

- Giv akt!
- Leserinnlegg
- Internasjonale nyheter
- Pensjon

VÅR NYE FORSVARSSJEF! GENERAL EIRIK KRISTOFFERSEN



- BFO møtte av- og påtroppende forsvarssjef • Black Hornet – norsk suksess!
- FOS – opptak til Cyberingeniørskolen og krigsskolene • «Fotarbeiderne» i NATO



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.



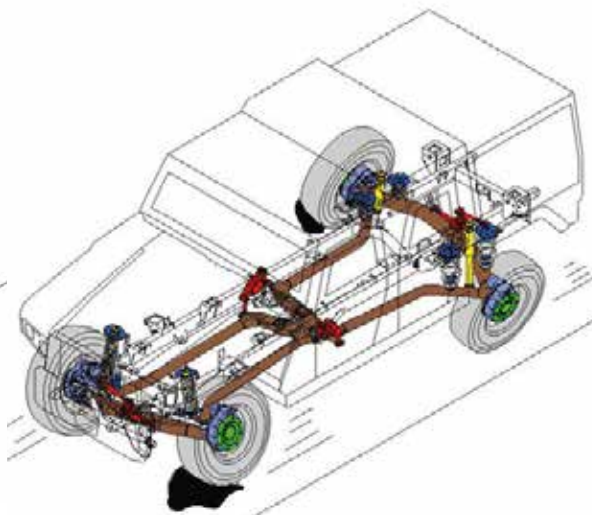
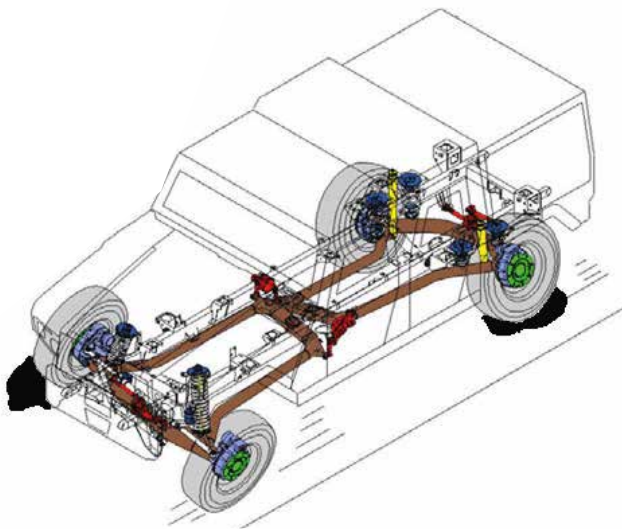


HYUNDAI
Rotem

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



Offisersbladet

ORGAN FOR BEFALETS FELLESGRANISASJON

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 punktpricke@me.com
Trykk: UnitedPress Poligrafija

BILDER:

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

FORSIDE:

Forsvarssjef general Eirik Kristoffersen.
Foto Torgeir Haugaard

REDAKSJONEN AVSLUTTET:

20. august 2020
(Bekreftet opplag 2. halvår 2019 - 10.350)

UTGIVELSESPLAN 2020:

NUMMER	MATR.FRIST	UTGIVELSE
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



Ny start for mange nå i høst

Sommer og sommerferien er over, de fleste er tilbake i jobb, noen har skiftet jobb, noen kommer direkte fra utdanning og ut i jobb. Vi starter alle på årets fjerde økt. I denne utgaven kan dere lese BFOs kommentarer på alt fra LTP, utdanningsordningen, OR/OF-ordningen, Svendsen-utvalget, litt om forsvarsmateriell, litt internasjonalt, men ikke minst et hyggelig møte med avtroppende forsvarssjef admiral Haakon Bruun-Hanssen og påtroppende forsvarssjef general Eirik Kristoffersen på «BFO-båten» på Aker Brygge. Båten som skulle vært benyttet under Arendals-uka (som i år ble kansellert).

Jeg var til stede under seremonien med forsvarssjef-bytte på Akershus festning mandag 17. august. Det ble tradisjonstungt, da general Eirik Kristoffersen fysisk overtok forsvarssjefens kommandoflag. Paradeavdelingene fra FST, Hæren, Sjøforsvaret, Luftforsvaret, Heimevernet, og Forsvarets Stabsmusikk hadde også med sine seremoniflag. Det var en ydmyk, men bestemt Eirik Kristoffersen som holdt talen der han blant annet i rosende ordelag omtalte admiral Haakon Bruun-Hanssen. Det etterlates imidlertid ingen tvil om at Forsvaret har fått en sjef som kommer til å stille strenge krav til organisasjonen, beredskap, operativitet, samt maksimal utnyttelse av tildelte midler.

Jeg skal ikke si så mye mer i denne omgang, men velger å sette av litt plass til en interessant kronikk som tidligere forsvarssjef Sverre Diesen har på debattforumet «STRATEGEM» på Krigsskolen. Det har vært sagt mye om måten vi rekrutterer på i dag, samt utfordringen med å beholde personellet i tjeneste lengre. Jeg velger å gjengi et par utdrag av hva Diesen sier i sin kronikk i STRATEGEM;

Om rekruttering til OR-korpset

«-- Den ensidige prioriteringen av skoleflinke enere inn til førstegangstjeneste er det ingen grunn til å fortsette med, særlig så lenge rekruttering til krigsskolene nå kan skje direkte fra videregående skole. I stedet bør vi hente inn til førstegangstjeneste langt flere ungdommer med yrkesfaglig utdanning; de som ellers har tenkt seg å bli håndverkere, butikkmedarbeidere, yrkessjåfører, mekanikere eller tilsvarende, eller de som vil jobbe i primærnæringene – det vil si praktikerne og ikke akademikerne. Samtidig bør vi legge vekt på å hente fra distriktene, like gjerne som fra storbymiljøer. Det er blant disse ungdommene vi finne dem som både sosialt og utdanningsmessig har de beste forutsetningene for ikke bare å se en OR-karriere som interessant, men også trives og lykkes med den....».

Om utvelgelsen under sesjon

«... Vi kan jo umulig forestille oss at folk med med ambisjoner om å bli leger, finansmenn, forretningsadvokater eller sivilingeniører vil se lønnsbetingelsene til sersjantbefal som noe mer fristende enn de vil se oppgavene deres. Den konkurransen vil vi aldri kunne vinne, og nettopp derfor bør vi ekspedere denne kategorien videre fra sesjon og direkte til universiteter og høyskoler, uten noen mellomlanding i Forsvaret....».

Jeg tror nok at Diesen her er inne på noe, men det gjenstår å finne den praktiske løsningen på hvordan man da skal gjennomføre fremtidige seleksjoner. Med tanke på «å beholde» perspektivet, kunne en god start vært bedre ivaretagelse av personellet i den daglige tjeneste. Gjeninnføring av tapte incentiver, økt bemanning for å unngå for høy arbeidsbelastning, og bedre tilrettelegging for kontinuerlig faglig påfyll. Det gjenstår å se om Forsvarets politiske og militære ledelse ønsker å sjekke kompasset og justere retning i kommende år.

Jeg ønsker alle lykke til med tjenesten i årets fjerde økt!

Einar Holst Clausen
Redaktør Offisersbladet





Fordelene med en boligsjekk

Har du If Super husforsikring har du If Boligsjekk inkludert i forsikringen – en tjeneste som sjekker huset ditt fra kjeller til tak.

Sjekken utføres av Anticimex, tar ca. én time og gir deg en oversiktlig tilstandsrapport, så ser du også hva du kanskje bør utbedre. Eventuelle mangler vil ikke påvirke forsikringen din. Er alt i orden kan du dessuten få utvidet erstatning ved skade.

Ta kontakt med forsikringsspesialistene i FP på 21 07 57 10 eller if@fp.no, så får du vite mer om If Boligsjekk og alle de andre fordelene du har som medlem.

I samarbeid med:



faste saker:

Redaktøren: Ny start for mange nå i høst

BFO leder

Giv akt!

Hva skjer?

BFO Ung/KAFO leder

Pensjonssidene

Litt av hvert

Leserinlegg

Filmanmeldelse

10 gode grunner til å være medlem i BFO

Kjekt å ha!

Medlemsfordeler

Tilbakeblikk

Internasjonale nyheter

5

26

27

28

40

48

51, 60

52

54

57

58

59

61

66



62-69



18-21

14-17



artikler:

Møte med Haakon Bruun-Hanssen og Eirik Kristoffersen

8

Samtale med Tom Simonsen og Kjærsti Klæbo

12

Vi har fått ny Forsvarssjef

13

Langtidsplanen – hva ønsker BFO?

14

Den norske nanodronen Black Hornet – en suksesshistorie!

18

«Fotarbeiderne» i NATO HQ

22

Imponert over fiskeopddrettere – obs på Kina

42

Opptak til krigsskolene og Cyberingeniørhøgskolen

44

Bli best med «Fighter Pilot Attitude»

46

Europe kan «tackle» Russland

62

8-11



Møte med Haakon Bruun-Hanssen og Eirik Kristoffersen

BFO fikk til det som ingen før har fått til, nemlig å samle avtroppende og påtroppende forsvarssjef til en drøy times samtale om mangt og meget. Og det på overlappingens første dag.



En meget interessant og hyggelig samtale mellom Haakon Bruun-Hanssen og Eirik Kristoffersen, ledet av Christian Borch.

TEKST & FOTO EINAR HOLST CLAUSEN

Mandag den 10. august på formiddagen, kom to rakryggede uniformerte karer gående nedover langs Aker Brygge. En admiral og en generalmajor, på vei til BFO og Parat Forsvar sin innleide seilbåt. Arendals-uka ble som kjent kansellert, så BFO inviterte likeså godt forsvarssjefen og kommende forsvarssjef til den sentralt plasserte seilbåten, for en samtale om tiden som har gått og hva fremtiden vil bringe.

Dette ble en unik mulighet til å få oppsummert Haakon Bruun-Hanssen sine syv år som for-

svarssjef, og samtidig få vite litt om hvilke tanker Eirik Kristoffersen har gjort seg før han får to stjerner til på uniformen og overtar som forsvarssjef den 17. august. Det hele var godt koordinert på forhånd. Officersbladet hadde hyret inn tidligere nyhetsanker i NRK Christian Borch til å lede samtalen, noe som viste seg å være et meget godt valg. Borch har gjennomført sjefskurset ved Forsvarets Høgskole, og med sin lange erfaring og gode innsikt i Forsvaret og internasjonal politikk, stilte han de rette spørsmålene.

Bruun-Hanssen ble spurt om Forsvaret i dag

er slik han ved oppstart for syv år siden, så for seg at det skulle bli. Han var klar på at Forsvaret har styrket sin operative evne, og at han har jobbet for at Forsvaret til enhver tid skal virke bedre. Han hadde ønsket at vi hadde kommet litt lengre, men som han sa, det er et økonomisk spørsmål. Bruun-Hanssen mener det gjenstår en god del, men smilende sa han at det er godt for Eirik Kristoffersen og ha noe å jobbe med når han overtar. På spørsmål om egne ambisjoner, svarte Kristoffersen at han i likhet med Bruun-Hanssen, ønsker å etterlate seg Forsvaret i bedre stand enn når han overtok. Han ønsker



seg et beredskapsklart forsvar enten alene, innen rammen av NATO, eller i totalforsvarsrammen. Han la også vekt på at forsvarsvilje faktisk er viktigere enn forsvarsevne, og understreket i den sammenheng viktigheten av vår vernepliktsordning.

Under samtalen kom man inn på den politiske dialogen som Forsvarssjefen har med Stortinget og Regjeringen, og rådgiverrollen Forsvarssjefen har overfor Regjeringen/Forsvarsdepartementet. Bruun-Hanssen mener den dag i dag at dialogen har vært god, noe Kristoffersen bekreftet at han også ønsker å ha. Han understreket også viktig-

heten av god dialog med FFI og andre fagmiljøer, for den videre utviklingen av Forsvaret.

I løpet av denne times lange interessante og hyggelig samtalen, kom man inn på en rekke andre temaer. Blant annet den usikre sikkerhetssituasjonen, der nedrustningsavtaler og gjensidig overvåkingsavtaler annulleres, et NATO med indre utfordringer, samt at det i dag ikke bare en én (USA), men tre stormakter (USA, Kina og Russland) som ønsker å sette dagsorden. Dette skaper ifølge Bruun-Hanssen langt mer usikkerhet lokalt og regionalt enn det vi så under den «kalde krigen». Et svakere FN er også

en bekymring som Kristoffersen nevnte, og han er spent på hva Norge kan utrette med sin plass i FNs sikkerhetsråd.

Både Bruun-Hanssen og Eirik Kristoffersen understreket flere ganger viktigheten av å være en del av NATO, samt betydningen av å gjennomføre store allierte øvelser i Norge. Øvelse «Trident Juncture» er et godt eksempel dette. Bruun-Hanssen fikk spørsmålet om det svekker Norges sikkerhet at USA nå ikke lenger ønsker å ha kontinuerlig tilstedeværelse av US Marines styrker i Norge, samt reduserer sin forhåndslagring av materiell i Norge. Til det svarte han at

Leder BFO Jens Jahren takker avtroppende og påtroppende forsvarssjef for at de tok seg til å møte BFO og Parat Forsvar.



US Marine Corps nå velger å gå over til et lettere operasjonskonsept. De trekker tilbake noe av det tyngre materiellet som er lagret, samt at de ikke lenger skal ha så store styrker spredd ut i hele Europa. Norges sikkerhet ligger først og fremst i at de er villige til å komme oss til unnsetning når situasjonen tilsier det, sa Bruun-Hanssen.

På spørsmål om hva som ligger i Forsvarssjefens Fagmilitære Råd (FMR), alternativ A, svarte Bruun-Hanssen at det er det som skal til for å få et adekvat forsvar som kan ta større ansvar for våre egne nærområder, samtidig som vi kan bidra i internasjonale operasjoner ute. I det ligger det en betydelig styrking av personellressursene. Artikkel 5 og artikkel 3 lå til grunn i mine vurderinger, sa en tydelig Bruun-Hanssen.

Totalforsvarskonseptet ble tatt opp, og til det svarte Eirik Kristoffersen at øvelse «Trident Juncture» var et eksempel på at totalforsvarstanken nå er under utvikling, konseptet er stadig mer aktuelt. Vi samarbeider godt med sivile aktører. Totalforsvarskonseptet bør absolutt videreutvikles, for å utnytte alle ressursene i samfunnet når behovet er der, sa han.



En forsvarssjef i vante omgivelser.



Her tas følget imot på Aker Brygge av leder BFO og leder Parat Forsvar.

I samtalen kom de også inn på dette med at alvorlige situasjoner ofte kommer svært overraskende, og uten varslings tid. Der konkluderte både Bruun-Hanssen og Kristoffersen med at vi derfor må ha et fleksibelt forsvar, som raskt kan settes inn der det er behov, enten nasjonalt eller internasjonalt. Der passet Kristoffersen på å rose soldater og befal, som har vist stor fleksibilitet og tjenestevillighet, når Norge har blitt forespurt om å delta i internasjonale operasjoner og oppdrag verden over.

Når det gjelder opplæring, utdanning og øvelser i Forsvaret i dag, var Forsvarssjefen og påtroppende Forsvarssjef enige om at det viktigste er å satse på grundig læring av grunnleggende militære ferdigheter. Øvelser skal ikke «låses» til fastspikrede scenarier, nettopp for å kunne bli bedre på å takle det uforutsette.

Når det nærmet seg slutten på samtalen, fikk Bruun-Hanssen spørsmålet om det er noe han angret på at han ikke fikk gjort. Etter en liten tenkepause, svarte han at han ikke kom på noe i farten, men at det sikkert er noe, når han roer litt ned etter å ha gått av som Forsvarssjef. Jeg har gjort de prioriteringer jeg har funnet nød-

vendig for utviklingen av Forsvaret, sa han. Han angret således heller ikke på noe han har gjort.

Eirik Kristoffersen ga uttrykk for at han gleder seg veldig til å ta over som Forsvarssjef, og sa at han kommer til å gå inn for oppgaven med hud og hår. Han la også til at en av hans prioriteter vil være å få maksimalt ut av de ressursene han får tildelt, og at han kommer til å være tøff mot organisasjonen. Dette for å nå de mål han setter.

Avslutningsvis nevnte Christian Borch at Kjell Grandhagen før han gikk av hadde uttalt at kunne tenkt seg å være gatemusikant i Paris, og spille på sin saxofon. Borch spurte så hva Bruun-Hanssen ønsker å gjøre. Til latter svarte den avtroppende forsvarssjefen at det skulle han ikke true noen med, det vil han i så fall overlate til sin kone, som faktisk spiller saxofon. Han fortalte at han ikke har noen umiddelbare planer, men noe han har lyst til å gjøre i sin «pensjonisttilværelse», er å beskjeftige seg med internasjonal politikk/sikkerhetspolitikk, samt temaet ledelse.

Leder BFO Jens Jahren sier i en kommentar til Offisersbladet at det betyr mye for BFO, Parat Forsvar og de ansatte, når både Forsvarssjefen

og påtroppende Forsvarssjef prioriterte å møte til en times samtale i en hektisk overlappingsperiode. Det viser at de er opptatt av de ansatte og et godt og tett samarbeid. Jeg merket meg at Bruun-Hanssen understreket at det var klare begrensninger i den tilgjengelige økonomiske rammen, og at det sannsynligvis blir det mest krevende området i den videre utviklingen av Forsvaret. Noe også Eirik Kristoffersen understreket. Det var også gledelig å høre at Bruun-Hanssen og Eirik Kristoffersen var veldig klare på viktigheten av å utvikle en større robusthet innen personellområdet. Dette er et budskap som er forsterket de siste årene og det er avgjørende at denne situasjonen tas på alvor, sier leder BFO Jens Jahren.

Offisersbladet oppfordrer alle lesere til å gå inn på www.bfo.no og se den hyggelige og interessante samtalen der.

Samtale med Tom Simonsen og Kjersti Klæbo

Simonsen er HR direktør i Forsvaret og Klæbo er ekspedisjonssjef i FD



Personell i Forsvaret - en ressurs eller kostnad?



from **Befalets Fellesorganisasjon**

9 hours ago — via Parallel Uploader

+ Follow



BFO og Parat Forsvar båten gjorde seg bemerket.

En samtale om svært viktige temaer.

TEKST & FOTO EINAR HOLST CLAUSEN

Leder BFO Jens B Jahren og leder Parat Forsvar Johan Hovde, tok imot Simonsen og Klæbo på den innleide seilbåten under «Arendals-uka i Oslo». Samtalen ble ledet av Jens Jahren. I innledningen kom Jahren inn på at de siste syv årene er det iverksatt omfattende reformer innen personellområdet. Ordning for militært tilsatte (OMT) er iverksatt, utdanning er redusert og lagt om og HR organisasjonen er redusert.

Tom Simonsen kommenterte at det har vært en lang og krevende prosess, men at dialogen mellom arbeidsgiver og organisasjonene/partene har vært god. Vi har fått lagt til rette for mye av det ordningen er ment å utrette, men det gjenstår mye, blant annet KKT-prosjektet og konverteringsperioden. Kjersti Klæbo repliserte at en så omfattende prosess som OMT vil forme og prege Forsvaret i mange år fremover. Det var enighet om at både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden bør frem- snakke konvertering, både OR og OF personellet.

Det ble snakket mye om at det over lang tid vært lagt et betydelig press på effektivisering hvor mange av tiltakene treffer de ansatte. Incentiver er satt under press og det er har ikke vært mulig å

utvikle nye. Samtidig er det et ønske om å rekruttere bedre og beholde personell lengre. Dette henger jo ikke sammen. Pensjonssystemet i offentlig sektor er det stor uenighet om. Forsvarets ledelse ønsker ikke en anstendig pensjonsordning for de ansatte, dervariabletillleggblirendelavpensjonsgrunnlaget. I skrivende stund, er forhandlingene i årets lønnsopp- gjør brutt, nettopp på grunn av dette. Forsvaret avviser videre dialog og pensjonssaken sendes til Statens Lønnsutvalg (SLU). De ansatte ender opp som pensjonstapere i Staten. Det passer dårlig inn i en tid der Forsvarets hovedfokus er å rekruttere og beholde, uttaler nestleder BFO Rune Rudberg. Et annet tema som kom opp under samtalen var og særaldersgrenser, som for øvrig BFO er åpen for at kan justeres, samt boligpolitikken.

Leder BFO Jens Jahren sier i en kommentar til Offisersbladet at vi og de er opptatt av de samme tingene. Det må utvikles nye måter å nå målene for å bedre personell-situasjonen. Her deler vi oppfatning, men FD er mye mer uklare på hvordan målene skal nås. Det blir et viktig arbeid med oppfølging av Svendsen utvalget. FD er særlig opptatt av denne rapporten og får støtte på mange områder fra Forsvaret. BFOs vurdering er at rapporten er rettet mot et smalt område og ikke tar tak i de

store utfordringene med manglene bemanning og stort behov for å få utdannet flere med militær kompetanse. Det er viktig at det nå ikke kun blir et fokus på å sivilisere Forsvaret.

Både arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene er opptatt av et godt samarbeid og tett dialog. Det blir viktig i en periode hvor mange store saker kommer utover høsten. Usikkerheten ligger i om det er reell vilje til å implementere tiltak som virker og som treffer den enkelte på en positiv måte. Her er det meget forsiktige med å komme med klare målsettinger og tiltak.

Mellom linjene i denne positive samtalen, fremkom det at Simonsen synes Offisersbladet ikke er fullt så positiv (min redaktørspalte). Til det kan jeg kommentere at Offisersbladet drives etter redaktørplakaten, og at det der gis åpning for ytringsfrihet og spissformuleringer, som sikkert kan falle enkelte tungt for brystet. Dette er en del av rollespillet. Min rolle er blant annet å skape/fremprovosere debatt. På BFOs web-side derimot, fremkommer alltid BFO's offisielle standpunkt, og websiden kontrolleres direkte av leder BFO.

Jeg oppfordrer alle til å gå inn på www.bfo.no og se/høre hele samtalen, der begge parter er lyttende og konstruktive.

Vi har fått ny Forsvarssjef

TEKST & FOTO:
EINAR HOLST CLAUSEN

BFO ved nestleder Rune Rudberg og Offisersbladet var til stede under sjefsbymtten på Akershus festning mandag. Inviterte gjester fikk overvære en flott seremoni med noen nye og tradisjonstunge elementer. Forsvarssjefens kommandoflagg ble nemlig fysisk overrakt general Eirik Kristoffersen av admiral Haakon Bruun-Hanssen under seremonien. Det er første gang at dette skjer. Normalt henger Forsvarssjefens kommandoflagg på sjefens kontor.

Paradestyrken som sto oppstilt under sjefsskiftet var fra Forsvarsstab, Hæren, Sjøforsvaret, Luftforsvaret, HV og Forsvarets Stabsmusikkorps, som for øvrig spilte signaler og musikk under inspeksjonen. Nytt denne gang var også at alle forsvarsgrenene hadde med sine respektive seremoniflagg.

Admiral Haakon Bruun-Hanssen holdt sin avskjedstale, takket for seg og roste soldater og ansatte for innsats, dyktighet og samarbeid under hans syv år som Forsvarssjef. Både Statsminister Erna Solberg og Forsvarsminister Frank Bakke-Jensen holdt taler, der de takket Bruun-Hanssen for hans lederskap og tjeneste, og samtidig presenterte og gratulerte general Eirik Kristoffersen med utnevnelsen. Etter avspilling av Fedrelandssalmen ble det skutt 17 saluttskudd fra festningen.

I sin første tale som Forsvarssjef, uttrykte Eirik Kristoffersen stolthet over den tillitt han er blitt vist. Han brukte mye av sin tale til å rose Haakon Bruun-Hanssen, for den tjenestetid de har fått sammen, og for den jobben han har gjort som Forsvarssjef. Kristoffersen lovet å videreføre dette arbeidet, og lede Forsvaret videre fremover i samme ånd. Han understreket viktigheten av å være beredt, og være klar over at vi alltid kan bli overrasket. Da er det svært viktig å ha en god beredskap og et kampklart forsvar, alt innen NATO-alliansen, sa Kristoffersen. Den nye Forsvarssjefen ga også uttrykk for at det vil bli stilt høye krav til alle, og at han skal få maksimalt utbytte av de tildelte midler Forsvaret får.

BFO ønsker vår nye forsvarssjef all lykke i årene fremover.



Et historisk øyeblikk når Eirik Kristoffersen overtar sjefsfanen fra Bruun-Hanssen



Det ble holdt uvanlig store avstander pga Covid-19 tilstanden.



Stortingspresident, Statsminister Utenriksminister og Forsvarsminister i samtale med ny og avtroppet Forsvarssjef.

Langtidsplanen

– hva ønsker BFO?





Den 11. juli svarte forsvarsminister Frank Bakke Jensen slik på spørsmålet om behovet for en sikret kai for reaktordrevne ubåter i Tromsø: «Er dette prisen Norge betaler for å være med i NATO?»

JON VESTLI/KOMPETANSEUTVIKLER BFO

Nei, dette er prisen vi betaler for at vi er geografisk plassert der vi er, i ytterkanten av NATO sitt område, samtidig som vi er nabo med en atomvåpenmakt i øst. Da er det viktig at vi har god beredskap også for denne typen hendelser. Uavhengig av hvilken nasjonalitet båten har kan slike hendelser skje utenfor kysten vår. Da må vi være trent for å hankses med dette.

Norsk sikkerhet er i ferd med å bli satt ut til andre. Dette er i og for seg ikke noe nytt da dette ligger til grunn for forsvarsplanleggingen gjennom flere tiår. Imidlertid har omfanget økt betydelig siden 2017. Dette skjer uten en tydelig og bredt forankret politisk plan. Alle er enige i endringene som skjer i det sikkerhetspolitiske bildet. Samtidig er det ingen stor norsk debatt

om hvordan Norge skal kunne møte de nye truslene – nasjonalt eller i rammen av NATO.

«Norge er NATO i Nord» blir fortsatt brukt offentlig. Samtidig ser man at allierte seiler inn i vår bakgård og russernes forgård (4. mai), allierte maritime patruljefly er stadig lenger øst, US Air Force flyr bombefly stadig lenger nord og det er et tydelig behov for en sikret kaiplass for allierte reaktordrevne ubåter i Tromsø (4-6 anløp i året). Og siden 2017 har US Marines vært permanent tilstede i Trøndelag og etter hvert i Indre Troms.

Langtidsplanen som ble returnert av Stortinget inneholdt ulike «anekdotiske» hentydninger til en fremtidig innretning; Økt permanent tilstedeværelse fra våre nærmeste allierte, tydeligere understøttelse for deres operasjoner og mer bevisst bruk av våre styrker internasjonalt er

beskrevet på ulike steder. Dette er en «interessant» endringsstrategi for norsk sikkerhetspolitikk, og endringen fortjener absolutt en politisk diskusjon hvor fremtidens strategi skal legges. Skal Norge ha en selvstendig og tydelig evne til å ivareta mesteparten av våre sikkerhetspolitiske oppgaver på egenhånd. Eller skal man fortsette et spor hvor man – i prinsippet, blir en inkorporert del av USAs arktiske strategi? En økt alliert aktivitet i Norge og i norsk farvann er reaksjoner på sikkerhetssituasjonen, men henger våre politikere med i utviklingstempoet?

Egen kapasitet og bruk av allierte styrker må bli en av høstens store debatter i behandlingen av «LTP versjon 2.0».

Svendsen-utvalget la frem sin rapport rett før ferien. Denne er omtalt i egen sak i denne utgaven, og de påpeker mange relevante mulig-



heter for en videreutvikling av Forsvaret i et sektorperspektiv. De mener at man må dyrke mer selvstendige sjefer – gi dem råderett over økonomi og personell og still dem til ansvar, tilbakeføre FMA til Forsvaret for å unngå flaskehals og hindre for en effektiv anskaffelsesprosess og sist, men ikke minst; Man må seriøst vurdere å forkaste «integrrert Strategisk Ledelse» som konsept da dette står i veien for strategisk planlegging og utvikling – det blir ullent. Nå er det jo usikkert om Forsvarsdepartementet både klarer eller er villig til å ta tak i disse prinsipielle og historiske «sannheter» frem til 1. oktober, men de bør iallfall kunne vurdere å gi oppdrag «til seg selv» om å se på disse tre store endringene i lys av rapportens konklusjoner og dagens samfunn.

Kravene til effektivisering vil nok ikke bli redu-

sert i ny LTP, men dersom man kan se på seg selv og tidligere beslutninger, kan karvene innfris uten reduksjoner på Forsvarets driftsbudsjetter.

Sjef Hæren har allerede meldt «klar» til å bygge opp en fjerde bataljon i nord. «1000 nye soldater og ansatte». Det er veldig bra at den nye hærsejfen synliggjør både vilje og utålmodighet, for i etterkant av forrige behandling er det kommet frem at den planlagte forsterkningen skal være planlagt operativ om ti – 10 – år. Det er lenge til.

Ny langtidsplan må legge frem en mye mer troverdig opptrappingsplan som reduserer nasjonale sårbarheter på kortere sikt enn 10 år. Dette betyr flere ansatte tidligere i perioden, et tydeligere fokus på å forsterke Forsvarets Høgskole slik at man kan utdanne nok ledere og

tilby et utvidet utdanningstilbud for flere (Svendsen-utvalget anbefaler det samme) og at man revurderer dagens rådende investeringsstrategi fra «Cutting Edge» til mer hyllevare. Tempoet må opp dersom man vil være «best i Europa» på teknologibruk.

BFO forventer at Stortinget tar prinsipielt standpunkt til hvordan norske interesser skal ivaretas for fremtiden. Skal man fortsette et spor hvor vi – i prinsippet, blir en inkorporert del av USAs arktiske strategi, eller skal vi bygge opp igjen egen kapasitet slik at vi kan håndtere de fredsoperative oppgavene og ha en egen kriseberedskap under norsk flagg og kontroll? Det er store spørsmål og svarene blir til gjennom Stortingets behandling.

Den norske nanodronen Black Hornet

– en suksesshistorie!

Det har skjedd svært mye siden Offisersbladet i utgave 3/2014 skrev om Prox Dynamics og gründeren Petter Muren.



Nano-dronen Black Hornet

Faksimile fra Offisersbladet nr. 3, 2014.

NORSK FIRMA ER VERDENSLEDENDE PÅ UAV-NANO TEKNOLOGI!

I Asker finner vi firmaet Prox Dynamics i diskrete lokaler rett ved avkjøringen til Holmen. De har utviklet verdens minste UAV-helikopter, med en vekt på kun 16 gram.

Av EINAR HOLST CLAUSEN

Fra etableringen i 2007 med gründeren Petter Muren og tre ansatte, er de nå 43 ansatte, i hovedsak systemutviklere, fra det tidligere Tandberg – et lite stykke norsk industrihistorie. Prox Dynamics har på teknologisk side, samarbeidet med FFI, og har fått økonomisk støtte fra Innovasjon Norge. De fikk i 2013 Forskningsrådets innovasjonspris på 500 000 kroner.

Nano-helikopteret som Asker-firmaet har utviklet, har fått navnet PD-100 «Black Hornet», og det har utviklet vakt oppgitt på verdensmarkedet. Britiske styrker i Afghanistan har allerede brukt Nano-UAV'en i to år, så den er såkalt «Combat proven». Britene har foreløpig kjøpt 200 systemer, men med noen flere helikoptere pr enhet, hele 1 700 nano-helikoptere totalt. Britene har en opsjon på kjøp av systemer for inntil 190 millioner kroner.

«Black Hornet» er utrolig lite til å inneholde blant annet mikrokamera med høy oppløsning, elmotor, gyrostabilisering, styresystemer og autopilot. Man kan faktisk sette det i bryt-løsning på skjorta, og med sine 16 gram, merker man nesten ikke at det ligger der. Denne lille krabben, har en flyetid på 20-30 minutter, og kan operere helt ut til 1 500 meter fra operatøren, og la den opp igjen på ca 45 minutter.

Hvert system blir levert med spesiallaget vest, nedtrykbare monitor, styrespek og to nano-helikoptere.

«Black Hornet» skal i følge administrerende direktør i Prox Dynamics Gudmund Kjerheim, være svært let å fly. Operatøren følger med på skjermen, starter det fra hånden sin, og gir kun styresignaler frem til bakkeoppsettet, på en enhånds kontrollenhet. Resten ordner det helikopterets systemet selv. Slipper operatøren kontrollenheten, står helikopteret og hoverser på samme sted, til nye styresignaler blir gitt. Systemet har også en knapp som ved et enkelt trykk sørger for at nano-helikopteret på egenhånd returnerer tilbake til operatøren.

Nå er US Army også interessert, og Army Contracting Command har inngått en utviklingskontrakt med Prox Dynamics, verdi 15 millioner kroner, for videre utvikling og med tanke på fremtidig kjøp av dette unike Nano UAV-helikopteret, eller som Prox Dynamics kaller det, PRS (Personal Reconnaissance System). Army Contracting Command fikk inn 900 søknader om utviklingskontrakt på diverse materiell, og valgte ut 20. Prox Dynamics var eneste bedrift utenfor USA!

Asker-firmaet har antageligvis skutt gullfuglen. De er alene i verden om denne unike nano-teknologien til bruk i UAV'er (PRR'er). Det er også det rette tidspunktet for slike

teknologi, da reduksjoner i hærstyrkene over hele verden, kompenseres med høyteknologisk materiell. En utvikling vi også har sett i Norge de siste årene. Britiske kilder på operatørsnivå bekrefter at utviklingen av høyteknologisk materiell, slik som blant annet nano-uav'er, er «Game changing».

Potensialet for bruk av nano-UAV'er, er langt større enn kun til bruk i Forsvaret. Man kan lett tenke seg at både Polit og Brannvesen kan ha nytte av slik teknologi, enten ved gass-situasjoner, eller brann der det vurderes som uforvarlig for redningsmannskapet å komme for nær. Prox Dynamics vurderer konstant dette med å bygge inn flere sensorer i «Black Hornet» som eksempelvis kan detektere radioaktiv stråling eller farlige gasser.

På slutten av Offisersbladets meget interessante orientering hos Prox Dynamics i Asker, kunne Kjerheim fortelle at det er Hæger på Hadeland som produserer systemene, men at produksjonen av selve helikopteret skal flyttes til Eggemoen ved Hænsfoss. Firmaet oppretter nå også et avdelingskontor i Sommerhus/ Kongsbygda/USA, og etter hvert et salgskontor i Alexandria/USA. Nå har høyteknologibedriften vokst seg så store, at de flytter til større kontorfaciliteter i Asker.

Offisersbladet ønsker Prox Dynamics lykke til med videre forskningsutvikling!



Prox Dynamics 16 grams Nano-UAV PD-100 «Black Hornet»



46

OFFISERSBLADET



OFFISERSBLADET



«Black Hornet» er så lite at det kan settes seg inn i skjorta over alt!

47

Av EINAR HOLST CLAUSEN

STARTEN PÅ INDUSTRIEVENTYRET

Det norske Prox Dynamics i Asker (nå FLIR Unmanned Aerial Systems AS), ble etablert av Petter Muren, i 2007, og med sine tre systemutviklere fra det tidligere Tandberg, utviklet de til slutt nano-dronen (UAS) Black Hornet. Den ultralette lille dronen har blitt stadig mer populær i flere lands forsvar, og ordrene strømmer inn. I 2014 var de 43 ansatte, men har i dag over 185 ansatte. Noe av grunnen til den kraftige ekspansjonen har nok sin forklaring i at det amerikanske FLIR Systems Inc., kjøpte opp Prox Dynamics i 2016, og fikk dermed enda bedre tilgang til det amerikanske markedet,

og senere verdensmarkedet. Men denne unike flygende ultralette «mini-kikkerten» som også kan se om natten, skal fortsatt produseres i Norge av det som nå heter FLIR Unmanned Aerial Systems AS.

De holder til på Hvalstad i Asker og i nye produksjonslokaler i Tronrud Industripark på Eggemoen/Hønefoss. På grunn av stadig økende ordreinnngang og ansettelse av enda flere medarbeidere, må de hele tiden utvide lokalene, som snart skal utvides til rundt 2000 kvadratmeter på Eggemoen. Vi var og er vitne til et aldri så lite norsk industrieventyr.

FFI FATTET TIDLIG INTERESSE FOR BLACK HORNET

Forsvarets Forskningsinstitutt fattet tidlig interesse

for Black Hornet PRS (personlig rekognoserings-system), og kjøpte tidlig inn et system for testing. Det resulterte også i at det norske forsvarer kjøpte inn flere enheter som brukes ved enkelte avdelinger i dag. FFI jobber også med FLIRs videreutvikling av Black Hornet, nemlig VRS (Vehicle Reconnaissance System). De har som første kunde kjøpt inn systemet som består av fire Black Hornetdroner montert i en beskyttet metallkasse/«hangar» på eksempelvis CV-90. Denne «lauchkassetten/«hangaren» (se bilde), har FFI for øvrig vært med å utvikle.

ØKT SIKKERHET OG BEDRE SITUASJONSFORSTÅELSE

Systemoperatøren kan sitte godt beskyttet inne





Fra produksjonslokalet på Eggemoen, der det meste foregår under mikroskop, og overført til skjerm.



Flir UAS har også gjennomført VRS-demonstrasjon sammen med Kongsberg Defence & Aerospace (KDA), der de har vist fram hvordan Black Hornet kan samarbeide med Protector RWS. Protector peker ut veipunkt som Black Hornet flyr til, eller at dronen oppdager et mål og sender «grid» til våpenstasjonen.

i vognen og sende av gårde den 33 gram tunge dronen, som kan fly i opptil 25 minutter, ut til ca 2 km. Den sender tilbake kontinuerlig kryptert video og bilder på metadata, natt som dag, ofte utenfor synsvidde for operatøren. Man kan også forhåndsprogrammere en rute som Black Hornet skal fly/rekognosere. Dette gir avdelingen en unik oversikt og situasjonsforståelse over området de skal inn i.

Black Hornet er også integrert i det norske BMS (stridsledelsesverktøy, «battlefield management system») slik at Black Hornet VRS kan virke sammen med våre moderne og høyteknologiske CV-90 vogner samt andre kjøretøyer. Samtidig utreder FFI muligheten for å innlemme Black Hornet-systemet i vårt baseforsvar. Da kanskje sammen med Kongsbergs RWS-system (Remote



Adm Dir FLIR Norge Christian Fekete.

Weapon Station). Christian Fekete som er Vice President/administrerende direktør i FLIR Unmanned Aerial Systems på Hvalstad, sier under møtet med Offisersbladet at han er privilegert som har så dyktige medarbeidere. Han understreker også i samtalen det gode samarbeidet de har med Forsvaret, FFI og annen forsvarsindustri. Vi har kunden i fokus, det de vil ha, det får de utviklet og produsert av oss, sa Fekete.

KONTINUERLIG UTVIKLING OG SALGSSUKSESS VERDEN OVER

Black Hornet med betegnelsen PD-100, har vært under kontinuerlig utvikling siden 2007. Den ble erklært operativ i 2011, og fikk en «midlife update» i 2014. Samme år ble en nattversjon klar. I 2018 ble Black Hornet 3



*Produksjon av nanodronen Black Hornet
krever kirurgisk presisjon!*

lansert, en tredjegenarasjon. Australia ble første bruker.

Den norskutviklede Black Hornet er med sine unike egenskaper enestående på verdensmarkedet, noe som forklarer at den nå er solgt til forsvar i 40 land. De største leveransene har imidlertid gått til USA, Frankrike og Storbritannia. Storbritannia har kjøpt over 200 systemer av PRS (Personlig Reconnaissance system), og USA har alene kjøpt over 2500 systemer! Flere land har i lang tid brukt Black Hornet operativt i i ulike operasjoner, blant annet i Afghanistan, så man kan trygt si at den er «combat proven».

BESØK HOS FLIR I TRONRUD INDUSTRIKAMP PÅ EGGEMOEN

Før ferien tok Offisersbladet en tur til FLIRs nye

produksjonslokaler i det store industriområdet som Tronrud har etablert på gamle Eggemoen flyplass. Med meg fra hovedkontoret på Hvalstad, var Jens Aalerud, tidligere yrkesoffiser. Han er i dag leder for UAS foretningsutvikling av Black Hornet for kjøretøy. Vi ble møtt av Lars Kristiansen som er det de kaller «Site manager» for produksjonsavdelingen. Det er et imponerende skue å gå inn i produksjonslokalene, der noen ansatte sitter opptatt med å lage og sette sammen knøttsmå deler under lupe, imens noen er opptatt med selve sluttmonteringen. Kristiansen forteller at de også bruker underleverandører fra Europa på enkelte deler, men i hovedsak fra leverandører i Norge.

På grunn av den store etterspørselen etter Black Hornet i verdensmarkedet, har produk-



Lars Kristiansen, site manager på Eggemoen.



*I «hangaren» som kan plasseres utenpå kampkjøretøyet, er det plass til fire Black Hornet 3-droner.
Foto: FLIR Systems*

sjonen i 2020 vært fem ganger større i forhold til produksjonen i 2014. Han kunne fortelle at de i 2019 hadde 40 ansatte i produksjonen, men nå i 2020 har de 85 ansatte for å dekke behovet. De har hatt et stort press på seg for å produsere nok enheter til markedet, og selv i en periode med koronapandemi har de levert kontinuerlig. Ingen har vært permittert, og de ansatte har gått på skiftarbeid for å nå produksjonsmålene, med kortere produksjonstid og da også bedre lønnsomhet. Et meget godt arbeidsmiljø og godt internt samarbeid har vært nøkkelen til denne måloppnåelsen, sier Lars Kristiansen til Offisersbladet.

«Fotarbeiderne» i NATO HQ



«FOTARBEIDERNE» JUNI 2020: Sittende f.v.: Jostein Grønflaten, Kjell Inge Hereid, Lars Hovland, Olav Magne Joli, Maria Fagerheim og Jon Terje Myhren. Bak f.v.: Bjørn Olav Frostelid, Tony Martin Klæboe og Rune Smith Hansen.



– Det er et privilegium å få lov til å lede en så motivert og kompetent gjeng!

AV OLA CHRISTENSEN

I august 2018 tiltrådte Maria Fagerheim som sjef for operasjonsseksjonen (OPR), en av to seksjoner, i Militærmisjonen i Brussel. OPR består av totalt ni senior stabsoffiserer og sivile som alle har sine spesielle fagområder. De representerer Norge i undergrupper, komiteer og arbeidsgrupper – ca. 180 i tallet og hvor alt er konsensusbasert – som understøtter henholdsvis militærkomiteen og NATOs råd.

Hun føler seg privilegert som får lede OPR-seksjonen. – Dette er offiserer og sivile med dybdekompetanse og breddekompetanse fra utallige stillinger både nasjonalt og internasjonalt på en rekke nivå, forteller oberstløytnanten som selv har utenlandstjeneste fra blant annet Kosovo og Afghanistan. – Da har man altså sett hva som skjer på bakken i NATO-operasjoner. Derfor er det særdeles interessant å få jobbe på det militærstrategisk nivå i skjæringen mot det politiske og se toppnoden i alliansen.

– Hva har tjenesten gitt deg så langt?

– Jeg har fått et enda større innblikk av hvor kompleks, men også hvor viktig alliansen er og samtidig se de store sammenhengene opp mot de nasjonale prioriteringene som vi kan lese om i dokumenter hjemme og skjønne sammenhen-

gen – fra eksempelvis den allierte soldaten som står på bakken i indre Troms og til de overordnede planene og tankene om veien videre for NATO, som siden 2014 har vært inne i en revitaliseringsprosess.

– Noen spesielle inntrykk?

– Jeg tror kanskje et spesielt inntrykk er hvordan alliansen prøver å komme frem til konsensus i vanskelige saker. I den perioden jeg har vært her, har det jo vært noen krevende internasjonale situasjoner som helt klart har hatt konsekvenser og prega NATO – kanskje primært politisk – men også militært. Inntrykket er på den ene siden hvordan alliansen forsøker å ivareta et best mulig samhold – altså konsensusbeslutninger – men hvor man også ser at det er forskjellige interesser innad, noe som gjør det krevende.

– Hvilke egenskaper bør en god MMB-stabsoffiser inneha?

– Personlig vektlegger jeg personell som har en god team-ånd, som evner å samarbeide godt både internt i teamet, men også nasjonalt og internasjonalt. La meg understreke at vi gjør ingenting i «splendid isolation», så det å ha samarbeidsevner og lyst til å jobbe med andre er viktig. Det handler blant annet både om kollegialitet og kultur.

Kulturdimensjonen er selvsagt fremtredende her i NATO hq?

– Ja, og man må ha toleranse, ha tålmodighet og være nysgjerrig. Man kan gjerne være litt introvert, det gjør ingenting, men det å ha lyst til å søke kontakt og være på dette «NATO-landslaget», tror jeg er veldig viktig.

– Personlig setter jeg veldig pris på folk som har lyst til å gjøre dette her til en opplevelse også for sine medfølgere, ettersom det er en unik anledning for familien til å gjøre Belgia-oppholdet til en opplevelse også for dem. Mulighetene er særdeles mange – det å få med seg flere dimensjoner i en utenrikstjeneste og faktisk være nysgjerrig, være initiativrik og ha lyst til å se verden og benytte de tre til fire åra her nede og samle inspirasjon og ta for seg av det som Europa faktisk kan by på.

– MÅ HA EN GOD KULTURELL TEFT!

Sjef MMB Louise Dedichen mener det er vesentlig at de som deltar i undergrupper, komiteer og arbeidsgrupper – altså militærkomite-møter på lavere nivå – ser sammenhengen mellom de store prosessene i NATO og Norges posisjon og resultater. – Dette er derfor et særdeles viktig fotarbeid, understreker viseadmiralen.



Hun omtaler sine medarbeidere som «militær-diplomater», noe som etter hennes klare oppfatning dermed tilsier at den enkelte – i tillegg til det faglige – også må inneha en viss teft i møte med alliansens tredve – og kulturelt forskjellige – medlemsland.

– Selv om storpolitikken koker ned til fag i disse gruppene, dreier det seg i høyeste grad om å inneha en kulturell forståelse, poengterer MMB-sjefen.

GRIP MULIGHETEN

Oberstløytnant Jon Terje Myhren, tjenestegjørende i situasjonssenteret på Akershus, forlot Belgia i sommer etter fire år i OPR-seksjonen. Han mener at MMB-tjenesten er en mulighet som bør gripes.

– Jeg hadde ikke tjenestegjort på nivå-1 tidligere og ble nysgjerrig på stillingens innhold da jeg tilfeldig møtte min forgjenger i Oslo. Jeg satt da i en midlertidig stilling på Bardufoss og ukependlet. Kona og jeg ble raskt enige om at dette var en god mulighet for både å se hverandre mer og at dette var en interessant jobb for meg.

BRUK KOMPETANSEN

– Faglig har jeg fått fråse i oppgaver som ligger mitt hjerte nært, og det på høyeste nivå i NATO. Jobben har gitt god forståelse for både politiske og militære beslutningsprosesser, det sikkerhetspolitiske landskapet i og rundt NATO-nasjonenes territorier og har nok en gang stadfestet hvor viktig enkeltmenneskers engasjement og tilnærming til sak og person er for utvikling og utfall i viktige saker. Internt i MMB er jeg veldig takknemlig for tilliten jeg har blitt til del, og ikke minst den luksusen det er å få jobbe sammen med veldig flinke og skarpe folk fra alle forsvarsgrener og sivile. Jeg har også lært mye gjennom samarbeid med våre kolleger fra Forsvarsdepartementet og Utenriksdepartementet i den norske delegasjonen. Dette var for meg en helt ny og tillitsvekkende dimensjon.

FRYKT IKKE

– Hvilke faglige og personlige egenskaper var viktig i forbindelse med deltakelse i undergruppene, komiteene og arbeidsgruppene?
– Erfaring fra operasjoner, leder- og sjefserfaring og gode engelskkunnskaper sammen med evnen til å se kjernen i problemstillinger, skrelle vekk det uvesentlige og være uredde for innledende motstand. Når du har solid forankring hos NorMilRep og FSJ, er det godt å se at norsk fornuft ofte får støtte fra mange nasjoner. Grundig forberedelse og dyp saks-kunnskap har bidratt til å snu oppfatninger hos nasjoner betraktelig.

GJØR JOBBEN

– Hvis du gjør en god jobb, blir det som regel lagt merke til. Men erfaring fra NATO tillegges tilsynelatende ikke stor betydning hjemme i Norge, noe som er litt underlig all den tid forsvar av Norge er tuftet på vårt medlemskap i allian-

Militærmisjonen i Brussel skal være en tydelig bidragsyter til et styrket NATO og sterkt nasjonalt forsvar.

MMBs målbilde

sen, og kjennskap til denne er av betydning for uttelling gjennom delaktighet i pågående prosesser.

KULTUR

– Det finnes kjente friksjonsflater i alliansen. Samtidig gjøres det fremskritt på områder av betydning for Norge. Det er ekstra spesielt å oppleve dynamikken i disse sakene på nært hold, og tidvis føle at du kjenner morgendagens nyheter. Ellers er folk i NATO HQ som folk ellers. De har de samme gleder og sorger i livet som en selv, og reale folk finner sammen. Jeg har snakket godt på individplanet med både tyrkere, litauere og amerikanere, og heldigvis går det fint å skille sak fra person når det knirker litt.

FAMILIEN

– Vår opplevelse som familie har vært udelte positiv. Yngstejenta gjennomførte IB på den internasjonale skolen i Waterloo før hun i fjor dro til NTNU. Waterloo har for oss bydd på nærhet til både by og fine turmuligheter, og vi har reist mye i både Belgia og landene rundt.

FAGLIG OG SOSIALT

Oberstløytnant Jostein Grønflaten har tjenestegjort ett år i MMB. Hvorfor Brussel?

– Motivasjonen var både faglig og sosialt – jeg ønsket NATO-erfaringen etter mange års operativ erfaring samt erfaring fra skole, stab og forskning, samtidig som familien ville få en unik mulighet til å oppleve andre kulturer, mennesker, språk og steder – i sum var dette altså en kjempe-mulighet.

– Utbyttet så langt?

– Jeg får daglig behov for kompetansen jeg faglig tar med inn i stillingen. I tillegg er saksomfanget såpass stort og bredt at man må både holde seg oppdatert og samtidig opprettholde eller knytte kontakter med fagmiljøer både hjemme i Norge og ellers i NATO for å ha et best mulig bilde. Og så er det viktig å huske det strategiske bildet selv om noen saksområder lett kan dra deg mot detaljnivået.

– Sosialt har både gode arbeidskollegaer og deres medflyttere, kollegaer fra de øvrige NATO-nasjonene og ikke minst gode belgiske naboer og venner bidratt til mange fantastiske opplevelser både sosialt og kulturelt. Det spenner fra gode samtaler til reiser, fra kulinariske opplevelser til historiske kulturminner og ikke minst samkvem i det hverdagslige.

– Hvilke egenskaper er viktig i din rolle som «militærdiplomat»?

– Språkferdigheter er utrolig viktig. Både for egen forståelse, men også for å kunne forklare og eventuelt overtale andre nasjoner til å forstå norske

posisjoner. Og skal man oppnå kompromiss i krevende diskusjoner, må man evne å være kreativ både språklig og faglig for å komme i mål. Faglig styrke og kunnskap er selvsagt også veldig viktig, men også humor, så forståelse for både mennesker og kulturen de kommer fra er vesentlig etter mitt syn.

– Hvor meritterende tror du MMB-tjenesten er for videre karriere i Norge?

– Det vet jeg faktisk ikke, gitt betydningen NATO har for forsvaret av Norge burde det være en meget meritterende tjeneste, samtidig som min egen erfaring er at Forsvaret dessverre lett kan gå i fellen og «glemme» de som tjenestegjør i utlandet samtidig som forståelsen for tjenesten man faktisk utfører kan være manglende. Her hviler det selvsagt også et ansvar på avdelingene ute å bidra til at forståelsen hjemme blir bedre.

– Noe som har gjort et særlig inntrykk?

– Jeg har latt meg imponere flere ganger over hvor hardt man tross uenigheter jobber for å finne gode løsninger – og hvor ofte man faktisk klarer det på tross av 30 nasjoners noen ganger veldig ulikt syn. Det er både imponerende og et sterkt bevis for samholdet og betydningen alliansen har for medlemsnasjonene.

– Hva med utbyttet for medfølgere?

– Dette er en unik mulighet for familien å bevege seg utenfor det kjente og trygge hjemme i Norge og få oppleve hvor spennende og forskjellig – og noen ganger likt – andre kulturer kan være. Språklig utvikling, livslange nye vennskap blant både norske og internasjonale venner, samt en tilgang på spennende reisemål rett utenfor stuedøren gir muligheten for en svært utbytterik opplevelse.

Sjef MMBs ansvar:

- Representere forsvarssjefen i komiteer, arbeidsgrupper og paneler som arbeider frem beslutningsgrunnlag for militærkomiteen (MC) og for NATOs råd (NAC)
- Fremlegge Norges militære synspunkter, begrunnelser og beslutninger i saker som behandles
- Fremme anbefaling til forsvarssjefen i saker hvor det mangler retningslinjer, nasjonalt syn eller bestemte avgjørelser
- Bistå med militære råd til både NATO-ambassadøren som Norges representant i NAC og til EU-ambassadøren

Det enkle er ofte det beste



Se dine medarbeidere, bry deg om de og ta vare på dem. Det viktigste vi gjør er å ta godt vare på de som jobber i Forsvaret og gir de mulighet til å ta vare på sine. I tillegg er det selvsagt viktig å være attraktive for de som ønsker en karriere i Forsvaret. Det er det heldigvis mange som har et ønske om. Det er et godt utgangspunkt for en robust organisasjon med mennesker som blir og trives.

Gjennom 15 år har det vært en klar målsetting om å øke ståtiden for ansatte i Forsvaret. Dette var hovedårsaken til innføringen av avdelingsbefalsordningen som nå er videreutviklet til det bedre gjennom innføringen av ordning for militært tilsatte. Rammeverket er forberedt og det er lagt til rette for at alle kategorier skal kunne ha en livslang karriere.

Økt ståtid, særlig blant de unge, er det absolutt viktigste for å oppnå målsettingene om mer rutinerte ansatte på lavere nivå, økt trening og øvingsutbytte, bedre sikkerhet og reduserte kostnader på utdanning. I sum et bedre og mer effektivt forsvar som kan levere enda bedre enn i dag. I tillegg vil det gi mer motiverte ansatte som trives over tid.

Det har i denne perioden heller ikke manglet på ambisjoner om tiltak som skal understøtte ståtid. Tiltak som dessverre i for stor grad ikke blir realisert. Det hjelper lite å snakke om det uten at det faktisk innføres og treffer den enkelte. Et av tiltakene som var et viktig premiss for de som blir tilsatt på 35 år var muligheten for utdanning underveis i karriere. Dette har blitt viet lite eller ingen oppmerksomhet og det har vel egentlig aldri vært tid til det heller. Det er bare å håpe at intensjonene med muligheten for utdanning som del av bonusopptjeningen nå treffer bedre og at det blir tilrettelagt for muligheten.

Det kanskje viktigste tiltaket er dessverre ikke iverksatt. En mer positiv og muligorientert hverdagsforvaltning. De historiene vi i større og større grad møter handler om krav, detaljstyring, lite forutsigbarhet, aktivt bruk av begrensinger i avtaleverket og raske skifter kun basert på arbeidsgiver sitt behov. Alt dette forsterkes av en bemanning som er for lav og oppgaver som er for store for bemanningen.

Virkemidler som tidsbegrensing i stilling, bruk av sperre og krav til utdanningsnivå på gradsnivåer og stillinger er gode verktøy for å styre og sørge for riktig kompetanse på riktig sted. Dette er forvaltningsverktøy vi støtter oppunder. Utfordringen blir når det er dette som dominerer forvaltningen av ansatte. Balansen mellom individets behov og ønsker og arbeidsgivers behov er i ferd med å forrykkes. Det skjer i en tid hvor samfunnet går i motsatt retning. Jeg mener det viktigste grepet som kan gjøres for å øke ståtiden er en bedre hverdagsforvaltning. Slik at den enkelte ser muligheten, opplever å bli behandlet på en god måte og gis forutsigbarhet. Dette burde ikke være vanskelig.

I slutten av juni ble Svendsen-utvalget sin rapport lagt fram. Et utvalg bestående av dyktige mennesker fra næringslivet fikk et direkte oppdrag fra Forsvarsministeren om å se på Forsvaret evne til å skape mer mangfold, rekruttere bedre og øke ståtiden. I tillegg stod teknologiutvikling og digitalisering sentralt. Rapporten tar for seg mange områder sett med nye øyne og med en annen bakgrunn. Det ligger åpenbare muligheter for læring og utvikling. Likevel er det klare svakheter. For det første er det ikke slik at Forsvaret først og fremst trenger flere uten militær kompetanse, snarere tvert imot. For det andre bør ikke Forsvarets utdanning siviliseres ytterligere, her har det allerede blitt tatt for store skritt i den retningen. Det er gledelig at FD vil kjøre en grundig høring, det vil gi mulighet til å nyansere viktige forhold.

Helt til slutt vil jeg takke Haakon Bruun-Hanssen for den jobben han har gjort som Forsvarssjef gjennom mange år. Han har vært en markant, modig og klok leder for Forsvaret. I løpet av disse årene har Forsvaret hatt en vekst og styrket seg betydelig. Samarbeidet med oss er styrket og han har vært helt klar på at det viktigste er menneskene som jobber i Forsvaret.

Jeg ser også fram til å videreføre det gode samarbeidet med Eirik Kristoffersen. Han har gjennom sine siste jobber som sjef HV og sjef Hær vist at han tror på tett dialog og samhandling. Det er et godt utgangspunkt i en krevende jobb og en krevende tid.

Jens Jahren
Leder BFO

P-styring eller strategisk HR?

«Jeg liker å se på HR-avdelingen som sømmen som holder lappeteppet sammen. Jo større lappeteppet blir jo viktigere blir det med en god søm. HR-avdelingen har med andre ord en viktig rolle i å nå virksomhetens strategiske mål. De skal skaffe og vedlikeholde den nødvendige kompetansen, både for ansatte og ledelse. De skal iverksette tiltak som sørger for at arbeidsmiljøet er både motiverende og lærerikt. HR-avdelingen skal møte ansattes behov, men også være innforstått med virksomhetens strategier.»

Dette sitatet er hentet fra en eksamensoppgave i strategisk HR, hvor jeg de siste ukene har vært sensor i to ulike eksamener. Den ene oppgaven var innrettet mot Dave Ullrichs forskning på HRs utvikling til å bli mer strategisk relevant for ulike virksomheter, mens den andre oppgaven omhandlet de interne forholdene i virksomhetene; samarbeid, ansattes ve og vel, forholdet til ATO og konsekvenser av et mangelfullt arbeidsmiljø – Turnover og økte kostnader. Jeg kunne ikke fri meg fra å tenke gjennom hvordan dette forholder seg i Forsvaret.

Dave Ullrich har forsket på HR i 30 år og har gjennomført flere verdensomspennende surveys hvor målet har vært å avdekke hvordan HR-funksjonene bidrar eller kan bidra til å øke virksomhetens effektivitet og dermed øke overskuddet på bunnlinjen. De siste årene har hans forskning vist at HR har en absolutt relevans, men innretningen er i ferd med å endres. HR må i økende grad tenke effekt av det man gjør, ikke så mye på strukturen som ligger til grunn for resultatene.

«Organizations are not known for their structure, but for their capabilities»

HR må derfor fokusere mer på primært tre ting; kompetente ansatte som kan bidra gjennom effektive team – bygge kapabilitet, utvikle organisasjonskulturen – motiverte ansatte og tilrettelegge for lederutvikling som en integrert del av det daglige arbeidet – skape resultater.

Norsk arbeidsliv er veldig demokratisk orientert. Det er en lang historisk linje i utviklingen av et arbeidsliv som er preget av samhandling, medarbeiderinvolvering, stor tro på felles løsninger og at man sammen er sterkere enn den enkeltes styrker alene. Dette gjelder både i arbeidssituasjonen og i samarbeidet mellom arbeidsgiver, arbeidstaker-organisasjonene og Staten – den norske tre-partsmodellen. De ansatte får en større del av kaka i gode tider, og er med på å redusere krav når ting går trått.

Et annet tydelig kjennetegn handler også om arbeidsgivers plikt – men også ønske, til å ivareta de ansattes helse og arbeidslyst. Fordi dette er god butikk. Ansatte som ikke trives eller blir tatt vare på vil slutte og du vil påregne å bruke ressurser på en langvarig prosess – det koster deg mer enn et årsverk - hver gang. I Forsvaret er kostnaden enda høyere og ledetiden lenger. Litt avhengig av kompetansen som skal etableres.

HVORDAN ER SÅ «STÅA» I FORSVARETS HR-VERDEN?

Det er en kjensgjerning at turnover blant de unge er altfor høy. Både for Forsvarets utvikling og sammenlignet med samfunnet for øvrig. Man klarer ikke å videreutvikle Forsvarets kapabiliteter. Det er stadig vanskeligere å se for seg personlig kompetanseutvikling – når det passer inn i livssituasjonen eller hos hjemmeavdelingen, og for enkelte grupper er det ikke mulig å få et utdanningstilbud slik som tidligere (OF spesielt). De tilbud og «ansatte-goder» som skapte en sterk psykologisk kontrakt mellom den ansatte og Forsvaret blir fjernet en for en, og profesjonsyrket er nå i ferd med å «bare bli en jobb». Med mye fravær og lite fritid.

Jeg tror at Forsvaret må tenke helt nytt omkring HR. I dag jobbes det iherdig med å korrigere kursen gjennom mer detaljert styring, men jeg tror løsningen heller ligger i å løfte blikket og la lokale sjefers få mer (lokal) myndighet. Da vil avdelingene – hver for seg, bygge kapabilitet, og HR får mer tid til å fokusere på de rette tingene; kompetanseproduksjon, lederutvikling og kulturdyrking – altså være skredderen som syr avdelingene sammen.

Jon Vestli
Kompetanseutvikler BFO

KKT – ET DETALJSTYRT PROSJEKT

For uinnvidde; KKT står for «Karriere, Kompetanse og Talent», og er et prosjekt som har svært store konsekvenser for Forsvarets fremtidige struktur. Her redefineres hele stillingsstrukturen, og målene er tallfestet; 70-30 – fordeling mellom spesialister og offiserer, prosenten (flertallet) av offiserene skal være løytnanter eller kapteiner, prosenten (langt over halvparten) av spesialistene skal være grenaderer og konstabler, og soldater inne til førstegangstjeneste blir ikke tatt med i analysene eller tallgrunnlaget. Samtidig skal man prøve å innfri en 1:3-logikk i forholdet mellom ulike grader – dvs en firestjerners general: 3 generelløytnanterl.

Prosjektet handlet om fremtidig kompetansebehov og bærekraft – som nå har blitt til enkel matematikk.

DETTE ER EN SVÆRT KREVENDE PROSESS! OG – DET HANDLER IKKE OM KKT – LENGER

Dette prosjektet handler om stillingenes innhold og grunnpreg, gradsnedtrekk, fremtidig kompetanseproduksjon, fremtidig lønnsfastsettelse, fremtidige karrieremuligheter og Forsvarets plikt til å ivareta militært tilsatte som ikke lenger kan være en del av den operative strukturen – de som skal kunne ha et meningsfullt og utviklende arbeid frem til pensjonsalder slik arbeidsmiljøloven pålegger enhver arbeidsgiver. Og Forsvarets fremtidige evne til å videreutvikle seg og løse de mest komplekse oppgavene.

Men; holdningen man blir møtt med er «at dette handler kun om gradsjustering» slik en fra arbeidsgiversiden sa det i forrige møte.

Da blir dette vanskelig. Og det har det vært siden høsten 2019.

BFO var med i drøftinger av prinsippene for arbeidet i mars-april 2019. Prinsippene stiller vi oss bak, og vi hadde tro på at prosjektet ville skape merverdi for videreutviklingen av OMT. Derfor brukte ledelsen og forhandlingsutvalget mye energi på å motivere våre hovedtillitsvalgte til å være konstruktive bidragsyttere i prosessene på nivå to og lavere.

For det er et stort behov for å revurdere hele stillingsstrukturen etter arbeidet som skjedde i 2016 ved innføringen av spesialistkorpset. Det er skjevheter i begge kategoriens gradstruktur, det er ikke samsvar mellom kompetansebehovet og -produksjonen og utdanningsreformens konsekvenser var ikke tema når «struktur V1.0» ble iverksatt. Og man må se på hvordan de sivile stillingene skal utnyttes samt vurdere fordelingen mellom MIL-SIV.

Det var dette oppdraget vi drøftet. Det var for dette oppdraget vi i samarbeid utarbeidet KVALITATIVE prinsipper som skulle styre innretningen. Grunnlaget for vurderingene var; «Ved fastsettelse av personellkategori, grad og utdanningsnivå i stillingsstrukturen, legges følgende metode til grunn:

- Arbeidsoppgaver på stillingen defineres
- Kompetansebehov for å løse arbeidsoppgaver defineres (kvalifikasjon)
- Kompetansebehovet angir stillingens personellkategori, grad og utdanningsnivå»

Så – på sen vinteren 2020 får BFO vite – via våre HTV'er, at det er andre krav som skal styre arbeidet på nivå 2. Fra å være basert på kvalitative prinsipper, ble det nå lagt til kvantitative krav som i praksis overstyrer «alt det andre». Dermed ble heller ikke metodikken over relevant – her handlet det om å få et riktig matematisk svar.

Selvfølgelig ville ikke våre tillitsvalgte akseptere dette. Og det var også tydelig at nivå 3 i Forsvaret heller ikke var med «på denne leken». Enten fordi de «ikke har sett lyset» eller fordi de – i likhet med oss, ser at dette har en ødeleggende effekt på Forsvarets evne til å løse oppdragene. Det er ikke slik at oppgavene som i dag blir løst av en offiser med krigsskole, i fremtiden blir like godt ivaretatt av en spesialist med noen måneders utdanning. Det er heller ikke slik at en forvaltningsspesialist med utdanning fra gamle FTBS, kan «byttes ut» med en OR2-4 uten at arbeidsoppgavene blir vesentlig endret. For vedkommende sersjant har en fagutdanning på 8-9 måneder i bunnen

sammen med lederutdanning og personlig veiledning. Denne utdanningen har ikke en grenader slik virkeligheten er i dag.

Dette er i praksis en ren devaluering av Forsvarets kompetansebehov – og det i et høyteknologisk samfunn og i en etat som anvender spissteknologi og driver høyrisikotrening hver dag. Forstå det den som kan.

Det ble «heftige møter» på nivå to. Stor uenighet, frustrasjon over mangelfulle saksunderlag, mangel på risikovurderinger (dette skal gjennomføres selv om man ikke vil/glemmer behandling i arbeidsmiljøutvalget (AM), slik Hovedavtalen i Staten med tilpavningsavtalen for Forsvaret (HATA) beskriver det) og lange referater. Det var noen unntak i dette arbeidet – og da hadde arbeidsgiver valgt å ikke forholde seg til de kvantitative kravene, tatt med OR-1 (førstegangstjeneste) eller vært tro mot sine egne kompetanseanalyser – hva kreves for å løse oppgavene vi har.

Konsekvensen er at arbeidsgiver på nivå to har benyttet styringsretten i svært stor grad. På å endre grunnpreg på flere tusen stillinger. Dette har de gjort – og det kan bli stående, med sin tolkning av styringsretten og hjemmel i delegert stillingsfullmakt.

Nå gjenstår behandling på nivå 1. Og jeg bruker bevisst ordet «behandling». Etter tre dagsmøter er det kun en ting som er klart; Her er det veldig stor avstand mellom partene! Hva som skjer fra midt i august og frem til 1. oktober vet verken jeg eller ledelsen i BFO – annet enn at vi skal fortsette å argumentere for det vi mener er rett for medlemmene og for Forsvaret.

Dette handler ikke om «gradsjustering». Dette handler om en stillingsstruktur som skal være troverdig og som skal stå seg over tid. Den skal gi uttrykk for og vise hvilken kompetanse Forsvaret har behov for, uttrykt gjennom kategori, grad og utdanningsbehov. Det er denne strukturen som svarer for behovet som sørger for vår sikkerhet og som skal bidra til at Norges interesser også blir hørt i NATO og andre internasjonale fora. Og det skal bygges en struktur som gir rom for ansattes utvikling og behov gjennom alle livets faser.

Prosjektet, som skal levere sitt resultat innen 01. oktober, er et stort omstillingsprosjekt selv om arbeidsgiver hevder det motsatte. Det enkleste argumentet for vårt syn, fremkommer i «Retningslinjer for personalpolitikk ved omstillingsprosesser»². I kapittel 3.2 definerer man omstilling slik; «Begrepet omstilling gis en vid betydning og omfatter endringer på samfunnsnivå, virksomhetsnivå og personnivå. Omstilling kan derfor handle om løpende endringer, effektiviserings- og utviklingstiltak, omstruktureringer og formell organisasjonsendring, herunder endring av tilknytningsform.» Det er derfor provoserende når arbeidsgiver hevder at dette er en gradsending.

Dette prosjektet er ikke løsbart med enkel matematikk. Det handler om mennesker, muligheter og krav – noe som krever samhandling og fellesløsninger.

BFOS FORSTÅELSE AV ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT.

Det finnes ingen offisiell definisjon av «arbeidsgivers styringsrett».

Styringsretten som norm bygger på sedvanerett med utgangspunkt tilbake til Verkstedsoverenskomsten av 1907, og er også diskutert i forhold til arbeidsmiljølovens §2-1 angående arbeidsgivers plikter. Kjernen i begrepet ble av Kristen Andersen i 1967 beskrevet som «retten til å organisere, lede og fordele arbeidet, og til å ansette og si opp arbeidstakere». Samtidig er styringsretten rammet inn av en rekke arbeidsrettslige lover og regler samt de enkelte arbeidsavtaler og ulike tariffavtaler, som setter grenser for styringsretten. Styringsretten er derfor også beskrevet som en «restkompetanse». I senere rettspraksis er styringsretten beskrevet slik at arbeidsgiver har «rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått».

Styringsretten og rekkevidden av denne har vært rettslig diskutert i flere saker, helt opp til Høyesterett. Den er derfor blitt definert gjennom rettspraksis i flere ulike saker som omhandler forholdet mellom arbeidsgiver og den ansatte. Omstillinger og endringsprosesser – som er tema i artikkelen, treffer i kjernen av problemstillingen om rekkevidden av styringsretten. I slike prosesser er det udiskutabelt at arbeidsgiver har styringsrett, spørsmålet er hvorvidt endringene blir så omfattende at styringsrettens rammer blir overskredet. Dette kan skje når stillingens grunnpreg blir så endret at arbeidsgiver må benytte seg av endringsoppsigelser for å få gjennomført endringene. «Grunnpregstandard» ble definert av Kristen Andersen i boken «Fra Arbeidslivets rett» (1967), der han uttaler: «Det bør nemlig være hevet over tvil at arbeidsgiver ikke ensidig kan regulere en arbeidstakers arbeidsområde på en slik måte at dettes grunnpreg blir vesentlig annet enn det arbeidsavtalen i direkte eller indirekte form opererer med».

GÅR ENDRINGENE UTOVER ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT, MÅ DE ALTSÅ GJENNOMFØRES VED EN ENDRINGSOPPSIGELSE

Arbeidstilsynet beskriver det slik;

Arbeidsavtalen begrenser arbeidsgivers styringsrett. Betydelige eller vesentlige endringer kan ikke skje uten at partene blir enige om å inngå en ny avtale, eller ved at arbeidsgiver gjennomfører en formell oppsigelse – en endringsoppsigelse.

Noen endringer kan arbeidsgiver gjøre i kraft av sin styringsrett. Hovedprinsippet er at stillingens grunnpreg ikke skal endres vesentlig og endringer skal være i rammen av arbeidsforholdet som er inngått.

BFOs oppfatning i dette konkrete prosjektet er at arbeidsgivers styringsrett har blitt benyttet ut over de rammer som er definert gjennom lovgivning, rettspraksis, og avtaleverk (individuelle og kollektive) for det enkelte arbeidsforhold. Det er flere endringer som berører grunnpreget i stillingene, og spørsmålet er da hvordan dette vil bli hensyntatt i dialogen med de som i dag besitter disse.

¹ Denne enkle logikken blir allerede brutt ved første test; i Norge har vi fire generelløytninger, noe som er behovsstyrt.

² <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/personalpolitikk-ved-omstillingsprosesse/id713133/>

MEGET GOD BFO-TILSTEDEVÆRELSE I NORD!

I starten og midten av august, har BFOs Tony Johansen, Tore Halvorsen m/flere, reist rundt til våre garnisoner i Troms og Finnmark. Blant andre Setermoen, Skjold og Garnisonen i Porsanger. De har gjennomført en rekke BFO-stands, tatt imot og besvart spørsmål fra både BFO-medlemmer og ikke medlemmer. Og behovet for informasjon har vist seg å være stort der ute!

BFO-gjengen med sin gjenkjennelige «BFO-bil» har vært meget synlige. De har også gjennomført Quiz/spørrekonkurranser, med sykkel som premie! Vinnerne kan dere se på bildene i denne saken. Meget bra BFO i Nord! Dere blir satt pris på.

Einar Holst Clausen



Dette er Trym fra Ingeniørbataljonen på Skjold. Han ble heldig vinner i trekningen av BFOs sykkel.



BFOs stand ved messa på GP.



Bildet er fra den første stand'en på GP utenfor «Silba».



BFOs Tony Johansen har fått sjef Panserbataljon Bjørnar Bragstad til å trekke vinner av BFO-sykkel.



Her er BFOs stand på GP utenfor spisemessen, gjort klar før lunsj-innrykket.



Her er den heldige vinneren av BFO-sykkel ble Sebastian Haugland i Artilleribataljonen. Flankert av Tony Johansen og BFO-bilen.

Kunnskap
er makt!



OMSTILLINGS- OG TARIFFBREV 4/2020

Koronasituasjonen har blomstret opp igjen. Kanskje ikke uventet da Europa og Norge åpnet mulighetene for en normalisering kanskje vel kjapt. Folk er kanskje blitt lei av restriksjonene, for smittespredningen holder seg nede. Vi tror restriksjonene har ført til en mindre dramatisk situasjon enn vi har hatt, nå er det om å gjøre å stå løpet ut.

Situasjonen har påvirket samarbeidet i alle deler av Forsvaret, så også mellom de sentrale parter. Oppfordringen fra Folkehelseinstituttet er at de som kan, bør fortsette med hjemmekontor. Utfordringen er at få har FisBasis plattform med teams mulighet hjemme. Løsningen blir internett, teams eller Skype, som alle er ugraderte plattformer.

AV FORHANDLINGSUTVALGET I BFO

PROLONGERING PROTOKOLL KORONAEPIDEMIEN

Forsvarsstaben viser til DL 2020/009562- 028 der inngått protokoll prolongeres (forlenges uten endring) til 15.mai. Protokollen har blitt forlenget flere ganger. Partene har etter ny dialog prolongert protokollen ytterligere til 15. september 2020.

Da det er lenge siden det ble gitt info om dette, og det faktum at smitten er i ferd med å ta seg opp igjen, gjengir vi her hovedtema i protokollteksten

- Forsvarssjefens 3 hovedprioriteringer legges til grunn under korona-situasjonen
- DIF har iverksatt nødvendige og hensiktsmessige tiltak innenfor rammene gitt av Forsvarsstaben
- Gjeldende lov- og avtaleverk gjelder fortsatt
- Eventuelle pålegg om reiserestriksjoner er det gitt føringer for hvordan det skal kompenseres
- Personell med behov for skjerming, skal, er og vil bli ivaretatt

DET ER ØKENDE SMITTERISIKO I FLERE KOMMUNER. FORSVARETS PERSONELL KOMMER FRA ALLE LANDETS KOMMUNER. I STARTEN PÅ AUGUST ER DET STOR RULLERING AV PERSONELL. TA SMITTEVERNREGLENE PÅ ALVOR!

STATLIG AVTALE

PARTENE I STATEN HAR INNGÅTT EN SENTRAL AVTALE SOM FØLGE AV KORONA-SITUASJONEN. AVTALEN GJELDER FRAM TIL 15. SEPTEMBER.

Avtalen har en intensjonserklæring som sier noe om at situasjonen som setter Norge på en stor prøve som samfunn. Man understreker behovet for gode prosesser i virksomhetene, slik at de lokale partene kommer frem til gode løsninger som ivaretar arbeidsgivers behov for å oppfylle sitt samfunnsansvar og arbeidstakers behov for forutsigbarhet og tilstrekkelig vern.

De sentrale parter vil bidra til raske og forsvarlige prosesser der det er

behov for fravik fra arbeidstidsreglene. Lov og avtaleverk legger til rette for at arbeidsgiver og tillitsvalgte kan finne gode løsninger lokalt. I hovedsak er det gjort midlertidige endringer i fleksitidsavtalen, mht kjernetid og avregningsperiode i fleksitidsavtalen.

Det andre hovedfokuset er fravik av arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid. Det må være lokal enighet om arbeidstidsordningen før saken fremsendes for sentral behandling (partene i staten). Partene er enige om at partene lokalt må gjennomføre gode prosesser lokalt, der særlig forholdet til hviletid og fordeling av belastning er drøftet.

DRØFTING AV DOKUMENTER SOM OMHANDLER VARSLING

Dokumenter som omhandler arbeidsmiljørelaterte spørsmål og problemstillinger skal skje i Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalget (FHAMU). Dette bestemte partene gjennom forhandling av tilpasningsavtalen til hovedavtalen. Pga tidspress ble partene 2.juli enig om at MOST-dokumentene allikevel skulle tas mellom partene etter sommeren. De dokumentene som var til behandling, var:

- Bestemmelse for håndtering av varsler om trakassering, mobbing og seksuell trakassering

Bestemmelsen er oversiktlig, men med enkelte mangler etter BFOs skjønn. Innholdet er som følger:

- Innledning
- Arbeidsgivers plikter og arbeidstakers medvirkningsplikt
- Registrering og journalføring av varsler
- Håndtering av varsler
- Vurderingsgruppe
- Undersøkellesgruppe
- Avslutning av en varslingssak
- Informasjon og opplæring
- Andre relevante dokumenter og vedlegg.

BFO er forundret over at man unnlater å snakke om advokathjelp, erstatning, straff, fremgangsmåte uavhengig om det er eller ikke er grunnlag i varslet mv. Dette burde vært omtalt som del av fremgangsmåten i varslingssaker. Noe er omtalt i vedlegget, men det er kun arbeidsgivers behov som er omtalt.

Vi mener bestemmelsen er for vag ift å ta tak i varslet umiddelbart og avslutte saken så raskt som forsvarlig forvaltning tillater. Det å bli utsatt for et varsel, det å være en varsler eller fornærmet, er en enorm belastning. Hensikten med varsling er å sikre at et forsvarlig arbeidsmiljø gjenopprettes. Tar det for lang tid, skjer det motsatte.

Vi oppfordrer også til objektivitet ifh til sammensetning av vurderings- og undersøkelsesgruppe ifh til sak. Vi mener at dersom en sak går videre må partene få innsyn i sluttrapporten.

- Vedlegg 1 – Prosedyrebeskrivelse for håndtering av varsler om trakassering, mobbing og seksuell trakassering
Vedlegget gir en god beskrivelse av fremgangsmåten og hvilke oppgaver de forskjellige gruppene har. Her sies også noe om behovet for å konsultere sakkyndige råd fra jurist, psykolog osv men bare arbeidsgivers behov. Den store mangelen i vedlegget er hva som skjer i hvilken rekkefølge dersom det er grunnlag i saken, men det tar nok arbeidsgiver tak i.
- Vedlegg 2 – MAL – Mandat til undersøkelsesgruppe
Vedlegget gir en enkel fremstilling av hvilke oppgaver undersøkelsesgruppen har, dersom vurderingsgruppen har anbefalt at man skal gå videre med et varsel.
- Merknader til Direktiv – seksualrelaterte handlinger som ikke skal forekomme i Forsvaret
Direktivet er greit nok, men blir nok enda bedre når man har vurdert de skriftlige innspillene.

Vi kunne kommentert mange ting, men i lovverket finnes det ikke noe som heter seksuell trakassering, men uønsket seksuell oppmerksomhet. Etter endringer i arbeidsmiljøloven mht varsling skulle man sikre at varsler, fornærmede og den omvarslede (den det ble varslet mot) fikk bedre oppfølging. Vi synes hensynet til den omvarslede burde ha vært beskrevet noe bedre.

LØNNSOPPGJØRET 2019

En formell stevning er nå sendt Statens lønnsutvalg. Forsvaret har gitt sitt tilsvarende til stevningen. Saken vil tentativt bli behandlet i Statens lønnsutvalg i løpet av oktober. Det er beklagelig at Forsvaret ikke ønsker en videre dialog om hovedspørsmålet, som knytter seg til pensjonsgivende variable tillegg.

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 ca 106 millioner kroner som er på vår tariffavtale, samt avklare forhold rundt pensjonsoptjening 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.

BFO mener

Det er viktig at denne saken nå blir avklart. Gjennom prosessen med lokal lønn 2019, er det store prinsipielle uenigheter om hva som kan avtales mellom oss og Forsvaret. Nødvendige avklaringer på om variable tillegg er et forhold mellom partene i Forsvaret må nå avklares, før vi kan komme videre.

LØNNSOPPGJØRET 2020

Årets Hovedlønnsoppgjør vil gjennomføres i løpet av september. Hvis oppgjøret går til mekling, vil det tidligst være avsluttet i midten av oktober. Med bakgrunn i situasjonen i samfunnet og konsekvensene av Covid 19 vil forutsetninger og ramme for oppgjøret bli et naturlig tema i de kommende forhandlingene.

I skrivende stund er det brudd og tvungen mekling i det pågående oppgjøret i frontfaget. Resultatet av dette oppgjøret vil normalt innvirke på rammen og forutsetningene for det Statlige oppgjøret. Vi vil oppdatere om det Statlige oppgjøret på våre hjemmesider så snart det kommer i gang.

Tilleggsansiennitet med bakgrunn i gjennomført sivil utdanning

BFO mottar for tiden mange henvendelser knyttet til tillegg ansiennitet for gjennomført sivil utdanning.

I all hovedsak berører dette kategoriene OR 2-4 som gjennomfører sivil utdanning, som er relevant for Forsvaret. Med bakgrunn i at dette personellet ikke har gjennomført Befallsskole, velger Forsvaret å forvalte disse på en slik måte at de ikke tilkommer tillegg ansiennitet. BFO er i dialog med Forsvarets ledelse om dette og vi har gjort vårt standpunkt klart i denne saken.

Konsekvensen av nåværende forvaltning er misfornøyde ansatte som Forsvaret ønsker å beholde.

Resultatet kan raskt bli at det mange i denne kategorien ønsker å avslutte sitt tilsettingsforhold i Forsvaret.

HVA SKJER FREMFOR?

Her et lite knippe av saker som skal opp de neste 2-3 ukene og som bl.a. vil bli omtalt i neste Offisersblad:

- Drøftingsmøte av endringer i Reglement om utøvelsen av Forsvarets boligvirksomhet.
- Kompensasjonsavtalen, inklusive kvarterbestemmelsene: Fullstendig stille
- Rådet for selvmordsforebyggende tiltak (RSAF) har oppstartsmøte etter sommeren
- Forsvarets IA-råd
- Møte i arbeidsgruppen for FHR, flere dokumenter, reglementer mv i bevegelse
- Drøftingsmøte om FSJens strategiske plan for eiendom, bygg og anlegg
- Oppstartsmøte forsvarrets stillingsmatrise
- Høringsuttalelse bortfall av plikten til å fratre
- Infomøte om Artic Guard

I tillegg til ovenstående rutinemessige tariffmøter, OU-referansegruppemøter, rådskonferanse, HTV-konferanse osv.

TA VARE PÅ HVERANDRE I DISSE KORONATIDER – VI LØSER MYE GJENNOM TEAMS.

HAR DU FLYTTET I DET SISTE, OG I SÅ FALL MELDT IFRA TIL BFO?

DET ER VIKTIG AT VI HAR DIN KORREKTE ADRESSE. OFFISERSBLADET
SKAL JO KOMME FREM TIL DEG TIL RETT TID,
ELLER OM VI SKAL SENDE ET BREV TIL DEG.

HERVED ER OPPFORINGEN GITT
– MELD ADRESSEFORANDRING ASAP.

DETTE KAN GJØRES VIA «MIN SIDE» PÅ WWW.BFO.NO
ELLER VED Å SENDE EN MAIL
TIL: POST@BFO.NO



Kunnskap
er makt!



TIL MINNE OM ARNE PRAN – OBERSTEN SOM TOK ANSVAR OG VISTE MOT

«Det er særlig to forhold som slår oss i omtalen av oberst Arne Pran», uttaler Espen Eidum, forfatter av boka «Vassdalen, 1986». «Det er ansvarlighet og mot. Han tok et ansvar som ingen andre ville eller våget å ta. For dette fortjener han all respekt og honnør». Forsvarssjef Haakon Bruun-Hanssen følger i samme spor når han sier at Pran vil bli husket i Forsvaret for sin ansvarsfølelse og håndtering av Vassdalen-ulykken. Forfatterne av denne teksten glemmer aldri inntrykket av en preget, men likevel sterk sjef i møte med sine soldater og offiserer kort tid etter ulykken. Styrken lå i omsorgen og empatien han både utstrålte og viste. Uten å nøle tok Arne Pran selv ansvaret for den største tragedien i Forsvaret i fredstid. I møte med ca 150 journalister uttalte han at «Brigaden i Nord-Norge har bare en sjef, det er meg, og dette er mitt ansvar.»

Den danske filosofen Søren Kierkegaard (1813-1855) omtaler det «at træde i karakter» som å påta seg et ansvar som hører til den rolle man har. Det motsatte av å ha karakter, understreker Kierkegaard, er å være tvetydig. Pran var tydelig, noe som kom til uttrykk gjennom omsorg og empati, men også i uttalelser etter at han sluttet i Forsvaret. Han påpekte blant annet at andre også burde tatt ansvar, men at han ikke kan gjøre noe med det nå. Han uttalte «De får selv gjøre opp med seg selv. Hvis de nå føler at de burde gjort det, så er det synd for dem at de ikke har vært modige nok til å si fra. Det vil jeg kalle feighet.» Prans kritikk kan på en side tolkes som bitterhet. Vi velger imidlertid å tolke hans kritikk som reell og ekte, eller det som innenfor en filosofisk tradisjon omtales som autentisk. Vi anser med andre ord Prans utsagn som modige. Forsvaret har tre sentrale kjerneverdier. Respekt, ansvar og mot. Disse står, og har alltid stått sterkt. Godt lederskap forutsetter mot, for uten mot utrettes ikke særlig mye. Mot, oversatt fra latin, er fortitude, og omgjort til adjektivet fortis, får vi for eksempel kraftig, dyktig, modig, staut, djerv og tapper. Med mot følger også sårbarhet, fordi mot forutsetter risiko. Clausewitz snakker om mot i to perspektiver. Det ene handler om mot til å utsette seg for personlig fare, skade og død på stridsfeltet. Det andre er mot til å ta ansvar, der utøvelsen av mot også kan medføre tap av status og anerkjennelse. Da både Forsvarets toppladelse og den politiske ledelsen gjorde seg utilgjengelig, sto oberst Pran fram og påtok seg et ansvar som han slett ikke hadde, men som langt på vei reddet Forsvarets omdømme i en svært dramatisk situasjon og i årene deretter, skriver tidligere NRK-journalist Rønning Tollefsen. I et intervju med Arne Pran i 2018, skriver Forsvaret.no at Pran «viste en generasjon med befal og soldater hva det vil si å ta ansvar og å tørre å si ifra. Det kostet ham kanskje en jobb som general, men gjorde ham samtidig til et forbilde for mange, både i og utenfor Forsvaret.» Det forbilledlige som vi mener bør leve friskt i våre minner og i vår bevissthet når vi leder, er at i møte med vanskelige situasjoner er det en fare for at man blir grepet av beslutningsvegring, og frykt for å gjøre feil valg eller fatte gale beslutninger. Dette er imidlertid sjefens ansvar. Mangeårig NRK-journalist Rønning Tollefsen minner oss derfor om at «Oberst Pran ble Forsvarets ansikt utad i en svært kritisk situasjon. Han påtok seg det ansvaret øvingsledelsen flyktet fra, og som også andre i Forsvaret burde delt.» Oberst Pran sto rakrygget i en skjebnetime for det norske Forsvaret. Dette er en type lederskap Forsvaret bør søke å utvikle blant sine fremtidige ledere.

Fred Carlo Andersen

Førsteamanuensis ved OsloMet universitet

Rino Bandlitz Johansen

Kommandørkaptein/phd,
hovedlærer militær ledelse ved Forsvarets høyskole



Bildetekst



Bildetekst



/En av våre F35 tar av fra Ørland Hovedflystasjon med etterbrenner. Foto Martin Giskegjerde Forsvaret.



LEDER BFO JENS JAHREN BESØKTE RENA LEIR

GODT KOORDINERT BESØK

Den 9. juni hadde BFO hovedtillitsvalgt i HV, Håvard Støle koordinert og tilrettelagt en BFO-besøksdag på Rena, der leder BFO og Offisersbladet fikk møte ledelse og personell ved TMBN og Manøverskolen. Det ble tid til en rekke kontorbesøk, med gjensidig informasjonsutveksling, der personellet får vite hva BFO jobber med og for, og BFO får bedre kunnskap om «hvor skoen trykker» i den daglige tjeneste der ute.

Saker som opptar både ledelse og personell er blant annet lønnsoppgjøret 2019 – som utrolig nok ikke er i havn enda, og lønnsoppgjør 2020, som er utsatt. Personellmangelen var høyt opp på prioritetslisten over det de var svært opptatt av, samt mangelen på fagutdannet personell. Utlån av personell mellom avdelinger er svært utbredt. TMBN låner eksempelvis ut ca 35 årsverk i løpet av et år.

Ellers så sørget diskusjonen rundt utdanningsordningen både i OR- og OF-søylen for høy temperatur.

Når man i utgangspunktet har for lite personell ved avdelingen, og deler av OR-personellet til enhver tid er på videreutdanning, så er dette en stor utfordring. Det ble også uttrykt en viss bekymring for lite/manglende militær fagutdanning i OF-løpet, med andre ord en akademisering av denne utdanningen.

SJEF TMBN OBLT ESKILD WALNUM

Walnum kunne rapportere at bataljonens manøversamlinger fungerer meget bra, og at motivasjonen blant hans personell er god! Vi har godt kameratskap og samhold i bataljonen sa bataljonssjefen. Han har for tiden en eskadronsguppe i Latvia (Enhanced Forward Presence in Latvia), med både Leopard stridsvogn og CV 90, samt støtteelementer. Han understreket at det er deployeringer som bidrar til lengre stå-tid blant personellet. Generelt sett er dette med for lav stå-tid en stor utfordring, sa han. En annen av hans utfordringer er mangelen på personell. TMBN fungerer som en kompetanse-brønn for Hæren, noe som fører til avgivelser av til sammen rundt 35 årsverk i året til andre avdelinger.

På ønskelisten til sjef TMBN finner vi som nevnt en styrket personellsituasjon, men også ønsket om styrking på HR-siden, som kan gi mer forutsigbarhet i forhold til utdanning- og karriere-løp. Han ønsker seg mer personell med fagutdanning, og at personellet må tilbys noe mer faglig påfyll i hele tjenesteperioden. Økt bonus noe tidligere enn i dag, og kanskje mulighet for en karriereforskyvning underveis, kom opp som mulige forslag. Sist men ikke minst, kom boligsituasjonen opp. Man bør ha differensierte boligforhold. Kravene for en 20-åring er ikke de samme som en 30-åring har, sa Walnum.

SJEF MANØVERSKOLEN OG SJEF LAGFØRER-SKOLEN

Uten å gå i detaljer, så er sjef Manøverskolen oberst Atle Molde stort sett fornøyd med dagens situasjon, men også her preges tjenesten av manglende personellressurser, men også økonomi for å drive utdanning/tjeneste.

Molde er også opptatt av hvor god GSU-utdanningen egentlig er i dag (Grunnleggende soldatutdanning). Legger vi for mye vekt på at systemene skal fungere, fremfor å gi soldatene grunnleggende soldatferdigheter? Molde nevnte også at Hæren i dag nærmer seg en OR/OF-fordeling på henholdsvis 80/20, noe som kan føre til at OR-personell har eller får stillinger de nødvendigvis ikke er kvalifisert til. Dette kan bli en utfordring i fremtiden.

Utover dette går ikke Offisersbladet i detalj på hva som ble diskutert og sagt.

Lagførerskolen, som er Hærens eget initiativ, fungerer godt, men også her mangler man instruktører og økonomi.



Moderne og fine lokaliteter på Rena.



Jens Jahren og Håvard Støle på kontorbesøk.

Sjef Lagførerskolen kaptein Håkon Heyeraas, skolens innhold med fagutdanning-lederutdanning-instruksjon og praktisk gjennomføring av det innlærte. Dagens Lagførerskole er en blanding av Grunnleggende Befalsutdanning (GBU) og Grunnleggende Befalskurs (GBK). Heyeraas kunne fortelle at Befalsskolen nå fungerer stadig bedre i og med at erfaringsgrunnlaget er bredere på de som kommer inn, nettopp fordi de har Lagførerskolen og kanskje fått noe tjenesteerfaring etterpå.

Tekst & Foto Einar Holst Clausen



Praten gikk livlig også ute i korridorene.



På sjef TMBNs kontor



Her i møte med sjef Manøverskolen oberst Atle Molde og sjef Lagførerskolen kaptein Håkon Heyeraas.

RHEINMETALL SAKSØKER STATEN/FORSVARET!

Teknisk Ukeblad (TU) skriver at Staten og Rheinmetall Norway møtes i Oslo tingrett den 5. oktober, for å krangle om årsakene til at Staten kansellerte investeringen på 21 Vingtaq sensorer CV90 til våre oppklaringsvogner. Ifølge TU krever Staten 76,6 millioner kroner samt kostnader knyttet til dekningskjøp, mens Rheinmetall krever 125 millioner kroner i erstatning. Rettssaken skal pågå i over én måned.

Rheinmetall mener at Forsvaret ikke hadde rett til å heve kontrakten, og har ifølge TU tidligere uttalt blant annet følgende:

– Forsinkelsene i prosjektet skyldtes hovedsakelig mangel på klare og omfattende kravinstruksjoner for selskapet og kan dermed ikke rettferdiggjøre Forsvarsmateriells heving, skrev informasjonssjef Oliver Hoffmann i det tyske selskapet i mars. Påstanden fra Rheinmetall er ganske frisk: Selskapet mener Forsvarsmateriell lider av manglende ressurser og systematisk manglende teknisk kompetanse og prosjektstyringskompetanse. De viser til tidligere og pågående katastrofale anskaffelser som NH90, artilleriet Archer og forsyningskipet Maud, for å understreke dette.

Einar Holst Clausen



Teknisk Ukeblad omtaler Vingtaq systemet.



Vingtaq sensorsystem på en CV 90.

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
Forhandlingsleder	Tor Erik Eide		922 10 930		tor.erik.eide@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	Kerstin Ransjø			456 38 647		kerstin.ransjo@bfo.no
Vest	John L Strømseng	0540-3486	55 50 37 75	926 24 550	55 50 34 87	john.stromseng@bfo.no
Indre Østland	Inge Øyen			992 22 781		inge.oyen@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	Per Ivar Haugen			934 59 898		per.haugen@bfo.no
HTV Heimevernet	Inge Øyen			992 22 781		inge.oyen@bfo.no
ATV Brigade Nord	Tony Johansen			917 90 592		tony.johansen@bfo.no



NOEN AV VÅRE KUNDER INNENFOR OMRÅDET:

NORNE
SECURITIES

INDUSTRI
ENERGI

Springbrettet

NCC

its learning

Bostek

GUNNEBO
Industries

SHARE cat

beredt
Vi bidrar til at andre lykkes

TILBORDS

DALE
NORWAY



LHL
Landsforeningen for
hjerste- og lungesyke

Tekna



TINE

CGG
EIDESVIK

SG
RAILING



BEFALETS
FELLESORGANISASJON

MEDLEM AV

SMB Norge

BERGEN
NÆRINGSRÅD

vest

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

HVEM ER DU?

Et tilsynelatende enkelt spørsmål, som frembringer både enkle og komplekse svar. Dette spørsmålet kan best besvares av den enkelte, men krever innspill fra andre. Hvorfor er det viktig med et avklart forhold til dette enkle spørsmålet? Og for hvem er dette viktig? Med denne teksten, retter jeg spørsmålet til militære ledere, på alle nivåer, med den hensikt å vekke en nysgjerrighet og vilje til selvrefleksjon hos den enkelte.

De fleste som har orientert med kart og kompass vet at det er tre spørsmål som er viktig for å lykkes. Spørsmålene bør besvares kronologisk og danner grunnlaget for neste spørsmål. Hvor er jeg? Hvor skal jeg? Hvordan kommer jeg meg dit? Det er vanskelig å gi svar på det siste spørsmålet, uten å kjenne svaret på spørsmål nummer en og to.

Det første spørsmålet, hvor er jeg, består av dine opplevelser hittil, hva du har gjort, oppturer og nedture. Såfremt du har reflektert over disse erfaringene og hentet lærdom som er verdt å ta vare på, er jobben gjort, fortid er fortid.

Det andre spørsmålet, hvor skal jeg, består av dine mål og oppfatninger om hva fremtiden skal være og setter kurs for veien videre. Det er her du legger grunnlaget for at dine kollegaer skal vite hva du vil, og kunne handle ut i fra det. Dersom du ikke har en kurs og ikke vet hva du vil, bør du heller ikke lede.

Vi mennesker søker det kjente da det oppleves som trygt, de to første spørsmålene bidrar til en opplevelse av trygghet. Fordi du kjenner deg selv blir du trygg. Din trygghet gjør at du kan fremstå tydelig, og det gjør at

dine kollegaer blir kjent med deg. Når kollegaene kjenner deg, blir de trygge og dette fører til tillit. Skal mennesker la seg lede og utsette seg selv for risiko, må de stole på deg.

Spørsmål tre, hvordan kommer jeg dit? Det er summen av de gode anbefalingene dine kollegaer vil komme med, for å skape den fremtiden og nå de målene du har satt som leder.

Hvem er jeg? Jeg er troppsjef og utdanner soldater. Fremtiden er formulert som forventninger til den enkelte.

1. Jeg er først og fremst soldat, uavhengig av kjønn, legning, etnisitet eller grad.
2. Jeg har et detaljfokus og gjør ting skikkelig.
3. Jeg forstår hensikten med det jeg gjør.
4. Jeg er fysisk og psykisk robust.
5. Jeg gir og tar tilbakemeldinger med fokus på utvikling.

Hvem er du?

Håkon Widerøe
Løytnant

KADETTET!

Da har mitt kull fra Krigsskolen startet i avdeling. Hverdagene er nå annerledes, hektiske og innholdsrike. De inneholder mye å sette seg inn i, og mange områder hvor en må prøve seg frem. Det kan oppleves overveldende, da det er mye man skulle ha gjort, men så lite tid. Likevel er det givende, og utrolig godt å komme i gang med vår primærfunksjon; nemlig å være en leder, og denne gangen på fulltid.

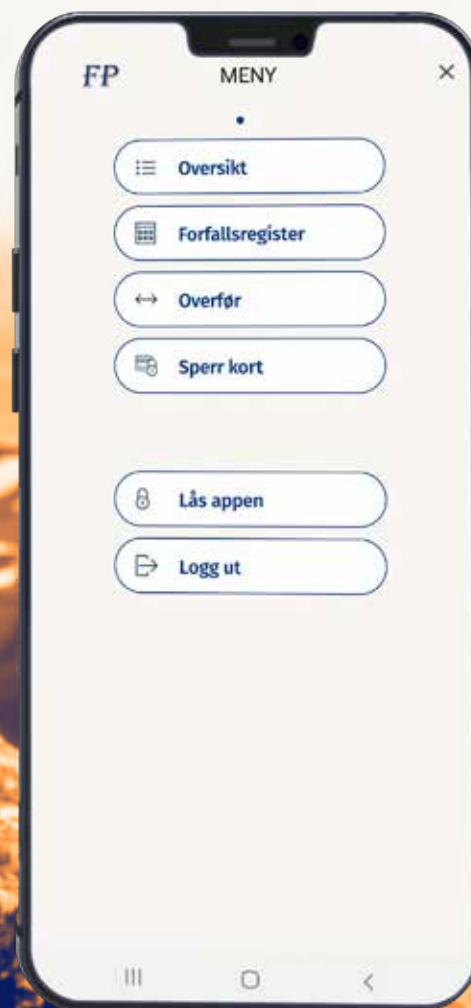
Da sommerferien var over og jeg skulle starte i ny avdeling gledet jeg meg til å møte mine nye kollegaer. Jeg gledet meg også veldig til å se igjen mine kullinger fra Krigsskolen. De har nemlig blitt noen av mine beste venner, og sannsynligvis venner for livet. Det jeg vil si er derfor; gled dere til dere starter i jobb, men utnytt tiden på Krigsskolen til det fulle. Ta vare på dine venner og bekjenskaper, og husk å flytt blikket fra skolebøkene og over på dine venner og kollegaer fra tid til annen. Dette kan være venner du har for resten av livet, og et nettverk du også vil være tjent med å ha i din videre militære karriere. Sørg for å gjøre skoledagene positive, læringsrike og meningsfulle. Husk også at dersom dere opplever utfordringer med dette, så er alltid KAFO og BFO her for å hjelpe dere.

Jørgen Kallestad
Nestleder KAFO



Benytt deg av den gode innskuddsrenten i Forsvarets Personellservice - og få oversikt i FPs nettbank og mobilbank.

I FPs app får du full oversikt over dine konti i FP.
Du kan enkelt overføre penger til din bankkonto.
FPs app krever at du har nettbank i FP.
For mer informasjon se vår hjemmeside:
www.fp.no/nettbank/
Tlf: 21 07 57 00
E-post: fp@fp.no



FP



Last ned fra
App Store



TILGJENGELIG PÅ
Google Play

Imponert av fiskeoppdrettere

– obs på Kina

Oberst Jens Christian Junge bommet med to dager etter planen om å på en måned besøke alle de 27 områdesjefene i sitt HV-distrikt. 53-åringen er godt i gang som ny sjef på Værnes.



Ny HV-topp: Oberst Jens Christian Junge tar nå forventningsfullt over som sjef for HV 12 og Værnes garnison i Stjørdal. Junge er 53 år, har bodd de siste 20 årene i Trondheim, har en kone og et barn, samt en hund som ifølge mannen alle er trøndere. Han går på ski, fisker etter laks med flue, går på småvilt-jakt og liker å spille golf. Foto: Bjørn Lønnum Andreassen/Frilans-Andreassen.no

AV BJØRN LØNNUM ANDREASSEN

Han ler lett. Sjefskontoret der vi møtes er møblert av stoler tidligere generaler har brukt. Utenfor bygget har noen dratt i land et anker og på veggen henger et skilt det står Steinkjersannan på. Men Junge er da sjef for HV 12 på Værnes garnison som vitterligheten ble kjøpt til militært bruk i 1887. Altså her vi er i Stjørdal?

– Møtet med de 27 har vært veldig lærerikt og ok. Jeg har blitt kjent med topografi, demografi og ledelsen, sier Junge fornøyd om oppstarten. Vi får greie på at Steinkjer-skiltet fikk plass på veggen etter nedleggingen av HV13 i 2005.

Ankeret utenfor er arv fra en tidligere sjef som kom fra Sjøforsvaret. Det stammer fra KNM Trondheim som ble hugget.

BEREIST

Junge er fra Stord, gikk befalsskole i Kongsberg, var en tur i Finnmark, Telemark bataljon inkludert et år i Libanon, og så kompanisjef ved BSIN Befalsskolen for Infanteriet i Nord-Norge. Så ble E-tjenesten arbeidsplass fra 2003 til han startet på Værnes.

– E-tjenesten var fantastisk. Det har vært noen avbrekk med to år i USA, der jeg var liaisonoffiser ved US HeadCom. Utenom dette har jeg jobbet i Irak, Afghanistan, Midtøsten og Balkan, sier han.

– Nå er jeg er motivert av HVs bredde og kompleksitet. Etter å ha vært rundt på de 27 områdene gleder jeg meg til å dra ut igjen å se øvingene begynner etter Kovid-19.

– MÅ SAMARBEIDE

– Luftforsvaret kommer med en stor organisasjon. Vi er seks forskjellige enheter samlet her på Værnes, inkludert et senter Politiet trener i. En stor familie der HV12 har rollen som lokal koordinerende myndighet. Men det er ikke sånn at alle hopper når jeg sier hopp. Vi må samarbeide! Det går veldig greit. Vi må holde hverandre oppdaterte på planer, forteller Junge.

– Nå er jeg er motivert av HVs bredde og kompleksitet.

– En utfordring er rekruttering av nye folk. Å få til lokal forankring av HV-personell krever mer i tynt befolkede områder. Vi må ellers bruke tid og energi på vår statssikkerhet. Trene med våpen, objektsikring, trene i forhold til oppdragene vi har, å delta i å forsvare Norge. At vi kan trene det ene, gjør at vi kan være med på det andre, forklarer han og fremhever det samfunnsviktige: HV kan slukke brann, hjelpe mot flom og delta i leteaksjoner.

På skrivebordet har Junge et ark med bilder av 27 i uniform.

– Dette er sjefene i HV-distriktet. Hva har vi gjort for de i dag? Det er vårt fokus, slår obersten fast. Alle er huket av med en V fordi de alt har besøkt kontoret.

TRUMP OG KINA

Junge er også klar når han beskriver president Trump som vil ha flere NATO-land til å betale mer av alliansens regninger. Junge priser også forhåndslagringen av utstyr i Norge, og at amerikanerne lett kan settes i land her.

– Trump er mer business-mann enn politiker. Dermed tar han alle avtaler og snur opp ned og vil ha maks utbytte. USA har en enorm utenlandsgjeld. Eksempelvis forhåndslagringen av amerikansk utstyr er viktig sikkerhetspolitikk og gir mye militær kraft som koster oss lite penger. Jeg tror ikke Trump snur om på hele det sikkerhetspolitiske aspektet, medgir Junge.

Junge konstaterer at USA har skiftet fokus til Stillehavet i stedet for på Russland og nord-områdene.

– Skiftet handler definitivt om Kina som vokser enormt militært. Årlig bygger de like mye fartøyer som England har totalt. Da er det kanskje naturlig som Trump vil-, og som allerede Kennedy mente: at NATO-medlemmene må bruke mer på militæret. Jeg unnskylder ikke

måten Trump opptrer på, men forstår hvordan han tenker.

– Hva sier du til kritikken mot å ha soldater fra USA på norsk jord, de fleste er her på Værnes?

– De er viktige og vi har gode synergier av å ha soldatene her. Det er et ansvar som er bra for HV 12. Amerikanerne er disiplinerte og vi legger bra til rette. Vi fikk jo med en ukes varsel 263 av dem i fanget midt i korona-perioden. Vi var redde for smitte, men det har gått veldig bra uten smitte noen vei, svarer Junge.

USYNLIG REVOLUSJON

Nåtidens nye verktøy fører med seg helt nye muligheter og helt nye problemer. Forstår vi hva teknologene er i ferd med å skru sammen? Framtiden vil komme mye tidligere enn eksperdene trodde. Kunstig intelligens i f.eks droner er over oss for lengst, hvilket Junge snart poengterer på spørsmål om HV-årene framover.

– Forsvarets forskningsinstitutt FFI gjør en studie av HV mellom 2020 og 2030. Vi må være med på teknologisk utvikling. HV 12 har så mye kyst. Ikke at jeg vil ha omkamp om Sjø-heimevernet. Men Ørland har tre sider med sjø rundt. Det må vi ta inn over oss. Samfunnet må også skjønne at det er riktig at vi bruker ressurser, forteller Junge. Han sammenlikner med oljebransjen i Norge som har vært vårt NASA og ledet teknologisk utvikling.

– Men når jeg var ute på Hitra fikk jeg en aha-opplevelse. Mye innovasjon finnes i oppdrett. Det er mye penger og smarte folk der, sier han og utdyper. Droner i lufta og under vann, og sensorer generelt.

– HV kunne dra nytte av mye mer teknologi. Da må vi være med på utviklingen som stadig går raskere, avslutter Junge.

– Trump er mer business-mann enn politiker. Dermed tar han alle avtaler og snur opp ned og vil ha maks utbytte.

Opptak til krigsskolene og Cyberingeniørhøgsk

Søndag 28. juni ble det tatt opp 40 kadetter til ingeniørstudier ved Cyberingeniørhøgskolen på Jørstadmoen. Fredag 3. juli ble det tatt opp ytterligere 195 kadetter til krigsskolene. BFO var eneste organisasjon som deltok i begge opptaksrådene.



Forventningsfulle kandidater til 2020 opptaket.



For å komme gjennom opptaket til cyberingeniør høgskolen må man ha både utholdenhet og teknisk forståelse.



Opptaksprøvene kan være tøffe og krevende.

olen

JON VESTLI/KOMPETANSEUTVIKLER BFO

Opptak til Forsvarets utdanninger er en svært viktig prosess som har konsekvenser for vår sikkerhet de neste 35 årene. Dette er fremtidens ledere som skal sørge for at du og jeg sover godt hver natt. Bevisstheten om dette er nok varierende blant de som får tilbudet, men alvoret vil forhåpentligvis bli tydelig gjennom tre års utdanning og med et gjennomgående fokus på det profesjonsvalget man tar gjennom å akseptere plassen.

For den militære høyskoleutdanningen er så uendelig mye mer enn tre års studier – du blir en del av en profesjon som forvalter liv og død. Ditt eget, dine kollegaers og dine motstanderes.

Derfor er også seleksjonen den beste i Norge og står ikke tilbake for seleksjonen i noe annet land.

Årets opptak ble gjennomført med tilpasninger for Covid-19. Imidlertid ble det ikke gjort kvalitative endringer. Kandidatene ble kalt inn i tre puljer og hadde vesentlig mindre tid i garnison enn tidligere, intervjuene ble gjennomført etter feltperioden og for enkelte ble også denne noe kortere enn normalt. Når opptaksrådet ble satt, var det kvalifiserte kandidater til alle plasser og ingen av kadettene ble tatt opp med forbehold om nye tester. Nytt av året var at fysiske tester nå var en «Bestått/ ikke bestått»-vurdering, og den fysiske robustheten kom som en vurdering av kandidatens prestasjoner gjennom feltperioden.

Denne løsningen i organisering har gitt merarbeid for de administrative funksjonene rundt FOS, mens andre har opplevd en jevnere strøm av kandidater. Det vil derfor bli gjennomført en evaluering i etterkant for å se på hvordan man kan finne den beste gjennomføringsmetoden for fremtiden.

Fakta;

Søkere FOS	Innkalte	Møtt	Tilbudt plass
2530/665	1204/253	500/129	KS:92, SKSK:69, LKSK:34, CIS:40

I tillegg til disse ble det tatt opp 15 kadetter til GOK (grunnleggende offiserskurs) 4. juni. Dette er ansatte som skal følge flere moduler i utdanningen ved Krigsskolen og Sjøkrigsskolen i 2020/ 2021. Det er en økning i «inntakskvalitet» på alle de indikatorene man kan benytte for å måle dette, og – til tross for en svak nedgang fra foregående (sammenlignbare) FOS-opptak, det er gledelig at hele 74 prosent av kadettene har tidligere militær tjenesteerfaring. Kvinneandelen har også økt sett opp mot foregående opptak.

Så er det noen skjær i sjøen.

Det er tydelig at rekrutteringen og attraktiviteten for «Grunnleggende offisers-påbygning» er en utfordring. Alle krigsskoler opplever dette, og man underproduserer kompetanse som Forsvaret har behov for. Totalt var det 25 plasser tilgjengelig, og man sitter igjen med 9 kadetter. Det er et sammensatt bilde, men her må man nok endre innretning på studiet, rettighetene, rekrutteringen og tidspunktet for seleksjon. Fordi Forsvaret vil ikke bli videreutviklet uten tilgang på kompetansen som var ønsket eller «bestilt».

Det er også tydelig at det er forskjellige oppfatninger av behovet for kompetansepåfyll. Gapet er mellom Forsvarsstabens analyser og behovet på bakken – presentert fra Nivå 2. Dette har BFO påpekt i mange år – det underproduseres på alle utdanninger i Forsvaret, og nå begynner dette å bli smertefullt der ute. Det er derfor også forunderlig at FST/HR sier nei til å omdisponere ledige kadettplasser fra «GOP» til andre linjer med kvalifiserte søkere (og ja, jeg vet at det er forskjell på ett og tre års studier, og at det er forskjellige kompetansebehov som ligger til grunn for den opprinnelige fordelingen), da risikoen ved å overprodusere militære ledere (offiserer eller befal) er uendelig mye mindre enn å underprodusere.

Nå virker det som om FST/HR har en overdreven tro på egne matematiske analyser, og skal tvinge «terrenget til å stemme med kartet» - det er en vanskelig operasjon.

Men mulig ved hjelp av bulldoser og dynamitt.

BFO ønsker alle nye kadetter velkommen til en utfordrende utdanning som leder dere frem til et profesjonsyrke fullt av muligheter og utfordringer!

Utholdenhet og lederskap settes på prøve.

Bli best med «Fighter Pilot Attitude»

Hvordan blir norske jagerflygerne blant de best i verden?

AV THORBJØRN LERØ
FOTO: FORSVARETS FORUM

Det norske jagerflymiljøet har et godt internasjonalt omdømme og fikk stor anerkjennelse etter deltakelsen i de militære luftoperasjonene over Libya i 2011. Siden 2010 har norske jagerflyskvadroner ved flere anledninger blitt kåret til «Best flying unit» på internasjonale NATO-øvelser. Deres prestasjoner er beundringsverdig og har ledet til en studie om hva det er som gjør at de norske jagerflygerne presterer på et høyt internasjonalt nivå.

Studien viser at Fighter Pilot Attitude uttrykkes gjennom tre hovedområder, individ, relasjon og organisasjon, som sammen bidrar til norske jagerflygeres høye prestasjoner.

INDIVID

For at jagerflygerne skal lykkes med å levere høye prestasjoner er ferdigheter, mestring og målorientering viktig på individnivå. Gjennom utdanning, øving og trening utvikler jagerflygerne ferdigheter på ekspertnivå. Deres ferdigheter er så godt innøvd at de ofte handler på automatikk og intuisjon i jagerflyet. Under utdanningen lærer flygerne at de må være grundige i planlegging og forberedelser. Yrket som jagerflyger er risiko-fylt, og det er derfor viktig at de legger ned kvalitet i arbeidet. Et eksempel på dette er at de benytter seg mentale treningsteknikker som visualisering, såkalt chairflying. Her sitter flygerne i en stol og visualiserer flyoppdraget og håndgrepene som skal utføres. Kvalitet i trening og gode forberedelser er viktige faktorer som påvirker utførelsen og resultatet av et flyoppdrag.

En annen suksessfaktor er at jagerflygerne trener evnen til å holde fokus over tid. Evnen til å fokusere og konsentrere seg om arbeidsoppgavene er en avgjørende faktor når man skal prestere, utføre oppgaver og lære. Videre, evner flygerne å kontrollere følelsene sine under krevende forhold, og de fokuserer på arbeidsoppgavene for å håndtere stress. I situasjoner med høy kompleksitet kreves det et høyt ferdighetsnivå for å lykkes. Med sitt høye ferdighetsnivå og evnen til å holde fokus, opplever jagerflygerne flyt når arbeidsoppgavene og oppdragene er komplekse. I enkelte situasjoner opplever flygerne at de selv er en del av flymaskinen. De er da i en tilstand hvor de er fullstendig til stede og opp-

slukt i aktiviteten, og tiden oppleves ofte som den står stille.

Den krevende flygerutdanning, kontinuerlige utsjekksprogrammer, øvelser og trening, gjør at flygerne ofte opplever mestring. Disse mestringserfaringene bidrar til å bygge opp deres selvtillit og mestringsforventning. Selvtillit, selv-sikkerhet og troen på å lykkes gir flygerne en trygghet til å handle i lufta. Trygghet er viktig, da yrket krever handling og raske beslutninger. Som den rebelske jagerflygeren «Maverick» sier i filmen Top Gun «You don't have time to think up there. If you think, you're dead.»

Jagerflygerne er i hovedsak mestringsorienterte personer. De motiveres av å lære, mestre oppgaver og teknologi og av forbedring. Å gjøre feil sees på som en utfordring og noe en kan lære av. De er utholdende i møte med utfordrende oppgaver og gir ikke så lett opp. De er ofte indre motivert, og de anser suksess som en følge av egen innsats. Samtidig har jagerflygerne har et ønske om å være best og prestere, og de har et sterkt konkurranseinstinkt. Denne prestasjonsorienteringen og konkurranseinstinktet motiverer dem til å legge ned en ekstra innsats, utgjør derfor er en viktig faktor for deres høye prestasjoner.

RELASJON

Jagerflygerne opplever at samhold og sosial støtte fra kollegaer er viktig. Studien viser at jagerflygernes relasjoner til hverandre og kollegaene ved skvadronen bidrar til deres høye prestasjoner. På skvadronen får flygerne støtte til å løse utfordrende oppgaver og de lærer av hverandre. Den sosiale støtten gir økt mestring, økte ferdigheter og prestasjoner, og den bidrar til å motvirke stress.

Gjennom sosial sammenligning, sammenligner flygerne seg med hverandre. Dette motiverer flygerne til å legge ned en ekstra innsats for å være litt bedre enn de andre. Flygerne blir også inspirert og motivert av å jobbe sammen med mer erfarne flygere. Gode forbilder gir flygerne noe å strekke seg etter. Den sosiale sammenligningen bidrar altså til økt motivasjon og bedre prestasjoner.

ORGANISASJON

Studien viser at det er flere forhold ved jagerflyvåpenets organisasjonskultur- og struktur som bidrar til deres høye prestasjoner. Jagerflyvåpenet har en utpreget mestringskultur og -struktur

i sin organisasjon. I en mestringskultur og -struktur legges det vekt på læring, forbedring og utvikling.

Etter alle flyoppdrag gjennomføres en debrief av oppdraget. Her gjennomgår man oppdraget og vurderer hva som ble gjort bra og hva som kan forbedres. Dette gir en umiddelbar tilbakemelding for flygerne, noe som bidrar til økt læring, mestring og selvtillit. Skvadronen starter også hver dag med en morgenbrief. Morgen-briefen er obligatorisk for alle ved skvadronen, og fokuset er rettet mot faktorer som kan påvirke dagens flyging og læringspunkter fra forrige dags flyging. Dette er en arena hvor jagerflygerne og støttepersonellet kan dele erfaringer til hverandres læring og forbedring.

For å sikre at Norge skal ha et relevant og troverdig luftforsvar, legger Forsvaret ned betydelige ressurser i jagerflyvåpenet. De legger til rette for utdanning, øving og trening, slik at jagerflygerne kan lære og utvikle seg. Det fokuseres på læring, forbedring, utvikling og flysikkerhet, og dette er integrerte i systemet og kulturen.

Jagerflymiljøet har også en prestasjonskultur. En prestasjonskultur og -struktur kjennetegnes ved at den har høye ambisjoner, lidenskap og vilje til å gjøre det som er nødvendig for å nå sine mål. Det er et grunnleggende prinsipp i miljøet at man skal strebe etter å være best, og det forventes at alle på skvadronen strekker seg etter dette. Jager-flygerne evaluerer seg selv og hverandre kontinuerlig, og prestasjonsfokuset motiverer dem til å gjøre en god og grundig jobb og til å yte det lille ekstra.

De tre områdene, individ, relasjon og organisasjon, viser seg å være avhengig av hverandre. Skal man levere høye prestasjoner er det nødvendig å arbeide med alle tre områdene. Det er altså ikke nok å rekruttere dyktige folk, eller tenke at dette er opp til den enkelte utøver eller ansatt for å lykkes. Det må også jobbes med relasjon og organisasjon.

DETTE KAN DU GJØRE FOR Å FORBEDRE DINE PRESTASJONER MED FIGHTER PILOT ATTITUDE:

Øving, øving og øving- Først og fremst kan du som enkelt person sørge for at du har ferdighetsnivået som kreves. Tren på å holde fokus og til å håndtere stress. Øv og bygg mestrings-erfaringer og selvtillit.

Grundighet- Vær grundig i arbeidet og streb etter perfeksjon.



F 35 pilot. Foto Forsvarets Forum.

Sett deg mål- Sett deg mål som er spesifikke, målbare og oppnåelige.

Utfordre deg selv- Søke mestringsorientering; velg utfordrende oppgaver og se på disse som arenaer for læring og vekst.

Konkurrer med deg selv- La deg inspirere av andre. Søk etter å forbedre deg selv og tillatt deg selv å feile.

Lær av andre og del erfaringer- I relasjon med andre kan du dele dine erfaringer, og støtte

andre i deres utvikling. Dra lærdom av andres erfaringer og bygg relasjoner og nettverk som bidrar til forbedring og utvikling.

Mestringskultur- Som organisasjon eller leder, kan dere legge til rette for og bygge mestringskultur gjennom å verdsette læring, åpenhet, forbedring og tillate dere å feile.

Arena for erfaringsdeling- Organisasjonen kan skape arenaer for erfaringsdeling og legge til rette for kompetanseheving som utdanning, kurs og øvelser.

Studien er publisert elektronisk og er tilgjengelig på NTNU Open: <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/2657745>

Thorbjørn Lerø er tidligere offiser i Luftforsvaret og har tjenestegjort som Vingsjef Mission Support ved 338 skvadron. Han har en mastergrad i organisasjon og ledelse fra NTNU og har forsket på fenomenet Fighter Pilot Attitude.

Pensjon

Bortfall av fratredelesplikt – hva betyr det?

Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) har mer enn nok med korona-situasjonen til å følge opp på pensjonsiden – tydeligvis. Etter forhandlings-bruddet om ny særalderspensjon, står alt i stampe. Regjeringen sendte ut tidlig i våres en høring, som omhandler bortfall av plikten til å fratre. Dette oppleves som urent trav i det de foreslår endringer i lovverket, som vil gjøre det lettere å forhandle frem en billigere løsning for staten. Forsvaret er ikke omfattet av høringen, da Forsvarsdepartementet ønsker en helhetlig tilnærming.

AV FORHANDLINGSLEDERNE GRETHE BERGERSEN
OG RAGNAR DAHL

Ny pensjonsordning for de med særaldersgrense: I desember i 2018 inngikk staten og hovedsammenslutningene en avtale for de som er født i 1963. Da skulle den livsvarige pensjonsordningen avtales i 2019. Som dere er kjent med ble det brudd i forhandlingene i februar i år slik at saken er fortsatt uavklart mht livsvarig pensjon.

Ny avtale for 1964-kullet? Vi er kommet så langt ut i 2020 at det er store muligheter for at regjeringen er nødt til å inngå en ny avtale som også inkluderer 1964-kullet. Det vil i praksis si at de kan gå av med særalderspensjon (66 % av pensjonsgrunnlaget) ved bruk av 85-års regelen (kan gå av 3 år før tiden) i 2021 (da blir 1964-kullet 57 år).

Fratredelsesplikt høring: Regjeringen har ute på høring bortfall av fratredelesplikten for personell med særaldersgrense, høringsfristen er 25/9. Forsvaret er unntatt høringen, da Forsvarsdepartementet ønsker å nedsette et utvalg som skal se på

helheten i dette med høyere særaldersgrense.

Tja – de har vel brukt en million eller to siden 2015 i å utrede mulige alternativer, men det er vel noe som har glippet da? Enn så lenge er ikke de ansattes organisasjoner involvert i arbeidet – utover det faktum at vi har gitt innspill til Forsvarsstaben.

Forsvarsstaben ønsker ikke at ATF skal være pensjonsgivende: Det er bare å erkjenne fakta, går det som Forsvarsstaben vil, blir du fort en stor pensjons taper i offentlig sektor. Mer om dette i neste utgave av Offisersbladet (konkrete eksempler).

MEDLEMSFORDEL

Ring oss eller send en melding om det er noe du lurer på, en problemstilling eller annet du måtte ha på hjerte om pensjon på post@bfo.no

HØRING BORTFALL AV PLIKTEN TIL Å FRATRE

Tall fra SPK viser at det ved utgangen av 2018 var i underkant av 36 000 personer i staten som arbeidet i stillinger med særaldersgrense. Av disse hadde 21 936 personer en stilling med aldersgrense 60 år. I underkant av 12 000 av disse er ansatt i Forsvaret.

Forsvaret er unntatt høringen

En litt unyansert fremstilling, men regjeringen, herunder Forsvarsdepartementet ønsker å utrede særaldersgrenser og plikten til å fratre i et helhetlig perspektiv. Det er hevet over tvil at om plikten til å fratre blir borte og retten til å fortsette står igjen, vil Forsvaret få store utfordringer, særlig om samtidig øker særaldersgrensen på samme tid. BFO har noen utfordringer i det Forsvarsdepartementet allerede har virkemiddelet som trengs ved at de kan forlenge tjenesten med ett og ett år inntil 5, etter oppnådd aldersgrense.

BFO har gitt innspill til det dokumentet Forsvarsdepartementet har blitt bedt Forsvaret svare på.

Høringsutkastet

I høringsutkastet til regjeringen er yrkesorganisasjonene invitert til å uttale seg også om problemstillingen i Forsvaret og BFO gjør det gjennom YS. Internt i YS har vi en frist til 4.september med å gi innspill, så skal innspillene samordnes internt i YS og de andre organisasjonene, for yrkesorganisasjonene LO Oslo kommune, LO, UNIO og YS skal avgis sin felles høringsuttalelse 25.september.

Særaldersgrenser i Forsvaret

Aldersgrensen for militært tilsatte i Forsvaret går fram av lov 12. august 2016 nr. 77 om verneplikt og tjeneste i Forsvaret m.m. (forsvarsloven). Lovens kapittel 5 gir særregler for militært tilsatte, og tilsettingsforholdets lengde sier at offiserer, befal, grenaderer og konstabler kan tilsettes midlertidig, eller de kan tilsettes fast til de fyller 35 år (T-35) eller fast til de fyller 60 år (T-60).

Fratredelse

De som er tilsatt midlertidig, skal fratre stillingen sin uten oppsigelse. De som er fast tilsatt, skal fratre stillingen ved første månedsskifte etter at de har fylt 35 eller 60 år.

Forlengelse

Forsvaret kan ved behov forlenge de med midlertidig kontrakt i inntil 3 år, de som er tilsatt på T-35 med inntil 3 år og for de med T-60 kan forsvarsdepartementet forlenge tilsettingsperioden med inntil ett år om gangen. Departementet kan gi forskrift om varigheten av og om adgangen til å fornye det midlertidige tilsettingsforholdet.»

Begrunnelse for særaldersgrense i Forsvaret

Begrunnelsen for aldersgrensene for militært tilsatte går ikke fram av loven, men i forslaget til langtidsplan for forsvarssektoren, jf. Prop. 62 L (2019–2020), går det fram at det er behovet for en balansert alders- og gradsstruktur som et premiss for operativ evne og beredskap som har vært et gjennomgående argument for aldersgrensene. BFO vil hevde at beskrivelsen som hjemler særaldersgrense også kan leses i aldersgrenseloven.

85-års regel

Personer med særaldersgrense har rett til tjenestepensjon fra alders-

grensen, jf. lov om Statens pensjonskasse § 21. Dersom summen av tjenestetid og alder er minst 85 år, kan tjenstepensjonen tas ut inntil tre år før aldersgrensen (85-årsregelen).

Retur fra sivil stilling til militær stilling

Personer som i løpet av de siste ti årene har gått over til en stilling med høyere aldersgrense, kan under visse forutsetninger ha rett til pensjon fra den tidligere aldersgrensen, i slike tilfeller bør medlemmene kontakte HTV eller BFO sentralt.

Pensjon ved avgang og fylte 67 år

Befal med særaldersgrense mottar en bruttoberegnet, ikke levealdersjustert, «sær-alderspensjon» fram til de fyller 67 år, og deretter en ordinær tjenstepensjon.

De som er født i 1962 eller tidligere får da en tjenstepensjon fra bruttoordningen som blir levealdersjustert og samordnet med alderspensjon fra folketrygden etter ordinære regler.

De som er født i 1963 eller senere, får fra måneden etter fylte 67 år en levealdersjustert påslagspensjon og en levealdersjustert oppsatt bruttopensjon for opptjente pensjonsrettigheter fram til 2020 som skal samordnes med alderspensjon fra folketrygden.

ASD vurderinger når det gjelder Forsvaret

I forsvarssektoren er de militært tilsatte den største yrkesgruppen som har særaldersgrense. Alle militært tilsatte kan tilsettes midlertidig, eller de kan tilsettes fast til de fyller 35 år eller 60 år. Behovet for en balansert alders- og gradsstruktur som et premiss for operativ evne og beredskap har vært det gjennomgående argumentet for særaldersgrense.

Ifølge Forsvarsdepartementet vil det fortsatt være funksjonelt behov for en arbeidsgiverstyrt avgangsmekanisme for hele eller deler av de eldste aldersgruppene. Samtidig er det et handlingsrom for alternative løsninger til dagens modell. I regjeringens forslag til langtidsplan for forsvarssektoren, Prop. 62 S (2019–2020), går det fram at Forsvarets særaldersgrense skal endres i den kommende langtidsplanperioden.

I den forbindelse forbereder Forsvarsdepartementet en mer helhetlig gjennomgang av de overordnede rammene for militært tilsatte. Derfor inneholder ikke høringsnotatet konkret utforming av forslag om endringer iplikten til å fratre i forsvarsloven.

Departementet ber imidlertid om høringsinstansens syn på regjeringens forslag om en generell avvikling av plikten til å fratre, også for forsvarstilsatte.

Noen betraktninger om økonomi og alder

For den enkelte virksomheten (Forsvaret) vil de økonomiske konsekvensene avhenge av flere faktorer. En direkte konsekvens for arbeidsgiverne, vil være å ha arbeidstakeren ansatt i en lengre periode og dermed økte personalkostnader. Konsekvensen vil også avhenge av utviklingen i produktiviteten til den enkelte arbeidstaker.

Eldre arbeidstakere har i dag også visse særrettigheter i lovgivningen: ekstra ferieuke for dem over 60 år, rett til redusert arbeidstid for dem over 62 år og rett til tilrettelegging. Det antas således at forslagene vil ha visse økonomiske konsekvenser for arbeidsgiver, men disse vil avhenge av an-

tallet som ønsker å arbeide lenger på den enkelte arbeidsplass, deres produktivitet, relative lønnsnivåer og kostnaden ved å lære opp nye ansatte.

For arbeidstaker, gir forslaget om å fjerne plikten til å fratre en rett til å stå i stillingen, men ingen plikt til å stå lenger.

Ettersom statlige virksomheter med mange ansatte med særaldersgrenser betaler pensjonspremie som en fast andel av pensjongivende lønn, uten noe forsikringsteknisk oppgjør, vil ikke en fjerning av plikten til å fratre redusere kostnadene til pensjon for statlige arbeidsgivere. Dersom en fjerning av plikten til å fratre ved aldersgrensen fører til at flere statlig ansatte fortsetter i jobb etter aldersgrensen, vil det redusere de årlige tilskuddene over statsbudsjettet til Statens pensjonskasse.

Noen konsekvenser i Forsvaret

For BFO har hverken økt aldersgrense eller plikten til å fratre vært det avgjørende for vår behandling av særaldersgrensen. Vårt fokus har vært å sikre befalet et akseptabelt pensjonsnivå. Vi forutsetter at ved å jobbe lengre så vil man også få bedre pensjon – det er et premiss for å være med. Vi er langt fra trygge på at så skjer – forhandlingen er ikke ferdig.

Ved å øke aldersgrensen i Forsvaret eller fjerne plikten til å fratre vil man få en rekke utfordringer. For det første er det relevant å stille spørsmål ved frafall av fratreplikten, kontra forsvarslovens adgang til å la personellet jobbe ett og ett år begrenset til 5 år utover aldersgrensen.

Ikke alle er negative, noen positive er:

- mange vil føle trygghet over å få lov til å jobbe utover aldersgrensen
- nå kan jeg og kona legge opp et løp hvor vi kan gå av samtidig
- Forsvaret beholder erfaringskompetanse innenfor mange grupper materiell, som har en vesentlig lengre levetid, enn dagens teknologitvutvikling
- mange vil tenke at man vil få bedre pensjon
- Man vil redusere de negative konsekvensene av levealdersjustering
- Det vil bli billigere for Forsvaret

Utfordringen er at det er brudd i pensjonsforhandlingene. Hva om regjeringen sier at særalderspåslaget ved fylte 67 år, vil bli redusert tilsvarende antall år utover aldersgrensen? Dette vet vi ingenting om når vi avgir BFOs høringsuttalelse.

Noen negative konsekvenser kan være:

- redusert inntak av personell i bunn dersom årsverksrammen ikke økes, eller kanskje må man redusere antall sivilt tilsatte
- gjennomsnittsalderen vil øke
- fleksibiliteten mht bruk av personellet vil bli redusert
- arbeidsbelastningen vil antas å øke, da personell over 60 år har krav på en ukes ekstra ferie og etter fylte 62 krav på tilrettelagt tjeneste
- kanskje vil sykefraværet øke, med de konsekvenser dette får for andre i avdelingen

Alle disse forholdene vil vi gi innspill til Forsvarsdepartementet, via Forsvarsstaben, samt ta det med inn høringsinnspillet fra YS, UNIO og LO (felles høringssvar).

SPØRSMÅL FRA MEDLEMMENE

Vi får til dels mange spørsmål fra medlemmene hva gjelder pensjon. Vi fremmet spørsmålene til SPK og nedenfor ser dere essensen i det de svarte.

Hva skjer med pensjonene til 1963-kullet?

De som er født i 1963 eller senere, skal inn på nytt regelverk, men dette regelverket er ikke klart enda da det ikke foreligger enighet mellom partene om en endelig avtale. Inntil videre beregner vi etter dagens regelverk (66 % av pensjonsgrunnlaget på sluttidspunktet). Dette i påvente av endelige beregningsregler. Når de endelige reglene er klare, kan det bli endringer på dette. Dette gjelder også ved overgang til alderspensjon ved fylte 67 år.

Hvordan beregner SPK pensjonen?

I forhold til prognoser bruker vi dagens lønn. Gitt en sluttlønn på kr 600 000.- vil dette gi en særalderspensjon på kr ca kr 33 000.- per måned. Da er det ikke tatt hensyn til evt nedgang i lønn.

De som har hatt nedgang i lønn, er som regel klar over at det skal tas hensyn til ved pensjonering (57-60). I forhold til beregning av særalderspensjon brukes dagens regler for hvorvidt man har nedgang i lønn. Jo lengre medlemskapet har vart før en evt har fått lønnsnedgang, desto større andel av pensjonen skal få uttelling for dette.

Selve vedtaket om nedgang i lønn blir tatt ved pensjonering. Det er først da vi vet om vilkårene er oppfylt og at ikke sluttlønnen har tatt igjen lønnsnedgangen.

Merknad fra BFO

Nedgang i lønn beskrev vi i en tidligere utgave i Offisersbladet. Ofte er det personell som har hatt INTOPS tjeneste med misjonstillegg eller personell som tidligere har hatt sammenhengende tjeneste i 2 år eller mer i stilling med høyere lønn enn sluttlønnen dette omhandler.

Denne problemstillingen antas å være avklart ifm beslutningen om at alle født i 1963 og senere skal over på en påslagspensjon fra 1.1.2020. Alle opptjente rettigheter blir da omgjort til en oppsatt pensjon. Tapet som følge av økt nevner i brøken (opptjeningen kan øke fra 30 til 40 år) må være et tema i pensjonsforhandlingene (overgangsregler).

Utfordringen gjelder også for de som er født før 1963, men de får ikke innsyn før på avgangstidspunktet. Det er synd å si det, men det er mange som kommer til å få seg en overraskelse.

Hva skjer med gullpensjon fra INTOPS i påslagsmodellen

Påslagsmodellen gjelder for alle som er født i 1963 og senere. All opptjening til og med 31. desember 2019, skal alderspensjonen beregnes etter dagens regelverk, som inkluderer en vurdering av nedgang i lønn. I forhold til dette ser det ikke ut som endringer i lønn etter 31. desember 2019 vil påvirke vurderingen av nedgang i lønn.

For opptjeningen fra og med 1. januar 2020 skal alderspensjonen beregnes etter det nye regelverket. I nytt regelverk vil man få opptjening i en pensjonsbeholdning basert på hvor stor den faktiske pensjongivende inntekten i SPK er. Det vil derfor ikke bli beregnet nedgang i lønn på det nye regelverk, siden dette er en annen måte å tjene opp til alderspensjon på.

Du kan lese mer om hvordan man tjener opp til alderspensjon på nytt regelverk her:

<https://www.spk.no/Pensjon/Alderspensjon/alderspensjon-for-deg-fodt-i-1963-eller-senere/slik-tjener-du-opp-til-alderspensjon/>

Blir 85-årsregelen videreført?

Det er også enighet mellom partene at de som har mindre enn 10 år igjen til de når aldersgrensen per 1. januar 2020 ikke skal komme dårligere ut enn om dagens regelverk. Det vil bety at 85-årsregel videreføres.

Merknad BFO

I forhandlingene ønsket regjeringen å fjerne 85-års regelen og det blir sannsynligvis utfallet for de som har mer enn 10 år igjen til fyller 60 år, regnet fra 1.1.2020. Dersom Forsvarsdepartementet øker særaldersgrensen fra 60 til eks 62 år i neste langtidperiode, vil personellet med mer enn 10 år igjen fra 1/1-2020, jobbe 5 år lengre enn de som har færre år igjen.

Utfordringen vår, så lenge pensjonsforhandlingene ikke er sluttført er at vi ikke vet om disse får en bedre pensjon enn de som har færre enn 10 år igjen til aldersgrensen. Hva med levealdersjustering, samordning osv for dette personellet – uklart!

Hva skjer om jeg søker 4 års permisjon med hjemmel i FPH del B?

Dersom en har en ulønnet permisjon er en dekket i inntil 2 år (samme rettigheter som om en står i stilling). Etter dette er en å regne som utmeldt. Merknad: Har du permisjon etter permisjonsavtalen i staten, får du medregnet opptjening ifh til denne avtalen.

Kan jeg skifte mellom sivil og militær stilling?

Fra 2016 ble det innført begrensninger i å kunne skifte til en stilling med lavere aldersgrense kort tid før en skal gå av. Ved skifte fra en offentlig stilling med høy aldersgrense til en stilling med lav aldersgrense er det et krav om at en har hatt stillingen med lavest aldersgrense i minimum 3 år før en kan benytte 85-årsregel samt fratre med særalderspensjon fra den stillingen med lavest aldersgrense.

I neste utgave vil vi besvare følgende spørsmål:

- Hva er konsekvensen for meg om ATF ikke blir pensjongivende?
- Hva om jeg slutter i Forsvaret som 53-åring og fortsetter i sivil stilling til 65 år?
- Hvordan beregnes pensjon dersom jeg i en sivil stilling kun har en deltidstilling?
- Hva skjer med særalderspensjonen om jeg har fått innvilget ARL?
- Hva skjer med pensjonen om jeg blir ufør?

Utover ovenstående, send gjerne inn spørsmål til oss og vi besvarer etter beste evne.

Vi ber alle medlemmer og lesere av Offisersbladet om å ta rådene fra folkehelseinstituttet på alvor.

Ha en fin tid frem til neste utgave.

Spennende om norsk nazielite



Dette er en bok krigsinteresserte bør lese! Den norske nazismen 1940-45 spente over hele spekteret, fra grove forrædere, drapsmenn, angivere og torturister og til harmløse og velmenende idealister og politiske og nasjonalromantiske drømmere. Imellom disse ytterpunktene finner vi alle typer opportunist, og bortsett fra de mest kjente er disse stort sett lite beskrevet i krigslitteraturen. Ola Karlsens bok «Den norske nazieliten - de ukjente landssvikerne» (Gyldendal) handler om de mer ukjente streberne som karret til seg både posisjoner, makt og ikke minst penger. De brukte albuene og kunne enkelte ganger bokstavelig talt gå over lik.

Boken er den første som går såpass detaljert inn på maktmisbruken i hverdagen, om kontrollen over samfunnet. I striden mot Quislings NS er skole- og kirkestrid, illegal presse, kamp mot arbeidstjenesten og andre hovedlinjer selvsagt vel kjent. Men Karlsen brøyter ny mark bak dette. Et eksempel er NS i Trondheims kamp, ved Olav Bergan og Bjarne Prah-Petersen, om kontrollen over Forretningsbanken og Trondhjems Sparebank. Den ble avgjort som følge av unntakstilstanden i oktober 1942, der sjef i Forretningsbanken, Gunnar Birch, var en av de ti «sonofrene» som ble skutt. Bergan og Prah-Petersen tok hver sin bank, men kampen fortsatte i styrer og på årsmøter. Historikere flest har ikke sett dramaet her. I et sentralt verk betegnes de ti «sonofrene» som «mer eller mindre vilkårlig arresterte». Karlsen viser at de ble valgt ut fordi de var aktive aktører mot NS i en farlig strid. Boken kan sterkt anbefales.

John Berg major (R),
forsvarsanalytiker

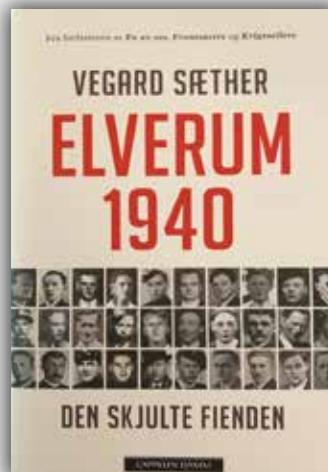
Boken «Hva vil Russerne med Norge?»



Det er Bernhard L. Mohr som har skrevet denne boken, som utgis på forlaget Cappelen Damm. Dette er boken for de som har interesse for historien og politikken/maktspeillet mellom Norge og Russland, gamle traktater, Svalbard, ressurser, Arktis, samt det diplomatiske spillet mellom en stormakt og en småstat som Norge. Mohr har inngående kunnskap om dette, og har også omtalt Frode Berg-saken og razziaen av det norske universitets-senteret i St. Petersburg. Det er meget interessant å følge Mohr's tankebaner og vurderinger rundt vår nabo i øst, som blir stadig mer autoritært og truende. Boken passer nok best for de som fra før av har satt seg godt inn i øst/vest-politikken og økende utfordringer, men er likevel anbefalt lesning for alle. ISBN: 978-82-02-62909-0

Einar Holst Clausen

Utrolig detaljrikdom i boken «Elverum 1940»



Vegard Sæther har skrevet denne boken, som tar for seg april dagene 1940, og angrepet på Norge.

I særdeleshet tar han for seg hva som skjedde i Elverums-området.

Mange av oss har sett filmen «Kongens nei», men denne boken gir oss så uendelig mye mer! Det er imponerende hvor mange detaljer Sæther har funnet frem om hva regjeringen gjorde/ikke gjorde, hvordan militære

avdelingssjefer tenkte og iverksatte nasjonalt, og spesielt i Elverums-området. Ikke minst hvordan sivilsamfunnet i Elverum led under den tyske terrorbombingen, hvis mål var Kong Haakon, Kronprins Olav og regjeringen.

Personskildringer, unike bilder, Hauges strektegninger (også av tyske sentrale offiserer), gjør denne boken komplett, og meget lesbar, ikke minst interessant! Det er et imponerende arbeid Vegard Sæther har gjort her, jeg vil nesten si forskning. Krigshistorie på høyt nivå! Dette er virkelig anbefalt lesning.

Boken utgis på forlaget Cappelen Damm. ISBN 978-82-02-63804-7

Einar Holst Clausen

Heseblesende og aktuell thriller fra Ørjan N. Karlsson



Med boken «Blå storm» har Ørjan N. Karlsson gjort det igjen.

Hans forrige thriller «Hvit armada» fikk rosende kritikk for sin aktualitet, der Russiske styrker invaderer Finnmark. Denne gang beskriver Karlsson spillet, hendelsene og aksjoner rundt mistanken om et forestående Russisk angrep på Norge. Det politiske spillet, operatører fra Forsvarets Spesialstyrke som må redde en Russisk informant ut fra Kaliningrad, Russisk cyberangrep, Russiske Spetznas-operatører som forbereder et angrep på

NATO-toppmøtet som skal avholdes i Oslo! Dette beskrives så godt og detaljert at man tror på at et slikt scenario kan skje.

Ørjan N. Karlsson vet hva han snakker om. Han har jobbet i Forsvarsdepartementet, og er i dag fagdirektør i Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap. Anbefalt lesning! Boken er utgitt på forlaget Gyldendal. ISBN: 9 788205 534223

Einar Holst Clausen

Hvordan forvaltes Forsvarets viktigste ressurs?

Innlegget har også vært publisert i Forsvarets Forum.

Det har blitt en etablert sannhet at Forsvaret sliter med å holde på personellet. For mange ansatte slutter før de fyller tretti. Min opplevelse er at det er et komplekst bilde bak hvorfor vi mister personell. Jeg tror måten de ansatte forvaltes på er en av hovedårsakene til at folk slutter. Forsvaret er i stadige omstillinger, de største og mest merkbare for de ansatte er utdanningsreformen, basepolitikk og ordning for militært tilsatte (OMT).

For mange oppleves det som om det viktigste er evnen til å omstille, ikke skru, skyte, seile eller fly. Som en tidligere skvadronssjef beskrev sin situasjon: «Jeg har to typer ansatte; de med gebiss, og de med regulering». Som offiser og tillitsvalgt i Luftforsvaret har jeg kjent på personellpolitikken utfordringer selv, og ikke minst ser og opplever jeg hvordan gode kolleger blir forvaltet. De fleste utfordringene tror jeg handler om at forvaltningssystemet svikter, fordi Forsvaret og forvalterne aldri får ro til å fungere under de stadige omstillingene.

MOTIVERTE FOR MESTRING

Major Lars-Andreas Irgens beskrev personellet i Forsvaret som ansatte med høy indre motivasjon. Slik starter de fleste av oss våre karrierer i grønt; motiverte og mektig stolt av å være del av noe større enn oss selv. Vi får høre at Forsvarets viktigste ressurs er menneskene. Samtidig er det materiell det blir prioritert midler til. Det kan for mange være utfordrende å forstå, men det er ikke alltid Forsvaret får prioritere midlene sine selv. Det blir dermed en utfordrende balansegang for Forsvarets militære ledere. Du lærer ikke om det sammensatte politiske systemet som drifter og forvalter etaten Forsvaret i førstegangstjenesten eller på befalsskolen; at det er et departement på toppen som egentlig styrer det hele.

Da oppleves det som utfordrende for mange når Forsvarets militære ledelse trekker frem personellet, mens det politisk primært bevilges penger til materiell og basestruktur. Det blir ikke mye øvelser av det. Litt enkelt sagt; det er øvelse på krig som gjør oss gode på krig. Det er vel tross alt det vi skal være

Hanna Sesselja Mikalsen.



gode på. Dette skaper frustrasjon. Hvem vil ha en jobb hvor man ikke får øvet på primærfunksjonen sin i en slik grad at man har alle forutsetninger for å mestre den hvis det skulle smelle? Så lenge det må mennesker til for å nyttiggjøre materiellet, er det er kvaliteten på personellet som er avgjørende for effekten. Da må vi investere i personellet også.

FORVENTNINGER NÅR VI SIER JA TIL TJENESTE

Hvordan vi forvaltes påvirker hvordan vi trives, og det påvirker vår motivasjon for å fortsette i Forsvaret. Hvordan kollegene våre forvaltes påvirker i like stor grad. Forsvaret gir ofte utdanning i bytte mot plikttjeneste, og inngår juridisk bindende kontrakter med unge høyt motiverte mennesker. Brudd på forventningene disse kontraktene gir påvirker motivasjonen. Et nylig eksempel er flygere og navigatører som ble lovet bachelorgrad som en del av utdanningen; flyvende offiserer gjennomførte tidligere ett år på Luftkrigsskolen før fagutdanning i utlandet, for så å fullføre bachelorgraden i løpet av plikttjenesten.

Nå får de ikke lengre det; etter utdanningsreformen og flere år med for lavt antall studieplasser for flyvende som mangler de siste to årene er det ikke lengre plass eller kapasitet i systemet. Så de har fått tilbud om å ta 60 studiepoeng deltid mens de fortsatt tjenestegjør ved sin avdeling, noe som ikke gir de bachelorgrad, men status som krigsskoleutdannet offiser, såkalt GOU-status. I tillegg opplever flere av de å bli holdt igjen på lavere nivå og samme tjenestested; de nektes muligheten til å utvikle seg eller bygge bredde.

Hvordan oppleves det, både for de flyvende, men også oss andre rundt de, at Forsvaret bryter sine egne kontrakter med ansatte? Mildt sagt skremmende. Tør, vil og orker noen av de å «ta kampen» mot systemet? Neppe. Takhøyden er stor, men ikke så stor. Ikke når du er ung, har flere år med plikttjeneste igjen, og ikke vil bli stemplet som vanskelig. Så da biter du tenna sammen og jobber videre, og mens frustrasjonen bygger seg opp bestemmer du deg for å slutte. Dette er det dyreste personellet Forsvaret utdanner, og da er det fryktelig ulogisk å forvalte de på en så dårlig måte at de slutter med en gang plikttjenesten er over. For det er tross alt ganske lumpent å endre innhold og vilkår i en kontrakt underveis.

De nye flyvende offiserene får for øvrig heller ikke treårig krigsskoleutdanning, det er forbeholdt de av oss som jobber på bakken. De nye får to år, og så skal de skrive bachelor og ta de siste 60 studiepoengene parallelt med en svært krevende fagutdanning i utlandet. Alt i effektiviseringsens navn. Utdanning er kostbart. Som oberstløytnant Dag Henriksen ved Luftkrigsskolen skrev i sin artikkel om utdanning, kvalitet og gevinstrealisering, «Vi kjøper flymaskiner for flere hundre tusen millioner kroner, men synes utdanning er litt dyrt.» Litt enkelt sagt; hvorfor skal flygeren som skyter missiler fra lufta ha mindre offiserutdanning enn troppssjefen i Luftvern som skyter det samme missilet fra bakken?

MANGLENDE PENSJONSOPPTJENING

Det går gjerne noen år før vi oppdager at det kun er grunnlønna som er pensjongivende i Forsvaret. Tilleggene som kompenserer for risiko og fravær fra hjemmet er unnatt pensjonsopptjening. Hvem tenker på pensjon i starten av tyveårene? Ikke de fleste. Men det at en stor andel av lønna ikke er pensjongivende betyr faktisk noe; omfanget av øvelser og behov for vakttdøgn skaper forutsigbare tillegg for de fleste ansatte, og for arbeidsgiver. Det er ikke det samme som overtid, og bør inngå i pensjongsgrunnlaget.

Når vi leser i media at Forsvarsdepartementet vingeklippet Forsvarssjefen i fjorårets lønnsforhandlinger hvor pensjon var hovedsaken for de militære arbeidstakerorganisasjonene skaper det uro; mener ikke departement at vi

skal få pensjon for de i gjennomsnitt 1,7 årsverkene de gir oss i arbeidsbelastning med sine politiske ambisjoner? At bare halve inntekten er pensjongivende for mange av oss er uholdbart. Hvem vil bli værende i et yrke hvor vi ender opp som pensjonstapere?

FORSKJELLENE SOM GNAGER

Da OMT kom inn for fullt i 2016 ble gradsstrukturen justert, et arbeid som fortsatt pågår. Vi har i dag hele 10 offisersgrader og 10 spesialist- og spesialistbefalgrader, eksklusive de vernepliktige. Det er mange grader for et relativt lite forsvar. Samtidig fortsetter Forsvaret å rekruttere de beste, uten å ta hensyn til at vi i dag ikke tar inn de samme vi tok inn for 20-30 år siden. Jeg opplever det som urovekkende å se svært dyktige sersjanter som allerede etter få år i Forsvaret er frustrerte på både forvaltning og bemanningssituasjon. Jeg må ærlig innrømme at jeg tviler på at Forsvaret med dagens rekrutterings- og forvaltningsstrategi klarer å holde på så mange som trengs i et langtidsperspektiv, noe også Svendsen-utvalget viser til. (Red.anmrk: Se for øvrig BFOs kommentar om Svendsen-utvalget i denne utgave).

Det avhenger i dag av hvilken forsvarsgren og hvilket fagfelt du jobber i om det går få eller flere år før du får mulighet til å ta utviklende kurs. Lønna kan variere i like stor grad; du kan fly operative tokt i Luftforsvaret på grunnlønn, seile med Sjøforsvaret på seilingstillegg, eller trene med Hæren på øvingstillegg. Det oppleves paradoksalt for våre flyvende som leverer skarpt hver dag at de ikke får høyere kompensasjon enn grunnlønn. Det er visst for dyrt. Så de får noen timer til avspasering i stedet. Utfordringen for mange av de er at det ikke er tid til å avspasere — de er allerede for få til å løse oppdraget. Det trengs en bedre kompensasjonsordning for operativ flyvende tjeneste. I dag varierer kompensasjonen grovt mellom de ulike flytypene og oppdragene. Det er paradoksalt at du tjener bedre på en IB-vakt, enn på en 10-12 timers arbeidsdag på skarpt tokt uti havet, langt utenfor redningstjenestens rekkevidde.

NÅR DE ANSATTE FÅR BELASTNINGEN

De fleste av oss skjønner at mange av Forsvarets utfordringer (HR-reform, utdanningsreform, baselokasjoner, materiellinnkjøp/utskiftninger, OMT) er politisk styrt, og at det er vanskelig å være en forutsigbar arbeidsgiver når politisk ledelse i tide og utide snur opp ned på kabalen. Vi forstår at også Forsvarets ledelselementer er underbemannet og at prosessene derfor ofte kan ta litt tid. Det er frustrerende, men vi forstår det. Men opplevelsen av at både politisk og militær ledelse gambler med den indre motivasjonen til de ansatte ved til tider slett personellpolitikk og personellforvaltning er utfordrende for mange å stå i over tid. Uttalelser som «men dere får jo fly» når luftoperative påpeker dårlige vilkår, «det er en kalkulert risiko» når det fra lavere nivå påpekes svakheter ved bemanningsplaner eller finansiering, eller «du har plikttjeneste så vi trenger ikke ta hensyn til deg» svekker i stor grad den indre motivasjonen.

Anne Lise Stranden beskriver i artikkelen derfor sier vi opp at de fleste ansatte slutter fordi de mistrives og mangler faglig utvikling. Forsvaret er god på rekruttering; vi blir alle stolte når vi ser de prisvinnende reklamefilmene fra Forsvaret. For alt vi har, og alt vi er. Fantastiske ingenting. Men Forsvaret må bli bedre på å beholde de man alt har rekruttert. Min erfaring er at forvaltningssystemene i Forsvaret ikke gir lederne handlingsrom; systemet praktiserer ikke tillitsbasert ledelse. Det er vesentlig billigere å beholde, investere i og utvikle de du allerede har, enn å bøte på gjennomtrekket ved å stadig fylle på i bunn. Dagens forvaltning stimulerer dessverre til det motsatte.

Hanna Sesselja Mikalsen

Kaptein i Luftforsvaret

(Red.anmrk: mangeårig BFO tillitsvalgt)

The Outpost

Am. action/krigsfilm



Med: Scott Eastwood, Celeb Landry Jones, Orlando Bloom, Jack Kesy, Cory Hardricht, Milo Gibson, Jacob Scipio
Regi: Rod Lurie
Spilletid: 2 timer 3 min





AV NILS VERMUND GJERSTAD

AMERIKANSKE HELTER I AFGHANISTAN

«The Outpost» er trolig den mest realistiske krigsfilmen fra Afghanistan så langt. Den heroiske historien om cirka 50 amerikanske soldater som bekjemper en Taliban-styrke på mer enn 300 menn fortjener absolutt å bli festet til kinolerretet.

Filmen er basert på virkelige hendelser, som kulminerte i et intenst slag høsten 2009. I 2012 kom også Jake Trappers bok «The Outpost: An Untold Story of American Valor», som store deler av filmen er basert på. Combat Outing Post var lokalisert i fjellene i østlige del av Afghanistan. At det er en svært utsatt posisjon for de vel 50 amerikanske soldatene som tjenestegjør der, blir mer og mer tydelig utover filmen. Basen ligger i bunnen av en dal, og det gir Taliban-styrkene store fordeler når de angri-

per. Soldatene blir stadig beskyttet, og de diskuterer nervøst når det store angrepet fra Taliban vill komme.

På rollelisten finner vi flere kjente navn. Orlando Bloom spiller offiser, som er opptatt av å holde soldatenes motivasjon og moral høy. Vi husker han ennå Bloom fra den spektakulære krigsfilmen «Black Hawk Down» (2001). Interessant er det også at regissøren bruker unge skuespillere, som er sønner av berømte skuespillere som faktisk har gjort seg bemerket i krigsfilmer. Både sønnene til Clint Eastwood, Mel Gibson og Richard Attenborough figurerer i hovedrollene. Scott Eastwood utmerker seg, og har åpenbart arvet både stemmen og den stoiske holdningen av sin legendariske far.

Regissør Rod Lurie har faktisk selv bakgrunn som offiser. I 1984 ble han uteksaminert fra det berømte militærakademiet West Point og tjenestegjorde i artilleriet etterpå. Hans bakgrunn som artillerist har åpenbart vært nyttig i

flere av actionscenene. Soldatene i fortet besvarer Talibans beskytning med både bombekastere og tunge maskingevær. Dessuten er han flink til å beskrive både hverdagslige og stressende situasjoner i en militærbase. Spesielt intens er en scene hvor en soldat i et pansret kjøretøy vurderer når han skal gå ut i kuleregnet og redde en såret kamerat. Relasjoner mellom befal og menige får han også formidlet på en overbevisende måte, og forskjellige soldattyper som reagerer forskjellig i kamp. En hund som er aggressiv mot lokale afghanere avgjør en kommandant at må avlives. At det går lange tidsperioder på fortet får også regissøren frem. Kommandantene blir stadig byttet ut og erstattet med nye, blant annet på grunn av konflikter med lokalbefolkningen. Men aller best er regissør Lurie på å formidle den ekstreme oppofrelsen som soldatene gjør i strid. I epilogen blir det også vist hvilke utmerkelser og medaljer soldatene fikk etter slaget.



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!



10 gode grunner til å bli medlem

1. Har lavest kontingent av organisasjonene. Tjenestegjørende betaler 0,95% av pensjonsgivende 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.

Du forsvaret landet

– Vi forsvaret deg!



Foto: Torbjørn Kjøsvald/Forsvaret

Northug Platinum Performance

Brillene gir maksimal beskyttelse mot elementene. De Photochromatiske brilleglassene tilpasser seg automatisk lysforholdene. Ved mye sol og sterkt lys reduseres lysinnslippet og brilleglassene blir mørkere. Tilsvarende ved mørkere lysforhold, linsene slipper gjennom mer lys og blir lysere. Linsene er hydrofobe & vannavstøtende. De er laget av bruddresistent polykarbonat med Anti-Fog-behandling. Perfekt for seiling 24/7 og i aktiviteter der lysforholdene varierer.

Northug Platinum Performance koster 1889,- og kan kjøpes på bfo.milrab.no



Viking Footwear Hunter High

Hunter High er Vikings mest nyskapende jaktstøvel som passer for krevende turer med tung sekk. Det høye skaftet i kvalitetsskinn gir støtte og suveren beskyttelse i ulendt terreng. Vikings egenutviklede snøresystem har kulelager i den midtre maljen, springbelastede låsehempere i skaftet gjør det lettere å stramme og låse støvelen og som samtidig slipper raskt når du vil ta av støvelen. Den har utskiftbare hemper på skaftet. Den myke, lette PU mellomsålen gir god demping. Hunter High har en bred lest men med et godt grep rundt hælen som sørger for god komfort. Dette er en mer fleksibel jaktstøvel som gir den ankelstøtten som trengs til aktive jegere. Dette gjør den like aktuell til rypejegere som til reinsjegere. Hunter High har solid fullnarvet skinn (2,6 mm) og GORE-TEX membranet som både er vanntett og ventilerende.

Viking Footwear Hunter High GTX koster 3336,- og kan kjøpes på bfo.milrab.no



Rab Kangri GTX

Kangri GTX-jakken er designet for ivrige eventyrere og er en robust og pålitelig jakke som er perfekt for alt fra vinterturer i tøft terreng, til kortere og roligere turer. Jakken er laget av slitesterkt 70D GORE-TEX®, og passformen og funksjonene i denne tre-lags vanntette jakken er utviklet for å holde deg beskyttet mot elementene uansett vær.

Rab Kangri GTX koster 3766,- og kan kjøpes på bfo.milrab.no



Garmin tactix Delta Solar Ballistic

tactix® Delta Solar Edition med Ballistics er en taktisk GPS-smartklokke med AB Elite™-programvare og glass for solcellelading. Den er laget i henhold til militære standarder (MIL-STD-810) med taktiske spesialfunksjoner, i tillegg til kart, musikk, avanserte treningsfunksjoner med mer. Med klokken gode batterikapasitet er den designet for avansert bruk i feltet, med funksjoner som blant annet Stealth Mode, som deaktiverer posisjonsdeling, og trådløs tilkobling og en Kill Switch som sletter hele brukerminnen. Applied Ballistics-programvaren beregner sikteløsninger for langdistanseskyting. Spor trening og ekspedisjoner med forbedret ytelsesovervåking, blant annet den oppgraderte 2.0-akklimeringswidgeten. I tillegg til arbeid i feltet kan klokken brukes som hverdagsklokke, med funksjoner som pulsmåling på håndleddet, smartvarsler, en pulsoksymetrisensor, den kontaktløse betalingsløsningen Garmin Pay™ med mer.

tactix Delta Solar Ballistic koster 16 296,- og kan kjøpes på bfo.milrab.no



MEDLEMSFORDELER

🍃 Nordea Direct	Medlemsbank
🍃 Milrab	BFO-priser
🍃 Fjellsport	20%
🍃 Arc'teryx	25%
🍃 Therm-a-Rest	20%
🍃 Osprey	20%
🍃 SATS	22%
🍃 VISMA-avtalen	Over 30 rabattavtaler
🍃 Advokatbistand	15 t gratis årlig
🍃 Høyskolen Kristiania nettstudier	Rabatt for deg og din familie
🍃 CTC Bilpartner	Leasing/Langtidsleie
🍃 Hotell	Ulike hotellkjeder

...Og mye mer

www.bfo.no/medlemsfordeler

U.S Army kjøper Carl-Gustaf 84mm RfK!

Den Amerikanske hæren kjøper nå 84mm Carl-Gustaf AT4 systemet, samt tilhørende ammunisjon fra Saab. En ordre på rundt 930 millioner svenske kroner. Leveransen skal skje i 2021. Avtalen gir åpning for ytterligere kjøp av systemer og ammunisjon i en fire til femårs periode, og har en verdi på opptil 445 millioner dollar. Carl-Gustaf systemet vil bli benyttet av U.S Army, Marine Corps og Special Forces Command.

Saab har siden 1987 levert mer en 600.000 AT4 til USA, og nå vil U.S Army ha den siste versjonen M4, som ikke veier mer enn 7 kg.

Einar Holst Clausen



Saabs Carl Gustaf 84 mm RfK.

Usynlig i krig og fred



Britt Tove Berg Brestrup, tidligere leder BFO, nå pensjonert oberst, har skrevet denne boken som handler om en meget sterk motstandskvinne!

Det er historien om Solveig Lystad sin illegale innsats under krigen. Hvordan hun arbeidet i det skjulte som «budbærer» og distribusjon av illegale publikasjoner, helt til hun ble angitt, arrestert og havnet på Grini, og senere konsentrasjonsleiren Buchenwald.

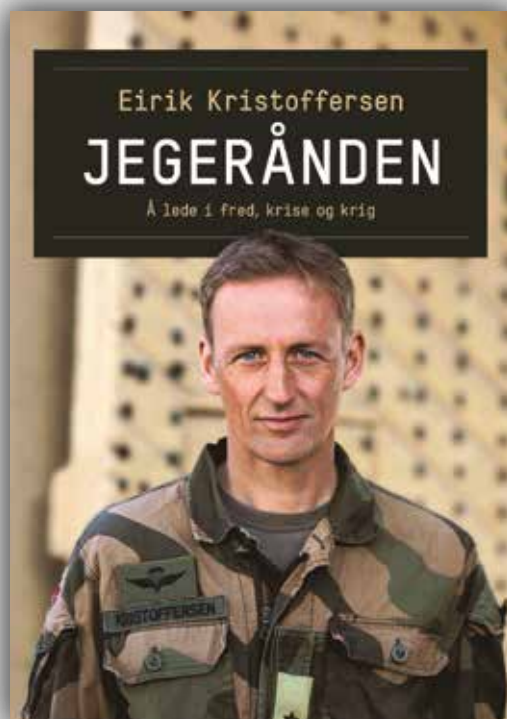
Det er opprørende å lese om grusomme forhold og den tortur hun ble utsatt for. Det er imponerende hvordan hun klarte å overleve!

Det er opprørende å lese om grusomme forhold og den tortur hun ble utsatt for. Det er imponerende hvordan hun klarte å overleve!

Brestrup skriver godt og boken er lettlest. Man blir godt kjent med motstandskvinnen Solveig Lystad, og hennes enestående innsats under krigen. Boken er absolutt anbefalt lesning, for kvinner i motstandskampen fikk nesten ingen oppmerksomhet og respekt for sin innsats. Noe som er skammelig. Boken er utgitt på forlaget Kolofon ISBN 978-82-300-2050-0

Einar Holst Clausen

Eirik Kristoffersen – Jegerånden



Her er boken som MÅ leses av alle forsvarsinteresserte, og alle som interesserer seg for lederskap i fred, krise og krig.

Eirik Kristoffersen er vår nye Forsvarssjef, og har som kjent meget lang tjeneste ved Forsvarets Spesialstyrker (FSK), og med erfaringer fra et utall skarpe aksjoner i blant annet Afghanistan. Boken som er skrevet i samarbeid Malin Stensønes, gir oss et innblikk i FSK-miljøet, hvem de er, hva de står for, etikken, og hvordan de jobber sammen og med andre aktører.

Etter å ha lest boken, skjønner jeg enda bedre hva som ligger i RAM-begrepet (Respekt – Ansvar – Mot). Slik Kristoffersen beskriver miljøet og samholdet i spesialstyrkene, og hva han selv tror på, så skjønner jeg hva godt lederskap er.

Vi blir i boken også bedre kjent med Eirik Kristoffersen, når han forteller om sin oppvekst og familie, som har vært med å forme han som person. Jeg sier ikke mer om boken, for jeg unner dere å lese den selv. Den er umulig å legge ifra seg når du først har begynt. Den er like spennende, som interessant og lærerik. Den burde bli pensum i lederskap for all befalsutdanning.

Boka er utgitt hos forlaget Gyldendal. ISBN/EAN: 9788205519749

Einar Holst Clausen

I Jegerånden, som er skrevet i samarbeid med Malin Stensønes, forteller Eirik Kristoffersen også om hvordan hans egen familiehistorie og tidlige militære karriere har formet ham som menneske og leder. Boka er lettlest og bygger på en rekke konkrete hendelser – både dramatiske episoder fra krig, utfordringer under opplæring eller omstilling, og eksempler på egenskapen Kristoffersen setter aller høyest hos sine medarbeidere: mot til å protestere og si nei.

Jegerånden er en bok om ledelse, motivasjon og kultur, men først og fremst om den innbitte viljen til alltid å bli bedre.

Atombombene

«Hvis de ikke nå godtar våre betingelser, kan de vente seg et regn av ødeleggelser som det er aldri er sett maken til på denne jorden», erklærte Harry S. Truman etter atombomben over Hiroshima. Historikerne har aldri blitt enige om det var dette regnet av ødeleggelser som skremte japanerne til kapitulasjon.

AV TROND SÆTRE

Allerede i 1944 hadde den amerikanske hærledelsen bestemt seg for en invasjon av Japan for å få slutt på stillehavskrigen. Men anslag om hva det ville koste å gjennomføre viktige landganger, var nedslående. En invasjon av hovedøya Honshu ville resultere i 250 000 døde og sårede. Men bombing og blokade ble vurdert som en upraktisk måte å avslutte krigen på, særlig etter bombingene av Tyskland. Det kunne ta mange år og føre til unødvendig lidelse.

Den japanske, militær ærekodeksen fra samuraienes tid, «bushido», som ble flittig brukt i japansk krigspropaganda, gjorde de allierte bekymret. Heller død enn vanære var et prinsipp som også sivile japanere ble presset til å akseptere. Japanske militære ledere fryktet dessuten at erobrerne ville avsette keiseren. Keiserens stilling var såpass viktig at MacArthur senere måtte verne ham for å sikre stabilitet i etterkrigstidens Japan.

Japan ville forhandle, men stilte betingelser som amerikanerne ikke kunne gå med på. Et krav om å få beholde Korea og besittelsene i Mandsjuria var uaktuelt. «Betingelsessløs kapitulasjon er det eneste hinderet for fred» meldte den japanske utenriksministeren Shigenori Togo til ambassadøren i Moskva, som i juli prøvde å få russerne til å megle om betingelsene for japansk overgivelse.

Etter en vellykket test i juli ble atombomben vurdert som et alternativ til invasjon. Amerikanerne hadde en liste over flere strategiske mål for bombene, og Hiroshima var et naturlig valg av flere grunner. Byen hadde et betydelig militært nærvær. Hovedkvarteret til feltmarskalk Shunroku Hata 2. armé, som sto for forsvaret av hele det sørlige Japan, var stasjonert like i nærheten. Videre hadde byen en sentral havn for skipsfart og oppmarsjområde for troppestyrker. Dessuten var Hiroshima ikke bombet før, noe som gjorde den egnet til mer presist å måle virkningene av et atomangrep på en by. Da B-29 Superfortress-flyet «Enola Gay» slapp sin dødelige last over Hiroshima den 6. august 1945, ble den fulgt av to fly som skulle observere og måle virkningene av bomben.

Om morgenen klokka 8.15 ble bomben «Little Boy» sluppet over

Hiroshima, og eksploderte 580 meter over bakken. Byen ble overveldet av et blendende lys. Overflatetemperaturen kom opp i 4000 grader, og skapte en trykkbølge som smeltet kjøretøyer og bygninger, og gjorde mennesker til støv. Man regner med at 118 000 døde momentant, og flere tusen døde av ettervirkninger.

Tre dager senere inntraff en annen, mindre kjent hendelse som også hadde innflytelse på avslutningen av stillehavskrigen. Ved dagry 9. august gikk den røde armé inn i Mandsjuria, få timer før atombomben over Nagasaki.

Selv om Nagasaki hadde en stor havn og omfattende militærindustri, var den ikke et primærmål. Byen hadde unngått brannbombing på grunn av den vanskelige beliggenheten for nattadarledede bombefly, og var heller ikke førstevalget for toktet. Atombomben «Fat Man» skulle slippes over byen Kokura, men der var skydekket for tett (dette har gitt opphavet til det japanske begrepet «Kokuraflaks»). Selv om Nagasaki var en reserveplan, ble bomben sluppet med en viss presisjon – Den rammet industriområdet utenfor byen, og tok derfor livet av langt færre mennesker enn i Hiroshima, selv om den hadde større sprengkraft. De momentane dødstallene varierer, men ligger vanligvis på mellom 35 og 40 000, med 70 000 døde i det lange løp. Nagasaki hadde også mye lavere militære tapstall enn Hiroshima – 150 døde soldater mot 20 000.

Kort tid etter hendelsene i Mandsjuria og Nagasaki ba keiser Hirohito krigsrådet om å godta kravet om kapitulasjon med bare ett forbehold; bevarelsen av keiserhuset. Det amerikanske svaret om at japanerne skulle få velge den regjeringsformen de måtte ønske, kunne oppfattes som en godkjennelse av dette. Men diskusjonen fortsatte for fullt blant Japans militære ledelse, mens amerikanerne fortsatte med konvensjonell bombing av japanske mål helt til 14. august. Da vedtok Hirohito kapitulasjon, og kunngjorde kringkastingen av en tale til folket. Måten han vinklet situasjonen på i talen, var rund, for å si det mildt. Han forklarte at måten krigen hadde utviklet seg på, var «ikke nødvendigvis til fordel for Japan».

Japans formelle overgivelse fant sted på slagskipet USS Missouri utenfor Yokohama den 2. september. Sovjets offensiv i Mandsjuria fortsatte helt til dagen før seremonien. Den røde armé hevdet å ha tatt over 600 000 japanske krigsfanger.

Til denne dag fortsetter det å være et diskusjonstema om bombene over Hiroshima og Nagasaki var nødvendige. Forsvarerne har pekt på de japanske militære ledernes stahet. Da keiseren kunngjorde den forstående kringkastingstalen, prøvde opprørere fra hæren å ødelegge opptaket.

Hovedargumentet var at to atombomber kostet mindre lidelser, alt i alt, enn en konvensjonell invasjon. Amerikanerne hadde fersk erfaring med dette fra kampene i Okinawa, der de selv mistet 12 000 mann, mens kanskje opptil 150 000 sivile kan ha blitt drept.

Motstanderne mener at bombene var for syns skyld, og at Sovjets inntreden i stillehavskrigen var det som egentlig skremte japanerne til en rask kapitulasjon. I sin pressede situasjon var det umulig for Japan å føre tofrontsrig. Både MacArthur og Eisenhower er siterte på at de mente bruken av atombomber var unødvendig.

Men også på mer generelt grunnlag kan bruken av atombomber i alle fall delvis henge sammen med den begynnende kampen om innflytelse mellom supermaktene. Truman ville demonstrere for Sovjetunionen hvilket viktig forsprang USA hadde i et kommende våpenkappløp. Derfor er bombene over Hiroshima og Nagasaki ofte sett på som opptakten til den kalde krigen.



Europa kan «tackle» Russland

uten USAs hjelp

Russland er ikke en militær kjempe som holder Europas skjebne i sine hender.

Gitt Russlands militære, økonomiske og demografiske svakheter har Storbritannia, Tyskland og Frankrike mer enn nok ressurser til å oppveie Kremls makt, selv uten amerikansk hjelp.



Illustrasjon EU forsvar.

TEKST: TOR HUSBY

TIDEN ARBEIDER IKKE FOR KREML

Man skal ikke la seg skremme av at den krigerske presidenten i Kreml opptrer som en bølge og er grov i kjeften. Det er ingen grunn til ettergivenhet. Tiden arbeider ikke for Russland. Professor Robert Ross, Boston College, påpeker i Atlanterhavskomiteens «Security Brief nr. 1, 2020) at Frankrike i 2019 hadde et større forsvarsbudsjett enn Russland. Samlet bruker Emmanuel Macron i Frankrike, Boris Johnson i

Storbritannia og Angela Merkel i Tyskland 2,5 ganger mer på forsvaret enn Putin gjør. I tillegg har de urealiserte forsvarskapasiteter. Tar man med hele EU og USA utklasser Russland fullstendig militært. Også teknologisk har Vesten et stort forsprang. Ross mener de europeiske land kan håndtere russiske provokasjoner til sjøs og ved grensene til Øst-Europa og Baltikum uten amerikansk hjelp.

Også Pentagon har den samme tiltroen til at de europeiske land på egen hånd har kapasitet til å «tackle» russisk makt og vil svinge seg opp til å bli den dominerende faktor i Kontinentets

sikkerhet. Russland har enda mindre mulighet til å utfordre USA militært. Dets luft- og flåtestyrker er små og underfinansierte i forhold til USAs, påpeker professor Ross. Den russiske hæren kan kvele Georgia og Ukraina, men den kan ikke måle seg med amerikansk fly- og artillerikapasitet. Russlands fokus på hypersoniske missiler og modernisering av sine mellomdistansemissiler gjenspeiler dets manglende evne til å konkurrere med USA over hele det militære spektrum. I likhet med Pakistan og Nord-Korea ligger det på de svakes våpen – atomvåpen.

Tar man med hele EU og USA utklases
Russland fullstendig militært.



Øvelse i Europa med amerikanske Black Hawk helikoptre.

KINESISK TVIL

Kina, som de siste ti år har vært Russlands partner (men ikke alliert) er ikke overbevist om Russlands militære styrke – til tross for Putins skryt. Heller ikke er Kina overbevist om styrken i russisk økonomi, etter å ha gått økonomien nøye gjennom i sømmene, og investerer bare i utvalgte sektorer.

Bildet av russisk svakhet blir enda tydeligere når vi fokuserer på økonomien. Russlands brutto nasjonalprodukt er på størrelse med Spanias og ligger milelangt etter de andre store land i Europa og New York. I de siste ti år har Russland

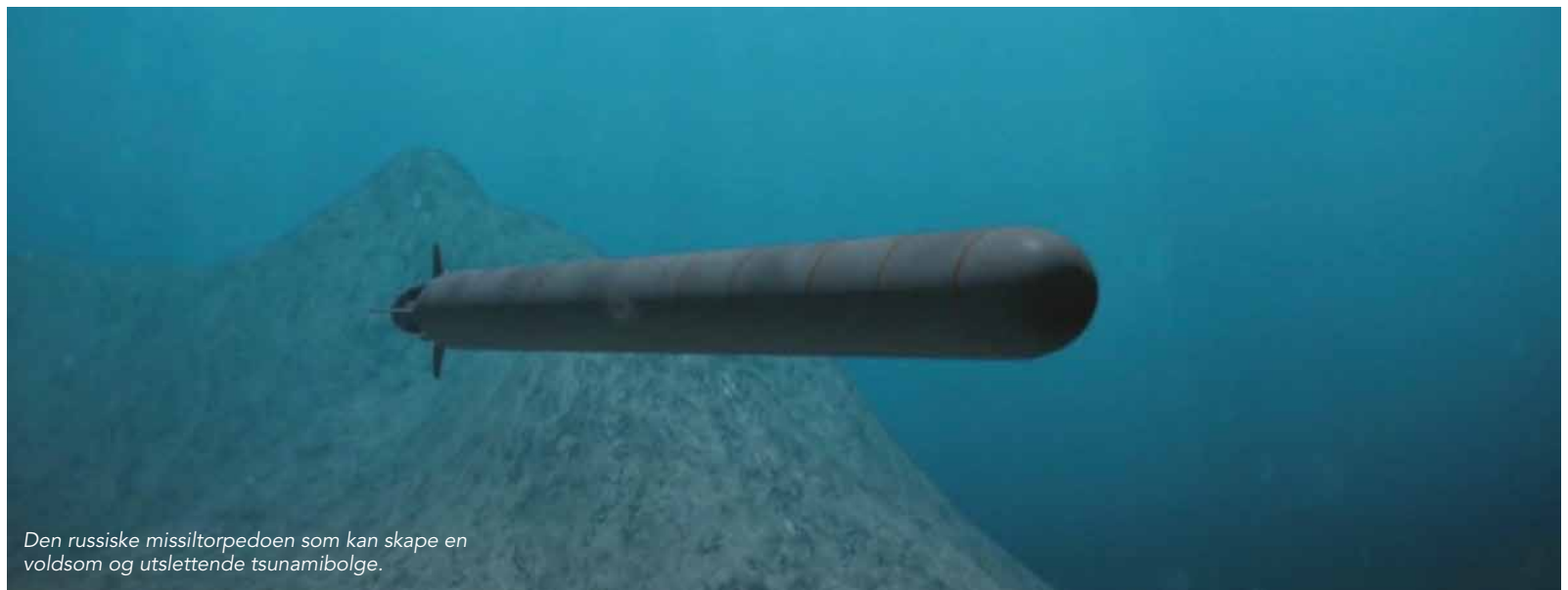
stagnert økonomisk. Knappt 1 prosent vekst i året er hva president Putin klarer å presse ut av russisk økonomi – hvis vi skal stole på russisk statistikk. Den svake veksten førte til at russernes disponible inntekt gikk ned med 17 prosent de siste fem år. Da tallet ble offentliggjort ble sjefen for det russiske statistikkontoret (Rosstat) sparket. Den nye sjefen forbedret lydig faller i disponibel inntekt til 13 prosent. (Statistikk «Russian Style») Russland henger dessuten stadig lenger etter i utvikling og nyskapning i forhold til Europa og har havnet i den samme bakevjen som i Bresjnev-epoken (1964-1982)

FOTLENKENE

Årsaken til den vedvarende misæren ligger i tunge fotlenker som ufattelig korrupsjon, statlig kleptokrati, vestlige sanksjoner og manglende investeringer. Vestlige investorer skyr Russland, mens russiske oligarker plasserer sine milliarder i banker i London, Zürich og New York, og i eiendommer langs Rivieraen. Kapitalflukten skyldes at eiendomsretten i praksis er opphevet. Oligarker som holder seg inne med Putin kan straffet forsyne seg av fristende godbiter hos konkurrentene. Kleptokratiet startet i 2003 med arrestasjonen av Mikhail Khodorkovskij, Russ-



President Vladimir Putin.



Den russiske missiltorpedoen som kan skape en voldsom og utslettende tsunamibølge.

land rikeste mann. Hans blomstrende oljeselskap Yukos ble gitt til Rosneft.

Det nytter ikke for de skadelidende å bringe plyndringene for retten. Dommerne dømmer som de får beskjed om. Lager de bråk risikerer de å bli sperret inne i årevis. Khodorkovskij satt inne i ti år. Hvem våger å satse under slike forhold? Putin har skapt et samfunn med få fremtidsrettede vekstimpulser. Den russiske professor Jevgenij Gontmakher kom i 2008 med følgende dystre spådom: « Russlands fremtid er svært usikker. Jeg ser ingen fremtid. Jeg ser bare tåke».

STATSKASSEN TAPPES

Russlandseksperten Anders Åslund, Atlantic Council, anslår at Putin og hans milliardærvenner fra 2006, da kleptokratimaskineriet ble perfektionert, årlig har tappet den russiske statskassen for 15-25 mrd dollar. Sikkert halvparten tilhører Putin alene. De astronomiske beløpene plasseres trygt i utlandet. Den akkumulerte flukten av privat kapital passerte 800 milliarder dollar i 2019, noterer Åslund. Putin & Co nøyer seg ikke med bare å ha sugerørene i statskassen. Statlige bedrifter er også praktiske å ha. Gazprom jobber ikke for den russiske

staten, men er blitt en sparegris for Putin. Markedsprisen på London børse sank fra 369 mrd. dollar i mai 2008 til knappe 60 mrd i 2019 (et kursfall på 310 mrd. dollar), men den grassate nedgangen har ikke fått konsekvenser for Alexei Miller som har vært sjef i snart 20 år. Han gjør som presidenten befaler og er lydig og flink. Så lenge Putin bestemmer i Kreml vil russisk økonomi være på felgen og setter begrensninger på hvor mye som kan bevilges til forsvaret.

Russland er verdens største land i utstrekning, men med en jevnt synkende befolkning. I 2020

Putin på et marinefartøy under en øvelse.



er det ca. 142 millioner russere. Putin beklager seg over at landet mister en storby i året, ca. 700.000 mennesker. Utstrakt alkoholmisbruk, et svakt helsevesen og dårlige bo- og leveforhold er en hovedforklaring. At den autoritære skruestikken strammes inn hvert år gjør ikke forholdene bedre. Befolkningen i Storbritannia, Tyskland og Frankrike er 50 prosent høyere enn Russlands (212 mill. versus 142 millioner). Tar man med hele EU, med et samlet folketall på ca. 500 millioner, blir bildet av europeisk overlegenhet overveldende i forhold til Russland.

Kina er imidlertid ikke på felgen, hverken, militært, økonomisk eller demografisk. Kina vokser dobbelt så fort som USA og kan allerede ha gått forbi. I motsetning til Russland har Kina også en sterk innovasjon og en voksende befolkning. Kort sagt tegner Kina til å bli en større utfordring til USA enn Sovjet var under den kalde krigen. I økende grad vil utfordringen fra Kina legge beslag på det amerikanske forsvarsbudsjettet. Professor Ross spår at USA av disse grunner etter hvert trekker seg mer militært ut av Europa for å hamle opp med Kina i Øst Asia, Stillehavet og globalt. Europa klarer

jo seg selv militært i økende grad. Det transatlantiske samarbeidet vil nødvendigvis bli influert av at Kina avanserer til supermaktstatus. For å bevare samholdet i NATO er det avgjørende at Europa øker sin motstand mot Russlands provokasjoner og sine bidrag til maktbalansen på kontinentet.



Av John Berg, major (R)
Forsvarsanalytiker

NH90 FLYR OG FLYR



Nederlandsk NH 90.

Det er noen som klarer å få skikk på sine NH90 fregatthelikoptre (NHF NATO Frigate Helicopter versjon). Den franske flåten flyr sine jevnt og trutt. Og 26. juni vendte en nederlandsk NH90 NFH hjem etter fem måneders deployering til Gulfen, ombord på fregatten HNLMS de Ruyter. Fartøy med helikopter hadde da operert som del av EMASOH (European Maritime Awareness in the Strait of Hormuz). Denne operasjonen ble iverksatt etter fjorårets episoder med angrep på og kapring av flere skip. Dette NH90 helikopteret, reg.nr. N319, kan loggføre EMASOH innsatsen som sin tredje internasjonale deployering siden det kom i tjeneste i 2016.

Samtidig meldes det at Belgia nå vurderer å prøve å selge sine fire NH90 TTH (Tactical Transport Helicopter). Mest aktuelle, mulige kjøper skal være Luxembourg. (Laurent Heyligen og Kees van der Mark, Air Forces Monthly aug 2020)

HELIKOPTRE MED KLØR



AW 159 Wildcat.

Britiske Royal Navys Leonardo AW159 Wildcat HMA2 helikopter er nylig vist frem bevæpnet med hele 20 Martlet laserstyrte lette missiler. Wildcat er helikoptret som har avløst Lynx i Royal Navy mens Martlet er en missiltipe britene vil bruke mot blant annet angrep av hurtige småbåter. Som kjent har ikke minst Irans marine stor kapasitet med slike små fartøyer.

Wildcat kan også føre det noe større Sea Venom sjømåls missilet, Stingray torpedoer, Mk11 dypvannsbomber og en tolvsku. Wildcat får en viktig rolle blant annet ombord på eskortefartøylene i britenes to Carrier Strike Groups, med de nye 65.000 tonn hangarskipene HMS Queen Elisabeth og HMS Prince of Wales. (Dave Billinge, Warships International Fleet Review, juni-juli 2020)

KONKURRANSE. TUNGE HELIKOPTRE



CH 53 Super Stallion

Tyskerne, som forstår betydningen av taktiske helikoptres mobilitet for raskt å kunne flytte tropper, våpen, kjøretøyer og utrustning dit det trengs, kjører nå en svær konkurranse for å erstatte sine gamle og slitne CH-53. Det dreier seg om hele 82 CH-53 av litt forskjellige versjoner, hvorav de første kom i tjeneste så tidlig som i 1974. Som ventet har tyskerne shortlistet Boeing CH-47F Chinook og Sikorsky CH-53K King Stallion; altså markedets nyeste versjon av CH-53. Det blir ifølge planene imidlertid ingen en-mot-en erstatning av de 82 utgående helikoptrene. Plantallet, slik det står i dag, er mellom 44 og 60 nye maskiner. Blant spesifikasjonene er en maks take-off vekt på 19,7 tonn. Kostnadsramme er foreløpig satt til 5,7 milliarder euro og levering er planlagt for perioden 2023 til 2031. (Khalem Chapman, Air International mai 2020)

OG RUSSENE STREVER

Sagaen om den russiske nordflåten Kuznetsov hangarskip går videre. Som kjent har det aldri vært skikk på fartøyet, som stort sett bare har oppnådd å skremme enkelte politikere, forskere og journalister som har fulgt dårlig med. En kort repetisjon: Kuznetsov har aldri seilt utaskjærs uten følge av taubåt, for sikkerhets skyld. Problemerkene med maskineriet har vært notoriske. På det berømte toktet til Middelhavet for å bombe IS i Syria mistet det to kampfly som måtte gå i sjøen grunnet trøbbel med stoppewirene på dekk, som forhindret landing. De gjenværende flyene måtte operere fra



Hangarskipet Admiral Kuznetsov.

Hmeimin mens hangarskipet seilte rundt til allmenn forlystelse. Vel tilbake hos Nordflåten i 2017 gikk Kuznetsov i dokk, som sank i 2018. Dette medførte at en svær kran veltet over fartøyet og slo et stort hull i dekket. Kort tid senere, i 2019, ble det en ganske kraftig brann ombord.

Det har versert motstridende meldinger om at Kuznetsov var oppgitt og skulle hogges, eller om det skulle repareres. Nå hevder Nordflåten av hangarskipet er under reparasjon og oppdatering ved Zvyozdochka-verftet og at sjøprøver vil finne sted i annen halvdel av 2022. Fartøyet får blant annet nytt maskineri og kjeler m.v., og nytt luftvern. (Usman Ansari, Warships International Fleet Review juni/juli 2020)

OG RUSSENE BYGGER



T 160 Blackjack blir avskjært av Belgisk F 16.

Russerne har igjen satt det velkjente bombeflyet Tupolev T-160 (NATO-bet. Blackjack) i produksjon. Det er første fly av den nye versjonen Tu-160M som nå tar form på produksjonslinjen i Kazan. Dette forteller imidlertid også en historie om manglende ressurser. Beslutningen om å gjenoppta produksjonen av T-160 ble tatt så tidlig som i 2015, og det fremgår nå at tiltaket innebærer at det nye bombeflyprosjektet PAK DA er satt på vent; «for å samle erfaring», som det heter. Russene har i dag 17 Tu-160 i operativ tjeneste. (Piotr Butowski, Air Forces Monthly, juni 2020)



**Lowe Alpine
Airzone Camino**
Romsig sekk som er
designet for å brukes i
krevende terreng.
1687,-



Halite Void 80
Bagen brukes også som
dropbag, og spesielt utviklet
for å tåle harde påkjenninger.
1723,-



Arc'teryx Zeta FL
Minimalistisk, pakkvennlig
og vanntett GORE-TEX
skalljakke.
2625,-



**Garmin Instinct Solar
Tactical**
Robust GPS-klokke som har
solcellelading.
5238,-



**Swarovski Optik El Range
10X42.** Med lasermåler, samt
ekstremt god optisk kvalitet.
30375,-



Oakley Radar Ev Path
Tilpasset for løping, med
utvidet synsfelt.
1843,-



Garmin fenix 6 Pro Solar
Utnytt solens kraft med
fenix® 6 Solar.
11058,-



Crispi S.W.A.T Evo
Solid og lett sko med
GORE TEX og godt grep.
2862,-

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



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