

SIDE 20:

Møtte på jobb uten arbeidskontrakt

Unrivalled mobility. Proven technology.

The unstoppable Nordic hero

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

boesystems.com/Beowulf



@BAESystemsNorge



BAE SYSTEMS

Året som var så bratt



«Jeg hoppa rundt og sto mens jeg satt...».

Teksten over tilhører ikke meg, men Øystein Sunde. Trubaduren og låtskriveren vi født på 80-tallet og tidligere husker, kanskje som et humoristisk minne fra barndommen. Ifølge Sunde 1965 var et særlig tøft år – det meste var motbakke.

Kanskje jeg er historieløs, eller bare ikke gammel nok, men året vi snart legger bak oss er et av de bratteste jeg kan huske. Det har vært preget av en overarbeidet og underbemannet beredskapssektor. Det er helsekrise, politikrise og forsvarskrise – oppi alt dette ser vi ut til å stå i en politikerkrise i tillegg. Norge er ikke den beskyttede avkroken i Europa som svømmer i penger med særlig ærlige styringsdyktige politikere.

Eller, staten svømmer tilsynelatende i penger, men det sitter langt inne å fordele de og prioritere de inn mot å svare på de store personellmessige utfordringene vi står overfor, i Forsvaret som i politiet og helsesektoren. Det skyldes ikke en manglende problembeskrivelse, enten varslene kommer fra fagforeninger eller ansatte som forteller om utfordringer de møter i jobben, blant annet som et resultat av kritisk underbemanning ved flere avdelinger i Forsvaret.

En av sakene Offiserbladet i denne utgaven peker også i retning om at Forsvaret heller ikke evner å ivareta sitt eget personell. Tor-Egil Westerås og Kenneth Johansen gikk ut av porten på Evenes som følge av det de beskriver som en overveldende arbeidsmengde og mangel på helt grunnleggende forutsetninger for et fungerende arbeidsliv – som en arbeidskontrakt.

Det forteller Johansen at han manglet helt til han valgte å forlate Evenes i oktober. Ifølge 24-åringen ser han ikke for seg å vende tilbake. Han sier at han har det bedre der han er i dag – selv om han fortsatt er ansatt i Forsvaret som sivil. Likevel velger han å stå fram sammen med sin nåværende kollega i håp om at andre slipper å møte på de samme utfordringene som ham.

Det er ikke sånn at det da kan konkluderes med at hele Forsvaret står overfor de samme utfordringene, men fortellingene er mange nok og tallet på ansatte som velger å slutte er likevel illevarslende høyt, at det kreves umiddelbare tiltak for å beholde flere og følge de opp på en langt bedre måte enn i dag.

Og kanskje da blir motbakken i 2024 litt mindre bratt enn i år.

FÆRRE UTGAVER FRA NESTE ÅR

Utgaven du leser nå er den tredje jeg har hatt ansvar som redaktør av Offisersbladet. Det har vært givende og krevende. Jeg er glad og privilegert ved å ha en jobb som gir meg stor frihet i å fortelle om personer og hendelser som forhåpentligvis betyr noe for folk. Fra og med neste år blir det en merkbar forandring. Jeg håper det skal bidra til at du savner Offisersbladet. I 2024 reduserer vi antall utgaver fra seks til fire. Hovedforklaringen er at Befalets Fellesorganisasjon, og først og fremst undertegnede ønsker å forbedre kvaliteten i Offisersbladet ytterligere. Det blir et litt tykkere magasin, og større satsing på flater som nettet. Etter mitt syn vil det også gi muligheter til mer planmessig arbeid med Offisersbladet der neste deadline ikke føles like påtrengende som min forgjenger og jeg har følt på. Da blir det også bedre journalistikk.

Øyvind Førland Olsen
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 og oyvind.olsen@bfo.no

UTGIVER:

Dag Stutlien, leder BFO

ANSVARLIG REDAKTØR:

Øyvind Førland Olsen

REDAKSJON OG

ABONNEMENTSAVDELING:

Se adresse for BFO

E-post: offisersbladet@bfo.no

Tlf. abonnementsavdeling: 23 10 02 20

E-post: mona.audne@bfo.no

Tilsluttet Yrkesorganisasjonenes

Sentralforbund-Stat

FØLG BFO PÅ:



facebook.com/befaletsfellesorganisasjon



x.com/bfok12



instagram.com/befaletsfellesorganisasjon



befaletsfellesorganisasjon

Et forsvar for fremtiden – NÅ!

ANNONSESALG:

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

GRAFISK PRODUKSJON:

Design: PITBOX AS post@pitbox.no
Trykk: UnitedPress Poligrafija

BILDER:

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



FORSIDE:

Kenneth Johansen og Tor-Egil Westerås forteller om sine erfaringer ved Evenes flystasjon. Johansen møtte på jobb uten arbeidskontrakt. Foto: Øyvind Førland Olsen

REDAKSJONEN AVSLUTTET:

29. november 2023
(Bekreftet opplag 2. halvår 2022 - 10.500)

UTGIVELSESPPLAN 2024:

NUMMER	MATR.FRIST	UTGIVELSE
Nr 1, april	26. februar	15. mars
Nr 2, juni	27. mai	14. juni
Nr 3, oktober	16. september	4. oktober
Nr 4, desember	25. november	13. desember



Som leder av BFO skal jeg ivareta og fremme medlemmenes faglige, økonomiske og sosiale interesser. Jeg er også opptatt av å bidra til et sterkt og relevant forsvar for Norge og våre allierte. Derfor har jeg fulgt nøye med på den politiske behandlingen av Forsvarsbudsjettet (Prop.1S) som ble lagt frem av regjeringen 6.oktober.

BFO leverte høringsinnspill til Stortingets utenriks- og forsvarskomite og deltok i tillegg på selve høringen, der ga vi vår vurdering av forslaget til forsvarsbudsjett. Vi har blant annet pekt på behovet for å øke bevilgningene til drift og vedlikehold av materiell, styrke personellressursene i Forsvaret, sikre en god balanse mellom investeringer og drift, og følge opp langtidsplanen for forsvarssektoren. I tillegg har vi satt søkelys på tiltak for å øke utdanningskapasiteten samt incentiver som bidrar til å beholde personellet i Forsvaret.

Vi har også understreket viktigheten av å anerkjenne og verdsette det militære personellet som utgjør ryggraden i Forsvaret. Det er dere som står på hver dag for å løse oppdragene, både hjemme og ute. Det er dere som tar risiko og ansvar for å forsvare landet og våre verdier. Det er dere som må være motiverte, kompetente og fleksible i en stadig mer krevende og uforutsigbar sikkerhetspolitisk situasjon.

Derfor er det avgjørende at Forsvaret har en god lønnspolitikk som står i forhold til den enkeltes arbeidsoppgaver, kompetanse, innsats og resultater. BFO har i år gjennomført lokale lønnsforhandlinger med Forsvaret, der vi fremmet våre krav på vegne av medlemmene.

Vi er fornøyde med at vi har oppnådd et godt resultat i de lokale lønnsforhandlingene, som gir våre medlemmer en rettferdig og fortjent lønnsøkning. De fleste har fått en økning på ett lønnstrinn. I tillegg er det innført minimumsavlønning for de laveste OR-gradene (2,3,4 og 5) samt OF1/OF1+. Det ble også rom for å flytte OF3/OR8 fra spenn til stige og ett kronetillegg til de eldste OF4. Dette kommer i tillegg til de 31.000 alle fikk ved det sentrale oppgjøret. Vi har også fått gjennomslag for noen sentrale tiltak, som videreføring av sikringsordningen for personell på beordringssystemet og en forsøksordning med sikringslønn for personell på søknadssystemet

Jeg vil takke alle våre medlemmer som har sendt inn lønnskrav, dette har bidratt til å gjøre prosessen så god som mulig. Jeg vil også takke Forsvaret for et godt samarbeid og en konstruktiv dialog. Forsvaret har lagt inn en god del friske midler i forhandlingene for første gang på mange år. Jeg mener at vi sammen har kommet frem til en løsning som er til det beste for både personellet og Forsvaret som helhet.

Jeg forventer at Stortinget lytter til vårt høringsinnspill og bevilger tilstrekkelige midler til Forsvaret i 2024. Vi skal jobbe videre for at Forsvaret i større grad setter handling bak ordene «personellet er den viktigste ressursen».

Med det ønsker jeg dere en fin førjulstid.

Dag Stutlien
leder BFO



faste saker:

Redaktørens leder..... 4

BFO leder..... 5

Hva skjer?..... 30

KAFO leder..... 38

Pensjonsbrevet..... 40

Meninger: Man må vite hva man gjør..... 46

Meninger: Bedre balanse mellom arbeidstid og arbeidsvær..... 58

Filmanmeldelse..... 60

Internasjonale nyheter..... 66

artikler:

Hva gjør du om ti år?..... 8

Hva er den største utfordringen i Forsvaret?..... 16

Møtte på jobb uten arbeidskontrakt..... 20

Luftforsvaret svarer..... 25

Tidligere hærsejef mener vi lever i en fredståke..... 28

Listen over bekymringer er altfor lang..... 43

Forsvaret og bruk av kunstig intelligens..... 44

– Ukraina-treningen gir Forsvaret nye impulser..... 50

På terskelen til et grønt skifte..... 54

Kropp er topp med Jacob..... 62

8-13

Hva gjør du om 10 år?

Mikael vil utvikle ledere for Forsvaret

Fakta:

Mikael Thors 35 år gammel, leder for Forsvarets ledelse og utvikling. Han har tidligere vært leder for Forsvarets ledelse og utvikling, og har også vært leder for Forsvarets ledelse og utvikling.

» Jeg føler ikke at jeg har noe grunn til å stikke av og slutte i Forsvaret.

20-24

Møtte på jobb uten arbeidskontrakt

Forst forlot Tor-Egil Wæsthus Luftvernbatalljonen på Evros – så fulgte Kenneth Johansen alle måneder senere. Nå vurderer tiltaksvalg om kritisk underretningsassistent i Luftforsvaret.

» Jeg føler ikke at jeg har noe grunn til å stikke av og slutte i Forsvaret.

54-57

På terskelen til et grønt skifte

Lesammensjefen kan nå være på vei ut, erstattet av elektroniske «drøp» i hils til Forsvarets våpen, som kolliderer skudd, skryt og munningsgitt. Det kalles E-tiltaks.

62-65

Kropp er TOPP med Jacob

TAK TIL DEG OG HVA DU KROPP FOR STOFFPLASS LUVET!

TIL HVER EN



HIGH PRECISION OVER LONG DISTANCES



The 155 mm High Explosive Extended Range (HE-ER) munition is engineered for long range engagement, capable of incapacitating or neutralizing distant targets at a verified firing distance exceeding 40 kilometers. This ammunition offers flexibility and versatility, featuring interchangeable components such as base bleed or hollow base units, IM properties, optimized fragmentation, and fuze technologies to achieve distinct tactical and operational effects.

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





” Jeg føler ikke at jeg har noe grunn til å stikke av og slutte i Forsvaret.

Mikael vil utvikle ledere for Forsvaret

fakta:

Mikael Tetlie (23)

Sersjant (OR5)

Jobber på lokalt alarmmottak på Evenes ved 133 Luftving

– Å sitte som sjefssersjant på kompaninivå er realistisk å se for seg. Der jeg har mulighet til å bruke den erfaringen jeg har bygget meg opp, til å se de troppene og på den måten få fram spesialistene og personene innenfor kompaniet.

– Da er jeg fornøyd. Det sier Mikael Tetlie (23). Han jobber som seksjonssjef på lokalt alarmmottak på Evenes og støtter opp om oppdraget F-35 skal levere fra basen.

Tetlie blir bedt om å se litt fremover. Hva tenker han egentlig om

framtiden i Forsvaret, hva skal til for at han blir, og hvordan har tiden i Forsvaret vært til nå?

– Det har vært folk som har sett meg, og som har vært opptatt av det som handler om frihet under ansvar: «Nå er du gitt noen arbeidsoppgaver, og jeg er sikker på at du klarer å fikse det. Iverksett!».

– Jeg har følt at jeg har blitt satset på. Og så har jeg fått mulighetene deretter.

UTVIKLE UNGE LEDERE

Sersjanten (OR5) ved 133 Luftving tror flere ville blitt værende i Forsvaret hvis de fikk like gode muligheter til å utvikle seg og følte at de hadde blitt ivaretatt, slik som ham. Det hviler et ansvar på alle (arbeidsgiver, linjeleder og forsvarskolleger) for å skape et godt arbeidsmiljø. Det forplikter også politikernes for å legge til rette for

det ved å tilby gode arbeidsvilkår, mener Tetlie.

– Det må komme midler fra det politiske nivået til forsvarsledelsen, slik at de kan bruke ressursene til å gjøre noe med de problemene vi står overfor.

– Vi må klare å utvikle de unge ledene som kommer fra krigsskolene og de som gjennomfører befalsskole. Hvis vi bidrar til at de føler at de blir en del av noe større og ikke føler at de fyller plasser og får «flere hatter» enn det de har kompetanse til, vil det det føre til at folk står lenger, sier Tetlie.

HÅPER PÅ OPPTUR

– Er det noe som kunne dyttet deg i en annen retning – utenfor Forsvaret?

– Jeg føler ikke at jeg har noe grunn til å stikke av og slutte i Forsvaret.

Det blir jo dumt for meg å tenke på det, når jeg trives så godt som jeg gjør. Jeg har lyst til å ta med meg de verdiene jeg har lært videre til noen andre også.

Til tross for Tetlie ønsker å bli i Forsvaret, sier 23-åringen at han forstår hvorfor flere velger å slutte i Forsvaret.

– At folk sitter med en følelse at de ikke stoler på systemet, at det ikke god nok lønn og at det er for dårlig pensjon, det forstår jeg. Jeg er jo ikke blind, jeg får jo med meg at det også er tilfelle, sier Tetlie.

– Per nå har jeg et håp og en tro på at vi skal oppleve en opptur og at det blir løst. Hvis jeg stikker fra problemet, vil det fortsatt være der. Jeg vil heller være en bidragsyter til at vi kan gjøre noe med det.

► Hva gjør du om 10 år?

■ Tekst & foto Øyvind Førland Olsen

Amanda blir ikke i Forsvaret for enhver pris

fakta:

Amanda Bergh (29)

Offiser i Forsvarsstaben,
Militærassistent for generalmajor
Elisabeth G. Michelsen i avdeling for
profesjon og kultur

– Jeg har hatt en veldig variert tjeneste. Det er det som holder meg i Forsvaret. Uansett hvor du tjenestegjør i Forsvaret, møter du folk som er ganske lik deg selv med tanke på verdier og interesser, og det er et veldig sterkt samhold.

Det sier Amanda Bergh som ser for at hun har gjennomført stabsskole og er avdelingssjef om ti år.

– Det er to karrieresteg som er viktig for meg, for å fortsette med en karriere i Forsvaret.

Bergh er offiser i Forsvarsstaben og militærassistent for Elisabeth Gifstad Michelsen som leder avdeling for kultur og profesjon i Forsvaret. I tillegg er Bergh leder for Militært kvinnelig nettverk.

OMDØMME SOM FORTJENT

Hun jobber for å styrke kulturen og profesjonsidentiteten i Forsvaret – og kanskje dermed Forsvarets anseelse?

– Man får jo det omdømmet man fortjener. Jeg blir jo spurt av sivile som jeg kjenner hvordan det egentlig er å være kvinne i Forsvaret; «Hva blir du egentlig utsatt for». Det er jo klart at det ikke er noe kult. Samtidig viser den nye MOST-rapporten at kvinner i Forsvaret blir utsatt for seksuell trakassering.

Ifølge spørreundersøkelsen gjennomført av Forsvarets Forskningsinstitutt som undersøker omfanget av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret, oppgir én av tre kvinner i Forsvaret under 40 år at de har opplevd seksuell trakassering.

– Da er det klart at har vi et problem, sier Bergh.

GRENSE PÅ 40 ÅR

Bergh har vært i Forsvaret i fem år til sammen. Hun har også prøvd livet utenfor Forsvaret og gjennomført en bachelor i økonomi og administrasjon før hun ble rekruttert til Forsvaret

i 2019. Hun sier at hun har tro på at arbeidet i avdelingen hun er en del av vil styrke arbeidsmiljøet, heve profesjonsidentiteten og forhindre trakassering.

Det vil føre til at arbeidsmiljøet i Forsvaret blir bedre. Likevel må incentivene styrkes, tiltak må på plass med en konkurransedyktig lønn og pensjon, for at flere skal bli værende i Forsvaret, mener Bergh.

– Jeg vet om mange som har satt en egen grense ved 40 for å slutte i Forsvaret – grunnet de nye pensjonsreglene. Det er jo noe jeg tenker på også. Jeg elsker jobben min i Forsvaret, jeg elsker samholdet – men jeg blir ikke i Forsvaret for enhver pris, sier Bergh og fortsetter:

– At vi ikke får pensjonsopptjening på tilleggene, er helt spinnvilt.

Halvparten av min inntekt har vært tillegg frem til nå. Hvis du blir minstepensjonist av å tjenestegjøre i Forsvaret er det innmari demotiverende. Hvis jeg ikke hadde hatt en lønnsutvikling i løpet av ti år, eller at pensjonsavtalen ikke blir gjort noe

med, det vil være en pris som blir for høy å betale for meg.

UTVIKLING OG UTDANNING

Bergh mener stabsskole bør komme tidligere i karrieren og det må være «gulrøtter» ved å tjenestegjøre i Nord-Norge. Det kan være krevende for mange å ta med familien nordover.

– Det er også andre ting som må være på plass; det er boliger, jobb for medflyttere – det er en del sanne ting som må være på plass for at folk vil fortsette. Det er også viktig med et tydelig og godt lederskap og at man faktisk klarer å kvitte seg med folk som ikke etterlever Forsvarets kjerneverdier. – Det tror jeg er veldig viktig.

– Hadde det blitt færre varslingssaker hvis man var tydeligere i tilbakemeldingskulturen i Forsvaret?

– Antall varslingssaker er ikke en målestokk om det går bra eller dårlig. Få varslingssaker kan være et symptom på at folk egentlig ikke tør å varsle. Alvorlighetsgraden i varslene ville vært lavere hvis Forsvaret hadde hatt et bedre ytringsklima i avdelingene.



” At vi ikke får pensjons-
opptjening på tilleggene, er
helt spinnvilt.





” Hvis jeg senker skuldrene
for mye da blir det ikke
kult å jobbe.

► Hva gjør du om 10 år?

■ Tekst & foto Øyvind Førland Olsen

Petter William vil jobbe med luftvern

fakta:

Petter William Bjørnås (22)
2. års kadett ved Luftkrigsskolen
(operativ linje)

– Jeg vet ikke hva jeg skal jobbe med og hvor det blir, men jeg ser for meg å være på en eller annen base i Luftforsvaret. Kanskje jeg er i en operativ stilling innenfor mitt fagfelt?

– Jeg har lyst til å jobbe i luftvern-artilleriet. Å være artillerist er drømmen min.

Det sier Petter William Bjørnås (22) fra Malvik i Trøndelag. Han er kadett ved Luftkrigsskolen på andre året, og sier at hans første møte med Forsvaret førte til at han satser på en karriere i Forsvaret.

– Førstegangstjenesten var et av de aller best årene i livet mitt. Da tenkte jeg, «Ok, dette er jo kult». Og det siste halvannet året på Luftkrigsskolen har vært utrolig bra. Jeg føler tilhørighet og identifiserer meg med skolen.

– Det er jo litt tilfeldig at jeg er en trønder som går på Luftkrigsskolen.

GRIPLE MULIGHETENE

Bjørnås sier at det er viktig å gripe mulighetene når de byr seg. Han ser ikke for seg noe som skulle gjøre at han vil slutte i Forsvaret de nærmeste årene – selv etter at pliktårene etter utdanningen ved Luftkrigsskolen er over.

– Arbeidslivet er jo lengre enn det å være kadett. Vi blir jo litt bekymret med tanke på pensjon. Det er jo urovekkende at vi har noen plikter og rettigheter som ikke nødvendigvis utvikler seg positivt, sier Bjørnås.

Ifølge kadetten er det viktig for ham at det han jobber med etter Luftkrigsskolen, er meningsfullt.

– Det er mye gøyere å jobbe i en avdeling som utvikles og satses på. Det spiller jo inn på om man velger å bli værende i Forsvaret. Jeg håper ikke at jeg havner i avdeling, der jeg blir utbrent ved å jage rundt for å oppfylle minimumskrav uten at det ligger en mulighet til å utvikle og forbedre avdelingen.

– Uansett hva det blir til må det jo gi mening.

– *Hva er det som bidrar til å gi mening?*

– At du får utfordringer, at du får oppfølging og blir gitt gode arenaer for utvikling, og at du utvikler deg innenfor områder du får bruk for. Det er jo også motiverende at du skal ut i en jobb som stiller krav. At

du skal fungere i offisersrollen og i yrket, gjør jo at jeg også stiller krav til meg selv. Hvis jeg senker skuldrene for mye da blir det ikke kult å jobbe, sier 22-åringen.

IKKE ENDRET MOTIVASJON

Ifølge Bjørnås er det å være kadett ved Luftkrigsskolen trolig et av de beste stedene å være ung i Forsvaret. Det betyr ikke at kadettlivet er helt perfekt uten rom for forbedringer.

– Det er det gode miljøet og mulighetene man har ved skolen som er ganske unikt. Samtidig havner vi mellom det å være ansatt og være vernepliktige, og vi får det dårligste fra begge kategoriene. Det er noen utfordringer som burde vært på plass for oss kadetter også, som bedre EBA og større tilgang på lærere, sier Bjørnås.

De tre første F-16 er nå overlevert til Romania

Under en seremoni på Rygge flystasjon tirsdag 28. november, mottok den Rumenske ambassadøren Marius-Cristian Bădescu de første F-16 flyene av forsvarsminister Bjørn-Arild Gram.



Forsvarsminister Bjørn-Arild Gram gratulerer den Rumenske ambassadøren med overlevering av de tre første F-16. Rumenske decaler er på plass.



Klappet og klart for take-off mot Romania.

■ Av Einar Holst Clausen/Frilansjournalist

Det skjedde tirsdag 28 november.

Sjef 134 luftving oberst Thomas «Timber» Harlem ønsket et stort pressekorps velkommen. Det ble gitt orientering om en tidkrevende prosess, med avklaringer, forhandlinger, papirarbeid, grundig vedlikehold og testflyginger før overlevering.

Avhendingsprosjektet støttet av Forsvarets logistikkavdeling (FLO), samt Kongsberg Aviation Maintenance Services (KAMS), har bidratt til at Romania nå mottar de best vedlikeholdte og moderne F-16 flyene i Europa, ifølge Forsvaret.

Salgssummen er på 5 milliarder kroner for flyene der de fleste av dem har rundt 2000 flytimer igjen før de må pensjoneres. I tillegg medfølger avanserte «pods» og mye reservedeler på kjøpet.

ET GODT SAMARBEID

Den rumenske ambassadøren takket for en god kjøpsavtale og berømmet Norge for et utmerket samarbeid, samt at Romania nå mottar 32 meget potente og oppdaterte F-16 fly. Kvaliteten på våre nå solgte 40 år gamle jagerfly, ble bekreftet av testflyger major Kent Harald «Harley» Johansen, som har 30 år bak spakene i F-16 og nå i F-35.

Han kunne fortelle at det kun er selve skroget som er 40 år gammelt. Alt annet er av nyere dato.

Forsvarsminister Bjørn-Arild Gram berømmet alle instanser som har bidratt frem til overleveringen,

og sa at dette styrker NATO-alliansen i en alvorlig sikkerhetssituasjon i Europa. At Romania med sitt nærvær ved Svartehavet og til Ukraina, nå nesten dobler sin F-16 flåte er tilfredsstillende.

Det er også bra at Norge vedlikeholder det bilaterale samarbeidet med Romania, sa forsvarsministeren.

FLERE LEVERANSER

I løpet 2024 skal alle de 32 F-16 flyene være



Rumenske piloter og crew står klar til å fly de tre første F-16 til Romania.

levert til Romania. Det er rumenske flygere som flyr flyene hjem til Romania fra Rygge flystasjon.

Rumenske teknikere har også vært kurset i Norge, da de «norske» F-16 har noe mer avansert software enn F-16 flåten Romania har i dag, men flere av de rumenske jagerflygerne Offisersbladet snakket med, var erfarne F-16 piloter.

De tre første flyene tok av fra Rygge noen timer etter overtagelsen.



Det er mye utstyr som skal medfølge flyene. Toseters utgaven er dessuten viktig for videre opplæring/øving.



MSO STUDIO

gave og profileringsartikler

- VEVDE OG BRODERTE MERKER
 - SILICON / PVC RUBBER PATCH
 - ALT INNEN DISTINKSJONER FORSVARET
 - MEDALJER
 - MANSJETTKNAPPER ETC.
 - VEGGSKILT BÅDE INNE OG UTE
 - PLAKETTER / CRESTER
 - T-SKJORTER, CAPS, TRENINGSTØY ETC.
 - DRIKKEFLASKER / TERMOKOPPER / FLASKER MM.
- + alt annet man kan sette logo på!

Mail: post@msostudio.no

Web: msostudio.no

Tlf: 97669904

*“Kvalitet er
vårt våpen”*

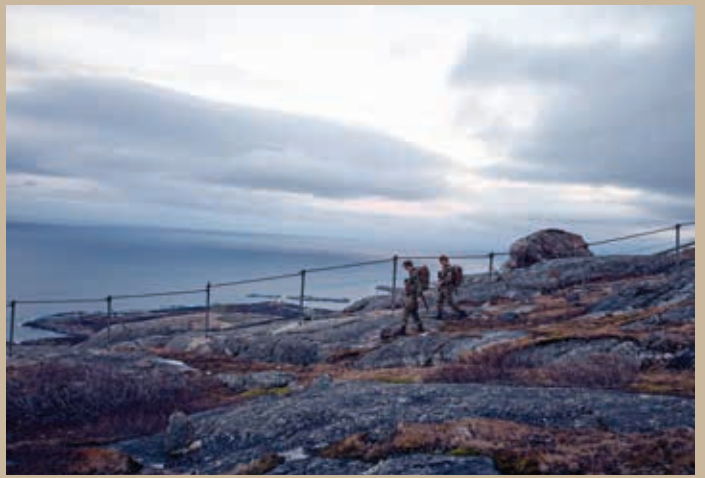


Foto: Forsvaret

Hva er den største utfordringen i Forsvaret?

Offisersbladet har spurt forskere og politikere og bedt dem om å finne en løsning på Forsvarets største utfordringer.

FORSVARET SKRIKER ETTER FOLK



Ole Jørgen Maaø, førsteamanuensis ved Luftkrigsskolen

Forsvarets fremste utfordring i dag og litt inn i fremtiden er mangelen på folk med riktig kompetanse. Uansett hvor jeg ferdes i forsvarssektoren, så nærmest skriker man etter flere folk, med riktig kompetanse. Forsvaret skal jo i tillegg vokse framover. Forsvaret må derfor både rekruttere flere inn i systemet og vi må være flinkere til å beholde de vi har.

Det må være attraktivt å være en av oss. Da må det lønne seg, både i forbindelse til faglig og personlig utvikling gjennom hele karrieren (folk er veldig glad i å ta utdanning), og ikke minst må betingelsene være gode, ja kanskje svært gode. I tillegg bør vi se på å benytte reservistene og verneplikten på bedre vis, her er det mye potensiell kampkraft å hente for et forsvar som uansett nesten alltid vil være for lite, rett og slett fordi vi er så få nordmenn og -kvinner.

FORSVARET RIR KJEPPESTER



Kjell Inge Bjerga, professor og direktør ved Institutt for forsvarsstudier

Umiddelbart er det å avstemme de forventningene om budsjettøkninger som råd og kommisjoner har spent opp mot det som ser ut til å bli økonomi-realiteten fremover.

Det må prioriteres, eksempelvis må det besluttet hvor det skal kuttes for raskt å få på plass helt nødvendig langt-

rekkennde luftvern og nok folk på de riktige stedene.

Den aller største utfordringen er likevel å evne å se helhetlig på den videre utviklingen av Forsvaret. For det første å se Norge i den større NATO-sammenhengen, for det andre å se Norge sammen med Sverige og Finland i «NATO Nord», med de enorme mulighetene som åpner seg, og for det tredje å se militære trusler som del av det samlede trusselbildet, herunder hybride og sivile, og alle gråsonene mellom. I Norge henger man fast i at første bud fortsatt må være at forsvarsgrenene skal få ri sine kjepphester – får jeg noen stridsvogner, får du en fregatt.

Problemet er at ingen tar ansvar for sammenhengende planlegging med helheten for øye. For eksempel: Hvem har og tar ansvaret for kuppberedskap i Norge i dag? Og psykologisk forsvar – i en verden som flommer over av fake news? Andre land kan inspirere til løsninger. I Sverige og Danmark skjer det mye viktig. Begge steder legges nå sivilt beredskap og totalforsvar inn under forsvarsministeren.

STØRRE KRAV TIL FORSVARSEVNE



Hårek Elvenes (Høyre), medlem av Utenriks- og forsvarskomiteen på Stortinget

Den største utfordringen den kommende tiden er å ruste Forsvaret for den mest alvorlige sikkerhetspolitiske situasjonen siden 1945. Med etter hvert hele Norden i NATO, blir norske havner og flyplasser avgjørende for mottaket av allierte styrker til Norden. Dette stiller nye krav til den nasjonale forsvarevnen.

Kampkraften, reaksjonsevnen og ikke minst utholdenheten må øke. Da må vi for det første bygge forsvarevne i det korte perspektivet, og sørge for at dagens forsvarsstruktur er klar til innsats på kort varsel. For det andre må vi løpende planlegge en større forsvarsstruktur, og fase inn nye kapasiteter som skal kunne holdes relevante i minst 30 år, inkludert tilstrekkelige midler til personell, drift, reservedeler, oppgraderinger og øving og trening. Det siste er særlig viktig: Nye investeringer må sikres tilstrekkelige midler til drift og vedlikehold, og ikke minst nok personell. Uten dette får vi ikke til å øke forsvarevnen i tråd med den alvorlige sikkerhetspolitiske situasjonen.

EIT FORSVAR MED MANGLAR



Tor Ivar Strømmen, orlogskaptein og PhD-stipendiat ved Sjøkrigsskolen

Den viktigaste utfordringa som Forsvaret står overfor er forsvarsplanlegging med utgangspunkt i den rådande tryggingsspolitiske situasjonen. Ei slik tilnærming fører til eit Forsvar som er i utakt med den faktiske tryggingsspolitikken med minst 10-15 år. Dagens Forsvar, som utvilsamt er utilstrekkeleg og har mange manglar, er ein direkte konsekvens av avgjersler teke 10-25 år tidlegare, på ei tid der forsvarsplanlegginga også var basert på den dåverande tryggingsspolitiske situasjonen.

Denne forma for feilslått planlegging blir forsterka av ein vedvarande politisk uvilje til å prioritere nasjonal tryggleik i fredstid, og oftast ein manglande innsikt og eller interesse hjå avgjersletakarar i geostatistiske og geopolitiske røyndomar. Dette resulterer i permanent ubalanse mellom trong og tilgjengelege ressursar. Dette fører altså til kronisk underfinansiering, mangel på tidsriktige avgjersler og vingling, noko som ytterlegare reduserer kampkrafta og skapar ei stode kor me får svært lite igjen for dei midlane me faktisk brukar.

Det er difor avgjerande at norske styresmakter, Forsvarets leiing og tryggingsspolitiske forskingsmiljø tar i bruk ein ny tilnærming. Me må planlegge med to grunnleggande kriterium i tankane: Først, kva er det vi faktisk skal forsvare og kvifor? Dinst, korleis kan vi byggje eit fleksibelt Forsvar som kan tilpasse seg røyndomen når den openberra seg?

HVERDAGSLØGNEN



Harald Høiback, oberstløytnant og forskningssjef ved Forsvarets museer

Alle vet at det er galt å lyve, og at kostnadene ved å bli oppfattet som løgner kan være høy. Det er slitsomt om ingen kan ta det du sier for god fisk. Forsvarets største problem er imidlertid det jeg kaller «hverdagsløgnen». Alle med ambisjoner forstår tidlig i karrieren at en vilje til å si sannheten, hele sannheten og kun sannheten også i

viktige spørsmål, ikke vil få deg særlig langt, annet enn i geografisk forstand.

Problemet med å ha et så lemfeldig forhold til sannheten som Forsvaret har i dag, er at ingen tar det Forsvaret gjør helt på alvor. Det blir noe fritidsparkaktig og noe Kompani Lauritzen over det hele, det vil si Kompani Kristoffersen. Politikerne tror ikke på oss, og vi gjør det ikke selv heller. Slikt kan komme til å straffe seg.

Alle organisasjoner får den kulturen de fortjener. Om man ønsker å gjenreise respekten for sannhet og rene ord, må Forsvarets ledelse starte med seg selv og gå foran som et godt eksempel.

De må begynne å snakke sant, både om Forsvarets tilstand og om andre ting. De må også vise at ærlighet lønner seg. Rygggrad og integritet må belønnes, ikke straffes.

MÅ VOKSE PÅ LENGRE SIKT



Bengt Fasteraune (Sp), medlem av Utenriks- og forsvarskomiteen på Stortinget

I lys av dagens sikkerhetspolitiske situasjon er det ingen tvil om at forsvarssektoren må styrkes og videreutvikles og vi må ha et forsvarspolitisk taktskifte.

Det betyr at vi må prioritere økte bevilgninger til Forsvaret, selv om det vil kunne ha innvirkning på andre satsningsområder.

Vi må øke vår forsvarevne på kort sikt, samtidig for å forberede Forsvaret på å vokse på lengre sikt. For å klare dette er det nødvendig med en satsning på folk og kompetanse.

Personellopptrappingen forseres ytterligere i 2024, og det settes av over 200 millioner kroner for å øke inntaket til Forsvarets skoler og til tiltak for å beholde og rekruttere kritisk personell.

Samtidig er det å forsvare Norge utelukkende med egne styrker ikke et realistisk alternativ, og vi er avhengige av internasjonal støtte.

Det er nødvendig med et sterkt nasjonalt forsvar for å møte utfordringene Norge står overfor, sammen med NATO og våre allierte.

FORSVARSPOLITIKK STYKKEVIS OG DELT



Christian Tybring Gjedde (FrP), medlem av Utenriks- og forsvarskomiteen på Stortinget

Utfordringene for Forsvaret er sammensatte, det dreier seg om økonomi, omfang og oppgaver som skal løses.

Det er viktig å se at en styrking på ett område vil få følgekonskvenser for andre områder. Derfor må Forsvarets omlegging sees i sammenheng. Vi kan ikke lenger drive forsvarspolitikk stykkevis og delt.

Den sikkerhetspolitiske situasjonen i dag krever helt andre kapasiteter enn hva Stortinget har vært villig til å vedta.

De foregående langtidsplanene har vært for lite opptatt av å bringe balanse mellom drift og finansiering.

Forsvaret nå må bygge opp større kapasiteter i Hæren og Heimevernet. Samtidig skal det bygges opp en helt ny struktur i Sjøforsvaret, dette vil bli utfordrende økonomisk. I tillegg kommer alle andre styrkinger og moderniseringer som er nødvendige de kommende årene.

For å løse dette må det legges til grunn en langsiktig plan med økonomiske bindinger for hele planperioden.

Forsvaret må også sammen med resten av samfunnet bli satt i stand til å samarbeide bedre for å styrke totalforsvaret.

PROBLEMET SKYLDDES IKKE PENGEMANGEL



Tormod Heier, professor ved Stabsskolen

Forsvaret har ett grunnleggende problem; et problem som gjennomsyrrer hele organisasjonen: størrelsen.

Forsvaret er rett og slett for lite: For få soldater, fartøyer, kjøretøy og fly. Men også for lite ammunisjon, reservedeler og teknisk personell. Problemet fratar regjeringen ethvert handlingsrom – i enhver situasjon som avviker fra en fredelig normaltilstand i nord. Problemet ville ikke eksistert om Norge lå omkranset av demokratiske bufferstater i Europas sentrum. Men Norge ligger i utkanten. Landet er like langt som mellom Oslo og Roma. Finnmark er like stort som Sveits, 10 prosent større enn Danmark.

Havområdene utenfor er like stort som Spania, Frankrike og Tyskland til sammen. Norge er Russlands buffer i nord. Og USAs strategisk front i møte med atomstyrkene på Kolahalvøya. Problemet skyldes ikke pengemangel. Tvert om. Siden Ukrainakrigen har oljefondet vokst til utrolige 1500 milliarder kroner. Hovedutfordringen er dette: fravær av politiske prioriteringer; manglende tverrpolitiske forlik; politiske lovnader som ikke holdes over tid; svake statsråder som i budsjettkonferanse etter budsjettkonferanse feiler i fremføringen av det mest logiske argumentet: at forsvarevne er viktigere enn sikre veier, flere skoler, utvidede trygdeordninger og moderne sykehus. Politikk handler om å prioritere. Manglende prioritering er Forsvarets største utfordring.

AUTONOMI OG BEDRE BETINGELSER



Sebastian Langvad, major og hovedlærer ved Krigsskolen

Norge har behov for økt volum i Forsvaret. Det blir understreket hver dag i Ukraina. Å øke volum er imidlertid utfordret av norske sosioøkonomiske trender. Mye på at vi nærmer oss et punkt for markant avtagende avkastning når det gjelder å få en større andel av norske arbeidstakere til å jobbe i Forsvaret innen realistiske

rammebetingelser.

Hvis Forsvaret skal øke antall ansatte, og beholde dem lenger, må personellet kompenseres høyere i lønn og bedre rammebetingelser. Dette binder samtidig opp midler fra de andre komponentene i kampkraft bestående av. Vi må løsrive vår evne til å skalere opp militært volum fra vår evne til å få en større andel av en stadig dyrere arbeidsstyrke til å jobbe i Forsvaret.

Autonomi og kunstig intelligens er ikke løsningen alene, men det er mest sannsynlig en stor del av løsningen. Her er det mindre interessant om ett bemannet fartøy, kjøretøy eller en enhet er bedre enn ett ubemannet motstykke. Langt viktigere er det at vi kan få langt flere av den ubemannede varianten.

For ikke å snakke om å fri mennesker fra «maskin-aktig» dataflytting i utallige prosesser. Vi skal ha mennesker, og disse skal gjøre det bare mennesker kan, og de skal kompenseres riktigere.

MÅ BLI MEIR ENN EIN DRAUM



Professor Mass Soldal Lund og Orlogsmester Johnny Grøneng Aase, Cyberingeniørskolen ved Forsvarets Høgskole

Ei stor utfordring for Forsvaret i dag er å raskt nyttiggjøre seg teknologisk utvikling og innovasjon. I Ukraina ser vi kreativ og innovativ bruk av dronar som er hyllevare. Personellet i Forsvarssektoren har kreativiteten og kompetansen som trengst, men fra ein organisatorisk

ståstad blir det å ta i bruk framveksande teknologiar, slik som droneteknologi i dag, sjeldan noko meir enn ein vag draum. Det vert eksperimentert i Forsvarssektoren, i FFI, Noble, våpenskulane og FHS, men det stoppar som regel der. Det finnest ikkje frie middel til å implementere nye løysingar. Anskaffingsregimet i Forsvaret baserer seg på at teknologi fyrst må vere «proven» og deretter gå gjennom eit anskaffingssystem som sørgjer for at alle anskaffingar blir for store til å feile. Moglegvis fungerer dette for anskaffing av fregattar, men det fungerer dårleg for dronar, VR og KI. Å krevje at innovasjonen skal skje før vi tek ny teknologi i bruk er ei oppskrift på å bli hengande etter.

Ei mogleg løysing på dette er å freiste bryte ut av det rigide systemet for anskaffingar, og late forsvarsgreinene sitje på meir frie middel for anskaffing og utprøving av ny teknologi. Kjøp inn eit eller to prøveeksemplar som vert utsett for realistisk testing under norske vintertilhøve og i ørkenstrøk. Dette krev at det finnest befal som tør å ta den karræremessige risikoen det er å teste nytt materiell under realistiske tilhøve der det kan gå tapt om det ikkje er godt nok.

MOT EN FARLIGERE VERDEN



Cecilie Hellestveit, jurist og samfunnsviter med doktograd i krigens folkerett

Forsvarets største utfordring er feildimensjonering. Vi har forlatt en unipolar verden ledet av vår viktigste allierte, og beveger oss mot en farligere verden hvor en ny orden skal sette seg. Vi risikerer på den ene siden et altomfattende teknologikappløp mellom USA og Kina, med fare for stor krig. Alternativt får vi en svært uforutsig-

bar verden preget av stadig skiftende allianser, hvor (det hybride) presset mot små stater øker betydelig og risikoen for regionale kriger tiltar. Vi risikerer også en kombinasjon av de to. Alle tre mulige verdener eksponerer Norges sikkerhet på nye, farlige og komplekse måter. Kort sagt har vi et forsvar som er ikke dimensjonert for den verden vi er i ferd med å få rundt oss.

Steg én er å etablere en felles situasjonsforståelse, altså at norske borgere og beslutningstakere forstår hvilke utfordringer som ligger i kjølda. Steg to er å tenke nytt i en ny og farligere tid. Stikkordet er strategisk tenkning. Vi må etablere en strategisk samhandlingsstruktur for hele statsapparatet, og vi må tenke forsvar i samtlige domener, både under og over terskel. Det fordrer både et større og et smartere forsvar, noe som er krevende å få til i nedskjæringstider. Personlig mener jeg at vi bør etterstrebe et forsvar med solide skarpe kapasiteter for utvalgte militære oppgaver, særlig maritimt og digitalt, kombinert med betydelig styrking av motstandskraften i befolkningen i bredt. Folk flest må med.

FRISTENDE Å TY TIL LETTVINTE LØSNINGER



Camilla Guldahl Cooper, Førsteamanuensis/hovedlærer operasjonell ved Stabsskolen/Forsvarets høgskole

En av de store utfordringene Forsvaret har i dag, er overgangen fra fredstidsmentalitet til en mulig krig på norsk territorium. Dette preger også Forsvarets tilnærming til distinksjonsprinsippet i krigens folkerett, særlig opprettholdelsen av skillet til egen sivilbefolkning.

Distinksjonsprinsippet har til hensikt å skille mellom militære og beskyttede sivile, og dermed beskytte sivilbefolkningen. Det skal påvirke hvordan vi organiserer oss og opererer i krig, og krever en del forberedelser som må gjennomføres i fredstid. Utfordringen er at det kan bli dyrt og dermed fristende å ty til lettvinte løsninger. Økt bruk av sivilt ansatte i Forsvaret er et slikt eksempel. Et annet er planen om å spare penger på uniform ved å tilby sivile om må stå i stilling i krig et armbind for å vise tilhørigheten til Forsvaret. Bruken av sivile kontraktører i og nær strategisk viktige mål som flyplasser er også uheldig.

Utgangspunktet bør være at de fleste som Forsvaret trenger for å gjennomføre sine operasjoner, er militære, med de folkerettslige rettigheter og plikter som følger av det. Det reduserer faren for misforståelser, eller påstander om at vi sammenblander sivilt og militært i så stor grad at det fritar motstanderen fra sine distinksjonsforpliktelser, og vil dermed være den beste måten å beskytte sivilbefolkningen vår på.

PS! Samtlige partier med medlemmer i Utenriks- og forsvarskomiteen har blitt tilbudt mulighet til å svare. Det samme har forsvarssjef Eirik Kristoffersen.



Kenneth Johansen og Tor-Egil Westerås
forteller om sine erfaringer ved
Evenes flystasjon. Johansen møtte på
jobb uten arbeidskontrakt.

Møtte på jobb uten arbeidskontrakt

Først forlot Tor-Egil Westerås Luftvern bataljonen på Evenes – så fulgte Kenneth Johansen åtte måneder senere. Nå varslers tillitsvalgt om kritisk underbemanning i Luftforsvaret.

■ Tekst & foto Øyvind Førland Olsen

– Det hadde ikke betydning noe om de ga meg ti ekstra lønnstrinn. Jeg hadde ikke fortsatt i den jobben i Forsvaret uansett, sier Kenneth Johansen.

Det er knappe to uker siden han forlot porten på Evenes flystasjon. Sammen med kollega ved Bjerkvik Tekniske Verksted Tor-Egil Westerås (26), forteller 24-åringen hvorfor han valgte å slutte i jobben han hadde i Luftvern bataljonen ved 133 Luftving. Opplevelsen av ikke å bli lyttet til, ikke bli kompensert for arbeidsinnsatsen – samtidig som han fikk ansvar for arbeidsoppgaver han ikke hadde fått opplæring til – henger fortsatt i. Det har vært en følelsesmessig påkjenning å jobbe på Evenes flystasjon som følge av stor arbeidsbelastning og sviktende oppfølging, sier Johansen.

Han mener det har vært «systemsvikt» i personellforvaltningen – helt fra han kom til Evenes i september 2022 til han forlot i oktober 2023.

– Det burde ikke være sånn at det er først da man leverer oppsigelse at man blir tatt på alvor. Da jeg leverte oppsigelse var det for sent å fikse ting jeg tidligere hadde gitt beskjed om så mange ganger, sier Johansen.

Johansen sa så opp uten å ha en ny jobb å gå til.

MANGLET ARBEIDSKONTRAKT

Historien om hvorfor daværende visekorporal (OR2) i Luftforsvaret Johansen har byttet uniformen med sivile arbeidsklær, har flere sider. Johansen forteller om en arbeidssituasjon som ble stadig mer utfordrende: Det ble flere oppgaver, mer reising og kursing og han følte heller ikke at han ble tatt på alvor da han fortalte om problemene.

Offisersbladet har også sett e-postene Johansen sendte til arbeidsgiver, der han etterlyste svar fordi han i perioder ikke hadde arbeidskontrakt.

I svaret fra arbeidsgiver var forklaringen på at Johansen ikke hadde kontrakt, blant annet skyldtes tek-

niske utfordringer ved dataprogrammet Adobe.

Ifølge Luftforsvaret førte det til at det var vanskelig å ferdigstille en kontrakt.

– Epostene sendte jeg da jeg følte at det kokte over for meg. Jeg var jo også ukentlig og spurte: «Hei, får jeg kontrakt snart – får jeg fungering eller beordring?», sier Johansen. Han mener at det tok altfor lang tid å få avklaring på grunnleggende spørsmål om egen arbeidssituasjon.

Ifølge Arbeidstilsynet skal alle ansatte i arbeidslivet ha en skriftlig arbeidsavtale uavhengig om man er i en fast eller midlertidig stilling.

Reglene gjelder også for Forsvaret.

SA I FRA «HUNDRE» GANGER

Det var på nyåret 2023 at problemene tårnet seg opp, ifølge Johansen. Da var den unge visekorporalen flyttet til staben.

Da utløp også Johansens midlertidige kontrakt med Luftforsvaret.

– De klarte aldri å sende meg en arbeidsavtale eller kontrakt fram til den dagen jeg sluttet i oktober, sier Johansen og viser til at han selv måtte finne ut hvilket regelverk som var gjeldende – og hva han hadde krav på i stillingen.

Stillingen Johansen formelt eide var trekkvognfører. Men det hadde ikke 24-åringen førerkort til.

Det var heller ikke relevant opp mot jobben han gjorde.

Ifølge Johansen hadde han verken sett eller signert en arbeidskontrakt mens han jobbet med å understøtte Luftvern bataljonen i en stabstillings som sambandsspesialist – som var hans faktiske rolle i Luftvern bataljonen.

– Jeg hadde sagt i fra om dette «hundre» ganger. En forutsetning for å komme på jobb er jo å ha kontrakt, sier Johansen.

VEDVARENDE PERSONELL-MANGEL

– Av og til må man sette ting på vent,



og heller senke ambisjonsnivået enn å slite ut folk. Det viktigste er å ivareta personellet, sier Lars André Anthonsen.

Han er hovedtillitsvalgt i Luftforsvaret på vegne av Befalets Fellesorganisasjon og har hatt tett kontakt med Kenneth Johansen.

Anthonsen sier at han har forståelse for frustrasjonen 24-åringen fra Jessheim formidler.

Ifølge Anthonsen er ikke saken til Johansen den eneste i forsvarsgrenen der personellet sitter med en opplevelse av sviktende personellbehandling.

– Det er resultat av en vedvarende personellmangel i Luftforsvaret som har blitt mer og mer alvorlig, sier Anthonsen.

Han peker på at det er flere årsaker til at Luftforsvaret sliter med å

beholde personellet: Lønns og pensjonsvilkår, bo- og arbeidsforhold med mer spiller inn, ifølge Anthonsen.

– Det er sammensatte årsaker til at ansatte velger å slutte, men det som ofte er utslagsgivende er for høy arbeidsbelastning over tid.

– Til slutt orker ikke ansatte lenger å stå i jobben, sier hovedtillitsvalgt Anthonsen.

LANG SAKSBEHANDLINGSTID

Det er også lav bemanning på HR-siden, som ytterligere forsterker opplevelsen til ansatte om mangel-full oppfølging, ifølge Anthonsen.

– Man er blitt sin egen personell-offiser slik situasjonen er i dag. Ansvaret for den enkelte har blitt mye større. Samtidig gis det lite opplæring i regelverket som mange opplever som komplisert, sier Anthonsen.



Tillitsvalgt Lars Anthonen har vært en god støtte, sier Kenneth Johansen. Anthonen variser nå om kritisk underbemanning i flere avdelinger i Luftforsvaret.

Han viser også til den fysiske avstanden mellom ansatte og de som forvalter regelverk knyttet til personellbehandling i Luftforsvaret, er blitt større. Da har de ikke nødvendigvis kjennskap til utfordringene ansatte forteller om:

– Det er en manglende forståelse og innsikt i utfordringene i hver enkelt avdeling. Dette fører ofte til at det tar mye lengre tid å ferdigbehandle saker. Lang saksbehandlings-

tid bedrer ikke på en situasjon som oppleves som utfordrende, sier Anthonen.

FORLOT LUTVERN Bataljonen

Tor-Egil Westerås (OR5+) kjenner seg igjen i beskrivelsen til Anthonen at ansatte i Luftforsvaret er under et høyt arbeidspress. I likhet med Kenneth Johansen, sitter han med mange av de samme erfaringene. Westerås hadde stilling som systemingeniør fram til 26-åringen

forlot Evenes flystasjon i februar 2023.

Westerås sier at han måtte håndtere utallige arbeidsoppgaver som gikk på tvers av flere stillinger og funksjoner.

– Jeg måtte liste opp alle oppgavene jeg gjorde i tillegg til ting som skulle vært en del av min stillingsbeskrivelse. Da jeg leverte min oppsigelse hadde arbeidsgiver hverken over-

sikt over hva jeg gjorde eller hva jeg jobbet med utover det som stod i stillingsbeskrivelsen. Da jeg sluttet, forlot jeg en arbeidsmengde tilsvarende sju stillinger i tillegg til min egen. Første gangen jeg sa fra høsten 2021 at vi måtte ha økte ressurser for å gjennomføre avdelingens ambisjonsnivå ble jeg møtt med svaret: «Det får du ikke».

– Det var først da jeg leverte oppsigelsen høsten 2022 at det var et tema å umiddelbart prioritere ressurssettingen.

Westerås forteller at arbeidsoppgavene han hadde, i stort ble overlatt til Johansen.

STOR ARBEIDSBELASTNING

Ifølge Johansen var læringskurven bratt og forutsetningene for å gjøre en god jobb da Westerås forlot Luftvern bataljonen dårlige.

– Jeg hadde tre måneder med luftvernkompetanse før jeg skulle overta sambandsansvaret for hele bataljonen.

– Det jeg egentlig skulle være var sambandsspesialist, men jeg bidro med mye mer, sier Johansen som gjorde en jobb som var tiltenkt en offiser og ingeniør.

– I perioder var ekstremt stresset, sier Johansen

LITE PERSONELL OG LAV KOMPETANSE

Johansen sier at han bekymret for de ansatte ved Evenes. På grunn av det han et beskriver som et stadig større arbeidspress, har basen mistet uunnværlige ansatte. Ved å fortelle om sin opplevelse, håper han Luftforsvaret tar tak i problemene.

– Problemet er at ambisjonsnivået alltid ble høyere – uavhengig om vi hadde mistet masse folk: Vi skulle ha enda flere øvelser, sier Johansen.

– Folk klarer og orker ikke lenger å levere på det avsidende tempoet det er lagt opp til og avdelingen tåler ikke et eneste sykefravær før det svekker strukturen i bataljonen. Forutsetningene for at de skal gjøre en god jobb er ikke til stede, sier Westerås.

En av årsakene til at problemene aldri ble tatt tak i, er på grunn av at



Kenneth Johansen er kritisk til personellbehandlingen ved Luftvern bataljonen ved 133 Luftving. – En forutsetning for å komme på jobb er jo å ha kontrakt, sier Johansen.

det er mangel på personell innenfor HR på Evenes, ifølge Westerås og Johansen:

– Det er «one man deep», og knapt det, sier Johansen.

Ifølge Johansen fører også mangelen på personell at Forsvarets makker-tjeneste ikke fungerer etter hensikten.

– For min del hadde jeg ofte ikke en makker å forholde meg til eller snakke med.

KRITISK UNDERBEMANNET

Anthonsen har forståelse for at det kan være krevende å etterleve regelverket i arbeidslivet, særlig i en situasjon med stort arbeidspress på den enkelte. Han understreker at de fleste ansatte skryter av arbeidsmiljøet i Luftforsvaret, og hadde arbeidspresset vært lavere ville færre sluttet.

Til tross for utfordringer fritar det likevel ikke Luftforsvaret for ansvar i

å etterleve regler for arbeids-livet, ifølge Anthonsen:

– Selv om jeg forstår at feil skjer, betyr det ikke at Luftforsvaret kan la være å gjøre det som er riktig. Hvis det er for tidkrevende å ha en god personellforvaltning, må man prioritere annerledes og heller sette aktiviteter og øvelser på vent.

I utgangspunktet er ikke antall stillingshjemler i Luftforsvaret «robust» satt opp i fredstid. Sett opp mot at Luftforsvaret står i flere store omstillinger, samtidig som det krav om å levere operativt, er flere avdelinger marginalt satt opp, ifølge Anthonsen.

– Da blir marginene små.

– Det er ikke lenger slik at uttrykk som «one man short» og «one man deep» er dekkende.

– Flere avdelinger er svært lavt bemannet og enkelte funksjoner kritisk underbemannet, sett opp mot

ambisjonsnivå, og da må vi også si ifra om det. På tross av dette er jeg imponert av hva de ansatte i Luftforsvaret leverer, men flere avdelinger er nå i en situasjon som man ikke kan stå i over tid, sier Anthonsen.

Ambisjonsnivået må tilpasses dagens bemanning og kompetanse, og så får vi heller sakte, men sikkert bygge oss opp.

PS! Les tilsvaret fra Luftforsvaret på side 25!



Tor-Egil Westerås sluttet i stillingen som Kenneth Johansen da tok over. Han forteller om et overveldende arbeidspress i Luftvern bataljonen ved 133 Luftving på Evnnes.



Luftforsvaret svarer: Utfordringer rundt kontroll og signering av arbeidsavtaler

På Evenes har de vært opptatt av et forsvarlig ambisjonsnivå, skriver Luftforsvaret.

■ Av Øyvind Førland Olsen

– Vi ønsker ikke å kommentere personellsaker eller enkeltsaker i media. Vi tar dialogen mellom arbeidstager og arbeidsgiver gjennom våre egne interne kanaler.

Det skriver talsperson i Luftforsvaret, major Stian Roen, i en e-post til Offisersbladet.



Stian Roen er talsperson i Luftforsvaret (Foto: Torbjørn Kjosvold/Forsvaret)

Offisersbladet har stilt en flere spørsmål knyttet til Tor-Egil Westerås og Kenneth Johansen som fortalte om det de mener var et for høyt ambisjonsnivå og altfor stort arbeidspress i Luftvern bataljonen.

FLERE SPØRSMÅL TIL LUFTFORSVARET

Offisersbladet har blant annet stilt følgende spørsmål overfor Luftforsvaret:

- *Hvorfor tar det så lang tid å få på plass arbeidskontrakter?*
- *Hvordan vil dere beskrive personellsituasjonen i Luftvern bataljonen på Evenes spesifikt, og Evenes flystasjon generelt?*
- *Har dere et for høyt ambisjonsnivå ved Evenes?*

Offisersbladet har også etterlyst kommentar på tillitsvalgt Lars Anthonsen som uttaler:

– Flere avdelinger er svært lavt bemannet og enkelte funksjoner kritisk underbemannet, sett opp mot ambisjonsnivå...

«UTFORDRINGER INNEN ENKELTE KOMPETANSEOMRÅDER»

Her er svaret fra Luftforsvaret ved talsperson Stian Roen:

«Det er kjent at Luftforsvaret har utfordringer innen enkelte kompetanseområder eller fagfelt,

og det jobbes kontinuerlig med å møte og løse disse utfordringene.

Det er iverksatt tiltak for å både rekruttere og beholde personell, samtidig som det er viktig at Forsvaret fortsatt klarer å øke utdanningsvolumet i takt med satsningen på Forsvaret. Forsvaret er og skal være en attraktiv arbeidsgiver og arbeidsplass, og vi ønsker å beholde personellet vårt.

Evenes flystasjon har vært under oppbygging i noen år, og fra 2019, med 7 ansatte, består nå luftvingen av rundt 400 personer. Det har vært og er en formidabel oppbygging i henhold til ambisjonsnivået. På Evenes flystasjon har de vært opptatt av å sette et forsvarlig ambisjonsnivå, herunder også innenfor luftvern, der er det tatt flere grep og gjort tiltak for å redusere belastningen på den enkelte.

Belastningen har vært spesielt synlig innenfor sambandsdomenet, der tilgangen på denne kompetansen i Forsvaret er begrenset.

Arbeidskontrakter forvaltes og utstedes i dag av Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS). Alle ansatte som mottar lønn, har et aktivt tilsetningsforhold i Forsvaret. Etter det Luftforsvaret erfarer har det vært noen utfordringer knyttet til den tekniske løsningen rundt kontroll og signering av arbeidsavtaler.



Alt på ett sted!

Fra og med 1. januar 2024 styrker vi i If samarbeidet med BFO, og det gleder vi oss til. Fram mot årsskiftet kommer vi derfor til å dele relevant og viktig informasjon med deg. For ikke å gå glipp av noe, bør du sørge for at kontaktinformasjonen din hos BFO er oppdatert. Gjør det like godt her og nå.



Scan QR-koden
for å oppdatere
din kontakt-
informasjon.

I samarbeid med:





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

Tidligere hærsjef mener at vi lever i en fredståke

Odin Johannessen sier at forståelsen for hva krig innebærer er fraværende i Norge.

■ Tekst & foto Øyvind Førland Olsen

«Jeg tror vi kan bruke et begrep som fredståke, når vi verken har satt Forsvaret eller totalberedskapen på krigsfot.»

Det sa tidligere sjef Hæren da han deltok på en konferanse i regi av YS. Johannessen mener at verden er nærmere en «større krig» enn på lenge.

Overfor Offisersbladet utdyper Johannessen som forlot Forsvaret i 2019, hvorfor han mener det er behov for å styrke Forsvaret og beredskapen i Norge.

– Hva skal til for at vi kommer ut av fredståken?

– Vi bør ha kunnskap nok til å se at situasjonen på Gaza og i Ukraina akkurat nå: Sånn kan vi også få det hvis vi ikke skikker oss vel.

– Vi må gi politikerne våre rom til å kunne prioritere det som må til slik at terskelen blir så høy ved å forebygge for krig. Det er mye billigere å forebygge enn å utkjempe en krig, sier Johannessen.

SIVILT OG MILITÆRT SAMARBEID

Ved siden av Johannessen er Malin Stensønes. Hun har vært politisk rådgiver i Forsvarsdepartementet, forfattet bøker om politi og forsvar og vært leder i styret til Forsvarets forskningsinstitutt. Nå er hun generalsekretær i Norske Kvinner Sanitetsforening og

ansiktet utad for over 40 000 medlemmer. Hun oppfordrer hver enkelt av oss å være forberedt på å klare oss selv, uten hjelp fra myndighetene i flere dager. Da handler det om å ha nok mat, medisiner, og varmekilder som ikke krever strøm – og gjerne litt kontanter.

– Vi lever i krevende og farlige tider. De yngre generasjonene kommer til å bli stilt på prøver som de tidligere generasjonene ikke har blitt utsatt for. Da må vi forberede oss, konkluderer Stensønes.

Ifølge Stensønes må vi styrke sikkerheten og samarbeidet på tvers av samfunnssektorer, og kraftsamle ressursene. Noe annet har vi ikke råd til, uten at det går på sikkerheten løs.

– Det er ingen fordeler ved å ha det fragmenterte statsapparatet som vi har i dag.

– Det er jo ikke bare de konvensjonelle truslene vi står overfor – men alt annet vi også utsettes for av trusler og påvirkning som undergraver våre åpne frie demokratier som jeg er mest bekymret for.

– Vi står overfor en risiko for å få slått ut den elektriske forsyningen, og å bli utsatt for påvirkningsoperasjoner knyttet til valg som undergraver våre åpne samfunn, fortsetter Stensønes.

EN STILLE KRIG

Hun mener at organisasjoner som

hun og den tidligere hærsjefen representerer, har et stort ansvar i å opplyse om trusselbildet og fremme tiltak.

Odin Johannessen viser til cyberangrep på blant annet 12 departementet i sommer som et eksempel på at Norge allerede er utsatt for angrep med ukonvensjonelle midler.

– Jeg tidligere omtalt det som den «stille krigen» – den krigen vi ikke merker som går på informasjonsinnhenting og å manipulere valg. Den krigen har vi stått i, i mange år, men vi har valgt ikke å følge med.

– Alle som har greie på krig, vet at man venter med bruk av militærmakt – fordi det koster så mye. Det beste er jo å overta samfunn uten å ha løsnet et eneste skudd. Det var det Putin håpet på i Ukraina, sier Johannessen.

– Som representanter for næringslivet og frivilligheten i Norge, hva er deres rolle for å styrke totalforsvaret?

– Vi har fått flere rapporter som understreker frivillighetens betydning, og at vi ikke lenger kan behandle dette stykkevis og delt. Vi er nødt til å se på samfunnets totale ressurser, og vi er må samordne disse ressursene på en annen måte enn vi gjør i dag, sier Stensønes og fortsetter:

– Frivilligheten har tilstedeværelse i hele landet, tillit i befolkningen og med kapasitet til å hjelpe mennesker i nød om det er pandemi, ras og bygder som er innesnødd; «you name it» – vi er der! Den kapasiteten må styrkes. Hvis vi ikke styrker frivilligheten kommer vi ikke klare å beskytte menneskene der de bor, sier Stensønes.

KAN SVEKKE SIKKERHETEN

Den tidligere sjef Hæren, generalmajor (p) Johannessen, sier at samfunnet må bli flinkere til å benytte kompetansen til hver enkelt av oss, der det skaper mest nytte.

– Vi er nødt til å gjøre noe med kompetanseregnskapet. Hvor mange ganger skal vi bruke den enkelte og i hvilken rolle?, spør Johannessen.

Han har tidligere advart om «systemkollaps» i næringslivet ved massemobilisering av blant Heimevernet i krise og krig. Da vil det gå bekostning av å holde næringslivet i gang, noe som kan svekke samfunnsikkerheten i større grad enn en ubesatt årsvek i Forsvaret, ifølge Johannessen.

– Det kan godt være at en rolle i det frivillige er viktigere enn i Forsvaret. Det kan godt være at en rolle i næringslivet er viktigere enn i Forsvaret – det kommer an på situasjonen



Tidligere sjef Hæren Odin Johannessen kommer med en advarsel om at vi er i en «fredståke». Malin Stensønes oppfordrer til et enda tettere samarbeid med frivillige organisasjoner

fakta:

Odin Johannessen (62) er direktør for Næringslivets Sikkerhetsråd (NSR), som er en medlemsorganisasjon som har som formål å forebygge kriminalitet i og mot næringslivet. Johannessen har vært direktør i NSR siden sommeren 2019. Da forlot han Forsvaret som generalmajor av grad og stillingen som sjef for Hæren.

NSRs stiftere er Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) Arbeidsgiverorganisasjonen Spekter, Hovedorganisasjonen Virke, Finans Norge, Norges Rederiforbund og Den Norske Krigsforsikring for Skib.

Malin Stensønes (55) er generalsekretær i Norske Kvinners Sanitetsforening og har skrevet bøker som «På våre vegne» og «På vår vakt» som henholdsvis tok for seg soldatberetninger fra Afghanistan og Beredskapstroppen i politiet. Stensønes er også tidligere politiker i Kristelig Folkeparti og har vært styreleder i Forsvarets forskningsinstitutt.

Omstillings- og tariffbrev 6/2023

Det skjer mange endringer for tiden, der omstilling i forsvarssektoren og ny pensjonsavtale har et særskilt fokus for oss og våre medlemmer. For BFO er det viktig å gi tidsriktig informasjon så fort som mulig for å holde våre medlemmer oppdatert om pågående saker. Omstillings- og tariffbrevet er også i endring, og du vil fremover erfare et annet oppsett enn tidligere. Vi har søkelys på saker som kan være av interesse for flere, der vi påpeker hva BFO har gjort og hvilke erfaringer som er gjort.



Grete Thorsby.



Grethe Bergersen.



Lars Omberg.



Jon Erling Johansen.

En fot i bakken

Evaluering av prosjekter innenfor modernisering og effektivisering i forsvarssektoren.

■ Av Forhandlingsutvalget i BFO ved Grethe Bergersen, Grete Thorsby, Lars Omberg og frikjøpt tillitsvalgt Jon Erling Johansen

En fot i bakken kan være formålstjenlig, for å stoppe opp og orientere seg hvorvidt man er på rett kurs. I omstillingsprosesser er dette særdeles viktig, slik at man evner å ta lærdom av erfaringer som erverves.

16. august 2022 hadde partene på sentralt nivå en slik fot i bakken hva angår prosjektene innenfor modernisering og effektivisering (M&E) i forsvarssektoren, etterfulgt av eget evalueringsmøte 20. januar 2023. Siden den gang har det ikke vært en evaluering.

Det er alltid interessant å se hvorvidt partene er av samme oppfatning av hvor vi er, for så å kunne gå i samme retning når kursen er satt. Det hjelper lite å ha et kart å orientere etter, hvis man ikke vet hvor man er på kartet eller vet hvilken retning man skal gå.

Oversikten nedenfor viser læringspunkter og anbefalinger gitt av Forsvaret som arbeidsgiver 10. oktober 2023, for hvordan omstillingsprosesser kan bli bedre. Det er omstillingsenheten ved Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS), som har gjort sin evaluering basert på ulike M&E prosjekter, der de har vært rådgiverne i omstillingsprosessene. Det er også anmerket hva partene var enige om da arbeidet med M&E startet, og hva BFO har påpekt underveis.

Det er i fellesskap vi finner de gode løsningene, der det forventes at arbeidstakerne i Forsvaret fremmer forslag om tiltak som gjør at Forsvaret oppnår best mulige resultater, jf. Hovedavtalen i staten med tilpasningsavtale for Forsvaret (HA/TA). Forslagene fremmer arbeidstakerne via sine arbeidstakerorganisasjoner. Fra BFO sitt ståsted er det av stor betydning å gå fra intensjon til handling. Erfaringene påpekt av arbeidsgiver tilkjennegir at man ikke har klart å gjøre det partene ble enige om i 2022 på en tilfredsstillende måte, og årsakene til dette kan være mange.

Erfaringer fra Forsvaret 2023	Dette var partene enige om 2022	Dette sa BFO 2022
ATO må involveres tidlig i omstillingsarbeidet.	Egen avtale om medbestemmelse for M&E programmet i Forsvaret.	BFO forventer og krever reell medbestemmelse i alle prosjekt på sentralt nivå – og reell involvering av Forsvarets avdelinger og den enkelte ansatte.
Omstillingsprosessen må informeres om.	En egen overordnet informasjons- og kommunikasjonsplan. Denne deles senere inn i to planer – kommunikasjonsplan og informasjonsplan. Månedlig informasjon til ATO om M&E prosjektportefølje og risikobilde (både prosessoversikt og resultatoversikt). M&E skal følge de retningslinjer som er avtalt gjennom HA/TA i staten og TA/HA LO-NHO for informasjonsdeling i omstillingsprosesser, jf. samarbeidsavtale M&E. Informasjonsplan M&E sendes ut per e-post til Forsvarets ansatte.	BFO oppfordrer M&E programmet til å unngå gradering «unntatt offentlighet», da ATO har informasjonsplikt overfor medlemmene. Påpeker betydningen av åpenhet omkring prosessene som skjer. BFO påpeker utfordring med digital kommunikasjon fordrer at den enkelte vet hvor man skal lese og at det er tid til rådighet. Det må informeres fortløpende om prosessen med tidsriktig informasjon til de ansatte, og det haster i et beholderperspektiv.

Prosjektsider på intranett bør jevnlig oppdateres.	For informasjon som er relevant for alle, vil hovedkanalen være M&E sidene på www.forsvaret.no og intranett. Ukentlig oppdatering eller ny informasjon legges ut innen torsdag kl. 1400 for å sikre forutsigbarhet.	
Prosjektlederene må ta ansvar for informasjon.	M&E programmet har det overordnede ansvaret for å dele generell informasjon rundt de initierte prosjektene. Prosjektlederene er ansvarlig for at prosjektene forholder seg til planen. Sjef FST/sjef støtte/sjef M&E og (relevante) prosjektledere vil gi informasjon i allmøter etter behov og informasjon.	Den overordnede informasjonen som gis, må henge sammen med informasjon som gis i det enkelte prosjekt, for å skape opplysning for den enkelte arbeidstaker.
Ledere for berørte avdelinger må forstå hva som er målet med utredning, for å kunne svare sine undergitte.	Informasjon etter gjennomføringsoppdrag er gitt, ivaretas av ansvarlige sjef. Prosjektet skal utarbeide en informasjonspakke som en del av prosjektleveransen.	
Arbeidsgiver har ansvar for informasjon ut, men kan ATO bli flinkere til å informere sine medlemmer basert på deres forståelse?	Tillitsvalgte skal involveres i informasjonsarbeidet.	Det vil være positivt hvis arbeidsgiver og ATO står sammen om informasjonen overfor de ansatte. Informasjon bør komme samtidig i både arbeidsgiver- og ATO-linje, slik at alle får informasjon samtidig.
Felles informasjonsplan /-strategi fra oppstart	En egen overordnet kommunikasjonsplan utarbeides. Informasjonsplan skal utarbeides og drøftes mellom partene.	BFO understreket betydningen av å lykkes med kommunikasjonsplan. Det må informeres fortløpende om prosessen med tidsriktig informasjon til de ansatte, og det haster i et beholderperspektiv.
Etabler informasjonssider som oppdateres jevnlig.	Etablering av egen side på www.forsvaret.no , for å bidra til kommunikasjon på tvers av sektor og befolkningen generelt. Kommunikasjon/informasjon må vær rettidig, samtidig som man ikke skaper unødvendig usikkerhet. Jevnlig oppdatering av www.forsvaret.no	Informasjon på internett er god, men fremstår som at beslutninger allerede er tatt.
Etabler en kanal for å legge inn spørsmål og svar knyttet til de enkelte prosjekt.	Sjef FST / sjef støtte / sjef M&E og (relevante) prosjektledere vil gi informasjon i allmøter etter behov for invitasjon. Det skal settes av tilstrekkelig tid, slik at spørsmål kan svares ut i møtet om mulig.	
Viderefør informasjonsmøter for berørt personell også etter at ny organisasjon er etablert	Lokal sjef skal invitere tillitsvalgte ved berørt avdeling på underliggende nivå ifm. allmøter. Det stilles krav til god og tidsriktig informasjon i implementeringsperioden.	
Omstillingsenheten og omstillingskoordinatorerne i DIF må benyttes.	Prosjektene vil koordinere sine aktiviteter med M&E programmet, ATO, og FPVS/omstillingsenheten. God dialog blir viktig i arbeidet med å ivareta et godt arbeidsmiljø.	

Hvor står vi og hvor går vi – OMT?

Evaluering av ordning for militært tilsatte.

■ Av Grete Thorsby

BFO erfarer at ordning for militært tilsatte er en av de største og mest omfattende strukturendringene Forsvaret har gjennomgått i moderne tid. Ordningen medførte inndeling av militært personell i to kategorier (OR og OF) – med frustrasjon, glede, sorg, sinne og for noen forutsigbarhet, for andre usikkerhet. Det er mange aspekt knyttet til dette, fordi det handler om de menneskelige ressursene. Mennesker som identifiserer sitt virke til noe større enn seg selv, som har en stolthet omkring det å være offiser eller spesialist, og som hele tiden må rette seg etter Forsvarets behov ift. ivaretagelsen av den operative evnen.

Bakgrunn for ordning for militært tilsatte var, før den ble vedtatt i Stortinget 2015, en rekke utfordringer knyttet til Forsvarets personellordninger som hemmet fleksibilitet, effektivitet og operativ evne. Ordningen skulle styrke Forsvarets rekrutteringsprosesser, utvikle og beholde kompetent personell samt bidra til en NATO-tilpasset personellstruktur (Prop. 111 LS (2014-2015)). Det skulle skilles mellom offiserer med breddekompetanse og spesialister med dybdekompetanse.

Den nye ordningen skulle bidra til at *Forsvaret skal være en attraktiv arbeidsgiver som rekrutterer, utvikler og beholder personell innenfor*

Ordnung for militært tilsatte er en av de største og mest omfattende strukturendringene Forsvaret (Foto: Olav Standal Tangen/Forsvaret).



hele bredden av Forsvarets mangfoldige kompetansebehov. Det ble videre sagt at ordningen måtte ses i sammenheng med utviklingen av nye lønns- og insentivordninger som skulle ivareta alle karriereveier.

Ordnung for militært tilsatte er nå under evaluering. Spørsmålene som skal besvares er hvorvidt ordningen er etablert iht. politiske føringer, hvordan denne forvaltes og hvordan ser strukturen ut. Videre i hvilken grad effektene er oppnådd – og hvis ikke, vil de oppnås?

Strukturelle mål

En ordning for militært tilsatte tilpasset NATO spesialistkorps.

Tilsetting

– Midl. | T-35 | T-60

Disponering

– Beordning
– Søknad

Avansement

– Normalopprykk
– Søknad

Utdanning

– HBU | VBU | BU
– VGK | GKK



Effektmål

Fremtidsrettet og fleksibelt rammeverk som tilfredsstiller Forsvarets behov for å utvikle militære profesjonsutøvere i tråd med samfunnsmessige og militære utviklingstrekk.

Virksomheten

– Fleksibel rekruttering
– Forenklet forvaltning
– Økt ståtid
– Dybdekompetanse
– Balansert p-struktur

Individet

– Økt anseelse
– Forutsigbarhet
– Horisontal karriere

Evaluering av OMT ledes av Forsvarsdepartementet, der arbeidstakerorganisasjonene inngår i en egen referansegruppe. Det er også Forsvarsdepartementet som fører evalueringsrapporten i pennen når denne skal skrives. Egne evalueringer fra arbeidstakerorganisasjonene vil følge som vedlegg til rapporten. Evalueringen skal være sluttført innen påsken 2024.

Det er ikke sagt noe om hvorfor evalueringen er viktig, men for BFO handler det om at denne evalueringen kan

- si oss noe om hvor vi er,
- si oss noe om hvor vi skal,
- si oss hva vi har oppnådd, og
- gi grunnlag for felles refleksjon og læring.

For BFO er det derfor viktig å vurdere hvorvidt Forsvaret har lyktes med å rekruttere, utvikle og beholde personell sett i lys av OMT – for styrking av Forsvarets operative evne! BFOs bilde på dagens virkelighet er en organisasjon hvor de ansatte jobber altfor mye, mange ansatte slutter lenge før man forutsetter og det er altfor mange vakante stillinger. Evnen til å rekruttere og beholde personell er utfordrende. Dette påpekte BFO i 2020 før implementeringen av OMT (som skulle bøte på utfordringene), og det samme påpekes i 2023. En viktig og sentral faktor i denne sammenheng er kulturdimensjonen. Å skape en god kultur krever kontinuerlig innsats for å hele tiden forbedre seg.

BFO følger evalueringsarbeidet tett og vil oppdatere våre medlemmer så snart evalueringsrapporten er ferdig.

HMS konferanse 2023

En seilas med fokus på fremtiden.

■ Av Jon Erling Johansen

I november ble den årlige HMS fagkonferansen arrangert i regi av FPVS i samarbeid med Forsvarets hovedverneombud (FHVO) og Forsvarets bedriftshelsetjeneste (FBHT). Konferansen samlet ca. 80 personer. Målgruppen var HMS rådgivere og hovedverneombud i DIF det sentrale IA rådet, representanter fra FBHT og Tillitsvalgthordningen (TVO) i Forsvaret. Sentrale tillitsvalgte var også invitert, og BFO var selvstendig til stede.



Forsvarssjef Eirik Kristoffersen og generalmajor Elisabeth Gifstad Michelsen holdt også innlegg under HMS konferansen (Foto: Jon Erling Johansen).

Etter at sjef FPVS, OB Pål Svarstad, hadde ønsket velkommen, overlot han ordet til forsvarssjef Eirik Kristoffersen. Forsvarssjefen understreket viktigheten av det arbeidet som gjøres og understreket at vi må lykkes med å få til en inkluderende kultur i Forsvaret.

- Vi må øke kompetansen på folket vårt og få på plass et helhetlig HMS-system, var også et budskap han hadde til konferansen.

Han ble etterfulgt på talerstolen av sj HR og kompetanse i FST, Brig (m) Amt Inge Rolland, og sj for profesjon og kultur, GM Elisabeth Gifstad Michelsen.

- Mobbing og seksuell trakassering er symptomer. Det er symptomer på noe, sa Michelsen før hun ga en rask status på det arbeidet hun og hennes avdeling er i ferd med å starte.

Programmet videre inneholdt en gjennomgang av HMS-arbeidet i Forsvaret, Forsvarets medarbeiderundersøkelse (FMU) 2023 og en presentasjon av forekomst og forebygging av strømutrykninger. FBHT utredet begrepet psykologisk trygghet som en innledning til hvordan FST anser å bruke profesjon og kultur inn i det systematiske HMS-arbeidet. Det faglige innholdet ble avrundet med en gjennomgang av Sjøforsvarets raste helsereise «Bedre livsstil»

I tillegg til en godt faglig sammensatt konferanse, var det tid til å pleie gamle og knytte nye kontakter samt uformell erfaringsutveksling.



Utbetaling av skoletillegg

Siste status.

■ Av Lars Omberg

Åtte måneder etter den rettskraftige dommen i Borgarting lagmannsrett, utbetales pengene nå til våre medlemmer i november. Ventetiden, for 421 BFO- og NOF-medlemmer som ble fratatt skoletillegget, er dermed over. For major Dag Ola Lien (bilde) og flere hundre andre innebærer det en utbetaling på beløp fra noen tusenlapper til over 200 000 kroner. Dette skjer som følge av en dom fra Borgarting lagmannsrett som konkluderte med at tillegget som ble fjernet 1. august 2017, likevel skulle utbetales. Medlemmer som ikke er omfattet av dommen og som har etteranmeldt sine saker, vil få sine saker behandlet på nyåret.

Dette er den første rettskraftige dommen i Norge som stadfester prinsippet om individuell ettervirkning, og som også inkluderer et økonomisk oppgjør. BFO og våre medlemmer, som har vært part i denne saken, har dermed «brøytet vei» i det juridiske landskapet for hele det organiserte arbeidslivet. – Det er vi meget godt fornøyd med, uttaler forhandlingsleder Lars Omberg til Offisersbladet. Etter at utbetalingene er gjennomført, er det som forventet en del saker som vil bli fulgt opp av partene sentralt for en endelig avklaring.



Major Dag Ola Lien er en av mange som nå har fått utbetalt skoletillegg (foto. Privat).

Lønnsoppgjøret 2023

Resultat etter lokale forhandlinger i Forsvaret

Årets lokale lønnsforhandlinger har vært gjennomført på nivå 1 med BFO sentralt, øvrige sentrale organisasjoner og FST. Et felles mål og ambisjon om ekstra tilførte midler til oppgjøret, var grunnlaget for at denne løsningen ble valgt i 2023. Fra BFO sentralt har det vært forhandlingsledere Lars Omberg og Jon Erling Johansen som har forhandlet på vegne av BFOs medlemmer.

Fakta

- Det ble ved det sentrale lønnsoppgjøret avsatt 0,85 % pr. 1. mai 2023 til lokale forhandlinger på hovedtariffavtalen til LO/YS. I potten var det totalt 116 millioner kroner.
- Forhandlingene startet 16. oktober og ble avsluttet 19. oktober.
- Resultatet fra forhandlingene har tilbakevirkende kraft fra 1. mai 2023.
- Resultatet fra lokal lønn i Forsvaret kommer i tillegg til de kronene (31 0000) som ble gitt i det sentrale oppgjøret pr. 1. mai 2023.
- Partene vil igangsette et arbeid med reforhandling av Forsvarets lønnspolitikk, med ferdigstillelse innen 1. mars 2024.

Dette ble partene enig om

- Ett lønnstrinn til alle, med unntak som beskrives under.
- Minstelønn fastsettes for følgende stillingskoder med virkning fra 1. mai 2023:
 - OR 2 – ltr. 30
 - OR 3 – ltr. 35
 - OR 4 – ltr. 37
 - OR 5 – ltr. 39
 - OF 1 (fenrik) ltr. 43
 - OF 1+ (løytnant) ltr. 50

Det innebærer at dette er laveste lønnstrinn innenfor disse gradene, gjeldende fra 1. mai 2023.

- OF 3/OR 8 som i dag avlønnes på spenn, overføres til stillingskode med lønnsstige (1,1 % i 10 år, deretter 0,55 % i inntil 6 år).
- OF 4 som er 55 år og eldre (pr. 1. mai 2023) gis et kronetillegg på 8000 kroner.
- Belastningstillegget på FRITV-avtalen er oppjustert med 7500 kroner i tillegg ett ekstra lønnstrinn for frikjøpte tillitsvalgte og HVO/VO.

BFOs vurdering av resultatet

Det har vært krevende forhandlinger, men likevel et godt forhandlingsklima og samarbeid for å finne de gode løsningene. BFO er spesielt tilfreds med at vi i år har oppnådd en betydelig økning i rammen med til-



førsel av friske midler. Dette har bidratt til at de aller fleste har mottatt lønnsøkninger, som i stor grad kompenserer for prisstigningen det siste året.

- **Hovedmålet har i år vært å kunne gi flest mulig ansatte minst ett lønnstrinn.** Unntakene er de som har fått ny stilling, de som har gjennomført lønssamtale og har fått uttelling på minst ett lønnstrinn, eller personell som har blitt gitt tillegg i form av et rekruttere/beholdet tillegg (HTA 2.5.3) på minst to lønnstrinn etter 1. mai 2023. For ansatte som innen 30. april 2024 har rett til en lønssamtale gjelder det samme.
- **Økt varig minstelønn** innenfor flere kategorier, som angitt over. Dette er en konkret oppfølging av Forsvarssjefens lønns- og insentivprosjekt, som ble presentert i sommer. Dette har også vært viktige prioriteringer for BFO og øvrige parter. Økt minstelønn gir en effekt over tid, og innebærer at ingen kategorier innenfor disse stillingskodene lenger kan avlønnes under fastsatt nivå. Dette gir for mange meget god uttelling.
- **Fra spenn til stige**, der OF 3 / OR 8 flyttes fra spenn til stige. Dette vil gi god uttelling for disse kategoriene fremover med årlig automatisk lønnsutvikling. Vi vet at dette er kategorier der mange vil stå frem til oppnådd pensjonsalder.
- **Ivaretagelse av OF 4 over 55 år** med et kronetillegg på 8000 kroner gir en varig effekt ved overgang til pensjon. Dette er også en kategori ansatte som ikke har en årlig automatisk lønnsutvikling, og det har derfor vært viktig å prioritere også denne gruppen.

Årlige forhandlinger for gruppe 1

Lokale lønnsforhandlinger

Årlige forhandlinger, også kalt lokale lønnsforhandlinger, er ferdig og vil komme til utbetaling i desember. BFOs forhandlingsleder kan melde om et godt og konstruktivt forhandlingsklima, der partene og var villig til å finne gode løsninger.

– I motsetning til lønnsforhandlinger på gruppe 2, er det ikke avsatt en fast pott på gruppe 1. Derfor har det vært naturlig å se til løsningene som

ble valgt for gruppe 2, sier BFOs forhandlingsleder Lars Omberg. Med seg i forhandlingene hadde han Jon Erling Johansen.

– Partene ble i år enige om en lønnsøkning på 7,2%. Dette er inkludert de 31 000 kronene som ble gitt i det sentrale oppgjøret pr. 1. mai 2023. For de fleste vil dette innebære økning i lønnstrinn og et kronetillegg for å oppnå en total økning på 7,2 %. Virkningsdatoen er 1. mai 2023. Dette er vi godt fornøyd uttaler Lars Omberg, forhandlingsleder BFO.

Lønnssamtale

En viktig samtale som skal gjennomføres inntil 12 måneder etter ansettelse

Hovedtariffavtalen (HTA) er hjemmelsgrunnlaget for den rettigheten alle ansatte har til en lønssamtale innen 12 måneder etter ansettelse. Dette er beskrevet i HTA pkt. 2.5.5.3. «Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig stilling til fast ansettelse,

vurdere arbeidstakerens lønsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer. **Dette gjøres etter dialog med den ansatte».**

BFO vil fremheve betydningen av rettighetene til en slik lønssamtale for våre medlemmer. Det er arbeidsgivers ansvar på ulike nivå å både ta initiativ til en slik samtale, og sørge for at den avholdes innen 12 måneder etter tilsetting.

Forvaltningsbestemmelsene til NATO-avtalen

Endringer som skal drøftes mellom partene.

■ Av Jon Erling Johansen

Arbeidsgiver har kalt inn BFO til drøfting av forvaltningsbestemmelsene knyttet til «Særavtale om tillegg, ytelser og godtgjørelser for personell som tjenestegjør ved stasjoner, NATO-staber og andre enheter i utlandet» (NATO-avtalen).

– Arbeidsgiver legger opp til å omgjøre det tidligere administrative vedlegget til en instruks som kun omhandler forvaltningsbestemmelsene,

forteller Jon Erling Johansen. Arbeidsgiver ønsker dessuten å skille flyttebestemmelsene ut i et eget vedlegg.

Arbeidsgiver ønsker også å etablere i et eget informasjonsskriv som den enkelte gis i forkant av utreise. Her vil det være hensiktsmessig å også legge inn nærmere informasjon av interesse for medflytter til utsendte. BFO stiller seg positiv til at personellet på denne måten antakelig vil kunne motta mer tidsriktig og relevant informasjon før utreise.

Reforhandling av INTOPS-avtalen

BFO har sagt opp avtalen til re-forhandling.

■ Av Jon Erling Johansen

BFO har sagt opp «Særavtale om tjeneste i internasjonale operasjoner» (INTOPS-avtalen) til reforhandling. Arbeidsgiver planlegger derfor forhandlinger av ny avtale primo 2024.

– Gjeldende avtale gjelder frem til 31. desember 2023, men vil prolongeres inntil partene kommer til enighet om eventuelle endringer, sier BFOs forhandlingsleder Jon Erling Johansen. Han vil ha med seg Tor Gunnar Framnes i forhandlingene.

Dersom du har innspill til avtalen kan du fremme disse til din lokale tillitsvalgte, som melder dette videre oppover i tillitsvalgtlinjen.



Nye forhandlinger om regelverk i forbindelse med internasjonal tjeneste, skjer i 2024. Her ser vi norske soldater i Mali under FN-operasjonen MINUSMA. Foto: Philip Linder/Forsvaret.

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 F'U	Grethe Bergersen	Forhandlingsutvalget	990 96 521	grethe.bergersen@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	jacob.gelius@bfo.no
Markedsansvarlig	Dorte Storihle Ødegård		984 88 211	dorte.odegard@bfo.no
Kommunikasjonsrådgiver	Mariell Halstensen		938 04 855	mariell.halstensen@bfo.no
Medlemsservice	Mia Nicoline Huitfeldt		959 02 014	mia.huitfeldt@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
Nord-Norge	André Christian Solhaug	930 98 893	andre.solhaug@bfo.no
	Tore K. Halvorsen	489 43 315	tore.halvorsen@bfo.no
Utland	Tor Gunnar Framnes	930 53 744	tor.framnes@bfo.no

Ensuring Mission Readiness



Providing embedded services at the Royal Norwegian Air Force base Sola increases the amount of technical personnel available to support the new Norwegian all-weather Search and Rescue Helicopter fleet.

With decades of experience in maintaining large helicopter fleets in the harsh Norwegian, North Sea, and Arctic environments, Heli-One are honoured to support the AW101 SAR Queen fleet on its critical mission;

Saving lives in Norway.



Med de beste ønsker om en
**god jul og et riktig godt
nytt år!** Fra alle oss i Heli-One.



The Team: (L-R) Ole Midtkandal, Sigurd Utnes, Felix Aasen, Lars Strand
Peter Sitarz, Maren Grenasberg Gjerde, Sondre Hetland and Viona Thomassen.

Julehelsing frå KAFO og oppsummering av 2023

Det nærmar seg jul og nyttår. Da passar det fint med ei oppsummering av styreperioden så langt. Vi i KAFO har diskutert mange saker om kadettane sine rettar og vilkår, både større saker i Landsstyret og lokale saker i lokalstyra. KAFO har òg begynt å etablere eit godt samarbeid med kadettråda ved skolane, som tar for seg lokale saker, og med Studentrådet, som arbeider med saker på FHS-nivå. Mange av utfordringane vi identifiserte under forrige landsstyremøte i oktober har vi spelt inn til Sjef FHS via BFO. Ei oppsummering av desse kan du lese under. KAFO har også stelt i stand mykje aktivitet. Vi har bidratt på større arrangement som NAKA og ANR, og ivaretatt medlemmer lokalt. Verdt å nemne er kanelbollar på "Kanelbollens dag", vinkurs, ginkurs, pizzakveldar, quizar, briefar, medlemsmøte, økonomikurs, innsamling til TV-aksjonen og julelotteri- og kalender. Ta ein titt på neste side og Instagram-kontoen vår!

Med det ønsker KAFO alle ei riktig god jul og eit godt nytt år.



Mads Møkkelgård Øyum
Leiar KAFO



Birgit Mangersnes
Nestleder KAFO



Isabelle E. van Assel
Sekretær KAFO

Sammendrag av KAFOs innspill til Sjef FHS

KAFO mener at:

- Punktene i høringsinnspillet vårt til Prop. 101 L burde prioriteres inn mot det kommende forskriftsarbeidet ang. personellkategorien og tjenestevilkårene til kadetter.
- Kadetter burde få permreiser på lik linje med vernepliktige og rett til permreiser hjem til familien uavhengig av folkeregistrert adresse (for de som får bostønad).
- EBA og flere militære lærere må være på plass før vi kan øke utdanningskvotene.
- GOU skal gi gradsansiennitet som OF1 Fenrik iht. varigheten på utdanningen.
- Erfaring som OR5 eller høyere skal gi gradsansiennitet som OF1 Fenrik, minimum i forholdet 2:1.
- Erfaring som OR2-4 skal gi gradsansiennitet som OF1 Fenrik, minimum i forholdet 4:1.
- Ledelsen for utdanningen av Heistadmoen må ta lærdom av tidligere feil rundt PBU, ha riktig og nok PBU klart til utdanningsstart, og gi ut informasjon om PBU i god nok tid før oppmøte på Heistadmoen.
- Det er behov for oppklaring i hvilke regler for erstatning av utstyr, som joggesko, som gjelder for oss kadetter.
- Utlevering og etterleveringer av uniformer fra FUNIF må gå i orden, samt at alle kadetter må få utlevert riktige avdelingspatcher (skolepatcher) og distinksjoner.



KAFO

kadettensfellesorganisasjon

28

Innlegg

35

Følg

KAFO

Bindeledd mellom kadetter og BFO

Vi jobber for å ivareta kadettens økonomiske og sosiale interesser

kafo@bfo.no

Se oversettelse

medlem.bfo.no/innmelding og 1 a

Rediger

Del p

BFO'S

MEDLEMSFORDELER

VISMA

Milrab

YS fordel

OFFISERSBLADET

39

I disse dager har svært mange alderspensjonister eller de som har tatt ut fleksibel alderspensjon fått melding fra Nav om at pensjonen er endret fra 1. januar 2024. Pensjonsuklarhetene fortsetter, Regjeringen er unnvikende og vil heller la 100-tusenvis av mennesker gå mer eller mindre i uvisse i flere år. Siste melding er at det nye systemet kommer til å gjelde fra 1. januar 2025, men iverksettes fra 1. januar 2026. Ok vi har noen avtaler på plass, men detaljene som gir svar på viktige forhold for enkelt-individet, blir ikke klart før detaljer i avtalene er avklart.

■ Av forhandlingsleder Grethe Bergersen og Ragnar Dahl

I dette pensjonsbrevet vil vi rette opp noen feil og unøyaktigheter fra siste pensjonsbrev, dette da pensjonsbrevene bygger på det siste pensjonsbrev. I tillegg vil vi gi utfyllende informasjon om hva som har skjedd siden siste pensjonsbrev.

Rettelser og presiseringer fra forrige pensjonsbrev

- Avtalen fra 3 mars 2018 var på 13 punkter, ikke 12. Svarfrist for tilbakemelding var utelatt. Ingen praktisk konsekvens, avtalen ble godkjent.
- Vi skrev at i grovt blir særalderspålaset avkortet over 3 år, dette er upresist. Det stemmer, dersom du ikke tar ut tidligpensjon og fortsetter å jobbe i forsvaret utover fylte 65 år, da avkortes særalderspålaset med 1/36 del for hver mnd i 3 år, men dersom du tar ut tidligpensjon og fortsetter å jobbe etter fylte 65 år med en inntekt på over en G, reduseres særalderspålaset med en brøk hvor inntekt over 1 G er telleren og 3 ganger pensjonsgrunnlaget er nevneren. Ved lav inntekt og høyt pensjonsgrunnlag vil det gå flere år før særalderspålaset går i null, kortere tid dersom situasjonen er motsatt. Det blir også avkorting av særalderspålaset dersom du ikke har 30 år i en særaldersstilling og du må ha jobbet i en slik stilling i minst 10 av de siste 15 år før avgang på tidligpensjon.
- 85 års-regelen er summen av alder og tjenestetid. Når denne er 85 år, kan du gå av inntil 3 år før særaldersgrensen på 60 år. Har du bare 84 år ved fylte 57 år, kan du gå av ved fylte 58 år.
- Annen bruk av 85-års-regelen: De som oppfyller 85-årsregelen ved fylte 55 år, kan søke om permisjon uten lønn, med sikte på å gå av for aldersgrensen ved fylte 57 år uten å gjeninntre i Forsvaret.
- Vi hadde også en regnefeil i et av eksemplene, men det er korrigert i de regneeksemplene som er i dette pensjonsbrevet.
- Vi sa at vi skulle gi regne eksempler i denne utgaven, men vi har ikke mottatt tilstrekkelig informasjon til å kunne gjøre dette i dette brevet. Det kommer i neste utgave, gitt at vi får tilstrekkelig info fra YS Stat/Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
 - Vi er også noe usikre på dette med 2011-tillegg og betinget tjenestepensjon, men SPK bruker disse i sine utregninger i sine pensjonskurs, vi tar det som utgangspunkt.

MEDLEMSFORDEL

Send oss gjerne en melding på post@bfo.no om problemstillinger du lurer på, eller som du ønsker vi skal skrive om. Medlemmer kan be om en pensjonsberegning og ber du om dette vil du få tilsendt et skjema som du må fylle ut. Saksbehandlertiden er normalt 3-5 dager. Vi gjennomfører også rene teamskurs annonsert via din lokalforening. Vi vil så snart regjeringen gir oss tilstrekkelige data kunne tilby pensjonistkurs for yngre.

Pensjonsbrev 5/23

MØTE I AID OM VIDERE FRAMDRIFT AV SÆRALDERSPENSJON

23.november hadde Arbeids-, og inkluderingsdepartementet (AID) et møte med hovedorganisasjonene om videre fremdrift av særalderspensjon og AFP i offentlig sektor. Disse opplysningen var naturligvis ukjent for oss da vi skrev forrige pensjonsbrev.

Arbeidet er så omfattende at man ikke kommer til å bli ferdig med regelverket for særaldersgrenser og implementering av det til 1.1.2025, de kommer til å foreslå at regelverket skal gjelde fra 1.1.2025, men iverksettes fra 1.1.2026. Når det står at avtalen skal gjelde fra 1.1.2025 gjelder dette de som har særaldersgrense 65 år.

For oss får dette liten betydning da vi har 66 % av pensjonsgrunnlaget frem til fylte 67 år uavhengig av om man er på sikringsregel (1963-1969) eller født i 1970 eller senere. Den store konsekvensen er at tiden fra når reglene skal gjelde og til det treffer våre grupper blir enda kortere. Vårt råd er at dere tar denne informasjonen som et tidlig varsel på at ordningene vil bli innført i samsvar med tidligere inngåtte avtaler.

Det ble videre gjentatt at forhandlingene for de med plikt til å gå av på særaldersgrensen og om bl.a. avkorting av pensjon med arbeidsinntekt (pt. kun Forsvaret), skal skje i forhandlinger mellom AID og hovedorganisasjonene (i samsvar med det vi ba om). Forslag om slike regler vil bli lagt fram om relativ kort tid.

Forslag om endring av særaldersgrenser med utgangspunkt i Molander-utvalget er ikke påbegynt. Dette skjer først godt ut i 2024. Endringer i særaldersgrensene blir ikke gjenstand for forhandlinger, men organisasjonene vil bli involvert på et eller annet vis.



Ragnar Dahl har skrevet om pensjon sammen med forhandlingsleder Grethe Bergersen (Foto: Øyvind Førland Olsen/Offisersbladet).



Den nye pensjonsordningen blir dårligere og dårligere desto yngre du er, skriver Ragnar Dahl og Grethe Bergersen (Foto: AdobeStock).

Utfordringen med tidsplanen er at det vil gå lengre tid før den enkelte vet hva de faktisk får i pensjon ved fylte 67 år. Uansett beregningsmåten får alle våre medlemmer 66 % av pensjonsgrunnlaget i minst 7 år. Den nye ordningen treffer våre medlemmer først når de går fra tidligpensjon til alderspensjon ved fylte 67 år.

Vil utsatt iverksettelse føre til at pensjongivende tillegg (ATF) forsinkes?
Først og fremst er vi spent på utfallet av rettsaken i Gulating i januar 2024, mht hva som kan/skal være pensjongivende etter Hovedtariffavtalens vedlegg 4. Rettsaken gjelder for 4-5 enkeltindivider i Kystvakta, hvorav ett er BFO medlem. Vi ser ikke bort fra at dommen kan få innvirkning på flere saker innen pensjons-verdenen. Når ATFen blir pensjongivende vil dette utelukkende ha positiv effekt på pensjonen til den enkelte. Her er det de yngre som har mest å tjene, fordi de er lengre på ordningen.

Status pensjon – det vi vet pr nå.

Vi gir i dette pensjonsbrevet en statusoppdatering, gjennom å forklare planser mottatt fra regjeringen, på hvilke pensjonselementer som treffer den enkelte fra fylte 67 år.

Status pensjon for de som er født i 1963-1969

Disse er omfattet av en sikringsregler som sikrer de 66 % av siste månedslønn før avgang med tidligpensjon. De er omfattet av de avtalene som ble inngått i 2018 og nå i august 2023. Regler som vil bli anvendt:

- Disse årskullene er ikke omfattet av forslaget om normert aldersgrense (lenge tid i arbeid pga økt levealder)
- Dersom noen ønsker å slutte i Forsvaret, kan de som ved fylte 55 år har en alder og tjenestetid som i sum blir 85 år, søke om permisjon uten lønn, med sikte på å gå av med tidligpensjon ved fylte 57 år - uten å gjeninntre i Forsvaret. Disse kan ta seg jobb i offentlig eller privat sektor. Når pensjonen fra SPK utbetales ved fylte 57 år, må de, dersom de har tatt seg jobb i offentlig sektor melde fra til SPK, da pensjonen blir avkortet krone for krone.

- 85-årsregelen videreføres. Dvs at de kan gå av med tidligpensjon 3 år før aldersgrensen på 60 år, dersom alder og tjenestetid er 85 år ved fylte 57 år. Er den bare 84 år, må de vente til fylte 58 år for å gå av etter denne regelen.
- Disse årskull er sikret 66 % av siste månedslønn (månedslønn pluss evt faste pensjongivende tillegg, inkludert effekten av evt tidligere høyere lønn (intops juli 2006 og utreise før 1.juli 2012 eller 2 år i MBO). Denne pensjonen har de frem til de fyller 67 år og den blir levealdersjustert først på dette tidspunktet.
- Etter uttak av tidligpensjon (tidligere særalderspensjon), kan disse ta seg jobb i privat sektor uten avkorting av pensjonen fra SPK, dersom de tar seg jobb i offentlig sektor, vil pensjonen bli avkortet krone for krone - husk meldeplikt til SPK slik at de får stoppet utbetalingen av pensjon fra SPK ifht til den inntekten du har i ny stilling. Dersom lønnen er lavere enn pensjonsgrunnlaget beholder du lønnen, samt at du får 66 % av differansen opp til pensjonsgrunnlaget fra SPK.
- Disse vil få et særalderspåslag, som du vil få ved fylte 67 år og beregnes med 77 % av pensjonsgrunnlaget ditt ved uttak av tidligpensjon. Dette er et livsvarig påslag som betinger at du har 30 års opptjening i særaldersstilling og har jobbet i minst 10 av de siste 15 årene før avgang på tidlig pensjon.
- Disse kan ta ut fleksibel alderspensjon fra NAV fra fylte 62 år, fra 20-100 % uttak. Prosentsatsen kan endres en gang pr år eller stoppes for å ta ut restbeholdningen på et senere tidspunkt. Tross uttak, vil de som fortsetter å jobbe fortsatt tjene opp pensjon i NAV. Husk at SPK tar utgangspunkt i at du ikke tar ut fleksibel alderspensjon før ved 67 år og tidlig uttak av denne pensjonen medfører en livsvarig lavere pensjon fra fylte 67 år. Du får altså ikke kompensert uttak av fleksibel alderspensjon før fylte 67 år.

Status pensjon for de som er født i 1970 og senere

Det er fra 1970-kullet den nye pensjonsordningen gir store konsekvenser, herunder:

- Alle pensjonsrettigheter opptjent pr 31.desember 2019 blir omgjort til en oppsatt pensjon og opptjeningstiden er minimum 30 år og maks inntil 40 år (avhenger av hvor mange år du har igjen til fylte 60 år regnet fra 1.1.2020.
- Dere tjener opp pensjon måned for måned som settes i beholdninger for folketrygd og påslagspensjon (tidligpensjon)
- Dere tilkommer betinget tjenestepensjon på samme måte som for de som er født før 1970
- Særalderspåslaget beregnes på samme måte som beskrevet for årskullene 1963-69.
- 85-års regelen fases ut fra 1970 kullet ved at de som er født i januar 1970 kan gå av på 57 år, de som er født i februar 1970 kan gå av på 57 år pluss 1 mnd, født i mars, 57 år pluss 2 mnd osv til de som er født i desember 1972, de kan gå av på 59 år og 11 mnd.
- Normert aldersgrense innføres fra 1970-kullet og vi antar at dette gjøres på tilsvarende måte som utfasing av 85-års regelen. Normert aldersgrense er at vi lever ett år lengre for hvert 10ende år regnet fra 1963. Dvs at 1973 kullet lever ett år lengre enn 1963 kullet. Dette kommer i tillegg til levealdersjusteringstabellen i NAV.
- Alle vil få 66 % av pensjonsgrunnlaget ved uttak av tidligpensjon i minst 7 år. For å få full tidligpensjon må du ha jobbet i en særaldersstilling i minst 30 år og du må ha jobbet i slik stilling i minst 10 av de siste 15 årene. Kortere opptjeningstid medfører avkorting av tidligpensjon.

- Etter uttak av tidligpensjon, kan du jobbe i privat eller offentlig sektor, men all inntekt over 1 G (kr 118 620,-) blir avkortet med 66 % mot den pensjonen du får fra SPK. Det gjør det lite attraktivt å jobbe etter uttak av tidligpensjon
- Du vil få et livsvarig særalderspåslag, ved fylte 67 år, som beregnes med 77 % av pensjonsgrunnlaget ditt ved uttak av tidligpensjon. For å få fullt særalderspåslag må du ha 30 års opptjening i særaldersstilling og jobbet i minst 10 av de siste 15 årene før avgang på tidlig pensjon. Påslaget reduseres ved fortsatt arbeid 5 år etter aldersgrensen, dersom du har inntekt over 1 G (kr 118 620). Dette gjør det muligens lite attraktivt å jobbe etter fylte 65 år.

AVSLUTNING

Den nye pensjonsordningen blir dårligere og dårligere desto yngre du er. Den er innrettet slik at det blir vesentlig mindre attraktivt å jobbe etter uttak av tidligpensjon enn i den tidligere ordningen. Dette vil vi følge opp i kommende forhandlinger. Husk også på at vi skal forhandle særregler for de som har plikt til å fratre på særaldersgrensen (pt. kun Forsvaret) før 1.juli 2024, da kan vi få et noe bedre resultat enn det vi ser i dag.

**VI ØNSKER ALLE VÅRE LESERE
EN RIKTIG FIN JULE OG NYTTÅRSFEIRING.**



Vi ønsker god jul til alle våre medlemmer (Foto: Anette Ask/Forsvaret).

Listen over bekymringer er altfor lang

Omorganisering er ofte en belastning for den enkelte og det skapes fort utrygghet, skriver Dag Stutlien.

■ Av Dag Stutlien, leder BFO

Er det noe jeg får mange tilbakemeldinger på så er det saker som omhandler personellsituasjonen i Forsvaret. Fra mine tillitsvalgte og medlemmer i Befalets Fellesorganisasjon får jeg stadig høre om utfordringene de står overfor.

Hva er det snakk om? Det er veldig mange henvendelser i forbindelse med pensjon. Det er mange som påpeker utfordringer knyttet til OMT (ordning for militært tilsatte). Veldig mange ytrer bekymringer i forbindelse med kompetansenivået generelt. Flere sier at URE (Utdanningsreformen) på langt nær har gitt de ønskede resultater som lå til grunn for beslutningen. Mange er trette av kontinuerlige omstillinger, en stadig strøm av varslingssaker, omgjøring

av militære stillinger til sivile stillinger og lave søkertall på stillinger. I tillegg er det mange som slutter og mye funksjonelt fravær. Noen vil til og med hevde at effektiviseringen av forsvarssektoren har gått for langt.

Listen over bekymringer er i bunn og grunn altfor lang.

FORPLIKTENDE FØRINGER

I BFOs formålsparagraf heter det: «vi skal styrke Forsvarets stilling i samfunnet og støtte arbeidet med å fremme forsvarstanken og forsvarsviljen i det norske folk». Videre sier vi at det å rekruttere, beholde og vedlikeholde tilstrekkelig kvalitet og kvantitet på samfunnets samlede militærfaglige kompetanse, er avgjørende for å opprettholde Forsvarets legitimitet og troverdighet som samfunnsinstrument.

Dette er forpliktende føringer for BFO, men er utvilsomt Forsvaret og den politiske ledelsen i Norge sitt ansvar.

Så hvordan skal vi løse disse utfordringer – hvordan spise en elefant? Jo en bit av gangen.

Angående pensjon må politisk ledelse forholde seg til de konsekvensene dette medfører for Forsvaret. Det politiske Norge synes å ha glemt å tenke på forsvarsevnen når de har tenkt bærekraftige pensjonsordninger. Virkningen av den avtalen som nå ligger på bordet kan i ytterste konsekvens bidra til å nedbemanne Forsvaret og dermed svekke operativ evne.

MÅ TA SIN DEL AV ANSVARET
Regjeringen og Stortinget bærer



Dag Stutlien er leder av Befalets Fellesorganisasjon (Foto: Øyvind Førland Olsen/Offisersbladet)

ikke ansvaret alene. Her må også Forsvarets ledelse ta sin del av ansvaret. Det har vært sparsomt med informasjon fra ledelsen. Midt opp i alle utfordringene vi står i så gjennomføres omorganisering og effektivisering. Dette er ofte en belastning for den enkelte og det skapes fort utrygghet og mange stiller seg spørsmålet, hva skjer med meg? Da er det ekstra viktig at ansatte i Forsvaret opplever en tydelig arbeidsgiver og godt lederskap.

I det som kommuniseres utad fra Forsvaret, så synes det som om det eksisterer en annen virkelighet enn den jeg får rapportert fra medlemmer og tillitsvalgte. Det er ubalanse mellom struktur, antall ansatte og tilgjengelige lønnsmidler. Dette gjør det vanskelig å sikre flere ansatte med riktig kompetanse. For å styrke Forsvaret, bedre forsvarsevnen og sørge for at vi beholder våre ansatte, er vi avhengig av en felles situasjonsforståelse slik at vi sammen kan finne løsninger på de utfordringene vi står ovenfor. Det haster å gjøre ord til handling for å ta vare på og beholde de ansatte.



Mange er trette av kontinuerlige omstillinger, skriver Dag Stutlien i dette innlegget. Dette bildet er fra en øvelse i 2021 (Foto: Fredrik Ringnes/Forsvaret).

Forsvaret og bruk av kunstig intelligens

Bruk av kunstig intelligens (KI) er stadig økende. Hvilken nytte kan Forsvaret ha av å ta i bruk KI i fremtiden, og kan og bør beslutningene tas av maskinene?

■ Av Einar Holst Clausen/frilans-journalist

Krigsskolen Alumni, tidligere Krigsskolens Venner, satt dette temaet på kartet i et arrangement i Den Gamle Krigsskoles lokaler i Tollbugata 10 (T-10) i Oslo den 1. november. Det var ellers svært gledelig å se at stiftelsen Den Gamle Krigsskole nå renoverer denne stolte og historiske bygningen!

VI HAR EN FOR LITEN «DIGITAL GRUNNMUR»

Styreleder i Krigsskolen Alumni Bjørn-Tore Markussen innledet før sjef Cyberforsvaret, brigader Halvor Johansen foredro om dagens og fremtidens bruk av KI på enkelte

områder i Forsvaret. Han nevnte spesielt bruken av geosatellitter, som overvåker enorme områder. Disse satellittene benytter seg av KI. Han kunne fortelle at Norge i samarbeid med USA, sender opp to nye satellitter i 2023. Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) forsker på bruken av KI i satellitter, for å bedre evnen til å observere, forstå, beslutte og handle, sa sjef Cyberforsvaret.

Brigader Johansen hadde også noen betenkeligheter, blant annet at ikke-vennlige stater bruker KI til å utføre cyberangrep, samt at Norge og Forsvaret i dag ikke har en god nok «digital grunnmur» for å motstå fremtidige utfordringer. Han under-

streket at det er kvaliteten og ikke kvantiteten som er avgjørende. KI vil kunne bidra til bedre kvalitet og effektivitet i fremtiden, sa sjef Cyberforsvaret brigader Halvor Johansen.

BRUK AV KI-BASERTE SYSTEMER ER PERSONELL-BESPARENDE

FFI var også representert denne kvelden, med sjefsforsker Rikke A. Seehuus. Hun forsker på å gjøre autonome systemer mer autonome enn i dag. Eksempelvis kan KI-baserte droner i en sverm, kommunisere med hverandre, koordinere gitt oppdrag og fordele oppgaver, sa Seehuus. Ved bruk av KI-basert teknologi kan ifølge

Seehuus behovet for mange operatører reduseres. Hun kom ikke inn på betenkeligheten rundt bruk av KI-baserte våpensystemer (Eks. vis droner), som er i stand til å overvåke, detektere fiendtlig materiell og personell, og angripe. Hva med feilmarginer? Det må vel fortsatt være operatørens avgjørelse? Dette blir en fremtidig viktig debatt.

KI KAN HJELPE EN LEDER TIL Å TA RIKTIGE OG RASKERE AVGJØRELSE

Kadett Einar Jøsang er leder for KS Innovasjon og holdt et innlegg om KI i logistikk- og operativ planlegging. Han ønsker KI velkommen som støtte i planlegging og utfø-

Rikke Amilde Løvlid Seehuus er sjefsforsker ved Forsvarets forskningsinstitutt og var en av foredragsholderne (Foto: Fredrik Ringes/Forsvaret)



Både industrien ved Awais Ali og de unge ved kadett Einar Jøsang (nummer tre fra venstre) var representert ved arrangementet som tok for seg kunstig intelligens. Seehus er helt til venstre, sjef Cyberforsvaret, brigader Halvor Johansen er nummer fire fra venstre. Helt til høyre er Hans Olav Ingdal.



relse av oppdrag en leder kan få. For KI kan innhente enorme mengder informasjon i sanntid, noe som kan hjelpe en leder til å ta riktige og raske avgjørelser. Jøsang mener også at KI-baserte sensorer montert på Forsvarets materiell, tidlig kan detektere mulige feil, melde ifra og dermed forhindre at større skade oppstår. Det kan være kostnadsbesparende og redusere lengre nedetid på materiellet.

Hvordan vurderes KI-effekten?

Awais Ali fra Boston Consulting Group, var i sitt innlegg naturligvis mer opptatt av hvordan næringsliv og bedrifter i verden i dag benytter og ønsker en videreutvikling av KI for å effektivisere driften, samt utvikle ny teknologi. Han mener at vi undervurderer KI-effekten på lang sikt, og overvurderer den på kort sikt.

Moderatoren var styremedlem i Krigsskolen Alumni Hans Olav Ingdal, krigsskoleutdannet, nå konserndirektør banktjenester i Sparebanken Vest.



CAMILLA GULDAHL COOPER • DAG HENRIKSEN (red.)

Autonomi i militære operasjoner



GAFFELN DAMM AKADEMISK

FFI sin nytte av boken *Autonomi i militære operasjoner* er interessant også mtp bruken av KI på militært materiell.

fakta:

KRIGSSKOLEN ALUMNI

Krigsskolen Alumni ble stiftet 1. juni 1991, da under navnet Krigsskolens Venner. Navnet ble i 2021.

Det primære formål er å:

- Være et aktivt nettverk/alumni for faglig og sosial kontakt for personer med krigsskolebakgrunn
- Arbeide for at Krigsskolens historie og tradisjoner ivaretas
- Gjøre kjent kvaliteter og verdier som formidles i Krigsskolens utdanning
- Være et forum for utveksling av erfaringer og til støtte for Krigsskolen
- Krigsskolen Alumni er, og skal være, en forening til støtte for Krigsskolen. Vi står for de samme kjemneverdier som Krigsskolen står for, og som er nedfelt i grunnlaget for officersutdannelsen i Hæren.



Man må vite hva man gjør

Alle er ikke nødvendigvis enige i hva som er godt og dårlig lederskap.

I to uker i oktober 2023 fulgte Befalets fellesorganisasjon (BFO) en sak i Oslo tingrett om ugyldig frabeordning, der tidligere sjef Heimevernet (HV), generalmajor Elisabeth G. Michelsen, og Forsvarsdepartementet (FD) var stevnet som arbeidsgiver. Saken handler om hvorvidt arbeidsgiver har handlet korrekt ved å gi en offiser frabeordning ved bruk av forsvarsloven § 46 andre ledd som rettslig grunnlag. Bakgrunn for frabeordningen var manglende tillit fra hans sjef til å kunne lede avdelingen på en forsvarlig måte, sett i lys av arbeidsmiljømessige utfordringer og personalkonflikter.

For de som ikke kjenner til Lov om verneplikt og tjeneste i Forsvaret (forsvarsloven) § 46, kan militært tilsatte beordres fra en stilling når det er påkrevd av helsemessige, sikkerhetsmessige eller andre særskilte grunner. Bestemmelsen dekker forhold som stillingsinnhaveren er involvert i, både i og utenfor tjenesten, og hvor

forholdet kan svekke en forsvarlig gjennomføring av tjenesteoppgaver, svekke arbeidsgivers tillit til at vedkommende kan ivareta det ansvar som hviler på stillingen, at en fortsettelse i stillingen kan svekke befolkningens tillit til Forsvaret eller svekke Forsvarets omdømme. Arbeidsgiver har en plikt til å sannsynliggjøre at situasjonen krever endring, enten av helsemessige-, sikkerhetsmessige- eller andre særskilte grunner, som gjør det nødvendig å foreta disponering fra stilling av hensyn til Forsvarets behov.

VARSLING OM DÅRLIG ARBEIDSMILJØ

Denne saken startet med varslings om dårlig arbeidsmiljø ved et heimevernsdistrikt. Det var observasjoner og samtaler med ansatte ved distriktstaben og derav en «antakelse» og «følelse» (anført av verneombudet selv i vitneboksen) av at de fleste ved avdelingen var blitt utsatt for et dårlig arbeidsmiljø, som gjorde at verneombudet varslet. Under rettsaken kom

det imidlertid frem at det påståtte dårlige arbeidsmiljøet utviklet seg først etter at varsel hadde blitt fremsendt. Det ble videre hevdet at dette medførte usikkerhet, spekulasjoner, personalkonflikter og samarbeidsutfordringer. I retten ble det fremført vitneprov om uenigheter og misnøye omkring distriktssjefens (saksøker) lederstil og føringer, ulik forståelse av avtaler og regelverk, samt fordeling og bruk av Forsvarets økonomiske midler. Saken viser at mange små bidrag og uoverensstemmelser kan raskt utvikle seg og til sammen bli til noe stort. Saken har videre avdekket manglende arbeidsgiver- og fagkompetanse blant Forsvarets ansatte, samt uklarheter omkring roller, ansvar og myndighet. På tidspunktet varslings kom, var det ikke forhold som tilsa at det var så alvorlig at det kunne være brudd på rettsregler. Spørsmålet som kan stilles i ettertid, er hvorvidt saken heller burde blitt behandlet i HMS-sporet som en personalsak. For å følge opp hvorvidt det var et dårlig arbeidsmiljø ved avdelingen eller ikke, ble det gjennomført en

Grete Thorsby i BFO fulgte rettsaken der tingretten konkluderte at frabeordringen av offiseren i HV var ugyldig. Her ser vi Elisabeth Giftstad Michelsen under rettssaken. Alle foto: Krister Sorbo/Forsvarets forum.



faktaundersøkelse i regi av Heimevernsstaben. Personell ved distriktstaben ble intervjuet, og det er flere av disse som har sagt i sine vitneprov at de ikke trodde at denne saken ville havne i rettsapparatet. Varslet ble fulgt opp av



Grete Thorsby er forhandlingsleder i Befalets Fellesorganisasjon (BFO (Foto: VJUS/BFO)).

FD intervisjon (IR), som stilte spørsmål med hvorvidt saksgrunnlaget, som hele frabeordrings-saken bygger på, er korrekt. FD IR påpekte videre at mangel på kontradiksjon og evne til å skille ut objektive fakta i saken medførte at den omvarsledes rettssikkerhet ikke var ivaretatt. FD IR konkluderte med at saken ikke kunne ansees å være tilstrekkelig eller forsvarlig undersøkt iht. arbeidsmiljøloven § 2 A-3, og derav at behandling av varslet var kritikkverdig.

SÅ KONKRET SOM MULIG

Arbeidstilsynet påpeker at arbeidsmiljøproblemer bør løses av dem som kjenner arbeidsplassen og problemene best. Men vi vet også at dersom det skal kunne gjøres noe med problemene, må personellet ha tilstrekkelig kompetanse på feltet og vite hva det innebærer. Sjefen i berørt heimevernsdistrikt fikk aldri konkrete eksempler på hva som var galt, noe som vanskeliggjorde muligheten av å gjøre tiltak og løse gitte utfordringer med det dårlige arbeidsmiljøet som det var blitt

varslet på. Varsel om dårlig arbeidsmiljø var ikke meldt inn i arbeidsmiljøutvalget eller de tillitsvalgte, men av verneombudet basert på antakelser og følelser. Erfarer man et dårlig arbeidsmiljø kan dette varsles på iht. arbeidsmiljøloven, men det er av stor betydning av at varselet er så konkret som mulig og med henvisning til eksempler på det som skaper et dårlig miljø. Hvis varsel ikke er konkret nok, kan det være med på å påvirke håndteringen av varslet. Det er nettopp dette denne saken har vist.

Når en ny leder tiltre, er vi alle spent på hvordan han eller hun vil være i lederrollen. Erfaringer som vi har gjort oss i arbeidslivet, gjør at vi oppfatter forskjellig hvilken lederstil som er den beste. Det finnes både god og dårlig ledelse, men alle er ikke nødvendigvis enige i hva som er godt og dårlig lederskap. Hvis det er brudd på arbeidsmiljøloven eller øvrig jurisdiksjon, må dette varsles med forankring i de reelle bruddene, ikke fomemmelser. Vi vet også at ikke alle vil



reagere likt når en ny leder setter retning for å løse oppdrag gitt overordnede målsettinger. Noen vil nikke samtykkende, mens andre vil si seg sterkt uenig. Etter å ha fulgt rettssaken i åtte dager, kan det synes som at utgangspunktet for uenighetene og samarbeidsproblemene kan ha vært motstand mot endring.

KAN PUNKTERE LAGMORALEN

Ny forskning kaster lys over hvorfor noen medarbeidere ser ut til å motarbeide sin leder. Som Linda Lai påpeker i sin forskning fra 2023 kan det «være lett å tenke seg at motarbeiding av ledere først og fremst handler om at enkelte medarbeidere er grunnleggende «vanskelige». Men selv om noen medarbeidere i større grad enn andre motarbeider ledere generelt, varierer graden av motarbeiding ofte fra situasjon til situasjon og avhengig av den enkelte leders personlighet og intelligens». Uavhengig av dette, forstår vi forhåpentligvis behovet for å jobbe i samme retning hva angår oppdragsløsning. Ved berørte heimevernsdistrikt var det flere personellutskiftninger da ny distriktssjef tiltrådte. Saken får oss til å tenke på betydningen av å være en tydelig leder, samtidig som man er transparent og inkluderende. Løse oppdrag, men også ta vare på folkene sine. Sammen med autonomi er det dette som skaper motivasjon på arbeidsplassen. Dårlig ledelse kan punktere både lagmoral og lagånd, og i verste fall føre til uønsket tum-over, sykemeldinger og høyt konfliktnivå. Å tenke over hvordan du som leder påvirker dine medarbeidere, både på godt og på vondt, er svært viktig for både egen og de ansattes trivsel.

Når en leder skal fatte en beslutning, skal det gjøres basert på et grunnlag der flere sider av saken er belyst. De som gir sine anbefalinger og råd til saken, skal gjøre dette basert på sin

kompetanse og erfaring. Når vi blir tilsatt eller disponert i stilling, gjøres det vurderinger på at vi er kvalifisert til stillingen – både med referanse til vår realkompetanse og våre personlige egenskaper. Det kan imidlertid være saker hvor man ikke er kompetent til å gi gode råd, og da bør man avstå. Ledere (eller andre) har ikke behov for råd basert på synsing og magefølelse. «Dårlig magefølelse» er påpekt fra flere vitner ført av arbeidsgiver i denne saken, inkludert tidligere sjef HV. Beslutninger om oppsigelser basert på magefølelsen, er ikke bare en dårlig løsning, men kan også være i strid med arbeidsmiljøloven.

UBEHAGELIGE PERSONALSAKER

I Forsvarets grunnsyn på ledelse sier Forsvarssjefen i sitt forord at «Våre verdier skal ligge til grunn for alt vi gjør og alt vi er. Respekt, ansvar og mot er verdier som skal kjennetegne Forsvaret. Vår måte å utøve lederskap på skal være basert på våre verdier. Verdibasert ledelse er helt avgjørende for at Forsvaret skal ha den nødvendige tilliten både i befolkningen og hos våre oppdragsgivere. Denne tilliten er selve grunnlaget for at Forsvaret, statens ytterste maktmiddel, har legitimitet. Tillit er også fundamentet for oppdragsbasert ledelse». Tillit går begge veier, og det blir veldig tydelig når du leser ordet både forlengs og baklengs. Under rettssaken er det blitt understreket av flere at – tillit har man frem til man ikke har det lenger. Sjef HV hadde på et tidspunkt ikke lenger tillit til sin distriktssjef, og valgte å starte prosessen med frabeordning av offiseren. Det er likevel klart at ikke enhver form for tillitssvikt vil utgjøre saklig grunn for frabeordning eller oppsigelse.

Det er mange ledere som synes det er ubehagelig å ta tak i personalsaker. Dette kan skyldes at man ikke vet helt hvordan man skal gripe an saken. Da er det viktig å søke råd hos andre med nødvendig fagkompetanse. Personalsaker handler om forhold mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker. Årsakene til at personalsaker oppstår kan ha mange årsaker som for eksempel helseforhold, faglige uenigheter eller samarbeidsproblemer. Begrepet personalsak oppfattes av mange som negativt, men kan like gjerne ha positive effekter for arbeidstakeren ved at arbeidsgiver tar tak i en sak, gjennomfører en god prosess og setter inn tiltak som er bra for begge parter. Det er dog verdt å merke seg at i henhold til de juridiske retningslinjene kan «den som har ansvar for å håndtere en personalsak kan ikke selv være part i saken, ha personlige interesser i saken, eller på annen måte være involvert i den». Eksterne aktører som kan for oppgaven, samt være objektive og nøytrale. Forsvarets bedriftshelsetjeneste (FBHT) er et eksempel på en slik aktør innad i Forsvaret.

Tidligere var det også fagpersonell i Forsvaret som kunne bistå med konflikthåndtering i praksis

og hadde dette som en del av sin stilling. Det finnes ikke lenger. Effektivisering av forvaltningsprosesser og forvaltningstjenester de senere årene, har endret på mange av de medmenneskelige prosessene innenfor HR i Forsvaret. Mange avdelinger i Forsvaret har utarbeidet egne retningslinjer for håndtering av konflikter, men ikke alle. Det er likevel konflikthåndteringsprinsipper i staten som man må forholde seg til. Ikke alle ledere og ansatte er i tilstrekkelig grad kjent med dette.

«SÅ GODT VI KAN»

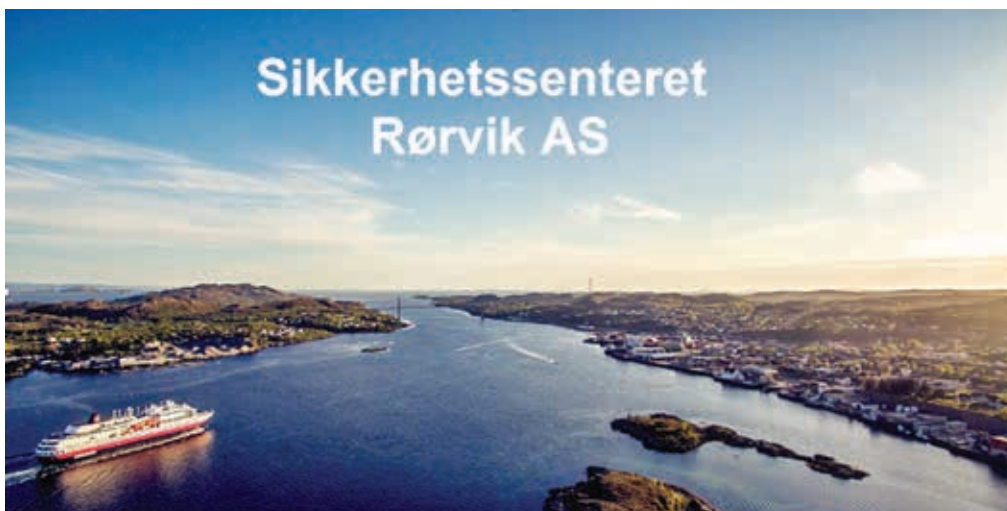
Jeg hadde en god sjef en gang som påpekte at «vi gjør så godt vi kan ut fra våre forutsetninger». Forutsetningene vi har, er vår utdanning, kompetanse, erfaring, personlige egenskaper og samlet hvordan dette utøves i kraft i vår funksjon. I en presset hverdag med mange oppgaver, færre ressurser og en forventning om kontinuerlig leveranser, kan det være at våre forutsetninger på et tidspunkt kommer til kort. Våre verdier skal ligge til grunn for alt vi gjør og alt vi er. Sett i lys av denne saken handler dette om Forsvarets grunnleggende verdier. «Respekt for hverandre som kollegaer, sjefer og underordnet. Respekt for oppdrag og avgjørelser som fattes. Videre at Forsvarets personell skal ta ansvar for hverandre, og Forsvaret skal ta ansvar for folkene sine. Dette skaper tillit, både personlig og profesjonelt. Mot til å handle riktig i daglig tjeneste og i strid. Å overvinne følelser som frykt og hat, og å si fra om en handling strir mot det som er rett. Vi må være moralsk reflekterte og forstå konsekvensene av handlingene våre for å kunne leve med oss selv». Men, man må vite hva man gjør og hvordan. Og man må gjøre det.

Dom i saken falt 22. november 2023 og er enstemmig. Retten mener at utestengelsen og den såkalte frabeordningen av offiseren er ugyldig. Etter rettens vurdering er det ikke bevismessig grunnlag i saken for GM Michelsens tap av tillit, der frabeordningen kan verken forankres i vilkåret «sikkerhetsmessige årsaker» eller i «helsemessige årsaker». Retten ikke er i tvil om at frabeordningsvedtaket er bygget på et uforsvarlig faktisk grunnlag. Det betyr at offiseren må få jobben og stillingen sin tilbake. Forsvarsdepartementet er dømt til å betale mannens saksomkostninger på over 1,1 millioner kroner. I skrivende stund vil departementet nå gå gjennom dommen, og vil ta stilling til ankespørsmålet innen ankefristen.

Vi må ta lærdom av denne saken, der mange faktorer spiller inn. Jeg har påpekt flere av disse faktorene i min kronikk. Det viktigste fra BFO sin side, er ivaretagelse av arbeidstakerne. Fra vårt ståsted, er de Forsvarets viktigste ressurs!

Av Grete Thorsby,

oberstløytnant og forhandlingsleder i Befalets Fellesorgansasjon



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

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

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

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

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

VI HAR OGSÅ:

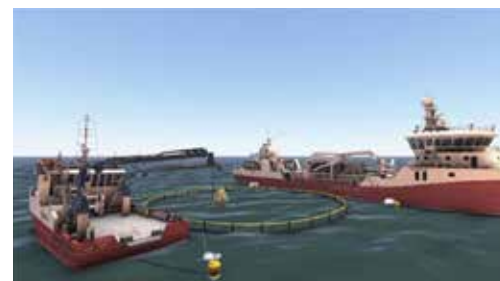
- Grunnleggende sikkerhetskurs for sjøfolk
- Sikkerhetsopplæring på mindre skip
- Redningsfarkost
- H-MOB
- Hurtigbåtkurs – BRM/ERM
- ECDIS – ARPA
- Pluss mange flere.

FOR DE MED UTGÅTTE SERTIFIKATER:

- Sertifikatprøven (re-trening)
- 66t sikkerhetsopplæring



**SJEKK UT
VÅR QR KODE**



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

TA KONTAKT:

post@ssras.no eller
Telefon 74 39 22 22

Så hjelper vi deg med hvilke kurs du trenger.

ssras.no



– Ukraina-treningen gir Forsvaret nye impulser

– Fullskalakrigen i Ukraina minner meg veldig på hvorfor vi er i Forsvaret, betydningen av Forsvaret og betydningen av totalforsvaret. Det som vi trodde hørte fortiden til i Europa, det har jo faktisk skjedd igjen.

■ Tekst Ola K. Christensen, frilansjournalist

Frøde Ommundsen, som 12. juni overtok sjefsstolen etter Elisabeth Michelsen, har tatt imot Offisersbladet på kontoret sitt i «gulbrakka» på Terningmoen. Leiren ligger så å si «vegg i vegg» med Elverum sentrum og huser blant annet Heimevernets taktiske styrkesjef, Heimevernssstaben og det territorielle operasjonssenteret, som styrer ca. 40 tusen kvinner og menn fordelt på elleve distrikter med henholdsvis HV-områder og innsatsstyrker som de operative oppdragsløserne.

Nevnes må selvsagt også Heimevernets våpenskole, som i 75 år – hele tiden beliggende på Dombås helt nord i Gudbrandsdalen – har spilt en solid og viktig rolle som «folkeforsvarets» kulturbærer og utvikler.

BAJONETTER OG STRIDSVOGNER
55-åringen, med en dialekt som

røper et sørlandsk opphav, forteller at Russlands fullskalakrig har bidratt til å forsterke den personlige betydningen av yrkesvalget han en gang tok.

– Det som utspiller seg på bakken i Ukraina er en eksistensiell og rå kamp for å overleve som nasjon, der tidløse sannheter utspiller seg for fullt – med skyttergravskriger og materiell-systemer enkelte kanskje trodde tilhørte fortiden, som stridsvogner, brukes for fullt. Legg også til artilleribombardementer av voldsomme dimensjoner.

– Frem til 24. februar i fjor hadde nok vi i vesten en oppfatning av at den neste konflikten ville utarte seg høyteknologisk med avstandsleverte våpen. Ja, det er selvfølgelig innslag av dette på begge sider, men når alt kommer til alt så handler det om en brutal krigføring på bakken og en befolkning som lider.

– For meg som offiser bare under-

streker krigen viktigheten av blant annet «plakaten på veggen» og rasjonale for et forsvar og et totalforsvar. Intet kan tas for gitt, og dette har vært en øyeåpner for meg personlig. Vi vet altså ikke hva morgendagen bringer og må derfor forberede oss på det verste og mest utenkelige, poengterer generalmajoren.

«SANDER»

Gjennom de to operasjonene Interflex i Storbritannia og Gungne i Norge er Heimevernet sterkt involvert i å lære opp ukrainske soldater.

I høstens utgave av Heimevernssbladet og under tittelen «Avgjørende lærdom» stifter leserne et nærmere bekjentskap med soldaten «Sander»; en av et hundretalls norske instruktører, som nå er tilbake i Norge:

«Med seg har soldatene fersk erfaring fra jobben med å gjøre ukrainske soldater klare til å kjempe i hjemlandet sitt. En av dem som har utdannet geværsoldater i Storbritan-

nia er «Sander». I det sivile jobber han i helsevesenet og tilhører et av HV-områdene i Opplandske heimevernsdistrikt 05.

«Sander» dro rett hjem for å fortsette som instruktør i operasjon Gungne og fagutdanningen i Trøndelag. Han forteller om en rekke erfaringer han tar med seg hjem til egen avdeling.

– Noe av det viktigste er at det vi trener på og måten vi øver og opererer på fungerer. Den norske modellen er en god modell å trene etter. Å jobbe med intensjonsbasert ledelse, samt presisjonen i treningen av stridsteknikk har vi fått skryt for, forteller «Sander».

Prinsippene i stridsteknikken på bakken i Ukraina er mye av det samme. Selv om stridsmiljøene kan være ulike de norske.

Noe av det viktigste han vil formidle til kollegene i eget HV-



Frode Ommundsen.
Foto Karen Gjetrang/Forsvaret.



HV bistår i opplæringen av ukrainske soldater i Ukraina, som her i England. – Når alt kommer til alt så handler det om en brutal krigføring på bakken og en befolkning som lider, sier Ommundsen. (Foto: Torbjørn Kjosvold/Forsvaret).

område er behovet for øving og trening.

– Fortsett å trene på det grunnleggende. Enkeltmannsferdigheter er fortsatt utrolig viktig.»

REELL MENGDETRNING

Sjefen for Heimevernet mener at de to operasjonene har satt organisasjonen ettertrykkelig på kartet.

– Distriktene, områdene og innsatsstyrkene tilføres en unik kompetanse som vi ellers ikke ville ha fått, i tillegg til at svært mange får mer trening og ikke minst en særdeles reell trening. Men vel så viktig er tilbakemeldingene fra instruktørene om at dette kanskje er det mest meningsfulle oppdraget de noensinne har stått i. Slikt gjør kort og godt noe med både forsvarsevnen og forsvarsviljen.

– Samtidig må vi være bevisst på å ikke «overforbruke» det samme personellet i disse operasjonene,

for det er viktig å ivareta balansen med tanke på familieliv og forholdet til arbeidsgiver. Fortsatt skal jo de samme menneskene inn til årlig trening og kanskje annen aktivitet som skarp styrkebeskyttelse og kurs.

SOLDATHÅNDVERKET I BUNN

Krigen mellom de to europeiske nabolandene demonstrerer til fulle det kavaleristen Frode Ommundsen med en militær fortid som blant annet kompanisjef i Telemark bataljon, panserbataljonssjef og sjef for hærstaben omtaler som en tidløs sannhet.

– Det er fortsatt de grunnleggende soldatferdighetene som gjelder. Det ser vi jo under utdanningen av ukrainerne, og det grunnleggende Forsvaret tilfører dem settes umåtelig stor pris, noe de gode tilbakemeldinger fra ukrainerne understreker. Men håndverket baserer seg på det grunnleggende i bunn og så bygger man på med alt av nytt utstyr og ny teknologi.



– Landsrådet for Heimevernet og distriktsrådene utgjør mye av totalforsvaret og er en styrkemultiplikator for oss. Foto Ola K. Christensen.



Are Tomasgard leder HVs landsråd. Foto Karen Gjetrang/Forsvaret.

TIDSRIKTIG

– Interflex og Gungne viser noe av det som bor i denne organisasjonen, eller organismen som én av mine forgjengere omtalte HV som. Kombinasjonen av den enkeltes militære og sivile erfaring gjør på sett og vis at hele personen puttes inn i oppdragsløsningen og leverer til toppkarakterer både på Væernes og i Storbritannia. Jeg har selv med egne øyne sett det ved et par anledninger, og de to operasjonene gjør HV enda mer tidsriktig og viktig, fremhever sjef HV og understreker samtidig at det selvsagt ikke er HV ene og alene som er involvert, men en rekke aktører i Forsvaret.

DELE ERFARINGER

Ikke minst den andre komponenten i landmakten; nemlig Hæren. Derfor er det viktig at nettopp den samlede landmakten tar inn over seg det som norske instruktører erfarer, med andre ord at «Ukraina-kompetansen» sildrer nedover og utover i de to organisasjonene.

Ifølge Frode Ommundsen er det uhyre viktig at Heimevernet ser tett på dette med spesielt Hæren, slik at de relativt sett små fagmiljøene som driver med erfaringslæring sammen kan trekke ut og omsette lærdommen.

– I denne prosessen vil våpenskolen vår på Dombås spille en nøkkelrolle i egenskap av å være utviklingsansvarlig i Heimevernet, men da i et tett samarbeid med andre institusjoner utenfor egne rekker.

– For Heimevernets del blir det

essensielt å se på hvordan «Ukrainakunnskapen» kan påvirke våre egne kurs, som i utgangspunktet er korte, og hvilke muligheter dette gir.

EKSISTERENDE TEKNOLOGI

Hva så med den teknologiske utviklingen? Det at dagens krigføring er

blitt mer kompleks i form av en rivende teknologisk utvikling med bruk av særlig droner, vil påvirke også Heimevernet, men uten å rukke ved basisferdighetene.

HV-sjefen mener Heimevernet må løfte seg fra å være enkeltmann og enkeltkvinne i små forband til å bli enkeltmann og enkeltkvinne i små forband som bruker eksisterende, men ingen kompleks teknologi, gitt det faktum at organisasjonen trener relativt få dager sammen i løpet av et kalenderår.

– Vi må lære oss å bruke tilgjengelig teknologi på en best mulig måte og ikke selv sette i gang med å utvikle egne tunge prosjekter, for det har Heimevernet rett og slett ikke kapasitet til.

– Smarttelefonen er jo allemannseie og droner er heller ikke ukjent for mange av oss, og for å kunne følge med i tiden er det viktig at vi i Heimevernet både «følger med i timen» og holder fast ved det tidløse. For å si det sånn: fortsatt vil det å kunne beherske sitt personlige våpen og jobbe sammen som lag neppe forandre seg med det første samtidig som vi tar innover oss det nye, for det er hevet over enhver tvil at Ukraina-treningen gir Forsvaret nye impulser.



– Mine forgjengere har gjort en solid innsats og HV har spesielt mye å takke Bernt Brovold for med henholdsvis kvalitets- og kulturreformen på midten av 2000-tallet, som HV nyter godt av nå. Foto Ola K. Christensen.



På terskelen til et grønt skifte

Løsammunisjon kan nå være på vei ut, erstattet av elektroniske «drop-in kit» til Forsvarets våpen, som simulerer skudd, rekyl og munningsglimt. Det kalles E-blanks.



Allerede i 2019 ble FFI forespurt av Green Ammo om å gjøre en vurdering av E-blanks prosjektet. Ifølge Forsvaret kan det komme en beslutning om anskaffelse våren 2024. På bildet ser vi systemet på et lett maskingevær (Foto: Green Ammo).

■ Av Einar Holst Clausen/
frilansjournalist

DET NÆRMER SEG EN AVGJØRELSE

E-blanks produseres av Green Ammo AS, som er en av leverandørene som har utviklet et slikt simuleringssystem. Hærens Våpenskole på Rena har over en lengre periode grundig testet systemet, i samarbeid med Forsvarsverkets Forskningsinstitutt (FFI). Mye tyder på at det E-blanks fra Green Ammo som er den foretrukne mulige leverandøren. E-blanks-systemet kan tilpasses de fleste våpentyper, som HK 416 (AR-15 familien), lett maskingevær 5,56 Minimi, skarp-skyttergevær HK 417, samt mitraljøre 12,7 mm M2A2 N. Ifølge prosjektleder ved Green Ammo, Jon Ivar Kjellin, vil E-blanks føre til økt bærekraft gjennom mindre miljøforurensning, bedre sikkerhet, høyere ytelse og mer effektiv tidsbruk i utdanning, trening og øving til en lavere økonomisk kostnad.

Han mener dette er et godt eksempel på forsvarsindustrielt samarbeid for å ta fram ny teknologi og å fremme innovasjon i Forsvaret.

FORSVARETS FORSKNINGSMINISTERI (FFI) SIN VIKTIGE ROLLE

Allerede i 2019 ble FFI forespurgt av

Green Ammo om å gjøre en vurdering av E-blanks prosjektet, sammen med Forsvaret. Ifølge Peder Oscar Andersen, Fungerende sjef ICE worx (FFI senter for innovasjon i forsvarssektoren), gjorde FFI en vurdering sammen med Forsvaret og fant ut at det var et interessant potensial for at systemet kunne være både miljøbesparende, kostnadsbesparende og gi økt treningsverdi i eksisterende og nye scenarier. – Vi ønsket tester av teknologien med brukerinnvolvering, fasilitering, tilbakemeldinger, evaluering, samt kvalitetssikring ved aktiv deltagelse i møter og styringsgruppe, forteller Andersen.

FFI har fulgt videreutviklingen og testperioden i E-blanksprosjektet nøye. I skrivende stund er testperioden utvidet til på nyåret 2024, så om anbefalingen går i retning av storanskaffelse av E-Blankssystemet til Forsvaret må vi fortsatt vente på.

TILPASSET VÅRE VÅPENTYPER

E-blanks-systemet ble først utviklet til Forsvarets standardvåpen HK416 (AR-15 familien). 80 sett ble kontrahert og levert til Forsvaret i oktober 2022, for testing i flere avdelinger og under alle typer forhold. Parallelt med testingen av E-blanks for H416 i Hæren, inngikk Green Ammo en



Prosjektansvarlig stabssersjant Ove Jonny Skundberg ved Hærens våpenskole, forteller at de har testet systemet over tid. Foto Einar Holst Clausen.

forskning og utviklingsavtale med Forsvaret (FOU). FOU-avtalens målsetting er å utvikle E-blanks for nye våpentyper i Forsvaret. E-blanks som inngår i denne avtalen er for lett maskingevær 5,56mm Minimi, skarp-skyttergevær HK417 samt mitraljøre 12,7mm M2A2 N. Avtalen er gyldig ut 2025 med krav om at E-blanks til nevnte våpentyper skal være klare for eventuell produksjon.

Forsvaret dekker inntil 50 prosent av utviklingskostnadene, begrenset av årlige tildelingsbeløp.

HVORDAN FUNGERER E-BLANKS?

Flere våpendeler erstattes med våpendeler som inneholder elektronikk. De ulike elektroniske våpendelene kommuniserer med hverandre via Bluetooth. Ferdig montert i våpenet gir dette lyd/skuddsmell via høyttaler i magasinet. Batteriet/magasinet er bygget for å kunne avfyre 250.000 skudd/smell i løpet av levetiden. Rekyl får man via bevegelser i kolbekke, samt at det kommer et munningsglimt via en lysdiode montert på flammedemperen. Sett er programmerbart gjennom en meny på



Spesialstyrkene har også tatt i bruk systemet E-blanks fra Green Ammo. Foto Forsvaret.



*Steffen Botten er grunder i selskapet og har en fortid i Forsvaret fra spesialstyrkene. Her er han på Akershus festning under en våpenmesse tidligere i år.
Foto Øyvind Forland Olsen/Offisersbladet.*

magasinet. Dette gir mulighet til å fylle opp antall skudd i henhold til standard-utrustning.

Det gis også mulighet til å legge inn funksjoneringsstopp som krever korrekt ildhåndgrep for å fortsette ildgivningen m.m. Alle våpenbevegelser registreres av en integrert 6-aksensor. Dataene fra sensoren kan eksporteres og benyttes ved integrasjon mot andre systemer. Alle elektroniske deler er oppladbare. Dette gjør at E-blanks kan benyttes i mange ulike scenarier; i grunnleggende våpentrening, tosidige øvelser og skytetrening, forteller Jon Ivar Kjellin i Green Ammo.

HÆRENS VÅPENSKOLES TESTING AV E-BLANKS

Under besøket i Rena leir Hærens våpenskole, kunne prosjektansvarlig for testingen, stabssersjant Ove Jonny Skundberg fortelle at de over tid har testet E-blanks fra Green Ammo. Nylige tester har blitt gjennomført på geværskytterkurs, øvelse strid i tettbebyggelse og noen andre steder. Dette er ifølge Skundberg både praktiske og konseptuelle tester, det siste for å se om dette gir en merverdi. Det er primært Telemark bataljon (TMBN) som har gjennomført brukertestene siden oppstart. Men Green Ammo har også utført egne tester i både

Kystjegerkommandoen og en HV-innsatsstyrke, sa stabssersjanten.

På spørsmål om når en eventuell avgjørelse på anskaffelse kan skje, svarer Skundberg at skal testes videre i vinter, og at vurderinger og eventuell anbefaling, så vil bli behandlet videre oppover i systemet. Det vil si Forsvarsstab/Hærstab, Forsvarsmateriell og Forsvarsdepartementet. Dette kan erfaringsmessig ta noe tid, så en avgjørelse vil nok ikke komme før vår/sommer 2024.

En utvidet testperiode var ønskelig fra vår side, fordi vi ønsket mer mengdetrening på systemet, og da med mulighet for samkjøring med SAAB-simulatorvester og sensorer. Skundberg sier at Green Ammo nå utvikler E-Blanks teknologien, slik at den kan kommunisere med SAAB-systemet.

– Vi trenger mer tid til også å teste dette, avslutter prosjektansvarlig for testene, stabssersjant Ove Jonny Skundberg.

STATUS I DAG FRA GREEN AMMO

Kjellin kan fortelle at troppetesting av E-blanks for HK416 foregår fremdeles, med 80 sett levert i 2022. Heimevernet har for tiden lånt 50 prosent av disse settene fra Hæren, slik at testingen foregår både i Hæren og i

Heimevernet. I tillegg har Sjøforsvaret ved Kystjegerkommandoen (KJK) lånt noen få sett fra Green Ammo for felttesting i kystklima. Prototype E-blanks for 7,62mm HK417 og 5,56mm Minimi er utviklet for felttesting. Fem eksemplarer til hver våpentype. Disse settene gjennomgår nå felttesting for å sikre robust funksjonalitet under alle aktuelle operative forhold som E-blanks skal kunne brukes i. Dette inkluderer bruk på fastlandet så vel som på kysten, gjennom hele året. Bruk under ekstreme forhold som streng kulde og krevende forhold på kysten testes i vinter.

Når det gjelder 12,7 mm M2A2, pågår utviklingen av E-blanks for dette våpenet nå. Dette er et forholdsvis stort og tungt våpen, og det kreves mer utviklingsarbeid for at dette skal være klar for felttesting. En foreløpig konseptmodell ble fremvist til representanter fra Forsvaret i månedsskiftet november/desember. Etter fremvisningen, starter det videre utviklingsarbeidet. Green Ammo regner ifølge Kjellin med å ha en prototypemodell klar for felttesting innen medio 2024.

Sideprosjekter – i tillegg til utvikling av E-blanks samarbeider Green Ammo med FFI om utvikling av tilleggssprodukter som kan utvide bruken av E-blanks. Utvikling av integrasjon mel-

lom E-blanks og andre simulerings- og treningssystemer som Forsvaret bruker, pågår (bl. annet Saab Training and Simulation). Det er gjort utviklingsarbeid for å kunne understøtte skytetrening og opplæring med en APP-løsning. APP-løsningen er også under testing før eventuell videreutvikling eller ferdigstilling. FFI samler og sammenstiller data fra testingen.

Internasjonal interesse – E-blanks har vekket interesse i flere nasjoner. Frankrike, New Zealand og USA er i ferd med å teste før eventuelle videre anskaffelser. Forespørsler har også kommet fra Ukraina for understøttelse av trening.

Testing og utvikling av E-blanks pågår for fullt. Jon Ivar Kjellin kan fortelle at dagens løsning for HK416 er i produksjon og leveranse, mens E-blanks for Minimi, HK-417 og 12,7mm M2A2N vil være tilgjengelig i løpet av kommende to-års-periode. Flere tilleggssprodukter som støtter opp om og utvider bruksområdet til E-blanks vil også bli tilgjengelig fortløpende. Alt i alt vil E-blanks gi muligheter for å gjennomføre våpentrening og øvelser uten bruk av løsmunisjon. Dette vil gi økonomiske besparelser, optimalisere trening, spare miljøet for forurensning og redusere HMS-relaterte skader, avslutter Kjellin.

Bedre balanse mellom arbeidstid og arbeidsvern

Ansatte i Forsvaret utfører et viktig arbeid for mange. Samtidig er det klart at mange ofrer mye.

Kompetent og motivert personell skaper den operative evnen vi er avhengige av for å ha et troverdig forsvar. Forsvarsansatte utviser høyt jobbgasjement og utfører et viktig arbeid for samfunnet.

Samtidig er det klart at mange ofrer mye. Lønns- og insentivprosjektet er satt i gang for å legge bedre til rette for å ivareta personell og kompetanse i forsvarssektoren ved alle Forsvarets tjenestesteder i hele landet og har høy prioritet. Evnen til å ivareta Forsvarets personell og legge til rette for en god balanse mellom jobb på den ene siden og familie og fritid på den andre siden er viktig.

Der samfunnet har blitt vesentlig mer sentralisert og redusert sin relative tilstedeværelse i distriktene, har Forsvaret i stor grad forblitt en aktør med tyngdepunkt utenfor de store byene.

MÅ FLYTTE OG PENDLE

Mange må endre tjenestested flere ganger i løpet av karrieren, noe som innebærer flytting og pendling. Det kan være krevende å kombinere militær karriere med familieliv. Flere undersøkelser peker på utfordringer med pendling. Samtidig kan dette i liten grad løses med flytting alene.

FFI sin kartlegging av sluttårsaker peker primært på tre forhold: lønnsbetingelser, personellforvaltning og karrieremuligheter. Det er et komplekst bilde som preges av livsfasetilpasning, samboere og medflyttere, utdanning, økonomi, bosted, arbeid og to-karrierefamilier.

Den tjenestegjørende har ikke nødvendigvis førsteprioritet. Disse problemstillingene kan derfor ikke kun ha flytting som svar.

Forsvaret har i år iverksatt fem strakstiltak for å tilføre kompetanse og beholde og rekruttere personell med rett kompetanse på rett sted. Dette er viktige tiltak, men trolig ikke nok. På lengre sikt har både Forsvarskommisjonen og fagmilitært råd forventninger til lønns- og insentivprosjektet.

Dette er forventninger vi vil gjøre det vi kan for å innfri. Samtidig erkjenner vi at pensjon er en viktig sak og en stor utfordring mange kjenner på akkurat nå. Dette er noe vi sammen jobber hardt for å finne en løsning på.

VIL HA BEDRE BALANSE

Dette partssammensatte prosjektet er enig om hvor de største utfordringene med dagens system ligger. Arbeidet er nå i en fase som skal beskrive et mulighetsrom for et fremtidig lønn- og insentivsystem som skaper bedre balanse mellom arbeidstid og arbeidsvern. Vi trenger et helhetlig og fleksibelt system som er enkelt å forvalte og anvende.

Videre skal det legges til rette for god kompetansemobilitet. Arbeidet er delt opp i tre hovedtemaer under ledelse av Forsvarsdepartementet med involvering av sektoren og arbeidstakerorganisasjonene på alle nivå i prosjektet. De tre temaene er:

- **Arbeidstidsordninger og godtgjøringer**
- **Avtaler og styringssystem**
- **Geografisk mobilitet**

Innenfor arbeidstidsordninger ser vi behov for større grad av forutsigbarhet for den enkelte og at arbeidsgiver tilstreber en lengre planhorisont for planlegging av aktivitet. Vi vurderer ulike måter å godtgjøre på i fremtiden, fra mindre justeringer av dagens ordning til større grad av faste tillegg.

Regelverket bør forenkles og gjøres mer tilgjengelig. I tillegg til flytting og pendling peker vi på fleksibel arbeidsplass som en tredje hovedretning for alle de som har mulighet til dette i arbeidshverdagen sin.

DET VIKTIGSTE FOR FORSVARET

Lønns- og insentivprosjektet er enig med forsvarssjefen som nylig sa at «Folkene våre er det viktigste for Forsvaret. Vi trenger å beholde flest mulig lengst mulig. Jeg ser på området personell og kompetanse som en av de største utfordringene for Forsvaret fremover. Derfor er det viktig å ha så klare rammebetingelser som mulig.»

Personell- og kompetansesituasjonen er beskrevet som den største risikofaktoren for utviklingen av Forsvaret fremover. Dette er en situasjon vi i fellesskap tar på alvor og må finne gode løsninger for.

Forfatterne av dette innlegget sitter i styringsgruppen for Lønns- og insentivprosjektet, et partssammensatt prosjekt som ser på hvilke insentiver som skal til og hvordan vi fortløpende og på lengre sikt kan løse utfordringene innenfor det handlingsrommet Forsvaret har.

Innleggforfattere: *Frede Hermansen, departementsråd i Forsvarsdepartementet, Elisabeth Natvig, tidligere sjef for Forsvarsstaben, Arnt Inge Rolland, sjef for HR i Forsvarsstaben, Kjersti Cristina Klæboe, ekspedisjonssjef i Forsvarsdepartementet, Dag Stutlien, leder av BFO, Stina Baame Hassel, leder av NTL forsvar, Johan Hovde, leder av Parat forsvar, Torbjørn Bongo, leder av NOF, Anders Barman Stenberg, generalsekretær i KOL, Morten Fossum, NITO, Berit Harstad Gilljam, leder av Tekna FFI, Sigurd Myrvoll, tillitsvalgt i Verkstedoverenskomsten for Forsvaret, Fellesforbundet*



Foto: Fredrik Ringnes/Forsvaret

RABATTAVTALE MED BFO

Det er med stor glede vi inngår en samarbeids – og rabattavtale med BFO – og deres medlemmer!

Magne Landrø AS er en av landets ledende importører og distributør innen Våpen, Jakt og Friluftsliv.

Vi har et bredt utvalg av varer til skyttere, skiskyttere, friluftsfolk og jegere.

Hovedregelen gir **15% rabatt på alle varer**.

Det gis 10% rabatt på alt av termisk og digital optikk .

Unntatt for rabatt: - Sauer 200 STR deler - Garmin produkter - Krutt
- Lapua Scenar Matchprodukter - Børsemakertjenester

*Rabatten gjelder ikke på kampanjevarer og allerede rabatterte priser.



MAGNE LANDRØ AS
VÅPEN - JAKT & SKYTTEREKVISITA
BØRSEMAKERVERKSTED

Verdens verste sjøreise



Henrik Dahlsbakken er aktuell med filmen «Konvoi». – Vår film tar for seg kun sjøreisen som varer i 7-8 dager, og de ekstreme påkjenningene som krigsseilerne opplevde, sier han til Offisersbladet. Her er han på dekk med skuespiller Tobias Santelmann. Foto Fantefilm.

■ Av Nils Gjerstad

– Denne filmen tar for seg et av de viktigste bidragene nordmenn sto for under andre verdenskrig, regissør Henrik M. Dahlsbakken.

Til Offisersbladet forteller han Murmansk-konvoiene var med på å kutte ned krigens lengde betraktelig.

I romjulen kommer den intense og actionfylte «Konvoi» på kino over hele landet.

Churchill kalte Murmansk-konvoiene verdens verste sjøreise, ikke bare grunnet angrep fra tyske fly og ubåter, men også på grunn av is, kulde og de tøffe naturforholdene på denne strekningen fra Island til Nord-Russland.

POPULÆRT MED MARITIME KRIGSFILMER

I nyere tid har det ikke vært laget noen spillefilm om Murmansk-konvoiene. De siste årene har det riktignok kommet en del filmer om Atlanterhavskonvoiene, som gikk fra New York til havner i Storbritannia. Både den norske tv-serien «Atlantic Crossing» (2020), amerikanske «Greyhound» (2021) og norske «Krigsseileren» (2022) ble populære blant publikum.

Sånn sett virker det logisk at det også kommer en egen film om den

tøffeste delen av etappen, sier Dahlsbakken som er av Norges mest varierte og produktive filmskapere.

– I juni 2022 tok Fantefilm kontakt med meg om dette prosjektet og spurte om jeg kunne regissere filmen. Totalt var det 78 Murmansk-konvoier i løpet av 3-4 år under krigen. Vår film er basert på flere forskjellige konvoier. Fordelen med å gjøre det til fiksjon med oppdiktete navn er at vi får mer dramaturgisk frihet, kommenterer Dahlsbakken, som har varierte filmer som «Å vende tilbake» (2015), «En affære» (2018), «Prosjekt Z» (2021) og «Munch» (2023) på merittlisten.

SOV MED LIVVESTER PÅ

I forkant av innspillingen har han gjort omfattende research.

– Jeg har lest flere bøker om temaet som Jon Michelets sine sjøromaner og dokumentariske bøker av typen «Hver tiende mann måtte dø». Selv er jeg oppvokst i Hamar, altså langt fra havet. Under oppveksten fortalte min bestefar meg historier fra Sørlandet under krigen, og hvordan det var å vokse opp under okkupasjonstiden. Siden den gang har jeg alltid drømt om å lage en krigsfilm, og har alltid hatt en forkjærlighet for ubåt-filmer, ikke minst Wolfgang Petersens «Das Boot», med kammerdrama som foregår i en trykkoker.

De som er med som skuespillere har blitt håndplukket.



Dahlsbakken sier han har bevisst håndplukket skuespillerne i rollene til filmen. Av skuespillere er blant andre Anders Baasmo Christiansen og Tobias Santelmann.

– I hovedrollene har jeg valgt Anders Baasmo og Tobias Santelmann, fortrinnsvis fordi de er veldig dyktige skuespillere og egnet for rollene de spiller. Anders spiller kaptein, og Tobias spiller førstestyrmann. I tillegg til de ytre farene, er dette også et kammerspill, hvor livet om bord skipet er skildret, sier Dahlsbakken,

Faktisk var det sivile sjøfolkene som deltok på disse farlige reisene.

– De yngste sjøfolkene kunne være ned i 14-årsalderen, og de var ikke regnet som soldater, men sjøfolk som ble tvunget ut i krigen, og var pålagt å måtte frakte alliert utstyr fra Island til Nord-Russland. Det var ikke rom for å vise følelser. Mange sov med livvester på, i tilfelle de ble torpedert og kunne komme seg kjøpt i livbåter. Nervepresset var ekstremt. Det er historier om folk som deltok i 17 konvoier eller mer.

– Vår film tar for seg kun sjøreisen som varer i 7-8 dager, og de ekstreme påkjenningene som krigsseileme opplevde. Faktisk er dette en av få filmer hvor hele handlingen finner sted på havet. I sterke maritime krigsfilmer som «Das Boot» og «Master and Commander» er det faktisk noen scener fra land, men i «Konvoi» er all handling på havet, sier Dahlsbakken.

20 MILLIMETER MASKINGEVÆR PÅ DEKK

Hvis et skip ble truffet av tysk torpedo kunne det gå kort tid eller lang

tid før skipet gikk ned, helt avhengig av hvordan torpedoen traff skroget.

– Jeg har hørt historier om sjøfolk som overlevde så lenge som 48 dager på flåte i havet, det var riktignok mye lengre vest i Atlanterhavet. Bakerst i konvoiene gikk det et skip kalt «Likplukkeren», som tok opp mannskap som falt i vannet. De 30 000 nordmennene som tjenestegjorde på konvoiene var helt avgjørende for krigens slutt. De var med på å frakte både våpen og proviant til Storbritannia, samt utstyr til russerne i Murmansk og Arkhangelsk, som ble fraktet videre sørover til Østfronten. Både tanks og fly ble fraktet på disse overfartene. For Sovjetunionen var dette bidraget viktig for deres seier mot nazistene under krigen.

I «Konvoi» brukes sveitsiske Oerlikon som kanon på skipet.

– Særlig var det i baugen denne kanonen ble brukt, men noen skip kunne også ha utrustning på brovingene. Ofte skjedde opplæringen av skyttere i Skottland før de reiste ut på havet. Utstyret ble ofte delt ut av det britiske militæret. Man måtte bruke det man hadde for å overleve. For oss i dag er det vanskelig å forestille seg hvilke omstendigheter de stod i.

– Det har vært en stor og utfordrende oppgave å lage denne filmen, som jeg mener tar for seg en veldig viktig del av krigshistorien. Jeg er stolt over det vi har fått til, og håper at folk kommer seg på kino og ser «Konvoi», sier Henrik M. Dahlsbakken avslutningsvis.

Kropp er TOPP med Jacob



■ Tekst & foto Jacob Tvedt Gelius, rekrutteringsmedarbeider i Befalets Fellesorganisasjon

Før ferden går videre til neste avdeling og treningsanlegg, tenkte jeg det kunne være greit å stoppe opp, reflektere litt og se fremover mot 2024. For når regnestykket skal gjøres opp, og du skal ta vurderingen for deg selv om 2023 var vellykket trenings- og kostholdsmessig, håper jeg du ser dette i sammenheng med alle livets aspekter. Det er ikke gitt at alt ble slik du hadde sett for deg, men så var det kanskje like greit. Stadig flere i dag sliter med en form for kroppsmisnøye,

og en overopptatthet av kropp, mat og vekt. Dette kan videre føre til spiseproblematikk og et anstrengt forhold til egen kropp, kosthold og trening, som i verste fall fører til en spiseforstyrrelse.

Jeg er ingen ekspert på dette feltet, men jeg vet at det stort sett hjelper å adressere ulike problemstillinger slik at terskelen for å prate om det senkes. Så vet jeg også at avstanden er kort fra at kosthold og trening oppleves som noe positivt og lystbetont, til at det oppleves mer som tvang og noe en må gjøre. Jeg har troa på den varierte hverdagen, både når det kommer til trening og kosthold.

Jeg mener at det ikke finnes noen bevegelser eller øvelser folk ikke burde trene, og at det ei heller finnes nei-mat i butikken. Det handler om variasjon, mengde og et bevisst forhold til hva som gjør at du har det bra.

IKKE FÅ DÅRLIG SAMVITTIGHET

Jeg elsker smågodt, men jeg spiser det ikke hver dag. Og all annen god mat og drikke, som beriker ethvert liv, ville det vært veldig trist å skulle holde seg unna fordi at man tror det «ødelegger» for treningen eller utseendet. Det er kontinuiteten som alltid vil seire, og det er totaliteten i hverdagen som gir utslag og resulta-

ter. Enkelt sagt vil det da være hva du gjør mellom nyttår og jul som definerer både trenings- og kostholdsvaner. Det som skjer mellom jul og nyttår blir i så måte mindre betydningsfullt, og du kan kose deg uten noen som helst form for dårlig samvittighet.

Så er det kanskje ikke så lett i en hverdag preget av retusjerte kroppar i sosiale medier. Tips og triks hva gjelder trening og kosthold kan være krevende å leve etter. Men det vi alle sammen kan gjøre for å hjelpe de rundt oss, er å være bevisst hvordan vi snakker til hverandre. Det å kommentere andres eller egen kropp,



TAR TANKER OM MAT OG KROPP FOR STOR Plass I LIVET?

Eller står du nær noen med en spiseforstyrrelse?
Hos ROS kan du snakke med noen som forstår.

TLF: 948 17 818



samt andres mat og matvaner, er noe vi bør holde oss for gode for. Det kan godt være gode intensjoner i form av humor som ligger bak slike kommentarer, men intensjonen er irrelevant hvis det skaper en dum tankeprosess hos de rundt oss.

Og da blir kanskje innholdet i verdens teiteste tittel for denne spalten mer innholdsrik og verdifull. For kropp burde være topp for den enkelte. En kropp som tar deg med på alle livets opp- og nedturer, og fikser det hverdagen har å by på. En kropp som er en del av hele deg, men som kun gir det visuelle ytre. Den viktigste kjemeverdien for meg er respekt, spesielt knyttet til ordets opprinnelse og betydning fra latin. «Re spectare» betyr «å se igjen», og det er så viktig at vi hver eneste dag ser igjen menneskene vi møter, og har respekt for alle tanker, erfaringer og laster man har med seg. Summen av disse faktorene gir utslag i form av vår uttrykksform, og da skal vi være bevisste vår kommunikasjon og hvordan vi ivaretar folka våre best mulig. Alle er mer enn det vi først ser.

IKKE VENT PÅ MOTIVASJONEN

Jeg tror at gode rutiner er helt essensielt for å lykkes med en hverdag som gjør deg godt, både fysisk

og psykisk. Jeg tror at det å vente til mandag eller neste uke med å gjøre en positiv endring i eget liv er feil. Du bør heller ta tak nå. Ikke vent på at motivasjonen plutselig skal komme, sett deg noen tydelige mål og kom i gang, så vil du fort erfare at det er det som skaper drivkraft og motivasjon. Snakk med de rundt deg om du sliter med eget forhold til kropp, kosthold og trening, og søk profesjonell hjelp hvis dette er noe som stjeler alt fokus og energi i hverdagen. Organisasjonen «Rådgivning om spiseforstyrrelser» har mange gode spørsmål og svar på sin hjemmeside www.nettros.no i tillegg til å tilby samtaler på chat, telefon og individuelle samtaler på senteret. Jeg vil også anbefale deres podkast «Uforstyrta», som tar opp relevant tematikk knyttet til kropp, kosthold og trening, hvis du ønsker å lære mer.

Ta fatt på 2024 uten å være redd for å mislykkes eller prøve noe nytt. Det er aldri for sent å lære seg knebøy, og det er heller aldri for sent å løpe en maraton. Lytt til kroppen din, og merk deg forskjellen på hva som er ubehagelig og hva som er vondt. Er det ubehagelig kan vi utforske mer, er det vondt stopper vi før vi blir syke eller skadet. Det er en enkel regel for å sørge for at du også holder deg



selv i tøylene når fokuset på resultater blir for stort. Det er svært mange i dag som trener suboptimalt, i form av at man vil litt vel mye for fort. Hvis alle øktene blir litt for tunge, i såkalt «oransje sone», blir det veldig vanskelig å forbedre seg. Du blir i god form, for all del, men det neste steget er vanskelig å ta. Finn noen gulløkter hvor du kjenner deg ordentlig restituert og klem til, så lar du treningen i forkant være rolig. Igjen, kontinuiteten er viktigst, og den er vanskelig å opprettholde gjennom kun økter som er litt for tøffe.

NOE ER MER ENN INGENTING

Finn treningen som du trives med, og spill på ressursene du har på eget kontor, i egen avdeling og fagpersonene ved det militære treningsanlegget. Det er masse folk i organisasjonen vår som kan mye om trening og kosthold, og vi trenger ikke gjøre dette vanskeligere enn det er. For det er som med alt annet i livet, noe er mye mer enn ingenting. Så skal vi ikke avskrive det du finner i sosiale medier helt heller, for er det noe her du kjenner at trigger egen motivasjon, da bør du absolutt teste

det ut. «12-5-30-treningen» som har tatt av på Tik-Tok er like enkel som den er genial hvis den får folk til å opparbeide seg gode og sunne treningsrutiner.

For min del er målene for 2024 satt og jeg har tatt noen aktive grep for å holde på gode rutiner. Først skal jeg gjennomføre Oslo Marathon sin jule-challenge, hvor hver luke fra 1. til 24. desember inneholder alt fra 6 til 21 km med løping. Det er totalt 200 km som skal løpes i perioden (her kan man også velge kortere

distanser). Deretter blir det Bislett indoor marathon i februar, og Wien marathon i april.

Alt dette er oppladning til neste års store mål som er å løpe fra Oslo til Kråkerøy, distanse på 100 km, på en dag i juni. Jeg har gått sammen med flere av mine barndoms-kompiser som også har satt seg de samme målene, og vi trener sammen ukentlig for å sørge for at vi er på rett kurs. Dette er både effektivt treningsmessig, men også veldig sosialt og gøy. Du skal ikke



«12-5-30-TRENINGEN»

Du stiller tredemølla på ei stigning på 12 prosent og en hastighet på 5 km/t og går deretter i 30 minutter.

MIKKOS 40

er en EMOM (every minute on the minute i 40 minutter) med følgende utstyr (sett deg et mål for antall kalorier som du holder gjennom økta, eksempelvis 10-15):

1. minutt – X kalorier row erg
2. minutt – X kalorier bike erg
3. minutt – X kalorier ski erg
4. minutt – hvile

Slik holder du på i 40 minutter, altså totalt 10 runder.

INTERVALLØKT PÅ TREDEMØLLE;

10 min oppvarming

9 drag:

60 sek (30 sek pause) – drag 1-3 (6% stigning) 4-6 (3% stigning) 7-9 (1,5% stigning)

4 drag:

45 sek (15 sek pause) 1,5 % stigning

4 drag:

30 sek (15 sek pause) 1,5 % stigning

Bislett indoor marathon	10.02.2024
Wien marathon	21.04.2024
Bergen marathon.....	27.04.2024
Tromsø midnight sun marathon.....	22.06.2024
Stavanger marathon.....	31.08.2024
Trondheim marathon.....	07.09.2024
Toughest Oslo.....	07.09.2024
Oslo marathon.....	21.09.2024

kimse av verdien som ligger i et sosialt fellesskap når det kommer til treningsgleden.

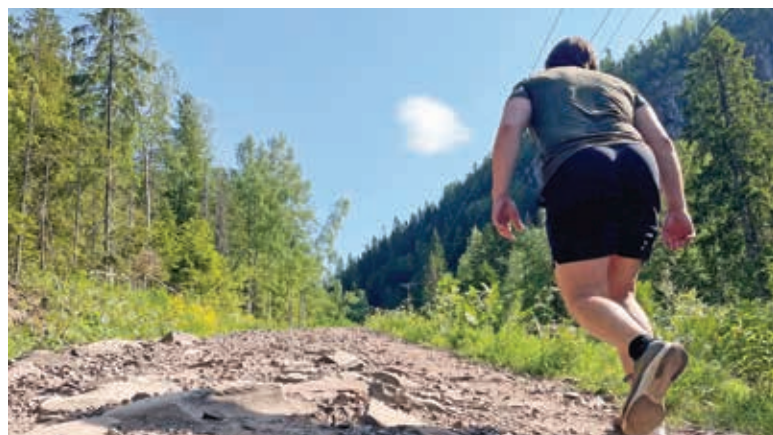
SETT DEG MÅL

Jeg håper 2024 blir ditt år, hvor du lykkes med de målene du setter deg og har det bra i eget liv. Jeg har lagt ved noen økter du kan teste ut på 30 til 45 minutter, som jeg er glad i selv, inkludert nevnte «12-5-30-treningen». I tillegg finner du også en oversikt over et utvalg av de løpene som arrangeres til neste år. På maratonløpene vil man kunne velge mellom

å løpe 10km, halvmaraton (ca. 21 km) eller maraton (ca. 42 km).

Kanskje dette kan være med på å motivere og inspirere deg til å finne noen gode målsetninger for det neste året!

Med ønske om en god jul og et godt nytt år, med deilig mat og herlig trening!





AV JOHN BERG, MAJOR (R)
Forsvarsanalytiker

ISRAELSK, KOREANSK «SECOND STRIKE»

Alt før krigen mot Hamas så det ut til at Israel er i ferd med å skaffe seg tradisjonell kjernefysisk «second strike» kapasitet, med andre ord sikker evne til å slå tilbake mot et overraskende kjernefysisk «first strike» angrep. Hos USA, Storbritannia, Frankrike, Kina og Russland er «second strike» kapasiteten basert på atomdrevne ubåter som fører langtrekkende ballistiske missiler med kjernefysiske stridshoder. Med noen slike ubåter alltid ute på tokt og derfor i teorien nær umulige å ødelegge, sikrer de seg mot å bli satt helt ut av et «first strike» angrep de ikke kan gjengjelde. «Second strike» er slik ment å virke forebyggende; en mulig angriper vil vite at han selv vil bli utslettet og bør derfor klokkelig avstå. I praksis er det nok bare vestmaktene som har nær sikker «second strike» kapasitet. De russiske strategiske missilførende ubåtene, og særlig de kinesiske, er på et lavere teknologisk nivå og lar seg detektere og forfølge av motpartens angrepsubåter. Et usikkerhetsmoment ligger imidlertid i at vesten i dag har for få angrepsubåter.

Israels «second strike» er åpenbart rettet mot Iran, som forhåpentlig oppfatter signalet.

Tyskland har alltid vært en sikker støttespiller for det israelske forsvaret og leverer og delfinansierer israelske ubåter. I sommer viste fotografier at den tredje i rekken av israelske dieselelektriske Dolphin II-klasse ubåter, under bygging hos velkjente HDW i Kiel, har fått skroget forlenget med

nesten seks meter og et tårn som er sterkt forlenget akterover og bredere enn på de to første fartøyene i klassen. Dette indikerer med nær sikkerhet at ubåten vil føre «vertical launch» ballistiske missiler eller kryssermissiler. Disse vil kunne føre kjernefysiske eller for så vidt også konvensjonelle stridshoder. Det skal være plass til mellom to og åtte vertikale rør, altså «launchere». Konseptet med å plassere våpnene i et forlenget tårn, og ikke nede i skroget akter for tårnet slik det er vanlig på de store atomdrevne ubåtene, er velkjent fra de sovjetiske dieselelektriske Golf I- og II-klasse ubåtene, bygget frem til 1962 med tre SS-N-4, alternativt SS-N-5 ballistiske missiler i tårnet. Golfene er selvsagt forlengst historie.

De to første Dolphin II-klasse fartøyene, INS Tanin og INS Rahav, er på 2050 tonn i overflatestilling og 2400 tonn neddykket. Det foreligger ikke spesifikasjoner på den tredje, INS Drakon, men bilder viser at den i likhet med de to første får ti torpedorør og luke forut for dykkere. Neste trinn blir en ny klasse, Dakar-klassen. Det er sannsynlig at en eller flere av denne klassen blir missilførende på samme måte som INS Drakon, for at Israels marine skal kunne holde minst ett slikt fartøy i sjøen til enhver tid.

Samtidig er både Nord- og Sør-Korea i ferd med å anskaffe «second strike» dieselelektriske ubåter, men på sterkt forskjellig teknologisk nivå. Kim Jong-Uns ubåt er i realiteten en gammel eks-sovjetisk men kinesisk-bygget, muligens nordkoreansk-bygget, 1950-talls Romeo-klasse holk som har fått «plugget inn» en ekstra skrogseksjon med ti vertikale rør for missiler. Fire av rørene har større diameter enn de seks øvrige, hvilket i følge ekspertisen kan indikere at holken vil føre Pukguksong-1 eller -3 missiler med rekkevidder på 1250 og 1950 km i landversjoner. Ubåten vil vel knapt kunne seile en nautisk mil uten å bli oppdaget, men det var stor stas da den ble sjøsatt. Kim liker jo å feire og bli feiret.

Sør-Koreas første av muligens ialt ni KSS-III. ROKS Dosan An Chang-ho, heiste flagget allerede for to år siden. Den har seks vertikale rør akter i skroget for Hyeonmu 4.4 ballistiske missiler med rekkevidde på 500 km. Mens Nord-Korea som kjent har atomvåpen, gjenstår det å se om Sør-Korea vil slå inn på en slik utvikling. Enn så lenge er det altså bare Kim, tross sin foreldede teknologi, som har ekte «second strike».

Kilde: Michael Nitz, Iain Ballantyne, Cem Devrim Yaylali, Warships International Fleet Review okt, nov 2023



Israels «second strike» er åpenbart rettet mot Iran, som forhåpentlig oppfatter signalet, skriver John Berg. Her ser vi ubåten INS Drakon ved ThyssenKrupps verft i Tyskland i 2023 (Foto: Marco Kuntzsch via Wikimedia Commons).



KONGSBERG

ONE SYSTEM

- TO GROW WITH

MIX OF MISSILES

- FOR MISSION FLEXIBILITY

EVOLUTION CONTINUES

- APPROACHING FULL SPECTRUM AIR DEFENCE

AIM-120 AMRAAM

AMRAAM Extended Range (ER)

AIM-9X Sidewinder

www.kongsberg.com

NASAMS
Air Defence System



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.

ERFARING
BETYR
MEST



9200
TOKTER

28

KLASSER
KRIGSSKIP

