

# Offisersbladet

Tidsskrift for Befalets Fellesorganisasjon

- Giv akt!
- Leserinnlegg
- BFO Ung
- Pensjon



**Stor artikkel:  
LUFTVERN  
FRA A TIL Å!**



- KAFO Landskonferanse • Nye ubåter – kontrakten er signert
- Øvelse Arctic Challenge Exercise [ACE] 2021



# K2: Neste generasjons stridsvogn er klar for konkurransen

K2 er en av de mest avanserte stridsvognene i verden. Den nyutviklede stridsvognen er basert på banebrytende teknologi. Kombinasjonen av velprøvd og moderne europeisk og koreansk teknologi gir stridsvognen det høyeste nivået av beskyttelse, ildkraft og mobilitet.

K2 s unike egenskaper gjør at vognen er svært godt tilpasset den krevende norske topografien med dype daler og utfordrende fjellområder. Dette, kombinert med det moderne designet og tekniske løsninger til K2, gjør stridsvognen til det beste valget for Norge. En fulldigitalisert K2 tilrettelegger for sømløs og kosteffektiv introduksjon av et moderne ICS. Det muliggjør en fullverdig integrasjon av stridsvognen mot øvrige digitaliserte plattformer i Hæren. Samtidig kan Norge se frem til økt deltagelse fra norsk industri som igjen bidrar til økt forsyningssikkerhet og beredskap i en levetidsperiode på mer enn 30 år.



Det er bra at Norge anskaffer nye stridsvogner gjennom åpen konkurranse og i partnerskap med Sør-Koreanske myndigheter. Ved å teste de forskjellige stridsvognene mot hverandre under norske forhold, får Norge et klart og tydelig bilde av hvilken stridsvogn som best møter Norges langsiktige behov.

K2 er klar for konkurransen.



# Norwegian Aviation & Defense Group



NORWAY - ICELAND



## SEARCH AND RESCUE (SAR)



SAR Standard Configuration  
5 crew members  
(2 pilots, winch operator,  
diver, extra)

## TRANSPORT #1



Special Forces Utility Configuration  
3 crew members  
8 special forces

## TRANSPORT #2



High Density Utility Configuration  
2 crew member  
16 passengers



**Ole Petter Bakken**  
President/CEO  
+47 468 11 828  
opb@nadg.no



**M. Brant Stephenson**  
Global Military Sales & Strategy Manager  
Bell Europe  
+1 817 239 5271  
mstephenson@bellflight.com

# Offisersbladet

ORGAN FOR BEFALETS FELLESGRUPPENS

## BFO:

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

## OFFISERSBLADETS TILSYNSKOMITÉ:

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

## ANSVARLIG UTGIVER:

Jens Jahren, leder BFO

## REDAKTØR:

Einar Holst Clausen

## REDAKSJON OG ABONNEMENTSAVDELING:

Se adresse for BFO  
E-post: Offisersbladet@bfo.no  
Tlf. abonnementsavdeling: 23 10 02 20  
E-post: mona.audne@bfo.no

Tilsluttet Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund-Stat

## ANNONSESALG:

E-POST: offisersbladet@bfo.no  
Mobil: 928 14 251

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

## GRAFISK PRODUKSJON:

Design: punkt&prikke punktpricke@me.com  
Trykk: UnitedPress Poligrafija

## BILDER:

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

## FORSIDE:

NASAMS avfyring.  
Foto Torbjørn Kjosvold.

## REDAKSJONEN AVSLUTTET:

4. juni 2021  
(Bekreftet opplag 2. halvår 2020 - 10.400)

## UTGIVELSESPPLAN 2021:

| NUMMER        | MATR.FRIST   | UTGIVELSE   |
|---------------|--------------|-------------|
| Nr 4 august   | 13. august   | 27. august  |
| Nr 5 oktober  | 1. oktober   | 15. oktober |
| Nr 6 november | 19. november | 3. desember |

Offisersbladet drives etter redaktørplakaten.

## FØLG BFO PÅ:

 facebook.com/bfo.no  
 twitter.com/bfo12  
 instagram.com/bfo12



# PÅ NERVENE LØS?



Jeg føler for å komme med noen betraktninger, nå som vi går inn i den 13. måneden med hjemmekontor. I begynnelsen var det nytt og annerledes, og kanskje til og med behagelig, med litt senere «revelje», og kun 8 meter til kontoret. Men selv om jeg dro nytte av stillheten og roen til skrivearbeidet, tok det ikke lang tid før jeg savnet kontor-felleskapet, de faglige samtalene, samt de uformelle gode samtalene i lunsjen. Det er faktisk ikke tilfredsstillende å kun se noen kollegaer på Teams et par ganger i uken. Det kan i lengden gå på nervene løs.

I løpet av de siste 13 månedene, har jeg unntaksvis fått til noen avdelingsbesøk og noen intervjuer, og det har vært en stor glede. Det er jo det som gjør jobben min spennende og lærerik. I periodene der besøk og nærkontakt ikke har vært mulig, og det nødvendigvis har blitt tid til overs, har jeg følt meg uproduktiv og rastløs. En følelse av å ikke gjøre nok, en følelse av å ikke bidra nok, og derfor en snikende følelse av dårlig samvittighet.

Det er som om jeg befinner meg i en situasjon der jeg er i full jobb hele døgnet, samtidig som jeg har ferie og husarrest, med en laptop som står oppslått hele døgnet. Skal jeg driste meg til å nevne noe positivt, så må det være at jeg har kunnet kompensere hjemmekontortjenesten med økt behov/lyst for frisk luft og treningsøkter ute, for med god fysisk form, er man mer motstandsdyktig. I tillegg har jeg fått uendelig mye tid til skrivearbeidet i en rungende stillhet.

Jeg ønsker derfor å gi kred til alle de som til tross for pandemien, har utført sin tjeneste «i fremste linje» ute ved avdelinger og i operative staber, hvor hjemmekontor er en umulighet. Nå kribler det fryktelig i kroppen for mange av oss for å komme tilbake til en form for normalitet!

BFOs ledelse, sekretariat og tillitsvalgte ute skal ha ros for å holde ut med et utall Teams-møter hver dag! De gjør alle også en solid jobb eksempelvis med konstruktive vurderinger av Utdanningsreformen og Ordning for Militært Tilsatte, jobber for våre medlemmer i årets lønnsoppgjør (mellomoppgjøret), samt at BFO kjemper mot Forsvarsdepartementet for å få de variable tilleggene med i pensjonsgrunnlaget. Les mye om dette i denne utgaven.

Til slutt ønsker jeg alle lesere en riktig god, og forhåpentligvis mindre koronapreget sommer!

**Einar Holst Clausen**  
Redaktør Offisersbladet







KONGSBERG

ONE SYSTEM

- TO GROW WITH

MIX OF MISSILES

- FOR MISSION FLEXIBILITY

EVOLUTION CONTINUES

- APPROACHING FULL SPECTRUM AIR DEFENCE

AIM-120 AMRAAM

AMRAAM Extended Range (ER)

AIM-9X Sidewinder

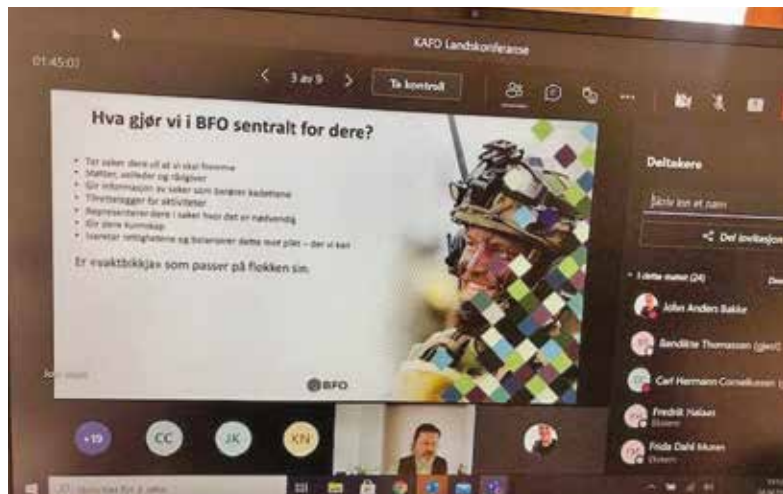
[www.kongsberg.com](http://www.kongsberg.com)

**NASAMS**  
Air Defence System

# KAFO

# Landskonferanse 2021

Landskonferansen ble gjennomført i begynnelsen av mai, og på Teams på grunn av corona-restriksjonene. Sittende styre har av samme årsak sittet på overtid, i tillegg til at det er gjort en vedtektsendring.



KAFO er Kadettenes Fellesorganisasjon i BFO, og hovedoppgavene er å;

- Ivareta kadettens faglige, økonomiske og sosiale interesser
- Fremme samarbeidet mellom kadetter i forskjellige forsvarsgrener
- Rekruttere kadetter til BFO

KAFO har lokalstyrer på alle Forsvarets Høyskoler. Landsstyret er satt sammen av valgt leder og nestleder, samt to representanter fra hver av skolene. KAFO Landsstyre velges hvert år. Flere av styremedlemmene har begynt å jobbe i avdeling, og det har vært utfordrende å få gjennomført KAFO Landskonferanse på grunn av mye aktivitet, samt restriksjoner som følge av Covid- 19.

Det absolutt hyggeligste med den årlige konferansen er å se og snakke med hverandre, bygge relasjoner, utveksle tanker og ideer på tvers av skolene. Dette er ikke lett på Teams, men vi satser på å få gjennomført Landskonferanse med fysisk oppmøte til neste år. Men i år ble det altså besluttet å gjennomføre konferansen digitalt, og som viste seg å gå over all forventning. Det sittende styret gjorde så absolutt det beste ut fra forutsetningene, og den digitale Landskonferansen ble vellykket! Samtlige skoler var representert: LKSK, SKSK, KS, CIS og SESK.

Dagen ble åpnet av nestleder i KAFO, Jørgen Kallestad. Jørgen viste seg å være en stødig ordstyrer, som skapte en verdig og god ramme på den digitale gjennomføringen. Kallestad gikk igjennom aktivitetene for året som har gått, hvor KAFO landsstyret gjennomførte fem fysiske møter i tillegg til at styret fikk kompetanseheving av vår dyktige kompetanseutvikler Jon Vestli. For kadettene som straks skal ut i jobb, er det blitt gjennomført webinar om rettigheter og "nice to know" før de skal entre arbeidslivet. KAFO fikk også til et meget etterlengtet velferdsarrangement på Heistadmoen for kadettene på å fellesmodulen.

Etter åpning og oppsummering av året, var det BFOs fungerende leder, Rune Rudberg, som fikk overta ordet (leder Jens Jahren er i utdanningspermisjon). Rudberg informerte kadettene om "ting i tiden"

og emner som pensjon, rettigheter og ivaretagelse av kadetter, ble brakt opp som viktige saker.

KAFO er viktig for BFO og vi er opptatt av å gi kurs til tillitsvalgte og gi kadettene god og varig kunnskap om arbeidslivet, noe som vil være med på å gi gode muligheter for å fungere godt som arbeidstakere og ledere i fremtiden. BFO gir råd til KAFO som behandler sine egne saker, sentralt støtter vi med oppbygging av saker og sørger for å bringe sakene oppover i systemet.

Noen av de pågående sakene KAFO og BFO har jobbet med er blant annet forsikringsordning, utilfredsstillende kvarter ifm. fagkurs KS kull 2017-2020, legering og velferdsmidler for å nevne noe.

Som faglig påfyll hadde KAFO denne gang invitert Sigurd Granemark til å snakke om ledelse og kultur; Hva er viktig for deg som leder og hvordan få medarbeidere med på utvikling, samt hvordan bli så gode som mulig innen eget fagfelt? Dette var et tema som falt i smak for alle våre fremtidige ledere. Sigurd har også en podcast som heter ALL IN og skrevet en bok om ledelse. Sigurd brakte frem akronymet KADETT - Kompetanse, Ansvar, Deltagende, Engasjert, Tillitsfull og Tenkende - som viktige egenskaper for en ung leder.

Ikke minst ble det gjennomført vedtektsendringer og valg. Her ble det fremmet forslag, samt vedtatt og endre styrets oppsett fra tre til to medlemmer fra hver av skolene, pluss leder og nestleder (10 + 2). De valgte er presentert i slutten av denne artikkelen.

Underholdning bestod av en meget interessant, morsom og til dels vanskelig quiz, presentert av Stine Mysager. Her ble det delt ut flere flotte premier fra BFO.

BFO ønsker å takke deltakerne og spesielt avtroppende Landsstyre for innsatsen, oppmøte og for en meget god gjennomføring av KAFO Landskonferanse. Vi, som resten av Norge, håper på fysisk oppmøte neste gang. Vi vil gratulere nytt styre og gleder oss til et spennende år sammen med dere.

## KAFO LANDSSTYRE 2021 – 2022



Leder:  
Nikolai Valvik (SKSK)



Nestleder:  
Jon Håkon Olsen



Leder lokalstyre: KS:  
Håvard Ommundsen



SKSK:  
Frida Muren



LKSK:  
Ida-Kristine Aukan



CIS:  
Bendikte Thomassen



Krigsskolen:  
Mathias Tallaksen



Luftkrigsskolen:  
Helene Fossum Grønseth

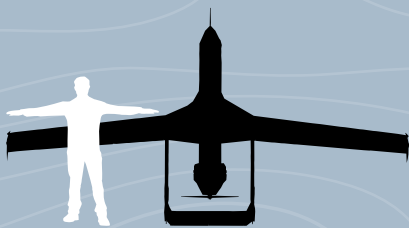


Cyberingeniør-skolen:  
Christoffer Froestad





Rullebaneuavhengig.  
 På sjø eller land.  
 I ørkenen eller Arktis.  
 Dag og natt.  
 Øyne og ører over horisonten.  
 Finner motstanderne dine.  
 Beskytter dine venner.



EO | MWIR | SWIR | LD



WAMI



SAR/MTI



VIDAR



SATCOM BLOS

# Fornøyd med ubåtvalget

Ubåttjenesten er fornøyd med valget av nye ubåter, sier kommandør Kjell-Knut Aabrek til «Offisersbladet».



Av TOR HUSBY

Kjøpet av de fire nye ubåtene av «212CD» klassen og opprettholdelsen av Ula-klassen inntil de nye overtar, sikrer en kontinuerlig norsk ubåtkapasitet og ubåtkompetanse langt inn i det 21. århundre.

– Det er vesentlig for Norges forsvarsevne å sikre en kontinuerlig ubåtkapasitet, sier kommandør Aabrek, Sjef Ubåttjenesten.

Siden 2006 har våre seks Ula'er vært gjennom en periodevis oppdatering og oppgradering ved Ubåtbunkeren på Laksevåg. Til enhver tid svermer det folk i blå overalls på og nede i en «Ula» der. Årlig blir en ubåt re-sertifisert etter vedlikeholdet. Med større mellomrom er en ubåt inne til større overhaling. Det er også besluttet at et begrenset antall Ula skal levetidsforlenges inntil de nye ubåtene er på plass. Dette vil innebære at ubåttjenesten i en

periode vil operere to ubåtklasser samtidig. De eldste av Ula har nylig passert 30 års drift. Selv om de begynner å nærme seg slutten av levetiden er de fremdeles svært kapable.

## BEDRE ENN NOEN GANG

– De siste års oppdateringer har gjort Ula-klassen på mange områder bedre enn noen gang før.

– En vesentlig forbedring er blant annet nye



sensorer, oppdatert kampsystem og innføringen av elektroniske kart i stedet for papirkart. Det har medført både bedre ytelser og forbedret sikkerhet, sier Aabrek, som har vært sjef for Ubåttjenesten siden 2020.

De fire nye ubåtene som kommer med visse intervaller fra omkring 2029 vil gi Forsvaret moderne og slagkraftige ubåter med bedre ytelser, sensorer og evne til å operere skjult. 212CD (Common Design) er en videreutvikling

av tyske 212A, som med luftuavhengig fremdriftsmaskineri (såkalt AIP) vil gi evne til å operere skjult over flere uker. De nye ubåtene vil ha base på Haakonvern og nytt kaianlegg ved Skværvika. Det nye anlegget vil også støtte den daglige driften av klassen, med fasiliteter for ubåttbesetningene og stabene i Ubåttjenesten. I dag har den et meget godt samarbeid og flere årlige samøvelser med det tyske ubåttvåpenet.

– Dette gode samarbeidet skal Ubåttjenesten bygge videre på, sier Aabrek.

#### «212» NESTEN USYNLIG

«212» er en liten konvensjonell ubåt. Med sine 1.524 t (på overflaten), 1.830 t. neddykket) og 56 m. lang er den en mygg i forhold til atomubåtene. Og med runde, nesten kvinnelige linjer, ikke-magnetisk skrog, stillegåenhet og luftuavhengige motor er den en av verdens



*Ula klasse KNM Uthaug er en av seks som må levetidsforlenges moderniseres.*

mest avanserte og nesten umulig å oppdage, ifølge produsenten ThyssenKrupp-Marine Systems.

Det er slike ubåter Norge trenger. Den kan operere på så grunt vann som 17 meter. Dette gir fordeler for commando-soldater som dermed kan landsettes mye nærmere operasjonsområdet. Svært få, om noen, ubåttypen slår «212» her. «212A» var designet og utviklet for de tyske og italienske marinene midt på 1990-

tallet for å operere både i det grunne Østersjøen og i det dypere Middelhavet. Tyskland og Italia skulle hver ha fire slike ubåter. Hastigheten er 12 knop på overflaten og 20 knop neddykket. «212» drives av en dieselmotor, men kan skifte til luftuavhengig fremdriftssystem (AIP) med hydrogenceller for langsommere og stille fart. Den er kjent for å være ekstremt stillegående. Den kan holde seg neddykket i tre uker uten å snorkle eller gå opp til

overflaten. Alt dette gjør ubåten vanskeligere å oppdage.

Den lille råtassen har seks torpedorør og kan fyre av en assortert blanding av 21 tommer torpedotyper og missiler, samt legge ut miner. Den nye ubåttypen («212 CD») som utvikles skal utstyres med det nye sjømålsmissilet fra Kongsberg. Det skal angripe både skip og landmål, og flyr i bølgehøyde for å unngå radar. Som følge av høy grad av automati-



Produksjonshall hos Thüssen Krupp under  
Offisersbladets besøk i 2016

sering består besetningen bare av 27 mann, derav 5 offiserer.

Byggingen av den første «212 CD» for Norge kan trolig starte i 2023 og leveres etter planen til Sjøforsvaret i 2029. Den tyske marinen kan få sine i 2031 og 2034.

*Red.anmrk:*

*(Forsvarsmateriell/FMA har etter flere purringer over en periode på over en måned,*

*ikke sett seg brydd med å svare på Offisersbladets spørsmål rundt ubåtanskaffelsen. Spørsmål om vanskeligheter rundt kontraktsinngåelse, kraftig forsinket anskaffelse, levetidforlengelse på ULA-klasse etc, ble da dessverre ikke en del av denne artikkelen).*

THE GOLDFISH

M12





GOLDFISH



# Luftvern i Forsvaret

## – fra nedtur til ny opptur?

Etter en nærmest utradering av bakkebasert luftvern i Norge de siste 20 årene er det nå igjen fokus på denne våpenarten. Truslene består av både de gamle og velkjente fra den Kalde krigen, men også nye trusler er kommet til. Fra små droner til taktiske ballistiske missiler (TBM). Forsvaret er i ferd med å anskaffe luftvern fra MANPADS og opp til rekkevidder ut til, ja hva da?



*Slik vil Hærens kampluftvern se ut i felt i fremtiden.*

Av GENERALMAJOR [P] TOM HENRY KNUTSEN  
BRIGADER [P] ØYVIND STRANDMAN

I Forsvarets doktrine for luftoperasjoner fra 2018 defineres luftvern slik:

*«Luftvern er sensorer og våpensystemer plassert på bakken eller på fartøyer, som er dedikert til å bekjempe luftmål.»*

I denne artikkelen vil vi konsentrere oss om luftvernsystemer plassert på bakken.

Luftmål defineres videre som både bemannede og ubemannede luftplattformer, avstandsleverte våpen som kryssermissiler og ballistiske missiler og glidebomber. I den senere tid omfatter det også hypersoniske missiler med hastigheter på Mach 10 +.

Luftvern, eller luftvernartilleri, som det opprinnelig ble kalt på grunn av sine røtter i Hærens artilleri, omfatter systemer med både kort og lang rekkevidde, ulike sensorer basert på radar, infrarød teknologi og laser og ulike effektorer fra hurtigskytende maskinkanoner til missiler og i det siste også «directed energy weapons» (laser etc.)

### HISTORIKK

Kampen om luftrommet har pågått i over 100 år. Luftvernkanonen ble utviklet før flyet ble oppfunnet. Tidlig på 1900 tallet inntok luftballonger luftrommet. De ble brukt både til å observere og til å avlevere våpen fra luften. I 1905 ble den første militære ballongen med telefonforbindelse til bakken anskaffet av det norske forsvaret. I 1915 ble det bestemt at festningsartilleriets feltkanon M1901, skulle modifiseres til å kunne skyte ned gjenstander i luften, både fly og ballonger. Under første verdenskrig (1914 – 1918) ble det åpenbart at fly var en viktig ressurs i militære operasjoner, derav fulgte viktigheten av et effektivt motmiddel som igjen førte til en rivende utvikling av luftvernkanoner. Det å beherske luftrommet ble en forutsetning for at land- og sjøstyrker kunne operere - kappløpet om luftrommet var i gang. I 1916 beordret Forsvarsdepartementet kaptein og luftvernteknisk konsulent i festningsartilleriet Richard Osmundsen, til England og Frankrike for å studere og kjøpe antiballongskyts (luftvernkanoner). Han tegnet kontrakter både i London og Paris. Richard Osmundsen ble etter dette, og med rette, kalt for luftvernets far og grunnlegger.

I 1932 besluttet Stortinget at Festningsartilleriet skulle overføres til Sjøforsvaret og ble da til Kystartilleriet. Det faste og mobile luftvern skulle samles



Noen hundre kilometer utenfor Norskekysten beveger en ubåt seg skjult under overflaten. Om bord har den både kryssermissiler og taktiske ballistiske missiler. Den er bare en av flere trusler som kan lede til et overraskende luftangrep mot et strategisk viktig område i Norge.

## RUSSISK MISSILTRUSSEL

### ----- MARITIM MISSILTRUSSEL

Viser at Russland kan nå mål over hele det norske landområdet ved hjelp av for eksempel et Kalibr-kryssermissil.

### ■ ■ ■ LANDBASERT MISSILTRUSSEL

Viser at Russland kan treffe mål Finnmark og Troms med Iskander-missiler levert fra bakkebaserte systemer. Russland har tidligere utplassert slike systemer tett opp til vår felles grense i Nord.

### — LUFTVERN MISSILTRUSSEL

Russland har utplassert langtrekkende luftvernsystemer en rekke steder. Sirkelen i Nord viser at Russland kan Nekte Norge og allierte tilgang til, og bruk av, vårt nasjonale luftrom.

Kilde: CSIS Missile Defence Project, E-tjenesten FOKUS-rapporter, Wikipedia

i en enhet underlagt Generalinspektøren for Hærens artilleri og ble til Luftvernregimenet. Denne endringen skulle tre i kraft fra 1934. Derfor regner vi 1. juli 1934 som Luftvernartilleriets og troppeartens oppstart og formelle fødsel. Det forelå tidlig ambisiøse planer for en kraftig oppbygging av luftvernet. Men heller ikke den gang var forsvars-budsjettene tilstrekkelig til at planene ble realisert. Stortinget bevilget 2,4 mill til innkjøp av luftvernkanoner (L60) fra Kongsberg våpenfabrikk. Kanonene var klar til prøveskyting ved krigsutbruddet 9 april.

Luftvernartilleriet var i 1953 den nest største våpengren i Forsvaret etter Infanteriet. Krigsoppsettingplanen (KOP) talte i en periode over 20.000 personell fordelt på 21 bataljoner og hadde et eget utdannings system for alle kategorier befal, operativt og teknisk. Fast stillingsramme var 1041 personell. Oppsetningen bestod av 45 tunge batterier, 39 lette batterier dels med amerikansk og eks-tysk materiell. Britisk ildledningsradar ga systemene allværskapasitet. I tillegg kunne Luftvernheimevernet (LVHV) sette opp 21 batterier og Hæren 8 lette batterier med 40 mm Bofors. Luftvernet lå i denne perioden under Hærens artilleri. I 1955 ble Boyesen-utvalget nedsatt med oppdrag å vurdere fremtidens behov for luftvern i Norge. De la nye NATO-krav til grunn og forutsatte at luftkrigen ville dominere i fremtidige konflikter

og at atomvåpen kunne bli brukt også mot mål i Norge. Utvalget kom til følgende konklusjoner:

- Tungt luftvern nedlegges: Eks-tysk øyeblikkelig og amerikansk ilt ett år
- Luftvernartilleriet legges til Flyvåpenet, som skifter navn tilbake til Luftforsvaret
- Luftvernet skal forsvare viktige bymessige områder og strategiske militære anlegg med rakettluftvern og viktige flybaser med avansert lett luftvern
- Marine og Hær skal drive egenbeskyttelse mot luftangrep med lett luftvern.

Med utvalgets konklusjon var det ikke overraskende at Stortinget i 1957 aksepterte et tilbud fra USA om å motta en bataljon med det særdeles avanserte missilsystemet NIKE Ajax, senere utvidet til også å omfatte NIKE Hercules. Dette var et system med den gang ekstreme egenskaper, rekkevidde over 150 km og med en høydedekning på over 100.000 ft. Systemet kunne utstyres med atomstridshoder av tre ulike størrelser, men Norge valgte kun den konvensjonelle utgaven av NIKE systemet. NIKE ble gruppert rundt Oslo og erklært operativt i 1960. NIKE stod på beredskap 24/7 og var operativt frem til nedleggelsen i 1990.

På våre viktigste flystasjoner ble L 60 kanonene erstattet med mer moderne kanoner.

L 70 sammen med RSS 40 radarssentralsikte (senere FCS 2000) som ble implementert i Luftforsvaret i 1966. Dette ble hovedvåpenet ved våre flystasjoner frem til år 2000.

På 70-tallet reiste NATO krav om at de norske flyplassene som skulle motta allierte forsterkninger i krig, måtte få en bedre beskyttelse mot flyangrep. En rekke missilsystemer ble vurdert og det ble besluttet å utvikle et eget norsk missilsystem, Norwegian Advanced SAM System (NASAMS) og leie amerikansk HAWK-utstyr i utviklingsperioden. I 1986 ble Norwegian Adapted Hawk (NOAH) implementert i Luftforsvaret. Systemet var operativt frem til det ble erstattet av NASAMS i 1995. Utviklingen av NOAH og NASAMS ble muliggjort gjennom et tett trekant samarbeide mellom Luftforsvaret, FFI og Industrien (Kongsberg). NOAH var ment for bekjemping av middels- og lavtflygende mål i nærheten av norske militære flyplasser. Systemet ble i perioden 1987 til 1989 utplassert ved de militære flyplassene Bodø, Evenes, Bardufoss, Andøya, Værnes og Ørlandet.

Luftforsvaret var i denne perioden ledende i integrasjonen av ulike luftvernssystemer. Norwegian Solution (NORSOL) ble et begrep på integrasjonen av luftvernet fra slutten av 1980 tallet og frem til 2000 tallet. Integrasjonen bestod av våpensystemene:

- L 70 systemet med RSS 40 senere FCS 2000
- Robot 70 bærbart luftvern-missilsystem
- NOAH (1986 - 1995), erstattet med NASAMS



Hærens luftvern på mobilt lettere kjøretøy (Humvee), er basert på NASAMS teknologi.



USAs Patriot luftvernssystem som Sverige nå har anskaffet.

Alle tre systemene ble integrert gjennom Aquisition Radar and Conrol System (ARCS) via feltlinje og radio. NORSOL ble testet i sin helhet på McGregor Range i New Mexico i 1998 med et meget godt resultat.

**Luftvernets nedtur.** I 1989 hadde Luftforsvaret 32 batterier med systemene L 70, RB 70, NOAH og NIKE. Ca 460 befal hadde luftvern som primær oppgave i fredstid og KOP var på nærmere 15.000 personell. Ved årtusenskiftet ble Hærens og Kystartilleriets luftvern nedlagt og i dag er luftvernet i Luftforsvaret redusert til to NASAMS batterier på Ørland samt et tredje under oppbygging på Evenes. Ca 150 befal har luftvern som sin primær oppgave i den operative strukturen. Etter en mobilisering vil strukturen bestå av mindre enn 1000 personell.

Hvorfor denne ekstreme nedprioriteringen av luftvern? Her kan det pekes på to forhold;

Etter murens fall trodde man på «evig fred og fordragelighet» og med et sterkt fokus på internasjonale operasjoner var Luftvern ikke ansett for å være en relevant kapasitet.

## LUFTVERNETS PASS I GJELDENE DOKTRINER

Luftstyrker anvendes generelt innenfor to hovedformer for operasjoner: kontraluft og bekjempelse. Det første dreier seg om kampen om luft-herredømme for å sikre egen kontroll over nasjonalt luftrom og nekte en motstander det samme. Kontraluftoperasjoner inndeles i offensive og defensive operasjoner. Bekjempelse kan utføres både til støtte for krigføringen i land- og sjødomenet ved å angripe mål på bakken og på havet, men kan og utføres som strategisk angrep mot mål på dypet av fiendens territorium. Utviklingen av langtrekkende presisjonsstyrte mis-

### BESKRIVELSE AV ET ENGASJEMENT («KILL CHAIN»)

- Deteksjon
- Målvalg
- Målfatning og følgning
- Destruksjon

### KOMMANDO OG KONTROLL

- NATINAMDS
- ARS/CRC

### BESKRIVELSE AV ULIKE TYPER LUFTVERN

**Short Range Air Defence (SHORAD)** er luftvernssystemer med begrenset rekkevidde, 0 – 10 km. Disse systemene er primært beregnet for lavtflygende mål og helikoptre. L-70 systemet, RB – 70 og Hærens kampluftvern med IRIS T missiler er typiske eksempler. SHORAD systemer har gjerne meget høy mobilitet og er godt egnet til å gi luftverndekning til manøveravdelinger.

**Medium Range Air Defence (MRAD)** er systemer som har en rekkevidde på 10 – 80 km. I denne kategorien kommer Norwegian Advanced Surface-to-Air Missile System (NASAMS). Mer om NASAMS senere i artikkelen.

**Long Range Air Defence (LRAD)** er systemer med rekkevidder på 80 – 500 km.

Norge har i dag ingen systemer innen denne kategorien. I LTP for Forsvaret er det angitt en intensjon om anskaffelse av et LRAD system. Det kan synes som om det er et mål å videreutvikle NASAMS systemet (NASAMS V) til å kunne bli et fullverdig LRAD system, men dette vil ta tid. Et fullverdig NASAMS som et LRAD system vil neppe se dagens lys før etter 2030 en gang. Imidlertid finnes det «hyllevarer», bla Patriot og SAMP/T, som kan leveres på langt kortere tid. Men det er en stor utfordring at det i den fremlagte investeringsplanen som er gjeldende fram til 2028, ikke er viet et ord om LRAD og følgende heller ikke avsatt en eneste krone.

### KORT OM DE ULIKE SYSTEMENE

**NASAMS** er en mobilt modulbasert mellomdistanse luftvernssystem

siler har gjort at slike angrep nå kan utføres over store avstander. Forsvar mot slike strategiske luftangrep kalles ”strategisk luftforsvar”.

Bakkebasert luftvern (GBAD), sammen med jagerfly på bakkebasert beredskap (QRA) og stående luftpatrolje (CAP), inngår i det som kalles «defensive kontraluftoperasjoner», det vil si kampen om luftherredømme. Luftvern kan bekjempe alle typer lufttrusler fra små droner til kryssermisiler og ballistiske missiler og kan holde høy beredskap over tid med relativt lite personell. Dette forutsetter imidlertid at det er personell med rett kompetanse og materiell tilgjengelig slik at det til en hver tid er mulig å holde et visst antall ildenheter (IE) på beredskap klar til å engasjere mål innenfor gitte tidskrav. Under den kalde krigen hadde luftvernavdelingen ved flystasjonene 50% av mannskapsstyrken klar til strid innen 30 min og 50% av kanonbatteriene klar til strid innen 2 timer. Nike-bataljonen rundt Oslo hadde til enhver tid ett batteri på 15 min beredskap. Å holde jagerfly på bakkebasert beredskap eller stående luftpatrolje er derimot meget ressurskrevende og binder jagerflyet til et defensivt oppdrag. Utstrakt bruk av luftvern i defensive kontraluftoperasjoner kan frigjøre jagerfly til offensive operasjoner som i mange situasjoner er en bedre anvendelse av for eksempel F35 med sine stealth egenskaper.

#### GENERELLE PRINSIPPER FOR ANVENDELSE AV LUFTVERN

Utgruppering og bruk av luftvern er ikke tilfeldig. Nærmere 100 år med luftvernoperasjoner har gitt gode erfaringer og ledet frem til noen allmenne prinsipper. Vi snakker om mengde, miks, mobilitet og integrasjon (M3I). **Mengde**, hvor mye luftvern er tilgjengelig og evnen til å styrkekonsentrere i tid og rom. **Miks** eller sammensetning av ulike luftvernsystemer med ulike kapasiteter.

**Mobilitet**, evnen til å omgruppere raskt. **Integrasjon**, evnen til å integrere de ulike systemene og integrere systemene og beslutningstagerne.

**NORSOL** var et utmerket eksempel på disse prinsippene. Luftforsvaret hadde ulike systemer med ulike kapasiteter (miks) som vi evnet å integrere gjennom ARCS. Samtlige systemer i NORSOL løsningen var mobile og sett i forhold til daværende behov var det en tilstrekkelig mengde systemer. Men mengde kan selvfølgelig alltid diskuteres.

Andre forhold som er viktig ved utgruppering av luftvern er at systemene har evnen til å gi gjensidig støtte. Utgrupperingen av NIKE med fire batterier rundt Oslo er et godt eksempel her. Gjensidig støtte og overlappende ild var vesentlige faktorer når batteriene ble etablert. Luftvernet må videre grupperes på en slik måte at det kan engasjere en ev fiende før han kan bruke/levere sine våpen mot oss. Altså må systemene ha evnen til tidlig engasjement. Luftverndekning i dybden vanskeliggjør fiendens operasjoner. Spredt gruppert luftvern gir liten effekt og gir en potensiell fiende mye større handlingsrom.

Når luftvernet grupperes for å forsvare et punkt med begrenset utstrekning som feks en flyplass eller et havneanlegg betegnes dette som punktforvar. Grupperes luftvernet for å forsvare et større geografisk område f eks byer/tettsteder eller større mottaksområder for allierte forsterkninger snakker vi om områdeforsvar. Luftvernet vil ha ulike egenskaper i de ulike rollene. Et områdeluftvern vil bl a måtte ha en betydelig lengre rekkevidde. Men uansett vil prinsippene mengde, miks, mobilitet og integrasjon gjelde.

#### SPESIELT OM MISSILFORSVAR

Det har vært sagt og skrevet en god del i den senere tid om russiske langt-

## Fakta

utviklet av Kongsberg Gruppen i samarbeid med Raytheon. Alle modulene kan flyttes ved hjelp av kjøretøy. Radarene plasseres rundt området systemet skal beskytte. Hver radar kobles til en kontrollvogn (FDC/C-TOC) som samler og analyserer data fra radarene. Kontrollvognene kan kommunisere seg imellom med et trådløst kryptert nettverk. Når en trussel blir oppdaget vil en eller flere utskytningsramper (launcher) avfyre ett eller flere missil. AMRAAM-missilene har egne radarer for å finne og ødelegge målene og er ikke avhengige av resten av systemet etter utskyting.

Et fullt oppsatt NASAMS batteri kan bestå av inntil tolv utskytningsramper (LCHR) hver med inntil 6 AMRAAM-missiler, inntil åtte radarer, inntil fire kontrollvogner, fire elektro-optiske kameraer og en Tactical Control Cell (TCC).

I 2019 ble systemet oppgradert og skiftet navn til NASAMS III. Tredje generasjon består blant annet av ny radarprogramvare, ny lett launcher, oppgraderinger av kommandosentralen og av gamle «canister launchere» og et helt nytt kommunikasjonssystem.

I NASAMS er vanligvis flere systemer bundet sammen i ett nettverk som deler sensorinformasjon i sanntid, reduserer forsinkelse, korrigerer sensortrack og sørger for mest mulig effektiv leveranse av missilene. I den nye kommunikasjonsløsningen benyttes fortsatt radiolinje til dataoverføring, men dette er løftet over på IP-teknologi. Tidligere måtte de enkelte NASAMS-enhetene koble seg rett inn i ildledningssentralen.

Et underprosjekt av NASAMS 3-programmet er de nye lette launcherne. Her er missilene plassert på utskytningsramper som er plassert på et Humvee-kjøretøy. Dette gjør systemet langt mer mobilt. I tillegg kan det på grunn av den mindre størrelsen kjøre rett om bord i Hercules-transportfly, mens vanlig NASAMS må fraktes med lastebil.

En implementering av AMRAAM ER (extended range) vil gi systemet betydelig bedre kapasiteter ift. både rekkevidde og høyde, men systemet vil likevel ikke nå opp i klassen LRAD.

NASAMS har stor fleksibilitet ift. hvilke effektorer (missiler) man ønsker å bruke. Man kan bruke en mix av ulike missiler med ulike kapasiteter i ett batteri. Normalt bruker Luftforsvaret AMRAAM missilet, men systemet kan settes opp med AMRAAM ER, IRIS-T og AIM-9X Sidewinder block II for å nevne noen gitt at de har launcher og software.

NASAMS er ansett som et av de absolutt beste systemene innen sin klasse og er pr i dag solgt til 11 andre land.

#### HYLLEVARESYSTEMER

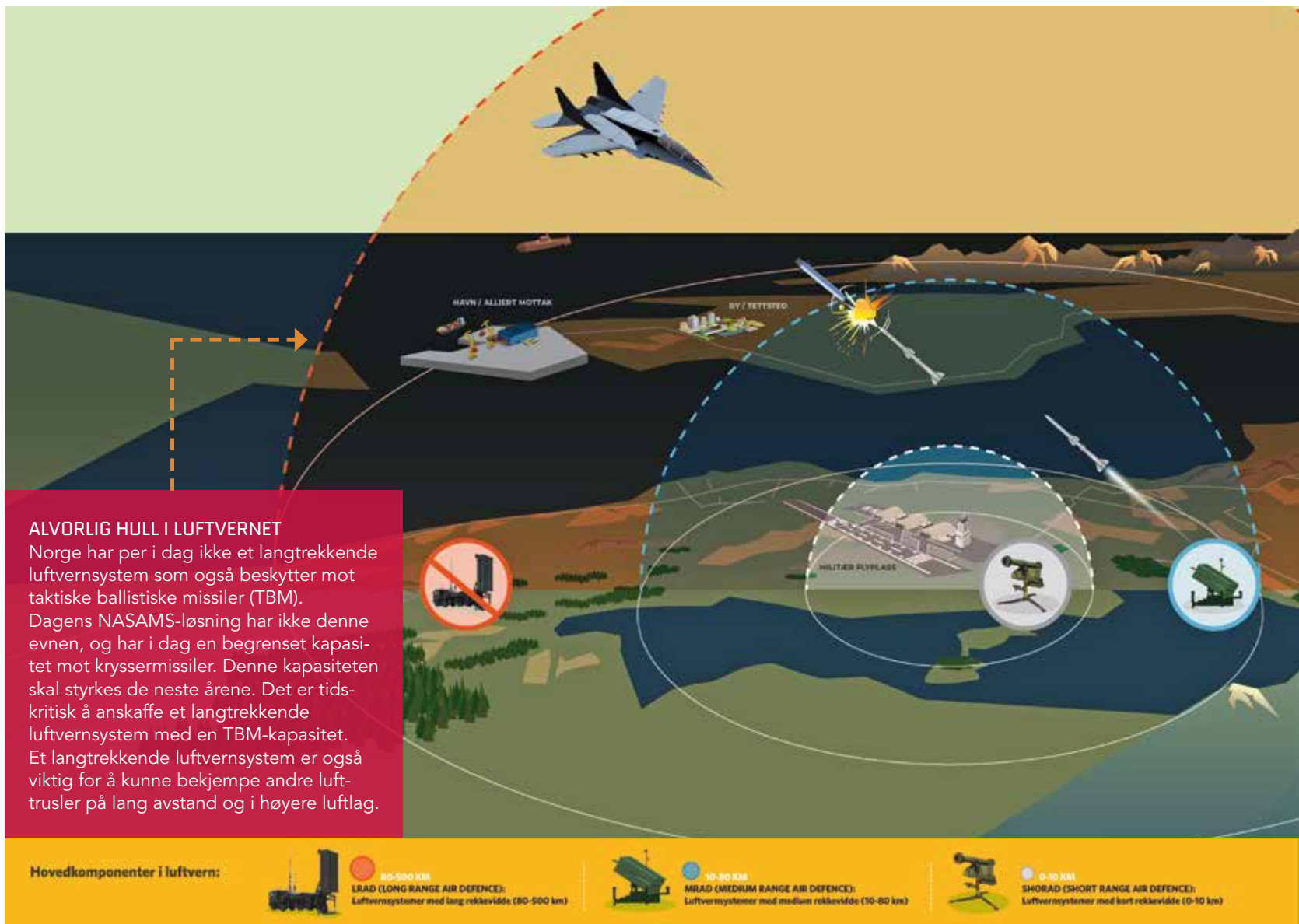
**SAMP/T** er et landbasert luftvernsystem produsert av Eurosam (MBDA og Thales). Utviklingen startet for alvor i 1990, med testing av enkeltkomponenter fra 1999 og med hele systemet fra 2005.

**SAMP/T**, med Aster-30 block 1 missiler, har en rekkevidde på ca 120 km. Aster-30 har maks hastighet på Mach 4,5 og kan bekjempe ballistiske missiler med inntil 600 km rekkevidde. Et batteri består av en passiv fasestyrt multifunksjonsradar med 360° dekning med inntil seks utskytningsramper med åtte missiler hver. Disse kan grupperes inntil 10 km unna radaren. En slik IE kan følge mer enn 100 mål og engasjere 10 av dem samtidig. Hovedkomponentene i systemet kan fraktes med C-130 transportfly.

**SAMP/T** brukes operativt av flere europeiske land, bl a Frankrike og Italia. Aster 30 missilet brukes også av England som maritimt luftvern og som missilforsvar.

**MIM-104 Patriot** er et luftvernmissilsystem som er hovedsystemet for luftvern i United States Army. Systemet er solgt til en rekke nasjoner bla Sverige.

Det er produsert av det amerikanske forsvarsselskapet Raytheon og navnet kommer fra radar-komponenten på våpensystemet. AN/MPQ-53-radaren er kjernen av systemet og kjent som en «Phased Array Tracking Radar to Intercept on Target», som blir forkortet til PATRIOT. Patriot-systemet erstattet Nike Hercules som U.S. Army's hovedvåpen for luftvern på høy til middels høyde på 1980 tallet. Etter hvert erstattet PATRIOT også HAWK systemet som U.S. Army's "medium tactical air defense system". Patriot-systemet har gjennomgått en rekke oppdateringer siden det ble produsert i 1976. I dag er hovedrollen for systemet forsvar mot ballistiske missiler. Systemet er forventet å forbli i bruk inntil minst 2040. Systemet har stor internasjonal utbredelse. Sverige valgte PATRIOT som sitt LRAD system og er nå i gang med innfasing av dette systemet.



## ALVORLIG HULL I LUFTVERNET

Norge har per i dag ikke et langtrekkende luftvernssystem som også beskytter mot taktiske ballistiske missiler (TBM). Dagens NASAMS-løsning har ikke denne evnen, og har i dag en begrenset kapasitet mot kryssermissiler. Denne kapasiteten skal styrkes de neste årene. Det er tidskritisk å anskaffe et langtrekkende luftvernssystem med en TBM-kapasitet. Et langtrekkende luftvernssystem er også viktig for å kunne bekjempe andre lufttrusler på lang avstand og i høyere luftlag.

rekkenne presisjonsvåpen både med og uten atomstridshode. Putin brukte blant annet mye av sin årlige tale til nasjonen på beskrivelser av nye missiler, såkalte «supervåpen». Russerne disponerer en rekke forskjellige typer missiler i våre nærområder. Både kryssermissiler som flyr lavt og er vanskelig å detektere, TBMs som flyr i ballistiske baner gjennom verdensrommet og såkalte hypersoniske missiler med hastigheter på Mach 10+. Disse missilene kan avfyres både fra fly, fra bakken, fra overflatefartøyer og u-båter. Russerne har med dette en formidabel Anti-Access/Area denial (A2/AD)-kapasitet som gjør at de kan treffe mål i hele Skandinavia fra sine fredstidsbaser på land og fartøyer til sjøs.

Missilforsvar kan utføres av flere typer militære kapasiteter. Spesialstyrker i samarbeid med langtrekkende våpensystemer kan ødelegge missilenes utskjtningsramper og K2- systemer på bakken. Offensive cyberangrep kan og slå ut missilenes K2 og påvirke styringssystemene. Men det som vanligvis omtales som missilforsvar er de defensive bakke-til-luft systemene som kan detektere, følge og bekjempe innkommende missiler. Disse systemene utgjør et strategisk luftforsvar til beskyttelse av befolknings-sentra, beslutningstagere, kritisk infrastruktur og allierte mottaksområder.

NATO har lenge hatt et integrert luftforsvarssystem for å overvåke NATO luftrom og kunne reagere på trusler med luftstyrker som er avgitt under NATO kommando i fredstid. Dette systemet er nå utvidet til å inkludere forsvar mot missiler (NATINAMDS) og flere land har innført LRAD-systemer som er i stand til å bekjempe missiltrusselen. Så langt har vi imidlertid nasjonalt ikke hatt kapasiteter som har vært i stand til å detektere og bekjempe TBM siden NIKE-batteri-ene ble nedlagt i 1990. Fra samme tids-

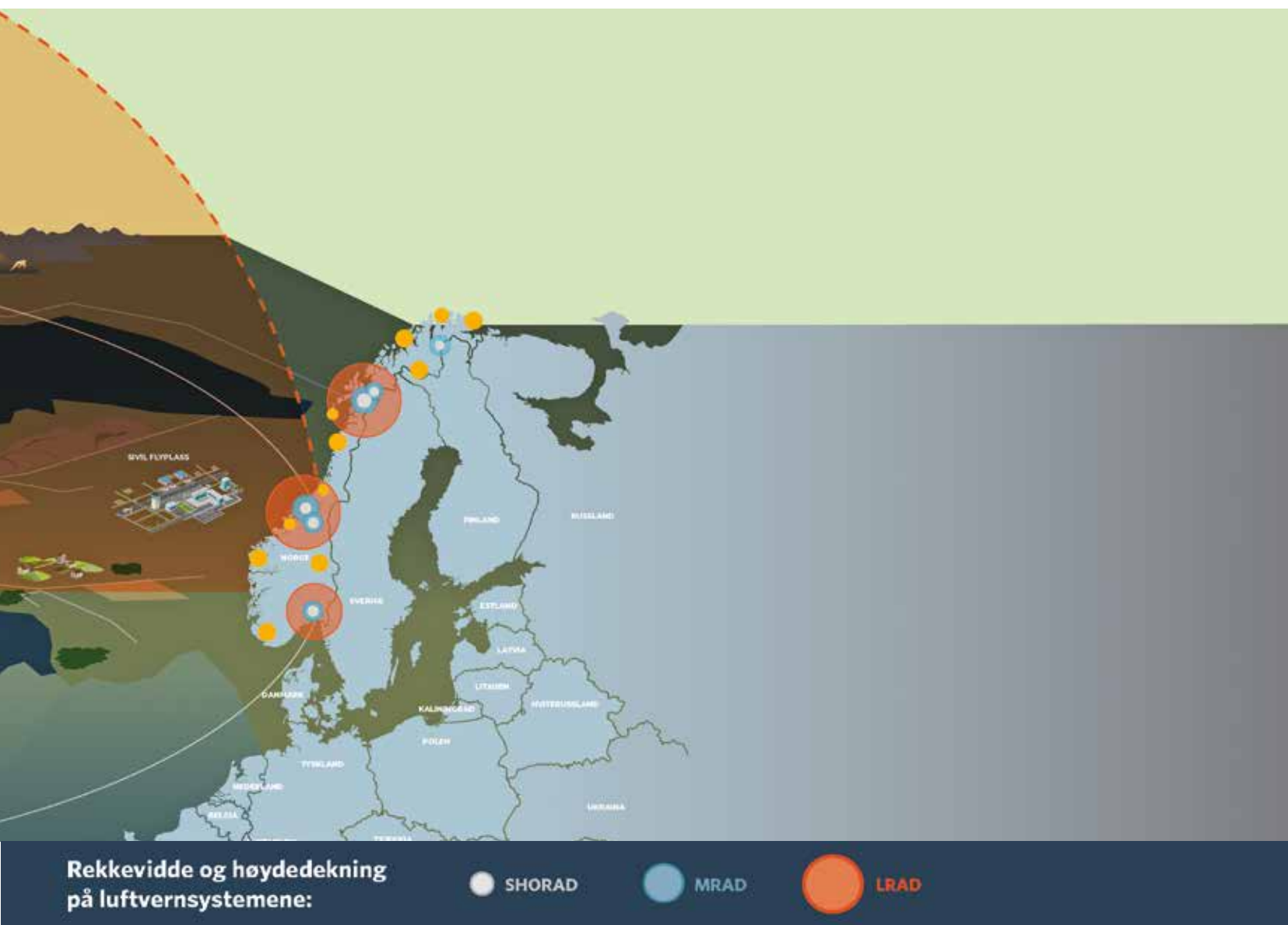
punkt har i prinsippet hele det sentrale Østlandsområdet med sine befolkningssentre, beslutningstagere og kritisk infrastruktur ligget åpent for strategiske angrep med langtrekkende presisjonsvåpen.

Missilforsvar har også en sikkerhetspolitisk dimensjon som gjør at det ikke bare er fagmilitær logikk som bestemmer hvilke systemer som anskaffes og tiltak som iverksettes. Missiltrusselen innebærer i dag bruk av både konvensjonelle og nukleære stridshoder, hvilket kan utgjøre et stort problem i forhold til å avgjøre hvilken type angrep som er iverksatt. Missiltrusselen er derfor også knyttet til frykten for atomkrig, og atomkrigens logikk er en arena for andre enn bare fagmilitære.

## SPESIELT OM FORSVAR MOT DRONER

Det har i de senere år vært en rivende utvikling av ubemannede luftplattformer (Unmanned Aerial Systems (UAS)), også kalt droner, fra små håndholdte til store plattformer som Global Hawk med et vingespenn på 40 m. De kan i dag utføre en rekke oppdrag som tidligere var forbeholdt bemannede plattformer innen overvåking, rekognosering og bekjempelse. Våpenbærende droner kalt Unmanned Combat Aerial Vehicle (UCAV) kan levere presisjonsstyrte våpen og bekjempe flere typer mål. Utviklingen av droner er og tett knyttet til utviklingen av kunstig intelligens og evnen til å operere i såkalte «svermer».

I krigen mellom Armenia og Aserbajdsjan i Nagorno-Karabakh nylig ble UCAVs benyttet på aserbajdsjansk side med stor effekt mot Armenias bakkestyrker. Ulike kilder slår fast at Armenia tapte over 100 stridsvogner og artillerienheter og over 3000 soldater. Men også mindre droner har vist



seg effektive ved for eksempel å lamme sivil flytrafikk ved å operere i nærheten av flyplasser. Dette har skjedd flere steder, blant annet ved Gatwick i England i 2020. Droner opereres daglig til diverse sivile formål, men kan også utnyttes til terrorhandlinger og av fremmede stater i en hybridkrig. Dette reiser også spørsmålet om jurisdiksjon og kapasiteter til å håndtere problemet i fredstid. Derfor bygger nå også politiorganisasjoner i flere land opp kompetanse på dette området. Tradisjonelt flerlags luftvern kan bekjempe de fleste typer større droner, men for å bekjempe de mindre dronene utvikles det nå spesifikke Counter – UAS (C-UAS) systemer med spesielt utviklede deteksjonssystemer og muligheter for både «soft kill» og «hard kill».

#### KAMPLUFTVERN I HÆREN

Kampluftvern, eller KLV, er en fellesbetegnelse på primærluftvernet i Hæren. Med primærluftvern i Hæren menes spesielt dedikerte og designede plattformer – enheter som er tilpasset Hærens operasjonsmønster også i høyintensitetsoperasjoner. Navnet «Kamp» regnes for å være en videreføring fra formuleringer på tidlig 2000-tallet, hvor de første skissene og kravene til mobilt og mekanisert luftvern til støtte for det som da ble kalt kampbataljoner i Hæren oppstod.

Kampluftvernet består i dag av ett Kampluftvern batteri i det daglige lagt under Artilleribataljonen i Brigade Nord. Fra opprettelsen av kadren i 2018 med rundt 20 tilsatte, gjennom gradvis vekst og mottak av materiell (NASAMS III) fra Luftforsvaret medio 2019, består nå KLVbtt/N av ca 70 (ansatte og soldater til førstegangstjeneste). Batteriet har fått god støtte underveis, spesielt fra Luftforsvarets Luftverntaktiske skole (LVTS), og de

første tre Tactical Control Officer (TCO) ble autorisert vinteren 2021. Forsvaret har underskudd på luftvernmateriell sammenlignet med de operative behovene, og hittil disponerer KLVbtt/N ca 1/8 del av totalt tilgjengelig NASAMS III materiell. Selv om ikke NASAMS III er optimalisert for det en kan kalle mobil landstrid – utgjør systemet med sin velutviklede K2 funksjonalitet innen luftengasjement en sentral brikke i et system som skal vokse videre bedre tilpasset effektivt luftvern i landstridsoperasjoner som del av fellesoperasjoner.

Kampluftvernet tilføres også nytt moderne kortholdsluftvern på høy-mobile mekaniserte plattformer gjennom prosjekt P7628 Kampluftvern til KLVbtt/N i løpet av 2023.

Kortholdsluftvernet supplerer – og komplementerer eksisterende NASAMS III i KLVbtt/N, i tråd med gode luftvernprinsipper, og skaper en troverdig operativ evne for deler av Hæren. Missilet som er valgt er IRIS-T, en arv fra F-16 kampfly. IRIS-T integreres ikke på F-35, men benyttes som i andre nasjoner (f. eks. Sverige) som effektivt kortholdsmissil for bakkebasert luftvern mot aktuelle lufttrusler. På de mekaniserte plattformene inkluderes også en moderne AESA radar og IFF mode V. Totalt sett vil plattformene kunne opptre autonomt – selv om normal modus of operandi (MOO) vil være integrert både mot landmaktens K2 og luft K2.

#### STATUS I DAG OG VEIEN VIDERE

##### NASAMS

Langtrekkende luftvern i seg selv er ikke nok for å beskytte Luftforsvarets kampbaser, infrastruktur eller befolkningssentra. Dette er på grunn av de

44 slike ACSV-vogner (Armoured Combat Support Vehicle) leveres fra Flensburger Fahrzeugbau GmbH (FFG). De skal brukes både til det gjenoppståtte kampluftvernet, men også til en ny generasjon artillerilokaliseringsradarer, samt til lett bergingsvogn. Levanger-bedriften Ritek blir den tyske produsentens norske samarbeidspartner. De mottar ferdig sveisede, tomme skrog fra Tyskland. Deretter skal Ritek montere og integrere alt utstyr, teste og levere komplette kampstøttevogner. I tillegg til 44 nye ACSV-vogner, skal noen eksisterende M113-vogner av typen M577A2 oppgraderes. ACSV betegnes som fleksible og modulære vogner og skal blant annet være bærer for kampluftvern og artillerilokaliseringsradaren til Thales. Kampluftvernet skal være operativt i 2023.



tidligere nevnte grunnleggende prinsippene for luftvern, miks, mengde, mobilitet og integrasjon (M3I). Et langtrekkende luftvernssystem skal ha kapasitet mot ballistiske missiler og flyvende plattformer som opererer langt borte fra kampbasene. Dette er egenskaper som ikke lar seg kombinere med f.eks. forsvar mot kryssermissiler eller mindre UAVer. For å forsvare en kampbase er vi derfor avhengige av en miks av systemer med komplementære egenskaper som er integrert med hverandre. Det er planer for å øke kapasiteten til NASAMS innen både ytelse og mengde. Kryssermissiler er pr. i dag den største, og mest sannsynlige trusselen mot Luftforsvarets kampbaser. Det er dette som har ledet til satsningen på NASAMS i Prop 62S «Vilje til beredskap – evne til forsvar». Historisk er NASAMS et meget godt system for forsvar mot kryssermissiler, men det har de senere år vært en utvikling i denne trusselen som også vil kreve videre utvikling av NASAMS.

Det er mange grunner til at det trengs utvikling av luftvernet; lavsignatur, stealth, har blitt mer vanlig. Denne utviklingen har også skjedd innen kryssermissiler. Kombinert med at missiler nå har kapasitet til å fly med høyere hastighet, over lange avstander og bruke terrenget til å skjule seg selv, gjør lavsignatur at det er krevende å detektere et missil tidnok til å identifisere og bekjempe det før det treffer sitt mål. Dagens radar i NASAMS er gammel, og tilpasset en annen tid med et annet trusselbilde. Dette gjør at radaren må erstattes, oppgraderes eller komplementeres med en moderne AESA radar som kan detektere trusler hurtigere på en lengre avstand. Det er dessuten behov for en miks av missiler som vil kunne gi effekt i flere lag (høyde og avstand).

Sannsynligheten for at kryssermissiler vil bli benyttet i krig er økende, samtidig med at varslingstiden har gått ned. Dette gjør at avdelingene må holde en langt høyere beredskap enn tidligere. Dette stiller store krav til hvordan utdanning gjennomføres, og det genererer et behov for å ha

systemer som krever mindre spesifisert og krevende utdanning. Dette er en utfordring ettersom moderne systemer er mer avansert for å kunne bekjempe en mer avansert trussel. Dette generer igjen et behov for utvikling innenfor kommando og kontroll (K2), både i NASAMS og kommandokjeden for øvrig. Angrep med kryssermissiler i nyere tid har vist at det både er evne og vilje til å gjennomføre angrep med et større antall enn tidligere. Disse angrepene er ikke bare større, men også mer komprimert i tid fra første til siste missil, og de ankommer målet fra flere retninger samtidig. I tillegg til dette er missilene langt mer presise enn de har vært tidligere. Utviklingen av trusselen stiller strengere krav til mengden egne missiler som er klare til bruk for å bekjempe trusselen, samt en miks av missiler med forskjellige egenskaper som kan brukes mot trusler med ulike egenskaper eller på forskjellige avstander.

Regjeringens satsning på luftvern er mindre enn hva Forsvarssjefens anbefalte i FMR 2019. Dette er primært knyttet til at det er prioritert beskyttelse av færre punkter enn det Forsvarssjefen ønsket og at det langtrekkende luftvernet er utsatt i tid. Satsingen på luftvern innebærer likevel at luftvernet blir bedre tilpasset trusselen når det kommer til mengde og miks av ulike missiler og integrasjon med øvrig K2.

Veien frem til denne oppgraderingen er en utgave av NASAMS som har fått arbeidstittelen NASAMS IV. Dette innebærer blant annet å anskaffe flere launchere med en miks av missiler som kan bekjempe alle flyvende trusler mellom små ubemannede plattformer og ballistiske missiler. Videre skal det anskaffes nye moderne radarer og elektro-optiske sensorer som er i stand til å detektere dagens og fremtidens trussel. Dette vil også medføre oppgraderinger i K2-systemet, både for Luftforsvaret og NASAMS. Luftvernet vil bli bedre tilpasset til situasjoner hvor det må holdes en høy beredskap over lang tid og hvor et angrep med kryssermissiler kan gjennomføres på svært kort tid.



Rafaels luftverns-system «Iron Dome», som Israel har hatt god bruk for i det siste.

## SLIK BEKJEMPES LUFTTRUSLER



### 1. OPPDAGE

Trusler oppdages ved hjelp ulike sensorer. Fra langtrekkende luftovervåkingsradarer, til luftvernssystemets radar og elektrooptiske- og infrarøde sensorer. Informasjon om lufttrusselen sendes videre til luftvernhetene.



### 2. FØLGE

Basert på engasjementsregler velger luftvernssystemet om det er en lufttrussel som skal bekjempes og starter eventuelt å følge målet med sensorene.



### 3. USKADELIGGJØRE

Avhengig av type luftvernssystem kan målet så uskadeliggjøres ved bruk av ulike effektorer (missiler, granater og laser).

Nye radarer som tilfredsstiller Luftforsvaret og NASAMS' behov er større enn dagens. En miks av missiler vil medføre behov for nye launchere. Disse er også større enn dagens. Det betyr blant annet at vi har behov for større kjøretøy enn de man opererer med i dag. Med andre ord; NASAMS IV vil være større og tyngre enn dagens system.

I tillegg til erstatning av eksisterende materiell må luftvernet også ta innover seg nye løsninger og utvikling som f.eks passive radarer og andre passive sensorer og effektorer som f.eks laser. En fremtidig løsning må også inneholde større grad av integrasjon og interoperabilitet med andre systemer, som F-35, P-8 og andre allierte nasjoners systemer. Et tenkt scenario her er at man i fremtiden kan avfyre NASAMS på skytedata fra F-35, eventuelt at missil fra bakken rett og slett avfyres fra F-35.

### NY OPPTUR?

I Prop 151 S (2015-2016) "Kampkraft og bærekraft" er Stortinget svært klare i sine beslutninger. Her slås det fast følgende:

- Luftforsvaret skal kraftsamles om baser med stor operativ stridsverdi for egne og allierte styrker, og med en geografisk spredning som muliggjør operasjoner i alle deler av landet. De av Luftforsvarets baser som er forutsatt brukt i krise og væpnet konflikt skal utvikles med økt sikring og beskyttelse.
- Regjeringen vil styrke beskyttelsen av Luftforsvarets baser, mottaksområder for alliert støtte og annen viktig infrastruktur. Det er helt avgjørende for utnyttelsen av F35 og andre flysystemer at basene de opererer fra er beskyttet.
- Baser som skal fungere som kampbaser i en situasjon der moderne sensorsystemer og langtrekkende våpen nyttes, må ha tilstrekkelig beskyttelse og må bygges på en måte som begrenser skader av eventuelle angrep og anslag.

Forsvarssjefen har i sitt siste militærfaglige råd operasjonalisert Stortingets vilje og uttaler bl a «Beskyttelse mot kryssermissiler og ballistiske missiler er avgjørende for forsvarsevnen» og han legger til: «Det krever en styrking av luftvernet slik at kritisk militær infrastruktur og kommando- og kontrollstruktur er beskyttet.» Konkret foreslår forsvars-sjefen i alternativ A å øke antall luftvern batterier utrustet med NASAMS fra dagens tre, som vel å merke ikke er ferdig oppsatt, til seks. I tillegg vil han ha tre batterier med langtrekkende luftvernmissiler til forsvar mot ballistiske missiler.

I Prop. 14 S (2020-2021) «Evne til forsvar-vilje til beredskap» er imidlertid ikke Forsvarssjefens ambisjon fulgt opp. Riktignok videreføres satsningen på NASAMS som oppgraderes til NASAMS IV og det innføres også kortholdsmissiler, men innføringen av et nytt langtrekkende luftvern med TBM-kapasitet skyves ut i tid til etter 2028. Dette til tross for at TBM-trusselen eksisterer i dag i våre nærområder. Et nytt langtrekkende luftvern er også nødvendig for å øke evnen til tidlig engasjement og øke det totale engasjementsvolumet slik at F35 kan frigjøres til offensive oppdrag. Det er også pr i dag tvil om det anskaffes nok luftvern til å gi tilfredstillende beskyttelse til alle de tre basene Evenes, Ørland og Rygge som samtidig kan beskytte mottaksområder for allierte styrker, beslutningstagere, befolkningscentre og kritisk infrastruktur.

Luftvernet går likevel en spennende tid i møte. Fra å være nedleggings-truet er luftvern igjen blitt høyaktuelt og prioritert, om enn i en mindre skala enn hva behovet faktisk er. Men det gjenstår å se om den politiske viljen slik den er uttrykt i overnevnte St prp er til stede. I Forsvarets investeringsplan for perioden frem til 2028 er det avsatt begrensede midler til videreutvikling av NASAMS, men det er ikke avsatt en eneste krone til langtrekkende luftvern.

# Markeringer

## av Frigjørings- og Veterandagen 8. mai 2021

Rundt om i hele landet ble denne spesielle dagen markert med kransenedleggelse, og avdelingsvis oppstillinger. Dette er dagen der vi ærer de som med livet som innsats sørget for vår frihet, men også alle våre veteraner som har gjort tjeneste i inn- og utland. Den tradisjonelle store markeringen på Akershus festning ble i år gjennomført uten publikum.

Men den ble «streamet» slik at de som ville, kunne se den på sin laptop/PC/Mobil. I år var det HKH Kronprins Haakon som nedla krans på Nasjonalmonumentet.

Her er noen få utvalgte bilder fra markeringene den 8. mai. Bildene er hentet fra Forsvarets Digitale Bildearkiv.



Hans Kongelige Høyhet Kronprins Haakon legger ned en krans på Nasjonalmonumentet på Akershus festning.



Kristiansten festning Trondheim 8 mai 2021.



Markering av Frigjørings- og Veterandagen ved Ulven leir utenfor Bergen.



Markering ved Krigsseilermonumentet Tavern i Trondheim.



Sjef 132 luftving Øivind Gunnerud under oppstilling og markering på Ørland hovedflystasjon 8 mai.



Markeringen på Jørstadmoen ledet av sjef Cyberforsvaret Inge Kampenes.



Ordfører i Målselv kommune og stabssjefen i Hærstaben legger ned blomsterkrans ved veteranmonumentet Touchpoint.



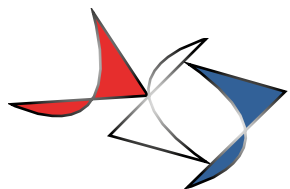
Stortingspresident Tone Wilhelmsen Trøan legger ned krans i Minnelunden på Akershus festning.



Oppstilling og markering på Kristiansten festning.



Seremoni ved Høybuktnmoen under Frigjørings- og Veterandagen 2021.



# ATCN

AVIATION TRAINING CENTER NORWAY



## NEW AVIATION TRAINING CENTER NORWAY "READY FOR OPERATIONS IN 2023"

EDUCATION

SIMULATION



MAINTENANCE

TRAINING



Ole Petter Bakken  
President/CEO  
+47 468 11 828  
opb@nadg.no

## Fra Hæren: IRON SPEAR 2021

*Skarpskyting om natten er mer utfordrende, men også et flott syn.*



På selveste 9. april ble Panserbataljonen den store vinneren i NATOs konkurranse for stridsvogn og stormpanservogn i Latvia. Stridsvogneskadron 2 og Stormeskadron 4 ble, som en del av Norges 9. kontingent til «Enhanced Forward Presence (EFP) 9 i Litauen, beste lag i sine respektive klasser. For stridsvogn ble det 1. og 2. plass og for stormpanservogn ble det 1. og 3. plass. I fjor vant også Telemark bataljon begge klassene. Igjen viser Norge seg som en svært potent nasjon i rammen av NATO når det kommer til å prestere under press!



Panserbataljonen deltok med 2 stridsvogns lag (Leo 2) og to stormpanservogns lag (CV90). Resultat: 1. & 2. plass for stridsvogn og 1. & 3. plass for stormpanservogn. Her ser dere karene fra Panserbataljonen som sikret vinnerpokalen for stormpanservogn, og gutta stormpanservogn med sin store pokal. Vi har fått bekreftet at det er ikke utstyret som avgjør om vi vinner eller ikke, siden vi har de desidert eldste stridsvognene. Det er det brukerne som avgjør, sier rittmester Erik Palerud. Han er sjef på stridsvogna som vant konkurransen, og sjef for de norske styrkene i eFP-9.



# SOMMERKAMPANJE

Kontaktpersoner

Petter Ødegård – Selger

Mobil: 40 62 11 19

E-post: petter@ctcbil.no

Tom Brenna – Salgssjef

Mobil: 90 08 61 90

E-post: tom@ctcbil.no

## Mercedes EQC400 4MATIC AMG Edition



- Metallic lakk
- PYH utstyrspakke
- 20" AMG lettmetallfelger
- Tilhengerfeste
- 20" vinterhjul
- Stigtrinn
- Kjøreassistentpakke
- Multibeam LED

Leietid 35 mnd / 45.000 km

Forskuddsleie kr 50.000,-

Pris pr mnd kr 6.990,-

## Volvo V60 T6 SE Recharge R-Design 340HK AWD aut.



- Metallic lakk
- 18" vinterhjul
- 19" lettmetallfelger
- Semielektrisk hengerfeste
- El. bakluke
- Ryggekamera
- Parkeringsvarmer m/timer
- Oppvarmet ratt

Leietid 39 mnd / 48.750 km

Forskuddsleie kr 40.000,-

Pris pr mnd kr 4.590,- inkl. MVA

## Volvo XC60 T6 R-Design SE 340HK plug-in AWD aut.



- Metallic lakk
- Semielektrisk hengerfeste
- Ryggekamera
- 18" vinterhjul
- El. bakluke
- Smartphone integrasjon
- Keyless
- Programmerbar parkeringsvarmer

Leietid 39 mnd / 48.750 km

Forskuddsleie kr 40.000,-

Pris pr mnd kr 5.890,- inkl. MVA

## Nye Citroen e-C4 Feel Pack aut.



- Metallic lakk
- Parkeringsassistanse bak m/ryggekamera
- Head-up display
- Full ECO LED hovedlys
- Proximity nøkkelfri adgang og start
- Mode2 og 3 ladekabel
- Vinterhjul

Leietid 36 mnd / 45.000 km

Forskuddsleie kr 20.000,-

Pris pr mnd kr 3.450,- inkl. MVA

## Nye VW ID.4 GTX 4WD 299 HK aut.



- Metallic lakk
- Dynamiske LED-Matrix frontlykter
- Komfortpakke +
- Førerassistentpakke +
- Keyless Access
- Ryggekamera
- Vinterhjul
- Hengerfeste

Leietid 30 mnd / 37.500 km

Forskuddslei kr 30.000,-

Pris pr mnd kr 4.790,-

## Toyota Yaris Active Tech Bi-Tone Hybrid automat



- Grå Metallic
- 16" lettmetallfelger
- LED hovedlys
- Vinterhjul
- Mørktonede ruter bak
- Ryggekamera
- Oppvarmet ratt
- Bitone lakk (hvitt tak)

Leietid 36 mnd / 45.000 km

Forskuddsleie kr 20.000,-

Pris pr mnd kr 2.550,- inkl. MVA

### Generelle vilkår

I tillegg til de oppgitte priser kommer følgende i tillegg:

- Flåteforsikring p.t. FRA Kr. 5.790,- pr. år fra IF ( kr. 6.990,- ved 20.000 km pr år)
- Service i.h.t bilens servicehefte må følges og betales av leietaker
- Trafikksforsikringsavgift tilkommer forsikringen.
- Etableringsgebyr Kr. 3.990,- (ordinær pris kr 4.990,-)
- Andre kjørelengder på forespørsel

Det tas forbehold om endring av rente, avgiftsnivå og kredittsjekk.

Kampanjeperiode 01.06.21 – 15.07.21

Eller så langt lageret rekker.

(Vi leverer de fleste merker og modeller - finner du ikke bilen du er på utkikk etter, ta kontakt)

Illustrasjonsbilder

**Begrenset antall biler**

[www.ctcbilpartner.no](http://www.ctcbilpartner.no)

# Kamper som må kjempes – vi skal stå der



Hvorfor er alt en kamp når vi er enige om de gode intensjonene, er et spørsmål som jeg oftere og oftere stiller. Det er dessverre langt mellom de gode nyhetene, og det har pågått i for lang tid. Selv om det er naturlig at vi først og fremst får vite om hva som ikke fungerer framfor det som er bra, er det et poeng at det blir mer av det som er dårlig. Ledere på alle nivå har over lang tid vært bekymret over mangel på personell, både med tanke på antall og kompetanse. Dette er et bilde som vi kjenner igjen og som de siste årene har gått i feil retning. Oppgittheten øker og likegyldighet stiger fram, det bekymrer i en virksomhet som er avhengig av det motsatte.

Paradokset er at dette skjer i etterkant av større reformer som skulle bidra til det motsatte. Reformen som OMT, URE og HR transformasjon skulle bringe fram motivasjon, evne til å øke ståtid i stilling, beholde personell, mer effektiv forvaltning og sørge for bedre kvalitet i utdanningen. Så hvorfor kommer ikke dette klarere fram når vi møter de som jobber i Forsvaret? Var målene for ambisiøse eller var målene innpakningen som skjulte den egentlige målsettingen, spare penger på bekostning av de ansatte?

Uansett er det på høy tid å gå nærmere inn på hva som skal til for nå målsettingene. Det er liten tvil om at det er muligheter for å lykkes, særlig for OMT. Men, da må det også vises større investeringsvilje. Som et eksempel har det gått for mye energi i å jobbe fram gode overgangsmekanismer som sikrer den enkelte, framfor å ha en pragmatisk tilnærming og se lengre fram, med den ansatte i fokus. Kanskje er "problemet" forbigående? Bare det at en måtte gå ekstra runder knyttet til restkonvertering tyder på at dette nok kunne blitt håndtert bedre. Arven er der, og det er mye å tjene på å heller se framover enn å være opptatt av å presse enkelte inn i et system hvor de på individnivå opplever en motstand. Så er det faktisk slik at de aller fleste selv har sett muligheten. Derfor; bruk heller kreftene på å motivere så mange som mulig til å bli.

Mye av det samme gjelder for endringene i HR strukturen. Sett fra vår side har det ikke blitt mer oversiktlig, og det er liten tvil om at stadig flere saker havner hos organisasjonene. Noe som er bra for oss isolert sett, men som over tid gir en uønsket situasjon og ikke minst skaper det ofte en mindre effektiv forvaltning. Her ligger det muligheter i å utvikle nye forvaltningsbestemmelser. Muligheten ligger her nå, og den må gripes. Da er det lite tillitsvekkende at dette arbeidet nå oppleves som splittet, uklart og med liten framdrift. Det er viktig at det etableres klare overordnede rammer i tett dialog, en vedvarende uenighet med dagens forvaltningsutfordringer vil raskt skape problemer for en organisasjon som skal vokse de neste årene.

For oss er det viktig at de overordnede målene om å satse på menneskene faktisk gir seg utslag gjennom aktive handlinger og reflekteres i den forvaltningen som gjennomføres hver dag. Slik det er akkurat nå er det et stykke å gå. Vi skal ta jobben som trengs for å gjøre dette bedre, og et av våre hovedmål er at den enkelte også tas vare på, gis muligheter og har tilstrekkelige rettigheter. Så er mitt håp at dette er en målsetting som deles av Forsvaret, selv om jeg av og til er i tvil.

Vi har akkurat avsluttet lønnsoppgjøret for 2021. Et oppgjør med stramme rammer og hvor den pågående pandemien fortsatt setter sitt avtrykk, heldigvis ikke like markant som i 2020. For oss var det et behov for å gi noe til alle og skape rom for et lokalt oppgjør, det er nå på plass. Samtidig mener jeg det burde vært rom for å gå høyere på den totale rammen. Det hadde vist en anerkjennelse og samtidig gitt økte muligheter til å beholde og tiltrekke seg kompetanse. Det er beklagelig at staten som arbeidsgiver ikke tar et slikt perspektiv når det var mulig. Det er også viktig at vi nå griper muligheten for våre medlemmer gjennom det lokale lønnsoppgjøret som kommer.

Helt til slutt vil jeg ønske alle en riktig god sommer.

**Jens Jahren**  
Leder BFO

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



# Organisasjonenes rolle

Gjennom flere år har vi sett at vår rolle og [selvpålagte] ansvar har endret seg. Fra å være en organisasjon som i stor grad jobbet med de kollektive sidene av å være ansatt i Forsvaret, opplever vi nå en stor økning i de individuelle medlemmers behov for støtte, svar og avklaringer. Hva er det som har skjedd?

Grunnlovens § 101 gir alle rett til å «*skipe, melde seg inn i og melde seg ut av foreiningar, medrekna fagforeiningar og politiske parti*».

Denne positive organisasjonsretten blir brukt av mange ansatte i Forsvaret – vi har høy organisasjonsgrad sammenlignet med Norge ellers. Dette gir også organisasjonene både makt og ansvar. Makt gjennom at man snakker flertallets sak, ansvar fordi det er mange ulike meninger og behov som skal dekkes. Verktøyet som regulerer samhandlingen mellom organisasjonene og Forsvaret er nedfelt i Hovedavtalen med tilhørende tilpasningsavtale for Forsvaret.

Det er asymmetri mellom den enkelte ansatte og enhver arbeidsgiver. Så også i Forsvaret. Det åpenbare «bevis» på at dette eksisterer, er at arbeidsgiver har styringsrett – retten til å ansette, disponere og avskjedige ansatte, og disponere ressursene best mulig. Dette har jeg skrevet om før.

Den ansattes mulighet til å motvirke denne situasjonen, handler om å kunne organisere seg slik at man – sammen, kan stå sterkere i forhandlingene og oppnå kollektive avtaler som regulerer arbeidslivet. Da er det en organisasjon som snakker på dine og mine vegne hvor «kjøttvekta» og kunnskapen korrigerer den rekkevidden av styringsrett som arbeidsgiveren mener å ha. Dette er en modell som har en lang og suksessrik historie i Norge, og som faktisk er et grunnlag for vårt samfunn slik vi kjenner det. Det er også denne samhandlingen som både NHO og organisasjonene beskytter for å skape økonomisk utvikling.

Men nå er det tegn som tilsier at dette er under press i Forsvaret. Det er noen som mener at avtalelovens bestemmelser om individuelle avtaler kan gå på tvers av kollektive bestemmelser i virksomheten

– noe som er feil. Det er en opplevd hardere linje i hverdagsforvaltningen, som ikke blir fulgt opp med gode svar innenfor de frister som forvaltningsloven gir. Det er en mer konfronterende stil hvor man i økende grad ikke informerer slik AML og HATA tilsier, men også benytter seg av de politiske unntak i Hovedavtalen – FD har bestemt at..

Det er denne holdningen, sammen med et enormt behov for å revidere dagens regelverk som er utdatert, som skaper en skjev relasjon mellom ansatte og arbeidsgiver. I tillegg er den største utfordringen at arbeidsgiver i alt for stor grad velger å se etter begrensningene i sin forvaltning og ikke mulighetene. Dette skaper mye misnøye, usikkerhet og mange enkeltsaker knyttet til rettigheter og forståelse av avtaleverket.

Org og organisasjonene får flere og flere enkeltsaker hvor medlemmet trenger hjelp i møte med et rigid forvaltningsregime.

Dette er stikk i strid med de intensjonene som kommuniseres fra Forsvarets ledelse.

Noen eksempler:

- Manglende eller utdatert regelverk skaper utfordringer i personellforvaltning og i tariffsaker
- Manglende kompetanse ift lov og avtaleverk hos arbeidsgiver
- Ensidig reguleringer/tolkning av regelverket i påvente av at dette blir oppdatert – ikke slik HATA sier at saker skal løses
- En oppstyking av HR-ansvaret hvor noen har utviklingsansvar, noen har forvaltningsansvar og andre et informasjonsansvar.
- Særegent beordrings- og disponeringssystem der dagens forvaltning sett i relasjon til lokal lønn bidrar til at ansatte går ned i lønn og mister lokale tillegg.

– Vilkår for alle som skal ha en nivådannende utdanning – både OR og kadetter.

– Stadig flere rettstvister der klokskapen burde tilsagt en minnelig løsning.

– En tøffere arbeidssituasjon med alt for liten forutsigbarhet...

Forsvarets største problem er å beholde sine ansatte – særlig de unge. Da er det rart at man ikke ser at den valgte utvikling faktisk vil øke frafallet i fremtiden. Nå har både FFI – og BFO, sagt at det er tydelige sammenhenger mellom hverdagens arbeidsopplevelser og ansattes ønsker. Nå er det en mismatch. Det er helt tydelig at behovet for å være organisert ansatt er viktig. Spesielt i Forsvaret.

**Jon Vestli**

BFOs kompetanseutvikler og rektor for BFO-skolen

# Nordea



## Medlemstilbud på billån fra Nordea!



Som medlem av BFO får du et av Norges beste billån. Nå med en rente fra 2,85%.

Priseksempel: Eff.rente 4,36 % kr 150.000 o/5 år, etableringsgebyr kr 2.000,-. Tot. Kr 166.860,-

Søk lån til bil, MC og caravan på [billan.nordea.no](https://billan.nordea.no)



## NY VÅPENFORSKRIFT

Justis- og beredskapsdepartementet sendte våren 2020 utkast til ny våpenforskrift på høring, med høringsfrist 2. juni 2020. Ny forskrift kommer som en konsekvens av at Stortinget vedtok ny våpenlov 15. mars 2018, der loven trer i kraft når forskriften er fastsatt.

BFO var ikke listet blant høringsinstansene, men da forslaget til endringer i forskriften var omfattende og ville få store konsekvenser for BFOs mer enn 10.000 medlemmer, valgte BFO likevel å gi sine høringskommentarer.

Forslaget til ny forskrift var svært inngripende i forhold til militært personells rett/mulighet til å erverve og trene med våpen, og skapte betydelig uro og engasjement blant våre medlemmer. Mange har derfor bidratt til de høringskommentarene som BFO ga i sitt høringsinnspill. Det er derfor gledelig at BFO i den nye våpenforskriften har fått gjennomslag for det materielle i sine kommentarer, og at ny våpenforskrift i stort viderefører reguleringene i gjeldende instruks, noe som ivaretar vårt behov på en god måte. Takk til alle som har engasjert seg og bidratt til at vi har fått en god våpenforskrift.

### § 5-11 ERVERV AV SKYTEVÅPEN OG VÅPENDELAR FOR TILSETTE I POLITIET OG FORSVARET

I høringsutkastet var gamle § 14 foreslått strøket. Dvs. at militært tilsatte, HV-personell og andre ikke lenger kunne søke om ervervelse av våpen til øving og trening av militære ferdigheter. Dette er nå endret, slik at teksten i ny forskrift er som følger:

### § 5-11 Erverv av skytevåpen og våpendelar for tilsette i politiet og Forsvaret

Politiet kan utan behovsvurdering gje løyve til å erverve og ha skytevåpen til følgjande tenestepersonar i politiet og Forsvaret:

1. offiserar, befal, grenaderar og konstablar som har inngått kontrakt om tilsetjing i Forsvaret etter forsvarslova § 3 bokstav b,

2. tilsette i politi- og lensmannsetaten med politimynde etter politilova § 20 første ledd, og

3. studentar ved Politihøgskulen. Politiet kan gje løyve etter første ledd for pistol, revolver og rifle med enkeltskot eller manuell omlading med dei avgrensingar som følgjer av kapittel 3, samt for halvautomatiske rifler som er godkjente til jakt etter våpenlova § 11 andre ledd og kapittel 3 i denne forskrifta.

Eit løyve etter første ledd kan gjevast for inntil tre komplette skytevåpen, samt våpendelar til desse skytevåpena. Politiet kan berre gje løyve etter første ledd til personar som kan dokumentere å ha gjennomført godkjent våpenopplæring i den etat der vedkomande er tilsett eller studerer.

### Vkittering på innsendt høringssvar på Høring - forslag til ny våpenforskrift mv.

**Høringens saksnummer:** 20/1240

**Høring:** Høring - forslag til ny våpenforskrift mv.

**Levert:** 26.05.2020 09:24:41

**Svartype:**

**Jeg svarte som:** Arbeidstakerorganisasjon

**Avsender:** Befalets Fellesorganisasjon

**Kontaktperson:** Tom Skyrud, forhandlingsleder

**Kontakt e-post:** tom.skyrud@bfo.no

Vedlagt følger høringsinnspill fra Befalets Fellesorganisasjon

Mvh

Tom Skyrud

BFOs høringsinnspill til ny våpenforskrift.pdf (171,95 KB)

**Alle svar må gjennom en manuell godkjenning før de blir synlige på [www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no).**





Justis- og beredskapsdepartementet  
PB 8005 Dep  
0030 Oslo

**UGRADERT**  
itt sikkerhetsnivå §11 og §12  
i offentlig lov §13

|                                                                        |                                  |                     |                                                             |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------|
| Vår saksbehandler:<br>Tom Skyrud<br>47387648, tom.reidar.skyrud@bfo.no | Kopi til<br>[Kopi til]           | Vår referanse       | Vår dato<br>26.05.2020                                      |
| Internett<br>[Internett]                                               | Intern kopi til<br>[Intern kopi] | Tidligere referanse | Tidligere dato<br>Klikk her for å<br>skrive inn en<br>dato. |

#### Befalets Fellesorganisasjons høringskommentarer til ny våpenforskrift

##### Innledning

Befalets fellesorganisasjon (BFO) viser til at Justis- og beredskapsdepartementet har sendt ny våpenforskrift på høring, med høringsfrist 2. juni 2020. BFO er videre kjent med at ny våpenlov ble fastsatt av Stortinget 15. mars 2018, og ny våpenlov trer i kraft når ny våpenforskrift er fastsatt.

BFO er ikke listet blant høringsinstansene, men som den største fagforening for militært personell ansatt i Forsvarssektoren med over 10.000 medlemmer, og med inngående kjennskap til forsvarssektorens virksomhet, egenart og spesielle behov, finner vi det naturlig å kommentere høringsutkastet på vegne av våre medlemmer.

BFO har gjennomgått høringsnotatet, og har i all hovedsak sett på hvilke endringer fra dagens våpenforskrift som vil kunne påvirke fast ansatt militært personell i Forsvarssektoren.

##### BFOs kommentarer

BFO støtter behovet for en våpenlov som er godt regulert samtidig som den er balansert, slik at risiko for misbruk av våpen minimeres samtidig som konkurranse, jakt, trening og kulturarv skal kunne utøves forsvarlig gjennom god våpenkultur.

Våpenloven i Norge baserer seg i stor grad på tillit til den enkelte våpeneier. Statistikken viser at drap med skytevåpen og misbruk forekommer i svært liten grad, i forhold til hvor mange sivile våpen det finnes i Norge. Man kan derfor ikke anse skytevåpen og innehav av våpen som et samfunnsproblem, men kan konkludere at linjen man har lagt seg på, har fungert godt i Norge.

Bruk av skytevåpen i sammenheng med jakt og konkurranse i det sivile samfunn, er en stor del av vår kultur, og strekker seg langt tilbake i historien. Tall fra våpenregisteret viser at våpeneierskap er svært utbredt ift. folketal, og en stor del av innbyggerne lærer god våpenkultur gjennom ulike foreninger og organisasjoner.

Formålsparagrafen til Det frivillige Skyttervesens (DFS) viser dette på en god måte. DFS sitt formål som er vedtatt av det norske stortinget og lyder: «... Det frivillige Skyttervesens formål er å fremme god våpenkultur og praktiske skytterferdigheter, samt sikre tilgang til en desentralisert skytebanestruktur, til

Side 1 av 8

Befalets Fellesorganisasjon Boks 501 Sentrum, 0105 Oslo, Norge  
Tel: 23 10 02 20 Faks: 23 10 02 25 Epost: post@bfo.no www.bfo.no Org. Nr. 960 472 764

## NY KAFO-LEDER!

### HER PRESENTERER HAN SEG SELV;



Hei, mitt navn er Nikolai André Valvik. Jeg er 25 år, og er luft-kadett på Sjøkrigsskolen. Jeg vil nok beskrive meg selv som engasjert, empatisk, ydmyk og inkluderende. Jeg er glad i å holde meg selv i form, og blir gjerne med på all slags former for aktiviteter og sporter, men i den siste tiden har interessen min vært rundt seiling etter jeg ankom Sjøkrigsskolen! Jeg har vært i Forsvaret siden 2013 hvor jeg begynte min tjeneste på Hærens tekniske befalsskole ved Sessvollmoen på våpenteknisk linje. Fortsatte som systemtekniker på Rena i et år for å ta fagbrev som industrimekaniker, før veien tok videre som reperasjonslagsformann i Panserbataljonen fra 2016-19. Etter 6 år i Forsvaret tenkte jeg at det nå var på tide med videre utdanning og tok steget til å søke på logistikk-linjen ved FHS, og begynner nå på 3. året til sommeren.

Jeg har tidligere vært tillitsvalgt i flere klasser helt fra barneskolen til Luftkrigsskolen, for det å være tillitsvalgt synes jeg er både givende og utviklende! Som leder KAFO håper jeg at jeg kan være en trygg og troverdigg leder for KAFO sitt landsstyre men også for den enkelte kadett.

Det som motiverer meg ofte, er når jeg føler eller ser urettferdighet. Det er ikke greit at institusjoner og skoler ikke følger lover og bestemmelser nedfelt i ulike direktiv, og dette er noe kadettene ved den nye ordningen har følt flere ganger på. Rett skal være rett.

Mitt første møte med BFO var på befalsskolen i 2013, og jeg må innrømme at jeg vervet meg først til NOF. Hvorfor er jeg derimot litt usikker på, men det som fikk meg til å verve meg over til BFO senere i 2016 husker jeg var på grunn forsikringene, siden det passet min unge tilværelse i Nord-Norge på den tiden. Siden den gang har jeg vært storfornøyd med BFO som fagorganisasjon!

Min hjertesak vil innledningsvis som leder KAFO bli å øke synligheten og spre informasjon bedre om hva KAFO er og hvilke saker vi arbeider med. Hensikten med dette er å bevisstgjøre alle kadetter ved alle FHS sine skoler hvem de kan ta forbindelse med hvis de trenger støtte, og slik at den enkelte kadett føler seg ivarettatt gjennom et fylt informasjonsbehov og at man er orientert om saker som treffer en selv.

**Nikolai André Valvik**

Leder KAFO

## Kunnskap er makt!



**ASTREA**   
lederrekruttering & rådgivning  
Følg oss på Facebook.com/AstreaRekruttering



## KARRIERERÅDGIVNING

**ARNE FALBACH**  
958 08 788  
af@astrea.no

**WWW.ASTREA.NO**



Farvel kjære Sea King. Du har vært helt konge i snart 50 år! Takk for din tjenestetid, takk for alle liv du har reddet!

En stor takk også til hele 330 skvadron med alt sitt dyktige personell. Spesielt imponerende er det at teknisk personell har klart å holde dette arbeidsjernet operativt i så mange år.

*Sea King under oppdrag på Gjerdrum under rasulykken. FotoTorbjørn Kjosvold.*



## OMSTILLINGS- OG TARIFFBREV 3/2021

Situasjonen i Forsvaret operativt sett er velfungerende og oversiktlig, men når det gjelder regelverk og regler som regulerer forvaltningen av personellet som skal sikre operativ evne er mye uklart. Investeringsplanen er en omfattende plan, hvor medvirkning og medbestemmelse lokalt, sentralt og i Forsvarsbygg er en utfordring. I tillegg omtales utredninger, ny hjemmeside for å forebygge selvmord. Lønnsoppgjøret kom i havn med en ramme som gir litt i overkant av 2.7 %, det avsettes 1.8 % til lokale forhandlinger.

AV FORHANDLINGSUTVALGET I BFO

### ANTALL REGELVERK I FORSVARET SKAL REDUSERES

27.oktober sendte Forsvarsstaben ut et eget skriv som sier at alle statlige virksomheter har krav til god forvaltning og effektiv ressursutnyttelse av tildelte midler. Regelverk er et sentralt verktøy i virksomhetsstyringen. God regulering gir en mer effektiv virksomhet, mens dårlig og mangelfulle regler undergraver tilliten til regelverkene og høyere risiko for avvik og etterlevelse av reglene.

Vi har i dag ca 1055 interne regelverk, mye er utdatert, samtidig ser en at mye av Forsvarets interne regelverk er gått ut på dato og lite harmonisert og mye er unødvendig, da det er regulert på overordnet nivå i lover og forskrifter eller instruks. Forsvarsstaben sier at det er flere fordeler med å forbedre regelverksforvaltningen i Forsvaret. Utfordringen var at de satte i gang arbeidet uten tilstrekkelig medvirkning fra organisasjonene, slikt blir det unødvendig støy av. Endringer på regelverk skal være ferdigstilt innen 31.desember 2021.

### REVISJON AV REGELVERKET I FORSVARET

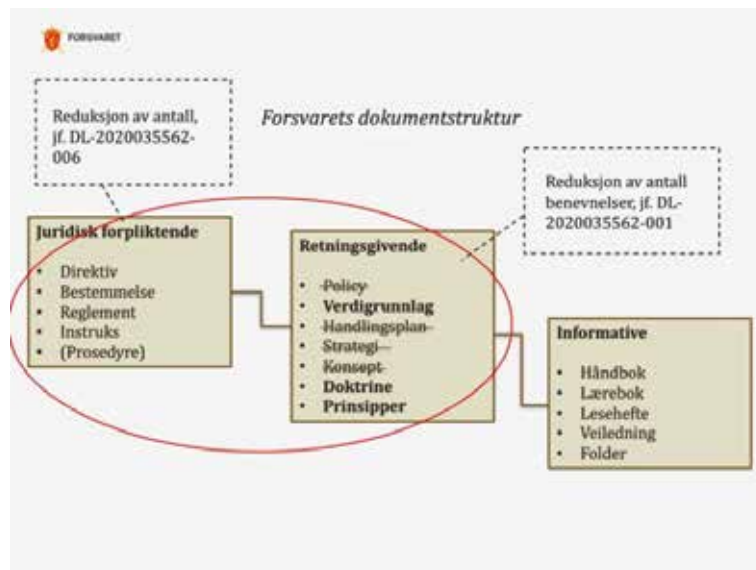
Arbeidet med forsvarrets forvaltningsreglementer er forbundet med usikkerhet og uavklarte ansvarsforhold. Det ble først nedsatt en arbeidsgruppe som jobbet med Del H arbeidsmiljø, arbeidsgruppen hadde utfordringer med å forstå innretningen på forsvarrets dokumentstruktur og oppfattet regelverksenheten som et forsinkende ledd for å få dokumentene ferdig. Etter hvert startet man opp med de andre håndbøkene uten at de juridiske og retningsførende dokumentene var på plass.

5.mai 2021 sender FST ut et skriv til arbeidstakerorganisasjonene i Forsvaret og Forsvarets personell og vernepliktsavdeling (FVPS) på et møte i april og møte med sjef FST/HR og lederne i arbeidstakerorganisasjonene, at den formelle behandlingen av FPH-serien skal skje i regi av Forsvarsstaben, de kommer tilbake med den praktiske gjennomføringen. De sier ingenting om retningsgivende- og juridiske dokumenter.

Intensjonen fra FST HR er å lage et forvaltningsregime som gir god forvaltning og gjør at Forsvaret er en god arbeidsgiver og det er et godt utgangspunkt. Vårt generelle inntrykk, er at når de dokumentene Forsvaret har styrt etter siden 1997, nå bare skal være informative – er vi redd dette vil gjøre det vanskeligere og kreve mer kompetanse innen lov og avtaleverk for å forvalte personellet.

Etter BFOs syn burde de juridiske forpliktene og retningsgivende dokumentene være på plass først, så starter man med de informative dokumentene. Nå gjøres det motsatt og det kan fort føre til at FPH-serien må behandles på nytt.

Forsvarets dokumenthiarki består av juridiske dokumenter, som direktiver, bestemmelser, reglement og instruks, retningsgivende dokumenter er verdigrunnlag, doktriner og prinsipper, resten, som håndbok, lærebok, lesehefte, veiledning og folder er informative dokumenter. Nå er FPH-serien redusert til informative dokumenter, så skal de retningsgivende og juridiske dokumentene tas i etterkant.



### FORVALTNINGSREGLEMENTER I FORSVARET

I slutten av april ble det bestemt at begrepet forsvarrets personellhåndbok (FPH) skal videreføres og foreløpig er forvaltningsdokumentene inndelt som følger:

| DEL   | TITTEL                                    | ANSVAR     | FRIST TIL FST |
|-------|-------------------------------------------|------------|---------------|
| Del A | Arbeidsgiver og HR prosessene             | FST        | 31/12-21      |
| Del B | Forvaltning av befal                      | FPVS       | 1/5-21        |
| Del C | Forvaltning av sivilt personell           | FPVS       | 1/5-21        |
| Del D | Forvaltning av vernepliktige og lærlinger | FPVS       | 31/12-21      |
| Del E | Internasjonal tjeneste                    | FPVS       | 1/6-21        |
| Del F | Fellesbestemmelser                        | FPVS       | 1/8-21        |
| Del G | Omstilling                                | FPVS       | 1/6-21        |
| Del H | Arbeidsmiljø                              | FST        | 31/12-21      |
| Del I | Utdanning                                 | FPVS       | 1/5-21        |
| Del J | Operativ HR                               | FST og FHS | 31/12-21      |
| Del K | Helhetlig veldferdsmessig ivaretagelse    | FPVS       | 1/8-21        |
| Del L | Personopplysninger og personvern          | Utgått     |               |
| Del M | Kompetansestyring                         | FPVS       | 1/5-21        |

BFO sendte et skriv til Forsvarsstaben om at vi ønsket det juridiske grunnlaget og retningsgivende dokumenter på plass snarest mulig og 26.mai sier FST at de jobber etter den planen som er lagt av regelverksenheten mht hvordan nytt hierarki på regelverk skal være. Svaret var at det er et ønske at partene jobber med ulike element for best mulig forankring.

#### STATUS DEL A – ARBEIDSGIVER OG HR-PROSESSENE

BFO er usikker på hva dette er. Tidligere var del A – Forsvarets personellpolitikk og var et overordnet grunnlag, som skulle brukes til å fatte beslutninger der man ikke fant beslutningsgrunnlag i det underliggende dokumenthierarkiet. Hva som skal inn i dette dokumentet er pt. uklart.

#### STATUS FORVALTNINGSBESTEMMELSER FOR BEFAL (FPH DEL B)

Arbeidet med revisjon av FPH del B ble startet våren 2020, men har tatt tid da arbeidsgiver innledningsvis ikke prioriterte nødvendige ressurser til arbeidet. I tillegg er saksansvarlig i FPVS byttet flere ganger, noe som ytterligere har forsinket prosessen.

Vi har imidlertid hatt gode arbeidsmøter og mange gode faglige diskusjoner. FPVS og arbeidstakerorganisasjonene har sammenfallende syn på de fleste saksområdene, og er opptatt av å etablere gode forvaltningsbestemmelser som ivaretar både Forsvarets og individets behov, og som samtidig vil bidra til at vi kan beholde motivert personell. Da er det synd at FST/HR på noen områder kommer med føringer til partene som oppleves kontraproduktive, provoserende og demotiverende.

Arbeidsgiver har lenge hatt en ambisjon om å få ferdigstilt revisjonsarbeidet, men dette tar tid. Selv om vi gjennom arbeidsmøtene nærmer oss et ferdig produkt, gjenstår fortsatt den formelle behandlingen mellom partene. Dette påvirkes også av FSTs ambisjon om å etablere et HR-direktiv som skal være førende for FPH-serien. Når HR-direktivet ikke er etablert, påvirker det ferdigstillelsen av FPH del B og derved iverksettingsdato.

#### DEL H – ARBEIDSMILJØBESTEMMELSEN

Dette dokumentet regulerer forhold rundt arbeidsmiljø, varsling og krevende personalsaker. Tidligere ble dette dokumentet kun behandlet mellom partene, men etter initiativ fra organisasjonene ble det også et tema for Forsvarets hovedarbeidsmiljøutvalg for deretter jf tilpasningsavtalen paragraf 7.3 kun behandlet i FHAMU for deretter å bli lagt ut i FOBID.

BFO opplevde at dokumentet kun ble behandlet av arbeidsgiver og tikkert av i FHAMU gjennom en 20 minutters orientering. Dokumentet ble således ikke behandlet av partene og innholdsmessig var bestemmelsen lite kjent. Forkortelsen arbeidsmiljøbestemmelsen med veiledning må endres, da dette nå kun er et informativt dokument. Dette dokumentet er ett av de dokumentene som burde ligge fremme på bordet hos HR-medarbeidere og tillitsvalgte.

Saken var oppe i FHAMU og dokumentet behandles 7.juni. Utfallet av dette er pt. ikke kjent pga skrivefristen til Offisersbladet.

#### DEL M - KOMPETANSESTYRING

FST, FPVS og arbeidstakerorganisasjonen har de siste 2 månedene



gjennomført flere arbeidsmøter på Forsvarets personalhåndbok (FPH) del M, som blir en ny håndbok for FPH serien. FPH del M skal omhandle kompetansedata på stilling og person, samt medarbeiderutvikling.

Automatisering av HR prosesser krever gode data på både den enkelte ansatte og på stilling. Det er viktig at Forsvaret har mulighet til å måle den kompetansen som er ønsket, og den kompetansen som vi har. I dag er det ikke samsvar mellom regelverk, system og prosess. Disse tingens skal forhåpentlig FPH del M bidra til at blir bedre. I tillegg til dette vil det gi føringer til ansatte og linjeledere på hvordan man skal gjennomføre medarbeidersamtale og Tjenesteuttalelse.

Det har vært gode møter mellom partene, men det er krevende at man skal drøfte forvaltningen før det juridisk bindende regelverket er på plass. BFO mener at Forsvarets HR-direktiv burde vært ferdig behandlet og tilpasset OMT før man lager forvaltningsreglene. Vi har sett tilsvarende tilnærming under innføringen av OMT i perioden 2016 til 2020, som fører til mye usikkerhet hos både arbeidsgiver representanter og ansatte.

## ØVRIGE DELER AV FPH

Både FPH del I – Utdannelse er i gang, men det går noe tregt. BFO har bedt om et møte med FPVS for å avklare sentrale tema ifh til del I. Dette har FPVS akseptert, mer om dette i neste utgave. Når det gjelder del G – Omstilling, regulerer denne delen omstillingen i stort, herunder innplasseringssløp.

Ovenstående og resterende deler av FPH, vil vi tilbake til i neste Offisersblad.

## ARBEIDSTAKERORGANISASJONENE ETABLERER EGET FORUM

Arbeidstakerorganisasjonene har etablert et forum for å samordne organisasjonene ifh til å møte arbeidsgiver med koordinerte synspunkter. Hovedårsaken var at arbeidsgiver har iverksatt så mange tiltak over kort tid, at det ble krevende selv for de største organisasjonene å følge opp det som skjer. Bak denne opplevelsen er det faktum at arbeidsgiver kan bruke hundrevis av årsverk for å utrede alle prosjekter, programmer, effektivisering og omstillinger, mens organisasjonene blir etterlatt i et ressursmessig tomrom.

Kort sagt synes det som om alle ønsker å gjøre mest mulig på kortest mulig tid og dette går ofte på organisasjonenes mulighet til å følge opp. Ting gjøres annerledes i dag enn for ganske kort tid siden. Som et eksempel nevnes at Forsvarssjefen har etablert et etatsjefsforum, hvor man ved enighet fattet beslutninger uten nevneverdig involvering av organisasjonene.

## INVESTERINGSPLAN EBA

Investeringsplanen erstatter tidligere perspektivplaner EBA, som er et drøftingstema i forhold til HA § 18. Utfordringen er at partene i Forsvaret har avtalt at EBA skal behandles i lokalt AMU, mens Forsvarssjefens innspill til Forsvarsbygg skal drøftes sentralt. Hverken tjenestemanns-organisasjonene i Forsvaret eller Forsvarsstaben har nevneverdig påvirkning på Forsvarsbyggs beslutninger.

Når vi nevner at Forsvarsdepartementet har inngått til sammen ca. 7 rammeavtaler i sektoren vedrørende medvirkning og EBA-prosjekter som organisasjonene ikke er kjent med, kan man få inntrykk av at selv FD ønsker å holde de ansattes organisasjoner utenfor beslutnings-søylen. BFO har signalisert at dette må reguleres gjennom Tilpasningsavtalen til Hovedavtalen.

Vi ble også informert om personellrelatert EBA, et hasteprojekt som ble iverksatt tidligere i år. Arbeidstakerorganisasjonene ble invitert til å stille med en representant i denne gruppen og arbeidstakerorganisasjonene har blitt enige om at oberstløytnant Grethe Bergersen (BFO) med vara Kennet Bergland (NOF) er vår representant. Grunnlaget for investeringsplanen vil bli oversendt organisasjonene i juni og behandles til høsten.

## OU-REFERANSEGRUPPEMØTER

De sentrale organisasjonene har rutinemessige OU-referansegruppe-møter med arbeidsgiver og disse brukes til å informere om pågående og kommende saker. Dette er konstruktive møter, som tar opp dags-aktuelle saker som senere vil bli gjenstand for organisatorisk behandling. De mest aktuelle sakene er utredninger som Forsvarssjefen har iverksatt og partene ble enige om behandlingsformen i desember 2020. Den første utredningen som ble behandlet var HV, herunder endringer i geografisk område, samt flytting av standkvarter for to distrikter. BFO har avgitt sin høringsuttalelse, som følger Forsvarssjefens anbefaling fram til Forsvarsdepartementet.

Utredning av Forsvarets logistikkorganisasjon (FLO) er foreløpig satt på vent, da det er mange hensyn som påvirker denne utredningen. Utover det er vi blitt informert om:

- Status FDs omstillingsavtale – MAST (denne har gitt en del utfordringer, men vi trenger en omstillingsavtale, samt en tilleggssavtale som regulerer hvem som er parter, beslutningsnivå og hvor anskaffelsesdokumentet skal behandles mv. Grunnlaget for en omstillingsavtale er at drift av IKT som forsvaret ikke selv må drifte, skal driftes av andre aktører, så også det som erstatter dagens systemer.
- Program om effektivitet- og innsparing (vil påvirke de fleste i forsvaret), vi skal spare inn flere milliarder kroner
- informasjon om utredning - digital arbeidsplass (M&E-tiltak)
- utredning om bolig og kvarter (M&E-tiltak)
- Utredning om Forsvarets spesialstyrker
- Luftforsvarets ledelse
- Maritim overflatekrigføring

BFO gjør oppmerksom på at dette kun er utredninger, det er ikke sikkert Forsvarssjefen vil gjennomføre anbefalingene i utredningene, da blir de arkivert. Ønsker han å fremme forslag til FD, har organisasjonene rett til en høringsuttalelse, som følger saken til FD.

## IKT-PROGRAMMET MAST OG MIME

Sterkt forenklet er MAST alle IKT-systemer som omhandler daglig drift, MIME er systemer som omhandler operative plattformer. Som følge av dette har Forsvarsmateriell og Cyber inngått en avtale som inkluderer medvirkning og medbestemmelse. Dette ble sentrale parter i Forsvaret informert om i OU-referansegruppermøte 25/5 noe som kom som lyn ifra klar himmel.

Forsvarssjefen fikk gjennomføringsansvaret for programmet i desember 2020, og organisasjonene er blitt godt informert om det Forsvarsstaben visste på overføringstids-punktet.

Utfordringen er at mandatet gir føringer om at en leverandør overtar driftsansvaret for all nåværende IKT som Forsvaret selv ikke må drifte. Samme leverandør eller en ny skal drifte nytt system. Mast vil påvirke arbeidssituasjonen for de fleste i Forsvaret, men personellmessig synes dette i hovedsak å berøre personell i FMA og Cyber.

Organisasjonene på sentralt nivå har hatt et møte og kravet er at det skal inngås en omstillingsavtale på departementsnivå, i tillegg må det inngås en avtale som sikrer de ansatte i begge etaters framtidiges arbeidsmiljø – ikke bare personellmessige konsekvenser ved faktiske endringer i FMA og Cybersforsvarets organisasjon. Videre må mandatet gjennomgås og man må beskrive ansvars- og beslutningsmyndighet.

## OMSTILLINGEN I FST

Siden februar har de tillitsvalgte vært involvert i omstillingen som har pågått internt siden høsten 2020. FSJ hadde bestemt at FST skulle reorganiseres som en generalstab (J-struktur) inndelt i de tradisjonelle funksjonsområdene. Ny organisasjon skal være etablert senest 1. august 2021, da vil FST/HR bli organisert som J1 i en egen firkant.

Det ble gitt føringer om generiske stillingsbeskrivelser og tidsbegrensning i stillinger 3-5 år for OF og 5-8 for OR. Videre implementering av OMT medførte en reduksjon på flere enn 20 OF4 stillinger og nær en doubling av antall OR 7 og OR 8 stillinger.

Når det gjelder innplassering er oppgaven delegert til linjeleder. Dem er det mange av i FST og de tillitsvalgte var tidlig ute og krevde at de skulle gis tilbud om opplæring i omstilling. Dessverre var det ingen som takket ja til tilbudet. Det er derfor ikke alle som føler seg like godt ivaretatt, da kunnskapen om FPH del G synes mangelfull. Noe kan kanskje skyldes hjemmekontor og manglende tilgang til gradert informasjon.

Det har gjennom flere år vært mange midlertidige beordringer både til og fra FST. En står derfor igjen med et antall vakanser som snarest bør fylles med fast ansatte. Skal FST fungere etter de nye intensjonene må staben fylles opp med det nye kompetanse- og erfaringsnivået.

Det store antall midlertidige tilsetninger, skaper huller i strukturen andre steder og vi mener Forsvarsstaben bør gå foran som et eksempel mht å følge FPH del B, nå virker det som om man bruker midlertidige beordringer, med påfølgende forlengelse bevisst – det er uheldig.

### RÅDET FOR SELVMORDSFØREBYGGENDE ARBEID (RSAF)

Som tidligere skrevet har rådet fått kr 500 000.- til arbeidet med å forebygge selvmord. Arbeidet skjer i nært samarbeid med Forsvarets mediesenter (FMS) med prosjektleder Britt Gunnvor Nordbø i spissen. Vi har allerede etablert en hjemmeside, som du finner på: [www.forsvaret.no/forebygging](http://www.forsvaret.no/forebygging)

Sidene inneholder mye nyttig informasjon og vi har allerede fått tilbakemelding om at sidene leses. Hefter som gir en beskrivelse, tips og råd vil bli trykket opp i løpet av juni og vil bli fordelt til respektive avdelinger. Kampanjen gjennomføres i samarbeid med TVO, men dekker også sivilt og militært ansatte.

Neste initiativ er på høsten med 10 september (verdensdagen for forebygging av selvmord), 10 oktober Verdensdagen for psykisk helse, samt jule og nyttårsperioden.

Rådet har blitt ledet av Oberst Rune Gaustad (Sjef LKSK) fram til nå og ny leder er Kommandør Ronny Kristoffersen (sjef HH). Offisersbladet takker Rune for vel utført jobb og ønsker ny leder lykke til i viktig gjerning.

### MIDLERTIDIG LOV OM FORVALTNING AV PERSONELL PGA COVID 19

Vi har hatt en periode fra februar til nå hvor arbeidsgiver ikke har hatt hjemmel til å pålegge arbeidstaker begrensninger utover de sentrale føringer ift Covid-19. Ny midlertidig lov ble iverksatt 21.05.2021, og oppheves 10.11.2021. Lovens formål er å sikre at Forsvarets operative evne, beredskap og styrkeproduksjon opprettholdes gjennom covid-19-pandemien.

Forsvaret kan endre arbeidsoppgavene, ansvaret og arbeidsstedet for sine sivilt tilsatte dersom det kan dokumenteres at dette på grunn av utbruddet av covid-19 er strengt nødvendig for å opprettholde Forsvarets operative evne, beredskap og styrkeproduksjon.

I vurderingen av om sivilt tilsatte skal pålegges endringer i arbeidsoppgaver, ansvar eller arbeidssted, skal den enkeltes personlige forhold vektlegges. Beslutningen om å iverksette tiltak kan ikke delegeres lavere enn til nivå 2 (DIF) i Forsvaret. Myndigheten til å pålegge endringer etter første ledd kan ikke delegeres lenger ned enn nivå to i Forsvarets organisasjon.

Midlertidig lov om forvaltning av personell i Forsvaret for å avhjelpe konsekvenser av covid-19 - Lovdata.

### MILITÆRT PERSONELL MÅ FÅ BEDRE FORUTSIGBARHET PÅ LØNN

Det er svært urimelig at militært personell på beordringssystemet (og i noen tilfeller personell på disponeringssystemet) ikke beholder lokale lønnstillegg ved skifte av stilling. BFO og NOF tar nå saken videre med



Forsvarsstaben for å få på plass regler for lønnsmessig forvaltning av dette personellet.

Forsvarets beordrings- og disponeringssystem, fører til betydelig tap av lønn og retten til opparbeidet pensjon, ved at personellet ikke sikres å beholde tillegg gitt gjennom lokale forhandlinger. Forsvaret er den eneste virksomheten som har et beordrings- og disponeringssystem, så løsningen må fremforhandles med Forsvarsstaben.

Beordringssystemet i Forsvaret gir den enkelte færre rettigheter mot stilling enn det andre ansatte i staten har. Det fremgår i tillegg av FFI rapporten (sluttårsaker i Forsvaret 2019 og 2020, Fauske & Strand, april 2021) at en vesentlig grunn til at militært tilsatte velger å slutte i Forsvaret lenge før kontrakten utløper, er begrunnet med misnøye med lønn. Dette må Forsvaret som arbeidsgiver nå ta på alvor!

### LØNNSOPPGJØRET I STATEN 2021

#### Generelt tillegg pr 1.mai

- et flatt tillegg på 0,9 % fra lønnstrinn 19 - 101 og
- et flatt tillegg på kroner 1.500 fra lønnstrinn 19 - 101, i tillegg
- et flatt kronetillegg på kroner 4.000 fra lønnstrinn 19 - 50 og
- et kronetillegg fra lønnstrinn 51 på kroner 3.800, som blir kroner 3.600 i lønnstrinn 52, 3.400kr i lønnstrinn 53... osv. ned til lønnstrinn 70.

En slik innretning ivaretar og forsterker likelønn for YS Stats medlemmer. Det er BFO enig. Det er også satt av en pott til lokale forhandlinger på 1,8 % med virketids-punkt 1. juli. I tillegg kommer et overheng fra 2020 på 0,6 % samt en anslått glidning for 2021 på 0,3 %.

BFO ser frem til konstruktive forhandlinger til høsten, her må vi spesielt se på utfordringene knyttet til vårt særegne beordrings- og disponeringssystem. Systemet slik det er innrettet i dag fører til lønnsnedgang og derved pensjonsmessig tap ved skifte av stilling.

### «GREFSENHJEMMET» SAKEN!

Prinsipielt viktig sak for hele det organiserte arbeidslivet. Kan arbeidsgiver sette sykepleiere ned i lønn? Dette skal Høyesterett avgjøre nå. Saken pågår i tidsrommet 27-29 april og BFO følger saken.

Denne saken reiser det prinsipielt viktige spørsmålet om forholdet mellom den individuelle arbeidsavtalen og den kollektive tariffavtalen. Som følge av denne saken reises dermed generelle spørsmål som hvilke rettigheter den ansatte har ved bortfall av en tariffavtale, eller i tilfeller der en tariffavtale erstattes av en ny avtale innfor et nytt forhandlingsområde. Innenfor det juridiske miljøet pågår det en inngående diskusjon om dette konkret.

For BFOs medlemmer i Forsvaret vil resultatet av denne dommen, i tillegg til å være prinsipielt viktig, konkret kunne bli førende for «skole tillegg» saken der BFO og NOF har stevnet Forsvaret for oppsigelsen av særavtalen som regulerte kompensasjon for militært ansatte ved Forsvarets skoler.

VI ØNSKER ALLE VÅRE LESERE EN RIKTIG GOD SOMMER

## MILITÆRT PERSONELL PÅ BEORDRINGSSYSTEMET MÅ FÅ BEDRE FORUTSIGBARHET PÅ LØNN

Det er urimelig at militært personell på beordringssystemet ikke beholder lokale lønnstillegg ved skifte av stilling. BFO og NOF tar nå saken videre med Forsvarsstaben for å få på plass regler for lønnsmessig forvaltning av dette personellet.

Militært personell på beordringssystemet blir beordret til avdeling og stillinger fordelt etter Forsvarets behov. Av familie og livsfasepolitiske hensyn er det satt en øvre aldersgrense for beordringssystemet på 38 år. Når personell på gradsnivåene til og med OF-2 og OR-6 passerer den øvre aldersgrensen vil personellet få et eierforhold til stillingen man er fast disponert i. Ved beordring i ny stilling kan dette medføre at man mister lønnstillegg gitt ifm lokale lønnsforhandlinger.

Ellers i staten søker man på stillingen og forhandler om lønn før man eventuelt takker ja til en tilsetning. Da eier man også stillingen med fast tilsetning så lenge en selv ønsker. Det er veldig sjelden at noen søker seg til ny stilling på samme nivå uten at dette medfører lønnsøkning, eller at man beholder lønna fra gammel stilling som et minimum.

Beordringssystemets plikter tilsidesetter dermed det som er normal forvaltningspraksis og rettigheter i staten for øvrig. Vi forventer derfor at Forsvarets som arbeidsgiver tar ekstra ansvar ved fastsetting av lønn for den enkelte. Lokal lønn 2019 har vist at dette ikke er tilfelle. Mange har mistet tillegg de fikk når Forsvaret beordret de inn i en ny stilling. Militært personell på beordringssystemet er prisgitt hvilke behov Forsvaret har ift innplassering i stilling og dermed også hvilken lønn en skal tilkomme. For å kunne gi forutsigbarhet for den enkelte har de store DIFene partsenighet gjennom lokal lønnspolitikk om at man ikke skal gå ned i lønn som følge av beordring innad i DIFen. Forsvarsstaben har valgt å se bort fra dette ifm lønnstillegg gitt ved lokale lønnsfor-

handlinger 2019. Så lenge det er Forsvarets behov og du blir beordret inn i en ny stilling mener vi dette er helt urimelig.

Lokal lønn 2019 ble sluttført i forbindelse med behandling i Statens lønnsutvalg (SLU) i november 2020. Den medførte at alt personell ble gitt et generelt tillegg, der halvparten av potten ble gitt som ett likt kronetillegg, kr 3990,- og den andre halvparten av potten gitt som en lik prosent sats på 0,82%. På lønnstrinn 19 utgjør dette ca. 6400 kr og på lønnstrinn 80 ca. kr 10.600,-. Tillegget ble etterbetalt fra 1. juli 2019.

Normalt er det slik at om man bytter stilling blir lønna satt på nytt, og tidligere lønnstillegg gitt iblant annet lokale lønnsforhandlinger, blir ikke videreført. BFO og NOF mener at det er helt urimelig at man ikke viderefører den lønn man har som et minimum for de som er underlagt beordringsplikten, da man selv ikke kan styre hvilken stilling man blir beordret inn i, eller hvor lenge man sitter i den enkelte stilling. Personell på beordringssystemet skifter stilling gjerne etter 1-2 år.

Dette har vi brukt som argument i møter i forbindelse med lokal lønn 2019 med Forsvarsstaben, uten å få gjennomslag. BFO og NOF har derfor krevd at dette er et forhold som må avklares nærmere. Etter vårt syn må det lages forvaltningsregler som gir den enkelte forutsigbarhet med hensyn til lønnsutvikling.

Beordringssystemet i Forsvaret gir den enkelte færre rettigheter mot stilling enn det andre ansatte i staten har. Det fremgår i tillegg av FFI rapporten (sluttårsaker i Forsvaret 2019 og 2020, Fauske & Strand, april 2021) at en vesentlig grunn til at militært tilsatte velger å slutte i Forsvaret lenge før kontrakten utløper, er begrunnet med misnøye med lønn.

Dette må Forsvaret som arbeidsgiver nå ta på alvor!

## KURS FOR ARBEIDSTILLITSVALGTE!

BFOs Hans Petter Myrseth og Tore Halvorsen har den siste tiden besøkt Sessvollmoen, Evenes, Andøya og Ørland, og avholdt gode og grundige kurs for BFOs arbeidstillitsvalgte (ATV), samt andre som ønsket mer informasjon.

Det har vært meget godt oppmøte, og det blir rapportert om meget god stemning. Det viser seg at behovet for informasjon er stort. Slike kurs bidrar i så måte til økt kompetanse og motivasjon, i tillegg til at det bidrar til rekruttering av nye ATV'er og sterkere lokalforeninger.

På kurset fikk deltagerne blant annet vite mer om BFO som organisasjon, meget inngående om rollen som tillitsvalgt. Deltagerne fikk også orientering om aktuelle lover og avtaler som treffer de i hverdagen, og som de må forholde seg til. Orientering om BFO-skolens mange gode kurstilbud ble naturligvis gjennomgått, i tillegg til BFOs meget gode forsikringer.

**Einar Holst Clausen**



## HTV VED FORSVARETS HØYSKOLE



Orlogskaptein Stein Hatlem Forsdahl, som tjenestegjør ved Sjøkrigsskolen er valgt som ny hovedtillitsvalgt ved Forsvarets høyskole fra 5. mai 2021.

Stein (53 år) er gift, har 3 sønner på hhv 15, 19 og 22 år og er bosatt i Bergen. Han tok først befalsskolen for Marinen og deretter Sjøkrigsskolens 1. og 2.avdeling. Av operativ erfaring

nevnes tjeneste fra ubåt og MTB. Han har vært ved SKSK siden 2003, hvor han i en periode jobbet på Navigasjonskompetansesenteret ved SKSK. Han har også en periode i det sivile, hvor han jobbet i Telenor, som avdelingsleder.

Stein har i tillegg til sin militære kompetanse en masterutdanning fra Handels-høyskolen, NTNU og MIT (Universitet) i Boston. I dag er han lærer i Sjømilitær ledelse og som førstelektor ved SKSK innehar han førstekompetanse (tilsvarende doktorgrad) innenfor ledelsesfaget.

Stein har erfaring som arbeidsplassstillitsvalgt (ATV) og har også en periode som regionleder Vest i BFO. Han er godt kjent med FHS og var bl.a. med i prosjektet som dannet grunnlaget for utdanningsreformen, her som SKSKs representant. Han godt kjennskap med de andre skolene underlagt FHS.

Kompetanseutvikler/reaktor for BFO-skolen har laget en kompetanseplan som skal oppdatere Stein på lov- avtale- og bestemmelsesverk slik at han forberedes inn i rollen som HTV for medlemmene ved FHS. Stein sier til Offisersbladet at han forventer et fruktbart samarbeid med arbeidsgiver ved FHS og håper at medlemmene både spør ham og bidrar med kompetanse, erfaring og innspill til saker og derigjennom spiller ham god som HTV BFO FHS.

Stein kan treffes på tlf 99247085 eller mail [sfordsahl@mil.no](mailto:sfordsahl@mil.no)

## URE – ENDRING OG TRO

Befalets fellesorganisasjon har vært svært aktiv deltager i diskusjonen og utviklingsprosessen som har endret Forsvarets utdanningssystem. Vi er for utvikling, men revolusjonære endringer av utdanningen har vi vært imot. Nå skal «URE» - utdanningsreformen, evalueres. Det er vi glade for.

Utdanningsreformen engasjerer – heldigvis. Til tross for at mange utdanninger har vært gjenstand for endringer siden 1994 – ja det har faktisk vært mange endringer siden da. I 2015-2018 ble hele utdanningssystemet revolusjonert. Alle tidligere utdanninger ble forkastet og nye ble etablert; kortere, raskere, mer likt.

Grunnen til endringene handler om økonomi – alene. De som benekter dette, må svare på hvilke kvalitativt bedre ledere man nå har lært opp. Harald Høiback etterlyser fortsatt svar på dette spørsmålet. BFO holder fast ved effektiviseringskravet som det eneste logiske svaret på hvordan man forkastet en befalsutdanning som har skaffet Forsvaret svært kompetente ledere, og forkastet en opp til fireårig utdanning for krigsskolene hvor kadettene hadde mulighet til å lære, reflektere og erfare hva det innebar å være del av den militære profesjonen.

Læringsprosessen var en positiv reise som skapte motivasjon og verdifulle erfaringer. Forsvaret fikk høyt utdannede offiserer som vokste med oppgavene og som – sammenlignet med andre lands like, overpresterte i sine funksjoner. Dette var ikke billig, men det skapte ledere som løste sine oppdrag på en meget god måte, sammen med sine soldater. BFO mener at dette var en meget god investering som har gitt trygghet og få tap.

Utdanningene i Forsvaret er mer enn ren kunnskapsoverføring. Elever og kadetter skal lære en profesjon, de skal bli gode profesjonsutøvere – og de skal bidra til å videreutvikle denne. Dette handler om å utvikle mennesket i uniformen, noe som er både vanskeligere og mer tidkrevende enn å gjennomføre undervisning i en plenumssal. Forsvarets utdanninger må videre bygge opp den enkeltes mestringstro og selvtillit. Dette er to personlige vekstområder som følger av trening, veiledning, prøving og feiling. Igjen er dette tidkrevende og det er ressursdrivende. Imidlertid er det disse mulighetene til å teste seg selv og sin forståelse som skaper grunnlaget for at man mestrer og virker i ekstreme situasjoner. Dette er der den enkelte forstår betydningen av tillit, samhold, dømmekraft og lederskap. Samtidig er det helt vesentlig at norske soldater, befal og offiserer har meget god kunnskap.

Dette er hva den militære profesjonen handler om. En praktisk orientert profesjon som krever dyp kunnskap, automatiserte handlinger, samhandling og beslutningstaking på et solid fundament bestående av etikk, ansvarlighet, mot og tenkning. Målestokken er ikke den daglige driften – nivået fastsettes gjennom skarp oppdragsløsning.

Det er så få som forsvare norske interesser at kunnskap, kløkt og klokskap er et fortrinn man må bevare og videreutvikle, ikke bygge ned for effektiviseringen skyld.

BFO har akkurat veiledet KAFO gjennom en spørreundersøkelse blant kadettene ved alle skolene. Hovedinntrykket er at elevene og kadettene er godt fornøyde med undervisningen som blir gitt av de ansatte på skolene. Imidlertid er de ikke fornøyde med sin personlige utvikling som offiser og militær leder – de får ikke forventet veiledning og oppfølging gjennom de tre årene de er ved skolen. Samtidig er det mange som rapporterer om veldig lange dager og høyt tempo i gjennomføringen. Spørsmålet er da hvorvidt man lærer, eller om man kun er med på undervisningen.

Forsvarssjefens bok «Jegerånden» beskriver hvordan utdanningene har preget hans utvikling som militær leder og som person. Den «reisen» som Eirik Kristoffersen skriver om, og som hans tidligere kollega John Hammersmark har brutt ned i ti levesetninger om ledelse og lederskap, er dessverre et stykke unna de historiene kadetter og

elever forteller i dag. Dette kom tydelig frem gjennom spørreundersøkelsen som ble besvart av 239 kadetter. Der boka snakker om tillit og det å bygge «Mot» i det små, sier flertallet av kadettene at de blir mikrostyrt og underlagt rigide regler. Der boka snakker om åpenhet og lojalitet, opplever kadettene å bli underlagt en lydighetskultur.

### DETTE MENER BFO ER FEIL VEI Å GÅ

Forsvarets utdanninger må ha som hovedmål å forberede fremtidens ledere best mulig.

Dette innebærer at de må få lov til å gå sine egne veier innenfor de rammer som blir gitt. De må få lov til å hevde egne meninger og stå for disse. De må få lov til å utforske og erfare. Dette gir «god stemning» og fremmer det å kunne leve med og i et intensjonsbasert system. John Hammersmark sier det svært godt i sin «bokanmeldelse» av Jegerånden;

*«Folk liker tydelighet, men må samtidig ha påvirkning, medbestemmelse og oppleve reell samhandling. Det handler om kollektiv kraft, institusjonell stolthet og felles klart mål. Da må man behandle hverandre skikkelig, bry seg og samtidig stille høye krav.»*

Kadettene sine erfaringer står i kontrast til dette. Og BFO mener at grunnen ligger i en iver og feilslått oppfatning av at Forsvarets skoler frem til 2017 var gammeldagse og underlagt et komplisert styrings-system. Men det var liten evaluering av effekten og kvaliteten på de som ble utdannet, annet enn de historier som ble fortalt av andre – gjerne utenlandske, observatører og partnere som var imponerte over det de så. Endringene som ble gjennomført fra 1994 og til 2014 ble heller ikke diskutert.

Snart tre år etter at man startet nye utdanninger for alle som skal jobbe i Forsvaret, er det nå startet en evaluering. Den skal leveres til Forsvars-departementet 1. september. Da har de nye offiserene fra krigsskolene vært i jobb i en måned. Samtidig ser BFO veldig positivt på at man allerede nå – før man ser effekten av den nye utdanningen, evaluerer og endrer det som man må og kan. Det er å håpe at evalueringen kan vise behovet for å reetablere søkelyset på kvalitet mer enn på økonomien for fremtiden. Fordi Forsvaret trenger det og kadetter og elever fortjener det.

Forsvarets fremtid handler fortsatt om menneskene i organisasjonen til tross for de teknologiske fremskritt som gjøres. Forskjellen fra tidligere er at behovet for kompetanse øker både i bredde og dybde. Ingenting har blitt endret historisk sett, men mye har kommet i tillegg til det man tidligere har erfart. Skyttergroper er fortsatt like relevant i dag som det var på romernes tid selv om mye annet også må løses – i tillegg.

Derfor må utdanningene være i samsvar med realitetene. Dette gjelder innhold og volum på antall plasser. Det gjelder ulike typer utdanning. Og det handler om å utdanne litt forskjellig samtidig med at man må sikre felles forståelse og synkronisering.

Utdanningen må være praksisnær og tilpasset hverdagen du møter i de nærmeste årene.

### Rune Rudberg

Fungerende leder BFO



## KONTAKTINFO BFO

| FUNKSJON                       | NAVN                   | OMRÅDE         | MOBIL       | KONTOR      | E-POST                    |
|--------------------------------|------------------------|----------------|-------------|-------------|---------------------------|
| Leder                          | Jens B Jahren          |                | 930 05 202  |             | jens.jahren@bfo.no        |
| Nestleder                      | Rune Rudberg           |                | 934 20 377  |             | rune.rudberg@bfo.no       |
| Sekretariatsleder              | Even Mølmsaug          |                | 990 94 678  |             | even.molmsaug@bfo.no      |
| Forhandlingsleder              | Tom Skyrud             | Medbest        | 473 87 648  |             | tom.skyrud@bfo.no         |
| Forhandlingsleder              | Ragnar Dahl            | Medbest        | 934 98 520  |             | ragnar.dahl@bfo.no        |
| Forhandlingsleder              | Grethe Bergersen       | Tariff         | 990 96 521  |             | grethe.bergersen@bfo.no   |
| Forhandlingsleder              | Lars Omberg            | Tariff         | 920 91 238  |             | lars.omberg@bfo.no        |
| Forhandlingsleder              | Tor Erik Eide          |                | 922 10 930  |             | tor.erik.eide@bfo.no      |
| Kompetanseutvikler             | Jon Vestli             | BFO-skolen     | 953 65 907  |             | jon.vestli@bfo.no         |
| IT Drift- og arkiv ansvarlig   | Kyrre Felde            |                | 970 99 880  |             | kyrre.felde@bfo.no        |
| Konsulent medlemsreg./forsikr. | Mona Eriksen Rudberg   |                | 924 28 698  |             | mona.rudberg@bfo.no       |
| Økonomileder                   | Mona Skansen Audne     |                | 957 50 165  |             | mona.audne@bfo.no         |
| Leder kommunikasjonsavd.       | Viggo Holm             |                | 400 36 653  |             | viggo.holm@bfo.no         |
| Rekrutteringsansvarlig         | John Anders Bakke      |                | 450 10 814  |             | john.bakke@bfo.no         |
| Markedsansvarlig               | Dorte Storihle Ødegård |                | 984 88 211  |             | dorte.odegard@bfo.no      |
| Kommunikasjonsrådgiver         | Mariell Halstensen     |                | 938 04 855  |             | mariell.halstensen@bfo.no |
| Redaktør Offisersbladet        | Einar Holst Clausen    | Offisersbladet | 928 14 251  |             | offisersbladet@bfo.no     |
|                                | Sentralbord siv        |                | 23 10 02 20 | 23 10 02 20 |                           |
|                                | Sentralbord mil        |                | 0510 5694   | 0510 5694   |                           |
|                                | Telefaks siv           |                | 23 10 02 25 | 23 10 02 25 |                           |
|                                | Telefaks mil           |                | 0510 5655   | 0510 5655   |                           |

## FRIKJØPTE TILLITSVALGTE TELEFONER

| OMRÅDE           | NAVN                | MIL       | SIV         | MOB        | FAKS        | E-POST                |
|------------------|---------------------|-----------|-------------|------------|-------------|-----------------------|
| Nord-Norge       | Tore K. Halvorsen   |           |             | 489 43 315 |             | tore.halvorsen@bfo.no |
| Midt-Norge       | Hans Petter Myrseth | 0565-7394 | 75 53 73 94 | 909 98 298 | 75 53 73 95 | hans.myrseth@bfo.no   |
| Sør-Norge        | Kerstin Ramsjø      |           |             | 456 38 647 |             | kerstin.ramsjo@bfo.no |
| Vest             | John L Strømseng    | 0540-3486 | 55 50 37 75 | 926 24 550 | 55 50 34 87 | john.stromseng@bfo.no |
| Indre Østland    | Inge Øyen           |           |             | 992 22 781 |             | inge.oyen@bfo.no      |
| Viken            | Tor Gunnar Framnes  |           |             | 930 53 744 |             | tor.framnes@bfo.no    |
| Utland           | Tor Gunnar Framnes  |           |             | 930 53 744 |             | tor.framnes@bfo.no    |
| HTV Luft         | Lars Anthonsen      |           |             | 909 99 595 |             | lars.anthonsen@bfo.no |
| HTV Luft, vara   | Johnny Knutsen      |           |             | 481 67 476 |             | johnny.knutsen@bfo.no |
| HTV Hær          | Rune Isvik          |           |             | 400 29 792 |             | htv-haer@bfo.no       |
| HTV Sjø          | Per Ivar Haugen     |           |             | 934 59 898 |             | per.haugen@bfo.no     |
| HTV Heimevernet  | Inge Øyen           |           |             | 992 22 781 |             | inge.oyen@bfo.no      |
| ATV Brigade Nord | Tony Johansen       |           |             | 917 90 592 |             | tony.johansen@bfo.no  |



# Sommeren nærmer seg! Og snart kan du nyte livet på sjøen.

Smak litt på det. Sol, bølgeskvulp og saltvann i håret.  
For mange av oss er det selve sommerdrømmen.

Vi håper du får mange fine dager på sjøen i sommer. Og uansett hvordan sesongen blir, er en skikkelig god båtforsikring lurt. Da slipper du nemlig at hele sesongen blir ødelagt om noe skulle skje. Vår båtforsikring dekker alt fra hærverk og tyveri til totalhavari, og gjør at du kan nyte båtlivet uten bekymringer.

[Ta kontakt med FP på telefon 21 07 57 10](tel:21075710) eller [if@fp.no](mailto:if@fp.no)

I samarbeid med:



## KADETTILVÆRELSEN UNDER KORONA

Det er ikke lett å være kadett  
Vårt første år, det ble ikke så fett

Alt på Heistadmoen satte covid sitt spor  
Vi fikk ikke reise hjem til a mor

Strengt smittevernsregler i garnison ble satt  
Men i felt ble alle disse forlatt

For covid smitter jo ikke i felt  
Til tross for at vi ligger tett i tett i telt

Nei det er ikke lett å være kadett  
Kanskje Linderud kunne gjøre kadettlivet fett?

Men på Linderud ble kadettene smittet i fleng.  
Så heller ikke her fikk vi dannet vår nye vennegjeng

I karantene på rom ble kadettene satt  
Og med FR på menyen ble tilværelsen forhatt

Til tross for at man bodde flere på rom  
Ble hverdagen relativt kjedsom og tom

Nei det er ikke lett å være kadett  
Når korona gjør oss på skuffelser mett

Til Bergen vi reiste med nytt håp i hånda  
Kanskje vi her skulle slippe unna korona

Da vi entret Statsraad Lehmkuhl fikk vi etterlengtet fri  
Fra restriksjoner og smittevernshysteri  
Ute på havet ble vi endelig kjent med kullet  
Vi seilte til Tenerife, før vi til nord igjen skulle

På veien til skolen krysset vi fingrene for fest  
Som en stor kohort burde det bestå en vg-test

Men håpet ble knust da festen ei hendte  
I innreisekarantene vi i stede endte

Til tross for vår klage, så vet vi det godt;  
At vi som kadetter har det relativt flott

Relativt flott i forhold til resten  
For vi har jo som regel fått negativt svar på testen

Vi slipper å sitte i mørket som student  
For her på vår kaserne er lyset alltid tent

Vi takker oss til at vi har hverandre  
Foruten ville veien vært tung å vandre

Så vi krysser fingrene for at høsten blir bra  
Så vi endelig en skikkelig kadetttilværelse får ha!

**Frida Karoline Dahl Muren og  
Regine Stokkevåg Eide**



## STORT INFORMASJONSBEHOV BLANT KADETTENE

Kjære lesere av Offisersbladet, og spesielt til deg som tar seg ekstra tid til å lese KAFO sin egen spalte i magasinet. Vi i KAFO landsstyre gjennomførte vårt første landsstyremøte den 11. mai, og her ble mye godt diskutert. Det ble diskutert hvilken rolle KAFO skal ha, veien videre for KAFO og hvilket mål vi skal arbeide mot. Vi diskuterte også hvorfor vi har valgt å være tillitsvalgte, og hva enkelte legger i denne rollen. Som et resultat av møtet, og hvor skoen trykker hos kadettene på skolene, kom vi frem til at vi vil ha to kortsiktige mål som vi skal jobbe frem mot – øke synlighet og spre informasjon bedre.

KAFO har derfor arbeidet med å lage et informasjonsbrev til, ikke bare våre medlemmer, men alle kadetter. Landsstyret tenker dette er et riktig tiltak for å spre informasjon bedre ettersom kadettene etterspør informasjon om pågående saker og hvor man er i saksprosessen. Hensikten med dette var å skape en felles forståelse av de ulike sakene, men også for å øke synligheten av KAFO til kadettene. Dette tror vi kan være med å øke BFO sin rekruttering.

Brevet ble utarbeidet i samråd med BFO og studentrådet i FHS, samt innspill fra disse og andre relevante instanser. I brevet har vi kommentert 9 pågående saker som treffer kadettene; arbeidet med FPH del I – utdanning, velferdsmidler, yrkesskade-forsikring av kadetter, oppbevaring og konsumering av alkohol på bopel, ansiennitet og lønn, «lev lurt som ansatt»-håndbok og kontrakter til tekniske linjer, samt spørreundersøkelsen gjort av kadettene i vinter, og vi viste til at BFO er inne og støtter i skjermede saker.



**Nikolai Valvik**  
Leder KAFO

Det som er urovekkende i flere av sakene er at de har pågått over lang tid. Yrkesskade-forsikringen av vernepliktig mannskap gjelder ikke flesteparten av kadettene ettersom de har avtjent sin førstegangstjeneste, og denne usikkerheten ble avdekket allerede høsten 2018. Her må FHS og FST ta ansvar. Samtidig blir for eksempel velferdsmidlene til kadettene forvaltet i gråsonen, og vi mener kadettene skal ha større involvering i hva velferdsmidlene brukes til. KAFO forventer at usikkerheten i flere saker blir fjernet i nærmeste fremtid – det er på høy tid.

KAFO ønsker alle en hjertelig god sommer og nyt tiden!





### NOEN AV VÅRE KUNDER INNENFOR OMRÅDET:

**NORNE**  
SECURITIES

**INDUSTRI  
ENERGI**

**Springbrettet**

**NCC**

**its learning**

**Bostek**  
*André & Anne*

**GUNNEBO**  
Industries

**SHARE cat**

**beredt**  
Vi bidrar til at andre lykkes

**TILBORDS**

**DALE**  
NORWAY



**LHL**  
Landsforeningen for  
hjelte- og lungesyke

**Tekna**



**TINE**

**CGG  
EIDESVIK**

**SG  
RAILING**



**BEFALETS  
FELLESORGANISASJON**

MEDLEM AV

**SMB Norge**  
Samarbeidsrådet for  
medlemsbedrifter

**BERGEN  
NÆRINGSRÅD**

**Vest**  
REGION

**STYREAKADEMIET  
HORDALAND**

### ASTREA TILBYR:

Astrea hjelper BFO medlemmer som vil gjøre et karriereskift for å bidra til at disse skal kunne fortsette sine yrkeskarrierer også etter endt tjeneste i forsvaret.

### En av 200 fornøyde kunder sier om oss:

Etter endt tjeneste i forsvaret er det veldig utfordrende å finne en passende sivil stilling. Jeg forsøkte på egen hånd å søke noen jobber uten å lykkes. Ble anbefalt av en kollega fra forsvaret om å ta kontakt med Astrea AS for å få bistand til å finne en egnet sivil stilling. Jeg tok kontakt og fikk den hjelpen jeg trengte. Etter kort tid var jeg på plass i spennende sivil jobb som passet svært godt for min kompetanse. Jeg trives godt i ny rolle og føler jeg får brukt min kompetanse fra forsvaret på beste måte. Jeg ville ikke greid å finne en like spennende stilling uten råd og støtte underveis i prosessen. Vil derfor anbefale alle som avslutter sin tjeneste i forsvaret om å ta kontakt med Astrea AS.

**Pensjonert offiser – 57 år**



**Arne Falbach**  
+47 958 08 788  
af@astrea.no

**ASTREA**  
lederrekruttering & rådgivning

Bryggen 9 | 5003 Bergen | [www.astrea.no](http://www.astrea.no)  
Følg oss på Facebook.com/AstreaRekruttering

# Pensjon

Trygdeoppgjøret er i havn og det ble et godt, men kanskje ikke godt nok vil enkelte hevde. Dette oppgjøre oppleves til å være bedre enn på mange år. I tillegg til oppgjøret har man også valgt å fjerne den usosiale underreguleringen på 0.75 % av oppgjøret. Mange av de som har tatt ut fleksibel alderspensjon før fylte 67 år, får seg en ubehagelig overraskelse måneden etter at de har fylt 67 år. BFO har under utarbeidelse et nytt regneark som skal ivareta de som er født i 1963 og senere på en bedre måte enn vi kan gjøre i dag, tiltross for at forhandlingene ikke er gjennomført.

AV FORHANDLINGSLEDERNE GRETHE BERGERSEN OG RAGNAR DAHL

Trygdeoppgjøret de siste årene har vært omtalt som dårlige og en urett mot pensjonister og uføre. Det er hevet over tvil at pensjonene har sakkert akterut ifh til lønnsveksten ellers i samfunnet. Denne uretten synes nå å være en løst sak gjennom trygdeoppgjøret.

Pensjon under opptjening blir høyere enn tidligere år og det kommer den enkelte til gode når man blir pensjonist.

Statspensjonister født før 1963 vil også nyte godt av dette, til tross for at pensjonsavtalen i stat og kommune m.fl. sier at du vil få utbetalt alt du har opptjent i NAV, så kompenserer Statens Pensjonskasse (SPK) opp til garantien på 66 %. Hvorfor man kan forvente mer pensjon vil vi beskrive.

Personell som er født 1.januar 1963 og senere vil kanskje være de som har mest å hente, dette er noe usikkert fordi vi pt. ikke har en særalderspensjonsavtale i havn, beskrivelsen vil derfor inneholde usikkerheter.

I det siste har vi fått faretruende mange henvendelser fra de som nylig har fylt 67 år og konsekvenser av samordning og tidlig uttak av fleksibel alderspensjon. Vi vil derfor advare mot å ta ut fleksibel alderspensjon uten å sjekke ut konsekvensene. Denne problemstillingen vil også være relevant når de yngre årskullene også kan ta ut tidligpensjon.

## MEDLEMSFORDEL

Ring oss eller send en melding om noe du lurer på, en problemstilling, en pensjonsberegning eller annet du ønsker svar på når det gjelder pensjon.

## TRYGDEOPPGJØRET I HAVN

Det er hovedsammenslutningene LO, YS, UNIO og Akademikerne, samt pensjonistenes organisasjoner som drøfter trygdeoppgjøret. I år fikk de også anledning til å drøfte andre forhold enn bare trygdeoppgjøret og en av de tingene som ble tatt opp var de uføretrygdede situasjon, som man mener skal ha en lik lønnsutvikling som de yrkesaktive.

Fra i år blir lønnsreguleringen et gjennomsnitt av lønns- og prisveksten. Statsråd Torbjørn Røed Isaksen sier at det blir en ekstra høy lønnsregulering i år, fordi man også skal kompensere for trygdeoppgjøret i 2020. Konsekvensen blir at man skal late som om ny regulering også ble gjennomført i 2020.

## FOLKETRYGDENS GRUNNBELØP OG REGULERINGSFAKTORER FRA 1.MAI

- Samlet lønnsvekst på årsbasis 3,83 prosent (gjennomsnittlig G øker med 3,83 prosent)
- Ny gjennomsnittlig G for 2021 = 104 716 kroner
- Ny G fra 1. mai 2021 = 106 399 kroner, en økning på 4,98 prosent

Siden trygdeoppgjøret gjennomføres 1.mai vil gjennomsnittlig grunnbeløp fremstå ved det gamle grunnbeløpet kr 101 351.- x 4/12 mnd pluss kr 106 399.- x 8/12 mnd = kr 104 716.- Dette beløpet brukes av skattemyndighetene når de regner ut sluttpoenget i den gamle ordningen. Det er også det gjennomsnittlige G-beløpet NAV bruker mht maks opptjening av pensjon ifh til alderspensjon (gammel og ny folketrygd).

Pensjoner under utbetaling fra og med mai 2021 reguleres med nytt grunnbeløp.

| Dato; og år | Grunnbeløp; per år | Grunnbeløp; per måned | Gjennomsnitt; per år |
|-------------|--------------------|-----------------------|----------------------|
| 1.5.2021    | 106 399 kr         | 8 867 kr              | 104 716 kr           |
| 1.5.2020    | 101 351 kr         | 8 446 kr              | 100 853 kr           |
| 1.5.2019    | 99 858 kr          | 8 322 kr              | 98 866 kr            |

Ovenstående tabell viser utviklingen av grunnbeløpet pr år de siste 3 årene. Tallene for 2021 inneholder også en tenkt ny beregningsmodell som inkluderer den økningen du ville fått i 2020.





### REGULERING FOR UFORETRYGDEDE

Skulle de uføretrygdede hatt samme lønnsvekst som om de var yrkesaktive ville minste årlige sats øke med noen tiendedeler. Dette blir trolig en sak ved neste års oppgjør. Økningen pr gruppe utgjør:

- Minste årlige sats for uføretrygdede (øker med 4,98 prosent):  
Ordinær sats: 242 590 (2,28 G, lever sammen med ektefelle eller samboer)
- Ordinær sats for ung ufør: 283 021 (2,66 G, lever sammen med ektefelle eller samboer)
- Høy sats: 263 870 (2,48 G, enslig uføretrygdet)  
Høy sats for ung ufør: 309 621 (2,91 G, enslig uføretrygdet)

### PENSJON UNDER UTBETALING

Løpende alderspensjon vil med virkning fra 1. mai 2021 bli økt med 4,99 prosent. Det fastsettes en særskilt lønnsvekst på 5,78 prosent som erstatter G-veksten pr. 1. mai i beregningen av regulering av løpende alderspensjon. Regulering med den særskilte lønnsveksten fratrasket 0,75 prosent, gir en økning på 4,99 prosent. Dette er økningen fra mai og ut året (8 mnd). Årlig vekst (12 mnd) i løpende alderspensjon blir 3,58 prosent.

### MINSTE PENSJONSNIVÅ

Minste pensjonsnivå og garantipensjon for alderspensjonister (øker med 5,50 prosent og deretter justert for levealdersjusteringen for 67-åringer i året før reguleringsåret og i reguleringsåret, i forholdet 1,055/1,062, det vil si en økning på 4,80 prosent).

### HVA BETYR G-BELØPET FOR PENSJON UNDER OPPTJENING?

For de som er født etter 1.januar 1963, betyr folketrygdens grunnbeløp at du får litt mer pensjonsopptjening i, såfremt all inntekt overstiger 7.1 G. Din pensjonsopptjening vil bestå av 4 elementer, gitt at man blir enige om en pensjonsordning for de med særalderspensjon.

Eksempel:

1. All pensjonsopptjening i SPK vil bli omgjort til en oppsatt pensjon pr 31.desember 2019. Denne vil bli levealdersjustert og deretter følge lønnsutviklingen. Ved fylte 67 år vil denne bli samordnet med din pensjonsbeholdning i NAV ved fylte 67 år.
2. Pensjonsbeholdningen i NAV opptjent vil bli levealdersjustert ved fleksibelt uttak av pensjon fra NAV, evt ved fylte 67 år. Opptjeningen i NAV skjer som vist i følgende eksempel (disse viser også økningen som følge av endret grunnbeløp):

- I august 2020 var grunnbeløpet kr 101 351.- x 7.1 (grunnbeløp) = kr 719 592.- 18.1 % av dette settes inn på din pensjonsbeholdning, dvs kr **130 246.-** Din totale pensjonsbeholdning vil øke med lønnsøkningen for øvrig.

- I august 2021 er grunnbeløpet kr 106 399.- x 7.1 grunnbeløp) = 755 433.-  
18.1 % av dette settes inn på din pensjonsbeholdning, dvs **kr 136 733.-** Lønnsøkning som over.



**Grunnpensjon gift før 1/5-2021:** kr 101 351,- x 0,90 = kr 91 216.-  
**Tilleggs pensjon:** kr 101 351,- x 5,43 x 0,45 x 17/40 = kr 105 252,-  
 + kr 101 351,- x 5,43 x 0,42 x 23/40 = kr 132 906.-  
**Sum pensjon fra NAV** = **kr 329 374.-**

**Grunnpensjon gift etter 1/5-2021:** kr 106 399,- x 0,90 = kr 95 759.-  
**Tilleggs pensjon:** kr 106 399,- x 5,43 x 0,45 x 17/40 = kr 110 494.-  
 + kr 106 399,- x 5,43 x 0,42 x 23/40 = kr 139 526.-  
**Sum pensjon fra NAV** = **kr 345 779.-**

Hadde vedkommende vært 67 år ville pensjonen fra NAV bli samordnet med tjenstepensjon fra SPK og levealdersjusteres. Økt alderspensjon i dette eksemplet for gifte/samboende er kr 16 405.-

#### UTTAK AV FLEKSIBEL ALDERSPENSJON FOR

Vår pensjonsordning er summen av NAV og SPK og skal utgjøre 66 % av pensjonsgrunnlaget eller som det står i avtalen fra mars 2018, for de yngre, omlag samme nivå. Tar du ut folketrygden før fylte 67 år, så husk at pensjonskassen samordner pensjonene som om du ikke har tatt ut fleksibel alderspensjon.

Eks: Du går av på 57 år, har 600 000.- i pensjonsgrunnlag fra SPK, dette blir kr 396 000.- pr år og kr 33 000.- pr måned. Når du ikke har aktiv arbeidsinntekt, stopper opptjeningen i nav og denne lønns reguleres i samsvar med trygdeoppgjøret.

La oss si at du ved fylte 67 år skulle hatt kr 27 000.- pr mnd fra NAV, tar du ut fra 65 år vil du få kr 24 000.- og tar du ut fra fylte 62 år får du 20 000.-

I perioden fram til du blir 62 år, vil du få kr 33 000.- fra SPK, fra 62 år vil du i tillegg få kr 20 000.- fra NAV resten av livet, total inntekt 53 000.-

Når du blir 67 år regner SPK med at du får kr 27 000.- fra nav og SPK skal dekke differansen opp til 66 %. Du får imidlertid kun kr 20 000.- fra NAV og før samordning skal du ha 6 000.- fra SPK, total inntekt 67 år og 1 mnd blir 26 000.- Du går altså ned fra kr 53 000.- til kr 26 000.- Før du tar ut fleksibel alderspensjon be om en pensjonsberegning.

**Å ta ut fleksibel alderspensjon uten å kjenne konsekvensene er å gamble med din framtidige pensjon. Ta kontakt med post@bfo.no og be om en beregning.**

3. Opptjening av tjenstepensjon skjer ved at du vil tjene opp 5.7 % tjenstepensjon for pensjonsgrunnlag opp til 7.1 G og for pensjonsgrunnlag over 7.1 G og opp til 12 G vil du tjene opp 23.8 %. Opptjeningen vil bli satt inn i en tjenstepensjons-beholdning og lønns reguleres som ordinær lønn. Opptjent tjenstepensjon vil bli levealdersjustert ved fylte 67 år.

4. Ved fylte 67 år vil du få et særalderspåslag som skal sikre deg omtrent samme pensjonsnivå som tidligere.

På toppen vil du få et særalderstillegg, gitt at partene blir enige om det, dette for å sikre at du får om lag samme pensjonsnivå som tidligere ved fylte 67 år.

#### HVA BETYR G-BELØPET FOR PENSJON UNDER OPPTJENING?

For de som er født før 1.januar 1954 beregnes pensjonen som en grunnpensjon (1 G (Grunnbeløp gifte får 90 % av 1 G, ugifte får 100 %) - og en tilleggspensjon (Grunnbeløp x sluttpoengtall x pensjonsprosent x opptjeningsår før og etter 1992 delt på 40 (poengår).

For de som har opptjening i årskullene 1954 tom 1962 vil det bli en beregning ifh til antall år i den nye eller gamle ordningen. Det som vises nedenfor er kun effekten av pensjonen fra NAV som følge av endret grunnbeløp uten levealdersjustering.





## Alfa Bravo Grip GTX

En stabil høy støvel føret med GORE-TEX. Denne støvelen er tilpasset de varierende værforhold som dagens tjenestemenn måtte møte under patrulje. Med GORE-TEX sine høye krav til pusteevne holder den foten tørr under alle forhold. Sålen er av typen Multifunction® som har innestøpt tekstilfibre som gir bedre grep på isete forhold. Støvelen er laget av slitesterkt fullnarvet lær (2,0-2,2 mm).

Alfa støvelen koster 1999,- og kan kjøpes på [bfo.milrab.no](http://bfo.milrab.no)

## Polar Vantage M2 S-L

Polar Vantage M2 multisportsklokke med GPS er en solid kombinasjon av ytelse og funksjonalitet. Den byr på veiledning og data som hjelper deg til å bli sterkere, og essensielle smartklokkefunksjoner som holder deg oppdatert. Klokken har batteritid opptil 30 t i treningsmodus (GPS og pulsmåling fra håndleddet), eller opptil 5 dager i klokkemodus med kontinuerlig pulsmåling.

Polar klokken koster 2920,- og kan kjøpes på [bfo.milrab.no](http://bfo.milrab.no)



## STOIX Marcus 1.1

Ved å kombinere teknisk funksjonalitet med et klassisk og tidløst design sørger denne skjorten fra STOIX for at du er forberedt på å takle alle utfordringer både på kontoret og i hverdagen. Marcus 1.1 kommer i flere farger og med enda bedre slitestyrke for å tåle mer bruk og bevegelse både på jobb og fritid. Den strykefrie skjorten har blant annet forbedret kragedesign slik at et slips skal kunne ligge fint under skjortekragen.

Skjorten koster 1335,- og kan kjøpes på [bfo.milrab.no](http://bfo.milrab.no)



## Casio G-Shock Gravitymaster GR-B200-1AER

I samarbeid med piloter fra britiske Royal Air Force har Casio utviklet G-Shock Gravitymaster. Klokken har et design som gir nøyaktigheten og funksjonen som kreves under flyturen. Den store LCD-skjermen er designet med inspirasjon fra cockpiten i et passasjerfly, som gir piloten god oversikt over informasjonen.

G-Shock Gravitymaster koster 3199,- og kan kjøpes på [bfo.milrab.no](http://bfo.milrab.no)



# Arctic Challenge Exercise 2021



Nå er det siste gang at våre F-16 deltar på luftøvelsen Arctic Challenge Exercise [ACE]. Øvelsen arrangeres annethvert år, og neste gang har våre F-35 overtatt.

**EINAR HOLST CLAUSEN**  
INFORMASJONEN ER HENTET FRA  
FORSVARETS NETTSIDER

## **NORDISK SAMARBEID**

Det hele startet med et Norsk-Svensk-Finsk årlig samarbeide der jagerflyene øvde på

tvers av landegrense i nord, også kalt Cross Border Training. Slike samøvinger viste seg meget utbytterike, og ble etter hvert videreutviklet til Arctic Challenge Exercise-øvelsen, som fra 2013 har blitt gjennomført annethvert år. Våre jagerfly opererer ut fra Bodø og Ørland, svenskene fra Kallax og finnene fra Rovaniemi. De andre deltagende

nasjoner deltar ut fra sine egne baser i hjemlandet. ACE er del av Nordic Defence Cooperation (NORDEFCO).

## **BRED DELTAGELSE**

Fra Norge deltar flere av Luftforsvarets avdelinger, og elementer fra Sjøforsvaret og Hæren er også med. For F-16 er dette siste



Bildet er fra Bodø under ACE 2019, da bilder fra årets ACE ikke var lagt på bildearkivet da bladet gikk i trykken.

Det er siste øvelse ACE som våre F 16 deltar, nå overtar våre nye F 35.

gang, og for F-35 er det første gang. Luftvern fra Ørland reiser til Sverige og vil delta derfra under hele øvingsperioden. Sjef NAOC brigader Hans Ole Sandnes uttaler at han er meget fornøyd med at det lar seg gjøre å gjennomføre øvelse ACE-21, som riktig nok er redusert i omfang grunnet pandemien. Beslutningen om redusert omfang ble tatt tidlig av de nordiske luftforsvarssjefene i fellesskap. Selv om både antall nasjoner og antall deltagende flyavdelinger er lavere enn normalt, vil øvelsen samlet gi godt utbytte både for oss, sier sjef NAOC.

#### SMITTEVERN I FOKUS

Av hensyn til smittevern kommer ikke alle deltakerlandene til Norge, men opererer ut fra flere baser. Til Norge ankommer hoveddelen av fly og personell til Bodø og Ørland, med om lag 125 dansk personell til Bodø, og om lag 150 personell fra AWACS til Ørland. Alle besøkende følger føringer gitt av Folkehelseinstituttet, der de vil bli testet både før avreise og ved ankomst, og igjen etter dag 7. De vil gå rett i karantene ved ankomst etter gjeldende regelverk.

Offisersbladet ønsker alle deltagende nasjoner et godt øvingsutbytte både for oss og de allierte!

## Fakta

- Forpartiet ankom Norge i mai. Hovedstyrken i begynnelsen av juni.
- Øvelsen foregår i perioden 7-18.juni ut fra Bodø, Ørland, Kallax, Rovanemi, Storbritannia og Nederland.
- Deltakerne er fra Norge, Sverige, Danmark, Finland, Tyskland, Nederland og Storbritannia, USA og NATO.
- Norske deltakende enheter er NAOC, F-16, F-35, Luftvern, DA-20 (Jet Falcon), CRC Sørreisa, ARE/TACS, fregatt fra Sjøforsvaret og JTACS fra Hæren.

# Konstantinopel

Man tenker gjerne at det vestromerske rikets nedgang i 476 var slutten på Romerriket. Men i det østlige Romerriket, styrt fra Konstantinopel, forble ganske stabilt i nærmere tusen år til. Først i 1453 ble den siste resten av antikkens største rike felt av et annet imperium.

AV TROND SÆTRE

Da Mehmet 2 i 1451 ble sultan over det osmanske riket i en alder av nitten år, tok mange europeiske herskere dette som et godt tegn. De trodde ikke en så uerfaren leder kunne true kristen dominans over Balkan. Men allerede året etter begynte sultanen å bygge en festning på den europeiske siden av Bosporsstredet, vis a vis den allerede eksisterende festningen Anadoluhisari på andre siden. Dette sikret tyrkerne full kontroll over trafikken gjennom streket, og de kunne avskjære forsyningene til Konstantinopel.

Den nye festningen fikk navnet «Boğaz Kesen», som på tyrkisk kan bety både «stred-kutteren» og «strupekutteren» på grunn av den doble betydningen av ordet «boğaz».

Byggingen var en forberedelse til invasjonen av Konstantinopel. Byen hadde blitt beleiret 23 ganger i løpet av sin historie, to ganger tidligere av muslimske erobrere. Likevel var det Vatikanet som sto bak det eneste hittil vellykte forsøket på å innta den ortodoks-kristne verdens hovedsete; korsfarerne plyndret Konstantinopel i 1203.

Dette var slutten på storhetstiden til det siste Romerriket, også kjent som det bysantiske riket. Etter hvert ble det redusert til Konstantinopel, litt av omlandet, samt Peloponnes-halvøya. Innen 1450 hadde tyrkerne allerede erobret deler av Hellas, rundt byen. Men byens beliggenhet gjorde byen fortsatt interessant for det framvoksende osmanske riket, som ønsket å bruke den som utgangspunkt for europeiske felttog. Mehmet gjorde seg klar til å erobre byen våren 1453.

Keiser Konstantin 11. var klar over trusselen, men hadde problemer med å få hjelp fra de vesteuropeiske maktene. Skillet mellom den katolske og den ortodokse verden hadde blitt dypere etter massakren på katolikker i Konstantinopel i 1182, og plyndringen i 1203. Mange av vestmaktene hadde heller ikke nok militære ressurser; blant annet

endte ikke Hundreårskrigen mellom Frankrike og England før nettopp i 1453. Venezia sendte en flåte, men den ankom Konstantinopel for sent til å delta i kampene.

Til sammen hadde byen 7000 forsvarere, medregnet 2000 utlendinger; både profesjonelle og frivillige soldater. Artilleriet var heller lite, og forsvaret var defensivt. En 19 km lang mur omringet byen, for det meste langs sjøsiden. Konstantin konsentrerte seg om å forsterke den 6,5 km lange delen av muren som vendte mot beleiringene til de osmanske styrkene. Her var det også anlagt vollgrav. Nord i byen var det spent en kjetting som fløt på tømmerstokker langs «det gylne horn» - sundet som skiller Europa fra Lilleasia. Dette for å hindre angripernes skip i å komme inn i bukta.

På tyrkisk side sto mellom 50 000 og 80 000 mann da Mehmet ankom den 5. april, og gjorde seg klar til å lede beleiringen. Han ga først Konstantin et ultimatum. Dersom han overga Konstantinopel uten kamp, skulle keiseren få beholde livet, og få herske over Mystras på Peloponnes. «Hverken jeg eller noen andre som bor her har myndighet til å overgi denne byen. Vi er blitt enige om å dø av egen fri vilje», svarte han

Byen ble angrepet med artilleri allerede den 6. april, og ble da slått tilbake med store tap på tyrkisk side. Men Mehmet hadde forberedt et nytt våpen. Han ville forsere muren med «større er bedre»-taktikk. Til dette hadde han fått hyret den ungarske ingeniøren Urban, som tidligere hadde jobbet for Konstantin, men var frustrert over uteblivende betalinger. Mehmet ga han mye tid og penger til å konstruere en ny superkanon, «Basilica». Denne kunne avfyre en stein på over 250 kilo fra halvannen kilometers avstand, og gjorde stor skade da tyrkerne begynte å bruke den på Konstantinopels bymur. Eneste haken for tyrkernes del var at det tok tre timer å lade om, noe som ga forsvarerne tid til å ordne mye av skadene. Ved hjelp av greske soldater reparerte forsvarerne muren fortløpende. De festet også dyreskinn langs murene, noe som dempet smellene. Mehments soldater fylte igjen vollgravene for å komme seg raskere over, men forsvarerne fylte dem igjen i løpet av natta.

Men sultanen hadde også gjort klar en flåte for å omringe byen fra sjøsiden, og fant på en løsning for å omgås kjettingen. Han transporterte simpelthen skipene over land. Soldater og trekkdyr ble satt til å trekke skip over en trasé med ruller innsmurt med dyrefett. Slik ble flere titalls skip forflyttet til det gylne horn over natten den 22. april. Tydeligvis kom dette helt overraskende på forsvarerne, som ikke hadde godt nok forsvarsverk på «hornsiden».

Konstantinopel var nå for det meste isolert, og Mehmet kunne ta tiden til hjelp. I mai begynte tyrkerne å grave tunneller. Styrkene i byen plasserte bøtter med vann rundt bymurene. Krusningene på vannoverflaten varslet dem om når gravingen pågikk, og på den måten kunne undermineringsforsøkene slås tilbake.

Men 27. mai satte Mehmet omsider inn hovedangrepet med massivt bombardement. Da var styrkene i byen redusert til drøyt det halve, og tyrkerne trengte inn i byen den 29. mai. Også på denne dagen ble de først slått tilbake da de klatret over murene, men Mehments elitesoldater, janitsjarene, brøt til slutt gjennom. Deretter fulgte gatekamper og tre dager med plyndring. Sistnevnte var et insentiv som Mehmet hadde lovet soldatene på forhånd. 4000 av forsvarerne døde i kampene eller ble drept under plyndringen. Langt flere – 30 000 – ble tatt som slaver.

Mehmet erklærte Konstantinopel som tyrkisk hovedstad, og seg selv som «Kayser i Rûm» - tyrkisk for Cæsar i Roma – som en henvisning til Konstantinopels historiske arv. Nå fulgte en ekspansjonsperiode for det osmanske riket i Balkan, som først stoppet opp med nederlaget i Wien i 1683.





# Vurderer du å anskaffe nytt sommer-materiell?

Heller ikke i år blir sommeren helt som vanlig. Da gjelder det, i år som i fjor, å se mulighetene. Kanskje kan du endelig oppleve Norge i ny bobil eller campingvogn? Eller utforske en ukjent fjord i ny båt?

Uansett hva du drømmer om: Husk en god forsikring. Har du det, blir ikke hele sommeren ødelagt hvis noe skjer. Og er det ny båt du drømmer om, bare nevner vi at du får halv pris på båtførerprøven som en av medlemsfordelene dine.

If i samarbeid med



Vil du vite mer?

Ta kontakt med forsikringsspesialistene i FP  
på telefon 21 07 57 10 eller [if@fp.no](mailto:if@fp.no)



# Last ned Offisersbladet-appen – få en annerledes leseopplevelse!

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

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



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

Offisersbladets app!





# GOD SOMMER!

Offisersbladet ønsker alle sine lesere  
en riktig god sommer,  
med rikelig tid til avslapning,  
kvalitetstid med familie og venner!

# Re-rekruttert til Forsvaret etter 12 år i det sivile



**Innføring av beordringsplikt til intops uten villighet, kombinert med å være småbarnsmor, byr på utfordringer. Grete Sandman besluttet derfor å slutte i Forsvaret i 2001. Nå, 20 år senere møtte Offisersbladet major Grete Sandman for å oppsummere disse årene.**

Av EINAR HØLST CLAUSEN

Grete Sandman har to voksne barn og bor i dag alene i sitt rekkehus på Jessheim. Bestemor har hun også rukket å bli. Grete kan fortelle at mye av fritiden nå går med til å holde seg i god form, blant annet med sykling på hennes to nyinnkjøpte «smykker» av noen sykler. Jeg lar

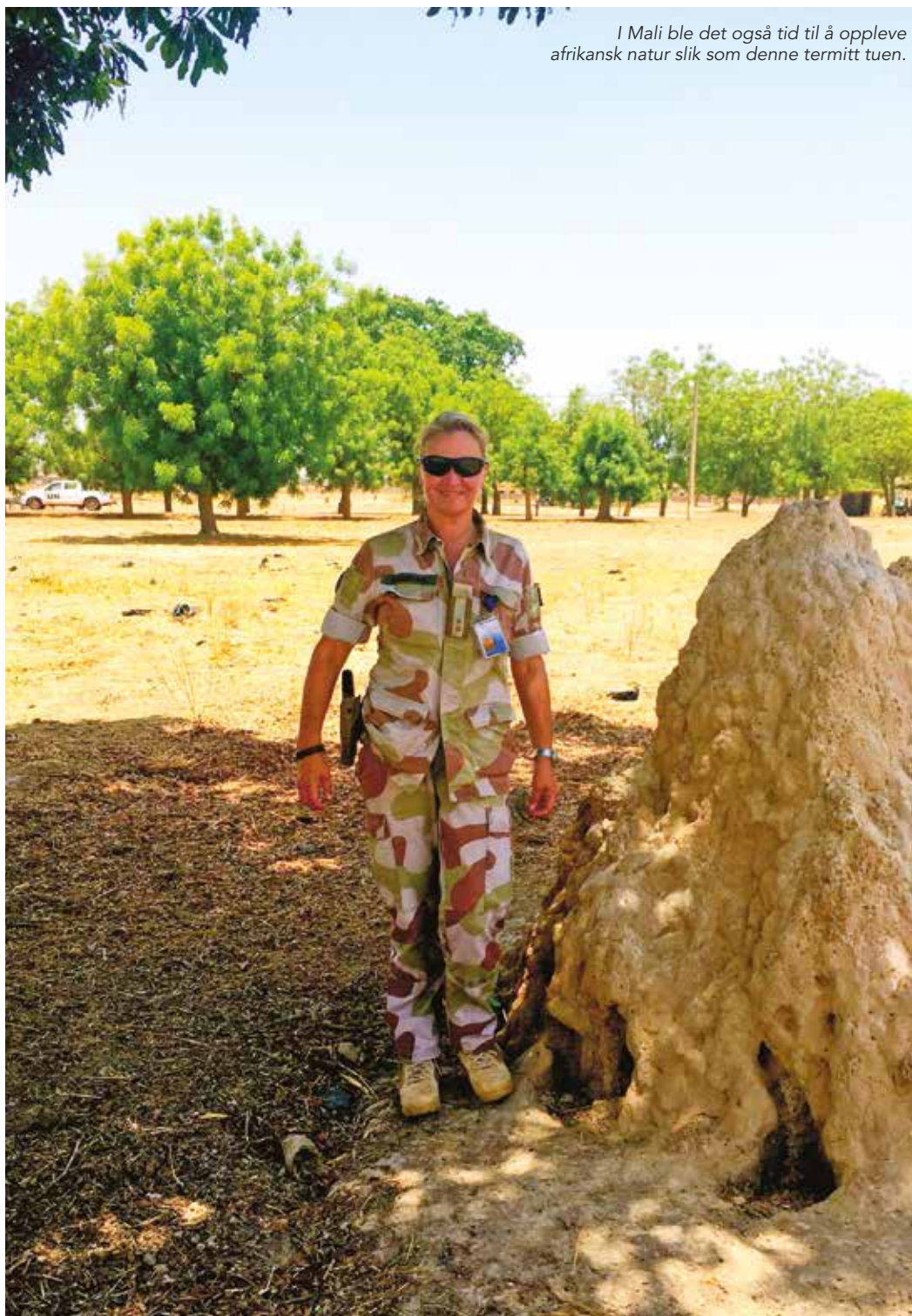
spørsmålene hagle om valget om å slutte i Forsvaret, gestaltutdanningen, alle de faglig tunge jobbene hun hadde ute i det sivile, re-rekrutteringen til Forsvaret igjen i 2014, og ikke minst det at hun etter gjeninntreden har tjenestegjort i både Afghanistan, Mali og Israel. Hun blir ikke lenge i Norge nå heller, for hun har fått beordring til Joint Force Command i

Brunssum/Nederland, hvor hun skal tjenestegjøre i 4 år.

## **HVA FIKK DEG TIL Å SLUTTE I FORSVARET?**

– Jeg sluttet i 2001 etter at de hadde bestemt at man kunne bli beordret til intops uten villighet, da var sønnen min tre år og det var tydelig for meg at jeg først og fremst er mor, ikke offiser.

I Mali ble det også tid til å oppleve afrikansk natur slik som denne termitt tuen.



Da var jeg akkurat ferdig med Utdanning for Omstilling (UFO) som gav meg utrolig mye og hvor jeg oppdaget noe annet jeg virkelig var interessert i og ønsket å utforske mer, gjennom studier på Norsk Gestaltinstitutt AS Høgskole (NGI)

På samme tid fikk også mannen min jobb som direktør på Beitostølen Helsesportsenter. Dessuten var jeg helt sikker på at jeg var konkurransedyktig på det sivile markedet og at jeg ville få meg jobb.

**DU TOK EN KREVENDE UTDANNING OG FIKK DA OGSÅ FAGLIG KREVENDE JOBB, SÅ HVILKE ERFARINGER GA DETTE DEG?**

– De siste halvannet året før jeg sluttet, fullførte jeg «Utdanning for omstilling» i regi av Sjefpsykologen for Forsvaret. Den utdanningen ga mersmak og jeg bestemte meg for å utdanne meg til gestaltterapeut, en fireårig utdanning ved Norsk Gestaltinstitutt. Jeg var ferdig utdannet og sertifisert terapeut våren 2009.

Vi flyttet til Beitostølen høsten 2001. Det første året der oppe var jeg deltidsstudent, men så fikk jeg min første sivile jobb som trygdesjef i Vestre Slidre og Vang, to av Valdreskommunene med felles trygdekontor. Trygdeetaten overrasket meg stort da det viste seg å være en svært dynamisk og kompetent organisasjon



Hyggelig med litt støtte til observasjon på OP 73 på Golanhøyden.



OP 73 på Golanhøyden.



Grete under medaljeseremonien etter Mali misjonen.

og mange rasende dyktige og kreative medarbeidere – til beste for brukerne. I denne perioden startet omorganiseringen til det vi kjenner som NAV.

I 2005 flyttet vi fra Beitostølen til Skien og jeg fikk jobb som daglig leder for en kommunal attførings-/rehabiliteringsbedrift. Jeg ledet en omfattende omstilling, endret navn fra intet-sigende ATS til Link Arbeid KF, og var – sammen med dyktige og motiverte medarbeidere med på å løfte bedriften til et nytt nivå. Min neste jobb var stabssjef (og stedfortredende rådmann) i Lardal kommune i Vestfold, en liten kommune med tynn og sårbar bemanning. Det ble en operativ og



Mini Nijmegen arrangert i Camp Marmal og nærliggende områder.



Traff soldatene etter en skytehendelse på en OP dagen for i Kidal området.



Mye er annerledes i Mali.



Avslutningsmarkering etter fullført periode i MINUSMA Mali.

praksis-nær jobb hvor jeg lærte mye, om helse og omsorg på den ene siden og arealplanlegging og kvikkleire på den andre. Jeg hadde min egen praksis som gestaltpsykoterapeut parallelt med disse jobbene.

Alle de sivile jobbene jeg hadde i denne perioden – fra 2002 til 2014 – var operative lederjobber i offentlig virksomhet. Først og fremst tar jeg med meg bevisstheten om at det er mye kompetente folk som hver dag gjør sitt alle beste for de som er avhengige av tjenestene. Og at den lederutdanningen Forsvaret har utrustet meg med står seg godt og gir et solid grunnlag både for å lede daglig drift og utfordrende omstillinger.

#### HVORDAN REAGERTE DU DA FORSVARET TOK KONTAKT OG VILLE RE-REKRUTTERE DEG?

– Da det var klart at vi skulle flytte fra Skien til Oslo, ringte en venninne og tidligere kollega og spurte om jeg kunne tenke meg å bli re-rekruttert, de hadde en kritisk vakanse. Jeg hadde jo aldri trodd at det skulle være en mulighet, så da hun ringte ble jeg helt elektrisk – og søkte slett ingen sivile jobber. Jeg ville tilbake!

Årsaken var rett og slett av jeg savnet å være en del av Forsvaret. Det var gjennom disse årene blitt tydelig for meg at det er utrolig

mange flinke folk i Forsvaret. En hodejeger sa til meg en gang, «Offiserer leverer alltid»

#### ETTER GJENINNTREDEN I FORSVARET, MELDTE DU DEG, OG GJENNOMFØRTE UTENLANDS-TJENESTE I BÅDE AFGHANISTAN, MALI OG ISRAEL. KAN DU SI NOE OM DENNE TJENESTEN?

– Jeg ba om veiledning på FPVS om hva jeg kunne søke på og hvor, og det fikk jeg. Det var en torsdag i midten av november 2014, og jeg ble over bordet tilbudt en jobb i Afghanistan med utreise tidlig januar 2015, med frammøte på CE kurs på Elverum mandagen etterpå – da sa jeg ja! Så ringte jeg hjem og fortalte det til mannen min og hans umiddelbare reaksjon var: «Gratulerer! Dette blir bra! Etter ni måneder i Afghanistan, kom jeg hjem og jeg var tydelig på at jeg ville ut igjen! For dette ga mersmak!

Ny mulighet bød seg, og så snart sperrefristen var over reiste jeg til Mali og FN i 13 mnd. MINUSMA er en misjon med et ganske robust mandat, og det å oppleve at flyvninger for å redde personell som var angrepet ble utsatt pga «crew-rest» – og måtte sivilt besluttes, var heftig. MINUSMA er ikke verdens farligste misjon, men den dødeligste sett ift varigheten på misjonen. Noe av årsaken kan være at

styrken også består av enheter som ikke hverken har det trenings- eller utstyrsnivået som kreves i en så ustabil situasjon som dette.

Så ble det UNTSO, en naturlig vei videre, i og med at jeg var instruktør på UNMEM kurset ved FINCENT i Finland i 2019. En viktig opplevelse i den eldste FN misjonen. Jeg jobbet på Israelsk okkupert Golan de første seks månedene og ble p-off de siste seks. Det som er fantastisk med FN er jo at som stabsoffiser/mil observatør bor man i egenleide hus/leiligheter, og kommer nært inn på lokalbefolkningen. Jeg er jo genuint interessert i mennesker og relasjoner og det å få anledning til å leve normalt og i byen har gjort at jeg har fått venner og kontakter utenfor styrken i både Bamako og Tiberias.

Og så er jeg litt opptatt av at vi presenterer realistiske risiko- og trusselvurderinger: Og med all mulig respekt; mange har vært i kamp og krigssituasjoner ute – det snakker jeg ikke om, nå snakker jeg om de misjonene jeg har vært i – og noen av misjonene som folk reiser til nå, der livet leves tilnærmet normalt. Ingen er tjent med overskrifter som: «sendt av Norge til verdens farligste misjon». Familiene får det ikke bedre av det – og offiserer som reiser ut blir hverken tryggere eller bedre av å ha inn-

# BFO UNG

Prisgunstig forsikringspakke til våre unge medlemmer.  
Levert av If skadeforsikring.

Du kan spare flere tusen kroner i året på å være **UNG** i BFO.



## BFO UNG inneholder:

### BFO Innbo

- En egenandelsfri uhellsskade pr.år
- Uhellsskader på sportsutstyr i bruk (topptur, terrengsykling, dykking m.m)

### BFO Reise

- Gjelder for tjeneste- og fritidsreiser for hele familien, hele året, hele verden, inntil 90 dager
- Forsiket bagasje: Ingen tidskrav

### Ulykkesforsikring

- Inkl. krigsrisiko- og ekstremsportdekning
- Medisinsk invaliditet (0-100%):  
Inntil 600 000 kr
- Behandlingsutgifter: Inntil 30 000 kr
- Død: 50 000 kr

## Nyttig informasjon:

- BFO UNG koster 200 kr/mnd
- BFO UNG får du GRATIS som elev, kadett og lærling
- Gjelder også for tjenestegjørende
- Gjelder til du er 29 år

### Ønsker du å bestille?

- Ring eller send mail til BFO Forsikring:
- 23 10 02 20 - tast 1
  - [post@bfoforsikring.no](mailto:post@bfoforsikring.no)

### Mer informasjon?

[bfo.no/forsikringbfo-ung](http://bfo.no/forsikringbfo-ung)



## DETTE ER GRETE SANDMAN

### Tjenesteerfaring

2020–2021 UN Mil Observatør/Observer Group Golan-Tiberias/UNTSO (UNMO OGG-T/Team Hermon 6 mnd – P-off i OGG-T HQ i 6 mnd).

2019 Instruktør på United Nations Military Experts on Mission (UNMEM) Course ved FINCENT i Finland

2018 - SO Plan/Operasjonsseksjonen/ Forsvarets veteranertjeneste

2017–2018 Senior Staff Officer/Deputy Chief U1/FHQ/MINUSMA i Mali

2016–2017 SSO Virksomhetsplanlegger FSAN/STAB/Virksomhetsstyringsavdelingen

2015–2016 Personelloffiser FST/STAB/ADM/P

2015 Stabsoffiser i HQ/TAAC N/RS i Afghanistan

2014–2015 Økonomioffiser i FLO/Div for Forsyning/Transportavdelingen

2010–2014 Stabssjef i Lardal kommune

2007–2014 Gestaltterapeut MNGF

2006–2009 Daglig leder ved Link Arbeid kf Skien

2005–2006 Rådgiver ved Mental Helse Norge

2002–2005 Trygdesjef i kommunene Vestre Slidre og Vang i Valdres

2000–2001 Hovedtillitsvalgt for Befalets fellesorganisasjon BFO

2000–2001 Regnskapsoffiser ved Forsvarets overkommando/Økonomistaben

1999–2000 Personelloffiser ved FO/ administrasjonsavdelingen

1995–1999 Personelloffiser ved Krigsskolen

1994–1995 Assisterende kvartermester intendantur

1992–1994 Adjutant på Skyte- og vinterskolen for Infanteriet

1988–1990 Tr.befal og instruktør på Befalsskolen for Infanteriet i Sør-Norge (BSIS)

### Utdannelse

2005–2009 4-årig Gestaltterapeututdanning ved Norsk Gestaltinstitutt AS/ Høgskole (deltid)

2003–2004 Trygdeetatens lederutviklingsprogram

2000–2001 Utdanning for omstilling (UFO)

1990–1992 Krigsskolen

1987–1989 Befalsskolen for Infanteriet i Sør-Norge



Fysisk trening er en viktig del av tjenesten også i ledig tid på OP.



Grete har blitt en ivrig syklist og har investert i to Bianchi sykler, også kalt smykkene hennes.

trykk av at når flydørene åpner seg i Bamako så blir de beskyttet – når det slett ikke har noe med virkeligheten å gjøre.

Mine erfaringer etter UNTSO må jeg fordøye litt mer før jeg kan konkludere. Det ble 12,5 måneder ute, og mer enn 10 av dem i lockdowns, karantene, skjerming og selv-isolasjon. Det var tungt. Men Israel er et vakkert land, der jeg opplevde gode relasjoner, både sivilt og militært i løpet av tjenesten i denne viktige misjonen.

### UNDER DISSE ÅRENE I INTERNASJONAL TJENESTE, HVORDAN VAR OPPFØLGINGEN FRA NORGE? HVORDAN VAR DET Å VÆRE KVINNELIG OFFISER PÅ SLIKE OPPDRAG? HVA MED «LEAVE» OG FERIEAVVIKLING?

– Oppfølgingen fra Norge har vært god, spesielt fra FPVS/SIO og gjengen der, men også fra FOH. Det samme kan sies om BFO og veteranorganisasjonene. Selv har jeg ikke hatt dårlige erfaringer med å være kvinne i misjon, bortsett fra da en drosjesjåfør kastet seg over meg i Bamako. Det gikk bra og jeg kom meg ut av bilen. Mitt inntrykk er at kvinnelige offiserer er beskyttet av gradsrespekt og da skjermet for mye. Men jeg opplevde at kvinnelige OR'er var «fritt vilt» og noen ganger ble snakket om på

en lite respektfull måte. Jeg synes det å tjenestegjøre ute er veldig givende og meningsfullt. Tiden går fort, det handler i all enkelhet om å jobbe, spise, trene og sove.

«Leave» er viktige små pusterom. Men jeg har kommet hjem med en del «rest-leave» pga situasjonen i området, i tillegg til det så er det rekreasjonsdager og ferie. Siste misjonen var jo veldig spesiell ved at vi var innestengt, som store deler av verden, med stengt luftrom. Det var en spesiell følelse å få melding hjemmefra om at alle permisjoner og «leaver» var kansellert. Vi fikk ikke lov å forlate misjonsområdet og fikk ikke lov å komme til Norge. Derfor har jeg etter hjemkomst den 10. februar, hatt fri/ferie, og det helt til jeg flytter til Brunssum i juli.

### BRUNSSUM OG DIN FJERDE TUR UT – HVILKEN STILLING?

– Jeg skal til Joint Force Command Brunssum og skal sitte på plansiden på J1 (Personell).

### SKAL DU SLÅ DEG MER TIL RO ETTER DENNE UTENLANDS-BEORDRINGEN?

– Det er planen! Jeg ser frem til å være nær og tilgjengelig for barn og barnebarn. Og har erfaring med at livet skjer – og med det nye planer.

**STOIX Marcus 1.1**  
Kombinerer teknisk  
funksjonalitet med et  
klassisk og tidløst design

**1335,-**



**Arc'teryx Atom LT Hoody**  
Ideell som selvstendig plagg  
i fint vær, eller i et lag-på-lag  
system i kalde forhold.

**1875,-**



**Halite Void WP 50**  
Opprinnelig utviklet som et  
spesialprosjekt for profesjonell  
bruk. 100% vanntett materiale.

**1789,-**



**Swarovski Optik CL  
Pocket 10x25 WN**  
Liten og sammenleggbar  
kikkert med bred synsvinkel  
som er enkel å frakte med seg.

**7605,-**



**Benchmade Triage**  
Robust kniv med integrert  
knivkrok og glassknuser.

**3639,-**



**G-Shock GA-2100-1A1ER**  
Vannbestandig ved opptil  
20 bar (ISO 22810).

**1099,-**



**Oakley Plazma Matte**  
En lett sportsinnfatning  
med doble brilleglass.

**2290,-**



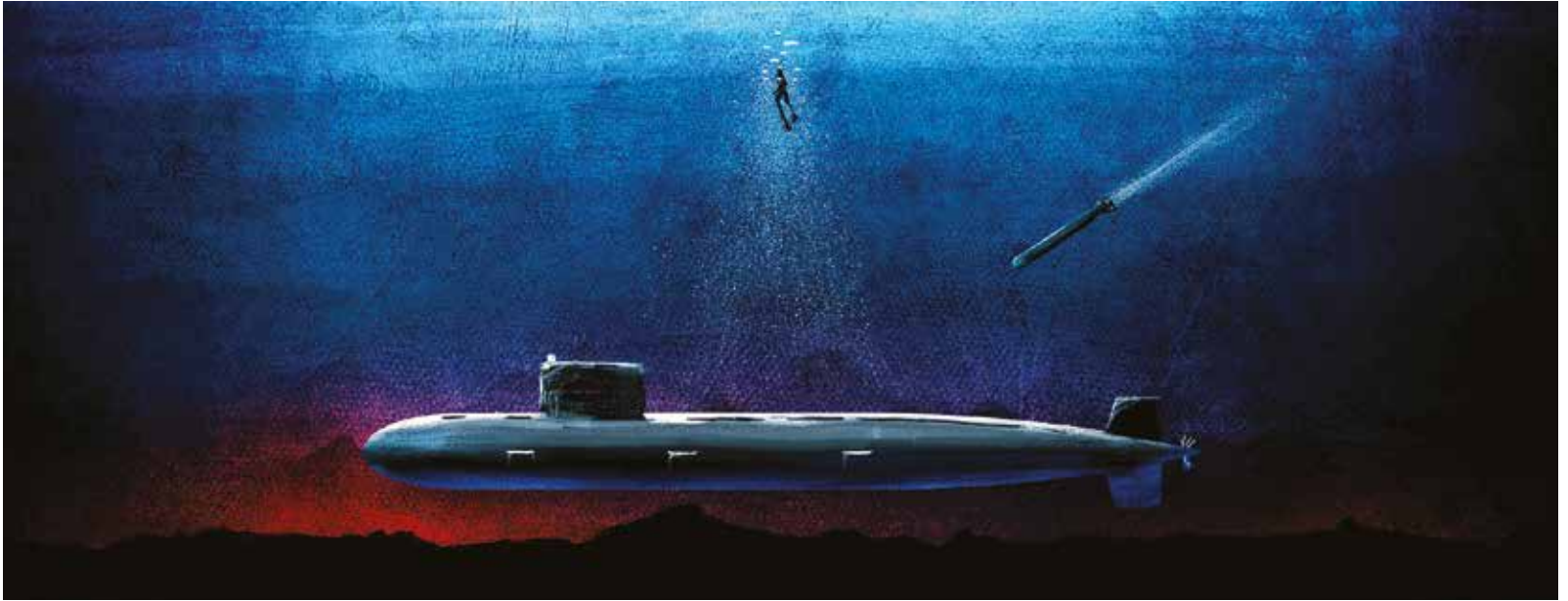
**The North Face M Vectiv**  
Pustende og vanntett  
FUTURELIGHT™-membran.

**1808,-**

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

# Når ulven synger

Fransk thriller/krigsfilm



**Med:** Francois Civil, Omar Sy, Mathieu Kassovitz, Paula Beer, Jean-Yves Berteloot

**Regi:** Antonin Baudry

**Musikk:** Tomandandy

**Produksjonsselskap:** Pathé

**Spileltid:** 1 time 55 min





Av NILS VERMUND GJERSTAD

## FRANSK UBÅT I SYRIA-KONFLIKTEN

**Det er laget mange sterke ubåt-filmer. Tidligere har vi sett gripende krigsfilmer om både tyske, amerikanske, russiske ubåter. I «Når ulven synger» følger vi for første gang en fransk ubåt på tokt, og det byr på sitrende spenning.**

Med et budsjett på 20 millioner euro er dette en påkostet film i europeisk sammenheng. Til tider er jeg imponert over hva regissør Antonin Baudry får ut av midlene. Handlingen i «Når ulven synger» («Le Chant du Loup») er også nokså aktuell og lagt til Syria-konflikten. Det starter dramatisk, og allerede i første anslag får regissøren økt pulsen til publikum. En fransk ubåt ligger utenfor Syria-kysten og ilandsetter marinejegere som skal utføre et hemmelig oppdrag i kamp mot muslimske jihadister. Når marinejegerne skal tilbake inn i ubåten, blir det mildt sagt hektisk. I mellomtiden har nemlig fiendenes helikopter peilet inn lokalisering på ubåten og angriper den fra luften med dypvannsbomber. Ubåt-mannskap må opp på

overflaten og uskadeliggjøre helikopteret med håndvåpen.

Åpningsscenen kunne vært hentet fra en av Hollywood-veteran Michael Bay sine påkostede krigsfilmer, men det er forfriskende å se at også franskmennene klarer å lage såpass spektakulær ubåt-film. Resten av «Når ulven synger» smaker mer av thriller, og det blir virkelig spennende, med flere uventede plott-twister. Manusforfatter og regissør Baudry har tatt utgangspunkt i et aggressivt Russland, som invaderer Finland, og som NATO-alliert må Frankrike mobilisere. Stemningen blir amper når en russisk ubåt skyter en atombombe mot Frankrike, fransk etterretning finner ut at ubåten bare utgir seg for å være russisk og er i hendene på muslimske jihadister, som er aktive i Syria. Jihadistene ønsker å manipulere en storkrig mellom Russland og NATO. I mellomtiden har Frankrikes mest avanserte ubåt fått i oppdrag å gjengjelde det russiske angrepet. Frankrikes militære overkommando er nødt til å finne sin egen ubåt, som har fått ordre om å angripe Russland, og nøytralisere den, før det er for sent...

Blant ubåtmannskapet har den akustiske militæranalytikeren Chanteraide (Civil) også en

fremtredende rolle. Takket være hans geniale evne til å gjenkjenne lyder i vannet har franskmennene en triumf i ermet. Kanskje vil noen synes det er litt vel urealistisk at militæranalytikeren klarer å høre antall propellblad på fremmede fartøy i vannet. Det er nok andre punkt i handlingen som yrkesmilitære vil reagere på, som at en ubåtkaptein går opp i ubåt-tårnet med ladd våpen. Men disse kreative grepene er i alle fall med på å øke spenningsnivået.

«Når ulven synger» er en imponerende film fra en debut-regissør. At Baudry har bakgrunn som internasjonal fransk diplomat gjenspeiler seg i handlingen, hvor han kreativt bruker aktuelle konflikter for å sy sammen et dramatisk plott med hele verden som arena. I filmen har han fått med seg kjente franske skuespillere, Mathieu Kassovitz som handlekraftig fransk admiral utmerker seg spesielt. Også de tekniske aspektene er eminente; interiørbilder fra ubåtene er estetiske, og siden lyd er såpass sentral i handlingen er det også på sin plass med et sofistikert lydspor. I scener med undervannsbomber er det brukt spesialeffekter på en overbevisende måte. Vi ser gjerne flere franske ubåt-filmer.



# 10 gode grunner til å bli medlem

1. Har lavest kontingent av organisasjonene. Tjenestegjørende betaler 0,95% av pensjonsgivende inntekt.  
**Betydning for deg:** Kontingenten kan trekkes av på skatten hvert år og du får mer til overs.
2. Blant markedets beste forsikringer. BFO-Pakken er unik med 8 elementer tilpasset en militær arbeidshverdag  
**Betydning for deg:** Fullforsikret til lavest mulig pris.
3. Gratis elev, lærling- og kadettforsikring.  
**Betydning for deg:** Du blir godt ivaretatt under utdanning.
4. BFO Forsikringskontor består av dyktige og uavhengige rådgivere som er spesialisert på BFO sine forsikringer.  
**Betydning for deg:** Tilgang på de forsikringer som er tilpasset din livssituasjon.
5. Ungdomsorganisasjoner for unge medlemmer.  
**Betydning for deg:** Mulighet til å påvirke.
6. Lokalforeninger i inn- og utland fordelt på 5 regioner.  
**Betydning for deg:** Dine interesser blir ivaretatt uansett hvor du tjenestegjør.
7. Medlemsbladet Offisersbladet utgis i egen regi 6 ganger i året.  
**Betydning for deg:** Du holdes orientert om viktige saker i forsvarssektoren av et anerkjent tidsskrift.
8. Vår hovedorganisasjon YS er partipolitisk uavhengig. Vi samarbeider med alle partier, når det tjener vår sak.  
**Betydning for deg:** Ingen økonomisk støtte til politiske partier.
9. BFO-Skolen tilbyr spesiallagde kurs  
**Betydning for deg:** Mulighet til faglig påfyll.
10. BFO-Stipend med inntil 12 500,- pr. år  
**Betydning for deg:** Utdanning skal lønne seg.

## Du forsvarer landet

– Vi forsvarer deg!

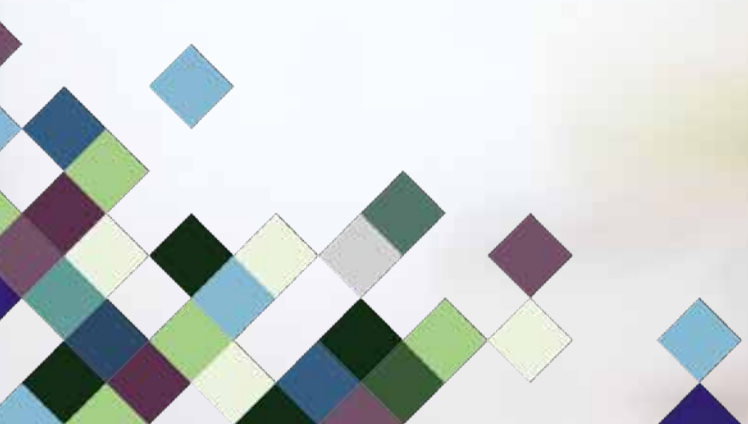


Foto: Torbjørn Kjosvold/Forsvaret

# Medlemsfordeler

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

Se flere rabatter på  
[www.bfo.no/medlemsfordeler](http://www.bfo.no/medlemsfordeler)



# MilDef AS

## med storleveranse av taktiske nettbrett

Den svenske leverandøren MilDef, har i en årrekke levert produkter til det norske forsvaret. De har nå en kjøps- og vedlikeholdsavtale med FMA IKT-kapasiteter, og har levert nye og mer avanserte taktiske nettbrett til Hæren av type DT13. Heimevernet skal også få dette moderne digitale systemet i sine Amarok feltvogner, og får i samme anledning også byttet ut sine analoge 60-talls radioer.



Det er avansert elektronikk i disse taktiske nettbrettene.

### EINAR HOLST CLAUSEN

Offisersbladet besøkte MilDef AS (Norge) i sine lokaler på Bryn i Oslo. Der møtte jeg daglig leder Henning Linnebjerg, som for øvrig gjennomførte Hærens Ingeniørhøgskole 1999-2002, og ble telematikkingeniør. Plikttjenesten hadde han i FLO Land, som senere ble hetende FMA Landkapasiteter. Her fikk Linnebjerg sine første erfaringer med kommando- og kontrollsystemer, og veien videre i sivil jobb var naturligvis innenfor det samme fagfeltet.

Linnebjerg kunne fortelle at dette er en delleveranse innenfor kjøpsavtalen som ble levert i løpet av 2020. Kjøps- og vedlikeholdsavtalen har en estimert totalverdi på rundt 350 millioner kroner og ble signert i mai 2020. Avtalen gjelder for hele forsvarssektoren og MilDef har til nå levert 1.200 taktiske klienter, der nærmere 60 % har gått til Brigade Nord og resten til Heimevernet. Anskaffelsesprosjekt P8175 «Digitalisering av landstyrkene» er dermed godt i gang.

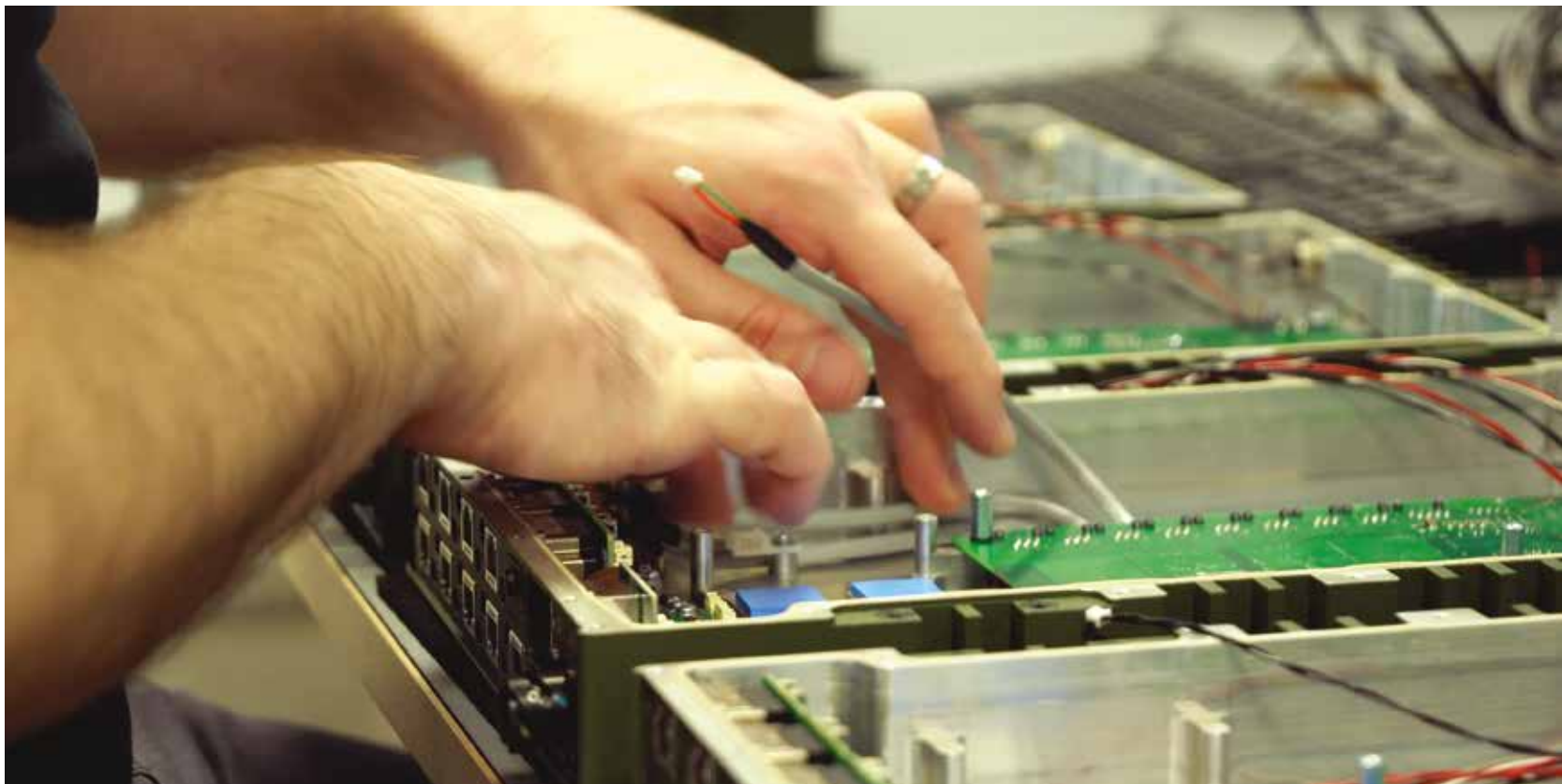
Bedriftssystemer som vi tidligere het, ble etablert i 1990, og vi ble forhandler av MilDef produkter i Norge fra 1998. Vi ble kjøpt opp



Daglig leder MilDef as Henning Linnebjerg viser frem den moderne DT 13.

av MilDef gruppen i 2016 og samtidig ble da MilDef AS (Norge) etablert. Vi har seks ansatte i Oslo, som primært driver med salg og teknisk support/oppfølging av kundene, men kan også gjøre enkle reparasjoner. All teknologisk utvikling foregår i Sverige, og produksjonen er fordelt mellom hovedkontoret i Helsingborg og en partner i Taiwan, sier daglig leder Henning Linnebjerg.

DT13 er betegnelsen på de taktiske klientene som skal brukes til navigasjon, kommunikasjon og til å bygge situasjonsbilde. For god situasjonsforståelse og evne til godt samarbeid mellom avdelinger er viktig i militære operasjo-



Dockingstasjonen til DT 13.



Med tastatur på DT 13 blir betjeningen litt lettere og raskere.

ner. Effektive systemer for kommunikasjon og informasjonsutveksling er avgjørende.

Denne anskaffelsen er et godt eksempel på at anskaffelse av velutviklet og brukertestet hylleware, går raskere enn anskaffelse av materiell som fortsatt er i utviklingsfasen. DT13 kan dessuten gjenbruke docking og kabler fra forrige generasjon som Hæren har hatt. Da blir installasjonen enkel og kostnadseffektiv. De nye nettbrettene har blant annet fått bedre skjermer samt raskere prosessorer som håndterer tunge datafiler bedre. Dessuten har man nå fått på plass et svært etterlengtet tastatur. DT13 klienten kjører stridsledelses-

systemet NorBMS, som viser egne styrker og eventuelle motstandere på kartet. Slikt øker situasjonsforståelsen og har klare taktiske fordeler. Nå skal de monteres inn i alt fra snøscootere, lastevogner, lette feltkjøretøy, til artillerivogner og CV-90'er.

Vi får se og holde den nye DT13, og den er ikke stor, men du verden så tung den er! Det skyldes at den har en solid aluminiums-ramme, slik at den skal tåle røff behandling/støt, vibrasjoner, kulde og varme, forteller Linnebjerg.

Avslutningsvis klargjør Linnebjerg at MilDef AS i 2016 gikk fra å være en forhandler av svenske produkter til et eget norsk selskap. Nå

har vi også kjøpt opp Sysint AS, som driver med programvare og konsulentvirksomhet. Det var for øvrig Sysint som vant kontrakten med å utvikle og drifte den taktiske plattformen til Forsvaret for to år siden. Programvaren i MilDef's røffe terminaler DT13, er det Sysint som har levert. Linnebjerg er klar på at med maskinvaren fra MilDef og programvaren fra Sysint, så har selskapet et meget godt produkt som kan selges internasjonalt, i første omgang til andre NATO-land.



Av John Berg, major (R)  
Forsvarsanalytiker



Hundretalls raketter avfyres fra Gaza og Iron Dome aktiveres.

## ISRAELS RAKETTFORSVAR

Før de siste kampene mellom Hamas og Israel brøt ut var israelerne i gang med en storstilt utbygging av sitt missilforsvar mot raketter, missiler og granater, med hovedvekt på kort rekkevidde systemet Rafael Iron Dome. Systemet har nå vært operativt i ti år og er stadig blitt forbedret. I disse ti årene og frem til de seneste kampene begynte, hadde Iron Dome skutt ned ca. 2500 mål, skriver Robin Hughes i Jane's International Defence Review. Selv om Iron Dome har evne til å skille ut innkommende raketter og missiler som ikke vil slå ned nær bebygde områder eller andre mål, har israelerne alltid innrømmet at det ikke er ufeilbarlig og at det kan «mettes» av salver. Frem til de siste kampene begynte skal Iron Dome imidlertid ha demonstrert en treffsannsynlighet på ca. 90 prosent, hvilket anses som best i verden.

Et problem er imidlertid at Iron Domes Tamir missiler koster mange hundre ganger så mye som de enkleste rakettenes Hamas avfyres. Hamas kan med andre ord føre en slags form for «økonomisk krigføring» mot



Iron Dome i aksjon.

Israel. Dette er trolig en del, men bare en del, av begrunnelsen for Israels prinsipp at angrep alltid skal koste mer enn de smaker.

Israel offentliggjorde 16. mars at en uspesifisert, oppgradert versjon av Iron Dome var testet mot simulerte «avanserte trusler». Sent i 2020 ble det gjennomført tester av avansert interoperabilitet mellom Iron Dome og mellomdistanse systemet David's Sling, mot ballistiske missiler og kryssermissiler, droner og andre «komplekse og representative fremtidige lufttrusler». Kombinasjonen Iron Dome/David's Sling er et endo-atmosfærisk (innenfor atmosfæren) forsvar, mens det større Arrow 2 systemet er endo/exo-atmosfærisk og Arrow 3 exo-atmosfærisk. I februar ble det kjent at Arrow 4 er under utvikling.



Iron Dome Davids Sling systemet.

Tamir missilet har en effektiv rekkevidde på over 70 km, er 3 m langt med en diameter på 16 cm og veier 90 kg. Det finnes i to versjoner, en med en RF (Radio Frequency) sensor som opererer med trusseldata fra IAI/Elta ELM-2084 hovedradarens ildledningsfunksjon, og en med EO (electro-optic) sensor. Utskytningsrampene kan føre 20 missiler. Videre-utviklingen av Iron Dome er i stor grad programvarestyrt, med stadig sterkere innslag av AI (kunstig intelligens).

Det finnes en fartøybasert versjon av Iron dome, kalt C-Dome. Den er under testing på Sa'ar 5-klasse korvetten INS Lahav, med sikte på at den skal inngå i bevæpningen på de nye Sa'ar 6-klasse korvettene. Samtidig er et helt nytt system, som på sikt skal erstatte Iron Dome, i tidlig utvikling. Videre utvikles et lasersystem, Light Blade, som skal komplettere Iron Dome mot spesielt små mål.



C-Dome systemet for plassering på maritime fartøy.

Israelerne samarbeider tett med USA, der Raytheon produserer mer enn 70 prosent av Tamir komponentene. Et Raytheon Rafael Area Protection Systems joint venture skal produsere Iron Dome i USA. En amerikanisert versjon av Tamir heter Skyhunter. Tamir missiler blir imidlertid foreløpig ferdigstilt bare i Israel. Rafael og Raytheon samarbeider også om David's Sling.

US Army testet ut Tamir missiler i 2016 og i august 2019 ble det inngått en samarbeidsavtale for leveranse av to Iron Dome batterier til US Army. Det første batteriet ble levert i september 2020 og det andre i januar i år. Raytheon planlegger å melde Iron Dome på hærens «Enduring» IFPC Inc-2 (Indirect Fire Protection Capability Increment-2) tester som er planlagt til tredje kvartal i år, og på Marinekorpsets MRIC (Medium Range Intercept Capability) tester.

Samtidig har Northrop Grumman og Lockheed Martin vunnet kontrakter for å konkurrere om utvikling av et NGI (Next Generation Interceptor) missil for USAs forsvar mot begrensede kjernefysiske angrep. (Robin Hughes, Daniel Wasserbly, Jane's International Defence Review mai 2021).

# Rabattkode BFOPRIS gir alle BFOs medlemmer 15% rabatt på Kart og Turutstyr hos Kartbutikken.no!

\* Rabatt gjelder ikke allerede nedsatte kart eller GPS kart



**Kartbutikken.no**



## På målet med RBS 70 NG

**Luftbaserte trusler er i endring, og med dem også kravene til bakkebaserte luftforsvarssystemer (GBAD). Ekspertene konstaterer en endring i den militære strategiske situasjonen, og dermed en fornyet høy interesse blant væpnede styrker for å utstyre seg med mobile GBAD-systemer. Med trenden i retning av UAS (Unmanned Aerial Systems) eller den økende bruken av målsøkende og avventende (Loitering) våpen må GBAD-systemer oppdateres.**

I Norge vil hæren fortsette å utvikle økende ildkraft, høyere beredskap og økt bærekraft. Den norske langtidsforsvarsplanen av 2020 nevner videre at manøverbataljonene vil bli utstyrt med nye stridsvogner, mobile luftvernssystemer og langtrekkende presisjonsartilleri. Viktigheten av mobil utplassering av GBAD-systemer vil øke raskt, sier Per Järbur, direktør for forretningsutvikling og strategi i Saabs forretningsområde Dynamics. Svensken analyserer all utvikling innen GBAD og mobilt luftvern for Saab. I dag er manøvrerbare styrker og viktige anlegg sårbare overfor fiendtlig lufttoppklaring, målinnhenting og angrep fra et bredt spekter av luftplattformer. I tillegg trues muligheten til å beskytte troppe av fiendens indirekte skyts, forsterket av bruken av UAS og bruken av UAS som avventende våpen. Dette kan føre til tap av menneskeliv, og begrensning eller til og med tap av operativ frihet. Derfor må mobile GBAD-styrker støtte «tett kamp» på den nåværende og fremtidige slagmarken.

### Supplement til langtrekkende luftvern

Kortholds luftvernssystemer, integrert på manøvrerbare plattformer som kjøretøy, fyller ut glippene i alle slags luftvern, og gir full dekning. Mulige eksempler: Operasjoner mot droner, cruiseraketter eller pansrede helikoptre, og operasjoner i bebygde urbane strøk i tillegg til kuperte og fjellrike områder.

Totalt 19 land, inkludert flere NATO-land, har anskaffet mer enn 1600 enheter av RBS 70 og RBS 70 NG til dags dato, i tillegg til mer enn 18 000 missiler. BOLIDE-missilet er den siste utgaven av RBS 70-missilet; med en høydedekning på opptil 5 kilometer og et effektivt avskjæringsområde på mer enn 9 kilometer treffer missilet sitt mål med

en hastighet på Mach 2. Den formede ladningen til det styrte missilet brukes til å effektivt angripe pansrede mål som UAV, helikoptre og fly. Fleksibiliteten ved RBS 70 NG-designet skaper et bredt spekter av bruksområder innen samme oppdrag. Systemet kan utplasseres raskt og betjenes raskt fra forskjellige lokasjoner. Statisk forsvar av strategiske anlegg kan også oppnås gjennom en frittstående, fjernstyrt konfigurasjon.

### Upåvirket av mottiltak

RBS 70 NG-systemet betjenes av bare to personer, og skaper maksimal fleksibilitet og operativ frihet for væpnede styrker. Systemet er designet for å brukes i ethvert klima, fra arktisk til ørken. RBS 70 NG styrer mot målet upåvirket av eventuelle mottiltak, varmekilder og andre forstyrrende påvirkninger. Hovedårsaken til dette er at under optisk sporing kan operatøren på bakken bruke manuell kontroll når som helst etter avfiring, og dermed endre siktelpunktet, støttet av forbedrede siktemidler og automatisk målfølgning. Bruken av en integrert termisk bildeenhet gjør at RBS 70 NG-systemet fungerer både dag og natt. Siktet kan også brukes som en sensor for å oppdage mulige trusler. En annen fordel er det jammesikrede laserstyringssystemet, som øker sannsynligheten for treff mot ethvert mål. Og sist, men ikke minst, er kostnaden per skudd relativt rimelig fordi de smarte delene befinner seg på bakken, og ikke vil bli ødelagt ved hver avfiring.

GBAD-eksperten Per Järbur oppsummerer at toppmoderne systemer oppfyller militære behov, med hensyn til de nyeste teknologiene, de politiske kravene og de tilgjengelige budsjettmidlene. Hovedfokuset i GBAD-systemenes domene er mobilitet, skalerbarhet, nettverkskopling av forskjellige systemer og plattformer, samt kostnadseffektivitet, pålitelighet og modularitet.

Les mer: [saab.com/norway](http://saab.com/norway)