OFFISERSBLADET

Tidsskrift for Befalets Fellesorganisasjon



- Litt av hvert
- Kjekt å ha!
- Hva skjer?

4 2022

SIDE 10-13:

– BFOs lederkonferanse 2022

– Leidanglekene i TMBN

– BFO på Arendals-uka!

– NOCA/ Marinemesterskap i Bergen

– Nytt 7.62mm maskingevær i Forsvaret


HYUNDAI
Rotem

MED
Military Equipment Denmark
+45 5943 0300 | info@med.dk | www.med.dk



K2: Norges nye stridsvogn

K2 Norway representerer fremtidsrettet teknologi som ivaretar mobilitet, ildkraft og beskyttelse på en balansert måte. Ny design og materialteknologi gir lav vekt, optimal manøverevne og styrket ildkraft.

K2 Norway levers med en digital infrastruktur fra norsk industri som sørger for full interoperabilitet med øvrige norske kampplattformer, fartøyer og fly. Moderne sensorer og beskyttelsessystemer vil sikre stridsvognas overlevelse mot dagens og fremtidens trusler.

K2s digitale infrastruktur gir muligheter for å videreutvikle vogna som en del av et autonomt stridsmiljø hvor både mobilitet, sensorutnyttelse og beskytning kan gjøres i ubemannet modus.

Forsyningssikkerhet ivaretas ved at K2 sammenstilles i Norge med norsk industripartnere. Driftskostnader reduseres ved å benytte 3 personers besetning og et fleksibelt logistikk- og vedlikeholdskonsept tilpasset norske brukeres behov.

Sør-Koreas store produksjonskapasitet kan gi Norge en meget hurtig levering dersom norske myndigheter skulle ønske det.

Hva bringer høstsemesteret?



Sommer og ferie tar som vanlig fort slutt, og nå starter høstsemesteret. De fleste av oss er tilbake fra en velfortjent ferie og pust i bakken. Noen i samme jobb, noen i ny jobb, kanskje nytt tjenestested, eller på skolebenken. Vi ønsker oss selv lykke til med innsatsen i møte med de utfordringene som eventuelt måtte komme i siste halvår 2022.

Det er gledelig at Norge som et lite, men strategisk viktig land, bidrar med mye materiell til Ukraina. En større mengde splintsikre vester og hjelmer, samt et større parti med den norskproduserte panservern-raketten M-72, ble tidlig sendt til Ukraina. Så fulgte våre gamle artillerivogner M-109 GN. Nå har vi også børstet støv av våre lenge lagrede MLRS-systemer, sendt de til Storbritannia, som sender sine egne vogner, og oppdaterer de norske til eget bruk. I tillegg er et større antall IVECO pansrede feltkjøretøy på vei til Ukraina. Disse er tidligere brukt i Afghanistan, men har stått lagret på Trandum i flere år utendørs. Siste nytt er at USA donerer det norskutviklede luftvernsystemet NASAMS til Ukraina.

Offisersbladet er for øvrig svært spent på status på en rekke anskaffelsesprosesser i dag. Det er veldig «stille i fjøset» når det gjelder anskaffelse av helikoptre til Kystvakta, Fregattvåpenet, Hæren og Spesialstyrkene, likeledes nye stridsvogner. Slike anskaffelser tar som kjent lang tid. Skal noe av dette være på plass innen 2025, så er vi allerede alt for sent ute. Videre, hva vet vi om anskaffelse av luftvern og utskiftning av vår nasjonale radarkjede – ingenting.

Oppkjøringen til denne utgaven har vært preget av ferietid, men jeg har likevel gjort et forsøk på å få med det jeg kaller litt av hvert av interesse. Alt fra Luftmaktseminaret på LKSK, BFOs Lederkonferanse, TMBNs Leidang-leker, Kronprinsbesøk hos Veteran Møter Veteran i Lommedalen, til Offisersbladets besøk på Sikorsky-fabrikken i Connecticut/USA (Black Hawk/ Sea Hawk bl. annet). Håper noe av dette kan være av interesse.

Så en aldri så liten frustrasjon på slutten. Det er flere enn Offisersbladet som i en årrekke har hatt meget god nytte av Forsvarets Digitale Bildearkiv. Bildearkivet brukes nemlig også av sivile medier, i tillegg til at det gir (rettere sagt ga), et meget godt bilde av Forsvarets aktivitet til enhver tid. Nå har bildearkivet vært nede for telling i et drøyt halvår, uten at det ser ut til at det brukes alt for mange kalorier for å rette opp det som måtte være feil. Dette er alt for dårlig Forsvarets Mediesenter!

Einar Holst Clausen
Redaktør Offisersbladet



4/22

OFFISERSBLADET
Organ for Befalets Fellesorganisasjon

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:
E-post: offisersbladet@bfo.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: PITBOX AS post@pitbox.no
Trykk: UnitedPress Poligrafija

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

FORSIDE:
Kvinne i intops.
Foto Forsvaret.

REDAKSJONEN AVSLUTTET:
25. august 2022
(Bekreftet opplag 1. halvår 2021 - 10.400)

UTGIVELSESPLAN 2022:

NUMMER	MATR.FRIST	UTGIVELSE
Nr 5, oktober	7. oktober	21. oktober
Nr 6, desember	25. november	9. desember

FØLG BFO PÅ:
facebook.com/bfo.no
twitter.com/bfo12
instagram.com/bfo12

Fagpressen F OPPLAGSKONTROLLERT



sopra steria

innhold

faste saker:

Redaktøren: Hva bringer høstsemesteret? 4

Litt av hvert 14, 22, 52

BFO-hjertet 18

BFO leder 28

Giv akt! 30

Hva skjer? 32

KAFO leder 46

Pensjonssidene 48

BFOung 60

Filmanmeldelse 62

Tilbakeblikk 64

Leserinnlegg 70

10 gode grunner 74

Internasjonale nyheter 82

artikler:

BFOs lederkonferanse 10

Den grønne leidang 16

Luftmaktseminaret – krigen i Ukraina 20

H.K.H. Kronprins Haakon besøkte veteranarrangement 24

Arendals-uka større enn noen gang! 26

Besøk på Sikorskyfabrikken i Connecticut/USA 54

Forsvarets utfordringer i dag – hva fungerer dårlig? 58

På den annen side – hva er bra i Forsvaret i dag? 59

Sjøkrigsskolen vant Nordisk kadettstevne i Bergen! 66

Erstatteren til BV 206DN6 fra 2030? 72

Nå er 7,62mm kalibret tilbake på våre maskingevær! 76

Anerkjennelse og ivaretagelse 78

Nye lastevogner til Hæren! 80

18–19


BFO'eren som på Madla ble kalt for «Mister BFO»!

Denne gang tok Offisersbladet turen til Sætre, for å besøke BFO-ildsjelen Christian Carstensen.

26–27


Arendals-uka

større enn noen gang!

Med det enorme antallet utstillere og besøkende, er Arendal sentrum og Pollen i ferd med å bli for liten.

62–63


DANGER CLOSE

AUSTRALSK KRIGSFILM

Modige australiere i Vietnamkrigen

66–68


Sjøkrigsskolen vant Nordisk kadettstevne i Bergen!

Nordisk kadettstevne (NOCA) har tradisjon tilbake til Sverige i 1948. NOCA i Bergen i år er altså det 73. som arrangeres! Corona-pandemien satte nemlig en stopper for kadettstevnet i 2020 og 2021.

KONGSBERG

ONE SYSTEM

- TO GROW WITH

MIX OF MISSILES

- FOR MISSION FLEXIBILITY

EVOLUTION CONTINUES

- APPROACHING FULL SPECTRUM AIR DEFENCE



AIM-120 AMRAAM

AMRAAM Extended Range (ER)

AIM-9X Sidewinder

www.kongsberg.com

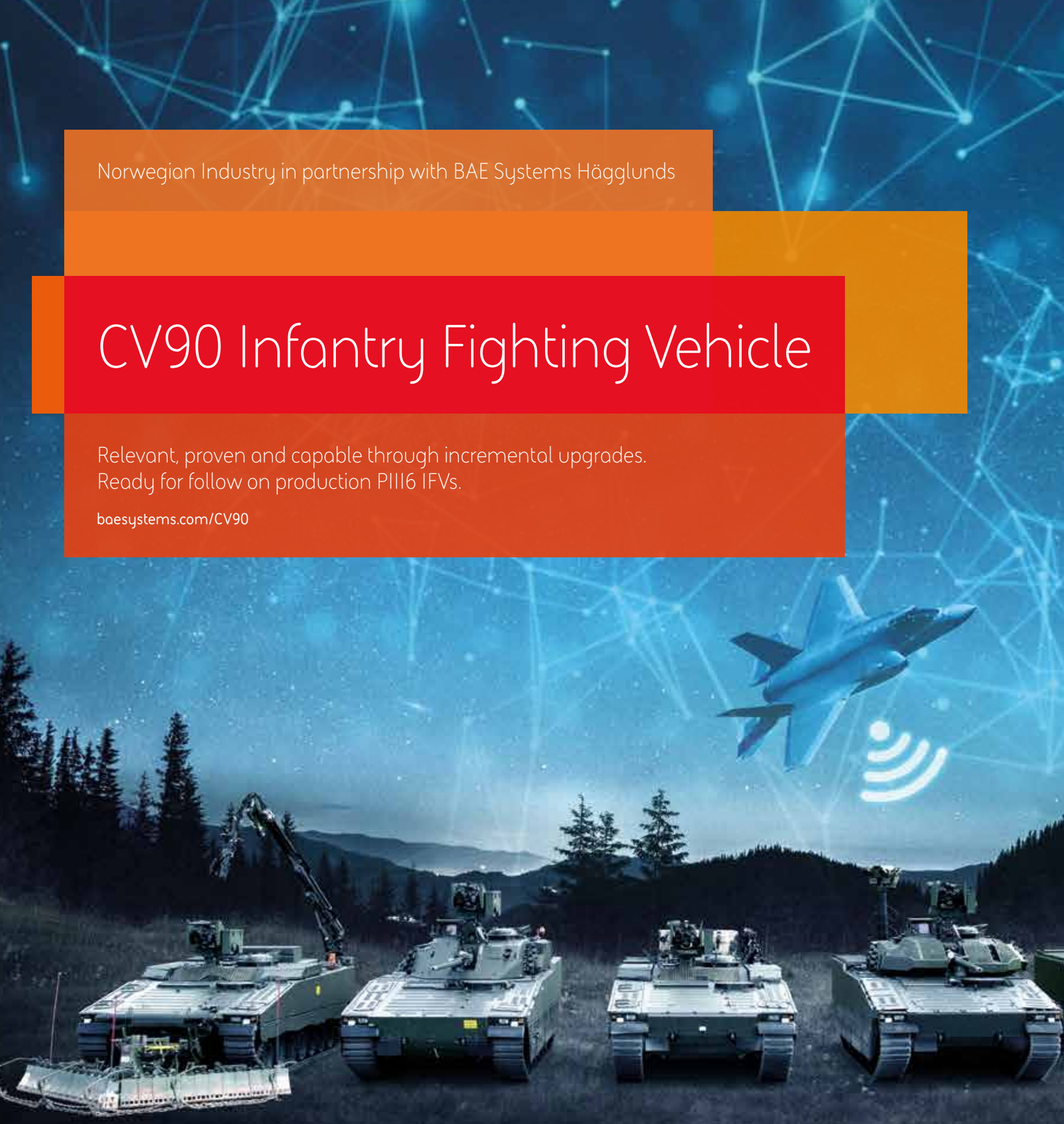
NASAMS
Air Defence System

Norwegian Industry in partnership with BAE Systems Hägglunds

CV90 Infantry Fighting Vehicle

Relevant, proven and capable through incremental upgrades.
Ready for follow on production PIII6 IFVs.

baesystems.com/CV90



16 variants in use by seven countries.
Thank you for putting your trust in us!

On its way


MASKINERING A·S
SCANIA
AUGMENTI™
PTM INDUSTRIER
T&G ELEKTRO
Nammo
TELEDYNE FLIR
Norautron
MoRek a.s
KONGSBERG
RHEINMETALL DEFENCE
Sysint
Teleplan GLOBE
THALES
TaMek a.s
FORSVARET
ORITEK
TOTAL DEFENCE GROUP
CHSnor AS
FORSVARET
CV90 Norwegian Industry Cluster
@BAESystemsNorge
BAE SYSTEMS

BFOs lederkonferanse

Over 90 BFO tillitsvalgte og ansatte satte hverandre i stevne tre dager på Quality Airport Hotel Gardermoen. Lederkonferansen er en fin arena for faglig påfyll, gjensidig informasjonsutvikling og kollegialt samvær.



BFOs leder Jens Jahren ønsker velkommen og orienterer om status i BFO.


Forandlingslederne Dag Stulien og Ragnar Dahl øste av sin kompetanse rundt M&E prosjektet.



Forhandlingsleder tariff Lars Omberg orienterte om blant a nnet nytt lønnssystem.

■ Tekst/foto Einar Holst Clausen

Jens Jahren orienterte de fremmøtte om status i BFO og det pågående arbeidet BFO gjør for sine medlemmer, så vel som dagens utfordringer i Forsvaret og hvordan BFO aktivt og konstruktivt bidrar i mange prosesser. Det ble lagt særlig vekt på arbeid og innspill i forhold til personell- og kompetansesituasjonen/utfordringen som Forsvaret står midt oppe i nå. De tillitsvalgte fikk høre om et solid BFO, med stadig medlemsvekst, et faglig sterkt sekretariat, solide regioner og lokale tillitsvalgte, som støtter godt opp om sine medlemmer. Jens minnet også på at det til neste år er BFO Kongress!

En lederkonferanse handler mye om faglig påfyll, og først ut var forhandlingsleder Lars Omberg, som ga en innføring i hvordan det nye lønnssystemet er og er ment å virke. Grunnleggende prinsipp er her at befalingsmenn og kvinner skal få en anstendig lønnsutvikling. Omberg orienterte om at minstelønn har økt i alle stillingskoder, og sa også noe om godkjenningsregler for annen kompetanse. Lars avsluttet med å fortelle om videre prosesser, og hva BFO skal jobbe videre med/følge nøye med på.

Ingen Lederkonferanse uten orientering om ikke fullt så populære saker, slik blant annet «Modernisering & Effektiviseringsprosjektet». Forhandlingsleder Dag Stutlien gikk gjennom M&E, og fortalte om innsparingskrav på 2,3 milliarder kroner innenfor gjeldene langtidsplan! Hvordan er det i det hele tatt mulig? Det vil kunne gå ut over personellet, og situasjonen i dag er at vi sliter med rekruttering, samt det å beholde personellet. Forsvaret er underbemannet, og personellet er slitne av merarbeid. Er vi i stand til å bemanne opp? M&E-prosjektet beskriver kraftige kutt i årsverksrammen. Vil Forsvaret nå ha økonomi til nødvendige anskaffelser? Det jobber mange i M&E-prosjektet, i til sammen 11 prosjektgrupper, noe som vel også representerer en kostnad? BFO vil helt klart bli involvert i en rekke forhandlings- og drøftingsmøter i tiden fremover.

Ragnar Dahl satte søkelys på utfordringene med varslingssaker. Det er ubehagelig å bli utsatt for et varsel. Hver og en av oss bør tenke nøye igjennom egen adferd. Nyhetssendingen på NRK om varslingssaker i Forsvaret, medførte et rush av andre varslingssaker. Mange av sakene er eldre og ferdigbehandlede. BFO forsvarer ikke handlingene, men forsvarer en rettferdig behandling. Ragnar avsluttet med en overordnet gjennomgang av lov og regelverk rundt dette med varslingssaker og hvilke varslingskanaler som vi har. Det ble gått gjennom en rekke eksempler, med hvordan man burde reagere. Hva er en varslings- kontra personalsak? Uansett er det en god regel å skvære opp umiddelbart, på lavest mulig nivå.

BFOS GYLNE BLINK

Dagen ble avsluttet med uformell middagssamling med pizza på

> *«Det er BFOs ansvar å si ifra til Forsvarets politiske og militære ledelse, hvis de er i ferd med å hoppe utfor kanten uten fallskjerm».*
>
> Sa Ragnar Dahl med glimt i øyet



BFOs one and only på kompetanseutvikling Jon Vestli mottok BFOs Gylne Blink.



Pizzakveld.



Knut Storberget og BFOs leder Jens Jahren.

menyen. Under middagen ble også BFOs «Den Gylne Blink» delt ut. Dette er en æresbevisning til en BFO'er, som har utmerket seg over lengre tid. «Den Gylne Blink» tildeles av BFO personalforening på vegne av de ansatte. Årets «Gylne Blink» ble tildelt BFOs kompetanseutvikler Jon Vestli, for hans utrettelige arbeid med kursvirksomhet og kompetanseheving av de tillitsvalgte. Resten av kvelden var satt av til videre sosialt samvær.

HOVEDSTYRET ORIENTERTE

Jens Jahren åpnet dag to og ga ordet til Hovedstyrerepresentant Lars Ullensvang som orienterte om forberedelser til neste års kongress. Her inngikk BFOs formål og vedtekter, veien frem mot Kongressperioden 2023-2026, og oppfordring til å sende innspill til programutvalget i god tid før kongress. Geirhild Snilldal Engen fulgte på med å fortelle hvem som sitter i Valgkomiteen og hvordan de jobber frem mot Kongress og påfølgende valg. Hun presiserte viktigheten av at BFOs medlemmer bidrar med forslag til kandidater til de verv som er på valg. Orientering og påminnelse kommer på trykk i Offisersbladet.

Jens kommenterte til slutt litt om BFOs lokale aktivitet. BFOs KAFO (kadettene) har jobbet mye med dette, og kommet opp med mange forslag til lokale aktiviteter og det å skape lokalt engasjement. Hvordan motiverer vi for å få lokalt tillitsvalgte? Hva kan BFO bidra med for å øke rekrutteringen? Vi ønsker tillitsvalgte i alle aldre og fra begge kjønn.

FORSVARSKOMMISJONEN

Lederkonferansen fikk så litt tid til å forberede gode spørsmål til leder av Forsvarskommisjonen Knut Storberget, som var førstemann på talerlista etter lunsj. Knut Storberget åpnet humoristisk, men understreket at dette er den viktigste arenaen han kan være på, og han har et svært hektisk reiseprogram. Han oppfordret til ærlige meninger og innspill til kommisjonen.

Storberget ønsket primært ikke å orientere om Forsvarskommisjonen, men ønsket å få innspill til det videre arbeidet i kommisjonen. Han bemerket at BFO sentralt allerede har gitt et innspill til kommisjonen. Han tok oss deretter raskt igjennom arbeidet de gjør og hvilke vurderinger de må forholde seg til, samt det at kommisjonen må tørre å utfordre en del etablerte sannheter. Spørsmålene fra salen ble mange. Alt fra medflytter-problematikk, skjevheter mellom drift og investering, manglende innkjøpssynergier mellom etatene, Forsvarsbygg, den kritiske personellsituasjonen, boforhold/manglende boliger, pensjon, dårlig flyavtale og hvilken beredskap og hvilke avdelinger er kampklare for 65 milliarder kroner? Her måtte det settes begrensning, for tiden strakk ikke til.

Storbergets orientering der han ofte henvendte seg personlig med navn på de i salen, samt hans utdypende svar på spørsmålene må gis terningkast 6.

> *«Den alvorlige sikkerhetssituasjonen i Europa i dag, har virkelig preget arbeidet i kommisjonen, men også fremtidens sikkerhetsutfordringer»*
>
> Knut Storberget

BFOS HEDERSPRIS

Det var tid for å kunngjøre hvem som skulle tildeles BFOs Hederspris 2022. Her er et utdrag på Nordnorsk fra hva komiteleder Bjørn Anthonsen innledet med:

«På vegne av komiteen må æ takke før innspillan. Det er fantastisk å se at vi BFO (som vi si på nordnorsk) aule rasanes gode kandidata år etter år. BFO er en organisasjon full av dyktige folk, som gir av seg sjøl, sin tid og e tydelig stolt av det BFO står før. Årets prisvinner e nominert av flere og ganske sikkert godt kjent før mange her i salen. Lokalt har prisvinneren i en årrekke stått på for medlemmene som ATV, lokalforeningsleder, mentor og inspirator. Regionalt en markant regionstyreleder og i en periode frikjøpt heltids tillitsvalgt med fullt trøkk. Alltid tid for medlemmer og medmennesker, med ett lunt smil og godt humør, underfundige anekdoter, kloke refleksjoner og gjennomtenkte innspill.

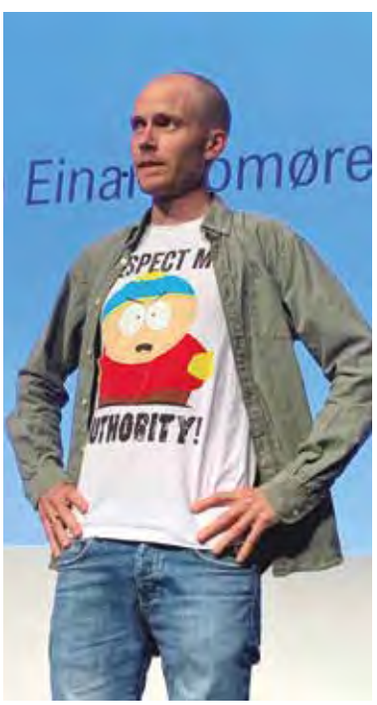
Prisvinneren er som mange av dokker i salen uredd og det som tas opp er vel gjennomtenkt og vitner om stor oversikt og helhetlig tenkning. I BFO beskrives prisvinneren som direkte, positiv og empatisk, med en uredd røst som taler fra hjertet, et stort BFO hjerte. Utenfor de formelle rom e det ofte mye humør å spilloppa. Særlig når det e likesinna til stede noe vi andre da glede oss stort over. På privaten beskrives prisvinneren som et utpreget Ja-menneske som er engasjert i alt fra politikk til fotball, før som lovende Ja noen vil si rasende god spiller nu som A lags trener.

Han er langt over gjennomsnittlig kreativ noe som hjemstedets revymiljø nyter godt av, som mangeårig tekstforfatter og nu også regissør og produsent, og nu skjønne æ brått koffer det alltid e sånn stas å sitte ved samme bor som prisvinneren. Når æ intervjua fruen kom det historier på løpende bånd varme gode morsomme som vitne om en familiefar som bryr sæ og tar vare på sine. Han elske å kokkelere særlig nu som grillen e rulla ut i hagen. Han har en forkjærlighet for mørkt seigt øl som nesten ingen andre lika.

Årets prisvinner er en stor kapasitet som bruker sin erfaring som tidligere offiser nu sjefsersjant, tillitsvalgt og livet ellers på en fremragende måte. Som dokker skjønner et forbilde for oss alle. BFO's hederspris 2022 går til Rune Stave!»

BJØRN EINAR ROMØREN

Salen fikk et interessant innblikk i hvem Bjørn Einar Romøren er, hva han har prestert, og ikke minst hva han gikk igjennom med sin kreftsykdom. Mye handlet om kompleksiteten i det å være i skihopper. Hva det krever av trening, forberedelser, fokus på detaljer, og viktigheten av å sette seg mål. Å være skihopper krever en god psyke, noe som ifølge Romøren selv kom godt med for å møte og komme igjennom sykdommen. Vi fikk også et humoristisk innblikk i det indre liv hos landslagsgutta i hopp, og litt rundt lagsamarbeidet som er så viktig. Et flott foredrag av en stor idrettsutøver, og dessuten finalist i Mesternes Mester.



Bjørn Einar Romøren.



Hedersprisvinneren Rune Stave.

> «Vi jobber for mye, men øver for lite»
>
> Lars S. Lervik sjef Hæren



Sjef Hæren generalmajor Lars S Lervik.



BFOs samarbeidspartnere var tilgjengelig i alle pauser.



Gruppearbeid med forberedelse av spørsmål til Knut Storberget.

ORDNING FOR MILITÆRT TILSATTE (OMT)

Sjef Hæren generalmajor Lars S. Lervik og sersjantmajor i Hæren Kristian Simonsen hadde tatt seg tid til å snakke til Lederkonferansen om OMT, men var først innom en status i Hæren.

Kort fortalt kom det frem at personellstrukturen må styrkes, kompetansen må økes, gjerne ved egne utdannings-institusjoner. Sersjantmajor Simonsen stilte spørsmålet om det har blitt slik at OR-søylen utfører OF-oppgaver og vise versa? Avdelingene ute må være fullbemannet og ha riktig kompetanse. Spørsmålene fra salen i etterkant var mange. Det ble rettet kritikk mot blant annet Utdanningsreformen, personellsituasjonen, mangelen på instruktører til å drive utdanningen, og blant annet mangelen på teknikere i så vel Hær, Sjø som i Luftforsvaret. Ønsket om å få akkreditering og studiepoeng for kompetansepåbygging i løpet av tjenesten, var et ønske fra salen.

Konferansens andre dag ble avsluttet med en festmiddag, der Harald Rønneberg var konferansier. Det ble en latterfylt og meget hyggelig kveld, med flere musikkinnslag.

BFOs samarbeidspartnere presenterte seg selv første økt på konferansens siste dag. Disse var **Ambera,** som selger et boligkonsept med bofelleskap. Leilighetskomplekser med fellesaktiviteter/områder. De første konseptene ligger i Spania, men de har planer om å utvide til flere land i Europa. **Tannhelseforsikring** på Lysaker presenterte seg og sitt produkt, som i korthet går ut på å ha en forsikring som dekker eventuelle tannhelseproblemer. **Nordea** presenterte avtalen de har med BFO/YS, med et av markedets beste billån, boliglån, kredittkort og sparealternativer osv. **YS** presenterte sin pakke av medlemsfordeler (YS Fordel), med en rekke produkter med rabatter fra 20-30% avslag. Dette kan alle BFO-medlemmer dra nytte av. **BFO-forsikring** (Søderberg & Partners) var de neste ut, og de orienterte om hele forsikringspakken. BFO-forsikring er også et rådgivningskontor rundt det med forsikringer. Gode trofaste **Forsvarets Personellservice** (FP) orienterte om hva de gjør for sine kunder/medlemmer, og det de tilbyr av lån og spareprodukter. De fleste av oss er jo FP-medlemmer. **If** var sist ut. If har vært med BFO i mange år, og har gode rabatter på alle sine forsikringer som tilbys BFO-medlemmer. If er best i test på kundetilfredsundersøkelser.

Leder BFO Jens Jahren avsluttet konferansen med noen velvalgte ord, og takket alle for at de har bidratt til nok en vellykket Lederkonferanse.

Forsvaret bestiller programmerbar Carl-Gustaf ammunisjon

Saab har mottatt bestilling fra Forsvaret på den nye programmerbare ammunisjonen (HE 448) til den rekylfrie Carl-Gustaf. Det er en 15-års kontrakt/rammeplan som inkluderer fremtidige leveranser av både den nye ammunisjonen (og flere typer), og den nye Carl-Gustaf M4. Norge blir den 14. nasjonen som går inn på denne avtalen.



Velkommen tilbake!

Norske soldater i NATO-styrken Enhanced Forward Presence i Litauen ble mottatt på Akershus festning med en stor oppstilling fredag den 5. august.

I underkant av 200 soldater møtte venner og familie. Det ble utdelt medaljer til hjemmeheltene. Takk for innsatsen!

Øyvind Førland Olsen
BFO



Tilbake fra Litauen.



Takk for denne gang.

Strålende Landsskytterstevne i Bodø

Det frivillige Skyttervesen og Forsvaret gjennomførte et glimrende Landsskytterstevne i Bodø i perioden 30. juli til 5. august i år. Forsvaret støtter som vanlig godt opp under Landsskytterstevnet. Kim Andre Lund ble kåret til skytterkonge i år.

I militært NM ble Knut Martin H. Solvik fra HV-08 Agder og Rogaland vinner i stangskyting HK 416, og i felthurtig med HK 416, ble vinneren Mats Flatås. Både forsvarsministeren og sjef Heimevernet var til stede under militært NM i stangskyting og felthurtig. Som vanlig hadde NRK en bred og svært god dekning av Landsskytterstevnet.

Einar Holst Clausen



Heimevernspersonell var som vanlig meget godt representert blant skytterne.



Glimrende skyting av miltært personell på Landsskytterstevnet med HK 416.



Forsvarsministeren og sjef Heimevernet var på plass også under feltskytingen.

Norske veteraner hjelper Ukraina



KHARKIV Daniel Viksund til venstre leverer uniformer til en ukrainsk soldat i Kharkiv. Foto Privat.

To norske veteraner har ifølge Forsvarets Forum samlet inn 100.000 kroner. Pengene fikk de inn i løpet av to uker, og skal delfinansiere to overvåknings-droner av typen Skyranger R60 og transport til Ukraina. Veteranene samlet inn 75.000 kroner rett etter at Russland invaderte nabolandet 24. februar. I mars dro de til Ukraina og leverte humanitært utstyr som bleier, morsmelkerstatning, tepper og hermetikk. De hadde også med seg et strømaggregat til sykehuset i Lviv.

I juli reiste de tilbake til Ukraina. Denne gangen hadde de blant annet med seg termiske sikter solcellepaneler og fire mindre droner. Dronene skal til 53. mekaniserte brigade i det ukrainske forsvaret. Rundt 20. august reiser veteranene til Kharkiv for å levere mer avanserte droner. Så langt har veteranene samlet inn penger som privatpersoner, men nå har de opprettet organisasjonen Veteran Aid Ukraine. Så lenge krigen varer, vil de sende nødhjelp og militært utstyr.

Einar Holst Clausen
Kilde: Forsvarets Forum

TELEDYNE FLIR TAKKER FOR TILLITEN vi blir vist gjennom å være en total leverandør til Forsvaret ved bruk av våre små verdensledende ubemannede systemer.



TELEDYNE FLIR

Visit: flir.com/uis/uas

Den grønne leidang

Den grønne leidang er en mange-åring tradisjon for Telemark bataljon der de ulike avdelingene møtes til kappestrid i ulike konkurranser:



Et av deltakerlagene under kappestriden ankom ved hjelp av et rullende «langskip». Kappestriden på Rena henter inspirasjon fra vikingtiden.

■ Tekst/foto Øyvind Førland Olsen

På Hærens egen webside skriver man;

«Den grønne leidang» er laget for å sørge for god stemning, og for å ta vare på en god krigerkultur. Ordenen belønner de som har utmerket seg i strid, eller på en annen måte for bataljonen. Hvert år utnevnes det derfor jarler på bakgrunn av innstillinger. Før dette gjennomføres det en kappestrid».

På Leidangen konkurreres det i påle(staurstøt)- og spydkast, øksekast, ølfatløft (mjødpresset) og motbakkeløp blant annet, som til slutt avsluttes i en jaktstart. Årets kappestrid ble tradisjonen tro holdt ved Rena leir i Åmot kommune, som er tilholdssted for yrkessoldatene i Telemark bataljon.

På tross av at Mek 4 gikk ut med flere titalls sekunder i forsprang i jaktstarten, blant annet som følge av å ha vunnet mjødpresset med 217 repetisjoner, var det ikke nok til å holde Kavalerieskadronen unna.

Sistnevnte hadde prestert på et høyt nivå i flere av øvelsene forut, og under siste konkurranse gikk de først over målstreken. Her er bildene fra Leidangen viktigst, så dette ble en bildereportasje.

Offisersbladet gratulerer Kav Esk med seieren!



Befalets fellesorganisasjon var til stede under kappestriden «Den grønne leidgang» ved Rena leir 2. juni 2022.



«Mjødpresset» besto i å løfte et ølfat som veide mellom 50-60 kilo flest ganger over hodet.



Vikingene følger med. Foto Hæren.



90 kilo medisinball ble løftet til tre forskjellige høyder under kappestriden. Dette var en av øvelsene som krevde mest av både muskler og god løfteteknikk.



Soldater fra Telemark bataljon heiet fram lagene som bar tungt i starten av juni.



Under motbakkeløpet kunne soldatene i Telemark bataljon velge mellom ulike gjenstander å bære gjennom en lengre løype. De ga ulik poengsum på bakgrunn av blant annet vekt.



Mek 4 gikk først ut i jaktstarten ved å felle en tømmerstokk som skulle bli med videre i deler av en hinderløype.



Pur glede over å vinne!



Laget fra Kavaleriseskadronen (i t-skjorter) vant kappestriden Den grønne leidang i år.

BFO'eren som på Madla ble kalt for «Mister BFO»!

Denne gang tok Offisersbladet turen til Sætre, for å besøke BFO-ildsjelen Christian Carstensen.



Her også som kokk.



Christian i sine yngre dager.


NYHETER

Derfor må du betale for turen med Svelvikferja

– Det var en kjempeopplevelse

Bryllupet skjedde på Spiraltoppen og ble dekket av Dramm ens Tidende.

■ Einar Holst Clausen

Christian hadde akkurat kommet hjem for helgen fra sin jobb på NAOC'en på Forsvarets Operative Hovedkvarter i Bodø. Hjem til sin kone Aven Baker Carstensen, som han for øvrig giftet seg med i juli 2021. Et giftemål som skjedde på Spiraltoppen i Drammen, og som lokalavisen Drammen Tidende slo stort opp (se oppslaget). Jeg er opprinnelig fra Oslo, men flyttet til Sætre som liten. Så jeg føler meg som en Sætre-gutt, forteller Christian.

Christian og Aven bor i et koselig rekkehus i Sætre med god utsikt over Oslofjorden, og hans Tesla står pent parkert ved siden av huset. Vi blir sittende og prate på terrassen med god utsikt til en velstelt hage. Christian som er 34 år, har allerede klart å bli en erfaren og respektert BFO tillitsmann. Christian har allerede god erfaring som tillitsvalgt, og kombinert med at han er en snakkesalig person, så har BFO benyttet han som en ressursperson både som konferansier på lederkonferansen i 2021, som foredragsholder om det å være tillitsvalgt på både lederkonferanse og for BESO (BFOs avdeling for befalselever, nå BFO Ung).

Christians gode formidlingsevne kom til nytte i hans tillitsarbeid som tillitsvalgt og lokalforeningsleder og nestleder på Madla i 10 år. Med informasjon og temakvelder, samt at han alltid var tilgjengelig for sine medlemmer, ble han på Madla bare kalt «Mister BFO». Han forteller at han hadde kjennskap til BFO før han kom til Madla. For etter førstegangstjeneste, kom han inn på FTBS i 2008, og der var organisasjonen på plass med sine orienteringer. Det var BFOs Lars Kristian Danielsen som overbeviste Christian om at BFO var det klart beste alternativet. Det var faktisk en «no-brainer», for BFO fremsto som det klart beste alternativet, forteller Christian. Dette var første møte med BFO, og det førte til at han ønsket å drive tillitsarbeid selv. Noe BFO og medlemmer på Madla senere satte stor pris på.

Nå ble det slik at Christian etter 7 måneder måtte slutte på FTBS

I denne artikkelserien kalt «BFO-hjertet», vil vi i tiden fremover presentere trofaste BFO-tillitsvalgte og gode BFO'ere, som gjør og har gjort en forskjell til det beste for BFO og fellesskapet.

Tidligere BFO-hjerter er Bjørn Anthonsen og Nikolai Valvik.



Niejmegenmarsjen har også vært en fysisk utskeilelse.



Lokalforenings klubba.


Alltid på plass med orienteringer til sine medlemmer.

på grunn av stryk i to fag, Han jobbet i barnehage noen måneder, før savnet av Forsvaret ble merkbart, så han møtte opp på FOS igjen, og kom inn på UBHH. Christian kom til Madla, og ble raskt involvert i BFO tillitsarbeid, og overtok etter hvert som leder av lokalforeningen der. Christian forteller at tillitsverv som dette er tidkrevende, men også svært givende. Man får et stort nettverk, og meget god innsikt i intern og ekstern drift, sier han videre. Han peker på at det er for få som tør påta seg tillitsverv, fordi arbeidsdagene er krevende og tiden ikke strekker til. Men tillitsverv er viktig, og det er bedre å gjøre et forsøk, gjøre en god jobb, og eventuelt la andre overta hvis tjenesten og tillitsarbeidet ikke lar seg kombinere, sier Christian.

Christian er OR 5+ og er på T-35 (38) kontrakt. Han gikk for øvrig det første kullet på VBU1 på Sjøkrigsskolen. Han har også fått med seg to år som logistikkbefal på fregatt. Han nevner også at overgangen fra å være offiser, til å være OR ved NATO-tjenestesteder, er merkbar. Som offiser ble du lyttet til, men som OR kan du si noe hvis du blir spurt, sier han med glimt i øyet.

På spørsmål om hva som er det viktigste for han i sitt tillitsarbeid, svarer Christian at vi bidrar til åpenhet og en god informasjonsflyt. Videre er det viktig at vi i motsetning til andre, setter søkelys på oss selv. Uansett konkurransen organisasjonene imellom, så er det viktigste at vi er ærlige og at personellet blir organisert. Christian setter pris på det enorme nettverket som BFO har, og han har allerede begynt å glede seg til BFOs Kongress i 2023. Der møtes BFOere i alle aldre, og BFOs fremtid formes.

Christian er som alle forstår fortsatt en ressursperson, og er medlem i BFOs lokalforening ved FOH, og sitter i BFOs Hovedstyre, noe han hadde ønske om selv. En god anledning til å bidra, samt få bedre innsikt i BFOs øverste styringsorgan. Meget interessant for teller mannen med det store «BFO-hjertet». Takk for ditt engasjement og lykke til videre Christian!

Luftmaktseminaret – krigen i Ukraina



Årets Luftmaktseminar hadde et særdeles aktuelt tema i år. Krigen i Ukraina – sikkerhetspolitiske og militære konsekvenser av det russiske angrepet på Ukraina.



Full sal som vanlig.

■ Tekst/foto Einar Holst Clausen

Årets Luftmaktseminar var utsatt fra februar til juni på grunn av Covid, men da kunne sjef Luftforsvaret Rolf Folland ønske velkommen til årets seminar i strålende vær i Trondheim. Årets tema ble av naturlige årsaker justert til å handle om sikkerhets-situasjonen i Europa på grunn av krigen i Ukraina. På relativt kort tid klarte Luftkrigsskolen å invitere en rekke svært kvalifiserte foredragsholdere fra inn- og utland. Sjef Luftforsvaret Rolf Folland åpnet årets Luftmaktseminar, tett etterfulgt av statssekretær i FD Bent-Joacim Bentzen, som kom inn på konsekvensene for Norge og NATO. Han la vekt på ytterligere styrking av Forsvaret, men også Norges evne til mottak av allierte styrker og materiell. Bodø og Andøya ble nevnt som viktige for slikt mottak, kanskje litt spesielt da de begge er nedlagt.

Nestleder BFO Rune Rudberg, spratt opp og stilte statssekretæren spørsmål om hans tanker rundt den kritiske personellsituasjonen i Forsvaret, og personellflukten fra Forsvaret. Statssekretæren var pinlig klar over situasjonen og sa at dette jobber FD kontinuerlig med. Bentzen lovet en jevn styrking av Forsvaret fremover, både på personell og materiellsiden. Sjef Luftforsvaret gjennomførte også en direktesendt video-overføring med flyelevene på Bardufoss, som nylig er uteksaminert! De sto oppstilt i en møtesal og ble gratulert til stor applaus fra salen.

Veteranbenken med pensjonerte offiserer var tynn i år, men de fremmøtte var meget aktive med spørsmål til foredragsholderne. Det blir for omfattende å komme inn på innholdet til alle foredragsholderne, men jeg skal nevne noen. Etter at professor Beatrice Heuser fra University of Glasgow, hadde foredratt om krigen i Ukraina og konsekvensene i et historisk perspektiv, og doktor Tor Bukkvold fra FFI, med temaet Ukrainas sikkerhetspolitiske- og militære utvikling fra 2014, og hvor forberedt Ukraina var på det russiske angrepet, kom professor Bettina Renz fra University of Nottingham på scenen.

Professor Renz sitt tema var grunnen til det russiske angrepet på Ukraina, og hva ønsker de å oppnå? Hun mener at Putin ser tilbake på situasjonen etter 2. verdenskrig, da hele Øst-Europa var innlemmet i Sovjetunionen. Han føler at Sovjetunionen/Russland tapte den kalde krigen, og «mistet» mange land over til Vesten. Putin har tidligere uttalt at oppløsningen av Sovjetunionen var en geopolitisk katastrofe. Med det i tankene, og det faktum at Ukraina har blitt et demokratisk land med god økonomisk og samfunnsmessig utvikling, i tillegg til en Vestlig tilnærming med ønske om NATO-medlemskap, måtte han i følge Heuser prøve å sette en stopper for det. Det kan virke som en ren hevnaksjon, når man ser hvordan flere byer nå legges i grus. Putin har ifølge Renz et ønske om at Russland skal bli en stormakt å regne med. Det ble en etterfølgende paneldebatt med Renz, Bukkvold og Heuser, godt ledet av Luftkrigsskolens egen dr. Steinar Skar.

Den nå mediavante oberstløytnant Geir Hågen Karlsen FHS/Stabsskolen orienterte seminaret på videolenke, der han ga en status på stridsutviklingen frem til i dag. Han mente dette ville bli en langvarig og utmattende krig. For å gi et bilde av fagnivået på et slikt seminar kan nevnes seniorforsker Justin Bronk ved The Royal United Services Institute, med temaet; *"The reasons for the Russian Air Force feilures, Ukrainian tactics and the implications for future Western Air Force operational planning and force design"* og Lars Peder Haga FHS/Luftkrigsskolen sitt innlegg; *«Ukraina og demokratiseringen av informasjonstilgang – en teknologisk og konseptuell revolusjon»*. Etter paneldebatten med Bukkvoll, Bronk og Haga, fikk vi en intelligent, humoristisk og skarpskodd dagsepilog av Harald Høiback, der lederskap sto sentralt. Det føltes godt etter mange interessante, men tunge temaer i engelsk språkdrakt. Messemiddagen i beste uniform, var som vanlig en staselig opplevelse.

Konferansens andre dag fortsatte med professor Alexander Stubb, European University Institute, som snakket om nytt søkelys på Europeisk sikkerhet, og spesialrådgiver Diego Ruiz Palmer fra NATO HQ som foredro om NATOs strategi på lang sikt, sett i lys av krigen i Ukraina. Dr. Iro Särkkä fra Helsinki Universitet og professor Magnus Pettersson fra Stockholm Universitet, foredro begge om henholdsvis finsk og svensk fremtidig medlemskap i NATO og et styrket Nordisk forsvarssamarbeid. Sverre Diesen FFI, fulgte opp med et foredrag



Sjef Luftforsvaret generalmajor Rolf Folland åpnet Luftmaktseminaret.



Statssekretær Bent-Joacim Berntzen.

om hva et svensk og finsk medlemskap i NATO betyr for Norge og det Nordiske samarbeidet, og da med påfølgende paneldebatt.

I siste del av seminaret fikk vi høre major og flyger Morten Hanches tanker om bruken av våre F-35, konsepter og stridsidé, samt oberstløytnant Per Steinar Trøite, sjef luftvernbataljonen 132 luftving sin påstand om at krigen i Ukraina har ført til en renessanse for luftvernet. Luftkrigsskolens egen professor Dag Henriksen avsluttet dagens foredragsrekke med temaet *«Luftforsvarets stridsidé – hva kan en luftmilitær strategi inneholde, og hvordan bør den se ut»*. Seminarepilogen ble holdt av Luftkrigsskolens førsteamanuensis Ole Jørgen Maaø, før musikkinnslag fra Luftforsvarets musikkorps og seminaravslutning ved sjef Luftforsvaret generalmajor Rolf Folland. Luftmaktseminaret er en arena for sterk faglig oppdatering og debatt, men også et sted for å møte kollegaer og kjente i hyggelige omgivelser i pauser og på kvelden.

Offisersbladet gratulerer Luftforsvaret og Luftkrigsskolen nok en gang med et meget vel gjennomført og svært interessant Luftmaktseminar!



Som seg hør og bør på en luftkrigsskole. En F-5.



En god arena for faglig påfyll og en god kollegial prat i pausene.



Ekspertpanelet under paneldebatten.



Foregangskvinner i Luftforsvaret foreviget i kunstverk

Årets avgangskull på Luftkrigsskolen (Kull Skare) ga en avskjedsgave til skolen. Et maleri der alle foregangskvinnene i Luftforsvaret er samlet. Det var kadett Emma Sundqvist Aune, som hadde idéen til Kull Skares avskjedsgave, som viser alle kvinnelige flygere og navigatører. Siri Skare var for øvrig Norges første kvinnelige militære flyger, men dessverre også Norges første kvinnelige offiser som døde under en internasjonal operasjon. Hun ble drept mens hun var på jobb som militærrådgiver for FNs støtteoppdrag i Afghanistan i 2011.

Kull Skare har rekordstor andel kvinner. Avgangskullet foretok avdukingen under Luftmaktseminaret 2022. Hedersgjestene var de kvinnelige foregangskvinnene. Oberstløytnant Anne Katrine Reiersølmoen, som er blant kvinnene på maleriet, var landets første kvinnelige navigatør, men også den første kvinnelige skvadronsjefen, uttalte at damer fortsatt skriver historie ved å være den første her og der, og at det heldigvis begynner å bli færre posisjoner som ikke har vært besatt av kvinner.



Kull Skare.

Mye norsk materiell til Ukraina

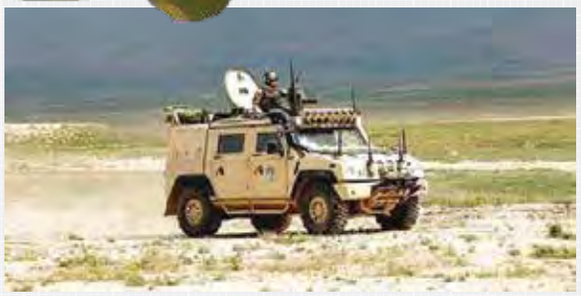
Norge har siden krigen i Ukraina startet, donert mye materiell til de Ukrainske styrker. Det startet med en større mengde splintsikre vester og hjelmer, samt M72 panservernraketter. Så donerte vi våre M109A3GN artillerivogner (inkl opplæring), samt et ukjent antall granater. I senere tid har Norge donert 14 Iveco pansrede feltkjøretøy (tidl brukt i Afghanistan), samt våre «møllposelagrede» MLRS-systemer. Disse ble sendt til Storbritannia, som så sendte sine oppdaterte systemer til Ukraina, for så å oppgradere våre norske til eget bruk. Pga at Forsvarets digitale bildearkiv har vært ute av drift i snart et år, er bildene hentet fra nettet og av dårlig kvalitet. Avbildet materiell kan dessverre også avvike noe fra det som er sendt til Ukraina.

Einar Holst Clausen









Polen gjør storinnkjøp fra Sør-Korea og USA!

Det satses stort på oppbygging av kampkraft i Europa, og det er nå blant annet kjent at Polen gjør disse enorme investeringene:



– 250 Abrams M1A2 SEPv3 stridsvogner (USA)



– 1000 K2PL Black Panther stridsvogner (Sør-Korea)



– 672 K9 artillerivogner (Sør-Korea)



– 1400 Borsuk lette personellbærende stridsvogner (Sør-Korea)



– 48 FA50 lette kampfly (Sør-Korea)

Einar Holst Clausen

Fra Kjevik til Bardufoss videregående

Kjevik sendte i sommer sin Lynx til teknikerlinjen på Bardufoss Videregående, slik at elevene kan skru på en suksesshistorie av et fregatt- og Kystvakthelikopter.

Einar Holst Clausen
Foto: Rune Boye Johansen





RUFO®

PROFESSIONAL CASING SINCE 1983



- 38 ÅRS ERFARING
- HØY KVALITET OG RASK LEVERING
- PRODUSERT I NORGE - GOD DOKUMENTASJON
- ALLE TYPER KASSER OG SKREDDERSYDD INNREDNING
- ENKEL SAMHANDLING MED EGENUTVIKLET 3D/CAD SOFTWARE

SKB PELI



NORGES LEDENDE INNEN
SKREDDERSYDDE
TRANSPORT KASSER









RUFO AS 6160 HOVDEBYGDA NORWAY TLF 70 04 85 70 MAIL@RUFO.NO WWW.RUFO.NO

H.K.H. Kronprins Haakon
besøkte veteran-arrangement i Lommedalen!



Kronprinsen ble tatt med blomster av to småpiker.



Her hilser Kronprinsen på EOD-offiserene.



Valp og kommende tjenestehund fikk et møte med Kronprinsen.



Det ble vist frem mye materiell denne dagen.

■ Tekst/foto Einar Holst Clausen

Lørdag den 11. juni ble en strålende dag for veteraner og deres familier, med et stort arrangement på Veteran Møter Veteran (VMV) sine lokaliteter i Lommedalen. Det må være det største og mest vellykkede som VMV har gjort hittil, for det kom over 600 mennesker til Lommedalen denne dagen! Det at H.K.H Kronprins Haakon skulle komme og at fenriken fra Kp Lauritzen var der, gjorde nok sitt til at så mange tok turen til Lommedalen denne lørdagen.

Hele det store området var fylt opp med klatrevegg, hoppeslott, tråbiler og andre leker. Mange frivillige sto for utdeling av gratis pølser, is (sponset av Diplom-is) og sukkerspinn, og VMVs egen klovn (Dag Tinnesand) blåste opp lange ballonger til barna. Militært tilsnitt ble det også, for TMBN, FSAN, Innsatsstyrke Derby, FKL, NRRL, MP, FAES og Hundeskolen var på plass med stand og viste frem sitt materiell og kunnskaper. Jammen meg kom ikke to helikoptre fra 339 skvadronen på besøk med en overflygning.

Fenriken (Geir Aker) som møtte i kapteins HV-uniform, var populær, og ble nok med på rundt



Her blir stand'en til TMBN besøkt.



EOD-gjengen viste frem avansert utstyr.



Øving og disiplin for tjenestehundene ble demonstrert.



Morsomme leker for både voksne og barn.



Oppblåsbar sklie var populær!



Klovn og ballonger er alltid populært.



Fullt hus både ute og inne denne dagen!

3-400 selfier med både barn og voksne. Geir Aker er for øvrig HV-områdesjef i Horten.

Dagens høydepunkt for mange, var nok da H.K.H Kronprins Haakon ankom Lommedalen i sin A-2. To jenter møtte han med blomster, og en gutt ga han en tegning med et hjerte på. En velkomstkomite bestående av Forsvarets veteraninspektør Morten Henriksen, politiinspektør Anne Gro Mæland, Varaordfører Siw Wikan - Bærum og daglig leder Veteran Møter Veteran Kenneth Lysell tok imot Kronprinsen.

Kronprinsen tok seg god tid til å hilse på personellet som hadde stand på plassen, viste interesse for både materiellet og personellet, og fikk dermed litt faglig påfyll på en god dag i Lommedalen. Kronprinsen brukte ekstra god tid til å hilse på en valp fra Hundetjenesten, for Kongefamilien har alltid vært glad i hunder.

Offisersbladet gratulerer Veteran Møter Veteran med nok et strålende veteranarrangement!

Arendals-uka

større enn noen gang!

Med det enorme antallet utstillere og besøkende, er Arendal sentrum og Pollen i ferd med å bli for liten.



Forsvarssjefen ombord i seilbåten og i samtale med BFO og Parat Forsvar Eystein Kvarving deltok ogsa. Foto Viggo Holm.



Sjef Hæren og sjef Brigade Nord dukket også opp på båten.



Slik ser det ut i Pollen under Arendals uka.



Stapp full bakgård når Harald Stanghelle hadde samtale md Eirik Kristoffersen.

■ Av Einar Holst Clausen

EN MAURTUE

Hele det politiske Norge og et hav av interesseorganisasjoner, fyller hele Arendal med stands og reklamebannere. Alle mulige lokaler er avsatt til organisasjoner, foredrag, debatter og mingling. Skal du overnatte, må du bestille rom ett år i forveien (til tredobbelt pris). I mylderet av mennesker i Pollen, går kjente politikere, konsernsjefer og generaler om hverandre. Arendals-uka har for lengst blitt et sted for å se og bli sett. I løpet av en hektisk uke, arrangeres flere hundre debatter og orienteringer/foredrag, og NRK sender direkte fra eget studio i Pollen.

GOD BFO-MARKERING UNDER ARENDALS-UKA

BFO har innsett at dette er en meget god arena for å arrangere forsvarsdebatt i samarbeid med Parat Forsvar. Den innleide seilbåten, sentralt plassert i Pollen, og fungerte som et uformelt samlingssted for både medlemmer, leder YS Stat, statssekretær FD, forsvarssjef, sjef Hæren, brigadesjef, tolldirektør med flere. I tillegg til å fungere som overnatting for leder BFO, nestleder BFO, leder kommunikasjonsavdeling BFO og leder Parat Forsvar hele uken, viste det seg også i år å være et meget godt alternativ for de uformelle samtalene. Og hvis noen lurer på hvor redaktøren bodde, så var det hos familie på Tromøya.

TILSTEDEVÆRELSE PÅ VIKTIGE ARENAER

BFOs ledelse og Offisersbladet var til stede på de fleste forsvarspolitiske debatter, noe som bidrar til enda bedre innsikt og forståelse, men ikke minst anledningen til å fremme BFOs synspunkter overfor politisk og militær ledelse, før,





Fra Den Norske Atlanterhavskomitee sin debatt om NATO i dag Paneldeltagere Arne Bård Dalhaug Carsten Friis og Ine Eriksen Søreide.



Eirik Kristoffersen innrømmet at han er litt utålmodig og glemmer å ta med organisasjonene før avgjørelser.



Fra Forsvarskommisjonens lyttepost der barna intervjuet Knut Storberget.



Leder BFO Jens Jahren innledet BFOs og Parat Forsvars sin forsvarsdebatt. Foto Rune Rudberg.



Geir Hågen Karlsen innledet om situasjonen i Ukraina under Norges Forsvar sin våpenhjelp debatt.



Også tolldirektøren tok turen innom BFO båten.

under og etter foredrag/debatter. BFOs og Parat Forsvar sin forsvarsdebatt på mandag, med forsvarsminister og forsvarspolitiske talsmenn/kvinne fra FrP, Høyre, Ap og SV, ble meget vellykket med stapp fullt hus på Madam Reiersen i Pollen. Hele debatten ble streamet direkte på sosiale medier. Det var gode innlegg fra forsvarsminister og debattantene, med relativt stor enighet om støtte til Forsvaret, og hjelp til Ukraina, men litt uenighet rundt alliert tilstedeværelse i Norge, i og med at SV var med. Behov for luftvern, helikopter, stridsvogner og personellstyrking var også sentrale temaer under debatten.

UFORMELLE, MEN VIKTIGE SAMTALER

I løpet av uken i Arendal hadde BFO gode og uformelle samtaler med både forsvarsminister Gram og statssekretær Bentzen. Forsvarssjef Eirik Kristoffersen var en ettertraktet mann i Arendal, men satte likevel av god tid om bord i seilbåten til BFO og Parat Forsvar, med leder BFO Jens Jahren og leder Parat Forsvar Johan Hovde. Her kunne de snakke om saker som normalt tar lengre tid gjennom byråkratiet og saksbehandlingsrutiner i Forsvarsdepartementet og i Forsvarsstaben. Saker som BFO og Parat Forsvar er svært opptatt og/eller ønsker å rådgi og konstruktivt bidra til å løse, ble tatt opp direkte med forsvarssjefen. Det var også meget positivt at statssekretær i FD Bent-Joacim Bentzen satte av tid til uformelle samtaler med BFO og Parat Forsvar.

Her følger en rekke bilder fra Arendals-uka, da det er umulig å referere innholdet fra alle foredrag og debatter som vi deltok på.

Nå situasjonene må håndteres nå!



Etter en hektisk uke i Arendal kan inntrykket oppsummeres raskt. Det er rørende politisk enighet om å styrke Forsvaret. Situasjonen vi nå har med en fullskala krig i Europa har medført at dette haster.

Første test kommer om kun kort tid. I oktober legges statsbudsjettet fram og dette er det første som dagens Regjering eier helt selv. Lovnadene og ordbruken om et for lite og robust Forsvar bør ikke glemmes. Det er også lite å hente i at Forsvaret har blitt styrket de siste årene. Det hjelper lite på dagens situasjon med for lav bemanning, et utdanningssystem som lider, har underproduksjon og en infrastruktur som er slitt og ikke møter de behovene som er.

Derfor har jeg store forventninger til det budsjettet som skal legges fram i høst, og at det tas grep som virker raskt og at dagens situasjon tas på alvor. Det innebærer å bygge opp en bedre grunnmur på kompetanse og personell. Noe som dessverre er meget viktig på tross av at det er gjennomført store grep innen dette området de siste ti årene. Vi møter en hverdag ute i Forsvarets avdelinger hvor det er mange huller, for få med lang erfaring og mange som ser ut av Forsvaret. Samtidig vet vi at mange går av på aldersgrense de nærmeste årene.

Det innebærer at det må kraftsamles om tiltak som øker evne til å beholde kompetanse for de som skal overta etter de store kullene som er på vei ut. Dette innebærer konkrete tiltak som virker og treffer den enkelte. Gode eksempler er å ta ny pensjonsordning på alvor, ta tak i hverdagsforvaltningen, et mindre stramt og rigid regelverk hvor troen på at det å styre individer bør tones ned og ikke minst ta på alvor at de små saker og ting som ikke virker i hverdagen på lavt nivå betyr noe. Virkningen av at Forsvaret ikke gir en god opptjening i ny pensjonsordning er sannsynligvis at mange velger noe annet for tidlig. Det i seg selv er en dyr løsning og det skaper samtidig dårlig omdømme blant de ansatte om Forsvaret som arbeidsgiver.

I tillegg må den underproduksjonen som har vært på utdanning snus. Noen få grep er allerede tatt, men det må raskt gjøres større grep, særlig for utdanning av de på lavere leder nivå. Det minst farlige er å overprodusere kompetanse. Det innebærer et oppgjør med noen av hovedtankene med akkurat nok utdanning til akkurat riktig tid. Ikke først og fremst reversere det som er gjort innen utdanning, men se framover, lære av det som er gjort og bygge opp en solid profesjonsutdanning for framtiden. I tillegg må volumet opp. Både for å komme opp på et tilstrekkelig nivå, men også legge grunnlaget for å vokse med flere ansatte i framtiden slik de politiske signalene sier.

I tillegg til konkrete grep og signaler i det kommende budsjettet blir det avgjørende å følge opp i arbeidet med den kommende langtidsplanen som nå starter.

Her ligger det først og fremst muligheter. Både i arbeidet med det fagmilitære rådet og arbeidet som Forsvarskommisjonene nå er i gang med.

Derfor blir det viktig at bestillingen til Forsvarsjefen er klar. En grundig og ærlig vurdering av nå-situasjonen er påkrevd, særlig på personell og kompetanse, som grunnlag for det videre arbeidet. Her må det også klart pekes på hva som skal til for å lykkes og snu utviklingen. Det er mye godt arbeid å bygge på fra de tidligere rådene, men det kan være lurt å være litt mer konkret og nærmere i tid når dette rådet skal overleveres til Regjeringen neste sommer.

BFO har i vårt innspill til Forsvarskommisjon vært klar på hva som er det viktigste. Dette er oppsummert i overskriften i vårt innspill. “Flere ansatte, beholde de vi har”. Det er nøkkelen for å lykkes framover med å bygge et sterkere Forsvar.

Jens Jahren
Leder BFO



Har du fått med deg ubudne gjester hjem?

Ferien er over, sommeren er på hell, og sene sommerkvelder kan fort bli til søvnløse netter.

Å få med seg skadedyr hjem fra ferien kan være et mareritt, men har du vår innboforsikring gjennom BFO trenger du bare å kontakte oss, så ordner vi resten! Vår innboforsikring har en av markedets beste vilkår på skadedyrbekjempelse. Ikke la de ubudne gjestene ta nattesøvnen fra deg, snakk heller med vår skadeavdelingen på telefon 21 49 24 00, eller meld skaden på if.no.

I samarbeid med:

BFO

72095_OSTUDIO NO

Personellet som ressurs og risikofaktor

BFO har de siste ukene forsøkt å sette søkelyset på personellet som en risikofaktor for Forsvarets evne til å løse sine oppgaver. Uten hell.
Hva er den – for oss, åpenbare koblingen mellom menneskene i Forsvaret og risikoen for å ikke kunne løse oppgavene?

For BFO er de ansatte den aller viktigste ressursen for Forsvaret. Der andre bruker dette i festtaler og debatter, jobber vi hver dag for å fremme løsninger der Forsvaret skal ivareta sine ansatte, motivere de og legge til rette for anstendige arbeidsvilkår slik at de «blir med» som ansatt frem mot pensjonsalder. Dersom man kan øke ståtiden for de fleste vil man samtidig redusere risikoen for at man kan mangle kompetanse i fremtiden. Og i en optimal verden kunne man faktisk skapt bedre avdelingsutvikling også fordi man slipper å gjenskape ferdigheter og samhandling.

BFO har fremmet ovenfor FST at det kunne være smart å betrakte kompetanse og personellet som en risikofaktor på lik linje med de andre faktorene som blir gjenstand for risikoanalyser. Grunnen til dette ligger i det faktum at den enkelte avdeling – operativ, utdanning eller stab, er helt avhengige av den ansattes kompetanse for å kunne levere på oppdragene. Uten denne tilgangen vil alle bli degenererte – før eller siden.



Vår forståelse for behovet er begrunnet i følgende:
– Årets opptak til flere utdanninger klarte IKKE å fylle alle kullene. Der det var fulle kull, hadde man ikke reserver – med ett unntak (de som vil vite hvilke, kan kontakte oss).

– Det er en KRAFTIG underproduksjon på alle utdanninger. FFI har sagt dette, DIF'ene har rapportert dette til FST som reelle behov, og vi har sagt dette i flere år – men det skjer ingenting – «Herlige ingenting» som Forsvaret selv bruker i markedsføringen (Dette stemmer IKKE i denne sammenhengen).

– «Alle» vet at de unge slutter alt for tidlig, og nå vet også de samme at det er en kraftig pensjonsbølge som allerede har startet. En økonom ville ha beskrevet dette som «en perfekt storm» - en dobbelteffekt av negativ karakter som FST styrer rett inn i. Med åpne øyne.

– Det er allerede store mangler på kompetente ansatte innenfor flere bransjer, og dette brer om seg. Uten en plan for korrektive tiltak.

– Dersom du spør de på 30+, er det svært mange som ser etter andre jobbmuligheter, noe som kommer i tillegg til de som slutter før fylte 25 år.

Slik kan vi fortsette – dessverre.

Det vi ikke forstår, er at Forsvaret selv ikke allerede har dette på blokka, men at det må komme fra BFO som et forslag. For oss – og faktisk flere politikere (ref Arendalsuka mandag 15. august) er det helt åpenbart at «slik kan vi ikke fortsette!».

Det første steget i å erkjenne at du har et problem, er å si at du «har det». Når FST ikke engang erkjenner at dette er noe å vurdere, sier de samtidig at de ikke har en reell forståelse av sin egen organisasjon.

Litt slik som en alkoholikers manglende selvforståelse før hen må til tvungen behandling.

Jon Vestli
BFOs kompetanseutvikler

A TRULY RELIABLE ADVANTAGE

Of all the things that can go wrong on a mission, your ammunition shouldn't be one of them.

From special forces to regular army, navy and air crews, Nammo provides the reliable advantage to those doing an important job, where and when they need it most. Our relentless focus on real-world operator challenges and constant drive to advance performance and reliability makes Nammo a trusted partner.
We provide the tools that get the job done, without fail.

- Ammunition
- Rocket Motors
- Shoulder Fired Systems
- Demilitarization



www.nammo.com

Nammo
SECURING THE FUTURE

Omstillings- og tariffbrev 4/2022

Tross en rolig periode har det skjedd mye i Forsvaret, siden siste Offisersblad utgave 3/2022 ble gitt ut. Det heteste temaet er program Modernisering og effektivisering. Vi opplever stor avgang fra Forsvaret, mye kan tilskrives at mange går av for aldersgrensen, men et urovekkende høyt antall velger å forlate forsvaret – særlig blant de yngre. På tariffsiden er T-35 og bonus en utfordring, men alle ser frem til lokale lønnsforhandlinger, men her er det lite info enn så lenge.

■ Av forhandlingsutvalget BFO

PRAKSIS VEDRØRENDE MEDDELELSE AV TJENSTLIGE REAKSJONER

Forsvarsstaben (FST) har ensidig kommet med en presisering til praksis vedrørende meddelelse av tjenstlige reaksjoner. Skrivet ble sendt ut 1.juli 2022 og er ikke behandlet mellom partene sentralt. Skrivets innhold skaper usikkerhet på hva som egentlig menes.

Saken gjelder taushetsplikten ifh til ilagte tjenstlige reaksjoner. Grovt sier FST, med henvisning til rettleier til offentlighetsloven kap 6, pkt 6.2.3.1 side 83, at offentlig tjenesteperson som er ilagt en tjenesterelatert reaksjon, ikke er å anse som et personlig forhold underlagt taushetsplikt etter forvaltningsloven.

Informasjon om tjenesterelatert reaksjon, herunder hva reaksjonen var og den direkte årsaken som ledet til reaksjonen, kan forelegges fornærmede og varsler i varslings- og personalsaker. Det er den fornærmedes foresatte som har ansvar for å informere.

BFO er sterkt kritisk til at skrivet har gått ut, uten medvirkning, da skrivet i seg selv avdekker flere uklarheter, enn presiseringen var ment å presisere. BFO tok saken opp skriftlig med FST 7/7 med anmodning om at skrivets innhold skulle adresseres på seminar om varsling 11. august, et seminar arrangert av HR FST og Forsvarssjefens internrevisjon. Dette ble ikke tatt opp og BFO vil derfor forfølge saken videre – her er det store muligheter for at enkeltpersoner vil bli hengt ut.

FORSVARETS LIKESTILLINGS- OG MANGFOLDSUTVALG

Forsvarets arbeid med mangfold og likestillingsarbeid skal videreutvikles. Utvalget skal sikre helhetlig, planmessig og en kunnskapsbasert utvikling av Forsvarets arbeid med likestilling og mangfold. Forsvarets likestillings- og mangfoldsutvalg (FLMU) skal være mangfoldig i sin representasjon, både i form av kompetanse, bakgrunn, kjønn, utdanning og erfaring, og det skal bestå av representanter fra DIF'er, TVO, ATO og FST.

FLMU skal i hovedsak støtte forsvarsledelsen i valg og utvikling av strategier, målsettinger og tiltak for økt likestilling og mangfold, herunder vurderinger av tiltak og effektmålinger i tråd med myndighetskrav mm. Etter BFOs skjønn, et godt personalpolitisk initiativ fra Forsvarssjefen. Vi ser frem til resultatene fra utvalgets arbeid, når det blir etablert i nær framtid.

Arbeidstakerorganisasjonene samlet seg bak en kvinnelig representant fra BFO og en mannlig representant fra NTL, mer om dette i neste Offisersblad.

BFO VARSLER EN PERSONELL- OG KOMPETANSEKRISE I FORSVARET

De nærmeste årene vil mye militært personell gå av for aldersgrensen og Forsvaret vil med stor sannsynlighet ikke være i stand til å utdanne/etterutdanne personell, for å dekke de mange hullene vi har i strukturen. Ser vi på statistikken vil om lag 2000 personell gå av med aldersgrensen de neste 8-10 årene.

I tillegg er det en urovekkende økning av personell som velger å slutte, særlig blant de yngre, og antallet som velger å gå av tidligst mulig synes å øke.

FFI har synliggjort at vi trenger 450 nyutdannede i noen år fremover, deretter ca 300 for å vedlikeholde strukturen. Forsvarsdepartementet har lagt til grunn 190 kadetter pr år i utdanningsreformen. Det må være tillatt å spørre om hvem som er nærmest det behovet Forsvaret har.

BFO har tatt opp problemstillingen med Forsvarsstaben, og bedt om at personellsituasjonen må vurderes i lys av ovenstående, når man skal vurdere Forsvarets evne til å løse sine oppgaver på en tilfredsstillende og kvalitativ måte. Første skritt for å motvirke et for stort kompetansetap er å øke utdanningskvotene i årene som kommer.

MODERNISERING OG EFFEKTIVISERING I FORSVARET

Forsvaret skal ha effektivisert og modernisert Forsvaret (M&E-programmet), slik at omstillingen gir en varig driftsmessig innsparing på 1.9 mrd kroner innen utgangen av 2024. I tillegg kommer et etterslep på vel 400 mill kr fra forrige langtidsperiode.

M&E-programmet har iverksatt svært mange utredninger og det er krevende å følge med. Programmet inviterer de ansattes organisasjoner og vernetjenesten i et utall arbeidsgrupper, men det er vel korrekt å si at det blir for mange arbeidsgrupper samtidig.

Enn så lenge er det kun FLO som har fått oppdrag om å gjennomføre endringer i lagerstrukturen. Økonomifunksjon i Forsvaret (FØS) er nærmest klar for drøfting og forhandling, men må avvente inntil lokaliseringen er avklart i Forsvarsdepartementet. Øvrige prosjekterer på utredningsstadiet, noen prosjekter er lagt på is da de ikke kunne innfri forventet effekt eller gevinstrealisering og noen prosjekter har stoppet opp av forskjellige årsaker.

Tar vi med at vi denne gang også skal behandle etatsovergripende omstillinger hvor flere etatsjefer er involvert skjønner man at det blir krevende. BFO forstår at etatsjefene som arbeider for å sikre ressurser for å gjennomføre egne oppdrag, ønsker klare rammebetingelser for de prosjektene som er etatsovergripende. Den situasjonen vil/er/må avklares i styringsgruppen (etatsjefene og to arbeidstakerrepresentanter) før man iverksetter nye etatsovergripende effektiviseringer og moderniseringer.

Partene sentralt hadde vi en fot i bakken-møte (evaluering) medio august og diskuterte forskjellige problemstillinger rundt igangsatte prosjekter.



Enn så lenge kan man ikke påvise noen økonomisk innsparing, som konsekvens av programmet. Innsparingene vil komme etter hvert som prosjektene realiseres i Forsvaret/sektoren. Det ble stilt mange og kritiske spørsmål mht fremdriftsplan og status de enkelte prosjekter. Tiltross for mange spørsmål og kritiske bemerkninger, er tonen hyggelig og partene behandler hverandre med gjensidig respekt og tillit. Vi skjønner hverandres roller.

BFO bidrar med de ressursene vi har, i den hensikt å ivareta personellet samtidig som vi effektiviserer Forsvaret. Det er bare i overkant av 2 år igjen av perioden før innsparingsmålene skal være nådd. Vi er redd Forsvaret gaper over for mye på engang, uten at helheten blir tilstrekkelig dekket.

Tiltross for ovenstående er M&E-programmet avhengig av å lykkes, om man skal nå innsparingsmålene, men som dere skjønner, det er et svært komplekst saksområde.

VERDENSDAGEN FOR FOREBYGGING AV SELVMORD



10.september er verdensdagen for forebygging av selvmord. Også Forsvaret tar dette arbeidet på alvor. Hvert år begår nærmere 600 personer selvmord i Norge, ca 5-6000 behandles for forsøk på selvmord eller selvskading.

Forsvarets råd for forebygging av selvmord (RSAF) tar opp igjen kampanjen fra i fjor. Dere vil se plakater og dere får tilgang på hefter som omtaler temaet og mye mer. Det viktigste budskapet er å se hva som skjer rundt deg, vis kollegastøtte. Er du i tvil om hva du skal gjøre, gå inn på Forsvaret.no, velg meny, soldater og ansatte og deretter Psykisk helse og selvmordsforebyggende arbeid i Forsvaret. I Forsvaret tar vi ansvar for hverandre.

SEMINAR OM VARSLING

FST/HR og Forsvarssjefens internrevisjon gjennomførte et seminar om varsling, rutiner, regler og saksbehandling 11.august. Seminaret tok for seg varsling på generelt grunnlag, herunder regler og saksbehandling. Deltakere var ledere i organisasjonene og sentrale tillitsvalgte, sjef J1 (HR) Tom Simonsen og fungerende sjef Forsvarssjefens internrevisjon Arnt Inge Rolland m.fl.

Et godt og dagsaktuelt seminar, hvor vi også skulle løse caser og diskutere disse. Et prisverdig tiltak, som ble godt mottatt av deltakerne.

REFERANSEGRUPPE VARSLINGSSAKER

Som en konsekvens av alle varslingssakene som har versert i Forsvaret har Forsvarssjefen informert Forsvarsministeren om status for Forsvarets behandling av varslingssaker og tiltak som er, eller skal, iverksettes for å rette opp avvik. Et konkret tiltak er å gjennomføre en ekstern evaluering av varslingsinstituttet i Forsvaret.

For å følge opp tiltak, herunder behandle rapporten fra ekstern evaluerings, er det nedsatt en referansegruppe ledet av sjef FST Viseadmiral Elisabeth Natvig, Aleksandra Bech Gjørv, Kari Akselsen, en representant fra ATO, TVO, FHVO, en representant fra styrkesjefene. MA Sjef FST er sekretær. Det er Jens B Jahren som arbeidstakerorganisasjonenes representant inn i referansegruppen.

Ny statusrapport til Fmin skal fremsendes før jul. Sluttrapporten fra ekstern evaluering skal foreligge 1.nov 2022. Både statusrapport og sluttrapport skal sendes ATO ifm behandlingen.

BONUSORDNING FOR PERSONELL TILSATT PÅ T-35.

Personell i Forsvaret, i stillinger som krever aldersavhengig kompetanse, (stillinger der det er strenge krav til helse, psyke og fysikk), blir som regel tilsatt på kontrakt til de fyller 35 år (T35-kontrakt).

De må avslutte sitt arbeidsforhold i Forsvaret når de fyller 35 år, og skal kompenseres med en bonus opp på opp til 11G (Grunnbeløpet i Folketrygden). Grunnbeløpet justeres hvert år og er nå på 111 477 kroner. Uttak av hele bonusen etter T35, krever at du har full opptjeningstid som er 14 år.

Flere tusen på T35 kontrakt

Hensikten med ordningen med virkning fra 1. juli 2020, er blant annet å gi den ansatte en økonomisk «gulrot» for å stå kontrakten ut, siden Forsvaret er avhengig av den ansattes kompetanse.

Ordningen skal også lette overgangen fra Forsvaret til det sivile arbeidsmarkedet.

Ifølge Forsvaret heter det at: «T35-kontrakt er et virkemiddel for å opprettholde en balansert aldersstruktur over tid. T35 er et tilsettingsforhold som gjør det mulig å styre aldersstrukturen og å sikre at Forsvaret har et personellkorps som er relevant for oppgavene som skal løses.». Da ordningen ble innført var rundt 3500 personell ansatt på T35-vilkår. Så hva betyr det for deg? Og når kan du ta ut bonusen?

Uttak av pengebonus

Fra og med neste år kan flere ta ut bonusen. Det forutsetter følgende:

- Du er ansatt på T35-kontrakt
- Du har opptjeningstid (14 år for hele beløpet, dvs. 11G).
- Du har inngått kontrakt og/eller fått godskrevet bonus-opptjeningstid slik at du har 10 år eller mindre i 2023

Sammenlignet med tidligere ordning, er det også mulig å ta ut delbonus før du har nådd full opptjeningstid. Det kan skje etter fem år, ti år eller ved full opptjeningstid etter 14 år.

DET ER ET FORBEHOLD KNYTTET TIL ORDNINGEN:

Den nye bonusordningen gjelder ikke for de som er tilsatt på T-35 før 2013. Disse får kun sluttbonus. Er du tilsatt i perioden 2013-2018 kan du velge å konvertere til ny bonusordning eller beholde gammel ordning, dvs kun sluttbonus.

Støtte til utdanning

I stedet for å ta ut bonusen i form av penger, er det også mulig for støtte til utdanning. Utdanningsbonus er utdanningspermisjon med lønn. Det betyr at du beholder din faste grunnlønn under utdanningen. Det innebærer videre at:

- Du beholder alle rettigheter som ansatt i permisjonstiden, som opptjening av feriepenger og rett til feriefritid samt pensjon.
- Du velger selv den utdanningen du ønsker, og er selv ansvarlig for å søke og konkurrere deg til skoleplass.
- Utdanningsbonusen kan tas ut som delbonus 1 ved semesterstart år fem og delbonus 2 etter ti år.

Det er også viktig å merke seg at uavhengig hva din grunnlønn er, trekkes det 3,5G fra sluttbonusen for hvert studieår.

NYTT LØNNSSYSTEM I STATEN- HVA BETYR DETTE FOR DEG?

Hvem er omfattet av nytt lønnssystem?

Alle ansatte som i dag er tilsatt i stillingskoder med lønnsrammer. Ansatte som er tilsatt i lønnsspenn er ikke berørt eller omfattet av det nye lønnssystemet.

Hva skjer med min lønn nå?

Du beholder dagens lønnstrinn og blir overført til det en av de to nye

lønnsstigene (10 eller 16 år). Det nye lønnssystemet omfatter de som i dag er i stillingskoder med lønnsrammer.

Det er etablert detaljerte sikringsregler fra gammelt til nytt system. De nye lønnsstigene gir forutsigbar lønnsutvikling på 1,1 prosent hvert år i 10 års stigen.

I 16-års stigen er lønnsutviklingen 1,1 prosent de første 10 år, deretter 0,55 prosent per år frem til år 16.

Hvorfor får jeg ikke nå økt min lønn som følge av ansiennitetsopprykk i «dagens» lønnssystem?
Forsvaret har midlertidig stanset all lønnsutvikling som følge av ansiennitetsopprykk begrunnet med at nytt system har virkning fra 1 mai. Det gamle lønnssystemet opphørte formelt 1. mai. Når det nye systemet er på plass vil det bli en etterbetaling tilbake til 1. mai på lønnsutvikling i de nye stigene.

Når vil nytt lønnssystem være på plass?
Foreløpig er ikke dette endelig avklart. Det vil i tiden etter sommeren bli gitt mer informasjon både fra Forsvaret og oss om fremdrift og når det nye systemet vil være klart. Her er det mye manuelt arbeid som må gjøres av FPVS/PLA. Etterbetaling på ny hoved-lønnstabell skal for de fleste være utbetalt på lønn i juli.

Hvorfor er det forskjell i minstelønn på sammenlignbare stillingskoder OR og OF?
Minstelønn har økt på tilnærmet alle stillingskoder som følge av nytt lønnssystem.

Gjennomgangen av alle stillingskoder i hele staten medførte at minstelønn ble økt til det nivået der det finnes ansatte i de tidligere lønnsrammene. Derav har det blitt ulikheter som i praksis vil ha liten betydning for lønnsfastsettingen.

Jeg er OR 2 og er i dag direkteplasser i LR 32, alt 15 med lønnstrinn 35 og har vært ansatt som OR 2 i to år. Hvordan blir dette for meg?
Du vil bli direkteplassert i ny lønnsstige (kort stige, 10 år) på år 2 og få en forutsigbar lønnsutvikling på 1,1 prosent hvert år frem til normalopprykk til OR 3. Ved overgang til OR 3 vil du starte på år 0 og få nye 6 år med 1,1 prosent lønnsutvikling (frem til neste normalopprykk til OR 4).

Hva er stillingsansiennitet?
Stillingsansiennitet er et nytt og viktig begrep i det nye lønnssystemet. Stillingsansiennitet er hvor lenge du har vært disponert i aktuell stillingskode.

Det er stillingsansiennitet som legges til grunn både ved konvertering fra dagens rammer til lønnsstige, og ved fremtidig forvaltning av det nye lønnssystemet.

LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

Lokale forhandlinger har oppstart sentralt med første møte 17. august Det er avsatt 0,85% på dato til lokale forhandlinger. For Forsvaret innebærer dette en lokal avsetning til forhandlinger på om lag 83 millioner kroner. I skrivende stund er dermed den sentrale delen av de lokale forhandlingene i gang. Hvis forhandlingene forløper som forventet vil det også i år bli fordelt videre en god del midler ut til den enkelte driftsenhet for forhandlinger der. Her vil det være våre Hovedtillitsvalgte med øvrige parter være de som gjennomfører forhandlingene.

Vi vil komme nærmere tilbake med informasjon om innmelding av krav og hvordan dette skal gjennomføres. Her må dere følge med på den informasjon som legges ut, både på våre hjemmesider, og distribuert til den enkelte av dere som BFO medlemmer.

ENDRINGER I DEN NYE KOMPENSASJONSAVTALEN

Ifm endringene i den nye kompensasjonsavtalen så har personell som mistet sine pendlerrettigheter ila 2021 som fortsatt tjenestegjør på samme sted fått mulighet til å utvide disse inntil 8 år. Det som er viktig her er at du må søke om denne utvidelsen selv. Skjema for dette finner du på Forsvarets intranett/ansatt/reise og pendler siden.

BFOs hovedtillitsvalgte møttes på Lillestrøm

Nestleder BFO Rune Rudberg startet HTV-samlingen med en generell orientering om aktuelle og pågående saker BFO sentralt jobber med, samt hva ledelsen har hatt av møter med Forsvarets politiske og militære ledelse siste periode. Han snakket også om BFOs fokusområder fremover, i tillegg til de utfordringer BFO står overfor mtp partssamarbeidet.

Andre økt første dag, var satt av til forhandlingsleder Ragnar Dahl og Dag A. Stutlien, som tok for seg en rekke saker fra området «Medbestemmelse». Deres økt inneholdt også god til spørsmål og innspill fra våre HTV'er. Dagen ble avsluttet med sratus fra HTV'ene, og middag senere på kvelden.

Siste dag startet med en økt med tariff, der forhandlingsleder Lars Omberg gikk gjennom alle tariffsaker i siste periode, samt hvordan BFO har taklet dem. De siste to timene før avslutning av HTV-samlingen, ble saker under «diverse» diskutert, samt siste nytt og litt om forhandlings- og påvirkningsstrategier, presentasjon av planleggingsverktøy (av kompetanseutvikler BFO Jon Vestli), før oppsummering, lunsj og hjemreise.

Einar Holst Clausen



Ragnar og Dag forbereder sin økt om medbestemmelse.



BFOs HTVer samlet to dager på Scandic Lilletrøm.



Nestleder BFO Rune Rudberg orienterte om en rekke pågående saker, og hvordan BFO jobber inn mot FD og forsvarsstaben til medlemmenes beste.

Takker av



Nestleder BFO Rune Rudberg takker av John Andre Lilleskare, for godt utført tillitsverv som HTV i Forsvarsdepartementet. Dette skjedde den 22. august, under middagen på HTV-samlingen på Lillestrøm.
Foto: Jon Vestli

Norsk offiser/BFO-tillitsvalgt tildelt NATOs høyeste utmerkelse



Fredag 15 juli ble oberstløytnant (m) Daniel Berg Eriksen ved CAOC Uedem tildelt NATOs høyeste utmerkelse, fortjenestemedaljen Meritorious Service Medal (MSM). Tildelingen ble gjort av COM CAOC Uedem, generalmajor Harold Van Pee (BEL AF), på vegne av NATOs generalsekretær Jens Stoltenberg. Eriksen har tjenestegjort de siste fire årene ved NATO Combined Air Operations Centre (CAOC) Uedem i Tyskland og bidratt som stabsoffiser og branch head for trening og øvelser, samt ledet lokal testing og evaluering av NATOs luftkommando- og kontroll-system ACCS; sistnevnte med en prislapp på over 25 milliarder kroner. Nominasjonen ble gjort av COM AIRCOM, general Jeffrey Harrigian (USA AF) og avsluttes med "Lt Col Eriksen´s continued professionalism, unprecedented devotion to duty, and his commitment to excellence underscores why he is absolutely deserving of this prestigous award for his selfless actions."

NATO Meritorious Service Medal:
Eligible personnel are individuals serving permanently or temporarily within NATO's operational chain of command or in those forces under NATO command or control, or in a NATO Body, who are commended personally by a Commander or a Head of a NATO Body for:
- Performing acts of courage in difficult or dangerous circumstances; or
- Showing exceptional leadership or personal example; or
- Making an outstanding individual contribution in any activity or program; or
- Enduring particular hardship or deprivation in the interest of NATO

Foto: Hofmann/Bundeswehr
Oberstløytnant (m) Eriksen og generalmajor Van Pee.

BFO-medlem?
Nå får du gratis medlemskap i Ambera!

Ambera er en norsk boligutvikler som tilbyr «Boliger med fellesskap» – Europas første boligkonsept for voksne 55+. Første prosjekt kommer i La Duquesa på den spanske solkysten, og senere vil prosjekter i flere land i Europa følge.

Som medlem i BFO får du gratis medlemskap (verdi kr 1 000) i dette stadig voksende fellesskapet. Et medlemskap her gir deg:

- Tilgang til aktiviteter, initiert av Ambera eller våre partnere, både hjemme og ute
- Tilgang til Amberas aktivitetssentre og fasiliteter i Europa, uavhengig av om du kjøper en bolig eller ikke
- En tidsnummerert forkjøps- og leierett på bolig i Amberas fremtidige boligprosjekter

Gratis medlemskap!
Bruk medlemskoden: BFO

Bruk medlemskoden **BFO,** når du melder deg inn på **ambera.com.** Her kan du også lese enda mer om **«Boliger med fellesskap»,** og hvordan denne måten å leve på kan gi deg spennende dager og et liv akkurat så sosialt du selv ønsker å leve det.

Ambera

Varslingsordningen i Forsvaret

Varsling har vært mye i media den siste tiden, fordelen er at arbeidstaker blir oppmerksom på ordningen, ulempen er at offentligheten får inntrykk av at vi i Forsvaret ikke tar varslingsinstituttet på alvor, så er ikke tilfelle. Vi vil i denne utgaven av Offisersbladet ta for oss forhold vi mener bør adresseres på generelt grunnlag, men oppstår et kritikkverdig forhold – følge prosedyre for varsling i Forsvaret (FOBID). Informasjonen er hentet fra seminarer gjennomført av FDs- og FSJens internrevisjon, samt regelverket som gjelder i sektoren og eller Forsvaret.

■ Av forhandlingsutvalget BFO

VARSLING

Varsling er når arbeidstaker sier ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til noen som direkte eller indirekte har myndighet til å gjøre noe med det. Når du sier ifra om noe, så ytrer du deg. For at ytringen skal være et varsel, må den gjelde en påstand om mulig kritikkverdige forhold knyttet til arbeidsgivers virksomhet.

Et kritikkverdig forhold er forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer det er bred enighet om i samfunnet.

ANONYM VARSLING

Noen varsler anonymt til varslingsmottaket. Eksempler på dette er usignerte brev, E-post fra fiktiv adresse, anonym kommunikasjon.

Anonymitet vil senke terskelen for å varsle, siden mange har en frykt for at varsling vil gå ut over egen karriere i Forsvaret. I den forbindelse vil muligheten for anonym varsling kunne medføre at flere kritikkverdige forhold blir rapportert. Men en må være klar over at anonym varsling forhindrer en dialog med varsler, både for å klargjøre innholdet i varselet, etterspørre dokumentasjon og navn på vitner, samt å informere om saksgangen og status.

Anonym varsling kan også misbrukes til å komme med uriktige påstander i den hensikt å skade andres karriere.

Alternativet til anonym varsling vil være «kjent anonym», dvs. at navn og kontaktdata på varsler er kjent for varslingsteamet, men blir holdt skjult for øvrige. På den måten kan varslingsteamet opprettholde kontakten med varsleren samtidig med at varslerens anonymitet blir ivaretatt.

KONFIDENSIELL VARSLING

Dette er når varslingsmottaker kjenner identiteten til varsler, men behandler informasjonen konfidensielt. Dette betyr at man i saksbehandlingen ikke gir informasjon enn det som er strengt nødvendig. Vær klar over at dersom en varslingssak havner i retten så oppheves konfidensialiteten og varslers navn blir kjent.

HVA ER ET KRITIKKVERDIG FORHOLD?

Ofte blir dette vurdert av den som inngir varslet, her går det på rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer eller etiske normer i samfunnet (Aml § 2 A-1 (2), som eksempler er det en varslingssak når:

- Det er fare for liv og helse
- Fare for klima og eller miljø
- Korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- Myndighetsmisbruk
- Uforsvarlig arbeidsmiljø
- Brudd på personopplysningssikkerheten mv.

Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold, regnes ikke som varsling etter Aml § 2 A-1 (3), med mindre forholdet omfattes av andre ledd i loven. Forhold som i utgangspunktet ikke er varsling, er:

- Gjennomføring av arbeidavtalen mellom partene
- Misnøye med lønn
- Arbeidsmengde og arbeidsforhold
- Dårlig personkjemi
- Alminnelige samhandlingsutfordringer
- Faglig uenighet
- Personkonflikter

Dersom ovenstående er brudd på rettsregler, virksomhetens skriftlige etiske normer, eller normer det er bred enighet om i samfunnet, vil likevel forholdet omfattes av varslingreglene.

REGLER FOR VARSLING

I utgangspunktet er lovverket beskrevet i Arbeidsmiljølovens kapittel 2A.Den enkelte virksomhet skal utarbeide rutiner for hvordan man skal behandle varslingssaker. I forsvarssektoren så har Forsvarsdepartementet (FD) gitt ut retningslinjer for varsling i Forsvarssektoren og Forsvaret legger disse retningslinjene til grunn for sine interne varslingsrutiner.

Forsvarsdepartementet har også utarbeidet en veileder for varslingssaker, som blant annet inneholder eksempler og beskrivelser for hva du kan gjøre om du får et varsel.

Forsvaret har utarbeidet en prosedyre for varsling datert15.oktober 2021 og det er denne vi bruker i Forsvaret. Noen bruker bare FDs retningslinjer og det kan skape misforståelser, så lenge vi har interne rutiner i Forsvaret. Reglene finnes i FOBID.

HVOR KAN MAN VARSLE?

Varslet skal normalt sendes til lavest mulig kompetent nivå i egen avdeling (oftest nærmeste foresatt), dersom så ikke er ønskelig kan man varsle til varslingsmottaket i DIF eller Forsvarets sentrale varslingskanal. Dette er rutinene i Forsvaret, men det finnes også andre veier å varsle, så som til FDs varslingskanal eller statsministerens kontor mv. Vi oppfordrer til å følge de rutinene som er nedfelt i Forsvarets interne rutiner.

Vær klar over at hverken Forsvarssjefens eller FDs internrevisjon har myndighet til å iverksette tiltak, så i mange tilfeller ender saken opp til den avdelingen som har myndighet til å iverksette tiltak.

PLIKT TIL Å FØLGE OPP VARSLER

Et generelt prinsipp er at varselet skal fremmes på lavest mulig nivå, som kan gjøre noe med saken. Den som utøver arbeidsgiveransvar, har en plikt til å undersøke har varslet innen rimelig tid. Man kan varsle anonymt, men vær da klar over at har arbeidsgiver begrensede muligheter til å følge opp varslet.

Arbeidsgiver er ikke pliktig til å gjøre grundigere undersøkelser enn hva varslet saklig sett gir grunnlag for.

Verneombud har en plikt til å følge opp varsler med arbeidsgiver, mens tillitsvalgte etter Hovedavtalen i stor grad nyttes medhjelper og støtte for varsler og omvarslede. I Forsvaret er det et godt samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte ifh til å forvalte varslingssaker.

BFO forsvarer ikke brudd på lover, etiske retningslinjer eller andre brudd, men vi som tjenestemannsorganisasjon vil alltid bistå våre medlemmer med den kompetansen vi har internt og ekstern for å bistå medlemmet.

FORBUD MOT GJENGJELDELSE

I en varslingssak, er det fare for at man kan gjøre gjengjeldelse, særlig er dette en utfordring, når varslet er gitt mot en leder, som ikke vet hvem som er varslet. Dette er en av grunnene til at hovedregelen i norsk rettspraksis er at omvarslet (den det blir varslet på) skal få kjennskap til hvem som har varslet. I Forsvaret praktiseres ikke denne forståelsen, delvis av hensyn til varsler. Som gjengjeldelse eller reaksjon på at arbeidstaker har varslet nevnes eksempelvis:

Formelle reaksjoner	Uformelle sanksjoner	Subtile
• Oppsigelse • Lønnsnedgang • Ordensstraff	• Endring i arbeidsoppgaver • Ikke blir innkalt til møter • Ikke får delta på kurs	• Trusler • Trakassering • Andre sosiale reaksjoner

HVA SKJER NÅR ET VARSEL MOTTAS?

Den som mottar varslet må vurdere sin egen habilitet i saken, deretter om han har myndighet og kompetanse til å behandle saken. Er man usikker må det sjekkes ut, eller så må saken overføres til nærmeste kompetente og habile nivå i linjen.

Det skal føres protokoll for mottatt varsel, herunder innhold, tidspunkt og påstand, samt hvem som har varslet og den som har varslet skal få informasjon om mottatt varsel, herunder info om videre saksgang. Vedkommende skal informeres om at den varslet retter seg mot har krav på kontradiksjon (forklare seg om påstandene). Varslingsmottaket i DIF skal informeres om saken.

Videre skjer følgende:

- Innledende vurderinger, herunder om påstandene utgjør mulig kritikkverdig forhold etter loven, etiske retningslinjer eller normer som er allment akseptert i samfunnet
- Vurdere behovet for en vurderingsgruppe
- Utfra sakens art vurdere sporvalg (vurdere om det er en personalsak, disiplinærsak eller straffesak mv)
- Vurdere om det trengs ytterligere informasjon/dokumentasjon for å beslutte om saken må vurderes videre.
- I samråd med varslingsmottaket i DIF, vurdere om Forsvarets sentrale varslingsmottak bør underrettes

Den omvarslede skal informeres om mottatt varsel, herunder hva saken dreier seg om. I noen tilfeller kan det være nødvendig å iverksette tiltak, før omvarslede er informert.

INTERVJU OG KONTRADIKSJON

Dersom det er behov for å gjennomføre intervju, skal intervjuobjektet gis anledning til å ha med seg en tillitsperson. Intervjuobjektet skal informeres om hvilke rettigheter og regler som gjelder ved intervjuet. I etterkant skal man ha anledning til å lese igjennom intervjuet, herunder komme med rettinger og tilføyelser. Påstander i intervjuet skal forelegges omvarslede for kontradiksjon (mulighet til å forklare seg). De som har rett på kontradiksjon er den som får varslet rettet mot seg (omvarslede), varsler og andre som er intervjuet i saken.

IVARETAKELSE AV INVOLVERTE

Alle arbeidstakere skal til enhver tid ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jf. Aml 2 A-3 (2). Dette gjelder både varsler og omvarslede. BFO vil påstå at en varslingssak alltid skaper uro på arbeidsplassen. Tar en sak for lang tid, er det fare for at man påvirker hverandre negativt og på den måten kan forsure arbeidsmiljøet. En varslingssak er ikke avsluttet før man har gjenopprettet et forsvarlig arbeidsmiljø – her er mange avdelinger et betydelig forbedringspotensial.

AVSLUTNING AV EN VARSLINGSSAK

I varslingssaker skal det utarbeides en sluttrapport som gir en beskrivelse av varslets innhold, fremsatte påstander, hvordan varslet er saksbehandlet, vurdering, konklusjon og evt anbefalte tiltak.

I konklusjonen kan man si at det er grunnlag for varslet (alle påstander om kritikkverdige påstander er bekreftet), at det er delvis grunnlag i varslet eller at det ikke er grunnlag i varslet.

Omvarslede og varsler (evt fornærmede) skal ha informasjon om utfall av saken, herunder tiltak og reaksjon med mindre saken kan si noe om den omvarsledes karaktertrekk.

GJENOPPRETTING AV ARBEIDSMILJØET

Dette er lite omtalt i retningslinjer og intern instruks, men en varslingssak er ikke ferdig før man har gjenopprettet et forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeidsgiver i samråd med evt tillitsvalgt må ta aktive grep for å sikre at kritikkverdige forhold ikke oppstår, herunder rydde opp i et evt påvirket arbeidsmiljø.

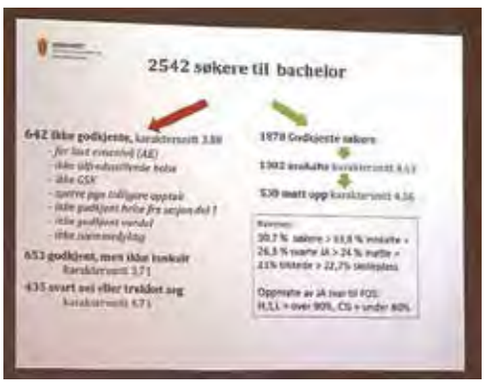
Kommer du i en varslingssituasjon følg prosedyren for varsling i Forsvaret. Ta gjerne kontakt med din lokale tillitsvalgte for å få råd og veiledning. I prosedyren for varsling pkt 10 er det listet opp alle personer og avdelinger som kan rådgi deg i en varslingssak.

BFO gir honnør til både FDs og Forsvarssjefens internrevisjon for å gjennomføre seminarer om varsling. BFO tror at den beste forebygging mot varslingssaker er å snakke om varsling, dele kompetanse og lære av de sakene vi får inn.

Opptaket til Forsvarets høyskole ferdig!

Gratulerer til alle nye kadetter ved de ulike linjene ved Forsvarets Høyskole og de som nå skal starte utdanning som Cybertekniker! Og – en stor takk og vel blåst til alle som har lagt forholdene til rette samt vært selektører! Dere gjør en veldig viktig jobb for Forsvarets fremtid.

Forsvarets opptak og seleksjon er en viktig arena for Forsvarets utvelgelse av ledere på alle nivåer. Jeg var skeptisk første gangen jeg var med på dette i 2007. Imidlertid er jeg nå rykende uenig med Forsvarsstaben som har besluttet at uttak til befalsutdanning nå ikke lenger skal benytte seg av et tilbud som sikrer kvalitet i alle ledd, er kosteffektiv og som legger forholdene til rette for at man kan sikre nok elever gjennom å kunne diskutere bytte mellom ulike utdanningstilbud. Senest ved dette opptaket sikret man at det nå blir 7 ekstra elever ved Cyberteknikerutdanningen da disse ble tilført fra andre tilbud.



Av de 2542 søkerne til dagens Bachelorutdanninger, var det 239 som fikk tilbud om skoleplass. Det betyr at alle kvoter, med unntak for Cyberingeniørutdanningen der det ble manko på 1, ble fylt opp i henhold til bestillingen fra Forsvarsstaben.

I tillegg var det 27 elever som får tilbud om Cyberteknikerutdanning. Imidlertid var det her mulig å ta opp 40 stykker totalt.

Jeg skal ikke gå dypt inn i tallene, men det er visse tegn som tyder på at rekrutteringen er i ferd med å flate ut og at de endringer som kom i kjølvannet av utdanningsreformen, ikke gir ønsket effekt. For de som husker noen år tilbake var en av Kongstankene at FHS skulle rekruttere fra videregående skole – det gjør man for så vidt, men de utgjør 15 prosent av dagens innkalte kandidater og prosentvis er de overrepresentert av de som ikke består de ulike testene i opptaket. Til og med i opptaket til årsenheten – det vil si de som har en høyere utdanning fra før, var det 67 prosent som hadde i snitt 400 dagers tjeneste før de ble kalt inn til opptak. Det betyr at Forsvaret oppfattes om en attraktiv arbeidsplass for de som kjenner systemet, samtidig med at det også innebærer en stor intern kamp om hodene for de ulike utdanningene og ansettelsesvilkårene man tilbyr. Fordi alle forutsetter gjennomført førstegangstjeneste før ansettelse, og at det nå er mange som heller vil bli offiser istedenfor å bli spesialist. Dette er et «Damoklessverd» for Forsvaret.

FOS er en unik arena i norsk sammenheng, og nå har dette også blitt en del av NORDEFCO. I år var det to danske psykologer som fulgte hele prosessen, og det som har vært et prosjekt omkring flygerseleksjon vil bli fulgt av at man også skal se på seleksjonen av offiseren. Det er ulike tilnærminger i de tre landene noe som da også gir rom for læring og utvikling.

Denne sommeren vil gå med på å lese Forsvarsdepartementets foreløpige evalueringsrapport av «Utdanningsreformen». Rapporten er BEGRENSET, så jeg skal ikke si noe om innholdet. Imidlertid kan jeg si at den virkelighet som jeg hører om ute, en virkelighet som er kommunisert til Forsvarsstab i skrivs form fra ulike DIF'er og den analysen som FFI kom med i vinter, peker alle i en retning; Det må skje en videreutvikling av dagens utdanningssystem. Jeg kjøper ikke FDs (og forsvarsstabens) argument om at det er for tidlig å kunne konkludere; All OR-utdanning ble endret i 2018 og denne kan dere vurdere på kvalitative og ressursfaktorer nå, det samme kan man gjøre med de som har gått «Grunnleggende offiserspåbygning». Imidlertid har man satt et så sterkt søkelys på offisersutdanning alene at alt annet faller i dypt mørke.
Selv i dagens møte ble dette gjenstand for diskusjoner. De som er genuint opptatt av kompetanse ser at dagens system IKKE virker og at det er en svært stor underproduksjon på alle typer utdanning; Hærens behov er ca 220 offiserer i året, Forsvarets avdelinger skriker etter Cyberkompetanse – men det skjer ingenting til tross for mange skriv og analyser som viser det åpenbare. Konsekvensene av dette er flere hvor alle er negative, men som kan endres. Imidlertid, noe har et 30-årsperpektiv ved seg som ikke kan korrigeres; Hæren fikk ikke tilført operative offiserer fra Krigsskolen i 2007 – nå er det store mangler på eldre kapteiner, majorer og flere oberstløytnanter. Dette er noe man må erkjenne og korrigere dersom man ikke velger å leve kun i nuet.

Det er derfor mange som ser frem til evalueringsrapporten og hva FD ser for seg av ny utvikling.



Denne gjengen med euforisk ungdom er Forsvarets fremtid. Om 30 år finner du den neste Forsvarssjefen blant disse. Tre sekunder før dette bildet ble tatt fikk de vite at de får et tilbud om utdanning ved Forsvarets høyskole.

Den store jobben som Forsvaret må ta på alvor, er todelt; Legge forholdene til rette for en utdanning som tilfører disse kunnskaper, ferdigheter og personlig ballast slik at de kan mestre den virkelighet som treffer de om tre år. Og sørge for at de vilkårene som de blir tilbudt som ansatt faktisk vil gi dem lyst og glede til å fortsette lenge – helst til pensjonsalder. Denne jobben krever lederskap fra toppen, og Forsvarsstaben er de som må sette retning og sørge for rammene for at dette skal gå veien.

Kadettene har startet på en unik og lærerik dannelsesreise. FOS er ferdig for nå, resten er opp til Forsvaret.

Jon Vestli
Kompetanseutvikler BFO

Økt bruk av reservister er bra for forsvarsevnen

Regjeringens forslag om å styrke forsvarsevnen ved flere reservister må ikke bli en hvilepute for en nødvendig oppbemanning i Forsvaret. Vi må fortsette med å kalle inn flere til førstegangstjeneste, det må tas inn større kull ved krigsskolene, og langt flere må gjennomføre befalsutdanning.

«Å ha reservister på kontrakt vil gi Forsvaret økt fleksibilitet og forutsigbarhet til å planlegge og skalere egen innsats for å ivareta Norges sikkerhet». Det skriver forsvarsminister Bjørn Arild Gram (Sp) i et innlegg på regjeringens nettsider. Og i denne utgaven av Offisersbladet. Han viser til at det foreligger et forslag til endringer i forsvarsloven som skal legge til rette for at reservisttjenesten blir mer «forutsigbar».

Befalets fellesorganisasjon stiller seg bak intensjonen til forsvarsministeren: Reservister er et ubetinget gode for Forsvaret og en uunnværlig personellressurs som vi nyter godt av og kan utnytte bedre. Det er likevel en fare for at regjeringens forslag kan slå uheldig ut, både for Forsvaret, den ansatte og for reservister som skal gjøre en innsats for å styrke vår felles forsvarsevne.

FORSVARET TRENGER FLERE ANSATTE

Vi har gjennom en årrekke pekt på at Forsvarets største utfordring er mangelen på personell. Det er rett og slett ikke nok kvinner og menn til å fylle sentrale funksjoner i Forsvaret, noe som svekker den operative evnen. Denne utfordringen er økende. Det gir seg utslag i manglende vedlikehold på materiell og det fører til en større belastning på den ansatte. Da høres det tilforlatelig å skalere opp innsatsen og øke fleksibiliteten ved flere reservister.

Det må imidlertid ikke lede oss inn i en forestilling om at Forsvarets personellutfordringer med det er løst.

Regjeringens forslag om å styrke forsvarsevnen ved flere reservister må ikke bli en hvilepute for en nødvendig oppbemanning av faste ansatte i Forsvaret.

Vi må fortsette med å kalle inn flere til førstegangstjeneste, det må tas inn større kull ved krigsskolene langt flere må gjennomføre befalsutdanning.

Selv med erfarne reservister som har evne og vilje til å styrke Forsvaret, må vi ikke glemme at Forsvarets rundt 12.000 kvinner og menn i uniform er de som bærer mye av ansvaret for Forsvaret i fred, krise og krig. Det er også de fast ansatte i uniform som i stor grad tilrettelegger for at reservister kan gjøre jobben i Forsvaret. Slik skal det også være i framtiden.

MÅ IKKE BLI UTNYTTET

Politikerne må heller ikke se reservister som en kilde til billig arbeidskraft. For å underbygge det lovforslaget som nå er lagt fram må det også følges opp med vilkår som er gode nok og forutsigbare. Fristelsen til å bruke reservister som billig arbeidskraft må unngås. Reservister skal føle seg ivaretatt og behandlet på en skikkelig måte av Forsvaret.

Jens B Jahren
Leder Befalets Fellesorganisasjon

Valgkomiteen er i gang – og nå trenger vi bidrag fra deg/dere!

Tiden går fort mot vår 12. ordinære Kongress og BFO-demokratiet fungerer på den måten at regionstyrene, lokalforeningene og enkeltmedlemmene sender inn forslag til Valgkomiteen på kandidater til vervene som det er valg på under Kongressen.

Valgkomiteen vil så etter en grundig prosess, som blant annet omfatter å intervjue aktuelle kandidater, gjøre en helhetlig vurdering og innstille til valg. Valget foretas av Kongressen. Valgkomiteen skal innstille til: Leder, Nestleder og 5 regionsvis innstilte medlemmer inkludert deres personlige varaer, 8 fritt valgte medlemmer og 6 fritt valgte varamedlemmer.

Kongressen velger også revisor og kontrollkomité.

Hovedstyrets sammensetning bør være mest mulig representativt for organisasjonen med tanke på tilhørighet i søyle, grad og forsvarsgren, alder og kjønn, bosted og tjenestested.

Valgkomiteen er oppnevnt av hovedstyret og består av tre hovedmedlemmer, en fra hver forsvarsgren samt et personlig varamedlem til hver av disse.

Nå er det viktig at du sender inn forslag på kandidater, eller sier din mening til Valgkomiteen. Dette er en viktig del av de demokratiske prosessene i BFO.

VALGKOMITEEN BESTÅR AV:

Stig Tore Paulsen CYFOR CDOC (Hær - leder valgkomiteen)
E-post: stipaulsen@mil.no

Frøydis Grindstein CYFOR CCR (Luft)
E-post: Grindstein@hotmail.com

Lill Therese Tesdal, NSS (Sjø)
E-post: lill.t.tesdal@gmail.com

Geirhild Snildal Engen SHAPE (vara Hær)
E-post: gsengen@hotmail.com

Rune Stave 131 (vara Luft) 131 Luftving
E-post: anxrune@gmail.com

Jacob Gelius FHS/BS (vara Sjø)
E-post: jacgel90@gmail.com

Færre vil bli tillitsvalgt

Andelen tillitsvalgte i arbeidslivet som føler seg respektert av ledelsen synker og færre vil bli tillitsvalgt, viser en ny undersøkelse.

I 2009 svarte 70 prosent at de følte seg respektert av ledelsen. I 2022 har dette sunket til 57 prosent.

Det kommer fram av YS Arbeidslivsbarometer, som er en uavhengig, forskningsbasert undersøkelse og analyse.

Den er gjennomført av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI - OsloMet) på oppdrag for YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund).

– Vi har en utfordring i at oppslutningen om fagforeningers rolle og virksomhet øker, samtidig som dette ikke nødvendigvis materialiserer seg i medlemskap og tillitsverv, sier leder i YS Erik Kollerud, ifølge en pressemelding

– Dette dilemmaet underbygges videre av at et økende antall tillitsvalgte ikke føler seg respektert av ledelsen, samtidig som de fleste ledere er positive til fagforeninger, fortsetter Kollerud.

BEDRE I OFFENTLIG SEKTOR

Andelen som svarer at de blir respektert av ledelsen er høyere i offentlig sektor enn i privat sektor.

66 prosent i offentlig sektor svarer at de blir respektert av ledelsen. I privat sektor svarer 49 prosent av de tillitsvalgte at de blir respektert av ledelsen.



Færre tillitsvalgte enn tidligere føler seg respektert av ledelsen, viser en undersøkelse gjort på vegne av YS.

Opplevelsen av mindre respekt fra ledelsen har imidlertid økt i alle sektorer siden 2009.

TIDKREVENDE ROLLE

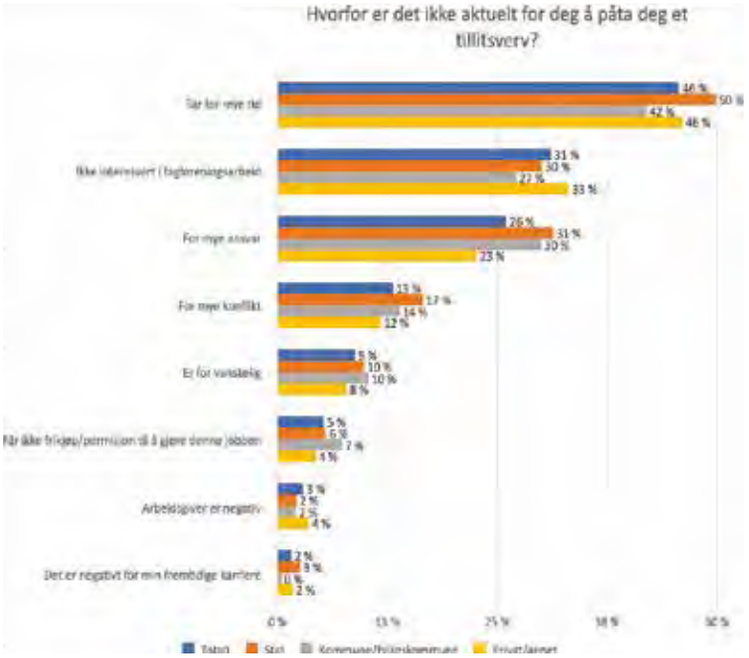
Andelen tillitsvalgte som opplever rollen som mer krevende er også stigende, viser undersøkelsen.

Andelen tillitsvalgte som sier seg enig i, eller sterkt enig i at tillitsvalgtsrollen er mer utfordrende i dag enn for fem år siden stiger, fra nesten 37 prosent i 2009 til 47 prosent i 2022.

Det er flere årsaker til at rollen som tillitsvalgt oppleves som mer utfordrende. De viktigste er likevel å ha nok tid og ressurser til arbeidet som tillitsvalgt.

YS' ARBEIDSLIVSBAROMETER

Færre ønsker å bli tillitsvalgt enn før. Videre er det færre enn tidligere som ønsker å påta seg rollen som tillitsvalgt.



Andelen som kan tenke seg å bli tillitsvalgt blant de som ikke har vært tillitsvalgt tidligere er 30 prosent i 2022. Det er en betydelig nedgang fra 35 prosent i 2019.

Nedgangen er mest fremtredende for ansatte i fylkeskommuner og kommuner.

KJENNER SEG IGJEN

Leder i Befalets Fellesorganisasjon (BFO) Jens Jahren sier at det også har blitt vanskeligere å få ansatte til påta seg et tillitsverv i Forsvaret.

– Dette er en trend vi har sett over tid og det er oppleves som vanskeligere å kombinere jobbhverdagen med et verv som tillitsvalgt. Dette gjelder særlig på lavere nivå, sier Jahren.

– En slik utvikling gjør det vanskeligere å utvikle god medvirkning og støtter ikke oppunder våre eller ledelsen sine intensjoner. I tillegg kan det raskt bli slik at endring blir vanskeligere og går saktere når medvirkningen blir mindre, sier lederen i BFO.

Øyvind Førland Olsen
Kommunikasjonsrådgiver i BFO
Foto: YS

BFO Rygge arrangerte stort mini-golf mesterskap!

Arrangementet ble isenesatt av Eilev Pettersen, som er i lokalforeningsstyret og er reginonsleder i Viken, Per Ivar Fjeldahl i lokalforeningsstyret, Espen Sand Evensen i lokalforeningsstyret og undertegnede Erik Warberg - lokalforeningsleder. Fra BFO sentralt var det Tor Gunnar Framnes og Stein Grongstad som bidro sterkt med en stand og informasjon. Det ble servert «Chilli bowl» i to ulike styrkegrader og en vegetar variant, med korrekt tilbehør og noe å drikke. Servering ble besørget av Jim Johansen ved befalsklubben. Alle på stasjonen var invitert. Arrangementet fikk en fin ramme med godt vær og det var god stemning, med over 65 oppmøtte, og 30 som deltok i mesterskapet. Minigolf banen tilhører idrett og velferd på Rygge. For tiden ikke fast plassert men måtte hentes ut fra lager, transporteres og settes opp for anledningen. Ikke helt jevnt underlag, men det ble likt for alle.

Vinner av Rygge mesterskapet i Minigolf gikk til Arne Nerkvern, tidligere offiser og nå ISS medarbeider, andre plassen til Bjørn Erik Gundersen fra F-35 avd og tredje plassen til Stein Inge Hagnes, BFO fordelsmedlem, tidligere styremedlem i lokalforeningen og tidligere offiser i luftforsvaret. (bilde av Arne og Stein Inge er nr. 115631, Arne til venstre og på bilde 112402, Inge og Arne på bilde 111347 på hull 1). Sidekonkurranse var «chipping» i nett på 10 meter, vunnet ev Julie (med ryggen til på bilde) og Petter.

Erik Warberg













Leserinnlegg: I lederstilling uten lederutdanning

I Forsvaret er det flere som sitter i midlertidig OR5 stillinger uten muligheten til å gå befalsskole. Befalsskolen i Forsvaret krever minimum skår fem på allment evnenivå for opptak til befalsskolen. Uten befalsskole svekkes karriere og utviklingsmuligheter som tærer på folks motivasjon til å bli i Forsvaret. Poenget videre i dette innlegget er å belyse usikkerheten rundt forskning på allment evnenivå sin sammenheng med "militær skikkethet".

I 2016 ble det gjennomført en studie (hovedoppgave i psykologi) av Tore Norrøne ved NTNU "Utvelgelsen av kandidater til Sjøforsvaret grunnleggende befalskurs". Denne studien undersøkte blant annet hvilke kriterier som var viktig for å få en "skikket militær leder".

De sterkeste sammenhengene for å være "skikket som militær leder" var vurderingssenteret (r=.41), lederprognosen fra intervju (r=.40) og gjennomsnittspoeng fra videregående (r=.39). Generell mental evne var ikke signifikant korrelert med «skillet militær leder» i denne studien (Norrøne, 2016 s. 29). Allment evnenivå og skolepoeng predikerte hovedkarakteren. Hovedkarakter fra befalsskolene er snittet av alle delkarakterer som ble gitt i de ulike teoretiske og praktiske fagene.

Lie (2018) fant lignende funn der allment evnenivå predikerte hovedkarakteren, mens offiservurderingen predikerte "skikket militær leder (Lie,2018 s.36). Lederprognose og offisersvuderingen er en prediktor for lederpotensialet hos kandidatene og settes før feltuken. Den baserer seg hovedsakelig på relevant erfaring og det som fremkommer i intervjuet. Intervjuet skal avdekke refleksjonsnivå og modenhet, holdninger og verdier, stresstoleranse, kommunikasjonsnivå, selvinnsikt og personlighet samt at fremtreden under intervjuet vurderes (Forsvaret, 2017; Kjenstadbakk, 2012, s. 22). Det har blitt nevnt at allment evnenivå er satt til minimumskår på fem fordi befalet/offiseren skal takle komplekse situasjoner under stressende forhold.

Et begrep som kan omfatte denne type situasjoner kan være hardiness. Hardiness, eller psykologisk robusthet, sier noe om evne til å mestre ytre påkjenning og personlig belastning. Studier viser at høy psykologisk robusthet kan forbedre ytelser i en rekke stressende situasjoner (Maddi, Matthews, Kelly, Villarreal & White, 2012, s. 19-22). Lie (2018) fant ut i sin studie at hardiness (psykologisk robusthet) er signifikant med lederprognosen som på mange måter måler det samme som offisersvurderingen (Lie, 2018 s.36). Hardiness og allment evnenivå er ikke signifikant i studien til Lie (2018).

I studiene over ser vi at vurdering fra vurderingssenteret, offisersvurdering og lederprognoser er det som predikerer en "skikket militær leder", mens allment evnenivå og hovedsakelig skolepoeng predikerte hovedkarakteren. På en annen side viser blant annet studien til Køber (2017) at allment evnenivå er signifikant med "military performance". Poenget her er ikke å komme frem til en konklusjon, men å belyse at det er usikkerhet om testen for allment evnenivå med minimum fem burde være så avgjørende som det den er i dag. Slik situasjonen er nå, kommer ikke kandidater som har under fem i allment evnenivå (i henhold til forsvarets test) til vurderingsrunden som viser seg å være avgjørende for "skikket militær leder".

Vi vet at testen for allment evnenivå har et begrenset prøveforsøk (2) og at det er vanskelig å ta den opp. Vi kan videre spørre oss hvor lenge skal testen du tok på videregående påvirke deg i livet videre. Er det ikke slik at vi tilegner oss kunnskap og realfagskompetanse ved videreutdanning og ulike stillinger? På en annen side følger et stigma til situasjonen der ansatte som begynner å nærme seg midten av 30-årene men fortsatt er OR2 eller 4. Det reiser seg spørsmål om hvorfor man ikke har gått befalsskolen som kan skape ubehagelige situasjoner. Allment evnenivå testen i Forsvaret blir sett på av mange som grad av IQ som kan oppleves stigmatiserende. Forsvaret mister flere og flere dyktige ansatte til det sivile markedet, der personen ikke lenger ser en fremtid i Forsvaret da ofte lønn og grad henger sammen.

Et forslag kan være å vurdere kandidaten etter intervju og gjennomsnittskarakter fra videregående om personen er skikket som militær leder og aktuell for befalsskolen.

REFERANSER

Forsvaret. (2017). Retningslinjer for Forsvarets opptak og seleksjon krigsskolene 2017. Sjef FOS KS 2017.

Kjenstadbakk, T. J. (2012). Seleksjon til befalsskolen: en evaluering av seleksjonssystemets prediktive validitet Forsvarets høgskole, Oslo. Hentet fra https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/100096/Kjenstadbakk%20Tr ond%20Joar.pdf?sequence=1

Køber, P. K., Lang-Ree, O. C., Stubberud, K. V., & Martinussen, M. (2017, August 17).

Predicting Basic Military Performance for Conscripts in the Norwegian Armed Forces. Military Psychology.Advance online publication. http://dx.doi.org/10.1037/mil0000192

Lie, M.I.T (2018). Hva predikerer ytelsene til en offiser?

En evaluering av seleksjon til Forsvarests befalskoler. (Masteroppgave) Forsvarets Høgskole, Oslo. Hentet fra http://hdl.handle.net/11250/2584872

Norrøne, T. (2016). Utvelgelse av kandidater til Sjøforsvarets grunnleggende befalskurs –

En undersøkelse av den prediktive validiteten til seleksjonssystemet. (Hovedoppgave). NTNU, Trondheim

KUNNSKAP ER MAKT!

KONTAKTINFO BFO

FUNKSJON	NAVN	OMRÅDE	MOBIL	E-POST
Leder	Jens B Jahren		930 05 202	jens.jahren@bfo.no
Nestleder	Rune Rudberg		934 20 377	rune.rudberg@bfo.no
Sekretariatsleder	Stein Grongstad		993 26 146	stein.grongstad@bfo.no
Forhandlingsleder	Dag Stutlien	Medbestemmelse	930 67 475	dag.stutlien@bfo.no
Forhandlingsleder	Ragnar Dahl	Medbestemmelse	934 98 520	ragnar.dahl@bfo.no
Forhandlingsleder	Grethe Bergersen	Tariff	990 96 521	grethe.bergersen@bfo.no
Forhandlingsleder	Lars Omberg	Tariff	920 91 238	lars.omberg@bfo.no
Kompetanseutvikler	Jon Vestli	BFO-skolen	953 65 907	jon.vestli@bfo.no
IT Drift- og arkiv ansvarlig	Kyrre Felde		970 99 880	kyrre.felde@bfo.no
Seniorkonsulent 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	Øyvind Førland Olsen		928 40 219	oyvind.olsen@bfo.no
Kommunikasjonsrådgiver	Mariell Halstensen	I permisjon	938 04 855	mariell.halstensen@bfo.no
Redaktør Offisersbladet	Einar Holst Clausen	Offisersbladet	928 14 251	offisersbladet@bfo.no

HTV

OMRÅDE	NAVN	MIL	MOB	E-POST
HTV Hær	Rune Isvik		400 29 792	htv-haer@bfo.no
HTV Hær, vara	Tony Johansen		917 90 592	tony.johansen@bfo.no
HTV Sjø	Per Ivar Haugen		934 59 898	per.haugen@bfo.no
HTV Sjø, vara	John L Strømseng	0540-3486	926 24 550	john.stromseng@bfo.no
HTV Luft	Lars Andre Anthonsen		909 99 595	lars.anthonsen@bfo.no
HTV Luft, vara	Johnny Knutsen		481 67 476	johnny.knutsen@bfo.no
HTV Heimevernet	Inge Øyen		992 22 781	inge.oyen@bfo.no
CYFOR	Tore Knutsen		958 65 362	htv-cyfor@bfo.no
FST	Jon Erling Johansen		924 70 604	htv-fst@bfo.no
FMA	Børre Hagen		932 80 857	htv-fma@bfo.no
FLO	Sverre Holter		474 52 352	htv-flo@bfo.no
FOH	Hans Petter Myrseth		909 98 298	htv-foh@bfo.no
FHS	Stein Hatlem Forsdahl		992 47 085	htv-fhs@bfo.no
FFT	Rolf Falchenberg		992 08 326	htv-fft@bfo.no
FUNG FFT	Kenneth B. Henriksen		990 93 808	kenneth.b.henriksen@gmail.com
FPVS	Trond Arild Bølla		992 15 663	trond.bolla@bfo.no
FSAN	Hans Erik Bergene		932 27 168	htv-fsan@bfo.no
FB	Vebjørn Hanssen		404 35 973	htv-fb@bfo.no
ETJ	Ta kontakt på e-post			htv-etj@bfo.no
FS	Ola Jonson Bakk			htv-fs@bfo.no
FD	John Andre Lilleskare		474 64 408	john-andre.lilleskare@fd.dep.no
NSM	Lars Jørgen Løland		920 58 345	lars-jorgen.loland@nsm.no

SENTRALT FRIKJØPTE TILLITSVALGTE			
Nord-Norge	Tore K. Halvorsen	489 43 315	tore.halvorsen@bfo.no
Utland	Tor Gunnar Framnes	930 53 744	tor.framnes@bfo.no



Bilde fra EOD-games. Foto: Torbjørn Kjosvold/Forsvaret

OFFISERSBLADET



Fremtidens ledere – den eneste personellkategorien uten tjenesteuttalelser

FHS' mål er å utdanne best mulige offiserer, for fremtidens forsvar. Hvordan kan FHS være trygge på å nå dette målet?

Før jeg svarer på spørsmålet, vil jeg ta deg med tilbake i tid. Husker du din første tjenesteuttalelse? Sommerfuglene i magen, pulsen som økte idet du ble kalt inn på kontoret for å motta tjenesteuttalelsen. Svart på hvitt, ris og ros. Mestringsfølelse og motivasjon til å utvikle deg videre. I fremtiden kan du ta det opp igjen, spille på styrkene, jobbe med svakhetene.

Min påstand er at FHS ikke kan være trygge på at de når målet om best mulige offiserer. I jaget etter karaktermålinger, studiepoeng, timeantall og ikke minst effektivisering står kjernen i utdanningen - å utvikle mennesker og ledere - i fare for å bli glemt. Det er et paradoks at fremtidens ledere er den eneste personellkategorien som ikke mottar tjenesteuttalelse.

Ved FHS i dag er det ingen fastsatt, enhetlig praksis for tjenesteuttalelser for kadetter. Noen heldige får det, men de er ikke formelle, og kadettene går glipp av et viktig verktøy for lederutvikling. KAFO mener FHS burde følge foreliggende reguleringer om at vi skal ha samme rettigheter som vernepliktige, herunder tjenesteuttalelser. I tillegg settes det i høst ned en arbeidsgruppe som skal evaluere den militære profesjonsutdanningen. Gruppa burde jobbe for at opplæring i tjenesteuttalelser, gjennom å bidra til med-kadetters tjenesteuttalelser, innlemmes i studieplanene.

FORSVARET FÅR BEDRE OG MER KOMPETENTE OFFISERER

Tjenesteuttalelser vil først og fremst gi bedre og mer kompetente offiserer. I dag har de færreste kadetter hatt personalansvar tidligere, ei heller skrevet tjenesteuttalelser. En del kommer til og med rett fra videregående. Deres første møte med tjenesteuttalelser vil være når de selv er troppssjefer og skal skrive dem. I Studentundersøkelsen 2022 svarte 31 % at de var uenige eller litt uenige i at studieprogrammet ga informasjon om hva Forsvaret forventer av en som er nyutdannet. Flere vet altså lite om akkurat hva som venter dem etter årene ved FHS. Å skrive tjenesteuttalelser er en sentral del av lederoppdraget og bør inngå som del av utdanningen slik at kadettene er godt forberedt når de kommer ut i jobb.

Å få tjenesteuttalelser i løpet av studietida vil gi kadettene bedre forutsetninger for å utvikle seg til å bli gode ledere ved å gi dem konkrete punkter å jobbe med innen selvutvikling. En fersk leder som er kjent, komfortabel med og evner å bruke tjenesteuttalelsen som det gode verktøyet den er, kan utøve motiverende lederskap for de førstegangstjenestegjørende og gi dem et godt grunnlag for utvikling.

KADETTENE HAR AMBISJONER OM Å BLI SÅ GODE SOM MULIG

Kadettene har ambisjoner om å bli best mulig. Med tjenesteuttalelse hjelper vi dem å komme ett steg nærmere det målet. Med et tett studieprogram vies offisersutvikling stadig mindre tid i hverdagen. Tjenesteuttalelser kan gi kadettene muligheter for å drive utvikling av sterke og svake sider på egenhånd. I dag får de ofte tilbakemeldinger i forbindelse med øvelser, men vel så viktig er hvordan hver enkelt fungerer i hverdagen som leder, med-kadett og følger. Det er jo tross alt hverdagene det er flest av både på skolen og senere i jobb. Videre vil en tjenesteuttalelse, sammenlignet med mer uformelle tilbakemeldinger, være mer utfyllende, belyse andre aspekter, bli tillagt et større alvor og kunne fungere som differensiering mellom kadettene i for eksempel tildeling av stillinger.

Slik systemet er i dag, er det kun karakterer og bacheloren de ferske offiserene kommer ut med av formelle vurderingsdokumenter etter FHS. Ingen steder står det formelt hvordan vi er som ledere, følgere eller kolleger. Tjenesteuttalelser vil synliggjøre noe jeg mener er viktigere enn karakterer. I fordeling av stillinger legges ofte karakterer gjennom vitnemål til grunn. Hva om man også kunne lagt menneskelige kvaliteter gjennom tjenesteuttalelser til grunn? Det er nemlig ikke sikkert at kadetten som har pugget til klokka ti hver kveld for å få Aer, vil være en bedre leder enn den som brukte fritida i idrettsforeningen eller messestyret. For hvor mye betyr egentlig en A i statistikk for en gryende troppssjef?

ØKT TRYGGHET FOR KADETTENE OG FREMTIDIGE UNDERORDNEDE

Tjenesteuttalelser vil også gi økt trygghet. Kadettundersøkelsen gjennomført av KAFO og NOFKA i 2021, viser at 67% prosent i noen, liten eller svært liten grad føler seg ivaretatt av FHS. Selv om en tjenesteuttalelse i seg selv ikke er tilstrekkelig, vil den utvilsomt være et viktig bidrag. Dersom FHS prioriterer å investere ressurser i lederutvikling gjennom tjenesteuttalelse, vil det øke følelsen av å bli tatt vare på og gi økt trygghet på to måter. For det første vil det å vite hvordan man blir vurdert, hvordan man blir oppfattet og fungerer som leder, gi trygghet. For det andre vil det å bli kjent med tjenesteuttalelse som verktøy gi økt trygghet i den kommende rollen som leder.

I jaget etter effektivisering og innsparing er det nok noen som mener at det ikke kan prioriteres ressurser til tjenesteuttalelser. KAFO mener tjenesteuttalelsens betydning for lederutvikling og ringvirkningene den vil gi når vi skal fungere som ledere, rettferdiggjør ressursbruken. En løsning kan være at kadettene bidrar med innspill til tjenesteuttalelser på hverandre i makkerpar eller lag. Det vinner begge parter på ved at belastningen på de ansatte senkes og kadettene får dyrebar erfaring med å skrive tjenesteuttalelser. Dette er allerede gjort noen steder med gode tilbakemeldinger fra kadettene. - Personellet er Forsvarets viktigste ressurs, sier forsvarssjef Eirik Kristoffersen. Da er det lurt å ta i bruk tjenesteuttalelser som et viktig tillegg når man investerer i personellet.

TJENESTEUTTALELSER INN I STUDIEPLANENE

KAFO mener FHS bør gjøre årlige tjenesteuttalelser for kadetter til normal praksis, i tråd med gjeldende reguleringer. Både kadetter og ansatte vinner på at kadettene får bidra med innspill på hverandres tjenesteuttalelser, men et slikt bidrag må formaliseres gjennom studieplaner. Slik vil kadettene få et godt verktøy for selvutvikling, de kan forberede seg på rollen som leder, og det vil øke følelsen av å bli ivaretatt. Vi ber om at Forsvaret tar initiativ til å innarbeide tjenesteuttalelser som del av utdanningen slik at vi sammen kan skape best mulige offiserer. KAFO bidrar gjerne i arbeidet.



Helene Fossum Grønseth
Leder KAFO



Visste du at...

Som medlem hos Forsvarets Personellservice får du ikke bare god service, men også gode tilbud på:

- Forsikringer hos If
- Lån med gode betingelser
- Rabatter gjennom Esso Mastercard

Husk at du beholder ditt medlemskap i FP selv om du slutter i Forsvaret eller går av med pensjon.

Mer informasjon om FP og våre tilbud finner du på www.fp.no
Ta gjerne kontakt på epost: fp@fp.no
eller på telefon: 21 07 57 00

Pensjon

Vi får mange henvendelser om ny pensjonsordning for de med særalderspensjon i Forsvaret. Denne gangen gjengir vi de deler av avtalene som gjelder militært personell i Forsvaret. Vi håper at nedenfor stående gir svar på mange av de spørsmålene vi får. Oppsummert vil vi ha en ny pensjonsavtale på plass 1.4 2023 og særaldersgrenser vil være avklart innen 1.juni 2023.

■ Av forhandlingslederne Grethe Bergersen og Ragnar Dahl

UTDRAG FRA PENSJONSAVTALEN FRA 3.MARS 2018

Innledning

Vi vil her kun kort beskrive avtalen som treffer militært personell i Forsvaret. Følgende forhold nevnes:

- Et enhetlig pensjonssystem med livsvarig pensjon, med like regler for menn og kvinner
- De nye ordningene gjelder de som er født i 1963 (57 år i 2020)
- Det innføres et nytt tjenesteelement – betinget tjenestepensjon
- Overføringsavtalen videreføres
- Man mister ikke rettigheter ved bytte av jobb

Ny alderspensjon fra offentlige tjenestepensjonsordninger

Det er enighet om en påslagsmodell for alderspensjon i de offentlige tjenestepensjons ordningene. Ordningen innføres fra 2020 for ansatte som er født i 1963 eller senere.

Den nye pensjonsordningen skal ha følgende regler:

- Alle år i jobb fram til 75 år skal gi pensjonsopptjening.
- Alderspensjonen skal tjenes opp med en grunnsats på 5,7 prosent av pensjons grunnlaget i inntektsintervallet 0-12 G og en tilleggssats på 18,1 prosent i inntektsintervallet 7,1-12 G.
- Den enkelte arbeidstakers pensjonsopptjening akkumuleres i en beholdning som i opptjeningsperioden skal reguleres med lønnsveksten i samfunnet.
- Alderspensjonen skal kunne tas ut fleksibelt fra 62 til 75 år, og pensjonen skal kunne kombineres med arbeidsinntekt uten at pensjonen blir avkortet.
- Ved uttak av alderspensjon beregnes årlig alderspensjon ved at pensjonsbeholdningen divideres med folketrygdens delingstali.
- Alderspensjonen fra tjenestepensjonsordningen skal reguleres på samme måte som alderspensjon fra folketrygden.
- De som har minst ett års samlet tjenestetid, får en oppsatt rett til alderspensjon fra påslagsordningen.

Partene er enig om, at ulønnet utdanningspermisjon gir pensjonsopptjening i ny offentlig tjenestepensjon, når arbeidsgiver vurderer at utdanningen er relevant for sitt kompetansebehov, i de områdene der slik opptjening ikke er avtalt i dag.

Betinget tjenestepensjon

Betinget tjenestepensjon tjenes opp med 3,0 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 7,1 G i år med medlemskap i en offentlig tjenestepensjonsordning fram til og med det året en fyller 61 år. Ordningen innføres samtidig med ny påslagsordning for personer født i 1963 eller senere.

Betinget tjenestepensjon skal kunne tas ut fleksibelt fra 62 til 70 år. Ved uttak beregnes den årlige pensjonen ved å dividere med folketrygdens delingstall.

Innfasing av nye ordninger

De som har opptjening i bruttoordningen, skal få en oppsatt pensjon fra denne ordningen når de starter å tjene opp pensjonsrettigheter i påslagsordningen fra 2020. Dersom opptjeningen i bruttoordningen samlet er tre år eller mindre, skal rettighetene overføres til påslags ordningen.

De som er født i 1963 eller senere og har opptjening i bruttoordningen, skal kunne ta ut opptjent bruttopensjon fleksibelt. Dette skal skje ved at det ikke skal samordnes med eventuell opptjening i folketrygden etter 67 år. Årlig pensjon opptjent i bruttoordningen skal være høyere desto senere den tas ut etter 67 år.

Bruttopensjonen skal kunne tas ut fra 62 år for de som er født i 1963 eller senere. Ved uttak før 67 år skal det gjøres en foreløpig samordning.

BFOs merknad: Vi antar at ovenstående ikke gjelder de som går av med pensjon på den midlertidige løsningen.

Individuell garanti

Det videreføres en individuell garanti for årskullene 1959-1962 ved at disse årskullene får en andel av det garantitillegget som er gitt til og med 1958-kullet. Andelene bestemmes av forholdet mellom opptjeningstid i tjenestepensjonsordningen før 2011 og samlet opptjeningstid, maksimalt kravet til full opptjeningstid. Garantitilleggene trappes også ned med årskull, slik at 1959-kullet får 90 prosent, 1960-kullet får 80 prosent, 1961- kullet får 70 prosent og 1962-kullet får 60 prosent.

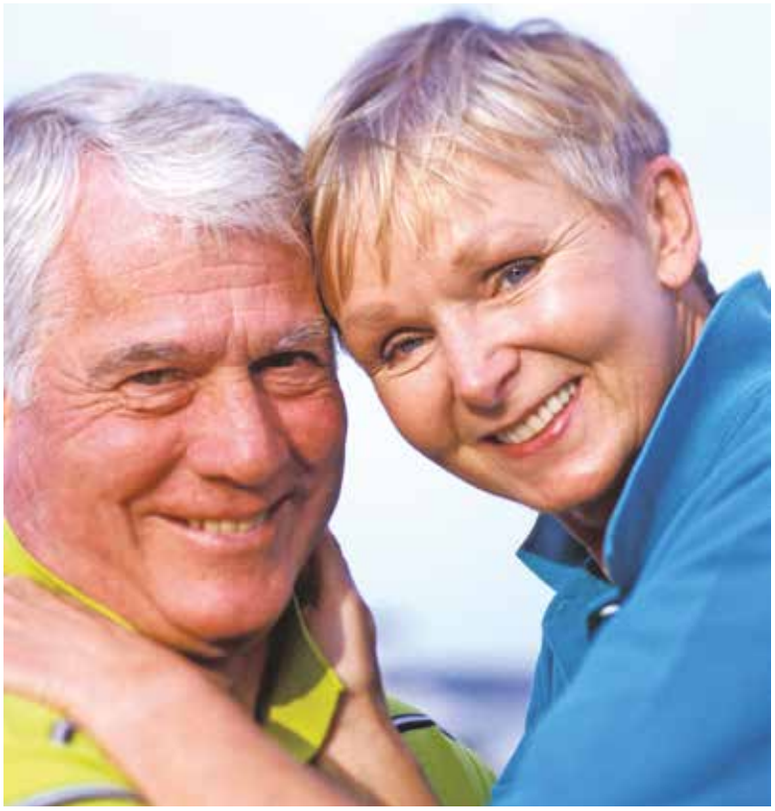
Årskullene 1963-1967 gis et tillegg til pensjonen dersom de har opptjening før 2011. Tillegget skal være 1,5 prosent av pensjonsgrunnlaget for den oppsatte brutto pensjonen, justert med forholdet mellom opptjeningstid før 2011 og kravet til full opptjening. Tillegget trappes ned med årskull slik at 1963-kullet får 100 prosent, 1964- kullet får 80 prosent, 1965-kullet får 60 prosent, 1966-kullet får 40 prosent og 1967-kullet får 20 prosent. Tillegget utformes nøytralt, slik at årlig utbetaling blir lavere ved uttak før 67 år og høyere ved uttak etter 67 år.

Nye samordningsregler og levealdersjustering av bruttopensjon

Ny folketrygd opparbeides i en pensjonsbeholdning og samordningsreglene må tilpasses dette. Samordningsfordeler videreføres ved at to prosent av pensjonsbeholdningen i folketrygden holdes utenom samordningen. For å sikre at alle får utbetalt tjeneste pensjon, gis det i tillegg et kronebeløp på 2,5 G, dividert med folketrygdens delingstali på uttakstidspunktet. Tillegget justeres med tjenestetid og stillingsandel.

ALDERSPENSJON TIL PERSONER MED SÆRALDERSGRENSE (ORDRETT FRA PENSJONSAVTALEN FRA 3.MARS 2018)

Dette punktet gjelder alderspensjon til personer med aldersgrenser 60, 63 eller 65 år. Samfunnsmessige hensyn knyttet til sikkerhet og belastning tilsier at det også i



fremtiden vil være behov for at stillinger i offentlig sektor skal ha særaldersgrense. Personer som forlater arbeidslivet tidlig på grunn av særaldersgrenser skal ikke komme urimelig ut sammenlignet med andre grupper.

De som har særaldersgrenser etter dagens regler, skal sikres nødvendig forutsigbarhet.

Aldersgrenser

Pensjonsavtalen regulerer ikke hvilke stillinger som i fremtiden skal ha særaldersgrense eller hvilke aldersgrenser som skal gjelde. Dette må avklares i en senere prosess.

Dersom det skjer endringer i aldersgrensen, skal personer som på det tidspunktet er ansatt i en stilling med særaldergrense og som har ti eller færre år igjen til den tidligere aldersgrensen, beholde de ordninger som da gjelder.

Personer født før 1963

Arbeidstakere i stillinger med særaldersgrense som er født før 1963, beholder dagens regler, dvs. særaldersgrensen og retten til særalderspensjon frem til 67 år.

Tilpasninger for personer født i 1963 eller senere

Regelverket for personer med særaldersgrenser som er født i 1963 eller senere må tilpasses påslagsmodellen.

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

Personer som har mer enn ti år til særaldersgrensen skal ha regler som sikrer pensjons nivået og ikke innebærer økte kostnader sammenlignet med dagens regler. Mulige tilpasninger kan for eksempel være en forhøyet opptjeningssats, videreføring i brutto ordningen med mer. Ulike årskull og ulike aldersgrenser kan ha ulike regler. Partene skal på dette grunnlaget, snarest etter inngåelsen av denne avtalen, utrede og avtale løsninger for personer som har særalders-grense og opptjening i påslagsmodellen. Løsningene skal kunne virke fra 2020. Partene er enige om at dette arbeidet ikke gir føringer for det senere arbeidet med å vurdere hvilke stillinger som i fremtiden skal ha særaldersgrense, jf. avsnittet om aldergrenser over.

Målet med utredningsarbeidet er en enighet mellom partene om modell for og elementer i nødvendige tilpasninger. Regjeringen vil utarbeide et lovforslag i tråd med den løsningen det er oppnådd enighet om.

Overføringsavtalen

Overføringsavtalen skal videreføres og ha en koordinerende funksjon ved utbetaling av pensjon til personer med opptjente rettigheter fra en offentlig tjenestepensjonsordning

PROSESSAVTALE AV 29.NOVEMBER 2018

I prosessavtalen framgår det at målet med arbeidet er «å avtale en langsiktig pensjonsløsning for personer med særaldersgrense» og at prosessen skal avsluttes senest 1. november 2019. For å sikre at personer født i 1963 med særaldersgrense 60 år skal kunne ta ut tidligpensjon (ved 57 år, ved bruk av 85-års regelen) i 2020, heter det i prosessavtalen at nødvendige regler skal avtales innen 15. desember 2018.

ALDERSPENSJON TIL PERSONER MED SÆRALDERSGRENSE – MIDLERTIDIGE REGLER INNGÅTT 12.DESEMBER 2018

Partene – Arbeids- og sosialdepartementet, LO, Unio, YS, Akademikerne, KS og Spekter – viser til pensjonsavtalen inngått 3. mars 2018 og prosessavtalen av 29.november 2018. Denne avtalen innebærer ingen endringer i disse avtalene.

- *Langsiktig pensjonsløsning, samt gjenstående sikringsregler gjør ferdig innen 1.november 2019*
- *I pensjonsavtalen av 3.mars heter det at «Personer som 1.1.2020 har ti eller færre år til særaldersgrensen, skal sikres ordninger som gjør at de ikke kommer dårligere ut enn hvis dagens regler, inklusive 85-årsregelen videreføres.*
- *I påvente av en endelig avtale, videreføres det en tidligpensjonsordning for personer med særaldersgrense for årene fram til fylte 67 år. Tidligpensjons skal beregnes på samme måte som i dag, dvs. som 66 % av pensjonsgrunnlaget justert for tjenestetid og innvilges etter de samme regler som i dag.*

For at personer født i 1963, som har aldersgrense 60 år, skal kunne ta ut pensjon etter 85-årsregelen i 2020, må det vedtas regler som sikrer dette. For å sikre at Stortinget behandler et lovforslag før sommeren 2019, må proposisjonen legges frem senest 10.april 2019.

De midlertidige reglene vil sikre personer med aldersgrense 60 år kan ta ut pensjon i 2020 på samme nivå som i dag.

ALDERSPENSJON TIL PERSONER MED SÆRALDERSGRENSE OG DET VIDERE ARBEIDET MED SÆRALDERSGRENSER

Prosessavtale for det videre arbeidet

Partene – Arbeids- og inkluderingsdepartementet, LO, Unio, YS, Akademikerne, KS og Spekter – viser til pensjonsavtalen inngått 3. mars 2018. Denne prosessavtalen innebærer ingen endringer i denne avtalen.

Bakgrunn

Den 3. mars 2018 ble det inngått en avtale om ny tjenestepensjon og

AFP for offentlig ansatte. De nye pensjonsløsningene gjelder fra 2020 for årskull født fra og med 1963.

Pensjonsavtalen slår fast at regelverket for personer med særaldersgrenser som er født i 1963 eller senere må tilpasses påslagsmodellen. De som er født tidligere skal beholde dagens regler. Det heter videre at:

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

Personer som har mer enn ti år til særaldersgrensen skal ha regler som sikrer pensjonsnivået og ikke innebærer økte kostnader sammenlignet med dagens regler.

Mulige tilpasninger kan for eksempel være en forhøyet opptjeningssats, videreføring i bruttoordningen med mer. Ulike årskull og ulike aldersgrenser kan ha ulike regler.»

For at de eldste med særaldersgrense skulle få mulighet til å ta ut pensjon etter 85-årsregelen fra 2020 ble det videreført en tidligpensjonsordning på nivå med den gamle bruttoordningen som gjelder fram til 67 år.

Når det gjelder det framtidige arbeidet med særaldersgrenser, går det fram av pensjonsavtalen at samfunnsmessige hensyn knyttet til sikkerhet og belastning tilsier at det også i fremtiden vil være behov for at stillinger i offentlig sektor skal ha særaldersgrense. Personer som forlater arbeidslivet tidlig på grunn av særaldersgrenser skal ikke komme urimelig ut sammenlignet med andre grupper, og at:

«Pensjonsavtalen regulerer ikke hvilke stillinger som i fremtiden skal ha særaldersgrense eller hvilke aldersgrenser som skal gjelde. Dette må avklares i en senere prosess. Dersom det skjer endringer i aldersgrensen, skal personer som på det tidspunktet er ansatt i en stilling med særaldergrense og som har ti eller færre år igjen til den tidligere aldersgrensen, beholde de ordninger som da gjelder.»

FORMÅL

Formålet med denne prosessavtalen er å sikre den nødvendige fremdriften i arbeidet knyttet til å oppfylle avtalen av 3. mars 2018 angående særaldersgrenser. Prosessavtalen angir omfanget av arbeidet, arbeidets rekkefølge og tidsfrister.

OMFANG

Partene er enige om å gjennomføre en prosess med sikte på å komme fram til enighet om pensjonsreglene for personer med særaldersgrense som er født i 1963 eller senere. Partene skal både finne løsninger som kan virke på lang sikt for de som i framtiden skal ha særaldersgrenser, løsninger for de som ev. ikke skal ha en særalders-grense i framtiden og løsninger til de eldste årskullene med sær-aldersgrenser, jf. avtalen av 3. mars 2018.

Lovendringene, som fra 1. juli 2021 opphevet plikten personer med lovfestede særaldersgrenser har til å fratre ved nådd særaldersgrense, gir ikke føringer for arbeidet. Regjeringen vil utarbeide et lovforslag i tråd med de løsningene det er oppnådd enighet om.

Videre er partene enige om å gjennomføre en prosess som skal resultere i et kunnskapsbasert grunnlag for hvilke stillinger, yrker eller oppgaver som skal ha særaldersgrenser i framtiden, og hva disse aldersgrensene skal være.

ARBEIDETS REKKEFØLGE OG TIDSFRISTER

Det legges opp til to prosesser – en prosess for pensjonsreglene og en prosess for å vurdere aldersgrensene.

PENSJONSREGLER

Det legges opp til to faser i arbeidet med pensjonsreglene. Første fase skal være en utredningsfase som utarbeider et grunnlag for en avtale mellom partene.

Utredningene skal blant annet bygge videre på tidligere utredningsarbeid og underlagsmateriale fra tidligere forhandlinger. Første fase skal avsluttes innen 1. april 2023.

Andre fase skal ha som mål å avtale pensjonsløsninger for de som i framtiden skal ha særaldersgrense, ev. overgangsløsninger for de som har en særaldersgrense i dag, men som i framtiden ikke skal ha særaldersgrenser og løsninger til de eldste årskullene med særaldersgrense, jf. avtalen 3. mars 2018, senest 1. juli 2023.

Andre fase skal ledes av arbeids- og inkluderingsministeren. Partene i avtalen deltar i arbeidet.

Oslo kommune inviteres til å delta som observatør. Hver av organisasjonene kan delta med tre representanter.

NOEN AV BFOS OPPFATNINGER SÅ LANGT

- Det er ingenting som tyder på at forhold beskrevet i avtalen fra 3.mars 2018 ikke blir gjennomført. Ny pensjonsordning er beskrevet der. Kort sagt; alle født i 1963 får oppsatt pensjon for pensjon opptjent pr 31.12.2019, denne samordnes med den NAV beholdningen du har ved fylte 67 år deretter opptjenes særalderspensjon som en påslagspensjon som opptjenes i en pensjonsbeholdning, som ikke samordnes med folketrygden
- 85-%-årsregelen gjelder inntil Stortinget vedtar noe annet.
- Personellet må sikres at de ikke kommer dårligere ut enn andre grupper, som følge av pliktig fratreden, gjennom et særalderspåslag
- Personell som går av med pensjon før ny avtale er på plass, går av på den gamle ordningen, jf. den midlertidige pensjonsavtalen med mindre man avtaler noe annet i kommende pensjonsforhandlinger. Det må lages en sikringsordning som sikrer at disse ikke blir straffet ved fylte 67 år.
- Det må lages overgangsregler for pensjon opptjent pr 31.12.2019 til alle som har vært i intops i perioden 2006 til 2012, eller har hatt mer enn 2 års sammenhengende tjeneste, hvor lønnen er høyere enn sluttlønn
- Det må lages overgangsregler som ivaretar teksten i avtalen fra 3.mars, for de som har mindre enn 10 år igjen til særaldersgrensen
- Bortfall av plikten til å fratre ved oppnådd aldersgrense, gjelder ikke Forsvarets personell (ble nedstemt i Stortinget denne sommeren). Her å det lages overgangsregler, slik at personellet ikke taper ifh til de som kan stå til de er 67 år eller mer
- Nye pensjonsordning skal være ferdig før 1.april 2023
- Nye særaldersgrenser skal være avklart innen 1.juni 2023
- Hvorvidt ATF skal bli pensjonsgivende er uavklart.

Ovenstående gir utviklingen fra 2018 og frem til 2023 og som dere ser, er det lite konkret å melde utover avtalen fra 3.mars 2018 og prosessavtalen som nylig ble inngått. Mer info i neste utgave evt send spørsmål til post@bfo.no

Effektiv våpentrening

Elektronisk løsammunisjon og mye mer!

E-blanks er et system som dramatisk og målbart øker en soldats våpenferdigheter og kampberedskap.
E-blanks settes inn i våpenet og soldaten kan trene hvor som helst og når som helst.
Tren, mål og evaluer individuelle soldaters ferdigheter og ytelse til enhver tid og over tid.

- Mer realistisk trening
- Minimale driftskostnader
- Ingen våpenslitasje
- Miljøvennelig
- Tidssparende
- HMS-vennlig
- Ubegrenset bruk
- Evaluer via PC
- Robust for feltbruk
- Rekyl, munningsflamme, lyd og klikk
- Integrerbart med VR/AR og laser systemer
- Skytetrening på elektroniske mål og skiver





Green Ammo

E-blanks™

www.greenammo.com

Flere nano-droner til Forsvaret

Forsvarsmateriell har inngått en rammeavtale med selskapet Teledyne Flir, til en verdi av 475 millioner kroner. Nå skal flere avdelinger få den norskutviklede og internasjonale suksessen, nano-dronen Black Hornet. Det er siste utgave Black Hornet 3 som nå skal kjøpes inn. Forsvaret fikk sine første Black Hornet i 2015. Den norske nano-dronen har blitt en kjempesuksess, og det er nå solgt over 12.000 på verdensbasis, med USA som den største kunden.

Einar Holst Clausen





Flydag på Kjeller – 110 års markering!

Den årlige flydagen på Kjeller, som ikke har vært gjennomført på to år pga pandemien, kunne endelig åpne portene igjen! I strålende vær på formiddagen strømmet over 20.000 mennesker inn på flyplassen, og ble vitne til oppvisning fra så vel veteranfly som mer moderne fly av i dag. Akrobatikk, mye god motorlyd, modellflyoppvisning, fallskjerm-dropp, is, brus, kaffe og pølser hører med på en slik dag! De mer erfarne hadde med kikkert, egne stoler og picnic-kurv med drikke og egensmurt mat. Mange hadde med seg kameraer med enorme linser.

Årets flydag på Kjeller ble også en behørig markering av Kjeller flyplass 110 år! Kjeller er en av de to eldste stadig operative flyplasser i verden! La oss håpe at Norge bevarer flyplassen og veteranflymiljøet, og holder kommunen på litt avstand, for den har siklet på dette området en årrekke for boligutvikling.

Einar Holst Clausen


















Nordea
Medlemstilbud
på billån fra Nordea!
Som medlem av BFO får du et av Norges
beste billån. Med rente fra 3,60 %
Søk lån til bil, MC og caravan
på billan.nordea.no
BFO
Priseksempel:
Eff.rente 5,14 %
kr 150.000,- o/5 år,
Etabl.geb. kr 2000,-
Tot.: kr 169.918,-

Besøk på Sikorskyfabrikken i Connecticut/USA

Offisersbladet og magasinet Militær Teknikk ble invitert av Sikorsky for å få en omvisning på fabrikken, samt få en oppdatering på produksjon av militære helikoptre, og pågående oppgraderinger av eksempelvis Black Hawk og Seahawk.



Sikorsky er kjøpt opp av Lockheed Martin.

■ Av Einar Holst Clausen

Turen var interessant, da anskaffelse av helikoptre til både Hæren og Spesialstyrken er nært forestående. Nå har helikopteranskaffelse blitt ytterligere aktualisert i og med at NH-90 anskaffelsen er kansellert og alle NH-90 maskinene er satt på bakken. Så i dag snakker vi altså om en anskaffelse av helikoptre til både Hæren, Spesialstyrkene, Kystvakta og til våre fregatter. Helikoptre til Kystvakta og til Marinens fregatter har nå blitt en hastesak, og det blir spennende å se om man kan få til en hasteanskaffelse, eller om det tar årevis før Kystvaktas og Marinens fregatter blir fullt ut operative. I Norge kjenner vi til Sikorsky sitt sivile S-92, som brukes til personelltrafikk inn/ut fra oljeboreriggene. Norge har en av de største Sikorsky S-92 flåtene, og de har fløyet over en halv million timer i Norge. Offisersbladet vil følge opp helikopter-anskaffelsen fremover, og hvilke andre kandidater som er aktuelle for en leveranse til Forsvaret.

FABRIKKBESØKET

Sikorsky Aircraft Corporation produserer både sivile og militære helikoptre. Selskapet ble grunnlagt i 1923 av den russiske Igor Sikorsky, som hadde sterke familiebånd i Ukraina. Sikorsky ble kjøpt opp av Lockheed Martin i 2015. I dag har Sikorsky/Lockheed Martin 13.000 ansatte. Hovedkontoret (men også fabrikk), som besøket ble lagt til, ligger i Connecticut. Sikorsky har også del-produksjon i Florida, New York (radar), Krakow/Polen med produksjon av Black Hawk.

Under en meget omfattende omvisning på fabrikken i Connecticut, fikk vi se produksjon av de fleste typer helikoptre, men med litt spesiell oppmerksomhet rundt Black Hawk og Seahawk naturligvis.

Delegasjonen på åtte fra Sikorskys ledelse, møtte oss før fabrikkomvisningen for å gi oss en orientering om selskapet og status på produksjonen/leveranser i dag. Det kom tydelig frem under orienteringene at produksjonen av så vel Black Hawk og Seahawk i forskjel-



UH 60 Black Hawk.



Formasjon med fire Sea Hawk med påmonterte maskinkanoner.

fakta:

BLACK HAWK UH-60M:

Mannskap: 2 piloter+ ev crew chief og gunner
Lastekapasitet: 1,450 kg inkl 11 soldater
Lengde: 19.76 m inkl rotorer,
Bredde: 2.36 m
Høyde: 5.13 m Vekt: 5,675 kg
Maks take off vekt: 9,979 kg
Motorkraft: 2 × GE T700-GE-701C/D turbo-shaft engines, 1,890 shp (1,410 kW) hver.
Maks hastighet: 294 km/t
Stridsrekkevidde: 590 km
Maks rekkevidde: 2,221 km m/ ekstratanker
Maks flygehøyde: 5,800 m

Kan påmonteres 7.62 mm og 12mm maskingevær

fakta:

SEAHAWK MH-60R:

Mannskap: 3–4
Kapasitet: 5 passasjerer i kabinen, last 2,700 kg
Lengde: 19.71 m
Høyde: 5.23 m
Vekt: 6,895 kg
Maks takeoff vekt: 10,433 kg
Motorer: 2 × General Electric T700-GE-401C 1,410 kW på hver
Maks hastighet: 270 km/t
Rekkevidde: 830 km
Maks flyhøyde: 3,700 m

Kan utstyres med flere missiltyper og torpedoer og maskingeværtyper.

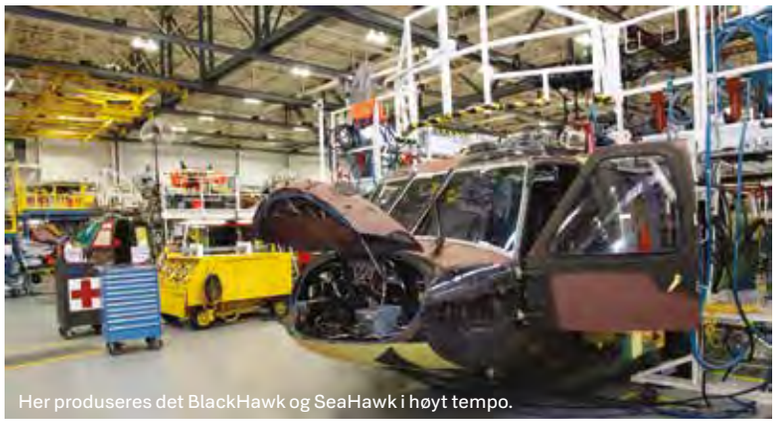
lige varianter, går for fullt. Det ble sagt at køen av land som ønsker å kjøpe disse to helikoptertypene, stadig blir lengre. Om Norge skulle bestemme for et innkjøp til Forsvaret, må de i verste fall belage seg på lang ventetid. Dermed er det vel opp til forhandlinger på politisk toppnivå, om det skulle bli aktuelt med en slik anskaffelse, og anmodning om å komme fremover i køen. Her har vel NATO et ord med i laget også tenker jeg.

Fotoforbudet i produksjonshallene var ekstremt, totalt forbud. Sikorsky stilte med egen fotograf, som sikkert tok over 200 bilder, men kun 3-4 ble godkjent av alle instansene som er involvert i en slik godkjenningsprosess. Uansett så fikk vi se et enormt fabrikkområde, i store produksjonshaller med forskjellige helikoptervarianter på rekke og rad, alt preget av aktivitet som i en maurtue. Det var likevel imponerende ryddig og rent.

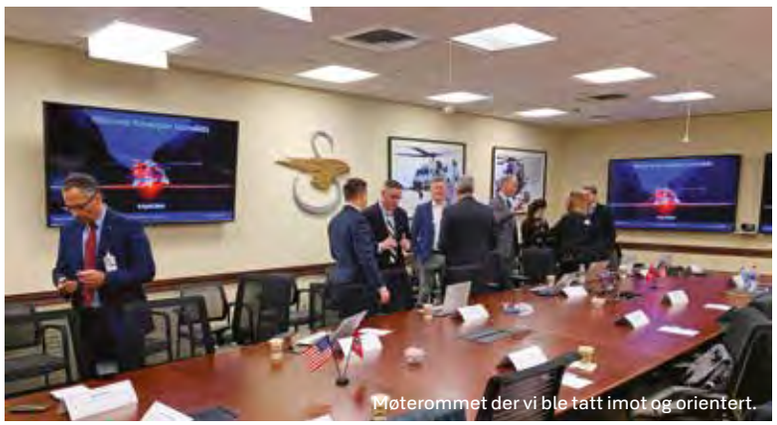
UH-60M BLACK HAWK

Dette helikoptret er å regne som hyllevare. «Proven in combat» som det heter, og gjenstand for oppgraderinger helt frem til i dag. Black Hawk har to motorer og fire rotorblader, og har plass til 13 fullt utrustede soldater + 2 piloter. Black Hawk er vel kjent innenfor spesialstyrkemiljøer, og selvfølgelig i Hær-styrker i mange land. En umiddelbar fordel en norsk anskaffelse av Black Hawk, er at våre helikopterpiloter er kjent med denne helikoptertypen fra utdanningen i USA (Fort Rucker).

Det er produsert over 4.000 Black Hawk, og de største brukerne på verdensbasis er US Army, Japan, Colombia og Sør-Korea, i tillegg til over 26 andre land, deriblant Sverige. Black Hawk ble tatt i bruk i USA sent 70-tall, og noen hevder da at dette er en altfor gammel og utdatert maskin. Vi stilte det spørsmålet til ledelsen i Sikorsky, og fikk et klart svar. Helikoptret ser likt ut, men det er utenpå. Det har i dag moderne avionikk og sensormuligheter, og har vært kontinuerlig oppgradert. Med glimt i øyet sa Sikor-


Her produseres det BlackHawk og SeaHawk i høyt tempo.


Det var strenge fotorestriksjoner i produksjonshallen.


Møterommet der vi ble tatt imot og orientert.


En SeaHawk på display.


Sikorskyfabrikken har enorme dimensjoner.

skys delegasjon at Boeing 737 ble utviklet på samme tid som Black Hawk, men flyr i dag som et moderne passasjerfly med betegnelse 737-800, et moderne og meget populært passasjerfly i 2022!

MH-60R SEAHAWK

Dette helikoptret er basert på UH-60 Black Hawk, med en rekke modifiseringer for bruk på marinefartøyer, og ble operativt tatt i bruk i 1984, og kommer i flere varianter alt etter bruksområde. Det mest iøynefallende er at hovedrotorene kan foldes sammen og at halerotor-partiet kan foldes inn. Dette for å ta mindre plass på et fartøy, og gi bedre plass i hangaren på fartøyet. En eventuell hurtiganskaffelse eventuelt av Seahawk til Kystvakta og til våre fregatter er ytterligere aktualisert, nå som NH-90 er satt på bakken. Men det presiseres at andre leverandører sikkert vil bli vurdert.

Ut ifra åpne kilder, har vi innhentet data på timeprisen (totalkostnaden pr time) på Black Hawk og Seahawk. Som en sammenligning får dere her også timeprisen som det svenske forsvaret har regnet ut på sine NH-90'er kontra sine Black Hawk. NH-90 timeprisen er vel sikkert tilsvarende i Norge, noe som var utslagsgivende for at svenskene satte sine NH-90'er på bakken for en tid tilbake, men sikkert også var med på avgjørelsen om å kansellere NH-90 innføringen i Norge.

Timepris NH90 (Sverige):
SEK 242.000
Timepris Black Hawk (Sverige):
SEK 40.000
Timepris Seahawk (US Navy):
Mindre enn 50.000kr

Det blir spennende å følge med på hva som videre skjer i helikoptersaken. Blir det en hurtiganskaffelse? Eller blir det ny og lang vurderingsrunde, som får store operative konsekvenser? Ønsker Luftforsvaret å operere samme helikoptertype, eller variasjoner fra en og samme helikopterprodusent? Dette kan helle i retning av at Sikorsky's konkurrent Leonardo Helicopters kan bli vurdert, med sine versjoner av blant andre EH-101 Merlin, som i dag flyr som AW-101 SAR på 330 skvadron/Redningstjenesten.

Offisersbladet vil følge opp helikopteranskaffelsen, og vil i neste utgave komme med en artikkel om andre aktuelle helikopterkandidater.

Uansett skal vi sende våre tanker til alt dyktig personell, som har jobbet intenst med innføringen av NH-90. De har utvilsomt gjort en heltemodig innsats, selv om alle utenforliggende faktorer satte en stopper for NH-90.

Traumalight



Traumalight

– Redder liv hvor som helst

Undersøkelses- og operasjonslamper som er testet under ekstreme forhold. Er veldig robust og spesialtilpasset militært bruk. Det er med stolthet vi kan si Traumalight gir best lys når du trenger det.

- 150 000 LUX, 4300 Kelvin
- Ekstremt holdbart utstyr som er testet i felt
- 50 000 timer MTF
- Spesialtilpasset feste og stativ til båre
- Tilgjengelig med Infrarødt lys



Merlin Medtech

www.merlinmedtech.com

Forsvarets utfordringer i dag
– hva fungerer for dårlig?



På den annen side
– hva er bra i Forsvaret i dag?

Høy kompetanse hos ansatte

ARTILLERI K-9/K-10

FORSVARSSJEFENS SYNLIGHET PÅ ALLE NIVÅ

F-35

ANSATTES LOJALITET

REDNINGSHELIKOPTER AW 101

Styrkingen i Finnmark

Avdelingers stridsdyktighet

Kvalitet på soldatutrustning

MENNESKENE

VETERANOPPFØLGING

Arbeidstagerorganisasjonene

VETERAN MØTER VETERAN

BFO Evenes med flere gode aktivitetstilbud til sine medlemmer

I forbindelse med ny-tilsetningen av unge folk fra hele landet har vi på Evenes sammen med BFO brettet opp armene og arrangert en sosial sammenkomst med mer i selveste Lofoten. Turen blir som en velkomsttur med overnatting og ølsmaking inkludert på menyen, og vi klarer altså å få hele 24 plasser.

Evenes er ikke nødvendigvis Norges mest sentrale base med tanke på byliv. Men medlemmene får både natur- og kulturopplevelser. Mange har truffet hverandre ved interesser som klatring eller toppturer, og kanskje enda flere i messa. Til de, og resterende blir hensikten med turen å lage en arena der folk kan møtes på tvers av grener og interesser.

Regionen har et vakkert landskap, og byr på flotte turer. To og en halv times kjøretur vestover finnes det enda et mekka for natur, og her er det også godt tilrettelagt for turer. Det er lettere å få gode priser og overnattingsplasser nå som sesongen har dabbet litt. Ta kontakt med din lokale tillitsvalgt.

Marco André Dagsvold
BFO Evenes

VÅTT kurs BFO, alle i vannet.







GRATIS
2.0AH, 3.0AH, 4.0AH ELLER 6.0AH M12™ BATTERI.



NÅR DU KJØPER EN VALGFRI M18™ BATTERI & LADERPAKKE

SKANN FOR Å SE HELE SORTIMENTET

M12

REDLITHIUM™

FRITT VALG

2.488,- INKL. MVA

1.990,- EKS. MVA



M12 CHZ-0 M12 FUEL
Kompakt Hackzall™
4933446960

M12 JS-0 M12 Stikksag
4933431305

M12 BPS-0 M12 Polerings/ slipemaskin
4933447791

M12 FQID-0 M12 1/4" Hex Hydraulisk slagskrutrekker
4933464972

M12 FIWF12-0 M12 FUEL 1/2" Kompakt muttertrekker
4933464615

M12 GG-0 M12 Fettpistol
4933440435

M12 H-0 M12 SDS-plus hammer
4933431355

M12 PCG/310C-0 M12 Kompakt fugepistol med 310ml holder
4933441783

M12 UHL-0 M12 TRUEVIEW™ Mekanikerly
4933459432

FRITT VALG

2.813,- INKL. MVA

2.250,- EKS. MVA



M12 CCS44-0 M12 FUEL
Sirkelsag
4933448225

NYHET
M12 FDSS-0B M12 FUEL
4933479680

M12 CH-0C M12 FUEL
SDS-plus hammer
4933441947

M12 FDGA-0 M12 FUEL
Slipemaskin
4933471438

M12 FIR-0 M12 FUEL
Kompakt skralle
½": 4933459800
⅜": 4933459797

M12 BS-0 M12 Båndsag
4933431310

M12 IC-0 M12 M-Spector™ 360° Kamera
4933431615

NYHET
M12 BSWP-0 M12 Lensepumpe
4933479639

M12 BDC-0 M12 Avløpsrenser
Ø6mm: 4933451634
Ø8mm: 4933451632

REDLITHIUM™ HIGH OUTPUT BATTERY TECHNOLOGY

ANDRE VERKTØY



M12 FDDXKIT-0 M12 FUEL
4-i-1 installasjons bor/ skrumaskin
4933471332
2.675,- EKS. MVA
3.344,- INKL. MVA

M12 FCOT-0 M12 FUEL
76mm Skjæreverktøy
4933464618
2.125,- EKS. MVA
2.656,- INKL. MVA

M12 FDGS-0 M12 FUEL
Retsliper
4933471435
2.525,- EKS. MVA
3.156,- INKL. MVA

M12 FBS64-0C M12 FUEL
Båndsag
4933478440
3.375,- EKS. MVA
4.219,- INKL. MVA

NYHET
M12 FNB16-0X M12 FUEL
Nibbler
4933479618
4.650,- EKS. MVA
5.813,- INKL. MVA

NYHET
M12 PCSS-0 M12 Rørkutter i rustfritt stål
4933479241
2.890,- EKS. MVA
3.613,- INKL. MVA

M12 ONEFTR12-0C ONE-KEY M12 FUEL
½" Digital momentnøkkel
4933464969
9.090,- EKS. MVA
11.363,- INKL. MVA

M12 FRAIW-0 M12 FUEL
Rettvinklet muttertrekker med friksjonsring
½": 4933471699
¾": 4933471700
2.950,- EKS. MVA
3.688,- INKL. MVA



M12 RCDAB+-0 M12 DAB+ radio/LADER med Bluetooth®
4933472114
2.050,- EKS. MVA
2.536,- INKL. MVA

M12 BPRT-0 M12 Popnaglepistol
4933464404
3.025,- EKS. MVA
3.781,- INKL. MVA

M12 CLLP-0C M12 Grønn krysslinjelaser med fokuspunkter
4933478101
4.825,- EKS. MVA
6.031,- INKL. MVA

M12 3PL-0C M12 Green 360° planlaser
4933478103
6.750,- EKS. MVA
8.438,- INKL. MVA

M12 FHS-0 M12 FUEL HATCHET™ Beskjæringssag
4933472211
3.250,- EKS. MVA
4.063,- INKL. MVA

NYHET
M12 FHT20-0 M12 FUEL Hekktrimmer
4933479675
1.575,- EKS. MVA
1.969,- INKL. MVA

NYHET
M12 BCST-0 M12 Kabelstifter
4933480488
3.250,- EKS. MVA
4.063,- INKL. MVA

SE ALLE M12 TRUEVIEW™ lys
på side 36-37

VARMEJAKKER



M12 HJBL5-0 M12 Varmejakke - svart
Size S - XXXL
3.150,- EKS. MVA
3.938,- INKL. MVA

M12 HJGREY5-0 M12 Varmejakke - grå
Size S - XXXL
3.150,- EKS. MVA
3.938,- INKL. MVA

M12 HJCAMO6-0 M12 Varmejakke - kamuflasje
Size S- XXXL
3.630,- EKS. MVA
4.538,- INKL. MVA

NYHET
M12 HPJBL2-0 M12 Oppvarmet jakke - svart
Size S - XXL
2.980,- EKS. MVA
3.725,- INKL. MVA

NYHET
M12 HPVBL2-0 M12 Oppvarmet puffervest - svart
Size S - XXL
2.570,- EKS. MVA
3.213,- INKL. MVA

NYHET
M12 HVGREY1-0 M12 Oppvarmet THOUGHSHELL™ vest
Size S - XXXL
2.770,- EKS. MVA
3.463,- INKL. MVA

NYHET
M12 HHBL4-0 M12 Oppvarmet hettegenser - svart
Size S - XXL
2.278,- EKS. MVA
2.848,- INKL. MVA

NYHET
M12 HHLBL1-0 M12 Oppvarmet hettegenser kvinne - svart
Size S - XL
2.278,- EKS. MVA
2.848,- INKL. MVA

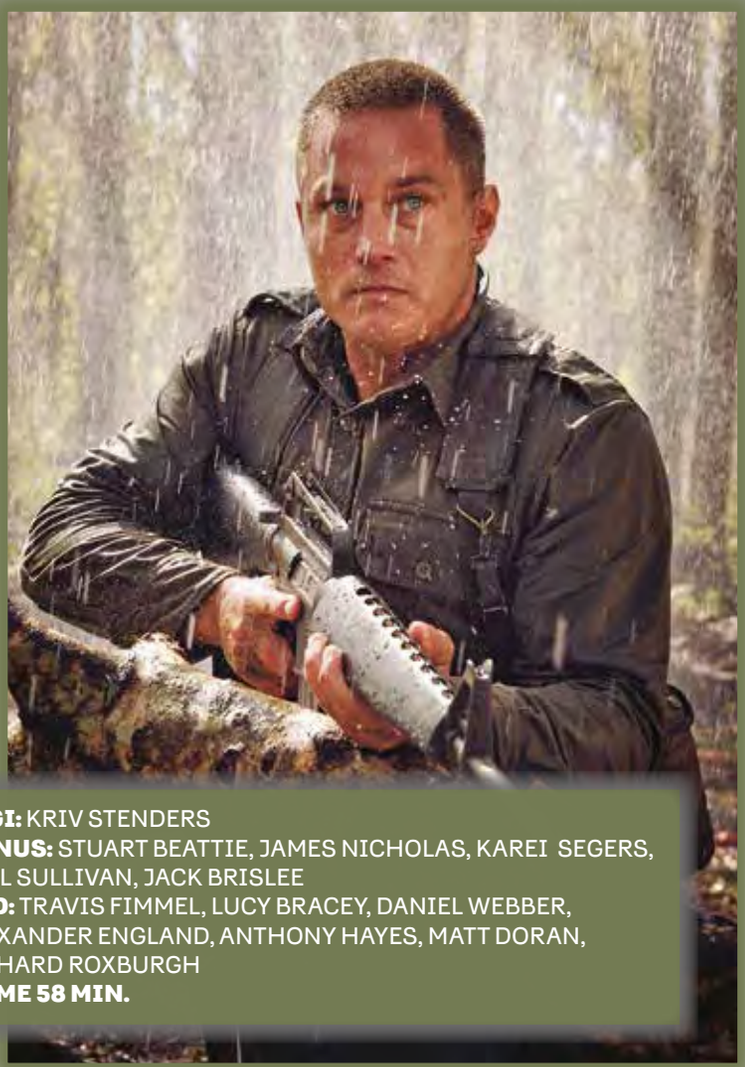
Techtronic Industries Norway

Hovedkontaktperson
Kai Tommy Svensen – Kai.svensen@tti-emea.com – +47 480 00 715

Verkstedkontakt for forsvaret:
Kenneth Briskodden – Kenneth.briskodden@tti-emea.com – +47 928 68 394

DANGER CLOSE

AUSTRALSK KRIGSFILM





REGI: KRIV STENDERS
MANUS: STUART BEATTIE, JAMES NICHOLAS, KAREI SEGERS, PAUL SULLIVAN, JACK BRISLEE
MED: TRAVIS FIMMEL, LUCY BRACEY, DANIEL WEBBER, ALEXANDER ENGLAND, ANTHONY HAYES, MATT DORAN, RICHARD ROXBURGH
1 TIME 58 MIN.

Modige australiere i Vietnamkrigen

Det har vært laget talløse filmer om amerikanere i Vietnamkrigen. Endelig får vi en film om australske og newzealandske soldater som kjempet mot kommunistene i Sørøst Asia.

■ Tekst: Nils Gjerstad

”Hør etter, karer! Dere har trent for dette, dere har blødd for dette. Husk hvem dere er. Dere er Delta kompani. Vær sterke, og beskytt vennene deres. Vær sikker på at hver runde teller,” sier en engasjert major Harry Smith til sine menn i kompaniet. Det er like før vietnamesiske soldater stormer gjennom jungelen i fullt angrep.

Slaget ved Long Tan i Vietnam-krigen er sterkt formidlet, og regissør Kriv Stenders får godt frem spenningen og intensiteten, men også nervøsiteten i forkant av kamphandlingene. Både pansrede kjøretøy og artilleri var også viktige aktører i dette slaget.

Spesielt infanteriets koordinasjon med artilleriets kanoner er godt illustrert. Ved hjelp av felt-telefon har kompaniet kontakt med artilleriet og gir dem kontinuerlig koordinater slik at de kan bombe de fremrykkende vietnameserne. Koordinatene må iblant også justeres slik at bomber ikke faller for nært de kjempende soldater i Delta kompani, og det er naturligvis dramatisk når bombenedslagene kommer for nært soldatene (derav tittelen ”danger close”).

I 1966 kjempet 108 soldater fra Australia og New Zealand mot en overlegen fiende på over 2000







vietnamesere i slaget om Long Tan. De fleste i Delta Company er mellom 19 og 21 år og relativt uerfarne i strid. Likefullt slåss de imponerende tappert mot de tallmessig overlegne vietnameserne. Manus er basert på en sann historie om dette slaget som er relativt ukjent i Europa.

Regissøren er australske Kriv Stenders, som er mest kjent for filmen Red Dog (2011), også det er en film basert på sanne hendelser. I dette dramaet bruker han effektivt regi-grep som timeless-filming, slow motion og dynamiske kameraføringer. Fotografi av landskapene i Vietnam er fargerike og sterke. Soundtracket er også interessant; i de mest emosjonelle scenene er det nedtonet, slik at det ikke blir for svulstig. Mesteparten av filmen handler om de Company Delta som ligger i stilling ute i jungelen og venter på nordvietnamesiske og Vietcong-tropper. Lederen for kompaniet, Major Harry Smith (Travis Fimmel), blir vi godt kjent med. Han er yrkesmilitær, og han har et par interessante refleksjoner om krig, og mener blant annet at tilliten mellom soldatene er helt essensiell, når det smeller. Australske Travis Fimmel gjør en solid fremstilling i rollen som major Smith.

På mange måter er dette en klassisk heroisk krigsfilm, og den kunne kanskje bydd på noen flere overraskelser, men spennende kamphandlinger gjør den absolutt severdig.



Polen 1939

Verken Tyskland eller Sovjetunionen hadde noen interesse av at Polen skulle eksistere som nasjon. Da dette ble klart, var både Polens og Europas skjebne beseglet, og Hitlers ekspansjonslyst ble nådeløst tydelig for alle.

■ Tekst: Trond Sätre

Så tidlig som i 1934 hadde Nazi-Tyskland inngått en ikke-angrepspakt med Polen, men den løste ikke det i tyskernes øyne vedvarende problemet med fristaden Danzig (i dag Gdansk) som Tyskland hadde mistet i Versaillestraktaten. Hitler ivret for å vinne tilbake Danzig og bygge en vei gjennom Polen for å knytte sammen Øst-Preussen med resten av Tyskland.

Da Polen nektet å gi etter for disse kravene, fikk de britisk og fransk støtte. Men Hitler regnet med at vestmaktene ikke ville gripe inn militært, og planla invasjon.

Hemmelige samtaler mellom Tyskland og Sovjetunionen resulterte i Molotov-Ribbentrop-pakten 22. august. Hitlers mål med denne pakten var å avverge sovjetisk motstand mot invasjonen av landets vestlige nabo. I et hemmelig tillegg til denne pakten hadde tyskerne og sovjeterne blitt enige om en fordeling av Polen seg imellom, langs den såkalte demarkasjonslinjen.

Fra tyskernes side ble angrepet foranlediget av en falsk flagg-operasjon. «Operasjon Himmler», som fant sted den 31. august 1939, besto av 21 separate aksjoner gjennomført av tyskere i polske uniformer, for å gi inntrykk av polsk aggresjon mot Tyskland. Hitler skal kort tid i forveien ha sagt til generalene sine: «Jeg vil skaffe et propagandistisk casus belli. Dets troverdighet spiller ingen rolle. Seierherren vil ikke bli spurt om han snakket sant.»

Allerede grytidlig neste morgen, den 1. september, angrep Luftwaffe den polske byen Wielun og ødela mesteparten av den. Angrepet var åpenbart rettet mot sivilbefolkningen, for polske hærstyrker befant seg ikke i nærheten av byen. Omtrent samtidig åpnet det tyske slagskipet «Schleswig-Holstein» ild mot den polske enklaven Westerplatte ved Danzig. Landgangen av et kompani marinesoldater fra skipet ble slått tilbake, og den polske garnisonen på Westerplatte holdt stand i ei uke. Derimot hadde de frivillige som hastet til for å forsvare de polske enklavene i Danzig, liten sjanse mot de tyske Wehrmacht-soldatene som hadde sneket seg inn i byen.

Så snart Danzig var erobret, kom Hitler med en kunngjøring om dette. Samtidig påstod han også at en tysk fredsplan var blitt avvist polske myndigheter. I virkeligheten var denne planen aldri blitt forelagt dem, men var nok et forsøk på å rettferdiggjøre invasjonen.

Wehrmachts nordlige avdelinger, som angrep fra Pommern og Øst-Preussen, åpnet Danzig-korridoren og rykket mot sørøst og Warszawa. Armégruppe Sør rykket innover fra det sørlige Schlesien mot Warszawa langs en bredere front

Invasjonen av Polen blir ofte regnet som den første «Blitzkrieg», dvs. et angrep med raske operasjoner og tett samvirke mellom mekaniserte bakke- og luftstyrker. Polen egnet seg godt som arena for slik krig på grunn av landets store, åpne sletter og den lange grensen mot Tyskland.

3. september kom London og Paris med krigserklæringer mot Tyskland. Den doble erklæringen førte til uro hos tyskerne og fornyet håp hos polakkene, men særlig fra fransk side var stemningen nølende. Og samme dag klarte tyskernes nordlige armeer å sikre Danzig-korridoren på dens bredeste punkt, og knytte Øst-Preussen sammen med resten av Tyskland via nylig erobret territorium.

Tredje armé, som angrep fra Øst-Preussen, tok seg sørøstover mot elven Narew i en manøver for å utflankere de polske styrkene fra Modlin og Warszawa, mens de tyske bakkestyrkene i sør drev armeene i Lódz og Kraków på retrett. Luftwaffe, som hadde satt ut mesteparten av det polske luftforsvaret, gikk nå over til å bombe byene bak de polske frontlinjene for å spre forvirring og forstyrre kommunikasjon. Polakkens militære kommunikasjon var allerede alvorlig hemmet av mangelen på radiosendere, og Messerschmitt-flyene til Luftwaffe var totalt overlegne det polske luftforsvarets P-11-jagere.

9. september var den tyske hæren fortsatt på frammarsj, og to avdelinger fra Armégruppe Nord ble beordret lenger øst for å åpne en ny front i tilfelle polske hærstyrker skulle prøve å komme seg unna den planlagte omringningen vest for elven Wisła. Samme dag gikk armeene «Poznan» og «Pomorze» til angrep på flanken til tyskernes åttende armé ved elven Bzura vest for Warszawa, i invasjonens største polske motangrep.

Dagen etter nådde en kolonne fra tyskernes fjerde panserdivisjon utkanten av Warszawa, men ble tvunget på rask retrett. Motstanden var sterkere rundt hovedstaden, godt hjulpet av armeene som oppholdt tyskerne ved Bzura.

Men de fleste steder var polakkene på vikende front, og utfallet av invasjonen var avgjort den 17. september, da den røde hær, i tråd med Molotov-Ribbentrop-pakten, invaderte Polen østfra. Invasjonen kom overraskende på den polske hæren, som ikke kjente til avtalen, og ikke hadde styrket forsvaret av grensen møt øst. Planen var å forskanse seg sørøst i landet og vente på alliert hjelp, men nå var dette ikke lenger mulig.

Etter hvert ble det dessuten tydelig at Frankrike og Storbritannia ikke ville komme Polen til unnsetning. Britenes plan om en blokade mot Tyskland var heller ikke til noen hjelp når Molotov-Ribbentrop-pakten sørget for at Tyskland kunne få forsyninger fra Sovjetunionen. Regjeringen og den polske hæren måtte begynne å evakuere for å komme seg ut av landet før de ble totalt omringet. Men selv om regjeringen dro i eksil, fortsatte motstanden i Warszawa innbitt under økende tysk luftbombardement fram til kapitulasjonen den 1. oktober.

Invasjonen av Polen regnes ofte som startskuddet til andre verdenskrig, Den var første del av «Generalplan Øst» som hadde til hensikt å gi tyskerne såkalt «Lebensraum» i Øst-Europa. Enn så lenge holdt tyskerne seg til den avtalte demarkasjonslinjen, og havnet ikke i større militære konfrontasjoner med sovjeterne. Men den røde hærs neste prøvelse, vinterkrigen, røpet store svakheter i det sovjetiske militærvesenet. Dette gjorde Hitler optimistisk med tanke på mulighetene for en senere tysk invasjon av Sovjetunionen.



Last ned Offsisersbladet-appen

– få en annerledes leseopplevelse!

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

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



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

Offisersbladets app!

Sjøkrigsskolen vant Nordisk kadettstevne i Bergen!

Nordisk kadettstevne (NOCA) har tradisjon tilbake til Sverige i 1948. NOCA i Bergen i år er altså det 73. som arrangeres! Corona-pandemien satte nemlig en stopper for kadettstevnet i 2020 og 2021.



Hyggelig både ute og inne på bryggen med danskenes opplæringsfartøy trygt til kai.

■ Einar Holst Clausen
■ Foto Sjøkrigsskolen

HISTORISK NOCA

Sjøkrigsskolen var vertskap når til sammen over 450 kadetter (Norge, Sverige, Danmark og Finland) møttes til sosialt samvær, men ikke minst til ønsket om å vinne konkurranser i svømming, løping, femkamp, tautrekking, volleyball og fotball. Fra 10-14. august kjempet kadettene på Sjøkrigsskolens lokaliteter og i Bergen sentrum. Og jammen meg deltok også Politiet og Brannvesenet i tautrekkingskonkurransen! Årets Nordiske Kadettstevne ble også historisk, fordi nå er både Sverige og Finland på vei inn som NATO-medlemmer.

BERGEN – TRADISJONER – BUEKORPS

Bergen er buekorpsenes fødeby, men i Bergen er de også glad i sin by-historie, og Forsvarets offentlige tilstelninger. Det var også mange bergensere som møtte opp på åpningsseremonien på Torgalmenningen, der ordføreren og sjef Sjøkrigsskolen holdt sine taler. Som seg hør og bør, ble det stor prosesjon med buekorps ut til Bergenhus festning, der i Haakonshallen der også sjef NOCA fikk anledning til å tale til alle kadettene.

TORSDAG – LØRDAG

Torsdag var det rebusløp i Bergen sentrum, med hundrevis av kadetter som heieagjeng i tillegg til nysgjerrige skuelystne. Så kom den mest krevende dagen på fredag, Dagen startet med Naval Combat Course, som er en femkamp, der kadettene gjennomfører spennende aktiviteter som blant annet granatkasting, roing i dingy og løping. Ved lunsjtider var det tid for fotballkamper





Alle samlet på Sjøkrigsskolen, norske, svenske, danske og finske sjøkadetter.




Danskene var for gode og de vant i forball.


Her kjemper Sjøkrigsskolene mot svenskene i Vollyball.


Fra svømmekonkurransen.


Øvelsene under NOCU var mange og bakkeløp med traktorhjul er utfordrende.


Vinnerlaget.


Styrken testes.


Utholdenhet og styrke Dette er øvelser vi også ser under TMBNs Leidang leker.


Redning på dypet var også et element.



NOCA flagget på Bryggen.


Tøffe innsatsvillige kadetter.


Pandleferdigheter i dingy.


Jubelen var stor da Sjøkrigsskolen vant over Sverige.

(«landskamper») på Møhlenpris. Så var det rask forflytning til Bryggen på ettermiddagen, der det var tid for tautrekking! Her utfordret Bergens brann- og politimenn vinneren av tautrekkingskonkurransen. Lørdagen var satt av til terrengløp. Det skal ifølge Offisersbladets kilder ha vært svært god stemning alle dager under NOCA, og heiagjengene gjorde en heltemodig innsats for å heie frem sine respektive deltagere!

NORGE – SJØKRIGSSKOLEN VANT!

Sjøkrigsskolen vant totalt og tok pokalen hjem for syvende året på rad! Det må sies å være imponerende. Offisersbladet/BFO gratulerer Sjøkrigsskolen!

HER ER RESULTATENE;

Løping - Norge
Svømming (vanlig og Old Boys) - Norge
Volleyball - Norge
Tautrekning - Finland
Fotball - Danmark
Viking Challenge - Danmark
Naval Combat Course - Norge

AVSLUTNINGEN AV NOCA PÅ SØNDAG

Det ble avslutningsseremoni på Torgallmenningen, der kadettene takket hverandre for gode konkurranser, nye vennskap, og Bergen som viste seg frem i et flott sommervær for en gangs skyld.

Offisersbladet var til stede på Torgalmenningen og ble vitne til prosesjonen til Bergenhus festning, med Sjøforsvarets Musikkkorps i front. Meget staselig.

Senere på dagen ble det grill- og pølsefest i det store teltet på bryggen, og festivitas utover i de sene nattetimer.

RUGGED. SECURE. POWERFUL.

+ Dual Layer Certified Storage



Just a few ways to describe Galleon's ultra-small form factor **certified encryption** data storage solutions designed and manufactured in Norway.

Visit galleonec.com to learn more.

galleon

SPECTRA AEROSPACE & DEFENSE

Forsvaret av norskekysten

Norge har en lang kystlinje på over 100 000 km som skal forsvares. Men blir den det i dag? Mange mener nei, blant annet den tidligere sjefen for Sjøheimevernet, Svein Jacobsen. SHV ble nedlagt, for angivelig å spare penger, etter et vedtak i 2017. Høyre, Arbeiderpartiet og Fremskrittspartiet stemte for. Man sparte hele 80 millioner kroner som skulle styrke Forsvaret i Nord. Kystvakten og droner skulle erstatte SVH. Men planene om innkjøp av droner ble skrotet på grunn av prisen.

Sjøheimevernet bestod blant annet av 130 båter – mange av dem hurtige, dykkere og over 2000 soldater. De skulle vokte havner i byene og viktige anlegg som oljesentralen på Mongstad. Forsker ved Sjøkrigsskolen Ståle Henriksen mener at dette var en kjempetabbe, og Venstres Ola Elvestuen mener at SVH skulle vært utviklet og ikke nedlagt.

Mange viktige verdier ligger som kjent langs kysten, for eksempel olje og gass samt strøm- og nettkabler. Her går det en stor russisk båttrafikk, og enkelte sivile skip kan også ha andre oppdrag. Det spørs om ikke fraværet av Sjøheimevernet gjør Norge mer sårbart, og gjør det lettere for russerne i tilfelle en væpnet konflikt. Mange har dessverre en klokketro på høyteknologi. Men et forsvar krever også soldater på bakken, og i dette tilfelle mannskaper på mindre hurtiggående fartøyer som lett kan kontrollere vår lange kyst. Krigen i Ukraina viser at soldater med høy kampmoral fortsatt spiller en ikke ubetydelig rolle.

Nils Tore Gjerde
Romsdal forsvarsforening, tidligere befal ved HV-11404
(Red.anmrk: Kanskje noen også kunne skrive inn til oss om våre kystfort. Gjenåpnes?)

Norge trenger reservister

Sikkerhetssituasjonen i Europa spisser seg til og Norge tar grep for å styrke beredskapen. Hvis Norges sikkerhet blir truet er vi avhengig av å forsterke Forsvaret med reservister. Dette er kvinner og menn som har vært i Forsvaret tidligere, for eksempel førstegangstjeneste. For at de skal utgjøre et relevant bidrag til forsvaret av Norge må de trene og øve jevnlig. De må også kunne nå frem til avdelingen sin på kortest mulig tid.

Derfor har Forsvaret innført et konsept som vi kaller «den aktive reserven». Konseptet innebærer blant annet at Forsvaret aktivt identifiserer personer med viktig og riktig kompetanse. Disse blir plassert inn i funksjoner Forsvaret har behov for i en krigssituasjon.

Mange forbinder verneplikten med førstegangstjenesten, der personer mellom 18 og 44 år gis militær opplæring og tjenestegjør en periode i en avdeling i Forsvaret. Etter dette går de fleste videre til sivile studier og karriere utenfor Forsvaret. Forsvaret kan likevel gi personen en oppgave som denne skal utføre i tilfelle Norges sikkerhet trues. Disse personene er reservister i Forsvaret.

Det er nødvendig at Forsvaret med jevne mellomrom trener og øver reservistene til de oppgavene de skal utføre i krise eller krig, enten årlig eller med noen års mellomrom. Dette kalles repetisjonstjeneste, og er også en del av verneplikten.

Regjeringen ønsker at reservisttjenesten skal bli mer forutsigbar, både for den enkelte og for Forsvaret. Vi legger derfor frem et forslag til endringer i forsvarsloven for å legge bedre til rette for denne ordningen.

Verneplikten er en plikt den enkelte har til å verne om Norges sikkerhet. I fredstid er verneplikten 19 måneder. Heldigvis er forsvarsviljen stor i landet vårt, og mange ønsker å bidra utover de 19 månedene. Da kan man inngå kontrakt med Forsvaret om tjeneste utover det verneplikten tilsier, såkalt kontrakt om tjenesteplikt. Dette har hittil kun vært aktuelt for Heimevernet, men regjeringen foreslår nå at denne adgangen utvides til å gjelde hele Forsvaret.

Å ha reservister på kontrakt vil gi Forsvaret økt fleksibilitet og forutsigbarhet til å planlegge og skalere egen innsats for å ivareta Norges sikkerhet. Forsvaret bruker mye tid og ressurser på å bygge kompetanse blant de vernepliktige. Ved å kunne inngå kontrakt med personer etter fullendt verneplikt i fredstid, vil Forsvaret fortsatt kunne planlegge treningsaktiviteter for personer med slik viktig kompetanse. På den måten forblir reservisten på kontrakt et viktig bidrag til beredskapen.

I løpet av de siste to årene er det mange reservister som ikke har blitt kalt inn til jevnlig trening og øving på grunn av pandemien. I løpet av de neste årene vil flere personer få beskjed om at de er reservister, og kalles inn til øving. Da blir det viktig at reservistene får vite hvilke rettigheter og plikter de har. I det lovforslaget som legges fram nå har vi forsøkt å gjøre dette så tydelig som mulig. Vi ønsker å gi reservistene mest mulig forutsigbarhet gjennom å tydeliggjøre deres rettslige status.

Forsvaret er helt avhengig av reservister for å kunne utføre sine oppgaver i krise og krig. Reservistene representerer på mange måter befolkningens forsvarsvilje. Akkurat i disse dager kan vi se betydningen av slik forsvarsvilje når vi ser hvordan den ukrainske befolkningen støtter opp om forsvaret av landet sitt. Også i Norge vil reservistenes bidrag til forsvaret av landet være uvurderlig.

Av forsvarsminister
Bjørn Arild Gram (Sp)



www.kongsberg.com

KONGSBERG

KONGSBERG NSM & JSM Missiles

LONG RANGE PRECISION STRIKE

- Proven operational system for Land & Sea Strike
- Autonomous Target Recognition
- Effective against well defended high value targets







KONGSBERG provides state of the art missiles for ships, trucks, fighter aircraft and naval helicopters. Stealth, high-G agility and Autonomous Target Recognition for the future.

Norwegian Made – World Class

Erstatteren til BV 206DN6 fra 2030?

BAE Systems Hägglunds i Sverige har videreutviklet sin bandvogn 206-serie, og selger nå BVs 10 Beowulf til blant andre Australia, Frankrike, Nederland, Storbritannia. Den er på lån til US Marines i USA.



BVs 10 Beowulf kommer seg lett frem i dyp snø med sin kraftige motor. Foto BAE Systems Hägglunds.



Fornøyd etter prøvetur i pansret BvS10.



BAE Systems Hägglunds AB Norge har også vist frem sin Beowulf til det norske forsvaret.

■ Av Einar Holst Clausen
■ Foto BAE Systems Hägglunds

BV-HISTORIEN

Dagens BV 206 er utviklet på siste halvdel av 1970-tallet, og i 2005 var den i bruk i 35 land, blant annet i Norge. I 2020-21 ble det gjennomført et oppgraderingsprosjekt av 700 norske Bv206 vogner. Dette for å utbedre og bygge om, slik at de kan være operative frem til 2030. CHSnor på Moelv fikk dette oppdraget (les sak om dette i Offisersbladet nr 1/2022). Vognene utstyrt med et større vindu bak, som skal gjøre det lettere å evakuere soldater fra vogna. Det ble gjort sikringstiltak for sikring av våpen og last, og de fikk seter som gjør at transport kan gjennomføres tryggere og mer komfortabelt. Noen av vognene ble også bygget om til transport av vann og drivstoff, samt evakueringsambulanse. Fra 2030 blir det aktuelt å investere i nye vogner, så fremt pengene strekker til. BVs 10 Beowulf med pansring mot mindre kaliber våpen og granatsplinter, kan være en meget aktuell kandidat.

FREMTIDENS BANDVOGN

Under Offisersbladets besøk på



BVs 10 Beowulf i bruk i varmere strøk. Foto BAE Systems Hägglunds.

BAE Systems Hägglunds fabrikk i Örnsköldsvik i Sverige tidligere i år, fikk vi se og prøvekjøre både deres nye CV90 Mk 4 og BVs 10 Beowulf på deres testbane (Les Hägglunds artikkelen i Offisersbladet nr 2/2022). Beowulfen føltes meget lett å manøvrere til tross for sin høyere vekt pga pansringen. Den 5.9 liters turbo-diselen brummet godt, og den klatret opp en stigning som man ikke skulle tro var mulig!

BVs10 Beowulf har bedre bakkeklaring, bedre lastekapasitet, og kan bygges i mange varianter med mer pansring, flere lastevarianter, samt forskjellige våpenplattformer. Vi skulle tro at dette burde være en løsning for fremtidens forsvar der pansring veier tungt.

fakta:

Vekt: 5 tonn
Lengde: 8 m
Bredde: 2.34 m
Høyde frontvogn: 2.45 m
Høyde bakvogn: 2.1 m
Personell-last front: 4 soldater
Personell-last bak: 8 soldater
Bestykning: fra 5.56 til 12.7 mm og røykgranatkaster
Motor: Cummins 5.9 l sekssylindret turbodiesel
Rekkevidde: opptil 500 km
Hastighet vei: 70 km/t
Hastighet vading: 5 km/t

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 forsvarer landet

– Vi forsvarer deg!



Foto: Torbjørn Kjosvold/Forsvaret

BFO

HØSTKAMPANJE

Mazda MX 30 Exclusive Line aut.



- Metallic lakk
- LED frontlys
- 18” lettmetallfelger
- Batterivarmer
- Smart Key
- Ryggekamera
- Parkeringssensorer foran og bak
- Head up display
- Multifunksjonsratt
- Apple CarPlay
- Vinterhjul u/pigg

Leieperiode 39 mnd / 48.750 km
Startkostnad kr 30.000 inkl. MVA
Pris pr mnd kr 2.290 inkl. MVA
Rekkevidde inntil 200 km (WLTP)

Volvo C40 Recharge Ultimate 408HK AWD aut.



- Metallic lakk
- Tekstil City Canvas interiør
- Panoramaglasstak
- Oppvarmet ratt
- El. førersete m/minne
- Varmepumpe
- 360 graders parkeringskamera
- El. bakluke
- Harman Kardon lydanlegg
- Type2 Mode3 ladekabel
- Hengerfeste
- LED hovedlys
- 19” vinterhjul u/pigg
- Inkl. serviceavt./forsikr. i 36 mnd

Leieperiode 39 mnd / 48.750 km
Startkostnad kr 40.000 inkl. MVA
Pris pr mnd kr 6.390 inkl. MVA
Rekkevidde inntil 418 km (WLTP)

VW ID.3 Pro Limited 204HK aut.



- Metallic lakk
- 18” lettmetallfelger
- Førerassistentpakke
- Ryggekamera
- Keyless Access
- Parkeringsassistent
- Infotainmentpakke
- Komfortpakke
- Interiørpakke Style
- Setetrekk i Artvelour og kunstskinn
- Vinterhjul u/pigg
- Serviceavtale for perioden inkludert

Leieperiode 36 mnd / 45.000 km
Startkostnad kr 30.000 inkl. MVA
Pris pr mnd kr 3.890 inkl. MVA
Rekkevidde inntil 412 km (WLTP)

Nye Mazda CX 60 Homura PHEV AWD aut.



- Metallic lakk
- Convenience & Sound Pack
- Driver Assistance Pack
- Comfort Pack
- LED Matrix frontlys
- Head Up display
- BOSE lydanlegg
- El. justering av forseter
- 20” lettmetallfelger
- Smartkey
- 360 graders parkeringskamera
- 20” vinterhjul u/pigg

Leieperiode 36 mnd / 45.000 km
Startkostnad kr 40.000,- inkl. MVA
Pris pr mnd kr 5.390,- inkl. MVA

Hyundai Kona EV Premium Long Range aut.



- Metallic lakk
- Keyless
- Skinnseter m/ventilasjon
- Head up display
- Full LED nær og fjernlys
- Elektrisk justerbare seter
- Ryggekamera
- KRELL Premium lydanlegg
- Varmepumpe
- Smart Cruise m/stop & og
- Vinterhjul u /pigg

Leieperiode 30 mnd / 37.500 km
Startkostnad kr 30.000,- inkl. MVA
Pris pr mnd kr 3.990,- inkl. MVA
Rekkevidde inntil 484 km (WLTP)

BMW iX40 xDrive 310 HK aut.



- Metallic lakk
- Interiørdesign Atelier
- 21” Aerodynamic 1012 Bicolour
- BMW Laserlight
- Innovation pakke
- Signature pakke
- Harman Kardon lydanlegg
- Panoramatak
- Multifunksjonsseter foran
- Tilhengerfeste
- Solbeskyttende ruter
- 20” vinterhjul u/pigg
- Serviceavtale for perioden inkl.

Leieperiode 36 mnd / 45.000 km
Startkostnad kr 50.000,- inkl. MVA
Pris pr mnd kr 8.890,- inkl. MVA

Generelle vilkår

I tillegg til de oppgitte priser kommer følgende i tillegg:

- Flåteforsikring p.t. FRA Kr. 5.990,- pr. år fra IF (kr. 7.990,- ved 20.000 km pr år)
- Service i.h.t bilens servicehefte må følges og betales av leietaker
- Trafikkforsikringsavgift tilkommer forsikringen.
- Etableringsgebyr Kr. 3.990,- (ordinær pris kr 4.990,-)
- Andre kjørelengder på forespørsel

Det tas forbehold om kredittvurdering, endringer i avgifter, kommende MVA på elbiler, bilpris og rente. (Vi leverer de fleste merker og modeller - finner du ikke bilen du er på utkikk etter, ta kontakt)

Tilbudet gjelder et begrenset antall biler, eller så langt lageret rekker.

Kontaktpersoner

Petter Ødegård – Selger
Mobil: 40 62 11 19
E-post: petter@ctcbil.no

Tom Brenna – Salgssjef
Mobil: 90 08 61 90
E-post: tom@ctcbil.no

www.ctcbilpartner.no

Nå er 7,62 mm kaliberet tilbake på våre maskingevær!

Det er 10 år siden våre MG3 maskingevær ble erstattet av den lettere FN Minimi med 5.56 mm kaliber, og noen FN MAG 7,62 mm til ildstøttelagene. Sistnevnte fungerte dårlig som lagsvåpen, med lav skuddtakt. Nå går vi tilbake til 7.62 mm NATO, og kjøper den nye Belgiske FN Herstal Minimi Mk3!



FN MINIMI® 7.62 Mk3 - Norway -08-2022 © FN Herstal, S.A.

■ Einar Holst Clausen
■ Foto FN Herstal og Forsvaret

ET BEDRE MASKINGEVÆR

Forsvarsmateriell har satt i bestilling 1000 Belgiske FN Herstal Minimi Mk3 i første omgang. Lav vekt på både våpen, samtidig som 7,62 kaliberet har betydelig bedre gjennomslagskraft og lengre effektiv rekkevidde, har vært ønsket av infanteristene. De nye FN Minimi Mk3 går til Hæren, Spesialstyrkene og Luftforsvaret. Heimevernet vil også med tid og stunder motta sine Mk3 maskingevær når neste bestilling på rammeavtalen iverksettes, med opsjon på ytterligere 3000 Mk3. FN Minimi Mk3 har en vekt på 8,8 kg, i forhold til de av oss som har løpt rundt i felt med 11,5 kg MG3, så er dette en klar lettelse.

TØFFE TESTER

Prosjektkoordinator for anskaffelsen av FN Minimi 7,62 mm Mk3, stabssersjant Alexander Ruud fra Hærens Våpenskole på Rena, har uttalt til media at infanterilagene nå får betydelig bedre gjennomslagskraft helt ut til 800 meter. Han forteller også at det nye maskingeværet har gått gjennom svært tøffe tester, og det mange titalls tusen skudd under alle mulige værforhold. Tester som bekreftet god ergonomi, og slitestyrke, i tillegg til at FN Herstal tilbød gode leveringsbetingelser til riktig pris. Kontrakten med FN Herstal har en verdi på rundt 350 millioner kroner.

SMARTE LØSNINGER

FN Minimi Mk3 blir levert i en koffert med innebygde hjul. Våpnet som er 20 cm kortere enn dagens utgave, har bærehåndtak på midten og justerbar kolbe. En annen stor fordel er at ammunisjonsbåndene ligger i magasintasker av nylon, som klikkes direkte på våpenet. Dessuten kan magasintaskene fordeles ved at det klikkes på stridsvesten til soldatene i laget. Dermed er vekten godt fordelt.



Bilde fra brukerprøvene i august/september 2020.
Foto Forsvaret/Våpenskolen.

fakta:

Vekt: 8,8 kg

Kaliber: 7,62x51 mm NATO

Lengde: 95-100 cm

Skuddtakt: 800 skudd pr minutt

Eff. rekkevidde: Ut til 1000 m

Siktemidler: Jernsikte, men kan påmonteres kikkertsikte 6x optisk, samt lasersikte

Anerkjennelse og ivaretagelse

– Den store utfordringen er å øke statusen til og anerkjennelsen av veteranene i samfunnet. Der er imidlertid Forsvaret ikke den eneste aktøren, men det er også derfor stortingsmeldinger og veteranplaner er signert av flere enn kun Forsvarsdepartementet.

> *«Det som er spennende er å få lov til å jobbe med så mange forskjellige aktører sivilt og militært».*



- Forsvarets veteranpris er en fin måte å fremheve enkeltpersoner eller organisasjoner som har gjort en spesiell innsats. Prisen har helt klart sin berettigelse.

■ Tekst/foto: Ola Christensen

1. august 2021 tiltrådte Morten Henriksen som veteraninspektør. 54-åringen fra Elverum har sin bakgrunn fra Luftforsvaret med spesialkompetanse innen bransjen baseforsvar. Av operasjoner «uttaskjærs» har han tjenestegjort i Afghanistan i seks måneder i 2008 som stabssjef i Provincial Reconstruction Team 11 som en del av NATOs ISAF-operasjon. I perioden juli 2018 til desember 2020 var han deployert i NATO-hovedkvarteret i Sarajevo i Bosnia-Hercegovina som nestkommanderende og sjef for det politiske og tekniske rådgivningsteamet.

– Hva var din motivasjon for å søke jobben som veteraninspektør?
– Første gang jeg stiftet ordentlig bekjentskap med veteranarbeidet var som sjef for Luftkrigsskolen, herunder kommandant på Kristiansten festning. Jeg kom da i kontakt med de lokale veteranorganisasjonene i Trondheim. Jeg synes det er givende å få lov til å jobbe med mennesker, og veteranene er en spennende gruppe. Mange av veteranene har sterke bånd til Forsvaret, selv om de fleste av dem ikke lenger jobber der. Det er likevel en veldig tydelig forsvarsidentitet hos mange av veteranene, poengterer obersten, og trekker frem forsvarsvilje som ett av kjennetegnene hos dem.

– Dessuten er det spennende å få jobbe i brytningsfeltet mellom det fagmilitære og det politiske, herunder bistå det sivile samfunn.

– Hva sitter du igjen med rent faglig og rent personlig etter din utenlandstjeneste?
– Jeg trives veldig godt i internasjonale miljø, selv om internasjonalt militært samarbeid er utfordrende, krevende og til tider frustrerende. Blant annet i forskjelligheten vi gjør ting på, selv om NATO har sine standardiserte prosedyrer. Men samtidig er det å få lov til å være med og lede multinasjonale avdelinger veldig spennende. Jeg synes det er givende både lederskapsmessig og personlig å sitte i lederrollen med mer enn bare nordmenn. I den siste jobben jeg hadde var det både militære og sivile internasjonalt ansatt og i tillegg lokalt ansatte, og det gir en veldig spennende dynamikk; det er moro å få dette til å spinne rundt i oppdragsløsningen.

– Og sist, men ikke minst får man jo sett Norge litt fra yttersia da, og da kan man gjøre seg sine refleksjoner.

– Hvordan bruker du din egen intopserfaring i rollen som veteraninspektør?
– Jeg mener det er en forutsetning at man selv har noe av den samme erfaringen for å ha troverdighet og integritet i rollen. Men samtidig er det jo ikke sånn at det at man har vært ute betyr at man dermed har skjønt hva alle andre har vært med på i sine operasjoner. Med andre ord må jeg skjønne min egen begrensning med tanke på at intops ikke er intops; det er veldig mange forskjellige misjoner, veldig mange forskjellige erfaringer og veldig mange forskjellige roller Norge og veteranene har hatt i de misjonene vi har vært i. Det er klart at mine egne opplevelser har en verdi, men altså ikke samtidig tro at de erfaringene man sjøl har er representative for alle andre som har vært ute.

– Hva er den viktigste rollen til veterantjenesten?
– Å sørge for at Forsvaret har et system for anerkjennelse og ivaretagelse før, under og etter. Forsva-



– Bæreia er viktig for veteranene og veteranfamiliene, og det er stor pågang om å få lov til å komme dit. Det er kapasitet til mer enn det vi har i dag, men dette er begrensa av økonomi. Interessen rundt veteransenteret tyder på at dette er et sted som det er behov for.

> *«Vi er opptatt av å ha faktabasert informasjon med hensyn til det vi driver med for å unngå synsing om hva som virker og ikke virker av tiltak og aktiviteter. Forskning og utvikling i samarbeid med faginstitusjoner i og utenfor Forsvaret er derfor et viktig satsingsområde for veterantjenesten».*

fakta:

Følgende departementer er aktører i veteransaken: forsvar, justis, helse, utenriks, barne og familie, arbeid og sosial, kommunal og modernisering.

ret har derfor det vi kaller ettårsprogrammet, og det er mitt ansvar å forvalte dette – det vil si å sørge for at det i størst mulig grad etterleves når vi setter opp avdelinger. Samtidig har grenstaber og fellesinstitusjoner et selvstendig ansvar for å gjennomføre dette, siden de eier personellet. Veteraninspektøren legger bare til rette med en minimumsstandard, og så er det opp til forsvarsgrenene å implementere programmet, og eventuelt gjøre mer hvis de ønsker det.

– Og det innebærer at du drar rundt i Norge og inspiserer at dette følges opp?

– Jeg gjør det, men jeg er ikke så glad i den inspeksjonsbiten, for jeg ønsker at vi i størst mulig grad skal være en ressurs for avdelingene og ikke en slags «overkikador» – det er ikke det som er poenget.

– Hva er det du særlig brenner for innenfor feltet?

– Jeg er veldig opptatt av veteranfamiliene. Vi har hatt mye fokus på veteranene og han eller hun som reiser ut, men det viktigste sikkerhetsnettet til veteranene våre er altså de nærmeste her hjemme. Jeg tenker ikke nødvendigvis bare ektefelle/barn, men mor og far og søsken og alle de andre man definerer i familiebegrepet. Disse personene er det viktigste sikkerhetsnettet både før, under og etter tjenesten utenlands. Jeg tenker også at for de veteranene som eventuelt kommer til å slite etterpå, er det også familien som er de første som oppdager hvis veteranen begynner å endre væremåte og adferd.

– Samtidig vet vi også at skilsmissestatistikken går opp med antall deployeringer, for det er en belastning på familiene og det skal vi ta på alvor. Vi har derfor en undersøkelse på gang angående veteranfamiliene og hvordan de opplever det å ha mor eller far ute. «Hjemmefronten» er jeg derfor opptatt av, understreker oberst Henriksen og viser også til ettårsprogrammets funksjon, som revideres og utvikles over tid.

MANGE AKTØRER

Som inspektør får han sine oppdrag fra forsvarssjefen og sjef Forsvarets fellestjenester, men som veteraninspektør har tjenesten en rolle også overfor politiske myndigheter, en rolle for Forsvarets avdelinger, en rolle overfor veteranene og veteranfamiliene og en rolle overfor sivile aktører i stort.

– Innenfor Forsvarets organisasjon er dette på mange måter greit, men overfor de øvrige i sivilsamfunnet må vi som rådgiver være fysisk til stede. Det er 147 av landets kommuner som har veteranplan, noe som betyr at 83 prosent av veteranene bor i en kommune med en veteranplan. Hvis samfunnet mener noe med at vi skal anerkjenne og ivareta veteranene i stort, må også Forsvaret vise interesse overfor de sivile aktørene som bidrar. For selv om det ikke følger penger fra oss og til kommunene, tenker jeg at det er viktig at vi er til stede og gir kommunene anerkjennelse for jobben de gjør.

– I dette arbeidet lokalt er derfor også dialogen og samarbeidet mellom den respektive kommune og de lokale veteranforeningene særdeles viktig. Kommunene bør utveksle sine erfaringer med nabokommuner med hensyn til oppfølging av veteraner og planlegging av aktiviteter og markeringer. Det finnes mye kompetanse og erfaring i mange av kommunene, og ikke minst hos veteranene og veteranforeningene selv, som med stor fordel kan utveksles!

Nye lastevogner til Hæren!

Offisersbladet har tidligere påpekt at nærmere 50 splitter nye MAN/Rheinmetal lastevogner har stått lagret på Lørenskog i over et halvt år.



Brigader og stabssjef Hærstaben Frode Ommundsen mottar nøklene fra generalmajor Øyvind Kvalvik.



Ny TT lastevogn med nyrenovert tungtransport henger.

■ Tekst/foto Einar Holst Clausen

Tre dager før bladet går i trykken, kom heldigvis en invitasjon fra Forsvarsmateriell, til overlevering av de første lastevognene til Hæren. Der fikk vi også en forklaring på hvorfor dette har tatt såpass lang tid. For her snakker vi om 48 tunge lastevogner, med nesten like mange utstyrsvarianter, som skal gjennom grundige godkjenninger av myndighetene, samt grundig mottakskontroll. Lastevognene skal til stridstrenbataljonen i Brigade Nord.

Under mottaksseremonien på Sessvollmoen den 23. august, ble altså de første vognene overlevert til Hæren av generalmajor og investeringsdirektør i FMA Øyvind Kvalvik, til stabssjef i Hærstaben brigader Frode Ommundsen. Det er de første av i alt 48 lastevogner fra MAN/Rheinmetal. De skal leveres over en to-års periode. De gamle Scania lastevognene skal være i bruk samtidig, men fases ut eller omdisponeres fra stridstrenbataljonen til andre avdelinger.

En stor delegasjon fra MAN/Rheinmetal, sjef stridstrenbataljonen oberstløytnant Nina Berg og kompanisjef Monica Hongset, og mange flere så stabssjef Hærstaben brigader Ommundsen motta nøklene til kjøretøyene. Anskaffelsen er et samarbeidsprosjekt med svenske Forsvarets materiellverk (FMV), og en felles rammeavtale med Rheinmetal MAN Military Vehicles.

Sjef Stridstrenbataljonen oberstløytnant Nina Berg, er meget fornøyd, og sier at dette fører til bedre tilgjengelighet, bedre leveringsdyktighet/beredskap, i tillegg til at disse lastevognene bruker mindre drivstoff og er mer miljøvennlige. Dessuten er det spart penger ved at de gamle tungtransporthengerne er nyrenovert. Men vi trenger likevel flere tungtransporthengere sier både bataljonssjefen og kompanisjefen smilende.



Sjef stridstrenbataljonen oberstløytnant Nina Berg ser frem til å få de nye vognene på plass.



To fornøyde stridstrenkvinner kaptein Monica Hongset og oberstløytnant Nina Berg.



Prosjektleder Forsvarsmateriell major Berg.



Nye lastevogner i flere varianter Foto Forsvarsmateriell.

INTERNASJONALE NYHETER

AV JOHN BERG, MAJOR (R)
Forsvarsanalytiker



Bell 525 Relentless.

HELIKOPTERMARKEDET

Det europeiske markedet for taktiske helikoptre i klassen ca. 7,5-11,5 tonn maks takeoff vekt domineres nå av britenes meget store NMH (New Medium Helicopter) konkurranse, som skal erstatte fire gamle og slitne helikoptertyper. Men det skjer også meget interessante ting i Polen. Den som tenker raskt bør kunne henge seg på det ene eller det andre stedet og spare penger.

Når dette leses, er britene trolig ute med en endelig shortlist, men i skrivende øyeblikk står vi med en RfI (Request for Information) og seks håpefulle. Favoritt, med alle mulig slags forbehold, er Leonardo AW149. Dette nye, robuste og meget fleksible helikoptret har en maks takeoff vekt på 8,6 tonn. Det er nå i startgropene for produksjon hos Leonardo i Yeovil, Somerset, der AW101 (vårt nye redningshelikopter) og AW159 Wildcat, Royal Navys maritime helikopter, er på produksjonslinjene. Men ironisk nok, med sin AW139 har Leonardo vunnet kontrakten på opptil 84 taktiske helikoptre for meget krevende US Air Force operasjoner til forsvar av kjernefysiske installasjoner. Helikoptret lisensbygges av Boeing som MH-139A Grey Wolf; og Boeing har erklært at de akter å ta opp NMH-kampen med denne off-the-shelf maskinen som de hevder blir billigere enn nye AW149! I teorien kan altså Boeing slå Leonardo med et Leonardo helikopter.

Sikorsky er selvsagt på bittet med Black Hawk, i S-70M versjon for eksport. Men samtidig har AceHawk Aerospace meldt seg optimistisk på med sin totaloppgraderte ML-70. Dette er brukte Black Hawk som er bygget opp til så godt som ny standard. Sikorsky er altså i samme situasjon som Leonardo og har fått konkurranse fra et Sikorsky helikopter. Hos både Leonardo og Sikorsky sukker man kanskje at «det er av sine egne man skal ha det.» Det virker imidlertid ikke særlig sannsynlig at Boeing eller AceHawk skal klare å kuppe denne saken.



S70M Black Hawk.

Amerikanske Bell er på med sin Bell 525 Relentless. Observatører regner dette helikoptret som en god outsider. Sist, men neppe minst, er Airbus med i bildet med sin H175M. Helikoptret vil bli levert med samme avionikk som H135 og H145 som britene allerede bruker som treningshelikoptre.

Men i Polen skjer det også ting. Sikorsky eier polske PZL Mielec, for produksjon av Black Hawk og Sea Hawk for Polen selv og for det europeiske markedet. Sikorsky eies på sin side av Lockheed Martin. Men samtidig eier Leonardo PZL Swidnic; og nå har Polens forsvarsdepartement plassert en ordre på 32 Leonardo AW149, altså samme type som er favoritt i britenes NMH konkurranse, for «final assembly» i Swidnik. Kontrakten er meget omfattende og er på brutto 1,76 milliarder euro, inkludert produksjon i Yeovil før komponentene overføres til Swidnik. Kontrakten inkluderer et større lager av reserve- og forbrukskomponenter, utstyr for bakkestøtte og en omfattende simulatorpakke for trening av flygere og teknikere. Helikoptrene vil komme med diverse sensorer og 7,62 mm mg'er i fremre kabinvinduer. Pakken inkluderer at AW149 helikoptrene vil kunne utstyres med winglets og hardpoints for å føre 12,7 mm'ere i pods, raketter og diverse typer missiler, samt selvforsvarssystemer. Helikoptrene vil inngå i air assault rolle i den polske hærens 25. Air Cavalry Brigade. (Jon Lake, Angie Bee, Air Forces Monthly juli, aug 2022)



Airbus H175M.



Leonardo AW149.



GRIFF

KIND | www.kindworldwide.com

BESKYTTER SOLDATER I KONFLIKTOMRÅDET

GRIFF Last Mile Resupply (LMR) vil sikre og opprettholde logistikkstøtte for både land-, sjø- og spesialoperasjoner. LMR vil redusere antall forsyninger og materiell som er lagret i det fremre området og vil bidra til å øke påfyllings hastigheten. LMR vil i tillegg bidra til å øke kampevnen ved å frigjøre kritisk personell og utstyr til andre oppgaver.

GRIFF Unmanned Combat Aerial Vehicle (UCAV) med NAMMO M72 vil gi kampavdelinger en taktisk fordel med sin evne til å nedkjempe en motstander ved bruk av overraskelse, manøver, utvidet rekkevidde og utholdenhet. GRIFF UCAV vil også være i stand til å gi umiddelbar beskyttelse ved hjelp av rask responstid og konsentrert ildkraft.

GRIFF Intelligence, Surveillance and Reconnaissance (ISR). Med en flytid på mer enn 3 timer og en rekkevidde på mer enn 200 km, vil GRIFF Hybrid (batteri og bensin/JP8) være velegnet til ISR oppdrag.

FLY WITH A LEGEND / griffaviation.com

DISTRIBUERT AV POSTEN NORGE
B-Economique
NORGE
P.P.

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

INSITU
A Boeing Company

ROBOT AVIATION

Andøya Space

UBIQ AEROSPACE

FINN DINE MOTSTANDERE

BESKYTT VENNENE DINE



Integrator® er en rullebaneuavhengig, NATO Class I Small UAS (drone) som tilbyr en rekke nyttelaster og sensorer sammen med lang rekkevidde og flytid som vanligvis er forbundet med større og dyrere plattformer. Det er et modent og velprøvd system som kan operere fra improviserte steder på land eller fra skip til sjøs. Å velge Integrator UAS vil gjøre det norske forsvaret i stand til å trene og operere sømløst med styrkene til seks NATO-allierte. Insitu er stolte av å støtte prosjektet Integrated Remote Sensing for the Arctic (IRSA) og å jobbe med innovative norske selskaper for å optimalisere Integrator UAS for det arktiske miljøet.

www.insitu.com | norge@insitu.com

Copyright © 2022, Insitu.
All rights reserved.
DU081522