

OFFISERSBLADET

Tidsskrift for Befalets Fellesorganisasjon

1/24

Sjef Forsvarsstaben
vil teste ut pensjon
på variable tillegg

SIDE 6:

Unrivalled mobility. Proven technology.

The unstoppable Nordic hero

Beowulf, the winner of the U.S. Army's Cold Weather All-Terrain Vehicle program, is the go-anywhere system of choice for arctic environments. Capable of operating in any terrain, whether it's snow, ice, rock, sand, mud or steep mountainous climbs, Beowulf's amphibious capability also allows it to swim in flooded areas or pass obstacles using lakes and coastal waterways. Based on the legendary Bv206 and BvS10 All-Terrain Vehicles, Beowulf is the modern, proven, articulated vehicle for moving personnel and cargo in multiple operational roles under the most remote and harshest conditions.

boesystems.com/Beowulf



@BAESystemsNorge



BAE SYSTEMS

Det koster å ha et forsvar



I denne utgaven setter vi søkelyset på personellsituasjonen i Forsvaret. I løpet av de to siste årene har Forsvaret mistet i overkant av 1500 ansatte, ifølge statistikk fra Forsvarets personell- og vernepliktssenter.

Ved å tittle nærmere på tallene er det urovekkende tegn som viser seg: Det er ikke de som nærmer seg pensjonsalder som finner seg en annen arbeidsgiver enn Forsvaret, det er de unge som har 20-30 år av kunnskap, innsats og forsvarsvilje igjen å gi. Det er bekymringsfullt at ansatte velger å forlate Forsvaret etter så kort tid som tallene viser.

Forsvaret bruker hundretusenvise og i noen tilfeller millioner av kroner på utdanningen av egne ansatte, for så å se at de som skal bære Forsvaret videre slutter og tar med seg den sårt nødvendige kompetansen andre steder.

Det er tilsynelatende en erkjennelse av at det koster å ha et forsvar, det koster å bygge grunnmuren i Forsvaret og fundamentet er personellet. Personellet er Forsvarets viktigste ressurs, har det blitt gjentatt av forsvarssjef til regjering. Antallet som slutter viser at ansatte trolig ikke føler det slik. Det er kanskje dyrt å gi gode konkurransedyktige betingelser for å beholde personellet. Men det kan bli langt mer kostbart å stå uten folk til å forsvare landet, særlig i tid der den sikkerhetspolitiske situasjonen er svært utrygg. Det er en forventning om at hvert enkelt NATO-land skal ta en større del av regningen for å styrke sin egen forsvarsevne. En betydelig styrking av Forsvaret bør likevel ikke presses fram som følge av et krav om å bruke på to prosent av bruttonasjonalprodukt på forsvar.

I stedet bør styrking av Forsvaret komme som et resultat at det erkjennes som en høyst nødvendig investering i egen sikkerhet som bidrar til et bedre forsvar som trygger vår egen sikkerhet og suverenitet.

Hverken nye kampfly eller fregatter har en verdi hvis de står på bakken som følge av for få teknikere eller fartøy ligger til kai som følge av manglende personell. Det er helt elementært, men det må tydeligvis understrekes på nytt og på nytt.

«Vi er nødt til å ta noen kraftige grep for å sikre at vi har den riktige kompetansen og nok personell i årene framover. Vi må beholde personellet, bygge kompetanse og opprettholde den gode rekrutteringen.»

Det sier sjef Forsvarsstaben generalløytnant Ingrid Gjerde til Offisersbladet i denne utgaven. Hun deler bekymringen for at ansatte slutter, og lanserer blant annet et prøveprosjekt for pensjonsopptjening på variable tillegg. Uten å forskuttere er det nok bare starten. Det vanskelig å se for seg at alle forsvarsansatte som øver, seiler og går vakter ikke skal innlemmes i ordningen i løpet av kort tid. Noe annet ville gi svært dårlig stemning, og gode intensjoner vil bli forspilt.

Forsvaret som resten av offentlig sektor står overfor store utfordringer i årene som kommer. Årskullene som kommer er mindre enn de har vært før, og kampen om arbeidskraften har hardnet til. De yngre er kanskje mer bevisste på hva de har å tilby og stiller større krav enn tidligere.

Det må Forsvaret ta innover seg, og det må politikerne ta konsekvensene av hvis de oppriktig ønsker å styrke Forsvaret. Da må rammebetingelsene for å ikle seg uniform bli bedre enn det er i dag.

Øyvind Førland Olsen
redaktør Offisersbladet

1/24

OFFISERSBLADET

Organ for Befalets Fellesorganisasjon

BFO:

Postboks 501 Sentrum
0105 Oslo

Telefon 23 10 02 20

E-post: post@bfo.no

Internett: www.bfo.no

Offisersbladets tilsynskomite:

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

Utgiver:

Dag Stutlien, leder BFO

Ansvarlig Redaktør:

Øyvind Førland Olsen

Redaksjon og

abonnementsavdeling:

Se adresse for BFO

E-post: Offisersbladet@bfo.no

Tlf. abonnementsavdeling: 23 10 02 20

E-post: mona.audne@bfo.no

Tilsluttet Yrkesorganisasjonenes

Sentralforbund-Stat

Følg BFO på:

 facebook.com/befaletsfellesorganisasjon

 x.com/bfok12

 instagram.com/befaletsfellesorganisasjon

 befaletsfellesorganisasjon



Store forventninger til ny langtidsplan



2024 er et viktig år for Forsvaret og derfor også for BFO, og det som gjør det spesielt er utviklingen av Forsvarets langtidsplan (LTP) for perioden 2025-2028. Dette er et avgjørende dokument som setter retningen for Norges forsvar. Den gir retningslinjer for utviklingen av forsvarssektoren, inkludert mål, oppgaver, ambisjonsnivå og økonomiske rammer.

BFO har vært aktiv i prosessen og har ved flere anledninger gitt innspill til utviklingen av langtidsplanen. I møte med forsvarsministeren der han har redegjort for status, kjenner vi igjen våre innspill i beskrivelsen av situasjonen. Vi opplever å ha blitt hørt i prosessen.

Vi har høye forventninger til den kommende langtidsplanen som følge av den endrede sikkerhetssituasjonen i Europa og det grundige arbeidet som er lagt frem i forsvarskommisjonens rapport og Forsvarssjefens fagmilitære råd.

Vi får nå et endelig bevis på om det er politisk evne og vilje til å ta de nødvendige grepene som må til for at vi skal ha et troverdig forsvar med nødvendige kapasiteter og personell i fremtiden.

Begge nevnte dokumenter peker på at Forsvaret i dag er underfinansiert med flere ti-talls milliarder og i tillegg skal Forsvaret vokse i årene som kommer. Det er utfordringer som det må jobbes systematisk med over lang tid, men også utfordringer som vi må finne løsninger på umiddelbart. Jeg tenker her på å beholde personell og kompetanse samt å få på plass incentiver som gjør at personellet ønsker å jobbe lengre i Forsvaret enn det vi ser i dag.

BFO setter alltid personellet i fokus og det har vi også gjort i våre innspill. At personellet er Forsvarets viktigste ressurs har vi hørt ofte, men nå forventer jeg at vi får se tiltak som faktisk viser dette. Forsvarssjefens plan adresserer nettopp personellet denne gangen og viktigheten av at det gjøres konkrete tiltak og settes av tilstrekkelige midler for å beholde personellet.

Vi ser med spenning på det som kommer og statsministeren har allerede varslet den største bevilgningen til Forsvaret siden andre verdenskrig, så forventningene er store.

Nå starter den første vårmåned og det går fort mot lysere tider, kanskje i dobbel forstand. Jeg ønsker dere alle en fin vår. Til dere som skal delta på den store øvelsen Nordic Response 2024 ønsker jeg at dere får en god øvelse med godt utbytte.

Dag Stutlien
leder BFO

Annonsesalg:

E-post: offisersbladet@bfo.no

Mobil: 480 91 607

Grafisk produksjon:

Design: PITBOX AS post@pitbox.no

Trykk: UnitedPress Poligrafija

Bilder:

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



Forside:

Forsvaret rekrutterer godt, men mister for mange ansatte. Pensjon på variable tillegg kan holde flere i Forsvaret, mener Ingrid Gjerde. Foto: Adrian Nielsen.

Redaksjonen avsluttet:

7. mars 2024

(Bekreftet opplag 2. halvår 2022 - 10.500)

Utgivelsesplan 2024:

Nummer	Matr.frist	Utgivelse
Nr 2, juni	27. mai	14. juni
Nr 3, oktober	16. september	4. oktober
Nr 4, desember	25. november	13. desember



22-25

**Vi er kanskje best i
NATO på dette**



62-64

**Kropp er topp
med Jacob**



50-56

**Landmaktens
materiellbehov**

FASTE SAKER

- 4** Redaktørens leder
- 5** BFO leder
- 28** Hva gjør du om ti år?
- 30** Hva skjer?
- 40** KAFO-sidene
- 40** Pensjonssidene
- 48** Offisersquizen
- 58** Meninger: Forsvaret trenger mangfold
- 60** Meninger: Det er ikke orden i rekkene i dagens forsvar
- 62** Kropp er topp med Jacob
- 66** Meninger: Norske uniformer på tysk militært universitet
- 68** Internasjonale nyheter
- 74** Med skråblikk på Forsvaret

ARTIKLER

- 8** Intervju med Ingrid Gjerde
- 14** Mister hundrevis av unge ansatte
- 15** Ikke nok offiserer i 2026
- 16** Intervju med Carina-Therese Vinterdal
- 22** Vi er kanskje best i NATO på dette
- 26** Økt sikkerhetstrussel under Nordic Response
- 50** Materiellnytt
- 70** Vil at Forsvaret kjøper Triton





Nordea

Medlemstilbud på billån fra Nordea

Som medlem av BFO får du et av
Norges beste billån, med rente fra 6,5 %

Søk lån til bil, MC og caravan på
nordea.no/billån

Priseksempel: Eff. rente 8,19 % kr 150.000 o/5 år.
Etableringsgebyr kr 2.000,- Tot. Kr 182.046,-



Ingrid Gjerde vil forhindre at ansatte slutter i Forsvaret. Ett grep kan være pensjonsopptjening på variable tillegg, sier hun. Alle foto: Adrian Nielsen.

Vil teste ut pensjon på variable tillegg

Forsvaret rekrutterer godt, men mister for mange ansatte. Pensjon på variable tillegg kan holde flere i Forsvaret, mener Ingrid Gjerde.



Gjerde mener at det er mulig for Forsvaret å vinne tilbake mange dem som har sluttet. I 2023 sluttet 695 i Forsvaret.

Tekst Øyvind Førland Olsen

– Vi ser at det har vært en jevn økning med de som er i trettiårene. Det er kanskje som er mest bekymringsfullt, sier generalløytnant Gjerde (55).

Sjef Forsvarsstaben har ryddet et vindu i en fulltegnet kalender for Offisersbladet. Hun blar seg gjennom ark og studerer tallene som viser at unge ansatte slutter i Forsvaret. Det er ikke ukjent, ifølge Gjerde. Likefullt er det noe av det som står høyest på dagsorden, å finne tiltakene for å beholde ansatte lenger enn det Forsvaret klarer i dag.

STERK KONKURRANSE OM ANSATTE

I 2023 var det 695 som sluttet før de gikk av med pensjon. I 2022 var antallet som sluttet enda høyere. Brorparten av de som slutter i Forsvaret nå er mellom 25-36 år.

Hvordan vil du beskrive personellsituasjonen i Forsvaret?

– Vi er heldige, og rekrutter svært godt til Forsvaret både blant spesialister og offiserer.

Det er også fortsatt veldig populært å gjennomføre førstegangstjenesten. Vi har et fantastisk utgangspunkt, men vi opplever som resten av samfunnet at det er sterk konkurranse om arbeidskraften.

MÅ GJØRE «KRAFTIGE GREP»

Gjerde sier at Forsvaret har fylt opp personellstrukturen slik den er bestemt å skulle være, ifølge gjeldende langtidsplan for Forsvaret. Dermed har Forsvaret «nok ansatte» ved utgangen av 2023. Det er kanskje vanskelig å forstå med nyhetsoppslag om fartøy som ligger til kai som følge av manglende besetninger, og en arbeidsbelastning som oppleves for krevende av mange i Forsvaret.

– Vi mangler kompetanse på enkelte områder og noen steder er det bekymringsfullt.

Er det et problem for Forsvaret at flere hundre har sluttet de to siste årene?

– Det er noe vi er nødt til å håndtere fordi vi ser «hull» som gjør det vanskelig for en del avdelinger å løse oppdrag og gir stor arbeidsbelastning for de ansatte. Vi er også opptatt av hvordan det vil se ut framover – om to, fem og ti år. Vi er nødt til å ta noen kraftige grep for å sikre at vi har den riktige kompetansen og nok personell i årene framover.

– Vi må beholde personellet, bygge kompetanse og opprettholde den gode rekrutteringen.

«GÅR SÅ DET SUSER»

Ifølge Gjerde er det en stadig hardere

kamp mellom offentlig sektor og næringslivet om å få tak i folk med riktig kompetanse. Det merkes særlig innenfor noen områder og fagfelt i Forsvaret.

– Vi er i den situasjonen blant annet med teknikere, og de som jobber innenfor IKT. Mange ansatte i Forsvaret går til forsvarsindustrien. På grunn av sikkerhetssituasjonen går det så det suser der. Den industrien er også viktig for oss, og jeg forstår at de også må bygge opp når det kreves.

VIL RE-REKRUTTERE ANSATTE

Gjerde mener at det er mulig for Forsvaret å vinne tilbake mange dem som har sluttet. De som har funnet en annen arbeidsgiver har ikke nødvendigvis lukket døra til Forsvaret for godt.

– Hoveddelen av de som slutter mener at jobben i Forsvaret var meningsfull og viktig og gir uttrykk for at det kan være aktuelt å komme tilbake. Det gir jo oss håp om at vi kan få tilbake en del av de vi har utdannet selv og som har gjort en god jobb for oss.

Hvordan skal man klare å re-rekruttere ansatte som ikke oppfattet Forsvaret som attraktivt nok?

- Hvis det er grunnen til at de slutter må vi gjøre noe med årsakene til det. Det kan jo være at de synes pendlerordninger, boliger eller lønn var for dårlige. Da må vi gjøre vi noe med det og om informere om det. Jeg tror at det er veldig viktig at vi holder kontakten med de som er ute av Forsvaret, og viser de hvilke muligheter som finnes. Vi må vise tidligere ansatte, også de som er i permisjon, at vi tenker på dem og verdsetter den kompetansen de opparbeider seg ute.

- Hvis vi ikke klarer å fortelle om alle de spennende utdannings- og jobbmulighetene som finnes, da tror jeg vi mister mange unge vi kunne ha beholdt.

Sterk konkurranse fra sivil sektor er en grunn til at folk slutter. Hvilke andre årsaker er viktige?

- Det handler blant annet om lønnsforhold. Med tanke på utdanningen i Forsvaret har, er lønnen ganske konkurransedyktig. Nå skal det sies at mange jobber veldig mye for den lønna. En annen faktor er å kombinere jobb og familie. Måten Forsvaret opererer, innebærer en del fravær fra hjemmet. Vi har et beordringssystem og en del av personellet vårt må flytte. Det opplevs av flere som krevende, sier Gjerde.

PENSJON OG PILOTPROSJEKT

FFI har kartlagt sluttårsaker i Forsvaret siden

2016. Tallene og informasjonen i undersøkelsene kan hjelpe Forsvaret når de skal prioritere tiltak. Ifølge Gjerde blir det viktig å studere årsakene til at ansatte i Forsvaret slutter. Og de må studeres nøye, sier hun. Da er det større sannsynlighet at Forsvaret treffer med tiltakene.

- Noe av det viktigste for mange er å få en mer stabil lønn og trygghet rundt pensjon. Derfor har vi stor tro på å legge mest mulig av variable tillegg inn i fastlønn (slik at det blir pensjonsgivende journ. anm.). Det er et av områdene lønnsinsentivprosjektet har jobbet med en stund.

Det Gjerde peker på har vært en viktig sak for blant andre Befalets Fellesorganisasjon og andre fagforeninger i en årrekke, nemlig at ATF-tillegg som fartøytjeneste, vakt og øving skal gi opptjening til pensjon.

IKKE HELT I MÅL

Officersbladet har tidligere vist til tilfeller der ansatte i Forsvaret har over halvparten av årsinntekten i såkalte variable tillegg, uten at det fører til en høyere pensjon ved slutten av arbeidslivet.

- Jeg håper og tror vi kan sette i gang et pilotprosjekt hvor vi tester ut dette her i løpet av året for enkelte avdelinger, selv om det ikke er avklart enda sier Gjerde og fortsetter:

- Håpet er at vi kan lykkes med det, og gjøre det for en stor del av våre ansatte. Da vil de få pensjon på variable tillegg. Det vil gi de en bedre forutsigbarhet i lønn. Det vil også føre til at vi blir tvunget til å planlegge bedre for aktiviteten vår. Det tror jeg er riktig og viktig for Forsvaret.

Så det er enkelte grupper da som vil ha opptjening til pensjon på variable tillegg?

- Vi er ikke helt i mål med dette, da dette er noe lønn- og insentivprosjektet fortsatt jobber med, men jeg tro at de kommer til å foreslå det som ett av tiltakene.

MER PENGER I POTTEN

Har Forsvaret selv myndighet til å bestemme at variable tillegg skal gi opptjening til pensjon?

- Det er Stortinget som vedtar pensjon for statsansatte. Det er noen kostnader forbundet med det, og det regnes det på nå, sier Gjerde som tror at det kan bli litt dyrere enn tidligere antatt.

Før har det blitt anslått at pensjon på variable tillegg vil koste rundt 300 millioner kroner hvert år.

- Og om vi har full handlefrihet?, sier Gjerde og tar en pause:

- Dette prosjektet ledes nå av Forsvarsdepartementet (FD), Og jeg opplever at FD, Forsvaret



- Når det blir fortalt at vi har nok folk, da skjønner jeg at folk rister på hodene når de opplever hverdagen som stressende, sier Gjerde.



- Vi må ikke tenke så rigid. Det er viktigere at vi beholder flinke folk og klarer å forespeile dem de mulighetene som ligger i Forsvaret, sier Gjerde

og arbeidstagerorganisasjonene jobber godt sammen for å finne gode løsninger for personalet vårt.

Må man redusere aktiviteten i Forsvaret, eller går det på bekostning av noe annet hvis dette skulle bli en realitet?

- Det er for tidlig å si, men jeg tror vi må legge noe mer penger i potten, sier Gjerde som ikke tror det vil påvirke øvelse- eller aktivitetsnivået i Forsvaret.

VIL GÅ GJENNOM REGELVERK

I denne utgaven av Offisersbladet kan du lese om Carina-Therese Vinterdal som har intervjuet offiserer i Hæren (se side 16). Der pekte offiserene på manglende handlefrihet til å ta beslutninger og stor arbeidsbelastning.

Gjerde mener det er viktig å lytte til unge ansatte som forteller om det som er vanskelig i Forsvaret - og Forsvaret må bli mindre «rigid» i regelverket.

- Vi ønsker å gå gjennom alt av regelverk, alt av særavtaler og se på hvor vi kan gi større handlefrihet. Re-rekruttering er et stjerneeksempel på det hvor vi har hatt folk som har hatt lyst til å begynne i Forsvaret igjen, men vi bruker så lang tid på å vurdere de at de har funnet seg noe annet i mellomtiden. I tillegg til flere utdanningsplasser er det å forenkle muligheten til å komme tilbake noe av det viktigste vi må gjøre.

Begrepet «red to green converter» (røde varselampene blir grønne, journ. anm.), at forståelsen av et problem forandrer seg på vei opp i hierarkiet i Forsvaret, blir nevnt som et problem. Er det en god nok forståelse blant ledelsen hvor «skoen» trykker?

- Jeg tror vi forstår det ganske godt. Jeg snakker en god del med unge kolleger og det de forteller om hverdagen ute er jeg veldig godt kjent med. Vi har mye funksjonelt fravær, og det er mange utlyste stillinger der det er for få søkere. Jeg forstår utålmodigheten ute.

- Samtidig er det sånn at vi har så mange ansatte som det er planlagt at vi skal ha, men vi har de ikke alltid der vi trenger dem. Når det blir fortalt at vi har nok folk, da skjønner jeg at ansatte rister på hodene når de opplever hverdagen som stressende eller at de mangler viktige funksjoner i avdelinger og fartøyer sliter med å ha besetninger oppe.

MISTET TROEN PÅ SYSTEMET

I 2023 publiserte Forsvarets forskningsinstitutt en rapport om de som sluttet eller gikk ut i ulønnet permisjon. Der ble det sett nærmere på hva som var den viktigste grunnen til at ansatte i Forsvaret sluttet i 2021 og 2022, ifølge dem selv. Manglende karrieremuligheter og dårlige lønnsbetingelser ble rangert som de to viktigste årsakene.

Misnøye med personalforvaltningen var den tredje viktigste sluttårsaken.

- Hva tenker du om det?



■ – Vi mangler kompetanse på enkelte områder og noen steder er det bekymringsfullt.

– Det kan være et resultat at vi har tatt ganske store grep med tanke på personalforvaltning og ennå ikke nådd de målsettingene vi har satt oss. Jeg skal ikke konkludere med at det er sann, men tror det er en av grunnene.

14 prosent svarte at de også hadde «mistet troen på systemet».

– Det er litt uklart hva som legges i det, men det opplever jeg som veldig alvorlig og veldig leit. Vi har vært gjennom en periode med mange endringer som har skapt motvilje. Vi må ta folkene våre på alvor; vi må lytte i omstillingsprosesser og ellers, og vi må bli enda bedre med intern kommunikasjon, sier Gjerde.

Det kan jo fort være en del som fortsatt jobber i Forsvaret også har mistet troen på systemet...?

– Vi som arbeidstagere må ha tro på det vi driver med og ser betydningen av oppgavene våre og måten vi gjør det på. Vi skal jo være en organisasjon som trygger den norske

befolkningen. Hvis våre egne ikke tror på det vi gjør da er vi helt ute å kjøre.

– Jeg møter hver dag folk som ønsker seg til Forsvaret eller i Forsvaret som tror på det de gjør, har tro på samfunnsoppdraget og opplever det som en god og meningsfull tjeneste. Heldigvis viser flere av våre målinger blant ansatte at Forsvaret er en god organisasjon å jobbe i, med meningsfylt arbeid og med verdier lik deres egne, sier Gjerde og viser til Forsvarets medarbeiderundersøkelse som viser at nesten sju av ti sier at Forsvaret er en «god organisasjon å arbeide i». – Det er viktig i den sikkerhetspolitiske situasjonen vi er i nå.

MÅ IKKE VÆRE SÅ RIGIDE

Tiden med Gjerde nærmer seg slutten. En ny avtale i kalenderen skal hukes av. Et lite øyeblikk i generalløytnantens karriere som strekker seg tilbake til 1987. Da gikk hun på befalskole. Forsvaret har endret seg, masse. Men noe er fortsatt likt, sier Gjerde

Har du vurdert å slutte i Forsvaret?

– Det var på den tiden da jeg fikk barn. Da hadde jeg jobbet i Infanteribataljonen med et høyt aktivitetsnivå og internasjonal tjeneste, noe jeg synes var superspennende. Da tenkte jeg: «Dette er ikke mulig å kombinere med et familieliv».

– Som godt voksen offiser er jeg opptatt av at vi må fortelle unge kvinner og menn at Forsvaret er mulig å kombinere med et godt familieliv også. Da må vi være mye mer fleksible med tanke på livslange karrierer. Før var det sann, og til en viss grad er det sann fortsatt: Du tar kompanisjefstjenesten på et bestemt sted i karrieren, du tar stabsskolen og mye av den karrierefremmende tjenesten. Det sammenfaller ofte med den perioden man etablerer en familie.

– Vi må ikke tenke så rigid. Det er viktigere at vi beholder flinke folk og klarer å forespeile dem de mulighetene som ligger i Forsvaret.

Mister hundrevis av unge ansatte

Flere hundre slutter i Forsvaret hvert år, viser tall fra Forsvarets personell- og vernepliktssenter.

Tekst Øyvind Førland Olsen

- Dette er alarmerende tall. Tilstrekkelig med personell er helt avgjørende for å gjennomføre en helt nødvendig videre styrking av Forsvaret, uttaler Hårek Elvenes til Offisersbladet.

- Det er en stor utfordring at Forsvaret mister ansatte. Forsvaret trenger flere folk for å løse de store utfordringer vi står overfor i dag, følger forsvarsminister Bjørn Arild Gram (Sp) opp.

695 SOM FORSVANT

I flere artikler har Offisersbladet satt søke-lyset på ansatte som slutter i Forsvaret. Bare

i 2023 var tallet for det som blir omtalt som tilfeldig avgang 695. Det betyr at ansatte slutter før de går av med pensjon. I 2022 var det 826 som forlot Forsvaret ved tilfeldig avgang og tallene fra Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS) viser at det i all hovedsak er ansatte i aldersgruppen 25-36 år som forsvinner.

Prognoser fra Forsvarets forskningsinstitutt viser at Forsvaret vil mangle offiserer om bare to år (les sidesak).

IKKE ATTRAKTIVT NOK

Nestleder i Befalens Fellesorganisasjon, Lars Ullensvang, er bekymret for konsekvensene ved at så mange slutter i Forsvaret.

Det skaper problemer som bare vil vokse seg større med tiden.

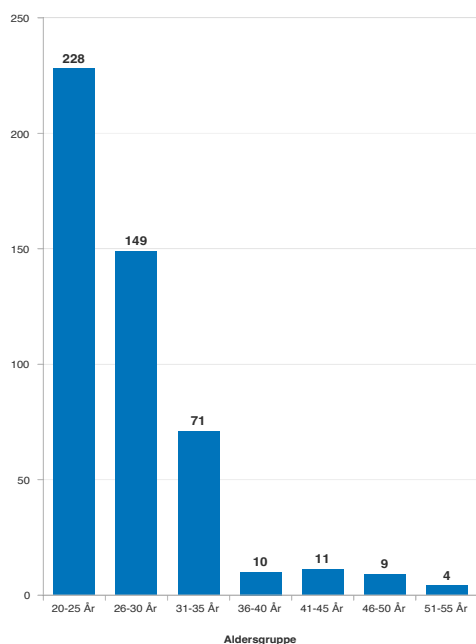
Han viser til at den tilfeldige avgangen bidrar til at belastningen øker på en allerede presset personellsituasjon.

- Antallet som slutter viser at Forsvaret ikke oppleves å være attraktiv nok for å velge en militær karrierevei. Det hjelper derfor lite å rekruttere bra og øke utdanningskapasiteten dersom det ikke nå blir gjort kraftige grep for å beholde det personellet vi har, sier Ullensvang.

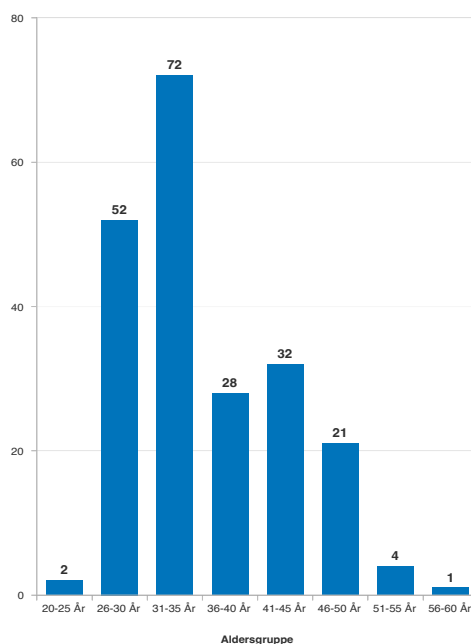
Han er også bekymret for de langsiktige konsekvensene ved personellflukten fra Forsvaret.

Oversikt tilfeldig avgang blant fast militært tilsatte for 2023

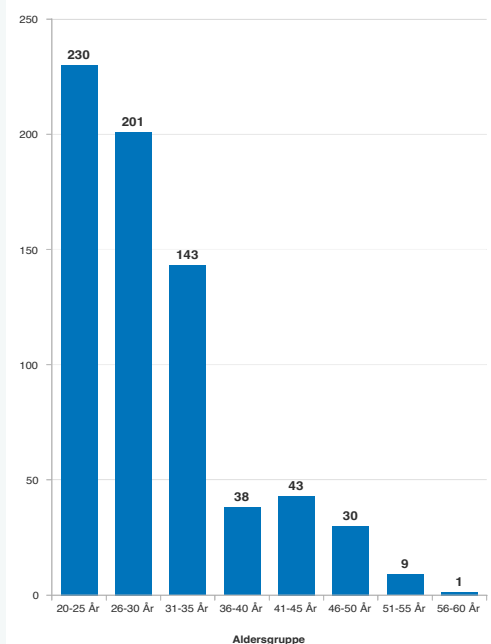
Tilfeldig avgang pr aldersgruppe OR



Tilfeldig avgang pr aldersgruppe OF



Tilfeldig avgang pr aldersgruppe samlet



Tall fra Forsvarets personell- og vernepliktssenter viser at 695 sluttet i 2023.

FFI

Ikke nok offiserer i 2026

Forsvarsanalysen konkluderer at Forsvaret snart mangler ansatte med krigsskoleutdanning.

- Å utdanne en bataljonssjef, eller en sjef på fregatt, tar 20 år. Når vi i dag opplever at det ikke finnes søkere til disse stillingene, er det et tydelig tegn på at strukturen allerede er for liten. Konsekvensene av å mangle alle de vi mister nå vil dermed først bli synlige om flere år, når vi ikke lenger har hverken folk eller kompetanse, sier Ullensvang.

TILTAK FOR Å BEHOLDE FLERE

Offiserbladet har også tatt kontakt med medlemmer av Utenriks- og forsvars-komiteen på Stortinget for å høre hvilke tiltak de mener er viktige for å beholde flere.

- For det første må vi ta bedre vare på folk. Personellet jobber i dag enorme mengder overtid - etter tall fra 2021 jobber så mange som én av fire 140 prosents stilling. Dette sliter ut folk, så vi må få flere inn for å redusere slitasjen på alle, sier Rødt Bjørnar Moxnes.

Han mener at det også må bli opptjening til pensjon på variable tillegg.

- Når staten ikke betaler pensjon for øvelser, vakt, fartøytjeneste, blir de som skal forsvare oss pensjonstapere. En rettferdig og trygg pensjon kan gjøre en yrkeskarriere i Forsvaret mer attraktiv.

Forsvarsminister Gram peker blant annet på tiltak for å heve kvaliteten på bygningsmassen i Forsvaret.

- Dårlig vedlikehold, gammel bygningsmasse og sprenget kapasitet går ut over arbeidsmiljø og livskvalitet.

Gram viser også til at lønn kan være et virkemiddel for å beholde flere.

- Partene er også med på å utrede hvilke muligheter som finnes for forbedringer og alternative løsninger for lønns- og insentivsystemet, inkludert en likere praktisering av lønnsutviklingen på tvers av sektoren.

Les flere saker og reaksjoner på BFO.no

Med forsvarssjef Eirik Kristoffersen på første rad, la Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) fram rapporten Forsvarsanalysen 2024 i februar. Den viser at Forsvaret vil mangle offiserer i nær framtid.

Om to år er det ikke nok offiserer til å dekke behovet for ansatte med krigsskole som eksisterende langtidsplan for Forsvaret legger til grunn, ifølge FFI.

Og utviklingen vil bli synligere senere: «En fremskriving av dagens struktur gitt dagens utdanningsvolum og de historiske sluttratene viser at Forsvaret i 2028 vil ha ca. 500 færre offiserer enn offiserstillinger sammenlignet med personellbanen som ligger til grunn for langtidsplanen», heter det i Forsvarsanalysen.

I RIKTIG REKKEFØLGE

- For Forsvaret blir det ekstra sårbart fordi vi utdanner dem selv. For meg blir det viktigste å lukke det gapet som er beskrevet med tanke på offiserer. Det er det som tar lengst tid. Deretter så er det viktig å legge til rette for bedre fag- og funksjonsutdanning og befalsutdanning for spesialistene våre.

- Og til slutt må vi fylle opp med vernepliktige. Vi må ikke gjøre det i motsatt rekkefølge. Da vil vi fortsatt være i ubalanse, sa forsvarssjef Eirik Kristoffersen under fremleggelsen.

FORSKET PÅ FORSVARET

Kari Røren Strand i FFI har forsket på hvorfor ansatte slutter i Forsvaret. Hun viser til at Forsvaret er vant med å tape spesialister. Der har Forsvaret «trening med avgang», og antallet spesialister som sluttet før var høyere.

Likevel er det krevende å stadig utdanne nye, sier Strand.

- Det sliter likevel på personellet og utdanningsinstitusjonene og drive med kontinuerlig opplæring, sier Strand og peker på at Forsvaret mister kompetanse ved at folk slutter.



Kari Røren Strand er forsker ved Forsvarets forskningsinstitutt.

- Frivillig turnover blant offiserene er mer utfordrende fordi Forsvaret nå står midt i det at de store kullene fra åttitallet går av med pensjon, fortsetter hun.

Hun viser imidlertid til at antallet som slutter eller bytter jobber i sivil sektor er større enn i Forsvaret.

Skal Forsvaret tåle det samme som sivil sektor med antall som slutter?

- Nei, på ingen måte. Når man utdanner eget personell da kan man ikke tåle samme turnover rate som det sivile. Strand mener at Forsvaret kan gjøre flere grep for å beholde ansatte lengre.

- Det handler om å ha en personalpolitikk som tar hensyn til Forsvarets utfordringer: Det handler om hvor Forsvaret er lokalisert, og om utfordringer å kombinere jobb med familieliv og fritid. Ansatte i Forsvaret er også opptatt av karriereutvikling og lønn. Man må ha et lønnsnivå som oppleves anstendig, sier Strand.

– Bekymret for risikoen vi tar

– Hvorfor det skulle komme som en overraskelse at folk slutter nå, det skjønner jeg ikke.

Tekst Øyvind Førland Olsen

Det sier stabsoffiser Carina-Therese Vinterdal (40) som har forsket på hvorfor ansatte vil slutte i Forsvaret.

Hun blar seg fram i en bunke ark som viser tankeskyer, figurer og hel rekke tall. Foran majoren ligger masteroppgaven hun leverte fra seg i 2023 – som ble vurdert til å være den fremste ved Stabsskolen det året. Stabssoffiseren som nå jobber ved Forsvarets kompetansesenter for logistikk og operativ støtte (FKL), undersøkte «turnoverintensjon» blant offiserer i Hæren. Med andre ord, hun så nærmere på hvorfor offiserer i Hæren vurderte å slutte og hvilke begrunnelser som lå bak tanken om å forlate Forsvaret.

Av 22 hun intervjuet, fortalte 16 av dem at de synes det var vanskelig å se for seg Forsvaret som arbeidsgiver i fremtiden.

– Hvor mange av de jeg har intervjuet som har sluttet er jeg usikker på. Jeg tror det er tre. Rundt 28 prosent av offiserene i Hæren var i mars 2023 på aktiv leting etter jobb utenfor Forsvaret, fortsetter Vinterdal.

– Det er klart det er høye tall, men det viktige oppi alt dette er å peke på hvorfor det er blitt sånn, slik at vi kan gjøre noe med det.

MÅ TA TAK

Masteroppgaven om «turnoverintensjon», er ikke den første Vinterdal har levert. Tidligere har hun forsket på hva som motiverer hundespesialister i Forsvaret.

– Jeg har jobbet 20 år i Forsvaret og har hørt misnøye blant kolleger og tidligere kolleger, og jeg har sett at folk har sluttet i Forsvaret. Samtidig ble jeg nysgjerrig på hvorfor det virket å være misforhold mellom statistikk på antall som slutter i Forsvaret, og det inntrykket jeg satt med. Det hadde jeg lyst å se nærmere på, forklarer Vinterdal om arbeidet med masteroppgaven som startet da hun gikk på Stabsskolen 2022.

Nå mener hun det haster med å ta tak i problemene som offiserene hun har intervjuet i oppgaven, har pekt på: Det er et misforhold mellom opplevde jobbkrav og jobbbressursene de har til

rådighet. Ifølge funnene i oppgaven til Vinterdal, kan det føre til at ansatte slutter i Forsvaret.

Info:



Jobbkrav: fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved jobben som krever vedvarende fysisk, kognitiv og/eller følelsesmessig innsats og som derfor assosieres med en psykologisk og/eller fysisk kostnad» [Demerouti et al., 2001, s.501].

Jobbbressurser: «[...] de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspektene ved jobben som har motiverende potensiale og bidrar til å nå jobb-mål og som kan regulere innvirkninger av jobbkrav samtidig som de stimulerer til læring og personlig utvikling» [Demerouti et al., 2001, s.501].



Major Carina-Therese Vinterdal har forsket på hvorfor offiserer i Hæren vurderer å slutte. Hun er bekymret hvilke konsekvenser personellsituasjonen har for Forsvaret.

- Krevende jobber bidrar til jobbengasjement så lenge det finnes jobbressurser for å kunne etterleve de høye jobbkravene. Dersom denne «understøttelsen» uteblir, blir det i overkant belastende, sier Vinterdal.

Ifølge majoren pekte oppgaven i retning av at jobbkravene som stilles oppleves, for krevende. Selv om mye er motiverende i jobben er det ikke tilstrekkelig. De organisatoriske jobbressursene som burde vært der er ikke der, ifølge Vinterdal.

- Høye jobbkrav som ikke støttes av tilstrekkelig jobbressurser kan føre til utbrent-het, svekket jobbengasjement og føre til at man føler seg urettferdig behandlet. Siden turnoverintensjonen blant utvalget var høyt, indikerer det at offiserene ikke er helt fornøyd med arbeidsgiveren sin.

IKKE EN ENKELT ÅRSAK

Ifølge Vinterdal er det er vanskelig å sette fingeren på rotårsaken til hvorfor offiserer i Hæren vurderer å slutte.

«...de dagene hvor offiserene bare klækket hælene sammen og sa til familien at nå reiser vi til Indre Troms i fire år og dere har ikke noe valg... de dagene er over».

Offiser intervjuet i masteroppgaven til Vinterdal

- Uansett hvor mye vi vrir og vender på det så må Forsvaret beholde sine ansatte og ansatte må være trent og rustet for oppgavene som blir pålagt - i fred, krise og krig. Det er her den politiske innsatsen må rettes. Fra mitt perspektiv står vi nå i en situasjon som vi kjenner igjen fra andre sektorer. Det er for høyt ambisjonsnivå, og med dagens bemanning klarer vi ikke å ta igjen etterslepet av oppgaver.

- Det etterslepet har oppstått som en konsekvens av manglende samsvar mellom politiske ambisjoner og evne. Det fører til økt belastning over hele linja.

LITE KOMPETANSE OG ØKT RISIKO

Som en konsekvens av personellsituasjonen var det flere av offiserene som var bekymret

for at det kan føre til økt risiko i Forsvaret, sier Vinterdal.

- Flere av offiserene jeg intervjuet, forteller at de sitter med et enormt ansvar: De har ansvar for å løse oppdrag med personell som ikke har tilstrekkelig utdanning, erfaring - eller begge deler.

- Man tar risiko hele veien fordi man ansetter folk midlertidig - fordi det ikke er nok personell å ta av i Forsvaret med rett kompetanse og erfaring. Og før Hæren dro i gang med lagførerskolen hadde ikke lagførere - som i praksis sitter med ansvaret for de med lavest kunnskap i hele organisasjonen - en tiltenkt utdanning engang. Denne manglende forståelsen synes jeg er noe av det skumleste vi holder på med om dagen.



Flere av offiserene som ble intervjuet i masteroppgaven til Vinterdal ga uttrykk for at arbeidsbelastningen var for stor. Her ser vi soldater i Artilleribataljonen (Foto: Synne Nilsson/Forsvaret).



Tjenesten som venter etter krigsskole blir beskrevet som krevende av offiserer i masteroppgaven til Vinterdal. Her ser vi kandidater ved Forsvarets opptak og seleksjon (Foto: Catharina Molland Dale/Forsvaret).

ETTERLYSER TILTAK

Ifølge Vinterdal har det store konsekvenser at erfarne ansatte med mye kompetanse velger å slutte i Forsvaret. Hun ønsker en erkjennelse av at militær erfaring og utdanning, er vanskelig å erstatte, kanskje vanskeligere enn i andre sektorer som ikke har som målsetting å virke i krise og krig.

- Vi er nødt til å sette inn tiltak. Flere av offiserene forteller i intervjuet at folk får sammenbrudd på jobb som følge av at det er altfor mye å gjøre. Det kan virke som om dette går under «radaren» på et vis. I profesjoner med sterk profesjonsidentitet tar det ofte lang tid med høy belastning på seg selv og familien før de tar valget om å slutte.

- Hvem er det som sitter med løsningene på problemene i Forsvaret?

- For det første må det komme en erkjennelse om at det kreves en viss mengde utdanning for å jobbe i Forsvaret i vår profesjon. Du skal være leder i fred, krise

og krig. Det er krevende, og det må anerkjennes på politisk nivå. Dette vet vi som jobber med dette til daglig meget godt.

- Jeg opplever at utdanningsreformen er et eksempel på at det mangler en erkjennelse av det, sier Vinterdal og sikter til reformen fra 2017 som hadde satt mål av seg «å redusere kostander samtidig som man skulle heve kvaliteten på utdanningen».

- Utdanningsreformen skulle bidra til rett kompetanse på rett plass. Der er vi ikke nå, sier Vinterdal.

LØSNINGEN ER HR-STRATEGI

Ifølge Vinterdal må Forsvarets ledelse og

politikerne på banen for å tilrettelegge for at flere ser for seg å bli værende i Forsvaret.

For å vite hvilke tiltak som må til, må det jobbes systematisk over lengre tid, sier Vinterdal.

- Når man skal utvikle en HR-strategi blir man på lik linje som operasjonsplanlegging, tvunget til å drive selvransaking for deretter å finne de best egnede tiltakene for å adressere problemet man står overfor.

- Deretter må planen formidles, og alle sjefer på alle nivå må kjenne sin plass og hvilken rolle, ansvar og myndighet man har.

II «Grunnen til at jeg innimellom vurderer å slutte er fordi den militære jobben kombinerer ganske dårlig med et liv for øvrig... Det blir ganske altoppslukende»

Offiser intervjuet i masteroppgaven til Vinterdal

II «[Forsvaret og Hæren har] grunnleggende organisatoriske problemer som henger så langt oppe som gjør at jeg kanskje fra mitt nivå så begynner jeg å miste troen på.. ikke det vi driver med på mitt nivå, men organisasjonen i

Offiser intervjuet i masteroppgaven til Vinterdal

Dette er ikke tilfelle nå slik jeg ser det. En HR-strategi skal bidra til å få rett person på rett plass med rammevilkår som bidrar til at de er i stand til å gjøre en god jobb.

Nåværende HR-strategi i Forsvaret (fra 2015) har mange gode målsettinger, men ingen tiltak, sier Vinterdal.

- Jeg tviler dermed på at rolle, ansvar og myndighet er klinkende klart mellom Forsvarsstaben, Forsvarets personell- og vernepliktssenter og de respektive DIFene (driftsavdelinger).

FAMLER I BLINDE

Hun mener at mangelen på en slik prosess kan føre til at Forsvaret famler i blinde når de treffer tiltak. Det er fordi effektene av dem ikke er målbare siden de ikke er operasjonalisert opp mot en HR-strategi med tydelige mål og midler.

- Hvis målet til Forsvaret er å heve kvaliteten på utdanningen slik det ble hevdet, da kan man ikke fjerne lengden på utdanningen.

Er det ikke politisk vilje til å opprettholde nødvendig kvalitet, da får man heller kutte på noe annet. Kanskje antall strukturelementer? En slik uttalelse er helt sikkert kontroversiell, men det koster å opprettholde troverdige militære strukturer, sier hun.

ETTERLYSER AUTONOMI

Ifølge Vinterdal må Forsvaret bli flinkere til å benytte Forsvarets medarbeiderundersøkelse mer systematisk, men det forutsetter at målrettede tiltak er iverksatt.

- Hvilke tiltak ville du ha fremmet, og hvem har ansvaret?

- Forsvarsstaben og Forsvaret personell- og vernepliktssenter (FPVS) må løfte blikket fra forvaltningssporet knyttet til personell, til strategisporet. Det burde vært gjort for lenge siden. Spill DIF-ene gode, gi sjefene autonomi til å løse de problemene de har.

Til politisk nivå; det er faktisk et stort problem at vi har lik «turnoverrate» (antall som slutter) som sivile. Det krever veldig mye å hanke inn militær kompetanse og erfaring. Øk produksjonen av kompetanse og gi utdanningsinstitusjonene forutsetning til dette, og anerkjenn behovet for lagførere-

skolen som per i dag er et initiativ fra Hæren.

- Offiserene du har intervjuet sier at det å jobbe i Forsvaret kan være altoppslukende og går på bekostning av livet utenfor arbeidsplassen...

- Ja, men det er ikke sånn at øvelser svekker jobbengasjementet. Da får du trent med dine kolleger på hva du faktisk skal gjøre. Det er en sterk driver for den indre motivasjonen hos offiserene jeg har intervjuet.

Uten slike arenaer forsvinner essensen av det å jobbe i Forsvaret; å være i stand til å løse oppdrag i fred, krise og krig.

Vinterdals tanker om å beholde personellet

- Forsvaret må utarbeide og jobbe systematisk med en HR-strategi for å avdekke svakheter og styrker ved organiseringen i Forsvaret (mao; redusere jobbkrav som oppleves som negativt og øke jobbbressurser).

- Rolle, ansvar og myndighet mellom DIF-ene (driftsavdelinger), Forsvarets personell- og vernepliktssenter, Forsvarsstaben og Forsvarsdepartementet må avklares. Hvis ikke så blir det fort at man peker på hverandre uten at noe skjer.

- Forsvaret må utdanne flere spesialister og offiserer, vi må anerkjenne Lagførerskolen som Hæren har iverksatt på eget initiativ. Øk antall med militær kompetanse på alle nivå. Ikke bruk stabsskolen som en seleksjonsarena - det burde være selvsagt at stabsoffiserer planlegges inn som elev på stabsskolen.

- Forsvaret må tilby mer fleksibilitet og forutsigbarhet for å begrense de negative konsekvensene av «jobb-hjem privatliv-konflikt»

Forsvaret som organisasjon må fremme konkrete tiltak for å redusere funksjonelt fravær da det går ut over evnen til å løse pålagte oppgaver på en forsvarlig måte. Det handler om å anerkjenne behovet for å beholde gode målbilder i sin primærfunksjon fremfor at de blir sendt for å støtte «andre egne» på oppdukkende behov.

- Ha tillit til ledere, noe som innebærer at blant andre linjeledere må få større autonomi til å løse lokale problemer de kjenner best gjennom brukervennlig fremfor kontrollbasert HR. Når du blir gitt et ansvar, men mangler virkemidlene til å ta beslutninger som er til det beste for avdelingen og personellet, da øker belastningen.

- Vi må gjerne modernisere og effektivisere og jeg forstår at det er nødvendig, men da burde ikke prosessen ende opp med at restoppgaver havner på linjeledere og de operative avdelingene. Sjefenes evne til godt lederskap er heller ikke mirakelmedisinen som kan fikse alt - de trenger verktøy til dette; de trenger faktisk nødvendig lederstøtte.



EUROHEATER

PROFESSIONAL HEATING SOLUTIONS



CanHeat 4D-22 (Tactical)

- Eneste mobile system utviklet for militære avdelinger i USA og Europa med NATO oppsett.
- Trygg og sikker oppvarming uten åpen flamme.
- Ingen karbonmonoksid eller avgasser fra forbrenningen blandes med oppvarmet luft!
- Bærbart og taktisk system med hurtig og enkelt oppsett.
- Børsteløs motor for lang driftstid med få slitedeler.

EQUIPPED WITH
NATO
SYSTEMS



Euroheater 4D (Military)

- Økonomisk i drift med maksimalt 0,5 liters forbruk i timen på full effekt (4 kw).
- Støtsikker dieseltank med kapasitet på 7,5 liter.
- 14 timers kontinuerlig bruk på full effekt, eller tre døgn på lavest effekt (1 kw).
- Drives med diesel, anleggsdiesel, parafin, lampeolje og F-34 militært drivstoff.
- Maskinen krever enten 12V batteri eller 230V strøm for drift av drivstoffpumpe og utblåsningsvifte.

Mobile luftvarmere

Euroheater AS leverer profesjonelle, bærbare luftvarmere i Europa. Produktene er robuste og utviklet for kaldt vær, produsert i Canada siden 2015 og videreutviklet i Norge fra 2023. Euroheater er tilpasset europeisk etterspørsel for fleksible driftsmoduser og kvalitet.

Bruksområder

- Oppvarming av skyttergraver, nærforsvarsstillinger, observasjon og lytteposter.
- Oppvarming av kommandoplasser, lagstelt, troppstelt og deponier, parkerte stridsvogner, kommando utposter, objektsikring, vakt og sikringsområder.
- Oppvarming av sanitetstelt, mobile feltkjøkken, mannskapstelt, tilfluktsrom.

www.euroheater.no



Laget for
nordiske forhold



- Vi er kanskje best i NATO på dette

Oberst Vegard Flom mener NATO-allierte har mye å lære av Norge i forbindelse med operasjoner i kaldt vær.

Forsvaret og norske soldater er noen av de fremste i å operere under vinterforhold og kaldværsoperasjoner, sier sjef for Forsvarets vinterskole Vegard Flom. Her ser vi norske soldater under en vinterøvelse (Foto: Victoria Bergem Thorbjørnsen/Forsvaret)



Flom er både sjef for Forsvarets vinterskole og direktør ved COE – CWO (Foto: Øyvind Førland Olsen/ Offisersbladet).



Været kan snu i løpet av kort tid på vinteren. Det er man nødt til å takle og dra nytte av, forteller Hummelvoll og Flom ved Forsvarets vinterskole (Foto: Forsvaret).

Tekst Øyvind Førland Olsen

– Konsekvensene av å gjøre feil i forbindelse med kaldt vær er store. Du kan pådra deg frost- og kuldeskader og materiellet kan slutte å fungere hvis du ikke mestrer situasjonen eller har forberedt deg for dårlig. Klarer du å gjennomføre operasjoner i arktiske strøk, da kan du gjøre det hvor som helst. Det sier Vegard Flom som er ny sjef for Forsvarets vinterskole.

Det er en stilling den tidligere gardesjefen har besatt i drøyt en måned, siden starten av februar.

Han mener at norske og allierte styrker som har tilbrakt brorparten av vinteren i Troms i forkant av øvelsen Nordic Response, skal være forberedt på det som møter dem under den store øvelsen. Allerede før jul i fjor begynte de første kursene for de allierte slik at kompetente instruktører kunne utdanne egne avdelinger når de kommer til Norge.

MYE Å LÆRE

De allierte forberedelsene kommer blant annet som følge av kunnskapen og treningen som formidles ved Forsvarets vinterskole og NATOs kunnskapsbrønn for kaldværsoperasjoner: Centre of Excellence – Cold Weather Operations (COE – CWO).

– Vi er akkreditert som eneste «Centre of Excellence» i NATO for dette, og vi gjennomfører en rekke kurs for Forsvaret og NATO. I tillegg utvikler vi doktriner og konsept for kaldværsoperasjoner som kommer til nytte for oss og allierte. Det norske Forsvaret har lang kunnskap og ekspertise i å gjennomføre operasjoner i arktiske områder, og vi kanskje best i NATO på dette området, sier Flom som i tillegg til å være sjef for Vinterskolen er direktør i COE – CWO.

Han mener samspillet mellom Forsvarets vinterskole og NATO COE- CWO utnytter kompetansen som finnes i Forsvaret på best mulig måte for våre allierte, som fortsatt har noe å lære av norske soldater i førstegangstjenesten.

– En blir stolt når vi ser at når utenlandske soldater må trekke ned fra fjellet på grunn av dårlig vær, blir våre vernepliktige igjen – fordi de mestrer situasjonen.

OVER HUNDRE ÅR

Forsvarets vinterskole ble etablert i 1923 for 101 år siden. Historien skriver seg likevel enda lenger tilbake med Skyte- og infanterivinterskolen i 1861. Flom peker på at en av de store tragediene i norsk forsvarshistorie synliggjorde betydningen av Forsvarets vinterskole.

– Etter Vassdalen-ulykken fikk vi en større rele-

vans enn tidligere da Forsvaret tok tak i vinter-tjeneste på en bedre måte. Det var helt klart at en sånn ulykke ikke skulle skje igjen, sier Flom om skredulykken da 16 soldater mistet livet 5. mars 1986.

Ifølge Flom er skredkursene og ferdselskurs i skredutsatt terreng to av områdene som vinterskolen har ekspertise i.

– Det handler om å kartlegge hvor det er trygt å bevege seg, hvor man kan rykke fram og når det er lurt å snu, sier Flom som understreker at vinterskolen har en viktig rolle i at øvelsen Nordic Response blir avviklet på en trygg og god måte.

Han viser at det gjøres ved å etablere felles nordiske skredgrupper som jobber med sikkerhet og «daily safety signal» (daglige sikkerhetssignaler med informasjon om forhold som vær, føre og trafikk i øvelsesområdet) til alle deltagerne på øvelsen.

ULIKE FORUTSETNINGER

– Det handler ikke bare om å være til stede og å overleve i kaldt og utfordrende vær. Du må kunne gjennomføre oppdraget og bruke været til din fordel, sier Knut Hummelvoll.

Han sitter foran skjermen mens sola gnistrer



Soldater fra NATO-land har ulike forutsetninger for å kunne håndtere vinterforhold, sier Knut Hummelvoll (Foto: Torbjørn Kjosvold/Forsvaret).

på utsiden av fjellhytta ved Leirvassbu i Jotunheimen rundt 1400 meter over havet hvor han er kursleder for NATO Avalanche Warning Course med seks forskjellige nasjoner som deltakere. Det er nesten for fint vær å drive vintertrening, og det er for fint til å sitte inne. Men det kan snu fort, som utallige på fjelltur med eller uten uniform har opplevd før.

Om noen dager skal major Hummelvoll og flere andre av de ansatte ved Vinterskolen reise nordover for å levere skredvarsler til utenlandske og norske soldater slik at de kan unngå farlig skredterreng.

Det skjer når rundt 20.000 norske og internasjonale soldater gjør vidda og fjellheimen i Troms og Finnmark til sitt operasjonsområde i forbindelse med Nordic Response.

- Det er forskjell på soldater, hvor de kommer fra og hvordan de håndterer været og vinteroperasjoner. En fra Florida har ulik forutsetning sammenlignet med en som er fra Minnesota eller Alaska. Likevel er kompetansen i Norge fremst på dette området. Amerikanerne kjører jo stort sett bil uansett hvor de skal, sier Hummelvoll.

REISER TIL NORGE

Han er en av 22 ved vinterskolen og NATOs kaldværscenter som skal styrke ferdighetene

til allierte soldater i vinterkrig. De gjennomfører kurs innenfor en rekke områder i vinterkrigføring og kaldværsoperasjoner. De sender også rådgivere til operasjonelt nivå både i Norge og i NATO, samt at de har personell til stede i sikkerhetsapparatet rundt øvelsen.

- Noe av det viktigste vi gjør er å utdanne og kurse utenlandske stabsoffiserer. De tar med kunnskapen hjem som instruktører etter å ha blitt sertifisert her. På den måten er det veldig mange som drar nytte av det de har lært. Hummelvoll trekker fram britene som «veldig dyktige» og lærenemme, og soldater fra Øst-Europa er «robuste». Finnene og svenskene er på nivå med norske soldater med tanke på å håndtere vinter og kaldværsoperasjoner.

Ved innlemmelsen av Finland og Sverige i NATO er det store muligheter for et tettere samarbeid, sier han.

- Det har vi alt å vinne på, og vi har allerede god kontakt og samarbeid med «Vinterenheten» i Forsvarsmakten.

ØKT INTERESSE FOR FAGFELTET

Vegard Flom ved Forsvarets vinterskole forteller at Forsvaret og NATO får mye igjen for innsatsen som legges ned ved skolen. Hummelvoll og de ansatte ved vinterskolen gjør en jobb som er svært

Fakta:

Forsvarets vinterskole/Centre of Excellence – Cold Weather Operations

Forsvarets Vinterskole er «dobbelhattet» med NATO Centre of Excellence – Cold Weather Operations.

- Det betyr at skolen har en nasjonal side, og en alliert som jobber integrert og parallelt.
- Forsvarets Vinterskole ble offisielt etablert i 1923, tilhører Hæren og er etablert på Elverum i rammen av Hærens Våpenskole.
- Skolen har 22 ansatte og søker ansatte fra alle grenene i Forsvaret.
- Skolen forvalter nasjonale fagansvar innenfor vintertjeneste og Operasjoner i bratt terreng, samt PR/SERE faget i Hæren. Skolen har akkurat publisert «Vinterbestemmelsen» som regulerer vintertjeneste i Forsvaret.
- Skolen fokuserer på strategisk og operasjonelt nivå i NATO, samt gjennomfører instruktørutdanning av allierte styrker

Kilde: Forsvaret

viktig for Forsvaret, og de får imponerende mye ut av ressursene de har til rådighet, ifølge Flom.

- Det er enorm pågang fra NATO for å komme hit for å lære mer, og vi ser at det er flere allierte som er godt i gang med å etablere strategier for å kunne gjennomføre operasjoner i Arktis, sier Flom.

Han mener betydningen kunnskapen og kompetansen ved Forsvarets vinterskole og Centre of Excellence – Cold Weather Operations, vil bli større framover. - Allerede nå må vi si nei til mange av henvendelsene som kommer til oss, sier Flom.

SPENT SIKKERHETSPOLITISK SITUASJON

Det kommer blant annet som følge av den spente sikkerhetspolitiske situasjonen i etterkant av Russlands invasjonen av Ukraina.

- Russlands økonomiske framtid ligger i Arktis, og det er fortsatt uoverensstemmelser om områder som ligger nært Norge, sier Flom. Han viser til at NATO har styrket sitt arktiske fokus med å etablere et mer komplett JFC (Joint Force Command) Norfolk med ansvarsområdet i nord. - I lys av det har vi sett at ønsket om å komme til Norge, og lære av oss for å få kaldværskompetanse, har økt blant NATO-allierte, sier Flom.

Økt sikkerhetstrussel under Nordic Response

«Nordic Response» er en mindre del i den store NATO-øvelsen «Steadfast Defender». Økt nysgjerrighet fra fiendtlige stater kan komme i farvannet av denne til Trondheimsfjorden. Det skal man være forberedt på mener PST.

Tekst & foto Guri Charlotte Wiggen

Steadfast Defender 24 er den største NATO-øvelsen siden den kalde krigen. Hele 90.000 soldater fra samtlige NATO-land og Sverige deltar i øvelsen som foregår i hele den transatlantiske regionen, mellom fra januar til slutten av mai.

Hensikten er å øve på å utplassere styrker raskt fra hele alliansen, for å forsterke forsvaret av Europa. Øvelsen går fra nord i Barentshavet og helt til sør i Europa.

– Den store NATO-øvelsen gir et mye større perspektiv på hva Nordic Response er, og man må se hvordan det blir i den første fasen i Trøndelag, sier PST-sjef Per Einar Hollum i Trondheim.

ETTERRETNINGSMÅL

Trøndelag er et inntakssted for alliert støttevirksomhet. Man mottar og tar ut operativt utstyr fra de lagrene i Trøndelag, som skal settes opp og fraktes i de ulike operasjonsområdene. Det er en del av selve øvelsen.

– Hva er sikkerhetstrusselen i forbindelse med Nordic Response, spesielt i forhold til Værnes forhåndslagrene og Ørland flyplass?

– Russlands angrepskrig mot Ukraina har skapt en ny sikkerhetspolitisk situasjon som påvirker trusselbildet i Norge. Denne situasjonen har bidratt til å skjerpe trusselen mot Norge som et alliert NATO-land. Nordic Response innbefatter Sverige og Finland, som nå er blitt medlemmer av alliansen. For Russland vil informasjon og oversikt over hvilke kapasiteter og hvilke militærstrategiske endringer denne utvidelsen vil innebærer, være av særlig interesse. For mottak av alliert forsterkningstøtte vil både Værnes, forhåndslagrene og Ørland hovedflystasjon være aktuelle etterretningsmål for å innhente informasjon om disse forholdene.



Per Einar Hollum er sjef for PST i Trøndelag. – Det er viktig at vi har et skjerpet fokus på sikkerhet knyttet til alliert øvingsvirksomhet i Norge, sier han.

INGEN BUFFERSONE

NATO-medlemskapet for Finland og Sverige endrer det geopolitiske bildet, fordi det frem til nå har vært en buffersone mellom NATO og Russland – med Østersjøen, Finland og Sverige. Men den buffersonen er ikke der lenger.

– Dette får noen konsekvenser?

– Det vil medføre militærstrategiske endringer, og som vi må anta er av interesse for blant annet russisk etterretningsvirksomhet.

– Kan du si litt mer om det?

– Russland har et vedvarende etterretningsbehov i Norge som følge av vår grense til dem og som medlem av NATO. Den endrede sikkerhetspolitiske situasjonen har gjort at det bilaterale forholdet mellom vesten og Russland er på et bunnivå. Informasjon om strategiske endringer i NATO og hvordan dette kan utspille seg på bakken vil være av stor interesse for Russland og dermed påvirke

hvordan de kan planlegge og forsvare seg i en eventuell konflikt med NATO. Derfor er det viktig at vi har et skjerpet fokus på sikkerhet knyttet til alliert øvingsvirksomhet i Norge.

– Hvilke tiltak har dere bidratt med i Trøndelag?

– Det viktigste PST Trøndelag gjør inn mot slike øvelser, er å formidle trusselbildet til involverte aktører, slik at de er bedre i stand til å beskytte sine verdier og lukke sårbarheter. Som utgangspunkt for denne formidlingen bruker vi årlig Nasjonal trusselvurdering (NTV 2024) som beskriver hvilke aktører som er forventet å operere i Norge, aktuelle etterretningsmål og hvilke metoder disse aktørene benytter. Vi opplever en økt etterspørsel av dette, etter at den sikkerhetspolitiske situasjonen har blitt mer alvorlig som følge av krigen i Ukraina.

TOTALFORSVARSKONSEPTET

Et sivilmilitært samarbeid er viktig for PST, under tiden der høy-aktuelle etterretningsmål blir kartlagt. Eksempelvis finnes det flere små teknologibedrifter som jobber med lokasjon og undervannsteknologi, med flerbruksverdi til militæret. NTNUs forskningsmiljø er også utsatt i dersom sensitiv informasjon havner i feil hender. Byen omtales som teknologihovedstaden.

Øvelsen Nordic Response får sitt tyngdepunkt i det nordlige Norge, Sverige og Finland og i tilhørende luftrom og havområder. Særlig stor aktivitet blir det på sjøen med over 50 påmeldte ubåter, fregatter, korvetter, hangarskip og ulike amfibiefartøyer. I luften deltar over 100 kampfly, transportfly, maritime overvåkningsfly samt allierte CH43 Super Stallion, Merlin, Cobra og Osprey. På bakken skal tusenvis av soldater forsvare og beskytte nordisk territorium med ulike artillerisystemer, stridsvogner, beltevogner og andre ifølge militære kilder.



KONGSBERG

PRECISION STRIKE

From Air, Land & Sea

Joint Strike Missile

Naval Strike Missile

Selected by:



Protechting People and Planet

www.kongsberg.com

■ – *Selv om det er et mannsdominert miljø i Forsvaret har jeg følt på et samhold som jeg ikke tror du opplever i andre sivile jobber.*



Silje Dalhaug ser ikke for seg å gå med pensjon i Forsvaret. – Jeg synes at det er trist at det bare er grunnlønnen som er pensjonsgivende, sier Dalhaug.

► Hva gjør du om 10 år?

Tekst & foto Øyvind Førland Olsen

Vil forlate Forsvaret før hun blir pensjonist

Silje Dalhaug sier det usikkert om hun jobber i Forsvaret om ti år.

Fakta:

Silje Dalhaug [27]

A7 og løytnant i Luftforsvaret ved 134 Luftving, Rygge flystasjon



- Planen var aldri å gjøre noen karriere i Forsvaret. Jeg skulle i førstegangstjenesten, men hadde ingen idé om hva jeg skulle gjøre etter det. Men jeg trivdes og sendte en åpen søknad der jeg hadde førstegangstjenesten, og fortsatte ved FOH. Jeg ble anbefalt å søke krigsskolen, og jeg kunne ikke takke nei da jeg ble tilbudt skoleplass.

- Det samme gjaldt da jeg kom inn på befalskolen også; «jeg kan ikke takke nei til det».

Dalhaug (27) har nettopp holdt et foredrag under et seminar i regi av Militært Kvinnelig Nettverk. Overfor Offisersbladet forteller hun at det var litt tilfeldigheter som har ført til at hun har vært i Forsvaret i snart ti år. Til forsamlingen i Fanehallen presenterte hun funnene Dalhaug og en medstudent kom fram til da løytnanten var kadett ved Luft-krigsskolen og skrev bacheloroppgave.

Kulturen er viktig

Oppgaven så på likestilling og mer spesifikt «ubevisste fordommer knyttet til kjønn» i Forsvaret. Det er fortsatt litt å jobbe med i Forsvaret, selv med prosjekter som tar for seg språkvask og tiltak for et mer inkluderende forsvar, sier Dalhaug.

- Kulturen og hvordan man blir møtt er viktig.

At man opplever at det er et inkluderende arbeidsmiljø betyr noe. Enkelte synes kanskje det er banalt å henge seg opp i uttrykk som «alle mann», når vi i stedet kunne sagt «alle kvinner og menn», men språk betyr noe.

Et fellesskap

Dalhaug er i Luftforsvaret og jobber som A7 ved 134 Luftving på Rygge flystasjon. Det betyr at hun har et hovedansvar for planlegging og koordinering av øvelser og trening ved luftvingen. Hun sier at en av grunnene til at hun har blitt i Forsvaret er miljøet.

- Selv om det er et mannsdominert miljø i Forsvaret har jeg følt på et samhold som jeg ikke tror du opplever i andre sivile jobber. Man forstår hverandre, og vi står overfor de samme utfordringene.

- Jeg har også mange av vennene mine i Forsvaret, som også gjør at jeg har ønsket å bli værende.

Mentalt og fysisk sliten

Dalhaug forteller at hun var ute av Forsvaret en periode - i ulønna permisjon. Det var en selv-pålagt pause - hvor hun egentlig burde tatt en sykmelding som følge av at påkjenningen på arbeidsplassen var stor, forteller hun.

- Jeg var rett og slett mentalt og fysisk sliten på grunn av det jeg holdt på med før. Jeg trengte virkelig en pause, sier Dalhaug om perioden da hun skulle etablere et fagmiljø for elektronisk krigføring på F-35 ved Ørland flystasjon.

- Jeg kjente på mindre og mindre mestring, og jeg kom på en måte ingen vei og jeg hadde ansvaret for et fagfelt som jeg kan veldig lite om, som er lite utbredt i Forsvaret, forklarer Dalhaug.

Ser etter andre veier

Til tross for at Dalhaug har blitt værende i Forsvaret siden tenårene, ser hun likevel ikke for seg å bli til hun trer ut av arbeidslivet.

Så hvorfor det?

- Jeg har ikke satt meg inn i alle sider ved den nye pensjonsordningen, men det ser jo ikke akkurat lyst ut for oss som jobber i Forsvaret. Jeg synes at det er trist at det bare er grunnlønna som er pensjonsgivende. Jeg har ikke lyst til å være minstepensjonist. Personellpolitikken i Forsvaret har ikke alltid vært så god. Det er også noe som gjør at det ikke frister å bli for lenge i organisasjonen.

- Hva kunne Forsvaret gjort for å beholde flere som deg, i din aldersgruppe?

- Det er flere som har sluttet i Forsvaret, blitt ansatt på nytt i en sivil stilling og får høyere lønn selv om de gjør akkurat den samme jobben. Da er det noe som skurrer...

- Trivsel betyr mye, men når alt kommer til alt, hvis du ikke føler at du får betalt for den jobben og innsatsen du legger ned, når det et punkt hvor du tenker at det kanskje ikke er verdt det lengre.

Dalhaug er også bekymret for at personellsituasjonen svekker Forsvarets evne til å løse oppdrag, og gjennomføre øvelser.

- Da blir vi ikke klar til strid fordi da får vi ikke øvd på det vi skal. Vi blir færre folk, men skal gjøre den samme jobben om ikke mer. Det er mer motiverende å være i en avdeling der du får trent på det du skal være god på.

Omstillings- og tariffbrev 1/2024

Du må endre grad og bytte distinksjoner!

Gyldigheten av tvangskonvertering fra offiser til spesialist

Av forhandlingsleder Grete Thorsby



Grete Thorsby

Tre tidligere offiserer har saksøkt staten og Forsvaret, etter at de ble tvangskonvertert til spesialistkorpset etter innføring av ny ordning for militært tilsatte (OMT). Saken ble behandlet i Oslo tingrett i desember 2023, og hovedspørsmålet som ble stilt var hvorvidt Forsvaret kunne konvertere saksøkerne fra offisersgrader til befalsgrader uten samtykke.

STORTINGET VEDTOK ORDNINGEN

Det er Stortinget som vedtok ordningen, som skulle basere seg på søknad og frivillighet fra arbeidstaker.

Implementeringen startet i 2016 og skulle ha vært avsluttet i 2020. Konvertering fra offiser til spesialist har for de fleste vært frivillig, men 86 yrkestilsatte motsatte seg dette og stilte spørsmål ved det de opplever som tvangskonvertering. Disse utgjør 1,6 % av det totale antallet spesialister. Hovedtyngden av disse er i gradssjiktet OF-2 (etter konvertering OR-7). De som tok saken til retten, har gradene OF-2 og OF-3 (etter konvertering OR-8).

Forsvarssjefen selv sier at det er synd Forsvaret ikke har motivert alle til frivillig konvertering. Han sier videre - «offiserer og spesialister utfyller hverandre og er gjensidig helt avhengige av hverandre. Sammen løser vi oppdrag og tar vare på våre soldater. I det store bildet har denne innføringen gått svært bra. Forsvaret er likevel ennå ikke i mål». For Forsvaret ville det å ikke konvertere de siste 86, innebære at man ikke hadde gjennomført en fullstendig implementering av ordningen.

MOT FRIVILLIGHET OG AVGJØRELSE I RETTEN

BFO søker hele tiden å finne de gode løs-

ningene i samarbeid med arbeidsgiver, for en best mulig ivaretagelse av personell. Når en sak fremmes rettsinstansene for avgjørelse, kan det være en nødvendighet fordi partene står for langt fra hverandre ift. å finne de gode løsningene. BFO har i hele implementeringsperioden understreket at konvertering må være frivillig, uten bruk av tvang. Da Forsvaret imidlertid valgte å gjennomføre konverteringen mot frivillighet i rammen av sin styringsrett, satte de militære arbeidstakerorganisasjonene (BFO sammen med NOF og KOL) foten ned og tok saken til Oslo tingrett for avgjørelse. Spørsmålene som skulle avgjøres var

- Har Forsvaret som arbeidsgiver handlet innenfor rammen av alminnelig styringsrett, når militært personell har blitt konvertert fra offiser til spesialister?
- Er tvangskonverteringen i tråd med forsvarslovens § 44, som sier at militært tilsatte plikter å overholde reglene om tilsetning, utdanning, disponering og avansement mv?

Oslo tingrett svarte ja på begge spørsmålene, der detaljer kommer frem av dommen.

STOLTHET HOS DEN ENKELTE

BFO erfarer daglig at militært personell i Forsvaret identifiserer sitt virke til noe større enn seg selv. De har en stolthet omkring det å være offiser eller spesialist og retter seg hele tiden etter Forsvarets behov.

Forsvarsloven § 29 sier at militært tilsatte kan fratas graden, dersom den tilsatte har vist seg uskikket eller uverdigg til å inneha graden. Endring av grad ved å måtte gå fra offiser til spesialist ifm. OMT, har for enkelte blitt opplevd som en degradering uten at de hverken har vist seg uskikket eller uverdigg. Etter deres oppfatning handler det om fratakelse av en gode de har opptjent over tid, der de ikke anses for å være offiserer lenger. Det er ingen sedvane eller praksis i Forsvaret som tilsier at man kan fjerne den enkeltes grad. Det å da få beskjed om at du må endre grad og bytte distinksjon, fremstår for enkelte uforståelig.

Oslo tingrett på sin side var ikke enig i at endring av grad var en degradering etter forsvarsloven § 29. Det heter i dommen at endringen har en opplevet stor betydning for saksøkerne personlig. Retten mener like-



Ansatte i Forsvaret har en stolthet omkring det å være offiser eller spesialist og retter seg hele tiden etter Forsvarets behov, skriver Grete Thorsby (Foto: Forsvaret).



Å konvertere ansatte over fra offiser til spesialist, er en prosess som har vart i flere år (Foto: privat)

vel at de er overført til et likeverdig gradsnivå, og at endringene vil ha begrensede negative konsekvenser for fremtidig karrieremuligheter, avansement og lønn.

AVGJØRELSE OG DOM FRA OSLO TINGRETT

Utdrag fra dommen følger nedenfor. Dommen i sin helhet gjøres tilgjengelig på www.lovdato.no (referanse 23-015254TVI-TOSL/03), så snart den er blitt rettskraftig.

«Retten er kommet til at endringene ligger innenfor rammene av arbeidsgivers styringsrett, og at det ikke er nødvendig med samtykke fra saksøkerne. De kan ikke anses å ha en berettiget forventning som i denne situasjonen har krav på vern. Selv om grad i utgangspunktet er viktig for tilsatte i Forsvaret, tilsier en samlet vurdering at man ikke har endret noe som særpreger, definerer eller fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet. De er konvertert til et likeverdig gradsnivå. Endringen må dessuten ses i en bredere samfunnsmessig sammenheng. Konverteringen skyldes en helhetlig omlegging av personellsystemet i Forsvaret, på bakgrunn av vedtak fattet av Stortinget».

BFO vil sammen med de andre partene i saken foreta en nøye gjennomgang av dommen, samt vurdere om vi skal anke dommen. Vi har én måneds ankefrist og BFO skal bruke den tiden godt.

EVALUERING OMT

BFO erfarer at OMT er en av de største og mest omfattende strukturendringene Forsvaret har gjennomgått i moderne tid. Følgelig har den hatt stor betydning for utviklingen av Forsvaret som organisasjon, men

også for de militært tilsatte i form av endrede rammer rundt tilsettingsforhold og karrieremuligheter. FD er i denne sammenheng pålagt, blant annet gjennom reglement for økonomistyring i staten, å gjennomføre en evaluering for å få informasjon om effektivitet, måloppnåelse og resultater.

Innen påske skal evalueringsrapporten leveres, og BFO vil gi sine innspill. Vi vet at den fulle effekten av OMT vil ikke forsvarssektoren erfare før om mange år. BFO har forventninger om at funn i evalueringen



Forsvarssjefen selv sier at det er synd Forsvaret ikke har motivert alle til frivillig konvertering (Foto: Øyvind Førland Olsen).

behandles helhetlig i rammen av ny langtidsplan, som angitt i rapporten. Samtidig vil BFO påpeke at vi imøteser en egen prosess opp mot Stortinget dersom det, på bakgrunn av evalueringen, besluttes å gjøre justeringer av OMT som rammeverk.

For BFO er det viktig å vurdere hvorvidt Forsvaret har lyktes med å rekruttere, utvikle og beholde personell sett i lys av OMT. BFOs bilde på dagens virkelighet er en organisasjon hvor de ansatte jobber altfor mye, mange ansatte slutter lenge før man forutsetter og det er altfor mange vakante stillinger. Evnen til å rekruttere og beholde personell er utfordrende. Mange opplever det som et krav fra arbeidsgiver at den enkelte og deres nærmeste må utvise stor grad av fleksibilitet gjennom karrieren. Det hele oppleves uforutsigbart og bidrar til å øke belastning samt redusere livskvalitet. Jobbkravet ikke bare påvirker militært personell.

Det har også stor betydning for medflytters eller gjenværende partners (og barnas) personlig utvikling og vekst ettersom offisersjobben legger beslag på tid og energi. BFO mener derfor at man kan ikke se på kun OMT alene ift. oppnådde effektmål. Det må sees i sammenheng med omgivelsene, en god familiepolitikk og videreutvikling av Forsvarets kultur.

EN LANG KULTURELL VEI Å GÅ

Forsvaret sier at strukturelt ble OMT ferdig gjennomført i 2020, men kulturelt er det fremdeles en lang vei å gå. Kulturell endring tar tid og er komplekst, for det er mange meninger og følelser knyttet til det som har vært. Forsvarets etablerte kultur er i høy grad påvirket av de tilsattes opplevelse av OMT, der militært personell som har vært tilsatt før OMT har en sterk tilknytning til «den gamle kulturen» med enhetsbefalsystemet. En kulturendring krever innsats og engasjement fra flere alle nivåer i Forsvaret, i tillegg til en klar kommunikasjon om hva endringen handler om og hvorfor den er nødvendig. «Rome wasn't built in a day», og det blir ikke kultur heller.

Forsvaret har nettopp utgitt «Kulturhåndboken - en innføring i kultur og kulturforståelse for Forsvarets ansatte». Det skal i tillegg gis ut et «veikart» som tar sikte på å skissere en systematisk og målrettet tilnærming til kulturutvikling i Forsvaret. BFO har gitt sine innspill til dokumentene, men kravet om drøfting før utgivelse (slik at dette kunne være omforent) er ikke blitt møtt av arbeidsgiver.

Omstillings- og tariffbrev 1/2024

Arrest som refselsesmiddel forsvinner

I tråd med vedtatte endringer i forsvarsloven i løpet av 2024

Av forhandlingsleder Grete Thorsby

Arrest er i alminnelighet å betrakte som det strengeste refselsesmiddel og bør derfor bare brukes ved grovere overtredelser eller forsømmelser, og ved gjentagelsestilfelle (ref. *Forskrift om disiplinærreglement for Forsvaret og militært arrestreglement*).

Nå vil dette refselsesmiddelet forsvinne ifm. vedtatte endringer i forsvarsloven mv.

Det innføres også klageadgang for den som er personlig fornærmet i en disiplinærsak samt at klage- og kontrollordningen i disiplinærsaker forenkles. I tillegg vil Generaladvokatembetet bli avviklet som egen etat og samtlige oppgaver videreføres i henholdsvis den sivile påtalemyndigheten og Forsvaret.

Det er antatt at endringene vil tre i kraft 01.07.24 eller 01.01.25. Endringene innebærer en forenkling av regelverket og tar utgangspunkt i de alminnelige reglene for administrative sanksjoner i forvaltningsloven.

Ordningen med den militære rettergangsordningen og et særskilt militært rettsvesen bortfaller.

BFO representerer ansatte i Forsvarssektoren, tilknyttet YS Stat, som er omfattet av omstillingen.

Denne omstillingsprosessen innebærer ingen nedbemanning, men vi er med for å sikre at omstillingsprosessen foregår i tråd med gjeldende lov og avtaleverk, der ivaretagelse av våre medlemmer er det viktigste.

I tillegg til YS Stat, er de ansatte representert ved LO Stat, Akademikerne og Unio.

Kapasitetsutfordringer med dagens EBA

Kan videreføring av Kjevik være en mulighet?

Av forhandlingsleder Grete Thorsby

Forsvarsdepartementet har endret kravet om å legge ned Kjevik fra utgangen av 2025 til utgangen av 2026. Dette kom frem i tildelingsbrevet for Forsvaret 2024 fra FD, da virksomhetsplan for Forsvaret 2024-2035 ble drøftet mellom partene sentralt nivå 31.05.24. Bakgrunn for å utsette flyttedatoen er å sørge for gode nok undervisningsfasiliteter på Værnes før flyttingen, og unngå å bruke midlertidige fasiliteter. BFO erfarer imidlertid allerede bruk av midlertidige fasiliteter på Værnes. Det er mange interessenter innenfor gjerdet, slik at samvirke og sambruk av arealer for både operative virksomhet og utdanning blir en utfordring. Videre er det på Værnes stor mangel på kvarter for ansatte og elever. Fra BFO sitt ståsted, må dette derfor sees i sammenheng med avviklingen av Kjevik. Forsvarsminister Bjørn Arild Gram (SP) sier selv at han ikke tror Forsvaret forsvinner fra Kjevik, og han er optimistisk på fortsatt militær aktivitet der. Det er ledig kapasitet og man kan også utvide aktiviteten der.

BFO motsetter seg ikke flyttingen som ble besluttet ifm. behandlingen av Prop. 151 S i 2016, men endrende forutsetninger gjør at det bør tas en ny vurdering. Det har BFO også påpekt i eget skriv som ble fremsendt FD i januar 2024, sett i lys av en ev. endringer i kommende langtidsmelding. Det som den gang var ledig kapasitet på Værnes, er tatt i bruk av andre. HV-12 er blitt større, Vertlandstøttebataljon er blitt større, US Marine Corps båndlegger arealer og det meste av avdelinger som var i Trondheim (FPVS, FLO, CYFOR, FB etc.) er flyttet til Værnes. Luftforsvaret planlegger og gjennomfører flytting av sin skolevirksomhet ut fra en meget stram tidslinjal, uten at tilgjengelig infrastruktur er tilgjengelig på Værnes.

For BFO er det en målsetning at balansen mellom ressurser, hvordan disse anvendes og tilførte oppgaver sikrer en bærekraftig utvikling av Forsvaret. Det å få på plass EBA-fasiliteter ved økt nybygging og forbedret vedlikehold, vil fra BFO sitt ståsted være med på å øke evnen til å beholde personell. Samtidig har Forsvaret kapasitetsutfordringer med eksisterende EBA i hele landet for dagens personellstruktur. Situasjonen på Værnes underbygger dette, og BFO har derfor påpekt at Kjevik bør videreføres – også utover 2026. Ansatte og soldater må ha et forsvarlig arbeidsmiljø iht. arbeidsmiljøloven, der tilfredsstillende og tilgjengelig infrastruktur er viktige faktorer.



BFO har påpekt at Kjevik bør videreføres – også utover 2026 (Foto: Peder Torp Mathisen/Forsvaret).

Medbestemmelse i hverdagen

Rettigheter til å bli hørt og muligheter for påvirkning

Av forhandlingsleder Grete Thorsby

Når du som arbeidstaker står oppført på arbeidsplanen og den gjøres gjeldende, skal den være drøftet mellom partene i forkant. Drøftingspartene er arbeidsgiver på den ene siden og tillitsvalgt på den andre. Det samme gjelder midlertidig beordring, beordring mot villighet, ferieplan, stillingsbeskrivelser, utdanningsbehov, kontor plassering og vakt- og tjenesteinstruks mv. Hva som er gjenstand for drøfting, finner du i hovedavtalen i staten med tilpasningsavtale for Forsvaret (HA/TA) § 18.

I saker som skal drøftes er det arbeidsgiver som tar den endelige beslutningen, men først etter å ha lagt frem saken for de tillitsvalgte, som får komme med sine innspill og forslag til endringer og løsninger. Partene skal i saker som drøftes forsøke å komme frem til en felles løsning.

Drøfting og forhandling er din rett som arbeidstaker til medbestemmelse, som er viktig for din arbeidshverdag. Den er grunnlovsfestet (grunnloven § 110), der rammene for partssamarbeidet er gitt i HA/TA. En slik organisering av arbeidslivet, skal bidra til færre konflikter ved at man finner en konstruktiv måte å håndtere uenighet. Partssamarbeidet bør derfor ikke tas for gitt.

Medbestemmelse handler ikke bare om rettigheter til å bli hørt. Det ligger også mange muligheter for påvirkning. De gode argumenter for hvorfor medbestemmelse er positivt for Forsvaret som virksomhet er

- medbestemmelse styrker felles virkelighetsforståelse,
- bedre beslutninger,
- bedre kommunikasjon og samarbeidsklima,
- mer engasjement og styrket motivasjon,
- styrket lojalitet og identitet til organisasjonen,
- gjennomføringsevnen øker,
- færre konflikter, og
- økt integritet.

I gitte oppdrag 2024 i virksomhetsplan for Forsvaret 2024-2035 fremgår det «*involver HMS rådgiver, ATO og HVO som en naturlig del av stridshjulet i avdelingene*». Sjekk gjerne med din tillitsvalgt om dette er tilfellet ved din avdeling!

EVALUERING AV PARTSSAMARBEIDET 2023

Iht. HA/TA § 7 skal det avholdes minimum et evalueringsmøte årlig mellom partene i Forsvaret. Her er det partssamarbeidet og praktisering av HA/TA som settes på agendaen. Driftsenhetene i Forsvaret (DIF) har gjennomført sin evaluering for virksomhetsåret 2023, men BFO erfarer desverre at ikke alle DIF'er har gjennomført dette – til tross for at det er avtalefestet.

For at man skal bli bedre på det man gjør, må man innimellom ta en «fot i bakken» og gjøre en realitetsorientering. Når det er sagt, i stort er partssamarbeidet på DIF-nivå på et tilfredsstillende nivå og det er et godt samarbeidsklima.

Enkelte DIF'er erfarer behov for kompetanseheving av HA/TA, både blant arbeidsgiverrepresentanter og de tillitsvalgte.

Forbedringsområder videre er tilgjengelige ressurser for partssamarbeid, informasjonsutveksling, informasjon ifm. omstillingsprosesser, samt forvaltning og tolkning av regelverk og avtaler inngått på sentralt nivå.

BFO er for det meste fornøyd med partssamarbeidet på sentralt nivå, men det er et forbedringspotensial. Det er ikke bestandig partene har vært enige, men det er i sak og ikke person. Det er imidlertid behov for utvikling av samarbeidet, der BFO har fremmet flere forslag til forbedring av medbestemmelsesprosessen.

Arbeidet har i perioden vært preget av et stort antall prosesser og høy aktivitet.

Forutsetningen for å nå hovedavtalens mål er at arbeidstakerne og arbeidsgiverne i Forsvaret møter som likeverdige parter. Det er ikke alltid at arbeidsgiver sentralt nivå i 2023 har involvert de tillitsvalgte tidligst

mulig, slik at det har vært reell medbestemmelse. Det betyr at partene ei heller har hatt tilnærmet lik informasjon om saker som har vært til behandling.

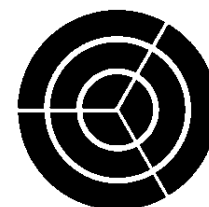
BFO mener likevel at partene på sentralt nivå har ivarett sitt ansvar for å finne løsninger til det beste for Forsvaret, selv om vi har ulike roller og derfor har ulike interesser å ivareta.

For BFO er det viktig å holde en saklig og konstruktiv tone, men det blir utfordrende hvis en av partene ikke møter med de nødvendige fullmakter, kvalifikasjoner og holdninger som kreves for å finne de gode løsningene, jf. HA/TA §§ 1, 13, 18 og 19. Formålet er at sakene skal ferdigstilles og ikke trekkes ut i tid.

BFO har stor forventning til at arbeidsgiver prioriterer personellressurser til partssamarbeidet og mener dette har vært på et minimum i perioden.

BFO har også gjort erfaringer på arbeidsgivers tap av kompetanse innenfor medbestemmelse og hovedavtalen ifm. omstilling av FST, noe som har gått utover både møteledelsen og arbeidsgivers representanter i IDF-møtene.

For BFO er reell medbestemmelse en selvfølge. Gjennom tydelig og aktiv medbestemmelse skal BFO sikre ivarettelse av medlemmenes interesser og innflytelse.



Omstillings- og tariffbrev 1/2024

Lønns- og insentivprosjektet

Et helhetlig og fleksibelt lønns- og insentivsystem

Av forhandlingsleder Lars Omberg



Lars Omberg

Forsvarssektorens lønns- og insentivsystem har vært endret en rekke ganger. Det har tidligere vært gjennomført flere helhetlige lønnsprosjekter, senest i 2007 og 2013. Hensikten med lønns- og insentivprosjektet også denne gangen har vært å utrede og anbefale forbedringer i lønns- og insentivordningene. Lønns- og insentivprosjektet har hatt en helhetlig kunnskapsbasert tilnærming kombinert med ekstern støtte. Utredningen peker på et sammensatt problemkompleks som krever forskjellige tilnærminger og løsninger. Prosjektets vurderinger og anbefalinger må derfor forstås i et helhetlig perspektiv hvor de ulike vurderingene og delene utfyller hverandre.

I prosjektet har vi vurdert tre hovedutfordrings-

områder ved lønns- og insentivsystemet, herunder

- (1) arbeidstid og godtgjøring,
- (2) avtaleverk og styringssystem innenfor lønn og insentiver, samt
- (3) geografisk mobilitet.

Innen arbeidstidsordninger og godtgjøringer har vi blant annet diskutert behovet for en lengre planhorisont og mer forutsigbarhet for de ansatte, med et tydeligere skille mellom planlagt og ikke planlagt aktivitet.

I tillegg har vi belyst og diskutert hvorvidt dagens arbeidstids- og godtgjøringsmodell er tilstrekkelig god. Bedre balanse mellom arbeidstid og arbeidsvern har vært et av fokusområdene.

En eventuelt endret godtgjøringsmodell og fremtidige forhandlinger vil i hovedsak be-

røre innretningen på dagens ATF. Prosjektet har også registrert et behov for et forenklet og mer tilgjengelig avtale- og regelverk.

Innenfor geografisk mobilitet har prosjektet belyst mange ulike forslag til forbedringer – både behov innenfor flytting og pendling og behov for en mer fleksibel arbeidsplass (der det er hensiktsmessig og mulig). Forsvaret og sektoren ellers må også finne sin vei og tilpassning til det «nye arbeidslivet». Prosjektet vil komme med konkrete forslag til økt mobilitet i hele sektoren, inkludert tjenestegjøring i distriktene.

Prosjektet har vært partssammensatt med FD, BFO og de øvrige arbeidstakerorganisasjonene. Målsettingen i arbeidet har vært en omforent rapport med konsensus. Rapporten vil foreligge i løpet av våren. BFO vil komme tilbake til mer utfyllende informasjon, når prosjektet har avlagt sin rapport.



Svein Erik Bakke er nestkommanderende i Lønns- og insentivprosjektet. Her holder han en orientering om prosjektet til BFO (Foto: Øyvind Førland Olsen).

Lønn og lønnsoppgjør

Status og utsikter

Av forhandlingsleder Lars Omberg

I Forsvaret er det vært et etterslep når det kommer til å justere grunnlønn til et akseptabelt minste nivå. Det har blant annet medført et betydelig behov for å benytte andre virkemidler for å justere opp grunnlønnen til et tilfredsstillende nivå for mange av våre medlemmer. Det er ikke bærekraftig over tid.

I 2023 startet BFO og øvrige parter i Forsvaret en god prosess med konkrete tiltak for å heve grunnlønnen til flere kategorier personell. Gjennom forhandlinger i 2023 klarte vi å oppnå en lønnsvekst i år på 6,4 %, når tilleggene for operativ aktivitet var tatt med (øving, vakt og seiling). Dette viser at økt sikkerhetspolitisk spenning betyr at det må trenes og øves mer for å være best mulig forberedt til situasjoner som kan oppstå. Mye av økningen i lønn utover Staten for øvrig er begrunnet i den økte aktiviteten, og dermed ingen varig lønnsøkning for våre medlemmer.

Det betyr at Forsvaret ikke har hatt noen varig bedre lønnsutvikling enn i Staten for øvrig. Det vil derfor fortsatt være viktig å ha et blikk på betydningen av, og en fortsatt utvikling i, grunnlønn for alle kategorier medlemmer. Utover at alle i 2023 fikk et sentralt tillegg på kr 31 000,- per år, i tillegg til ett lønnstrinn for de fleste, ble det en særskilt prioritering av de yngste kategoriene med et løft i grunnlønn. Det vil tilsa at vi vil rette fokus mot flere og øvrige grupper i årets oppgjør.

BFO vil i sine innspill til YS Stat normalt støtte at det gis et sentralt tillegg til alle ansatte per 1. mai, men også at det avsettes en god andel til lokale forhandlinger. BFO er godt rustet til å gjennomføre lokale forhandlinger, både sentralt i Forsvaret, men også ved delegering av fullmakten til våre HTVer i den enkelte DIF.

16. februar 2024 la TBU (Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene) frem sin foreløpige rapport. Disse tallene danner grunnlaget for det kommende lønnsoppgjøret. Denne rapporten gir en oversikt

over utviklingen i lønninger, inntekter, priser, makroøkonomi og konkurranseevne. Det er forventet at TBU kommer med en endelig rapport i slutten av mars. Denne rapporten er det viktigste dokumentet når partene i Staten skal sette seg ned til forhandlinger i løpet av våren.

LEDER I YS STAT FORVENTER ET GODT OPPGJØR

- Det er en meget krevende økonomisk situasjon for mange, og det vil sannsynligvis ikke bli bedre i 2024. Vi ser også at vi har blitt liggende bak i flere lønnsoppgjør. Derfor vil det være et klart krav fra oss at det er behov for et godt oppgjør. Det er store forventninger om å opprettholde kjøpekraft blant våre medlemmer, sa leder YS Stat Jens Jahren på YS Stats konferanse i januar.

For de av våre medlemmer som er ønsker å sette seg mer inn i TBU rapporten ligger den tilgjengelig på våre hjemmesider.

I 2024 er det hovedoppgjør i Staten. Det betyr:

Hovedoppgjøret skjer hvert annet år (partall-sår) og er en omfattende avtale- og forhandlingsrunde, der hele Hovedtariffavtalen er opp til forhandlinger. Sentrale spørsmål om lønn, arbeidstid, pensjon og andre viktige arbeidsvilkår diskuteres og revideres i et hovedoppgjør. Dette i motsetning til et mellomoppgjør, der man kun forhandler om lønn, herunder ramme og fordeling.

Vi oppfordrer alle medlemmer til å følge med på www.bfo.no og våre sosiale medier for oppdatert informasjon om årets lønnsoppgjør utover våren.

FORSVARETS LØNNSPOLITIKK

I de fleste spørreundersøkelser som er gjennomført de siste årene, er lønn en av de tre viktigste årsakene til at personell velger å slutte i Forsvaret.

Med de særegenhetene våre medlemmer i Forsvaret har på flere områder, er det spesielt viktig at plikter og rettigheter balanseres på en god måte. Her er lønn et av flere sentrale virkemidler for å bidra til å redusere uønsket avgang. Som en del av

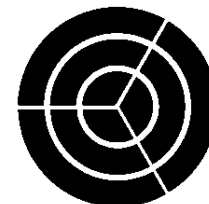
arbeidet med å utvikle og forbedre lønnområdet er det nå igangsatt et arbeid med en helhetlig og ny Forsvarets lønnspolitikk. Her er arbeidet i gang på sentralt nivå, og BFOs fokus er å påvirke til at vi får på plass en ny og forbedret sentral lønnspolitikk, i takt med tiden, som bidrar til å både rekruttere og beholde personell i Forsvaret. I dette arbeidet er ambisjonen også å samordne lønnspolitikken ved den enkelte DIF på en bedre måte enn i dag, gjennom en mer helhetlig og samlet sentral lønnspolitikk.

OVERGANG MELLOM TARIFFAVTALER

Overgang mellom tariffavtaler skjer kun i forbindelse med hovedoppgjør.

For de av våre medlemmer som har meldt overgang fra et Unio eller Akademikerforbund i perioden 1. mai 2022 - 30 april 2024 er det spesielt viktig å melde til HR huset (FPVS) at man skal over på YS/LO sin tariffavtale. Her blir det viktig å følge med på sin egen lønsslipp, at dette blir riktig fra lønn i juni eller juli.

På vår tariffavtale er det fortsatt lønnstrinn, som et av de viktigste kjennetegn på lønns-slippen ift. vår avtale. BFO vil alltid etterstrebe å ha kontroll på dette, men det er dessverre flere feilkilder som kan medføre at dette ikke blir riktig.



Omstillings- og tariffbrev 1/2024

Modernisering og effektivisering

Status

Av Sentralt frikjøpt tillitsvalgt M&E Jon Erling Johansen



Jon Erling Johansen

Forsvarssjefen (FSJ) har fått gjennom Tildelingsbrevet (TDB) for 2021 ansvar for å lede og organisere arbeidet med modernisering og effektivisering i forsvarssektoren, med støtte fra de andre etatssjefene.

Dette ble gjort i TDB for 2022. Dette førte til at programmet Modernisering og effektivisering (M&E) ble iverksatt med elleve underliggende prosjekter knyttet til økonomi, HR, forenkling Forsvarsstaben, styringsmodell, utdanning, forsyning, arbeidsplasskonsept, anskaffelser, investering, materielldrift og vedlikehold samt eiendom, bygg og anlegg.

Flere av disse prosjektene er nå ferdigstilt – FST ble for eksempel ferdig omstilt i

november, mens FPVS ble tilført nye ressurser og oppdrag mvf. 1. januar i år. Disse prosjektene må nå «gå seg til», og det må forventes at justeringer vil komme. Dessuten skal prosessene og de nye måtene å arbeide på evalueres.

Andre prosjekter har møtt enkelte utfordringer underveis. Prosjektet knyttet til fag- og funksjonsutdanning er et av disse.

Dette arbeides ledes nå av sjef Hæren, og han fikk frist til 1. mars å videreutvikle beslutningsgrunnlaget med innenfor følgende rammer:

- 1 Det skal være enighet mellom avgivende og mottakende DIF på hvilke oppgaver og avdelinger som skal overføres fra våpenskolene som legges ned organisatorisk.
- 2 Studieadministrasjon skal etableres på en måte som muliggjør effektiv akkreditering av utdanning.

3 Kvalitative og kvantitative gevinster skal konkretiseres.

Andre prosjekter er trukket ut av programmet og videreført som sektorovergripende samtidig som nye er kommet til under samme paraplyen. Disse sektorovergripende prosjektene blir benevnt F24 og er knyttet til IKT, anskaffelser, materielldrift og vedlikehold, fleksibel arbeidsplass, investering, EBA (områdegjennomgang) og HR i sektor.

Arbeidsgruppene for de fire første arbeidsgruppene har ferdigstilt rapporter i henhold til oppdrag gitt av FD, og rapportene er partsbehandlet før de er blitt oversendt departementet. Videre prosess nå er avhengig av de oppdragene som FD gir på bakgrunn av rapportene.

Arbeidsgiver har skissert at nye prosjekter vil kunne følge i kjølvannet av de allerede iverksatte.

Dette bladet er blant 243 redaktørstyrte Fagpressen-medier

Leser du om fag eller fritid, er høy kvalitet viktig. Månedlig mottar 3,5 millioner* én eller flere fagmedier fra et medlem i Fagpressen, som i 125 år har fremmet og utviklet fagmedier. Se mer om Fagpressen og flere medier som brenner for det samme som deg: fagpressen.no/utvalg

*Korrigert for sommerperioden, da det ikke utgis fagmedier.

 **Fagpressen**

Snu i tide!

Vi mangler personell med riktig kompetanse i store deler av strukturen.

Av Kjell Ivar Simensen, kompetanseutvikler i Befalings Fellesorganisasjon



Kjell Ivar Simensen

Forsvaret har vært igjennom en lang rekke omstillinger og vi skal igjennom omstillinger i fremtiden. Dette er viktig for å ha et relevant forsvar. Forsvaret må utvikles.

Dette anerkjenner BFO, og vi jobber daglig med å bidra til dette. Utfordringen er måten det gjøres på.

På operasjonelt og taktisk nivå lærer alle at justeringer og endringer av planen i forhold til hva fienden foretar seg er av største nødvendighet. På disse nivåer er stahet ikke en dyd, men en dødsdom. I en verden der teknologiske skift og sikkerhetssituasjon endrer seg raskere enn vi kan si «strategiplan», er

tilpasningsdyktighet den siste utposten. Da er det forunderlig å se at man på strategisk nivå ofte velger å seile rett mot isfjell og håpe på at det vil smelte.

Ok. Hvor vil jeg med innledningen? Skal vi reversere OMT, URE, KKT, og andre omstillinger som har bidratt til personellkrise? Nei, men vi må tørre å justere de.

Når det gjelder personellkrise så er dette noe misvisende. Vi er mange ansatte i Forsvaret fortsatt. Det bildet vises på strategisk nivå når man henter ut statistikk. Det er jo bare å plassere nok nytilsatte OR2'ere i de vakante stillingene. Derimot så mangler vi personell med riktig kompetanse i store deler av strukturen. Kompetansekrise eller kompetansemessig konkurs er en bedre beskrivelse.

Når det gjelder å snu i tide så er det en lang rekke justeringer vi kan gjøre, men de smerter

litt. Hva med å overføre Forsvarets Befalsskole tilbake til grenene. Da har grensjefene makt og myndighet til å produsere det volumet og den kvaliteten de trenger til egen forsvarsgren. Et annet forslag kunne vært å ansette kadettene og betale de lønn under utdanning. I våre beregninger er merkostnaden overraskende liten. Dette reduserer behovet for forvaltning, samt frigjør EBA slik at man kan øke volumene på andre utdanninger som kvalkurs og VBU.

På strategisk nivå er arroganse en luksus Forsvaret ikke har råd til. Å ignorere behovet for å snu i tide er som å kaste terninger med skjebnen og håpe på et mirakel. Kritisk vurdering, justering og vilje til å akseptere at planen kanskje er like verdiløs som gårsdagens nyheter, er noe vi alle har lært.

Snu i tide!

It is rocket science!

Nammo er en av verdens ledende produsenter av rakettmotorer til forskjellige forsvarssystemer. Våre rakettmotorer brukes bl.a. i luft-til-luft og bakke-til-luft missiler, hvor behovet og etterspørselen av nettopp slikt materiell er sterkt økende. Nå øker vi produksjonskapasiteten.

Vi sikrer framtiden.

www.nammo.com

Nammo
SECURING THE FUTURE



LEDER
Dag Stutlien
930 67 475
dag.stutlien@bfo.no



NESTLEDER
Lars Ullensvang
907 67 282
lars.ullensvang@bfo.no



SEKRETARIATSLIDER
Stein Grongstad
993 26 146
stein.grongstad@bfo.no



LEDER KOMMUNIKASJONSAVD.
Viggo Holm
400 36 653
viggo.holm@bfo.no



FORHANDLINGSLEDER/LEDER FU
Grethe Bergersen
990 96 521
grethe.bergersen@bfo.no



IT DRIFT- OG ARKIV ANSVARLIG
Kyrre Felde
970 99 880
kyrre.felde@bfo.no



MEDLEMSREGISTER
Mona Eriksen Rudberg
924 28 698
mona.rudberg@bfo.no



ØKONOMILEDER
Mona Skansen Audne
957 50 165
mona.audne@bfo.no



REDAKTØR OFFISERSBLADET
Øyvind Førland Olsen
928 40 219
oyvind.olsen@bfo.no



MARKEDSANSVARLIG
Dorte Storihe Ødegård
984 88 211
dorte.odegard@bfo.no



KOMMUNIKASJONSRAÐGIVER
Mariell Halstensen
938 04 855
mariell.halstensen@bfo.no



REKRUTTERING
Jacob Tvedt Gelius
984 14 071
jacob.gelius@bfo.no



REKRUTTERINGSANSVARLIG
John Anders Bakke
450 10 814
john.bakke@bfo.no



MEDLEMSSERVICE
Mia Nicoline Huitfeldt
959 02 014
mia.huitfeldt@bfo.no



FORHANDLINGSLEDER/TARIFF
Lars Omberg
920 91 238
lars.omberg@bfo.no



FORHANDLINGSL./MEDBEST.
Grete Thorsby
952 16 662
grete.thorsby@bfo.no



KOMPETANSEUTV./BFO-SKOLEN
Kjell Ivar Simensen
951 32 939
kjell.simensen@bfo.no



HTV HÆR
Rune Isvik
400 29 792
htv-haer@bfo.no



HTV SJØ
Per Ivar Haugen
934 59 898
per.haugen@bfo.no



HTV LUFT
Lars Andre Anthonsen
909 99 595
lars.anthonsen@bfo.no



HTV LUFT, VARA
Marius Krey
99374769
marius.krey@bfo.no



HTV HEIMEVERNET
Inge Øyen
992 22 781
inge.oyen@bfo.no



FOH
Hans Petter Myrseth
909 98 298
htv-foh@bfo.no



HTV HÆR, VARA
Håkon Widerøe
924 55 769
hakon.wideroe@bfo.no



HTV SJØ, VARA
John L Strømseng
0540-3486/926 24 550
john.stromseng@bfo.no



FPVS
Trond Arild Bølla
992 15 663
trond.bolla@bfo.no



UTLAND
Tor Gunnar Framnes
930 53 744
tor.framnes@bfo.no



NORD-NORGE
Tore K. Halvorsen
489 43 315
tore.halvorsen@bfo.no



M&E
Jon Erling Johansen
924 70 604
jon.johansen@bfo.no



NORD-NORGE
André Christian Solhaug
930 98 893
andre.solhaug@bfo.no

HTV

CYFOR
Tore Knutsen
958 65 362
htv-cyfor@bfo.no

FST
Åsmund Hanevik
920 69 306
htv-fst@bfo.no

FMA
Børre Hagen
932 80 857
htv-fma@bfo.no

FLO
Sverre Holter
474 52 352
htv-flo@bfo.no

FHS
Frank Tore Laugen
472 52 788
htv-fhs@bfo.no

FFT
Rolf Falchenberg
992 08 326
htv-fft@bfo.no

FUNG FFT
Kenneth B. Henriksen
990 93 808
kenneth.b.henriksen@gmail.com

FSAN
Hans Erik Bergene
932 27 168
htv-fsan@bfo.no

FB
Vebjørn Hanssen
404 35 973
htv-fb@bfo.no

ETJ
Ta kontakt på e-post htv-etj@bfo.no

FS
Ola Jonson Bakk
htv-fs@bfo.no

FD
Egil Daltveit
950 60 162
egil.daltveit@fd.dep.no

NSM
Lars Jørgen Løland
920 58 345
lars-jorgen.loland@nsm.no

KAFO LANDSSTYRE

LEDER KAFO
Mads Møkkelgård Øyum (LKSK)
Tlf: 974 12 865
E-post: kafo@bfo.no

NESTLEDER KAFO
Birgit Mangersnes (LKSK)
E-post: kafo@bfo.no

SEKRETÆR KAFO
Isabelle Edvardsen Van Assel (LKSK)
E-post: kafo@bfo.no

Sitrep: Operation KAFO i London

Intensjon: forberede KAFO Kongress, få faglig påfyll og bli bedre venner.

TORS DAG 29/2

- OPPDRAG INFIL LONDON

Endelig var dagen her! Fra flere hjørner av FHS, men med gode grunnpunkt på veien, herunder BIT Gardermoen, kom hele gjengen seg omsider til «The Big Smoke» (London, red. anm.). Her skal man ikke bare kjøre, men også GÅ på venstre side av veien til noe forvirring for flokken fra Norge.

Etter innsjekk, møttes vi for oppstart av landsstyremøtet i 12. etasje med utsikt over selveste Tower Bridge! I tillegg til Landsstyrets faste medlemmer er to styremedlemmer fra hvert lokalstyre representert.

Med mange nye fjes ble første møtet startet med en god gammeldags navnerunde før en intro til helgens opplegg. Kl. 20 var det endelig duket for turens første middag på Gaucho like ved hotellet. En sulten gjeng ble raskt mette og klare for senga og morgendagens begivenheter etter et langvarig, men veldig godt måltid.

FREDAG 01/3

- OPPDRAG FAGLIG OG HISTORISK OG KULINARISK PÅFYLL

Rise and shine!

I dag ble det bagel i hånda på vei til Northwood og MARCOM HQ. Det er en



Å orientere seg i storbyen London er ikke bare enkelt. Her er vi på vei til Northwood.



Sjekk den utsikten! Fra hotellet kunne vi se Tower Bridge som strekker seg over Themsen i London.

oppgave i seg selv å lede 25 nordmenn til «the tube» og riktig plattform og retning, men omsider var vi ute av storbyens rush og på vei mot Northwood. Phu!

Ved porten ble vi møtt av norske major Morten Stokke, som viste oss rundt. MARCOM, Allied Maritime Command, er NATOs maritime hovedkvarter med har ansatte fra 22 ulike NATO-nasjoner.

Det var spennende å høre hvordan de

jobber og hva som rører seg der i disse dager.

På tur tilbake tittet også sola frem - deilig! Tilbake i London ble ettermiddagen «well spent» med shopping og sightseeing, før vi samlet oss til et indisk festmåltid på Dishoom. Det var store sharing plates med variert, smakfull og litt sterk mat.... men som engelskmennene sier ble vi «chuffed to bits!» (forsynte og fornøyde, red.anm.). Cheers!



KAFO besøkte NATOs maritime hovedkvarter i Northwood England. Der ble de tatt i mot av major Morten Stokstad (Alle foto: privat).

LØRDAG 02/3 - OPPDRAG FORBERED KONGRESS OG (SIGHTSEEING)

Good morning! Dagens agenda er utvalgsarbeid og sightseeing i London by.

Med en ivrig og uthvilt gjeng fikk vi arbeidet effektivt og laget et godt opplegg for KAFO Kongress i midten av april. En stor gjeng på tur gjør seg godt.

Etter lunsj spredte vi oss for alle vinder, hvor enkelte dro på fotballkamp, noen på museumsbesøk og andre på joggetur innom Londons beste bakerier.

Fritiden brukes slik vi selv ønsker, men huskeregelen er at vi alltid makrer oss opp!



Med en ivrig og uthvilt gjeng fikk vi arbeidet effektivt og laget et godt opplegg for KAFO Kongress i midten av april.



Fritid!

Senere på kvelden tok vi på oss finstasen og møttes for en siste flerretters middag over broen. Etter kjent prosedyre ble i gode og mette i dag også.



Dishoom, et utvalg av kveldens retter.

SØNDAG 03/3

- OPPDRAG RTB (RETURN TO BASE)

Fancy a cuppa? Ingen frokost i London uten en kopp English breakfast tea og som siste dag i storbyen må man som kjent gjøre alt man ikke enda har rukket.

I dag startet vi dagen rolig med møte for å gjøre «finishing touches» på arbeidet fra i går. Så var vi dessverre ved veis ende for denne gang. 25 fornøyde, mette og litt mer opplyste kadetter skal nå hjem og ta fatt på studiehverdagen igjen, heldigvis med et par flere minner å se tilbake på når PBP, koding og militærteori går litt trått.

Vi vil takke BFO for en fantastisk tur med både av faglig, historisk og ikke minst kulinarisk innhold

Cherio!

Takk for meg!

KJÆRE LESAR

Styreperioden for KAFO Landsstyre nærmar seg slutten, og med det også mi tid i KAFO.

På KAFO Kongress i april vil kursen stakast ut for det neste året, og eit nytt landsstyre veljast. Dette blir derfor mitt siste innlegg i Offisersbladet som leiar KAFO, men på ingen måte det siste innlegget som stolt BFO-medlem!

Vervet som leiar har vore interessant og givande, og aller mest lærerikt. Gjennom året har eg vorte godt kjent med veldig mykje ulikt arbeid, alt frå rettigheter og personell-kategori, til planlegging av middagar, London-tur og stands på NAKA.

Eg har innsett at datoar og fristar kjem raskare enn ein anar, og at møteverksemd tar mykje lengre tid enn ein trur - spesielt når ein pratar så mykje som meg.

Tidleg eigarskap til rolla og tidleg planlegging, samt det å tørre å ta beslutningar raskt med risiko for at det ikkje blir heilt perfekt, trur eg er nøkkelen til eit godt leiarskap, både i KAFO og generelt.

Vi må ikkje ta fagforeiningane for gitt. På LSM 2 i London lærte vi at det i mange andre land visstnok er heilt utenkeleg at militære er organiserte i fagforeiningar. Vi burde derfor vere takknemlege for at vi har solide fagforeiningar i ryggen som står opp for oss når ting går for langt.

Eg vil i den samanheng til slutt slå eit slag for KAFO og NOFKA som part opp mot FHS.

KAFO og NOFKA har etablert eit godt samarbeid med Studentdemokratiet, både sentralt (Studentrådet) og lokalt (kadettråda). BFO og NOF har også fått etablert faste møte med FHS. Vi anerkjenner arbeidet til Studentdemokratiet, men ser også nytten av å ha fagforeiningane innan ei hands rekkevidde for å kunne sparre i vanskelege saker.

BFO og NOF har kompetente tillitsvalde som har kontroll på regelverk og det juridiske. Det har ikkje nødvendigvis den enkelte kadett.



Vi burde vere takknemlege for at vi har solide fagforeiningar i ryggen som står opp for oss når ting går for langt, skriv Øyum i sitt siste innlegg i Offisersbladet som leiar KAFO (Foto: Niklas Orheim).

Å etablere eit studentråd som består av KAFO- og NOFKA-tillitsvalde frå alle skolane, som også får bistand av tillitsvalde i BFO og NOF, meiner eg vil auke kvaliteten og gjennom-slaget på saksarbeidet for kadettar.

Alle kadettar blir jo tilsette etter utdanninga, og skal derfor, til forskjell frå vernepliktige i førstegongsteneste, uansett inn i fagforeiningane. Da kan vi like gjerne etablere det samarbeidet frå første år på skolebenken.

Med det takkar eg (snart) for meg som leiar KAFO og leiar for eit fantastisk engasjert og triveleg landsstyre!

Med vennleg helsing
Mads Møkkelgård Øyum
Leiar KAFO



Sikkerhetssenteret Rørvik AS er et ledende kurssenter i Norge innenfor simulatorbaserte kurs og andre opplæringstilbud innenfor marin og maritim sektor.

Tilbudene er basert på innovative løsninger med høy teknologisk og pedagogisk standard.

Sikkerhetssenteret Rørvik AS har alle kursene du trenger for å fornye ditt sertifikat, enten det er gyldig eller utgått. Med Norges råeste simulator er re-treningen blitt til en lek.

VI TILBYR BL.A. FØLGENDE KURS/ RE-TRENING:

- Videregående sikkerhetsopplæring
- Medisinsk behandling
- GMDSS – GOC
- GMDSS – ROC

VI HAR OGSÅ:

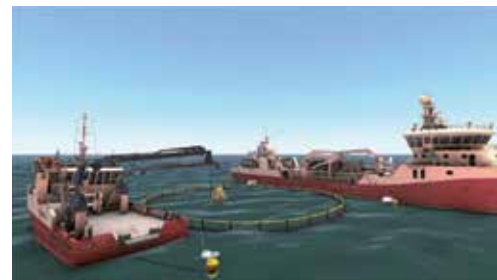
- Grunnleggende sikkerhetskurs for sjøfolk
- Sikkerhetsopplæring på mindre skip
- Redningsfarkost
- H-MOB
- Hurtigbåtkurs – BRM/ERM
- ECDIS – ARPA
- Pluss mange flere.

FOR DE MED UTGÅTTE SERTIFIKATER:

- Sertifikatprøven (re-trening)
- 66t sikkerhetsopplæring



**SJEKK UT
VÅR QR KODE**



Vi tilbyr også Dekksoffiser klasse 5 og Dekksoffiser klasse 6. Nettbasert og klasseromsundervisning.

TA KONTAKT:

post@ssras.no eller
Telefon 74 39 22 22

Så hjelper vi deg med hvilke kurs du trenger.

ssras.no



Pensjonsbrev 1-2024

I dette pensjonsbrevet, gir vi en oppdatert status for de som er født i årene 1963-69. Vi vil ta for oss de som er født i 1970 og senere i neste utgave.

Av Forhandlingsleder Grethe Bergersen og pensjonsrådgiver Ragnar Dahl



Grethe Bergersen



Ragnar Dahl

Regjeringen nå har tatt kontakt med partene for å se på evt. særregler for de som har plikt til å gå av, pr. i dag er dette kun militært ansatte i forsvaret. Vi beskriver en del muligheter man kan reflektere over, utover det faktum at regjeringen kan velge å fjerne plikten til å fratre. Dette vil imidlertid skape store operative utfordringer for forsvaret over tid, men det er forsvarets problem, ikke vårt. Skatteutvalget har levert sin rapport og her kommer pensjonistene og de som blir pensjonister dårlig ut (som vanlig).

- Oppsummering på pensjons situasjonen, med fokus for de som er født i 1963-69.
- I neste utgave vil vi vise en del beregninger, samt gå mer i dybden for de som er født i 1970 og senere.
- Regjeringen har innledet uformelle samtaler med partene mht særregler for de med særaldersgrense 60 år. Hvilke muligheter har man til å inngå særregler for de med pliktig avgang ved særaldersgrense 60 år?
- Pensjonskalkulator under utvikling, status på den kalkulatoren vi har.
- Vil muligheten til å gå av med permisjon ved fylte 55 år, gitt at man tilfredsstiller 85-års regelen, forsvinne?
- Skatteutvalget har levert sin rapport, her er det mye sprengstoff ift til pensjonister og uføre. Beslutninger er ikke tatt, men vi problematiserer noen utfordringer som vil gi negativ effekt for pensjonistene.

MEDLEMSFORDEL

Du kan som medlem rette spørsmål til post@bfo.no om forhold rundt pensjon og yrkesskader. Du kan i tillegg få utregnet en pensjonsprognose. Vi gjør oppmerksom på at alle som fyller 62 år i år, bør ta en ny prognose, før de evt tar ut folketrygden.

OPPSUMMERING NY PENSJONSORDNING

Denne oppsummeringen tar kun for seg de som er født i 1963 og til og med 1969-kullet. I neste utgave av Offisersbladet tar vi for oss de som er født i 1970 og senere. Slik det ser ut nå, vil reglene bli klare 1.1.2025 og iverksettes 1.1.2026. De som går av med pensjon før denne tiden vil få en etterregulert pensjon.

Regelverket er komplisert, men kort forklart:

• Alle får 66 % av pensjonsgrunnlaget

Alle som er født i perioden 1963-1969 vil få 66 % av pensjonsgrunnlaget frem til fylte 67 år. Det som er beskrevet nedenfor skjer først ved fylte 67 år. De kan ta ut 20, 40, 60, 80 eller 100 % av pensjonen fra NAV fra fylte 62 år, men pensjon blir vesentlig mindre ved fylte 67 år. Du kan endre uttaket en gang pr år.

• Oppsatt pensjon pr 31.12.2019

All opptjent pensjon i SPK pr 31.desember 2019 ble omgjort til en oppsatt pensjon ved at pensjonsgrunnlaget ble multiplisert med 66 %, ganger antall år du har jobbet i staten og delt på opptjeningstiden

- Opptjeningstiden øker fra 30 og inntil 40 år (har du mer enn 10 år igjen til du fyller 60 år pr 31.12.2019 blir tallet 40 år).
- Den oppsatte pensjonen blir lønnsregulert med lønnsveksten i samfunnet
- Pensjonen blir samordnet med den beholdningen du har i folketrygden ved fylte 67 år og levealdersjustert med delingstallet (beregnet gjenværende antall leveår)

• Opptjening i beholdninger fra 1.1.2020

Fra 1.1.2020 opptjenes all pensjon i en beholdninger, som følger:

- **Pensjonsopptjening i NAV** (folketrygden) opptjenes 18.1 % av all inntekt opp til 7.1 G, dvs. kr 842 202.- Maks kr 152 438,5 pr år. Beholdningen blir regulert i samsvar med lønnsveksten i samfunnet, men

med snittet av lønns- og prisvekst ved uttak. Pensjon i NAV kan tas ut fra fylte 62 år, den blir da levealdersjustert på uttakstids-punktet. Tidlig uttak vil føre til en til dels betydelig lavere pensjon fra fylte 67 år.

- **Tidligpensjon i SPK** opptjenes 5.7 % av pensjonsgrunnlaget (lønn + faste og variable pensjongivende tillegg i SPK) opp til 7.1 G (grunnbeløp i folketrygden), dvs. kr 842 202.- (maks kr 48 005,50 pr år), deretter opptjenes 23.8 % av inntekten mellom 7.1 G og 12 G, dvs. kr 1 423 440.- (maks kr 138 334,64 pr år).

▪ Dersom du har 12 G i pensjonsgrunnlaget, sparer du opp totalt kr 186 340,14 pr år. Denne summen legges til oppspart beholdning og lønnsreguleres hvert år frem til uttak. Summene endres i takt med endringer av G-beløpet. Pensjon under opptjening reguleres med lønnsveksten, mens pensjonen reguleres i samsvar med snittet av lønns og prisvekst ved uttak.

- Tidligpensjonen blir avkortet ved inntekt ifra offentlig sektor
- Ved overgang fra stilling med høyere aldersgrense må du ha minst 3 år i den lavere aldersgrensen for å ha rett til å gå av med tidligpensjon

- **Betinget tjenestepensjon** kan opptjenes fra 1.1.2020 med 3 % av pensjonsgrunnlaget i SPK og er et livsvarig tillegg til pensjonen. Kan tas ut fra fylte 62 år, men blir da levealdersjustert og blir regulert med lønnsvekst.

- **2011 tillegget er et tillegg** for de som ikke ble omfattet av garantiordningen. Dette gjelder årskullene 1963-1967 og utgjør 1.5 % av pensjonsgrunnlaget før 2020 ganger medlemstid før 2011 delt på 30- Tillegget skal ikke levealdersjusteres.

- **Særalderspåslag** er et livsvarig påslag som beregnes med 7.7 % av tidligpensjon og utbetales ved fylte 67 år.
 - Kvalifikasjonskravet er at du har minst 30 år i særaldersstilling og at du har jobbet i slik stilling i minst 10 av de siste 15 år. Kortere tid enn 30 år, medfører avkortning av særalderspåslaget.
 - Særalderspåslaget reduseres ved inntekt over 1 G senere enn 5 år etter

særaldersgrensen. For de som fratrer med tidligpensjon og fortsatt har inntekt, reduseres særalderspåslaget med en brøk hvor inntekt over 1 G (kr 118 620) er telleren og 3 ganger pensjonsgrunnlaget er nevneren. Dette gjelder også dersom du velger å begynne å jobbe etter uttak av særalderspåslag. Dersom du fortsetter å jobbe, uten å ta ut tidligpensjon, reduseres særalderspåslaget med 1/36 del av ytelsen for hver måned uttaket skjer.

- Særalderspåslaget skal ikke levealdersjusteres.
- Særalderspåslaget lønnsreguleres med gjennomsnitt av pris og lønnsvekst

SÆRREGLER FOR DE MED PLIKTIG AVGANG PÅ SÆRALDESGRENSEN

Iht pensjonsavtalen fra 25.august 2023 ble regjeringen og hovedorganisasjonene enige om at man måtte utarbeide særregler for de med pliktig avgang på særaldersgrensen. Dette gjelder p.t. kun militært ansatte i Forsvaret. Dette gir store pensjonsmessige konsekvenser for militært personell.

Mulige løsninger for de som er født i 1963-69

Avtalen fra 25.august 2023 har 1 element som kan påvirkes for 1963-69 kullene og det er særalderspåslaget på 7.7 %, gitt at man ikke kan jobbe, eller velger å la være.

Særalderspåslaget er den eneste faktoren som kan sikre at de ikke taper pensjon ifh til

de som får mulighet til å fortsette i jobb frem til fylte 70 år. Disse kan imidlertid jobbe i privat sektor uten avkortning av pensjon, men spørsmålet om de får en jobb er en usikkerhetsfaktor. Spørsmålet blir da om man skal ta en forutsetning om jobb eller ikke. Tar du arbeid i offentlig sektor blir det avkortning ifh til pensjon og inntekt, krone for krone, dvs. har du et pensjonsgrunnlag på kr 500 000.- og tjener kr 500 000.- i ny stilling, får du ingen pensjon fra SPK.

Den andre faktoren er kravet om 30 år i særaldersstilling for å få fullt særalderspåslag.. Dette vil ramme alle som har startet i Forsvaret senere enn fylte 30 år, eller har vært ute en periode. Dette kravet er direkte avgangsstimulerende og vil hindre nyrekruttering utenfor forsvaret.

Muligheter og begrensninger for de som er født i 1970 og senere

For de som er født i 1970 eller senere er bortfall av 85-årsregelen svært negativt, særlig gjelder dette muligheten til å få seg annen jobb ved avgang for tidligpensjon. 1973 kullet kan ikke gå av før de er 61 år. Interessen for eldre arbeidstakere avtar når personellet nærmer seg 59 år.

Kvalifikasjonskrav for å få tidligpensjon er minst 10 av de siste 15 år i en særaldersstilling. Dette vil påvirke muligheten til nyrekruttering i betydelig grad. Hvem vil ta seg jobb i Forsvaret, når du ikke er sikret en akseptabel pensjon ved avgang for særaldersgrensen?

Videre er kravet at de som er født i 1970 og senere må ha minst 30 år i særaldersstilling for å få full tidligpensjon. Kortere tid i særaldersstilling medfører en avkortning av tidligpensjon.

Eksempel: Har du 20 år i en stilling i offentlig sektor med medlemskap i SPK og så jobber i Forsvaret resten av karrieren frem til særaldersgrensen (for 1973 kullet ut året du fyller 61 år), disse vil kun få 21/30 deler av pensjonsgrunnlaget ved avgang med tidligpensjon. Har du kr 500 000 i pensjonsgrunnlag, vil du altså få kr 231 000.- i pensjon. Er det mulig å leve av dette, forutsetter regjeringen at du får deg jobb? Pensjon opptjent i andre offentlige stillinger blir omgjort til en oppsatt pensjon og kan tas ut fra fylte 62 år, men denne blir i så fall midlertidig samordnet med beholdningen i NAV på uttakstidspunktet og endelig samordnet ved fylte 67 år. Det som ligger bak en slik begrensning, må skyldes manglende forståelse for konsekvenser av avtalen.

1970-kullet og senere kan ta seg jobb både i privat og offentlig sektor, men de får en avkortning av tidligpensjon med 66 % av pensjonsgivende inntekt over 1 G (kr 118 620.-). La oss si at du har kr 500 000.- i pensjonsgrunnlag, dvs. at du får kr 330 000 i pensjon. Så tar du deg en jobb i det private eller offentlige med samme lønn, dvs. kr 500 000.- Da trekkes 66 % dvs. kr 251 711 fra kr 330 000 og du sitter igjen med 78 289.- pluss lønnen på kr 500 000.- dvs. totalt kr 578 289. I dette eksemplet vil det lønne seg å jobbe på pensjonistvilkår, som p.t. ikke medfører en avkortning av tidligpensjon. Dette sier noe om hvor dårlig ordningen er. En mulighet er å øke fribe-løpet på 1 G opp mot 4 G (sannsynlig 2-3 G).

KONSEKVENSER FOR DE MED PLIKTIG AVGANG PÅ 60 ÅR

Stortinget vedtok sommeren 2021 at plikten til å fratre på særaldersgrensen for de med særaldersgrense ble opphevet og samtidig ble det innført en rett til å fortsette til fylte 70 år, for alle yrkesgrupper unntatt militært personell i Forsvaret.

De som kan fortsette, vil opparbeide seg påslagspensjon i både folketrygden, tidligpensjon (det som er kjent som særalderspensjon), betinget tjenestepensjon og årskullene 1963-67 har krav på 2011-tillegget.

De får også særalderspåslag hhv for de som kan gå av på 60 år 7.7 %, de med 63 års særaldersgrense 6.5 % og de med 65 år 5.8 %. Særalderspåslaget beregnes på det



Reglene for særalder vil skape en betydelig skjevhet for ansatte i Forsvaret, med tanke på å opparbeide seg en pensjon de kan leve av, skriver Dahl og Bergersen (Foto: Vorda Berge via AdobeStock).

tidspunktet de velger å ta ut tidligpensjon. Det er uklart om særalderspåslaget reduseres, dersom de benytter sin rett til å fortsette arbeid ut over særaldersgrensen. De vil uansett få redusert særalderspåslaget dersom de fortsetter i arbeid utover 5 år etter særaldersgrensen.

For militært personell, vil dette skape en betydelig skjevhet, med tanke på å opparbeide seg en pensjon de kan leve av. For alle grupper vil tidligpensjon vil først bli levealdersjustert ved fylte 67 år. Særalderspåslaget blir ikke levealdersjustert og er et livsvarig påslag, noe som betyr en økning av pensjonen ved fylte 67 år.

Eksempel på personer med særaldersgrense 60 år

- Begge er født i desember 1963, dvs. begge kunne gått av på 57 år, men valgte annerledes.
- Begge har kr 700 000 i pensjonsgrunnlag i SPK og begge har kr 150 000.- i variable tillegg (kun pensjongivende i folketrygden - NAV), dvs. total årslønn er på kr 850 000.-
- Oppsatt pensjon pr 31.12.2019 er beregnet til kr 700 000 x 37/40 x 66/100 dvs. kr 427 350.
- Begge har identisk inntekt gjennom hele yrkeskarrieren. Lønnsutviklingen er beregnet med en lønnsvekst på 4 % hvert år. Lønnsvekst pensjon 3.6 %
- Alle summer er beregnet med rentes rente effekt. Lønnsvekst ved opptjening 4 %. Oppsatt pensjon lønnsreguleres med lønnsvekst frem til uttak. Regulering etter uttak av pensjon skjer med en beregnet lønnsvekst for pensjon på 3.6 %
- I eksemplet nedenfor går den sivile av ved fylte 65 år, mens den militære går av ved fylte 60 år. Begge kategorier får tidligpensjon som utgjør 66 % av pensjonsgrunnlaget på avgangstidspunktet.
- Ingen jobber 5 år etter særaldersgrensen, dvs. at ingen får avkortning av særalderspåslaget ved fylte 67 år. Dette påslaget skal ikke levealdersjusteres. Øvrige summer skal levealdersjusteres med delingstall 16.20



Det kan være lurt å spare før du går av med pensjon (Foto: AdobeStock).

Oppsatt pensjon skal samordnes med pensjonsbeholdningen i NAV ved fylte 67 år. Utregningen er gjort med utgangspunkt i lønnsfastsetting under opptjening og snittet av pris- og lønnsvekst ved uttak. 2011-tillegg og særalderspåslag er livsvarig påslag og skal ikke levealdersjusteres. Øvrige summer levealdersjusteres med delingstall ved fylte 67 år.

Regnestykket viser at de med pliktig fratreten får vesentlig mindre i pensjon, enn de som har rett til å fortsette frem til fylte 70 år. Dette må vektlegges i de samtaler som nå pågår mellom regjeringen og hovedorganisasjonene. BFO vil bidra inn i dette arbeidet

BFOS PENSJONSKALKULATOR

BFO har i flere år beregnet pensjon for de med særaldersgrense. Pensjon ved avgang og ved fylte 67 år har vært tilsvarende det Statens pensjonskasse beregner på sine kurs. Særlig viktig har det vært å beregne pensjonen for de med INTOPs i perioden 2006-2012.

Vi har gjort en endring mht beregning av pensjon fra NAV. Dette påvirker den utbetalingen du kan få, ved uttak av fleksibel alderspensjon fra fylte 62 år. BFO anbefaler medlemmer som nærmer seg 62 år, og planlegger å ta ut pensjonen fra NAV, om å ta en ny pensjonsberegning. Send forespørsel til post@bfo.no

Ny pensjonskalkulator er under arbeid. Vi hadde en plan om at denne skulle være klar tidlig i 2024, men regjeringen somler mht å lage regelverk som er grunnlag for slike kalkulatorer. Når regjeringen, forhåpentligvis i løpet av året/eller tidlig neste år sender ut en proposisjon til høring, vil vi ha kalkulatoren klar kort tid etterpå. Evt justeringer som følge av stortingets vedtak vil bli innarbeidet.

PERMISJON UTEN LØNN FRA FYLTE 55 ÅR

Flere medlemmer har fått høre fra SPK om at praksisen med permisjon uten lønn fra fylte 55 år, gitt at sum alder og tjenestetid er 85-år, med direkte overgang til pensjon ved fylte 57 år – uten å gjeninntre er under vurdering.

BFO kan bekrefte at dette diskuteres i SPK, men ingen beslutning er tatt. Dersom en slik beslutning tas, må vi forvente inntil 6 mnd. varslingsstid før iverksettelse, (samme da de endret praksis mht INTOPs i 2012, da fikk vi 6 mnd. varsel).

Ordningen sikrer at personellet er konkurransedyktig mht alder på jobb utenfor Forsvaret.

Kategori	Oppsatt pensjon	NAV	SPK pensjon 5,7%	Betinget tjenestepensjon	Særalders påslag	2011 tillegg 63-67
Siv 60 år	658 000	6 192 000	500 000	175 000	74 000	10 000
Mil 60 år	658 000	5 550 000	240 000	144 000	63 000	10 000

(Det tas forbehold om regnefeil. Tallene er avrundet til nærmeste hele tusen kroner. Regjeringen har ikke vist et eneste eksempel hvor kronebeløp er benyttet, kun prosent)

NEGATIVT FOR PENSJONISTENE FRA SKATTEUTVALGET

Mandag 19. desember 2023 la skatteutvalget frem sin utredning for regjeringen. Et samlet utvalg mener at en omlegging med lavere skatt på arbeid og høyere skatt på forbruk, høye pensjoner, eiendom, grunnrente og miljøskadelig atferd vil gi et mer effektivt skattesystem. Her nevner vi noen forhold som kan påvirke vår pensjon og våre barns arv, gitt at det blir foreslått av regjeringen og vedtatt i stortinget:

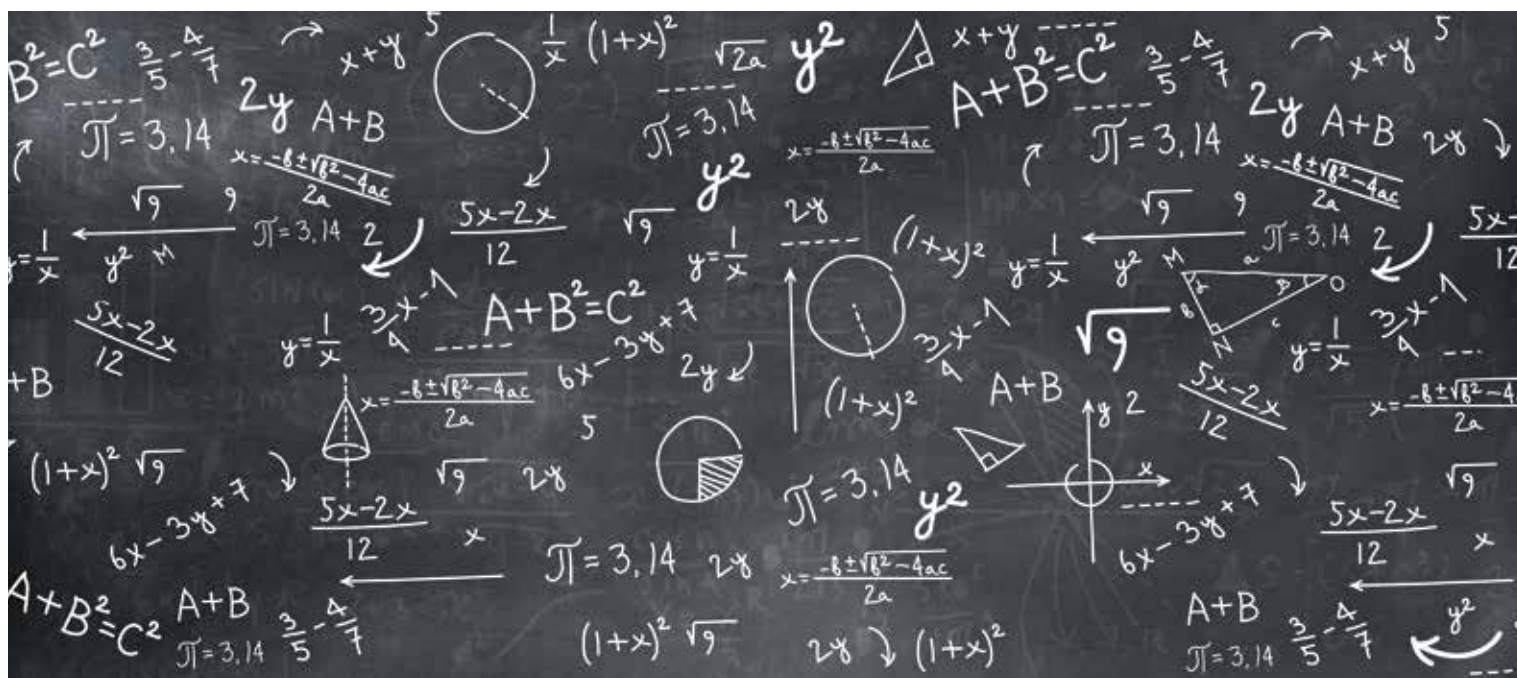
- Moms bør fortsatt være 25 %, grunnlaget for merverdiavgift utvides ytterligere.
- Skatt på midlere og høyere pensjonsinntekter økes, slik at den nærmer seg skatt på lønnsinntekter.
- Det innføres skatt på inntekt fra bruk av egen bolig. Primærbolig skjermes, men inntekt forøvrig gevinstbeskattes.
- Det foreslås at formuesskatten reduseres, og delvis erstattes av en ny skatt på arv.
- Nytt arbeidsfradrag skal gis i lønns- og næringsinntekt, men ikke på trygdeinntekter. Ved at det nye fradraget gir redusert skatt på arbeidsinntekter, vil det kunne bidra til at færre går fra arbeid til trygd og flere fra trygd til arbeid.
- Marginalskatten reduseres ved at trygdeavgiften på lønn, trygd og næringsinntekter reduseres med 1 prosentenhed.
- Skattefordelene for pensjon reduseres med om lag 5,5 mrd. kroner (til om lag 20 mrd. kroner) ved å øke nedtrappingen av pensjonsskattefradraget og øke trygdeavgiften på pensjon, samtidig som de laveste pensjonene skjermes. (En selv-motsigelse, ref. ovenfor)
- Samlet skatteverdi av minste-fradraget i pensjon overføres til pensjonsskattefradraget (provenynøytralt). Minste-fradraget i lønn vil da redusere marginalskatten på lønn i et større inntektsintervall enn i dag for pensjonister som arbeider ved siden av pensjonen.
- I ny alderspensjon skjer pensjonsopptjeningen fra første krone, også trygdeavgiften bør gjelde fra første krone arbeidsinntekt.
- Aldersgrensen for å få skattefradrag for pensjonsinntekt heves til 67 år. Aldersgrensen økes deretter i takt med aldersgrensene i folketrygdens alderspensjon.
- Utvalget ønsker å gjeninnføre en skatt på arv og redusere formuesskatten.
- Beskatningen av bolig bør økes, og foreslår at det innføres skatt på leieverdien av egen bolig når eieren benytter eiendommen selv (primærbolig og fritidsbolig).
- Eiendomsskatten er godt egnet til å

ivareta lokal beskatningsmulighet, og anbefaler at den består som en kommunal skatt. Eiendomsskattegrunnlaget bør etter utvalgets syn i utgangspunktet tilsvare eiendommens markedsverdi. Utvalget antar at å fjerne muligheten for å ha bunnfradrag i eiendomsskatten vil være den beste løsningen, og anbefaler at departementet vurderer dette nærmere.

Det virker som om skatteutvalget er overbevist om at pensjonistenes pensjoner varer lengre enn de yrkesaktives lønn. Tror de har glemt at pensjonistene maksimalt har 66 % av det pensjonsgrunnlaget de hadde da de jobbet. Når de ønsker å heve trygdeavgiften, så betaler i dag de yrkesaktive 4.1 %, mens pensjonistene betaler 5.1 %.

Det er ikke alltid lett å skjønne hva de har tenkt på og logikken i forslagene deres, for oss som er pensjonister.

DET GÅR MOT LYSERE TIDEN, VI ØNSKER DERE EN FIN TID FREM MOT PÅSKEN.



Pensjon er komplisert, og det har ikke blitt noe enklere, skriver Ragnar Dahl og Grethe Bergersen (Foto: Mike Fouque via AdobeStock).

QUIZ-REKRUTT: (LETT)



- 1: Hva heter TV-programmet hvor kjendiser sendes inn i «førstegangstjenesten»?
- 2: Hvilke to kjente personer har vi slått sammen til én person i bildet til venstre?
- 3: Hvem er ifølge grunnloven øverste sjef for Forsvaret?
- 4: Hvor lenge varer den såkalte «helvetesuka»?
- 5: Hvem er generalsekretær i NATO?

QUIZ-MAJOR: (MIDDELS)

- 1: Hva heter den klassiske feltstøvlen i Forsvaret?
- 2: Er man påbudt å hilse på alle andre i uniform, om du selv har den på?
- 3: Hva betyr grisebikking?
- 4: Hva betyr revelje?
- 5: Hva heter hovedbasen for de norske F-35 kampflyene?



QUIZ-GENERAL: (VANSKELIG)



- 1: Hva er navnet på rutinen der befalet sjekker tilstanden og ser etter skader på føttene til soldatene i førstegangstjenesten?
- 2: Kan Forsvaret tvinge en vervet soldat til å tjenestegjøre i utlandet?
- 3: I hvilket år ble NATO stiftet?
- 4: Hva heter Norges tre siste forsvarssjefer, inkludert nåværende?
- 5: Hvor mange heimevernsdistrikt har vi i Norge?

OFFISERSQUIZ

Perfekt for samhold og moro, enten på vakt, i kasernen eller hjemme.

Offisersbladet og Quizgutta presenterer stolt et nytt fast punkt i bladet.

Vi introduserer «Quiz-rekrutt», «Quiz-major», og «Quiz-general» for å speile ulike ferdighetsnivåer.

Ansvarlige Quizmastere:

Alexander Kruse Berg og Magnus Rebbestad.

Kontakt:

hei@quizgutta.no.
www.quizgutta.no.

Bli med på utfordringen!

Følg Quizgutta på:



facebook.com/quizgutta



x.com/quizgutta



instagram.com/quizgutta



Quizgutta

BILDEQUIZ - hvilket land?

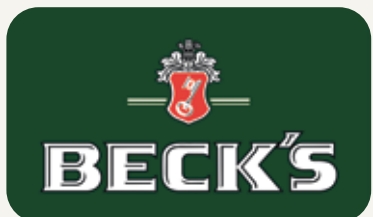
1: Hvilket lands flagg?



2: Omriss av hvilket land?



3: Merkevere fra hvilket land?



4: Fra hvilket land?



5: Hvilket land?



ALLMENNKUNNSKAP



1: Hvilket grunnstoff har det kjemiske symbolet O?

2: I hvilket år landet Neil Armstrong på månen?

3: Hva står forkortelsen «www» for i en nettsadresse?

4: Hvem skrem romanen «1984»?

5: Hva er den teoretiske temperaturen kalt «absolutt null» målt i Celsius?

SPORT

1: Hvilket land vant VM i fotball for herrer i 2018?

2: Hvilken Grand Slam-turnering spilles på grusdekke?

3: Hvem ble verdensmester i sjakk i 1972, kjent for å bryte den sovjetiske dominansen?

4: Hva kalles det når man i golf bruker ett slag mindre enn par på et hull?

5: Hvilken syklist vant Tour de France fem ganger på 90-tallet?



FASIT:

Fasit Quiz-major (MIDDELS):

- 1: M77
2: Dag Otto Lauritzen og Kristian Ødegård
3: Hans Majestet Kongen
4: Fem dager
5: Jens Stoltenberg

Fasit Quiz-general(Vanskelig):

- 1: Sibir
2: Ja
3: Ikke ligg i sengen med uniform!
4: Dagen starter
5: Ørland Flystasjon

Fasit Bildequiz - Hvilket land?:

- 1: New Zealand
2: 1949
3: Harald Sunde (2009-2013),
4: Haakon Bruun-Hanssen
(2013-2020) og Eirik
Kristoffersen (2020-d.d.)
5: 11

Fasit Allmennkunnskap:

- 1: Oksygen
2: 1969
3: World Wide Web
4: Canada (Seth Rogen)
5: Tyrkia

Fasit Sport:

- 1: Frankrike
2: French Open (Roland Garros)
3: Bobby Fischer
4: Birdie
5: Miguel Indurain



Landmaktens materiellbehov

Det er en sikkerhetspolitisk usikker tid i Europa, og behovet for en kraftig oppbygging av vårt forsvar er viktigere enn på lenge.

Av Einar Holst Clausen/frilansjournalist

KLARE ADVARSLER

Forsvarskommisjonen var svært klar med sine anbefalinger i 2023 om en raskere og kraftigere økning av bevilgninger til oppbygging av Forsvaret. Forsvarssjefen er klar på det haster. Nå har E-tjenesten, PST og Nasjonal Sikkerhetsmyndighet (NSM), i tillegg malt et alvorlig og dystert sikkerhetspolitisk bilde i fremleggingen av sine trusselvurderinger den 12. februar i år.

USIKRE TIDER

Forsvaret har riktig nok i senere tid fått noen tilleggsbevilgninger (også fra Nansen-fondet). Vi mottar stadig nytt materiell, samtidig som mer er under bestilling og produksjon. Noe av dette blir nødvendigvis erstatningsmateriell, da Norge har donert store mengder materiell og ammunisjon til Ukraina. Situasjonen blir ikke bedre, når Donald Trump, som mulig ny president i USA, har uttalt at NATO-land som ikke innvilger nok til eget forsvar (les: mer enn 2% av BNP), akter han ikke å forsvare. Han sa faktisk at Russland bare kunne angripe de. Norge kunne i så fall vært i faresonen, for vi er godt under 2% i dag.

POLITISK VILJE TIL STYRKING?

Et betimelig spørsmål er om våre politikere

har forstått behovet for en raskere oppbygging av vårt forsvar? Og når kommer personellstyrkingen? Det er akutt behov for flere offiserer, spesialister og soldater til å betjene vårt materiell, samt for å dekke opp det store antallet som går av med pensjon, eller velger å slutte før den tid (se artikkel i denne utgave).

SJEF LANDKAPASITETER

Turen gikk til Kolsås Base, der jeg møtte sjef FMA/Landkapasiteter, brigader Tomas Beck, og ble ønsket velkommen til det han kalte "hamsterhjulet". For allerede i dag har de mer enn nok å gjøre med pågående og kommende materiellprosjekter.

For Forsvarsmateriell er ifølge Beck en av Norges største offentlige anskaffelsesorganisasjoner, som eksempelvis i 2023 investerte i materiell for 21 milliarder kroner, og i 2024 skal investere for 25 milliarder kroner. I tillegg anskaffer Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO) driftsmateriell for 15 milliarder.

Nå diskuteres ifølge Beck om disse anskaffelsene i FLO, skal overføres til FMA, og det medfører at FMA totalt sett får en investeringsportefølje på rundt 40 milliarder kroner i året. Landkapasiteter representerer en del av denne porteføljen.

Beck forteller at hans avdeling egentlig burde hete Land- og felleskapasiteter, da mye av materiellet han anskaffer, er felleskapasiteter, eksempelvis lastevogner, kjemikalier, drivstoff, ammunisjon, kontormateriell og personlig bekledning/utrustning etc.

For å dekke hele spekteret fra innhenting av tilbud på materiell, vurderinger, testing, evaluering, til kontraktsinnngåelse, har sjef Landkapasiteter 360 medarbeidere. Han er organisert med en liten stab, en prosjektavdeling, kontraktsavdeling, to tekniske avdelinger (landsystemer og fellessystemer), og teknisk støtteavdeling.

Hovedprosessene for FMA er å fremskaffe nytt materiell, samt opplæring og kontroll med avdelingenes forvaltning av materiellet, blant annet vedlikehold. I tillegg jobber seksjoner med utfasing av materiell, og eventuelle donasjoner, slik som til Ukraina.

Rundt 30 % av personellet i Landkapasiteter har offisersutdanning, resten er sivil ansatte.

Her er noe av det sjef Landkapasiteter orienterte om, av det materiellet vi har fått, og det vi er i ferd med å få, men er det tilstrekkelig?



Leopard 2 A7/A8 NOR. Foto: KMW.

NYE STRIDSVOGNER LEO2 A7/A8 NOR

Etter en knallhard konkurranse med den Sør-Koreanske K2 Black Panther, falt valget på Leopard 2 A7 fra Krauss-Maffei Wegmann. Det er bestilt 54 tyske Leopard2 A7 stridsvogner, med opsjon på kjøp av ytterligere 18. Denne anskaffelsen er en av de største forsvarsanskaffelsene, og har en total kostnad på rundt 19,7 milliarder kroner.

Leveransene starter etter planen i 2026 og varer frem til 2028. Norsk industri vil også bidra med enkelte elementer i de nye stridsvognene, med tanke på samvirkesystemer. Ifølge sjef Landkapsiteter, brigader Tomas Beck, er prosjektet i rute med tanke på leveringen til Norge. Leopard 2A7/A8 tilhører samme familie som bergepanservogn, ingeniørpanservogn og bropanservogn, som Norge allerede har anskaffet.



Nye Leo 2 bropanservogner til Landmakten. Foto: Forsvarsmateriell.

LEO2 BROLEGGER LEGUAN

Hæren har allerede fått overlevert fem av åtte nye bropanservogner, som er et ledd i å øke Hærens mobilitet og evne til å passere krevende terreng. Bropanservognene produseres av det tysk-franske selskapet KNDS, og kostnaden er rundt 88 millioner euro, som også inkluderer en mobil simulator. De resterende tre vognene skal leveres frem til 2027.

Leguanen kan legge broer av aluminium fra 14-26 meter, og muliggjør passering over elver og dype grøfter helt opp til Leopard stridsvogns størrelse. Det er ingeniørvåpenet som opererer disse vognene. Noen av disse Leo2 broleggerne, kommer som erstatning for de Leo1 broleggerne Norge har donert til Ukraina.



Forsvaret får 8 leo 2 baserte ingeniørpanservogner i perioden 2025 til 2026. Foto: Forsvaret.

INGENIØRPANSERVOGNER OG BERGINGSPANSERVOGNER

Åtte nye Leo2-baserte ingeniørpanservogner og tre nye Leo2-baserte bergingspanservogner blir i perioden 2026-2027. Tre av de åtte nye ingeniørpanservognene og en av de tre nye bergingspanservognene er anskaffet for å erstatte tidligere donasjoner til Ukraina.

Forsvaret har tidligere fått seks ingeniørpanservogner (Wisent 2 AEV - Armoured Engineer Vehicle), og seks bergingspanservogner (Wisent 2 ARV - Armoured Recovery Vehicle), som er produsert av tyske FFG Flensburger Fahrzeugbau. Totalt skal Forsvaret ha 14 ingeniørpanservogner og 9 bergingspanservogner, til en verdi av til sammen rundt 109 millioner euro.

LETTE PANSREDE BERGINGSVOGNER

Syv nye M-113 baserte bergingsvogner (Armoured Combat Support Vehicle - ACSV), blir også levert til Forsvaret fra 2027. De er spesial-laget for å berge lettere kjøretøy i vektlassen 5-25 tonn, eksempel-vis M-113 familien. Det amerikanske selskapet Miller Industries Towing Equipment Inc. (MITE) som leverer denne noe lettere bergingsvognen. Delkontrakten har en verdi på rett under 50 millioner kroner og har en opsjon på kjøp av ytterligere to bergingsvogner.



Forsvaret får 7 nye pansrede bergingsvogner i 2027.

K9 ARTILLERI OG K10 AMMUNISJONSBÆRERE

I 2017 ble kontrakten på 24 155mm artilleriskyts av typen K-9 Thunder og tilhørende ammunisjonsbærere K10, fra det Sør-Koreanske Hanwha Land Systems. Allerede i 2019 ble de første vognene levert for testing, og de resterende i løpet 2020/21. Leveransen har en verdi på 1.8 milliarder kroner, og Norge har opsjon på kjøp av ytterligere 24 skyts. Det er nå bestilt fire K9 artillerivogner og åtte K10 ammunisjonsbærere til. En avtale om logistikkstøtte i hele levetiden ble også inngått, der Hanwha også er med på å etablere et kompetansesenter ved Bjerkvik tekniske verksted. K9 skyter foreløpig granater ut til 40 km, men det utvikles nå granater med betydelig lengre rekkevidde. I forbindelse med artillerianskaffelsene, er det også bestilt åtte artillerilokaliseringsradarer fra Thales.



Splitter ny A9 retter etter ankomst Oslo i 2019. Foto: Einar H Clausen.



Ammo carrier A10 under mottak i Norge 2019. Foto: Einar Holst Clausen.



Norge donerer tusenvis av artillerigranater til Ukraina. Vår egen ammunisjonsbeholdning er meget lav og det produseres for få granater til etterfylling. Foto: Torbjørn Kjosvold.

155MM ARTILLERIAMMUNISJON

Det er donert et stort antall 155mm artilleriammunisjon til granater til Ukraina, og våre egne lagre er sterkt redusert. Regjeringen har bevilget over tre milliarder kroner til artilleriammunisjon, og for å øke produksjonskapasiteten til NAMMO. Brigader Beck forteller at Landkapasiteter har lagt inn i en betydelig bestilling av granater.

VÅRE CV90 KAMPVOGNER

CV90 vognene som ble tatt i bruk på 90-tallet, var utdaterte og modne for utskifting. Prosjektet innebar både en oppgradering av CV9030-flåten på 103 kampvogner og bygging av 41 helt nye vogner. BAE Systems Hägglunds AB fikk oppdraget i 2012, og i 2019 var leveransen ferdig. Rammen var på 10 milliarder kroner. Nå renoverer og bygger de om ytterligere 20 gamle CV90 vogner til kampstøtte vogner. Den nye CV90-familien kommer nå i fem modeller med ulike egenskaper. De fordeler seg slik; 74 stormpanservogner, 21 oppklaringsvogner, 15 stridsledelsesvogner, 16 stormingeniørvogner og 16 multirollevogner med bergings, VIP-, transport- og sanitetskapasitet, og nå også 20 nye kampstøtte vogner. Vår CV90-flåte er nå hel-digitalisert, noe som betyr at alt fra ammunisjonslagre til motorstatus kontrolleres digitalt. De er også mye bedre beskyttet mot miner. Ved gjenkjøpsavtaler, en rekke norske industribedrifter er delaktige i prosjektet, blant annet CHS Nor AS, Ritek AS, Kongsberg Gruppen, Thales Norge AS, Vinghøg AS, T&G Elektro, Norautron AB og Tamek AS.



Norsk CV90 på skarpskyting under en øvelse i Nord. Foto: Einar H Clausen.



HIMARS på Andøya. Foto: Odin Kjendalen/Forsvaret.

BAKKEBASERT LANGTREKKENDE PRESISJONSILD

Proessen er i gang, og FMA Landkapasiteter har sendt ut forespørsler i markedet, blant annet til US Government om systemet HIMARS (High Mobility Artillery Rocket System), men også til andre produsenter av tilsvarende system. Slik langtrekkende presisjonsild har stått langt oppe på Forsvarssjefens ønskeliste.

HIMARS har eksempelvis vist seg svært effektivt for Ukraina i krigen mot Russland. Sjef Landkapasiteter regner med en avgjørelse om en anskaffelse i løpet av 2024.

BÆRBART LUFTVERN

Det polske selskapet Mesko, begynte sin leveranse av bærbart luftvernssystem til Hæren, av typen Piorun i 2023. Verdien av denne anskaffelsen er rundt 350 millioner kroner. Dette blir en helt ny og viktig kapasitet for Hæren. Piorun et kortholds luftvern, mot varmesøkende missiler, droner, helikoptre og fly fra bakkenivå og opp til 4000 meter. Systemet supplerer Hærens nye kampluftvern og Luftforsvarets NASAMS-luftvern og kampfly.



Bærbart Polsk produsert luftvern til Hæren. Foto: Forsvaret/FMA

NYE LASTEVOGNER

Forsvarsmateriell har bestilt 284 nye lastevogner til Forsvaret. De forventes levert i perioden 2026-2027. De fleste vognene er TG MIL 8x8 krokløftere, som blant annet frakter lasteflak og containere. Prisen er beregnet til cirka 2 milliarder kroner, og er produsert av tyske Rheinmetall MAN Military Vehicles (RMMV). Det er hittil bestilt over 450 nye lastevogner, noe som er litt under halvparten av det som trengs for å bytte ut den aldrende Scania lastevognparken vi har i dag. Allerede i 2022 var flere lastevogner på plass, men noen utfordringer med manualer og endelige godkjenningsskjermer etc, så ble de stående på lager lenge, før de første ble overlevert Forsvaret. Men disse moderne og svært fremkommelige lastevognene ble og blir en stor forbedring for all transport, logistikk og ikke minst sikkerhet.



Nye lastevogner i flere varianter. Foto: Einar Holst Clausen.

OPPGRADEDE BV 206

Forsvarets beltevogn BV 206 har fått rundt 19 større og mindre oppgraderinger. BV'ene som brukes til personelltransport, har fått et større bakvindu som skal gjøre det lettere å evakuere soldater fra bakvogna. 425 av vognene har fått nye seter, for tryggere og mer komfortable for personelltransport.

Noen BV'er er også bygget om som flak for transport av vann, drivstoff og ammunisjon, samt at noen vogner er ombygget til MEDEVAC-vogner. Enkelte BV'er har også fått bedre og mer langtrekkende sambandssystemer. Det er dessuten anskaffet skreddersydd vinter og sommerkamufasje til BV'ene. Betydelige anskaffelser av reservedeler, skal også sikre drift av beltevognene frem til 2030.



Felles Nordic Combat Uniform Norge Sverige Danmark og Finland. Foto: Forsvaret.

NYE UNIFORMER

Norge, Sverige, Danmark og Finland får nå en felles og enhetlig uniform, kalt Nordic Combat Uniform systems (NCU). Dette kom i stand gjennom NORDEFCO, Nordic Defence Cooperation. Prosjektet ble initiert i februar 2016 og målet var å anskaffe en felles stridsuniform som består av plagg fra innerst til ytterst. De tekniske kravene for systemet er de samme for alle nasjonene, med unntak av logistiske krav og nasjonale kamuflasjemønstre. Så Norge beholder med andre ord sitt eget kamuflasjemønster.

Forsvarsmateriell ledet anskaffelsesprosessen. I februar 2022 ble det signert en felles rammeavtale med den norske leverandøren Oskar Pedersen AS. En rammeavtale til en verdi på til sammen 425 millioner euro for alle nasjonene, med syv års varighet.

Produksjonen er i gang, men logistikken rundt koordinert mottak og utlevering vil ta tid, da alle størrelser og varianter må være på plass først. Produsenten produserer nemlig totaltallet av eks.vis feltjakken først, så buksen osv.

Logistikkorganisasjonen i de nordiske landene vil altså motta komplette sett i alle størrelser, når hele produksjonen er ferdig. Ifølge brigader Tomas Beck, mottar vi nå først 9000 komplette sett, og starter utleveringen til høsten, der avdelingene i Finnmark og på Rena får de først.



Sikrere og mer behagelig transport i våre nye ombygde BV 206 vogner. Foto: Einar Holst Clausen.

HÅNDVÅPEN OG MASKINGEVÆR

I 2005 ble det kjøpt inn et mindre antall Heckler og Kock HK 417 7.62 x51 mm, primært tenkt brukt som et skarpskyttergevær. I 2008 kjøpte Forsvaret inn 8200 Heckler og Kock HK 416 kaliber 5.56mm, som erstatning for Hærens AG3, med en prislapp på 150 millioner kroner, inklusive "redpoint" sikte. Nå kjøpes det inn et betydelig antall til, da HV også skal erstatte soldatenes AG3'er.

Tiden for våre MG3 maskingevær går mot slutten, og i 2012 ble det investert i et antall FN Minimi 5.56 mm lette maskingevær. Det viste seg at gjennomslagskraften på 5.56 mm ammunisjonen var utilstrekkelig. Derfor ble det i 2021 kjøpt inn FN Minimi 7.62x51 mm kaliber, som skal erstatte våre gamle MG3.



HK 417



Nye patroljetelt til en verdi på over 290 millioner Foto: FMA.

NYE PATRULJETELT

Forsvarsmateriell kjøper nye patroljetelt fra Kristiansand-bedriften Oskar Pedersen. De mottas over en 7-års periode. Kontrakten har en verdi på rundt 290 millioner kroner og leveransene er ventet å starte våren 2024. De nyutviklede teltene kommer i to størrelser, 2-3 personstelt og 4-6 personstelt, og skal produseres av det norske selskapet Barents Outdoor AS. Selve syingen og monteringen skjer i Bangladesh, men skal vedlikeholdes i Norge. Brigader Tomas Beck sjef FMA Landkapasiteter uttaler at teltene har høy kvalitet, er robuste, brukervennlige og lette å reparere og vedlikeholde. Teltene er testet av blant andre av en erfaren artillerijeger, og tilbakemeldingen viser at teltene har tålt bruken godt. Artillerijegeren har uttalt at han ikke visste at det gikk an å lage et så godt telt.

ANTI DRONESYSTEM

HV har fått fem anti dronesystemer til uttesting i sine distrikter. Systemet ble vist frem på Forsvarskonferansen på Værnes i 2023. Det containerbaserte systemet har en rekke sensorer, som er i stand til å detektere, jamme og uskadeliggjøre innkomne uønskede droner. Detaljer om systemets kapabiliteter er unntatt offentlighet. Systemet betjenes av to operatører, men for å sikre døgnkontinuerlig drift under øvelser, krise eller krig, består et systemteam av 10 operatører i en skiftordning. HV står for opplæring av operatører, og det er ifølge Offisersbladets kilder gledelig at HV nå endelig kan først ute med nytt materiell.



Det containerbaserte antidrone systemet som Heimevernet har til uttesting. Foto Einar Holst Clausen.



Den norske oppfinnelsen nanodronen Black Hornet. Foto: Forsvaret.

NANODRONEN BLACK HORNET

Forsvarsmateriell har inngått en rammeavtale med selskapet Teledyne FLIR verdt inntil 475 millioner kroner for leveranser av nanodroner av typen Black Hornet 3. Nano-dronen veier kun 32 gram, kan fly i 25 minutter og har en rekkevidde på to kilometer. Den brukes som en rekognoseringsdrone og bidrar til økt situasjonsforståelse. Black Hornet er norskutviklet, og ble senere kjøpt opp av Teledyne FLIR. Den første leveransen til Forsvaret var beregnet til 96 millioner kroner, og startet høsten 2022. Norge fikk imidlertid sine første Black Hornet allerede i 2015, og har gjennom flere mindre kontrakter kjøpt inn droner til ulike spesialfunksjoner og til testing ute ved avdelingene.



Nye store resirkulerbare truger til Forsvaret. Foto Forsvaret.

STØRRE OG RESIRKULERBARE TRUGER

Forsvaret får over 1000 par nye store truger i resirkulerbar plast. De er noe lengre enn de eksisterende trugene, og har meget god bære- og gripeevne.

De nye trugene er litt lengre enn trugene av samme type som kom i fjor høst, så disse kan bære mer vekt. De passer mange skostørrelser og er resirkulerbare.

Trugene leveres av Snowmotion AS, som er eid av Rottefella og Bertel O. Steen, og er utviklet i samarbeid med Forsvarsmateriell og Forsvaret.

Trugene er også utviklet for å gi et mer ergonomisk ganglag, og hver truge veier bare 1623 gram og er veldig enkel å ta på.

Slitedeler som stropper og spenner kan byttes i felt med bare hendene, uten at det trengs verktøy. I tillegg er trugene robuste og mer fleksible enn de gamle.

De tåler temperaturer ned til 40 minusgrader og kan bøyes og vris på, sier sjef Landkapasiteter/FMA, brigader Tomas Beck.



Bedre beskyttelse og bedre komfort på de nye hjelmene. Foto FMA

NYE VESTER TIL FORSVARETS HUNDER

De nye hundevestene til Forsvaret har en helt ny teknologipakke med varmesøkende kamera, mikrofon, høyttaler og sensorer som kan fjernstyres. Vestene har også en droppfunksjon som kan slippe medisiner og annen last. Hundevestene er utviklet av Forsvarsmateriell og Forsvarets hundeskole, i samarbeid med det amerikanske selskapet Aspetto, det britiske selskapet Visual Engineering og det amerikanske selskapet Recon-K9. Med en rekkevidde på en kilometer, ser hundeføreren området der hunden er via kameraet på vesten, og kan gi ordre til hunden via mikrofonen på vesten. Dette skaper bedre situasjonsforståelse for en avdeling.

Hunden kan bære med seg fire enheter a 500 gram, og kan fjern-droppes av hundeføreren. Droppet markeres som et GPS-signal, og leses av på hundeførerenes skjerm. Hundene er trent til å finne eksplosiver, fiendtlige soldater, eventuelt egne sårede soldater. Vesten kan droppe medisiner/sanitetsmaterieil, men også sprengladninger, men da kalles hunden tilbake før de går av. Vestene kan også lages skuddsikre, og hundene kan også utstyres med hjelm, beskyttelsesbriller og hørselvern. De spesieltreuede hundene kan ifølge Forsvarsmateriell også søke og finne personer i rasområder, eventuelt droppe medbragte medisiner og så slippe et markeringslys som viser hvor de rasutsatte ligger. Anskaffelsen av disse multifunksjonelle hundevestene er stipulert til 30 millioner kroner.



Forsvarets nye multifunksjons hundevester. Foto Forsvaret FMA

NYE STRIDSHJELMER

Produsenten er Galvion og leveres gjennom en rammekontrakt med NATO Support and Procurement Agency (NSPA). I kontrakten inngår også en betydelig mengde ekstraputstyr som hørselvern, briller og lykter mm. Hjelmene kommer med trekk i ny norsk kamuflasje, norsk vinterkamuflasje, norsk «ørkenkamuflasje» og FN blå.

De nye stridshjelmene er ifølge brigader Tomas Beck en klar forbedring fra de gamle. De er lettere, har bedre komfort og splintbeskyttelse og flere bærekraftige løsninger.

Hjelmene er lettere å vedlikeholde og flere deler av hjelmen, som reimer og puter, kan rengjøres, vaskes og gjenbrukes, sier Tomas Beck, sjef Landkapasiteter i FMA.

ULTIMAT BESKYTTELSE



MOBILT FELTKONTOR



MOBILT MEDISINSKAP

UTSTYRSKASSER FRA PELI™

- Vanntette, uknuselige og støtdempende utstyrskasser
- Skreddersydde transportkasser laget på spesialmål
- Kasseinnredning tilpasset ditt behov, produsert i våre lokaler
- Spesialmodeller utviklet for forsvaret
- Ekstrem kvalitet – laget for de tøffeste forhold!
- Over 40 års erfaring

Forsvaret trenger mangfold

Av Manav Rihel Kumar og Siv Hamre Arntzen

Forsvarets motivasjon for å jobbe med mangfold bør være å skape økt kampkraft. Utallige forskningsartikler viser at mangfoldige team er bedre på å løse komplekse og sammensatte oppgaver sett i forhold til like team. Like team på den annen side, har ofte en fordel ved at de raskere kommer frem til beslutninger og enklere kommuniserer med hverandre. Forsvarets oppgaver blir mer og mer komplekse, både med hensyn til et sammensatt trusselbilde og krav til samvirke, både internt mellom grener, økt alliert samvirke og tverrsektorielt samarbeid.

MER MANGFOLD I FORSVARET

Siden innføringen av allmenn verneplikt i 2015 har Forsvaret måtte forholde seg til et økende mangfold blant ansatte og vernepliktige. Selv om forskningsartiklene viser at mangfold kan komme med flere lovord er det ingen automatikk i at mer mangfold gir bedre resultater. Et økt mangfold gir i utgangspunktet flere holdninger, perspektiver, normer, væremåter, behov og verdier som møtes. Her ligger det både et potensial for å ekskludere, diskriminere, stigmatisere, men også en mulighet til å bruke forskjeller til å skape effekt; økt kampkraft. Forsvarets primære motivasjon for å jobbe med mangfoldstematikken bør nettopp være å skape økt kampkraft. Forsvaret, som enhver organisasjon, vil og bør prioritere kjerneoppgaver. Dersom arbeid med mangfold opplevs som noe som skjer på siden eller som et eksternt pålegg vil fokuset være kortvarig og lite bærekraftig. Det er mange aspekter ved mangfold som kan føre til økt kampkraft, og vi gir noen av disse her.

LEGITIMITET I BEFOLKNINGEN

Forsvaret er avhengige av stor legitimitet og tillit i befolkningen. Hele befolkningen. Norge blir mer og mer mangfoldig, og Forsvarets ambisjon om å gjenspeile samfunnet er i utgangspunktet god. Men representasjon alene skaper ikke legitimitet og tillit. Legitimitet skapes først når de som har vært i Forsvaret snakker varmt om deres opplevelser med Forsvaret i sine respektive grupper og videre utad. Det betyr i praksis at ledere på alle nivåer må ta hensyn til forskjellene som finnes i avdelingen og inkludere dem. Selv om Forsvaret har en sterk profesjonskultur som bygger på likheter, bør den utforske hvor der er mulig å inkludere forskjeller i større grad.

OPPDRAGSBASERT LEDELSE TRENGER MANGFOLD

Forsvaret er kanskje en av de beste institusjonene i verden på å praktisere oppdragsbasert ledelse, i hvert fall på taktisk nivå. Ideen med oppdragsbasert ledelse er at lederen og soldatene over tid bygger et tillitsforhold som er gjensidig utfyllende og utelukkende – som skaper et større rom for lederen til å ha god situasjonsforståelse og soldatene til å være kreative i oppdragsløsningen. I sum gir dette en større kapasitet og bedre beslutningstaking.

Utfordringen oppstår gjerne når alle som inngår i systemet er for like hverandre. Selv om ledelsesfilosofien legger til rette for et stort perspektivmangfold, kan det fort hende at det ikke finnes eller benyttes. Det kan enten være fordi at det ikke har blitt rekruttert inn, eller at det har forsvunnet over tid. Det betyr at det mangfoldet som en gang ble rekruttert inn har lært seg hva som er «det rette» å gjøre for å møte minst mulig motstand. Det er flere mekanismer som trer inn her. Som mennesker søker vi ofte til det behagelige, selv i en organisasjon som Forsvaret. Eksempelvis kan dette være å unngå en diskusjon med sjefen for å opprettholde fart og god stemning. Det kan også være knyttet til mer systemiske faktorer, som å skape minst mulig negativ friksjon for å øke sannsynligheten for å lykkes i egen karriere. Dersom oppdragsbasert ledelse skal fungere i henhold til intensjonen må det finnes et mangfold der perspektiver utfordrer hverandre. Dette er riktignok flytende avhengig av hvilken fase i oppdragsløsningen man befinner seg i, men ledere har et særlig ansvar for at det finnes et mangfold av ideer, perspektiver og meninger som faktisk kommer til uttrykk og blir brukt i oppdragsløsningen.

SAMVIRKEKOMPETANSE

- FORSVARETS VIKTIGSTE KOMPETANSE

Norges forsvar er del av en viktig NATO-allianse i en usikker tid. Truslene er sammensatte og i konstant bevegelse. Vi er avhengige av å samhandle på en effektiv måte. Både internt og eksternt. Dette inkluderer økt samhandling med våre allierte på en effektiv måte. Dette er en svært kompleks oppgave. I tillegg til systemulikheter har vi også ulikheter i kultur, normer, verdier og kommunikasjonsform. Ofte tenker man at samhandling på tvers av landegrenser er noe fundamentalt annerledes enn samhandling på tvers av andre ulikheter. Det er det ikke. Et



Manav Rihel Kumar og Siv Hamre Arntzen er begge utdannet ved Sjøkrigsskolen og har vært ansatt i Forsvaret. Kumar og Arntzen jobber nå i Seema, som driver med rådgivning i forbindelse med mangfoldsledelse.

eksempel er å jobbe på tvers av fagområder, når eksempelvis operative enheter, logistikk og sanitet møtes for å jobbe sammen. Alle-rede her møtes ulikheter, og risikoen for misforståelser øker. Riktignok er det på et mikronivå sett i forhold til NATO-samarbeid, men likevel relevant. Og konsekvensene om man ikke lykkes kan være betydelige. Forsvaret kan i større grad trene på samvirkekompetanse ved å trene på disse mekanismene i det daglige. Det tas ofte lett på kompleksiteten som finnes hos «den andre», og man ender gjerne opp med å se verden fra eget perspektiv. Forsvaret har utallige muligheter og arenaer for å trene på samvirkekompetansen gjennom mangfoldsperspektivet som paraplybegrep. Ledere i Forsvaret bør være opptatt av hvordan ulikheter møtes, om de blir inkludert, og ikke minst brukt til å løse oppgaver på en bedre måte.

FORSVARET HAR ALLE FORUTSETNINGER FOR Å LYKKES

Forsvaret er en helt unik organisasjon som legger opp til samhandling i ekstreme situasjoner og har et antall muligheter til å øve på og trene på lederskap som andre organisasjoner bare kan drømme om. Med sin sterke ledelsesfilosofi, tydelige verdier og profesjonskultur handler dette i mye større grad om å bygge på det som allerede er der, og utvikle dette, fremfor å skape noe helt nytt. Dersom Forsvaret klarer å jobbe med mangfoldstematikken knyttet til kampkraft (kjerneoppgaven) vil den oppleves mer relevant og motiverende. Og man ser større verdi i forskjellene som finnes. Kulturutvikling tar tid og er avhengig av forankring i hele organisasjonen. Men i dette tilfellet virker det åpenbart viktig å vie tiden sin til dette: Forsvaret trenger mangfold. Mangfoldet av trusler og mangfoldet i Norges befolkning trenger Forsvaret.



Fischer Panda
NORGE

Powering your Defences

- Lave lydnivåer
- Høy pålitelighet
- Verdensomspennende service
- Enkl kjøretøyintegrering



Vannkjølte vekselstrømsgeneratorer for shelter-systemer.



Batteriladningsgeneratorer fra 2 kW.



Miljøkontrollenheter og kombinerte enheter bestående av generator og ECU.

Et av våre nyeste prosjekter er generatoren som er integrert i en STORM MilCap PowerPack, en kjøretøyintegrert mobil hybrid-generator. Disse leveres med en 3,8 kW DC-generator med en separat vannkjøler integrert på siden. Generatoren veier kun 143 kg og opererer med 51 dB på en avstand av 7 meter.



MilCap PowerPack – en modulært tilnærming

- Bygget på den fullmodulære MilCap-plattformen
- Last av og på kjøretøy på få minutter med DockLock hurtigfeste – kun en person trengs!
- Eksterne ArxLock gripespor for rask utstyrsmontering
- Interne, utagbare batteripakker for enkel justering av vekt og kapasitet
- Bevarer kjøretøyets fleksibilitet uten permanente endringer



STORM

INCREASING OPERATIONAL CAPABILITIES

Spørsmål om MilCap? Besøk oss på

stormdefence.no

Det er ikke orden i rekkene i dagens forsvar

6. februar 2024 uttalte forsvarsminister Bjørn Arild Gram følgende: «Vi har altså sett en forverring av den sikkerhetspolitiske situasjonen over tid, men Russlands fullskala invasjonsforsøk mot Ukraina er like fullt et tidsskille. Det er et før og etter 24. februar 2022.

En ny epoke i internasjonal politikk. Vår nabo i øst har vist vilje og evne til å bruke militærmakt mot en annen fredelig og demokratisk nabo. Denne nye situasjonen vil være med oss i lang tid fremover, og vil dermed måtte prege de veivalg vi tar. I en tid med økt uforutsigbarhet og økt risiko for konflikt må vi evne å tilpasse oss. Dette er ikke en pause, en parentes i historien, men et tydelig brudd. Og vi må behandle den situasjonen vi nå står i som akkurat det. Vi må skjønne at dette ikke går over med en slutt på krigen i Ukraina, hvor mye vi enn ønsker det. Så langt vi kan se framover, står vi i en rivalisering om verdier og verdenssyn, mellom demokratier og autoritære regimer.»

FLERE ADVARSLER

Januar 2024: Lederen av Militærkomitéen i NATO, Admiral Rob Bauer, oppfordret befolkningen i NATO-landene om å være forberedt på krig. Den svenske Forsvarssjefen, General Michael Bydén og vår egen Forsvarssjef, general Eirik Kristoffersen, oppfordret henholdsvis Sveriges og Norges befolkning om det samme. Den finske befolkningen trenger ingen oppfordring.

22. juni 2022 ga General Sir Patrick Sanders, sjef for generalstaben og sjef for den britiske hæren sitt personell på alle nivåer, inkludert sivilt ansatte, følgende påminnelse: «Russlands invasjon av Ukraina understreker vårt hovedformål: Å beskytte Storbritannia og være klare til å kjempe og vinne kriger på land.».

26. januar 2024 ba han den britiske regjering om å forberede seg på å «mobilisere nasjonen» for krig.

Allerede i januar 2016 skrev Elisabeth Holvik, Sjeføkonom i Sparebank 1, blant annet følgende i en kronikk i Aftenposten: «Norge har gjennom de siste tiår bygget ned Forsvaret til et kritisk nivå. I takt med at vi har blitt rikere, har vi paradoksalt nok redusert vår evne til å forsvare oss. I en stadig mer

urolig verden er det på tide å ruste kraftig opp.»

I Samfunnsøkonomen/Utgave 5-2022 skrev hun: «Det er krig i Europa. Et av våre naboland konfronterer hele den vestlige verden, og har støtte fra et stadig mer autoritært Kina.»

BRED STØTTE TIL STYRKING

Forsvarskommisjonen leverte sin innstilling med konkrete anbefalinger 3. mai 2023. Den har fått bred støtte. Norske velgere må forlange av vår regjering og våre folkevalgte at Forsvarskommisjonens anbefalinger legges til grunn for den kommende Langtidsplanen for Forsvaret (LTP) og at en realisering omgående iverksettes. Jobben er gjort! Finansieringen må skje på toppen av statsbudsjettet og med det ikke komme i konflikt med andre viktige samfunnsfunksjoner.

Regjeringen, ved Finansministeren, må ta full styring og sikre at Finansdepartementet sammen med Forsvarsdepartementet legger frem en forpliktende finansieringsplan som ikke forsinkes økte inntak på Forsvarets skoler eller forsinkes de anbefalte materiellanskaffelsene.

Den forpliktende planen må heller ikke ha som konsekvens at ordinære bevilgninger til skole, helse, eldreomsorg osv. blir skadelidende eller blir benyttet som argument nå – eller i årene fremover for å redusere de regulære bevilgningene til Forsvaret over statsbudsjettet.

Regjeringen, ved forsvarsministeren, må ta full styring og be Forsvarsdepartementet gi støtte til raskest mulig realisering av anbefalingene.

KLARE MÅL FOR FORSVARET

Det er ikke orden i rekkene i dagens forsvar. Store personellmangler, manglende midler til øving og trening, samt lave beholdninger av reservedeler og annen logistikk gjør at avdelingene i Forsvaret ikke er «Klar til strid». Videre er beholdningene av stridsviktig ammunisjon skremmende lav. Det må fattes beslutninger nå – forsvarsindustrien må få prioriterte oppdrag om å produsere materiell både til det norske Forsvaret og til allierte som har tilsvarende behov. Mål 1 må være: Kampenhetene i vår nåværende forsvarsstruktur må straks settes i stand til effektiv innsats som et krigsforebyggende tiltak. Mål 2 må være å bygge opp nye avdelinger i alle forsvarsgrener som kan sikre nasjonal beredskap, kampkraft og handelfrihet i overskuelig fremtid.

Vi gjør generalsekretær Knut Helge Hamres (Norges Forsvarsforening) ord i Norges Forsvar til våre:

«Dersom ikke Totalberedskapskommisjonen, Forsvarskommisjonen, Nasjonal sikkerhetsmyndigheters råd, Forsvarets forskningsinstitutt analyse og Forsvarssjefens anbefaling er tilstrekkelig, hvilke råd er man da ute etter? Dagens politikere vil i en fremtid aldri kunne påberope seg at de ikke var informert.»

Ovennevnte appell er signert 9. februar 2024 av tidl. dir. FFI Nils Holme, general-løytnant Per Bøthun, generalmajor Roar Haugen (p), kontreadmiral Ole-Gerhard Røn, flaggkommandør Anders S. Veel, brigader Bjarne Nermo, tidl. fylkesmann Hans J. Røsjorde, tidl. statssekretær Asbjørn Eikeland og kommandørkaptein Steinar R. Paulsen.



Det er ingen grunn til å vente, Forsvaret må styrkes nå i tråd med anbefalingene til Forsvarskommisjonen, skriver innleggsforfatterene (Foto: Helene Sofie Thorkildsen/Forsvaret).



Nyhet!
BFO Senior

Forsikringen for deg over 60 år

Vi lever lengre enn før, men forsikringsbehovet blir ikke mindre av den grunn. Det å være trygg på at noen alltid er der for deg, når du trenger det, blir for de fleste av oss viktigere med årene.

BFO Senior er en personforsikring spesialtilpasset deg som er over 60 år. Forsikringen hjelper ved akutt skade og med medisinsk rådgivning, og du velger selv om du vil ha sykdomsdekning inkludert.

Vil du vite mer om BFO Senior, kontakt oss på **21 49 59 95**, eller e-post **bfo@if.no**.

I samarbeid med



KROPP ER TOPP MED JACOB

I årets første utgave er turen gått til Rygge flystasjon, og det som etter hvert har blitt et veldig bra militært idrettsanlegg med mye aktivitet.

Tekst & foto Jacob Tvedt Gelius, rekrutteringsmedarbeider i Befalets Fellesorganisasjon



Jacob Tvedt Gelius

Mye av æren for at ting har blitt så bra som det er, skal tilegnes vår mann i fokus i dag, Hans Henrik Bierke. Hans Henrik er 28 år gammel og har bakgrunn som instruktør i Vakt og sikring, samt at han har vært PT for Actic og Optimal

prestasjon, i tillegg til å være Crossfit-Coach. Han har tidligere gått 2-årig Befallsskole, og har en bachelorgrad i trening, helse og prestasjon. Hans militære karriere startet i 2014, hvor han de seks første årene jobbet som instruktør, før han startet som idrettsbefal for fire år siden. Hans Henrik sitter i dag som sjef for idretten på Rygge, og har vært fast ansatt der i to år nå.

Idretten på Rygge legger hver uke ut en treningsplan som viser all aktivitet som foregår, inkludert det som omtales som ukas økt. Her gjennomføres det økter med trening mandag til fredag hver uke, med blant annet drop-in for fysiske tester, fellesøkter for ansatte, spinning, svømming og innebandy. Fellesøktene er også skalert slik at de skal treffe alle de ansatte ved avdelingen, med blant annet lavterskeløkter og «økter for de tøffeste». Følg Idretten Rygge på Facebook eller Instagram for mer informasjon, og sleng deg med på en økt når du er i nærheten! Jeg og Hans Henrik gjennomførte en slik fellesøkt sammen med flere av de ansatte, da jeg besøkte avdelingen i februar. Sjekk ut økta her i artikkelen og test den ut selv.

INTERVJU MED HANS HENRIK;

- Hva er dine tanker knyttet til militær idrett og trening i Forsvaret i dag?

For det første er militær idrett og trening svært viktig for alle soldatene vi har inne i Forsvaret. Det handler om beredskap og at vi skal være klare når det trengs. Minimumskravene finnes av en grunn, og når de først er satt, må det legges til rette for fysisk trening. Det må også legges til rette for kompetanseheving innenfor fagfeltet blant soldater og ansatte. Kravene er viktige, og det er tydelige likhetstrekk mellom MIT og idrettsvitenskapen. Foruten om dette så er også MIT en viktig faktor for helsen til personellet vårt. «Skjer jo ingenting om man ikke består de



Jacob Tvedt Gelius og Hans Henrik Bierke stilte til felles treningsøkt på Rygge (Foto: privat).

fysiske testene», hører jeg flere av de ansatte si. Det kan godt hende, men der må man ansvarliggjøre seg selv også, samt tenke på helseperspektivet. For det er en sterk sammenheng mellom de fysiske minstekravene og god helse. Fagfeltet er også det med størst overføringsverdi til det sivile. 95% av MIT-pensumet er overførbart til sivil treningslære. Jeg ønsker også at vi kan bruke fagfeltet til å bygge allsidighet og robusthet blant ansatte og soldater. Der har jeg stor tro på at crossfitrelaterte øvelser, som er funksjonelle for personellet, gir stor verdi. Det å bruke slik trening som en base, og få inn enda flere funksjonelle apparater på de ulike idrettsanleggene i Forsvaret tror jeg vil være viktig. Flere avdelinger tar etter Rygge, og ser at treningseffekten og treningsgleden som skapes her er stor. Denne funksjonelle treningen har størst overføringsverdi til Forsvaret, spesielt med tanke på allsidighet og robusthet. Det å utvikle alle de fysiske egenskapene som smidighet, hurtighet, utholdenhet, styrke og koordinasjon, gir allsidighet. Deltakerne som trener får også økt motivasjon, sett opp mot kun å trene styrke eller utholdenhet.

- Hva kunne man eventuelt gjort annerledes med MIT som fagområde i Forsvaret?

Jeg mener at man burde få samlet MIT-fagfeltet i samme fagsøyle, slik at dette ikke står under tre ulike grener med forskjellige tilnærminger. Det vil være en stor fordel å få samlet alt under en paraply, sånn at fagplan og innhold er likt for alle, med eventuelle individuelle tilpasninger i de ulike avdelingene. Jeg savner også en åpenhet for nye treningsformer, og treningsmetoder for militært personell. Vi må ha et større fokus på å utdanne kompetent personell, istedenfor at vi setter begrensninger på aktivitet. Risiko vil alltid være tilstede ved gjennomføring av aktivitet, og dette må vi



Her er Hans Henrik Bierke som deltar i NM i Functional Fitness (Foto: Anders Malm).

møte med kompetanseheving. Vi må utdanne flere befal og instruktører som kan ivareta MIT-funksjonen i egen avdeling.

- Hva er øvelsen alle i Forsvaret må kunne?

Det ble gjennomført en studie hvor man skulle avdekke en soldats mest kritiske arbeidsoppgaver under strid. Der kom man frem til at dette var å flytte sårede, bevege seg over en vegg, kunne skape kontinuerlig kampkraft over lengre tid, bytte raskt fra stilling A til B og løfte tyngre objekter. De fysiske testene vi har i Forsvaret dekker dette til en viss grad. Min anbefaling til ansatte og soldater er å legge inn øvelser som trener styrke i bein, styrke i vertikale trekk, samt styrke i vertikale og horisontale press. Eksempler på slike øvelser er beinpress, knebøy og utfall for førstnevnte. Nedtrekk og pullups for trekkbevegelsen,

samt skulderpress og brystpress med manualer for pressbevegelsene. Men generelt sett vil jeg si at det viktigste for en soldat i Forsvaret er å kunne løpe og gå med sekk. Det er helt essensielt at man klarer å flytte seg langt med egen kroppsvekt, samt noe eksternt vekt i tillegg.

- Hva preger din hverdag på jobb i Forsvaret?

Som idrettsbefal vil jeg si at det er at MIT som fagfelt blir nedprioritert. Idrettstjenesten prioriteres ikke høyt nok i Forsvaret, og dette ser man tydelig i budsjettene som legges frem. «Personellet er vår viktigste ressurs» har sjefen sagt, men da må vi prioritere helse gjennom trening, både fysisk og psykisk. Det å få flere folk i gang med treningen er noe som også preger hverdagen, da det krever tid og energi fra idrettstjenesten. Dørstokkmila er lang for mange. Men så vet vi at det å purre på kravene ikke motiverer til økt trening. Så der skal vi jobbe effektivt med å finne gode løsninger som motiverer både ansatte og soldater, slik som vi prøver med felles-



Soldater bør legge inn øvelser som trener styrke i bein, styrke i vertikale trekk, samt styrke i vertikale og horisontale press, mener Bierke. Dette bildet er fra NM i Functional fitness (Foto: Forsvaret).

øktene. For det er vårt store ønske, at folk skal være med.

- Har du noen tips til hvordan man kan komme i gang med treningen?

Sett deg en plan og noen mål med treninga. Her kan det være fint å fylle ut en ukeplan og en gjøremålsliste. Lag en avtale med en venn, slik at du forplikter deg til noe. Sett det i felleskalenderen som et fast møte, slik at du viser at du skal benytte deg av de to timene med fysisk aktivitet man har krav på i uka. Vær bevisst det at å bygge en treningsvane ikke kommer av seg selv. Vær tålmodig og bevisst at dette tar noen uker, men når vanen er på plass er det mye lettere å komme seg på trening ukentlig. Husk også at treningsgleden er en viktig faktor, finn den treningsformen som gir glede og energi. Man blir ikke glad i trening over natta, men vent litt og se progresjonen komme. Dette kan du gjøre gjennom å logge treninga og se resultatene. Progresjon gir motivasjon og treningsglede!



Hans Henrik er sjef for idretten på Rygge. Dette bildet er tatt under Rygge Games (Foto: Forsvaret).

Informasjon om Rygge Games 2024:

Visste du at! 6.-7. september er det duket for ny runde med Rygge Games, konkurransen som samler militært personell fra hele landet til en sosial helg med trening, mestring og samarbeid. Sjekk ut Rygge Games 2024 på Facebook og Instagram, samle treningsvennene dine og meld dere på!

«10 KJAPPE MED HANS HENRIK BIERKE

Beste registrerte i FIF (3000m): 10:02

Beste registrerte i FIF (Medisinballstøt): 6.20

Beste registrerte i FIF (Stille lengde): 2.85

Beste registrerte i FIF (Pullups): 34-A

Favorittøvelse: Muscle-up

Styrke eller utholdenhet: Kombinasjon

Favorittmåltid etter økt: Lompe med avokado, philadelphiaost og kyllingfilet

Favorittsitat: «Nothing is given. Everything is earned.» (Lebron James)

Hvem i Forsvaret ville du helst tatt en treningsøkt med: Eirik Kristoffersen

Hvis du hadde vært forsvarssjef for en dag, hva hadde vært det første du hadde gjort: Spytt mer penger inn i idretten!

FELLESØKT 19.02.2024

EMOM 8

15 wallballs + max kcal echo bike
2 min hvile

EMOM 8

15 american kettlebellswing +
max kcal bike
2 min hvile

Amrap 8

10 - 15 - 20 - 25 - 30

Burpee over line

2 - 3 - 4 - 5 - 6

Shuttle runs (7,5m x 2)

HANS HENRIKS FAVORITTØKT - MURPH

Økten kan gjennomføres i rekkefølgen under, eller ved å bryte opp de tre styrkeøvelsene i runder man selv velger. Kan også gjennomføres enten med eller uten vektvest. Startes og avsluttes med løping.

1 mile run (1,6 km)

100 Pullups

200 Pushups

300 Squats

1 mile run (1,6 km)

Vektvest gutter: 20lb (ca. 9kg)

Vektvest jenter: 14lb (ca. 6kg)

Denne økten bør ikke gjøres som beskrevet om du ikke er på et veldig høyt nivå innen kroppsvekttrening.

Et forslag for å gjøre økten lettere er å gjøre 20 runder av:

- 5 pull ups

- 10 push ups

- 15 Air squats

Eller fordel total reps på to eller tre.

Eller kjør 1/4 eller 1/2 murph



KONGSBERG

ONE SYSTEM

- TO GROW WITH

MIX OF MISSILES

- FOR MISSION FLEXIBILITY

EVOLUTION CONTINUES

- APPROACHING FULL SPECTRUM AIR DEFENCE



AIM-120 AMRAAM

AMRAAM Extended Range (ER)

AIM-9X Sidewinder

Norske uniformer på tysk militært universitet

Av Victoria Koller, kadett ved
Cyberingeniørskolen

Fra 22. september til 21. desember i fjor var vi åtte norske kadetter fra Forsvarets Høgskole (FHS) på utveksling i Tyskland, Universität der Bundeswehr Hamburg. Fire fra Cyberingeniørskolen (CISK), og fire fra Sjøkrigsskolen (SKSK). Oppholdet ga oss et dypdykk i nye kulturer, nasjonalfølelse, lederstiler og militære strukturer, og utforsket balansen av sosialt liv og akademisk studie. Hvordan livet som internasjonal kadett har vært og refleksjonene over erfaringene jeg gjorde meg, belyser hvordan jeg nå ser på det norske Forsvaret med nye øyne.

OVERGANGEN FRA NORSK TIL TYSK LEIR

Overgangen fra den veldefinerte skolehverdagen i Norge til det mer selvstyrte miljøet ved den tyske militærleiren i Hamburg, var stor. Vi gikk fra dobbeltrom med køyeseng, ukentlig rominspeksjon, og strukturerte skoledager fra 8:00 til 15:30, til enkeltrom, vaske-dame to ganger i uka, korte skoledager og betydelig større rom til egen disposisjon. Skolen var veldig lik som ved et sivilt studium. Det ble med andre ord stilt langt større krav til selvdisiplin enn hva vi var vant med fra CISK. Her var vi avhengig av å ta fullstendig kontroll over egen læring for å bestå alle eksamenene.

Det å balansere det sosiale livet og det akademiske var en utfordring. Muligheten til å bli kjent med andre kadetter fra andre nasjoner var tross alt ikke hverdagskost i Norge. Vi ble først og fremst godt kjent med andre gjennom samtaler under måltidene i messa. Videre ble vi kjent gjennom ulike arrangementer på leir, og etter hvert andre sosiale settinger på eget initiativ hvor vi fikk innsyn i andre nasjoners kulturer. Det å studere kunne vi jo gjøre hver dag hjemme også. Likevel, som de pliktoppfyllende og trofaste kadettene vi var, møtte vi opp i alle de valgfrie leksjonene hele trimesteret - til og med mot slutten da det nesten bare var nordmenn i klasserommet igjen.

STOLTHET OG RYKTE

3. oktober var tyskernes «Tag der Deutschen Einheit» - dagen for tysk enhet som markerer Tysklands gjenforening etter Berlinmurens fall i 1989. Vi hadde forventninger til denne dagen, spesielt da Hamburg var den delstaten som skulle stå for en sentral og spesiell



Oppstartsoppstilling, alle studentene ble ønsket lykke til med det kommende trimesteret.

feiring. Likevel ble det ikke helt som vår egen nasjonaldagsfeiring. Det var ikke vanlig å gratulere hverandre med dagen, pynte seg, eller flagge. Fraværet av uttrykk for nasjonal stolthet var påfallende, og den tyske nasjonalfølelsen bar preg av en historisk byrde.

Vi skal nok ikke ta stolthet ovenfor eget nasjonalflagg for gitt. Heller ikke den norske uniformen. Militært rykte og historie har mye å si på sivils holdning til eget forsvar, og hva som er blitt gjort er vanskelig å rette opp. Som norsk forsvarsenhet skal vi ikke ta det for gitt at landsmenn kan se på oss med verdighet og respekt. Noen ganger kan det være viktig å stoppe opp, og tenke gjennom betydningen av å bære flagget på skulderen. Hva kjenner du på? Føler du på stolthet? Det er et privilegium.



Velkomstseremoni for de nye, die Ferkel (=grisungene), på universitetet.

LEDERSKAP

Den tyske officersutdanningen tar for seg alt av militær utdanning det første året, for deretter å fokusere på akademiske fag resten av årene. Den norske befals- og officersutdanningen i Norge har strammere militære rammer hele veien, men man blir fulgt opp på en måte som er helt unik. Det skal mye mer til for å falle av studiet. Slik er lederskapet helt avgjørende i begge strukturene.

Jeg har altså lagt merke til ulike former for lederskap, også blant de studerende. Slik som i Norge, varierte det hvorvidt det var definert et «hierarki» blant de nye og eldre soldatene på hver av kasernene i Tyskland. En av de eldre kadettene ved skolen, meddelte følgende:

«Som en offiser og leder, vil jeg ikke være fryktet. Jeg vil vise følelser og forståelse og skape tillit overfor dem jeg skal lede. Da jeg var ny på skolen, ble jeg sett stygt på av de eldre da jeg kom inn på kjøkkenet og fellesrommet. Jeg vil ikke at det skal være tilfelle med de nye her nå. Jeg vil sette klare rammer, men likevel gi dem frihet og rom for å kunne komme og snakke med meg. De skal føle seg hjemme her og trygge på fellesrommet.»

Det ligger noe i dette. Skal man bli en leder, må man ha en gjensidig tillit til dem man skal lede. Jeg har på flere måter observert hvordan arbeidskulturen på denne måten styrkes innad, underbygget av trivsel og sosiale forhold, og andre ting som rang eller akademiske resultater har faktisk ganske lite å si.

SOSIALT OG INTERNASJONALT NETTVERK

Væpnede styrker og militære avdelinger har

en internasjonal kjerne. Sikkerhetstrusler, utfordringer, våpenhandel, og fredsbevarende oppdrag går over nasjonale grenser, og militære allianser og forsvarsavtaler utvikles. Alt dette stiller krav til internasjonalt samarbeid, som medfører et delt ansvar for å opprettholde fred og stabilitet i en global verden.

Uttekslingen har gitt oss et bredere nettverk på tvers av landegrenser. Vi har fått venner og bekjente fra Finland, USA, Canada, Litauen, Latvia, Romania, Frankrike - og Tyskland naturligvis. Det ble veldig tydelig hvor viktig det er å huske på ansvaret man er pålagt når man representerer forsvaret sitt. Bare små momenter er med på å male et ansikt til det tilhørende landet. Likevel ga flesteparten av kadettene inntrykk for å være strukturerte og handlekraftige. Jeg er helt sikker på at forhold til mennesker internasjonalt vil være med på å styrke vårt samspill sammen.

Jeg er dog ikke den eneste som har reflektert over dette med internasjonalt nettverk. Mot slutten av oppholdet, hadde en liten gjeng internasjonale spist avslutningsmiddag sammen. Like ved bussholdeplassen på vei tilbake til militærleiren, møtte vi på en person som skulle samme vei. En canadier spurte en amerikaner: «Hvorfor hilser du og blir kjent med han der, du skal jo dra i morgen uansett?». Han svarte: «Hvorfor ikke? Det er mennesker her fra alle verdenshjørner. Han her var fra Vietnam. Det var ikke så lenge siden vi var i krig med Vietnam.» Nå er det fred mellom landene, og de kunne møtes som venner. «Kanskje vi møtes igjen», sa han. Dette minner oss på at selv i skyggen av fortidas konflikter kan mennesker, når de ser utover overfladiske grenser, finne et felles-



Fra venstre: meg og Säde Lähtinen fra Finland. Vi ble godt kjent i løpet av oppholdet, og holder fortsatt kontakten.

skap som overskrider historiske splittelser og åpner døren for varige forbindelser. Og jeg tror at essensen i dette, er noe av det viktigste for å opprettholde fred kontra krig.

Säde Lähtinen fra Finland, var en av de internasjonale kadettene. Hun kunne også fortelle at hun trivdes veldig godt med å bli kjent med andre nasjoner. Likevel følte hun seg mer «hjemme» sammen med oss andre fra Skandinavia. Hun håpet å få muligheten til å sees på øvelser og operasjoner i Norden i framtida. Hun kom i tillegg med en særs viktig beskjed til oss, som belyser betydningen av internasjonal arrangementer: «Lykke til i årets NOKA1!».

NORSK FORSVAR

Vi fra Norge har fått tilbakemelding fra flere av de internasjonale på at vi oppleves som dyktige både akademisk og fysisk. Ved å høre andres historier og erfaringer, skjønner jeg

nå hvor høy standard vi har på rutiner i Norge. Etter tre måneder her, sitter jeg igjen med et inntrykk av at Det norske forsvaret er veldig profesjonelt. Måten vi selekterer vårt personell, måten våre ledere blir utdannet, og måten våre ledere utøver sitt lederskap. Vi gjør ikke ting bare for å feile, vi tar profesjonen vår på alvor. Og jeg er veldig stolt av å kunne være en del av det - stolt å kunne bære det norske flagget på skulderen min og være en del av noe større enn meg selv. Alt i alt har vært dette vært et fantastisk eventyr av personlig utvikling og læring. Denne tida har tillatt meg å ta et steg tilbake, stått litt på sidelinja, og observert hvordan mennesker samhandler. Jeg har fått sett inn i et bittelite tittehull på deler av påvirkningen ledere har på følgerne sine.

Å bære nasjonalflagget på skulderen av den militære uniformen med stolthet, er ingen selvfølge.

God utdanning er en hjørnestein for framtidens offiserer og befal, som ikke bare fordrer faglig dyktighet, men også et fundament som gjenspeiler nasjonens verdier. Alle handlinger er med på å spre forsterkede inntrykk når man representerer landet sitt. Derfor er det essensielt at vi, som framtidige ledere, er bevisste på den innvirkningen våre handlinger har på landets rykte og internasjonale forbindelser. Det ligger ikke bare stor inspirasjon i det akademiske, men også i de enkle, menneskelige møtene. Det er i disse møtene at broer bygges, fordommer overvinnes, og verdier deles.

En stor takk rettes mot CISK og FHS for denne unike muligheten!



Fra venstre: CISK-erne Theodor Ryan, Markus Skjøthaug, og meg. Vi var som regel de først som møtte opp i timen, og her sitter vi klare for vår aller første leksjon.



Alle etasjene på alle kasernene hadde sitt eget våpenskjold. Slik så W6 Mitte (midt-etasjen) sitt ut, der jeg bodde.

Russernes droner over Ukraina

Styrkeforholdet med tanke på dronebruk har nå jevnet seg ut eller tippet over i russisk favør.

Av John Berg, major (R), forsvarsanalytiker

Oppklaringsdronene- og flyene russerne bruker over Ukraina er de samme vi må forvente at kan bli brukt nær eller i norsk luftrom, hvis Kreml skulle finne på å øke presset mot oss. Alexander Mladenov, velkjent ekspert på alt russisk som flyr, er ikke spesielt imponert, skriver han i Air Forces Monthly februar 2024.

En årsak er effektivt ukrainsk luftvern som tvinger bemannede ISR (Intelligence, Surveillance, Reconnaissance) fly ut av ukrainsk luftrom. Sanntid ISR med bemannede plattformer forekommer nesten ikke, men det har vært en klar økning i slik oppklaring med droner.

Vanligste bemannede fly var først velkjente og gamle Sukhoi Su-24 «Fencer» i MR versjon, i ELINT (Electronic Intelligence) rolle med 1980-talls SRS-13 «Tangazh» i pod under skroget. De antas særlig å ha jaktet på ukrainske langtrekkende varslingsradarer og luftvern-systemer. Per i dag opererer russernes flyvåpen 20-30 slike «Fencer-E» og marinen en håndfull.

Fra 2022 kom også Sukhoi Su-34 «Fullback» med «Sych» standard BKR-3 pods i ELINT versjon. Med datalink kan denne kommunisere med bakkestasjoner ut til 500 km. BKR-3 finnes også i EO/IR (Electro-optic/Infra-red) versjon, og SAR (Synthetic Aperture Radar) versjon med rekkevidde ut til 300 km. Videre har russerne brukt Iljushin Il-20M «Coot» og A-50U «Mainstay», med tap av så vidt det fremgår tilsammen tre fly.

Orion MALE (Medium Altitude Long Endurance) fra Kronstadt Group i St. Petersburg brukes både i oppklaring og i væpnet versjon. Orion kan føre en nyttelast på opptil 200 kg, den kan fly i 24 timer men effektiv rekkevidde oppgis til bare 250 km. Topp høyde oppgis til 7.500 m. Den kan føre forskjelligartet, ikke

spesifisert SIGINT (Signals Intelligence), ELINT og radar utrustning. Vel kjent er imidlertid mye brukte MOES EO/IR, utviklet av NPK SPP, med to varmesøkende sensorer, et TV-kamera og en laser avstandsmåler/målfatter. Orion er nettverket og integrert med Strelets-M C3 (Command, Control, Communications) bakkestasjon.

Her brukes Orion til målangivelse for artilleri, kampfly, helikoptre og andre, væpnede, droner. Orion kan også føre Kh-BPLA laser beam-riding presisjonsmissiler (visstnok en versjon av Kornet) med en rekkevidde på ti kilometer.

Mer brukt er imidlertid Forpost og Forpost-R (Russian), hovedsakelig av marinen. Forpost er lisensbygde og noe modifiserte israelske IAI Searcher II droner, med EO/IR sensorer for taktisk ISR rolle. De kan fly i 18 timer med en rekkevidde på 250 km. Operasjonshøyde oppgis til 5700 meter. Sensoren er en meget god israelsk MOSP-3000, imidlertid markert nedgradert før leveranse fra Israel, uten laser avstandsmåler/målfatter.

Israel innførte eksportforbud på droner til Russland i 2019. Forpost-R versjonen fører imidlertid en betydelig forbedret Schwabe GOES-540 EO/IR sensorpakke. Den veier 30 kg og har også gyrostabilisert TV-kamera og laser avstandsmåler/målfatter. Indikasjoner er at Forpost-R kan bli utstyrt med radar i pod og eventuelt ELINT/SIGINT med rekkevidde ut til 250 kilometer og frekvensområde 1-18GHz.

Mest brukt er den teknologisk moderate Orlan-10 fra Special Technology Centre i St.



Petersburg. Den brukes i ISR rolle med dag-TV og natt-varmesøker som karakteriseres som ikke spesielt imponerende. Orlan-10 er imidlertid billig og hevdes å også kunne lokalisere taktiske radioer på bakken, avlytte mobiler og i en grad utføre jamming. Orlan-10 kan imidlertid bare føre 5 kg nyttelast. Den kan fly i 10-16 timer og opererer normalt i 7000 meter høyde. Rekkevidde til bakkestasjoner 120 kilometer. Orlan-30 er en større versjon med nyttelast på 10 kg. Trolig har russerne mistet over 200 Orlan over Ukraina. Lignende droner i bruk er Granat 3, 4 og 4M og Eleron 3, 10 og T28.

ZALA 421-16E2 taktiske droner har med betydelig effekt blitt brukt til å målrette Lancet «loitering» presisjonsvåpen, mot artilleri, radarer, bakkebasert luftvern og parkerte fly etc.. Mladenov mener kombinasjonen Lancet/ZALA har ødelagt «hundrevis» av mål. ZALA har elektrisk motor og kan fly i fire timer og opererer i en høyde på 4900 meter.

Det er alminnelig antatt at mens ukrainerne tidligere hadde et klart overtak i bruk av droner, spesielt taktiske droner, har styrkeforholdet nå jevnet seg ut eller tippet over i russisk favør.



Tidligere har det blitt antatt av Ukraina har hatt et overtak med bruk av droner. Nå er det tippet over i russisk favør, skriver John Berg. Her ser vi en drone av typen Orlan-30 (Foto: «Mike 1979 Russia» via Wikimedia Commons).

For de gangene utfordringen er sivil, ikke militær

Som et av landets eldste advokatfirma, har vi siden 1889 bistått befal med aktiv rådgivning knyttet til forebygging og håndtering rundt livets mange utfordringer – slik disse også treffer militært personell.



Medlemmer i BFO får
15% rabatt på våre
gjeldende timepriser.
Se vår hjemmeside:
stiegler.no

Vi hjelper deg gjerne med:

- Arbeidsrett
- Straffe- og disiplinærrett
- Forvaltningsforhold
- Forbrukerrett
- Eiendomsforhold
- Tvisteløsning
- Familie- og barnerett
- Testament og fremtidsfullmakt
- Arv og skifte

Kontakt oss:



Thomas Lynum
Advokat / Kommandørkaptein (P)
Telefon: 926 13 044
E-post: tlynum@stiegler.no

Stiegler

Advokatfirma

Medlem av Eurojuris Norge – en sammenslutning av 16 selvstendige advokatfirmaet spredt over hele landet.

Satser på det norske markedet

Northrop Grumman ønsker at Norge skal bli det tredje landet som kjøper det ubemannede overvåkningsflyet MQ-4C Triton.

Tekst Øyvind Førland Olsen

- I en verden der sikkerhetstruslene i nord-områdene er i endring, er ubemannede MQ-4C Triton, skapt for vidstrakte maritime miljøer. Det kan gi Norge den mest kapable vedvarende domenebevisstheten. Det sier Rho Cauley Bruner i Northrop Grumman til Offisersbladet. Hun er sjef for Triton programmet i det store amerikanske selskapet som har utviklet det ubemannede flyet.

Northrop Grumman viser til at MQ-4C Triton kan overvåke et område på størrelse med Kina i løpet av 24 timer.

I SAMSPILL MED P-8A

Så langt har to land kjøpt opp Triton, som er en videreutvikling av RQ-4 Global Hawk. I USA har Triton nylig gått i operativ tjeneste for den amerikanske marinen, og Australia har bestemt seg for å anskaffe enda et Triton, det fjerde i rekken.

For både USA og Australia vil MQ-4C Triton operere i samspill med det bemannede maritime overvåkningsflyet P-8A Poseidon. Da kan man dra nytte av utholdenheten og overvåkingskapasiteten til Triton, mens plattformer som P-8A kan fokusere på anti-ubåtoperasjoner, ifølge Northrop Grumman.

Forsvaret har fem P-8A. Spørsmålet er nå om Norge følger USA og Australia, og får det som produsentene i Northrop Grumman har omtalt som et «Unblinking eye» - et alltid våkent øye.

Sjef for det australske luftforsvaret RAF mener Triton har mye å tilby Australia, som i likhet med Norge har enorme havområder å overvåke.

- Triton styrker Australias evne til å overvåke og innhente informasjon ved at det tilfører et sanntidsbilde som fører til god situasjonsforståelse, sa Robert Chipman, skriver Australian Defence Magazine.



Rho Cauley Bruner i Northrop Grumman, sjef for Triton programmet (Foto: Northrop Grumman).

KAN KOMPLEMENTERE SATELLITTER

Bruner i Northrop Grumman forteller at Triton er et såkalt «HALE» (high-altitude, long-endurance) fartøy.

- Det kan fly i en høyde på opptil 50 000 fot, som er betydelig høyere enn kommersiell luftfart eller «MALE» (medium-altitude, long-endurance) fly. Driftshøyden gjør også at mange avanserte sensorer kan utnyttes optimalt.

- I norske interesseområder som nordområdene er været ofte utfordrende. Fordelen er at Triton flyr over været. I tillegg vil det gi en økning i etterretningsbildet sammenlignet med for eksempel satellitter som kan bli forstyrret av atmosfæriske forhold i nord, sier Bruner.

Fakta:

MQ-4C Triton

Primærfunksjon: Kontinuerlig Maritime ISR (etterretning, overvåking og rekognosering)

Motor/fremdriftssystem: Rolls-Royce AE3007H

Lengde: 47,6 fot (14,5 meter)

Vingespenn: 130,9 fot (39,9 meter)

Høyde: 15,4 fot (4,7 meter)

Vekt: Maksvekt for flyging 14.628 kilo

Mannskap: fem på bakken (blant andre droneoperatør og signalretningsoperatør).

Toppfart: 600 kilometer i timen

Maksimal driftshøyde: 50 000 fot (15240 meter)

Kilder: Navair og det australske luftforsvaret



Northrop Grumman ønsker at Norge blir tredje land som går til anskaffelse av Triton som kan fly i en høyde på drøyt 15.000 meter over havet (Illustrasjon: Northrop Grumman).



I samarbeid med



Er du og din familie riktig forsikret?

BFO Individuell dekker deg, og BFO Familie dekker deg og hjemmeboende barn. BFO Partner dekker din partner, samboer eller ektefelle.

Vil du vite mer om våre forsikringer, kontakt oss på **21 49 59 95**, eller e-post **bfo@if.no**.

BFO Individuell	BFO Familie	BFO Partner
• Ulykke • Krigsrisiko • Kritisk sykdom • Arbeidsuførhet • Dødsfall • Inkluderer 15 timer gratis advokatbistand pr. kalenderår (pr. sak) hos Norman & Co Forsikringen for deg.	• Ulykke • Krigsrisiko • Kritisk sykdom • Arbeidsuførhet • Dødsfall • Inkluderer 15 timer gratis advokatbistand pr. kalenderår (pr. sak) hos Norman & Co Forsikring for deg og hjemmeboende barn.	• Ulykke • Kritisk sykdom • Arbeidsuførhet • Dødsfall Forsikring for deg som partner/samboer/ektefelle.



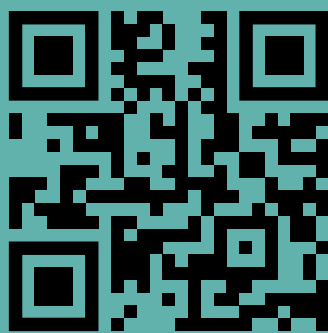


Nettbutikken for deg som mener det når du trener

Hos FYND får du treningsklær, knebeskyttere, løftebelter, treningshansker, hoppetau, matter, solbriller og andre ting du trenger til funksjonell trening – for både **dame og herre!**

Bruk
RABATT-
KODE:

BFO15



Scan koden til venstre:

FYND.no

✉ fynd@fynd.no

📷 [@fynd.no](https://www.instagram.com/fynd.no)

FYND er eid og drevet av veteraner.

FYND



KONFERANSE PÅ FREDRIKSTEN HOTELL



Ofte beleiret, aldri beseiret: La Fredriksten festning inspirere til utholdenhet og suksess!

Kanondrønn og viktige strategiske avgjørelser har vært en stor del av hverdagen for mange på Fredriksten festning. Nå er kanonene stille, men fortsatt danner festningen gode rammer for viktige avgjørelser, utvikling og innovasjon.

Ta med dine kolleger til Halden og Fredriksten Hotell for konferanse i historiske og inspirerende omgivelser.



En himmel full av stjerner

Enkelte av dem jeg fant ganske middelmådige har klatret bekymringsverdig høyt.

Av oblt. Harald Høiback, forskningssjef, Forsvarets museer

I mine 14 år som hovedlærer ved Forsvarets stabsskole (FSTS) fikk jeg rikelig anledningen til å reflektere over hvem som når stjernene, det vil si de store stjernene, og hvem som ikke gjør det. Hvem er det som krysser linjen inn i Gruppe 1-stillinger og som blir oberster, brigaderer eller noe enda finere, og hvem stopper et sted på veien? Det er i år 20 år siden jeg begynte ved FSTS, men i et karrieresperspektiv er ikke det så lang tid, men lenge nok til at jeg har registrert at ytterst få av de studentene jeg syntes utmerket seg positivt har fått noe særlig bratt karrierekurve. Mens enkelte av dem jeg fant ganske middelmådige har klatret bekymringsverdig høyt.

Mine 14 år gir også et tynt statistisk grunnlag. Enkelte av de skarpeste gikk heller ikke på Stabsskolen i Norge. Derfor spurte jeg en gang en av de ansatte ved Stabsskolens ledelsesseksjon om de noen gang hadde vurdert å forske mer seriøst på hvem det er som flyter til topps i det militære hierarkiet i Norge. Responsen jeg fikk svarte ikke helt til mine forhåpninger: «Det kunne vi godt ha gjort, men det vil i så fall bli det siste vi gjør.»

Det var derfor med stor glede, og overraskelse, at jeg kom over FFI-rapporten fra november i fjor: «Hva fremmer seleksjon til Forsvarets toppledelse – resultater fra analyse av registerdata.» Gleden varte imidlertid ikke lenge.

Selv om rapporten har «Hvilke faktorer påvirker sannsynligheten for opprykk til gruppe 1?» som problemstilling, føler jeg ikke at jeg blir noe klokere. Rapporten konkluderer blant annet med at: «Det å bytte stilling oftere enn normen på tre år øker sannsynligheten for opprykk til gruppe 1, mens lengre ståtid reduserer sannsynligheten» og at «opprykk til OF 3 (major/orlogskaptein) i ung alder øker sannsynligheten for senere opprykk til gruppe 1 betydelig.»

For en ambisiøs ung offiser kan dette funnet tolkes i retning av at om man makter å kvalifisere seg til OF 3 i ung alder, og bytter stilling hyppigere enn hvert tredje år, er sjansen god for på sikt å bli gruppe 1-offiser. Men sammenhengen kan like gjerne være motsatt. Alt mens folk er ganske unge kan deres foresatte gjøre seg opp en mening om hvor skikket de unge er for høyre lederstillinger senere i livet. De som, av en eller annen grunn, oppfattes som spesielt dugelige, får følgelig sitt majoropprykk lenge før de som ikke har fått den samme stjernen i boka. Deretter kan 'sjeferiet' stadig ringe de respektive for å be dem søke nye stillinger. Langt oftere enn det normen skulle tilsi. På den måten viser det seg, merkelig nok, at de man plukket ut tidlig blir gruppe 1-offiserer på sikt.

Mekanismen er litt som bonden som er skråsikker på sitt håndlag med hester. I det øyeblikket han mistenker at en av hestene hans sliter med et eller annet slutter han å mate

den. Det vil ikke være regningsvarende å mate syke eller utslitte hester. Og hver eneste gang, uten unntak, viser det seg at de hestene han har blinket ut svinner hen og dør. Hans diagnostiske evner har en treffprosent på hundre. Også de hestene han velger å gi mat dør på et eller annet tidspunkt, men de lever i snitt mye lengre enn de hestene han ikke lengre har tro på.

Kan det være det samme systemet man følger i Forsvaret? Alt mens folk er i tyve-årene eller de tidligere trettiårene, blir de fremtidige gruppe 1-offiserene av en eller annen grunn blinket ut, så slutter man å mate resten? FFI-rapporten kommenterer også denne mekanismen: «Tidligere studier har sterkt fremhevet betydningen av synlighet og sosiale nettverk for forfremmelse i militære organisasjoner. Datasettet gir ingen mulighet til å direkte observere den enkeltes synlighet eller sosiale nettverk.»

Selv om FFI ikke makter å måle det som kanskje er viktigst, drister rapporten seg likevel til å rette en aldri så liten henstilling til sin oppdragsgiver: «For at seleksjonssystemet skal bli oppfattet som transparent og rettferdig, er det viktig at uformelle kriterier ikke får en for stor rolle. Forsvaret bør også være oppmerksomme på praksiser som er karrierefremmende for den enkelte ikke nødvendigvis er gunstige for Forsvaret som organisasjon.» Det er en pen måte å si det på.

■ – Mekanismen er
litt som bonden
som er skråsikker
på sitt håndlag
med hester.



Ytterst få av de studentene Høiback mener utmerket seg
positivt har fått en bratt karrierekurve, skriver han.
(Foto: Øyvind Førland Olsen/Offisersbladet)

**Safran,
a world leader
in aerospace
& defense**



POSITION
NAVIGATION
TIMING
OPTRONICS
SPACE

**RESILIENT
TOGETHER**



Safran in Scandinavia