

Offisersbladet

nr. 7 desember 2012 · årgang 65

tidsskrift for Befalets Fellesorganisasjon



**KAFO og BESO
høstkonferanse!**
Side 6-8

Øvelse Flotex Silver Rein II
Side 10-13

**Christian Radich
«Den seilende befalsskolen»**
Side 14-15

**Nordic Veteran
Conference i Oslo**
Side 52

Offisersbladet kan fra nyttår lastes ned til lesebrett og mobil!

Egen app! Side 45

**«Wargames» ved FOH.
Øvelse GRAM 2012**

Side 48-50



**God jul og
Godt nytt år!**

BMW
Diplomatic Sales

www.bmw
-diplomatic-sales.com



Ren kjøreglede



STORE FORDELER FOR DEG SOM SKAL TJENESTEGJØRE I UTLANDET.

BENYTT DENNE MULIGHETEN TIL Å FÅ EN FLOTT BMW TIL SPESELT GUNSTIG PRIS.

Kjøp ny BMW på diplomatbetingelser. Priser langt under ordinære taxfree-priser. For nærmere informasjon kontakt Bilia Stenshagen, BMW Diplomatic Sales ved:

Per Erik Funderud, e-post pef@bilja.no, tlf. 478 99 990.



3-SERIE TOURING
Pris fra € 21.200,-



5-SERIE TOURING
Pris fra € 29.100,-



X3
Pris fra € 24.100,-



X5
Pris fra € 36.700,-

BMW DIPLOMATIC SALES.
JOY KNOWS NO BORDER.

BMW EfficientDynamics
Mindre forbruk og utslipp. Mer kjøreglede.

Bilpris er eks. frakt og leveringsomkostninger.
Forbruk blandet kjøring alle modeller: 0,64–1,01 l/mil. CO₂-utslipp: 149–236 g/km.

Bilia Stenshagen Skøyen
Drammensveien 213, Oslo

Per Erik Funderud
E-post pef@bilja.no | Mobil 478 99 990

Offisersbladet

Nr. 7 desember 2012, 65. Årgang
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 tilsynskomite:

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

Ansvarlig utgiver:

Eivind Røvde Solberg

Redaktør:

Einar Holst Clausen

Redaksjon og abonnementsavdeling:

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

Tilsluttet Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund-Stat

Annonseansvarlig:

2punkt as v/Karin Smedsrud
Mobil: 98 20 54 16
E-post: karin@2punkt.no

(Bekreftet opplag 2012: 10.500)

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

Utgivelsesplan 2013:

Nummer	Matr.frist	Utgivelse
1	18.01	01.02
2	01.03	15.03
3	19.04	03.05
4	31.05	14.06
5	09.08	23.08
6	04.10	18.10
7	22.11	06.12

Grafisk produksjon:

Design: punkt&prikke... punktpricke@me.com
Trykk: Printall AS

Bilder:

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

Forside:

Den unge krigsveteranen Thomas Nysted holder foredrag på BFOs Høstkonferanse.
Foto: Morten Granhaug

Redaksjonen avsluttet:

30. november 2012



Offisersbladet forny seg!

For noen måneder siden, sendte jeg ut en spørreundersøkelse til et utvalg av dere, der jeg spurte om dere var interessert i å kunne motta Offisersbladet direkte til Ipad, androide lesebrett og mobil, i stedet for å motta papirutgaven. Flere synes dette var en god idé, men noen ville motta bladet i papirform som før. Som et ledd i fornyelse og innretning for fremtiden, vil Offisersbladet fra og med første utgave i 2013, bli tilgjengelig på lesebrett og mobil, helt uten ekstrakostnader!

Innen nyttår må dere logge dere inn på «Min side» på www.bfo.no og krysse av hvis dere ikke ønsker å motta papirutgaven i posten. Dere kan også sende en mail til: postf@bfo.no. De som ikke avbestiller papirutgaven, mottar den da som før, men vil selvfølgelig også kunne benytte tilbudet om å få bladet til lesebrett/mobil. Dette er etter min mening det beste magasintilbudet for ansatte i Forsvaret i dag! Men husk eventuelt å avbestille papirutgaven, så sparer vi miljøet! BFO er en «Miljøfyrtårn» bedrift.

Opplegget blir enkelt. Dere søker og laster ned Offisersblad-appen, enten fra App-store (Ipad/Iphone), eller Google-play (Androide lesebrett/mobiler). Da vil dere i fremtiden få melding når ny utgave av Offisersbladet er klar. Digital lesebrett/mobil-utgave vil tilby dere en ny og annerledes leseopplevelse! Variert innhold og artikler som vanlig, men nå også med mulighet for «bildeserier/remser» og videoklipp fra eventuelt øvelser og intervjuer direkte inne i artiklene. Annonsene vil også kunne ha linker til annonsørenes egne sider og videoer. Den digitale utgaven blir en ny og spennende måte å produsere på. Med andre ord, velkommen til fremtiden, og nok et utvidet tilbud til BFO-medlemmer og lesere av Offisersbladet!

For øvrig har denne høsten vært like hektisk som den pleier. BFO har vært land og strand rundt med sin «Klar til strid!» kampanje, som informerer om de forsikringsordninger og tilbud du som BFO-medlem, og potensielle medlemmer har tilgang til. På den nyopprettede og moderne BFO-nettsiden www.klartilstrid.no, ligger det lett tilgjengelig informasjon. Det er gjennomført høstkonferanse for kadetter og befalsskoleelever (KAFO og BESO), og nye landsstyrer er valgt. Fremtidens befal og ledere møttes og fikk debattere sin egen fremtid og hvilke saker de er opptatt av. Mye informasjon og oppdatering ble det også tid til, alt i en hyggelig sosial ramme på Oscarsborg festning i Drøbak.

BFO har i tillegg til utallige møter/drøftingsmøter med Forsvarsstaben og FD, vært om bord sammen med Sjøforsvarets befalsskole-elever på seilas med Christian Radich, møtt medlemmer under Sjøforsvarets øvelse FLOTEX Silver i Troms-området, og under FOH-øvelse GRAM 2012 i Bodø/Reitan, samt deltatt på to veteran konferanser. Les artiklene i denne utgave, og møt blant andre sjef FOH, viseadmiral Bruun-Hanssen, som etter min mening er en klar kandidat til å overta som vår neste forsvarssjef. Legg merke til BFOs satsning på våre veteraner og veteransaken. BFO har da også tatt initiativet til opprettelsen av et nasjonalt «veteranfond», og håper alle arbeidstakerorganisasjoner i Forsvaret vil slutte seg til, i tillegg til håpet om at sponsorer og kanskje noen «rike onkler», vil bidra til et nasjonalt fond som kan hjelpe veteraner som trenger det.

Jeg håper 2013 blir et godt og fremgangsrikt år for Forsvaret og alle de ansatte.

Da gjenstår det bare å ønske dere alle God Jul & Godt Nytt År!

Einar Holst Clausen
Redaktør Offisersbladet



FP ønsker alle medlemmer av BFO og lesere av Offisersbladet en riktig god jul!

Adventstiden kan være en koselig tid. Lukten av nybakte pepperkaker sprer seg i huset. Overalt skinner det fra levende lys. Og snart skal juletreet pyntes. Dessverre er det slik at dette også øker brannfaren. Viunner virkelig alle å tenne lys og kose seg med fersk julebakst. Bare vær litt ekstra forsiktig.



Kontakt FP på 21 07 57 10 eller if@fp.no
så hjelper vi deg med dine forsikringsbehov

Forsvarets Personellservice





14



22



56



62

Redaktøren: Offisersbladet fornyer seg!	3
Høstkonferanse på historisk grunn	6
Øvelse Flotex Silver Rein II	10
Den seilende befalsskolen	14
Leserbrev	16
Glede og sorg!	21
Øvelse Tyr 2012	22
Intervju med ny Forsvarsminister	24
BFO leder:	26
Giv akt!	27
Hva skjer?	28
KAFO&BESO	38
Kjekt å ha!	41
Litt av hvert	42
Tidenes beste Kystvaktseminar	47
«Wargames» i Forsvarets Operative Hovedkvarter	48
Tilbakeblikk	51
Nordisk Veterankonferanse	52
Veterankonferanse med fokus på familien	53
Beholde fremfor å rekruttere på nytt	54
Operativ samtrening	56
Oscarsborg Garnisons Compagnie besluttet opprettet!	58
SLAG I SLAG	60
Kongen vender tilbake	62
Internasjonale nyheter	66



Høstkonferanse på hist

Årets høstkonferanse ble i år lagt til Oscarsborg festning i Drøbak. Her møttes landsstyrene for BESO og KAFO, samt et utvalg av befalsskole-elever og kadetter fra hele landet, til en meget begivenhets- og lærerik helg.



Avtroppende KAFO og BESO «lederskap» passerte fakkelborgen på vei til festmiddag!

TEKST: EINAR HOLST CLAUSEN
FOTO: MORTEN GRANHAUG

BFOs sekretariat deltok på høstkonferansen, den første helgen i november, med et betydelig antall ansatte for å understreke at organisasjonen prioriterer sine befalelever og kadetter meget høyt. Fredag og første møtedag, gikk med til fremmøte, orientering om BFOs konsept, samt den obligatoriske «bli kjent med» runden. Dagen ble avsluttet med en hyggelig fellesmiddag i Drøbak.

Lørdagen gikk med til diskusjon og utarbeidelse av BESO og KAFO sine respektive handlingsprogram. I tillegg ble det tid til foredrag av blant andre krigsveteranen løytnant Thomas Nysted, som ble alvorlig skadet under et oppdrag i Afghanistan i 2010. Han fortalte en meget lydhør forsamling om oppdraget, opplevelsen av å bli

skutt, og se sine kamerater bli skutt, og alle de operasjonene/ behandlingene han måtte gjennom i etterkant. Dette ble et meget sterkt og tankevekkende vitnesbyrd! Lørdag kveld var det festmiddag inne i de historiske salene på festningen, med det de unge kaller «god stemning».

Som enhver høstkonferanse, så kommer søndagen brått på, med valg på programmet. I beste valgkamp-stil, med de obligatoriske voteringene over handlingsprogrammet og valgkomiteenes innstillinger. Ny leder BESO og KAFO ble valgt etter kampvoteringer, og nye landsstyrer kom på plass i løpet av søndagen. Nyvalgt leder av KAFO oppsummerer slik:

Flere av kadettene deltok også på Tema konferansen torsdag 1. november og hadde i så måte gode inngangsverdier til å diskutere ett av

Samtaler, debatt, forberedelser og kameratskap under samme tak på Oscarsborg.



orisk grunn

Levende lys og historiske omgivelser er en god kombinasjon for ekstra hygge og stemning.



Aulaen på Oscarsborg fungerte utmerket som samlingspunkt for orientering og debatt.



Ut i frisk luft for å se på forsvarrets utstillingen Forsvarets hus i den gamle kommandantboligen på Oscarsborg.



Krigsveteran Thomas Nysted holdt et av åpningsforedragene til en svært lydhør forsamling.

Full omvisning i torpedobatteriet ble det også tid til .BFOs Ragnar Dahl er velkjent i anlegget.



Ny leder KAFO, Christina Grimstad.



Ny leder BESO, Håvard Holsen.



KAFO debatterer og samler seg før valg av nytt styre.

Høstkonferansens hovedtema: "Kan jeg lære militært lederskap på BI?" Fredagen på Oscarsborg ble avsluttet med et foredrag av tidligere KAFO leder Jørgen Tellefsen om profesjon og profesjonalitet, og dette satte rammene for resten av helgen. For lørdag ble brukt til diskusjonsgrupper og temaer som:

- Kompetanse og utdanning (hva gir KS utdannede anerkjennelse)
- Er KS utdanningen aktuell?
- Masterutdanning ved krigsskolene?
- Hvordan kommer profesjon og profesjonalitet til uttrykk på krigsskolene
- Ordningen med gjennomgående krigsskole

• Sammenslåing «Felles fremtid»

Synliggjøring står sentralt på alle tre krigsskolene. Dette gjøres på facebook, oppslag på skolene, arrangement av diverse kurs og utdeling av effekter. Presentasjonene viste at KAFO nå har robuste styrer ved alle tre krigsskolene. Søndagen ble brukt til votering over prinsipp programmet og nytt styre, og etter to intense timer med valg og stemming ble nytt KAFO styre presentert. Det nye styret består nå av: Christina Grimstad (Leder), Hajk Makarjan (Nestleder), Linèa Emma Høglund(SKSK), Thomas Tinnesand (SKSK), Simen Størkersen(KS), Mathias

Ekornås(KS), Audun Falnes (LKSK), Torje Sogne (LKSK), Thorbjørn Lero (LKSK) og Jon Sundvall (SIV.)

Tilbakemeldingene etter helgen i Drøbaksundet var god, og Lars Kristian Danielsen, som sammen med Lars Andreas Irgens arrangerte denne Høstkonferansen, gir følgende tilbakemelding:

«Takk til alle som bidro til å gjøre konferansen så vellykket som den ble! De befalelevene og kadettene jeg fikk tilbakemelding fra, var udelte positive. Helgen ble brukt til gode diskusjoner og både BESO og KAFO fikk spikret spennende handlingsprogram. Vi fikk to gode foredrag av Jørgen Tellefsen og

Thomas Nysted som begge er BFO-medlemmer. På søndagen ble det brukt mye tid på valg, og etter mange runder med avstemming og kampvotering ble til slutt to gode landsstyrer valgt. *Det er viktig at vi nå bruker den iveren og energien de som har deltatt på høstkonferansen innehar, i den lokale oppfølgingen av medlemmene på skolene våre. Igjen takk til alle som bidro til en svært vellykket helg».*

BFO ønsker de nye landsstyrene og respektive nye ledere i BESO og KAFO lykke til med den viktige jobben de har foran seg! Her er et knippe med bilder fra årets høstkonferanse.



KLAR TIL STRID?

Våre tillitsvalgte står sammen med deg. Du skal vite at du kan lene deg på oss hvis du skulle møte spørsmål, problemstillinger eller utfordringer der du som enkeltperson føler deg liten. Noen ganger er det kanskje et kjapt spørsmål om lønn, arbeidstid, utdanning eller familie. Andre ganger kan det stå om din fremtid i Forsvaret.

Vi er klare - er du? www.klartilstrid.no



Du forsvaret landet - vi forsvaret deg

Sammen slått øvelse i

Øvelse Flotex Silver Rein II er et eksempel på fremtidens øvelser, der land-, sjø-, og luftkapasiteter trener sammen. Øvelsen ble avholdt i Troms og Nordland.

TEKST: EINAR HOLST CLAUSEN
FOTO: FMS OG BFO

De tre øvelsene som nå utgjør Flotex Silver Rein II, er Flotex som var en ren sjømilitær øvelse, Falcon Silver som var en luftmilitær øvelse, og øvelse Rein som var for Hær-øvelse. Nå er det fellesoperative øvelser som gjelder, med fokus på samhandling. Øvingsmålet var å trene prosedyrer, interaksjon mellom de respektive land-, sjø- og luftkapasitetene for en felles situasjonsforståelse og samhandling. Og alt innenfor rammen av et nettverksbasert forsvar, noe som ble satt på prøve under hele øvelsen. For nå ble en sammenkobling av sensorer fra fartøyer, fly, kjøretøy og personell testet ut. Sensorer på fregatten KNM Fridtjof Nansen, enheter fra Brigade nord, P-3 Orion overvåkningsfly, F-16 jagerfly, Bell 412 helikoptre og Marinens jegerkommando, virket sammen og bidro til en bedre situasjonsforståelse. I tillegg stilte NATO opp med en AWACS, som med sitt radarbilde fra 30.000 fot også bidro til den totale oversikten i operasjonsområdet.

- Målet var å vise hvordan fleksibel anvendelse av sensorer og effektorer på tvers av de tradisjonelle forsvarsgrenene gir oss økt samlet kapasitet til å løse pålagte oppgaver, både her hjemme og i operasjoner

forts. side 12

Tactical director Stig Krone ombord på AWACS.



Nord



Soldater fra 2 bataljon under en skarpskyting med et Javelin panservermissil i Blåtind skytefelt.

ute, uttalte oberst Sigurd Iversen, avdelingssjef i Norsk Battle-lab og eksperimentering (NOBLE), på Forsvarets hjemmesider.

Forsvarets Operative Hovedkvarter fikk under denne øvelsen virkelig prøvd seg på nettverksbasert «krigføring». Tilbakemeldingene i skrivende stund, er at Hær-, Sjø- og Luftavdelinger/skvadroner opererte godt sammen, og at de med sine respektive sensorer og overføringslinker, sørget de for god kontroll seg imellom, men ikke minst slik at FOH fikk helhetsoversikten og full kontroll i operasjonsområdet. Alle Hær-, Sjø- og Luftavdelingene gjennomførte for øvrig skarpskyting i løpet av øvelsen, og fregatten KNM Fridtjof Nansen fikk også øvd på det kommende oppdraget i Adenbukta.

Flere av BFOs OTVer var ute i øvingsteigen i løpet av øvelsen. I Tromsø fikk BFOs OTV John Strømseng og leder av BFOs kommunikasjonsavdeling, Rune Rudberg, god anledning til flere samtaler med mannskapene på alle de fartøyene som lå i havn der, rett før øvelsens start. De fikk gitt mannskapene om bord informasjon om ny ATF, Task Force Personell (gruppe som er satt sammen i Sjøforsvaret for å se på utfordringer med tanke på personell), pågående sammenslåingsprosess mellom BFO og NOF, samt lokal lønn som nå er ferdigstilt.

Fellesøvelser som Flotex Silver Rein II, kommer vi nok til å se mye mer av i tiden fremover, for dette er Nettverksbasert Forsvar (NBF) i et «nøtteskall». I nåtid og fremtid vil FOH ved hjelp av godt lederskap, dyktige medarbeidere, og avansert elektronikk/samband, lede øvelser i et lite, men teknologisk avansert Forsvar.



Soldater fra CSS bataljon støtter Artilleribataljonen med levering av ammunisjon til M 109 vognene på natten under øvelsen.



M-109 artillerivogn batteri Olga i Mauken skytefelt.



Krigskirurgi teamet over behandling av en kritisk skadet pasient om bord på KNM Fridtjof Nansen. Teamet trener før deployering til Aden-bukten neste år.



BFO VAR PÅ PLASS!



Foto: BFO



Foto: BFO



Kompani B i 2.Bataljon blir løftet inn i deres operasjonsområde med Hercules Et bra øvingsmoment for både Luftforsvaret og Hæren.

Den seilende befalssk

Av VIGGO HOLM/BFOs OTV VEST

Toktet drar normalt ut fra Norge med kurs for sydlige farvann. Befalelevne om bord er en broket forsamling av engasjert befal, konstabler og GBU Modul 2 elever. Aldersspennet er stort, noe som gir kurset en god dynamikk. I oktober fikk vår OTV i region vest, Viggo Holm, anledningen til å seile med Christian Radich fra Lanzarote til Gran Canaria.

Befalskurset ved BSS gjennomføres som en kombinasjon av et seiltokt, praktisk trening i felt og noe klasseromsundervisning. En viktig del av befalsutdanningen er muligheten til egenutvikling. Kurset og tiden om bord på Christian Radich byr på utfordringer og muligheter for å utvikle seg som menneske og selvfølgelig også som befal. Kurset er tettepakket med undervisning og øvelser, noe som krever at elevene yter sitt beste fra første dag. Toktet med Christian Radich gir også elevene en forsmak på hva det vil si å jobbe i Sjøforsvaret, med lange tokt borte fra hjemmet med begrensede kommunikasjonsmidler.

Det spesielle med nettopp dette kurset, er at elevene selv har planlagt og laget timeplanen! De har fått all informasjon fra instruktørene, så har elevene selv lagt opp undervisningsplanen. Skipssjef, Kapteinløytnant Aronsen, var godt fornøyd med opplegget. Vår egen OTV fikk også merke dette, da han måtte gå til elevsjefen for å booke undervisningstid. Tilbakemeldingene fra elevene til Viggo var at de var godt fornøyd med toktet på Christian Radich. De så fram til at toktet nå straks var over, og de skulle fly hjem etter havis og oppskvær om bord på Radich. De grudde seg nok litt til gjenstående kurs, hvor de skulle opp til Ulven for å gjennomføre stridsteknikkundervisning og felttjeneste.

Viggo var om bord i knappe 5 dager. I den perioden ble det tid til motorseilas fra Lanzarote til Gran Canaria, Shantysang, undervisning av TFF kl. IV, informasjon om Felles Framtid, medlemsmøte ombord og medlemspleie i Las Palmas. Viggo bodde om bord mesteparten av tiden, og fikk selv kjenne på hvordan Christian Radich fungerer som undervisningsplattform. Det er ikke til å stikke under en stol at skuta har lang fartstid, og at dagens komfortkrav ikke blir tilfredsstilt. Det er imponerende hvordan instruktørene om bord får gjort jobben sin, med begrenset kontorplass, en bikke på en 5 manns lugar, støy og varierende luftkvalitet, høy arbeidsbelastning og veldig lite privatliv. Etter et befalsmøte om bord, har Viggo tatt videre noen av momentene hjem til Norge som det jobbes med. BFO har forhåpninger om at noen av momentene som ble diskutert er på plass til neste tokt med Christian Radich.

BFO vil takke Sjef BSS for invitasjonen til å få seile med befalskurset, og vi gjør det gjerne igjen. BFO er imponert over både nivået på elever og instruktører. Yrkes stoltheten er sterkt fremtreden, noe som fordrer gode kurs framover. BFO ønsker BSS lykke til videre, og vi ønsker elevene lykke til med avslutningen av kurset og den videre karriere i Sjøforsvaret.

Befalsskolen for Sjøforsvaret (BSS) har gjennom flere år vært en seilende befalsskole. Ved å leie Christian Radich, gjennomfører BSS to befalskurs i året, hvorav 8 av 18 uker er om bord på seilskuten.



olen



OMSTILLING I LUFTFORSVARETS SANITET SETT FRA BAKKENIVÅ

(eller Historien om den operative saniteten i Luftforsvaret som forsvant)

Hver gang det er en eller annen omstilling i Forsvaret – eller i dette tilfelle Luftforsvaret – hører man alltid festtalene. Alle skal involveres, personellet skal ivaretas på best mulig måte og så videre.

Dette er min fortelling om hvordan jeg har opplevd de siste ti årene i Luftforsvarets eneste helprofesjonelle avdeling, både som grenader og befal.

I 2002 hadde jeg beredskapskontrakt i Luftforsvaret som medic/ambulansepersonell. Etter en større øvelse på Rygge Flystasjon sommeren 2002 fikk jeg tilbud om jobb som grenader i Basesett 1, en avdeling som kun skulle bestå av ansatte grenaderer og befal. Sanitetstroppen alene skulle bestå av 32 personer fordelt på to hjelpeplasser og flere ambulanser. Etter flere omorganiseringer (Fønix 1 og 2) i Luftforsvaret, var den robuste sanitetstroppen på 32 redusert til 6 (!). Eller, vi var jo mer et lag med så få stillinger. Resultatet var at vi var kun i stand til å bemanne et lite legekontor (forutsatt at vi fikk tilført en lege, en stilling som har stått vakant siden avdelingen ble opprettet), samt en ambulanse med minimumsoppsetning på døgnerberedskap i et lavintensitetsområde..

Alt dette skjedde mens vi som var på bakkenivå (grenaderene) fikk ingen/minimalt med informasjon. Dette opplevdes som fortvilende.

Også da Luftforsvaret skulle sende F-16 til Afghanistan tidlig i 2006 kom sparekniven frem.

Det ble sendt nedover en flylege, en sykepleier og undertegnede (medic). I tre-fire måneder var vi tre på beredskap 24/7 på ambulanse og legekontor. Å kjøre rundt i Kabul i en sliten upansret MB300GD ambulanse (forøvrig bidragets eneste upansrede kjøretøy) samtidig som Muhammed-karikatur saken pågikk for fullt, var en spesiell opplevelse. I april/mai kom vi oss hjem igjen etter utført oppdrag, og hadde en masse erfaring i bagasjen. Tilbake på avdeling hjemme leverte vi rapporter om alt som hadde skjedd, og hva skjedde? Ingen verdens ting. På dette tidspunktet hadde jeg vært fem år i Forsvaret som grenader, og da skjer det noe rart. Et år til, så har man plutselig vært grenader for lenge. Da har man to valg; bli sivil eller ta befalsutdanning. Jeg gikk for det siste, og uteksaminerte som sersjant på Kjevik sommeren 2007.

Da kunne jeg i alle fall fortsette til jeg ble 35, altså til 2014.

En tidlig januarmorgen i 2008 tikket det inn en tekstmelding fra en tidligere kollega i FSPAN. Tekstmeldingen lød noe sånt som «Har du noen planer de neste månedene?». Svarte «Egentlig ikke» og dermed startet over to år med Norwegian Aeromedical Detachment (NAD), som blant annet AEO (Aeromedical Evacuation Officer). Hvor mange ganger jeg har vært ute med NAD vet jeg til dags dato ikke, men det ble ca. 14 måneder i alt, med perioder fra to uker til 8 måneder sammenhengende. Var faktisk mer i Afghanistan enn i Norge i de årene. Sommeren 2010 var jeg i Meymaneh for siste gang.

I hjemmeavdeling var nå fokuset at vi skulle komme skikkelig i gang. Vårt lille sanitetslag led stadig av lite folk, og det blir ikke bedre når enkeltpersoner deployerte ofte og lenge ifm pågående operasjoner. Min NK og jeg la gode planer både med tanke på egen trening og kursbehov for å få laget operative og i stand til å kunne reise ut som en enhet. Dette hadde frem til da ikke hatt noen stor prioritet hos hjemmeavdeling. Da Luftforsvaret skulle stille med perimetersikring i

Meymaneh var det så lite folk i Basesett 1 at alle måtte bidra, også sanitetslaget. Siden dette ville medføre at vi da ville være fullstendig NON-OP ønsket jeg å melde fra om dette. Svaret jeg fikk var at jeg ble sett på som illojal når dette ble påpekt.

Min opplevelse var at jeg ikke hadde støtte eller fikk forståelse fra ledelsen. Fra våren 2011 ble undertegnede og de to-tre andre i laget beordret til å ha fokus på å kjøre sanitetskurs nivå 2 og 3 for FPCoy, selv om dette på ingen måte stod i våre stillingsinstrukser. Samtidig ble tidsfristene på kurs kraftig innskrenket, og faglige argumenter om kvalitet fremfor kvantitet ble blankt avfeid som tull. Resultatet ble at vi holdt svært intensive kurs innen sanitet og de fleste fikk bestått på papiret. En enkel utdanningskontroll noen uker etter avslørte imidlertid at svært lite av kursene var kunnskap som hadde festet seg. Men, på papiret hadde alle kurs, og det var tydeligvis godt nok.

Våren/sommeren 2012 har jeg vært mer eller mindre alene i sanitetsslaget i et års tid. De få som var igjen (vi hadde jo selvfølgelig mistet en stillingshjemmel under 2B) var enten ute i sykemelding eller hadde sagt opp. Jeg var ikke lenger i stand til å sørge for at «mine» fikk en bra arbeidsdag, og flere hadde sagt opp eller sluttet i og med at de hadde vært grenaderer i seks år. Jeg var ikke i stand til å gjøre fire personers jobb på daglig basis, og gikk over til ren «krisedrift». Mitt eneste fokus var å sørge for at materiellet ikke skulle forvitte og bli ødelagt.

I juni -12 får jeg plutselig en telefon fra en av stabsoffiserene i sanitet som Luftforsvaret har på Rygge. Meldingen som kom var nesten ikke til å tro. Sanitetsslaget skulle legges ned og gjenopprettes som Luftforsvarets Sanitetsskole, med base på Ørland Hovedflystasjon. Denne informasjonen hadde delvis lekket via bakveier fra tidligere, men vi hadde ennå ikke fått noe som helst offisielt fra de rette kanaler. Jeg meldte dette til min sjef, og han skulle se hva han fant ut. Men det var ikke så mye å finne av dokumenter, i alle fall ikke før uken før fellesferien. Da rant det inn utydelig informasjon som var vanskelig å konkretisere. Påfallende var det at mye av dette hadde svarfrist i fellesferien når ingen var på jobb.

I august kommer bekreftelsen på nedleggelsen. Alt var ferdig behandlet i DIF-er og AMU-er uten at vi som satt i organisasjonen var så mye som rådspurt. Det viser seg senere at dette hadde vært på planleggingsbordet siden 2010. Vi får trykket nye stillingsbeskrivelser nedover ørene uten at vi får noen som helst medbestemmelsesrett, det som kan brytes av tidsfrister i forbindelse med omstillinger blir brutt, og alle forsøk på å be LST om å følge lover og regler avfeies. Til og med fagorganisasjonene, som var informert av meg allerede i begynnelsen, ble avvist.

Jeg husker på utallige fellesmøter om omstilling der alt fra lokale sjefar til forsvarssjefen beordrer og bedyrer at lover, regler og tidsfrister SKAL overholdes, at alle ansatte på alle nivåer skal inkluderes i hele prosessen fra dag én! Igjen får jeg bevisst at dette bare er politikerprat. Eller løgn, som jeg velger å kalle det. For min del ble resultatet at jeg ble sykemeldt i nesten en måned på grunn av dette. Så vidt jeg kan huske, har jeg ikke vært sykemeldt noensinne tidligere.

Parallelt med at jeg skriver dette innlegget, skriver jeg også min avskjedstale. Etter 10 år i samme lag og avdeling har jeg nå fått nok. Huset er solgt, jeg har begynt å pendle og jeg begynner i ny, sivil jobb i ambulansetjenesten der jeg kommer fra. Dessverre er jeg ikke alene om dette. I sin iver med å etablere ny hovedflystasjon ser det ut til at man per nå ikke ønsker å se konsekvensene av hva som skjer. Personellpolitikken i Luftforsvaret, som forøvrig aldri har vært den beste, har etter min mening nådd et bunn-nivå. Flere av mine kollegaer i andre

avdelinger har sagt opp sine stillinger på grunn av elendig personellbehandling, samtidig som at enda flere aktivt søker seg bort fra Luftforsvaret. Dette er særs erfarne og dyktige offiserer og befal innenfor sine fagfelt. Er dette hva Luftforsvaret ønsker?

Opprettelsen av Sanitetsskolen er helt klart positivt, men i hvilket annet NATO-land ville man lagt ned en operativ kapasitet for å opprette en skole? Slik sett går Luftforsvaret stikk motsatt vei av alle andre forsvarsgrener der de styrker den operative saniteten i de operative avdelingene, i stedet for å fjerne den. Vi ble innkalt til et informasjonsmøte med en stabsoffiser sanitet/LST samt den som hadde fått stillingen som skolesjef (forøvrig uten at sistnevnte stilling noensinne har blitt utlyst) den 3. oktober 2012. (Skolen hadde forøvrig oppstart den 1. oktober). Der ble vi informert om hvilke planer som var lagt for skolesenteret. Kort fortalt skulle det stå for all sanitetsopplæring (nivå 2-3) i Luft, samt befalsutdanning innen sanitet. Samtidig med dette skulle man være fullt ut operative både på ambulanse og hjelpeplass, samt grønn tjeneste.

Hvor mange stillingshjemler er satt av? Syv, pluss to pliktårssersjanter. Pliktersjantene er selv under utdanning, forøvrig. Av disse syv faste, var tre dedikert sykepleiere, noe som dermed også torpederer karriereløp for de som ikke har sykepleierhøgskole. Enhver med bare litt nyere operativ erfaring vil kunne si at det ikke lar seg gjøre å kombinere et operativt lag samtidig med en skole-enhet. Dette ble også formidlet på møtet, uten at det nådde fram. Igjen.

Så hvorfor dette innlegget? I den tiden jeg har jobbet som profesjonell soldat har jeg vært heldig å få jobbe tett på mange svært dyktige mennesker på alle nivå. Jeg har hele tiden jobbet for å åpne øynene til andre fagkategorier slik at de kan se sanitet mer som en ressurs enn en belastning man «må ha med seg». Det har ikke alltid vært enkelt. Sanitetspersonell generelt vil, etter min oppfatning, prøve å gjøre det beste ut av hva man har. Det være seg materiell som er langt fra optimalt og strengt tatt skulle vært kassert, improvisere og «jenke det til» for å få løst oppdraget. Dessverre kan det virke som at dette gjør at saniteten generelt blir nedprioritert og stiller i mange tilfeller i siste rekke når midler skal fordeles.

Med dette innlegget håper jeg å kunne formidle litt om hvordan det føles å bli «omorganisert» på den måten som Luftforsvaret nå har valgt å gjøre det. Hva Luftforsvaret, på alle nivå, må innse er at det er ikke bare stillingsnummer og tall man flytter på, men faktisk personers liv og velferd. At dette fortsatt ikke har gått inn hos ledelsen i Luftforsvaret er helt uforståelig.

Den 9. november 2012 hadde jeg min siste arbeidsdag i BFSG HRF Ørland (tidligere Basesett 1).

Fenrik Torbjørn Johansen

TA TIDEN TILBAKE!

Jeg treffer av og til tidligere kollegaer som har sluttet i Forsvaret. Det de fleste sier, er at de savner miljøet. Nå er det dessverre blitt slik at mye av det vi har drevet med de siste årene har bidratt til å sabotere det gode miljøet som «alltid» har eksistert ved avdelingene. Det stilles stadig høyere krav til levering, vi får nye datasystemer som helt sikkert gir en eller annen effekt et eller annet sted. Linjeledere blir sittende stadig mer i SAP og FIF, og vi reduseres til ansattnummer og linjer i datasystemer. Jeg har noen råd til dere:

Råd 1:

Gi litt faen! Gi litt faen i ti-femten minutter hver dag. Ring en tidligere kollega. Stikk inn på nabokontoret, slå av skjermen hans eller hennes, og prat skit i ti minutter. Fortell en vits eller mimre om gamle dager.

Råd 2:

Forby jobbprat på lunsjrommet. Slå opp en plakat eller i det minste gjør det til en regel at lunsjen er fri, og lunsjrommet friområde. Et sted jeg jobbet tidligere var det så mye jobbprat og møtevirksomhet i lunsjen at enkelte valgte å spise på kontoret. Dette er en uting. Det trengs en pause midt på dagen. Den sjefen som sier fra at «beklager, men her snakkes det ikke jobb før lunsjen er ferdig» får garantert stjerner i bøkene rundt omkring. Jeg har en tidligere, og genial, kollega som heter Steffan, som hadde quiz hver eneste dag i lunsjen. VG har et glimrende utgangspunkt hver eneste dag, så dette krever ingen forberedelse.

Råd 3:

Gi ros. Skryt når en kollega gjør noe bra. Ikke la det bli slik at fravær av ris betyr ros. Gi et klapp på skuldra etter ei lang uke. La de du har rundt deg vite at du setter pris på dem.

Som et alternativ kan du handle ei vinflaske til de du synes har gjort en fenomenal jobb det siste halvåret/året.

Ta deg tid til å trives på jobb. Sørg for at de rundt deg trives på jobb. Hvis det trengs hjelp til å gjennomføre rådene ovenfor, kan jeg og flere av mine kolleger komme på besøk og lede inn i øvelsen. Vi kan vitser og skrøner, og skal ivareta medlemmenes faglige, økonomiske og sosiale interesser.

*Kaptein Morten Granhaug
BFO OTV Midt-Norge*



SKJERP DERE FUNIF!

Jeg føler nå for å luften ut en frustrasjon som gradvis har bygget seg opp gjennom mine snaue 8 år i Forsvaret. Det gjelder Forsvarets Uniformsutsalg (FUNIF). Frustrasjonen har nå nådd bristepunktet, og jeg føler at jeg må si i fra om at en av Forsvaret sine leverandører, etter min mening, ikke er god nok. Selv om jeg er elev sivile skoler på Krigsskolen, og studerer sivilt i Trondheim til daglig, så skal jeg vende tilbake til en hverdag i uniform etter hvert. Jeg trenger dermed den nye uniformspakken for Hæren.

Jeg tok derfor mål sammen med kadettene på Luftkrigsskolen 14. september 2011, og bestilte kun tjenesteantrekket og annet nytt i pakken, da jeg har gallauniformen fra før. Jeg ble forklart at det ville være noen måneders ventetid på uniform, noe jeg også hadde regnet med. På nyåret begynte jeg å lure på om ikke uniformen min skulle komme snart. I slutten av januar fikk en med-kadett hele sin uniformspakke. Tjenesteantrekk, galla, sko, og alt det andre levert på døra, og vedkommende hadde bestilt i starten av oktober. Da jeg kun har sporadisk tilgang på Forsvarets Intranett forsøkte jeg å ringe FUNIF. Uten resultat, for etter gjentatte anrop var det ingen som tok telefonen. Jeg etterlyste derfor i uniformen min via mail på intranettet til FUNIF i starten av februar.

Etter å ha hatt litt mail-korrespondanse med ulike funksjonærer ble jeg etter et par uker oppringt av en person som var både serviceinnstilt og vennlig. Men vedkommende sa at de ikke kunne finne bestillingen min og at jeg måtte komme ned til Oslo for å ta ny bestilling. Da jeg ikke hadde anledning til å reise til Oslo kun for å ta et mål av en uniform, tenkte jeg at jeg fikk ta det senere. Den 15. mai var jeg i Oslo, og bestemte meg for å gå innom FUNIF for å ta nye mål. Jeg spurte først om de hadde den forrige bestillingen, men den var fortsatt borte. Jeg måtte derfor ta nye mål til uniform (og denne gangen husket jeg å ta kopi av bestillingen slik at jeg bare kan sende denne til FUNIF neste gang jeg eventuelt må ta nye mål).

Etter å ha tatt målene sa den hyggelige damen at det var 8-10 ukers leveringstid, men at det var tvilsomt om jeg ville få den før sommerferien. Sommeren kom, og gikk. Den 24. september var jeg innom FUNIF på nytt, da sa damen bak skranken at jeg nok måtte vente 2-3 uker til. Nå har en måned gått og jeg venter fortsatt. Hva er dette for noe?? Hvorfor i alle dager skal det ta så lang tid å sy en bukse og en jakke? Og hvorfor klarer man ikke å beregne når en vare skal være ferdig? Jeg har forståelse for at det er innmari mange bestillinger å holde rede på, men jeg synes at man bør forvente et minimum av ventetid da jeg antar at bestillinger går igjennom et standardisert forløp. Unnskyldningene om at det er innkjøringsproblemer i forbindelse med nye uniformspakke mener jeg også begynner å bli tynne. Hvordan skal man forøvrig forholde seg til en



leverandør som har monopol på en vare du er forpliktet til å kjøpe? Jeg er frustrert over de store avvikene på angitte leveringstider og jeg er frustrert over hvor vanskelig det er å komme igjennom på telefonen når fristene har utløpt og jeg er frustrert over at prisen er den samme uansett hvor lang tid jeg har ventet. Det som gjør meg mest irritert er at jeg ikke har noe annet valg enn å finne meg i det og vente! Eneste mulighet jeg har for å påvirke er tydeligvis ved personlig oppmøte.

Til sammenlikning så kjøpte jeg meg en bunad for et par år siden, den kostet 23.000 kroner, og ble etter fem måneder til avtalt tid! Jeg har lært i Forsvaret at man skal gi konstruktiv kritikk, her er noen forslag til forbedringer:

– Nettbutikk på Intranett hvor man kan bestille hansker, sko, skjerf, medaljer og annet småtteri som igjen blir sendt til tjenestegjørende avdeling/egendefinert adresse.

På nettbutikken kan man også legge opp til en timebestilling for mål-taging av nye uniformer. Dette vil kunne bidra til å redusere antall mail- og telefonhenvendelser, samt henvendelser over disk betraktelig.

– Øke/omorganisere bemanningen. Jeg vet ingenting om FUNIF sine disponeringer av ansatte, men at ingen tar telefonen, tolker jeg som at ingen har tid til å ta den. Ved å fordele de ansatte på for eksempel telefon, disk, og måltaking så skulle man tro at man kunne få hjulene til å gå rundt. Dette er et ledelsesansvar.

Mvh
Tormod Skara

NESTE GANG

Luftforsvaret er på full fart inn i omstilling. «Den største siden krigen» sies det. I midten av juni ble det vedtatt blant annet at Bodø hovedflystasjon skal legges ned. Jeg kjenner forholdene i min egen region best, så jeg holder meg til å skrive om Ørland og Bodø. Vedtaket kom på ingen måte som noen overraskelse. Det som imidlertid er både skuffende og overraskende, er hvordan Luftforsvaret ser ut til å ha glemt sine ansatte. Det ble ikke avholdt noen form for møter for de ansatte, verken i Bodø eller på Ørland. De gikk derfor ut i sommerferie uten at de visste noe mer enn det som ble bestemt på Stortinget. Først i august kom Luftforsvaret på banen.

Jeg er forvaltningsutdannet i Luftforsvaret, og kan ikke se at dette er håndtert slik vi krev i oppgavene våre i løpet av det andre året på Luftkrigsskolen. Et mantra som gikk igjen i alt vi skrev, var «det kan ikke bli for mye informasjon. Om du ikke vet noe, så skal du informere om det også». Jeg har noen forslag til neste store omstilling i Luftforsvaret.

- Vi vet antakelig hva slags vedtak som vil komme. Da går det an å legge noen grove planer som dekker eventuelle utfall.

- Dagen etter vedtaket skal Luftforsvarsstaben (LST) være på plass hos berørte avdelinger og fortelle om hvilke muligheter som finnes av f.eks. avgangspakker, bonuser mm. Fortell også gjerne om hva LST har sett for seg, men som Forsvaret og Staten må ta stilling til. Et eksempel kan være at kritisk personell tilbys en bonus for å bli stående i stillingen.
- Hold de ansatte informert HELE veien.
- Involver de ansatte i prosessen så langt det er mulig.

Nå vet jeg at LST har jobbet mye med dette, men det kan synes som om det som skal skje i årene fremover kom som julekvelden på kjerringa, og at det først nå jobbes seriøst med hva som skal gjøres. Én ting er sikkert: det sitter mange ansatte rundt omkring og er usikre på egen fremtid. Dette bør Luftforsvaret ta på alvor.

Heng gjerne opp huskelisten min til neste omstilling.

Morten Granhaug
BFOs OTV Region Midt-Norge

FREMTIDENS LUFTFORSVAR

Luftforsvaret har nå startet prosessen med å endre seg til en fremtidig rolle, noe som vil endre Luftforsvarets sjel. Dette er en krevende øvelse og jeg forstår at dagens oppbygning med luftvinger skal avsluttes og man skal gå tilbake til begrepet flystasjon igjen. Så bra - tenker nå jeg, men hvordan vi fremtidig struktur se ut? Det er åpenbart at Ørland blir Hovedflystasjon, men hvilken betegnelse skal man gi resten? Her er mine tanker rundt dette.

Den 22.juli 2011 gjorde noe med det norske samfunn, og satte søkelyset på hvordan vi best skal nytte ressursene for å møte fremtidige trusler mot Norge. Dette får også konsekvenser for Forsvaret og Luftforsvarets fremtidige oppdrag. Luftforsvaret eksisterer ikke for sin egen del og har aldri gjort det. Derfor ser jeg nå for meg en spisset organisasjon med Ørland Hovedflystasjon, LSTN Sørreisa (ARS Norge), Beredskapsbase Longyearbyen (330 skv m/redningshelikopter), Beredskapsbase Banak (330 skv m/redningshelikopter), Andøya Flystasjon (333 skv), Bardufoss flystasjon (339 skv), Beredskapsbase Evenes (F-35 og Høy Luftmilitært Beredskap), Beredskapsbase Bodø (330 skv), Beredskapsbase Florø (330 skv), beredskapsbase Haakonvern (Fregatt helikopter), Beredskapsbase Sola (330 skv, Høy Luftmilitært Beredskap og tankflyberedskap), Gardermoen Flystasjon (335 skv og 717 skv), Beredskapsbase Rygge (330 skv, Høy Luftmilitært Beredskap og 720 skv). Så kommer institusjonene Luftkrigsskolen, Kjevik, Madla og Kjeller.

Ved innføring av begrepet Beredskapsbase må man tenke seg disse basene i en større rolle enn bare Forsvaret og se på en mer helhetlig utnyttelse av norske myndigheters beredskapsinstitusjoner. Politi, HRS, Kystverket, Sivilforsvaret, oljeberedskap og miljøvern for å nevne noen. Beredskapsbasene kan være lokalisasjoner der koordinering og samarbeid kan være fokus. Igjen tilsier erfaringene fra 22. juli at vi alle må bidra til å bedre Norges beredskap.

Dette var noen tanker om mitt Luftforsvar, hvor jeg har jobbet de siste 30 årene. Jeg håper alle mine gode kollegaer og venner i Luftforsvaret klarer å se positivt på kommende endringer, for de kommer. Men jeg utfordrer ledelsen til å bidra til å komme med ideer og visjoner som vi ansatte virkelig kan tro på. Luftforsvaret er mer enn en arbeidsplass - det er en livsstil. Vi må ha en sjel - kanskje den bør tuftes på beredskap?

Bjørn Vikås, Major



TRENGER VI STUDIEPOENG OG SIVILE GRADER VED FORSVARETS UTDANNINGSINSTITUSJONER?

Dette spørsmålet kommer ofte opp i diskusjoner, og debatteres både ved utdanningsinstitusjonene og ved de forskjellige avdelingene. På KAFOs høstkonferanse ved Oscarsborg i november var dette et viktig diskusjonstema.

Temaet må sees opp mot hva Forsvaret er i dag. Vi er et lite innsatsforsvar, som har behov for bredere kompetanse enn bare hva vi selv kan tilby ved våre utdanningsinstitusjoner.

Studiepoeng vil gi grunnlag til å ta sivil videreutdanning (bachelor eller master) ved siden av tjenesten, eller som en del av den påkostede videreutdanningen gjennom Forsvaret. For å komme inn på de fleste masterstudier er det krav om bachelor, det er også gjerne spesifikke krav til denne bacheloren innhold. Ved å ha spesifiserte studiepoeng til de ulike studieretningene og fagene krigsskolene tilbyr, vil man enten kunne supplere de studiepoeng man alt har gjennom KS med sivile studiepoeng for å få en sivil bachelorgrad i tillegg, eller kunne søke seg inn på et relevant masterstudie.

Dersom man ikke gir de militære utdanningene studiepoeng (altså bachelor- og mastergrader) vil personellet som tar disse ikke kunne vise til en utdanning som kan sammenlignes med de sivile modellene ved en eventuell overgang til det sivile liv, ei heller vil man ha mulighet til å supplere den militære utdanningen med sivil kompetanse i form av bachelor/master uten å tilbringe ytterligere 3/5 år på en sivil skolebenk, utenfor Forsvaret.

Nå kan man argumentere med at du ikke bør gå inn i Forsvaret med mål om å få sivil jobb i den andre enden, men Forsvaret er en fagmessig bred organisasjon, som har personell med ulike behov. Eksempelvis kan helsemessige og familiære forhold spille inn, og føre til at personell må forlate Forsvaret. Da er det godt for personellet å ha tryggheten i at utdanningen også kan brukes sivilt, både i jobb- og videre studiesammenheng.

Forsvarets høgskole tilbyr årlig et mindre antall av Forsvarets ansatte permisjon med lønn for å ta en sivil masterutdanning innen et fagområde der Forsvaret har behov for økt kompetanse. Mastergradsutdanningen gjennomføres ved relevant sivil høgskole

eller universitet i inn- eller utland. Etter endt utdanning pålegges stipendiaten pliktteneste på fire år i en avdeling i Forsvaret. KAFO mener denne ordningen ikke er tilstrekkelig. Ordningen bør utvides eller en tilsvarende løsning bør implementeres ved krigsskolene.

Man ønsker, og da spesielt dagens ungdom, anerkjennelse og status for sin utdanning, også gjennom master. Får man ikke muligheten til å ta denne i Forsvaret, vil man søke til det sivile. Ved å ta utdanningen gjennom Forsvaret forblir du en del av egen organisasjon. Det oppleves som vanskelig å komme inn på VOU slik strukturen er i dag. Det er få plasser, og man ser at disse gjerne tilfaller personell med lengre erfaring i stilling, altså personer i aldersgruppen 35+.

De yngste kadettene graderer fra krigsskolene i en alder av 23-24. Plikttjenesten bør absolutt avtjenes før man tar VOU, men med dagens samfunns hurtige informasjonsutvikling, ser man at bachelor seiler akterut, mens master fosser frem. Kravet til kompetanse er økende i samfunnet, også i Forsvaret. Man merker også at det er et ønske, spesielt fra kadettene, å kunne videreutdanne seg etter bachelorgraden. KAFO mener at 10-15 års ventetid på å kunne påbegynne VOU, vil føre til at motivert og kompetent personell søker seg ut av Forsvaret. Forsvaret ønsker livslang læring for sitt personell, KAFO mener det da blir motstridende at personellet må vente i så mange år for å kunne ta en videreutdanning.

Militært lederskap og organisasjonskultur er et viktig element av offisersdannelsen. KAFO mener det er viktig å beholde personellet i organisasjonen for å videreføre kompetansen og tilhørigheten i organisasjonen. KAFO mener studiepoeng og sivile grader ved Forsvarets utdanningsinstitusjoner både lønner seg, og vil føre til mindre gjennomtrekk av personell i organisasjonen, økt kompetanse og motivasjon hos personellet, og Forsvaret som en mer attraktiv arbeidsplass.

*Hanna Sesselja Mikalsen (LKSK)
Linèa Emma Höglund (SKSK, KAFO LS)*



FAKTA PÅ BORDET

Denne høsten har det pågått en debatt om Sjøforsvaret. Diskusjonen har dreid seg om en påstått bemanningskrise og håndteringen av denne. Jeg ønsker debatten velkommen. Slik jeg ser det bygger den i bunn og grunn på noe vi alle er enige om – et felles ønske om at Norge fortsatt skal inneha en troverdig sjømilitær evne. Selve kjernen i dette er den arbeidsinnsatsen og kompetansen hver enkelt bidrar med. Det er mitt ansvar å opprettholde denne evnen. La meg derfor få gi en status på det arbeidet som foregår.

Selve kjernen i diskusjonen er om Sjøforsvaret har et bemanningsproblem eller ikke. Mange har ment mye om dette. For meg som generalinspektør holder det imidlertid ikke å tro – jeg må vite. I løpet av høsten har vi derfor arbeidet med å få fakta på bordet. Arbeidet med å analysere og dokumentere situasjonen i Sjøforsvaret er nå fullført.

Dette innlegget er for kort til å komme inn på alle enkeltdetaljene i arbeidet, men la meg trekke frem noen eksempler for å illustrere bredden i den jobben som gjøres.

Det første av disse er gledelig. Analysen viser nemlig at det i store deler av Sjøforsvaret er en god bemannings- og kompetanse-situasjon. Dette gjelder for eksempel i Kystvakten og de landbaserte kampavdelingene i Sjøforsvaret. I disse delene er det konstatert både tilstrekkelig bemanning, velutviklet kompetanseproduksjon og også evne til å beholde personellet over tid. Den vanskelige situasjonen er derfor ikke allmenn og vi har interne eksempler vi kan ta lærdom fra.

Det andre jeg vil peke på er nok kjernen i arbeidet og det er bemanningssituasjonen i deler av Kysteskadren. Her viser tallene en urovekkende lav bemanningsgrad – det vil si andelen stillinger som er besatt med personell med rett kompetanse. Dette bildet utfordres videre ved at mange av disse stillingene er virksomhetskritiske og at driften av hele enheten dermed blir tydelig skadelidende ved fravær. Dette er ofte stillinger som det finnes en av i organisasjonen og at det ofte er helt spesifikke kompetansekrav knyttet til stillingen.

Samtidig viser analysen at en del av stillingene på lavere nivå er bemannet dobbelt samt at elevproduksjonen ved Sjøforsvarets skoler går for fullt. Dette er et eksempel på at tiltakene som allerede er iverksatt virker. Produksjon inn til organisasjonen er solid, men dersom vi skal ha effekt av dette må vi greie å beholde personellet.

Som eksemplene forhåpentligvis underbygger er utfordringen nå vel dokumentert. Jeg har derfor et godt grunnlag for å identifisere, vurdere og iverksette nødvendige tiltak. Dette arbeidet er startet opp og er i godt gjenge. Arbeidet vil fokusere på å skape resultater der behovet er størst og vil være en av mine hovedprioriteter i tiden fremover.

La meg også gjøre et annet poeng, og dette er på mange måter et hjertesukk. En god debatt skal ha både temperatur, innlevelse og trøkk. Imidlertid er det underveis blitt benyttet ord og uttrykk som ikke gjenspeiler de faktiske forholdene. Jeg ser hensikten med å bruke slike "catch phrases", men ønsker å minne om at disse også kan bidra til å stigmatisere en hel yrkesgruppe. Jeg ber dere derfor om å tenke dere om hvilke begreper dere bruker. Sunn fornuft og god folkeskikk er viktig her som så mange andre steder.



Vel, arbeidet fortsetter og mens diskusjonen har rast, så har Sjøforsvarets personell fortsatt å levere varene – hver dag, der det trengs og når det trengs. Dette har vi gjort sammen med alle de personene i Forsvarets organisasjon for øvrig som – hver på sin måte – er helt vesentlige for Sjøforsvarets virke. Vesentlig for Sjøforsvaret, vesentlig for alt vi har, og vesentlig for alt vi er.

*Kontreadmiral Bernt Grimstvedt
Generalinspektør for Sjøforsvaret*

Glede og sorg!

Glede og sorg preget dagens medaljeseremoni ved utdeling av Forsvarets operasjonsmedalje til Tactical Airlift Detachment (TAD I), samtidig som oberstløytnant Siri Skares etterlatte fikk overrakt Dag Hammarskjölds Medalje.



Oberstløytnant Siri Skares datter mottok Dag Hammarskjöld - medaljen på vegne av familien.



Stabssjef i FOH, generalmajor Morten Haga Lunde foresto seremonien sammen med statssekretær Eirik Øvre Thorshaug og generalinspektøren for Luftforsvaret, Finn Kristian Hannestad.



I en seremoni i Den gamle Logen ved Akershus festning ble personellet fra TAD I tildelt sine velfortjente Forsvarets operasjonsmedaljer for gjennomført tjeneste i Afghanistan.

Stabssjef i FOH, generalmajor Morten Haga Lunde foresto seremonien sammen med statssekretær Eirik Øvre Thorshaug og generalinspektøren for Luftforsvaret, Finn Kristian Hannestad.

Midt i gleden over at nok en norsk avdeling har returnert

til basen, etter et meget godt gjennomført oppdrag, fikk seremonien et vemodig anstrøk da generalinspektøren for Luftforsvaret på vegne av FN overrakte Dag Hammarskjölds Medalje til pårørende etter oberstløytnant Siri Skare, som ble drept i Afghanistan 1. april 2011.

Forsvarets operasjonsmedalje er en norsk militær medalje som tildeles militært personell som tjenestegjør utenlands i internasjonale operasjoner av en viss varighet og som har tilhørighet i en kontingent.

Medaljen ble innstiftet 1. april 2005. For å bli tildelt medaljen må man ha "tjenestegjort i et krigsteater, et operasjonsområde eller i en bestemt navngitt operasjon". Medaljen rangerer som nummer 47 i rekken av norske utmerkelser, og tildeles av Forsvarssjefen.

Dag Hammarskjöld-medaljen er en medalje innstiftet i 1997 av De forente nasjoner til minne om FN-personell som er drept i fredsbevarende operasjoner. Dag Hammarskjöld-medaljen tildeles kun posthumt og overlates til den

omkomnes nærmeste etterlatte. Medaljen er oppkalt etter Dag Hammarskjöld, FNs andre generalsekretær, som selv omkom i tjeneste på fredsoppdrag i 1961. De første tildelingene av medaljen fant sted 6. oktober 1998 da tre medaljer ble utdelt. Den første medaljen ble tildelt Dag Hammarskjöld, den andre René de Labarrière, en fransk militærobservatør som regnes som den første FN-soldat som falt i tjeneste, og den tredje Folke Bernadotte.

Øvelse Tyr 2012

Av EINAR HOLST CLAUSEN

I år ble politiets nasjonale krisehåndteringsøvelse gjennomført i politidistriktene Oslo og Romerike, i månedskiftet oktober/november. Øvelse TYR over Politiets beredskap, reaksjonsevne og ledelse ved alvorlig kriminalitet og/eller terrorhandlinger. Denne type øvelse ble dessverre ytterligere aktualisert etter terrorangrepet den 22. juli 2011, der Regjeringen og Politiet måtte tåle hard kritikk for handlingslammelse og kaos i kommandolinjene. Øvelse TYR setter naturlig nok også samarbeid og kommandolinjer mellom flere involverte departementer på prøve, som for eksempel mellom Justisdepartementet (Politiet) og Forsvarsdepartementet (Forsvaret).

Årets øvelse gikk i følge øvingsleder og politimester Arne Hammersmark, etter planen, og han er meget fornøyd med den oppmerksomhet øvelsen fikk i media, samt den interesse Regjeringen og Forsvarets ledelse viste under orienteringen og pressemøtet på Gardermoen under øvelsen. Både Statsminister, Justisminister, Forsvarsminister og Forsvarssjefen, blant mange andre var til stede. Det er så vidt Offisersbladet kjenner til, ikke offentliggjort noen erfaringsrapport fra øvelsen enda. En rapport som sikkert vil bli gjenstand for debatt om eventuelle forbedringspotensialer.

Her er noen bilder fra årets øvelse:



Fullt stridsutrustet polititjenestemann og kvinne vokter området foran Stortinget.



Polititjenestemenn og soldater (her fra HMKG) fungerer godt sammen.



Politiets Delta-gruppe rykker inn mot flyets inngang for å frigjøre gislene.



Breiviksveien 40,
5042 Bergen
tlf 53 69 78 78
kontakt@milrab.no

milrab.no
Breddeleverandør av
taktisk utstyr



Sjekk vår
nettbutikk
bfo.milrab.no

**Under Armour
Cold Gear
BFO: 499,-**



NYHET



GoPro
Hero3
Prisgaranti

**LANSERINGS
KAMPANJE**



-40%

Adidas GSG 9.7
Oppfølgeren til den
suksessfulle GSG 9.2.
Lettere og forbedret
pusteevne.
Veil: 1999,-
BFO: 1399,-

MILRAB Vinterhanske
Tilpasset Arktiske forhold
Veil: 249,-
BFO: 199,-



Beredskapsbag
90 liter
Veil: 599,-
BFO: 499,-



**Vinter-
utstyret
får du hos
Milrab.no**



**Brynje
Antarctic**
Vinterjakke for
deg som vil være
aktiv i kulden
BFO: 1399,-



**Seirus
Ansiktsmaske
Neoprene**
Hold deg varm i
vinter. Perfekt til
scooterkjøring
BFO: 229,-



Gerber Paraframe
Lett og skarp
follekniv fra Gerber,
med klips til å feste
på lomme
BFO: 349,-



-35%

Adidas GSG 9.2
Det perfekte par
uniformsstøvler.
Opplevs som å ha
joggesko på beina!
BFO: 1499,-



-42%

**Suunto Core All
Black Military Watch**
Modellen har altimeter,
barometer,
kompass og
dybdemåler.
BFO: 2499,-



Thermal Mug
Genial thermocopp
som holder varmen i
opptil 6 timer
BFO: 129,-



-30%

**Bose Quite
Comfort 15**
Markedets beste
hodetelefoner med
aktiv støyreduksjon!
BFO: 2399,-

**FÅ
VARER
NÅ!**



**betal ved
hjemkomst**



**betal med
ovelsertillegget**



**betal ved
hjemkomst**



**MILRAB
Navnestriper,
6-pack**
NATO-sertifisert
navnestripe med
eller uten borrelås.
BFO: 187,-

Anne-Grete Strøm-Erichsen har på ny tatt over Fors



Strøm-Erichsen er kanskje glad for å ha forlatt helsebråket og kommet i trygge omgivelser i Forsvarsdepartementet.



På full fart til et nytt møte!

Forsvarsminister i 2005 og noen år, deretter Helseminister i tre år, nå er hun igjen tilbake som Forsvarets øverste politiske leder. Mange er spent på hennes intensjoner og tanker, når vi går inn i en ny langtidsperiode.

TEKST OG FOTO: FORHANDLINGSLEDER
RAGNAR DAHL

Mye har skjedd i Forsvaret de tre årene du var helseminister. Har det vært krevende å få oversikten igjen og hva er ditt hovedinntrykk?

Etter 3 år som helseminister, ser jeg at det er en helt annen organisasjon i Forsvaret nå, enn da jeg første gang kom inn i departementet i 2005. Det var viktig for meg å få en rask oppdatering på hvordan dagens forsvar er, ifh til hva det var, sist jeg var Forsvarsminister. Med det utgangspunktet har jeg besøkt Håkonsvern i Bergen, vært på Rena og fått orientering om spesialstyrkene, besøkt HV på Elverum, herunder fått orientering om prosjekt Østerdalen mht veteraner. Den siste tiden har jeg også besøkt Indre Troms og avdelingene på Bardufoss, Setermoen og Skjold. Har også

tatt turen innom hovedflyplassen i Bodø og Forsvarets operative hovedkvarter. Mitt hovedinntrykk er at det har skjedd mye positivt de siste årene. Vi kan vise til synlige resultater og det tror jeg også personellet gleder seg over. Kort sagt: Forsvaret er på et helt annet nivå nå, enn da jeg sist var Forsvarsminister.

Det er vel kanskje når man er borte, man ser hva som har skjedd. Hva mener du med at Forsvaret er på et helt annet nivå nå?

Langtidsmeldingen som ble iverksatt i 2008, innebar ganske mange gjennomgripende endringer og de er nå gjennomført. Flyttinger er gjort, veldig mye nytt materiell er anskaffet og alle fregatter og korvetter er levert. Som jeg sa var jeg nylig på besøk i Hæren og det som har skjedd på Setermoen leir av nybygg og innsatsen fra soldater og befal, var bare utrolig bra. Tonen var

også helt annerledes nå, enn den var i 2005, da fokuset var omstilling, dårlig materiell og for lave budsjetter. Nå var tonen optimistisk, mye nytt materiell og fokuset var kompetanse.

Ny langtidsmelding - kan du si noe om dine tanker om neste år?

Ny langtidsmelding tilsier at det er luftforsvaret som vil få de største utfordringene, men også Hær og HV, skal gjennomføre større og mindre omstillinger i årene som kommer. Anskaffelse av nye helikoptre er viktig, først og fremst for Kystvakten. Fregattene har ikke hatt helikoptre tidligere, så presset er ikke så stort her, men når de kommer blir det en betydelig og viktig ekstra kapasitet. Nå får vi ett helikopter neste uke og ett rett over nyttår og de øvrige kommer, så snart leverandør klarer å levere. De andre utfordringene i luftforsvaret må vi komme tilbake til, når GIL har fremlagt sin plan ifh til

omstillingen av Luftforsvaret, på bakgrunn av departementets føringer.

En annen utfordring vi får er å beholde personell. Rekrutteringen er relativt bra, men i en situasjon hvor det går bra i Norge og Europa, fører dette til en økende konkurranse om å beholde personell og kompetanse. Dette betyr at vi må iverksette tiltak for å rekruttere og beholde den kompetansen Forsvaret har behov for på kort og lang sikt. Jeg håper kompetansemeldingen skal gi oss noen svar, kanskje mest av alt, legge grunnlaget for at ungdommen skal vurdere Forsvaret som en attraktiv og utfordrende arbeidsplass i framtiden. På mange måter er kompetansemeldingen svaret på mange av de helt sentrale utfordringer vi har og står ovenfor i årene som kommer.

En utfordring i 2013 er bemanningen av fregattene. En fregatt

varsdepartementet



skal til Adenbukta og med få besetninger til gjenværende fregatter, kan belastningen på personellet her hjemme fort bli for høy. Har du noen tanker rundt denne problemstillingen? Situasjonen er belastende akkurat nå, men med koordinerte tiltak håper jeg at situasjonen skal bedre seg over tid. Generalinspektøren for Sjøforsvaret sier at vi har besetninger for å opprettholde seilingsmønsteret i 2013 og som arbeidsgiver har man et høy fokus på belastningsfaktoren. Når det gjelder vår deltakelse i NATO, vil vi i overskuelig framtid ha et fartøy i NATO-tjeneste. Fregatten som skal til Adenbukta, vil ivareta den rollen i 2013. At Norge i tillegg har lederrollen, er en fjær i hatten og tilkjennegir at vi innehar både kompetanse og fartøystyper som er aktuelle for denne type operasjoner. En annen sak er at personellet selv, ønsker denne type oppdrag veldig

sterkt. Vi må vi finne et rotasjonsmønster, som sikrer at belastningen for personellet her hjemme, ikke blir for høy. En for høy belastning kan jo i seg selv være en av årsakene til at mange har sluttet.

Forsvaret har de siste årene fått tilført mange nye bygg og anlegg, her får Forsvarsbygg positiv omtale, mens det på vedlikehold og bl.a. etablering av tilfredsstillende kontorplasser for de ansatte, er kritikken mer synlig. Vil man i sektoren ta et ekstra løft for å ta tak i disse problemstillingene?

Forsvaret har de siste årene brukte flere milliarder kroner til nybygg og rehabilitering for å imøtekomme de kravene som lå i den langtidspanen som nå er ferdig. På mine reiser har jeg ved selvsyn sett en betydelig bedring. Jeg nevner dokken på Håkonsvern, som har bedret arbeids-

miljøet betydelig, et det topp moderne idrettsanlegget på basen, Rena leir, Setermoen som er ny, Heggelia mht boliger, Skjold har fått totalrenovert to store kaserner osv. Når dette er sagt, er det hevet over tvil at gode kontorarbeidsplasser for personellet, bidrar til et økt arbeidsmiljø og dette vil vi følge opp.

Befaleselevenenes samarbeidsorganisasjon (BESO) mener det å avtjene verneplikten bør verdsettes like mye som det å passe egne barn hjemme ifh pensjonsopptjening i den nye pensjonsreformen. Vil ministere se på denne problematikken?

Pensjonsreformen er omfattende og her er det mange forhold som må sees på i sammenheng, bl.a. de som tar utdanning. Jeg er kjent med dette fra tidligere og vil ta med meg problematikken i vår vurdering av vilkårene for de vernepliktige, det kan jeg love.

Avslutningsvis snakker vi litt om den kommende julehøytiden. Strøm-Erichsen er en aktiv Forsvarsminister, med mange oppgaver – neste oppgave er statsråd på slottet. Hun tar på seg jakken, smiler bredt og ber meg ta med en julehilsning til personellet:

Når juletiden nærmer seg, er det grunn til å reflektere over at vi bor i et trygt og godt land. Den innsatsen som nedlegges hver eneste dag, hele året av Forsvarets personell, i inn og utland, bidrar til dette. I juletiden vil jeg særlig ha de som er på vakt, veteraner og familier som har mistet sine kjære i tjeneste for landet, i mine tanker. Jeg takker hver enkelt av den forsvarsansatte og de vernepliktige for vel utført tjeneste i 2012 og ønsker dere og deres familier en fredelig jul og et riktig godt nytt år!

*Med jule- og nyttårshilsen
Anne-Grete Strøm-Erichsen
Forsvarsminister*



Fremtid og kompetanse

Ett av de tydeligste vedtakene på BFOs kongress i 2011 var konkretisering av handlingsordet "Ett yrke – en organisasjon". I løpet av det siste året har vi gjennomført en felles lederkonferanse med Norges Offisersforbund, utredet og

fått på plass en grundig rapport om dagens organisering og status, og ikke minst fasilitert en bred debatt i begge organisasjoner. Debattheftet som ble sendt til samtlige medlemmer hadde framtidens organisering av befal som hovedfokus.

Tilbakemeldningene tyder på at medlemmene har tro på at en stor organisasjon med fokus på økonomisk og sosial støtte og kompetente tillitsvalgte, er fremtiden.

For BFO har dette året vært en operasjonalisering av en lang prosess.

Handlingsordet fra kongressen i 2002 er fornyet og debattert, og har fått en målrettet behandling og mer konkret innhold. Dette har tydeliggjort BFO som det profesjonsforbund vi er, som tør å satse på og tro på en ide. Dette er en sak som i sin kraft vil kunne tjene det store felleskapet. Internt i BFO har særlig våre elevorganisasjoner, BESO og KAFO, vært bærere av dette framtidsperspektivet over tid. De tror på ideen som gir mange muligheter i fremtiden.

Året 2012 har gitt oss bekreftelsen på at samling gir styrke. I koordinert arbeid med NOF er gode felleskapsløsninger oppnådd på tross av Forsvaret. Imidlertid gjør den latente kampen om individets gunst at effekten blir mindre enn ønsket.

Med fokus på fremtiden og profesjonen har BFO over tid vært opptatt av kompetanse og utdanning.

Derfor er utålmodigheten stor for presentasjon av kompetansemeldingen, og vi synes at det er urovekkende når vi får høre at meldingen er utsatt. Det kan tyde på at arbeidet oppleves å være mer komplisert enn først antatt. Det å skulle ta utviklingstrekkene som skisseres i forstudien, og forarbeidet til meldingen, på alvor stiller store krav til endringsvilje fra styrende myndigheter. I forarbeidet ligger det implisitt at arbeidsgivernes forventning og "krav" om kontroll og styring på individnivå ikke vil virke i fremtiden. Hva gjør dere da? Tør dere slippe kontrollen og tro at den enkelte ansatte gjør kloke valg for seg selv og de organisasjoner de velger å tilknytte seg? Løsningen ligger i en tydeligere og mer målrettet sosialisering av de unge som søker seg til Forsvaret. Fremtidens store utfordring er å fastholde nok individer som kan forvalte den kompetanse Forsvarssektoren så sårt trenger.

Meldingen må fokusere på ordninger og behovet for å tiltrekke nok personell. Det må aksepteres en viss overproduksjon på BS og KS for å dekke egne behov, fastholde og utvikle personellet i et forutsigbart (livslangt) perspektiv i kombinasjon med fleksible karrieremuligheter (vertikal og spesialistkarriere) som skal dekke sektorens behov for fagmilitære yrkesutøvere og profesjonens egenart og iboende kodeks. I dette ligger verdien for Forsvarets ledelse, og sektorens overlevelse, i et stadig strammere arbeidsmarked hvis den politiske forventningen om kvalitativt gode, fleksible og substansielle bidrag i fremtiden skal kunne nås.

BFO vil tidlig i 2013 gjennomføre et nytt dagsseminar med fokus på kompetanse og personell. Seminaret som ble gjennomført i 2012 tok for seg et noe mer overordnet perspektiv. Kommende seminar vil sette søkelyset på befalsordningen og utviklingen av den militære profesjon. Vi håper også at vi kan få Forsvarsledelsen til å tydeliggjøre sitt syn på utviklingen av profesjonen i fremtiden.

BFO har vært meget opptatt av utviklingen av nye arbeidstidsbestemmelser (ATF). Dette har også vært sterkt fokusert ute i organisasjonen. Dette engasjerer, bekymrer og vekker sterke følelser i avdelingene og hos den enkelte. Vi har registrert at Forsvaret har tanker om et nytt lønnsprosjekt, og at det argumenteres med at dagens system er for komplisert og legger begrensninger på driften og den operative utviklingen. BFO er meget fornøyd med hvordan hovedtariffavtalen fungerer. Vi har tatt til orde for at vi i større grad skal legge den til grunn for utviklingen av lønn og tillegg. Samtidig ser vi det som en forutsetning at kompensasjon for aktivitet, som i tillegg er unntatt AML, er naturlig del av lønnsystemet i fremtiden. Det koster faktisk penger å ha ansatte; her er ikke vi mer spesielle enn andre grupper.

BFO vil i forbindelse med kompetansemeldingen legge til grunn at vår særaldersgrense og våre pensjonsforhold videreføres. Disse forhold følger naturlig av de krav som settes til vår profesjon, og med det økende presset vi ser med krevende operasjoner i utlandet, og økende krav her hjemme, er det ingen grunn til å se for seg andre tjenestemessige vilkår enn i dag.

Ved slutten av et hektisk og utfordrende år for BFO, ønsker jeg dere alle en riktig God Jul og et Godt Nytt År i inn og utland.

BFO er klar til strid i 2013, for deg!

Eivind R. Solberg
Leder

**Ett yrke
– én organisasjon!**





Befalsordningen og kompetansemeldingen

BFO er tett involvert i arbeidet med kompetansemelding for forsvarssektoren. For BFO er det avgjørende at det nå tas valg som støtter oppunder framtidig bygging og utvikling av kompetanse, som ivaretar det krevende oppdraget Forsvaret har. Først og fremst må vi investere i de menneskene som skal gjøre dette, både med gode og robuste utdanningsinstitusjoner, men også med et perspektiv om livslang læring, som et bærende prinsipp.

Det samme gjelder for utvikling av befalsordningene. Dagens system hvor vi tappes systematisk for kompetanse, grunnet en uhensiktsmessig aldersbegrensning, et utdatert system for å ivareta de vervede og manglende planer for langsiktige ivaretagelse må opphøre. BFO mener at fast tilsetting må være det bærende prinsipp for alle kategorier befal. Samtidig mener vi det er viktig at vi raskt utreder og får på plass et bærekraftig system for ivaretagelse av spesialistkompetanse i Forsvaret. Dette arbeidet må ha en helhetlig tilnærming og hovedhensikten må være å få på plass en ordning som gir den enkelte mulighet for forutsigbarhet og utvikling av kompetanse over tid.

Kompetansemeldingen kan gi svarene

Kompetansemeldingen vil være et godt utgangspunkt, gitt at ovenstående prioriterte krav ivaretas, fordi kompetansemeldingen skal ivareta helheten i et lengre perspektiv. Dagens forsvar har i lengre tid underprodusert ifh til det antall befal som skal rekruttere til framtidens forsvar. Dette gjør oss sårbar i et Norge som roper etter kvalifisert arbeidskraft. For å møte den kompetansemessige konkurransen, må Forsvaret skaffe seg oversikt over hva slags kompetanse som trengs, hva vi har og dekke gapet med både egenproduksjon og rekruttering utenfor Forsvaret. Vi har satt oss i en situasjon, der vi produserer høyt kvalifisert befal, som i stor grad er ettertraktet i det private næringsliv. Dette er i seg selv positivt, samfunnsmessig sett, det eneste mottiltaket Forsvaret har er å øke utdanningskvotene.

Forsvaret må videreutvikles som arbeidsplass

Forsvaret kan aldri tvinge befalet til å forbli i Forsvaret. Vi er nødt til å kompensere etterspørselen fra det sivile næringsliv med utfordrende oppgaver, stadig nye utfordringer og etablere et Forsvar hvor det også er mulig å ha en familie. Vi er videre nødt til å se utdanning som en investering og med det menes at nye plattformer må leveres med utdannet personell. Forsvaret har frem til nå, ikke en årsverksramme eller en utdanningsordning, som tilsier at vi kan drifte både gammelt og nytt materiell i en overgangsperiode. Som eksempel har vi fått 5 nye fregatter, men har enda ikke tre fulle besetninger. En annen utfordring er at materiellet er så vidt kompleks at man trenger lengre tid på å utdanne personellet, med kortere anvendelsestid av de vernepliktige. På mange måter krever nytt materiell personell som kan være ansatt over tid – kort sagt Forsvaret vil i framtiden ha et økende behov for personell som kan utvikle seg gjennom en livslang karriere, fremfor befal som tilbys kortsiktige kontrakter.

Ragnar.dahl@bfo.no

**Du forsvarer landet
– vi forsvarer deg!**



OMSTILLINGSBREV NR 7/2012

Året nærmer seg slutten med stormskritt. På mange måter et rart år. Vi er ferdig med en langtidsperiode, som viser gode resultater og et Forsvar som fungerer i samsvar med langtidsplanens intensjon. På slutten av året har situasjonen mellom Forsvarssjef og de sentrale organisasjonene blitt anstrengende, mens inntrykket ute i Driftsenhetene (DIF) er at DIF-sjefene prøver å få til et velfungerende samarbeid.

Samarbeid eller bevisste brudd

Bevisste brudd på Hovedavtalen er langt fra den linjen Forsvarssjef Harald Sunde, har ført frem til nå. Evalueringen av samarbeidet i 2012, dannet ikke et godt utgangspunkt for de gode løsninger i årene som kommer, om ikke Forsvarssjefen tar grep. Leder BFO Eivind R Solberg har sendt et brev til Forsvarssjefen, med fornyede krav om drøfting og forhandling.

Hva er problemet?

BFO og NOF har i 1 ½ år bedt om en reforhandling av forsvarrets øverste struktur. Noen av årsakene er den faktiske organisasjons-skissen er feil, delegasjons-direktivet, prosjekt 2813 (HR), prosjekt 2814 (LOG) og drøftet tidsplan for omstillingen. Hverken Forsvarets Personell-tjenester (FPT) eller Verneplikts-verket (VPV) er forhandlet ut av den overordnede strukturen og så lenge det foreligger en protokoll om nivå, har både VPV og FPT delegert forhandlingsfullmakt. Forsvarsstaben (FST) mener tydeligvis at en protokoll ensidig kan settes ut av kraft gjennom R&T nr 6 til Forsvarssjefens virksomhetsplan 2012.

Utfordringen er at organisasjonsendringene og forslag til ny organisasjon, skulle vært drøftet ved begge driftsenhetene (DIF), deretter skulle forhandlinger og drøftinger vært gjennomført på forsvarsstabsnivå. Forsvarsstaben agerer som om dette er gjort.

Vi har også krevd nye drøftinger

Vi har også fremmet krav om ny drøfting av direktiv for delegering av myndighet, dreiebok for omstilling av Forsvaret og tidsplanen for omstillingen.

Status HR-senteret i skrivende stund

Sjef VPV, som har fått i oppdrag

fra FSJen (R&T nr 6/2012) om å etablere det nye HR-senteret (som antagelig får navnet Forsvarets personell- og verneplikts-senter), forholder seg kun til sitt oppdrag og den tidsplan han har fått fra FST. Han innkalte partene lokalt til drøftinger og forhandlinger av det nye HR-senteret mandag 12. november. BFO bisto HTV Trond Bølla på Verneplikts-verket.

Grunnlaget for å starte forhandlinger ikke var til stede, av følgende årsaker:

- Den sentrale prosessen ikke avklart
- Prosesser og teknologi (P og O i et PTO perspektiv) er fortsatt under utvikling
- Grensenettet mellom det nye HR-senteret og FST og øvrige DIFer er fortsatt uavklart
- Det var ikke utarbeidet en eneste stillingsbeskrivelse
- Ikke mulig å vurdere om ny organisasjon ivaretar prosesser, myndighet og ansvar på en tilfredsstillende måte
- Ikke mulig å vurdere ressurs-situasjonen eller personell-messige konsekvenser

Møte ble gjennomført som et arbeidsmøte, drøftinger og forhandlinger utsatt en uke. En frist som ble forlenget ytterligere en uke. Personellsjefen i Forsvaret skal ha møte med lederne av organisasjonene torsdag 22/11 om samarbeidsform og i mellomtiden venter vi fortsatt på innkalling om sentrale forhandlinger på forsvarrets øverste firkant-organisasjon.

Uenighet uheldig, men uproblematisk

Vi er uenig med Forsvarssjefen om organisering, tidsplan, delegasjonsdirektiv, dreiebok osv ut fra et faglig ståsted. Dette er uproblematisk avtalemessig sett,

problemet oppstår når Forsvarssjefen ikke kaller inn partene til drøftinger og forhandlinger iht Hovedavtalen. I dag, mandag 26/11 fikk vi innkalling til møte i FST 6.desember og da får vi forhåpentligvis en avklaring på situasjonen.

Møte i Forsvarets sentrale familieforum

Forsvarets sentrale familieforum, under ledelse av oberstløytnant Lasse Erland Johnsen, var samlet 13-14 november på Gardermoen. Sentralt familieforum er Forsvarssjefens rådgivende organ innen familiepolitikk i Forsvaret. Her møtes et samlet fagmiljø to ganger i året, med fokus på oppfølging og anbefaling av familiepolitiske tiltak i Forsvaret. Formålet er at de ansatte skal kunne kombinere en karriere i Forsvaret, med et godt familieliv. Blant forumets oppgaver kan nevnes:

- Evaluere Familiedirektivet, samt direktivets innhold.
- Samordne og foreslå familiefremmende tiltak, samt evaluere effektivitet og synkronisere rapportering.
- Beskrive hvordan familiepolitikken og familiedirektivet skal innarbeides og formidles ut i Forsvaret.
- Vurdere å foreslå felles standard eller norm på personalgoder og ytelser i familiepolitikken.

Nestkommanderende i Personell-avdelingen i Forsvarsstaben, brigader Geir Anda, innledet forumet og la i sin åpning vekt på betydning og synliggjøring av Forsvarets personellpolitikk. En god personellpolitikk er en avgjørende faktor, både i internasjonale operasjoner og ved omstillinger som den bl.a. Luftforsvaret nå står ovenfor. En god familiepolitikk er en av forutsetningene for at de ansatte fortsatt

skal oppleve Forsvaret som en attraktiv arbeidsplass og forbli i Forsvaret.

Denne samlingen tok for seg status i de DIFer som deltok, herunder debatt om lokale og sentrale familiesaker. I tillegg debatterte man iverksetting og implementering av de regionale familiekoordinatorene og debatt om Forsvarets familiedirektiv. Deltakerne fikk også to meget gode foredrag, knyttet til Forsvarets veteranstjeneste, av Oblt Roger Helmers og ikke minst bokprosjektet « mitt liv » av Randi Ajer. Hun fortalte om en meget gripende historie, da hun mistet sin mann i en tragisk fallskjermulykke tidlig på nittitallet.

Kompetanseutvikler Lars Omberg i BFO, deltok i Forumet og sier at forumet er viktig og bidrar til at tanker, ideer og handling iverksettes ute ved avdelingene. Mange fikk nyttige tips, tips, som kanskje blir implementerte i egen avdeling. Bruk familiekoordinatorene, sier Lars.

Forsvarssjefens virksomhetsplan 2013



Forsvarssjef Harald Sunde er i rute med planleggingen av virksomheten i 2013.

Utarbeidelse av Forsvarssjefens virksomhetsplan for 2013 er en lang og inkluderende prosess. Arbeidet startet egentlig i februar, hvor vi startet på arbeidet med Forsvarssjefens budsjettforslag



for 2013. Gjennom sommeren og høsten kommer DIF-sjefene med innspill til Forsvarssjefens virksomhetsplan. Organisasjonene og Forsvarets Hovedverneombud blir involvert tidlig i prosessen og blir holdt løpende orientert om utfordringer og utvikling. Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg gis orientering i november og organisasjonene hadde høringsfrist på utkast nr. to 1. desember. BFO har fått forsikringer om at HTVene er involvert i arbeidet med DIFens virksomhetsplan og stemmer dette er vi nær et mål vi satte oss for 3 år siden.

Arbeidsmiljømessige konsekvenser

Arbeidsmiljømessige konsekvenser av DIFens virksomhetsplan, skal behandles i arbeidsmiljøutvalgene, før FSJens VP drøftes 19. januar 2013. FHAMU har anbefalt at skal DIFene behandle egen virksomhetsplan i DIF-AMU, før sentral AMU-behandling. Det blir arbeidsutvalget til FHAMU som behandler konsekvensene på overordnet nivå og på tvers av nivåene. Dette betyr at vi er avhengig av at BFOs medlemmer i respektive DIF-AMU, realitetsbehandler risiko og belastning, opp mot ressurser og oppdragsportefølje.

Noen utfordringer som vil møte oss i 2013

- Oppdraget i Afghanistan (ISAF) termineres, men vi vil fortsatt ha mye personell der i årene som kommer, vi skal i deltakelse i NATO-operasjon med en fregatt og de øvrige styrkebidrag internasjonalt videreføres i 2013

- Det nye HR-systemet innføres og vil påvirke personell ved alle avdelinger
- Regjeringens kompetansemelding blir lagt fram rett over nytt år. Den vil gi oss utfordringer, forhåpentligvis av positiv karakter.
- DIFene skal fokusere på helse-, miljø- og sikkerhet som et arbeidsmiljøfremmende tiltak
- Følge opp regjeringens handlingsplan for ivaretagelse av veteraner
- Rekruttere og beholde ansatte med riktig kompetanse, herunder økt mangfold
- Små og store omstillingstiltak, særlig i luftforsvaret, men også Hær og HV

BFO gir honnør til økonomi- og styringsstaben for måten de har involvert oss og ikke minst bidraget til at lokale tillitsvalgte blir involvert i arbeidet. Jeg håper at vi neste år kan si at ja, nå har vi funnet formen og gjennom det kunne fremme konstruktive forslag til våre sjef.

Er den nye KS-ordningen ekskluderende?

Vi er de første til å akseptere at Forsvaret må forholde seg til den sivile utdanningsordningen mht til høyskole og universitetssystemet. Krigsskoleutdanningen (KS) ble økt fra to- til en treårig utdanning i 2005 og første kull ble uteksaminert i 2008. Hæren etablerte en ordning, hvor de med toårig KS kunne ta påbygningsår for å få Bachelorgraden. Et fåtall har gjort dette og ordningen ble terminert i år. Pr i dag er det flere hundre offiserer som ikke har Bachelorgraden. Dersom dette kreves for en videre karriere i Forsvaret, må Forsvarssjefen iverksette tiltak allerede i 2013.

BFO mener at den kompetansen den enkelte tilegner seg gjennom variert tjeneste, utfordringer og ansvar bør føre til at to- og treårig KS likestilles ift til søknad på stilling og videregående offisersutdanning. I begrepet profesjonsutdanning foregår kompetansehevingen livet igjennom. Helt fra 1995 har begrepet realkompetanse vært det avgjørende for videre karriere (summen av utdanning, tjeneste

og dyktighet). De som hadde Befallsskolens øverste avdeling (ØA) gikk ett år og denne utdannelsen ble likestilt med de som tok to-årig KS. Utdanningsmålet for treårig KS, er fortsatt det samme, som for den gamle ØA-ordningen og toårig krigsskole. BFO utfordrer Forsvarssjefen til å klargjøre sitt standpunkt, slik at befalet vet hva de skal forholde seg til.

Omstillingen i Heimevernet

SHV-kommandoen skal omorganiseres, en av konsekvensene er at to stk fartøyer av typen Reine-klassen skal overføres til Sjøforsvaret fra 1. januar 2013. Dette har skapt betydelig usikkerhet og frustrasjon hos personellet. I utgangspunktet skulle dette være en flat overføring, men når fakta kom på bordet, var dette langt fra en flat overføring. Det ene fartøyet har base i Bergen og det andre på Sortland. Det fartøyet som er i Bergen skal ha base på Sortland og inngå som fartøy i Kystvakta. Fartøyet på Sortland skal flyttes til Bergen og være navigasjonsfartøy for Sjøkrigsskolen.

Hovedproblemet var tidspunktet for overføringen som var bestemt av Forsvarsdepartementet etter anbefaling fra Forsvaret selv. Arbeidsgiver valgte av denne årsak en tilnærming med flat overføring, men det blir jo helt feil. Jeg håper at Forsvarsstaben i framtiden ikke anbefaler tidsfrister ovenfor FD, som åpenbart påfører personellet betydelige belastninger.

Etter mye diskusjon mellom

Heimevernet og Sjøforsvaret, så det ut som om man var kommet fram til en løsning, som ivaretar personellet i samsvar med lov- og avtaleverk. For å forsikre oss om dette tok BFO med område-tillitsvalgt John Strømseng i spissen kontakt med Sjøforsvarsstaben og fikk svar på hvordan man hadde tenkt å løse utfordringene, til beste for personellet og Sjøforsvaret.

Omstillingen av HV-distriktene

Har de lov til å endre distriktsstrukturen sånn helt uten videre? Er dette behandlet sentralt? Hva kan vi gjøre? Vårt svar er alltid det samme, følg dreieboka. Da vil man få avklart hjemmelsgrunnlag, saksgrunnlag, hensikt, mål og plan for gjennomføring, arbeidsmiljømessige- og personellmessige konsekvenser mv. Jeg har mange ganger spurt meg selv om hvorfor man ofte kommer skjevt ut og hver gang er det tidspress og prosessfeil som er svaret.

Utgangspunktet denne gang er GIHVVs ønske om en tilnærmet lik organisasjon og bemanning i heimevernsdistriktene. Dette betyr at noen distrikter blir fratatt ressurser og andre tilført, mens oppgavene blir videreført i stor grad. Det må gå galt når noen ønsker noe så sterkt og kjapt, at de glemmer at vi har et lov- og avtaleverk, samt at mennesker blir berørt av ledernes beslutninger. Dette har en tendens til å trigge av motstand mot omstilling og det har skjedd her. Vi håper de berørte og HV-staben har funnet den gode løsningen når Offisersbladet går i trykken.



Olav Tryggvasson er grunnlaget for det nye fundamentet til Sjøheimevernet.

Forsvarets

hovedarbeidsmiljøutvalg

Arbeidsutvalget (AU) til Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg (FHAMU) hadde møte 15/11 og FHAMU ble avholdt den 23/11. Av de saker vi behandlet, kan nevnes:

Arbeidsgruppe mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet
BFO etterlyste arbeidsgruppen som skal ta for seg problematikken om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet. Arbeidsgruppen blir nedsatt så fort organisasjonene har meldt om representasjon.

Soldataksjonen 2013 – tilhørighet

Vi fikk en gjennomgang av soldataksjonen for 2013/14 ved TMO. Årets soldataksjon tar for seg bl.a. mottakelse og integrering av nye vernepliktige, bygge opp og ivareta fellesskapet blant soldatene og at soldatene skal være forbilder for sine medsoldater.

Bemanningssituasjon på sykestuene

Forsvarets hovedverneombud adresserte bemanningssituasjonen ved Forsvarets sykestuer, herunder fastsetting av en forvarlig norm for legedekning og hva som skal være minstekravet. FHAMU fikk en orientering fra

Forsvarets Sanitet (FSAN) ved Brigader Dag Hjelte om hvilke norm som gjelder, samt hvilke tiltak som er iverksatt for å løse bemanningssituasjonen. Da gjenstår bare at iverksette tiltak tar effekt.

HMS-rådgiverutdanning

Vi gikk gjennom evalueringen av HMS-rådgiverutdanningen og AU anbefalte en videreføring og evt utvidelse av HMS-utdanningen på universitet/høyskolenivå. Forsvaret bør nyttiggjøre seg de utredninger studentene har levert i sine eksamensoppgaver.

Forsvarssjefens virksomhetsplan 2013

Orientering om Forsvarssjefens virksomhetsplan for 2013, utkast 2 og en redegjørelse for hvordan man hadde behandlet balanse mellom oppgaver og ressurser. Det ble også gitt en orientering mht arbeidsmiljøfokus og HMS-arbeid. BFO fremhever måten partene har samarbeidet på så langt i prosessen. Virksomhetsplanen blir behandlet i FHAMU primo Januar 2013 og drøftes sentralt 17.januar 2013.

Overtidsstatus i Forsvaret

Overtidsstatusen viser at økt fokus på vernegrenser gir positive resultater. Antall brudd ifh til samme tid i fjor er gått ned med over 20 %. Forsvaret har relativt

få brudd ifh til andre virksomheter.

Retningslinjer for HMS-rådgivere

Forslag til retningslinjer for HMS-rådgiver ble gjennomgått. Retningslinjene blir et vedlegg til Veiledning til bestemmelser for systematisk ivaretagelse av arbeidsmiljøet i Forsvaret.

Omstillingsplan for Luftforsvaret

FHAMU fikk en gjennomgang av Generalinspektøren For Luftforsvarets plan for omstillingen av Luftforsvaret. Hovedtrykket i omstillingen kommer i perioden 2013-2017, men planen strekker seg helt til 2028. Brigader Atle Bastiansen holdt seg på et overordnet nivå og sa at man hadde valgt å kjøre alle omstillingsløpene i linjen. Dreieboken skal tilpasses det enkelte omstillingsprosjekt. Han var klar på at GIL ønsker å inkludere de tillitsvalgte så tidlig som mulig i prosessen.

Ulykkessituasjon i Forsvaret

FHAMU vil få presentert en status på ulykkessituasjonen i Forsvaret. Utvalget vil videre få en innføring i hvordan ulykker behandles i Forsvaret.

Varslingskanalen i Forsvaret

Evaluering av varslingsordningene i Forsvaret. Her har BFO

deltatt i arbeidet og fokusert på at å varsle skal oppleves trygt og bidra til et bedre arbeidsmiljø. Arbeidet har fokusert på forenkling og informasjon. Arbeidsgruppen er klar på at informasjon om ordningen er et felles ansvar.

Manglende oppfølging av Forsvarsbygg

En sak hvor innmeldte saker mht vedlikehold av bygg og anlegg ikke blir tilfredsstillende fulgt opp av Forsvarsbygg. Uansett hvor dyktige Forsvarsbygg er på nybygg og de bygg de prioriterer å vedlikeholde/ruste opp, går det veldig tregt med det øvrige vedlikeholdet. La oss håpe at det skjer en endring til det positive i 2013. FHAMU anbefalte Forsvarssjefen om å ta dette opp med direktøren i Forsvarsbygg.

God Jul og Godt nytt år

Da er årets siste bidrag til Offisersbladet ferdig. Forhandlingsutvalget vil takke alle tillitsvalgte for godt samarbeide i år. Husk det er vi i fellesskap som bidrar til at medlemmene får den hjelpen de trenger, når behovet er der. Vi ønsker alle en riktig god jul og et godt nytt år.

Ragnar.dahl@bfo.no

RABATT PÅ UKEAVISEN LEDELSE

BFO har inngått en eksklusiv avtale med ukeavisen ledelse.

Kadetter og befalelever får hele 50% rabatt på årsabonnement, mens øvrige medlemmer får 25% rabatt.

Ukeavisen ledelse blir allerede lest av mange BFO-medlemmer og beskriver seg selv som en «ukeavis om ledelse, økonomi og verdispørsmål for samfunnsbevisste ledere og ressurspersoner som ønsker å holde seg oppdatert og søker nyttig informasjon knyttet til det lederansvaret de har»

BFOs medlemmer finner egne bestillingssider på www.bfo.no

Der kan du også bestille gratis prøveabonnement.

Avtalen BFO har inngått gir også tilsvarende rabatter på:

- Økonomisk rapport
- Mandag Morgen
- Dagsavisen

Les mer om alle BFOs rabattavtaler på www.bfo.no



Ukeavisen
LEDELSE

BFO'S KOMPETANSESEMINAR - EN UBETINGET SUKSESS!



“Et godt, balansert program med en rekke interessante foredragsholdere som evnet å sette Forsvarsektorens kompetansesatsing, på dagsorden”, var en av flere gode tilbakemeldinger som ble BFO til del etter kompetanseseminaret i Fanehallen på Akershus Festning i begynnelsen av november.



Kompetanseseminaret karakteriseres som en ubetinget suksess av flere av deltakerne, og BFOs leder, Eivind Røvde Solberg, kunne fortelle at BFO allerede planlegger et nytt seminar av samme type når kompetansemeldingen foreligger ut på nyåret.

Forsvarssektoren fortjener at BFO tar sitt ansvar for fremtidsrettede og levedyktige løsninger innen personell og kompetanse området. Vi forventer at dette vil få økt fokus fra Forsvarets ledelse også slik at de gode felles løsninger kommer på bordet og blir underlagt nødvendig debatt, fortsetter Solberg, og skryter av den

åpne og gode dialogen BFO har med Kompetanseprogrammet.

“Jeg er stolt av å lede en organisasjon som klarer å forberede og gjennomføre et seminar som dette”, sier Solberg, som også retter en takk til de åtti deltakerne som viste et stort engasjement, og bekymring for Forsvarets behandling av nødvendig kompetanse.

*Tekst: JimmyB
foto: Morten Granhaug*



Sjef Luftkrigsskolen og medlem i BFOs Hovedstyre, oberst Fauske ledet paneldebatten.



En fullsatt Fanehall med varierte grupper tjenestemenn og kvinner fikk godt faglig utbytte denne dagen.

BFO BESØKTE AVDELINGER I SENTRAL-EUROPA

Det er viktig for BFO å følge opp sine medlemmer i utlandet. Denne gruppen personell blir i varierende grad heftet av utviklingen i det hjemlige Forsvaret. Etter et utbytterikt besøk ved mange av avdelingene i USA i april var det nå Europa som stod for tur. I løpet av denne høsten har de største avdelingene i det sentrale Europa fått besøk av to BFO-tillitsvalgte. Først avla OTV Utland Tor Gunnar Framnes og forhandlingsleder Rolf Ledal et besøk til avdelingene i Brussel, SHAPE, Geilenkirchen og Ramstein. Selv om det er ivaretagelse av egne medlemmer som er utgangspunktet for turen så oppleves det som en selvfølge at vi også ivaretar våre øvrige kolleger i små internasjonale miljøer. Informasjonen som ble gitt var derfor åpen for alle de norske ansatte ved de ulike avdelingene.

BFO har fungerende lokalledet i alle de større avdelingene i utlandet. Disse er verdifulle bindeledd for tosidig informasjon mellom personellet som er ute og BFO sentralt. To av disse lokalforeningene hadde spesifikke forespørsler, og takket være disse ble det gjennomført ytterligere to avdelingsbesøk. Først var forhandlingslederne Rolf Ledal og Even Mølmshaug i Northwood og møtte norsk personell som i hovedsak er ansatt ved NATO Regional Command, Command Component Maritime, England. Deretter var Tor Gunnar og Even tilbake i Tyskland på besøk til 1. GE/NL Corps i Münster.

Ved alle besøkene ble anledningen nyttet til å utveksle informasjon. Avdelingene ga BFOs utsendte verdifull informasjon om sine oppdrag, arbeidsforhold og hvordan hverdagen oppleves på godt og vondt. Etter å ha besøkt så mange ulike avdelinger fremstår det som tydelig at enkelte opplevelser er sammenfallende, mens andre utfordringer i stor grad varierer mellom de ulike avdelingene. Et fellestrekk er, til tross for at BFO er kjent med FPT Utlands positive fokus, blant annet opplevelsen av «ute av syne – ute av sinn». Dette forsterkes i de avdelingene der det er mangel på tilgang til Forsvarets nett Fis/Basis, da dette gjør det enda vanskeligere å holde seg oppdatert på hva som foregår hjemme i Norge. Temaene rundt arbeidsvilkår for de utestasjonerte har vært et åpenbart diskusjonstema, og selv om mange av temaene som diskuteres er kjente er det alltid en styrke at man kan diskutere dette i en større gruppe som er direkte påvirket. Dette gir flere vinklinger på problemstillingene og en verdifull innsikt i de ulike opplevelsene. Det er også en styrke og ved selvsyn få oppleve de forholdene offiserene i utlandet jobber og lever under.

De tilreisende tillitsvalgte fra BFO informerte blant annet om det siste innen avtaler og bestemmelser, den pågående debatten om en mulig sammenslåing av BFO og NOF, og ikke minst om utviklingen i skattesaken. Avdelingsbesøkene ble deretter avsluttet med en hyggelig middag for alle de fremmøtte som hadde anledning til å delta på dette. Også denne gangen er opplevelsen udelt positive. BFO takker for gode innspill og lover at vi også i fremtiden skal gjøre det vi kan for at de utestasjonerte medlemmene skal oppleve verdifull støtte og tilstedeværelse!

*Av Even Mølmshaug og
Tor Gunnar Framnes*

MANGEL PÅ FRAMTIDSRETTET LEDERSKAP!

BFO kritiserer fraværet av framtidsrettet lederskap i sin høringsuttalelse om Forsvarsbudsjettet. BFO påpeker også store svakheter ved budsjettforslaget og hevder at Forsvaret styrer mot en ny, stor, ubalanse mellom investering og drift.

I dagens høring i utenriks- og forsvarskomiteen, hvor BFO møtte med leder og nestleder foruten et samlet OTV – korps, gjorde BFO -lederen det klart overfor komiteen at dagens lederskap ikke tar inn over seg dagens problemer på personellsiden og styrer mot et framtidig forsvar med mye bra materiell som ikke har personell til å betjene det.

Budsjettet omtaler et økt ambisjonsnivå samtidig som tilgjengelige driftsmidler reduseres, hvilket vil føre til en økt belastningsproblematikk og en akselerasjon av befalsflukten fra Forsvaret.

BFOs høringssvar etterlyser en forklaring på de utfordringer og konsekvenser et stramt budsjett gir. BFO tilkjenner anerkjennelse for at det i dette budsjettet er behandlet både øvingsdøgn, flytimer og seilingsaktivitet, men dette gir ikke et bilde på hvor beredskapsklare våre avdelinger er.

Et annet vesentlig tema som er gitt oppmerksomhet i høringsvaret er meningsforskjellen mellom FFI og FST hva gjelder beregning av budsjettets eventuelle økning. Når FFIs beregninger viser at Forsvaret årlig har tapt kjøpekraft forsvinner plutselig temaet fra debattarenaen. BFO tipset i den forbindelse komiteen om at de bør ha tilgang til FFIs etterberegninger og at det på en eller annen måte må være mulig å komme til klarhet i meningsforskjellene mellom FST og FFI.

BFO – lederen brukte også mye tid på å tale veteranenes sak (se egen artikkel).

*Tekst: Jimmy Bjerkansmo
Foto: Morten Granhaug*



TALTE VETERANENES SAK!

I høringen i forbindelse med forsvarsbudsjettet brukte BFO – lederen mye tid på å tale veteranenes sak.

Han viste i denne forbindelse til at det i budsjettproposisjonen skrives at «prosjekt veteranorganisasjon» skal evalueres i løpet av 2013. Eivind Røvde Solberg gjorde det klart for komiteen at BFO er enig i at det skal etableres en permanent veteranorganisasjon, men at man ikke behøver vente på ytterligere evalueringsprosesser.

Etter BFOs oppfatning kan, og bør, denne organisasjonen snarest etableres som permanent ordning. «Vi har allerede solid bakgrunn for å ta en slik beslutning» sa BFO – lederen og ba om komiteens støtte til å iverksette arbeidet med en permanent ny organisasjon med et godt apparat for ivaretagelse og annerkjennelse av veteraner i tråd med regjeringens handlingsplan.

Solberg utfordret for øvrig Stortinget ved å anbefale at det brukes energi på å definere hva Forsvarets Veterantjeneste skal være. Skal tjenesten være en linjefunksjon eller tør vi å etablere en fri og uavhengig Veteransinspektør som ikke blir en del av «ISL – spøkelset» med hva dette innebærer av bindinger og politiske hensyn?

*Tekst: Jimmy Bjerkansmo
Foto: Morten Granhaug*



DET NORSKE VETERANFOND



Leder BFO har tatt initiativ til, og invitert forbundslederne i NOF, KOL, NTL og PEFO til et møte for å diskutere et mulig samarbeid rundt opprettelsen av et nytt norsk veteranfond/legat.

BFOs kongress i 2011 vedtok at det skal opprettes et eget fond/tilsvarende med egne statutter for oppfølging og oppmuntring for personell/pårørende som har vært utsatt for særlig spesielle hendelser som følge av tjenesten. Dessuten besluttet kongressen at en slik ordning gjerne kan etableres i samarbeid med andre tjenestemannsorganisasjoner. BFO håper at de inviterte organisasjonene vil tilslutte seg BFOs initiativ.

Instant Shelter



Bruksområder:

Forlegning
Messer
Verksted
Lager



Ring 64 83 55 00

www.obwiik.no

rom for frihet

LUFTKRIGSSKOLENS KREFTAKSJON



Tur med Sea King er en ubetinget suksess hvert år!



Siden starten av -90 tallet har Luftkrigsskolen satt i gang et engasjement og en aksjon for Støtteforeningen for Kreftsyrke Barn. Dette er et av de viktigste prosjektene vi som kadetter får lov til å holde på med, og de siste årene har det virkelig utviklet seg til noe alle vi på skolen brenner for!

Tidligere var dette en ren innsamlingsaksjon, men i det siste har vi bestemt oss for at dette er noe vi vil jobbe mer med. Takket være trivselssykepleier Mads Abelsen Bøhle skjønte vi at det er de "magiske minuttene" som virkelig setter spor hos barna. Bare det å møte opp på sykehuset der barna holdt til, med uniform, gjorde at flere av de lyste opp. For vår del ble alt annet i hverdagen ubetydelig og borte i slike øyeblikk. Det var det her som ga mening, og dette ville vi gjøre mer!

Det siste året har jeg hatt gleden av å være sjef for Luftkrigsskolens kreftaksjon. Det har vært et utrolig takknemlig arbeid. Å ha skolen i ryggen på den måten vi i kreftaksjon-staben har hatt har gjort jobben veldig enkel. Med fokus på "magiske minutter" og øyeblikk som

barna, deres familier og vi som bare ønsker å delta ikke kommer til å glemme med det første, har vi arrangert følgende gjennom året:

Luftkrigsskolestafetten ble arrangert for andre året på rad med en deltaker-liste med en 100 % økning fra sist! Dette arrangementet er for alle som orker å bevege seg bortover sammenhengende i 1,5 km. Altså åpent for absolutt alle! Vi gleder oss til å se utviklingen her, og oppfordrer DEG til å stille lag ved neste års stafett!

Helikoptertur med redningshelikopteret Sea King. 330 Skvadronen på Ørland stilte velvillig opp for forventningsfulle barn og deres familier. Denne dagen fikk vi virkelig oppleve hvordan "magiske minutter" kjennes på kroppen. Pilot Morten Holm og hans mannskap tok med alle på en sightseeing-tur over Trondheim de fleste bare kan drømme om! Det var genuin glede å se i ansiktene på barna idet de raste over skolene de vanligvis går på.

Det er viktig for oss å trekke frem innsamlingsaksjonen også. I år var vi over 70 kadetter og ansatte som gikk fra dør til dør i Trondheim. Takket være media og en veldig giverglede endte innsamlingssum-



Kadettene ved Luftkrigsskolen settes stor pris på



Drømmetur!



Her motiveres også de minste til innsats.



Alle slags uteaktiviteter var med på å samle inn penger.

men på imponerende 151 460,- NOK! I tillegg har vi sendt ut bøsser til norske baser rundt om i landet og verden. Engasjementet er også her veldig stort. Og ved hjelp av ildsjeler der ute har vi blant annet fått inn 25 000,- NOK fra Geilenkirchen i Tyskland! Summen vi med glede kunne overrekke SKB ved årets Lederskapsseminar på Luftkrigsskolen endte på 212 000,- NOK.

Vil til slutt takke alle dere som har bidratt eller deltatt under årets aksjon. Uten dere hadde vi ikke kunne se tilbake på årets aksjon som en av de beste noensinne, og vi har virkelig fått ballen til å rulle. Følg med videre på www.kadettsammfunnet.no og bli med i vår facebook-gruppe: "Luftkrigsskolens innsamlingsaksjon" for å få med deg alt vi har holdt på med, og vil jobbe med fremover.

Takk for oss

*Tekst og foto: Morten Granhaug
BFO OTV Midt-Norge*

BFO PÅ TOKT MED FREGATTEN KNM FRIDTJOF NANSEN

KNM Fridtjof Nansen laster om bord torpedoer i Portsmouth.



Hav så langt man kan se på turen til Storbritannia.



Når forespørselen kom om jeg ville delta på et tokt med KNM Fridtjof Nansen, var jeg ikke sen om å pakke skipssekken.

Toktet var forutsatt å vare i en uke, Bergen – De britiske øyer – retur, men av hensyn til jobben var jeg tvunget til å mønstre av i England.

Fartøyet er for tiden under hektisk opptrening til ett nytt oppdrag i Adenbukta hvortil de skal deployere til våren.

For BFO hadde besøket to hensikter:

- orientere besetningen om Særavtalen for tjenestegjøring i internasjonale operasjoner
- fact – finding i forbindelse med de pågående arbeidstidsforhandlingene

I og med at deler av besetningen alltid er på vakt måtte særavtaleorienteringen foretas i løpet av to, godt besøkte, møter.

Besetningen er foreløpig litt i uvisse om betingelsene etter deployering og de ga således uttrykk for at det var kjærkomment med en oppdatering på avtalen. For øvrig var det også en del henvendelser fra enkeltmedlemmer underveis.

For en landkrabbe fra BFO var det en «eye – opener» å seile med fartøyet, observere de daglige rutinene, og ikke minst få bivåne mannskapet under driller og øvelser.

Det er imponerende å oppleve med hvilken profesjonalitet alle, fra menig og oppover i gradene, utfører sine oppdrag.

Det ble også god tid til å snakke med offiserene om bord, og i løpet av turen fikk BFO en helt annen oppfatning av hva fregattjeneste er, og hva som kreves av offiserer og mannskap.

Ikke minst lærte BFO at det ikke er mulig for alle å avspasere opparbeidet tid selv om fartøyet ligger til kai i hjemmehavn. Det er alltid noe som må gjøres; noe som må vedlikeholdes dersom fartøyet skal kunne opprettholde og innfri de operative kravene som er satt.

BFO vil takke besetningen på KNM Fridtjof Nansen, med skipssjefen i spissen, for velvillig tålmodighet med en gammel infanterists til tider naive spørsmål om dette og hint! Tusen takk for turen!

Jimmy B

TAKK FOR MEG!

Etter femten og et halvt år i Befalets Fellesorganisasjon er det på tide å slippe til andre krefter!

BFO har vært en fantastisk god arbeidsplass, med spennende arbeidsoppgaver og mulighet for å bli kjent med mange utrolig fine mennesker. Min reise med BFO begynte lenge før jeg ble ansatt i organisasjonen. Jeg hadde nettopp kommet til Infanteriets øvingsavdeling nr 1 (Sessvollmoen) som nyslått sersjant da jeg ble oppsøkt av en tillitsmann som ville verve meg til NOF. Etter å ha vært "tvangsinnmeldt" i Jern og Metall en tidligere periode av mitt liv var jeg temmelig vaksinert mot alt som hørte LO til og vendte meg heller mot det andre alternativet; den uavhengige organisasjonen BFO, som den gang var en paraplyorganisasjon for flere profesjonsorganisasjoner. Dette var en avgjørelse jeg aldri har angret på; jeg fikk raskt øynene opp for at BFO virkelig satte medlemmet i sentrum. Dette har jeg senere, gjennom mange år, som forhandlingsleder i organisasjonen fått se ved selvsyn.

Jeg begynte i BFO 1. august 1997, og mitt første oppdrag var å få en positiv avgjørelse på en enkeltsak for et medlem. Denne saken hadde tidligere vært i Forsvarets overkommando (som det het den gangen) og fått avslag. Problemet med det hele var at den vanskelige saksbehandleren i Forsvarets overkommando var meg selv. For å gjøre en lang historie kort; jeg klarte å argumentere for en ny behandling av saken, og for et annet, og positivt, resultat for vårt medlem. Siden har det gått slag i slag! Jeg fant min nisje på tariffområdet, og det finnes ikke en eneste avtale på dette området som jeg ikke har vært innblandet i på ett eller annet vis.

Jeg er spent på BFOs vei videre! Organisasjonen har invitert til en sammenslåingsprosess som foreløpig ser ut for meg som om den står i stampe. Personlig tror jeg ikke det blir noe av i denne omgang, til det er det for mye "ifs and buts". Jeg tror dessuten at vår samarbeidspart-



ner ikke kan, og vil, tenke seg å slippe LO – tilknytningen, og da ligger det til grunn et premiss som jeg håper BFO ikke overser. BFO har krefter til å stå på egne ben! Organisasjonen er bunnsolid på alle måter; ikke minst i form av menneskelig kapital.

BFOs tillitsvalgte er de ypperste i landet både hva gjelder faglig dyktighet og evne til å holde medlemmene i fokus. Det eneste jeg er lei meg for er at jeg ikke har oppnådd en slutføring av de nye arbeidstidsbestemmelsene i Forsvaret. En avtale kan egentlig bli ferdigstilt når som helst, men det står foreløpig fast på små uenigheter. Jeg kan se tilbake på en fantastisk fin reise! Jeg har fått oppleve mye, både med Forsvaret og BFO, men det jeg først og fremst sitter igjen med er minnet om alle gode venner og kolleger jeg har hatt privilegiet av å samarbeide med gjennom alle disse årene.

Tusen takk for meg, og lykke til videre!

Jimmy B

KAFO INFORMERTE MEDKADETTENE

I en hektisk skole-hverdag satte mange kadetter likevel av tid til å høre på hva KAFO hadde å informere om. Det har blitt en tradisjon at KAFO med jevne mellomrom informerer om hvilke saker de arbeider med og status i disse. KAFO har over tid hatt et sterkt og kompetent styre på Krigsskolen. Dette har blant annet kommet kadettene til gode gjennom at KAFO til stadighet adresserer - og får gjennomslag for - det som oppleves som viktige saker for kadettene situasjon.

Den relativt nyvalgte lederen for KAFO KS, Simen Berge Størkersen, dro forsamlingen gjennom en hektisk informasjonspakke innenfor et sterkt begrenset tidsrom. I erkjennelsen om at den tilgjengelige tiden er knapp så stilte KAFO også denne gangen med baguetter og kaffe slik at kadettene rakk å spise samtidig som de mottok relevant informasjon.

*Tekst og foto:
Tor Gunnar Framnes*



Ett yrke – én organisasjon!



BNS fremtiden er i boks



Kontorcontainere • Sidedørscontainere • Innredede containere
Integrert krokloft • Rammeavtale fraktcontainere • Spesialtilpasning

Tel: +47 22 90 92 50 | www.bns.no | salg@bns.no

Kontaktinfo BFO

Funksjon	Navn	Område	Mobil	Kontor	e-post
Leder	Eivind R Solberg		934 08 550		eivind.solberg@bfo.no
Nestleder	Jens B Jahren		930 05 202		jens.jahren@bfo.no
Rådgiver	Tom Skyrud	Medbest	473 87 648		tom.skyrud@bfo.no
Forhandlingsleder	Ragnar Dahl	Medbest	934 98 520		ragnar.dahl@bfo.no
Forhandlingsleder	Rune Rudberg	Medbest	934 20 377		rune.rudberg@bfo.no
Forhandlingsleder	Even Mølmschaug	Tariff	990 94 678		even.molmschaug@bfo.no
Forhandlingsleder	Rolf J. Ledal	Tariff	934 62 716		rolf.ledal@bfo.no
Kompetanse-utvikler	Lars Omberg	BFO-skolen	920 91 238		lars.omberg@bfo.no
Sekretariatsleder	Arild Helgesen		934 99 445		arild.helgesen@bfo.no
Organisasjonssekretær marked	Lars Kristian Danielsen		905 85 355		lars.kristian.danielsen@bfo.no
Rekrutteringsansvarlig marked	Lars-Andreas Irgens		988 82 958		lars.irgens@bfo.no
Konsulent medlemsreg./forsikr.	Mona Eriksen Rudberg		924 28 698		mona.rudberg@bfo.no
IT Drift- og arkiv ansvarlig	Kyrre Felde		970 99 880		kyrre.felde@bfo.no
Økonomileder	Mona Skansen Audne		957 50 165		mona.audne@bfo.no
Redaktør Offisersbladet	Einar Holst Clausen	Offisersbladet	928 14 251		offisersbladet@bfo.no
Journalist/web ansvarlig	Jimmy Bjerkansmo	bfo.no	412 43 408		jimmy.bjerkansmo@bfo.no
	Sentralbord siv		23 10 02 20		23 10 02 20
	Sentralbord mil		0510 5694		0510 5694
	Telefaks siv		23 10 02 25		23 10 02 25
	Telefaks mil		0510 5655		0510 5655

OMRÅDETILLITSVALGTE**TELEFONER**

Funksjon	Navn	MIL	SIV	MOB	FAKS	e-post
OTV Nord-Norge Bardufoss	Helge Rikardson (tirs/tors)	0580-3905	77 19 39 05	400 29 790	77 19 39 09	helge.rikardson@bfo
OTV Nord-Norge Skjold	Helge Rikardson (man/ons/fre)	0580-3905	77 19 39 05	400 29 790	77 19 39 09	helge.rikardson@bfo
OTV Nord-Norge	Gunnar Lie Eide	0575-2368	77 11 23 68	400 29 791	76 11 23 69	gunnar.lie.eide@bfo.no
OTV Midt-Norge	Morten Granhaug	0550-5232	73 99 52 32	928 11 172	73 99 52 33	morten.granhaug@bfo.no
OTV Midt-Norge	Hans Petter Myrseth	0565-7394	75 53 73 94	909 98 298	75 53 73 95	myrseth@bfo.no.
OTV Vest	Viggo Holm	0540-4010	55 50 40 10	400 36 653	0540-3487	viggo.holm@bfo.no
OTV Vest	John. L Strømseng	0540-3486	55 50 34 86	926 24 550	55 50 34 87	john.stromseng@bfo.no
OTV Indre Østland	Håvard Støle	0502-2077	64 40 20 77	404 71 718		havard.stole@bfo.no
OTV Indre Østland	Grethe Bergersen			452 49 410		grethe.bergersen@bfo.no
OTV Viken	Pål A Sævik	0510-9433	23 09 94 33	928 17 119	23 09 94 10	paal.savik@bfo.no
OTV Viken	Tor Gunnar Framnes	0510-9779	23 09 97 79	930 53 744	23 09 98 00	tor.framnes@bfo.no
OTV Utland	Tor Gunnar Framnes	0510-9779	23 09 97 79	930 53 744	23 09 98 00	tor.gunnar.framnes@bfo.no

JAKTEN PÅ DEN TILLITSVALGTE...



Det er flere som har en venn, far eller samboer som jobber deltid som kommentator. Som oftest er dette i forbindelse med fotballkamper "Jeg vet de taper i dag, de stiller jo med Mjelde fra start!" eller politikk, "Jeg er så uenig i at Høyre styrer denne kommunen, de burde aldri ha gjort det på den måten". Felles for flere av deltidskommentatorene er at det fort blir trygt å ha en

mening når man sitter hjemme i sofaen, eller er på kafe med venner.

KAFO jobber for å viderefordre meningene som disse kommentatorene sitter inne med. Vi jobber for å si ifra når noe er urettferdig eller bør endres. Vi jobber også for å viderefordre og anerkjennelse når det er på sin plass. Det å jobbe som tillitsvalgt er en jobb på vegne av andre. Jeg søkte opp ordet tillit og fant at det defineres som "menneskets følelse av at andres godhet, ærlighet og dyktighet er å stole på". Tillit medfører ofte en overføring av makt til en person eller til et system, makt til å handle på vegne av andre, til andres beste. KAFO jobber for å tale kadettene sak og får mulighet til å bidra i fora som den vanlige kadett ikke har tilgang til. Fredag 2. November ble KAFO invitert til å bidra i et slikt fora. Denne gangen til et møte med statssekretær Thorshaug og programledelsen i Kompetansereformen, for å

mene noe om de forskjellige utfordringsområdene som ble skissert i langtidsplanen (prop. 73). Min oppfatning i etterkant av dette møtet er at politikerne er opptatt av hva de yngre mener, og denne dagen fikk statssekretæren høre ærlige meninger av kadetter som ikke la noe imellom. Det er lite man kan gjøre for å forandre på noe hvis man ikke sier fra. Si fra hvordan man mener noe skal gjøres og gripe sjansene når mulighetene er der. På denne måten kan man skape forandring og påvirke der det kreves!

Helgen 2-4 november ble den årlige høstkonferansen for BESO og KAFO arrangert. Årets destinasjon var denne gangen Oscarsborg, og i tillegg til befalelever og kadetter stilte BFO mannsterke med hele ni representanter! Denne helgen var det mange kadetter som ble motivert og ønsket å stille som tillitsvalgte. Etter to intense timer med valg og stemming ble nytt KAFO styre presentert, bestående av ti kadetter; tre fra hver krigsskole og en fra sivil skole.

Det finnes mange tillitsvalgte der ute og jeg er stolt av å kunne si at KAFO nå har robuste styrer ved alle tre krigsskolene. De kadettene som sitter i de lokale styrene fortjener mye ros for det arbeidet de har gjort og fortsatt gjør, som er med å påvirke hverdagen til de andre kadettene. Synliggjøring og tilstedeværelse er et mål for oss i KAFO og dere vil nok høre mer av oss i tiden som kommer!

*Christina Grimstad
Leder KAFO*

HEI!



Mitt navn er Håvard Holsen, og på årets høstkonferanse ble jeg valgt inn som leder av Befalelevenes Samarbeidsorgan. Jeg satt som styremedlem i fjorårets styre samtidig som jeg gikk Hærens Befalsskole. Tiden som styremedlem viste meg at det er veldig givende å jobbe med og for andre, og det førte til at jeg ønsket å fortsette ett år til, bare nå som leder.

Først vil jeg benytte anledningen til å takke fjorårets styre for en meget godt utført jobb. De har jobbet for å bedre FOS gjennom å utdele feltstøvler fra dag én og sendt flere leger til opptaket slik at aspirantene ikke skulle ryke ut av feltuka grunnet skader som kunne vært avverget. En annen sak de fikk gjennomslag for er at nå kan de som søker seg til Luftforsvarets Befalsskole få velge mellom å søke operativ og teknisk linje før de blir tatt opp som elever.

Et av emnene som ble tatt opp på årets høstkonferanse var hvordan kan Forsvaret rekruttere inn de riktige søkerne til en befalsutdanning. Jeg mener at det kan legges ned enda mer tid og ressurser på å tiltrekke oss kvalifiserte og motiverte unge voksne. Per i dag virker det som om at Forsvarets mediasenter bruker mye tid på å lokke til seg søkere gjennom sosiale medier som Facebook og Twitter, hvor de sier at de kan ringe store deler av dagen for å høre om de forskjellige utdanningstilbudene de har å tilby hvermannen. Dette er vel og bra, men er det ikke bedre om vi faktisk fysisk møter de som tenker seg en befalsutdanning?

For det er etter min oppfatning ofte de som allerede er interessert i en befalsutdanning som velger å bruke tid og

energi på å ringe rundt, men hva med de som ikke vet at en befalsutdanning er det som passer dem best, og at en tjeneste i grønt faktisk ikke er så ille. Her mener jeg at skolebesøk vil hjelpe til med å løfte interessen for vår utdanning, ved å bruke den yngre garde som nylig har fullført en befalsutdanning og vært i yrket i et par år til å være foredragsholdere. På den måten vil elevene som sitter i salen kjenne seg mer igjen når det er en mer jevnaldrende person som snakker. Gjerne burde disse presentasjonene foregå nær søknadsfristen 15. april slik at befalsutdanningen sitter friskt i minne.

Likevel er det de forskjellige utdanningsmessene Forsvaret må satse på for å treffe den brede skalaen av personell som er aktuelle. Jeg husker sist gang jeg var på utdanningsmessa på Lillestrøm, hvor interessert jeg var i å få mer informasjon om utdanningen i Forsvaret. Problemet var at standen de hadde ikke var stor nok for alle ungdommene som sto rundt. Det var kun 5-6 offiserer som skulle snakke med de mange fremmøtte. For meg virker det som at de ikke forstår viktigheten av å ha nok personell tilstede for å kunne snakke med alle de som trenger svar på spørsmålene sine. Det skal ikke være sånn at det er flere representater fra bedrifter som driver med salg av russeutstyr enn det er representanter fra Forsvaret. For mange er dette det første møtet de har med oss, og da er det viktig at vi opptrer på en like seriøs måte som alle de universitetene vi konkurrerer med om de beste ledertalenter.

Helt til slutt vil jeg ønske alle en god jul og et godt nytt år!

*Håvard Holsen
Leder BESO*

KAFO-LEDER:

BESO-LEDER:



YS Medlemskort med MasterCard

– flere fordeler og gode vilkår

Det koster deg ingen ting å oppgradere til YS MasterCard. Du kan bruke kortet både som sparekonto og kredittkonto, alt etter behov. Uansett hvordan du benytter kontoen, er vilkårene blant de beste i markedet:

- 3 % sparerente fra første krone
- Gebyrfrie varekjøp i Norge og utlandet
- Ingen årsavgift
- Oversiktlig nettbank
- Sesongrelaterte tilbud i anerkjente nettbutikker

Les mer og søk på www.ysmedlemskort.no

Nom. rente: 12,25 %. Eff. rente 17,5 %, 15.000,- o/ 12 mnd. totalt 16.351. YS Medlemskort – et produkt fra DNB Bank ASA.

ALT SOM GJELDER VOLVO PÅ EKSPORT. OG LITT TIL.



**UTENLANDSBEORDRING?
VURDERER DU Å KJØPE BIL PÅ EKSPORT?**



VOLVO INTERNATIONAL CUSTOMERS SALES

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

Bilia  **08555**

Bilia Økern: Økernveien 115, Oslo.
Magnus Bjørseth Diplomat Sales Manager. Phone: + 47 415 68 318.
E-mail: magnus.bjorseth@bilial.no

www.bilia.no

bilial

Samsung VCR8980L3K/XEE Navibot

For deg som har andre ting å tenke på enn rengjøring.

Denne støvsugeren gjør jobben for deg. Samsung har her videreutviklet Navibot til det optimale. Med en bakkeklaring på kun 80mm kommer den enkelt under sofaen, og kan klatre over kanter på opptil 15mm. Den kommer dermed enkelt over dørstokken. Denne modellen har 12 sensorer og integrert kamera som sørger for at alt smuss blir fjernet. Når den er full finner den selv veien tilbake til adapteren for tømming, og returnerer for å fortsette jobben. Med et støynivå på kun 60db skal det også la seg gjøre å ta middagshvilen mens man støvsuger.

Samsung VCR8980L3K/XEE Navibot koster 6499,- og kan kjøpes på bfo.milrab.no eller per telefon 53 69 78



Gerber Crucial

Et multitool fra Gerber som gir deg verktøyene du virkelig trenger.

Med dette multiverktøyet har Gerber gått vekk fra å overlaste multiverktøyet med unødvendig mange kniver og andre funksjoner. Som navnet tilsier får du her de funksjonene du trenger og ikke noe mer. Med kniv, tang, belte/taukutter og flat- og stjerneskrue får du derimot det du virkelig trenger. Med en lav vekt og praktisk klips til feste på kropp er dette multiverktøyet akkurat det du har bruk for i felt.

Gerber Crucial koster 449,- og kan kjøpes på bfo.milrab.no eller per telefon 53 69 78



Canon PowerShot G15

Innovativt kompaktkamera med neste generasjons objektivdesign. Med dette kompaktkameraet fra Canon får du et imponerende lyssterkt objektiv med blender f 1,8-2,8 og 5x zoom.

Canons HS System gir deg glimrende ytelse ved dårlige lysforhold. Den optiske bildestabilisatoren sørger for skarpe bilder i hele zoom området.

Manuell styring og mulighet for RAW opptak er selvsagt også mulig. Med dette kameraet får du stillbilder og HD video i ypperste kvalitet!

Canon PowerShot G15 koster 3899,- og kan kjøpes på bfo.milrab.no eller per telefon 53 69 78



GoPro Hero 3 Black Edition

Mest avanserte GoPro kameraet noensinne!

GoPro har med den nye serien Hero-3 redusert størrelse og vekt, men doblet prosesseringskraften. Black Edition er det kraftigste kameraet i denne serien. Med en oppløsning helt opp til 1440p/ 48fps sørger kameraet for utmerkede bilder, spesielt ved raske bevegelser. Black Edition har et kamerahus som er vanntett ned til 60 meter. Innebygd Wi-Fi (fjernkontroll medfølger) og med støtte for GoPro App, markedsføres den som verdens mest allsidige kamera.

Nyheten GoPro Hero 3 Black Edition får du kjøpt i milrabs nettbutikk på bfo.milrab.no eller per telefon 53 69 78



FOREDRAG I OMS OM LANGTIDSPLANEN FOR FORSVARET

Lederen for Utenriks- og Forsvarskomiteen, Ine Marie Eriksen Søreide, holdt den 15. oktober et foredrag i Oslo Militære Samfund, der hun understreket at det er en rekke meget positive utviklingstrekk i dagens Forsvar. Hun understreket at organisasjonen har levert betydelige bidrag av meget høy kvalitet til internasjonale operasjoner over mange år – I Afghanistan, Midtøsten, Tschad, Libya og i Adenbukten, i tillegg til løpende og krevende oppdrag her hjemme. Dessuten presiserte hun at Forsvarets personell har vist en nesten selvutslettende lojalitet i oppfølgingen av omstillingsvedtak, stadige nedleggelse, flyttinger og omorganiseringer. Her er en av de avsluttende kommentarene hun hadde:

«Jeg synes å merke en tendens, både i forsvarsledelsen og hos regjeringen til å si at «vi er i mål med den største omstillingen». Etter min oppfatning er vi ikke helt i mål. Denne LTP-perioden er starten på en ny periode med til dels store omstillinger, særlig i Luftforsvaret. Uten at vi retter stor oppmerksomhet på hvordan disse prosessene gjennomføres, er risikoen at de forsinkes, ikke går som planlagt eller blir preget av uro. Fasiten vil i alle tilfeller være tapt operativ evne. En krevende balanse mellom nye, nødvendige endringer og behovet for forutsigbarhet og ro i en omstillingstrett organisasjon. Vil bli svært vanskelig, særlig dersom underliggende ubalanser videreføres – åpent eller skjult. Proposisjon 73 bærer navnet «Et forsvar for vår tid». Det er, slik jeg ser det et vel så viktig spørsmål hvordan vi skaper et forsvar for fremtiden».

Nok en gang viste Eriksen Søreide evnen til å formidle sin dype innsikt i Forsvarets organisasjon og utvikling de senere år, og ikke minst utsikten for videre utvikling av Forsvaret. Hun hadde den fullsatte salen i sin hule hånd, og fikk da også ubetinget ros for sitt foredrag, for hun og de fremmøtte gikk til et hyggelig måltid senere på kvelden. Hele foredraget kan leses på Oslo Militære Samfunds hjemmesider: www.oslomilsamfund.no



Ine Marie i OMS med sitt foredrag om Langtidsmeldingen.

Einar Holst Clausen

HEDRET NORSKE STYRKER!



Norwegian Aeromedical Detachment (NAD) har vært i Afghanistan siden 1. april 2008 og har nå returnert til hjemmebase etter å ha vært en viktig bidragsyter i alle disse årene.

Fredag den 9. november ble styrken hedret med en medaljeseremoni ved Gardermoen militære flyplass. Til stede under seremonien var Forsvarsminister Anne- Grete Strøm- Erichsen, Forsvarssjef Harald Sunde, Stabssjef FOH Morten Haga Lunde og Generalinspektør for Luftforsvaret Finn Kristian Hannestad. Forsvarsministeren sa i sin tale blant annet:

“Medaljene dere får i dag befester og fremhever oppdragets legitimitet. De symboliserer en innsats utover det forventede. De er en anerkjennelse til de kvinner og menn som landet ved regjeringen har sendt ut i operasjoner, hvor de i ytterste konsekvens risikerer liv og helse på vegne av den norske befolkning. Jeg vil takke hver og enkelt av dere for innsatsen.”

BFO gratulerer med vel utført oppdrag!

Jimmy B

KJÆRE JUSTISDEPARTEMENT – FÅ UT FINGER'N!

Jeg kan ikke la være å kommentere dagens situasjon for våre tilårskomne SeaKing redningshelikoptere.

Offisersbladet har i flere utgaver de siste årene ropt et varsku. For over tre år siden, var Offisersbladet i Stavanger hos prosjektgruppen som jobber med anskaffelsen av nytt redningshelikopter. Da var det rett rundt hjørnet ble det sagt. Hva skjer??

Nå har den sivile presse også fått opp øynene for den kritiske vedlikeholds-situasjonen, og det er bra.

Bilder av en SeaKing som har nødlandet under redningsoppdrag i Nord, og meldinger om at Forsvaret må leie inn sivile helikoptere til vanvittige summer, da alt for mange av våre redningshelikoptere står inne til vedlikehold og reperasjoner. Det finnes ikke lenger reservedeler, og mye må nyproduseres/spesiallages.

Dette koster enorme summer, og så er vedlikeholdsbudsjettet i 2013 på over 600 millioner kroner! I 2003 kostet det totalt 280 millioner å drifte våre SeaKing helikoptere, i 2013 koster det 1,2 milliarder! I tillegg vet vi at prosjektgruppen/Justisdepartementet har brukt over 170 millioner kroner i utredningsarbeid og konsulenthonorarer! Nok er nok! Pengene renner ut, beredskapen og driftssikkerheten reduseres, og våre teknikere jobber på seg brokk for å holde redningshelikopterflåten i lufta! Skulle tro Justisdepartementet hadde fått nok «pepper» for byråkratisk rot og sendrektighet etter terrorangrepet den 22. juli 2011!?



Einar Holst Clausen

RABATT PÅ FORSIKRING FOR ALLE MEDLEMMER I FP.

SLIK SPARER DU PENGER MED IF-AVTALEN.

Du får mellom 6 og 12 prosent rabatt på forsikringene dine hvis du er If Pluss-kunde. Forutsetningen er at du har minst tre tellende forsikringer hos oss. I tillegg får du som er medlem av FP 10 prosent grupperabatt på de vanligste privatforsikringene dine. Og som om ikke det er nok gir FP deg 5 prosent kontorabatt hvis du har dekning på kontoen ved belastning.

Ta kontakt med forsikringsspesialistene i FP på telefon 21 07 57 10 eller if@fp.no hvis du vil vite mer.

I samarbeid med:

FP

Forsvarets Personellservice



Rolig, vi hjelper deg.

NY BOK - «PÅ VÅRE VEGNE»

Dette er en bok som fører seg inn i en rekke bøker i det siste, som omhandler det å tjenestegjøre i «krigen» i Afghanistan. Men den er likevel helt annerledes. For den er skrevet av Malin Stensønes, som er sivil, men med erfaring som politisk rådgiver under Bondevik-regjeringen. Hun er gift med en yrkesoffiser, og er vel kjent med forsvarspolitikken og forsvarsmiljøet. Stensønes har fått innpass i et hittil svært lukket miljø, nemlig spesialstyrkene (SOF).

I løpet av en to-års periode, møtte hun SOF-personell fra E-tjenesten, Marinejegerkommandoen, Kystjegerkommandoen, Forsvarets spesialstyrker/Hærens Jegerkommando, samt Telemark Bataljon. Hun fikk deres personlige beretninger fra krevende oppdrag og trefninger, om frykt, glede, lojalitet og kameratskap. Overraskende godt skrevet til å være en debutforfatter. Malin Stensønes gir oss ikke bare et unikt innblikk i dette lukkede miljøet, men klarer også å sy dette sammen på en slik måte at vi sitter igjen med en helhetsforståelse etter 10 år med operasjoner i Afghanistan. Dette er likevel «soldatenes» egne fortellinger, godt gjenfortalt av Stensønes! Vi stilte noen få spørsmål til Malin Stensønes:

Hvorfor skrev du denne boken?

Bruk av militærmakt er det mest alvorlige virkemiddel vi har som samfunn og politikere. Er vi villig til å ta det virkemiddelet i bruk, må vi også være villige til å ta konsekvensene - også når de er politisk ubehagelige. Dagens kriger utkjempes langt unna vårt eget territorium. De færreste av oss har forutsetninger for å få forstå hva våre soldater har gjort og vært med på - på våre vegne. Det gir oss mange utfordringer - men ikke noe mindre ansvar. I dette ligger min begrunnelse for å skrive.

Har det vært en fordel at du tidligere har vært politisk rådgiver under Bondevik-regjeringen?

Mitt kjennskap til Forsvaret og internasjonale militære operasjoner går tilbake til Bondevik I-regjeringen. Da terminerte vi engasjementet vårt i Libanon og jeg var med på oppskaleringen av det som ble krigen i Kosovo og norsk deltagelse. Allerede da opplevde jeg avstanden mellom den politiske retorikken og den operasjonelle militære virkeligheten som stor. Det er her mitt engasjement for soldatene stammer fra.

Ble du redigert, eller «sensurert» i forhold til gradert materiale?

Jeg har ikke opplevd å bli hverken ufrivillig redigert eller "sensurert" i arbeidet med denne boken. Når det gjelder skildringer knyttet særlig til spesialstyrkene har jeg ikke benyttet reelle navn, inngående skildret operasjonsmessige prosedyrer og vært varsom med etterretningsmessige detaljer. Dette er begrensninger knyttet til personellsikkerhet og vil gjelde generelt for alle som skriver fra disse miljøene.

Kommer du til å skrive flere bøker?

Jeg har hatt verdens mest spennende, utfordrende og meningsfulle jobb i snart tre år. Det å jobbe med ord og få lov å formidle på denne måten er et stort privilegium. Samtidig har det vært et svært arbeidskrevende prosjekt, Jeg tror nok derfor jeg skal vente en god stund før jeg foreslår et nytt prosjekt av denne type på hjemmebane.

Boken som er utgitt på Aschehoug Forlag, er på over 330 sider, men har man først begynt å lese, så er det vanskelig å stoppe. Anbefales på det sterkeste.

Einar Holst Clausen



GILS LEDERSKAPSSEMINAR 2012

Fra 7. – 9. november i år ble GILs lederskapsseminar avholdt på Luftkrigsskolen. Tema for seminaret i år var «En reise i fremtidens lederskap».

Nok en gang høster seminaret lovord, og stadig flere finner veien til Trondheim og Luftkrigsskolen. Deltakerne kommer ikke lenger bare fra Luftforsvaret, men også Sjøforsvaret har stilt med deltakere i år. Seminaret har beveget seg gjennom mange spennende foredrag, samt Luftforsvarets festkonsert og Tapas fra Luftkrigsskolens glimrende kjøkken.

I løpet av de tre dagene på seminaret har deltakerne vært innom hva fremtiden vil kreve av godt lederskap, hvordan det skal utøves og om vi skal utdanne, trene og selektere ledere på en annen måte.

På den siste dagen holdt GIL en av de første foredragene, hvor han snakket om fremtidens Luftforsvar. Foredraget lå på et veldig generelt nivå, og generalen unngikk å snakke for mye om starten på omstillingen i Luftforsvaret, og hvordan informasjon har uteblitt. Generalen var også innom åpenhetskulturen i Luftforsvaret. Heldigvis for generalen var det ikke satt av tid til spørsmål, slik at noen kunne ha spurt om f.eks. munnskurven til luftvingssjefene inngikk i denne åpenhetskulturen.

Et annet høydepunkt var da kadettene kunne overrekke en sjekk på nesten 210 000,- til støtteforeningen for kreftsyke barn. Mottakerne var tydelig rørt, og dette beveget også flere i salen.

Ellers har seminaret bydd på dyktige og engasjerende foredragsholdere, kadetter som har gitt av seg selv, og meget fornøyde seminardeltakere. BFO gratulerer LKSK med nok et godt seminar, og ser frem til Luftmaktseminaret på nyåret.

Morten Granhaug
BFOs OTV Midt-Norge



Offisersbladet på Ipad og andre lesebrett!



Fra og med utgave nummer 1 i 2013, tilbyr Offisersbladet alle medlemmer gratis nedlastning av egen Offisersbladet-app. Den kan lastes ned enten i App Store, eller på Google Play.

Følg Offisersbladet inn i fremtiden! Ønsker du ikke å motta papirutgaven, står du fritt til å avbestille denne på «Min side» på www.bfo.no

Som BFO-medlem får du alltid de beste tilbudene, og full valgfrihet.

Den digitale utgaven fungerer selvfølgelig også på din Iphone eller androide mobiler!

NH-90 VISER SEG FREM INTERNASJONALT



Den maritime utstillingen Euronaval 2012 på Le Bourget utenfor Paris i oktober, viste frem det meste av maritimt materiell, da også helikopteret NH-90 NFH. Produzenten Eurocopter viste frem flere av sine helikoptere, som kan brukes ubåtjakt, overflatekrigføring, piratjakt, smuglerjakt, maritime leteaksjoner og rene redningsoppdrag.

NH-90 som Norge er i ferd med å motta til Kystvakta og fregattene, er bygget av NHIndustries (Eurocopter, AgustaWestland og Fokker). Hittil er det bygget 122 NH-90, hvorav 18 i NFH maritim versjon. Frankrike har føyet NH-90 som redningshelikopter i god stund nå, og har i følge Eurocopter meget positive erfaringer så langt.

Einar Holst Clausen

ARBEIDET ER I GANG FOR Å BYGGE NY BRANNSTASJON PÅ BARDUFLOSS

Gravemaskinene fra TP Maskin AS er i gang med grunnarbeidene inne på Bardufoss flystasjon. Finnsnes-firmaet skal legge om veier og føre fram infrastruktur for den nye brannstasjonen som skal bygges nær rullebanen like vest for terminalbygningen. Den gamle brannstasjonen er foreldet og har ikke tilstrekkelig plass til de nye brannbilene som nå er i bruk, ifølge prosjektleder i Forsvarsbygg Tor Arne Fagerheim.

Sommer

Kontrakten til TP Maskin har en verdi på om lag 11 millioner kroner inkludert moms. Deres del av arbeidet skal være ferdig til jul i år og konkurransen om selve bygget blir etter planen lyst ut i februar.

- Vi kommer til å lyse ut oppdraget som en generalentreprise med byggestart til sommeren. Brannstasjonen skal være klar til bruk sommeren 2014, sier Fagerheim.

Bybygget blir vel 2 000 kvadratmeter stort og skal gi rom for de fire brannbilene og noen mindre utrykningskjøretøy. Personellet både fra branntjenesten og den øvrige plasstjenesten vil holde til i den nye stasjonen. Vaskehallen i tilknytning til brannstasjonen vil også bli brukt av plasstjenesten til vedlikehold og opptining av brøyteutstyr. Brannstasjonen har også brannberedskap for det sivile samfunnet i Målselv.



Fornøyd med oppstart for ny brannstasjon på Bardufoss. Fra venstre: Ivar Granheim og Stig Mikkelsen fra brann- rednings- og plasstjenesten, prosjektleder Tor Arne Fagerheim fra Forsvarsbygg og anleggsleder Jan-Einar Nilsen fra TP Maskin AS. Foto: Beate Ingebrigtsen, Forsvarsbygg.

SIKORSKY KAN LEVERE FØRSTE S-92 REDNINGSHELIKOPTER I 2016

Sumburgh, 17. oktober 2012: Sikorsky Aircraft Corporation demonstrerte i oktober redningshelikopteret S-92 for norsk presse ved redningsbasen Sumburgh på Shetland, og begynte med dette den siste etappen for å sikre seg kontrakten på leveranse av nye redningshelikoptre i Norge.

Regjeringen har varslet en intensjon om å signere anskaffelseskontrakt for inntil 16 nye redningshelikoptre i 2013, med leveranse av det første helikopteret i 2016. De nye redningshelikoptrene skal erstatte en aldrende flåte av Sea King-helikoptre, som har utført redningsoppdrag i Norge siden 1973.

- Sikorsky S-92 er et moderne og velprøvd helikopter innenfor søk, redning og andre krevende operasjoner. Med sin historikk på leveranser til avtalt tid, er Sikorsky trygg på at de vil kunne levere innenfor tidsplanen satt av den norske Regjeringen, sier Ivar Eie, direktør for forretningsutvikling i Aircontactgruppen - representant for Sikorsky i Norge.

Sikorsky Aircraft Corporation planlegger å besøke en rekke steder i Norge i løpet av de kommende månedene for å gi lokale interessenter en anledning til å bli bedre kjent med helikopteret og dets egenskaper for søk- og redningsoppdrag. I dag opererer mer enn 40 Sikorsky S-92 helikoptre i Skandinavia, Storbritannia og Irland - hvorav 28 helikoptre i Norge. De norske søk- og redningsheli-koptrene kan dermed benytte vedlikeholdskompetanse, reservedelslagre og treningsfasiliteter i Norge.

- En stor eksisterende tilstedeværelse av S-92-helikoptre i Norge gir lokale synergier, sier Eie.



ROBERT MOOD OM SYRIA OG DEN PÅGÅENDE KONFLIKTEN

Krigsskolens Venner inviterte i november sine medlemmer og andre interesserte til et meget interessant foredrag av Robert Mood. Foredraget ble holdt i Krigsskolens nye skolebygg/aula. Robert Mood tok de

mange fremmøtte gjennom en historisk reise i Syrias tidlige historie, bibelhistorie og islamske historie. Dette for at vi bedre kunne forstå de religiøse motsetninger som har ført landet ut i dagens krise.

Mood fortalte om sitt oppdrag for FN, og de enorme utfordringene de sto overfor når han kom til Syria og etablerte den internasjonale observatørgruppen. Et oppdrag som skulle vise seg å bli en «Mission impossible».

Et meget lærerikt og opplysende foredrag, som bare bekrefter Mood sin dype kunnskap om Midt-Østen, samt hans solide erfaring og tillit innen FN-systemet.



Robert Mood på KS og et lydhørt «publikum».

*Einar Holst Clausen
Foto: Per Olav Apalnes*

Tidenes beste Kystvaktseminar

Som bildet viser kom kystvaktfartøyene til kai i «blåbyen» Sortland i et strålende vær mandag 29. oktober, til årets kystvaktseminar. Og på mandagen lå det derfor endelig igjen til rette for at organisasjonene kunne få avholde sine årsmøter etter at det sist år ikke var avholdt noe kystvaktseminar. Sjef Kystvakta, Flagggkommandør Lars Saunes, kom og åpnet BFO sitt årsmøte.

TEKST OG FOTO:
OTV GUNNAR LIE EIDE

At sjef Kystvakta åpnet årsmøtet ble satt stor pris på av medlemmene, som merket seg sjefens intensjoner om å skape et nytt enhetlig kystvaktmiljø, gjennom å fullføre den omstillingen som er påbegynt. Han sa at det er tre kulturer som nå skal bli til en god kultur og han ba om de ansattes hjelp til å få til denne prosessen på en god måte. Flagggkommandør Lars Saunes bringer med seg en bred, operativ kompetanse inn i vervet som sjef

Kystvakta og BFO sine medlemmer mener han er den rette til å kunne bidra positivt til utviklingen av en sammenslått og kompakt kystvakt.

På BFO's årsmøte ble Per Ivar Haugen gjenvalgt som ATV/BFO for Kystvakta og Knut Rese ble gjenvalgt som lokalforeningsleder for BFO Kystvakta. Som ATV/BFO for kystvaktens landorganisasjon ble Steinar Henriksen, som trofast har representert BFO i en årrekke, erstattet av Pål Pedersen. I tillegg til dette ble store deler av styret fornyet og en kan være viss på at BFO nå har besatt alle de verv som er helt nødvendig for å

utgjøre et seriøst partsnivå for Kystvakten i tiden som kommer.

BFO's årsmøte drøftet også temaer som avdelingsbefal, befalsordningen og utdannings-systemet, sammenslåing av NOF og BFO samt mulige virkinger av ny ATF. Tirsdag ble brukt til samling av de ansatte hvor disse ble adressert av sjefen og en rekke andre gode forelesere. Det var tydelig at retningen på seminaret var å se på egne rutiner og forbedringspotensialer. En utfordring som fortsatt står, er at mange stillinger står vakant. Så vi får følge med i tiden som kommer om Kystvakten kan klare å få til

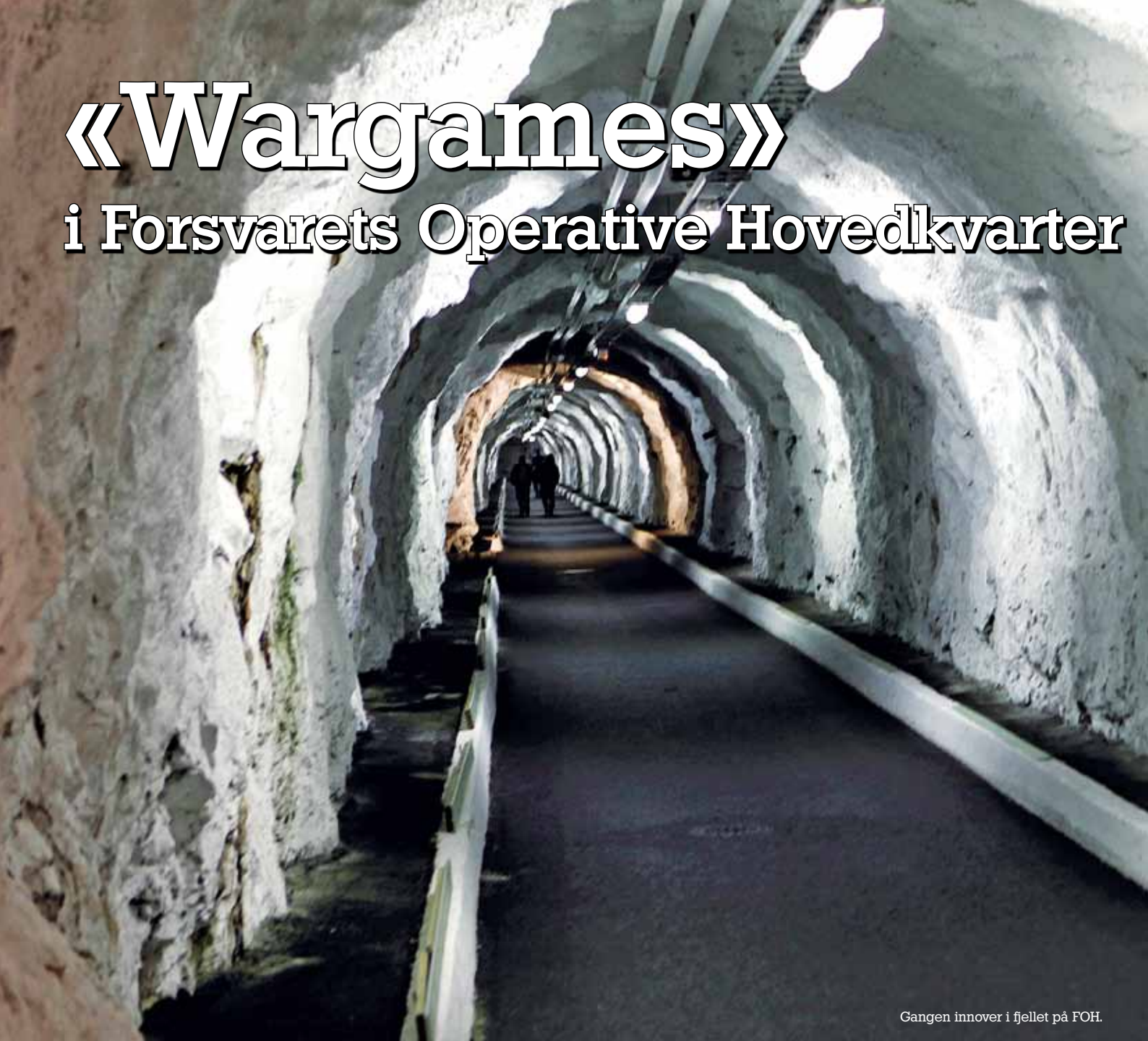
tiltak som kan gjøre det mer attraktivt å søke seg til stillinger i Kystvaktstaben på Sortland. Det er i alle fall ikke tvil om at dette er en interessant og spennende arbeidsplass hvor det aldri er kjedelig og hvor oppdragene har et bredt operativt spenn.

Inntrykket etter to dager er at dette er tidenes beste Kystvaktseminar hvor det fra starten av settes fokus på å faktisk fullføre omstillingen og dermed at Kystvakten kommer styrket ut av prosessen.



Her ankommer Kystvakten til seminar!

«Wargames» i Forsvarets Operative Hovedkvarter



Gangen innover i fjellet på FOH.

Dypt inne i fjellet på Reitan, en god kjøretur fra Bodø, ble øvelse GRAM 12 gjennomført i begynnelsen av november. En øvelse der FOH ble satt på prøve i sin evne til å håndtere episoder, kriser, og væpnet konflikt.

Av EINAR HOLST CLAUSEN

Offisersbladet ble invitert til Bodø og inn i fjellet, for å få et lite innblikk i hvordan sjef FOH, viseadmiral Bruun-Hanssen og hans stabsoffiserer leder operasjoner i Forsvaret. Og få er vel bedre til å guide en lettere klaustrofobisk redaktør inne i fjellanlegget, enn BFO's nytilsatte Områdetillits-

valgte i Midt-Norge, orlogskaptein Hans Petter Myrseth. For han kom nemlig fra en sentral posisjon i nettopp FOH.

Tidlig en fredags morgen startet turen innover i fjellet, gjennom vaktposter, sluser og kilometervis med tunnelganger, før vi kom inn i det aller helligste, rett før morgen-brief og vaktovertagelse. Og overraskelsen ble stor, når jeg kom inn i det store operasjons-

rommet. Det formelig myldret av personell, og hele veggen var tapetsert med store skjermer, som ga detalj-informasjon og status på alle flybevegelser, fartøyer utenfor kysten og bakkestyrker i hele Norge.

Men under øvelse GRAM, ble det kjørt et «dobbeltløp», der det foruten nå-situasjon på skjermene, ble kjørt et svært realistisk øvingsspill med eskalering av

situasjonen, med grensekrenkninger i vårt territorialfarvann, i luften og i landområder, samt terroranslag i Oslo. Imponerende var det da også å se hvordan det med noe ekstern hjelp, flere ganger daglig ble produsert svært så virkelighetsnære «live» nyhets-sendinger, som bygget opp rundt øvings-scenariet under GRAM 12. Det var slett ikke vanskelig å leve seg inn i situasjonen. Og slik



Panoramabilde av operasjonsrommet, tatt fra der som alle skjermene er montert på veggen.



Fra ops rommet i fjellanlegget FOH Reitan.



Sjef FOH viseadmiral Haakon Bruun-Hanssen får full oversikt med sitt moderne ops-rom.

«Øvelse GRAM skal øke evnen i alle kommandoled til å gjennomføre fellesoperasjoner i hele krisespekteret, med hovedvekt på overgang til kollektivt forsvar og væpnet konflikt, inkludert å forberede mottakstøtte fra allierte eller partnerland».

må det nok også være for å få maksimum utbytte for FOH.

Staben og alle de forskjellige enhetene i FOH, koordinerer og arbeider hardt og effektivt for å gi sjefen det riktige beslutningsgrunnlag. Dette for at han kan ta riktige beslutninger på operasjonelt nivå. Og her gjelder det å holde hodet kaldt, når informasjon- og kontinuerlige oppdateringer kommer inn fra FOH's stabsele-

menter fra Hær, Sjø, Luft, HV, Cyber, E-tjenesten/overvåking. I tillegg til dette, gløder kommandolinjene til Forsvarsdepartement, Forsvarsstab, grenstaber, og andre sivile ressurser. Innenfor overvåkingsdomene fikk jeg muligheten til å få en særskilt orientering av sjef overvåkings-senteret kommandørkaptein Olve Bjugg. Han ga en veldig grundig og levende beskrivelse av hvordan

overvåkings-senteret ved hjelp av sine prosesser og tekniske løsninger, produserer et situasjonsbilde som skal gi sjefen og ikke minst hovedkvarteret en visuell fremstilling av virkeligheten utenfor fjellanlegget. I samme anledning fikk jeg også med egne øyne se hvordan eksempelvis taktisk datalink (link 11 og link 16), kan utnyttes som kommunikasjonsbærer slik at viktig sensor-

informasjon bidrar til å bygge dette felles situasjonsbildet.

For en utenforstående virker det nesten uoverkommelig å ha full kontroll. Desto mer beroligende var det å være vitne til en smilende og svært så rolig sjef FOH, som mellom orienteringer, ordregiving og videokonferanser på storskjerm med flere instanser, kom ned fra kommandobroen, og tok seg tid til en hyggelig og

BFOs nye OTV i Midt-Norge, orlogskaptein Hans Petter Myrseth i ett av de to velutstyrte trimrommene på «loftet» i FOH.



TDL manager David Rundhovde og link 16 nettverksdesigner Tor Erik Slette i overvåkingsenteret.



Sjef overvåkingsenteret, kommandørkaptein Olve Bjugg.

uformell prat med sine medarbeidere på «gulvet».

Under den videre omvisningen i fjellanleggets fasiliteter fordelt på flere etasjer, ble jeg imponert over at det er satt av såpass mye plass til store og moderne treningsrom, pauserom, bibliotek med mere. Her er det tydeligvis også tenkt på personellets velferd og velvære. Til og med et lite røykerom på «loftet», som undertegnede satte

pris på. Etter lunsjen i den myldrende fulle matsalen, ble det også tid til en kort prat med Bruun-Hanssen på hans kontor. Jeg møtte en sjef som tydelig setter pris på sine kompetente medarbeidere i hovedkvarteret, og som gjerne sender folk på kurs for ytterligere kompetanseøkning.

På spørsmål om FOH er oppdatert i forhold til nettverksbasert forsvar, svarte Bruun-Hanssen et

klart ja, og at de i følge NATO ligger langt fremme i denne utviklingen. Sammenkoblingen av FOH's systemer utnytter også datamengdene meget effektivt, sa han. Videre bekreftet viseadmiralen sin positive innstilling til de tillitsvalgte, og at et samarbeid med arbeidstagerorganisasjonene er vel så viktig ved eventuelle krisesituasjoner. Avslutningsvis «framsnakket» han det med å

jobbe ved FOH. Her får offiserer satt sine kunnskaper og kompetanse på prøve, samtidig som de videreutvikler seg. Lærekurven kan være bratt, når man blir satt til å løse oppgaver på høyere nivå, men bonusen er at de lærer å se helheten av Forsvarets oppgaver, sa en sjef som foreløpig ikke har noen problemer med rekruttering av personell til Forsvarets Operative Hovedkvarter på Reitan.

Operasjon Uranus



Av TROND SÆTRE

Tyskerne mislyktes med å nå Moskva vinteren 1941, men på vårsiden 1942 hadde de stabilisert fronten. En ny front mot Moskva ville være for forutsigbart, mente Hitler. I stedet ble tyskernes sommeroffensiv i 1942, «Operasjon Blau», satt inn mot det sørlige Russland.

Erobringen av byen Stalingrad (i dag Volgograd) var Hitlers prestisjeprojekt. Byens beliggenhet ved elva Volga gjorde den til en viktig transportrute mellom det kaspiske hav og det nordlige Russland. En befestning her ville dessuten sikre den venstre flanken for tyske invasionsstyrker når de rykket inn i Kaukasus. Hitler ville da også invadere Kaukasus samtidig med Stalingrad. Armégruppe A, under kommando av Ewald von Kleist, skulle rykke sørover mot Kaukasus. Armégruppe B, som var dominert av den sjette armé under ledelse av Friedrich Paulus, skulle rykke fram mot Volga og Stalingrad. Etter mange historikeres mening var dette en feil; Hitler skulle ikke ha delt fronten i to, men heller konsentrert seg om å erobre oljefeltene i Kaukasus først. Da hadde han fratatt den røde hær en viktig ressurs.

19. august ga Paulus ordre om framrykning mot Stalingrad, selv om de ikke nådde byen før 6. september. Byens innbyggere fikk ikke lov til å flykte, fordi Stalin regnet med at soldatene ville kjempe hardere når det sto sivile liv på spill. «Ikke et skritt tilbake» var Stalins ordre, og dette unntaksløse kravet gjaldt ikke bare den overordnede strategien. Soldater som trakk seg tilbake ble truet med henrettelse. Totalt over 13 000 sovjetrussiske soldater skal ha blitt summarisk henrettet for varierende grad av «feighet». Massive luftangrep tok livet av tusener av sivile og ødela store deler av byen før invasionsstyrken var kommet fram. Kampene i byen var i den innledende fasen preget av det tyskeren kalte «Rattenkrieg» (rottekrig), hvor den sovjetiske strategien var å til enhver tid legge seg så tett opp på fiendens frontlinjer som mulig. Slik ble tysk flystøtte og artilleri enten ubrukkelig, eller sto i stor fare for å ramme sine egne.

I mellomtiden ble Georgij Sjukov utnevnt til nestkommanderende for de sovjetiske væpnede styrkene. Sjukov og general Vasiljevskij slo fast at de tyske armégruppene var overstrukket, og at det burde være fullt mulig å omringe tyskerne inne i byen. En viktig del av planen Zjukovs bruk av «masirovka» (bedrag) som strategi. Sovjetstyrkene forflyttet seg bare om natta og opprettholdt streng radiostillhet. Angrepsbroer ble bygget under vann for å unngå å bli oppdaget av tysk luftrekonosering.

Om morgenen den 19. november 1942 igangsatte de sovjetiske styrkene et innledende angrep mot aksemaktenes nordlige flanke. Denne var beskyttet av tyskernes allierte, hovedsakelig ungarske og rumenske armékorps, som ikke var rustet til å stå imot et angrep av

Slaget om Stalingrad blir regnet som historiens blodigste, med et tapstall på nærmere to millioner. Kampene varte fra seinsommeren 1942 til vinteren 1943, men vendepunktet fant sted for temmelig nøyaktig 70 år siden, med igangsettelsen av Operasjon Uranus.

denne størrelsen. Rumensk kavaleri som beskyttet flanken i sør ble knust dagen etterpå, av en tilsvarende sovjetisk offensiv. Hitler hadde ignorert anmodninger om å forsterke flankene rundt Stalingrad, og i stedet konsentrert styrkene i selve byen. Denne feilen kom nå tilbake for å hjemsøke ham. 23. november møttes de to sovjetiske frontene og fullførte beleiringen. Sammen med rumenske og kroatiske avdelinger utgjorde aksemaktenes innesperrede styrker 250 000 mann, mer enn det dobbelte av hva sovjeterne først trodde de hadde fanget.

Fra Hitler fikk Paulus klar ordre om at den sjette armé ikke skulle prøve å bryte ut selv. Ordren var basert delvis på en overbevisning om at Luftwaffe effektivt kunne forsyne sjette armé forsyninger via en luftbro, slik blant annet Göring hevdet. I historisk perspektiv var dette nok en feil. Luftwaffe hadde i utgangspunktet ikke kapasitet til å forsyne en arméstyrke på denne størrelsen, og forsyningene ble hemmet av sovjetiske antiluftskyts, avskjæringer med jagerfly, og dårlig vintervær. De forsyningene og evakueringsene som tyske transportfly greide å bidra med, monnet altfor lite i forhold til behovet. Vinteren var også en fordel for den røde hær; transporten til Stalingrad gikk lettere så snart Volga frøs på.

Armégruppe A var for langt inne i Kaukasus til å hjelpe tyskerne i Stalingrad. I stedet skulle armégruppe Don under ledelse av Erich von Manstein komme sjette armé til unnsetning. Til å begynne med hadde armégruppen framgang da de konfronterte sovjeterne den 12. desember 1942. Men de tyske styrkene var fortsatt strukket for lang. Armégruppe Don befant seg i en farlig posisjon, og julaften 1942 trakk gruppen seg tilbake av overordnede strategiske hensyn. Den sjette armé var overlatt til sin skjebne. Utarmede tyske soldater i Stalingrad fortsatte likevel å kjempe, mest av frykt for den russiske hevnen. Av 91 000 krigsfangene som ble tatt ved den endelige kapitulasjonen i begynnelsen av februar 1943 var det bare et lite mindretall som overlevde krigsfangenskap.

31. januar 1943 overga Paulus seg, bare en dag etter at Hitler hadde utnevnt ham til feltmarskalk i et forsøk på å motivere generalen til å dø med ære. Førers skuffelse var mer enn tydelig: «Paulus sto på terskelen til evig ære, men gjorde en helomvending.» Selv overlevde Paulus både krigen og fangenskap.

Operasjon Uranus var et vendepunkt i slaget om Stalingrad, og således et vendepunkt i hele krigen. Mens Stalin tidligere hadde lagt seg opp i de militære strategiene, overlatt han dette i mer til generalene under kampene i Stalingrad. Samtidig gikk utviklingen i motsatt retning for Nazi-Tyskland; Hitler stolte stadig mindre på sine underordnede og gjorde flest mulig militære beslutninger på egen hånd. I ettertid vet vi hva som fungerte best.

Nordisk veterankonferanse

Norge var i år verts-nasjon for den nordiske veterankonferansen, med i overkant av 230 deltagere og veteraner fra de nordiske land, samt representanter også fra de Baltiske land.

TEKST OG FOTO: EINAR HOLST CLAUSEN

Vertskap for konferansen var Forsvarsdepartementet, i nært samarbeid med Forsvarets Veterantjeneste. Så var det også Forsvarsministeren som åpnet konferansen. Statsråden var tydelig stolt over den satsning som Regjeringen og Forsvaret har stått for i veteransaken. Og her fortjener de begge velfortjent ros.

Konferansen ble avholdt på ærverdige Holmenkollen Park hotell, og var meget profesjonelt lagt opp, med innleide lydteknikere, egen «speaker», i tillegg til generalmajor Robert Mood, som både talte og introduserte enkelte av foredragsholderne. Våre utenlandske gjester var tydelig

imponert over så vel lokalisering, som innhold og profesjonalitet på gjennomføringen av dette store arrangementet.

Varierte innlegg fra en rekke foredragsholderne bidro til at dette ble meget opplysende og lærerikt. Representanter fra ledelsen i så vel FD I og flere andre departementer, Politiet, NAV, Manpower, fremmet sine synspunkter, og kom med lovnader om fortsatt satsning på veteransaken. Og vel så viktig var den gjensidige erfaringsutvekslingen som veteranorganisasjonene og ivaretagelsesapparatet i de andre landene bidro med under konferansen. Nye kontakter ble knyttet, og det ble snakket mye om et utvidet nordisk samarbeid

på veteranoppfølging og ivaretagelse.

Sjefen for Forsvarets Veterantjeneste generalmajor Robert Mood, oppsummerer slik overfor Offisersbladet:

«Først og fremst synes jeg det var gledelig å se at det jobbes hardt og godt i mange ulike miljøer, i de ulike landene. Det er alltid spennende å samle personer med forskjellig kompetanse og bakgrunn – spesielt når vi jobber for felles mål. I dette tilfellet: Hvordan kan og bør vi jobbe for menneskene som har tjenestegjort på våre vegne i utlandet i internasjonale operasjoner? Oppmøtet på konferansen var godt og innleggene var lærerike, men kanskje det aller viktigste er de uformelle kontaktene som ble knyttet.

Interessant og positivt at man på tvers av fagdisipliner og landegrenser ser og vektlegger veteranenes erfaringer og kompetanse som særlig positivt for storsamfunnet. Erfaringer og kompetanse samfunnet må utnytte, men aller først kanskje må bli klar over – og der har vi som jobber med veteraner et ansvar. Det jeg hørte på konferansen var at «veteraner er ressurssterke, kompetente, lagspillere, ledere, reflekterte og erfarne». Dette må vi også vise fram til de som ikke kjenner veteranene like godt. At vi i tillegg skal støtte de som har fått ulike problemer står ikke i motsetning til dette - det er en selvfølge».



Forsvarsdepartementet og Forsvarets Veterantjeneste hadde i samarbeid med Holmenkollen Park hotell laget en flott ramme rundt Nordic Veteran Conference 2012.



Fra venstre psykolog Elsbet Elton og Anne T Skinnarmo fra BUF-etat Hamar, sammen med rådgiver Monica Merethe Ramsund fra FVT



Thomas Nystad og hans kone Caroline ga forsamlingen noe å tenke på.



Cesilia Karlsson Kabaca (til høyre) er daglig leder i veteranstøtte-organisasjonen Invidzonen i Sverige.

Veterankonferanse med fokus på familien

I forlengelsen av den Nordiske veterankonferansen i Oslo tidligere i november, arrangerte Forsvarets Veterantjeneste i slutten av november, en to dagers konferanse på Kielfergen, med fokus på familien og pårørende.

TEKST & FOTO: EINAR HOLST CLAUSEN

Sjefen for Forsvarets Veterantjeneste (FVT) generalmajor Robert Mood åpnet konferansen, og presiserte viktigheten av det gode veteranarbeidet, og ikke minst ivaretagelsen av de som er igjen hjemme. Han pekte også på den utfordringen som veteranene står overfor når de kommer hjem «programmert» til krigstjeneste, og igjen skal bli en del av et rolig familieliv. Mange krigsveteraner sliter med å «komme helt hjem» som generalen sa, før han spurtet av båten til neste møte.

Oberstløytnant Roger Hølmers fra FVT, hadde ansvaret for gjennomføringen av selve konferansen, som også er et ledd i NORDEFCO samarbeidet mellom Norge og Sverige. Danmark er på vei inn i dette samarbeidet, og Hølmers håper at Finland også snart blir med på laget, selv om de fortsatt definerer veteraner som de som har deltatt i vinterkrigene. Nærmere 60 mennesker deltok på konferansen, deriblant mange avdelingens familiekoordinatorer, i tillegg til representanter fra forsvarsgrenene

AFA-kontorer, og en rekke foredragsholdere.

Et tankevekkende foredrag fra den unge krigsveteranen løytnant Thomas Nystad og hans kone Caroline, i åpningsfasen, la grunnlaget for god debatt og flere gode erfaringsutvekslinger de to dagene på sjøen. Caroline som selv er utdannet pedagog, og nå tar en master i familierapi, fortalte nemlig åpent og ærlig om de problemene hun slet med når Thomas var i Afghanistan, og ikke minst når hun fikk vite at han var livstruende såret. Vanskelig var også den tøffe perioden etterpå med alvorlige tilbakefall, mange operasjoner og lange sykehusopphold.

Thomas og Caroline er ressurssterke personer som nå reiser rundt med sitt foredrag. De har egen internettside www.amorfati.no der de deler sine erfaringer, forhåpentligvis til hjelp for andre. De er begge opptatt av å formidle budskapet om at man til tross for motgang i livet, med støtte, sterk vilje og egeninnsats, kan lande godt på beina igjen.

Programmet videre på

konferansen var meget variert og lærerikt, men orientering fra blant andre «Prosjekt Østerdalen» som i samarbeid med BUF-etat Hamar, har et lavterskel tilbud for de som trenger det (Forsvaret prioriteres). Det være seg akutte kriser, sorg/tap, samlivsproblem-er etc. Ett eksempel som psykologene Elsbet Elton og Anne T Skinnarmo ga på problematikken var følgende: «Når Knut kommer hjem fra 6 mnd. i intops, så velger han å være mer sosial med dem han var ute sammen med, en med familien sin!».

Veterankoordinator Petra Jäppinen fra svenske Forsvarsmakten, orienterte forsamlingen om status i veteranarbeidet i Sverige, og innrømmet at Norge nok har kommet litt lenger enn Sverige i dette arbeidet. Hun innrømmet at det mange «festtaler» blant militær og politisk ledelse i Sverige, og at familiestøtte enda ikke er tilstrekkelig prioritert.

Men Sverige har solide støttepillere i veteranarbeidet. Blant andre de ideelle organisasjonene Soldathemsförbundet, som har profesjonelle medarbeidere/

terapeuter, og Invidzonen, som i startfasen hadde kun frivillige, som på mellommenneskelig nivå hjalp veteranene og deres familie. De har et utrolig godt tilbud til veteranene og deres familier, og en flott webside: www.invidzonen.se med aktiviteter, chat-sider med mere. Og nå har Forsvarsmakten gått inn med økonomisk støtte også til dem, og dermed kan flere ansettes på heltid med veteranarbeid.

Løytnant Thomas Willard fra Bæreia Veteransenter fikk på konferansens siste dag god anledning til å reklamere for det gode veteran/familietilbudet de har på Kongsvinger, og AFA-kontorene i Hær (oblt Moen), Sjø (OK Ø Gundersen)- og Luftforsvaret (Ann H Østby) orienterte om veteranoppfølgingen i respektive forsvarsgrener. Skal jeg plukke et moment fra disse orienteringene, så er det at Sjøforsvaret velger å fokusere på det de kaller tjenestemannens «bortetid» fra sin familie, enten det er i intops eller på seilas i månedsvis. Hva er egentlig en veteran?

Beholde fremfor å rekr



-Sjøforsvaret forvalter sitt kompetansepersonell som en full sjømann forvalter sin hyre.

Av LØYTNANT KIM AASLAND,
SJØFORSVARET

Gjennom flerårig utdanning på Sjøforsvarets skoler og en rekke kurspakker hos treningssenteret, kan man slå fast at det er brukt store beløp for å skape en kompetent offiser. Denne kunnskapsrike personen er Sjøforsvarets verdi og må forvaltes på riktig måte. I dag er gjennomsnittstiden til en Sjøkrigsskoleutdannet offiser ned mot 5 år om bord før han slutter eller går i land. Jeg skal i denne artikkelen redegjøre for noen konkrete tiltak som bør iverksettes for å beholde personell på fartøyene.

En ond spiral

Generalinspektøren skriver i sitt nyhetsbrev om personellsituasjonen i Sjøforsvaret, at vi må leve med at vårt personell er ettertraktet og vil forsvinne til det sivile næringslivet. Denne holdningen mener jeg vi ikke kan stå fast ved. Så lett kan vi ikke gi opp! Våre offiserer blir ikke «head-hunted», men søker seg vekk på grunn av omstendighetene. Enhver sivil kunnskapsbedrift som opplever en personellflukt av ansatte, ville slått alarm og iverksatt umiddelbare tiltak for å snu situasjonen og holde på sine ansatte. Hvis ikke går selskapet til slutt konkurs. I Sjøforsvaret derimot velger vi å besvare problemet

med å rekruttere nye kadetter og øke skolekvotene, selv om vi vet hvorfor våre erfarne offiserer slutter. Vi må derfor ta tak i de faktiske problemene og tette hullet i bunn av skuta før vi fyller på med mer last.

Dagens medarbeidere verdsetter fritid og livskvalitet mer enn bare penger. Det er et grunnleggende behov hos den moderne arbeidstaker at det er en balanse mellom arbeid og fritid. Marinen legger ikke opp til å imøtekomme dette grunnleggende behovet med dagens seilingssprogram og arbeidstider. Moderne arbeidstakere søker også utfordringer og mulighet for personlig utvikling. En marineingeniør har i mine øyne svært få muligheter i Sjøforsvaret etter endt sjøtjeneste. Våre ingeniører må derfor se seg etter en ny arbeidsgiver som kan tilby nye utfordringer og muligheter, før det blir for sent.

En livsstil

Å være seilende offiser i Sjøforsvaret er ikke bare en jobb, det er en livsstil. En livsstil som i mine øyne krever mye mer av den enkelte enn de fleste andre yrker i landet. Livsstilen innebærer at offiserene vier hele sin tilværelse til jobben og omstendighetene rundt. Dette er grunnen til at man per i dag bare kan leve ut livsstilen for en periode av livet. Det er ikke forenlig med etablering av familie eller flytting dit samlivspartneren

ønsker. Det er ikke til å komme bort fra at majoriteten av yrkesoffiserene på Haakonssvern er bosatt i Bergen og har en livsleidsager som er fra byen. En turnusordning må derfor på plass, hvis vi ønsker å beholde våre offiserer fra resten av landet. Vi må vedkjenne at vi ikke kan sammenligne et yrkesliv i Sjøforsvaret med en arbeidssituasjon i offshore- og oljeindustrien. Det er likevel riktig at den utdannelsen og erfaringen våre offiserer har, gjør det mulig å bytte jobb på dagen hvis de ønsker det.

Offshore- og oljeindustrien lokker med et lønnsnivå og arbeidsvilkår langt utover det som er normalt. Vi kan dog ikke sette to streker under svaret og si at det er derfor vi mister vårt personell. Folk er svært forskjellige og velger også helt andre bransjer som de opplever som interessante og hvor de føler seg ivaretatt.

Vi satser kun på en hest

Det er på høy tid at vi begynner å anerkjenne flere personellkategorier utover dem med den tradisjonelle Sjøkrigsskolebakgrunnen. Vår "bruk og kast" mentalitet på avdelingsbefal med 15 års fartstid i rederiet må endres. Hvilken annen bedrift er det som avskjeder spesialister innenfor kompetansekrevene fagområder, ved fylte 35 år? Jeg mener at avdelingsbefal bør få tjenestegjøre om bord til de ikke

tilfredsstiller helsekravene eller selv ønsker å gi seg. Dermed blir det opptil den enkelte å velge. Samtidig må vi kunne tilby våre godt skolerte spesialister, innenfor alle bransjer om bord, både langkurs i maritime operasjoner og officersutdannelse gjennom kvalifiseringskurs. På denne måten kan vi bevare deres kompetanse og utvikle dem videre. Da skaper vi tydelige karrieremuligheter og forutsigbarhet for dem som ønsker å fortsette på sjøen, og for dem som søker nye utfordringer. Dette bør også gi dem yrkesoffisers status og like rettigheter som de med Sjøkrigsskolebakgrunn.

Videre må vi innse at det ikke legges til rette for karriere og utfordrende stillinger for våre marineingeniører etter endt sjøtjeneste. En maskinmester eller våpentekniker bør få muligheten til å ta langkurs i maritime operasjoner for dermed å kunne kvalifisere seg til alle avdelingsjefstillinger oppover i hierarkiet. Det er per dags dato kun en håndfull marineingeniører som kommer opp til kommandørnivået ved å følge en smal karrierevei innenfor teknisk bransje. Mange marineingeniører finner derfor veien til det sivile næringslivet hvor de blir avdelingsdirektører og sjef for etter noen år i bedriften. I Marinens operative bransje har vi i senere tid sett store vakanser på nøkkelkompetanse. Spesielt blant

ttre nytt



krigføringsoffiserer på fregattene. Det er et evig jag om å dytte folk oppover i stigen. Jeg mener at skipssjefen bør sitte i stillingen i 5 år istedenfor 2 år. Når det er brukt 19 år på å utdanne skipssjefer, så bør vi virkelig la de få mestre jobben sin før de sendes i land for godt. Er Marinens primærøpp-gave å serieprodusere flaggoffiserer eller beholde sjøfolk og ha operative fartøyer?

Tenke nytt

Systemet må redesignes og vi må være villige til å tenke og gjennomføre nye konsepter.

Turnus er åpenbart en nøkkelfaktor som gjør at Kystvakten har høy gjennomsnittsalder og bevarer kompetansen om bord. Hvorfor søker en maskinmester fra marinen seg over til en 2. maskinist stilling på Kystvakten? Svaret er blant annet en bedre balanse mellom arbeidstid og fritid. Turnusdebatten har Marinen lagt død gjentatte ganger, uten at det har vært utprøvd på en helhjertet måte. På hvilket nivå hadde den kongelige norske marine vært hvis vi hadde klart å beholde våre offiserer og arbeidstakere om bord til de ble 40-50 år? Kompetansenivået hadde vært mangedoblet og kvaliteten hadde vært høy. Næringskjeden om bord hadde vært preget av erfaring og kunnskap, ikke bare altfor tidlige opprykk på grunn av vakante stillinger oppover i stigen.

Seilingsprogrammet må tilpasses en seilingssyklus hvor personellet går like lenge på som av. Eksempelvis vil en øvelse som Cold Response være en arbeidsperiode på 4 uker med 12 timers arbeidstid i døgnet. En uke forberedelse og 3 uker på sjøen. Når besetningen kommer tilbake fra øvelse og er slitne etter en hektisk periode, går de rett ut i avspasering på 4 uker og fartøyet ligger til kai. Med denne seilingssyklusen kan fartøyene seile 126 dager og være på jobb totalt 168 dager i året noe som betyr 2400 arbeidstimer. Det er mange flere dager enn det vi seiler i dag, men samme antall arbeidstimer. Dette systemet gjør også at Marinen til enhver tid har fartøyer på beredskap som kan håndtere oppdrag innen få timer. Til kai må vi derfor ha et «havne-crew» som vedlikeholder, forvalter og klargjør fartøyet til nytt tokt. Dette «crewet» vil ha arbeidsdag fra 8-16 og ta vakt holdet om bord når «Sjø-crewet» er på avspasering. «Havne-crewet» innehar kompetanse og erfaring til å etterse fartøyet, men ønsker av individuelle grunner en 8 til 16 jobb med base i Bergen.

Individuell tilpasning

Personell offiserens rolle er i mine øyne som en manager i en fotballklubb. Laget trenger og fylle forskjellige roller som keeper, midtstopper og spisser for å

kunne fungere. Managerens jobb er å utvikle og forvalte talentet og kompetansen den enkelte innehar. I Sjøforsvaret må vi bli flinkere til å utvikle og forvalte våre medarbeidere. De ansatte er ikke bare brikker i en personellkalbal som må gå opp hvert år. Personelloffiseren må ut på fartøyene og kjenne på pulsen til sine ansatte. Hva kan gjøres for at den enkelte trives bedre, utvikles og presterer bedre om bord? Svaret på dette kan være en pendlerstatus til hun som ikke bor i Bergen eller en karriereplan som den enkelte kan forholde seg til. Muligheten til individuell tilpasning av «karriereløp» er viktig ettersom ikke alle ønsker det samme.

Nylig hadde vi en 1. Maskinist som søkte Sjøforsvarets skoler om å ta en mastergrad på NTNU og heve sin kompetanse som maskiningeniør. Etter avslag på søknaden sluttet han og studerer nå sivilt med jobbtilbud fra andre rederier. Dette er et eksempel på at Marinen må være tilpasningsdyktige og fleksible for offiserenes egne ønsker om individuell utvikling. En utvidet ordning med mulighet for å få dekket mastergradsstudier innenfor ulike fagfelt, er et eksempel på hvordan vi kan beholde personell og satse videre på de vi har.

Behov for en meningsfylt hverdag

Når vi har fått de overnevnte

faktorene på plass, har vi erfarent personell i riktig stilling om bord. Det betyr at vi slipper oppøving til sikkerhetsmønstring og generalmønstring annen hvert år. Vi kan derfor fokusere mest på det vi skal være gode på; suverenitetshendelse og myndighetsutøvelse i nære og fjerne farvann. Med dette utgangspunktet kan vi seile på havet og løse reelle og viktige oppdrag for kongeriket Norge. Det betyr at vi må komme oss vekk fra det tung grodde forvaltningssystemet som tar motet fra de fleste, hvor det krises om reiseregninger, materiellblanketter og lønnsføring. Jeg jobber i Sjøforsvaret fordi jeg elsker å seile og ønsker å ha fokus på det.

Sjøforsvaret kan ikke vinne lønnskrigen, men tilbyr en fornuftig betaling. Det vi derimot kan tilby er Norges mest spennende arbeidsplass, muligheten til å være med på tøffe og unike ting du ikke opplever i det sivile næringsliv. Marinen må samtidig legge opp til en balanse mellom arbeidstid og fritid og erkjenne at ikke alle bor i Bergen. Samtidig må vi minne oss på at vi bidrar til noe større enn bare oss selv og er villige til å forsvare landet i krise og krig. Vi jobber for "alt vi har og alt vi er."



Operativ samtrening

Sjøheimevernet trente sammen med Politiets skarpeste ende i Midt-Norge. Bordingstroppen i Innsatsstyrke Waxwing og Politiets utrykningsenhet ble bedre kjent med hverandres kapasiteter.

Av RUNE HAARSTAD

Det var under treningen til innsatsstyrken at SHV, inviterte med et knippe operatører fra politiets utrykningsenhet og visepolitimesteren og stabs-sjefen i Sør-Trøndelag.

– Vi i politiet setter stor pris på slike initiativ som dette, der vi kan lære av hverandre og få et bedre innblikk i hvordan begge parter opererer og tenker, sier visepolitimester Marit Johansen.

Kapasiteter som etterspørres

Gjennom mange år har politiet i Trøndelag og HV hatt et tett samarbeid på alle nivå og Heimevernet har deltatt under en rekke leteaksjoner og katastrofeffommer.

– Gjennom Lokal Rednings-sentral (LRS), hvor HV allerede deltar kan vi rekvirere de kapasiteter vi trenger, i den forbindelse er HV helt sentrale, og de kapasitetene som dere også har på sjøsiden føyer seg inn, poengterer Johansen.

Sentral lokal ressurs

Heimevernet har både utstyr, personell og kapasiteter på både sjø- og landsiden og blir sett på som en sentral lokal ressurs under store redningsoperasjoner. Norge har 60 000 anløp av fremmede skip hvert år, og i en krise kan det meget raskt bli et behov for å kontrollere denne skipsfarten. – Det er det kun SHV som har kapasitet til å gjøre i rimelig grad, da vi finnes langs hele kysten, sier Sjefen for SHV-gruppe Nord, orlogskaptein

Jonny Skoglund, som sammen med innsatsstyrke Waxwing tok initiativ til denne samtreeningen med politiet.

– Vi ønsket en arena der vi kunne lære av hverandre, og vise frem hvilke kapasiteter vi kan stille til disposisjon dersom politiet skulle be om støtte, avslutter Skoglund.

De trønderske politifolkene fikk se en bordingsoperatør fra Waxwing med 30 kilo utstyr på kroppen entre SHV Olav Tryggvason.



Sjefen for SHV-gruppe Nord, orlogskaptein Jonny Skoglund, og visepolitimester Marit Johansen fikk et nyttig innblikk i hverandres skarpeste kapasiteter.



Det er nå jobben begynner, når bordingsoperatørene skal søke gjennom hele skipet etter mulig ulovlig last eller personer.

Oscarsborg Garnisons besluttet opprettet!

Fredag 5.oktober 2012 informerte kommandant Oscarsborg Festning, Stein Erik Kirknes, Veteraninspektør general Robert Mood og inviterte gjester at det 7. veterankompagniet i Norge, er besluttet opprettet på Oscarsborg Festning.

Kommandant Major
Stein Erik Kirknes.



Av RAGNAR DAHL

Med Veteraninspektør, General Robert Mood i spissen ble vi i tåkedis, fraktet over til ærverdige Oscarsborg Festning, og på kaia sto kommandanten og tok i mot.

Stein Erik har gjort det til en vane å presentere alle aktørene ute på Oscarsborg, som en viktig del av markedsføringen av Oscarsborg Festning. Det er litt spesielt, når hotelldirektør Monica Nilsen gjennom sin presentasjon av hotell og

konferansemuligheter, etterlyser mer militær tilstedeværelse. For hver uniform som beveger seg på holmene, øker markedsverdien av Oscarsborg som kultur-, konferanse- og overnattingssted.

Et veterankompani er ikke en militær avdeling i Forsvaret og personellet er ikke ansatt i Forsvaret. Veterankompaniet er lokalisert på Oscarsborg Festning, med eget møterom i Forsvarets hus på Nord-Kaholmen. Opprettelsen er godkjent av sjef FAKT. Personellet bærer uniform under oppgaveløsning mv.

Kommandanten inviterer yrkesbefal, reservebefal, og soldater, som har hatt tjeneste i internasjonale operasjoner, ja selv personell som kun har avtjent førstegangstjenesten kan ta kontakt. I Første omgang skal staben, bestående av 5 driftige personer på plass. Ta kontakt å bli med på etableringen, sier kommandant Kirknes, som har tlf nr 474 66 961.

Veteraninspektør Robert Mood, støtter etableringen. Oscarsborg Festning gir et potensiale mht kultur, tradisjon, soldater i et

rollespill, guide, skildervakt gjennom sommeren, seremonielle oppgaver på Oscarsborg og i Drøbak med omegn. Venneforeningen kunne bidra med uniformer fra gamle tider til kulturopplevelser på Oscarsborg. Dette ville gjøre Veterankompaniet til et levende bevis på kultur, samhold og veteranstøtte og Forsvarets Veteranstjeneste skal støtte opp under initiativet for en rask etablering av kompaniet, avsluttet generalen.

Compagnie (OGC)



Fra venstre Major Tor Mathisen, general Dagfinn Danielsen, Kommandant Stein Erik Kirknes, General Robert Mood, Ole Weydal og kaptein Jon Hoel



General Mood inspiserer Veteranrommet i Forsvarets hus på Oscarsborg.



Kommandant Stein Erik Kirknes orienterer om etableringen.

SLAG I SLAG

Historiker Karl Jakob Skarstein studerer og skriver om spennende militære slag. Det siste året har han gitt ut bøker om tre vidt forskjellige slag; Gettysburg 1863, Moskva 1941 og Verdun 1916. For tiden skriver han om Napoleonskrigene.

Av NILS GJERSTAD

Bergen: I oktober kommer han ut med bok om et av de mest blodige slagene i første verdenskrig. Verdun har en viktig symbolsk betydning. Ikke minst for Frankrike, hvor Verdun er selve symbolet på fransk offervilje i krig. - Slaget ved Verdun var på mange måter det mest ekstreme resultatet av den fastlåste skyttergravskrigen på Vestfronten i Første verdenskrig.

Over 300 000 franske og tyske soldater ble drept i et slag som varte i nesten et helt år og endte med at frontlinjene gikk omtrent der de hadde gått da slaget startet, forklarer Skarstein, - Det

var krig på sitt mest umenneskelige, brutale og meningsløse. Samtidig er det en viktig og spennende historie som jeg synes det er viktig å få frem i lyset, forteller Skarstein.

Håpløse omstendigheter

Offiserenes rolle i slaget ved Verdun var i første rekke å gjøre det de kunne for å opprettholde kampmoralen under håpløse omstendigheter ifølge Skarstein. - Kravet om å gå foran som gode eksempler for sine menn førte til store tap blant offiserene. Særlig i den første fasen, da de franske linjene var i ferd med å bryte sammen under voldsomt tysk press, ser vi flere eksempler på

franske offiserer helt opp til obersts rang som var helt fremme i frontlinjene, og mange av dem falt. Dette forteller jeg mye om i boken min. Generalene kommer ofte dårligere ut. De forsøkte forgjeves å finne løsninger på de taktiske problemene skapt av maskingeværer, skyttergraver og piggråd. Michael M. Watts oppsummerer det godt: "Generalene bør ikke i første rekke bebreides for at de mislyktes i å bryte gjennom skyttergravene, men for at de fortsatte å prøve lenge etter at det burde være åpenbart at de ikke kunne lykkes med de gamle metodene."

Fleksible generaler

De gode generalene i slagene ved Moskva, Gettysburg og Verdun var ifølge Skarstein de som var fleksible, villige til å ta risiko, men som samtidig var flinke til å unngå å utsette sine menn for unødige tap. - Ved Moskva er russerne Rokossovskij, Katukov og Leljusjenko kanskje dem som skiller seg mest ut, samtidig som Zjukovs beslutsomhet var svært viktig. På tysk side fantes det antakelig flere offiserer med høy taktisk profesjonalitet og evne til å ta initiativ, slike som Guderian og Eberbach. Ved Gettysburg utmerker Buford, Reynolds og Hancock seg med godt lederskap, mens flere av sørstatshærens



Prøyssiske soldater fra en gjenskaping av slaget i oktober 2010 (Foto: Karl Jakob Skarstein).

beste svikter i avgjørende øyeblikk. Ved Verdun fantes det mindre rom for taktisk brillianse, men flere utmerket seg gjennom standhaftig og tappert lederskap, som de franske oberstene Driant og Pirey.

Norsk offiser i Napoleons-krigene

En av Skarsteins styrker som historiker er å beskrive taktiske operasjoner som utgjør deler av slagene. – Jeg prøver alltid å ta med detaljerte beskrivelser av utvalgte operasjoner for å gi leserne et sterkest mulig inntrykk av hvordan kampene faktisk ble utkjempet. Jeg synes bøker der det bare står at "tyskerne rykket

frem og drev franskmennene tilbake etter harde kamper," er intetsigende. Jeg vil ha frem hvordan franskmennene ble "drevet tilbake" og hvorfor kampene var harde. Jeg vil også vise i størst mulig grad hvordan slaget kan ha fortonet seg for dem som var midt oppe i det. På den måten blir det lettere å forstå hvorfor de tok de valgene de gjorde.

Skarsteins neste prosjekt er en bok om Napoleon og slaget ved Leipzig i 1813. – Leipzig var det desidert største slaget under Napoleonskrigene med over en halv million soldater involvert. Det var her, og ikke ved Waterloo, at store deler av Europa stod

samlet mot Napoleon og påførte ham sitt mest avgjørende nederlag. Også en nordmann var med, Henrik Steffens tjenestegjorde som prøyssisk offiser ved staben til general Blücher. - Napoleon var uten tvil en av tidenes største hærførere, i hvertfall i den første delen av sin karriere. Ved Leipzig var hans evner på hell, men likevel sterkt fryktet av de allierte generalene, forteller Skarstein avslutningsvis. Boken om Leipzig skal komme ut til høsten neste år, til 200-års jubileet for det viktige slaget.

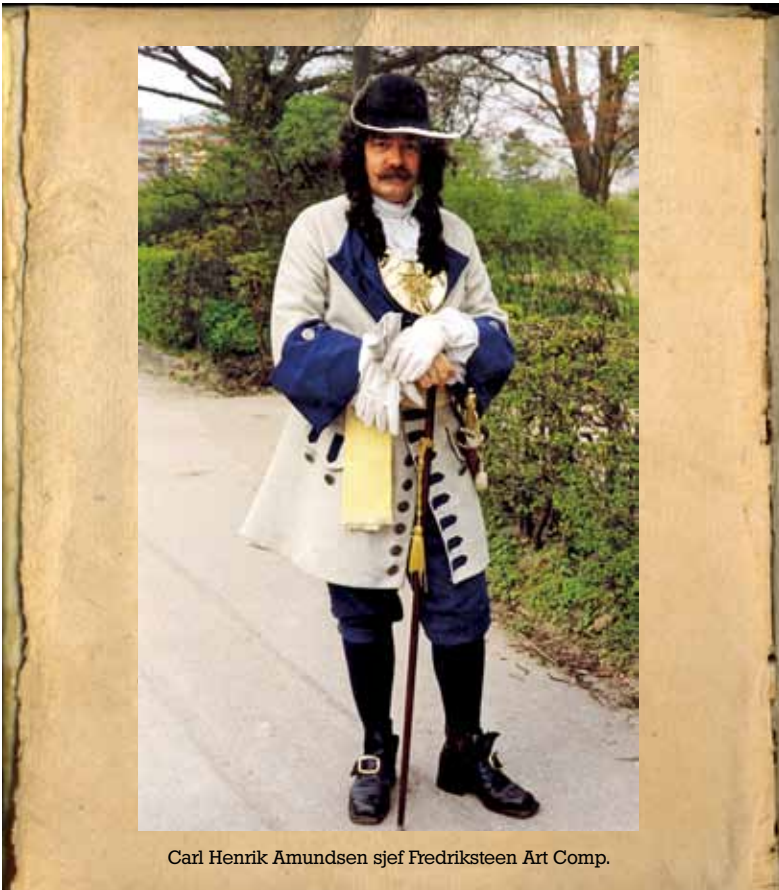


Karl J. Skarstein foran minnesmerket som ble reist i 1913 til hundreårsmarkeringen av slaget ved Leipzig. Bildet er fra 2010 (Foto: privat)



Konger vender tilbake

Historien må formidles, ellers blir den bare en uendelig oppramsing av datoer, personer og hendelser. Kong Frederik IVs Tambourafdeling i Gamlebyen, Fredrikstad har tatt det på dypeste alvor, og lever seg inn i historien. Det setter farge på og lyd i festningen, og gir byen et kongebesøk hvert år.



Carl Henrik Amundsen sjef Fredriksteen Art Comp.



TEKST: CARL HENRIK AMUNDSEN

Dersom du ikke skal gjøre de samme feilene om igjen, må du kjenne din historie, heter det - litt omskrevet. Noen entusiaster rundt om i kongeriket har tatt dette mer bokstavelig enn andre, og lever bokstavelig talt historien om igjen – for å kunne formidle den til andre. Militærhistoriske grupper er i skuddet for tiden, og avdelinger fra så vel 17- som 1800-tallet ser dagens lys i og omkring gamle festningsverk landet rundt.

I Fredrikstad finner vi en gruppe innbitte sivilister som besøkende i Gamlebyen kan treffe iført antrekk fra omkring begynnelsen av 1700-tallet. Den gang var Norge i personalunion med Danmark under den felles konge Frederik IV. Kongens fetter, Carl XII var på krigertog i Europa i håp om å gjenerobre de tapte områdene i nåværende Polen, Ukraina og deler av Russland, men har et midlertidig opphold i Tyrkia. Ludvig den XIV regjerer i Frankrike og preger både, mat, mote, arkitektur og billedkunst over hele Europa. Kaffen og

tobakken er så vidt kommet hit som nytelsesmiddel, mens sjokoladen florerer i finere kretser.

Vanskelig å finne det riktige snittet

Hvordan er så situasjonen akkurat da innenfor vollene i festningsbyen Fredrikstad? Det var det noen som hadde lyst til å finne ut for omkring 15 år siden. Med støtte i kommunens Nærings- og Sysselsettingsavdeling sammen med Kulturavdelingen, ble et prosjekt satt i gang for å utvikle en militærhistorisk avdeling. Den gang var arbeids-

ledigheten høy og muligheten for tiltakspenger gode. Prosjektet begynte derfor å forske på hvordan en soldat fra det Smaalenche Regiment så ut for omkring 300 år siden. Det var vanskelig å dokumentere, og mange feilkilder var i omløp, men etter en rask utviklingsperiode, kunne de første utkastene presenteres, uniformene sys opp etter modell fra intet dårligere enn et gipsstukkatur i taket på ridder-salen på Rosenborg Slott i København. Det var den sikreste kilden.

Armeene på denne tiden var helt avhengig av et sivilt støtte-



Når disse veteranene skal
gjenskepe historien, så gjør
de det ordentlig!

apparat – en marketenteri-avdeling. Derfor var det naturlig at Kong Frederik IVs Tambour-avdeling af 1704 ble stiftet som en familieaktivitet. Barn av soldater var like vanlig som at hustruene var med i felt og i leirområdet for å holde dagliglivets hjul i gang. Derfor rommer avdelingen i dag alle delene i et stående festningsforsvar; offiserer, underoffiserer, fändrich, militært spill som består av trommer, fløyter og trompeter, infanterister, artillerister, marketenteri og "rævadiltere" i form av unger i alle aldere.

Reglement er viktig

Men alle vet at en soldat også må ha et reglement å følge. Derfor ble de første samlede reglement fra 1740 delvis oversatt, og satt ut i virksomhet. Et nesten uforståelig tysk militært språk ble omskrevet, og trenet på til håndgrepene og prosedyrene gjenoppstod og de tyske kommandoene runget mellom veggene i gamlebyen som for 300 år siden.

Med musikk gjennom historien

Dette er avdelingens valgspråk. Og å finne frem til militærmusikken fra denne tiden var et

kapittel for seg selv. I dag er militærmusikk knyttet til janit-sjarmusikken, som historisk sett kommer fra Tyrkia via Østerrike på slutten av 1700-tallet. Men musikk er også kultur, og kultur er makt. Derfor forsvant den Dansk-Norske musikktradisjonen med fløyter og trommer da Norge kom i union med Sverige i 1814. Vi fikk som erstatning de svenske signalene - og marsjene. Fremdeles har vi flere signaler fra den perioden i norsk forsvar og Oscar Borg, vår fremste marsjkomponist, fikk sin utdanning bekostet av den svenske kongen - i

Stockholm – før han begynte sitt virke i Divisjonsmusikken i Fredrikshald.

Å bygge opp et gammelt reportoar

Da Tambouravdelingen skulle utvikle sitt historiske musikk-reportoar, måtte vi igjen tilbake til kildene, og fikk tilgang til den Kongelige Livgardes musikk fra København. Når vi kombinerte det med norsk folkemusikk - særlig trommeslåttspilling som var samlet av Sundvor omkring rett etter forrige århundreskifte - fant vi en solid musikalsk

Det skytes med svartkrutt og bruk av flintstein. Geværene er 100 % korrekte kopier på tidsepoken.



Uniformene er også nøyaktig gjenskapt etter gamle tegninger, og er skreddersydde.



Selv telt- og bivuakplassene er slik det var på 17-1800-tallet.

tradisjon å bygge på. Afdelingens eldste marsj- og musikkstykker er fra 1600-tallet, men vi benytter også noe mer moderne musikk. "Spillet" er veldig fokusert på å formidle et korrekt musikalsk bilde, med egenart og med en historisk korrekt "sound", klang, musikkutvalg og musikkfunksjon; signaler og marsjer, og helt til sist – som under holdning for regimentssjefen. Dette har også resultert i to CD-innspillinger og fungert som referansemateriell

for to hovedoppgaver på universitetsnivå.

Kongen Kommer!

Den siste helgen i mai kommer Kong Frederik IV på besøk igjen – hvert år. Da starter turistse-songen i Gamlebyen i Fredrikstad og i 14 år har Tambourafdelingen avviklet et stort arrangement med opp til nesten 15.000 besøkende innenfor vollene. Da viser man frem en komplett militærleir, har parader i gatene og håndverkere

fra 1700-tallet har deltatt. Kong Frederik IV kommer til byen med seilskute, saluttene ruller, soldatene ekserserer og manøvrerer, mens hurraropene gjaller i gatene igjen som for omkring 300 år siden da kongen kom første gang – den 30. mai 1704.

Omfattende reisevirksomhet:

Tambourafdelingen har deltatt på arrangement innen- og utenlands; Kronprinsparets bryllup, Norsk

Militær Tattoo, Gardens dag, representert Fredrikstad ved flere Konge- og Dronningbesøk, vært seremoniavdeling ved VM for fotball for Døve i Oslo, Krigsskolens 250 års jubileum, Hafenfest i Hamburg, reenactment ved Blenheim Castle - England, Schwedentage i Vismar, Jubileum i Oudenaarde og Stockholm, Tordenskioldsdagene i Fredrikshavn, København i tillegg til mange reiser i Norge helt til Trondheim.

Når kvalitet og service teller



NFF grunnlagt 1963

NFF Norsk Flytteforbund

A-B Flyttebyrå

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



H. Konglevoll Transport AS

Jordalsvegen 42,
5105 Eidsvåg i Bergen
Tel 55259800
Faks 55259898
post@hkonglevoll.no
www.hkonglevoll.no



Hasselberg Transport AS

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



Håkull AS

Stokkamyrveien 22, 4313 Sandnes
Tel 51636060
Faks 5163 6050
flytting@haakull.no
www.haakull.no



Kongstein Transport AS

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



Kristiania Visergutkontor AS

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



Kaarvands Transport

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



Rekdal Transport AS

Breivika Industriv. 41, 6018 Ålesund
Tel 70117900
Faks 70117901
post@rekdal-transport.no
www.rekdaltransport.no



Skullerud Flyttebyrå AS

Hannestadvn 7, 1617 Fredrikstad
Tel 69392000
Faks 69397340
Firmapost@skflytte.no
www.skflytte.no



H K Solberg AS Transport

Boks 4033, 4689 Kristiansand
Tel 38044111
Faks 38044315
post@hk-solberg.no
www.hk-solberg.no



Stavanger Flyttebyrå AS

Dusavikveien 21, 4007 Stavanger
Tel 51530475
Faks 51524907
post@stavangerflyttebyra.no
www.stavangerflyttebyra.no



Svenn's Transport AS

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



Vinjes Transport AS

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



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

NFF Norsk Flytteforbund
– Når kvalitet og service teller

www.flytteforbund.no



Av JOHN BERG, FORSVARSANALYTIKER

US sjømålsmissil



LRASM.

US Navy søker nå en neste generasjon sjømålsmissil, primært mot fremtidige trusler i det vestlige Stillehav (les: Kina). Som vanlig mangler det ikke begrepsrammeverk: Det er US Navy's OASuW (Offensive Anti-Surface Warfare) som er det operative konseptet mot den nye Air-Sea Battle doktrinen definisjon av nye A2/AD (Anti-Access/Area Denial) utfordringer. Man har definert kapasitetsmanglene innen en F2T2EA (Find, Fix, Track, Target, Engage, Assess) "kill chain" der missilet skal inngå, skriver Richard Scott i Jane's International Defence Review. Missilet skal kunne operere med satellittstyring men også delvis eller helt uten satellittstøtte, og med eller uten nettverkstøtte.

Foreløpig arbeides det innenfor et allerede eksisterende LRASM (Long Range Anti-Ship Missile) program der siktemålet er redusert avhengighet av ISR (Intelligence, Surveillance, Reconnaissance), og av nettverk- og satellittstøtte. Dette skal kunne skje inne i elektronisk krigsførings miljø. Autonome styringsalgoritmer skal sette LRASM i stand til å utnytte upresise måldata til å skille ut spesifikke mål i "dense shipping environment" inne i omstridt område.

Fra industrien fikk DARPA (Defence Advanced Research Projects Agency) og ONR (Office

of Naval Research) ni henvendelser og det ble kjørt videre på to vidt forskjellige Lockheed Martin konsepter. Det ene bygde på AGM-158B JASSM-ER (Joint Air-to-Surface Standoff Missile – Extended Range), LRASM-A, mens det andre var et overlyds missil, LRASM-B. En kontrakt er også gått til BAE Systems for en sensorpakke. I januar 2012 ble LRASM-B terminert. Første air-launched test med en "taktisk relevant" LRASM er planlagt for tidlig i 2013. Air-launched IOC (Initial Operative Capability) kan komme i 2016 og ship-launched i 2018.

Storbritannia og Frankrike samarbeider dessuten om en FC ASW (Future Cruise Anti-Ship Weapon) sjømålsmissil, skriver Scott. Han vier også omtale til Kongsbergs NSM/JSM. Det kan synes tvilsomt om noen av disse vil kunne konkurrere seg inn i det amerikanske programmet. US Navy's konsept for operasjoner uten satellitt- og nettverkstøtte synes å forutsette programvare på såpass høyt nivå at USA som vanlig ikke vil dele den med andre, selv ikke sine nærmeste allierte. (Richard Scott, Jane's International Defence Review nov 2012)

JIEDDO etter Afghanistan



Generalløytnant Michael Barbero.

Det amerikanske forsvars JIEDDO (Joint IED [Improved Explosive Devices] Defeat Organisation) har en fremtid også etter Irak og Afghanistan, sier USAs sjef for JIEDDO, general-løytnant Michael Barbero. Han ser også for seg en sterk utvikling over på den sivile sektor: "Hvis vi kan utvikle en (liten og lett) håndholdt sniffer som detekterer ammoniumnitrat, ville det ikke være flott hvis en politikonstabel i

New York også kunne ha en." sier han. Eller en politikonstabel i Oslo, Trondheim eller Bodø, får vi vel tilføye.

Hovedlinjen er fortsatt "pre-detonation" systemer som kan sette militære styrker (eller politi) i stand til å oppdage, desarmere eller sette av IED-er når man selv velger, og ikke være henvist til å la terrorister velge tid og sted. Han nevner blant annet klarering av landingssoner for helikoptre som eksempel, og nevner mikrobølger og rettet energi som mulige midler for å bringe IED-er til å eksplodere.

Et problem er imidlertid at C-IED (Counter-IED) teknologier alltid vil koste uforholdsmessig mye mer enn IED-er. Prisen på C-IED teknologier må ned. For homeland bruk ser general-løytnant Barbero for seg et ustrakt samarbeid mellom forskjellige departementer og etater, i en "whole-of-government" tilnærming. Trolig sikter han her også til finansieringen av den videre utviklingen. I dag har ikke Barbero budsjetter og instruksjoner til å trene annet enn militært personell.

Ikke F-35



F-35 Lightning.

"Dere kommer ikke til å anskaffe F-35-fly." hevdet senator Lindsey O. Graham (Rep., South Carolina) i Las Vegas Review-Journal om virkningene av den mulige, forestående "sequestration", de lovpålagte dramatiske kuttene i blant annet forsvarsbudsjettene som vil inntre automatisk hvis Kongressen ikke kommer frem til en alternativ løsning innen nyttår. "Dere kommer til å beholde F-16-fly og F-15-fly operative i årevis lenger, og dere vil ha færre av dem." ... "Russerne og kineserne selger (bakkebaserte) luftforsvarskapasiteter til nesten hvem som helst som ønsker å kjøpe dem, inkludert nordkoreanerne. Så, hvis du er flyver i en

F-16 eller F-15 fem eller seks år fra nå, er sannsynligheten for at du vil være i fare flerfoldig ganger større. Det er derfor F-35-fly og F-22-fly er så viktige." sa Lindsay.

Den nye sjefen for US Air Force, general Mark A. Welsh III, sa i september til Air Force Times om "sequestration" at "alle moderniseringsprogrammer (vil bli) kraftig påvirket, spesielt noen av nøkkelprogrammene som vi skal stole så mye på gjennom de neste 10 til 20 årene når vi skal prøve å innføre nye kapasiteter som vi trenger. Og jeg tror at salderingspostene vil bli beredskap og modernisering. Det blir forferdelige salderingsposter å skulle håndtere."

Kinas hangarskip



Kinas første hangarskip Liaoning.

Kinas første hangarskip Liaoning, heiste flagget 25. september. Liaoning, 59.439 tonn, er opprinnelig det ex-sovjetiske Kuznetsov-klasse hangarskipet Riga som ble sjøsatt i 1988, omdøpt til Varjag i 1990 og solgt fra Ukraina til Kina for ombygging i 1998. Det ble slept til Kina i 2002.

Ombyggingen ved Dalian Shipbuilding Industry Company (DSIC) tok sin tid. Sjøprøvene begynte 10. august 2011. Etter det som foreligger, er det utført plass- og håndteringstester ombord med Shenyang J-15 kampfly mockups (fullskala modeller). J-15 er en ikke-lisensiert kinesisk versjon av Sukhoi Su-33 Flanker. Slike tester skal også være utført med Changhe Z-8 AEW (Airborne Early Warning) helikoptre. Per høsten 2012 er det uklart om noen J-15 faktisk hadde startet og landet på Liaoning. J-15/Su-33 er et STOBAR (Short Take-off but Arrested Landing [fly som stanses med bukkrok som hefter seg opp i tverrgående wire på dekk]) fly. (Jane's Intelligence Review nov 2012)

“If a man is in need of rescue, an airplane can come in and throw flowers on him, and that’s just about all. But a direct lift aircraft could come in and save his life.”

Igor Sikorsky, 1967



DEN NYE GENERASJONEN REDNINGSHELIKOPTER

Sikorsky S-92, som er prekvalifisert i konkurransen om å bli Norges nye redningshelikopter, er et moderne og velprøvd helikopter innenfor søk, redning og andre krevende oppdrag. S-92 er konstruert for å redde liv. Den har en stor kabin med full ståhøyde og en stor lasterampe som muliggjør rask og enkel inn- og utlasting av utstyr og personell. Helikopteret tilfredsstiller alle de strengeste sikkerhetskravene som er fastsatt av europeiske og amerikanske luftfartsmyndigheter.

S-92 har dokumentert en imponerende driftspålitelighet. Helikopteret benyttes i dag i de nasjonale rednings-tjenestene i blant annet Storbritannia og Irland, og i den norske offshoreindustrien.

Samarbeid med lokale og regionale operatører innen offshoretrafikk og redningstjeneste kan gi store driftsmessige fordeler innenfor områder som vedlikehold, reservedeler og trening av personell.

Sikorsky er en av verdens største helikopterprodusenter, og er kjent for å levere i henhold til avtalt tid, kvalitet og pris. Med dette er Sikorsky S-92 den naturlige arvtakeren etter Sea King i Norge.

Aircontactgruppen

REPRESENTANT FOR SIKORSKY AIRCRAFT CORPORATION

WWW.ACG.NO

SECURING THE FUTURE

- Ammunition
- Rocket Motors
- Shoulder Launched Weapons
- Demilitarization
- Hand Grenades
- Fuzes
- Warheads
- Pyrotechnics
- Gas Generators and Catapults
- Ballistic Devices
- Testing and Services

Nammo

