

Offisersbladet

TIDSSKRIFT FOR BEFALETS FELLESORGANISASJON

03/2025

Vi har fulgt opptaket til krigsskolene:

Fra kandidat til kadett



**Den nye
tilværelsen**

SIDE 26

**Forsvarssjefen: Ønsker at
mer av lønna gir pensjon**

SIDE 78

**Norges
tøffeste Sigrid**

SIDE 42

Nordic industry network capacity in partnership with BAE Systems Hägglunds meeting increased demand in uncertain times.

CV90 Infantry Fighting Vehicle

Combat proven, interoperable and relevant through incremental upgrades within the CV90 Club. Security of supply through sustainable industrial cooperation and common configuration enabling training and operational benefits. Ready for follow on production for Nordic needs.

17 variants, chosen by 10 nations. Thank you for putting your trust in us!

baesystems.com/CV90



CV90 USER CLUB



BAE SYSTEMS



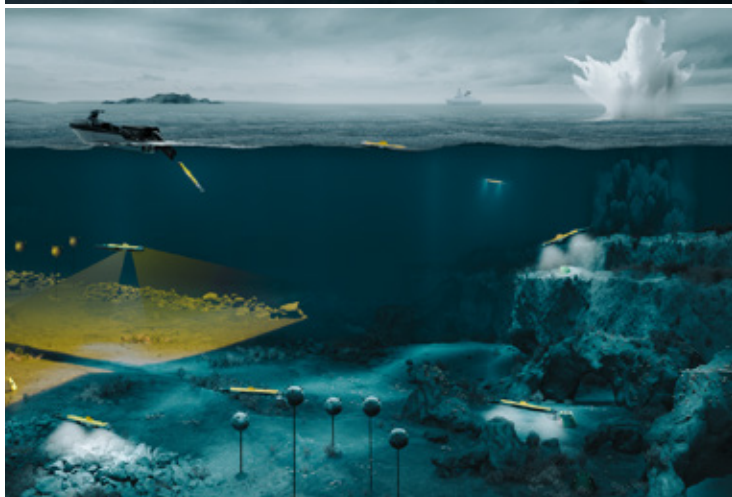
Klar for fremtidens undervannsoperasjoner?

Eelumes nye USV-plattform tar autonome undervannsoperasjoner til neste nivå. Den fungerer som en mobil base med plass til opptil åtte AUV-er, og håndterer sjøsetting og opptak automatisk – helt uten manuell innsats. Løsningen gir deg fleksibiliteten til å operere i stor skala med et minimum av ressurser. USV-en integreres enkelt på eksisterende fartøy og er umiddelbart klar for oppdrag og høy ytelse – uansett bransje, uansett miljø.



- + **Én plattform. Mange oppdrag.**
Styr opptil 8 AUV-er fra én autonom base – når som helst, hvor som helst.
- + **Smart løft, enkel integrasjon**
Designet for fartøy med standard enkeltpunktløft.
- + **Automatikk i hver operasjon**
Sjøsetting og opptak går av seg selv – trygt og effektivt.
- + **Fremtidens minerydding**
Leverer detaljert data og opererer der mennesker ikke bør gå.

Discover more
www.eelume.com



BFO

Postboks 501 Sentrum
0105 Oslo
Telefon: 23 10 02 20
E-post: post@bfo.no
Internett: www.bfo.no

Offisersbladets tilsynskomiteé

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

Annonsealg

E-post: offisersbladet@bfo.no
Mobil: 480 91 607

Grafisk produksjon

Design: Erlend Lans Pedersen,
Mediamania.no
Trykk: Ålgård Offset
Bilder: Hvis ikke annet er oppgitt, er
bildene tatt av Forsvaret.



Forsidefoto:

Morten Lauveng

Redaksjonen avsluttet:
25. september 2025
(Bekreftet opplag 2. halvår 2022: 10.700)

Offisersbladet nr. 4 2025
kommer ut 5. desember
Materiellfrist er 18. november



Den lange usikre reisen

Overkant av 3500 søkte på en bachelorutdanning i Forsvaret i år. Drøyt 1000 ble innkalt og stilte til Forsvarets opptak og seleksjon (FOS) på Sessvollmoen i juli. Der ventet fysiske tester, lange intervjuer og en feltuke hvor lederegenskapene ble satt på prøve. Knappe to uker senere fikk de svaret. Da var det bare 377 som ble vurdert gode nok til å bli tildelt en plass ved krigsskolen.

I denne utgaven har vi fulgt reisen til Alma Løvaas og Pelle Justnæs – fra Sessvollmoen til Kjevik. De startet som kandidater. Nå er Løvaas og Justnæs under utdanning for å bli offiserer i Forsvaret.

I starten var det litt de sterkes rett, og jeg ga alt. Men det var godt å bli minnet på at alle her har bestått de fysiske kravene. Da jeg fant plassen min, begynte jeg å se mer på de rundt meg – og tenke på laget.

Det sier Alma Løvaas som nå har blitt kadett, og som skal starte utdanningsløpet ved Luftkrigsskolen. Utsagnet til Løvaas er et bilde på usikkerheten mange føler på, om de er gode nok og har det som kreves. Under FOS kjempet de sammen, men likevel mot hverandre. De skulle bidra til laget, samtidig som de var konkurrerende. For hver enkelt kandidat som ble vurdert til å besitte tilstrekkelig styrke og lederegenskaper, var det rundt to som fikk den nedslående tilbakemeldingen om at de ikke nådde opp under FOS.

Offisersbladet var heldig nok til å følge reisen til kadetter som ble vurdert gode nok, og som nettopp har funnet veien til krigsskolene etter en fellesperiode på Kjevik.

De står overfor et krevende skoleløp

som skal lede fram til en enda mer krevende jobb i Forsvaret. Det er tanker både Justnæs og Løvaas deler i denne utgaven. Utdanningen blir omtalt som en dannelsesreise der se skal formes som mennesker og ledere, og sette laget og medsoldatene foran egne behov. De to kadettene har også tatt et yrkesvalg som kan sette dem i ekstreme situasjoner hvor liv og helse står på spill.

Det er eksistensielle spørsmål de to kadettene reflekterer over.

Jeg går ut med en liten klump når jeg hører befalet si at vi må være forberedt på å kunne dø i krig. Da kommer tvilen: Er det virkelig dette jeg skal jobbe mot? Når jeg får tenkt meg om, skjønner jeg poenget, sier Løvaas.

Uttalelsen kan virke dyster

og skremmende. Heldigvis er ikke tap av liv det mest sannsynlige utfallet av en lederutdanning i Forsvaret. De som velger å ikke seg uniform med krav om plikttjenestene, gjør det likevel i en tid hvor den sikkerhetspolitiske situasjonen er mer usikker enn på lenge. Frykten for at en anspent situasjon i Europa og våre nærområder kan utvikle seg til noe langt verre, er mer nærliggende.

Det er en erkennelse kadettene Løvaas og Justnæs tar med seg når de tar fatt på sitt første år i offiserutdanningen.

«Frykten for at en anspent situasjon i Europa og våre nærområder kan utvikle seg til noe langt verre, er mer nærliggende.»

Øyvind Førland Olsen
REDAKTØR



INNHold

03/2025



Kampen for tilværelsen

Pelle Justnæs og Alma Løvaas kjemper om en plass ved krigsskolene. Er de gode nok for en lederutdanning i Forsvaret?

SIDE 12

SAGT I DETTE BLADET

«Vi skal bli utsatt for frykt, sult og utmattelse, men de har kontroll, så jeg kan slippe den.»

ALMA LØVAAS (21), KADETT, SIDE 34



Den nye tilværelsen

Opptaket er over og kandidatene har blitt kadetter. Nå må de tørre å feile, sier kaptein Sondre Enes.

SIDE 26



Norges tøffeste Sigrid

Sigrid Skei kjemper om tittelen som Norges tøffeste. Hun mener erfaringer fra Forsvaret har gitt henne en fordel.

SIDE 42

FASTE SPALTER

Internasjonale nyheter	10
Hva skjer medlemssider	47
Brytepunktet	68
Nye podkast-episoder	78
Meninger og debatt	82
Offisersquizen	84
Skråblikk på Forsvaret	86

REPORTASJER

Kampen for tilværelsen	12
Den nye tilværelsen	26
Krigsskolen i vekst	36
Norges tøffeste Sigrid	42
«Jeg har ofte blitt kalt gal»	74

DINE SIDER

VIKTIG FOR DEG SOM MEDLEM
SIDE 47–63



Vi må jobbe mer med seleksjon i Forsvaret

Vi må innse at å finne rett person ikke bare er viktig for offiserer og spesialstyrker, men for de fleste av jobbene våre.

SIDE 86

Detect and Protect

Staying aware of the situation – HENSOLDT naval solution

The control of sea lanes and coastal regions is an indispensable task for the Royal Norwegian Navy.

- TRS-4D – a market-leading multi-function AESA surveillance radar.
- SBS-800 family of radars – superior navigation and surveillance performance.
- IFF systems – NESIS 4000, MSSR 2000 I, LTR 400 – market leading products supports the navy to distinguish between friendly and ships in real-time.
- Maritime Electro-Optical System (MEOS III) – designed for high-resolution observation and surveillance as well as reconnaissance and targeting in all weather and light conditions.
- COLDS NGB – detects laser range finders, laser target designators and laser beam riders with an excellent efficiency in all bearings.

HENSOLDT has delivered a multitude of advanced sensors solutions for coastal surveillance, platform protection, navigation and signal intelligence.

HENSOLDT – Strong Partner for the Royal Norwegian Navy



DINE SIDER

VIKTIG FOR DEG SOM MEDLEM



NYTT HR REGELVERK

Dette er de viktigste endringene

SIDE 50



TJENESTEBOLIGER OG KVARTER

BFO jobber for en langsiktig boligpolitikk

SIDE 48

«En rimelig stor lokal pott kombinert med et sentralt generelt tillegg av den størrelsen som er fremforhandlet i år, bør gi medlemmene en god reallønnsvekst.»

SIDE 56

Å finne den beste løsningen

Sikkerhetssituasjonen vi står i, krever en robust og fleksibel forsvarsstruktur. I en tid med økende globale spenninger og uforutsigbare trusler, er det avgjørende at vi har et forsvar som er godt rustet til å møte enhver utfordring. Den nye langtidsplanen for Forsvaret legger vekt på oppbygging og modernisering av våre

militære kapasiteter, med et spesielt fokus på beredskap og rask respons. Dette innebærer investeringer i ny teknologi, økte personellrammer og forbedring av våre strategiske ressurser. Samtidig er det viktig at vi opprettholder en tett dialog med våre allierte og partnere for å sikre

en samlet og koordinert innsats. I lys av dette er det to store saker som preger hverdagen vår.

Oppfølging etter Høyesterettsdommen om pensjon på variable tillegg har fullt fokus. Etter at Forsvaret mottok oppdraget fra Forsvarsdepartementet (FD) om å beskrive hvilke tillegg som skal gi pensjonsopptjening, har vi hatt en god prosess med Forsvaret. Vi har gjennomført en rekke møter og det har vært stor vilje hos begge parter for å finne den beste løsningen. Rapporten ble avlevert til FD 30.september.

I prosessen videre skal rapporten håndteres av flere aktører, blant annet Finansdepartementet og Statens Pensjonskasse. Hensikten er å se om arbeidet i Forsvaret kan ha overslag til andre sektorer, og at SPK må endre rutiner for håndtering av pensjon. Jeg forventer at FD er klar i sin kommunikasjon fremover og at vi raskt kommer dit at det gis

pensjonsopptjening på de fleste tillegg. Prosessen til nå har kun sett på tillegg i Arbeidstidsavtale for Forsvaret. I en videre prosess blir det også en vurdering av tilbakevirkende effekt og eventuelle tillegg etter andre avtaler som må anses pensjonsgivende.

Parallelt har vi stått i et krevende

lønnsoppgjør. Årets oppgjør har vært spesielt. For første gang har LO og YS forhandlet på samme avtale, men med to ulike profiler. YS profilen gir etter min mening en løsning med større lokal fleksibilitet. Dette gir oss både muligheter og utfordringer. BFO har et sterkt apparat av tillitsvalgte som jobber for at

det lokale handlingsrommet skal brukes best mulig, slik at innsats og ansvar blir verdsatt, og at våre medlemmer får sin rettmessige del av lønnsveksten. Det er også en mulighet for at Forsvaret vil gjøre oppgjøret sentralt og med det gi sentrale tillegg. BFO må forholde seg til begge alternativene, og én ting er sikkert: BFO følger opp og er med i forhandlingene. Vi vil holde dere løpende oppdatert om hva som skjer, og jobber for at ingen skal bli satt til side i årets oppgjør.

«I en tid med økende globale spenninger og uforutsigbare trusler, er det avgjørende at vi har et forsvar som er godt rustet til å møte enhver utfordring.»



Dag Stutlien
LEDER BFO

LEAF Supply & Services AB
Sisjö Kullegata 6
436 32 Askim



MILITARY TRAINING PRODUCTS & EOD ROBOTS

Tel: +46-(0)31-68 63 50
mail: info@leafsupplyab.se

Comprehensive tools for **CBRNe** training, including chemical weapon simulants and decontamination solutions, replica laboratories, and functional chemical IEDs—trusted by CBRNe military units and emergency teams globally.

Inert Products LLC provides realistic training aids for **EOD** teams worldwide, including replica ordnance, inert explosives, blasting caps, detonating cord, firing devices, and more—used by military, police, and demining agencies.

CBRNe

CBRNe Training Kits



EOD

EOD Training Kits



C-IED

Counter IED Training Kits



UGV

Unmanned Ground Vehicles



C-IED training kits for military, police, and demining personnel—designed to teach mine and booby trap construction, activation, and disarming techniques. Non-pyrotechnic blast simulators are also available to enhance training realism. The **R-BOT UGV** is a cost-effective EOD robot, developed in the USA. It offers 90% functionality of top brands at a fraction of the cost. Actively used across Ukraine, it's a proven, affordable tool for EOD and humanitarian demining.

www.leafsupplyab.se



UBÅT PÅ FLYTTEFOT: Britene bygger flere ubåter, blant annet fire nye Dreadnought-klasse strategiske missilførende ubåter. Her ser vi en del av den nye ubåtklassen på flyttefot tidligere i år. Ubåten, når den er ferdig, vil være 154 meter lang. (Foto: Jonathan Townend/Ministry of Defence)

Ny ubåtflåte for Storbritannia

Det er veldig langt frem og svært usikkert, men det kan ikke helt utelukkes at britenes Royal Navy kan velge å anskaffe et antall tysk-norske Type 212CD ubåter. Britene seiler i dag, og planlegger foreløpig, bare atomdrevne ubåter.

■ De er rådyre, og vi ser nå en begynnende debatt om å supplere dem med et antall dieselelektriske fartøyer. Her nevnes Type 212CD, men også svenskenes A26 og en versjon av det franske Barracuda prosjektet som vi forkastet da vi valgte Type 212CD. Senere er imidlertid en Barracuda versjon valgt av Nederland som erstatning for deres snart utgående Walrus-klasse.

Det er tett samarbeid mellom Royal Navy og den nederlandske marinen. Canada vurderer de samme ubåtene, men det er uavhengig av britenes vurderinger.

ATOMDREVNE ANGREPSUBÅTER

Et hovedpunkt i britenes nye SDR (Strategic Defence Review) er «opptil et dusin» nye atomdrevne angrep-subåter (SSN). Dette blir det som foreløpig kalles SSN-AUKUS, det britisk-australske samarbeidet som har erstattet Australias tidligere planer om franske dieselelektriske ubåter. I tillegg til britenes planlagte opptil tolv AUKUS-er, planlegger Australia åtte.

Fartøyene blir på opptil 10.000 tonn (neddykket). Første Royal Navy AUKUS vil imidlertid ikke være klar før tidligst mot slutten av 2030-årene. I mellomtiden vil britene seile syv 7.800 tonn (neddykket) Astute-klasse SSN-er. Fem av disse seiler allerede, en er i gang med sjøprøver mens den siste ennå er under bygging.

VELDIG MYE PENGER

SDR-en peker klart på den økende trusselen fra

Russland, og at den vestlige konsensus som har vedvart siden 2. verdenskrig, er brutt sammen (les: Europa kan ikke lenger stole på Trumps USA). Storbritannias økonomi er imidlertid trang. En AUKUS ubåt er per i dag kostnadsberegnet til 2 milliarder pund, og innregnet forventet inflasjon kan tolv AUKUS-er komme til å koste 30-35 milliarder pund (drøyt 450 milliarder kroner, red. anm.), regnet i sent 2030-talls pengeverdi. Enkelte kloke hoder hevder dessuten at det kan bli 40-45 milliarder pund. Verftet Barrow-in-Furness, som nå ferdigstiller siste Astute, planlegger å øke arbeidsstyrken fra 10.000 til 17.000, og regjeringen legger planer for sterk økning av antallet spesialister på blant annet kjernefysiske PWR3 reaktorer, bygget av Rolls-Royce.

Samtidig bygger britene allerede sine fire nye Dreadnought-klasse strategiske missilførende ubåter (SSBN-er med ballistiske missiler som kan nå mål i Russland, hvert missil med flere stridsheader med kjernefysiske ladninger).

AVSKREKKENDE UBÅTER

Sammen med Frankrikes SSBN-er blir Dreadnought-ene hovedtyngden i Europas fremtidige kjernefysiske avskrekkingstyrke, formelt uavhengig av USAs avskrekkingstyrke. De anses i dag som helt avgjørende for å kunne kontre russiske trusler om bruk av atomvåpen. Siste av de fire Dreadnought-ene ventes ferdigstilt noe etter 2035.

TYSK UBÅT I NORGE: Det kan ikke helt utelukkes at britenes Royal Navy kan velge å anskaffe et antall tysk-norske Type 212CD ubåter, skriver John Berg. Her ser vi en tysk ubåt av type 212CD i Bjørfjorden under en øvelse i 2025 (Foto: Henrik S. Andersen/Forsvaret).



UBÅT PÅ VINTERØVELSE I NORGE: Britene er i gang med å fornye ubåtflåten sin. Den britiske marinen, og de britiske ubåtene, er svært viktige for Norge og norske farvann, skriver John Berg. Her ser vi en britisk ubåt av Astute-klassen, som britene har fem av per nå, i Lyngen-fjorden i forbindelse med en vinterøvelse i 2022. Foto: L. Johnson/Ministry of Defence).



(Det hører med i bildet at briterenes kjernefysiske styrke er rent teknisk avhengig av samarbeid med USA mens Frankrikes er en rent nasjonal og uavhengig «Force-de-Frappe».)

Royal Navy har betydelige personellmangler og alle forhold tatt i betraktning mener pessimister at man nøkternt bør kalkulere med at det blir kanskje 8-10 britiske AUKUS fartøyer. Selv med tolv, og støttet av Tysklands og Norges Type 212CD-er, kan det bli krevende å opprettholde «The Atlantic Bastion» godt nord for de britiske øyer.

Heri inngår Royal Navy-s planlagte åtte Type 26 fregatter og ni P-8A Poseidon maritime patruljefly; og Norges Poseidon-er. Type 26 fregattene blir uten snev av tvil Natos klart beste antiubåt fregatter, det er det bare å ta til etterretning. Uaktet hvor mange AUKUS ubåter britene klarer å finansiere;

fra sidelinjen luftes stadig ideer om å supplere med dielelelektriske fartøyer. Så får vi bare vente og se.

BESTYKKET MED KRYSSERMISSILER

Både Astute- og AUKUS-klasse atomdrevne SSN-er vil i påkommende tilfelle kunne bekjempe mål på land med kryssermissiler. Etter bombingene av Irans kjernefysiske kapasiteter var mediene helt fokusert på B-2 flyene som slapp sine GBU-57 MOBs (Massive Ordnance Bombs). US Navy har oppgitt at også en Ohio-klasse SSGN (fire ombygde SSBN-er som hver kan føre 154 Tomahawk kryssermissiler) deltok. Fartøyet, trolig USS Georgia, «launched more than two dozen Tomahawk land attack cruise missiles against key surface targets at Esfahan.» (*Warships International fleet Review juli og august 2025.*).

«Et hovedpunkt i briterenes nye Strategic Defence Review er opptil et dusin nye atomdrevne angrepsubåter.»

FORSVARETS OPPTAK OG SELEKSJON

Kampen for



Vi har fulgt kandidater som konkurrerer
om en skoleplass i Forsvaret. Det er ikke en
arena for individualistene. »

AV MORTEN LAUVENG (TEKST OG FOTO) OG ØYVIND FØRLAND OLSEN

tilværelsen



Alma Løvaas gir alt under øvelsene, selv om uka har vært tung og krevende. Det viktigste hun tar med seg, er erfaringen med å samarbeide i pressede situasjoner – i en gruppe med ulike fysiske forutsetninger.



Alma Løvaas (21) er ikke størst eller sterkst, men hun ser løsninger, tar ansvar og løfter laget. Det blir lagt merke til.



Pelle Justnæs (20) fra Kristiansand visste tidlig at han ville fortsette i Forsvaret. Etter ledererfaring og gode tilbakemeldinger i førstegangstjenesten, søker han nå mot troppssjefrollen – inspirert av troppsjefen sin i Brigade Nord.

Et slør av både regn og alvor henger over Sessvollmoen når drøyt 1 000 håpefulle kjemper plasser til Forsvarets lederutdanninger.

Regndråpene drypper fra hjelmene tidlig i juli. Det er vått og lukter av fuktig jord og svette klær idet lag 3 kommer tråkkende ut av skogen.

– Jeg har blitt kalt en solskinnssoldat. Det er da jeg trives, det er litt tøffere når man er våt og kald, sier Alma Løvaas (21) fra Holmestrand med et lite smil.

De legger fra seg sekkene og dekker over med presenning for å bevare det siste skiftet tørt. De har allerede sovet ute flere netter, og varmeovnen i teltet har begynt å lekke drivstoff. At de ikke får ikke tørket klærne, gjør dagene ekstra krevende.

– Det er litt komisk, når du tror det ikke kan bli verre, åpner himmelen seg. Men jeg klager ikke, sier Pelle Justnæs (20) fra Kristiansand.

På kort tid skal helt ukjente bygge et lag. Under Forsvarets opptak og seleksjon (FOS) testes de i styrke, teori, medisinsk sjekk og gruppeoppgaver som utfordrer både motivasjon og lederskap. Uka avsluttes med en krevende feltøvelse for å se hvordan de takler press og utfordringer i praksis.

– Det er jo akkurat det Forsvaret handler om: å bli kastet inn i et nytt lag, og «vær så god, bli kjent». Jeg har fått bekreftet det jeg har erfart »



Under krabbingen gjennom skyttergravene blir kandidatene pepret med rop og sand fra post opprattørene. Oppgaven er å holde fokus, mens selektøren noterer i bakgrunnen.

fra før: Et lag er aldri sterkere enn det svakeste leddet, sier Alma.

STYRKER OG PRØVELSER

Laget er satt sammen av både gutter og jenter med ulike forutsetninger og erfaringer – fra gutter på nærmere to meter med rå styrke, til jenter på halvannen meter. Men dette handler ikke om muskelkraft alene. Skal laget lykkes, må det samarbeides – i både fysiske og teoretiske oppgaver.

– En god leder lytter til alle. Ingen er geni alene. Men sammen kan vi få til mye. Selektørene vil jo se hvordan vi fungerer under stress, og hvordan vi bygger oss som lag, sier Pelle.

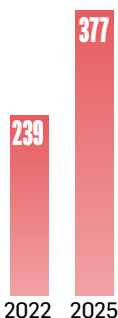
På oppgaven «Overfiring» skal hele laget med sekk ta seg over en taubane uten å berøre bakken. Samarbeidet sitter ikke, og de klarer ikke å få alle over. I bakgrunnen vurderer selektørene Camilla Marie Kåstad og Anders Simensen innsatsen. Det er ingen konkurranse eller krav om å lykkes – det handler om hvordan de jobber sammen.

– Med bedre kommunikasjon og samarbeid fra start, kunne de løst oppgaven raskt. Da forsøket

ØKER PLASSENE

I løpet av fire år, fra og med 2022 til 2025, har antallet plasser ved Forsvarets bachelorutdanninger økt fra 239 til 377. Det er en vekst på nesten

60 %



mislyktes, hadde de ikke overskudd til å justere planen og hjelpe hverandre videre, forklarer Kåstad.

«SLÅTT I BAKKEN»

– Det finnes flere opptak for individualisten, dette er ikke et av dem. Det er i lagsrammen du skal vise at du kan være en rollemodell, at du er mentalt robust, har samarbeidsevne, ønsker å løse oppdrag og et utviklingspotensial. Samtidig konkurrer kandidatene om en skoleplass. At de kan bli slått litt i bakken av alt dette, er helt naturlig, men det er dette vi krever hos oss, sier Simen Aleksander Prag.

Han er midlertidig seksjonsleder i Baseavdeling på Kjevik. Der skal han skal bidra til at Kjevik leir går fra å være en base i Luftforsvaret til garnison i Heimevernet. I juli, i likhet med tidligere sommere, er han imidlertid på Sessvollmoen. Han har vært med på FOS siden 2013, og er en del av en uformell faggruppe i Forsvaret som jobber med seleksjon. 250 ansatte og 120 kadetter har vært med på å selektene fra de drøyt 1000 kandidatene som møtte til FOS.

«Jeg har levd med resultatene av vår egen seleksjon i mange år.»

SIMEN ALEKSANDER PRAG, MIDLERTIDIG SEKSJONSLEDER I BASEAVDELING PÅ KJEVIK



Simen Alexander Prag har jobbet med seleksjon og FOS i en årrekke.
– Jeg er fryktelig glad i og stolt over Forsvaret, sier han.

Til slutt er det bare i i underkant av 400 som får tildelt skoleplass.

– Jeg har levd med resultatene av vår egen seleksjon i mange år, sier Prag. Og det har vært aller mest på godt.

– Hvis selektørene føler seg trygge i rollen, har de et større overskudd til å fokusere på den jobben de skal gjøre. Min jobb blir å passe at troppen jeg har ansvaret for blir vurdert etter de samme kriteriene av seriøse selektører, sier stabssersjant Prag.

EN DUGNAD FOR SELEKSJON

Mens selektørene observerer kandidatene, følger Prag ekstra nøye med på førstnevnte. 43-åringen er troppssjef under Forsvarets opptak og seleksjon, og har et ansvar for selektørene som vurderer om kandidatene er egnede til en plass ved krigsskolene.

Det er en oppgave han har tar på største alvor. Prag har lang erfaring i å bidra til at Forsvaret velger riktige kandidater som får tildelt en skoleplass ved krigsskolene. Han beskriver det som



ØKER KVOTENE

– Kvotetallene for opptak 2026 og fremover er per nå ikke fastsatt. Men det legges opp til en videre økning i kvotetallene (skoleplassene) frem mot 2030, opplyser kommunikasjonssjef ved Forsvarets høyskole, Endre Nedberg.

en dugnad der store deler av Forsvaret, på tvers av våpengrener, offiser som spesialist, bidrar til seleksjonen.

– Jeg er fryktelig glad i og stolt av Forsvaret. Derfor håper jeg at de som er her under FOS, får oppleve at det er noe helt spesielt å jobbe i Forsvaret, enten det er i Hæren, Sjø- eller Luftforsvaret. Jeg håper videre at de som kommer hit og til slutt for skoleplass blir hos oss en stund og ikke bare bruker utdannelsen som et springbrett ut i det sivile.

– Hovedmålet til FOS er å finne de riktige kandidatene til Forsvaret. Kandidatene skal blant annet få oppleve utrygghet i et trygt miljø, og vi legger til rette for dette på en god og forsvarlig måte, sier Prag.

URO I GRUPPA

Etter flere mislykkede forsøk bygger frustrasjonen seg opp i lag 3. Hvis noen fremstår som «gratispassasjerer» og andre føler seg overkjørt, påvirker det stemningen og samarbeidet. Kandidatene får verk-
tøy til å bygge laget selv, men i noen tilfeller må ➤



Utvalgte lagledere, plukket ut av selektørene for å se dem i aksjon. Her noteres neste oppgave før de går tilbake for å instruere laget.

selektørene gripe inn. Avhengig av lagdynamikken og hva som skal observeres, justeres både caser og lagråd for å gi kandidatene mulighet til å vise hvem de er – og sikre et godt vurderingsgrunnlag.

– Det ble bedre da vi fikk luftet tankene, men vi fant vel aldri helt ut av det. Det ble mye frustrasjon når noen ikke ga alt, sier Alma.

Midt i uroen trer Alma frem. Hun er ikke størst eller sterkest, men holder hodet kaldt, bygger broer og motiverer laget når alt rakner – noe som ikke går ubemerket.

– I starten var det litt de sterkes rett, og jeg ga alt. Men det var godt å bli minnet på at alle her har bestått de fysiske kravene. Da jeg fant plassen min, begynte jeg å se mer på de rundt meg – og tenke på laget, sier hun.

Både Alma og Pelle er utmattet, selv om oppgavene ikke er helt ukjente. Begge har gjennomført førstegangstjenesten – Alma som vakt- og sikrings soldat på Evenes, Pelle i artilleribataljonen på Setermoen. Erfaringen hjelper, men de innrømmer at feltuka ble tøffere enn ventet.

– Når jeg har vært langt nede, har jeg måttet spørre meg selv: «Hvorfor er jeg her?» Svaret er

NESTEN INGEN SLUTTER

Nesten ingen av de som starter på utdanningsløpet når de blir kadetter slutter.



I 2022 var det frafall på **9 kadetter**.



I 2023 var det frafall på **12 kadetter**.



I 2024 var det **ett frafall**. Så langt i år har ingen sluttet, opplyser Forsvarets høyskole. Det utgjør i snitt et frafall på i underkant av to prosent.

motivasjonen jeg har fra de gode opplevelsene i Forsvaret. Det er det som driver meg, sier Alma.

TESTET TIL DET YTTERSTE

På neste post ligger dukken «Oscar» – en 60 kilos sandsekk – livløs på bakken. Oppgaven er å frakte lagkameraten i sikkerhet, sammen med en tung tømmerstokk. Laget må bygge en bære og bære ham gjennom en skyttergrav.

– Folk på min alder dør i skyttergravene i Ukraina. Det kunne vært meg. Det er en brutal realitet, og den er ikke langt unna, sier Pelle.

Øvelsene er laget for å stresse – og teste hvordan kandidatene håndterer kombinasjonen av press og fysisk utmattelse.

– Noen mister fokus, mens andre klarer å filtrere det ut og konsentrere seg. Utover uka ser vi tydelig hvem som takler presset best, sier Kåstad.

SKAL VÆRE OBJEKTIVE

Troppssjef Prag forteller at det er utfordrende for selektørene å vurdere de unge menneskene som kjemper om en skoleplass. De skal ha en følelsesmessig distanse til kandidatene som blir utsatt »



***«Folk på min alder dør i skyttergravene i
Ukraina. Det kunne vært meg.»***

KANDIDAT PELLE JUSTNÆS





Laget henter pusten ved båren.
«Oscar» er reddet ut av skyttergraven, men laget presses: Har de gitt alt, eller vil de prøve igjen? »

for fysiske og mentale prøvelser. De skal i utgangspunktet ikke hjelpe til, trøste eller komme med støttende ord eller anerkjennende nikk. Kandidatene er etterlatt til seg selv og sine lagkamerater.

Det er viktig at selektørene gjør sine egne observasjoner, og at de i makkerparet sammenligner notater og fungerer som et korrektiv for hverandre, forklarer Prag.

– Uansett hvor objektiv man forsøker å være har en sine egne preferanser og bias. Vi prøver å sette selektørene sammen i par der de har med seg litt ulike erfaringer og bakgrunner. Det handler om alder, om de er offiser eller spesialist, og at de de tilhører ulike forsvarsgrener, sier Prag.

– Å bedømme potensiale for hver enkelt kandidat, er veldig vanskelig. Det er mange ukjente faktorer i ligningen, og små ting kan bli avgjørende. Eksempelvis kan negativt kroppsspråk være noe vi merker oss, og forsøker å finne ut om det er en tendens eller et enkeltstående tilfelle. Når det er sagt, er det selvsagt lov å henge litt med nebbet av og til. Kandidatene vi ser etter er helt i starten av sin karriere i Forsvaret og det må vi ta høyde for når vi selekterer, sier Prag.

HENDER I VÆRET

Etter å ha dratt Oscar gjennom skyttergraven, myr og skog, står laget rundt båren.

«Lukk øynene», sier postoperatøren. Før han spør: «Hvem vil gjøre det igjen?»

Pelle åpner ikke øynene, men rekker hånda i været. Etter hvert følger flere.

– Vi har prøvd å sette oss inn i situasjonene, ikke bare løse oppgaver. Jeg føler vi klumset mye, og det kunne gått bedre. Hadde det vært en reell situasjon, måtte vi gitt alt for makkeren vår, sier Pelle.

Etter dager med våte klær, sår hud og tunge løft viskes skillet mellom øvelse og virkelighet stadig mer ut.

VIRKELIGHETENS ALVOR

Selv om FOS er en øvelse, gjør scenariene og rammene noe med kandidatene. Mange kjenner på alvoret – de forbereder seg ikke bare på en utdanning, men på et yrke som i ytterste konsekvens kan koste livet. Gjennom foredrag, feltbegravelse og møter med feltprest blir de minnet på nettopp det.

– Når du hører skuddene og tenker at dette en dag kan bli en skarp situasjon, gjør det noe med

STILLER KRAV

Det er ikke bare enkelt å ta inn flere kadetter og tilby dem en utdanningsplass: – Utfordringene med raskt økende kvotetall ligger både på EBA (eiendom, bygg og anlegg) som forlegningskapasitet på skolene, undervisningsfasiliteter som klasserom, grupperom, treningssaler, kjøkken og lærerkrefter som personell med førstekompetanse, opplyser Endre Nedberg ved Forsvarets høgskole.

De fem egenskapene

Under opptaket vurderes lederpotensialet til kandidatene. Det er særlig fem egenskaper og kriterier det vurderes ut i fra:

Rollemodell

Verner om kjerneverdiene: respekt, ansvar, og mot. Er lojal overfor organisasjonen, Er åpen for tilbakemeldinger og for å lære av andre. Viser integritet igjennom å handle konsistent med egne verdier og egen lære.

Løse oppdrag

Tar initiativ og ansvar. Følger progresjon og fullfører oppgaver. Jobber systematisk og tar hensyn til flere faktorer under oppdragsløsning. Gjør gode prioriteringer og tar tak i problemene som oppstår underveis. Bidrar til måloppnåelse og etablering av nye langsiktige mål.

Mentalt robust

Tenker klart i intensive situasjoner med høy fysisk og psykisk belastning. Mestrer vanskelige livsbegivenheter. Er følelsesmessig stabil. Har omstillingsevne i usikre situasjoner. Står foran og viser vei under usikkerhet og/eller når situasjonen oppleves som vanskelig.

deg. Å høre om soldater som har dødd for landet, får deg til å våkne. Det er faktisk dette jeg skal gjøre for Norge, sier Alma.

En av øvelsene som gjorde særlig inntrykk var feltbegravelsen. Midt på natta kom alarmen. Laget ble sendt ut med sekk og utstyr, uten å vite hva som ventet. I mørket ble de «angrepet», og én fikk beskjed om å spille død. Resten måtte gjennomføre en verdig feltbegravelse.

– Vi tente lys, sang salmer og gravde en symbolsk grav. Vi visste ikke helt hva vi gjorde, men prøvde å vise respekt. Poenget var å kjenne på alvoret. Å erfare at dette faktisk kan skje, gjør noe med deg. Det ble sterkt for mange, forteller Pelle.

For både Alma og Pelle handler Forsvaret om



Samspill

Får tillit av andre. Formidler sitt budskap effektivt, og kommuniserer mål og krav tydelig. Delegerer ansvarsområder og skaper rolleklarhet for sine medarbeidere. Påvirker andre. Motiverer og dyktiggjør andre. Støtter og bryr seg om andre. Viser interesse for andre mennesker og kan ta deres perspektiv.

Utvikling

Bidrar til fleksibilitet, kreativitet og nytenking i oppdragsløsning. Er selvstendig og viser vilje og evne til å utvikle seg selv. Identifiserer og stimulerer til nytenkning, selvstendighet og refleksjon hos sine medarbeidere.

noe større enn dem selv. De drives av ønsket om å bidra – og av fellesskapet.

– Ingen kan redde landet alene. Men kanskje kan jeg redde kameraten min. Hvis flere gjør det samme, kan det bety noe. Jeg vil jo ikke dø, men hvorfor skal jeg sitte hjemme når jeg føler meg egnet til dette? sier Pelle.

Begge ser for seg en lang karriere i Forsvaret, så lenge det lar seg forene med familieliv.

– Jeg drømmer om å komme tilbake til artilleribataljonen. Kanskje bli bataljonssjef en dag. Om tretti år – kanskje jeg er det, smiler han.

FREMTIDIGE KOLLEGAER

Det handler ikke nødvendigvis om å løpe raskest

**«Vi tente lys,
sang salmer
og gravde en
symbolsk grav.
Vi visste ikke
helt hva vi
gjorde, men
prøvde å vise
respekt.»**

eller løfte tyngst, men om hvem som strekker ut en hånd når noen faller – og hvem som finner det lille ekstra selv når kroppen skriker etter pause.

– Kandidatene har ulik kapasitet, men vi ser hvem som gir alt, tar vare på laget og løser oppdrag. Det handler om innsats og vilje til å bidra med det du har, sier Kåstad.

Jobben som selektør formes av laget man følger, og ingen år er like. Dette er andre gang Kåstad deltar, og erfaringene har vært verdifulle.

– Det har vært veldig lærerikt. Jeg har hatt en utrolig dyktig makker som har lært meg mye. Det er spesielt givende å få være med og selektere de som om noen år blir mine kollegaer i Brigade Nord. ■

PODKAST

I Befalets Fellesorganisasjon sin egen podkast «BFO befaler» inviterer vi gjester til å snakke om Forsvaret, forsvars- og sikkerhetspolitikk samt det som påvirker arbeidslivet i Forsvaret.



Hør intervjuet med Jan O. Heimdal her!

BFO BEFALER:

Vi må gi kandidatene en smakebit på hva en jobb i Forsvaret handler om, sier psykologspesialist Jan O. Heimdal.

AV ØYVIND FØRLAND OLSEN

Rundt 1000 kandidater har møtt til Sessvollmoen for å kjempe om en plass ved Forsvarets krigsskoler under Forsvarets opptak og seleksjon (FOS). Enkelte kommer rett fra videregående skole, uten noe militær erfaring, mens andre har førstegangstjeneste eller flere år i Forsvaret.

I løpet av noen uker skal kandidatene testes og vurderes grundig. Til slutt er det bare rundt 400 som får skoleplass ved Forsvarets utdanninger.

Hvordan finner Forsvaret fram til de som kan bli gode ledere som offiser i Forsvaret?

Det har BFO Befaler forsøkt å finne ut av. Vi har reist til Sessvollmoen og snakket med Jan O. Heimdal som er seksjonssjef Militærpsykologi i Forsvarets sanitet. Han har kurset hundrevis av selektører som skal vurdere hvem som er egnet til en plass ved krigsskolene og en videre karriere i Forsvaret. Han forteller at det viktig å ha en grundig seleksjon som sørger for at kandidatene som får skoleplass vil fungere i en krevende jobb.

ROBUST ROLLEMODELL

– Det er vanskelige oppgaver kandidatene står

overfor i Forsvaret. Målet vårt er at vi skal «matche» det under FOS. Det er ikke bare de fem lederegenskapene (rollemodell, løse oppdrag, mentalt robust, samspill og utvikling, journ. anm.) vi vurderer ut fra, men også styrke og utholdenhet. Det handler også om det vi psykologer tester etter, som evnenivå, sier psykolog Heimdal.

Heimdal forteller at hver av kandidatene går gjennom et intervju som varer i rundt 45 minutter med et sett av faste spørsmål. Der blir kandidatene vurdert av to selektører som gir poeng fra en skala fra én til ni, der ni er det beste.

– Det er ikke mye tolkning av svarene som blir overlatt til selektørene. Lederegenskapene er basen for de vi ser etter under intervjuet og det vi vurderer kandidaten etter når de er i felt. Det er ingen hemmelighold eller noe mystisk det vi ser etter. Kandidatene får vite hva de blir vurdert etter, sier Heimdal.

– Hvordan skal man klare å finne ut om noen er en god rollemodell etter et sånt intervju? Kan ikke kandidatene bare øve seg på å gi gode svar på forhånd?

– Det kan du selvfølgelig. La oss si at du fikk utdelt spørsmålene på forhånd, eller kjenner til spørsmålene på en annen måte. Hvis vi da ber





dem om å komme med eksempler fra eget liv (om å være en rollemodell, journ.anm), da er det vanskeligere å finne på ting eller svare det du tror er ønskelig. Selektørene må vurdere troverdigheten av det som blir sagt og stille oppfølgingsspørsmål.

– I løpet av FOS skal i tillegg kandidatene ut i felt og bli målt etter de samme kriteriene i praksis. Poengsummen du får etter intervjuet er vektet en god del lavere enn den du får under feltuka, sier Heimdal.

TREKKER SEG UNDER OPPTAKET

Han viser til at det ikke bare er Forsvaret som står overfor et valg av egnede kandidater. De som møter til FOS må vite hva de begir seg inn på hvis de velger Forsvaret, forteller Heimdal.

– Kandidatene skal også få en forventningsavklaring hva de står overfor i Forsvaret. Det er ikke bare vi som selekterer dem – de selekterer jo også Forsvaret. Det er folk som trekker seg under opptaket. Det er selvfølgelig ikke noe vi ønsker, men hvis de gjør det av rett grunn er det bedre at de gjør det under FOS enn at de tar en plass en ved krigsskolene hvor de ikke gjennomfører utdanningen, sier Heimdal. ■



Psykologspesialist Jan O. Heimdal forteller at kandidatene under FOS blir vurdert etter de fem lederegenskapene i Forsvaret. – Det er ingen hemmelighold eller noe mystisk det vi ser etter, sier Heimdal (Foto: Øyvind Førland Olsen).

Under FOS følger selektørene kandidatene tett og de vurderer dem fortløpende (Foto: Morten Lauveng)

« Lederegenskapene er basen for de vi ser etter under intervjuet og det vi vurderer kandidaten etter når de er i felt. Det er ingen hemmelighold eller noe mystisk det vi ser etter.»

FORSVARETS OPPTAK OG SELEKSJON

Den nye



tilværelsen

De klarte det! Nå begynner alvoret for Pelle Justnæs og Alma Løvaas. De har kjent på nervene, på hver sin måte. »

AV MORTEN LAUVENG (TEKST OG FOTO)



«Hallo, kan du høre meg?»
Alma står på kne ved
makkeren, sjekker vitale tegn
og strammer en turniké rundt
armen. Svetten renner,
hjertet banker. Det er heldig-
vis bare en øvelse.



Kadettene ligger strødd langs bakken, skrikene skjærer gjennom furuskogen. Halve laget er «truffet». Området er sikret, og lagkameratene stormer frem til de skadde.

– At noen kan bli skutt og dø, er en realitet i yrket. Jeg skjønner det, men får likevel en klump i magen, sier Alma.

STILLE SOMMER – UROLIG SINN

Sommerferien er over og gledesrusen over å ha kommet gjennom nåløyet hos Forsvarets opptak og seleksjon (FOS) har lagt seg.

For bare noen uker var de på Sessvollmoen som kandidater. Da beskjeden om plass kom, følt det nesten uvirkelig. Etter gleden kom nervene for Alma. Å skrive under på kontrakten og binde seg til tre år i grønn uniform gjorde alvoret tydelig.

– Vennene mine studerer og har det gøy, mens jeg skal sitte ute i skogen. Hele sommeren lurte jeg på om jeg hadde valgt riktig. Den tvilen er lagt til side nå, og det føles bra å være i gang, sier hun.

For Pelle var bekymringen en helt annen.

– Jeg hadde én oppgave i sommer: å holde meg skadefri. Så knekker jeg tåa i en fotballkamp med familien. Da jeg fikk på gipsen, var jeg knust. Jeg trodde jeg måtte utsette oppstarten, forteller han.

Drømmen til Pelle startet i Artilleribataljonen på Setermoen. Der møtte han sin troppssjef, en leder som ikke bare ga ham ansvar, men også så potensialet i ham, forteller Pelle. Etter en øvelse satte han seg ned og spurte om han hadde vurdert krigsskolen. Han mente Pelle hadde det som skulle til for å bli en god leder.

– Den samtalen ble avgjørende. Da bestemte jeg meg. Om jeg ikke kom inn i år, skulle jeg prøve igjen neste år, sier Pelle.

Til tross for hver sine utfordringer møtte begge opp. Alma med litt kalde føtter, Pelle haltende på krykker. På første skoledag på Kjevik møter de lagkameratene fra FOS, med nye merker på uniformen. En liten stjerne på brystet og Forsvarets høgskole-patch på armen. Det betyr mye.

– Bare den lille stjerna hjelper til å miste »

«Hele sommeren lurte jeg på om jeg hadde valgt riktig. Den tvilen er lagt til side nå, og det føles bra å være i gang.»

ALMA LØVAAS



- Kadettene er ikke bare elever, de er våre framtidige kolleger. Jobben vår er å gjøre dem best mulig, sier kaptein Sondre Enes.

rekruttfølelsen. Man bærer en stolthet over å være en del av Forsvarets høyskole, sier Alma.

STUDENTER I GRØNN UNIFORM

Hva kan kadettene egentlig vente seg? Kaptein Sondre Enes, fungerende bataljonssjef på Kjevik og kullsjef ved Krigsskolen på Linderud, nøler ikke når han svarer: mye jobb og høyt tempo.

- Det er en uvanlig bachelorgrad. Kadettene har rettigheter som studenter, men også plikter som soldater. Spranget er stort fra sivil liv eller førstegangstjeneste til en militær hverdag med høye krav, sier han.

Kadettene må tørre å feile, understreker kapteinen. Mange kommer hit med en sterk prestasjonskultur fra skole eller idrett. Her er ikke nederlag feil, de er nødvendige skritt i læringen.

- For å si det litt flåsete, om du går til venstre for en stein og det går dårlig, så vet du neste gang at du skal gå til høyre, sier han med et smil.

Poenget er at et trygt læringsmiljø gir rom for å prøve, feile og vokse som leder. De første dagene har vært lange og intense, med forelesninger på skolebenken og våpen over skulderen. Det

«Det er en uvanlig bachelorgrad. Kadettene har rettigheter som studenter, men også plikter som soldater.»

KAPTEIN SONDRÉ ENES

praktiske har så vidt begynt – snart venter tre uker sammenhengende feltøvelse.

- Det tøffeste er mengden arbeid på kort tid. For de fleste er det en brå overgang fra sommerferie til fullt militært tempo, sier Enes.

FRA LESESAL TIL SKYTEBANE

Alma nikker gjenkjennende. Revøljen bryter nattesøvnen mens mørket fortsatt ligger over leiren. 07.25 står lagførerne klare til kaserneinspeksjon, fulgt av oppstilling for hele kompaniet. Ansvarlige kadetter leder prosessen, og kravene stilles fra første dag.

- Ledelsesfaget er ganske unikt. Du får teori, men også sjansen til å prøve deg i praksis fra starten av, sier Enes.

Allerede den første uken blir kadettene konfrontert med yrkets mørkere sider. Under en dag som handlet om holdning, etikk og ledelse snakket både generalen og sjefen for Forsvarets høyskole om hva det faktisk innebærer å være offiser.

- De som kommer hit er selekterte og smarte, og de tar til seg læring raskt. De møter alvoret tidlig, altså maktmonopolet staten har og hva det innebærer dersom Norge blir angrepet. Vi diskuterer blant annet hva det vil si å ta liv, forteller kapteinen.

EN NY HVERDAG

På krigsskolen handler det første året mindre om hva kadettene kan, og mer om hvem de blir.

- Vi kaller det en dannelsesreise. Kadettene skal inn i militære normer og forventninger: respekt, å hilse, møte blikk, og å ta avgjørelser. Det er like mye karakterbygging som fag, sier kaptein Enes.

Timene fylles med leksjoner, øvelser og oppgaver. Pausene er lange nok til å hente seg inn. Kadettene vet at de snart vil bli testet til det ytterste.

- Jeg har hørt mange rykter om hva vi skal gjennom, og jeg er sann som tror på alt. Men det verste som kan skje, er vel mestring. Vi skal bli utsatt for frykt, sult og utmattelse, men de har kontroll, så jeg kan slippe den, sier Alma.

- Det er tungt når du står i det, men givende i etterkant. Jeg gruer meg ikke så mye nå, men vil nok kjenne på det uka før stridskurset. Jeg gleder meg til å komme i gang med felt og øvelser, sier Pelle.

For Pelle handler det om å balansere ambisjoner opp mot faren for å bli skadet. Han har akkurat fått av gipsen, og fått klarsignal fra legen.

- Jeg må være smart og ta litt hensyn til foten, men jeg vil ikke gå glipp av noe. Det er lange dager, med mye spennende innhold. Når kvelden kommer gleder du deg til å hoppe i senga, sier han.

FELLESSKAP I FOKUS

Tilbake på treningsfeltet skinner sola mellom »



Kadettene stormer til for å redde sine lagkamerater – steg for steg på veien som fremtidens offiserer.



trekronene. Bakken er fortsatt fuktig etter nattens regn. Pelle ligger «skadet» på bakken. Han har ingen makker denne gangen, og en medkadett roper om hjelp.

– Jeg kommer! svarer Alma, før de andre stormer til.

Hun har stilt seg spørsmål løpet av sommeren om hvorfor akkurat hun fikk plass, men viser gang på gang initiativ når det gjelder. Etter førstehjelp er utført, skal de «skadde» holdes varme og trekkes over på liggeunderlag. Jakker og duker trekkes frem fra sekkene for å holde makkeren varm og tørr.

– Jobben vår er lagsport, ikke individsport. Derfor må de lære å stole på hverandre fra første dag, sier Enes.

I praksis betyr det at ingen kan lene seg bare på egen styrke. Du må kunne stole på at makkeren din tar riktige valg når det gjelder. Lagfølelsen gjennomsyrrer alt, fra studiegrupper i klasserom-

met til feltøvelser ute i skogen. Når en kadett mister oversikten eller går tom for krefter, er det laget som løfter.

For Pelle ble fellesskapet tydelig allerede første uke.

– Jeg gikk på krykker og fikk hjelp til å bære sekken. Den støtten gjør at jeg kjenner at jeg hører hjemme her, sier han.

Hver gang temaet krig og død kommer opp i undervisningen, kjenner Alma et stikk i magen.

– Jeg går ut med en liten klump når jeg hører befalet si at vi må være forberedt på å kunne dø i krig. Da kommer tvilen: Er det virkelig dette jeg skal jobbe mot? Når jeg får tenkt meg om, skjønner jeg poenget, sier hun.

Midt i uroen finner hun likevel trygghet, forteller hun.

– Kameratskapet gjør en enorm forskjell. Når vi snakker om det vi er redde for, og ser at andre føler det samme som meg, blir det lettere



Kadettene får instruksjoner før de går ut i felt – en hverdag der pensum og praksis går hånd i hånd.

å stå i det. Det binder oss tettere sammen, sier Alma.

EN LITEN STJERNE TIL ET STORT OPPDRAG

Alma og Pelle er to ansikter i en større historie. Sammen med nesten 400 andre ved Forsvaret bachelorutdanninger trer de inn i uniformen denne høsten. Foran dem ligger tre år med hardt arbeid. Bak dem står over 3500 søkere som aldri kom gjennom nåløyet. Regjeringen peker også mot langt flere, opp mot 500 skal få grunnleggende officersutdanning, i løpet av første halvdel av 2030.

Det vil kreve en mer oppfølging og kapasitet for utdanning.

– Vi skulle gjerne hatt flere instruktører for å gi tettere oppfølging. Men vi utdanner kadettene godt. Når de er ferdige, går de rett ut i viktige lederroller, og derfor stiller vi høye krav fra første dag, sier Enes.

Den reelle frykten kan du ikke simulere fullt



Bare timer før dette bildet ble tatt fikk Pelle Justnæs gipsen av etter et brudd i tåa. Han fryktet at drømmen om plassen røyk i år, men står nå friskmeldt og klar til tre år på krigsskolen.

«Jeg gikk på krykker og fikk hjelp til å bære sekken. Den støtten gjør at jeg kjenner at jeg hører hjemme her.»

PELLE JUSTNÆS

ut. Øvelser, fysisk form og gode rutiner kan forbedre deg på mye, men aldri på alt.

– Vi kan jo ikke skyte på våre elever, sier kapteinen.

Derfor trekkes veteraner fra Afghanistan og andre operasjoner inn for å dele sine erfaringer. De forteller om stressreaksjoner, frykt og mestring i situasjoner der ingenting ligner øvingsfeltet hjemme.

For Alma og Pelle merkes alvoret allerede. Den lille stjerna på brystet er både en kilde til stolthet og en påminnelse om ansvaret de bærer.

– Stoltheten og tvilen går hånd i hånd. Jeg har valgt å forsvare landet. Mange der ute tenker at det ikke er deres oppgave. Men jeg står her, og vet at det er min oppgave, sier Alma.

KRIGENS ALVOR I BAKGRUNNEN

Bak feltøvelser og akademiske oppgaver ligger en realitet som ikke lar seg overse: Kadettene utdannes for å lede soldater i krig.

Krigen i Ukraina har vist at kamp i Europa ikke hører fortiden til. Samtidig har den endret forståelsen av hva krig kan være. Stridsvogner og artilleri spiller fortsatt en rolle, men nye teknologier, ikke minst droner, setter rammene på en helt ny måte.

– Vi snakker mye om Ukraina-krigen. Den viser oss at krig er annerledes nå, med droner som konstant trussel. Det er en ny hverdag vi må være forberedt på, sier Pelle.

For kaptein Enes handler alvoret ikke bare om teknologi, men om selve lederansvaret.

– Du må tørre å ta de valgene som sender mennesker du er glad i, kolleger du har jobbet >>



Alma kjenner på nervene når
alvoret i yrket blir tema.

tett med, inn i noe du vet er farlig – vel vitende om at ikke alle kommer tilbake. Samtidig må du være villig til å gå inn sammen med dem. Da handler det om tillit, sier han.

FAMILIE OG FRYKT

For første gang på mange tiår lever vi i en tid der trusselen om krig føles reell, og det har preget samtalene rundt middagsbordet, forteller Pelle.

– Mamma syns det er tungt, og det kan være vanskelig å snakke om. Både hun og pappa forstår hvorfor jeg ønsker dette. Vi er alle opptatt av mennesker og viktigheten av å utgjøre en forskjell. De har vært veldig støttende hele veien, sier Pelle.

Også Alma kjenner på at valget vekker følelser hjemme.

– Begge er veldig stolte, men mamma er nok fortsatt litt skeptisk. Jeg tror det handler om mammainstinkt, det å vite at «worst-case» er å dra i krigen. Men jeg har hatt familien i ryggen hele veien, og de var de som overbeviste meg om å dra på FOS.

Lederansvaret handler imidlertid ikke bare om krig. En offiser må også håndtere utfordringer som finnes like mye i Forsvaret som i samfunnet ellers.

– Jeg tenker på hvordan jeg skal håndtere situasjoner i troppen, om det er mobbing, trakas-

**«Vi skal bli
utsatt for
frykt, sult og
utmattelse,
men de har
kontroll, så
jeg kan slippe
den.»**

ALMA LØVAAS

sering eller selvmordsfare. Jeg møtte litt av dette allerede som tillitsvalgt under førstegangstjenesten, sier Pelle.

Han legger til at det ikke finnes noen enkle svar.

– Jeg er ikke sikker på hvordan jeg ville håndtert det, men det viktigste er å gjøre noe – å ta tak i det, sier han.

EN OFFISER TRER FREM

En offiser formes ikke over natten. Første året er grunnleggende, fylt av rutiner, teori og øvelser. Men langsomt skjer forvandlingen, når kadettene får sine første lederroller i felt, og oppdager at andre stoler på dem, forteller kaptein Enes.

– En god leder balanserer oppdraget med å ta vare på folkene sine. Tillit bygges både gjennom rollen du har, og relasjonen du skaper til dem du leder. Konturene av en offiser begynner å bli tydelig løpet av det andre året, sier Enes.

For kadettene er forskjellen fra rekruttiden merkbart. Der de tidligere var ferske og uerfarne, blir de nå møtt med en ny grad av respekt på krigsskolen.

– Det er godt å høre at kadettene føler det. Vi som jobber her, har denne jobben for å gjøre det best mulig. Når de går ut av porten, har de med seg selvtillit og bagasjen de trenger for å lykkes i jobben. Dette er våre nye kollegaer, avslutter kaptein Enes. ■



KONGSBERG

PRECISION STRIKE

From Air, Land & Sea

- Naval Strike Missile
- Joint Strike Missile

Selected by:



Protechting People and Planet

www.kongsberg.com

KRIGSSKOLEN

Områdeleder Glenn Eugen Johansen fra Forsvarsbygg og major Eldar Frøland står foran et av byggene som reises på Linderud. Her skal Frøland få kontorplass.

Krigsskolen i vekst: – Det blir lagt merke til

Krigsskolen på Linderud forbereder seg på å få langt flere kadetter i årene framover. »

TEKST & FOTO: ØYVIND FØRLAND OLSEN





Glenn Eugen Johansen passer på at det nye kontorbygget blir klart innen fristen. Her er han i prat med én av mange titalls bygningsarbeidere på Linderud.



Major Eldar Frøland er ikke bekymret for forsinkelser i byggeprosjektene på Linderud.

**«Vi må bygge for
framtiden. Det
betyr at vi må
bygge stort og
robust nok.»**

MAJOR ELDAR FRØLAND

Det blir utrolig tilfredsstillende når vi kan flytte inn her. Her forventer jeg at det blir «top notch» fra første dag, sier Eldar Frøland.

Han er garnisonssjef ved Krigsskolen på Linderud og har fulgt byggeprosjektene som begynner å materialisere seg nord i Oslo.

Sammen med områdeleder Glenn Eugen Johansen fra Forsvarsbygg, viser han Offisersbladet rundt i leiren som mest av alt er kjent for å utdanne framtidens ledere i Hæren.

Frøland peker og forklarer, og Johansen utfyller med byggetekniske detaljer om kontorbygget i fire etasjer som snart er klar for innflytting i 2026.

På Linderud skal det bygges for kadetter og ansatte.

– Det var egentlig planlagt med åpent kontorlandskap, men det ble omgjort til cellekontorer. Det er kanskje like greit det nå som vi vet at kontorer er å foretrekke framfor landskap, sier Johansen mens han tar en titt på sparklingen som er i gang.

– Vi skal sørge for at Linderud blir en mer attraktiv «campus» de nærmeste årene. Det er viktig

for kadettene som skal være her i tre-fire år, og for de ansatte som skal jobbe her. Når byggeprosjekter vokser fram og blir ferdige, er det en positiv endring som blir lagt merke til, sier Frøland.

VOKSER I ANTALL

Behovene for nye og mer moderne bygg på Linderud, haster forklarer Frøland og Johansen. I likhet med de andre krigsskolene i Forsvaret, skal det tas inn flere kadetter fremover slik at Hæren og de andre forsvarsgrenene får flere offiserer.

Og selv om det haster, er prosjektene som er igangsatt i rute. Det er ingen grunn til å bekymre seg for forsinkelser, ifølge Johansen og Frøland.

– Vi må bygge for fremtiden. Det betyr at vi må bygge stort og robust nok, og ta høyde for at det pedagogiske tilbudet ved skolen endrer seg, sier Frøland.

Drøyt 300 kadetter ved Krigsskolen skal bli langt flere framover – til rundt 420. I tillegg gjennomføres det annen utdanning i regi av Forsvarets høyskole/ KS som tilsvarer ytterligere 460 elever. Det vil kreve et betydelig løft i bygningsmassen.

Flere må serveres måltider, ansatte må få kontorplass og langt flere kadetter må tilbys forelesning og undervisningsfasiliteter.



FAKTA

Dette er noen av prosjektene på Linderud

Hærens krigsskole på Linderud, også kjent som Krigsskolen, ble etablert på Linderud i 1969. Tidligere var Linderud Leir et Nike batteri oppført i 1957. De nærmeste årene er det flere store prosjekter til om lag 1 milliard kroner som skal ferdigstilles:

- » Midlertidig modulscole på ca. 2100 kvadratmeter, med 13 store undervisningsrom og 20 grupperom. Klar til bruk januar 2026.
- » Nytt kjøkken som skal øke evnen til å servere et større antall ansatte og kadetter. Fra 400 til 600 serveringer per måltid. Ferdig våren 2027.
- » Nytt idrett- og velferdsbygg skal reises
- » Rehabilitering av forlegning (blokk A) for kadetter til en sum av ca. 50 millioner kroner. Ferdig høsten 2025
- » Ny adkomstvei til leiren skal anlegges. Det skal bedre blant annet varetransport inn til Linderud, samt annen logistikk.

PS! Ifølge Forsvarets høgskole er det bygge- og vedlikeholdsprosjekter til en prislapp på over 3 milliarder kroner for FHS sin EBA portefølje.

– Dette er den største utbyggingen ved Krigsskolen siden 1969, da skolen på Linderud ble etablert, sier major Frøland som i kraft av å være garnisonssjef er ansvarlig for drift av leiren og oppfølgingen av EBA (eiendom, bygg og anlegg).

PROSJEKTER TIL ÉN MILLIARD

Frøland viser til at det er flere prosjekter på Krigsskolen som er i prosess, og byggene som rehabiliteres eller skal reises, har en kostnad på i overkant av 1 milliard kroner.

– Våren 2027 åpner vi et nytt kjøkken. Da skal vi kunne servere 600 personer til hvert måltid, og det er en betydelig økning fra situasjonen i dag der vi kan servere 400. Det skjer fordi at det blir flere kadetter her framover, sier Johansen.

Områdeleder Johansen fra Forsvarsbygg er bindeleddet med utbyggere og Forsvaret på Linderud, forteller også om en storstilt modernisering av leiren. Det skal fornyes, bli større og mer bærekraftige løsninger.

Det skal legges opp til solcellepaneler på tak, det blir fjernvarme, og det vurderes også å drilles langt ned i bakken.

– Vi ser at det kanskje kan bli aktuelt med jordvarme. Vi undersøker mulighetene for det, å

og bore brønnpark. Det kan bidra til beredskap uten at vi kobler oss av det offentlige nettet av den grunn, sier Johansen.

– Det kommer nok til å være bygge- og rehabiliteringsprosjekter her i hvert fall fram til 2030. Det er likevel klart at vi ikke blir helt ferdig da – det ➤

Visste du at ...

I takt med inntaket av flere kadetter ved krigsskolene, har kadetter på Sjøkrigsskolen bodd på hotell som følge av mangel på militær forlegning. Nå får kadetter ved Sjøkrigsskolen inntil 10.200 kroner i måneden per person (pluss strøm, journ. anm.) for å leie på det sivile boligmarkedet, forutsatt at de sier fra seg retten til militær innkvartering.

– Dette er en prøveordning som totalt sett er rimeligere for Forsvaret enn ordningen med forlegning på hotell, i tillegg er det en ordning som gir mer fleksibilitet og bedre ivaretagelse i en vekstfase. Ordningen er som nevnt gjeldene for skoleåret 2025/2026, og skal være evaluert innen mai 2026 hvor man skal vurdere om ordningen forlenges og blir gjeldende for flere militære studenter (kadetter), skriver kommunikasjonssjef ved Forsvarets høgskole, Endre Nedberg, i en e-post til Offisersbladet.

Dette kan du lese mer om i KAFO-spalten på side 64.

KRIGSSKOLEN

«Alt av innredning, møblement og til og med plasseringen av skrivebordet er gjort etter innspill fra kadettene.»

MAJOR ELDAR FRØLAND

kommer prosjekter senere også. Vi har kjøpt oss litt tid med de midlertidige byggene i kraft med veksten vi står overfor ved krigsskolen, sier Frøland.

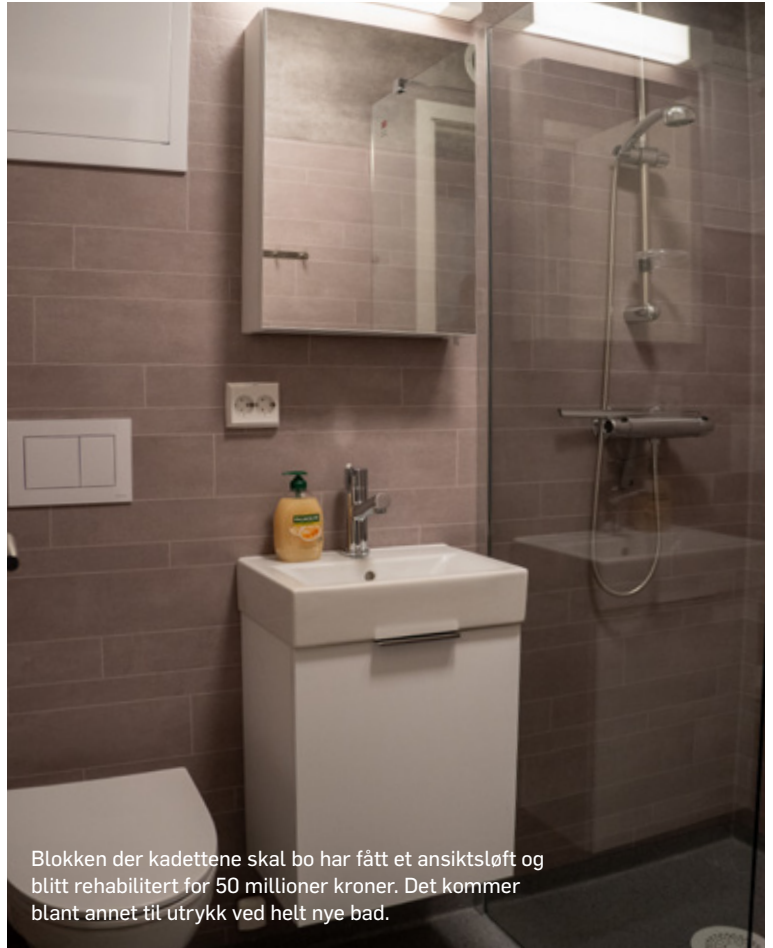
INNSPILL FRA KADETTENE

Frøland og Johansen viser også fram A-blokka. Den står innflyttingsklar for 126 nye kadetter i starten av oktober. Det er akkurat tidsnok til å ta imot førsteårskullet som kommer til Krigsskolen i oktober – etter en fellesperiode på Kjevik.

Fasaden viser at bygget ikke er av nyere dato – nærmere bestemt 80-tallet. Det som er på innsiden, har imidlertid fått et kraftig løft.

– Alt av innredning, møblement og til og med plasseringen av skrivebordet er gjort etter innspill fra kadettene. Og badet det holder en høy kvalitet, sier Frøland og gløtter på døra.

– Jeg tror ikke kadettene kommer til å klage når de kommer hit. ■



Blokken der kadettene skal bo har fått et ansiktsløft og blitt rehabilitert for 50 millioner kroner. Det kommer blant annet til uttrykk ved helt nye bad.

 ZARGES

Sikre kasser i aluminium

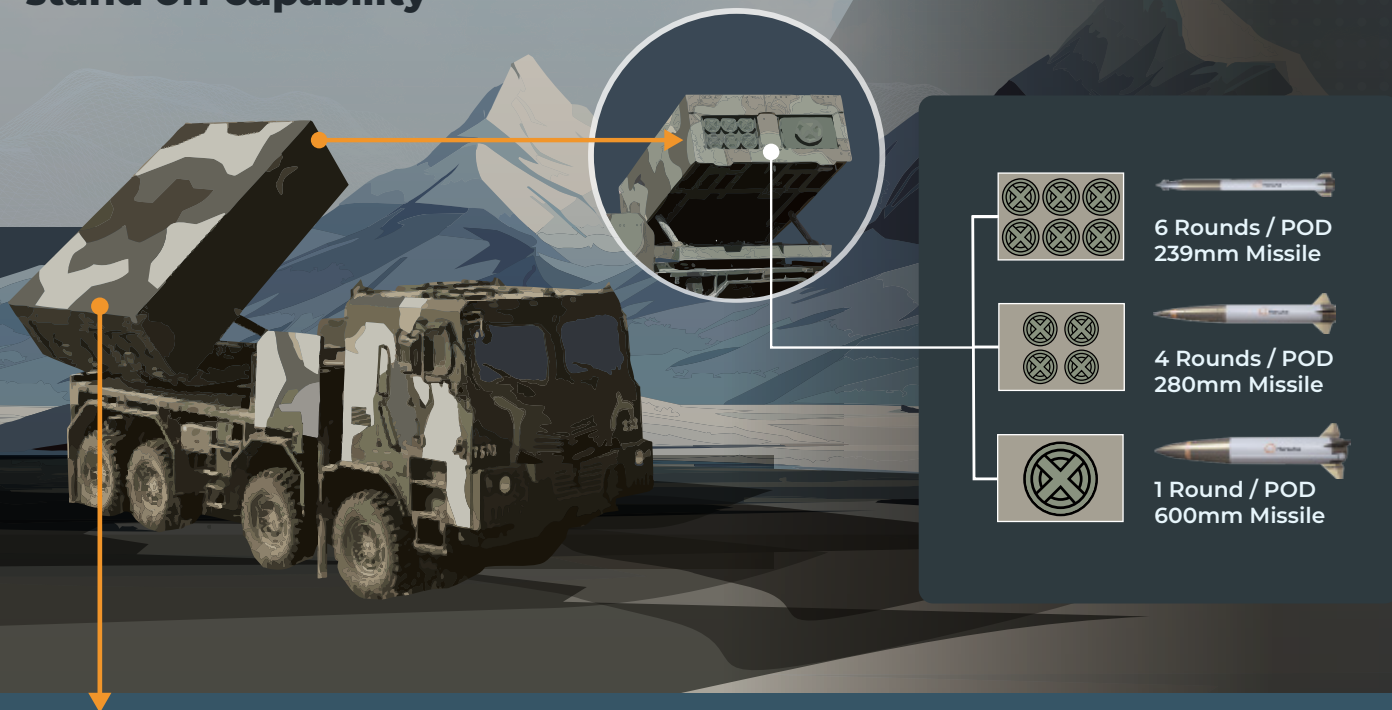
ALUMINIUMSKASSER FRA ZARGES
TILPASSET FORSVAR, NØDETATER
OG KRISEHJELP



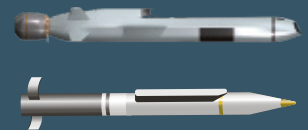
GROVEKNUTSEN.NO

FULL-RANGE CAPABLE SYSTEM BEYOND EXPECTATION

The Chunmoo will give Norwegian joint and land forces a credible long-range stand off capability



Chunmoo's open architecture and flexible integration opportunities allow for firing European and US-made missiles such as NSM and GLSDB in a future multi-domain environment.



K239 CHUNMOO

HIGHLY LETHAL MULTIPLE ROCKET LAUNCHER

- Fully developed system responding to Norwegian requirements
- Twin POD launcher for maximum firepower and operational flexibility
- In use and ready for fast delivery with a full range of rockets and missiles



NORGES TØFFESTE

Sigrid Skei (24) fra Luftvern bataljonen har markert seg som en sterk kandidat i årets sesong av «Norges tøffeste». – Utfallet av en konkurranse, og om det går bra eller ikke, det sitter veldig i hodet, sier Skei. (Alle foto: Erlend Låke Solbu/NRK).





NORGES TØFFESTE SIGRID

Sigrid Skei sier at erfaringene fra Forsvaret har gitt henne en fordel i kampen om å bli «Norges tøffeste».

TEKST: ØYVIND FØRLAND OLSEN FOTO: NRK

Til vanlig jobber 24-åringen på Ørland, i Luftvern bataljonen ved 132 luftving. For rundt ett år siden kjempet hun og 11 andre deltakere seg gjennom et utall av fysiske krevende utfordringer.

Målet var å bli lengst mulig, og bli kronet som «Norges tøffeste» i sjette sesongen av serien på NRK.

– Det er et program jeg har fulgt med en god stund. Da jeg fikk tilsendt en påmeldingslenke fra en kollega, sendte jeg inn en video og jeg ble kalt inn til en audition i Oslo. At jeg var en av de som kom gjennom nåløyet blant flere tusen søkere, er ganske sykt, sier Skei.

HOLDER DET HEMMELIG

De siste ukene har hun tenkt seg foran skjermen når en ny episode blir tilgjengelig.

10. oktober kan hun endelig fortelle hvordan det har gått. Da er det nemlig finale.

– Det er ganske artig å følge med på episodene, og det er nesten så jeg forventer et annet resultat nå – selv om jeg vet hvordan det gikk. Men, ja, jeg må fortsatt holde det hemmelig litt til, svarer Skei på spørsmål om hun gikk av med seieren.

– Jeg og resten av deltakerne har holdt resultatet av konkurransen hemmelig i snart ett år. Jeg har ikke sagt det til noen – selv om veldig mange har spurt og forsøkt å lure det ut av meg, sier Skei og viser til at innspillingen ble gjort høsten 2024.

ERFARINGER FRA FORSVARET

Trønderen fra Steinkjer, forteller at hun fortsatte i Forsvaret etter førstegangstjenesten og har jobbet »

NORGES TØFFESTE



«Jeg tror erfaringene fra arbeidslivet, som for eksempel opplevelser under øvelser, har gjort meg mer løsningsorientert og at jeg er veldig bevisst på situasjonene jeg står i 'her og nå'.»

PS!

Sigrid Skei er ikke den eneste deltakeren i årets sesong som jobber i Forsvaret. Bertine Hodne Nessler (22) fra Sandnes er i likhet med Skei, ansatt i Forsvaret.

tre år ved Ørland flystasjon. Skei mener at erfaringene fra Forsvaret har gitt henne en liten ekstra fordel inn i konkurransene.

– Det er jo hele tiden i «bakhodet» at jeg er i Forsvaret. Jeg tror erfaringene fra arbeidslivet, som for eksempel opplevelser under øvelser, har gjort meg mer løsningsorientert og at jeg er veldig bevisst på situasjonene jeg står i «her og nå», sier Skei.

– I tillegg har jeg vokst opp på gård, jeg har trent allsidig og ofte med gutter som var bedre trent enn meg, fortsetter Skei.

I tillegg til å legge ned 15–20 timer med trening i uka, er Skei også er på landslaget i militær femkamp der utøverne konkurrer i skyting, hinderbane, hinder-svømmebane, håndgranatkasting og terrengløp.

HAR BLITT «KJENDIS»

Nå er hun i ferd med å venne seg til en ny hverdag der

hun ikke like lett glir ubemerket forbi. Som deltaker i Norges tøffeste er det flere hundretusen som har blitt litt bedre kjent med trønderjenta og de andre deltakerne.

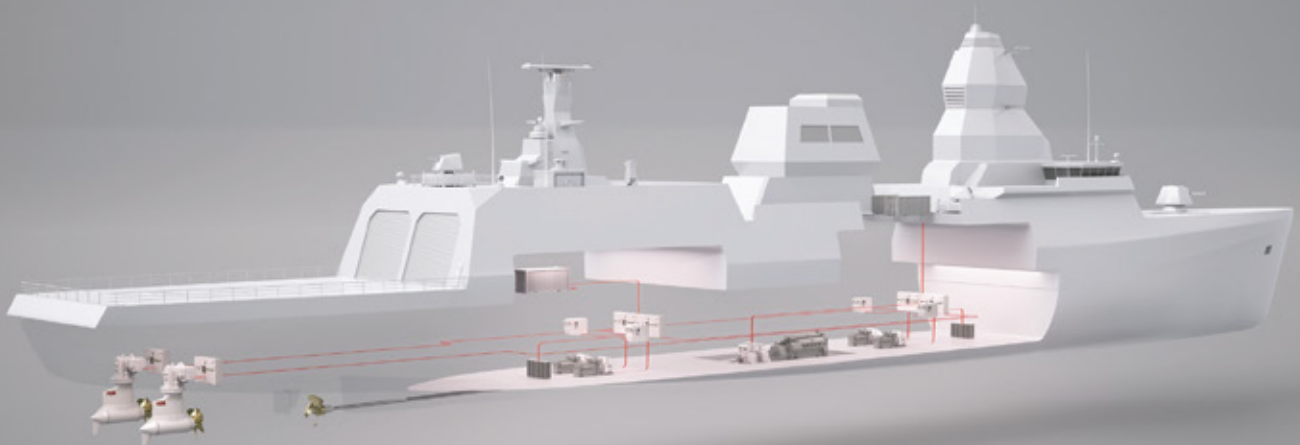
– Det er veldig gøy at folk kjenner deg igjen, og jeg har fått mange positive tilbakemeldinger. Det er mange som kommer bort og hilser. Her om dagen var jeg på Gardermoen og da var det en fyr som kom bort og sa «Det er du som er i Norges tøffeste? Du er helt maskin», ler Skei som har fått tilnavnet «viking» av de andre deltakerne.

– Hva synes kollegene dine i Forsvaret om din innsats?

– De er veldig stolte av meg og de har vært en fin heiagjeng. Får jeg muligheten til å delta i noe lignende, vil jeg gjerne det. Alle burde utfordre seg selv.

– Når det er som hardest, går jeg inn med innstillingen at «dette blir jeg sterkere av», sier Skei. ■

Electrifying the future of Naval Design



From ambition to action, we empower navies to secure their missions with efficient, safe, and future-proof platforms.

Engineered and manufactured in Norway.

Learn more



PELI™

TRANSPORTKASSER

Optimal beskyttelse – designet for de tøffeste forhold!



SE
UTVALGET



SPECIAL-
MODELLER



HIGHLIGHTS

- + Enormt utvalg av vanntette, uknuselige, støtdempende og støvtette kasser
- + Kasseinnredning tilpasset ditt behov, produsert i våre lokaler
- + Skreddersydde transportkasser på spesialmål
- + Spesialmodeller utviklet for Forsvaret
- + Godkjennelser: IP67, STANAG 4280 og DEF-STAN 81-41

DINE SIDER

VIKTIG FOR DEG SOM MEDLEM

03/2025

Side 47-63 >>

Nytt HR regelverk:

DETTE ER DE VIKTIGSTE ENDRINGENE

SIDE 50



ARBEIDSRETT OG OMSTILLING

To nye kurs for deg som medlem og tillitsvalgt

SIDE 58

TJENESTEBOLIGER OG KVARTER

BFO jobber for en langsiktig boligpolitikk

SIDE 48

«En rimelig stor lokal pott kombinert med et sentralt generelt tillegg av den størrelsen som er fremforhandlet i år, bør gi medlemmene en god reallønnsvekst.»

SIDE 56

**Våre eksperter
hjelper deg – bla om**



Grete Thorsby
FORHANDLINGSLEDER



Lars Omberg
FORHANDLINGSLEDER



Jon Erling Johansen
FORHANDLINGSLEDER



Grete Thorsby
FORHANDLINGSLEDER



Lars Omberg
FORHANDLINGSLEDER



Jon Erling Johansen
FORHANDLINGSLEDER

Befal og offiserer uten tak over hodet – et problem som flere må bry seg om

Forsvaret bygges opp. Nye stillinger opprettes, nye våpen og systemer kjøpes inn. Men bak fasaden skjuler det seg en utfordring som i liten grad diskuteres: Hvor skal de som skal bemanne Forsvaret egentlig bo?

SKREVET AV OBLT/FORHANDLINGSLEDER GRETE THORSBY

Mangelen på boliger og kvarter rammer soldater og militært ansatte i hele landet. Mange tvinges inn på et overopphet leiemarked, pendler lange avstander eller bor på slitte kvarter som ikke holder standard. For den enkelte betyr det usikkerhet og stress. For Forsvaret betyr det lavere utholdenhet og svekket beredskap.

HVORFOR ANGÅR DETTE OSS?

Forsvarets evne til å beskytte landet handler ikke bare om teknologi og utstyr. Den handler om menneskene som står i uniform hver dag. Hvis de ikke har et trygt sted å bo, svekkes både motivasjon og rekruttering. Da blir Forsvaret mindre attraktivt som arbeidsplass – og Norge mindre trygt som samfunn. I en tid hvor samfunnet trenger flere, ikke færre, i uniform, undergraves evnen til å rekruttere og beholde folk. Når Forsvaret vokser, må boligkapasiteten vokse i samme takt. Det er her innsatsen må legges.

HVA KAN GJØRES?

- a) **Gi boligutfordringene en større prioritet** – gå fra ord til handling og ikke tro at problemet går over.
- b) **Bygg flere boliger og kvarter** – ikke bare i dag, men som en langsiktig strategi.
- c) **Puss opp det som finnes** – mange kvarter er utdaterte og trenger sårt en oppgradering. Mye er i gang, men den enkelte DIF må sette av midler til dette.
- d) **Samarbeid lokalt** – kommuner og Forsvaret (i praksis Forsvarsbygg) bør inngå avtaler

om regulering og utbygging av boliger, slik at boligbygging for Forsvaret blir en del av lokal utvikling, ikke en ettertanke. Dette er også i tråd med stedsutviklingen gitt i Nordområde-strategien.

- e) **Tenk langsiktig** – planlegg i forkant. Boligpolitikk må være en del av forsvarspolitikken, ikke et vedheng.

EN ENKEL, MEN FEIL VEI UT

Å tilby personellet boligstøtte kan virke som en rask løsning, men realiteten er at i mange garnisonsbyer finnes det rett og slett ikke nok boliger (eks. Setermoen). Vi vet også at i pressområder som Oslo og Bergen, driver økt kjøpekraft bare prisene enda høyere.

BFO STILLER KRAV

Dette er ikke bare Forsvarets problem. Det er et nasjonalt ansvar. Skal vi ha et sterkt forsvar, må vi sørge for at de som verner landet har et hjem å gå til når arbeidsdagen er over. Vi kan ikke akseptere at de som bærer uniform for vår trygghet, selv står uten trygghet på boligfronten. Politikerne og Forsvaret må slutte å tro at problemet kan løses ved kompensasjon og tilskudd. Den egentlige løsningen er å bygge boliger, oppgradere kvarter og sørge for forutsigbarhet. Alt annet er kortsiktig plaster på et sår som bare vokser.

BFO fortsetter den gode dialogen med Forsvaret og Forsvarsbygg, men vi krever at man går fra ord til handling. Eller mer konkret i dette tilfelle – bygging og utbedring!

Avmelding



Dette jobber vi med:

Flere tjenesteboliger og kvarter av tilfredsstillende standard til Forsvarets militære ansatte og soldater i tjeneste



Målsetting:

En langsiktig boligoffensiv, i takt med Forsvarets vekst



Status:

Nær dialog med Forsvarsbygg og søkelys på prioritering i investeringsporteføljen av personellrelatert EBA.

**«Når Forsvaret vokser, må boligkapasiteten vokse
i samme takt. Det er her innsatsen må legges.»**





Grete Thorsby
FORHANDLINGSLEDER



Lars Omberg
FORHANDLINGSLEDER



Jon Erling Johansen
FORHANDLINGSLEDER

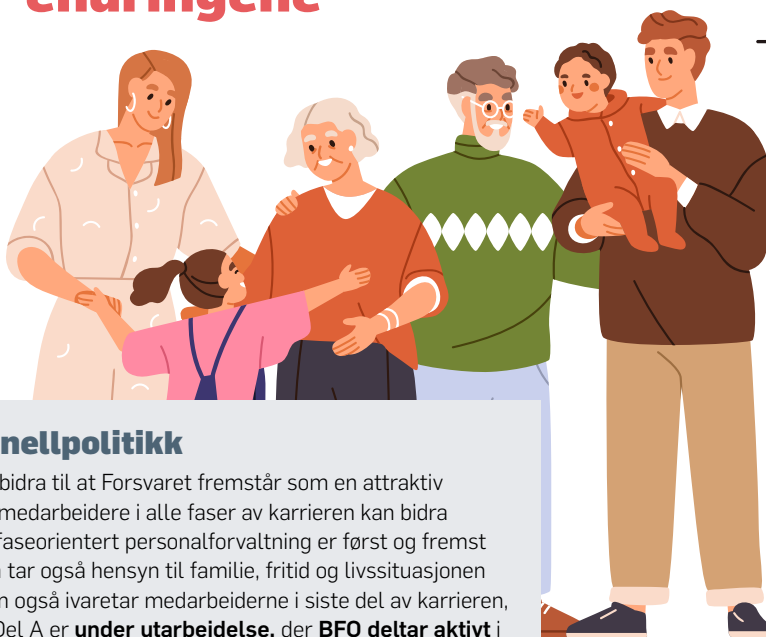
Endringer i Forsvarets HR regelverk – et viktig steg, men ikke i mål

Forsvaret er inne i en periode med historisk vekst. Flere mennesker skal inn, flere systemer skal driftes og beredskapen skal styrkes. Da er det avgjørende at HR regelverket støtter opp om behovene. Endringene som nå er gjennomført, er derfor både riktige og nødvendige. Samtidig mener BFO at det er tydelig at Forsvaret fortsatt har en vei å gå før regelverket fullt ut møter kravene til en moderne arbeidsgiver.

SKREVET AV OBLT/FORHANDLINGSLEDER **GRETE THORSBY**

De siste justeringene i HR regelverket gjør det enklere å ansette, gir økt leservennlighet, tydeligere å forvalte og mer forutsigbart å navigere for både ledere og ansatte. Det gir et løft i struktur og ryddighet – og er et signal om at Forsvaret tar utfordringene på alvor. Det er en samlet iverksetting for de ulike kapitlene i HR bestemmelsen med tilhørende veiledere, der revidert versjon trådte i kraft 1. september 2025. Du finner regelverket på fobid, både på Forsvarets intranett og på ugradert internett (regelverk.forsvaret.no/home), eller på BFO sin hjemmeside (bfo.no).

De viktigste endringene



A – Livsfaseorientert personellpolitikk

En livsfaseorientert personalforvaltning skal bidra til at Forsvaret fremstår som en attraktiv arbeidsgiver, og legger til rette for at dyktige medarbeidere i alle faser av karrieren kan bidra med gode leveranser og prestasjoner. En livsfaseorientert personalforvaltning er først og fremst knyttet til forholdene på arbeidsplassen, men tar også hensyn til familie, fritid og livssituasjonen for øvrig. Har man en god livsfasepolitikk, som også ivaretar medarbeiderne i siste del av karrieren, behøver man ikke en særskilt seniorpolitikk. Del A er **under utarbeidelse**, der **BFO deltar aktivt** i prosessen jf. HA/TA i staten § 29-3.



B – Forvaltning av militært tilsatte

Kapittel B har fått en tydeligere struktur og mer fleksible regler for militært tilsatte i Forsvaret. Det er nå mulig å ansette **på tvers av militære personellkategorier**, der søkere kan få fast stilling selv om de mangler det militære utdanningsnivået for stillingen, forutsatt at øvrige krav er oppfylt. Videre skal **fysisk testkrav** tilpasses konkret stilling. Det er nye regler for bruk av **midlertidig grad**, som begrenses normalt oppad til 12 måneder, med fleksibilitet for utvidelse. Reglene for **gradsansienitet** skal gi større likebehandling og fleksibilitet, der personell gis automatisk uttelling ut fra relevant utdanning og erfaring (inkl. fagskole). Endret begrep fra tidsbegrensning til **minimums- og maksimumstid**, der hensikten er å ha fleksibilitet til å sette kun minimumstid på en stilling, eller kun maksimumstid. Tjenesteerfaring oppnås nå normalt etter ett år (mot to år tidligere). Bruk av **midlertidig tilsetning** er presisert, med henvisning til fagsider for del C. **Stedfortredertjeneste** erstatter begrepet fungering, mens tekst knyttet til plikten til å fratre ved fylte 60 år og avskjed med redusert lønn (ARL) er fjernet. Personell som **avbryter GOU** etter mer enn ett år, kan tilsettes som OR 5 basert på en vurdering av egnethet som leder og Forsvarets behov. Beslutningen tas av forsvarsgren. Det er også gitt en tydeligere og mer utfyllende beskrivelse for Spesielle kategorier militært tilsatte (**SKMT**), tjeneste uten lønn i **sekonderte stillinger** (FN, NATO, OSSE eller tilsvarende) og bruk av **flertrinnsbeordringer** (to- og tre-trinns beordringer). Ved en flertrinnsbeordring må alle trinn i beordringen kunngjøres samtidig.

C – Forvaltning av sivile

Du vil ikke finne veileder del C på regelverksportalen (fobid), da de forvaltningsprosessene er beskrevet nærmere på Forsvarets intranettsider. Her finner du en steg-for-steg-guide i rekrutteringsprosessen, med relevant lovverk presentert under hvert steg. I tillegg er det informasjon om oppsigelsesprosessen, midlertidig ansettelse, innleie av personell (etter statsansatteloven) og overenskomstlønnet personell.

D – Forvaltning av vernepliktige og lærlinger

Et viktig kapittel å lese og forstå for deg som har førstegangstjenestegjørende i avdelingen. Flere av kapitlene er under revisjon og ikke ferdigstilt, men disse planlegges distribuert vinteren 2026.



HVA SKJER?

TARIFF OG MEDBESTEMMELSE NR.3/2025



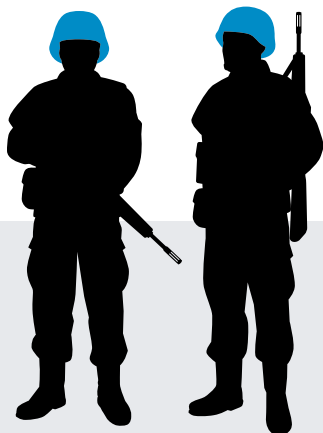
Grete Thorsby
FORHANDLINGSLEDER



Lars Omberg
FORHANDLINGSLEDER



Jon Erling Johansen
FORHANDLINGSLEDER



E – Internasjonal virksomhet

Kapittel E gjelder for personellforvaltning ved internasjonal virksomhet, før, under og etter oppdrag. Rammene følger lov og forskrift, og derav er det få materielle endringer i bestemmelsens kapittel E. Det er derimot flere viktige endringer i veilederen. FPVS har tydelig ansvar for kontrakter ved midlertidige ansettelser og kan prioritere på tvers av DIF for å fylle kritiske stillinger. Det er presisert begrensninger i beordring mot villighet, krav til medisinsk godkjenning og dispensasjonsmuligheter. Utdanningsplaner skal fastsettes av fagmyndighet, der utdanningskrav er angitt. Gyldigheten for godkjent utdanning er utvidet til tre år (fire år for PE-stilling). Tidligere punkt om tjenesteuttalelse (nå medarbeidervurdering) er flyttet til del M.

F – Fellesbestemmelser

Her er det flere endringer, som er verdt å sette seg inn i. **Tjenestetidsberegning** for tilståelse av gave er endret, der man nå følger samme beregningsmetode som for tilståelse Forsvarsmedaljen. Det vil si at også tjeneste i HV ungdom inngår i beregningen. Det er gjort **beløpsjusteringer** ifm. jubileer og for lang og tro tjeneste (indeksregulert). Gavekort for ansatte som flytter 50/60/70 år er økt fra kr 2000 til kr 3000. For lang og tro tjeneste kan det for 25 års samlet tjeneste gis gavekort på kr 4000 (økt fra kr 3000), og for 40 år samlet tjeneste er beløpet justert til kr 6000 (økt fra kr 3000). **Bevertning** og **representasjon** er nytt i bestemmelsen, men bygger på en tidligere frittstående bestemmelse. Representasjon er definert som arrangementer som er en særskilt anledning med formelt preg og eksterne gjester. Bevertning må godkjennes og fullmakter fremgår av bestemmelsen. Vurdering skal gjøres skriftlig. **Dyr på arbeidsplassen** er nytt og følger opp plikten arbeidsgiver har etter arbeidsmiljøloven til å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø. Hovedregelen er at kjæledyr ikke skal medbringes (unntak servicehunder og militære tjenestehunder), men man kan søke om tidsbegrenset dispensasjon. **Refusjon for avlyst avspasering** er en ny rettighet for å få refundert økonomiske tap i tilfeller der innvilget avspasering er trukket tilbake. Dette er en anerkjennelse til ansatte som bruker avspasering og ferie om hverandre. Vær oppmerksom på at avspasering må fremgå av godkjent arbeidsplan (NB! 14 dagers frist). For **mobiltelefon i arbeidsforholdet**, anerkjenner arbeidsgiver at privat telefon er «naturlig» å ha til stede i arbeidshverdagen. Hvis telefon ikke skal tas med, må arbeidsgiver skriftlig informere om dette (eks. øvingsordre, dagseddel etc). Dette er viktig og får betydning for erstatningskrav hvis skade. Kravet om aktsomhet gjelder fortsatt.

G – Omstilling

Omstilling gir usikkerhet, så ledere må prioritere tydelig kommunikasjon og synlig lederskap. Del G fungerer nå som et praktisk verktøy i omstillingsprosesser. De viktigste endringene i regelverket er at utvalgskrets er tatt ut som begrep og erstattet med **berørt strukturelement**. **Omstillingssamtaler** er nærmere beskrevet og presisert, mens flat overføring og omstillingsråd er fjernet. Videre er det presisert nærmere hva den ansvarlige for omstillingen skal gjøre. Veilederen er blitt samstemt med hovedavtalen i staten med tilpasningsavtale for Forsvaret, og har nå et eget punkt om **praksis ved omstilling i Forsvaret**, som omhandler informasjon, medvirkning, medbestemmelse, gevinstrealisering, hva hvis flere berørte DIF, veikart, tidslinjal og sentrale prosjekter. **Omstillingens fire trinn** (nå-situasjon – planlegge – gjennomfør – evaluering) er tydelig beskrevet i ny veilederen, der beslutningsgrunnlaget er hovedkilden for informasjon fra arbeidsgiver til arbeidstaker. Betydningen av informasjon og dialog med ansatte og tillitsvalgte er vektlagt. Fagsidene for del G på Forsvarets intranettsider er også under utvikling og revisjon.



H – Arbeidsmiljø

I HR-bestemmelsen del H finner du forsvarsspesifikke regler, som gjelder i tillegg til arbeidsmiljøloven. Fagsidene på Forsvarets intranett gir oversikt over HMS, hendelseshåndtering og risikovurdering. Det er presisert at HMS-rådgivere skal ha nødvendig kompetanse og 40 timers opplæring, med mulighet for kortere kurs for linjeledere. Råd knyttet til inkluderende arbeidsliv (IA), rusmidler og selvmordsforebygging er nå hjemlet i egne instruksjoner. Basisgrupper og lagssamtaler for vernepliktige ivaretas i rekruttutdanningen. Et nytt punkt som er verdt å merke seg, er at oppfølging av arbeidstid inngår i medarbeidersamtalen og medarbeider-vurderingen.

I – Utdanning i Forsvaret

Kapitlet har fått bedre struktur med inndeling på nivåene spesialist, befal og offiser. Utdanning for lærlinger og militære studenter er nå flyttet til egne deler (D og Q). Ordet «skal» er ofte erstattet med «skal normalt» for større fleksibilitet. Krav til alminnelig evennivå (AE) er eget underkapittel. Utdanningsplasser for VA/SKMT skal prioriteres av DIF i samråd med FPVS, der DIF utsteder beordringsskriv. Lagførerskolen gjelder nå for hele Forsvaret. Det er gjort presiseringer for grunnleggende militær profesjon og lederutdanning (GMPL), doktorgradsutdanning og ny befalskolemodell (GBU/GBK).

«Råd knyttet til inkluderende arbeidsliv (IA), rusmidler og selvmordsforebygging er nå hjemlet i egne instruksjoner.»



»

HVA SKJER?

TARIFF OG MEDBESTEMMELSE NR.3/2025



Grete Thorsby
FORHANDLINGSLEDER



Lars Omberg
FORHANDLINGSLEDER



Jon Erling Johansen
FORHANDLINGSLEDER

«Alle ansatte kan søke om bolig basert på sosiale eller tjenestelige forhold, uavhengig av personellkategori, og dette er spesifisert i revidert versjon.»

J – Operativ HR

Kapittel J har som mål å sikre gode rutiner for disponering, varslings og innkalling av tjenestepliktige fra fred til krise og krig, i tråd med forsvarsloven. Fokuset er å fylle styrkene med riktig kompetanse og beskrive prosesser som kontrakter, disponering, fritak og innkalling. Veilederen gir en samlet oversikt. BFO har gitt innspill spesielt rundt bruk av sivile i forsvarssektoren og folkerettslige forpliktelser.



K – Pårørendekontaktordningen

Forsvarets pårørendekontakter aktiveres raskt etter alvorlige hendelser og sikrer at pårørende får støtte etter samme standard uavhengig av forsvarsgren. Dette er presisert i revidert versjon. Kapittel K omtaler imidlertid ikke oppfølging av kollegaer og avdelinger etter ulykker eller dødsfall, selv om slike hendelser kan prege arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver har ansvar for å ivareta ansattes helse og velferd, også ved psykiske belastninger. BFO har påpekt behovet for rutiner og en felles forvaltningspraksis av dette, men behovet er ikke behandlet i denne revisjonen.

M – Kompetanse og medarbeiderutvikling

Revidert versjon for kapittel M fastsetter krav til arbeidet med kompetanse, medarbeiderutvikling og karriereplanlegging. Veilederen er erstattet av fagsider på Forsvarets intranett. For bruker betyr dette en mer strukturert og oversiktlig informasjon om **kompetansekodeverket, stillingsbeskrivelser, medarbeidervurdering** (tidligere tjenesteuttalelse) og gjennomføring av **medarbeidersamtaler**. Du vil i tillegg finne lettfattelige prosedyrebeskrivelser, og muligheten til å «klikke seg inn» på akkurat det man lurer på – og få raske svar. Dette kan for eksempel være relevante maler, videosnutter til bruk i opplæring, i tillegg til viktige henvisninger til gjeldende lov- og avtaleverk. Dette ønsket fra brukerne ivaretas aller best med fagstoff på intranett, hovedsakelig på grunn av mulighetsrommet med bruk av digitale løsninger. Fagsidene er særlig rettet mot kompetansekodeverksrådgivere, HR-medarbeider og linjeledere.





N – Tjenstlige reaksjoner

Etableringen av kapittel N er et resultat av MOST-sakene som ble avdekket for noen år siden. Bestemmelsen er nyetablert, og gjelder for alt personell i forsvarssektoren, mens veilederen er revidert. Kapittel N fastsetter hvordan tjenstlige reaksjoner skal vurderes i rekrutteringsprosesser, ved opptak til utdanning og skole, samt ved utførelse av tjenesten, og hvilke konsekvenser slike reaksjoner kan ha for ansettelse, opptak eller tjeneste. Bestemmelsen tydeliggjør også den enkelte søkers/kandidats informasjonsplikt i en rekrutteringsprosess. I denne forbindelse er det også etablert en teknisk løsning, for registrering av ilagte reaksjoner i SAP. I revisjonen er det foretatt en presisering av punktet som omhandler vektlegging av varslingsaker ifm. tilsetting.

O – Bolig og kvarter

Kapittel O samler retningslinjer for bolig og kvarter, inkludert krav til standard og botilbud tilpasset ulike behov. Minimumskrav settes av arbeidsplassforskriften (2024), med unntak for elever ved Forsvarets skoler, hvor det tilstrebes gode boforhold. Normalt skal ikke mer enn to personer bo på samme rom, men avvik kan forekomme ved behov. Alle ansatte kan søke om bolig basert på sosiale eller tjenstelige forhold, uavhengig av personellkategori, og dette er spesifisert i revidert versjon. Alle leieforhold med Forsvarsbygg skal ha skriftlig kontrakt.

P – Velferd

Et nytt kapittel med fokus på velferd, primært for vernepliktige og personell som avtjener sin førstegangstjeneste, der dagens tekst i kapittel D flyttes. Kapitlet er under revisjon og planlegges distribuert vinteren 2026.

Q – Militære studenter

Et nytt kapittel, som må sees i sammenheng med arbeidet med forskrift for militære studenter. Kapitlet er under revisjon og planlegges distribuert vinteren 2026.

HVA SKJER?

TARIFF OG MEDBESTEMMELSE NR.3/2025



Grete Thorsby
FORHANDLINGSLEDER



Lars Omberg
FORHANDLINGSLEDER



Jon Erling Johansen
FORHANDLINGSLEDER

ÅRETS MELLOMOPPGJØR 2025 ETT AVTALEOMRÅDE, TO INNRETNINGER

YS Stat sikret reallønnsvekst og lokal handlefrihet
i det sentrale oppgjøret.

SKREVET AV KOMMANDØRKAPTEIN/FORHANDLINGSLEDER **JON ERLING JOHANSEN**

YS Stat, Akademikerne og Unio ble enige med staten 30. april 2025. LO Stat kom i havn litt senere, etter mekling 28. mai 2025. Alle endte med samme økonomiske ramme – 4,4 prosent. Likevel ble det enkelte forskjeller, fordi lønnsutviklingen er ulik mellom gruppene (pga. ting som glidning og overheng), og dermed fikk YS Stat og LO Stat litt mer i sentrale tillegg.

Det spesielle i år er at det for første gang er to ulike tariffprofiler innenfor avtalen til YS Stat og LO Stat. Det betyr at våre medlemmer får et litt mindre sentralt tillegg enn LOs medlemmer, men til gjengjeld er det mer penger igjen til lokale forhandlinger – disse startet vi med 3. september 2025.

HVA SKJER LOKALT AKKURAT NÅ?

I Forsvaret har partene gått gjennom oversiktene over alle ansatte pr. 1. mai 2025. Det er disse listene som danner grunnlaget for årets oppgjør.

- Hvis du var ansatt og organisert før 1. mai 2024, følger du den avtalen du var på da.
- Hvis du ble ansatt etter denne datoen, eller var uorganisert, følger du den avtalen du først meldte deg inn i.

HVA KAN DU FORVENTE?

Leder i YS Stat, Jens B. Jahren, har tidligere sagt dette om årets oppgjør.

– En rimelig stor lokal pott kombinert med et sentralt generelt tillegg av den størrelsen som er fremforhandlet i år, bør gi medlemmene en god reallønnsvekst. I tillegg ser vi at en stor lokal pott gjør det enklere for våre forbund å «spisse» de lokale forhandlingene inn mot de medlemsgruppene de ønsker å prioritere.

Opgjøret har virkning fra 1. mai 2025. Dette betyr at lønnstilleggene vil bli etterbetalt fra denne datoen, så snart de lokale

forhandlingene er avsluttet. Dette gir medlemmene en konkret og merkbar økonomisk effekt i inneværende år. Det betyr også at det er denne datoen vi forhandler på – eller sagt med andre ord – vi forhandler på den stillingen du bekledde 1. mai 2025.

BFO er godt forberedt til å møte arbeidsgiver i årets forhandlinger – det bekrefter Leder BFO, Dag Stutlien.

– Våre tillitsvalgte er godt forberedt også i år. De har fulgt forhandlingene hele veien, og vi har sørget for kompetanseoverføring mellom våre erfarne tillitsvalgte på flere nivåer.

De lokale forhandlingene skal være ferdige innen 31. oktober 2025. Det er her mye av den individuelle lønnsutviklingen skjer, så det er viktig å følge med.

BFO anbefaler deg å holde deg oppdatert via appen vår, nyhetsbrev, eller ta kontakt med din tillitsvalgte hvis du lurer på noe.

«En rimelig stor lokal pott kombinert med et sentralt generelt tillegg av den størrelsen som er fremforhandlet i år, bør gi medlemmene en god reallønnsvekst.»

JENS B. JAHREN.
LEDER I YS STAT



ASTREA

lederrekruttering & rådgivning

Astrea AS har bistått over 300 personer med rådgiving basert på en praktisk modell som erfaringsmessig har gitt mange nye og bedre muligheter på arbeidsmarkedet.

Vi bistår enkeltpersoner og bedrifter som av ulike grunner nedbemanner eller omstiller.

Vår rådgivning er individuelt tilpasset med oppfølging av hver enkelt ift de tema som den enkelte ønsker bistand innenfor.

Utforming av kandidatprofil:

- Yrkeshistorie, status og definere mål
- Bygge CV
- Bygge søknad
- Attester og referanser
- Hva ser arbeidsgiver etter?
- Hvordan bli valgt ut til jobbintervju?
- Hvor er jobbene? Syv kilder til jobber
- Hvordan få en fot innenfor ønsket bransje?
- Hvilke jobber bør du søke
- Hvordan posisjonerer du deg i arbeidsmarkedet
- Hvordan lykkes på jobbintervju (intervjutrening)



*– Jobbsøking er som
å gå på date*

- Våg å skryte litt
- Bruk nettverket
- Lag en god CV
- Bilde kan hjelpe
- Ta direkte kontakt

Arne Falbach

Telefon: 958 08 788 Mail: af@astrea.no

Følg oss på [Facebook.com/AstreaRekruttering](https://www.facebook.com/AstreaRekruttering)

www.astrea.no

To nye digitale kurs – lær det du trenger, når du vil

BFO lanserer nå to splitter nye digitale kurs som er laget spesielt for deg som medlem og tillitsvalgt. Kursene gir deg praktisk og relevant kunnskap som gjør deg bedre rustet i møte med viktige spørsmål innen arbeidslivet i Forsvaret. Det beste av alt er at du kan starte når som helst og ta kursene i ditt eget tempo.

SKREVET AV KOMPETANSEUTVIKLER BFO SKOLEN

Med BFOs nye digitale kurs får du fleksibilitet, faglig tyngde og praktiske verktøy du kan bruke i hverdagen. Du bestemmer selv når du vil starte, og du kan gjennomføre i ditt eget tempo. Kursene er utviklet for å gi deg den kunnskapen du trenger for å stå sterkere i arbeidslivet og tryggere i møte med endringer. Mer informasjon og påmelding finner du på www.bfo.no.



Les mer her!

Digitalt kurs i arbeidsrett

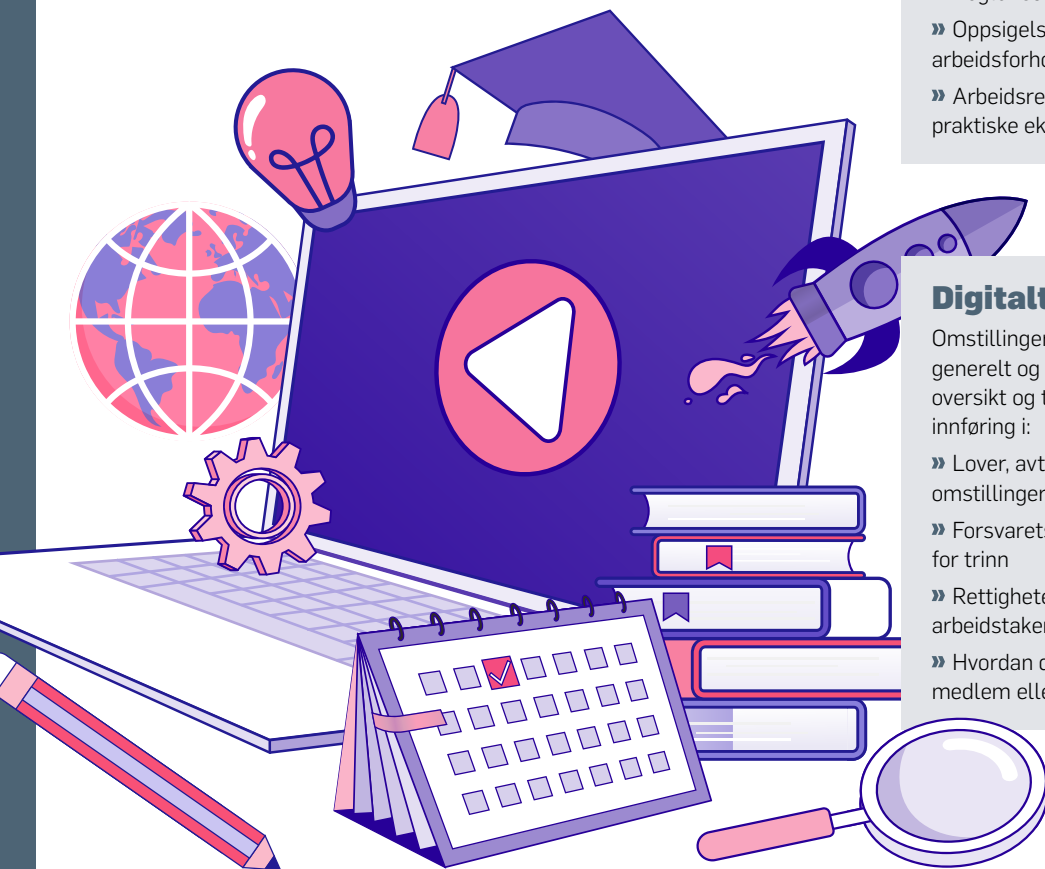
Arbeidsrett er et område som de fleste av oss møter i løpet av karrieren. Dette kurset gir deg en grundig innføring i hele arbeidsforholdets livsløp, med særlig vekt på etablering og avslutning. Du lærer blant annet om:

- » Ansettelser, arbeidsavtaler og rettigheter ved etablering av arbeidsforhold
- » Regler som gjelder underveis i arbeidsforholdet
- » Oppsigelser, avslutninger og rettigheter når arbeidsforholdet tar slutt
- » Arbeidsrett og tjenestemannslov med både teori og praktiske eksempler

Digitalt kurs i arbeidsrett

Omstillinger er en del av virkeligheten i staten generelt og i Forsvaret spesielt. Dette kurset gir deg oversikt og trygghet i møte med endringer. Du får en innføring i:

- » Lover, avtaler og bestemmelser som regulerer omstillinger
- » Forsvarets formaliserte omstillingsprosess trinn for trinn
- » Rettigheter og plikter for både arbeidsgiver og arbeidstaker
- » Hvordan du kan håndtere omstilling i praksis som medlem eller tillitsvalgt





SKYTALE

NORSK SIKKER KOMMUNIKASJONSTJENESTE

HELNORSK - SIKKER

CHAT-TALE-VIDEO &

MULTIMEDIADELING MELLOM ENHETENE

LEVERES PÅ IOS, ANDROID & DESKTOP



SIKRE NORSKE VERDIER - ALL DATA HAR VERDI

Skytale.no - tlf: 91 75 50 37 - e-post: info@skytale.no

Ny i BFO: Svein-Erik Kræmer

– Vi må ikke glemme de som har dratt lasset i Forsvaret, sier Svein-Erik Kræmer.

AV ØYVIND FØRLAND OLSEN

Oberstløytnanten fra Tromsø er ny sekretariatsleder i Befalets Fellesorganisasjon. Kræmer mener at Forsvaret står overfor en formidabel utfordring for å nå målsetningene i langtidsplanen. Personellet er «kjernen» i forsvarsløftet, og vi må beholde langt flere enn i dag.

Det skal BFO bidra til, sier Kræmer.

– Vi skal være takknemlig for at Forsvaret rekrutterer godt, og at mange som har jobbet sivilt kommer tilbake til Forsvaret. Likevel må vi ikke glemme de som har «stått» i Forsvaret og dratt lasset.

– Forsvaret må bli mye bedre til å ivareta de som allerede er ansatte. De kan ikke oppleve at de blir forbigått av nyansatte eller re-rekrutterte, sier han.

LANG ERFARING FRA FORSVARET

53-åringen har et langt yrkesliv i Forsvaret. Kræmer kommer fra en stilling der han jobbet med sikkerhet og etterretning på vegne av Forsvaret. Før det har han jobbet i Nasjonal sikkerhetsmyndighet, og han har flere intops-oppdrag fra blant annet Balkan og Afghanistan. Nå har han byttet den militære uniformen med fagforenings-skjorta. I august tok han over stafettpinnen etter tidligere sekretariatsleder Grethe Bergersen.

– I løpet av arbeidslivet har jeg tatt noen veivalg utenfor den trygge boksen. At jeg ønsket å jobbe i BFO er et utslag av det, det samme at jeg reiste til USA med familien og var der i fire år, forteller Kræmer som jobbet ved NATO-hovedkvarteret i Norfolk, Virginia.

MOT SAMME MÅL

Selv om det er ny erfaring å jobbe i en arbeidstakerorganisasjon og at tariff er ukjent landskap,

Svein-Erik Kræmer er sekretariatsleder i BFO. Foto: Øyvind Førland Olsen



FAKTA

Svein-Erik Kræmer (53)

- » Sekretariatsleder i BFO
- » Oberstløytnant
- » Utdannet ved Krigsskolen og Stabskolen med mer
- » 53 år og bosatt i Oslo
- » Gift og to barn – én sønn (19) og én datter (23)

«Forsvaret må bli mye bedre til å ivareta de som allerede er ansatte.»

forteller Kræmer at har lang erfaring fra virksomhetsstyring.

Ifølge Kræmer er det viktig at alle jobber mot samme mål, og med felles situasjonsforståelse. Da blir resultat bedre.

Det blir også viktig for BFO, mener han.

– Jeg har vært BFO-medlem i veldig mange år. Nå som jeg er ansatt ser jeg at vi må videreutvikle oss som organisasjon. Jeg har ikke en målsetning om å endre bare for å endre. Hvis vi skal endre oss er det viktig at alle blir inkludert i prosessen. Samtidig ser jeg at vi må bli flinkere til å «klappe oss på skuldra» og feire seirene, enten det handler om å rekruttere nye medlemmer eller ved å stille krav til arbeidsgiver på vegne av de ansatte i Forsvaret.

– Hvis vi skal lykkes med forsvarsløftet, som innebærer at Forsvaret vokser med langt flere ansatte, er vi nødt til å beholde de vi har. Da må vi bidra til at Forsvaret blir flinkere til å ta vare på sine folk, sier Kræmer.

SKAL NÅ 300

Når Kræmer logger av etter arbeidsdagen og skyver forsvarsløftet og tariff vekk fra bevisstheten, forteller at han ønsker å nå 300. Da handler det ikke om nye medlemmer for BFO, men den maksimale poengsummen det er mulig å få i bowling.

Han er nemlig en del av veteranlandslaget i bowling, som trener. Selv med reiser utenlands, trening og konkurranser, skaper det til balanse i hverdagen og en helt nødvendig pause fra arbeidshverdagen, sier Kræmer som reiser til VM i USA i oktober.

– Du deltar til et kollektiv hvor dere er helt avhengig av hverandre, og du blir veldig fokusert på målet du har foran deg. Min offisielle rekord er på 279 poeng. Bowling kan du likevel gjøre i godt voksen alder så jeg har ikke gitt opp målet om 300 poeng, sier Kræmer. ■



Nordea

Medlemstilbud på billån fra Nordea

Som medlem av BFO får du et av
Norges beste billån, med rente fra 6,10 %

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

Priseksempel: Eff. rente 7,82 %, kr 150 000 o/5 år,
etableringsgebyr kr 2 200. Kost. kr 30 572 Tot: kr 180 572

KONTAKTINFO BFO



LEDER
Dag Stutlien

930 67 475
dag.stutlien@bfo.no



NESTLEDER
Lars Ullensvang

907 67 282
lars.ullensvang@bfo.no



SEKRETARIATSLEDER
Svein-Erik Kræmer

901 81 970
svein.kramer@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



INFORMATION MANAGEMENT
Hilde Halling

901 12 670
hilde.halling@bfo.no



**LEDER KOMMUNIKASJONS-
AVDELINGEN**
Mia Nicoline Huitfeldt

959 02 014
mia.huitfeldt@bfo.no



REDAKTØR OFFISERSBLADET
Øyvind Førland Olsen

928 40 219
oyvind.olsen@bfo.no



REKRUTTERINGSANSVARLIG
Sindre Østnor

473 54 525
sindre.ostnor@bfo.no



**MARKEDS- OG FORSIKRINGS-
ANSVARLIG**
Jacob Tvedt Gelius

984 14 071
jacob.gelius@bfo.no



LEDER FORHANDLINGSUTVALGET
Lars Omberg

920 91 238
lars.omberg@bfo.no



FORHANDLINGSLEDER
Grete Sandman

920 48 979
grete.sandman@bfo.no



FORHANDLINGSLEDER TARIFF
Jon Erling Johansen

924 70 604
jon.johansen@bfo.no



FORHANDLINGSLEDER MEDBEST.
Grete Thorsby

952 16 662
grete.thorsby@bfo.no



FORHANDLINGSLEDER
Bjørn Sævik

990 96 214
bjorn.savik@bfo.no



KOMPETANSEUTV./BFO-SKOLEN
Stine Holth Fjuk

474 98 531
stine.fjuk@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
Nikolai André Valvik

472 93 924
nikolai.valvik@bfo.no



HTV LUFT, VARA
Ivar Bergundhaugen
 909 95 424
 ivar.bergundhaugen@bfo.no



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



HTV FOH
Ove Fjelstad
 990 40 636
 ove.fjelstad@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
SENTRALT FRIKJØPT TILLITSVALGT
Tor Gunnar Framnes
 930 53 744
 tor.framnes@bfo.no



SENTRALT FRIKJØPT TILLITSVALGT
Lars Kjeldseth
 476 66 768
 lars.kjeldseth@bfo.no



SENTRALT FRIKJØPT TILLITSVALGT
André Christian Solhaug
 930 98 893
 andre.solhaug@bfo.no



FMA, HOVEDTILLITSVALGT
Jarle Birkeli
 906 61 819
 HTV-FMA@bfo.no



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

HTV

CYFOR

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

FST

Anja Meland Kongsland
 992 99 204
 htv-fst@bfo.no

FHS

Andre Berg Thomstad
 472 52 788
 htv-fhs@bfo.no

FFT

Kenneth B. Henriksen
 990 93 808
 htv-fft@bfo.no

FFT

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

FSAN

Ivaretas av
Grete Sandman
 920 48 979
 grete.sandman@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

KAFO Landsstyre

LEDER KAFO

Martin Nordvang (LKSK)
 955 20 548
 E-post: kafo@bfo.no

NESTLEDER KAFO

Jonas Viken(KS)
 E-post: kafo@bfo.no

SEKRETÆR KAFO

Sondre Skogum (LKSK)
 E-post: kafo@bfo.no



Kadetter mottar boligstipend ved frivillig avkall på militært kvarter

Pilotprosjekt skal bidra til til å minimere konsekvensene ved begrenset militært kvarter. Det gir større fleksibilitet for kadetter.

Forsvarets Høgskole (FHS) skal vokse, men skolene mangler kapasitet til å håndtere den kommende økningen av kadetter. Dette har skapt utfordringer som Forsvaret forsøker å løse gjennom ulike tiltak.

Problemstillingen begynte med en endring i Fredsregulativet som trådte i kraft 1. januar 2024. Endringen innebar at kadetter som mottok bostønad innenfor det naturlige boområdet til tjenestestedet, ikke lenger hadde krav på militær forlegning ved skolen. Denne endringen kom uten forvarsel, og BFO ble ikke orientert før den trådte i kraft. I praksis førte dette til at flere kadetter ble tvunget ut av skolens forlegninger, noe som igjen påvirket det sosiale miljøet og skolehverdagen negativt. Problemer knyttet til oppbevaring av personlig bekledning og utrustning (PBU) samt marsjebredskap under øvelser ble heller ikke tilstrekkelig vurdert før endringen ble implementert. Tidligere sjef for Kadettene Fellesorganisasjon (KAFO), Danica Fischer, omtalte disse utfordringene utfyllende i Offisersbladets tredje utgave i 2024.

Tiltaket med å fjerne kadetter fra forlegning var heller ikke tilstrekkelig for å møte kapasitetsutfordringen. Ved Sjøkrigsskolen (SKSK) har kadettene det siste året blitt innlosjert på hotell i Bergen, en løsning som både har vært kostbar for skolen og lite tilfredsstillende for kadettene.

Nå har SKSK fått grønt lys for å gjennomføre et pilotpro-

sjekt i skoleåret 2025–2026. Prosjektet innebærer at kadetter i senere fase av utdanningen får muligheten til frivillig å gi avkall på militært kvarter mot å motta et stipend som dekker sivile leieutgifter. Denne løsningen er vesentlig mer kostnadseffektiv enn hotell, samtidig som den gir kadettene større fleksibilitet i valg av bolig.

KAFO stiller seg positiv til løsningen og har forståelse for utfordringene FHS står overfor. Organisasjonen anser dette prosjektet som et av de bedre tiltakene for å håndtere problematikken. Pilotprosjektet vil bli nøye evaluert for å avgjøre om dette er en bærekraftig løsning på kapasitetsutfordringene FHS står overfor. Der som prosjektet lykkes, mener KAFO at løsningen bør vurderes implementert ved flere av skolene i FHS. Pilotprosjektet er et resultat av at ledelsen ved SKSK har tatt kadettene tilbakemeldinger på alvor. KAFO ønsker spesielt å berømme sjef Sjøkrigsskolen, Martha Hess, for hennes engasjement og innsats i arbeidet med å realisere pilotprosjektet. Det settes stor pris på at ledelsen ved SKSK jobber aktivt for kadettene interesser.

«Organisasjonen anser dette prosjektet som et av de bedre tiltakene for å håndtere problematikken.»

Martin Nordvang
LEDER AV KADETTENES
FELLESORGANISASJON (KAFO)
kafo@bfo.no





Hvorfor trenger du personforsikring?

Personforsikringer gir deg og dine økonomisk trygghet ved alvorlig sykdom og ulykke. For deg mellom 18 og 60 år, anbefaler vi personforsikringer som gjelder ved både ulykke, sykdom og død. Behovet ditt kommer likevel an på hvilken livssituasjon du er i.

[Ønsker du å lære mer om hvorfor personforsikringer er viktig, og hvilke forsikringer du og/eller familien trenger?](#)

Besøk vår hjemmeside via QR-koden, eller ring vårt kundesenter **21 49 59 95**.

BFO Individuell

- Ulykke
- Krigsrisiko
- Kritisk sykdom
- Arbeidsuførhet
- Dødsfall
- Inkluderer 15 timer juridisk bistand per år/per sak hos Solver.

[Anbefalt for deg uten barn eller felles gjeld.](#)

BFO Familie

- Ulykke
- Krigsrisiko
- Kritisk sykdom
- Arbeidsuførhet
- Dødsfall
- Inkluderer 15 timer juridisk bistand per år/per sak hos Solver.

[Anbefalt for deg med barn og/eller felles gjeld.](#)

I samarbeid med



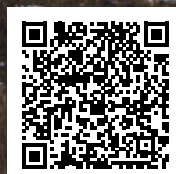
Vi trykker Nor5Ge

Norges sikkerhet krever samarbeid på tvers av landegrenser. Telia er den største leverandøren av nettverksinfrastruktur i Norden og Baltikum, og med Nordens største 5G-nett, eget fastnett og innovative løsninger holder vi samfunnet påkoblet. Sammen med Forsvaret både i Norge og i de nordiske landene utvikler vi løsninger for sikker og robust kommunikasjon her hjemme og på tvers av landegrensene. Vi kaller det Telia tactical network.

Telia – Stolt leverandør til Forsvaret.



Les mer om
Telia Tactical Network og
kritisk infrastruktur





Trond Petter Kolset ble drept i Afghanistan. Dette er fra bisettelsen Ullern kirke 29. april 2009 hvor daværende sjef E-tjenesten Torgeir Hagen holdt en tale (Foto: Torgeir Haugaard/Forsvaret).

Vi ønsker å gjøre Trond Petter Kolsets (bildet) historie kjent for flere også utenfor skolen, skriver innleggforfatterene (Foto: Forsvaret).

Den første vi mistet siden 2. verdenskrig

Verdiene Trond Petter Kolset levde etter er noe vi som fremtidige språkoperatører i russisk streber etter.

AV **TO KADETTER** I 3. AVDELING VED SESK, KULL «TROND PETTER KOLSET»

Vi er kull 23–26 Trond Petter Kolset på Språk- og etterretningsskolen (SESK).

Vi ønsker å bruke dette innlegget for å fortelle om hvem Trond Petter var, og hvorfor vi har valgt ham som kullnavn. Trond Petter Kolset (1978–2009) var kaptein i Hæren og tidligere elev ved FSES, nå SESK. Kolset var elev på skolens første pashto-kull. Pashto er et av to offisielle språk i Afghanistan. Undervisningen begynte i 2007 og varte i overkant av ett år. Elevene på kurset visste de skulle jobbe i Afghanistan som språkoperatører etter endt utdanning. Kolset ble av sine medelever sett på som en ansvarlig og svært sympatisk lederfigur, en som viste respekt ovenfor sine medmennesker og sitt arbeid. Han utmerket seg ved sine gode holdninger, sin omsorg og ikke minst gode humør. Som følge av tidligere erfaring fra Afghanistan hadde Kolset stor interesse for landet, kulturen og språket. Dette preget og inspirerte resten av klassen.

KOLSET ØNSKET Å STØTTE OPPBYGGINGEN av Afghanistan og hindre at landet på nytt kunne bli brukt som base for store terrorangrep i utlandet og vise solidaritet med våre militære alliansepartnere.

17. april 2009 ble Kolset drept av en selvmordsbombe under oppdrag for Norge i Afghanistan. Kaptein

Kolset var den første Etterretningstjenesten hadde mistet siden 1945. Han var en av ti norske soldater som ble drept i tjeneste under krigen i Afghanistan. Kolset er dekorert med Forsvarets medalje for falne i strid.

På Språk- og etterretningsskolen er det tradisjon at hvert kull velger sitt eget kullnavn. Vi valgte oss Kolset fordi hans eksempel forteller hva det innebærer å være språkoperatør og hva det i ytterste konsekvens vil si å tjenestegjøre for Norge.

FOR OSS BÆRER KULLNAVNET EN ANNEN TYNGDE fordi det ikke var lenge siden han gikk på skolen vår og en av lærerne våre hadde et tett forhold til ham. Siden vårt miljø på SESK er nokså lite i forhold til de andre skolene er det derfor svært viktig for oss å hedre og minnes Kolset internt.

Som en del av arbeidet kull 23–26 gjør for å hedre Kolset har vi tatt imot familien og besøkt graven hans i forbindelse med Forsvarets minnedag. Skolen har avduket et «battle cross» med både familiemedlemmer og tidligere medelever fra FSES og Krigsskolen til stede.

Vi ønsker å gjøre Trond Petter Kolsets historie kjent for flere også utenfor skolen. Verdiene han levde etter er noe vi som fremtidige språkoperatører i russisk også streber etter, og som er aktualisert i vår tid. ■

«Verdiene han levde etter er noe vi som fremtidige språkoperatører i russisk også streber etter, og som er aktualisert i vår tid.»

Hvordan skaper vi avdelingskultur for nærkamp?

Mangel på forankring i ledelsen, kan undergrave et fag.

»



Andreas Lødøen
KOMPANISJEF I SANITETSBATALJONEN,
TIDLIGERE FAGANSVARLIG FOR
NÆRKAMP I FORSVARET

Lødøen (30) er en av få mesterinstruktører i nærkamp. Han har tidligere vært på landslaget i Mixed Martial Arts (MMA) og har i tillegg konkurrert i bryting, thaiboksing og brasiliansk jiu-jitsu.







I Forsvaret finnes det mange fagmiljøer med høy kompetanse og stort engasjement. Likevel har vi sett at nærkamp som fag, til tross for sin tydelige relevans i moderne militære operasjoner, ofte står i fare for å bli marginalisert. For å sikre at nærkamp forblir en integrert del av soldatenes kompetanse, må det tenkes utover teknikker og håndbøker. Det må skapes og forvaltes en sunn og profesjonell kultur for nærkamp i så mange avdelinger som mulig.

Jeg mener løsningen ligger i å forankre nærkamp på tre nivåer: i ledelsen, i instruktørkorpsen og i soldatenes utdanning.

DERFOR ER KULTUR AVGJØRENDE

Forskning på militær organisasjons- og læringskultur peker på et viktig forhold: de uformelle normene – «slik gjør vi ting her» – har stor påvirkningskraft på hva som prioriteres i avdelingen.¹ Formelle bestemmelser kan pålegge avdelinger å trene nærkamp, men uten en levende, gjort kultur blir treningen oppstykket, sjelden prioritert og raskt erstattet med andre aktiviteter og oppgaver.

En kultur for nærkamp skapes ikke med et vedtak eller en policy. Den vokser fram gjennom handlinger, holdninger og prioriteringer – både fra ledere og instruktører. De erfarne nærkampinstruktørene i avdelingen er

ikke bare instruktører. De er kulturbærere. Det betyr at de må leve ut det de lærer bort, og kontinuerlig demonstrere at nærkamp er viktig, relevant og verdig tid og innsats.

LEDELSESFORANKRING

Ingenting undergraver et fag som mangel på forankring i ledelsen. For å skape kultur må nærkamp være mer enn et «valgvalg», det må løftes fram av troppssjefer, kompanisjefer og bataljonsledelser. Her har instruktørene en viktig rolle som rådgivere og brobyggere. De må kunne oversette nærkampens verdi til et forståelig språk: operativ evne, robusthet og samhold.

I US Army sin håndbok for nærkamp (2017) fremheves fire kjennetegn på et velfungerende nærkamp-program i en avdeling:²

1. Treningen er for alle soldater.
2. Programmet har tydelige standarder og holder alle ansvarlige for dem.
3. Programmet motiverer soldatene (og lederne) til å yte sitt beste.
4. Programmet integrerer nærkamp i andre aktiviteter.

TRE PÅVIRKNINGSSTRATEGIER

For å forstå hvordan en robust nærkampkultur faktisk kan skapes og vedlikeholdes, er det nyttig å se til organi-

¹ Heier, T. (2021). Hva har kultur å si for manglede cyberberedskap i Forsvaret? Stratagem. <https://www.stratagem.no/hva-har-kultur-a-si-for-manglede-cyberberedskap-i-forsvaret/>

² Headquarters, Department of the Army. (2017). Training circular 3-25.150: Combatives (TC 3-25.150). s. 2–12.



«Når nærkamptreningen speiler virkeligheten, skapes det engasjement.»

sasjonslitteraturen. Walker og Bonnot (2016) beskriver tre grunnleggende påvirkningsstrategier ledere kan bruke for å forme både klima (det umiddelbare arbeidsmiljøet) og kultur (de dypere felles verdiene):³

1. *Compliance*-tilnærmingen («*Seeing is believing*») starter med at ledelsen pålegger atferd og handlinger – den nye atferden vil etter hvert gi ny tenkning.

2. *Commitment*-tilnærmingen («*Believing is seeing*») går motsatt vei: Lederne bygger psykologisk trygghet og appellerer til følelser og logikk for å skape indre eierskap hos nøkkelpersoner, som deretter trekker med resten.

3. *Integrativ* tilnærming kombinerer de to, men krever balanse: Lederne må i noen tilfeller tåle midlertidig misnøye i én del av organisasjonen samtidig som de dyrker entusiasme i en annen.

FAGLIG KOMPETANSE OG RELEVANS

Nærkampkulturen må formes gjennom profesjonalitet og kvalitet. Monoton, lite relevant eller dårlig ledet nærkamputdanning svekker både soldatenes motivasjon og fagets omdømme. Det stiller krav til instruktøren: Instruktøren må kontinuerlig utvikle seg, oppdatere fagkunnskapen og stille høye krav til sin egen pedagogikk og tilstedeværelse.

Samtidig må treningen oppleves som relevant. Den skal være tilpasset kontekst: enten det er soldater i Brigade Nord, spesialstyrker, soldater i internasjonale operasjoner, soldater i sjø, luft eller HV – alle har forskjellige behov. Vi må se til dagens konflikter og se hvordan nærkampsituasjoner faktisk utspiller seg. Når nærkamptreningen speiler virkeligheten, skapes det engasjement.

Engasjerte og kompetente instruktører bidrar også til færre skader under nærkamptrening. Se forrige utgave av Brytepunktet for mer om sammenhengen mellom kompetente instruktører og skadeforebygging.

MILJØ OG FELLESSKAP

Ingen kultur overlever uten mennesker som bryr seg. Derfor må det jobbes for å bygge et faglig fellesskap rundt nærkamp. Det kan være alt fra faste treningsøkter, fag-

dager og instruktørsamlinger, til uformelle samtaler og faglig sparring. Det viktigste er følelsen av at man er en del av noe større – en levende fagtradisjon med mening og dybde.

Kulturarbeid tar tid, men det gir også umiddelbare gevinster. Nærkamptrening skaper mestringsfølelse, samhold og fysisk robusthet – alt dette merker man fort i en tropp, i et kompani eller i en bataljon.

Vi har alle sett hvordan gode kulturer kan forvitte når ildsjeler forsvinner, eller når strukturer endres. Derfor må det tenkes på redundans. Det må læres opp nye instruktører og bygges strukturer som overlever enkeltpersoner. Hans Majestet Kongens Garde (HMKG) er et godt eksempel på en avdeling der det alltid pekes ut en ansvarlig instruktør for nærkamp, som holder kurs og holder fagsamlinger for instruktørene. Dette gjør at kulturen overlever selv når ildsjelene slutter eller bytter avdeling.

AVSLUTNING

Nærkampkulturen i avdelingen lever når den er synlig og prioritert. Derfor må instruktører gjøre mer enn å holde leksjoner – de må påvirke holdningene og prioriteringene i avdelingen.

Tre grep som gjør kulturen varig:

1. Integrer nærkamp som faste økter i uken (eller måneden) samt i annen utdanning (for eksempel MOUT - Military Operations in Urban Terrain). Det er lettere å prioritere noe som allerede ligger i timeplanen.

2. Sett tydelige standarder og følg dem opp. Målbare tester, sertifiseringer av instruktører og enkel rapportering gir både motivasjon og økt ansvarsfølelse.

3. Skap redundans i avdelingen. Del beste praksis på tvers av tropper og sørg for at kunnskapen og kulturen overlever enkeltpersoner.

Lykkes vi med dette, blir nærkamp mer enn bare fem dager med mestring – det blir en kultur i avdelinger der soldatene er trygge på egen kompetanse og handlekraftig i møte med fiender på kloss hold.

Det er ikke bare å holde kurs – det er å skape kultur.

**BLA OM
FOR TRENINGSPROGRAM**



³ Walker, C., & Bonnot, M. (2016). Understanding organizational climate and culture. Army Press Online Journal. <https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/Army-Press-Online-Journal/documents/16-29-Bonnot-and-Walker-8Jul16.pdf>



Forslag til instruktør-samling for nærkamp

1. ØKT	Teori Repetisjon stående Oppgavesparring stående Tilbakemeldinger
LUNSJ	
2. ØKT	Teori Repetisjon bakkekamp Oppgavesparring bakkekamp Tilbakemeldinger
MIDDAG	
3. ØKT	Teori Repetisjon våpenteknikker Enkle hettecaser Tilbakemeldinger

Teori-leksjoner

1. økt: Innled med ORM (operational risk management - risikohåndtering) for dagen og hvilke risikovurderinger som er gjort, samt hvordan dere skal unngå at risikoene kommer i spill. Deretter bruk tid på siste endringer i faget, hvilke fagplaner, leksjonshenvisninger og håndbøker som er gjeldende.

2. økt: Fokus på bakkekamp-spesifikk teori. Hvilke prinsipper er gjeldende. Hvilke prinsipper er viktige? Hvilke posisjoner er å foretrekke når du første er på bakken?

3. økt: Gjennomgang av hvilke vurderinger en instruktør skal ta når det planlegges hettecaser.

Repetisjons-leksjoner

Start helt basic, for å sikre deg at alle henger med. Bruk instruktørene aktivt til å vise og instruere for å gi de trening i instruktørrollen, og gi dem konkrete og konstruktive tilbakemeldinger kontinuerlig.

Oppgavesparring stående

Start med kunstig lav intensitet for å se til at alle er komfortabel og har god nok evne til å forsvare seg før du gradvis øker tempo og intensitet.

Erfaringsmessig er den beste måten å justere intensitet på å **vise hvordan** det skal se ut. Bruk en hjelpeinstruktør og vis hvordan for eksempel «lett sparring» skal se ut. Så senere hvordan «moderat sparring» skal se ut. Hvis de ikke har sett eksempelet kommer de til å gradvis øke fordi de føler at den andre slår hardere enn dem.

Skap en arena der det er greit å si fra til makkeren at de skal gå roligere uten å tape ansikt, og siden dette sitter langt inne for mange må du belage deg på å stadig gå rundt og senke intensiteten hos utøverne, mens hos noen må du tvinge dem til å gå hardere og faktisk prøve å treffe hverandre.

En uvane mange har i sparring er at de lærer seg til å slå i hanskene til hverandre. **Dette er livsfarlig** og må tas tak i tidlig, ellers kan de potensielt drive med feiltrening over lang tid. Mindre erfarne instruktører klarer ikke alltid å se forskjellen på noen som øver på å treffe riktig og å treffe i hanskene.

Oppgavesparring bakkekamp

Start med lav intensitet i ønsket utgangsposisjon, for eksempel at en ligger i «bunn mount». Se til at alle har god nok teknikk til å komme seg ut av denne posisjonen ved lav intensitet. Makkeren kan få ansvaret for å øke intensiteten gradvis slik at den som gjennomfører øvelsen, er helt på grensen i å klare, eller ikke klare det han eller hun prøver å få til.

Mot slutten av økten kan det legges opp til konkurranse i å komme seg ut av forskjellige posisjoner på bakken, og motparten skal prøve å holde den andre nede.

En suksesskriterie for god oppgavesparring er tydelig ledelse av instruktøren. Ha enkle, tydelige kommandoer underveis. Jo høyere nivå, jo friere rammer kan gis.

«En suksesskriterie for god oppgavesparring er tydelig ledelse av instruktøren. Ha enkle, tydelige kommandoer underveis.»



Enkle hettecaser

Tenk gjennom hva som er mest relevant for din avdeling, hvilke momenter du ønsker å teste hos utøverne og hvilket ferdighetsnivå de har.

Lag en *operational risk management* (ORM) som du får godkjent hos kompanisjef/tilsvarende. Dette bør gjøres i god tid før økten faktisk skal gjennomføres.

Har avdelingen din tilgang på simunion og sertifisert simunion instruktør, **anbefaler jeg på det sterkeste** at dette benyttes for å øke utbytte. Dette må inngå i ORM og riktig sikkerhetsutstyr må benyttes.

For å holde økten lavterskel kan du rullere på markører blant instruktørmassen, eventuelt hente inn noen fra en annen avdeling. **Ikke bruk** de vilkårlig første markørene som tilbys, sørg for at de innehar god nærkamp-kompetanse. Dette er både for å få godt utbytte men også for markørenes sikkerhet sin del.

Sørg for at du har testet alle hettecasene selv først. På den måten får du avdekket om du faktisk får fremprovosert de momentene du er ute etter, og du får avdekket eventuelle sikkerhetstiltakt som må utbedres.

NB: Jeg nevner spesifikt at det må opprettes ORM for hettecasene, men det må også gjøres for de andre aktivitetene.

Jeg har ofte blitt kalt gal

Reisebrev fra Rondane Backyard Trail 2025

AV JACOB TVEDT GELIUS, MARKEDSANSVARLIG I BFO

I løpet av et levd liv så er det enkelte opplevelser som setter dypere spor enn andre. For meg vil nok Rondane Backyard Trail 2025 alltid peke seg ut som en av disse.

Etter et krevende halvår for meg personlig, ble ikke løpet bare en fysisk og psykisk utfordring, men også en slags personlig reise som til slutt tok meg til toppen av pallen.

Å stå igjen som vinner var enormt stort, og det bekreftet for meg hvor viktig det er å prioritere det som gjør at man har det bra i hverdagen. Utholdenheten i alle livets ulike «Backyardløp», være seg jobb, familieliv, studier eller trening, oppnås ved å skape rom for aktivitet i hverdagen.

Jeg har brukt løpinga for å koble av, prioritere meg selv og skape rom for å styrke den mentale og fysiske utholdenheten. Samtidig har jeg flyttet fokuset over på det å mestre. Turene har blitt lengre, men verdien har blitt dertil større.

Jeg har ofte blitt kalt gal, men jeg velger fortsatt å tro på at det mer sprøtt ikke å få inn én eneste treningsøkt i løpet av en uke, enn det er å løpe alene fra Oslo til Fredrikstad klokken 02:00 natt til lørdag i sommerferien.

SELVE LØPET – EN KAMP MOT KLOKKA OG SEG SELV

Backyard-formatet er brutalt i all sin enkelhet; hver time starter man på en ny runde på 6,7km, og man løper så lenge man klarer. Resten av tiden frem til neste time bruker man på å hvile og fylle på energi. Løpet i Rondane var definert å vare i 24 timer, og det var under dette løpet den totale løpstiden som ville definere hvem som stod igjen som vinner hvis flere fullførte samtlige runder.

En vesentlig del av backyardløpingen er å få i seg nok drikke og næring. Her velger folk alt fra real turmat til smågodt og lefser med nugatti. Jeg fikk servert drikke

med elektrolytter, geler og næringsshaker gjennom hele løpet. Dette sørget for at jeg ikke gikk næringstom, og slapp å tenke på hva jeg burde få i meg etter mange timer med løping.

I et løp hvor det er raskeste løpstid som avgjør vinneren, sier det seg selv at du må løpe ganske fort for å kunne hevde deg i toppen. Men det var også vanskelig å ha en tydelig taktikk, da jeg ikke kunne vite om de som løp fort de første timene hadde tenkt til å gi seg etter 6 eller 12 timer, eller være med helt til slutt. Jeg hadde uansett bestemt meg for å gå for det, og gikk ut i et tøft og brutalt tempo. Jeg ønsket å bruke de 12 første timene til å «male» motstanderne i senk, selv om det betydde at jeg også risikerte å møte veggen. De første 12 rundene ble hver løpt på under 30 minutter, og jeg klarte å samle opp en liten luke til de andre i feltet. Den siste i mitt reisefølge ga seg etter 18 timer, og vant for øvrig dameklassen(!).

De siste seks timene ble en seig affære. Det å løpe helt alene i mørke skoger med hodelykt, mens det regner, det gir deg noen nye perspektiver på livet. Når du ser på alle vennene dine sove i pausene, mens du selv er klissvåt, kald og sliter med å få i deg nok næring, da er det krevende å fortsette.

Å STÅ IGJEN SOM VINNER

Mange Backyardløp avgjøres enten av en spurtrunde til slutt (12 eller 24 timer), eller at det fortsetter i det «uendelige» helt til det kun er én person igjen («Last man standing»). Jeg er rask, men ikke super-rask, og først og fremst veldig seig. Så dette formatet tenkte jeg at skulle passe meg godt. Jeg hadde satt meg et tydelig mål, som jeg våget å tro på selv, uavhengig om det til tider føltes uoppnåelig.

Jeg tror oppriktig at det å sette seg et mål, samt våge å tro på det, har gitt meg en stø >>



«For meg har det å prioritere søvn, godt kosthold og mindre alkohol gitt meg en bedre hverdag, og et bedre liv. Jeg slapper enda bedre av enn før, og jeg lever så uendelig mye mer enn før.»



KROPP ER TOPP MED JACOB



Jacob Tvedt Gelius klatret helt til topps i Rondane Backyard Trail. Det var en fysisk og mental prøvelse, skriver han (Alle foto: Privat).

kurs å følge, selv når det har sett mørkt ut. Jeg løp den siste runden med tårer i øynene fordi jeg var stolt av meg selv. Jeg nådde mitt mål i Rondane. Det er ikke noe jeg tar for gitt, for jeg vet selv hvor mye tid og energi det har krevd. Likevel har det vært noe som har gitt mer enn det har tatt. Det har tilført livet noe, fremfor at jeg har prioritert vekk.

Men det krever at man står opp for seg selv i hverdagen. «Lev litt a». «Slapp av litt a». «Drikk du ikke?».

Jeg tror mange som velger å være utenfor en slags opplevd «normal» vil kjenne seg igjen i slike kommentarer. For meg har det å prioritere søvn, godt kosthold og mindre alkohol gitt meg en bedre hverdag, og et bedre liv. Jeg slapper enda bedre av enn før, og jeg lever så uendelig mye mer enn før. Jeg velger det livet som gjør at jeg har det bra, og min oppfordring til alle der ute er vel kanskje først og fremst det at man skal la folk få gjøre det de selv vil. De skal slippe å høre masse kommentarer om at det ikke er forenlig med hvordan du tenker at «normalen» er. Det viktigste er jo at folk har det bra!

OM BACKYARD ULTRA-FORMATET

Backyard ultra er en løpsform som passer flere enn man kanskje skulle tro. Man

trenger ikke være eliteløper for å stille til start. Formatet gjør at alle får teste sine egne grenser på sin måte, og mange blir overrasket over hvor langt de faktisk klarer å komme. Det handler ikke om å løpe raskest, men om å holde det gående.

I Rondane hadde arrangørene fått med seg hele lokalsamfunnet til å bidra med god mat, drikke og snacks til deltagerne. I tillegg var det enormt mange som stod langs løypa, heia og bidro til energi hos løperne.

Det spiller ikke noen rolle om du løper tre eller 24 runder, du er en del av gjengen. Og det er ikke for alle å fullføre et løp på totalt 160km, det krever trening og kunnskap. Vi var kun tre stykker som fullførte hele distansen, men alle som startet løpet fullførte sitt Rondane Backyard Trail.

MOTIVASJON TIL HVERDAGSAKTIVITET

Jeg håper min opplevelse kan inspirere andre til å finne sin egen form for aktivitet. Det trenger ikke være ultraløping, det kan være en kveldstur, en løpetur i skogen eller en sykkeltur til jobben. Det viktigste er å skape små rom i hverdagen der kroppen får

bevege seg og hodet får fri. For meg har det vært avgjørende, ikke bare for prestasjone i løp, men for å håndtere et krevende halvår på andre arenaer. Jeg kommer til å delta i mange andre løp fremover, og gjennomfører mange løpeturer når jeg er

«Jeg håper min opplevelse kan inspirere andre til å finne sin egen form for aktivitet.»

ute og besøker avdelinger i Forsvaret. Gi meg en lyd hvis du vil slenge deg med på en tur, eller bli med på et løp det neste året. Jeg er så heldig å få være ambassadør for det som nå heter Rondane Backyard Ultra 2026, og skal bidra til

gode rammer for løpet i tillegg til å delta selv. Dette blir et «last man standing»-løp, og jeg håper du blir med!

Til slutt vil jeg si til deg som kanskje ikke tør å stå helt opp for deg selv enda, eller som ikke har funnet din egen vei: Lev det livet som gjør at du har det bra. Prioriter deg selv, og ikke la kommentarene som får deg til å tvile få lov til å sette seg. Jeg tror ofte at de som velger å kommentere på andres livsførsel sitter med en slags misunnelse over at de ikke får det til selv.

Jeg nådde mitt mål i Rondane. Jeg håper du har ditt mål klart, og tror på deg selv også! ■

ASTREA

lederrekruttering & rådgivning

Astrea AS har bistått over 300 personer med rådgiving basert på en praktisk modell som erfaringsmessig har gitt mange nye og bedre muligheter på arbeidsmarkedet.

Vi bistår enkeltpersoner og bedrifter som av ulike grunner nedbemanner eller omstiller.

Vår rådgivning er individuelt tilpasset med oppfølging av hver enkelt ift de tema som den enkelte ønsker bistand innenfor.

Utforming av kandidatprofil:

- Yrkeshistorie, status og definere mål
- Bygge CV
- Bygge søknad
- Attester og referanser
- Hva ser arbeidsgiver etter?
- Hvordan bli valgt ut til jobbintervju?
- Hvor er jobbene? Syv kilder til jobber
- Hvordan få en fot innenfor ønsket bransje?
- Hvilke jobber bør du søke
- Hvordan posisjonerer du deg i arbeidsmarkedet
- Hvordan lykkes på jobbintervju (intervjutrening)



– Jobbsøking er som å gå på date

- Våg å skryte litt
- Bruk nettverket
- Lag en god CV
- Bilde kan hjelpe
- Ta direkte kontakt

Arne Falbach

Telefon: 958 08 788 Mail: af@astrea.no

Følg oss på [Facebook.com/AstreaRekruttering](https://www.facebook.com/AstreaRekruttering)

www.astrea.no

PODKAST



Hør intervjuet med Eirik Kristoffersen her!



For oppdatert informasjon om pensjon, besøk bfo.no

BFO BEFALER: EIRIK KRISTOFFERSEN

Det er helt på sin plass at mest mulig av lønna gir pensjon, sier forsvarssjef Eirik Kristoffersen.

AV ØYVIND FØRLAND OLSEN

Jeg vil jo at mest mulig av den lønna folk får gir pensjon. Det kommer til å innebære en større pensjonsutgift for Forsvaret. Men det er også helt på sin plass og det fortjener folkene våre – rett og slett. Vi kan ikke underslå at mye aktiviteten i Forsvaret er basert på vakt, øving og seiling. Det er på en måte kjernen i det vi driver med.

Det sier forsvarssjef Eirik Kristoffersen i podkasten BFO Befaler. Han var gjest under Arendalsuka i august sammen med leder i Befalets Fellesorganisasjon, Dag Stutlien, og nestleder Lars Ullensvang.

KLARE TILBAKMELDINGER

Offisersbladet: Du har jo kalt pensjonssaken en verkebyll for Forsvaret. Hvilke tilbakemeldinger har du fått fra folk?

Forsvarssjef: Jeg kan love deg at jeg får veldig konkrete tilbakemeldinger på alle mulige kanaler fra nåværende og tidligere ansatte på mail og på sosiale medier. Jeg skjønner hvordan stemningen er, og jeg forstår hva som frustrerer folk. Det er ikke noe problem med situasjonsforståelsen. Folk er veldig åpne og ærlige.

– VIL BEHOLDE ALLLE

I podkasten fortalte forsvarssjefen at Forsvaret

står overfor en stor oppgave for å styrke Forsvaret i tråd med langtidsplanen. De nærmeste årene blir viktige for å lukke hullene og manglene i Forsvaret med tanke på infrastruktur, materiell og ammunisjon. Forsvarssjefen understreket også at det er viktig å beholde ansatte i Forsvaret

Dag Stutlien: I Forsvaret er det nå tre prosent turnover (ansatte som slutter) hittil i år. Det er kanskje ikke så høyt hvis vi sammenligner med andre etater. Likevel utgjør det rundt 500 mennesker som forlater Forsvaret til fordel for andre arbeidsgivere. Det bekymrer meg, og jeg får også høre at det er mangler i Forsvaret og det fører til ustrakt bruk av midlertidighet og økt belastning på de som må bære byrden av at det mangler folk. Hva tenker dere i forbindelse med den problemstillingen?

Forsvarssjef: Alle sier de jeg snakker med i andre sektorer og etater sier at de mangler folk, og de fleste sier at de også mangler ressurser. Vi må jobbe veldig målrettet med personell og kompetanse, og det har vi gjort det siden jeg ga det fagmilitære rådet (i 2023). Da var jeg bekymret for at vi kom til å mangle 2700 befal og offiserer i 2028 hvis vi ikke gjorde tiltak. Vi har gjennomført tiltak slik at det ser bedre ut nå enn det gjorde da.

Det er fortsatt usikkerhet siden det er basert på prognoser og framskrivning.

«Jeg vil jo at mest mulig av den lønna folk får gir pensjon»



I stort har vi flere ansatte enn det som lang-tidsplanen la opp til. En annen diskusjon er om folkene våre er på rett sted til rett tid med rett kompetanse. Det opplever jeg at det ikke er. Og hva skyldes det? Jo, det skyldes jo blant annet at man enten sender folk ut av egen avdeling for å bidra i Ukraina eller for å gå inn i en stab, eller for å gjøre en annen jobb enn det man gjorde. Det skaper hull andre steder i strukturen.

Vi opplever også at innføring av OMT (ordning for militært tilsatte), som skulle skape en stabilitet i spesialist befalskorpset, ikke hadde den effekten. Det er større turnover i spesialistkorpset enn i offiserskorpset. Det er motsatt av det vi hadde tenkt.

Offisersbladet: Er det akseptabelt at det slutter et sted mellom 500-800 ansatte i Forsvaret hvert år – lever man fint med det?

Forsvarssjef: Hvis jeg fikk velge, da ville jeg beholdt alle. De som begynner i Forsvaret er jo gode folk per definisjonen. De er godt utvalgt. De har vist at de leverer, og de har stor gjennomførings-evne. Helst skulle helst ikke være sånn at noen slutter, spesielt nå når vi skal vokse. Samtidig må vi akseptere at vi kommer til å ligge på en tilfeldig avgang på rundt tre til fem prosent. Noe annet er urealistisk. Jeg tror at hvis vi klarer å gi god nok lønn med god nok forutsigbarhet på pensjon, god

nok forutsigbarhet på arbeidstid, så vil vi også beholde flere folk. Hvis vi i tillegg viser en større fleksibilitet i forhold til behov som dukker opp, så hjelper det. Vi må ikke bli slaver av et regelsystem. Vi må se mulighetene og ikke begrensningene i regelverket.

KUTT I ØVELSER

Tidligere på året varslet forsvarssjefen at det ville bli kutt i øvelsesaktiviteten, for i stedet å prioritere forsyningsberedskapen og utholdenheten i Forsvaret. Det ble også tema under samtalen med forsvarssjefen.

Dag Stutlien: Det er nedtrekk i driftsbudsjettet både i år og neste år. Det hadde vært egentlig fint om du kunne bruke sjansen til å forklare ut til alle hva det faktisk betyr og hva som ligger til grunn?

Forsvarssjef: For det første så er det veldig kunstig skille mellom drift og investering i Forsvaret. I praksis har vi en ramme 1635 milliarder kroner, som skal gi forsvarsevne de neste årene. I 2025 har vi prioritert å bygge forsynings- og reservedelsberedskap foran det jeg kalte tradisjonell øving og trening. Aktivitetsnivået i Forsvaret er ganske høyt. Når jeg ser på regnskapet på ammunisjonsbruk, så skjøt vi mye mer i 2024 enn vi gjorde i 2023. Og vi skyter mye mer i 2025 enn vi ►►

– Vi kan ikke underslå at mye aktiviteten i Forsvaret er basert på vakt, øving og seiling. Det er på en måte kjernen i det vi driver med, sier forsvarssjef Eirik Kristoffersen i podkasten BFO Befaler. Her besøker han norske styrker i Polen tidligere i år (Foto: Martin Mellquist/Forsvaret).



«Forsvaret må være klar til strid 2029, og da må vi ha lukket flesteparten av de avvikene som vi kan lukke. Da må vi prioritere.»



Forsvarssjef Eirik Kristoffersen var gjest i podkasten BFO Befaler under Arendalsuka. Der møtte han leder i BFO Dag Stutlien og nestleder Lars Ullensvang i en samtale (Foto: Øyvind Førland Olsen).

gjorde i 2024. Aktiviteten i Forsvaret har økt. Det er udiskutabelt. Likevel er det enkelte avdelinger som har litt mindre aktivitet fordi vi har prioritert å bygge beredskap. Forsvaret må være klar til strid 2029, og da må vi ha lukket flesteparten av de avvikene som vi kan lukke. Da må vi prioritere. Da kan vi ikke holde på hvert år på den måten vi holder på med.

Offisersbladet: *At det ligger an til at det blir mindre øving og aktivitet i år, og kanskje neste år; det har vel noen potensielle operative konsekvenser?. «Train as you fight». Det at folk er ute og øver og trener det er viktig for basisferdighetene til soldatene, men det er også en annen side av saken. Det er mange som tjener en god del av pengene sine under øvelser...? Det har skapt frustrasjon hos enkelte at det blir mindre aktivitet...*

Forsvarssjef: Noen mener at det er alt for mye å gjøre, og noen mener det altfor lite.

Det er et bevisst valg i 2025. Vi fikk mer penger i revidert nasjonalbudsjett.

Jeg sa veldig tydelig ifra at vi at hvis jeg skal jeg få lukket det jeg kaller vurdering av operativ evne; statusen på daglig operasjoner, beredskap

og utholdenhet, da må jeg bruke mer penger på beredskap og utholdenhet enn på daglig operasjoner i år.

Vi har fått mer og mer penger til Forsvaret hvert år, og jeg har rapportert ganske dårlig status hvert år til Stortinget. De lurer på hva som skjer da: «Gjør du ikke jobben din eller klarer ikke forsvaret å omsette det her til operative evne».

Jeg har sluppet unna med å forklare det som er sant da, og at det tar tid å gå fra noe som er veldig dårlig til noe som er litt mindre dårlig. Tålmodigheten begynner å bli slutt for nå har jeg sagt det i fem år. Det innebærer likevel en risiko ikke å øve så mye som vi har gjort med tanke på bærende ferdigheter. Samtidig er trusselen ikke så direkte som den var. I 2022 var det to (russiske, red.anm.) brigader ved den norske grensa. Nå er det nede på to kompanier. Men vi må tilbake til et nivå på øving som vi er fornøyde med. Øving er likevel ikke gratis. Ett døgn med øving med Brigade Nord koster 22 millioner kroner. For den summen får du for eksempel veldig mange droner og mulighet til å trene og øve på grunnleggende droneferdigheter. ■



Personforsikring etter fylte 60 år?

BFO senior er en personforsikring for deg over 60 år. Forsikringen kan kjøpes frem til du er 75 år, og beholdes livet ut. Ønsker du mer informasjon eller kjøpe forsikring, ring vårt kundesenter på **21 49 59 95**.

Dekninger

Økonomisk førstehjelp	✓
Alvorlig brudd	✓
Erstatning ved sykehusopphold	✓
Medisinsk rådgivning	✓
Rabatt på helsekontroll hos Aleris	✓
Ulykke	✓
Juridisk bistand	✓

I samarbeid med





Spørsmålet er ikke bare hvordan vi får flere inn i forsvarssektoren – det er hvordan vi sikrer at de blir, **skriver Grete Thorsby.**

Tillitsvalgte – en viktig medspiller til en vellykket personellopptrapping

Forsvaret står foran et av de største organisatoriske løftene og endringene i moderne tid. Med en mer uforutsigbar sikkerhetssituasjon i Europa og politiske ambisjoner om økt beredskap, skal antallet sivile, soldater, befal og offiserer vokse kraftig. Men spørsmålet er ikke bare hvordan vi får flere inn i forsvarssektoren – det er hvordan vi sikrer at de blir, trives og faktisk kan løse oppdraget.

Her spiller de tillitsvalgte en rolle som Forsvarets ledelse ikke bør, eller har råd til, å overse.

VIRKELIGHETEN PÅ BAKKEN

Planer og budsjetter kan være gjennomarbeidede, men de tar sjelden høyde for detaljene som avgjør hverdagen til den enkelte. De tillitsvalgte ser konsekvensene på nært hold: kaserner som ikke holder mål, kampen om personellressursene, pendlerordninger som bryter sammen, og arbeidstidsordninger som skaper mer frustrasjon enn fleksibilitet. Tillitsvalgte er øynene og ørene inn i virkeligheten – og den viktigste lakmustesten på om tiltakene fungerer i praksis.

ATTRAKTIVITET BYGGES NEDENFRA

Forsvaret har et uttalt mål om å være en attraktiv arbeidsgiver. Men attraktivitet kan ikke dikteres ovenfra. Den bygges gjennom tillit – gjennom å ta ansatte på alvor, lytte til deres erfaringer og skape løsninger sammen med organisasjonene som representerer dem. Så lenge arbeidsgiver fortsetter å møte ansatte med stillhet og styringsrett, vil ordet «felleskap» forbli en floskel.

FRA «OSS OG DEM» TIL FELLES FOKUS

Forsvaret er en hierarkisk organisasjon, og det har sin funksjon. Når vi nå står foran en personellopptrapping av historiske dimensjoner, må vi våge å tenke og handle annerledes. Tillitsvalgte bør ikke møtes som en motpart som må håndteres, men en medpart som kan bidra til å finne de beste løsningene.

Et system der ledelsen og de tillitsvalgte skaper resultater sammen, er mer effektivt enn en kamp om posisjoner. Dette

er ikke tiden for å grave grøfter mellom ledelse og ansatte. Dette er tiden for å bygge broer.

KONKRETE OMRÅDER FOR SAMARBEID

Det er i møtet mellom strategi og praksis at vi finner de beste løsningene. Fire områder peker seg spesielt ut:

• **BOLIG OG KVARTER:** Rekruttering og opptrapping krever tak over hodet. Tillitsvalgte vet hva slags standard som er nødvendig for å skape trivsel og tilhørighet – og hva som gjør at folk heller velger å si opp og flytte hjem.

• **ARBEIDSTID OG BELASTNING:** Forsvaret er en krevende arbeidsplass. Når tempoet øker, risikerer vi økt slitasje og sykefravær. Tillitsvalgte kan bidra til bedre ordninger som ivaretar både operativ evne og menneskene bak uniformen.

• **REKRUTTERE OG BEHOLDE:** Den største utfordringen er ikke bare å få folk inn, men å få dem til å bli. Tillitsvalgte kan bidra med tiltak som skaper lojalitet, trygghet og en følelse av rettferdighet. Å ha en felles strategi vil alle være tjent med, slik at alle vet hvilken retning vi i fellesskap kan gå.

• **PENSJON:** Det er en stor forventning blant Forsvarets personell knyttet til veien videre for pensjonsgivende inntekt (ref.

Høyesterettsdommen). Ansatte som forventet handling, ble møtt med byråkrati. Signalet til egne ansatte ble tydelig: selv når retten er på din side, må du vente.

LEDERE SOM VÅGER Å LYTTE

I Norge møtes staten, arbeidsgiverne og arbeidstakerne rundt samme bord for å løse utfordringer sammen. Dette samarbeidet bygger på tillit, åpenhet og ansvar, og har skapt et arbeidsliv preget av trygghet, rettferdighet og utvikling. Det er et bevis på at samarbeid alltid tar oss lengre enn konflikt – og at vi sammen bygger et arbeidsliv for fremtiden.

Å gi arbeidstakerorganisasjonen reell innflytelse er ikke et tegn på svakhet – det er et uttrykk for godt lederskap. Ledelsen sitter med strategien, men de tillitsvalgte sitter med erfaringen. Sammen kan vi skape løsninger som er både gjennomførbare og legitime.

En personellopptrapping uten tett samarbeid med de til-

«Tillitsvalgte bør ikke møtes som en motpart som må håndteres, men en medpart som kan bidra til å finne de beste løsningene.»

Antallet sivile, soldater, befal og offiserer vokser kraftig. Da er det ikke nok med festtaler om hvor attraktivt det er å jobbe i Forsvaret, skriver Grete Thorsby. Her ser vi 3. gardekompani under Holmenkollen skifestival 2022 (Foto: Harald Berger/Forsvaret).



litsvalgte risikerer å ende i dyre omveier, unødig misnøye og frafall. En opptrapping der man spiller på lag, vil gi større treffsikkerhet, bedre kultur og høyere beredskap. Dette er ikke tiden for å hoppe bukk over de gode prosessene, eller gjennomføre endringer ensidig fra Forsvaret sine side. Det må gis nok tid til å skape felles forståelse for oppdragene. Saker som saksbehandles av alle partene gir mer effektive prosesser.

FELLES ANSVAR – FELLES GEVINST

Forsvarets oppgave er å trygge Norge. Den oppgaven blir ikke enklere i årene som kommer. Da må vi bruke alle res-

sursene vi har – ikke bare penger, planer og materiell, men også den kunnskapen som ligger i arbeidstakerorganisasjonene og de tillitsvalgtes erfaringer og kompetanse.

Personellopptrappingen er ikke bare et tall i et statsbudsjett. Den handler om mennesker som skal trygge nasjonen i tiår fremover. Deres stemmer må få plass i prosessen.

Tillitsvalgte er ikke en bremsekloss. De er en motor. Det er på tide at Forsvarets ledelse bruker den motoren fullt ut – til det beste for Forsvarets ansatte, organisasjonen, og landet. Forsvaret trenger ikke flere festtaler. De trenger vilje til å handle – i fellesskap med arbeidstakerorganisasjonene. ■

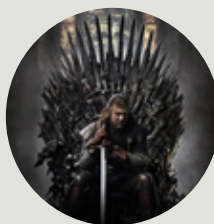
OFFISERSQUIZEN

Perfekt for samhold og moro, enten på vakt, i kasernen eller hjemme.
Offisersbladet og Quizgutta presenterer stolt et nytt fast punkt i bladet.

LETT

Quiz-rekrutt

- 1: Hva heter skiskyting på engelsk?
- 2: Hva heter rollefiguren til Leonardo DiCaprio i Titanic?
- 3: Hvilket ølmerke har slagordet «Probably the best beer in the world»?
- 4: Hva heter verdens største fiskeart?
- 5: Hvor mange sesonger ble laget av Game of Thrones?



Ansvarlige Quizmastere:

Alexander Kruse Berg
og Magnus Rebbestad.

KONTAKT:

hei@quizgutta.no
www.quizgutta.no

*Bli med på
utfordringen!*

MIDDELS

Quiz-major

- 1: Hva heter det største kattedyret i Amerika?
- 2: Hvilken fotballklubb spiller hjemmekampene sine på Stadium of Light?
- 3: Hva heter den eneste amerikanske delstaten på «R»?
- 4: Hvilken enhet måles elektrisk motstand i?
- 5: Hvilken norsk by ble grunnlagt av Olav Kyrre?



Følg Quizgutta på:

- facebook.com/quizgutta
- x.com/quizgutta
- instagram.com/quizgutta
- Quizgutta

VANSKELIG

Quiz-general

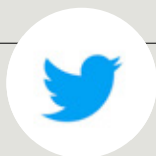
- 1: Hvor gammel må man være for å bli president i USA?
- 2: Hvilken flyplass i Europa hadde flest passasjerer i 2024?
- 3: Hvilken hovedstad ligger lengst sør i verden?
- 4: Hvilket band har laget sangen «Mr. Blue Sky»?
- 5: Hva er navnet på vår nærmeste nabogalakse?





90-tallet

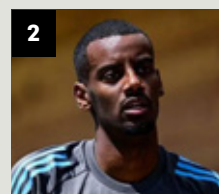
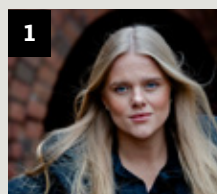
- 1: Hva het de to offisielle OL-maskotene under OL på Lillehammer 1994?
- 2: Hvilken R&B-gruppe var Beyoncé en del av hele 90-tallet?
- 3: Hvilken sovjetisk president ble tildelt Nobels fredspris i 1990?
- 4: Hvor mange Star Wars-filmer hadde premiere på 90-tallet?
- 5: Hvilket boyband var Justin Timberlake med på å danne i 1996?



Sosiale medier

- 1: Twitter skiftet i 2023 navn til ...
- 2: Hvilket sosialt medium er primært ment for jobb- og forretningsforbindelser?
- 3: Hva står forkortelsen «DM» for (i konteksten sosiale medier / Internett)?
- 4: Hvilket børsnotert amerikansk selskap eier bl.a. Facebook og Instagram?
- 5: Hvilket tidligere norsk nettsamfunn (lagt ned i 2010) drevet av VG, hadde på det meste drøyt 800 000 brukere?

Bildequiz: Navn på person?



Fasit

Fasit Quiz-rekurr:

- 1: Biathlon
- 2: Jack Dawson
- 3: Carlsberg
- 4: Hvalhal
- 5: 8

Fasit Quiz-major:

- 1: Jaguar
- 2: Sunderland
- 3: Rhode Island
- 4: Ohm
- 5: Bergen (Bjørgvn)

Fasit Quiz-general:

- 1: 35
- 2: Heathrow, London
- 3: Wellington, New Zealand
- 4: Electric Light Orchestra
- 5: Andromeda

Fasit Bildequiz:

- 1: Gyda Oddekalv
- 2: Alexander Isak
- 3: Shaun White
- 4: Vidar Villa
- 5: Kevin Spacey

Fasit - 90-tallet:

- 1: Kristin og Håkon
- 2: Destiny's Child
- 3: Mikhail Gorbatsjov
- 4: Bare en, Star Wars Episode I: Den skjulte Menace) 1999.
- 5: N Sync

Fasit - Sosiale medier

- 1: X
- 2: LinkedIn
- 3: Direct Message
- 4: Meta (Meta Platforms, Inc.)
- 5: Netby

Vi må jobbe mer med seleksjon i Forsvaret

Mennesker er veldig dårlige til å gjøre objektive vurderinger.

AV KRISTOFFER WILHELMSEN,
MILITÆRPSYKOLOG I FORSVARETS SANITET



Foto: Celine Westby

Nå som høsten er her og krigsskolene er fylt opp av ivrige og dyktige kadetter, er det betimelig å drøfte seleksjonen vi gjør i Forsvaret. Behøver vi egentlig å ta opp to uker av tiden til flere hundre ansatte for å bedømme om over 1000 kandidater har det som kreves?

Mange land gjør det enklere enn oss. NATO-land flest selekterer ofte enklere i form av helse og fysikk, pluss intervju og intelligenstagninger. Nå selekterer og utdanner de dyktige offiserer og befal de med. Fra-fallet under krigsskolene i for eksempel Danmark har vært oppgitt til rundt 20 prosent, mot vårt på rundt 10 prosent. Amerikanerne på West Point vet at omtrent 200 personer vil falle fra hvert kull og tar inn like mange ekstra.

For å forstå hvorfor vi legger så mye ressurser i seleksjonen må vi tenke på betydningen av at de personene vi velger til en militær karriere har de nødvendige forutsetningene.

«I ansettelser vet vi at personer som er likere arbeidsgiveren selv har størst sjanse for å bli valgt. Likeledes anses pene mennesker for å være mer kompetente.»

BLIR SATT PÅ PRØVE

Når vi velger å dedikere alle disse ressursene til utvelgelsen er det først og fremst fordi det å jobbe i Forsvaret er en tillitserklæring fra samfunnet til den enkelte. Jobben er naturligvis krevende nok i

fredstid, men det er i krise og krig den forsvarsansatte virkelig vil bli satt på prøve. Hvordan den enkelte vil mestre det er vanskelig å si noe om på forhånd, men jo sikrere vi kan være på at hver enkelt av oss vil yte også når det gjelder, jo mer tillit kan samfunnet ha til forsvarsevnen vår. Slik blir seleksjon vårt første sikkerhetstiltak.

I dagens forsvar selekterer vi i praksis mindre enn vi gjorde før. For det meste er dette fordi seleksjonen til Befalsskole er erstattet av påtegning fra avdeling og

minstekrav til tjenestetid. Så hvorfor er ikke en lokal leders vurdering jevnbyrdig med to ukers systematisk seleksjon?

PENE MENNESKER

Jo, fordi vi mennesker er veldig dårlige til å gjøre objektive vurderinger. En lang forskningstradisjon innen beslutningstagning har understreket akkurat dette eksempelet. I ansettelser vet vi at personer som er likere arbeidsgiveren selv har størst sjanse for å bli valgt. Likeledes anses pene mennesker for å være mer kompetente. Samtidig legger vi gjerne alt for mye vekt på negativ informasjon, selv når den ikke er spesielt relevant. Dette er forhold som åpenbart er løst fra faktisk å prestere i soldatyrket. Når effektene er så sterke vet vi at også en lokal sjef i Forsvaret vil påvirkes av de når nytt personell skal ansettes eller gis nivådannende utdanning. Om dette er en systematisk feil når det kommer til å selektere riktig personell, hva bør vi da gjøre?

STRUKTURERTE INTERVJUER

Nestoren innen beslutningsfeltet, nylig avdøde Daniel Kahneman, hadde svaret. Han brukte sine formative dager i sitt lands forsvar som nettopp seleksjonspsykolog. I IDF (Israel Defense Forces) på 1950-tallet opplevde man at seleksjonen av soldater var ustrukturert og vilkårlig. Fordeling til avdeling og troppetyper var opp til den enkelte seleksjonsoffisers forgodtbefinnende og vurdering. Da han ble bedt om å revidere seleksjon av vernepliktige gjorde han det enkle, men samtidig revolusjonerende grepet med å strukturere intervjuet. Han fortalte intervjuoffiserene at de skulle definere 5–6 egenskaper som var viktige for stillingen og lage et par spørsmål til hver egenskap. De skulle så skåre kandidatene etter hvor godt de gjorde det innen hver egenskap – heller enn å gjøre en helhetsvurdering. Enhver norsk seleksjonsoffiser som har deltatt

Når kompleksiteten i yrket øker må seleksjonen gjenspeile dette, skriver Kristoffer Wilhelmsen. Her ser vi kandidater som nettopp har fått beskjed om at de får skoleplass under Forsvarets opptak og seleksjon (Foto: Sara Wettre/Forsvaret).



på FOS kjenner igjen dette som metodikken vi bruker i dag, 70 år etter.

For det er i grunn så enkelt å gjøre gode vurderinger – ved å lage et system for det. Vi måler de egenskapene vi er interesserte i, flere ganger og uavhengig av hverandre. Det som er vrient, og gjøres i alt for liten grad, er å analysere seg fram til hvilke krav som bør gjelde for hver stilling og så gjennomføre seleksjon basert på det.

NOEN BANER VEI

Alle offiserer, uavhengig av gren og senere stilling, selekteres likt. Er dette ideelt? Nei, selv om det er langt bedre enn å bare gå bort fra seleksjon som man har gjort for befal. For å sikre personellkvaliteten i fremtiden må vi dedikere mer ressurser til jobbanalyser og påfølgende opptak, slik vognmiljøet i Hæren har gjort.

For det er noen miljøer som baner vei. Thomas S. Pettersen utarbeidet i år en jobbanalyse for vognkommandører i Hæren. Nyere og mer komplekse kampvogner tvang fram en analyse av hvilke egenskaper en god vognkommandør egentlig behøver. Kort tid etter ble erfarne vognkommandører testet i kognitiv yteevne og funnet å prestere på nivå med jagerflygere. Basert på dette er det relativt uproblematisk å oppdatere seleksjonen av personellet så man treffer bedre. Det koster lite, men kan spare mye.

Så tilbake til vårt grunnleggende spørsmål - er det virkelig nødvendig at vi bruker ansattes og kandidaters dyrebare tid for å vurdere hvem som når opp? Ja, helt klart, og vi må innse at å finne rett person ikke bare er viktig for offiserer og spesialstyrker, men for de fleste av jobbene våre. Når kompleksiteten i yrket øker må seleksjonen gjenspeile dette. Fremover må vi derfor jobbe mer med seleksjon ikke mindre. ■



Sikkerhetssenteret Rørvik

DEKKSOFFISER / MASKINOFFISER

**UTGÅTT SERTIFIKAT ELLER BEHOV FOR Å FORNYING?
(D1-D5/M1-M4)**

Hos oss kan du gjennomføre alle kursene du trenger i løpet av 14-dager med e-læring. Med Norges råeste simulator er re-treningen blitt en lek.

Ta kontakt:
post@ssras.no
74 39 22 22

SSR - Trening som sikrer liv og verdier
Les mer om oss på ssras.no

