lønn er bare trist, særlig når det kommer til pensjon på variable tillegg.

AV FORHANDLINGSUTVALGET I BFO

FFI-RAPPORT OM NY LTP

Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI) fikk i oppdrag fra FD å utrede hvordan man skulle skape økonomisk handlingsrom i den nye langtidsplanen (LTP) og selvfølgelig er undertittelen – potensial for forbedring og effektivisering 2021-2024. Rapporten ble lagt frem i desember 2019.

FFI har evaluert effektiviseringen i forsvarssektoren frem til 2020, funnene er som følger:

- Langtidsplanen 2009-2012 introduserte krav om 5 % årlig interneffektivisering
- Forsvarets årsrapport 2015 konkluderte med at det lokale effektiviseringspotensiale var uttømt
- I 2015 fant McKinsey imidlertid 3.5-4.6 mrd kroner innenfor 10 områder, som igjen ga krav om 1.8 mrd effektivisering i LTP 2017-2020
- FFI har fulgt opp og konkluderer med at Forsvarsstaben har mangelfull oversikt og styring over gevinstene.

Dersom gevinstene FFI identifiserer skal la seg realisere, må forsvaret endre hvordan de planlegger, gjennomfører og følger opp effektiviseringen. FFI har definert 28 gevinstområder fordelt på 8 temaer, disse er materiell-investeringer, vedlikehold, eiendom, bygg og anlegg (EBA), personell og kompetanse, IKT og digitalisering, styrkeproduksjon, driftsanskaffelser og styrke evnen til lokal forbedring

Du finner rapporten på FFIs hjemmesider her:

<https://www.ffi.no/publikasjoner/arkiv/hvordan-skape-okonomisk-handlingsrom-i-den-nye-langtidsplanen-potensial-for-forbedring-og-effektivisering-20212024>

FORSVARSSJEFENS VIRKSOMHETSPLAN BLIR TIL PLAN

De sentrale organisasjonene fikk senhøstes en god orientering om statusen i Forsvaret frem mot 2030. Det var nødvendig å ha denne brieften for å forstå hvorfor innføringen av Forsvarssjefens plan fremfor en detaljert virksomhetsplan skulle virke i praksis. BFOs umiddelbare inntrykk var at det var en god ide å la DIF-sjefene få mer ansvar for driften av egen DIF.

Vi drøftet Forsvarssjefens plan i januar 2020 og fremhevet at de lokalt tillitsvalgte måtte få tilsvarende brief vi fikk, slik at de skulle settes i stand til å forstå helheten i DIFens plan. Vi fremholdt videre at det var et absolutt krav at HTVene deltok i utarbeidelsen av DIFens budsjettforslag til FSJ slik at de fikk muligheten til å påvirke og sikre at det som ble fremsendt var forankret hos de ansatte, gjennom de tillitsvalgte.

FDs målilde ble felles for hele sektoren og de andre etatene skulle bidra til at Forsvarets oppdrag ble løst. FDs iverksettelsesbrev (IVB), som var oppdragsformulering på detaljnivå, skulle erstattes av et rammeformidelsbrev. Dette skal gi FSJen større fleksibilitet til å nå Forsvarets mål.

Forsvarssjefen prosjekterer for investering (materiell og EBA) fra 1.1.2020, men FD sitter fortsatt med prosjektansvaret for å sikre gevinst-realiseringen.

HØRINGSUTTALELSE FSJENS BUDSJETTFORSLAG

I slutten av april ga BFO sin høringsuttalelse på Forsvarssjefens budsjettforslag for 2021-2023. Våre kommentarer strakk seg over 6 sider, vårt hovedinntrykk var:

Basert på Forsvarssjefens budsjettinnspill, erfaringer og tilbakemeldinger BFO får fra sine hovedtillitsvalgte, synes Forsvaret å være i ressursmessig ubalanse. Målilde, beskrevet i FSJens budsjettforslag underbygger denne påstanden. BFO anbefaler at man øker ressursrammen. Fokuserer på kompetansebygging, rekruttering av personell med riktig kompetanse og iverksetter tiltak som kan bidra til å beholde personellet.

MODERNISERING I SEKTOREN

I starten på mai fikk vi orientering om modernisering i forsvarssektoren – sammensetninger av arbeidsgrupper. Her er det FD som er i førersete, men Forsvaret og de andre etatene er i stor grad premissleverandører inn i arbeidsgruppene. BFO etterlyste involvering av de ansattes representanter og risikovurdering av det arbeidet som utføres i gruppene. Forsvarsstaben skal komme tilbake med et forslag på medvirkning og medbestemmelse.

Nedenfor er listet hovedmomenter fra orienteringen:

- Vi har et effektiviseringsmål på 1.9 mrd kr de neste 4 årene. Vi har videre et etterslep på ca 300 mill på vedlikehold i Forsvaret og litt under kr 90 på forsyning. (Utfordring: Hovedmoen ble nedlagt (effektivisering) - må gjenoprettes.
- Vi får snart info om luftvedlikehold, land er i rute og Sjø som før. FLO ser på landverkstedene, men rekker det ikke i inneværende periode. Kr 2.4 mrd i effektivisering i neste periode.
- Det var ingen kvalitetssikring av tiltak foreslått av McKinsey, oppdrag-ene ble tatt rett inn i iverksettelsesbrevet fra FD
- HR-huset og Deloitte fant ca 300 tiltak som bør anbefalt, men det er kun 110 definerte ulike tiltak til effektivisering man går videre med.
- Tiltakslisten er inndelt i 13 tiltaksområder. Noen vil gi økonomiske gevinster, mens andre gir effektiviseringsgevinster. Arbeidsgruppene skal innhente fakta, analysere funn, beregninger, gevinster, estimere omstillings- og investeringskostnader, samt sikre forankring og eier-skap.

Arbeidsgruppene skal levere sine rapporter for verifisert gevinstoversikt 1.september og selve rapportene skal leveres 1.oktober. I midten av oktober kvalitetskontroll og forbedringstiltak.

Tildelingsbrev fra FD blir gitt medio desember.

UTVIKLING AV FORSVARSSJEFENS PLAN



Sjef FST/Plan Generalmajor Ingrid Gjerde informerte partene på sentralt nivå om hvordan man skulle utvikle Forsvarssjefens plan i lys av fremmet langtidsproposisjon. Hun er klar på at om LTPen blir sendt tilbake, som antydnet, vil ikke det endre FST/Plan strategiske arbeid.

Hun er dedikert til oppgaven og går gjennom mandatet på en slik måte at vi ikke levnes særlig tvil om at hun virkelig tror på og er helt enig i det som er i

ferd med å skje. Dette basert på endringen av FSJens virksomhetsplan til FSJens plan, nedleggelse av iverksettingsbrev (IVB) og innføring av FDs målbilde for hele sektoren. De andre etatene skal bidra til et best mulig forsvar gjennom et utstrakt samarbeid, herunder frigjøre midler. Det er nyskapningen ved at IVB skrotes og FSJen får penger til forsvaret gjennom et tildelingbrev.

Det er FOH, FLO, Cyberforsvaret, FPVS og FFI som samlet skal anbefale hvordan man på en realistisk måte kan nå målene i Langtidsproposisjonen. De har korte tidsfrister, men disse vil bli justert dersom det skjer endringer mht Stortingets behandling av planen.

BFO er så langt enig i innretningen og når generalen bekrefter at det sentrale nivået vil bli involvert i arbeidet er det bare å krumme ryggen og bidra med det vi kan.

LTPEN BLE SENDT TILBAKE

I slutten av mai blir det kjent at Ap, SV, Sp og FrP er ikke fornøyd med langtidsplanen for Forsvaret. Stort sett alt av utvikling er fremskyndet til perioden 2024-2028. De fire partiene ønsker en raskere utvikling av Forsvaret i første del av perioden, herunder materiell og personell. Disse partiene vedtar å sende LTPen tilbake til regjeringen med pålegg om å legge frem en justert LTP på høsten.

Som tidligere skrevet, vil ikke dette få store konsekvenser på arbeidet som er igangsatt mht utvikling av FSJens plan, men noe endring må påregnes.

BFO har gitt sine innspill før, under og etter at Forsvarsvarsjefen var ferdig med sitt arbeid, vi viser blant annet til Offisersbladet 3/2019. Les egen artikkel i dagens utgave av Offisersbladet etter Stortingets beslutning.

JUSTERING AV BONUSORDNINGEN T-35

Som ett av flere tiltak som Prosjekt spesialisten anbefalte for å gjøre spesialistkarrieren i Forsvaret mer attraktiv og konkurransedyktig, har Forsvarsstaben gjennomført et prosjekt for å videreutvikle dagens bonusordning. Hensikten med justeringene er å gjøre bonusordningen mer relevant for målgruppen (T-35), og i større grad stimulerer til økt ståtad blant spesialistene. BFO har vært involvert i arbeidet gjennom flere arbeidsmøter, men har ikke vært en del av prosjektgruppen.

De økonomiske rammene for bonusordningen, 11G, blir ikke endret, men prosjektet anbefaler større fleksibilitet i utbetalingene. Dette gjelder både i forhold til tidligere delutbetaling, flere intervaller og tydeligere valgmulighet for å ta dette ut som utdanningsbonus. Alle endringene er foreslått for å stimulere flere til å stå lenger i tjeneste, og selv om det er enkeltelementer BFO ønsker endret, er vi positive til det arbeidet som har vært gjennomført og de fleste av forslagene fra prosjektgruppen.

En ny forvaltning av bonusordningen, også i forhold til muligheten for tilsetning til T-60 etter utbetaling av bonus (deler eller hele) er foreslått. Dette er en forvaltningsendring BFO har etterspurt i lang tid, og selvfølgelig støtter. Endringsforslagene er nå sendt på høring, og den nye ordningen er planlagt iverksatt fra høsten 2020.

STATUS TILPASNINGSAVTALEN I FORSVARET

Partene har hatt et arbeidsmøte for å diskutere hvorvidt vi skulle gjøre materielle endringer i Tilpasningsavtalen i Forsvaret (TA), selv om Hovedavtalen i Staten (HA) ble prolongert frem til 31.desember 2020.

BFO mente at det har skjedd så vidt store endringer i mht hvordan overordnede dokumenter ble behandlet, herunder mer sektortenkning og alle etatene skal levere med Forsvarets oppdrag som mål. Noen begrunnelser for å se på TA er:

- Overgangen fra Forsvarssjefens virksomhetsplan til Forsvarssjefens plan er en betydelig endring. DIFene får betydelig mer ansvar for virksomheten i egen DIF.
- FSJens plan har samme målbilde som Forsvarsdepartementet. De øvrige etatene i sektoren det samme. Alle etatene skal levere og understøtte Forsvarets oppdrag.
- FDs iverksettingsbrev erstattes med et rammefordelingsbrev. Dvs at Forsvarssjefen får betydelig mer handlefrihet ifh til å disponere pengene.
- FD har gitt ut retningslinjer for HR i sektoren, ansvaret er tillagt FPVS. De sentrale organisasjonene har et avtaleforhold med Forsvarssjefen.
- Behandling av Forsvarsbudsjettet og DIFenes budsjett, herunder omsettingen av budsjettet har et betydelig forbedringspotensial.
- FLO har en oppdrags portefølje som treffer hele Forsvaret. Det er krevende å få innsyn i hva FLO holder på med, herunder årsaken til at FLO ligger flere hundre millioner kroner på etterskudd mht gevinstrealisering. Forsvarssjefen har allerede brukt disse pengene til å styrke den operative siden, men hvor henter han pengene i fra?
- Det foregår et utstrakt samarbeid mellom Forsvarsdepartementet, Forsvaret og de øvrige etatene. Vår TA ivaretar dette bare i begrenset grad. Nå har vi blitt enige om hvordan vi skal håndtere noen av problemstillingene.
- FHAMU har vedtatt en ny AMU-struktur i Forsvaret. DIFene skal etablere AMU-struktur i egen DIF. BFO mener at der det ikke etableres egne AMUer, skal spørsmål som behandles i AMU - behandles mellom partene.
- Stillingsmatrisen i Forsvaret og arbeidsgivers håndtering av medbestemmelsen er direkte brudd på HA/TA. Tilsynelatende gir slike brudd ingen eller få konsekvenser for arbeidsgiver.

Covid 19 stoppet mange prosesser i Forsvaret, så også prosessen om en evt ny tilpasningsavtale. De andre organisasjonene og arbeidsgiver ønsket en prolongering, det er forventet en ny Hovedavtale frem mot nyttår. BFO aksepterte dette og satt som krav at nødvendige presiseringer tas inn i iverksettingsdirektivet for prolongeringen.

MODERNISERING AV REGELVERKET INNEN HR

Arbeidet med å modernisere regelverket innenfor HR startet allerede tidlig i 2019 og FPVS iverksatte et langsiktig strategiarbeid for å effektivisere HR-tjenesten. Arbeidet med å få revidert regelverket innenfor HR-området ble ansett som å være det viktigste. Dette har vi redegjort for i Offisersbladet utgave 5/2019.

Arbeidsgruppen ledet av Kjell Erik Runar har lagt til grunn arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell da arbeidstilsynet bruker arbeidsmiljømodellen i sitt arbeid ved inspeksjoner på arbeidsplassen.

– inngangsverdier til vurdering av arbeidsmiljø:

Ytre påvirkninger	Samfunnsmessige påvirkning som lov og avtale, arbeidsliv og arbeidsmarked. Mennesket psykiske og fysiske muligheter og begrensninger
Krav til forsvarlige arbeidsbetingelser	Fysiske, ergonomiske, organisatoriske, kjemiske og biologiske, samt det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljømodellen lister opp en rekke faktorer under de forskjellige overskrifter som skal følges opp.
Krav til systematisk HMS	Organisering, arbeidsmiljøopplæring og gjennomføring av det systematiske HMS-arbeidet.
Andre komponenter	Partenes oppfatning og opplevelse med arbeidsbetingelsene og arbeidsmiljøarbeidet. Info fra helse- og velferdsmessige registreringer. Egenskaper med arbeidsstokkens sammensetning.

Status på arbeidet: Flere tema har blitt utsatt pga corona-situasjonen. Arbeidsgruppen er ferdig med HMS opplæring. Vi har drøftet arbeidstid og belastning, dette regelverket er pt. i regelverksenheten for kvalitetskontroll. Vi har drøftet forhold rundt graviditet (rødlisten) og bedriftsoverlege Gunnar Skipenes skal se hvordan rødlisten kan knyttes opp til regelverket.

FPVS har på siden av dette arbeidet igangsatt en revisjon av gjeldende regelverk ifh til endringer i lov- og avtaler inntil nytt FHR er på plass. Mye av disse oppdateringene vedtas i FHAMU, disse bestemmelsene er:

- Bestemmelser for selvmordsforebyggende arbeid
- Bestemmelser for rusforebyggende arbeid i Forsvaret
- Revidert veiledning til arbeidsmiljøbestemmelsen osv.

VERNEBESTEMMELSER FOR SJØGÅENDE PERSONELL

Personell i Marinen og Kystvakta følger andre bestemmelser enn Arbeidsmiljøloven. I hovedsak er det skipssikkerhetsloven som legges til grunn. Forsvaret, via Sjøforsvaret fikk i oppdrag å komme med forslag til bestemmelsene om arbeidstid og hviletid om bord. De fleste instanser som behandler denne saken har vært kritisk til de forslag Sjøforsvaret har kommet med ut fra et arbeidsmiljøperspektiv.

FST/HR tilrår at Sjøforsvarets forslag oversendes arbeidsgruppen i departementet og at arbeidet videreføres i samarbeid med FST. FHAMU samlet seg om følgende uttalelse i saken:

FHAMU peker spesielt på behovet for at vernebestemmelsene gir personellet nok hvile og anbefaler å videreutvikle denne siden av forslaget for å sikre et forsvarlig og robust arbeidsmiljø for sjøgående personell. Arbeidstiden anses tilfredsstillende ivarettatt av bestemmelsene i ATF. FHAMU ønsker å bli holdt orientert underveis og ber om at utkast til forskrift foreligger FHAMU på egnet måte.

UENIGHET OM FRIKJØP I SJØ ER LØST

Det oppsto uenighet om fordelingen av 4 frikjøpshjemler i Sjøforsvaret lokalt. Det var NTL som krevde representasjon. Da partene ble informert om situasjonen tidlig i mai, sa Akademikerne at de underkjente den lokale uenigheten og ville også ha representasjon.

I ettertid er det avholdt et sentralt drøftingsmøte mellom partene sentralt. Beslutningen ble at de sentrale parter omgjør ikke den lokale beslutningen. Fasit 2 frikjøpshjemler til BFO og 2 til NOF.

LOKAL LØNN 2019 GÅR TIL TVISTELØSNING I STATENS LØNNSUTVALG

Befalets Fellesorganisasjon, NTL Forsvaret, Parat forsvar, Forskerforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Norges offisers- og spesialistforbund

(ATO) har nå informert arbeidsgiver om at uenigheten i lokal lønn 2019 vil bli stevnet for Statens lønnsutvalg.

En formell stevning må sendes i løpet av tre uker, men dersom arbeidsgiver skulle imøtekomme vårt krav og fremlegge en liste over de tillegg som ikke er pensjonsgivende kan ATO være villig til å komme tilbake til forhandlingsbordet»

Arbeidsgiver vil også ha tre uker på seg til å gi tilsvar, og deretter skal Statens lønnsutvalg (SLU) finne plass til å behandle uenigheten. Vi er allerede i månedsskiftet mai/juni, dette betyr at det kan bli høst før saken behandles i SLU. BFO vil komme tilbake med mer informasjon når dato for behandling er fastsatt.

Resultatet fra lokal lønn 2019 vil uansett ha tilbakevirkende kraft og etterbetaling fra 1. juli 2019.

BAKGRUNN

De lokale lønnsforhandlingene i Forsvaret startet opp i august 2019. Det var avsatt 1,24% pr 1. juli 2019. Organisasjonens viktigste krav var å få på plass fordeling av de ca 105 millioner kronene som er på vår tariffavtale, samt avklare forhold rundt pensjonsopptjening på variable tillegg (ATF). En pensjonsordning som gjenspeiler forutsigbare tillegg som ligger i den enkelte stilling, er viktig for forsvarsansatte. Etter en lang og omstendelig prosess ble det konstatert uenighet mellom partene. Forhandlingene har tatt mer tid enn tidligere. Vi håper nå at vi nærmer oss en avklaring. Det er nødvendig for at Forsvaret skal klare å beholde nødvendig kompetanse fremover.

STATENS LØNNSUTVALG

Statens lønnsutvalg oppnevnes for 3 år av gangen og består av 11 personer. Tre av medlemmene er nøytrale medlemmer. En av disse er utvalgets leder. Utvalget har også en representant fra henholdsvis LO Stat, YS Stat, Akademikerne og Unio. Hver av organisasjonene har en stemme.

Statens lønnsutvalg har også fire medlemmer fra arbeidsgiversiden Hovedtariffavtalen (HTA punkt 2.3.9) fastsetter at hver av partene kan bringe tvister i forbindelse med årlige forhandlinger (HTA punkt 2.3.3) og forhandlinger på særlig grunnlag (HTA punkt 2.3.4), inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler.

For mer informasjon logg deg inn på link til info på BFO.no

FORHANDLINGSUTVALGET ØNSKER DERE ALLE EN RIKTIG FIN SOMMER!

Kunnskap er makt!





NOEN AV VÅRE KUNDER INNENFOR OMRÅDET:

NORNE
SECURITIES

INDUSTRI
ENERGI

Springbrettet

NCC

its learning

Bostek
André & Søren

GUNNEBO
Industries

SHARE cat

beredt
Vi bidrar til at andre lykkes

TILBORDS

DALE
NORWAY



LHL
Landsforeningen for
hjerte- og lungesyke

Tekna



TINE

CGG EIDESVIK

SG
RAILING



**BEFALETS
FELLESORGANISASJON**

MEDLEM AV

SMB Norge
Samarbeidsrådet mellom bedriftene

**BERGEN
NÆRINGSRÅD**

Vest
regionen

**STYREAKADEMIET
HORDALAND**

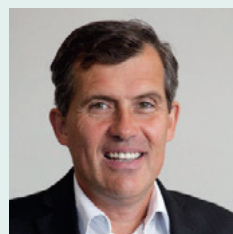
ASTREA TILBYR:

Astrea hjelper BFO medlemmer som vil gjøre et karriereskift for å bidra til at disse skal kunne fortsette sine yrkeskarrierer også etter endt tjeneste i forsvaret.

En av 200 fornøyde kunder sier om oss:

Etter endt tjeneste i forsvaret er det veldig utfordrende å finne en passende sivil stilling. Jeg forsøkte på egen hånd å søke noen jobber uten å lykkes. Ble anbefalt av en kollega fra forsvaret om å ta kontakt med Astrea AS for å få bistand til å finne en egnet sivil stilling. Jeg tok kontakt og fikk den hjelpen jeg trengte. Etter kort tid var jeg på plass i spennende sivil jobb som passet svært godt for min kompetanse. Jeg trives godt i ny rolle og føler jeg får brukt min kompetanse fra forsvaret på beste måte. Jeg ville ikke greid å finne en like spennende stilling uten råd og støtte underveis i prosessen. Vil derfor anbefale alle som avslutter sin tjeneste i forsvaret om å ta kontakt med Astrea AS.

Pensjonert offiser – 57 år



Arne Falbach
+47 958 08 788
af@astrea.no

ASTREA
lederrekruttering & rådgivning

Bryggen 9 | 5003 Bergen | www.astrea.no
Følg oss på Facebook.com/AstreaRekruttering

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
Rekrutteringsansvarlig	John Anders Bakke		450 10 814		john.bakke@bfo.no
Markedsansvarlig	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	Per Ivar Haugen			934 59 898		per.haugen@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 Anthonsen			909 99 595		lars.anthonsen@bfo.no
HTV Luft, vara	Johnny Knutsen			481 67 476		johnny.knutsen@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
HTV Heimevernet	Håvard Støle	0502-2077	64 40 20 77	974 11 301		havard.stole@bfo.no
ATV Brigade Nord	Tony Johansen			917 90 592		tony.johansen@bfo.no

Sjef Hæren ble ny forsvarssjef

Generalmajor Eirik Kristoffersen ble den 12. mai utnevnt til General og ny forsvarssjef. Han overtar etter avtroppende forsvarssjef Haakon Bruun-Hanssen, som blir i stillingen til august. Bruun-Hanssen har vært forsvarssjef i 7 år.



EINAR HOLST CLAUSEN

Kristoffersen er født og oppvokst i Bjerkvik i Nordland, og har en lang og variert bakgrunn fra Forsvaret. Den startet i 1989 - i Hæren. I 1999 begynte han i Forsvarets Spesialkommando/ Hærens jegerkommando, etterfulgt av flere kontingenter i Afghanistan, både som skvadronssjef og operasjonsoffiser. Kristoffersen har tidligere vært sjef for Fjernoppklaringseskadronen, Forsvarets Spesialkommando, og sjef for Heimevernet, og nå sjef for Hæren siden 2019. I 2014 mottok Kristoffersen Forsvarets likestillingspris. Den nye forsvarssjefen har blitt tildelt flere dekorasjoner for sin aktive tjeneste for Norge, blant annet krigskorset med sverd for sitt lederskap i Afghanistan i 2007-2008.

BFO GRATULERER!

Kristoffersen har vist gjennom sin lange karriere i Forsvaret at han er i stand til å løse komplekse oppgaver, er handlekraftig og fremtidsrettet. Egenskaper som er viktige å ta med seg inn i jobben som ny forsvarssjef. Leder Jens B Jahren og resten av Befalets Fellesorganisasjon ønsker å gratulere den påtroppende forsvarssjefen, og ser frem til et godt og tett samarbeid i årene

som kommer. Et godt samarbeid er viktigere enn noen gang, i en sikkerhetspolitisk usikker tid.

INTERVJU MED EIRIK KRISTOFFERSEN

Uken før utnevnelsen besøkte BFO Kristoffersen på Bardufoss for å få en status i Hæren. Dette intervjuet finner du også i denne utgaven, i tillegg hærsejens oppsummering på tidligere innsendte spørsmål fra Offisersbladet. Rett etter seremonien i Forsvarsstaben i Glacisgaten i forbindelse med utnevnelsen som ny forsvarssjef, fikk Offisersbladet i kamp med de riksdekkende mediene, anledning til å stille noen spørsmål. Her er svarene:

HVA VAR DET FØRSTE DU TENKTE PÅ NÅR DU FIKK SPØRSMÅLET OM DU VILLE BLI NY FORSVARSSJEF?

Jeg måtte prate med forloveden min, Linn Therese. Vi ble fort enig. Jeg flytter for øvrig inn i Forsvarssjefens representasjonsbolig på Akershus festning når den tid kommer.

HVA ER DINE KOMMENDE PRIORITERINGER SOM FORSVARSSJEF?

Jeg ønsker ikke å komme med noen progra-

merklæring, men ønsker å bygge videre på det gode arbeidet Haakon Bruun-Hanssen har gjort, men det er mange ting å ta tak i, blant annet en videre omstilling, samt å bygge mer kampkraft.

HVA TENKER DU OM SAMARBEID MED ORGANISASJONENE OG DE TILLITSVALGTE?

Jeg tenker at trepartssamarbeidet er viktig, og at jeg ønsker å videreføre dette gode samarbeidet.

HAR DU HATT NOEN FORBILDER?

Ja, jeg kan nevne min bestefar, som rodde ut med min onkel da tyskerne bombet Bjerkvik. Generalene jeg jobbet med i Afghanistan, samt at jeg må nevne general George Marshall og det han sto for. Han var en statsmann.

HVORFOR EN MILITÆR KARRIERE?

Jeg hadde egentlig tenkt å bli sivilingeniør og begynte faktisk der også. Men så var det Libanon som trakk, og jeg sluttet på NTNU og dro til Libanon. Dette ga mersmak og jeg søkte Krigsskolen. Det ble karrierevalget.

Kostnadsbesparelse

– effektive og smarte løsninger?

Minerydderen KNM Otra En minerydder gjør best det de er spesialister på nemlig minerydding.



Argumentasjoner som kostnadsbesparelse, effektivt og smarte løsninger, brukes flittig når slike ideer dukker opp. Sist var det Fellesforbundet i høring om ny langtidsplan som flagget at Norge straks måtte starte byggingen av Vanguard fartøyer på norske verft, for å holde verftsindustrien i gang under Koronakrisen. Men, har forkjemperne sett på hva som må til for å drifte en slik fartøysklasse?

AV VIGGO HOLM
LEDER KOMMUNIKASJONSAVDELINGEN BFO

Det er en grunn til at hverken Danmark eller USA har lyktes i å drifte modulære fartøyer. Sverige har sine Visby korvetter, som ikke er modulære men svært multirolle i designet. Danskenes Flyvefisken er flotte fartøyer og fungerte veldig bra til sitt bruk. Utfordringen og erkjennelsen er at når utstyret først er montert (endog sveiset fast), så ble det slik. Selv om det er såkalt «plug and play» moduler som skal byttes, så er det likevel en del utstyr og systemer som skal kommunisere og virke sammen. Dette er ikke som en USB stikke på din PC, dette er mer komplisert. Det ene er at det systemtekniske skal fungere, det andre er at mannskapet skal kunne operere det, over tid, i et stridsmiljø.

UTDANNINGSLØP OPERATIV OFFISER

Å utdanne en operativ offiser til å bli en dyktig

minerydder tar tid. Etter Sjøkrigsskole over 3 år, så skal offiseren ha fartstid for å løse sertifikater og samtidig kunne ivareta tildelte ansvarsområder om bord. Være seg samband, artilleri, navigasjon m.m. På en minerydder i dag må den operative offiseren gjennom flere typekurs før en får bygge seg erfaring med fartøyet og krigførselsområdet.

Når offiseren har nok erfaring til å etter hvert kunne bekle stillingen som operasjonsoffiser eller nestkommanderende og senere skipssjef, må en gjennom et Langkurs for Maritime Operasjoner (1 år), der halve året er spesialisering innenfor sitt krigførselsområde – her minekrig. Tilsvarende er det for de andre fartøysklassene/kapasiteter som korvetter, fregatter, ubåter, kystjegere og marinejegere.

Du sender ikke en Minerydder til frontlinjen for å nedkjempe en fiende.

Det vil altså ikke være en «quickfix» at for eksempel en skipssjef i det ene øyeblikket rydder Trondheimsleden for miner, og det neste øyeblikket deltar i offensive operasjoner som korvett. Til det er kompleksiteten for stor. Et mineryddingsfartøy, med noe mer bestykning enn dagens fartøyer, kan utføre overvåking og suverenitetshevdelse.

–Med mer bestykning kan en også være mer effektiv i selvforsvar. Men, du sender ikke en Minerydder til frontlinjen for å nedkjempe en fiende.

PERSONELLKREVENDE

Norge er et lite land, med relativt få innbyggere. Allerede i dag har vi store problemer med å bemanne og få øvd den forsvarsstrukturen vi har. Fartøyer låner personell fra hverandre, for å få gjennomført viktige oppdrag. Med dagens «Lean-manning» konsept i Sjøforsvaret, hvor en person har flere ansvarsområder og oppgaver,



Utskytning av sjømålsmissil.



Kapteinløytnant Viggo Holm.



Vanguard multirolle multifunksjonsfartøy fra Kongsberg Defence & Aerospace.



Vanguard multirolle multifunksjonsfartøy fra Kongsberg Defence & Aerospace.

vil det være en utfordring å kunne øve opp et mannskap i et modulbasert konsept.

ET MODULBASERT FARTØYS-KONSEPT ER SVÆRT PERSONELLKREVENDE Å DRIFTE

Eksempel: Du skal ut på et mineryddingsoppdrag. Da trenger du våpenteknisk personell som skal drifte og vedlikeholde dette utstyret ombord. Både på dekk og i operasjonsrom. Du skal ha operative offiserer som skal planlegge og gjennomføre operasjonen i henhold til gjeldende doktriner og taktikk innenfor domenet. Du skal ha øvd på det, og dette skal du kunne gjøre over lang tid.

Når du er ferdig med mineryddingsoperasjonen (som man for øvrig så å si aldri blir), så er det naturlig å omvæpne fartøyet til en slags korvett, helst med anti-ubåt kapasitet. Da trenger du våpenteknisk personell til missiler, sonarer og torpedoer på både dekk og i operasjonsrom.

Dette kan vanskelig gjøres med samme personell som ryddet miner! Og, er det de samme operative offiserene som også her skal planlegge og gjennomføre operasjonen i henhold til gjeldende doktriner og taktikk innenfor dome-net? Til det er oppgaven for komplisert! Og da blir det få igjen av mannskapet som er ombord "hele tiden".

Et fartøy med sitt mannskap bruker mye tid på å øve opp til, og opprettholde, riktig kamp-kraftnivå. Dette går i sykluser på 2-3 år for små fartøyer, noe lengre for en fregatt. Det bedrives kontinuerlig terping og opplæring på systemer, prosesser og rutiner, og det øves kontinuerlig. Da har en, hvis en er heldig, hatt det samme personellet om bord over tid, slik at relasjoner og kommunikasjon er øvd og testet. Derfor er det norske Sjøforsvaret et av verdens beste og en ettertraktet samarbeidspartner i NATO. Øvelser og tester dokumenterer dette over tid.

IKKE KAPASITET - PERSONELL ELLER ØKONOMI

Norge har ikke kapasitet til å kunne drifte et modulbasert fartøyskonsept. Forsvaret har ikke personell til å drifte dagens struktur. Ergo har ikke Forsvaret nok personell til å kunne drifte et modulbasert fartøyskonsept som er sterkt personellkrevende. For Norge er et modulbasert fartøyskonsept ikke et forsvarlig konsept.

Artikkelforfatteren Viggo Holm, kapteinløytnant, tidligere skipssjef på minerydderen KNM Otrå. Har seilt minerydder siden 1991 og frem til sommeren 2010, kun avbrutt av skolegang. Har senere tjenestegjort som minekrigsoffiser i Norwegian Task Group (NorTG) staben.



Soldat fra Telemark bataljon på skytebanen
for å gjennomføre mørke skyting i Irak.

OFFISERSBLADET



TIL UNGE OG ELDRE ARBEIDSTAGERE I FORSVARET

Visste du at ved å takke «ja» til jobb i Forsvaret, samtidig sier ja til en arbeidsgiver som ikke klarer å verdsette deg og din innsats tilstrekkelig? Et klapp på skulderen og takk for innsatsen er ikke nok! Slagordet til mange av forsvarrets reklamer i forbindelse med utdanning sier følgende; «For alt vi har og for alt vi er».

I årsrapporten for året 2019, har vi 16.041 årsverk totalt i Forsvaret. Vi er i sluttfasen for implementering av «ordningen for militært tilsatte» (OMT), og det jobbes på spreng med «karriere, kompetanse og talent prosjektet» (KKT). KKT-prosjektet handler om å nedjustere et stort antall stillinger fra OF til OR, og videre ned i grad for å gi Forsvaret en større styrke i den hensikt å enklere kunne plassere ansatte i stillinger. Et prosjekt som ikke nødvendigvis er negativt, men dette tatt i betraktning så er det dessverre slik at for oss ansatte virker dette nærmest som et oppdrag gitt av FD/Forsvarsstaben for å senke lønnskostnadene, fremfor å utvikle og styrke Forsvarets operative evne.

Lokal lønn år 2019 er i skrivende stund ikke forhandlet frem til en løsning, her er det tjenestemannsorganisasjonene som i stor grad jobber sammen for å fremme vårt krav om pensjon på tillegg. Dette er en vesentlig sum for ansatte, der store deler av lønnen er variable tillegg. Ifølge forsvarrets årsrapport for 2019 er lønnskostnadene totalt rundt 15 milliarder kroner, alt medregnet; herunder feriepeng, pensjon arbeidsgiveravgift osv. Ser vi på lønnskostnadene isolert, med lønn, herunder fastlønn, variable tillegg og overtid er lønnskostnadene på 10 milliarder kroner. Av dette er 7 milliarder fastlønn. Resten som utgjør 30% av lønn til forsvarrets ansatte er tillegg i form av variable tillegg og overtid.

Til de nyansatte i Forsvaret, er dere klar over at dere kommer ut som pensjonstapere den dagen dere er ferdig med arbeidslivet? Årlig vi du gå glipp av pensjonsopptjening på 30% i forhold til andre etater i Staten. Vi er en av få offentlige etater som ikke har pensjon på våre tillegg. Dette er for meg uforståelig! Er vi virkelig så lavt prioritert? Er vi redusert til en utgiftspost på budsjettet? En utgiftspost som skal holdes nede, og helst reduseres? Hvorfor anerkjennes ikke vi slik ansatte i andre etater blir?

Forsvaret er ikke en 9-16 jobb hvor vi bare kan reise hjem etter endt arbeidsdag. Ofte er vi på oppdrag, på øvelse, på vakt, på sjøen, i internasjonal tjeneste, og mange er dag/ukependlere til og fra jobb. Det er mange små barn og familier som derfor kjenner på savn av mor, far, kjæreste, ektefelle eller samboer.

Vi er her for dere i dag, i morgen og i fremtiden. Fordi vi ønsker det, og fordi vi føler plikt og troskap til nasjonen. Burde ikke da også arbeidsgiver og Staten spandere pensjon på den innsatsen vi legger ned?

Jon Anders Bakke

OPPDATERING FRA KAFO

Som mange andre har kadettene også blitt sendt hjem på hjemme-kontor. Dette har bydd på flere utfordringer. Vi måtte flytte landsstyremøtet til Teams, det er ikke like hyggelig, men vi hadde rekordbra oppmøte. NAKA, som vi ønsket å benytte som en arena for å promotere KAFO og BFO, ble avlyst. Tristest var det å avlyse den årlige vårkonferansen som skulle finne sted i Berlin med KAFO-styret og andre medlemmer.

Til tross for utfordringene pandemien har bydd på, har KAFO fortsatt levert. I løpet av den siste perioden har vi vært med på å få gjennom kostgodtgjørelse hos kadetter som ble sendt hjem fra skolene for å unngå smittespredningen. Vi har levert høringsnotat til Stortingets høring av langtidsplanen. I høringsnotatet påpekte vi blant annet skepsisen KAFO har til den nye langtidsplanen. Under ligger konklusjonen fra høringsnotatet, skrevet av Carl Hermann Corneliussen. Vi har også begynt å jobbe med en spørreundersøkelse til alle kadettene hvor vi ønsker å kartlegge kadettens tiltro og tilhørighet til Forsvarets Høgskoler. Her skal vi samarbeide med NOFKA for å forsikre oss om at vi får dekket så mye som mulig av kadettmassen.

Konklusjon av høringsnotat til Proposisjon 62S; Kadettens fellesorganisasjon (KAFO) sitt syn på dagens utdanning ved Forsvarets høgskole.

Vi opplever en forvaltning og mangel på kapasitet til å ivareta kadettens rettigheter, behov og utvikling til å bli militær leder.

Utviklingen går for sakte, og det er heller ingen signaler i neste langtidsplan som gir forventninger om endringer til det bedre. Det mangler ansatte, tilpasset infrastruktur og vel dokumenterte rettigheter for oss som kadetter. KAFO opplever at kadettene ikke er en fullverdig del av den militære profesjon, noe som vi ønsker – og trodde var en selvfølge. Man kan lure; Hvordan kan vi som kommende militære ledere forvalte våre mannskaper med respekt og ansvar etter endt utdanning, når vi ikke blir forvaltet med i henhold til gjeldende lover, regelverk og verdisett mens vi selv er kadetter?

KAFO ønsker en hverdag preget av gjensidig tillit og samarbeid for å nå de ambisiøse målsetningene skolen, de ansatte og vi selv skal strekke oss etter. Derfor ber vi komiteen om å konkretisere endringer i neste langtidsplan slik at utdanningshverdagen sikrer Forsvaret motiverende ansatte for fremtiden, og dermed den nødvendige styrkeproduksjonen.

Tova Maalen

Leder KAFO/Kadett Cyberingeniørskolen



525



ENVIRONMENT

ECONOMY

SECURITY

SMART

Next Generation Workhorse Norwegian Special Forces



Robin Wendling
Regional Sales Manager
Western Europe & North Sea
+33 642 158 277
rwendling@bellflight.com

CONTACT



Ole Petter Bakken
CEO & President
+47 468 11 828
opb@nadg.no

Sambandsbataljonen i stadig utvikling!

Det er lenge siden «snellebomsen» rullet ut linjer i felt, og vi hadde AN PRC 77 på ryggen.





TEKST & FOTO EINAR HOLST CLAUSEN

BESØKET

Til tross for strenge korona-tiltak, fikk Offisersbladet anledning til også å avlegge Sambandsbataljonen et besøk under sitt opphold i Troms i mai. Der møtte vi bataljonssjef oberstløytnant Marte Burchardt, som geleidet oss inn til sitt kontor med behørig avstand mellom oss. Kaffekanna var klar på bordet, sammen med en stor flaske med antibac. I løpet av halvannen time fikk vi et meget godt innblikk i Sambandsbataljonens organisering og tjeneste, samt de visjoner bataljonssjefen har. Sjokolade fikk vi også, av typen Mars. Ikke helt uten grunn, for den symboliserer nemlig bataljonens verdier; Mot – Ansvar – Raushet – Stolthet!

LITT OM BATALJONSSJEFEN

Marte Burchardt er født i Bodø, men vokste opp på Harestua nord for Oslo, med sine foreldre som begge er fra Narvik. Hun gikk befalsskolen for Hærens samband i 1996/97, Krigsskolen 1999/01, og Forsvarets stabsskole 2016/17. Hun har variert tjeneste fra E-bataljonen, Hærstaben, FSK, Cyberforsvaret og Brigade Nord, og har blant annet vært G-6 i Brigaden og sjef for kommandoplassavdelingen i CIS TG. Burchardt har også vært adjutant for GIH, og har to deployeringer til Afghanistan bak seg.

BATALJONSSJEFEN - DAGLIG TJENESTE OG TANKER I TIDEN

Burchardt kunne fortelle at det er stort fokus på OMT om dagen, der det blant annet satses på å få til lengre stå-tid blant OR-personellet. Innføring av OMT er et løft for avdelingen, og det er bra at spesialistene nå får mulighet til å få en yrkeskarriere. Hun mener OR-personellet spesialistene må ha en god tjenesteplan. En variert, spennende og kompetansegivende tjeneste er også noe av det bataljonssjefen anser som viktig i den sammenheng. Sambandspersonell finnes ved alle avdelinger, både nasjonalt og i internasjonale operasjoner. Burchardt avgir gledelig sitt personell for kortere perioder for å gi de mer erfaring, samt å bygge kompetanse. Dette ser hun på som viktig kompetanseutveksling, samtidig som det er rekrutterende og kan føre til økt stå-tid.

Mine faglig dyktige ansatte i bataljonen gjør det lettere å være bataljonssjef sier hun, men passer også på under samtalen å rose sine vernepliktige. Jeg har motiverte, disiplinerte og dyktige vernepliktige, sa hun med en viss stolthet og glimt i øyet. Ellers bekrefter Burchardt at to innrykk i året (august og januar) fungerer svært bra. Bataljonen har da til enhver tid operative vernepliktige. Vi erfarer også at den eldste kontingenten tar imot ny kontingent på en veldig god måte, og lar de bli en del av

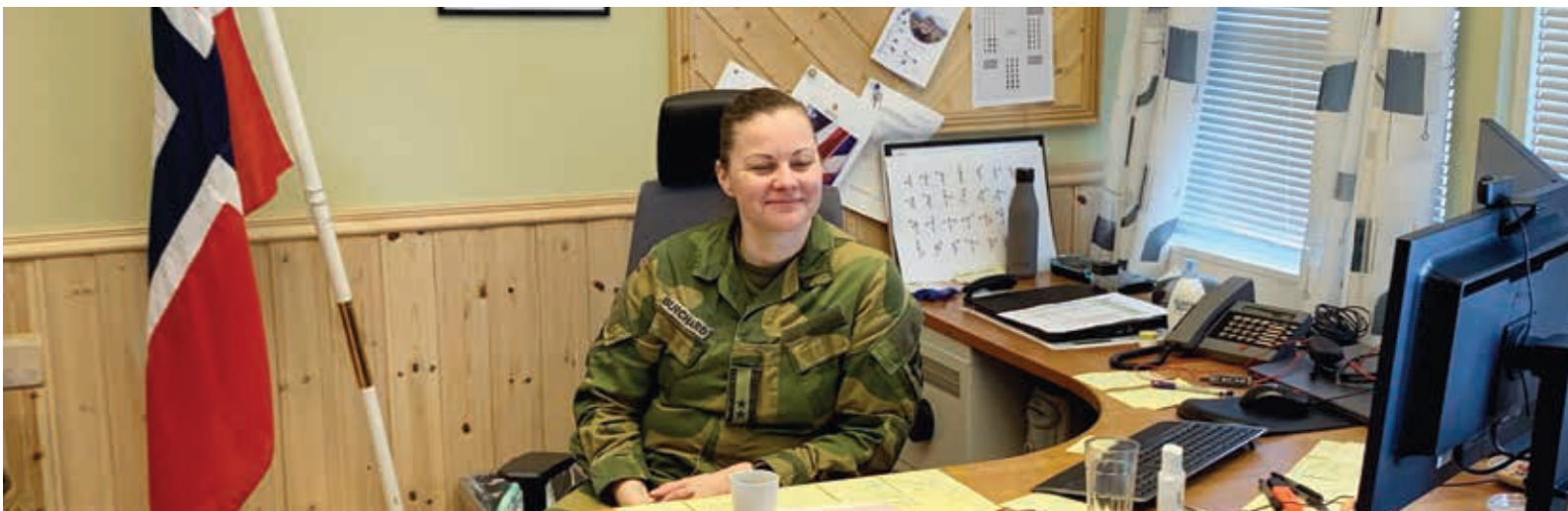




Bataljonssjefens grunnutrustning henger klar.



Soldatene får også med seg fine naturopplevelser.



Bataljonssjef Marte Burchardt stortrives i jobben.

laget/avdelingen, samt deler sin kunnskap og erfaring. Dette er gledelig, og er med på å bygge opp nødvendig kompetanse raskere, så en fornøyd bataljonssjef.

Noe av det som er under konstant vurdering, er hvordan Sambandsbataljonen skal takle den stadig større etterspørselen om støtte fra bataljonen. Vi er dimensjonert for å understøtte Brigade Nord, men må i tillegg ofte støtte allierte styrker som øver i Norge. Dette presser vår kapasitet til det ytterste sier Burchardt. Samtidig foregår det vurderinger rundt hvordan Sambandsbataljonen skal utnytte sine ressurser, nå som Brigade Nord i stadig større grad blir mekanisert. Mekaniserte avdelinger beveger seg raskere i stridsfeltet, og dette setter større krav til planlegging og gjennomføring av sambandsoperasjoner, så en optimistisk bataljonssjef.

SAMBANDSBATALJONEN

Sambandsbataljonen har til sammen rundt 550 ansatte og vernepliktige, som med moderne teknologi og spesialkunnskap, sørger for at brigadesjefen kan føre kommando og ha kontroll over sine avdelinger. Bataljonen er en viktig støtteavdeling, og understøtter Brigade Nords

evne til kommando og kontroll under høyintensitet operasjoner. Sambandsbataljonen har sitt hovedsete i Heggelia leir, men de vernepliktige er for øvrig forlagt i Rusta leir.

Denne nå så teknologitunge bataljonen har sine aner tilbake til 1953, da som sambandskompaniet i Brigaden i Nord-Norge. I 1996 hadde den vokst, og ble sambandsbataljonen i 6. divisjon. I dag er bataljonen selve «nerve-systemet» i Brigade Nord. Den har tradisjonelt vært organisert med en bataljonsstab og tre sambandskompanier. Men fra 2017 ble bataljonen omstrukturert, og kompaniene fikk konkrete spesialiseringsområder. Kompaniene ble nå til Telekompaniet, Radiokompaniet (inkl Trentroppen), og Kommandoplasskompaniet. For å kunne utføre sine oppgaver på, og langt utenfor «alfarvei», har bataljonen naturligvis en rekke lette og tyngre hjul- og beltegående kjøretøy.

Telekompaniet etablerer Brigadens taktiske datakommunikasjonsnettverk. De benytter i stor grad Forsvarets beltevogner (BV206), men også M113. I Telekompaniet finner vi i tillegg til kompaniledelsen, lagførere/nestlagførere, systemoperatører, vognførere, skyttere og kp.ass/tr.ass.

Radiokompaniet etablerer Brigadens stridsled-

elsessamband. Også disse er oftest etablert langt fra offentlige veier. Kompaniet har av den grunn også BV206, og M113 for å kunne løse sitt oppdrag. Trentroppen som er underlagt Radio-kompaniet, har som oppgave å støtte bataljonen med logistikkoppdrag. Dette innebærer eksempelvis flytting av kommandoplasser, eller etterforsyning av materiell til kompaniene. Her brukes Scania lastevogner. Trentroppen har også et rep.lag som støtter andre lag i bataljonen med reparasjoner og vedlikehold av materiell. Der finner vi mekanikere, elektrikere og de som kan vise til god teknisk og mekanisk innsikt.

Kommandoplasskompaniet er det kompaniet som etablerer Brigadens kommandoplasser, slik at Brigadesjefen har alternative steder å kunne lede fra. De skal etablere datanettverk, ordne strømforsyning, og sørge for varme i lokalitetene i den kalde årstiden. I oppdraget ligger også ansvar for beskyttelse av kritisk personell, samt adgangskontroll. Slike kommandoplasser er i dag containerbasert, og kompaniet har derfor en rekke tunge og lette kjøretøy.

Offisersbladet takker for dette interessante og lærerike besøket! Og takk for sjokoladen :-)



Boliglån fra
1,39%

Bytt til en bank med lav rente!

Vi i Nordea Direct har på kort tid kuttet renten tre ganger, og kan tilby deg som er medlem i Befalets Fellesorganisasjon boliglån fra 1,39 % – fortsatt en av landets laveste renter!

Send oss en uforpliktende søknad på nordeadirect.no og sjekk hvor mye du kan spare.

Det kan lønne seg å flytte boliglånet til medlemsbanken.

Sørger for
**avgjørende
kampstøtte**
til Brigade Nord!





Offisersbladet har besøkt bataljonen som sørger for logistikkstøtten til Brigade Nord. Kjært barn har mange navn heter det. Bataljonen har nemlig tidligere vært benevnt logistikkbataljon og CSS-bataljon, men heter nå Stridstrenbataljon.



Bataljonssjef oberstløytnant Bård Andersen leder en tung og stor avdeling, med et viktig oppdrag.



Bård Andersen (til høyre) har dyktige medarbeidere med seg for å løse oppdragene.



Bataljonssjefen besøker her gutta på verkstedet.

TEKST OG FOTO: EINAR HOLST CLAUSEN

VIKTIG LOGISTIKK

Med meg til Rustad leir/Bardufoss hadde jeg BFOs «anker» og frikjøpt tillitsvalgt i Nord, oberstløytnant Tore Halvorsen. Vi ble tatt vel imot av bataljonssjef oberstløytnant Bård Andersen, og etter litt bading i antibac, fikk vi en god orientering og innføring i de varierte oppgavene stridstrenbataljonen har opp imot Brigade Nord, samt til allierte avdelinger som øver i «teigen». Bård Andersen presiserer at hovedoppdraget er understøttelse av Brigade Nord, som blant annet innebærer taktisk logistikk innenfor alt fra tungtransport av materiell, drivstoff, ammunisjon, EOD, vann og proviant, samt bergetjeneste og reparasjoner. Soldatene i bataljonen har daglige leveranser til brigaden i nord og i sør. Dette er

eksempelvis bergingsoperasjoner, transport, ammunisjons-utleveringer og støtte til politiet ifm eksplosivrydding. Med andre ord mye av «rygggraden» i Brigade Nord's operasjoner, ikke minst med tanke på utholdenhet i strid. Bataljonssjef Bård Andersen ønsker også å få med at bataljonen avgir personell og materiell til internasjonale operasjoner.

FIRE KOMPANIER (+ETT?)

Bataljonen som har rundt 230 ansatte og 340 vernepliktige, og er organisert med fire kompanier, der Kp1 er helprofesjonelt med kun befal og vervede som støtter Telemark bataljon, og en del av hurtig reaksjonsstyrke (HRS). Kp2 støtter 2. bataljon, Kp3 støtter Panserbataljonen, og Kp4 støtter Kp 1, 2 og 3, i tillegg generell støtte til Brigade Nord. Bård Andersen kunne fortelle

at bataljonen opplever positiv vekst og satsning ifm at 2.bataljon skal mekaniseres.

KOMPETANSE OG OPPLÆRING

For å kunne bedrive kampstøtte til Brigade Nord, er Stridstrenbataljonen oppsatt med mye tungt materiell, slik som eksempelvis de mange TT-vognene (tungtransportvogner), tankvogner med mere. TT-vognene tar seg av transport av eksempelvis Leopard 2 stridsvogner og CV 90 vogner ut i operasjonsområdet eller til skytefeltet, og kan ha en totalvekt på godt over 70 tonn. De nye feltvognene som er på vei inn, vil runde en totalvekt på over 100 tonn. Dette krever spesialkompetanse! Bataljonen har derfor stort fokus på sertifisering for arbeid innen flere fagfelt. For å kunne operere dette tunge materiellet på norske veier, kreves forskjellig



Et godt slagord!



Disse skal kunne bære de tyngste stridsvognene.



Bataljonssjefen slår ofte av en prat med sine ansatte, her fra pauserommet på verkstedet.



Kaffen nytes i helt korrekte pappkrus!

grader av sivile sertifikater. Mye av den praktiske opplæringen skjer i bataljonen, men den mer teoretiske delen, samt oppkjøring og sertifisering skjer i samarbeid med sivile instanser. Bård Andersen ønsker å fremheve det gode samarbeidet med FLO/FKL når det gjelder utdanning og kurs. Dette spesielt innen reparasjon og berging.

DAGLIG DRIFT OG COVID-19

Til tross for koronapandemien, har tjenesten innenfor leirgjerdet gått tilnærmet som normalt, med enkle smitteverns-regler, sier bataljonssjefen. Når det gjelder kurs som skjer i samarbeid med sivile aktører utenfor leirgjerdet, har det vært strenge smitteverns-regler. Men som en «bonus», har vi kommet langt hva gjelder soldatutdanning. Samtidig har vi fått unna mye etter-slep på vedlikehold på grunn av ledig kapasitet

på verkstedene under pandemien, kunne Bård Andersen fortelle. Ser vi tilbake på kanselleringen av øvelse «Cold Response 2020», så fikk bataljonen tross alt et godt øvingsutbytte, da mye av vår jobb lå i planlegging før øvelse, utkjøring/logistikk ut til øvingsområdet, og hjemtransporten etter kanselleringen, sa en fornøyd bataljonssjef.

REKRUTTERE OG BEHOLDE!

Stridstrenbataljonen har i dag to soldatinnyrkk i året, noe som sørger for forutsigbar kontinuerlig utdanningstakt og operativitet ved avdelingen. I dag har bataljonssjefen et fokus på både å rekruttere og beholde, men kanskje særlig på å beholde. Å rekruttere til variert tjeneste i det store fagfeltet logistikk, har vist seg å være gjennomførbart, men å beholde er noe mer utfordrende. En naturlig forklaring på at personell i

OR-søylen slutter for tidlig, er ifølge bataljonssjefen at personellet opparbeider seg meget god kompetanse innen logistikk/transport (diverse sertifikater). Samtidig ønsker den enkelte seg videre utdanning og utvikling. Han ønsker og gjøre noe med det han mener er for lav stå-tid, og mener å kunne få de til å være lengre i tjeneste ved i tillegg til god og variert tjeneste, legge opp et utdanningsløp med årvisse kvalifiserende utdanning/kurs og tilhørende sertifiseringer i et fem til seks-års løp. Derfor søker bataljon å legge til rette for diverse relevante fagbrev og utdanning i tjenesten.

Offisersbladet takker for den gode mottagelse i Rustad leir, for god innføring i bataljonens oppdrag og tjeneste, samt omvisning i den store leiren med store mengder kjøretøy og tungt materiell! Lykke til videre!

Pensjon

Gjentakelser og fokus på enkeltdetaljer

Som dere sikkert har merket er temaet pensjon blitt mindre fokusert i media de siste månedene. Covid 19 er hovedårsaken til dette, men også det faktum at media har skrevet det meste som er å si om dette tema.

I fortsettelsen vil det bli gjentakelser og fokus på enkeltdetaljer som slås opp på førstesiden som en dramatisk situasjon.

Offisersbladet erkjenner det faktum at det er stillstand mellom partene når det gjelder særalderspensjon og særaldersgrenser.

I forrige utgave ga vi en oversikt over status pensjon for årskullene før og etter 1963, herunder hvordan de midlertidige reglene treffer den enkelte. I denne utgaven skal vi ta for oss noen av de spørsmålene som kommer inn til oss på forskjellige kanaler.

Vi skal også ta for oss et eksempel på hvordan vi tror den nye pensjonsordningen for særalderspensjonister kan bli.

DIFene og BFO har gitt sitt høringssvar på konsekvenser ved bortfall av plikten til å fratre, i dette pensjonsbrevet skal vi fabulere litt rundt problemstillingen.

I dette pensjonsbrevet kan det være en fordel å se til siste utgave av pensjonsbrevet, side 37. Der har vi gitt en tabularisk oversikt de viktigste forhold rundt gammel og ny pensjonsordning.

Vi skal videre besvare en del spørsmål vi har fått i etterkant av de medlemsmøtene vi har på teams.

Det er umulig å ikke kommentere bruddet i lokale lønnsforhandlinger, hvor Forsvaret, dersom vi ikke får medhold vil ha den desidert dårligste pensjonsordningen i offentlig sektor.

MEDLEMSFORDEL

Ring oss eller send inn en problemstilling via bfo.no eventuelt til post@bfo.no

KONSEKVENSER VED ENDRING AV SÆRALDERS- GRENSER FOR PERSONELL I FORSVARET.

Forsvarsdepartementet begynte allerede i 2015 å se på særaldersgrenser i Forsvaret. Bakgrunnen var signalene om at Forsvaret i fremtiden selv måtte dekke kostnaden med særaldersgrense rent pensjonsmessig fra 1.januar 2017.

Arbeids- og sosialdepartementet varslet tidligere i år at de ville sende ut en høring på konsekvenser ved bortfall av plikten til å fratre. Skrivet førte til at Forsvarsdepartementet (FD) sendte ut et skriv til etatene i forsvarssektoren og ba om en tilbakemelding.

Som ved et trylleslag var argumentene om et aldrende befalskorps og et økt behov for yngre medarbeidere borte. Det er krevende når man endrer oppfatning som følge av økonomi og ikke operative behov.

BFO har besvart de 3 spørsmålene fra Forsvarsdepartementet (FD) i et eget skriv (3 sider). DIFene har også besvart spørsmålene og er kritiske men ikke avvisende. Kortsvaret på de 3 spørsmålene fra FD er:

1. Omfanget av særaldersgrenser på departementets ansvarsområde. Det er ikke nødvendig med en kvantitativ beskrivelse, det sentrale er å kartlegge hvilke grupper som har særaldersgrense.

Plikten gjelder alt militært personell i Forsvarssektoren. Selv T-35 har en aldersgrense på 60 år, men har en plikt til å fratre ved fylte 35-38 år. Konsekvensene for T-35 blir følgelig mindre rent praktisk. Utfordringen er at desto flere som skal stå lenge i stilling, så må det tilføres flere årsverk, kutte i bunn eller konvertere sivile årsverk til militære. Det siste anses nærmest som en umulighet i det omfanget det her er snakk om.

2. Eventuelle særskilte lov- eller avtalefestede begrensninger på muligheten til å utføre visse arbeidsoppgaver etter en viss alder

I dag gjelder Forsvarsloven, Statsansatteloven, Aldersgrenseloven og internasjonale bestemmelser ift. å tjenestegjøre i internasjonale operasjoner etter fylte 55 år. Når det gjelder stillinger i NATO-strukturen kan man tjenestegjøre frem til aldersgrensen for stillingen. Her bør Forsvarsdepartementet se til aldersgrensen for militære styrker fra medlemslandene i NATO.

3. Virksomhetens mulighet til å tilpasse arbeidsoppgavene eller tilby alternative arbeidsoppgaver, dersom det er nødvendig.

Forsvaret har siden 2001 brukt milliarder av kroner for å redusere alderssammensetningen i Forsvaret gjennom innvilgelse av sluttpakker, hovedsakelig i perioden 2001-2005. Forsvaret har muligheten til å forlenge tilsettingsforholdet for personell i dag ved å innvilge ett og ett år inntil 5 år i samsvar med aldersgrenseloven. Forsvaret har hatt en svært restriktiv policy. Hæren sier at frem til 2024 er det forventet at det årlig er ca. 80 militært Hær-ansatte som går av på redusert lønn eller pensjon iht. gjeldende særaldersgrense. Frem til 2024 vil dette utgjøre inntil 320 ekstra personer og før målgruppen fyller 70 år vil dette utgjøre mellom 620-700 personell. Sånn ca. tilsvarende for øvrige forsvarsgrener.

BFO har spurt FD om hvordan man skal implementere en slik ordning og svaret var – reduksjon av inntaket i bunn. Altså helt motsatt av den satsningen forsvaret har sett siden 2001.

BFO mener bortfall av plikten til å fratre er et ønske om å øke særaldersgrensen uten at hensynta personellet. Vi vil anta at hensikten først blir synlig når partene skal sette seg til forhandlingsbordet å forhandle om særalderspensjon. Et helt klart brudd på avtalen fra 3/3-2018.

BFO finner det utfordrende at ASD, etter bruddet om særalderspensjon, ønsker å omgå avtalen inngått mellom partene 3.mars 2018 om særalderspensjon og

særaldersgrense. Intensjonen synes å ha til hensikt å avklare virksomhetenes mulighet til å ivareta personell dersom aldersgrensen økes.

BFO opplever at problemstillingen er et ønske om å fjerne en bestemt setning i aldersgrenseloven og denne setningen har bidratt til den pensjonsordningen særalderspensjonistene har i dag.

Det er sannsynlig at å fjerneplikten til å fratre vil gi regjeringen større handlingsrom til å øke aldersgrensen uten samtidig at personellet blir kompensert pensjonsmessig ved å stå lengre i påslagsmodellen. Forutsetningen for å endre særaldersgrensen var at vi først skulle bli ferdig med særalderspensjon med referanse til pensjonsavtalen fra 3.mars 2018. I dag foreligger ingen ny pensjonsavtale og etter BFOs skjønn er det derfor ikke mulig å forutsi konsekvensene pensjonsmessig for den enkelte ift. til ulike muligheter.

Etter BFOs skjønn har ikke departementet evnet å forklare hvorfor man ønsker å fjerneplikten til å fratre. Vi antar derfor at besvarelsene fra driftsenhetene fort kan bli besvart på feil grunnlag.

BFO er kritisk ift til å fjerneplikten til å fratre eller endre særaldersgrensene uten at dagens pensjonsnivå videreføres og den ansatte får pensjonsmessig gevinst i påslagsmodellen i samsvar med særaldersgrensene for vår yrkesgruppe, i pensjonsavtalen fra 3.mars 2018.

INNFØRING AV EN NY PENSJONSKONTO

Egen pensjonskonto skal etter planen innføres fra 1. januar 2021 i privat sektor.

Vi tar det med her fordi mange fordelsmedlemmer har jobb i det private og vil bli omfattet av ordningen. Om lag 1,4 millioner nordmenn har private innskuddspensjonsordninger. Det er så langt bygget opp nærmere 280 milliarder kroner i aktive innskuddspensjonsordninger hos nåværende arbeidsgiver og i pensjonskapitalbevis. Det nye nå er at den enkelte arbeidstakers pensjonskapitalbevis skal samles ett sted. Denne samlingen av pensjonskapital skal bidra til at den ansatte får mer pensjon for pengene.

For militært ansatte som har sluttet og jobber i det private, vil opptjening av pensjon i privat sektor komme i tillegg til pensjonen fra SPK. For de som er født i 1963 og senere, er det diskusjon om man skal samordne deler av offentlig og privat tjenestepensjon, noe som ikke var et tema i tidligere diskusjoner. Dette er en betydelig endring fra den bruttoordningen vi hadde frem til 1.1.2020.

For militært personell som går av med pensjon og fortsetter som pensjonister, vil ovenstående ikke ha noen innvirkning på egen pensjon.

NY OFFENTLIG TJENESTEPENSJON

Det er innført store endringer i regelverket for offentlig tjenestepensjon de siste årene. Selv om ikke alt er fullstendig avklart, er det liten tvil om at endringene har medført store konsekvenser for både den enkeltes rettigheter og for arbeidsgivers kostnad. Det er flere «etablerte sannheter» og myter knyttet til offentlig pensjon. Veldig mye av dette ble omtalt i siste utgave av Offisersbladet i tabellen på side 37

>>>

Pensjonsbeholdning	Opptjening	Merknad
Nav	18.1 % av all inntekt opp til 7.1 G (kr 708 992.-) Fleksibel alderspensjon kan tas ut før fylte 67 år (62 år), men du får mindre livsvarig pensjon ved fylte 67 år Fleksibel alderspensjon blir levealdersjustert på uttakstidspunktet, dvs pensjonsbeholdning delt på delingstallet.	Født før 1963: Pensjon fra NAV blir samordnet med tjenestepensjon v/fylte 67 år ifh til opptjening i ny og gammel ordning. Født i 1963 og senere: Pensjon fra NAV blir samordnet med oppsatt tjenestepensjon (opptjent før 2020) ved fylte 67 år. Opptjening i tjenestepensjons-ordningen fra 1.1. 2020, samordnes ikke med NAV.
Oppsatt tjenestepensjon	Oppsatt pensjon beregnes slik: Antall år med lønn i staten delt på antall år du kunne fått opptjening dersom du hadde fortsatt frem til aldersgrensen multiplisert med pensjonsgrunnlaget i des 2019 multiplisert med 66 % = pensjon	Dersom du slutter i Staten: Du kan ta ut oppsatt pensjon fra fylte 62 år. Pensjonen vil midlertidig bli samordnet med NAV og levealdersjustert på uttakstidspunktet. Født før 1963: Disse får 66 % av pensjonsgrunnlaget på avgangs-tidspunktet. Evt tid-ligere høyere lønn (INTOPS 2006-2012) blir inkludert). Beholder dette frem til 67 år, blir deretter samordnet med NAV ifh til opptjening i ny og gammel ordning. Født i 1963 eller senere: Disse vil ikke kunne ta ut oppsatt pensjon før 67 år, da de får 66 % av pensjonsgrunnlaget frem til 67 år. Ved 67 år samordnes oppsatt pensjon med NAV, mens opptjening etter 1.1.2020 samordnes ikke.
Tjenestepensjon	Tjenestepensjon er 5.7 % av pensjonsgrunnlaget opp til 7.1 G (kr 708 992.-), deretter 23.8 % fra 7.1 til 12 G (kr 1 198 296.-). Dette settes i en pensjonsbeholdning. De som er født i 1963 og senere viderefører dagens ordning, frem til fylte 67 år, men opptjener skjer i en påslagsordning fra 1.1.2020. Pensjonen ved 67 år avhenger av opptjeningen i påslagsordningen.	Født før 1963: Følger gammel ordning, dvs 66 % av pensjonsgrunnlaget frem til fylte 67 år. Da blir pensjonen samordnet med NAV ifh til opptjening ny og gammel ordning. Pensjonen blir levealdersjustert fra 67 år, men årskullene fra 1962 og tidligere har egne regler med hensyn kompensasjon for levealdersjustering. Født i 1958 og tidligere får 66 % etter levealdersjustering. Født i 1963 og senere: Oppsatt pensjon (opptjent før 2020) blir samordnet med NAV v/fylte 67 år ifh til opptjening ny og gammel ordning. Påslagspensjon samordnes ikke med NAV, men levealdersjusteres ved fylte 67 år. Årskull 1959-1962 får kompensert levealdersjustering ifh til opptjening før 2011. 1959 får dekket 90 %, 1960 80 %, 1961 70 % og 1962 får dekket 60 %).
Særalderspåslag	Dette var et forslag fra regjeringen vi ikke er enige om, men vi har beskrevet vår forståelse. Du opptjener 6 % prosent av pensjonsgrunnlaget i tjenestepensjonsordningen. Vi mener prosenten må betydelig opp og variere ifh til år igjen til aldersgrensen Kan ikke tas ut sammen med tidligpensjon	Prosenten vil variere for hvert årskull, for å sikre at alle får ca 66 % ved fylte 67 år. Kompenserer også for manglende opptjening i NAV (var tidligere garantert i brutto-ordningen). Opptjeningen skjer i en pensjonsbeholdning og gjelder for den inntekten som er pensjons-givende i SPK Blir utbetalt fra tidligst fylte 67 år Er ikke aktuell før ny avtale er inngått.
Fripoliser	Dersom du har hatt arbeidsforhold i det private, vil du opparbeide deg en pensjon som utbetales over en bestemt tid (normalt 10 år fra du er 67 år, men kan ofte tas fra fylte 62 år, men da med mindre pr mnd)	Ordningene varierer, maks er: 7,00 %: fra 0,00 til 7,10 G 25,10 %: fra 7,10 til 12,00 G Pensjonen kommer i tillegg til ovenstående, samordnes/levealdersjusteres ikke med annen pensjon
Individuell pensjonssparing	Privat sparing Kan tas ut fra fylte 62 år, men siste uttaksår må være året du fyller 80 år. Dvs desto senere du tar ut, desto mer pr mnd.	Du kan sette inn så mye du vil, men du får fradrag på skatten for 40 000.- dvs du får igjen 9 200.- hvert år gitt at du setter inn kr 40 000 pr år. Avkastningen skjer ifh til den enhver tid innestående saldo. Pensjonen kommer i tillegg til ovenstående, samordnes/levealdersjusteres ikke med annen pensjon

HER ER SVAR PÅ NO EN SPØRSMÅL VI HAR FÅTT SIDEN SISTE UTGAVE:

HVA BETYR OPPTJENINGEN I FOLKETRYGDEN KONTRA SPK?

Så lenge de variable tilleggene ikke er pen-sjonsgivende i SPK, vil militært personell eksempelvis som tjener 1.2 mill kr, få pensjonsmessig uttelling for kr 708 992, mens han betaler 8.2 % av all inntekt over skatteseddelen, dvs. han sponser staten med kr 40 123.- pr år uten å få en eneste pensjonsmessig gevinst selv.

HAR VI GÅTT FRA EN YTELSESORDNING TIL EN INNSKUDDSORDNING?

Mange har lurt på om vi har tilnærmet oss den private innskuddsløsningen. Det har vi IKKE gjort. Vi har fortsatt en ytelsesordning, men istedenfor å ta utgangspunkt i en sluttlønn, er det nå opptjente rettigheter fra 31.12.2019 og opptjent pen- sjon i en påslagsmodell fra 1.1.2020 som bygges opp i en beholdning som legges til grunn for den livsvarige ytelsen. Innskuddsordninger i privat sektor varer ofte bare i 10 år.

Beholdningen du har reguleres hvert år i samsvar med reguleringen av folketrygdens grunnbeløp. Pga av ulike pensjonsordninger (ytelsesbasert og innskuddsordninger, kan man ikke samle sine pensjonsrettigheter i en ordning.

KAN JEG FORTSATT TA UT FLEKSIBEL ALDERSPENSJON?

I utgangspunktet finnes det et utall muligheter for uttak av pensjonen fleksibelt, felles for de fleste er at det ofte ikke lønner seg rent økonomisk. Dette blir et individuelt spørsmål som tar utgangspunkt i din økonomiske situasjon på tidspunktet du ønsker å ta ut pensjon. Tidligste tidspunkt for uttak av pensjon er ved fylte 62 år. Her er vårt råd, kontakt BFO før du begynner å ta ut, vi har hatt til dels svært mange saker der medlemmet føler seg lurt.

HVORFOR KAN JEG IKKE TA UT SÆRALDERSPÅSLAGET VED FYLTE 62 ÅR?

Dette tillegget er en del av forhandlingene og som var en av årsakene til at det ble brudd. Staten mente at de med særaldersgrense 60 år skulle ha 6 % i særalderspåslag, utbetalt fra fylte 67 år. Det er uklart hvordan ordningen er ment å virke.

En av tingene som ordningen skulle sikre var manglende opptjening i NAV. BFO mener også at prosenten nødvendigvis vil måtte variere med hvor lang tid du har opptjent pensjon og hvor lang tid du har igjen til pensjonsalder.

HVA KAN JEG GJØRE VED MANGLENDE OPPTJENING I SPK?

Når det gjelder muligheten til å stå utover fylte 60 år bør dette være en mindre utfordring, gitt de signalene vi får fra FD og staten mht. å øke særalders-grensene. Det er aldersgrenseloven som regulerer arbeidsgivers mulighet til å la personell med særaldersgrense stå utover tiden. Denne gir deg mulighet til å stå 5 år lengre i stilling utover særaldersgrensen, men Forsvaret praktiserer denne regelen svært strengt og helt motsatt av hva FD har beskrevet i sine rapporter.

BFO mener at Forsvaret i prinsipp har de virkemidlene som trengs for å la personellet stå lengre i arbeid for å motvirke levealdersjusteringen, men regjeringen ønsker tydeligvis å øke aldersgrensen uten at den enkelte skal få noen pensjonsmessig gevinst selv.

HVA GJØR DU DERSOM PENSJONSGRUNNLAGET ER FEIL?

Mange opplever at det pensjonsgrunnlaget som er oppgitt på SPK.no ikke samsvarer med det pensjonsgrunnlaget man mener å skulle ha. Tjeneste i intops og tidligere høyere lønn i 2 år eller mer enn sluttlønnen vil først beregnes når man sender pensjonsmelding til SPK. BFO har et svært godt samarbeid med FPVS/PLA og vi bidrar med å avklare det reelle pensjonsgrunnlaget før du går av med pensjon. Ta gjerne kontakt med oss, dersom du mener at ditt pensjonsgrunnlag er feil.



HVA OM DU OPPDAGER EN FEIL ETTER AT DU HAR GÅTT AV?

I utgangspunktet gjelder normale foreldelsesfrister, disse er 3 år. Dersom du kan påvise at du ikke visste om foreldelsesfrist eller saken du klager på, kan fristen utvides med 1 år. Det er egne regler for pensjonsforeldelse. Når det gjelder etablering av pensjonskonto så er det ingen foreldelse. Krav om etter innbetaling er 3 år. Når det gjelder foreldelsesfristen på pensjon er den generelle fristen 10 år.

KAN JEG GÅ AV MED PENSJON OG FORTSETTE Å JOBBE I DET PRIVATE?

Enn så lenge er dette mulig, men regjeringen ønsker å endre praksisen slik at man får en avkortning ift. pensjon. Dvs. de vil innføre et fribeløp før avkortning mot pensjon. Dette er ikke avklart enda, men i utgangspunktet vil slike ordninger gjøre det mindre attraktivt å fortsette i arbeidslivet.

EKSEMPEL PÅ TENKT BEREKNING:

Du er født 1.januar 1966 og det betyr at du er 54 år pr 1.januar 2020 og har 6 år igjen til du er 60 år. Du begynte i forsvaret sommeren 1996. Din første lønn fikk du i august 1997. Alle født i 1963 og senere skal en oppsatt pensjonsrett pr 31.12.2019.

Pr denne datoen hadde du 22 år og 7 måneders opptjening i SPK. Pr desember 2019 hadde du en årslønn på kr 652 000.-. Du har ikke tidligere hatt tjeneste i intops eller høyere lønn i 2 år enn lønnen i desember 2019.

Ny pensjonsordning med folketrygd, tjenestepensjon, og et særalderspåslag er omtalt i forrige utgave side 37.

22 år og 7 mnd med oppsatt pensjon. Dvs. din oppsatte pensjon er kr 652 000 x 66 % x 271 mnd/343 mnd = kr 339 990.- Denne pensjonen er allerede opptjent. Den skal samordnes med folketrygden ved fylte 67 år. Øker du opptjeningstiden i nevner med 2 år, vil du få 323 935.- og øker du både opptjeningstid i teller og nevner med 2 år, vil du få 352 623.- Som du ser vil teller og nevner i opptjeningstiden ha svært mye å si for pensjonen din. Ta utgangspunkt i kr 339 990.- i fortsettelsen.

Fra 1/1-2020 vil du tjene opp 18.1 % på all inntekt opp til kr 708 992.-. Dette går inn i den pensjonsbeholdningen du allerede har i NAV

Så opptjener du tjenstepensjon fra inntekt som er pensjongivende i SPK med 5.7 % på inntekt opp til kr 708 992.- som settes inn i en tjenstepensjonsbeholdning. Tjener du mer enn kr 708 992.- vil du tjene opp ytterligere 23.8 % for all inntekt over denne summen opp til 12 G (kr 1 198 296.-), denne summen settes inn på samme tjenstepensjonskonto.

Så når du blir 67 år, vil oppsatt pensjon og pensjon fra NAV bli samordnet og levealdersjustert ift. ditt delingstall på uttakstidspunktet.

Tjenstepensjonsbeholdningen opptjent fra 1.1. 2020 til du blir 60 år skal kun levealdersjusteres med ditt delingstall på uttakstidspunktet. Denne kommer i tillegg til pensjonen omtalt ovenfor. Dernest vil du få et særalderspåslag som skal sikre at du til sammen sitter med en pensjon på ca. 66 % av pensjonsgrunnlaget på sluttidspunktet, manglende opptjening i NAV ivaretatt, men før levealdersjustering.

Din pensjon ved fylte 67 år skal bli ca. kr 430 320.- før levealdersjustering. Du har alle-rede en oppsatt pensjon på kr 339 990.-. Tjenstepensjonen din i perioden vil bli beregnet måned for måned frem til du blir 60 år. Denne utgjør 5.7 % av inntekten din på 652 000.- x 6/28 = kr 86 064.- Dvs. at du ved samme reallønnsnivå så vil du da du fyller 67 år ha oppspart kr 426 054

Særalderspåslaget på 6 % vil i ditt tilfelle slik vi tror løsningen kan bli utgjør kr 652 000.- x 6 % x 6/28 = kr 8 383.- Dvs. at din pensjon blir totalt kr 339 990.- + 86 064.- + 8 383.- = kr 434 437.- hvor noe samordnes med folketrygden og alt levealdersjusteres og så kommer skatten etter det.

Ovenstående vil være i samråd med pensjonsavtalen fra 3/3-2018, men vi vil presisere at dette kun er en modell som kan være en løsning. I neste utgave skal vi prøve oss med en helhetlig utregning basert på forskjellige særalderspåslag og forskjellige årskull.

LOKAL LØNN OG VARIABLE TILLEGG

Vi har gått til brudd i de lokale lønnsforhandlingene for 2019, herunder krav om at alle pensjongivende tillegg skal være pensjongivende fra 1.januar 2020 med utgangspunkt i Hovedtariffavtalens vedlegg 5.

Arbeidsgiver ved Brigader Jan Erik Thoresen proklamerte på samarbeidsseminaret i LO-huset i 2018 at de ønsket en fastlønn, men var ikke stemt for at de variable tilleggene skulle være pensjongivende. Han sa vel mer eller mindre det som i dag er i lederlønnen for oberster og høyere. Se på tabellen nedenfor og du ser at Forsvaret her har kr 66 mill i variable tillegg og hele 2.3 mrd som ikke er pensjongivende. Politiet har 627 mill i variable pensjongivende tillegg og kr 220 mill som ikke er pensjongivende. Man skal i sannhet si at Forsvarssjefen er opptatt av å utnytte personellet som blir de desidert største pensjonstaperne i offentlig sektor.

Taper vi kampen i Statens lønnsutvalg, er neste skritt mest sannsynlig arbeidsretten. Vinner vi ikke fram der, bør avtalen sies opp til bortfall. Personellet taper for mye i pensjon ift. andre offentlig ansatte. Det har aldri vært meningen at personellet skulle øke operativ evne på bekostning av egen pensjon/livsinntekt.

Pensjonsgruppa ønsker alle en riktig god sommer.

		Faste tillegg			Variable tillegg			Pensjonsgr.		
	Fast lønn	SUM	m/p	u/p	SUM	m/p	u/p	6400-66000	Overtid	Pensjonist
Resten	20 482	159	126	33	470	111	358	75	377	30
Bufetat	1 921	35	24	11	325	300	26	178	59	0
Forsvaret	7 695	468	322	146	2 385	66	2 318	46	82	-
Kriminal	2 133	10	9	1	373	358	16	222	55	10
Politi	8 929	569	553	15	847	627	220	483	442	41
Toll- og avgiftsdir.	747	9	9	0	57	45	12	38	13	-
UD (inkl. utenrikstj.)	1 063	62	7	55	168	3	165	2	28	1
Deler av UH-sektor	7 109	53	47	6	259	141	118	112	80	24
SUM	50 079	1 365	1 096	268	4 884	1 650	3 233	1 156	1 136	106

Staten vil frata ansatte våpen

Regjeringens ønske om å fjerne Forsvarsansattes rett til erverv av skytevåpen. Dagens våpenforskrift inneholder en paragraf som tillater befal i Forsvaret å erverve våpen til tjenestemessig egentrening. Justis- og beredskapsdepartementet (JD) foreslår nå å fjerne denne paragrafen i sin helhet. Organisasjonene har ikke blitt involvert i høringsprosessen og Forsvarsdepartementet (FD) viser ingen interesse. Irrelevante aktører som Røde Kors og Norsk Skogeierforbund er derimot direkte involvert i prosessen.

JD la nylig frem forslag til ny våpenforskrift i forbindelse med ny våpenlov. Forslaget er i sin helhet en forbedret utgave av forrige forskrift med mer konkret ordlyd og presiseringer. I alt en bedre forskrift. Derimot foreslår JD spesifikt å fjerne §14 fra forskriften, altså befals rettighet til å erverve våpen. De begrunner dette med at behovet for rettigheten ikke trengs da Forsvaret skal sørge for at sine ansatte får grunnleggende skytetrening. Departementet følger opp denne uttalelsen med at behov for skytetrening utover dette skal dekkes av aktivitet innenfor sivile skytterorganisasjoner. Departementet anser altså et minimum av skytetrening som godt nok til å ivareta de samfunnsmessige oppgaver som pålegges Forsvaret. Med andre ord; etter endt rekruttskole trengs ikke mer skytetrening.

Våpen er en unik del av vår profesjon der vi faktisk har enerett på utøvelse av dødelig makt. Alle Norske soldater bør mestre bruken av verktøyet sitt kalt skytevåpen. At JD sier seg fornøyd med at soldater unngår å skyte seg selv i foten, er et hån mot norske krigsmenn- og kvinner. Ikke får vi ammunisjon, ikke får vi tid på skytebanen, og nå skal vi heller ikke få ha egne våpen til å trene med egen ammunisjon på egen fritid. Dette er det samme som å forby kokker å lage mat hjemme og snekkeren fra å ta med hammeren hjem fra jobb. Er det problematisk at forsvarspersonell skal trene for mye på skyting? Kan vi bli for gode?

Neste argument fra Departementet holder heller ikke vann. JD mener oppriktig at sivile skyteklubber skal drive militær skyteutdanning. Sist vi sjekket så finnes det ingen sivile klubber i Norge som trener skyting på menneskefigurer. For ikke å glemme det moralske aspektet ved å legge ansvaret for tilbud av militær skytetrening over på sivile. De lever i troen om at de kan fylle behovet ved å flagge ut ansvaret til samfunnet. Paragrafen tar hånd om nettopp disse utfordringene. Den gir oss muligheten til å bli bedre på egne premisser.

Paragrafen ble innført på bakgrunn av et behov som vi mener ikke har blitt noe mindre siden. Argumentene for å bevare paragrafen er uten tvil sterke i motsetning til de svake motargumentene som bærer preg av uvitenhet. Med dette kan vi bare anta at den egentlige motivasjonen for å fjerne paragrafen er å redusere mengden våpen i omløp, eller manglende tiltro til forsvarspersonell.

Gitt at den nye forskriften også utvider antall våpen jegere kan erverve fra seks til åtte stk så er det høyst usannsynlig at JD er motivert til å redusere mengden skytevåpen i omløp. Spesielt med tanke på at det finnes over 500 000 registrerte jegere i motsetning til de 11 500 militært tilsatte. JD tillater med andre ord en økning på en million våpen blant jegere alene. Tar vi utgangspunkt i at halvparten av våre ansatte er befal som erverver tre våpen hver, så vil dette representere kun 18 000 våpen. Det gir altså ingen mening dersom JDs intensjon er å minske mengden våpen.

Stoler ikke Staten på Kongens menn og kvinner? Er vi ikke å anse som pålitelig nok til eie personlig våpen? Vi gis tillit til å betjene mitraljøser og sprengstoff i arbeidstid, men dog ikke trene med en pistol på kveldstid. Forsvarets soldater betros ansvaret for å utøve dødelig makt på vegne av Staten. Det at vi ikke kan betros til å trygt betjene skytevåpen utenom jobb er et klart tegn på mistillit. Å frata militært personell våpen i samfunnssikkerhetens tegn er en eneste stor selvmotsigelse.

Setter du alle disse argumentene til side så er det likevel et behov for å tillate erverv av våpen, og hvem andre i Norge har størst behov? Hvis noen som helst i kongeriket har et faktisk behov for skytetrening (les skytevåpen) så er det forsvarsansatte. Ola må ikke på pistoltrening, og Kari trenger absolutt ikke å dra på elgjakt. De som beskytter Ola og Kari derimot, burde være best mulig rustet for denne utaknemlige jobben. Våpenforskriftens §14 har som formål å fremme god våpenkultur og praktiske skyteferdigheter, samt å sikre Forsvarets personell mulighet til å bygge og vedlikeholde kompetanse, til nytte for Forsvaret og samfunnet for øvrig.

PS: Vi har fremsendt et forslag til ny paragraf, som inkluderer hele spesialistkorpset!

Vennlig hilsen
Tre motiverte tjenestemenn



Forsvarspolitik uten plan

Regjeringens Langtidsplan for forsvarssektoren fremstilles som en stødig forlengelse av politisk omforente linjer. I virkeligheten innebærer den en strategisk omvurdering fra regjeringens side.

For å se den strategiske omvurderingen som ligger i regjeringens nylig fremlagte Langtidsplan for forsvarssektoren, Prop. 62 S (2019-2020), må vi gå fire år tilbake. I 2016 la regjeringen Solberg frem langtidsplanen for perioden 2017-2020, altså den ennå gjeldende. Planen fikk bred politisk oppslutning i Stortinget. Dens strategiske grunnlag og den senere utviklingen kan kortfattet oppsummeres:

Planen bygget på en dramatisk erkjennelse: På grunn av mangeårig underbudsjettering hadde Forsvaret så omfattende mangler i personelloppsetninger, vedlikehold, reservedeler, våpen og ikke minst øving at den operative kapasiteten ikke strakk lengre enn til å ivareta de løpende utenlandsoperasjonene og fredsoppgavene hjemme. Forsvarets kapasitet for førstelinjeforsvar av landet, om det skulle kreves, var nær null. Dette ble ansett strategisk uakseptabelt. Forsvarssjefens prioritering var helt klar: Å innhente «etterslepene» og bringe den vedtatte forsvarsstrukturen til kampklar stand. Han kunne ønsket seg et større forsvar, en utvidet struktur. Men det fikk vente inntil den eksisterende strukturens hæravdelinger, marinefartøyer og fly var brakt opp til en realistisk operativ kapasitet. Denne prioriteringen og målsetningen ble opprettholdt i LTP, og fikk bred tilslutning i Stortinget. Sant nok ble det aldri lagt frem noen kriterier eller mål for kampkraften, som f.eks. tilgjengelighet og utholdenhet av avdelinger, fartøyer og fly, og det ble heller ikke rapportert til Stortinget i løpet av planperioden konkret om fremdriften med innhenting av etterslepene. Rapporteringen gikk i meget runde former; man jobbet med saken og fulgte planene. Det siste dog ikke helt. Det ble rapportert at kostnadsøkninger og mindre effektiviseringsgevinster enn forutsatt forsinket fremdriften noe, men det ble ikke rapportert hvor omfattende forsinkelsene var. - Dette var forsvarspolitikernes bilde ved starten av arbeidet med ny LTP.

I april 2019 anmodet Forsvarsdepartementet (FD) om forsvarssjefens tilråding om den videre utviklingen av Forsvaret, altså et nytt fagmilitært råd (FMR). Oppdraget er tydelig på at den sikkerhetspolitiske forutsetningen som lå til grunn for den gjeldende LTP nå er endret:

– «Norges sikkerhetspolitiske omgivelser er preget av et tydeligere alvor. Selve fundamentet for norsk sikkerhet er i bevegelse. Norge og norske interesser er gjenstand for sikkerhetsutfordringer gjeldende langtidsplan pekte på i våre omgivelser. Usikkerheten, endringstakten øker. Vi må ta et større ansvar for egen sikkerhet i våre nærområder. Gjennom dette skal Norge også bidra mer til alliansens samlede avskrekkings- og forsvarsevne og til å opprettholde tette bånd med nære allierte.»

Og videre:

– «Dagens skjerpede rammebetingelser medfører økte krav til tilgjengelighet, reaksjonsevne, utholdenhet, tilstedeværelse og evne til å håndtere samtidige hendelser. Samtidig øker norske sårbarheter i takt med at trusselbildet forverres. Behovet for bedre beskyttelse av kritiske samfunnsfunksjoner og Forsvarets systemer er nå tydelig. Samlet sett medfører dette at Forsvarets robusthet og reaksjonsevne må forbedres. Forsvarssjefen bes gi råd om klartider og differensiering av disse.»

Forsvarssjefen leverte sitt råd 8. oktober 2019. Kjernen i FMR var fem strukturforsalg, på ulike ambisjonsnivåer. Hans anbefaling er det mest ambisiøse, alternativ A. Også dette alternativet etterlater spørsmål om takten i oppbyggingen av strukturen, men ut fra det økonomiske perspektivet i den nye LTP fremstår alle alternativene unntatt det minst ambisiøse som utopier irrelevante for videre diskusjon. Realitetene er nå som følger:

Budsjett - FMRs alternativ D, det minst ambisiøse, forutsetter en årlig budsjettvekst på 3 mrd. kr. i perioden 2021-2024. LTP sier ikke noe om budsjettutviklingen i denne perioden, men fastslår at budsjettene vil økes slik at de i 2028 vil ligge 16,5 mrd. over inneværende års nivå. Dersom man (uten holdepunkter) antar en jevn årlig budsjettutvikling, utgjør dette vel 2 mrd. per år. Men så forutsetter LTP årlige rasjonaliseringsgevinster på snaut 500 mill. kr., noe forsvarssjefen kommenterer ikke å være realistisk. Totalt sett vil den effektive budsjettøkningen under disse (løse) forutsetningen bli omkring halvparten av de 3 mrd. som forutsatt for alternativ D i FMR for perioden 2021-2024. - Politisk oppfølging må avklare hvilke økonomiske forutsetninger regjeringen legger til grunn for perioden 2021-2024. Uten en slik avklaring er LTP innholdsløs som grunnlag for de nærmeste årenes forsvarspolitik.

Struktur - FMRs alternativ D omfatter videreføring av gjeldende LTP, dvs. med prioritet på istandsettelse av den for lengst vedtatte strukturen. I tillegg omfatter alternativet en økning av antallet fregatter fra nå fire til seks, og økning av antall panserbataljoner (+1), kampstøttebataljoner (+2), samt styrket luftvern. Ettersom fregattene ikke ville trekke svært store midler før etter 2024, blir spørsmålet hvilken virkning en halvert budsjettøkning vil få for strukturutviklingen i kommende fireårsperiode. - Politisk oppfølging må avklare planene for strukturutviklingen 2021-2024.

Personell - FMR forutsetter en økning av antall ansatte (+4000), og mannskaper (+3500). Det er uklart hvilke økninger LTP forutsetter for perioden 2021-2024. Personellmangel (og tilsvarende driftsmidler) er i dag den alvorligste begrensningen i oppbyggingen av operativ kapasitet i den eksisterende strukturen, og flere personellkategorier har lang utdanningstid. - Politisk oppfølging må avklare hvilke årlige rammer regjeringen legger for personellutviklingen i perioden 2021-2024.

Kampkraft - Selv om LTP er uforpliktende og delvis innholdsløs på de sentrale områdene som er nevnt ovenfor, etterlates et samlet inntrykk av at planen knapt realiserer målet om å bringe nåværende struktur opp til realistisk kampklar stand innen 2024. Gjentatte henvisninger til uforutsette utgifter styrker dette inntrykket. Opplysning om at 30 % av forsvarsbudsjettet i perioden 2021-2014 vil gå til investeringer, reiser naturlig spørsmål om hvordan øket operativ aktivitet skal ivaretas budsjettmessig ettersom dagens driftsmidler utgjør en klart begrensende faktor. - Politisk oppfølging må avklare hvilke mål som er satt for styrkenes tilgjengelighet for oppdrag, og da spesielt i de mest krevende oppgavene. Målene må være slik formulert at utviklingen kan følges reelt og for hver av forsvarsgrenene gjennom den årlige rapporteringen til Stortinget.

Strategiske utfordringer - Forarbeidene til LTP vektlegger forverring av den strategiske situasjon som begrunnelse for at målene for Forsvarets utvikling som ligger i den forrige (ennå gjeldende) LTP ikke lenger tilfredsstiller de sikkerhetspolitiske behov. Av den grunn, presiseres det, må målene for Forsvarets kampkraft økes. Det er ikke synlig fra den fremlagte LTP hvordan dette hovedmålet for LTP-prosessen vil ivaretas. Uten en nærmere redegjørelse fremstår LTP som en strategisk helomvending fra regjeringens side. - Politisk oppfølging må avklare hvilke sider ved utviklingen av Forsvaret som forutsettes å ivareta de skjerpede sikkerhetspolitiske krav i perioden 2021-2014.

Nils Holme

Tidligere direktør FFI

The Yellow Birds

Am. drama/krigsfilm



Regi: Alexander Moors
Manus: David Lowery, R.F.I. Porto
Med: Alden Ehrenreich, Tye Sheridan,
Jennifer Aniston, Toni Collette,
Jason Patric, Jack Huston
Spilletid: 1 tim 34 min.





AV NILS VERMUND GJERSTAD

Irak-krigen på nært hold; Det har kommet en håndfull sterke krigsdrama om Irak-krigen. «The yellow birds» scorer på at den er realistisk og følesesladd. Dessuten er den vellaget i alle ledd.

«We got a vehicle, Sarge!» Skytteren med det tunge belteladede maskingeværet peiler siktet inn mot det innkommende kjøretøyet i gata nedenfor. Gruppen med amerikanske soldater står på toppen av en liten utbombet murbygning i byen Al Tafari i Irak. Alle er iført de karakteristiske ørkenfargede-uniformene. Fra gateplan dukker flere fiendtlige soldater opp. En fiendtlig soldat med bazooka opp fra en bygning. Kruttrøyk ligger tungt i luften. Vi befinner oss i Irak-krigen. Scenen er intens og velkoreografert, i likhet med andre actionscener i dette krigsdramaet.

Vi møter to unge soldater, 21 åringen Bartle og 18-åringen Murphy. De er sterke, men også sensitive eventyrlystne unge menn. Det handler om vennskap, om tap og å håndtere krigser-

faringene. «The yellow birds» har noe av nerven som Kathryn Bigelows klassiker «The hurt locker» (2008) og Clint Eastwoods «American Sniper» (2014). Også de viser gatekamper i Irak-krigen og påkjenningen det kan ha på soldater.

Filmen er basert på romanen og bestselgeren «The yellow birds» som er skrevet av Kevin Powers. Han er født i Virginia og kommer fra en stolt militær familie. Som 17-åring vervet han seg frivillig til krigen i Irak fra 2004 til 05. Etterpå studerte han litteratur på universitetet og ble forfatter. Det tok han fire år å skrive denne tankevekkende romanen, som ble en bestselger og nominert til flere priser i 2012. Den lå også høyt på New York Times liste over beste bøker. Det skinner gjennom i filmen at Powers har førstehåndserfaring om ferdigheter, nervøsitet og adrenalin involvert i urban krigføring.

Irak-scenene er skutt på location i Marokko. Kameramann og cinematographer Daniel Landin lykkes med å male et grimt bilde av Irak. Regionen til Alexander Moors er elegant, og de tekniske aspektene er førsteklasses, og kam-

pene i Irak er svært autentisk formidlet. Skuespillet er jevnt over sterk. Både Alden Ehrenreich og Tye Sheridan i hovedrollene er overbevisende i rollene som de to unge soldatene Brandon Bartle (Ehrenreich) og Daniel Murphy (Sheridan). Ehrenreich husker nok mange som den unge Han Solo fra fjorårets Star Wars-film. Britiske Jack Huston og spiller en tøff sersjant, mens Ray Fenton gestalter en oberst. Toni Collette og Jennifer Aniston gjør uutslettelig inntrykk i rollen som soldatmødre. Aniston husker nok de fleste fra den populære TV-serien «Friends», men i dette dramaet har hennes karakter mer dybde. Hennes beskjed til soldaten Bartle før krigen om at han må ta vare på hennes sønn i Irak blir også essensiell for handlingen.

Filmen viser også mye på etterspillet av krigen og hvordan det er å leve med krigserfaring på hjemmebane. «The yellow birds» er en film som forteller en historie med mer poetisk og emosjonell tyngde enn andre filmer om konflikter i Midtøsten.



Frank Walton Foster

Frank Walton er et norsk uavhengig brillemærke som ble startet i 2014 med første butikk på Grünerløkka i Oslo. Foster er en av signaturmodellene til Frank Walton. Den har en rund form og tynn acetat-innfatning. Foster kler stort sett alle ansiktsfasonger og finnes i større og mindre størrelse. Innfatningen er laget av acetat fra den italienske fabrikken Mazzucchelli som har spesialisert seg på acetatproduksjon siden 1849. Stengene kommer med italienske hengsler og er stålforsterket.

Frank Walton Foster koster 1399,- og kan kjøpes på bfo.milrab.no



Polar Grit X

Den nye outdoorklokken Polar Grit X er en kompromissløs kombinasjon av robust, holdbart og lett design, og avanserte treningsfunksjoner. Polar Grit X hjelper deg gjennom de tøffeste og utroligste øktene med funksjoner for påminnelser om påfyll av energi, ruteveiledning og ultralang batterikapasitet. Polar Grit X gir deg minst 40 timer kontinuerlig treningstid på bare 64 gram MIL-STD-810G-kvalitet. Strømsparingsalternativer trekker batterikapasiteten opp til 100 timer. Funksjonen FitSpark™ veileder deg til variert trening med treningsprogrammer tilpasset dagsformen din. Ruteveiledning i sanntid og importering av ruter fra Komoot holder deg på rett kurs og lar deg utforske nye områder på en trygg måte.

Polar klokken koster 4554,- og kan kjøpes på bfo.milrab.no



Halite Void 150

Halite Void brukes i dag av forsvaret, helikopterpersonell og røykdykkere i Norge. Bagen brukes også som dropbag, og spesielt utviklet for å tåle harde påkjenninger. Halite Void er laget av 1000D Cordura® Nylon med en slitesterk 840D Nylon bunn med vanntett dobbeltsidig belegg. Bagen har en stor åpning slik at du har enkel tilgang til utstyret ditt, samt at lokket fungerer som en matte du kan stå på når du skifter. Med EVA-skulderstropper er bagen behagelig å bære på ryggen, samtidig som flere håndtak gjør bagen enkel å manøvrere. Duffel bagen er perfekt til både hverdagsbruk eller lengre ekstreme ekspedisjoner.

Halite Void 150 koster 2202,- og kan kjøpes på bfo.milrab.no



Bushnell Forge 10x30

Forge-serien har en skarphet og ytelser i dårlig lys som konkurrerer med de mest respekterte optikkmerkene på markedet. Kikkerten kommer blant annet med ED linser, og PC3-fasebelagte BAK-4-prismer. Bushnells patenterte EXO linsebeleggsteknologi gir klarhet i alle lysforhold, fargegjengivelse og 92% lystransmisjon. Kikkerten har også en splittet brokonstruksjon for de mest ekstreme forholdene.

Kikkerten koster 4787,- og kan kjøpes på bfo.milrab.no





Vurderer du å anskaffe nytt sommer-materiell?

Denne sommeren blir ikke helt som vanlig. Da gjelder det å se mulighetene.
Kanskje kan du endelig oppleve Norge i ny bobil eller campingvogn?
Eller utforske en ukjent fjord i ny båt?

Uansett hva du drømmer om: Husk en god forsikring.
Har du det, blir ikke hele sommeren ødelagt hvis noe skjer. Og er det ny båt du drømmer om,
bare nevner vi at du får halv pris på båtførerprøven som en av medlemsfordelene dine.

Vil du vite mer?

Ta kontakt med forsikringsspesialistene i FP
på telefon 21 07 57 10 eller if@fp.no

If i samarbeid med

FP

Forsvarets Personellservice



Last ned Offisersbladet-appen – få en annerledes leseopplevelse!

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

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



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

Offisersbladets app!



Hvorfor velge BFO?

10 gode grunner til å være medlem:

NB! Dette er originalen. Har du sett noe som ligner? Vel, det er bare en kopi.

1. Har lavest kontingent av organisasjonene. Tjenestegjørende betaler 0,95% av pensjongsgivende inntekt. Betydning for deg: Kontingenten kan trekkes av på skatten hvert år og du får mer til overs.
2. Blant markedets beste forsikringer. BFO-Pakken er unik med 8 elementer tilpasset en militær arbeidshverdag. Betydning for deg: Fullforsikret til lavest mulig pris.
3. Gratis elev, lærling- og kadettforsikring. Betydning for deg: Du blir godt ivaretatt under utdanning.
4. BFO Forsikringskontor består av dyktige og uavhengige rådgivere som er spesialisert på BFO sine forsikringer. Betydning for deg: Tilgang på de forsikringer som er tilpasset din livssituasjon.
5. Ungdomsorganisasjoner for unge medlemmer. Betydning for deg: Mulighet til å påvirke.
6. Lokalforeninger i inn- og utland fordelt på 5 regioner. Betydning for deg: Dine interesser blir ivaretatt uansett hvor du tjenestegjør.
7. Medlemsbladet Offisersbladet utgis i egen regi 6 ganger i året. Betydning for deg: Du holdes orientert om viktige saker i forsvarssektoren av et anerkjent tidsskrift.
8. Vår hovedorganisasjon YS er partipolitisk uavhengig. Vi samarbeider med alle partier, når det tjener vår sak. Betydning for deg: Ingen økonomisk støtte til politiske partier.
9. BFO-Skolen tilbyr spesiallagde kurs. Betydning for deg: Mulighet til faglig påfyll.
10. BFO-Stipend med inntil 12 500,- pr. år. Betydning for deg: Utdanning skal lønne seg.

Produksjonen av K-9 og K-10 går for fullt!

I disse korona-tider er det umulig å få til et besøk hos Hanwha, som produserer våre nye artilleri- og ammunisjonsvogner (K-9 og K-10). Fabrikken har derfor svart ja på Offisersbladets anmodning om å få tilsendt bilder fra produksjon og testing av vognene. Takk til Hanwha for dette. Her er noen bilder fra Sør Korea.



Ferdigproduserte K-9 vogner på rekke og rad.



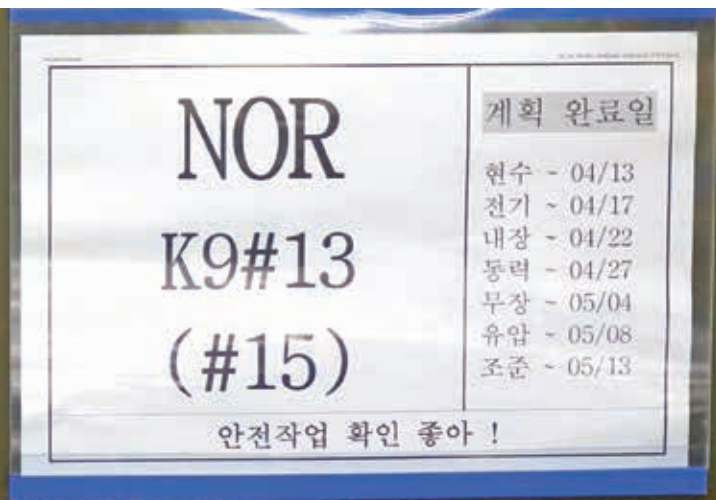
Fra produksjonslinjen i fabrikk.



Vognene gjennomgår grundige tester.



Koreanerne er grundige, det er bilde av alle som jobber på vognen.



Her har de kommet til vogn 13 og 15.



Eventuelle lekkasjer sjekkes i basseng.



Fra produksjonshallen for K-10 ammobærere.



K-9'ene ruller ut. De er helt i rute med produksjonen.



Her testes K-10 ammobærere.



Produksjonshallene er enorme.

Sikkerhet under vann

Offisersbladet har møtt Dag Wikøren, ansvarlig Country Manager hos Saab Norway, for å snakke om undervannssystemer som kan brukes til vitenskapelige, industrielle og militære formål.



EINAR HOLST CLAUSEN
ILLUSTRASJONER: SAAB

Flere marinestyrker, men også politistyrker, har i senere år rustet opp med slike systemer. Et blikk over til USA og vår europeiske nabo, Nederland, viser hvorfor denne trenden skal vies oppmerksomhet også i Norge. For fem år siden besluttet USAs Combat Terrorism Technical Support Organisation (CTTSO) å utvikle et undersjøisk ryddefartøy for improviserte bomber (IED, Improvised Explosive Devices) sammen med Saab, sier Wikøren. CTTSO er en organisasjon som samarbeider med regjeringer om utvikling av innenriksforsvaret. Avtalen omfatter tre undervannssystemer som per i dag brukes av blant andre USAs sjøforsvar i Norfolk/Virginia og FBI i Los Angeles/California.

PREMIERE I EUROPA

«Undervannsteknologi får økt internasjonal betyd-

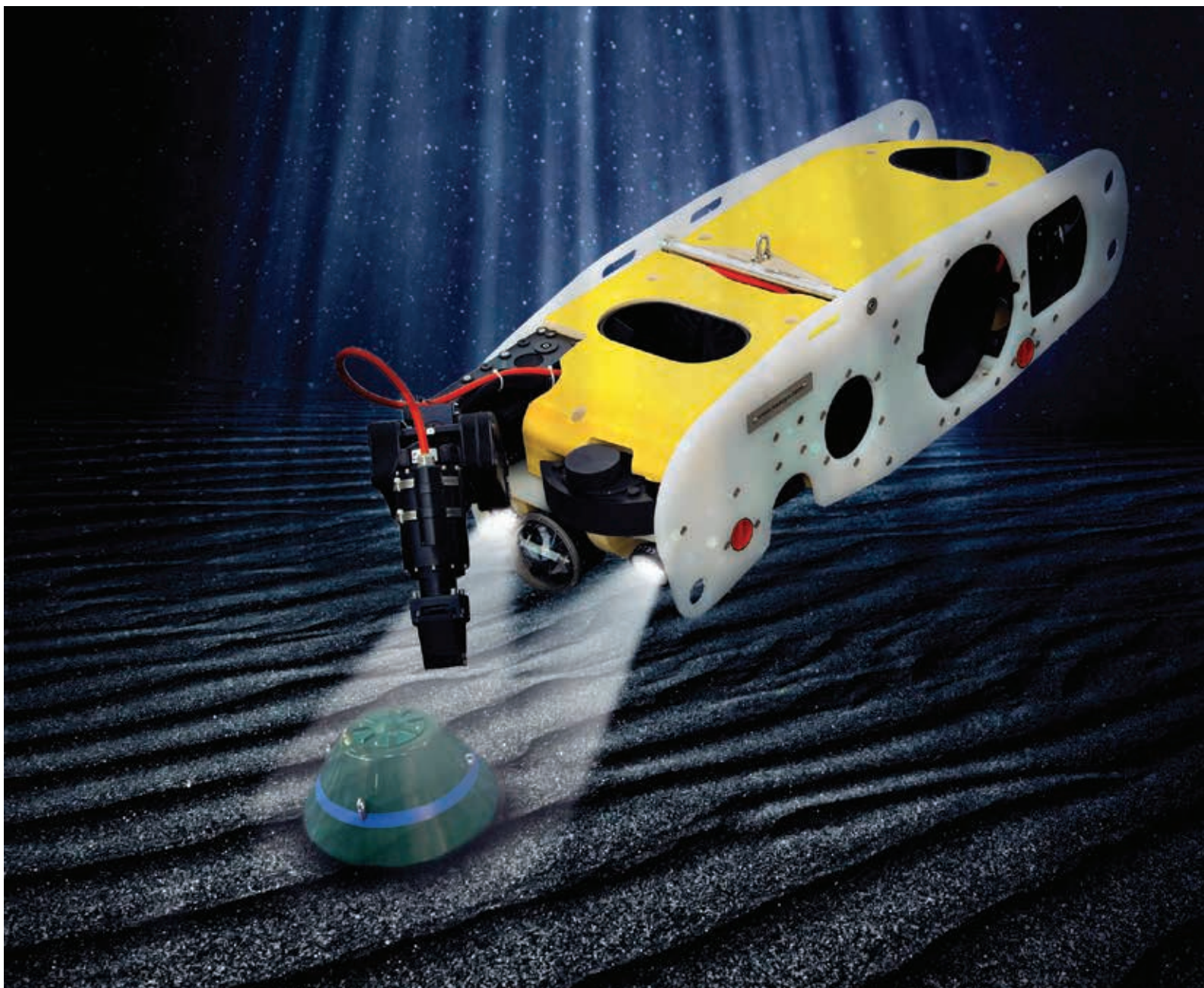
ning i alle tenkelige konfliktscenarier, symmetriske og asymmetriske» – det er Heinz Schulte, styremedlem i Deutsches Maritimes Institut i Bonn overbevist om. Han mener at alle dimensjoner av «undervannsklusteret», deriblant ubåter, torpedoer, sjøminer, sonarer og fjernstyrte undervannsfarkoster (ROV, Remotely Operated Vehicle), inngår i fremtidige militære og asymmetriske operasjoner.» Ikke minst på grunn av denne utviklingen, har Nederland i april i år bestemt seg for undervannsrobotsystemet Sea Wasp fra Saab, som første europeiske stat. Spesielt havner som Rotterdam er utsatt for stor terrorrisiko. Skulle Rotterdam være nødt til å stenge i 24 timer, ville det få enorme økonomiske konsekvenser for hele Nord-Europa, og selve havnen ville vært relativt lett å angripe.

Undervannssystemer for eksplosivrydding er ikke bare interessante i Nederland, men også i Norge. En felles intensjonserklæring mellom de to landene, og langtidsplanen til den norske

regjeringen fra 17. april, fremhever betydningen av et tett samarbeid mellom Nederland og Norge. Her står det at alliert tilstedeværelse, trening og øvelser innenfor og nære Norge, samt forsvarsplaner er av grunnleggende betydning, mener Dag Wikøren.

«FIT FOR MISSION»

Offisersbladet får vite at Sea Wasp ble designet som et helmobilt undervannssystem som kan operere i havner, innsjøer, elver og andre vannveier. Det orienterer seg ved hjelp av kamera og sonar. Rekkevidden varierer og er avhengig av den integrerte sonaren, der den maksimale rekkevidde som kan oppnås, er 100 m. Operatøren er forbundet med ROV-en via en 160 meter lang glassfibernkabel for å styre og kommunisere med ROV-en. Ved hjelp av veipunkter på kartet og med en hastighet på litt over 2,5 knop navigerer det bare 75 kilo tunge undervannsfartøyet til det angitte stedet. Det regi-



strerer og unngår automatisk hindringer under vann. Seks frihetsgrader gir full bevegelsesfrihet og gjør det mulig å manøvrere og operere under vann. Erfaringene viser at Sea Wasp klarer å lokalisere, identifisere og uskadeliggjøre eksplosiver selv under trange og vanskelige forhold som f.eks. sterk strømmer. Eksplosivene uskadeliggjøres ved hjelp av EOD-disruptorer (EOD, Explosive Ordnance Disposal).

Systemer som har flere mulige bruksområder og der misjonsmodulen lett kan byttes ut, har en avgjørende fordel. Systemmodularitet var et av de viktigste konseptene ved utvikling av den svenske undervannsroboten. Grunnkonstruksjonen skreddersys og tilpasses effektivt til kravene i det enkelte oppdraget f.eks. ved å utvide med nyttelast.

I samarbeid med den enkelte kunden er det mulig å integrere nye funksjoner og egenskaper etter hvert som behovene oppstår, og dermed holde tritt med utviklingen ved nye undervannstrusler.

DET MARITIME NORGE

På grunn av sin geografiske beliggenhet, den lange kysten og sin umiddelbare nærhet til Arktis bør Norge tenke «Maritime Domain Awareness» – kunnskapen om og sikring av sine interesser i maritime områder. Ved siden av klassiske midler så som maritime patruljefly (MPA) – bemannet eller ubemannet – kan man regne med at også undervannssystemer vil få økt betydning i norske sikkerhets- og beredskapsplaner.

I denne sammenhengen egner ROV-ene seg ikke bare til militæroperasjoner i mineryddingsstyrkene til Forsvaret, men kan også brukes av politiets eksplosivryddingsenheter ved undervannsinnsats. Dag Wikøren, ansvarlig Country Manager hos Saab Norway, legger til: «På grunn av fartøyets små dimensjoner og lavt plassbehov på land, dets manøvrerbarhet og relativt lave vekt, er Sea Wasp meget egnet til IED-operasjoner i havner eller også til eventuelt selvforsvar av skip». Atypiske eksplosiver (IED, Improvised

Explosive Device) er som oftest godt skjult og vanskelige å identifisere.

MENNESKE OG MASKIN

Frem til i dag blir det stadig oppdaget sjøminer fra andre verdenskrig i norske farvann. De lokaliseres og uskadeliggjøres av minedykkerne – i en krevende og ofte farefull prosess. Offisersbladet har for få år siden vært med på slik minerydding i Oslofjorden i området utenfor Horten. Hundrevis av miner ble droppet fra engelske bombefly fra 1940-45. Vi fikk se minedykkerne som festet ladninger på oppdagede miner, og sprengte de. Over 40 meter vannsøyle rett til værs når ladningen og minen eksploderte! Men det vil helt klart være mindre risiko å bruke ubemannede undervannssystemer til dette arbeid. Til syvende og sist er sikkerheten under operasjonen kanskje en av de viktigste fordelene med robotsystemer.

Frigjørings- og veterandagen 8. mai

Med de begrensninger som var pga Covid-19, ble det likevel arrangert verdige seremonier og taler over det hele land. Her et utvalg av bilder fra noen tjenestesteder. Foto: FMS



Fra Vatneleiren.



Fra Andøya.



Fra NATO-deployering i NATOs stående minerydderstyrke 6NMCMG1. Fartøyet er for tiden med i øvelse Open Spirit 2020 utenfor Latvia i Østersjøen.



Fra 8. mai feiringen i Bergen. BFOs John Strømseng sammen to som har tjenestegjort i Tysklandsbrigaden, Rolf Thistel og Georg Skarholm.



Fra Rena leir.



Fra FNs operasjon MINUSMA i Mali og Camp Bifrost.



Saluttering ved Kristiansten festning i Trondheim.



Fra Rygge flystasjon.



Fra Tromsø sentrum.



Kontreadmiral Nils Andreas Stensønes og siste gjenlevende fra Shetlandsgjengen 100 år gamle Jakob Strandheim legger ned krans på Shetlands-Larsen monument i Bergen.



Hans Majestet Kong Harald holder på tale på Festningsplassen på Akershus festning.



Ordfører Lilian Skjærvik og sjef vinterskole oberst Jo Haugom på Christianfiell festning i Elverum 8 mai.



Saab Safari og NH 90 over Bardufoss 8 mai.



Overflyging av seks F 35.



Ordfører i Målselv Bengt Magne Luneng og ordfører i Sørreisa Jan-Eirik Nordahl legger ned blomsterkrans ved veteranmonumentet Touchpoint i Bardufoss.



Fra Evenes leir.



Overflyging av seks F 35 over Akershus festning.

Uvanlig høy russisk aktivitet i Nordsjøen og Kanalen

I mars viste sju russiske krigsfartøyer og maritime patruljefly usedvanlig høy aktivitet i Nordsjøen og Den engelske kanal i over en uke. «Det er antallet fartøyer over en lang tid i et høyt trafikkert område som er uvanlig», sier kaptein Roar Libæk Holm, presse- og informasjonsoffiser i Standing NATO Marine Group til Offisersbladet.



TEKST: TOR HUSBY

Aktiviteten til de russiske fartøyene førte til at NATOs stående marinestyrke, ledet av Norge, seilte inn i området for å følge med i hva som foregikk. Den ble supplert med ni fartøyer fra Royal Navy og en fransk hangarskipsgruppe med «Charles de Gaulle» i spissen. Alle skygget og overvåket de russiske fartøyene på forskjellige områder og tidspunkter. I tillegg mobiliserte britene helikoptre fra den 814. og 815. Naval Air Squadron til å holde et øye med russerne fra luften.

SJU RUSSISKE KRIGSSKIP

Kaptein Roar Libæk Holm opplyser at følgende russiske krigsfartøyer var i Nordsjøen/Kanalen: Tre korvetter/fregatter av «Steregushchiy»-klassen, to landgangsfartøyer av «Ropusha»-klassen og to fregatter av «Admiral Grigorovitch»-klassen. I tillegg hadde styrken støttefartøyer og slepebåter. Libæk Holm vil ikke gi ytterligere detaljer om den russiske flåten og dens bevegelser i området.

Den norsk-ledete NATO-styrken bestod av flaggskipet KNM «Otto Sverdrup», det tyske FGS «Rhön», Danmarks HDMS «Absalon» samt

britiske HMS «Sutherland». Den britiske fregatten kom fra øvelse «Cold Response» i Nord Norge.

Gjorde NATO-skipene mer enn å skygge russerne?

-NATO-fartøyene var i området for å vise sin tilstedeværelse og for å overvåke situasjonen.

Var det tilløp til ubehagelige situasjoner?

-Nei

Var dette en ekstraordinær situasjon, eller har man sett lignende ting før?

-I utgangspunktet er det ikke unormalt ved at



Våre egne P3 Orion var også i luften for å overvåke den russiske flåtestyrken i våre nordområder.
Foto Luftforsvaret.



Den Russiske fregatten Admiral Gorshkov.
Foto Kystvakten.

det er russiske fartøyer i disse farvannene. Men i dette tilfellet var det antall fartøyer som oppholdt seg over relativt lang tid i et farvann som er så trafikkert som Den engelske kanal, som gjorde at NATO ønsket å vise sitt nærvær.

I hvilket område skjedde aktiviteten?

-Sør i Nordsjøen og nord for Den engelske kanal.

Ble det diplomatiske reaksjoner?

-Nei, svarer kaptein Roar Libæk Holm.

ROYAL NAVY:

KONSENTRERT OPERASJON

Royal Navy skriver i en pressemelding 26. mars at marinen gjennomførte en konsentrert operasjon for å skygge de russiske krigsskipene etter uvanlig høy aktivitet i Kanalen og Nordsjøen. Den britiske marinen satte inn fire fregatter av type 23: HMS «Kent», HMS «Sutherland» (som også var i NATO-styrken), HMS «Argyll» og HMS «Richmond». Denne betydelige styrken ble supplert med HMS «Tyne», HMS «Mersey», HMS «Echo», RFA «Tideforce» og RFA «Tidespring», pluss de to helikopterskvadronene nevnt ovenfor.

Den økte russiske aktiviteten i Nordsjøen/Kanalen ble drøftet i den utvidete utenriks- og forsvarskomiteen der de to statsrådene la frem sine (klassifiserte) orienteringer. Christian Tybring Gjedde, Frps utenrikspolitiske talsmann, sier i en kommentar til Offisersbladet at det er spørsmål om Russland prøver å utnytte eventuelle militære svakheter i kjølvannet av koronakrisen.

Forsvarsminister Frank Bakke-Jensen sier følgende til Offisersbladet:

I likhet med oss har det russiske forsvaret legi-



Det Russiske fartøyet Marshal Ustinov en Slava klasse. Foto Kystvakten.



Det Russiske fartøyet Sevoromorsk 619 og et annet ukjent fartøy fra den Russiske marinen. Foto Kystvakten.

Forsvarsminister
Frank Bakke Jensen.

time behov for å trene og øve sine styrker. Den militære aktiviteten i våre nærområder har økt som følge av den forverrede sikkerhetspolitiske situasjonen. Vi har registrert usedvanlig høy russisk maritim militær aktivitet i våre nærområder denne vinteren. I begynnelsen av mars var det en betydelig fartøysgruppe som opererte i området mellom Storbritannia og sørvest-Norge samtidig som aktiviteten med maritime patruljefly var høy. Den allierte øvingsaktiviteten denne våren har også vært høy og vi forventet at Russland ville ønske å følge med på øvelser som Cold Response i Norge og den amerikanske forsterkningsøvelsen Defender Europe. På samme måte som NATO og Norge følger nøye med på hva Russland foretar seg.

«STEREGUSHCHIY»-KLASSEN

Det første skipet i klassen sjøsatt i 2006. Den ble konstruert for å avløse «Grisha»-klassen fra den

kalde krigen. 1.800 ton, 2.200 ton fullt lastet. NATO klassifiserer den som korvett/fregatt. Klassen har 8 stk Uran Kh-35 anti-skip missiler, to torpedorør og har 1 Kamov Ka-27 helikopter på akterdekket. Mannskap : 90. Max fart 27 knop. Rekkevidde 3.800 n. mil. Den russiske marinen har offentliggjort at den har 10 skip av denne klassen. Målet er å anskaffe 20-30 enheter.

RAPUSHA-KLASSEN

Mellom 1975 og 1991 bygget Sovjetmarinen 28 fartøyer av Rapusha-klassen i Gdansk i Polen. De er av roll-on roll-off typen. 2.200 t., ca. 4.000 t. fullastet. Max hastighet 18 knop, rekkevidde 6.100 nautiske mil. Skipene kan frakte 27 panserkjøretøyer, eller 10 tanks og 340 tropper. Rapusha-skip landsatte russiske tropper under Georgia-krigen i 2008. 10 Rapusha-skip fraktet militære forsyninger til Syria fra 2013 under

borgerkrigen der. Ukraina hadde et skip av denne klassen i sin marine, men det ble tatt av russerne under annekasjonen av Krim i 2014.

ADMIRAL GRIGOROVITCH-KLASSEN

Den russiske marinen bestilte seks fartøyer av denne fregatt-typen ved verftet i Kaliningrad. Den første, «Admiral Grigorovitch», ble operativ i 2016. Prosjektet ble forsinket etter at Ukraina nektet å levere gassturbinene. 3.600 t, 4.000 t. fullastet. Hastighet 30 knop, rekkevidde 4.850 nautiske mil. 8 celler for «Kalibr» kryssermissiler. Dessuten anti-skip kryssermissiler, torpedorør, missiler mot luftmål og plass til et «Kamov-27» helikopter i hangar akterut. I november 2016 sendte «Admiral Grigorovitch» «Kalibr» kryssermissiler mot president Assads motstandere i Idlib-og Homs provinsene i Syria.

Veien til Berlin

I april 1945 var det tydelig for alle at Berlin straks ville falle. Tyskerne hadde mangel på både tunge våpen, ammunisjon, bensin og flygere. Til tross for dette møtte den røde armé på betydelig motstand i innspurten.

AV TROND SÆTRE

Den lille byen Seelow i Brandenburg ligger like ved den gamle hovedveien, Reichsstrasse 1, til Berlin. Øverstkommanderende for armégruppe Vistula, Gotthard Heinrici, kalkulerte, og det med rette, med at Sovjet ville sette inn hovedangrepet sitt her. Han visste at ressursene hans var underlegne motstanderens, da den røde armé marsjerte i hans retning med rundt en million mann. Heinrici og hans 100 000 mann fra tyskernes 9. armé eide likevel ett strategisk heldig utgangspunkt, i et høydedrag over Seelow. Herfra hadde tyskerne god oversikt over området, og over den sovjetiske framrykningen. En ekstra fordel hadde de også av plasseringen i høyden: Ved å oversvømme området forsterket de vårløsningen, og gjorde bakken til en myr.

Klokka tre om natta den 16. april 1945 åpnet 1. hviterussiske front ild fra nærmere 9000 arsenalenheter, et av de mest intense bombardementene i løpet av hele krigen. Rystningene var så kraftige at man kunne kjenne dem i utkanten av Berlin, og frykten for et russisk inntog forsterket seg i den tyske hovedstaden. Sivilbefolkningen hadde håpet på en amerikansk invasjon av byen. Allierte tropper befant seg vest og sørvest for Berlin, men Eisenhower forsto at det ikke ville gi noen taktisk gevinst å innta byen. De ble likevel nødt til å trekke seg ut av området, ettersom delingen av Tyskland og Berlin var vedtatt på forhånd.

I tillegg til det voldsomme innledende angrepet, forsøkte kommandøren Georgij Zjukov å vise kløkt ved å sette opp 143 lyskastere for å blende fienden. Men han hadde neglisjert sonderingen av terrenget, fordi han satte sin lit til flybildene. Dette holdt ikke ved et angrep på Seelowhøydene. Framrykningen gikk langsomt i det sumpaktige terrenget, og Heinrici hadde allerede trukket tilbake den første forsvarslinjen, med det resultatet at russerne skjøt ut i ingemannsland. Ideen med lyskastene var heller ikke så vellykket som Zjukov hadde håpet på, da morgentåken satte inn, og lyset attpåtil gjorde dem til mer synlige mål for tyskerne oppe i høyden.

Det var en utbredt rivalisering mellom sovjetiske generaler. Vasilij Tsjukov fikk beskjed om å overlate kommandoen til Zjukov like før angrepet på Seelowhøydene, til førstnevntes store forbitrelse. Tsjukov hadde ivret for å starte felttoget mot Berlin mye tidligere. Men når Zjukov så hvor langsomt framrykningen gikk denne morgenen, var det Ivan Konev han fryktet å miste kommandoen til. Da han måtte avlegge telefonisk rapport til Moskva samme ettermiddag, nølte ikke Stalin med å egge ham opp: «Og jeg som trodde at dere allerede var på innfartsveiene til Berlin, og så er dere fortsatt i Seelowhøydene. Det hele har begynt bedre for Konev».

Zjukov ble nødt til å endre taktikk ved å sende generaloberst Katukovs 1.

gardestridsvognarmé inn foran infanteriet. Dette skapte først og fremst mer bare i mer kaos i rekkene av sovjetiske kjøretøy, og de framrykkende stridsvognene møtte et solid forsvar av tyske 88-mm kanoner, og et bakhold fra tysk infanteri. De tunge vognene var videre vanskelige å få opp skråningene, som i tillegg til å være gjennomtrukket av gjørmes, også ble kvernet opp av granatild.

Stalin hadde rett i at Konovs 1. ukrainske front gjorde det bedre på den riktignok dårligere forsvarte flanken sør for Seelowhøydene. De skulle krysse elven Neisse i småbåter, og var i ferd med å opprette brohoder. Forsvarerne ble satt ut av spill med artilleri og flystøtte. Et røykteppe viste seg også å være svært effektivt for å skjule hvor det sovjetiske angrepet var konsentrert.

Konev fikk ordre fra Stalin om å dirigere tredje og fjerde gardestridsvognarmé mot Berlin-forstaden Zehlendorf, nærme det amerikanske brohodet over Elbe. Tross i avtalen med Eisenhower hadde Stalin gitt de framrykkende hærene ordre om å omringe byen fullstendig, i frykt for at nærliggende amerikanske posisjoner skulle prøve seg på en offensiv likevel. For å spare tid beordret en av Konevs panserkommandører, Pavel Rybalko, at stridsvognene skulle kjøre ut i elven Spree uten å sette opp en provisorisk bro først. Spree gikk ikke høyere enn at lukene sto over vann.

På Zjukovs frontlinje var situasjonen fortsatt fastlåst. Tapene var store på begge sider da Heinrici satte inn sine siste reserver, Zjukov beordret en lang rekke angrep før gjennombruddet endelig kom på morgenen den 18. april, da en av Katukovs stridsvognbrigader nådde Reichsstrasse, og tvang forsvarerne til å dele seg.

Slik endte et av de aller siste feltslagene i andre verdenskrig. Men Zjukovs angrep var dyrkjøpte. Den røde armé hadde tapt 30 000 mann ved Seelowhøydene, mot 12 000 mann på tysk side, med en betydelig mindre hær.

Hovedsaken for Zjukov var at 9. armé omsider trakk seg tilbake, den 19. april. Dagen etter, på Hitlers fødselsdag, begynte 1. hviterussiske front å omringe Berlin fra øst og nord, mens 1. ukrainske front forserte tyskernes Hærgruppe Midt og gikk mot byens sørlige forsteder. Et broket forsvar bestående av tilgjengelige soldater fra Wehrmacht og Waffen-SS måtte forsvare byen sammen med utkommanderte Volkssturm-militser og enheter fra Hitlerjugend. De to sistnevnte manglet i stor grad både utstyr, trening og generell kamperfaring til å stå imot den mektige offensiven.

Erobringen av Berlin skjedde likevel gradvis og i harde kamper, Stalin ville ha det sovjetiske flagget reist på riksdagsbygningen på den symbolsk viktige datoen 1. mai 1945 – For øvrig dagen etter Hitlers selvmord. Grunnet intense kamper inne i bygget ble flagget både reist, tatt ned og reist igjen i løpet av et par dager, før den røde armé tok endelig kontroll den 2. mai. Annekteringen av riksdagsbygningen var det vedtatte, endelige beviset på seier.





Av John Berg, major (R)
Forsvarsanalytiker

USAS ARKTISKE STRATEGI

I 2019 utarbeidet USA en oppdatert arktisk strategi. US Navy la frem sitt «Arktiske Utsyn» i januar 2019, deretter fulgte US Coast Guard (USCG) i april og sluttelig USAs Forsvarsdepartement med sin «Arktisk Strategi» i juni 2019. Strategien sikter på å bygge ut USAs kapasiteter i regionen, men den forutsetter også «rules-based» internasjonalt samarbeid, blant annet i Arktisk Råd og spesielt med Canada. Den peker rent generelt på mulige «problematic strategic trends» i Arktis. Amerikanerne har merket seg den russiske styrkeoppbyggingen i nord og at Kina har definert seg som en «nær-arktisk» stat.

Det er USCG, som er en egen forsvarsgren, men som ikke ligger under Forsvarsdepartementet, men under Department of Homeland Security, og som dermed har myndighet som de væpnede styrker ikke har, som er ansvarlig for generell amerikansk håndhevelse i regionen. I utgangspunktet bygger USA på at i den grad sommerisen trekker nordover slik at Nordøstpassasjen langs Russlands nordkyst åpnes for trafikk, åpnes også Nordvestpassasjen langs nordkysten av Canada og USA (Alaska) i større grad enn hittil. Begge ruter munner ut i Stillehavet via Beringstredet. Seilingsledene i Nordvestpassasjen er imidlertid mer kompliserte, med øyer, sund og grunne farvann. (Les om Roald Amundsen, som var førstemann som seilte igjennom Nordvestpassasjen, med skuta Maud.) De kompliserte kystfarvannene åpner for at både USA og Canada opererer med grunnlinjer for utmåling av territorialgrensen som ikke er allment akseptert.

USCG har i dag to isbrytere, verdens sterkeste, Polar Star og Polar Sea. Men førstnevnte heiste flagget så tidlig som i 1976 og sistnevnte er i opplag. Videre har CG forskningsskipet Healy, som var det første overflatefartøy som nådde Nordpolen uten assistanse fra andre fartøyer. Dette er for få og for foreldede fartøyer, som ikke kan ivareta de mangeartede oppgavene fremtiden krever. Nå planlegges et moderne multi-rolle Polar Security Cutter konsept, i form av tre store multi-rolle isbrytere som ikke bare skal kunne bryte is, men også utføre alle CGs oppgaver, senere fulgt av opptil tre lignende men noe mindre fartøyer. De tunge fartøyene vil bli på ca. 33.000 tonn fullastet, med 45.000 hk. Måle-



US Coast Guard Polar Sea.



USS Connecticut har brutt opp gjennom isen i Arktis.

stock for kapasiteten er at fartøyene skal kunne åpne McMurdosundet i Antarktis hver vår (høst hos oss) for å kunne etterforsyne McMurdobasen med tyngre utstyr som ikke kan flys inn. Amerikanerne tenker globalt.

US Navy har også en stadig økende rolle i Arktis. Dette ble demonstrert på tradisjonelt vis senest på den flernasjonale øvelsen Ice Exercise (ICEX) 2020. To US Navy atomdrevne angrepsubåter (SSN), USS Connecticut og USS Toledo, brøt opp gjennom polisen ved tellleiren Ice Camp Seadragon, som fungerte som midlertidig KO for ubåtoperasjoner og «under-is» navigasjon. Det fremgår at ubåtøvelser under isen anses som stadig mer påkrevet, og prioriteres deretter.

Samtidig planlegger russerne å øke antallet store landgangsfartøyer fra ett til tre. Det ene gjenværende Ivan Rogov-klasse fartøyet vil bli supplert med to nye amfibiske angrepsskip på over 20.000 tonn. Russerne hevder at de to fartøyene vil overgå den franske Mistral-klassen. Den russiske marinen hadde som kjent inne

bestilling på to Mistral, men fartøyene ble rammet av embargoen etter okkupasjonen av Krim i 2014. De ble deretter solgt til Egypt. De russiske Mistral'ene skulle kunne ta opptil 16 helikoptre hver. En plan om å produsere 32 Kamov Ka-52K angrepshelikoptre, en «navalized» versjon av landbaserte Ka-52, ble terminert. Nå ser det imidlertid ut til at de to nye fartøyene vil få Ka-52K, som blir et meget kapabelt angreps-helikopter. Kjølstrekking for det første av de to nye fartøyene skal ha funnet sted i mai. Hvor russerne har tenkt å gå i land fremgår ikke.

US NAVY I TRØBBEL

Det gjelder å prioritere med klokskap, og president Trumps mur mot Mexico (og muligens kloden rundt, hva vet vi) tapper forsvarsbudsjettene for penger. US Navy's plan om å øke antall fartøyer fra 295 til 355 vil neppe la seg gjennomføre, slik utsiktene er i dag. Det er spesielt to løsninger som i senere tid er kommet inn i debatten. Den ene er et antall ubemannede fartøyer av varierende størrelse. Slik vil man spare utgifter til personell, og personell er like dyrt i USA som i Norge. Ubemannede fartøyer med særlig kapasitet vil imidlertid bare la seg realisere på lang sikt.

Det andre er «mini» hangarskip for å erstatte nåværende Nimitz-klasse 95.000 tonnere med fartøyer på størrelse med «assault» fartøyene av Wasp-klassen (41.000 tonn) og den nye America-klassen (45.000 tonn). Dette vil i såfall bli mindre fartøyer enn britenes nye HMS Queen Elizabeth og HMS Prince of Wales (65.000 tonn) hangarskip. Foreløpig står imidlertid planen om fire nye 100.000 tonns Ford-klasse hangarskip, USS Gerald R. Ford, USS John F. Kennedy, USS Enterprise og et fjerde planlagt som ennå ikke har fått navn.



Hangarskipet HMS Queen Elisabeth.



Landgangsfartøyet Alexander Nikolaev Ivan Rogov Class.

Arc'teryx Atom SL

Lett isolert hettejakke med Coreloft™ Compact og luftgjennomtrengelige sidestykker.

1500,-



Houdini Outright Jacket

Lett fleecejakke i Polartec Power Stretch Pro. Myk og allikevel veldig slitesterk.

1079,-



Halite Void 110

Baggen brukes også som dropbag, og spesielt utviklet for å tåle harde påkjenninger.

1199,-



Polar Grit X

En kompromissløs kombinasjon av robust, holdbart og lett design, og avanserte treningsfunksjoner

4554,-



Benchmade Triage

Robust kniv med integrert knivkrok og glassknuser.

3244,-



Arc'teryx Archaeopteryx

T-skjorte laget av økologisk dyrket bomull.

300,-



Oakley Clifden

Gir optimal beskyttelse mot solen.

1906,-



La Sportiva Ultra Raptor

Slitebestandig, pustende, vannavvisende mesh

2259,-

GÅ INN PÅ BFO.MILRAB.NO FOR FLERE NYHETER OG TILBUD

GROUND-LAUNCHED SDB

Long-range precision strike.



The Ground Launched Small Diameter Bomb (GLSDB) is a high precision long range munition, designed for modern warfighting. It is a flexible solution that may be launched from a variety of launchers, and comes with a variety of warheads. Together with Boeing, Saab is bringing a new dimension to armed forces' capabilities.

saab.no



SAAB