

OFFISERSBLADET

Tidsskrift for Befalets Fellesorganisasjon

4
2023

SIDE 8:

Leter etter de som blir i Forsvaret

– Kampen om skoleplass på Sjøkrigsskolen



Arendalsuka
– Mangel på folk
i Forsvaret

Forventer
styrket forsvar
neste år

En helt vanlig
dag på sjøen

Militær nærkamp
– en del av
soldatutdanningen

Unrivalled mobility. Proven technology.

The unstoppable Nordic hero

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

baesystems.com/Beowulf



@BAESystemsNorge



BAE SYSTEMS

Ikke ta livet av motivasjonen



Ni ungdommer kjemper seg gjennom gjørme mens de rykker og drar i en tømmerstokk. De siste dagene har de sovet og spist lite og fått en smakebit på feltlivet. Under tøffe tilrop er det tydelige tilbakemeldinger om hva som forventes av dem hvis de ønsker en skoleplass i Forsvaret. Tre får ikke muligheten til å bli med videre.

I denne utgaven har vi fulgt Forsvarets opptak og seleksjon på Sessvollmoen. Helt frivillig og fulle av forventninger, har hundrevis av ungdommer valgt en utdanning og en karriere i Forsvaret. De kunne ha bestemt seg for noe helt annet, for kampen om kompetansen blir stadig hardere og valgmulighetene er mange. De er helt i begynnelsen av sitt yrkesliv i Forsvaret, og forhåpentligvis blir de værende til de minst er 40 år.

«Vi møter hele tiden nyansatte som er motiverte og som ser fram til å jobbe i Forsvaret. Som tillitsvalgte forholder vi oss hele tiden til utfordringene i Forsvaret, og det folk er misfornøyde med. Jeg mener at det er viktigere enn noen gang at vi ikke dreper motivasjonen med å ta opp alt som ikke fungerer på arenaer hvor de nye i Forsvaret er tilstede».

Ordene over er fra en av kollega i Befalets Fellesorganisasjon. De siste ukene har han og flere av våre tillitsvalgte reist på de aller fleste stedene Forsvaret er – for å rekruttere og følge opp medlemmer. De møter mange som er fornøyde med jobben i Forsvaret.

Våre tillitsvalgte hører også historier om ansatte som ikke får lønn i tide, de ser rapporter om at stadige flere stillinger står ubesatt og at færre ønsker jobbene. Det er også en opplevelse at forutsetningene for å gjøre en god nok jobb ikke er til stede, som følge av stort arbeidspress eller mangel på grunnleggende utstyr og materiell.

Det finnes selvfølgelig ikke én enkelt årsak til at forsvarssjefens fagmilitære råd og Forsvarskommisjonen konkluderer med at Forsvaret står overfor store utfordringer med å ha nok personell og at problemet kan vokse seg større framover.

Men det er en forutsetning at politikere og ansatte i Forsvaret – fra ledelse til løytnant – tegner et riktig bilde av situasjonen, og peker i retning av hvor løsningene ligger. Det handler om å rekruttere og utdanne nok, og skape et arbeidsliv som gjør at folk ønsker å fortsette i Forsvaret.

Slik situasjonen nå dessverre har utviklet seg er det ikke gitt at de som nettopp har startet med en utdanning, jobber i Forsvaret om 10 eller 20 år.

Vi må ikke ta livet av motivasjonen kadetter og nyansatte i Forsvaret tar med seg. For arbeidstakerorganisasjoner som BFO handler det om vi må være like flinke til å peke på løsningene som problemene i Forsvaret, og både militær- og politisk ledelse fra departement til statsministerens kontor må forstå at det er alvor nå: Forsvaret mister altfor mange flinke folk som velger å slutte.

Et tidlig tegn om signalene er forstått, er pensjonsordningen som tilbys forsvarsansatte. I skrivende stund er det ennå uklart hvilket tilbud som blir presentert, og om det blir opptjening på variable tillegg. Jeg tror ikke forsvarsansatte vil akseptere en relativ lav grunnlønn, en enda dårligere pensjon – samtidig som de opplever større arbeidsbelastning –særlig mye lenger.

Det er på tide å ta signalet: Ikke ta livet av motivasjonen.

Øyvind
redaktør Offisersbladet

OFFISERSBLADET

Organ for Befalets Fellesorganisasjon

BFO:

Postboks 501 Sentrum
0105 Oslo

Telefon 23 10 02 20

E-post: post@bfo.no

Internett: www.bfo.no

OFFISERSBLADETS TILSYNSKOMITÉ:

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

ANSVARLIG UTGIVER:

Dag Stutlien, leder BFO

REDAKTØR:

Øyvind Førland Olsen

REDAKSJON OG

ABONNEMENTSAVDELING:

Se adresse for BFO

E-post: Offisersbladet@bfo.no

Tlf. abonnementsavdeling: 23 10 02 20

E-post: mona.audne@bfo.no

Tilsluttet Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund-Stat

FØLG BFO PÅ:



facebook.com/bfo.no



twitter.com/bfo12



instagram.com/bfo12



ANNONSESALG:E-post: offisersbladet@bfo.no

Mobil: 480 91 607

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

GRAFISK PRODUKSJON:Design: PITBOX AS post@pitbox.no

Trykk: UnitedPress Poligrafija

BILDER:

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

**FORSIDE:**

Sommerens «vakreste eventyr» skal finne Forsvarets neste ledere. Vi fulgte ni kandidater som kjempet om skoleplass ved Sjøkrigsskolen. Foto: Øyvind Førland Olsen

REDAKSJONEN AVSLUTTET:

24. august 2023

(Bekreftet opplag 2. halvår 2022 - 10.500)

UTGIVELSESPPLAN 2023:

NUMMER	MATR.FRIST	UTGIVELSE
Nr 5, oktober	6. oktober	20. oktober
Nr 6, desember	24. november	8. desember

Forsvaret er fortsatt en fin arbeidsplass



Som kjent gjennomførte BFO sin 12. ordinære kongress på Sundvolden Hotell 13-15 juni. Ved valget ble Lars Ullensvang og jeg gitt tilliten som henholdsvis nestleder og leder for de neste tre årene. Dette er ikke noe vi tar lett på og vi er i full gang med å følge opp BFO sitt prinsipp- og handlingsprogram samt andre oppdrag gitt av Kongressen. I tillegg kommer alle andre oppgaver og utfordringer som ligger foran oss.

Aller først vil jeg takke Rune Rudberg og Jens Jahren for den fantastiske innsatsen de har lagt ned for BFO i så mange år som politisk ledelse. Deres innsats har lagt et meget godt grunnlag for veien videre.

Angående utfordringer så er det mye å ta tak i. Jeg ønsker denne gangen å rette fokus mot de pågående forhandlingene om særalder. Jeg ønsker å knytte noen kommentarer til personellsituasjonen og til slutt mine tanker om pensjon.

RESOLUSJON FRA KONGRESSEN

«Personellflukten fra Forsvaret er en krise. Den sterkeste kritikkformen «svært alvorlig» blir brukt når personell- og kompetansestatusen i Forsvaret omtales, og alvoret virker ikke å treffe den militære og politiske ledelsen av Forsvaret. BFO krever handling, nå!».

Denne resolusjonen vedtok BFO under Kongressen. Den er skarp i ordbruken og er basert på medlemmenes oppfattelse av den omtalte personellsituasjonen.

Vi mener at det må tas grep på kort og lang sikt for å få personellet til å bli lengre i Forsvaret og legge til rette for økt utdanningskapasitet for både befal og offiserer. I den sikkerhetspolitiske situasjonen Europa og Norge nå står i, må vi evne å bemanne Forsvaret med riktig og tilstrekkelig kompetanse iht den vedtatte strukturen. Forsvaret skal vokse i årene som kommer og vi står foran en pensjonsbølge samt at årskullene som skal etterfylle dette personellet er mindre. Vi har god dialog med både politisk og militær ledelse og bidrar til å løse disse utfordringene, men det må ikke være tvil om at ansvaret ligger hos forsvarsledelsen.

SÆRALDER

Forhandlingene om særalder startet rett før sommeren og det var stor avstand mellom partene. Forhandlingene ble satt på pause til over sommeren. Da forhandlingene er pågående kan jeg ikke gå inn i detaljer, men jeg er spent på hva som kommer av tilbud videre. Vi vurderer i skrivende stund hva konsekvensene kan bli hvis vi ikke finner en løsning vi aksepterer og hvilket handlingsrom vi da har videre.

PENSJON

Mamma sa til meg da jeg var ung: Kom deg til Forsvaret! Det er en fin arbeidsplass og har i tillegg gode pensjonsordninger og lav pensjonsalder. Hun hadde rett...da.

Gjelder dette enda, spør jeg meg om. Svaret er usikkert. I den nye pensjonsavtalen rammes forsvarsansatte da det i dag ikke gis pensjonsopptjening på variable tillegg som seilingstid, øvingstillegg og vakter. Dette utgjør en stor del av inntekten til svært mange i Forsvaret. Det er i praksis kun grunnlønnen som gir pensjonsopptjening og det gir en pensjon på sikt som i dag ikke er tilstrekkelig. Vi jobber med Forsvaret for å få på plass ordninger som gir en tilstrekkelig pensjon, men det må komme på plass en løsning raskt. Uten at dette er på plass, er jeg redd at flere flinke og flotte kollegaer i Forsvaret ser seg tvunget til å gjøre noe annet.

Likevel gjelder mammas ord om at Forsvaret er en fin arbeidsplass og det skal vi huske å si til oss selv. Forsvaret består av fantastiske flinke folk som gjør en fremragende jobb hver dag. Så med det ønsker jeg dere alle en flott sensommer og høst og at dere får en fin tid fremover. Ta vare på dere selv og de rundt dere.

Redaktørens leder	4
BFO leder	5
Litt av hvert	16, 24, 42
10 gode grunner	24
Hva skjer?.....	26
KAFO leder.....	38
KAFO Krigsskolen.....	40
Leserinnelegg	50
Internasjonale nyheter.....	66

Vi skal finne de rette kandidatene	8
BFO leder: Det er mangel på folk i Forsvaret	18
Ønsker tiltak for å beholde personell	20
Forventer styrket forsvar neste år	22
En helt vanlig dag på sjøen	44
Militær nærkamp	54
HV-kunnskap med stor sivil nytteverdi	60
Seks sterke filmer om atombomben	62

18-19



44-48



54-59



HIGH PRECISION OVER LONG DISTANCES

The 155 mm High Explosive Extended Range (HE-ER) is devised to defeat or neutralize targets at long range with a proven 40 km+ firing distance. The ammunition is flexible and versatile. With an interchangeable base bleed or hollow base unit, IM properties, optimized fragmentation, and fuze-technologies for different tactical and operational effects.

Nammo's 155 mm HE-ER is qualified and ready for use in K9, Archer and PzH 2000 gun systems.



– Vi skal finne de rette

Sommerens «vakreste eventyr» skal finne Forsvarets neste ledere. Vi fulgte ni kandidater som kjempet om skoleplass ved Sjøkrigsskolen.



Under Forsvarets opptak og seleksjon fulgte vi et lag kandidater som kjempet om skoleplass ved Sjøkrigsskolen.

kandidatene





Truls Thrane og resten av laget måtte gjennom flere hinderbaner, som blant annet innebar å vade gjennom gjørmevann.



Lag seks besto av ni kandidater. Seks av dem ble tildelt studieplass ved Sjøkrigsskolen etter endt FOS.

■ Tekst & foto Øyvind Førland Olsen

«Jævlig bra, folkens! Du er helt maskin, Truls!»

Gledesropene og lettelsen over å bli ferdig med dagens styrkeprøve for lag seks, høres i et skogholt utenfor Sessvollmoen leir.

Truls Thrane (21) fra Bærum er én av ni som nettopp har snodd seg forbi og under tau mens de bar på et oljefat med vann.

Laget fikk godkjent etter fjerde forsøk.

Thrane gikk i front og bar stort sett tyngst – men uten samarbeid ville det vært umulig å få nær hundre kilo tung tønne gjennom hinderløypen.

De er utslitte og gjennomsvette. Enkelte bytter søkkvåte militærstøvler og tar på seg joggesko før de marsjerer til et nærliggende vann der de vasker seg for kvelden.

Nå er det lørdag 1. juli.



Truls Thrane fra Bærum var i 2. bataljon på Skjold under førstegangstjenesten. Under FOS kjempet han om en studieplass ved Sjøkrigsskolen.



Lag seks måtte frakte pasienten – det vil si tømmerstokken – gjennom vann og gjørme. De fikk tydelig beskjed dersom de ikke tok hensyn eller beveget seg for sakte under gjennomføringen.



Sondre Haug og Eleonore Holbo under FOS på Sessvollmoen

Om noen få dager får de beskjed om de kommer gjennom nåløyet ved Forsvarets opptak og seleksjon (FOS) og blir tildelt en skoleplass ved Sjøkrigsskolen.

– Veldig bra jobba, alle sammen!

sier Thea som er lagfører for anledningen, før de marsjerer videre.

UTSATT FOR STRESS

– Selektørene kaller jo dette som sommerens vakreste eventyr.

Om kandidatene er enige i den påstanden, er usikkert.

Opptaksansvarlig og ansatt i Sjøforsvarsstaben Eleonore Holbo, smiler likevel bredt etter å ha levert utsagnet. Hun står ved siden av

fakta:

FORSVARETS OPPTAK OG SELEKSJON (FOS)

- FOS gjennomføres på Sessvollmoen og er underlagt Forsvarets personell- og vernepliktssenter
- I løpet av 10-12 dager i juni og juli skal 800 kandidater gjennomgå fysiske, psykologiske og medisinske tester og kunnskapsprøver
- Alle 268 skoleplassene til bachelorutdanning i Forsvaret ble fylt
- Studieplassene er ved bachelorutdanninger ved Luftkrigsskolen, Sjøkrigsskolen, Krigsskolen, Cyberingeniørskolen og Språk og etterretningsskolen, samt cyberteknikerutdanningen

Kilde: Forsvaret

Sondre Haug som gjennomførte opptaket for to år siden, og var én av dem som ble tildelt skoleplass da.

Sistnevnte er kadett og med som observatør.

Mens et titalls kandidater gjennomfører en hinderløype, forteller Haug og Holbo om FOS, og hva Forsvaret ser etter blant dem som blir tildelt studieplass og tar en bachelorutdanning i Forsvaret.

– Jeg føler selv at jeg hadde overskudd da jeg var her. Jeg hadde tjenestegjort på grensa året i forveien, sier Haug som var jegersoldat ved Gamisonen i Sør-Varanger i Finnmark under førstegangstjenesten.

– Det er helt klart at man har noe å tjene på å være i god fysisk form under FOS. Da har kandidatene mer overskudd når de blir utsatt for stress, fortsetter Haug.

VELGER KOLLEGER UNDER FOS

Ifølge Holbo handler det også om å finne kandidatene de tror søker en langvarig karriere i Forsvaret. Motivasjon er helt sentralt.

– Vi skal ha de rette kandidatene med videre – ikke nødvendigvis de



«Styggen», det heter en av hinderloypene under FOS. Her må kandidatene kråle seg under et tauverk, og ved berøring av tauene må de starte på nytt.





Kjartan Sildnes er fagansvarlig militær idrett og trening ved Sjøkrigsskolen og selektør under FOS. På vår instragram-konto forteller han mer om FOS.

beste. Det er et opptak til en utdanning som skal lede fram til et yrke og en karriere i Forsvaret, og vi ønsker at de skal bli værende i mange år, sier Holbo.

– Jeg føler at jeg er med på noe viktig her – vi velger hvem som skal bli kollegaene våre i årene framover, fortsetter hun.

«KEEN» PÅ FORSVARET

– Det har vært en lang dag, og mer slitsomt enn forventet, sier Thrane.

Han har fått en liten pustepause fra øvelsen laget står i, og forteller om hvorfor han ønsker seg en skoleplass ved Sjøkrigsskolen.

Thrane var i 2. bataljon på Skjold under førstegangstjenesten, og er en av de som har noe militær erfaring før han deltar under FOS. Det er nå åpnet for å søke rett fra skolebenken på videregående. Bare to av ni i lag seks kommer imidlertid rett fra videregående. For Thrane ga det lyst å satse videre på Forsvaret etter førstegangstjenesten. Thrane er nå én av 105 kandidater som kjemper om 66 skoleplasser ved Sjøkrigsskolen.

– Jeg er keen på å være med hele veien, og det er bare å pushe på videre. Jeg håper jeg kommer inn på logistikk ved Sjøkrigsskolen, sier Thrane.

Så løper videre 21-åringen videre. Nå venter en ny løype med hindre som laget skal gjennomføre sammen.

GJØRME OG STOKK

«Ingen soldat skal bli igjen!»

«Ikke mist pasienten! Dere har mistet pasienten!».

Skitt og jord fyker opp fra et gjørmebad. Titalls kandidater åler seg videre, mens de dytter og drar en tømmerstokk som hele tiden truer med å rulle ned fra båren. En 20-kilos stokk er «pasienten», og løypa framstår som et avansert eggeløp der entusiastiske foreldre er byttet ut med 20 og 30-åringer som skriker ordre.

Selektørene og de postansvarlige ved løypene, er helt sentrale i å observere kandidatene som kjemper om skoleplass i Forsvaret. De skriver i journalistblokker og det blir gjort mentale notater underveis.

MAT- OG SØVNMANGEL

– Han er sterk, og bærer mye av laget, sier Kjartan Sildnes og nikker mot Thrane, som rager et halvt hode og stiller i en tyngre vektklasse enn mange av sine jevnaldrende.

Sildnes har vært med FOS i en årrekke, og er til vanlig fagansvarlig





for militær idrett og trening ved Sjøkrigsskolen.

Det han observerer kan bli utslagsgivende for kandidatene som kjemper om skoleplass. Han forteller at ingen blir plukket ut underveis med beskjed om at det over, så lenge de ikke velger det selv.

– Det de gjør i dag er en del av bildet om de får tildelt en skoleplass. I feltuka har de også blitt utsatt for mat- og søvndeprivasjon, sier Sildnes.

SELEKTERT PERSONELL

I løpet av feltuka er Sildnes en av dem som følger lag seks tettest. Han forklarer at det ligger en lang grunnseleksjon for hvorfor akkurat Thrane og de åtte andre på lag seks nå klatrer over hindre, vader gjennom vann – svetter og sliter.

– Selv om de konkurrerer om skoleplasser, opplever jeg at de spiller hverandre gode. Det er viktig at alle sitter igjen med en god opplevelse av FOS, enten de ender

opp med en studieplass ved en av skolene eller ikke, sier Sildnes.

FERDIG FOR DAGEN

Klokka nærmer seg sju på kvelden da et hundretalls kandidater kaster ryggsekken, og skreller av seg de svette uniformene. Truls Thrane er blant dem som skal vaske ut i vannet og vaske av seg skitten etter å ha brukt lørdagen i gjørmeløyper og sandhindre.

– Ok – vi har fått beskjed om å kle av oss og beholde undertøyet.

Vi kan vaske til livet, sier lagfører Thea.

Om noen dager får de beskjed om de får tildelt studieplass ved Sjøkrigsskolen.

PS! Seks av ni i laget *Officersbladet* fulgte fikk tildelt studieplass ved Sjøkrigsskolen, deriblant Truls Thrane. Thrane opplyser imidlertid at han takket nei til skoleplass da han ikke kom inn på studieretningen han ønsket. For de som takket ja venter en treårig utdanning som leder fram til bachelor og officersgrad i Forsvaret.

Den nederlandske Sjøkrigsskolen har signert 5 års kontrakt for lederskapstrening på Statsraad Lehmkuhl

Stiftelsen Statsraad Lehmkuhl har seilt med kadetter fra den nederlandske Sjøkrigsskolen (Netherlands Defence Academy (NLDA)/ Royal Netherlands Naval College (RNLNC) på ettårs kontrakter siden 2018.

Nå er stiftelsen svært glad for at en ny og langsiktig femårs avtale er signert. Statsraad Lehmkuhl skal med dette drive med årlig lederskapstrening av Nederlandske kadetter frem mot 2027. De vil også ta del i den kommende ekspedisjonen som Statsraad Lehmkuhl har planlagt i 2025 – 2026.

Offisersbladet besøkte Statsraad Lehmkuhl under Arendals-uka, der stiftelsens direktør, Haakon Vatle kunne fortelle at;

«Fem års kontrakten med den nederlandske Sjøkrigsskolen er en enorm anerkjennelse av det produktet som skip og mannskap leverer. Den viktigste egenskapen for fremtidens ledere er ikke nødvendigvis den akademiske kompetansen, men den sosiale kompetansen. Statsraad Lehmkuhl er i så måte en mer relevant arena enn noensinne i det å utdanne fremtidens ledere hvor de blir kjent med seg selv og andre på en helt unik måte og hvor de i tillegg får grundig innføring i praktisk sjømannskap. Vi har gjennom flere



Haakon Vatle er direktør for stiftelsen Stiftelsen Statsraad Lemkuhl

år hatt et veldig godt samarbeid med den nederlandske sjøkrigsskolen og ser virkelig frem til fortsettelsen».

Kommandør Fred Schoonderwoerd fra RNLN (Royal Netherlands Naval College) har tidligere uttalt at opplæring av hans kadetter om bord på Statsraad Lehmkuhl har vist seg å være helt uvurderlig

gjennom de siste årene, og det løfter våre kadetter til helt nye høyder.

Statsraad Lehmkuhl har i tillegg seilt fast med den norske Sjøkrigsskolen ved Forsvarets Høyskole siden 2002 som del av deres lederopplæring, og Vatle håper at dette samarbeidet også vil fortsette i lang fremtid. Det er ingen andre seilskip i verden som

kan skilte med tilsvarende, sier direktøren i Stiftelsen Statsraad Lehmkuhl. Offisersbladets utsendte håper Forsvaret og Forsvarets Høgskole fortsatt bevilger penger, og ser nytten i at Sjøkrigsskolens kadetter fortsatt får seile med Lehmkuhl og lære seg grunnleggende sjømannskap.

Tekst og foto Einar Holst Clausen

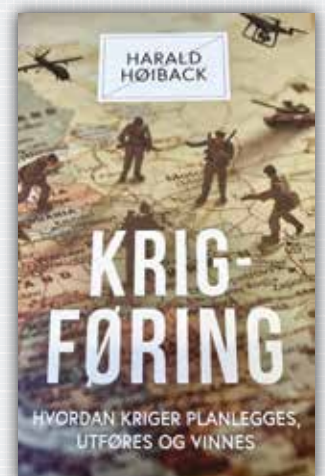
Ny bok om krigføring

Forsvarets filosof og historiker oberstløytnant Harald Høiback er aktuell med boka «Krigføring – Hvordan kriger planlegges, utføres og vinnes».

Bakteppet for utgivelsen er den ødeleggende krigen i Ukraina, men det er ikke en bok spesifikt om krigen. Ifølge forordet til oberstløytnant Høiback er boka «først og fremst skrevet for den alminnelige kvinne og mann uten militære forkunnskaper, som ønsker å vite mer om dagens måte å føre en krig på».

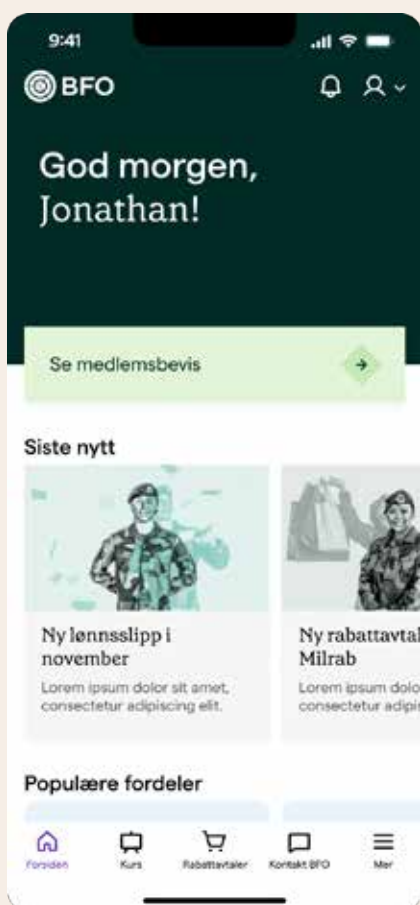
Kapitlene er delt om i temaer som taktikk, og strategi – luft- og sjøkrig (blant annet) og med eksempler fra fjern og nær historie. Høiback ble for øvrig tidligere i år tildelt Luftforsvarets fortjentsmedalje for «sin sterke stemme og skarpe penn».

Øyvind Førland Olsen

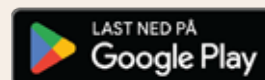
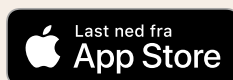




Det du trenger fra BFO – rett i lomma



Scan QR-koden for å
laste ned BFO-appen.





BFO-leder: Det er mangel på folk i Forsvaret

Leder i Befalets Fellesorganisasjon Dag Stutlien advarer om konsekvensene ved personellmangel i Forsvaret.

■ Tekst & foto Øyvind Førland Olsen

– Uansett hvor jeg reiser i Forsvaret, om det er i Sjøforsvaret, Hæren eller Luftforsvaret, er det tilbakemeldinger om at det er mangel på folk og at de sliter med å beholde personellet.

Det sa Stutlien da han møtte forsvarsminister Bjørn Arild Gram til

debatt om Forsvaret under Arendalsuka 16. august.

Sammnen med leder i Parat forsvar, Johan Hovde og leder i YS Stat Jens Jahren, advarte Stutlien om at Forsvaret ikke har nok personell og at stadig flere slutter i Forsvaret.

– Tall fra Forsvaret bekrefter også at det stemmer. Pilene peker i feil

retning og det påvirker forsvarsevnen negativt. Det må tas grep slik at personellsituasjonen i Forsvaret ikke blir verre, sa Stutlien under debatten.

ETTERLYSER FORSVARSLØFT

Stutlien mener også at det behov for et betydelig forsvarsløft i tiden framover.

– Vi er nødt til å prioritere Forsvaret, og det er viktig å erkjenne at to-prosentmålet av BNP (bruttonasjonalprodukt) på forsvar, er et gulv og ikke et tak, sa Stutlien.

Tidligere BFO-leder, Jens Jahren, påpekte også at det var viktig å ha «byggeklossene» på plass for at Forsvaret skal kunne vokse og utdanne flere. Han viste til at politiske



Dag Stutlien (nr. 2 fra venstre) møtte blant andre forsvarsminister Bjørn Arild Gram til debatt om Forsvaret under Arendalsuka.



Bjørn Arild Gram sier at regjeringen vurderer flere tiltak for å rekruttere og beholde ansatte i Forsvaret.

beslutninger og veivalg over tid har hatt konsekvenser for Forsvaret.

- Det minst farlige vi gjør er å overprodusere og utdanne til militær kompetanse, sa Jahren som også etterlyste en pause i innsparings- og effektiviseringstiltak for Forsvaret.

- Mange av tiltakene har slått feil ut med tanke på at Forsvaret skal vokse i tiden framover.

VISER TIL FLERE TILTAK

Til Offisersbladet sier forsvarsminister Bjørn Arild Gram at det er flere tiltak som må på plass, for å rekruttere og beholde personell.

- Vi ønsker at flere vil jobbe lenger i Forsvaret, og til de som er ute av Forsvaret ønsker vi også dem tilbake. Det må flere virkemidler for å få til det; alt fra botilbud, som er

for dårlig en del plasser i dag, og vi har et lønns- og incentivprosjekt vi jobber med, sier Gram.

Han viser til at det også arbeides med pensjonsreformen for offentlig sektor, for å se hvilke utslag den kan ha for ansatte i Forsvaret.

- For mange i Forsvaret har det blitt etterlyst opptjening på pensjon på

variable tillegg. Hva kan du si om det nå?

- Vi har et eget lønns- og incentivprosjekt som vi jobber med, sammen med arbeidstakerorganisasjoner, og vi har diskusjoner om pensjonsreformen.

- Så får vi se om vi blir enige om å finne gode løsninger, sier Gram.

Ønsker tiltak for å beholde personell

Debatten som var arrangert av Norsk Reservistforbund (NROF), Befalets Fellesorganisasjon (BFO) og Norges Offisers- og Spesialistsforbund (NOF) under Arendals-uken debatterte «*Styrking av personellsituasjonen i Forsvaret*».



Debatten og ordsiftet etterpå ble ledet av Hilde W. Nagell fra tankesmien Agenda. I panelet var Harald Høiback (Forsvaret), Jørn Buø (NROF), Odin Johannessen (Næringslivets sikkerhetsråd), og Christian Chramer (Forsvarskommisjonen).

■ Av Einar Holst Clausen/frilans

Både leder BFO Dag Stutlien og nestleder Lars Ullensvang var til stede, og ble vitne til meget klare innlegg fra debattantene, som alle var noe overrasket over at Forsvarsdepartementet (FD) valgte å ikke møte opp og delta i denne viktige debatten. Offisersbladet hadde i forrige utgave en større

artikkel om Forsvarskommisjonens meget gode rapport, som var noe av bakteppet for denne debatten under Arendals-uka. En rapport som blant annet påpekte;

«Forsvarssektoren, og spesielt Forsvaret, har en bemanning som er lav i fredstid, og som vil være utilstrekkelig i krise og krig. Dette gjør Forsvaret sårbart i den lavere

enden av konfliktskalaen, og gir lav utholdenhet i den øverste delen av skalaen».

KLARE MELDINGER

Harald Høiback var som vanlig klar og spissformulert, og rettet blant annet en knusende kritikk mot det han kalte en rasering av utdanningsordningen. Sivil utdanning kan ifølge Høiback aldri erstatte militær

utdanning. Han viste til avmilitariseringen av offiserene på 30-tallet, noe som var en dårlig idé da, og som er en minst like dårlig idé i dag.

Odin Johannessen, som også er kritisk til dagens utdanningsordning, uttalte at vi med ny ordning har fjernet juvelen i vårt system, og fremtidig evne til å planlegge og gjennomføre større strategiske

operasjoner. Johannessen var også klar på at vi må ha tilstrekkelig med materiell, godt øvet tilstrekkelig personellstyrke, for å ha stridsutholdenhet. Han mener det ikke er snakk om hvis krigen kommer, men når.

Jørn Buø fulgte opp med å si at reservistene i større grad bør bidra. De utgjør brorparten av Forsvaret i dag (i hovedsak HV), og kan bidra til bedre stridsutholdenhet i krise og krig.

MÅ FØLE SEG VERDSATT

Christian Chramer var opptatt av at vi i et beholdeperspektiv, må se på og vurdere vilkårene til dagens tjenestegjørende befal. Han var klar på at en tilstrekkelig personellstyrke med rett kompetanse, må på plass før det investeres i moderne materiell. Han var også klar på at striden rundt beregningen av pensjonsgivende inntekt, fortsatt ikke er på plass, er svært uheldig. Personellet må føle seg verdsatt, sa Chramer.

Debatten og ordvekslingen var innom alt fra rekruttering,



utdanningsordning, incentiver og vilkår for tjenestegjørende befal, Forsvarets utvikling frem til i dag, samt dagens status. Hvilke tiltak må til for å beholde vårt personell i tjeneste lengre enn det som er

tilfelle i dag? Dette har Offisersbladet skrevet mye om, og BFO sentralt kjempet lenge for å få gehør for i Forsvarets ledelse, primært Forsvarsdepartementet. Harald Høiback avsluttet med å

stille et retorisk spørsmål til de frammøtte.

– Personellet er ikke bare en utgiftspost, men fortsatt Forsvarets viktigste ressurs, eller?

Nordea

Medlemstilbud på billån fra Nordea

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

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

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

Forventer styrket forsvar neste år

Det må bli mindre fokus på penger, og mer på hva Forsvaret trenger for å få økt forsvarsevne, mener Hårek Elvenes og Nils Ole Foshaug.



Nils Ole Foshaug (t.v.) og Hårek Elvenes mener Forsvaret bør prioriteres, men de synes det er for mye snakk om penger.

■ Tekst & foto Øyvind Førland Olsen

– Trenger vi å begynne med penger hver eneste gang?, spør Nils Ole Foshaug.

Stortingspolitikeren (Ap) som også sitter i Utenriks- og forsvarskomiteen, virker lettere oppgitt.

Noen timer tidligere hadde han ytret noe likelydende overfor BFOs kongress på Sundvolden i juni.

FRUSTRERENDE FOR FORSVARSSJEFEN

Foshaug sier at det er et sprik mellom

økonomi og ambisjoner i finansieringen av Forsvaret, og han skjønner at det er «frustrerende» for forsvarssjefen og for politikere. Det er likevel et «men», ifølge Foshaug.

– Hvis vi begynner med økonomien med en gang så fordamper man noe i en særdeles viktig debatt som handler om mye mer enn sluttsummen, sier Foshaug.

Foshaug mener det er altfor stort fokus på penger og hvor mye ting koster blant mediene. Det stjeler oppmerksomhet for grep som kan gjøres ikke nødvendigvis er dyrt.

Høyres Hårek Elvenes mener også det er rom for å ta grep i Forsvaret som handler om noe annet enn penger.

– Det er nok en del personell i Forsvaret som kunne ha blitt brukt på en annen måte, folk med relativt høy grad og lang erfaring, sier Elvenes.

– Men likevel er det forfall på EBA, det er manglende vedlikehold, det er mangel på ammunisjon. Det kan man vel «kaste penger» etter for å løse?

– I neste års budsjett må man vise at man ønsker å styrke Forsvaret – det kan ikke vente til vi har vedtatt en ny lang-

tidsplan. Det er regjeringens ansvar, og hvis de ikke leverer godt nok så regner jeg med at opposisjonen kommer til å påpeke det, sier Foshaug.

MER FRA 2024

Høyres Hårek Elvenes sier at det kommer til å bli tøffe prioriteringer hvis Forsvaret skal tilgodeses med flere ekstra milliarder. For hvis forsvarsbudsjettet skal økes med flere titalls milliarder kroner, noe som er i tråd med anbefalingene i Forsvarskommisjonen og forsvarssjefens



Eirik Kristoffersen besøkte også BFOs kongress i juni. Her er han sammen med Foshaug og Elvenes.

fagmilitære råd, må andre sektorer få mindre, sier Elvenes.

– Det hviler et stort ansvar på statsministeren for når Forsvaret skal prioriteres da må han sørges for at det skjer internt i regjering og da er det noen andre sektorer som må stille lenger bak i køen. Den «avdømminga» er det Støre som må gjøre, sier Elvenes.

– Det må være vilje til å styrke Forsvaret – det er ingen vei utenom nå, sier Elvenes.

– Jeg tror alle har endret oppfatning av den sikkerhetspolitiske situasjonen – alle har tatt inn over seg at den

verden vi lever i dag ikke er den samme som for to år siden, sier Foshaug som viser til økte bevilgninger til Forsvaret de seneste årene.

MÅ UTDANNE FLERE

I forrige utgave av Offisersbladet fortalte Mikael Roksvaag sin historie om hvorfor han valgte å slutte i Forsvaret. Han var langt fra alene om det, og 826 sluttet før pensjon i 2022, viste tall fra Forsvaret personell- og vernepliktssenter. Foshaug og Elvenes mener at det er naturlig at Forsvaret mister personell. Likevel er

det tiltak som bør treffes for å forhindre at Forsvaret ikke svekkes ytterligere som følge av personell-flukt.

– Bare tilstanden på EBA kan gi enkelte grunnlag for å ønske seg ut. Pensjon må det bli en god ordning på. Så tror jeg man må erkjenne at den kompetansen man får i Forsvaret er verdifull for andre også, sier Foshaug.

– Tenk hvor mange millioner vi kunne ha spart hvis folk sto noen år lenger i Forsvaret, siden det koster så mye å utdanne personell. Hvis vi

lykkes med å øke ståtida får man god økonomisk gevinst. Det kan sikre tiltak som ytterligere styrker det, fortsetter Ap-politikeren.

Ifølge Elvenes kan mangelen på personell i Forsvaret løses ved å utdanne langt flere enn i dag.

– Man må legge opp til en overproduksjon av personell for å ha en buffer for å stå imot avgangen – fordi avgangen vil alltid være der. Forsvaret vil ikke være i stand til å matche lønningene i det sivile – det har man aldri vært, og det kommer man aldri til å bli.

Etterlyser flere luftvern batterier til Forsvaret

Luftvern i Norge er fullstendig underdimensjonert for beskyttelse av viktige samfunnsstrukturer, sier oberstløytnant Stian Neegaard Nilsen.

Erfaringene fra krigen i Ukraina, viser med all tydelighet hvor viktig luftvern er for å beskytte sivilbefolkningen og militære installasjoner. Dette kom også tydelig frem under seminaret som Luftmilitært Samfund, Den Norske Atlanterhavskomitee og Norges Forsvarsforening arrangerte under Arendals-uka. Offisersbladet overvar seminaret der sjef Sivildforsvaret, Øistein Knutsen, generalløytnant (p) Arne Bård Dalhaug, oberstløytnant Harald Høiback, og bataljonssjef luftvern bataljonen Evenes oberstløytnant Stian Neegaard Nilsen, holdt de innledende foredragene.

Sjef Sivildforsvaret tok for seg alle de oppgaver som ligger under Sivildforsvaret. Som i hovedsak er beskyttelse av sivilbefolkningen ved krise, krig og ved store hendelser. Han har en innsatsstyrke på 8.000 pluss en krigsreserve. Sivildforsvarssjefen har 20 distrikter og en innsatsstyrke på 8000 tjenestepiktige, pluss en krigsreserve.

– I tillegg har jeg et nasjonalt kompetansesenter, fortalte Øistein Knutsen.

Sivildforsvarssjefen sa videre at Norge har for få tilfluktsrom i dag, og at tilstanden på de eksisterende tilfluktsrommene ikke er tilfredsstillende. Det vil koste flere milliarder å bygge flere og oppgradere standarden på de eksisterende, sa Knutsen. Ingenting har skjedd i forhold til oppgradering nybygging av tilfluktsrom siden 90-tallet.

Oberstløytnant og bataljonssjef luftvern bataljonen Evenes, Stian Neegaard Nilsen, var i sitt foredrag klar på at det luftvernmateriellet vi har i dag (i hovedsak



NASAMS fungerer godt, men vi har alt for få batterier til å beskytte militære installasjoner og kritisk infrastruktur, sier Stian Neegaard Nilsen. Foto Martin Mellquist/Forsvaret.

NASAMS), fungerer godt, men at behovet for flere luftvern batterier og betydelig flere raketter er stort. I dag dekker man kampflybasen Ørland og basen på Evenes, men hva med andre baser/leire, Oslo, Slottet, Stortinget, Regjeringen og andre storbyer i landet?

– Med dagens antall systemer vil det være umulig å beskytte både Luftforsvarets baser og kritisk sivil infrastruktur, sa Neegaard Nilsen.

Neegaard Nilsen sa videre at luftvern av Norge er fullstendig underdimensjonert for beskyttelse av viktige samfunnsstrukturer og samtidig ivareta primæroppdrag. Større og raskere investeringer må på plass. Fremtidige anskaffelser til forsvarssektoren (FAF) 2023- 2030 anslår at investeringen

på luftvern vil kunne koste opptil 36 milliarder kroner. Investeringsbehov for luftvern ligger på rundt ti prosent av F-35 anskaffelsen, men uten tilstrekkelig og utholdende luftvern er F-35 sårbare.

General løytnant (P) Arne Bård Dalhaug, president i Norges Forsvarsforening og seniorrådgiver i Den Norske Atlanterhavskomiteen, tok forsamlingen gjennom krigen i Ukraina, utviklingen frem til i dag og hvilke mål som Russland sender sine cruise-missiler, raketter og droner mot. Dalhaug viste de fremmøtte hva som til nå har vært typiske mål. Russlands terrorbombing har rammet elektrisk infrastruktur, broer, jernbanebroer, flyplasser, gassforsyning, vannforsyning kjøpesentre og boligområder. Med andre ord primært sivile mål. Ifølge Dalhaug er dette rene krigsforbrytelser.

Oberstløytnant Harald Høiback deltok også i debatten, og ga et historisk tilbakeblikk og perspektiv på terrorbombing. Vi ble tatt tilbake til seilskute-tiden og sjøkrigen, der engelske fullriggere bombarderte København, for å redusere motivasjon og støtte blant innbyggerne. Tyske bombefly terror-bombet London 2. verdenskrig og allierte gjorde det samme når de teppebombet tyske byer og store deler av industriområdene. Eksplosiver som kommer ovenfra har helt til moderne tid, inklusive krigen i Ukraina, vært vanskelig å forsvare seg mot.

Av Einar Holst Clausen/frilans



Visste du at...

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

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

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

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



Omstillings- og tariffbrev 4/2023

Sommeren er over og aktiviteten tar seg opp igjen. Forhandlinger om særalderspensjon er krevende, og mange vil bli skuffet. Veiledning for vurdering avandel og ilagte tjenstlige reaksjoner er gitt ut og vil gi konsekvenser for mange. Ny HR skal iverksettes fra 1.januar og vi tror Forsvarssjefen må ta noen grep for å sikre en forsvarlig forvaltning. Forsvarsbygg overtar ansvaret for alle renholderne i sektoren fra 1. oktober. Mandag 21 august informerte departementsråd Frede Hermansen, Forsvarssjef Eirik Kristoffersen og sjef FMA direktør Gro Jære om endringer i forsvarssektoren 2024. Ny HA/TA i Forsvaret er ferdig forhandlet og ble iverksatt 1.august og tilsvarende ny sentral I/S-avtale iverksettes 1.sept. Mange nyansatte fikk ikke lønn i august – dette er uakseptabelt.

■ Av forhandlingsutvalget BFO

FORHANDLINGER OM NY SÆRALDERSPENSJON

I denne utgaven har vi ikke noe eget pensjonsbrev, årsaken er at forhandlinger om ny særalderspensjon ikke er ferdig når dette brevet skrives. Forhandlingene skjer 24.august. BFO har fremmet sine krav til YS Stat og kravene er fremført for YS sin forhandlingsdelegasjon, (BFO deltar i denne delegasjonen). Vi har også hatt interne møte med andre yrkesgrupper som har særaldersgrense 60 år. I forhandlingene har vi i Forsvaret følgende utfordringer:

- De med særaldersgrense 60 år er den minste gruppen av de som forhandlingene omfatter (60, 63 og 65 år).
- Regjeringen viser liten vilje til å ta Forsvarets særegenhet på alvor og forhandlingene bærer preg av at regjeringen skal redusere kostandene for staten
- BFO har krevd at vi må ha en egen særordning, siden vi som yrkesgruppe fortsatt må gå av på særaldersgrensen, mens Stortinget har vedtatt at øvrige ansatte i offentlig sektor ikke har plikt til å slutte på særaldersgrensen, men kan fortsette i jobben og derved tjene opp ekstra pensjon i påslagsordningen
- Regjeringen tar delvis hensyn til pensjonsavtalen fra 3.mars 2018, men har lagt opp til en vesentlig dårligere løsning for de yngre årskullene. BFO har i tillegg til å fremme sine krav, også uttrykt bekymring ovenfor YS-stat.



I neste utgave av Offisersbladet vil vi ta for oss forhandlingsresultatet og vi vil utarbeide et eget pensjonshefte, som tar for seg pensjon for de som er født før og etter 1963. Siden vi skriver dette før forhandlingene er ferdig, kan det hende vi blir overrasket over ny løsning og det er det vi håper på, men ledelsen i BFO er klare på hva vi som organisasjon har som mål.

PS: Statens pensjonskasse (SPK) har sendt ut en ny pensjonsblogg. Her står det at du kan ha annen inntekt ved siden av pensjon, men dette gjelder etter at du har fylt 67 år.

TJENSTLIGE REAKSJONER

Forsvaret, har som den eneste virksomheten i offentlig sektor, noen virkemidler som kan brukes for å reagere mot de som ikke opptrer i samsvar med de verdier, holdninger og normer som gjelder i Forsvaret og samfunnet. Sentrale parter er enige om en HR-bestemmelse og vi drøfter også veilederne til de forskjellige delene. Selv om veilederne er drøftet, er det ikke gitt at BFO er enig i alt som står i veilederne, i enkelte avsnitt og kapitler har arbeidsgiver benyttet styringsretten, noe vi må akseptere.

Veileder i HR del F til Bestemmelsene for HR i Forsvaret – Veiledning for vurdering av andel og ilagte tjenstlige reaksjoner ved ansettelse, beordring i stilling og søknad til skole eller utdanning i Forsvaret trer i kraft mvf. 1. juli 2023.

Formålet med veilederen er at denne skal bidra til at Forsvaret rekrutterer og utdanner personell med riktige holdninger og god etisk standard. Veilederen skal støtte arbeidsgiverfunksjonen, Forsvarets råd for gruppe 1, Forsvarssjefens råd, sivile ansettelsesråd og skoleråd i hvordan ulike ilagte tjenstlige reaksjoner skal vurderes og vektles i valget mellom kandidater til stillinger og utdanning, og hvordan skjønn kan utøves i enkeltsaker.

Personellforvaltningen skal være i tråd med de til enhver tid gjeldende lover og regler. For ansatte i Forsvaret gjelder blant annet statsansatteloven, forsvarsloven, arbeidsmiljøloven, forvaltningsloven, instruks for personellforvaltningen i Forsvarsdepartementet og underliggende etater, personalreglement for sivilt og militært ansatte og bestemmelser for HR i Forsvaret med veiledere og prosedyrer.

Arbeidsgiver kan korrigere ansatte, gi veiledning og utøve styringsrett, i tillegg kan arbeidsgiver benytte følgende reaksjoner: Advarsel, Disiplinærstraff (militære), ordensstraff (sivile), oppsigelse,

suspensjon, avskjed og frabeordring (militært ansatte). Det er mulig å ilegge arbeidsrettslige reaksjoner uten at det foreligger en dom i en sak dersom saken er tilstrekkelig opplyst. Der det er opprettet straffesak skal det foretas konkrete vurderinger på om vilkårene for oppsigelse eller avskjed er tilstede.

Faresignal!

Veileder sier at gjør du feil, kan du bli ilagt en tjenstlig reaksjon. I tillegg kan en tjenstlig reaksjon gi konsekvenser for karriere, opprykk og søknad på stilling – i prinsippet blir du «straffet» to ganger. Når det kommer til trakasserende adferd, herunder seksuell trakassering er du spesielt ille ute. I dagens rettspraksis er det ofte den som er utsatt for uønsket adferd, som vinner fram.

Vi oppfordrer våre medlemmer til å respektere kollegaer og på samme tid oppfordrer vi våre medlemmer til å si fra med en gang en uønsket situasjon oppstår. På denne måten kan vi sammen bidra til å gjøre Forsvaret til en bedre arbeidsplass.

BFO forventer at arbeidsgiver sørger for at personellet gis kompetanseheving på de lover, forskrifter, regler, etiske standarder, sektordokumenter og Forsvarets interne dokumenter som kan legges til grunn for tjenstlige reaksjoner. Det blir for enkelt å si at det ligger i Fobid.

HR GJENNOMFØRINGSOPPDRAG DRØFTET

Implementering av ny HR-ordning i Forsvaret ble behandlet i FHAMU 21.august. Her var arbeidsgiver- og arbeidstakersiden uenig i forslag til vedtak. Med et delt FHAMU, ble allikevel vedtaket at FHAMU stiller seg bak foreslåtte tiltak i risikoenalysene. Restrisikoen etter iverksatte tiltak er akseptabel for etableringen av ny HR organisasjon i Forsvaret. FBHT inkludert sentral BHT behandles i et senere FHAMU-møte. Gjennomføringsoppdraget ble drøftet 23 august. Her fremmet BFO skriftlige innspill og hadde fokus på ivaretagelse av personell, tjenesteleveranser og kapasitet. I skrivende stund er ikke sluttresultatet kjent, men kort, nevnes tidsplanen fremover nedenfor.

HR medarbeiderne lokalt blir organisatorisk underlagt avdeling for operativ lederstøtte i FPVS. Fase A (innplassering) skjer i perioden september-desember, fase B starter i januar. Ny ordning skal evalueres i desember 2024.

Det blir felles informasjonsmøter i regis av FPVS i perioden august-desember. Vi ber alle våre medlemmer til å gi ny HR-ordning et forsøk, men meld gjerne ifra til ATV, HTV eller oss sentralt om forhold som ikke fungerer.

NEDRØFTINGER AV STILLINGER

Ny militær ordning, utdanningsordningen og det faktum at Forsvaret mangler mye personell fører til at flere arbeidsgivere drøfter nedstillinger til et lavere gradsnivå, uten at oppgaver og ansvar fjernes. Dette oppleves til å være en betydelig risiko. Man kan fort bli disponert/beordnet inn i en stilling man hverken er kvalifisert for eller har tilstrekkelig erfaring til å løse. Konsekvensen er når noe galt skjer, er ansvaret overført til individet.

Forsvaret har i dag ikke noe verktøy som kan nivellere stillinger ift til krav, ansvar, tjenesteerfaring og kompetanse. Skjer det noe galt som følge av dette, påhviler det arbeidsgiver et betydelig ansvar, da man i stor grad benytter styringsretten. Det er bare å erkjenne at man tilpasser stillingsbeskrivelsene ift til det personellet man har, og ikke utfra det som er behovet. Her kan mange komme i en krevende situasjon, om noe skjer.



Neddrøfting av stillinger. Foto Forsvaret

FORSVARSBYGG OVERTAR ALLE RENHOLDERNE 1.OKTOBER

Forsvaret utsatte renholdstjenesten for noen år siden, etter råd fra konsulenter og selskaper som mente Forsvaret kunne driftes mer effektivt. Vel nå kommer renholderne tilbake og de blir organisert i en egen avdeling i Forsvarsbygg.

De som er ansatt utenfor Forsvarssektoren og de som er ansatt i sektoren behandles likt. Tilbakeføring av renholderne blir gjennomført som en virksomhetsoverdragelse. Det er snakk om et betydelig antall renholdere (ca 500) som blir underlagt Forsvarsbygg fra 1.oktober i år.

Vår opplevelse er at Forsvarsbygg og Forsvaret i stor grad er enige i oppdraget gitt av Forsvarsdepartementet. Forsvaret vil ivareta de som er ansatt i Forsvaret og FLO ren, frem til ansvaret overtas av Forsvarsbygg. Forsvaret vil fortsatt ivareta renholdet på Veteransenteret Bæreia og Vardøhus festning, alt annet renhold skal i framtiden ivaretas av Forsvarsbygg.



Forsvarsbygg overtar alle renholdere. Foto: Christian Nørstebø/Forsvarets forum

HØRINGSSAKER

- YS har bedt om innspill til mulige endringer i statsansatteloven som følge av endringer i arbeidsmiljøloven mht retten til heltidsstillinger, midlertidige stillinger, intern og eksternt fortrinnsrett mv.
- Forsvarsstaben har bedt om innspill inne 31. august på utkast til direktiv for opptreden i Forsvaret og etiske normer for Forsvaret. Litt rart at dette kommer etter at veiledning for tjenstlige reaksjoner er iverksatt.
- Forsvarsdepartementet har bedt om innspill innen 4. september på retningslinjer for varsling i Forsvarssektoren.

BFO vil gi tilsvar på de anmodninger som er kommet og legger til grunn de tilbakemeldinger og erfaringer vi har på nevnte områder.

ALLMØTE OM ENDRINGER I FORSVARET FRA 2024

Mandag 21. august var det et felles allmøte for ansatte i Forsvaret, FD, FMA, FFI og FB. Her ble man informert om status for endringer i Forsvarssektoren 2024 – basert på «Ny styringsmodell for forsvarssektoren» og den videre prosessen framover. Møte fant sted i Ridehuset på Hamar, men man kunne også følge det digitalt. Informasjonen tok utgangspunkt i konklusjoner og de beslutninger som ønskes implementert.

Departementsråd Frede Hermansen ledet møte, med forsvarssjef Eirik Kristoffersen og direktør Gro Jære i Forsvarsmateriell som aktive bidragsyttere. I prinsippet henger F24 sammen med Moderniserings- og effektiviseringsprogrammet, kjent for de fleste og mange har utalt seg om de forskjellige prosjektene.

Departementsråden sa at integrert strategisk ledelse fortsetter, men endres mht hvordan den skal virke. Han sa videre at etatsordningen videreføres. FD vil styre på mål og resultater og mindre detaljstyring er avhengig av en etterrettelig tilbakemelding på status i arbeidet. Dette er nye takter fra FD, nå får vi ikke ferdigtygde opplegg, men nå får vi være med på å utforme løsningene. Tilbakemeldingen fra alle tre, enkelt sagt, var at endringene skulle skje stegvis og i nært samarbeid med de ansattes organisasjoner og vernetjenesten.

Hovedmålet til forsvarssektoren er å skape mest mulig forsvarsevne ut fra de politiske og økonomiske rammene vi har. Endringene i F24-prosjektet skal føre til raskere beslutningsprosesser, høyere gjennomføringstempo og økt effektivitet. Dette vil gi økt forsvarsevne for Norge. De fem målsetningene i F24 er:

1. Tydeligere mål i sektoren
2. Mer helhetlig beslutningsgrunnlag basert på fakta
3. Mindre fragmentering
4. Tydeligere oppgavefordeling og ansvar
5. Økt styring og kontroll

F24 omfatter 8 områder i sektoren, herunder Driftsanskaffelser, vedlikehold, IKT, investeringer, HR, operasjoner, FoU, budsjett- og kapitalallokering. Prosessen er kommet lengst innen anskaffelser, vedlikehold og IKT og det er disse prosjektene man skal implementere i 2024. FSJen er gitt ansvaret for vedlikehold og IKT, mens FMA og FB er gitt ansvaret for anskaffelser av materiell og EBA. Rollene skal rendyrkes og endringene vil treffe de fleste i Forsvaret. Etter gjennomgangen ble det gitt anledning til å stille spørsmål og departementsråden, FSJ og direktør FMA svarte godt for seg. En grei



Her ser vi forsvarssjefen under en pressekonferanse tidligere i år. Foto Øyvind Førland Olsen

og overordnet informasjonstime, hvor departementsråden presiserte at medbestemmelsen skulle ivaretas i samsvar med gjeldende regler. BFO oppfordrer alle våre medlemmer til å se opptaket av gjennomføringen på intranett, den tok 1 time.

NY HOVEDAVTALE MED TILPASNINGSAVTALE FOR FORSVARET

Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) inngikk ny Hovedavtale i Staten med Hovedsammenslutningene før nyttår og avtalen ble iverksatt 1.januar 2023. Partene i Forsvaret tok fatt i arbeidet med å endre tilpasningsavtalen i tråd med de endringer som er gjort i hovedavtalen, de erfaringer vi har gjort gjennom de siste årene. Mye av avtaleteksten i den sentrale informasjons- og samarbeidsavtalen (I/S-avtale) er inntatt i tilpasningsavtaleteksten.

Ny Hovedavtale med tilpasningsavtale for Forsvaret ble iverksatt fra 1. august 2023. Ny I/S-avtale er reforhandlet og er iverksatt med virkning fra 1.september 2023. I tilpasningsavtalen står det at alle nivå i Forsvaret skal fremforhandle en I/S-avtale. Partene lokalt har frist til 1.oktober med å inngå denne.

Endringer i hovedavtalen

I stort er det gjort redaksjonelle endringer, herunder ny oppbygning. Mye avtaleteksten er videreført, men man har i større grad enn tidligere fokusert på reell medbestemmelse. Det er også gjort forenklinger som gjør avtalen mer anvendelig.

TILPASNINGSAVTALEN FOR FORSVARET

Partene inngikk en egen tilpasningsavtale under del 1, som gjelder hele TÅen. Denne fokuserer på godt samarbeid, likeverdige parter og reell medbestemmelse. Vi vil hevde at dersom alle følger denne «intensjonsavtalen» vil man finne fram til gode, hensiktsmessige og fungerende løsninger på det meste.

Tilpasningsavtalen er godt formulert for å møte de utfordringene som kommer. Før hadde vi for mye personell og for lite penger, nå har vi det motsatte. Det krever evne og vilje til samarbeid, herunder finne raske og gode løsninger innenfor det lov- og avtaleverk tillater.

Nedenfor har vi tatt frem noen av de avtaletekstene vi bør ha fokus på. Vi gjengir ikke teksten, men gir en kort oversikt over hva enkelte punkter inneholder.

Fra HA/TA-møter til IDF-møter. En navneendring på sentralt nivå er at HA/TA-møter nå er omdøpt til IDF-møter (Informasjons, drøfting og forhandling). I definisjonsparagrafen har vi inntatt beskrivelser, som gjør det enklere for våre tillitsvalgte å forstå hva som står i de senere paragrafene.

§ 4, pkt 1-3 gjelder de sentrale organisasjonene mht politiske beslutninger, mens pkt 4 mht utredning av tiltak som kan få vesentlig innvirkning på arbeidstakernes arbeidssituasjon gjelder også på DIF-nivå.

§ 6 Medbestemmelse i prosjekter og styringsgrupper gir åpning for at man kan finne raske og effektive måter å gjennomføre prosjekter på. Vi tar for gitt at personellet blir ivaretatt. Paragrafen er hensiktsmessig ift til de prosesser vi går i møte.

§ 8 Tilpasningsavtale (lokal avtale om medbestemmelse). Denne ble inngått mellom de sentrale partene i Forsvaret, som i hovedavtalekontekst er å betrakte som lokalt nivå. Her har vi blitt enige om at både arbeidsgiver og tillitsvalgte plikter å stille med

representanter som har kompetanse på HA/TA. I denne forbindelse ble vi enige om å gjennomføre et digitalt seminar på HA/TA 31/8 og 7/9. Informasjon om dette ble sendt ut i eget skriv fra sjef FST.

§ 9 Tilpasningsavtale – inngåelse og innhold. Partene på alle nivå skal inngå en I/S-avtale. Vi er enige om at det kan gjøres endringer i TA, dersom en av partene krever det. Vi er videre enige om at det skal gjennomføres en kompetanseheving i HA/TA på årlig basis. Kompetanseheving på nivå 3 og oppover bør skje ved fysisk oppmøte for alle som forvalter medbestemmelse og medvirkning.

§ 16 Overenskomstlønnede m.m. Fellesforbundet har ikke tilsluttet seg HA i staten, men vi ble enige i den sentrale I/S-avtalen om at Fellesforbundet kan tilslutte seg enkelte tilpasningsavtalepunkter i vår TA.

I §§ 17, 18 og 19 er det gjort endringer mht å benevne nivåer fremfor organisatorisk benevnelse, eks Forsvarsstab er nivå 1, DIF nivå 2 osv. Det er også gjort endringer i TA i alle tre paragrafer. Størst i § 18.2, som lister opp de fleste fora hvor vi har medbestemmelse på drøftingsnivå. I § 19.1 Innleie og bruk av konsulenter er nå et forhandlingstema, med referanse til Statsansatteloven. I § 2a er vi blitt enige om at dersom en forhandling berører 2 eller flere DIFer, skal forhandlingene skje på nivå 1, med mindre annet er avtalt.

§ 20 Frister. Innkalling og saksdokumenter skal være de tillitsvalgte i hende minst 2 uker før møte finner sted, dersom ikke annet er avtalt. Vi ber våre tillitsvalgte følge opp, men vis nødvendig fleksibilitet.

§ 25 Unntak fra lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Her presiseres at FHVO, HVO og VO skal i møter med hjemmel i HA/TA utale seg om arbeidsmiljø, risiko, samt konsekvenser for personell og materiell.

§ 29 Formål – personalpolitikk. Forsvaret skal dokumentere etter gjennomførte medarbeidersamtaler, at personellet er gitt kompetanse ift. Endrede krav i stillingen, innføring av nytt materiell og nye arbeidsmetoder.

§ 31 Likestilling, inkludering og mangfold. Her er det gjort vesentlige endringer, som ventelig vil medvirke til at vi nærmer oss målet med paragrafen, herunder jevn kjønnsfordeling innen de forskjellige stillings-/fagkategoriene, samt sikre mangfold også utover kjønn.

§ 32 Kompetanseutvikling. Her har partene blitt enige om kompetansehevende tiltak. Økonomiske midler skal synliggjøres i virksomhetsplanen. Digitale karrierkart vil være et betydelig hjelpemiddel for å få oversikt over mulige karriereveier i Forsvaret.



§ 34 Valgregler – tillitsvalgte. Partene er blitt enige om at det kan inngås individuelle avtaler, dersom den tillitsvalgte tjenestegjør et annet sted, enn der vervet skal utføres.

§ 40 Permisjon for tillitsvalgte. Vi er blitt enige om at når en tillitsvalgt søker stilling i Forsvaret, skal arbeidsgiver vektlegge erfaring som tillitsvalgt.

§ 42 Lønn. Vi er blitt enige om at tillitsvalgte som ikke er frikjøpt 100 %, kompenseres for arbeid ut over normal arbeidstid for møter innkalt av arbeidsgiver.

§ 43 Reiseutgifter. Dersom det er nødvendig kan de som har representasjon etter § 14 a og b vil Forsvaret dekke reisekostnader for inntil 3 personer ved møter på nivå 1 og 2, herunder forhandlinger knyttet til HTA. Behov for delegasjon skal avklares med arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle.

NY SENTRAL INFORMASJONS- OG SAMARBEIDSAVTALE I FORSVARET

Ny sentral I/S-avtale er inngått og den inneholder formål, parter, partsrettigheter og bestemmelser for uformelle møter, informasjons-/drøftings- og forhandlingsmøter. Spesifisering av samarbeidsformer, herunder møtefrie perioder. Avtalen omtaler medbestemmelsesprosesser mht virksomhetsplan og omstilling.

Vi er videre blitt enige om at det gjennomføres minst et samarbeidsseminar årlig med deltakere fra forsvarsledelsen og tillitsvalgte på nivå 1. Vi er også enige om at vi vil søke å gjennomføre et samarbeidsseminar, annet hvert år hvor deltakelsen kan være noe større.

Vi er også blitt enige om at Fellesforbundet kan tilslutte seg enkelte punkter i TA, samt henvendelser til arbeidsgiver skal besvare henvendelser i samsvar med forvaltningsloven.

BFO vil trykke opp ny HA/TA som tidligere år, så snart alle dokumenter som skal være med i opptrykket er klart. Vi er godt fornøyde med avtalen og mener at dersom våre tillitsvalgte følger TA til § 2 del 1, vil vi få til det samarbeidet partene sentralt ønsker for hele Forsvaret.

MANGLENDE UT BETALING AV LØNN

Mange nytilsatte opplevde at lønnen uteble den 12 august, årsaken sies å være personellfravær i FPVS. Dette har skjedd tidligere også og da sa arbeidsgiver at dette ikke skulle skje igjen. Feilen ble rettet, men det tok noen dager/uker før alt var i orden. Dette er ikke akseptabelt - uansett grunn.



Manglende utbetaling av lønn. Foto: AdobeStock

STATUS SKOLETILLEGGSÅKEN

DIF har frist til 1. september med å melde tilbake til FPVS/PLA. Det blir tidligst utbetaling i oktober måned.

LOKAL LØNN

Forhandlingene på sentralt nivå starer den 24. august. Her vil det blant annet forhandles om videre delegering av midler til Driftsenhetene i tillegg til eventuelle avsetninger til grupper og avtaler på sentralt nivå.

Informasjon om de lokale forhandlingene ble publisert på nett og med informasjon ut til alle medlemmer i slutten av august. Frist for å melde inn krav er satt til 15. september. Det er satt av 0,85 % til lokale forhandlinger. For Forsvaret utgjør dette ca. 86 millioner kr.

Forhandlingsutvalget ønsker partene lykke til med lokale forhandlinger. Ha en fin høst.

KUNNSKAP ER MAK!



Ny tillitsvalgt i Hæren

Håkon Widerøe (31) er vår nye frikjøpte tillitsvalgte i Hæren. Tobarnsfarens som bor i Oslo, har erfaring fra Panserbataljonen og Stormeskadron 3 som vognkommandør CV90 og NK-tropp. Han gikk på Krigsskolen 2016-19 for deretter å ha tjeneste som troppssjef på Gardeskolen og i 4. Gardekompani.

Widerøe kommer fra stilling som NK Kompani i 5. Gardekompani, støttekompaniet. I stillingen som frikjøpt tillitsvalgt for Hæren i BFO er hovedoppgavene ivaretagelse av medlemmene og å jobbe for at medlemmene har best mulig rammebetingelser i sitt arbeidsforhold.

– Den største utfordringen i Forsvaret nå er mangel på personell med rett kompetanse. Forsvaret taper i konkurransen med det sivile og erfarent personell slutter og uerfarent personell får ikke nok oppfølging, sier Widerøe.

Han sier at ansvar og lønn ikke henger sammen, og arbeidsmengde og et velfungerende familieliv er krevende å kombinere.

– Det er mye billigere å beholde ansatte enn å utdanne og ansette nye, da må Forsvaret bli langt bedre på ivaretagelse av personellet enn det vi er i dag.

Av BFO



Fellesuttalelse om tiltaksplan for veteraner



Befalets Fellesorganisasjon var én av 17 arbeidstaker- og veteranorganisasjoner som i august stilte seg bak en fellesuttalelse om tiltaksplan for veteraner. Organisasjonene setter nå krav til at tiltakene og målene i Støre-regjeringens plan for veteraner blant annet skal være konkrete, målbare og kompetansebaserte. I uttalelsen heter det også at regjeringen bør sørge for å «...øke tilbudet til de militære veteranene og deres familier. Det er fullt ut mulig å øke produksjonen av gjestedøgn ved Forsvarets veteransenter ved en ekstratilddeling slik at de får mer driftspersonell.»

Øyvind Førland Olsen
Redaktør Offisersbladet

17 organisasjoner, deriblant Befalets Fellesorganisasjon, etterlyser at regjeringen her ved statsminister Jonas Gahr Støre, følger opp tiltaksplanen for veteraner (Foto: Forsvaret).

Leder- og redaktørskifte i BFO

Etter drøyt 20 år i Befalets Fellesorganisasjon har Rune Rudberg tatt farvel med oss i BFO. Omgjengelig, kunnskapsrik og med snakketøyet i orden, har Rudberg satt et stort og dypt fotavtrykk som ikke viskes vekk. Rudberg har blant annet jobbet som områdetillitsvalgt, leder i forhandlingsutvalget og kommunikasjonsavdelingen, og han har vært nestleder siden 2014.

Fra januar 2023 var han også leder i BFO helt til Dag Stutlien tiltrådte da sistnevnte ble valgt under kongressen på Sundvolden hotell i juni. Vi takker den betydningsfulle innsatsen du har lagt ned på vegne av oss og våre medlemmer, og vi ønsker deg alt godt i den nye jobben i Magne Landrø.

FORLATER REDAKTØRJOBBen

En annen som går inn i en annen fase av livet er Einar Holst Clausen. I likhet med Rudberg har Clausen over 20 år i BFO. Og i over to tiår har innehatt rollen som redaktør for nettopp dette bladet. Du har fungert som BFOs termometer i det offentlige ordskifte om Forsvaret, du har reist hele forsvars-Norge rundt (gjentatte ganger), og du har krysset Atlanterhavet med penn, papir, båndopptaker og kamera. Du har vært en stor hjelp for en helt fersk redaktør og jeg takknemlig for at du har bidratt med din kunnskap, interesse og oppriktige entusiasme for alt om Forsvaret.

Nyt livet som pensjonist, og så er jeg trygg på at du bistår om jeg trenger hjelp.

Øyvind Førland Olsen
Redaktør Offisersbladet



Avtakkingen av Rune Rudberg og Einar Holst Clausen ble gjennomført om bord fregatten Narvik, som nå er et museumsskip i Horten. Avtakkingen var under BFOs sekretariatssamling i juni.



Nyansatte i BFO

KJELL IVAR SIMENSEN ER NY KOMPETANSEUTVIKLER

42-åringen kommer fra tjeneste ved Centre of Excellence Cold Weather Operations(COE CWO). Simensen har tidligere tjenestegjort i en rekke stillinger i Hæren og FPVS. I BFO har han hatt de fleste verv fra lokalforeningsleder til hovedstyremedlem.

Fra og med juni 2023 har Simensen jobbet i BFO som kompetanseutvikler hvor han blant annet skal styrke satsingen på utdanning av BFO's tillitsvalgte, samt oppfølging av alle med elevstatus.

– Den største utfordringen for Forsvaret er mangel på personell og kompetanse – vi mister flere ansatte enn det vi ønsker. Det er BFOs oppgave å spille arbeidsgiver god i de valgene som skal tas fremover. Utdanning av tillitsvalgte er viktige i så måte for å ivareta personellet på en best mulig måte slik at kompetansen blir med videre, sier Simensen.

JOBBER MED MEDLEMSSERVICE

Mia N. Huitfeldt 38 år har samboer og to barn, en jente på 4 år og en gutt på 6 år. Hun skal jobbe med medlemsservice, blant annet ved å følge opp BFOs medlemmer.

Hun har flyttet tilbake til Oslo etter tre år i Nord-Norge, hvor hun jobbet som Nkbn og kompanisjef i Brigade Nord Stridstrenbataljonen.

Huitfeldt har bakgrunn fra FS, FLO og Hæren, samt internasjonal tjeneste fra Afghanistan og Irak.

Hun har også en bachelor i ledelse med fordypning i logistikk og ressurstyring fra Sjøkrigsskolen, og en sivil master fra OsloMet.

– Skal Forsvaret være i stand til å løse oppdraget sitt, i tråd med den teknologiske utvikling og den sikkerhetspolitiske situasjonen i verden, trenger Forsvaret de rette menneskene med den rette kompetansen.

Skal vi klare å rekruttere, utvikle og beholde disse menneskene må disse ivaretas, kompetanseheves og anerkjennes i tråd med det samfunnsansvaret de har. Dette mener jeg vi ikke klarer godt nok i dag, sier Huitfeldt

– Tett dialog med arbeidstakerorganisasjonene blir viktig fremover for å finne de gode løsningene, fortsetter Huitfeldt.

Av BFO



Kjell Ivar Simensen og Mia Nicoline Huitfeldt er nye i BFO, og de ble ansatt i løpet av sommeren.

Besøk på BFO-båten

Forsvarssjef Eirik Kristoffersen var en av flere tusen som fant veien til Arendalsuka som varte fra 14.-18. august. Forsvarssjefen deltok på flere paneldebatter og vekket oppmerksomhet blant folkemylderet i sørlandsbyen. Kristoffersen gikk også om bord Befalets Fellesorganisasjons seilbåt som lå fortøyd i Pollen, som er havna i Arendal. I en times lang samtale med BFO-leder Dag Stutlien (tv.) og nestleder Lars Ullensvang, ble det blant annet diskutert tiltak for å beholde og rekruttere personell til Forsvaret.

En annen som kom om bord BFOs seilbåt var forsvarsminister Bjørn Arild Gram. Sammen med nestleder og leder BFO, diskuterte de temaer som personalpolitikk og pensjon.

Tekst & foto Øyvind Førland Olsen

Redaktør Offisersbladet



Rekruttering for BFO

For å vokse og for å ha tettest mulig kontakt våre medlemmer, har våre tillitsvalgte brukt store deler av august til å besøke de aller fleste militærleire i Forsvaret. De har vært på Haakonvern, Jørstadmoen, Rygge, Skjold, Evenes – og de har funnet veien til Madla og Ørland flystasjon, blant annet. Takk til samtlige av våre tillitsvalgte som gjør det de skal – å stille opp for våre medlemmer.

Øyvind Førland Olsen

Redaktør Offisersbladet



Kontaktinfo BFO

FUNKSJON	NAVN	OMRÅDE	MOBIL	E-POST
Leder	Dag Stutlien		930 67 475	dag.stutlien@bfo.no
Nestleder	Lars Ullensvang		907 67 282	lars.ullensvang@bfo.no
Sekretariatsleder	Stein Grongstad		993 26 146	stein.grongstad@bfo.no
Forhandlingsleder/leder FU	Grethe Bergersen	Forhandlingsutvalget	990 96 521	grethe.bergersen@bfo.no
Forhandlingsleder	Ragnar Dahl	Medbestemmelse	934 98 520	ragnar.dahl@bfo.no
Forhandlingsleder	Lars Omberg	Tariff	920 91 238	lars.omberg@bfo.no
Forhandlingsleder	Grete Thorsby	Medbestemmelse	952 16 662	grete.thorsby@bfo.no
Kompetanseutvikler	Kjell Ivar Simensen	BFO-skolen	951 32 939	kjell.simensen@bfo.no
IT Drift- og arkiv ansvarlig	Kyrre Felde		970 99 880	kyrre.felde@bfo.no
Seniorkonsulent medlemsreg./forsikr.	Mona Eriksen Rudberg		924 28 698	mona.rudberg@bfo.no
Økonomileder	Mona Skansen Audne		957 50 165	mona.audne@bfo.no
Leder kommunikasjonsavd.	Viggo Holm		400 36 653	viggo.holm@bfo.no
Rekrutteringsansvarlig	John Anders Bakke		450 10 814	john.bakke@bfo.no
Rekruttering	Jacob Tvedt Gelius		984 14 071	jacgel90@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	Øyvind Førland Olsen	Offisersbladet	928 40 219	offisersbladet@bfo.no oyvind.olsen@bfo.no

HTV

OMRÅDE	NAVN	MIL	MOB	E-POST
HTV Hær	Rune Isvik		400 29 792	htv-haer@bfo.no
HTV Hær, vara	Håkon Widerøe		924 55 769	hakon.wideroe@bfo.no
HTV Sjø	Per Ivar Haugen		934 59 898	per.haugen@bfo.no
HTV Sjø, vara	John L Strømseng	0540-3486	926 24 550	john.stromseng@bfo.no
HTV Luft	Lars Andre Anthonsen		909 99 595	lars.anthonsen@bfo.no
HTV Luft, vara	Marius Krey		99374769	marius.krey@bfo.no
HTV Heimevernet	Inge Øyen		992 22 781	inge.oyen@bfo.no
CYFOR	Tore Knutsen		958 65 362	htv-cyfor@bfo.no
FST	Åsmund Hanevik		920 69 306	htv-fst@bfo.no
FMA	Børre Hagen		932 80 857	htv-fma@bfo.no
FLO	Sverre Holter		474 52 352	htv-flo@bfo.no
FOH	Hans Petter Myrseth		909 98 298	htv-foh@bfo.no
FHS	Frank Tore Laugen		472 52 788	htv-fhs@bfo.no
FFT	Rolf Falchenberg		992 08 326	htv-fft@bfo.no
FUNG FFT	Kenneth B. Henriksen		990 93 808	kenneth.b.henriksen@gmail.com
FPVS	Trond Arild Bølla		992 15 663	trond.bolla@bfo.no
FSAN	Hans Erik Bergene		932 27 168	htv-fsan@bfo.no
FB	Vebjørn Hanssen		404 35 973	htv-fb@bfo.no
ETJ	Ta kontakt på e-post			htv-etj@bfo.no
FS	Ola Jonson Bakk			htv-fs@bfo.no
FD	Egil Daltveit		950 60 162	egil.daltveit@fd.dep.no
NSM	Lars Jørgen Løland		920 58 345	lars-jorgen.loland@nsm.no

SENTRALT FRIKJØPTE TILLITSVALGTE

M&E	Jon Erling Johansen		924 70 604	jon.johansen@bfo.no
Medlemsoppfølging/rekruttering	André Christian Solhaug		930 98 893	andre.solhaug@bfo.no
Nord-Norge	Tore K. Halvorsen		489 43 315	tore.halvorsen@bfo.no
Utland	Tor Gunnar Framnes		930 53 744	tor.framnes@bfo.no

Ensuring your mission readiness

Heli-One is an industry leader in helicopter maintenance, repair, and overhaul (MRO) with decades of expertise supporting a wide range of helicopters. Their global support network includes base maintenance; line maintenance; component and engine repair, overhaul; and Engineering and Design within facilities in Sola, Norway; Vancouver, Canada; and Rzeszow, Poland. As a wholly owned subsidiary of CHC Helicopter, Heli-One has extensive experience in managing, maintaining, and operating large helicopter fleets, particularly in the harsh Norwegian, North Sea, and Arctic environments.



This month I had the opportunity to speak to Jens Morten Mørland, Heli-One Sales Director, Europe and Asia, about some of Heli-One's high-profile projects, their unwavering commitment to safety and what their future holds.

Standout projects at Heli-One

As a company with a strong footing in the helicopter industry, Heli-One are proud to have been the preferred partner in many interesting and varied projects over the decades, enjoying a close relationship with government and military organisations across Europe, particularly in the Nordics. A standout achievement for the organisation was the involvement in assembling the B412SP fleet for the Royal Norwegian Air Force during the late 1980s. Presented as a puzzle from the manufacturer, the dedicated team carefully assembled the aircraft in their hangar at Sola, Norway. Since then, Heli-One have been trusted to upgrade some of the same helicopters into their current HP configuration. This fleet has been operating continuously and has had many types of missions, both in Norway and in foreign theatres, a proud achievement for the team. Continuing their partnership, the Norwegian government selected the team to perform the Westland Lynx Mk.86 airframe life-extension program, along with upgrades and support to the Norwegian Sea King helicopter fleet.

Elsewhere in the Nordic countries, the Heli-One team provided both nose to tail support over several years to the Swedish Armed Forces HKP10 fleet and performed a major upgrade programme prior to the helicopters being deployed to foreign territory. Together with "return to service" of the EC225 Search and Rescue (SAR) helicopters in both Greenland and Iceland, and the various support of Finnish Border Guard AS332's, Heli-One leaves a big footprint across the Nordics ensuring all variety of mission preparedness.

Current projects at Heli-One

Heli-One is currently contracted by Leonardo to support the Norwegian fleet of AW101 SAR Queen helicopters increasing the amount of trained personnel available to support the new Norwegian All Weather Search and Rescue Helicopter (NAWSARH) fleet. The organisation is very proud of this opportunity to work collaboratively alongside Leonardo and Air Force personnel, saving lives in Norway.

In addition to this, one of Europe's biggest AS332 governmental helicopter operators, the German Bundespolizei, works extensively with the Heli-One Sola team on everything from standard airframe maintenance, component and engine repair and overhaul, to major design and modification programmes

such as replacing old avionics/instruments with the latest technology such as glass cockpits.

Heli-One have one of the most experienced helicopter engine teams in the world. In the UK, the Ministry of Defence (MoD) contracted the organisation to manage the Makila engines for the RAF's entire fleet of Puma helicopters. This includes engine maintenance, repairs and overhauls at the Sola engine shop, as well as dedicated on-site Technical and Customer support services at RAF Benson.

Impact of these projects

Today, Heli-One is a well-established brand in the industry, and by attracting a great team of people they are continuously developing and building world-class expertise. Having customers and partners who trust them and their services, they generate value for society by creating jobs in Norway along with exporting to other countries. With a proud global team of experts along with what they have achieved over the years, this is a very exciting time with the opportunities that lie ahead for Heli-One.



Safety at Heli-One

As a global leader in helicopter support services, safety is at the forefront of what Heli-One does. From industry-leading maintenance practices, advanced safety training programs, and a corporate culture focused on safety, the workforce is always up-to-date on the latest measures available to ensure a safe working environment.

To truly deliver on their safety commitment, Heli-One recognises that it is not enough to simply implement a safety framework; it must be ingrained into the business. Their Integrated Safety Management System (SMS) is the foundation of the business and applies to everyone, regardless of their department or role.

The future for Heli-One is exciting, especially in the Nordics. They will continue to monitor the market for new opportunities and partnerships to support helicopter acquisition and upgrade programmes globally.

Catch-up with the Heli-One team at upcoming exhibitions

MSPO, Kielce (Poland) - 5th-8th September (Norwegian Pavilion/FSi)

European Rotors, Madrid (Spain) - 28th-30th November

HAI Heli-Expo, Los Angeles (CA, USA) - 26th-29th February 2024

Teambuilding og tilbakemeldingskultur

KAFO Landsstyre har endeleg hatt sitt første fysiske møte! 18. – 20. august møttest alle 13 styremedlemmane i Bergen til LSM 04. Helga vart fylt med styreopplæring, møteverksemd, god mat og teambuilding.

Eg synest det er interessant å sjå kor viktig og effektivt teambuilding kan vere for å utvikle ein god gruppedynamikk. Under styreopplæringa intervjuar vi kvarandre. Vi delte litt om livet vårt og kva motivasjon vi har for tillitsvaldsarbeid i KAFO. Dette kickstarta prosessen med å bli kjent. På laurdagen vart coasteering på Sotra ein suksess som bygde eit godt samhald i gruppa. Eg opplevde den same effekten under Øvelse Operativ teamutvikling i januar på Luftkrigsskolen. Der som på LSM såg eg kor effektivt ein bygger sårbarheitstillit gjennom å dele om seg sjølv samt samarbeide om noko fysisk. Viss ein i tillegg reflekterer og snakkar om denne prosessen i gruppa, kan ein oppnå enda raskare effekt. Landsstyret har gått frå å vere 13 individ på eit møte til å bli ein samansveisa gjeng som er klar for å jobbe mot eit felles mål.

No som styret er godt etablert og den organisatoriske grunnmuren er lagt, kan vi begynne å legge vekt på det som verkeleg gir effekt: saker og aktivitet. Det er framleis store uklarheiter rundt kva lover og bestemmelsar som er gjeldande for oss kadettar og korleis vi eigentleg skal bli forvalta. Svært få av våre innspel til FD om ein eventuell ny personellkategori vart vedtatt i Prop. 101 L. Personellkategori og forvaltning omfattar så mykje: ikkje berre forsikring, yrkesskadedekning døgnet rundt og rett til å nyte alkohol, men òg belastning, regulering av arbeidstimar og rett til tjenesteuttalelse.

KAFO Landsstyre på middag.
Foto Lea Victoria Resch.



KAFO Landsstyre på styreopplæring.
Foto Lea Victoria Resch.

Det er sjokkerande at berre eit fåtal av kadettane i FHS har fått tjenesteuttalelse eller nokon annan vurdering utanom eksamen. Det er jo ved hjelp av gode tilbakemeldingar frå kvarandre, men kanskje viktigast frå dei som kan faget, at vi kan utvikle oss til å bli gode offiserar og spesialistar. Desse tilbakemeldingane, i form av oppstartssamtalar, midtvegssamtalar, samtale med lærarar, sluttamtalar og tjenesteuttalelsar, må komme kontinuerleg. I det vi er ferdige ved FHS kan det vere for seint, det er jo no vi har den største moglegheita til å utvikle oss! Når vi får på plass eit tydeleg forvaltningsregelverk for oss kadettar, vil forhåpentlegvis mange andre rettar falle på plass òg.

KAFO skal vere til stade for kadettane og har planlagt ei rekke aktivitetar utover hausten og vinteren, både nasjonalt og lokalt. Om det er stand, foredrag, grilling eller kinobilletter skal vi vere der det skjer!

Vi ser fram til eit forrykande år fylt med spennande saker og KAFO-aktivitet!



Mads Møkkelgård Øyum
Leiar KAFO

Binders i jakkeslage , se vår nettbutikk



Jubileumskolleksjon
25år - 40år - 50år

Se flere modeller i vår nettbutikk




MSO STUDIO
gave og profileringsartikler



Krigsskolen. Foto Forsvaret.

Opplevelse av lederutvikling på Krigsskolen

LEDELSESUTVIKLING ER EN KONTINUERLIG PROSESS

Lederutvikling er en av de viktigste aktivitetene på krigsskolen. Teoretiske fag i kombinasjon med praksisarenaer og læringsprosjekter skal gjøre oss kadetter i stand til å lede militære operasjoner.

I tillegg til vanlige fag har vi kadetter et kontinuerlig lederutviklingsprogram delt opp i ni læringsprosjekter som bygger på hverandre. Læringsprosjektene har overordnede deltemaer, eksempelvis tillit eller motivasjon. Det viktigste er at innholdet skal bygge på dine erfaringer og ønske om videre personlig utvikling. De ulike deltemaene avsluttes med en prosjektrapport der lærdommene oppsummeres og videre mål for utvikling settes.

Metodene for ledelsesutvikling på Krigsskolen er mange. Et eksempel er veiledning samtaler. Der veileder kadetter hverandre gjennom nåtidens og fremtidens personlige problemstillinger.

Hensikten er todelt. For det første blir den veiledede mer reflektert rundt sine utfordringer. Samtidig får veilederen trent på samtaler som er relevant opp mot stillinger i bruket og andre livssituasjoner.

En av de store praksisarenaene er Forsvarets opptak og seleksjon (FOS). Der blir vi kadetter satt i stillinger som NK-tropp, forskjellige stabsfunksjoner og puljeførere. Muligheten til å lede og drifte deler av opptaket er krevende, men samtidig lærerikt. FOS er ofte første store lederrollen kadetter får, og det er ekstra spesielt at opptaket holdes for det neste kullet med kadetter. Året før var det vi som stod som kandidater. Opptaket opplevdes stressende samt utfordrende,

men gav svært god mestring. Mange opplevde den andre siden av FOS som hektisk med «mange baller i luften» på en gang. Samtidig fikk vi anledning til å observere andre i situasjoner og se deres lederskap. I fremtiden skal vi utvikle lederskapet til våre undergitte noe innsyn under FOS gav.

Ledelse i seg selv er ikke unikt for militære ledere, men rammene er unike. Krigføring stiller krav til håndtering av frykt og stress som ikke lett kan sammenlignes med andre profesjoner. Det er derfor viktig å eksponere seg for slike faktorer før vi begynner i bruket for å være godt forberedt. Samtidig er ledelse en kontinuerlig prosess, og vi kadetter må også ta ansvar for egen lederutvikling selv etter Krigsskolen. Derfor er det kanskje ikke så rart at vi ofte får fortalt at Krigsskoleutdanning er en kontinuerlig dannelsesprosess mot å bli gode ledere og offiserer. Lederutvikling ender derimot ikke etter vi går ut av Krigsskolen, men er en livslang læringsprosess.



Av Eirik Lorgen

Styremedlem, lokalstyret KAFO Krigsskolen Oslo
Kadett, Kull Rønneberg, Krigsskolen



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

Gjenskaper 2. verdenskrig I USA

Hvert år deltar hundrevis i gjenskapingen av D-dagen, den allierte i landsettingen under 2. verdenskrig i Normandie 6. juni 1944. Krigsteateret er imidlertid flyttet over til den andre siden av Atlanterhavet til den vesle amerikanske byen Conneaut i Ohio, USA.

Flere tusen tilskuere tar plass da deltakerne ikler allierte og tyske uniformer, mens de kjemper seg fram på den drøyt 200 meter lange sandstranden. Ifølge arrangørene har gjenskapingen til hensikt å hedre de som deltok i kampene på alliert side, samtidig som det utdanner og gir innsikt ved å vekke historien til live.

Å gjenskape historiske slag har en lang og bred historie som strekker seg tilbake til romertiden. I USA er det særlig populært å gjenskape den amerikanske borgerkrigen, og i Norge er det også krigsskuespill som tar for seg vikingtiden.

Under gjenskapingen av D-dagen setter deltakerne sitt preg på byen, og bor lever sammen med de som har funnet veien til Conneaut, og det er lagt stor flid i at alt av materiell til uniformer er autentiske for 2. verdenskrig.

Alle bilder er tatt av Joe DeDomenic.

Øyvind Førland Olsen





Smarter Decisions, Faster.

At **Lone Star Analysis**, we provide applied decision intelligence and engineering solutions. We use predictive and prescriptive analytics to make smarter decisions faster. We have been a trusted leader in the aerospace and defense industry for years. Our track record of proven performance speaks for itself. We proudly serve government agencies, armed forces, and contractors, offering strategic advantages when decisions truly count.

Learn more about how we can help you achieve mission success.
Go to lone-star.no.

En helt vanlig dag på sjøen

Dag Stutlien jobber som frivillig i Redningsselskapet. Han berger folk i havsnød i Oslofjorden.

■ Tekst & foto Øyvind Førland Olsen

Til vanlig er Dag Stutlien leder i Befalets Fellesorganisasjon. Da går han i møte med Forsvarsstaben, løser tvister, forhandler med staten og er tilgjengelig store deler av døgnet. Av og til tar han også på seg caps, redningsvest og ikler seg en en t-skorte med påskriften «RS – Sjøredning».

Det er på fritiden.

BFO-leder og kommandørkaptein Stutlien jobber frivillig om bord en av redningsskøytene til Rednings-selskapet.

– Jeg startet med dette for ett år siden. Jeg føler at jeg har noe å bidra med og det gir meg også glede å hjelpe andre. Folk blir glade når vi kommer, og da har de van-

ligvis et problem som må løses, sier Stutlien.

– Jeg får jo også muligheten til å være ute på båt og seile. Det er jeg jo glad i, sier kommandørkaptein Stutlien.

SISTE SJEKK FØR TOKT

Vakten starter klokka fire på ettermiddagen. Marius Ilstad, Tom Erik Hole og Dag Stutlien, er likevel på plass god tid før de skal seile ut. De tar en siste sjekk på redningsskøyta «Einar Staff Sr». Skøyta er oppkalt etter en finansmann som har donert større beløp til Redningsselskapet.

– Den har fått ny Volvo Penta motor. Det er alltid litt spennende å få testet det ut da og se hvordan det funker, sier Stutlien.

Før de kaster loss fra brygga i Lys-

aker, må Stutlien og Ilstad låne en vannscooter fra en av de andre redningsskøytene som ligger for-tøyd.

Vannscooteren vil de få bruk for senere på kvelden.

FULL FART FRAMOVER

«Ok – vi har fått melding om at det er en båt som driver mot land i nærheten av Konglungen».

Magnus Hammerstad sitter ved siden av båtfører Tom Erik Hole. Førstnevnte er i kontakt med Hoved-redningssentralen, så ringer han båtføreme som har mistet motor-kraft.

– Full, fart og mørkt – det er en dødelig kombo. Det er utrolig hvor mye jeg har overvurdert meg selv i ungdommen, sier båtfører Tom Erik

Hole, som er veteranen om bord og sjef på båten.

Han har vært frivillig i Rednings-selskapet siden 2006 og gått en rekke kurs og sertifiseringer som har gitt ham sjefsrollen om bord fartøyet.

Einar Staff glir gjennom enkelte bølger og spretter over andre. Det gjør kameraføringen vanskeligere for Offisersbladet utsendte da farten viser 33 knop – det vil si rundt 60 kilometer i timen.

Fartøysjef Hole senker farten i det redningsskøyta nærmer seg dagens første oppdrag. Marius Ilstad og Dag Stutlien går på dekk, og er klare til å bistå to unge kvinner i en skjærgårdsjeep.

Dag Stutlien er leder av BFO. På fritiden er han frivillig i Redningselskapet. – Det gir glede å hjelpe andre, sier Stutlien som mener det er fullt mulig å kombinere jobben i BFO og frivilligheten i Redningselskapet.





– Å være frivillig om bord en redningsskøyte er verdens beste hobby, sier Magnus Hammerstad. Han er bestman om bord redningsskøyta, som er nestkommanderende.

Uten frivillige ville ikke Redningsselskapet kunne drifte redningsskøytene og være tilstede i norske farvann som nå, forteller mannskapet om bord Einar Staff. Ifølge tall fra Redningsselskapet har bare dette fartøyet berget to liv og hjulpet over 5000 mennesker på sjøen siden det ble satt i operativ tjeneste i 2016.

I løpet av vakta denne junikvelden deltar mannskapet om bord i fem oppdrag. – Vi ble ferdig litt over midnatt, sier Dag Stutlien.





Mannskapet om bord redningsskøyta Einar Staff Sr fikk oppdrag om å berge en båt av Hovedredningssentralen. Ifølge kvinnene om bord hadde de mistet motorkraft og de fryktet å drive mot land. Da Stutlien og Iltstad gikk om bord viste deg seg at de hadde klart å ankre opp, og faren for å treffe land var avverget. Etter å ha fått liv motoren ved hjelp av en motorstarter, får de to kvinnene beskjed om å være forsiktige med å bruke for mye strøm når motoren er skrudd av.

– Det at folk spiller musikk, eller bruker strøm på andre ting mens motoren er skrudd av, kan føre til at batteriet blir flatt, forklarer Stutlien.

At båter går tom for drivstoff er også en av de vanligste årsakene til at båtfolk trenger hjelp av Redningsselskapet.



I Middagsbukta vimler det av liv, ikke under overflaten, men på. En båtfører har problemer med seilbåten og trenger slepehjelp. Besetningen om bord har manøvrert seg gjennom titalls båter og omsider fått den 39 fot lange Bavaria seilbåten på slep. Det tar godt og vel én time å få den til et nærliggende verksted ved Bestumkilen i Oslofjorden.

– Et triks vi gjorde om bord MTB (i Sjøforsvaret) var å ha litt vinkel på lina i starten av slepet slik at vi ikke fikk all kraft i lengderetningen, sier Stutlien.

Leder BFO har blant annet operativ erfaring fra Sjøforsvaret om bord på mange fartøystyper.





Før mannskapet om bord skal ut på oppdrag, er det tid for en kort situasjonsrapport fra operativ leder i Redningsselskapet Fredrik Hove (på huk). Båtfører Tom Erik Hole (i midten) og nestkommanderende Magnus Hammerstad er klare for en vakt som strekker seg fra klokka 16-24.



Marius Ilstad har bakgrunn fra Sjøspeideren. Nå tar han på seg tørrdrakt og er klar for å sjekke vanndybde for seilbåten på 39 fot kan fortøyes til en brygge.

- Vi kan bruke scooteren til slep hvis vi mistenker at vanndybden er for lav for redningsskøyta, sier han.





KONGSBERG

KONGSBERG NSM & JSM Missiles

LONG RANGE PRECISION STRIKE

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



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



Norwegian Made – World Class

Nok en troppssjefs svanesang

Tiden som troppssjef er kort og du har dårlig tid til å bli god

Den siste tiden er det to temaer som er gjennomgående når det kommer til Forsvaret i media. Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret er beskrevet av general Eirik Kristoffersen som en indre fiende som må bekjempes. Samtidig ser vi fra den pågående krigen i Ukraina videoer av våre våpenbrødre som sloss for eget og makkerens liv. Krigen viser oss alvor i profesjonen vi har valgt og vi ser at selv i den moderne og høyteknologiske krigen må fortsatt noen rydde stillingssystemet. Det kan virke som dystre tider å tiltre som leder i Forsvaret med et bakteppe som dette. Alvor og ansvaret våre kommende ledere fra Krigsskolen overtar er åpenbart. I den forbindelse ønsker jeg å dele noen av mine viktigste erfaringer, nå som min tid som troppssjef er over. For enkelhets skyld vil jeg henvende meg direkte til deg som skal ta over eller allerede har tatt over som sjef på troppsnivå.

TROPPSSJEFEN ER SPESIALIST PÅ BRUKEN AV SIN TROPPEART

Ikke la deg lure av stemmene som sier du skal bli generalist. Det at offiseren ikke trenger fagkunnskap eller soldatferdigheter er en dårlig unnskyldning som forsøker å legitimere «outsourcing» av soldatferdigheter til OR-korpset. Du kan ikke skille soldat- og offiserprofesjonen fra hverandre. Alle soldater er ikke offiserer, men alle offiserer er (eller burde være) soldater.

Du skal de neste årene jobbe på stridsteknikk nivå. Dette betyr at verdien av de grunnleggende soldatferdighetene skyting, stridsteknikk, sanitet, overlevelse og robusthet (3SOR) vil være større enn sitater fra Clausewitz. Din troverdighet som troppssjef vil være knyttet opp til hvorvidt du behersker de grunnleggende soldatferdighetene. Dette vil skje uavhengig av om du ble fortalt at det er «sånn som OR-korpset skal fikse».

Dette betyr ikke at du skal bli «øksekaster» og sparke dører hele dagen, det er det ingen som forventer av deg. Balansekunsten du må få til er å være god nok i grunnleggende soldatferdigheter samtidig som du mestrer den stridstekniske og taktiske bruken av din troppeart. Ditt viktigste bidrag inn i troppens effekt er å sørge for at troppen din fungerer i et samvirkesystem og leverer effekt som en del av systemet. Dette gjelder uavhengig om du kjører stridsvogn eller lastebil.

Klarer du dette vil det aldri være tvil om at du er både soldat og offiser.

Du kommer ikke til å møte taktiske utfordringer som er uløselige med den utdanningen du har fått i løpet av tiden din på Krigsskolen. Det som gjør troppsnivå utfordrende er å omsette alle stridsideer, planer, effektorer, fellesbestemmelser og IFF-tiltak til troppens handlinger. Dette er stridsteknikk og på troppsnivå er det stridstek-

nikken som avgjør om du vinner eller taper trefningen. Tillat deg selv å sette de store fellesoperative tankene på vent i noen år og bli en spesialist i bruken av din troppeart. Tiden som troppssjef er kort og du har dårlig tid til å bli god.

BYGG SOLIDE OG GODE RELASJONER

Prioriter tid til å bygge og vedlikeholde relasjoner til folka dine og de rundt deg. Dette vil øke din evne til å produsere gode soldater og befall. Det vil aldri være bortkastet å ta en kaffe med troppssjefen eller lukke døren for å bli bedre kjent med troppssersjanten. Jeg anbefaler deg å sette av god tid de første ukene til å bli kjent med troppssersjanten din. Bruk noen timer på å forberede gode forventningsavklaringer og gode spørsmål som gjør at dere blir kjent. Troppssersjanten er den viktigste relasjonen du etablerer i løpet av din tid som troppssjef så ikke ta lett på denne oppgaven. Det er ditt ansvar å sørge for at dette går i orden.

Ikke ha dårlig samvittighet for å ignorere mailboksen og gi lagføreren som satt seg ned på kontoret din fulle oppmerksomhet. Den tilliten du bygger i millimeter ved å investere tid i folka dine betaler seg tilbake med renter den dagen lagføreren, eller hvem som helst annen, har noe tyngre på hjertet. En ting du ikke lærer på Krigsskolen er at folk har med seg mye forskjellig i bagasjen. For å sitere en dyktig sersjant: «Krigsskolen lærer deg ikke hvor jævlige liv mange folk faktisk har». Dette gjelder både mennskaper og ansatte. Det å investere tid i å bygge tilliten og relasjonene til de rundt deg vil være et av de beste tiltakene for å kunne tidlig avdekke forhold på jobb eller på privaten som burde adresseres. Ikke undervurder hvor stor påvirkningskraft du har til å gjøre en forskjell i hverdagen til de rundt deg. Du kan ikke løse alle problemer, spesielt på hjemmebane, men du kan i stor grad tilpasse og tilrettelegge.

Investert spesielt mye tid i å bygge gode relasjoner til sjefen, NK-eskadron/kompani, nabo-troppssjefer og samvirkepartnere. En bieffekt av å investere tid i relasjoner med folk er også et hyggeligere arbeidsmiljø der problemer løses på et tidlig tidspunkt. Dette gjør videre at du har muligheten til å produsere enda bedre soldater og befall. Forsøk å lede så mye som mulig ansikt til ansikt i side og oppover, ikke bare nedover. Du vil bli overrasket over hvor mye som løser seg ved en kjapp tur innom kontoret til sjefen eller nabotroppen i stedet for en endeløs mailrekke frem og tilbake.

TROPPSSJEFENS VIKTIGSTE OPPGAVER ER Å LEDE

En av de dyktigste offiserene jeg har møtt fortalte meg at «bare det å være tilstede med

troppen er 70 prosent av jobben som troppssjef». Du kan ikke lede fra kontoret eller over mail. Du må være tilstede med troppen for bak PC-en får du i beste fall til å være en «manager». For å være en «leader» må du være tilstede. Forskjellen på disse kategoriene vet jeg du har reflektert over.

Tilstedeværelsen handler både om å være tilstede fysisk og mentalt. Det høres enkelt ut, men det er ofte vanskeligere enn man skulle trodd. Du kan være fysisk tilstede under leksjonen lagføreren din holder uten å være tilstede mentalt. På samme måte kan du være mentalt tilstede med troppen samtidig som du fullfører linjelederkurs over Skype. Lagføreren vil ved etterspørsel om tilbakemeldinger kun få et dårlig improvisert «Nei det virket jo greit nok det ...» og du kommer ikke til å få med deg det som faktisk var viktig i kurset. Om du ikke er tilstede både fysisk og mentalt vil du miste effekten du søker å oppnå.

Det vil alltid være ting som trekker deg tilbake på kontoret, men vær kritisk til hva som faktisk er viktigere enn å være med troppen din. Det høres ut som en selvfølge, men hvis du ikke har et bevisst forhold til hvor mye tid du bruker på kontoret er det lett å falle for den komfortable kontorstolen litt for ofte. Etter som du må være tilstede for å løse 70 prosent av jobben som troppssjef er min påstand at denne tilstedeværelsen er avgjørende for at du skal løse resterende 30. En god tommelfingerregel er at det aldri skal være unaturlig for soldater og befall at du er tilstede. Vi har alle opplevd den stive stemningen når flaggoffiserer dukker opp for å inspisere tjenesten. Den eneste måten du kan



Peder Helgason er løytnant og assisterende operasjonsbefall i Porsanger Bataljon (Foto: privat)



Tiden som troppssjef er kort og du har dårlig tid til å bli god, skriver Peder Helgason. Dette bildet er fra Forsvarets optak og seleksjon 2023 (Foto: Maria Selnes/Forsvaret).

unngå at soldatene og befalet ditt opplever dette når du er tilstede er ved å være så mye med troppen at din tilstedeværelse er både naturlig og forventet.

IKKE VÆR EN AMATØR

Ikke aksepter at du er dårlig, men sørg for å ta ansvar for din egen utvikling. Det er ingen som forventer at du er verdensmester når du trer inn som troppssjef. Det er en forventning om at du viser både vilje og evne til å bli bedre. Konsekvensene av at du som offiser ikke er dyktig betyr i ytterste konsekvens at folka dine og de rundt deg dør. Ikke vær en amatør som ikke tar dette inn over seg, men sørg for å bli så dyktig du kan med ressursene du har tilgjengelig. Folka dine fortjener en dyktig troppssjef. Sjefen din har sannsynligvis liten mulighet til å gi deg så tett oppfølging som jeg opplevde enkelte på Forsvarets høyskole gir uttrykk for i løpet av årene på Krigsskolen. Dette innebærer at du i stor grad blir nødt til å ta ansvar for egen læring og utvikling. Dette betyr igjen at den gjensidige mentoreringen du etablerer med troppssersjanten din er den primære arenaen for lederutvikling i det daglige.

En amatør aksepterer standarder vedkommende vet ikke er godt nok. Det er ukomfortabelt for de fleste å korrigere uønsket adferd og jeg forventer du kommer til å oppleve det samme. Dette er ikke en god nok unnskyldning for at du skal akseptere standarder som ikke er godt nok. Om denne standarden gjelder fysisk robusthet, faglig kompetanse eller adferd som går på tvers med våre verdier er uviktig. Det er vår jobb som offiserer og sjefer å korrigere uønsket adferd eller prestasjoner under standarden som er satt. Det er faktisk jobben din å sørge for at folka rundt deg både gjør ting riktig OG at de gjør de riktige tingene.

De færreste av oss klarer å være profesjonelle hele tiden, i enhver interaksjon. Det er krevende å følge opp at de riktige tingene blir gjort riktig hver eneste dag og hver eneste gang. Bruk troppssersjanten og befalet ditt til å hjelpe deg. Gi en tydelig forventningsavklaring på hva som er standarden og hvorfor.

Prioriter hvilke kamper som er viktigst og formidle dette tydelig til befalet ditt. Det kommer til å være nok kjepphester til alle så tydelige prioriteringer er viktig for at troppen skal dra i samme retning. Min opplevelse er at OR-korpset er svært opptatt av å spille sjefen god så lenge sjefen har gitt klare rammer og en intensjon. Mulig du har lært noe om denne oppdragsbaserte måten å lede på i løpet av tiden på Krigsskolen også.

FORVALTNING GIR VERDI NÅR DET RESULTATER I UTDANNING, TRENING OG ØVING

Jeg vet at flere i kullet ditt tror FIE, SAP, rapportering, godkjenning av timer og Excel er det viktigste kompetansegapet å fylle når man skal inn som troppssjef. Kanskje tror du det også? Dette stemmer ikke. Du må være god nok til å forvalte slik at du får gjennomført god utdanning, trening og øving (UTØ). Når troppen ikke får gjennomført skarpskyting fordi du har glemt å bestille ammunisjon får du åpenbart ikke gjennomført god trening. Når du sitter og scroller gjennom innboksen i Outlook tankeløst kaster du bort tid du kunne brukt på tilstedeværelse med, og ledelse av, troppen. Husk at godt nok er godt nok når det kommer til administrative gjøremål.

Jeg er overbevist om at det sitter flere troppssjefer enn meg der ute som har tatt seg selv i å sitte på kontoret søkende etter oppgaver på datamaskinen i stedet for å løse den mest åpenbare oppgaven av dem alle; å lede troppen. Dette gjør du som nevnt ikke fra kontoret. Husk

at lange mailrekker, store rapporter og endeløse Excel- og Word-dokumenter har ingen egenverdi. Dersom du finner deg selv sittende mye på kontoret kan du stille deg selv kontrollspørsmålet om dette er noe som vil resultere i at troppen din blir bedre til å sloss eller levere effekt. Prioriter hvilke arbeidsoppgaver du faktisk velger å løse fra kontorpuken. Selv om enkelte av disse oppgavene er viktige, er de som troppssjef sjeldent viktigst. Resten av karrieren din vil være preget av Outlook, Excel og PowerPoint. Ikke tillat at din tid som troppssjef også blir det.

HA DET GØY PÅ JOBB!

Gå inn i jobben med en forventning om å ha det gøy på jobb. Hvis du har det gøy på jobb som troppssjef har sannsynligvis også folka dine det. Selv om profesjonen vår handler om forvaltning av vold, krig, død og alvor er det fortsatt rom for å ha det morsomt på jobb. Det å ha det morsomt og le på jobb, sammen med kollegaer du trives med og respekterer, forsterker trivsel og motivasjon til å prestere. Sørg for å bidra til et godt arbeidsmiljø for alle, inkludert mannskapene inne til førstegangstjeneste. Soldater og befalet som trives på jobb blir vesentlig dyktigere enn de som mistrives.

Trivsel skapes gjennom givende tjeneste med realistisk og hard trening, ærlig og åpen kommunikasjon samt gode sosiale relasjoner og samhold på tvers i hierarkiet. Husk at sjefen setter alltid stemningen og standarden for hvordan vi skal behandle hverandre. Dette gjelder uavhengig av om sjefen er dette bevisst eller ikke så sørg for å være bevisst hvilket arbeidsmiljø du vil underbygge.

Avslutningsvis vil jeg ønske deg lykke til i jobben som troppssjef. Vær trygg nok til å ta beslutninger og ansvar for de du leder. Støtt deg på nabotropps-sjefene dine som gjerne er et år eller to eldre i jobben. Støtt deg på troppssersjanten din som gjerne har hatt erfaringer med hva som fungerer og hva som ikke fungerer. Støtt deg på sjefen og NK. Det er nok av folk der ute i avdelingene som er interessert i å spille deg god. Jeg håper også at nok en svanesang fra en avtroppende troppssjef kan være til hjelp.

Av Peder Helgason

løytnant og assisterende operasjonsbefal S-3 i Porsanger bataljon, og tidligere troppssjef

Denne teksten er en redigert utgave av en kronikk som først ble publisert i Stratagem 1. august 2023

PS! Våre lesere kan også bidra med meningsinnlegg og kronikker. Send ditt bidrag til oss på oyvind.olsen@bfo.no

Jeg løp Oslo-Bergen for en kamerat og for mental helse

I våres mistet mange en god kamerat, et lagsmedlem, en makker, sønn, bror og familie-medlem da Jakob valgte å ta sitt eget liv. Jeg mistet en kompis og lagsmedlem, og jeg vil ikke miste flere. Psykiske påkjenninger er en del av profesjonen, men vi er bare mennesker vi også, selv om vi har folk rundt oss hele tiden kan vi føle oss alene eller føle at vi ikke har noen å prate med angående det vi bærer på.

Mental helse er livsviktig for meg, deg og de rundt oss. Jeg tror at det er helt normalt at man har det tungt i kortere eller lengre perioder, men for noen er det vanskeligere å komme ut av en slik periode. Vi skal ikke bruke alt som en unnskyldning, men det siste vi skal er å unnlate å snakke med andre om det vi går og bærer på.

HVORDAN KOM IDEEN TIL?

I eksamensperioden på Linderud en varm sommerdag ble ideen til, under en god økt med prokrastinering. Jeg hadde allerede bestemt meg for en litt lengre norgesferie enn vanlig, men ønsket en utfordring og samtidig hadde jeg lenge hatt et ønske om å hedre Jakob. Det ene førte til det andre, og planleggingen startet. Turen til Bergen krevde en del utstyr, logistikk og planlegging. Støtten fra venner, familie og BFO var det som gjorde ferden tvers over vårt vakre land Norge mulig. En ting er å ha gode avtaler, men støtten og hjelpen jeg fikk av BFO kan ikke måles i penger eller rabatter, takk!



Bildet du ser her er det siste jeg har fra den siste øvelsen Jakob og meg var på sammen.

HVA SITTER JEG IGJEN MED?

11. juli startet jeg ved Soria Moria Hotell og ti dager senere var jeg framme på bryggen i Bergen. I løpet av ti dager fikk jeg masse tid til å tenke og reflektere. På dag fire skjedde det noe det er vanskelig å beskrive med ord, jeg brøt sammen i tårer helt ut av det blå. Det var en blanding av ekstrem glede og en veldig trist følelse. Dette øyeblikket er noe jeg reflekterer mye over enda, og jeg tror jeg da

innså hvor heldige vi er som bor i Norge og hvor heldig jeg er som er frisk. Det er mange der ute som sliter psykisk og fysisk, det er i skrivende stund mennesker der ute som kjemper for livet sitt i både krig og fred. På den ene siden gjorde denne refleksjonen de plagene jeg hadde under turen totalt irrelevante satt opp mot de som faktisk står i en tøff situasjon eller periode. Samtidig så ble følelsen av hvor meningsløst det er å miste noen i fredstid ekstremt stor. Derfor understreker dette bare hvor viktig det er at vi snakker sammen, spør de rundt deg rett ut om de ikke vil leve lenger om du føler noe er galt og det kan være forskjellen på liv og død. Det koster så lite, og betyr så mye. Vær en god makker.

Ønsker du å se flere bilder fra turen så finner du meg på Instagram under [magnusalstadheim](#). Har du lyst til å donere til Mental Helse organisasjonen kan du gjøre det igjennom spleisen jeg opprettet før løpet.

Link finner du i min bio på Instagram eller ved å søke opp nummeret 328462 inne på spleis.no. Spleisen er åpen til dagen etter Forsvarets minnedag 5. november.

Magnus Alstadheim

Kadett
Kull Rønneberg
Krigsskolen



Den originale Jervenduken

NORSKE SOLDATERS FØRSTEVALG I OVER 30 ÅR

RÅSTERK I SØM OG UTFØRELSE.
TÅLER JULING. HOLDER MÅL.

- Holder soldaten varm
- Holder soldaten tørr
- Gir ly for vær og vind
- Effektiv kamuflasje
- Lett i vekt, lett å bære, tar liten plass
- Kan brukes som regnponcho, vindsekk, enmannstelt, gapahuk og båreduk.
- Danske stat har donert 4.400 Jervenduker til det Ukrainske forsvar.



JERVEN

1982

HEAD OFFICE

YTREBYGDSVEGEN 37
5251 SØREIDGREND

SHOW ROOM

EITRHEIMSVEN 52
5750 ODDA

CONTACT PERSON – JARLE SKOGHEIM

TELEPHONE – +47 922 49 061

E-MAIL – JARLE@JERVEN.NO

TELEPHONE – +47 536 48 050

E-MAIL – POST@JERVEN.NO

WWW.JERVEN.NO

WWW.JERVEN-COMBAT.COM

Militær nærkamp

– en del av soldatutdanningen

Andreas Lødøen mener det må bli mer nærkamp i Forsvaret.
– Det er noe alle soldater skal beherske.



Under kurset for å bli nærkampinstruktør på Rena, gikk soldatene én-til-én kamp mot hverandre.



fakta:

MILITÆR NÆRKAMP

Militær nærkamp er kamp, soldat mot soldat, på kort hold og med alle tilgjengelige midler.

Nærkamp instruktørkurs nivå 2 gir den høyeste sertifiseringen i nærkamp som man kan ta i det norske Forsvaret.

Utsjekk som nærkamp-instruktør nivå 2 kvalifiserer for å utdanne nye instruktører nivå 1.

Nærkamp instruktørkurs nivå 2 er et krevende kurs både fysisk og mentalt.

Kilde: Andreas Lødøen, hovedinstruktør nærkamp i Forsvaret og fungerende sjef for infanterigruppa på Hærens våpenskole



«Sprawl» og «burpees» ble gjennomført hundrevis av ganger under økten. Så begynte kampene mellom soldatene.

■ Tekst & foto Øyvind Førland Olsen

15 instruktører er samlet på matta i «Oberstløytnants F Undseths sal» på Rena leir. De er søkkvåte av svette.

Slag etter slag treffer hode og kropp. En har allerede store mørke flekker på den grønne t-skjorten som følge av neseblod.

– Ok, nå er vi på 80-90 prosent

intensitet. Vi kan gjerne gå litt ned sånn at vi unngår skader, sier Andreas Lødøen.

Den tidligere MMA (Mixed Martial Arts)-utøveren gir beskjeder til fram-møtte som lytter og lystre.

Lødøen er hovedansvarlig for nærkamp i Forsvaret, og 28-åringen fra Ålesund må passe på at det ikke sklir ut; at aggressiviteten blir for

stor og noen blir svimeslått.

Selv etter harde slag som treffer og gjør vondt, skal de ha kontroll på aggresjonen.

– Selv om vi trener realistisk er det viktig at de bevarer roen og ikke «mister hodet» i en stresset situasjon.

– Jeg er litt overrasket over at det har vært så mange skader i

forbindelse med nærkamptraining tidligere. Instruktører bærer et stort ansvar for passe på at det skjer på en forsvarlig måte, sier Lødøen.

FRA 40 TIL 15

De 15 som er samlet i nærkamptraining er nøye selektert. Samtlige er instruktører i militær nærkamp på nivå én. Det betyr at de for eksem-



Andreas Lødøen (t.h) og Jens Norsted sier at det bør bli mer nærkamp i Forsvaret enn det er i dag.
– Militær nærkamp er en bærende ferdighet og noe alle soldater skal beherske, sier Lødøen.



Kandidatene som hadde blitt selektert, måtte gjennomføre øvelser som krevde både styrke og utholdenhet – som å kråle seg fram med en medsoldat på ryggen.



Andreas Lødøen sier at kandidatene ikke får godkjent hvis de pådrar seg skader som gjør at de ikke kan gjennomføre kurset. Enkelte hadde bruk for isposer for å kjøle ned bein og anker.

pel kan trene soldater i førstegangs-tjeneste i nærkamp, men ennå ikke kan utdanne nye instruktører.

I løpet av åtte dager i mars skal soldatene som tilhører avdelinger på Madla, Setermoen, Telemark bataljon og skjermede avdelinger i Forsvaret, gjennomføre et trenings- og instruktørprogram.

Det skal gjøre de enda bedre til å

formidle kunnskapen videre, og det vil på sikt øke kunnskapen og ferdighetene i militær nærkamp i hele Forsvaret, forklarer Lødøen.

– At deltakerne er i god fysisk form er en forutsetning. Vi har selektert fra 40 ned til det antallet vi har her på kurset. Dette er den grundigste seleksjonen vi har gjennomført – noensinne. Jeg

håper og tror at alle gjennomfører og får bestått, sier Lødøen.

Han viser til at samtlige har trent nærkamp i Forsvaret. Før deltakerne kom inn på kurset, ble de utsatt for en rekke fysiske prøvelser samt det ble testet hvordan de mestret sparring.

– Flere har holdt på med kampsport i flere år, sier Lødøen og

nikker mot salen... mens andre har lite erfaring.

– Ved hjelp av kurset får vi muligheten til at langt flere får gjennomført trening i nærkamp.

– FOR LITE NÆRKAMP

Jens Norsted vandrer rundt på treningsmatta. Han observerer og griper inn for å finstemme teknikker.



Enkelte av deltakerne på kurset var fra skjermede avdelinger (ikke på bildet). Av 15 som fikk plass, besto ni kurset og ble godkjent som nærkamp-instruktør nivå 2.

Det handler om å låse bein og armer i unaturlige posisjoner på bakken slik at motstanderen gir seg, og vise hvordan soldatene kan begrense motstanderens evne til motangrep i stående bryting.

Det er Norsted ekspert på. Norsted tjenestegjør i Sanitetsbataljonen på Setermoen og har trent gresk-romersk bryting og thailboksing

flere år. Nå er han hjelpeinstruktør for Lødøen.

– Det er jo alt for lite nærkamp-trening i Forsvaret – langt mindre enn det kravet stiller. Det har blitt bedre. Likevel gjenstår det mye før vi er på et tilfredsstillende nivå, sier han.

Norsted viser til at en soldat i Forsvaret trener rundt 25-30 timer

nærkamp i løpet av et år. Det er langt under kravet på 80 timer i året.

– Å drive nærkamp og sparring handler om å bygge et «combat mindset», sier Norsted.

– Vi ser at de som har drevet med kampsport tidligere har en fordel under kurset, men uansett om de består eller ikke skal de likevel ut i



Det ble trent på bakkekamp og teknikker for å uskadeliggjøre motstanderen så raskt som mulig.

avdelingene de tilhører og fortsette å lære bort nærkamp.

MÅ BEHERSKE NÆRKAMP

– Nærkamp er fysisk og mentalt utfordrende, og det bygger robusthet, sier kaptein Lødøen idet han er i ferd med å runde av dagens økt.

Instruktørene på matta pleier sine



mørbankede kroppar – vel vitende om de neste dagene blir krevende.

Lødøen sier at han har tillit til at de utvalgte vet å hvile når de kan.

Han understreker at han ikke har som målsetting at alle soldater i Forsvaret skal komme på samme nivå som instruktørene eller bli en ekspert i nærkamp.

Lødøen er likevel overbevist om

at nærkamp må ta mer plass i soldatutdanningen.

– Militær nærkamp er en bærende ferdighet og noe alle soldater skal beherske.

RELEVANT I KRIG

I en kronikk i Stratagem viste Lødøen blant annet til en studie som indikerte at i et utvalg av

soldater i US Army, hadde hver femte soldat havnet i nærkamp-situasjoner i Irak og Afghanistan. Det har også vært rapportert om flere tilfeller der russiske og ukrainske soldater har kommet så tett på hverandre at det har resultert i nærkamp, sier Lødøen.

Det er noe Forsvaret må forholde seg til når de trener soldater – slik

at de stiller best mulig forberedt på skarpe situasjoner.

– Det «mindset-et» man utvikler under nærkamptrening er overførbart til veldig mye annet i den militære profesjonen, sier Lødøen.

PS! Av 40 som møtte på seleksjon fikk 15 plass og ni besto. De er nå godkjent som instruktør i militær nærkamp nivå to.

HV-kunnskap med stor sivil nytteverdi

– I tillegg til den militære nytten, har kursene på Heimevernets våpenskole tilført meg kunnskaper og holdninger som jeg bruker aktivt i min sivile jobb.

■ Tekst Ola K. Christensen

Det sier Gro Handeland er sjef for stabsområdet i Bergenhus heimevernsdistrikt 09 og i sin sivile arbeidshverdag rådgiver innen risikostyring i Bane NOR. Bergensen er befalsutdannet i marinen, seilte i kystvakten som operativt befal fra 1991 til hun mønstret av etter tre år, for deretter å melde seg frivillig til tjeneste i Heimevernet.

SOLID KOMPETANSE

Kapteinen ble områdesjef i 2016 og leder dermed troppetyper med oppgaver innen logistikk, forvaltning, vedlikehold, sanitet og militærpolitikk. Hun har «gått gradene» i form av kursing på HVs utdanningsinstitusjon på Dombås; en institusjon hun ikke får fullrost nok. Det være seg i form av både beliggenheten samt HV-historikken og HVs egenart som skolen har forvaltet siden etableringen i Nord-Gudbrandsdalen i 1948; i tillegg til skolens kompetanse.

– Fagmiljøet er solid med dedikerte instruktører på sine områder, og faglig står kursene sterkt. Videre

preges institusjonen av god service og stor gjestfrihet, fremhever Gro Handeland.

ERFARINGSUTVEKSLING OG ELEVMEDVIRKNING

Hun har blant annet gjennomført to områdesjefskurs, begge av tolv dagers varighet, der blant annet følgende vektlegges på det øverste nivået; områdesjefskurs 2:

- Kurset gjennomføres med en kombinasjon av forelesninger, gruppeoppgaver og praktiske øvelser. Gruppeoppgaver og stabsøvelse vil primært rettes inn mot treningsplanlegging for egen avdeling, mens stabsøvelsen vil være rettet mot drift av områdets kommandoplass.
- I faget militær ledelse skal elevene tilegne seg nødvendige forutsetninger for å planlegge og lede egen avdeling i fred, krise og krig.
- Utdanningen skal alltid ha en helhetlig og praktisk tilnærming med høy grad av erfaringsutveksling og elevmedvirkning. Utdanning innen ledelse gjennomføres med fokus på ledelsesverktøy. Det gjennom-

føres en teoridel, og deretter praktiske oppgaver og eksempler. Evaluering og tilbakemeldinger gjennomføres fortløpende gjennom hele kurset. Refleksjon skal gjennomføres hver dag etter endt tjeneste, gjerne dagen etter, slik at elevene har fått litt egen tid til å tenke og bearbeide kunnskapen.

ÅPENHET OG ÆRLIGHET

Sitt første områdesjefskurs på Dombås – i 2014 – husker hun spesielt godt. Stikkord: gruppedynamikken.

– Gruppen min utviklet spesielt sterke bånd på det personlige plan og gjorde oss i stand til å jobbe sammen med ærlig meningsutveksling og et åpent sinn. Vi var rausere med hverandre, tålte uenighet og delte erfaring og faglig kunnskap.

Sivil nytteverdi. Både som tidligere lærer i grunnskolen og i forskjellige jobber i næringslivet med arbeidsoppgaver innen beredskap og risikostyring, har hun benyttet HV-kunnskapen aktivt.

– Erfaring fra gruppeetablering og kunnskap om mellommenneskelige forhold som kan påvirke en

gruppes måte å løse oppgaver på har vært viktig å ta med seg videre både sivilt og militært. Lederskap og kunnskap om gruppekultur og gruppesammensetning, hvordan få en gruppe til å utføre sine oppgaver, å jobbe i team, trygghet i oppgaveløsning, teambygging og det å lede an er i sum forhold som er nyttig også for en sivil arbeidsgiver, poengterer Gro Handeland.

SOLSTRAND-PROGRAMMET

Hun er av den klare formening at områdesjefskursene på Dombås kan sammenliknes med Norges Handelshøyskoles anerkjente Solstrand-program, som utvikler ledere i næringslivet og i offentlig sektor.

– Områdesjefskurset er et krevende og faglig tungt lederutviklingsprogram som bør anerkjennes på lik linje, så her har Forsvaret og HV-skolen en jobb å gjøre med tanke på profilering og for lik anerkjennelse.

– Erfaring fra gruppeetablering og kunnskap om mellommenneskelige forhold som kan påvirke en gruppes måte å løse oppgaver på har vært viktig å ta med seg videre også sivilt, sier stabsområdesjef i Bergenhus HV-distrikt 09 Gro Handeland, som sivilt jobber i Bane NOR som rådgiver innen risikostyring.
FOTO: Alexander Sylte/Forsvaret



Seks sterke filmer om atombomben

Ukraina-krigen har fornyet trusselen om bruk av atomvåpen. Vi har sett og vurdert filmer som tar for seg historiens mest destruktive våpen.

■ Av Nils Gjerstad

OPPENHEIMER (2023). REGI: CHRISTOPHER NOLAN

«Oppenheimer» er en ambisiøs film om atombombens far. Til nå har den blitt sett av over 400.000 – bare i Norge. Regissør Christopher Nolan er kjent for Batman-trilogien og innovative science fiction filmer som «Inception» (2010) og «Interstellar» (2014). I kjent stil kryssklipper han også i Oppenheimer mellom forskjellige tidslinjer, og veksler mellom vitenskapsprat, kontakt med det militære og politikere, rettssalsdrama og romantiske forhold. Denne tre timers lange katastrofefilmen har en poetisk dybde som er uvanlig i slike filmer. Scenen med prøvesprengning av atombomben i New Mexico-ørkenen er et spektakulært høydepunkt. Alle har hørt om den amerikanske fysikeren som oppfant det ultimate våpenet, men få vet noe særlig om J. Robert Oppenheims karriere og privatliv. Cillian Murphy gjør en utmerket tolkning av vitenskapsmann som er leder for The Manhattan Project i New Mexico som etter hvert utvikler en tyngende samvittighet. Interessant nok spiller også norske Trond Fausa en ukrainsk kjemiker, som er sentral i The Manhattan Project og overvåker prøvesprengningen i ørkenen juli 1945.



Filmen Oppenheimer tar for seg flere faser av livet til fysikeren og utviklingen av atombomben. Foto Universal Studios. All Rights reserved



Cillian Murphy spiller fysiker J. Robert Oppenheimer, i filmen «Oppenheimer». Filmen har fått strålende anmeldelser og over 400.000 har sett filmen på kino i Norge. Foto: © Universal Studios. All Rights reserved



THE COURIER (2019). REGI: DOMINIC COOKE

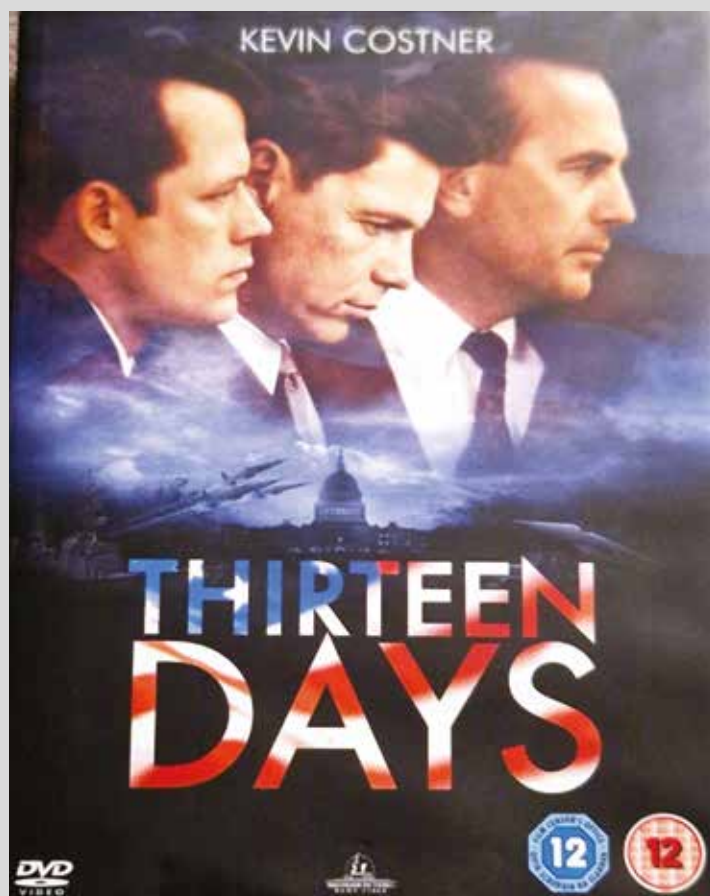
«The Courier» er basert på en sann historie. Den viser på en spennende og overbevisende måte hvor viktig spionasje var under Den kalde krigen. Takket være en GRU-offiser med samvittighet fikk USA nøkkelinformasjon om sovjetiske atomvåpen i forkant av Cubakrisen i 1962. Året er 1960, og forretningsmannen Greville Wynne blir kontaktet av MI5 og CIA. Oppdraget hans er å møte GRU-oberst Oleg Penkovsky i Moskva. Sistnevnte er kritisk til Khrusjtsjov, som han mener har planer om å starte en storkrig med Vesten. Benedict Cumberbatch er perfekt i rollen som den litt naive men modige britiske forretningsmannen. Regien til Dominic Cooke er nokså jordnær, og har fokus på det klaustrofobiske. Her er scener i røykfylte kontorer og med mystiske menn i mørke bakgater. Stilen ligger nært opptil stemningen i forfatter John Le Carrés spionthrillere.

Foto: Norsk film distribusjon



THIRTEEN DAYS (2000). REGI: ROGER DONALDSON

«Thirteen Days» er en nervepirrende thriller som følger tett på president Kennedy og hans rådgivere de to ukene i oktober 1962, da verden er på randen av atomkrig. Dette er en politisk thriller som viser hva som skjer bak kulissene når en krise med et slikt destruktivt potensiale utfolder seg. Kevin Costner er overbevisende som den observante og handlekraftige rådgiveren for Kennedy, Kenny O'Donnell. Sannsynligvis har filmen gitt O'Donnell en viktigere rolle i dette dramaet enn det som var realitetene, men grepet fungerer godt. Bruce Greenwood og Steven Culp i rollene som henholdsvis JFK og RFK er ypperlige. Selv om man vet utfallet av krisen klarer regissør Roger Donaldson gi dramaet såpass mye nerve og driv at man aldri kjeder seg i 2 timer og 25 minutter.

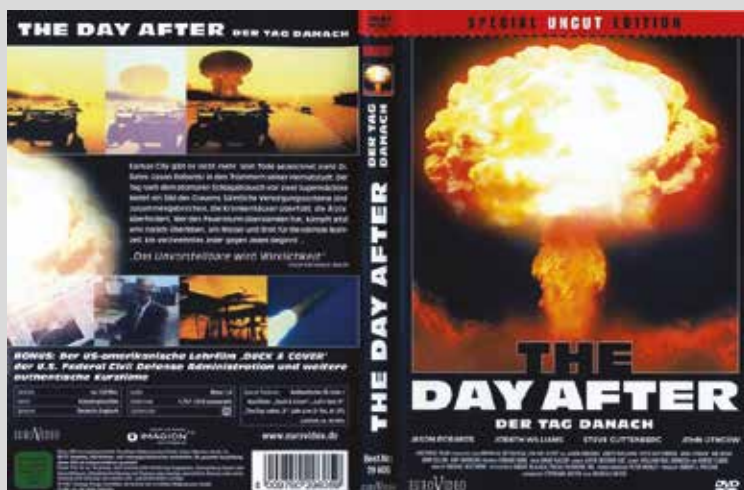


CRIMSON TIDE (1995). REGI: TONY SCOTT

Like etter den kalde krigen blir en utbryterrepublik i det tidligere Sovjetunionen en trussel mot verdensfreden. De har tilgang på atomvåpen og er tydelig på at de vil bruke dem. Selv om konflikten er fiktiv virker den realistisk i Tony Scotts film. Handlingen er om bord atomubåten USS Alabama, USAs triumfkort i møte med aggressoren fra øst. Inne i den store ubåten eskalerer en konflikt mellom den konservative kaptein Ramsey (Gene Hackman) og hans nyansatte executive officer, Hunter (Denzel Washington). De to har to vidt forskjellige måter å håndtere et mulig atomkrigscenario på. Manus er intelligent skrevet av Michael Schiffer, og med ukreditert dialog av Quentin Tarantino. Soundtracket til Hans Zimmer skaper en foruroligende stemning. Filmen holder høy puls i over to timer, med flott skuespill av de to hovedrolleinnhaverne.

THE DAY AFTER (1983). REGI: NICHOLAS MEYER

«The Day After» er en tv-film lagt til en idyllisk forstad til Kansas City, Missouri i Midtvesten. Vi møter legen Russell Oakes (Jason Robards) og hans familie, samt andre mennesker i området. Hele tiden hører vi utdrag fra nyhetssendinger på TV og radio, som formidler den dramatiske økning i en konflikt med Sovjetunionen (som er fiktiv). Ettersom Kansas City ligger i nærheten av militære baser, blir de mål for russiske atombomber. Effekten av atomkrig er skremmende og effektivt formidlet på skjermen. Visstnok ble noen seere traumatisert av denne filmen på 80-tallet. «The Day After» har en tydelig pedagogisk intensjon og seeren får grundig innføring i de mange konsekvensene av radioaktiv stråling.



DR. STRANGELOVE (1964). REGI: STANLEY KUBRICK

«Dr. Strangelove or: How I Learned to Stop Worrying and Love the Bomb» er unik på flere måter. Det er ikke den første påkostede filmen om en atomkrig, men det er den morsomste. Dette er svart humor av ypperste klasse, fra regissør og co-manusforfatter Stanley Kubrick. Filmen er løst basert på Peter Georges konvensjonelle thriller-roman «Red Alert». Grunnet det absurde i situasjonen bestemte Kubrick seg under arbeid med manus å gjøre det til en satire om atomkrig. Kort fortalt møter vi en farlig amerikansk general som vil ha krig med Sovjetunionen, mens et råd prøver å få til en fredelig løsning. Dr. Strangelove er filmet i svart-hvitt, med flere satiriske situasjoner og skarpe kommentarer. «Gentlemen, you can't fight in here! This is the War Room» er en klassiker innen filmsatir. Den britiske komikeren Peter Sellers gjør sin flotteste innsats i denne, og innehar hele tre roller, som gal vitenskapsmann, britisk offiser og amerikansk president. Scenen hvor atombomben sprenger med Vera Lynne som synger «We'll meet again» på soundtracket er både morsom og tankevekkende.



SOFTWARE AND SOLUTIONS FOR DECISION MAKERS

Strategic partner in Norway - export to allied partners



contact@teleplan.no | www.teleplanglobe.no



Teleplan



AV JOHN BERG, MAJOR (R)
Forsvarsanalytiker

USMC FÅR TOMAHAWK

USAs marinekorps «øyhopping» konsept, for operasjoner på omstridte øyer mot Kina og tidligere omtalt i spalten, er i stadig utvikling. USMC har nå opprettet et første av opptil tre Tomahawk kryssermissil batterier, men synes ennå ikke helt å ha bestemt seg for plattform.

Battery A, 11th Marine Regiment, Camp Pendleton i California, tester ut for formålet sin ROGUE-Fires (Remotely Operated Ground Unit for Expeditionary Fires) 11-tonner som opprinnelig er utviklet for mye mindre Kongsberg NSM (Naval Strike Missile). De første testene har imidlertid vist at det oppstår alvorlige balanseproblemer når ROGUE-Fires lastes opp med en 1070 kilo tung Tomahawk. «Øyhopping» konseptet skal være lett, men det kan bli et tyngre kjøretøy for Tomahawk. US Army, som også innfører Tomahawk, går for en tung trailer-henger løsning.

«Øyhopping» konseptet går som tidligere nevnt ut på å landsette USMC forsterkede kompanigrupper, og nå nevnes også bataljonsgrupper, på øyer der de for kortere tid skal drive ISR (Intelligence Surveillance Reconnaissance), mindre bakkeoperasjoner og bekjempelse av sjømål, nå trolig også landmål med langtrekkende Maritime Tomahawk Block Va Land-Attack kapasitet. USMC har som kjent avskaffet stridsvogner og det meste av sitt middelstunge tauede artilleri. Kompani- og bataljonsgruppene skal imidlertid støttes av helikoptre, droner og F-35B STOVL (Short Take-Off Vertical Landing) fly som i stor grad vil operere fra den besatte øya, og dels fra assault fartøyer i Wasp- og America-klassen på 41.000 til 46.000 tonn, og hvis nødvendig og mulig fra de store 90.000 til 100.000 tonn hangarskipene.

Her vil flyene også få nødvendig vedlikehold.

EN TOMAHAWK BATALJON PÅ TRE BATTERIER VIL VENTELIG VÆRE KAMPKLAR I 2030.

Det ti år lange moderniseringskonseptet, for den nye formen for EABO (Expeditionary Advanced Base Operations), begynte rundt 2020 og dette året la USMC også inn sin første bestilling på 48 Tomahawk for 125 millioner amerikanske dollar. «Øyhoppingen» tar sikte på å operere på fremskutte øyer i havområdet mellom Japan og Filippinene. (David Axe, *Warships International Fleet Review* aug 2023)

INTERESSANT EVAKUERING FRA SUDAN

Selv om det er Niger som har vært i nyhetsbildet ut over sommeren, ble det også utført ganske dristige evakueringer fra Sudan, etter at regjeringstroppene tordnet sammen med opprørsmilitsen RSF (Rapid Support Forces). USA hentet ut 70 ambassadepersonell med tre MH-47G Chinook helikoptre, støttet på tur og retur av MC-130J Hercules tanker-transport og AC-130J gunships (væpnede Hercules), fra US Air Force Special Operations Command. Bakkestyrkene i operasjonen, for sikring under innlasting, kom fra US Navy's SEAL Team Six og US Army's 3rd Special Forces Group.

Operasjonen startet fra USAs Camp Lemonnier i Djibouti og de tre Chinook'ene mellomlandet for å tanke på ikke oppgitt sted i Etiopia. Derfra tok det tre timer til Khartoum i Sudan, der helikoptrene landet på ambassadens område i mørke. Innlastingen tok noe under en time. Deretter fløy Chinook'ene de nesten 1300 kilometerne tilbake til Camp Lemonnier i Djibouti. Antall fyllinger av drivstoff i luften fremgår ikke. De fleste av



US Marine Corps videreutvikler øyhopping-konseptet videre, skriver John Berg. Her ser vi US Marine Corps ved Camp Pendleton i California, USA (Foto: Daniel Childs/US Marine Corps).

ambassadepersonellet ble raskt fløyet videre med C-17 transportfly til Ramstein i Tyskland.

Amerikanere var som vanlig mest utsatt og den amerikanske operasjonen følgelig den mest risikable. Det var imidlertid britenes RAF (Royal Air Force) som sto for den største evakueringen, med med enn 2000 briter og 1700 fra andre nasjoner, over flere dager med fly til Kypros. Frankrike fløy ut 400 personell fra 28 nasjoner til Djibouti, mens to nederlandske C-130H fløy ut 250 personell på åtte flighter. Tyskeme gjennomførte tolv flighter til Jordan og hentet ut 780 personell fra 41, for det meste europeiske, nasjoner. (Combat Aircraft juli 2023, Tom Kaminski m. fl. *Air Forces Monthly* juni 2023)

C-130J HERCULES UT

Og mens dette og mere til foregikk, diskuterte britene fremdeles beslutningen om å ta C-130J Hercules transportflyene ut av tjeneste. Innvendingen i siste diskusjonsrunde var at dette vil gjøre det umulig å opprettholde noen av britenes spesialstyrkers kapasiteter. Den vesentlig større Airbus A400M Atlas er ennå ikke sertifisert for sin rolle i slike operasjoner.

I Parlamentet fremholdt forsvarsminister Ben Wallace at Atlas har lengre rekkevidde og større lasteevne og kan lande på kortere rullebaner. Sertifisering for spesialstyrkene er i rute. Hercules sto for bare 10 prosent av transportflyflåten kapasitet og denne kapasiteten er nå, med Atlas alene, større enn noen gang på 50 år.

Tre Hercules deltok i RAFs store operasjon i Sudan. Der ble det konstatert at svære og tunge Atlas, som ble brukt av flere nasjoner i evakueringen, ødela enkelte rullebaner. (Simon Lee, *Combat Aircraft* juli 2023)



Hjelper litt.

Husforsikring hjelper mye.

For de fleste av oss er boligen vår den største investeringen vi gjør i livet. Derfor er det lurt å ta godt vare på den. Du får rask hjelp hvis du får skade på huset ditt. Vi hjelper deg også før skaden skjer.

Med If husforsikring får du tilgang til byggtekniske eksperter som kan hjelpe deg med å gjøre hjemmet ditt sikrere mot blant annet fuktskader, skadedyr og brann.

Som medlem av Befalets Fellesorganisasjon får du 15 % rabatt på dine private forsikringer hos If – også husforsikring. Snakk med rådgiverne i FP på telefon 21 07 57 10 eller if@fp.no så forteller de deg mer om våre husforsikringer, og alle de andre fordelene du har som medlem.



I samarbeid med:



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



ERFARING BETYR MEST

Når norsk verdier og fri tilgang til havet står på spill, betyr erfaring mest. Når oppdraget er å beskytte, overvåke og kontrollere kystlinjen og havene, betyr erfaring mest. Insitus ubemannede flysystemer har fløyet mer enn 9200 tokter fra 28 klasser krigsskip. De har muliggjort maritim domenebevissthet for 17 mariner, tre kystvakter, tre spesialoperasjonsstyrker og to arktiske nasjoner. Erfaring betyr mest.



9200
TOKTER

28
KLASSER
KRIGSSKIP

