

HÆRFRA

MED HÆREN – MOT MÅLET

NR 6 JUNI 2004

Afghanistan – hva skjer videre?	2–3
TEMA: Menneskelige ressurser	21–38
Hæren forlater Kosovo	10–14
GSV: Øyne mot øst	44–45



Opp fra dypet

Spesialsoldatene i Hærens jegerkommando løser de mest krevende oppdragene Forsvaret får tildelt. Hjemme og ute. På land og i Nordsjøen. Men de liker seg ikke i medias søkelys.

Hærens jegerkommando, s. 6 – 9

Soldatens pris

23. mai falt grenader Tommy Rødningsby på post i Kabul. 6. juni mintes verden D-dagen. I Normandie falt ca. ti tusen mann – det første døgn. Norske hær-, marine- og luftsoldater – og sjøfolk – deltok. Flere ofret livet. Det er en høy pris å betale. Den høyeste.



■ Det krever mot å være soldat – til å gå inn i en konflikt, inn i det ofte ukjente og uberegnelige. Dette motet hadde de allierte styrkene på havet, strendene og lufta sommeren 1944; det har våre soldater i Kosovo, Irak og Afghanistan i dag. Også de deltar i operasjoner med en betydelig risiko – som krever anselig mot.

■ Det krever ansvar å sende av gårde soldater – til konflikter hvor de kan havne i strid, med uvisst utgang. Det er også vårt – den politiske og militære forsvarsledelses – ansvar å ta vare på soldatenes familier når de er ute, og dem selv etter at oppdraget er slutt. Vår oppgave er ikke slutt når deres innsats er over!

■ Det står respekt av soldatenes innsats – av å kjempe vår felles kamp, av å risikere livet for frihet og fred. Enten de var allierte for seksti år siden, er våre allierte i dag – eller de er våre egne. Norske soldater, ikke minst fra Hæren, har deltatt i et anselig antall operasjoner, over store deler av verden, etter vår frigjøring.

■ Det står også stor respekt av innsatsen til de tusener som i årevis har tjent Hæren og Forsvaret trofast. Mobhæren er borte; den er irrelevant i dag, men var høyst relevant i går. Den var hva vi trengte – og den gjorde jobben. Den nye Hæren blir strålende, men må ikke overskygge Hæren forrige generasjon bygde!

■ Det skapes nye veteraner hver dag; fra Pasvik i nord til Basra i sør. Veteraner er alle som har vært med – som har bidratt. Soldaten som har vært beredt til å betale sin pris – den høyeste. Så må samfunnet være villig til å betale hva det koster å ha et troverdig forsvar – å sikre at våre soldater er best mulig forberedt.

■ Det skapes tidvis et skille mellom forsvar av Norge og innsats ute. Det er kunstig – og historieløst. Hele vårt forsvar bygger på forpliktende deltakelse i en multinasjonal allianse, og Forsvaret er i vesentlig grad bygd med hjelp utenfra. Frihet har alltid en pris. Inni-mellom må den betales også med utenlandsk valuta.

*Lars J. Sølvberg
Generalinspektør for Hæren*



HÆRUNDER

Bellona og Devold – Pepsi og mullaher

Noe symbolsk var det vel ved at en armada av småbåter, selvsagt anført av Bellona, samlet seg ved Bolærne på selveste D-dagen, 6. juni. Poenget har iallfall ikke gått Eivinn Berg forbi, når den gamle Høyre-politiker – og NATO-ambassadør! – går til felts mot salget i *Tønsbergs Blad* og andre medier. «Østre Bolærne til folket», proklamerer dertil VG kampløst på lederplass, og *Dagsavisen* mener å vite at Stortinget «Tar all makt fra Devold», når det vil styre avhendingen av Forsvarets eiendommer. Mer eiendommelig er det vel egentlig at 120 milliarder forsvarskroner går gjennom Stortinget nærmest uten medieoppmerksomhet – samtidig som et enslig salg til 26,5 millioner skaper forsommerens politiske mediestorm – og anfall mot statsråder, på hver sin side av Myrtingata.

Luftforsvaret markerte sine 60 år i mai – og ble altså født som selvstendig forsvarsgren om lag samtidig med D-dagen. I en gjennomgang i *Luftled*, minner GIL om at Luftforsvaret fløy inn i den supersoniske tidsalder ved innkjøp av F-104G Starfighter i 1963. Striden om den nye generasjon kampfly er for lengst i gang, og Schrødingers katt på NRK ga en av kandidatene, F-35 Joint Strike Fighter, god reklame. Et potensielt – og svært potent – valg. Med sin nærmest uvirkelige framtidsteknologi vil det gjøre enhver fiende – og trolig: finansminister! – svimmel. Så får vi se om svenskene har noen gode tilbud i 2005: Hundre år etter at man tross alt skiltes som venner. Tomas Archer får nok hightech-maskinene sine; og ett av mange oppfinnsomme tiltak fra den kalde krigen er vel ikke aktuelt lenger: Bruk av duer som kamikaze-bombere – lastet med kapsler med kjemiske stridsmidler! – skal ha blitt seriøst utredet, rapporterer *Time*.

Kamikaze er altså ikke bare en av hovedstadens mer mondene herrekviperingsetableringer, men også japanske selvmordsflygere. Midtøsten har tatt over arven – og i Irak føres mye av kampen mot inntrengerne av selvmordsbombere. Som ikke er helt konsekvente i sitt hat mot USA. En ung mujahed, Mohammed, som *Newsweek* har møtt, forteller at han knapt sov på fire døgn kamper i Fallujah. «I was living on bread and Pepsi.» Nettopp! Briten Niall Ferguson er ute med ny bok; *Colossus: The Price of America's Empire*. «Americans», sier han til *Atlantic Unbound*, «would rather build shopping malls than nations.» Og det er i kremmerånden arabere og amerikanere finner hverandre. Etter å mislykkes med å ta fra irakerne deres våpen, har amerikanerne begynt å kjøpe dem! Handelen har gått strykende, og har inkludert alt fra håndvåpen til rakettkastere, melder *The New York Times*. Når den norske styrken nå trekkes hjem fra Irak, har FLO nok en stri jobb. Hele avdelingen, skriver *login*, skal hjem med «mann og mus.» Det minnes om gjeldende veterinærbestemmelser; på den annen side ville mann og mullah heller ikke vært uproblematisk.

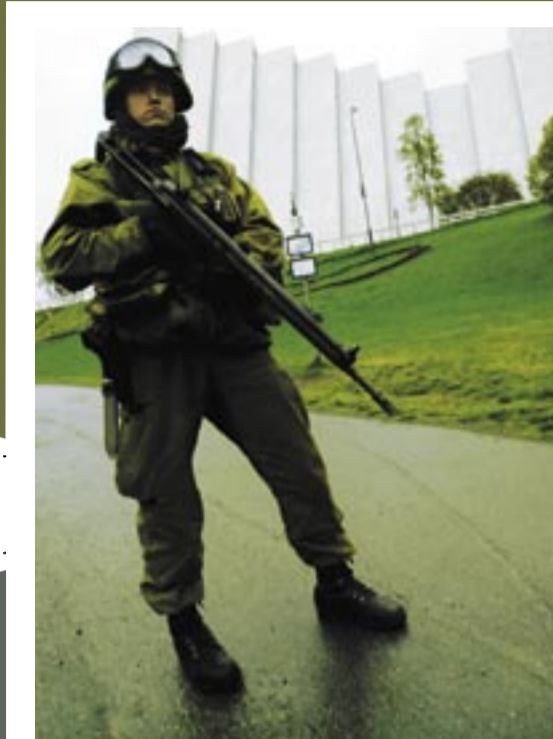
dle

HÆRFRA er Hærens interne kommunikasjonsforum, utgitt av Hærens ledergruppe som bidrag til utvikling av en relevant og slagkraftig hær. HÆRFRA skal forsyne eget personell og andre interesserte med aktuell informasjon og grunnleggende kunnskap. Ansvarlig redaktør: Brigader Jens T. Thorsen. Redaktør: Hans H. Torgersen. Redaksjon: Hærens informasjonsgruppe. Kontakt: red@herfra.no. HÆRFRA, FST/HST, Oslo mil/Akershus, 0015 OSLO. Layout: Heidi Bakken, Trykk: MediaØst as. www.herfra.mil.no

Afghanistan: Vårt største oppdrag

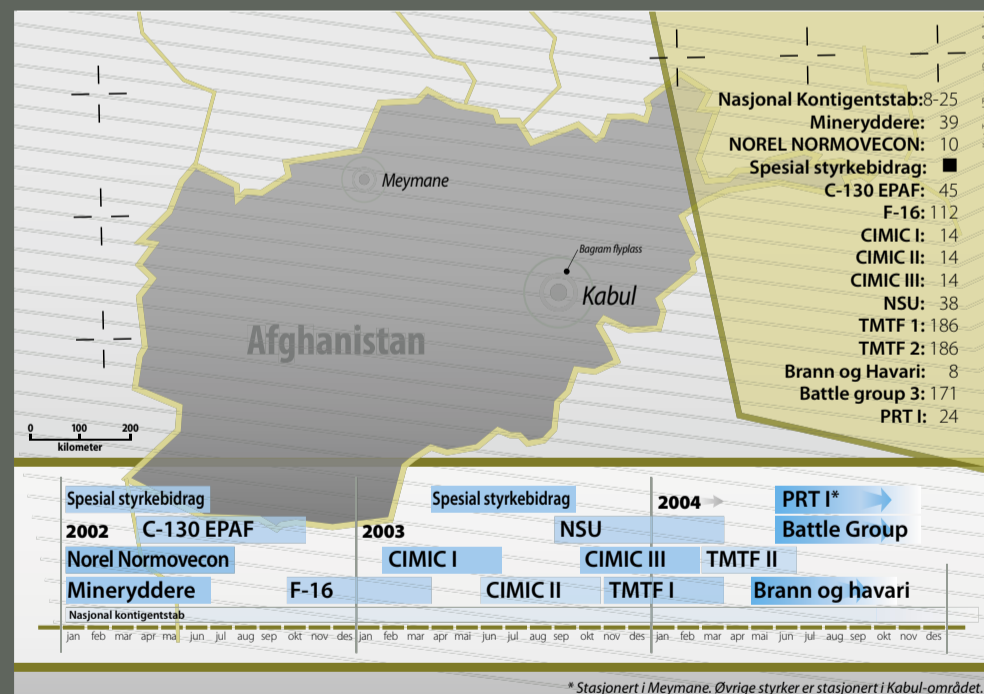


OSLO: I juni deployeres nærmere 310 norske soldater til Afghanistan. Utfordringene står i kø for Norge og Hæren.



TROMSØ: De norske soldatene som nå reiser til Afghanistan har trent mye og lenge på oppdraget. Her fra øvelse i Tromsø. (Foto: Kristian Krohg-Sørensen, Hærfrå)

KLARE: Både NCC, oberst Per Rønning, og oberstløytnant Yngve Odlo, som skal lede Battle Group 3, er spente, men sikre på at de skal løse oppdraget i Afghanistan. (Foto: Infoavdelingen, HSTY)



Provincial Reconstruction Team – Regionale stabiliseringsteam

NATO's målsetting er å etablere fem PRTer i det nordlige og vestlige Afghanistan i løpet av de kommende måneder. Norge vil bidra med inntil 30 personell i et britisk-ledet PRT, der også Finland vil stille med soldater. Dette regionale stabiliseringsteamet vil bestå av i underkant av 100 personell, med base i byen Meymaneh i det nordvestlige Afghanistan. Laget skal være operativt fra begynnelsen av juni. På grunn av at NATO-ledede ISAF (International Security Assistance Force) foreløpig ikke har dekket alle sine styrkebehov, vil laget i Meymaneh innledningsvis være underlagt Operation Enduring Freedom, der Norge tidligere har vært engasjert med flere styrkebidrag. Kommandoen vil overføres til NATO så snart ISAF har de nødvendige kapasiteter.

Generalinspektøren for Hæren, Lars J. Sølvberg, legger overhodet ikke skjul på at oppdraget i Afghanistan kan være den største utfordringen Hæren har møtt.

– Det er en «major undertaking», understreker Lars J. Sølvberg; – det kan være vanskelig å forklare og fatte hvor stor oppgaven er. Afghanistan og ISAF er NATOs hovedprioritet i år – og framover. Vårt bidrag av militære styrker til landet er en innsatsfaktor som må sees i sammenheng med de andre – sivile – bidragene Norge har i landet. I tillegg til at Afghanistan har blitt en samarbeidspartner for norsk utviklingshjelp har vi også en ambassade i Kabul.

Hæren har levert styrkebidrag til Afghanistan siden årsskiftet 2001–02, og vært kontinuerlig til stede siden. Styrkebidragene har variert. I tillegg til de bidragene som er oppført på illustrasjonen har også norske spesialstyrker deltatt i Operation Enduring Freedom.

KOMPLISERT OPPDRAG

Når Telemark Task Force II (TMTF II) avløses av det nye norske bidraget, vokser også oppgavene. I tillegg til å stille et kompani til tjeneste i Kabul-området, skal Norge også bidra med styrker til et britisk-ledet PRT (Provincial Reconstruction Team)-oppdrag nordvest i landet. Det er også sannsynlig at oberstløytnant Yngve Odlo, som sjef for kavaleriskadronen, skal lede en flernasjonalt kampbataljon – Battle Group 3.

Da Hærfrå gikk i trykken var det fortsatt ikke klart hvilke land som skal delta sammen med Norge, men det kan dreie seg om opp til to andre nasjoner.

Det er ikke bare den uoversiktlige og risikofylte situasjonen i Afghanistan som gjør oppdraget så krevende. GIH legger også vekt på kompleksiteten i de oppgaver Hæren nå skal løse, med ett bidrag til Battle Group 3 i Kabul og et annet i form av et PRT-team i Meymaneh – langt utenfor hovedstaden. Det siste innebærer også oppgaven til NCC blir

Generalinspektøren for Hæren, Lars J. Sølvberg, legger overhodet ikke skjul på at oppdraget i Afghanistan kan være den største utfordringen Hæren har møtt.

– Jeg går inn i rollen som NCC med respekt og ydmykhet. Slik jeg ser det er det flere momenter som gjør dette spesielt krevende. Det første er det faktum at vi snakker om et splittet og delt ansvarsområde. Ikke minst vil det være krevende å understøtte de to avdelingene – i Kabul, og PRT i Meymaneh – med tanke på kommunikasjon og logistikk. Vi vil også måtte ha klare planer for evakuering av styrkene fra begge disse områdene. Spesielt med tanke på PRT-innsatsen, nordvest i landet, vil det være en stor utfordring. I tillegg til bidragene vi har nevnt, vil jeg også være ansvarlig for den brann og havarienheten som skal tjenestegjøre ved flyplassen i Kabul, forklarer Rønning.

Sammensetningen og drifningen av en multinasjonal Battle Group er en annen utfordring.

TRYGG PÅ SOLDATENE

De siste hendelsene i Afghanistan, blant annet drapet på grenader Tommy Rødningsby ble drept, setter selvsagt sitt preg på soldatene i den nye kontingenten før de drar til operasjonsområdet.

– For soldatene som skal nedover er det klart det gjør inntrykk. Likevel er det ingen i den norske styrken som har trukket seg fra kontrakten de har skrevet på grunn av dette. For dem, og oss i ledelsen, gjelder det å fokusere på oppdraget. Vi skal ha et så høyt sikkerhetsnivå som mulig. De styrkene vi har hatt i Afghanistan har ervervet seg svært gode rutiner, og de nye styrkene vil selvsagt gjøre seg nytte av deres erfaringer. Jeg har selv vært i Afghanistan, og jeg ble imponert over profesjonaliteten i planleggingen av oppdrag utenfor leiren, sier Rønning.

– En utfordring er å rotere med TMTF II på en ryddig måte. Utviklingen av oppdraget som Battle Group 3 skal utføre er en annen.

Til høsten skal det gjennomføres valg i Afghanistan, og det knyttes stor spenning til de problemene som kan følge med den begivenheten. Det er ventet at militante grupperinger vil gjøre sitt for å forpurre en fredelig gjennomføring.

– ISAF skal gi sikkerhet for gjennomføringen av valget. Det kan bli snakk om å hindre en borgerkrigsliknende tilstand, sier Rønning.

VERDIFULL ØVELSE

Sølvberg fremholder særlig ledelsen av Battle Group 3 som et oppdrag som på ingen måte skal undervurderes, både i forhold til å lede en flernasjonalt enhet – og med tanke på at denne skal patruljere et av Kabuls mest krevende deler. – Desto mer verdifull var Øvelse Kabul i Tromsø i mai, fremholder GIH, med adresse til dem som der stilte spørsmålsteget ved verdien av å trene i storbymiljø.

– Vi har høstet atskillig verdifull erfaring i Afghanistan allerede, men ethvert oppdrag er forskjellig, ikke bare fra Kosovo til Afghanistan, også innenfor ett og samme operasjonsområde.

Generalen understreker at det ikke bare er erfaringen fra Afghanistan som kommer godt til nytte. – Det er opplagt at blant annet lærdommer fra Kosovo, og andre operasjoner, er av stor verdi, samtidig som det nye oppdraget innebærer helt nye utfordringer.

INTERNASJONAL BATALJON

Oberstløytnant Yngve Odlo, som skal lede den norske styrken, og sannsynligvis Battle Group 3, peker spesielt på den utfordringen det vil være å lede den internasjonale bataljonen.

– Foreløpig vet vi ikke sikkert hvilke nasjoner som skal delta sammen med oss, men uansett vil det være veldig krevende å lede en slik bataljon. Selvfølgelig regner vi med at det skal gå, hvis ikke hadde vi ikke tatt på oss oppdraget, men at det blir utfordrende er det ingen tvil om.

Etter drapet på Tommy Rødningsby har kritikere påpekt at de soldatene som skal ned til Afghanistan har en mye lavere gjennomsnittsalder enn soldatene fra Telemark bataljon, og således ikke like mye erfaring. Ifølge de kritiske røstene er det direkte uforutsigelig å sende disse soldatene til Afghanistan slik situasjonen er nå. Under Øvelse Kabul ble dette tatt opp både i VG og Nordlys. Odlo er på ingen måte enig i denne kritikken.

– De soldatene vi tar med oss nedover har den beste treningen de kan få. Vi har trent et helt år på dette oppdraget, og jeg er ikke i tvil om soldatene evne til å takle det som møter dem. Selvfølgelig er det en risiko involvert, men det er ikke mer risikabelt for oss nå på grunn av dette. Soldatene er trent til fingerspissene, noe vi også viste under Øvelse Kabul, fremholder Odlo.

PROVINCIAL RECONSTRUCTION TEAM

PRT-bidraget, som skal inngå i en britisk-ledet operasjon med utgangspunkt i byen Meymaneh, vil bli ledet av oberstløytnant Egil Nordli. Han er allerede på plass i Afghanistan. Totalt vil Norges bidrag til dette oppdraget utgjøre 23 mann. Nordli skal, i tillegg til å lede den norske gruppen, gå inn som nestkommanderende og stabssjef i den britiskledede PRT-virksomheten.

– Det vil bli viktig for oss i NCC-staben å ha hyppig kontakt med PRT-teamet. Det vil bli flere turer opp til Meymaneh for oss, og de vil også måtte reise til Kabul en god del. Transporten foregår med Hercules fra Royal Air Force (RAF). Vi er i gang med å underskrive en avtale med dem. Samarbeidet med britene tror jeg vil bli svært bra. Jeg har stor tiltro til de styrkene som skal bidra, og tror vi er godt rustet til å løse oppdraget, konkluderer Rønning.

Av Hans H. Torgersen, Hærfrå

En god, pålitelig soldat



OSLO: Grenader Tommy Rødningsby minnes av alle kamerater og kolleger i Hæren. Hans død den 23. mai har gitt alle en tankevekker. Soldatyrket innebærer en risiko.

Det er en rutinepreget patrulje. Fire Mercedes feltvogner er på vei fra Kabul til Telemark Task Forces (TMTF) leirområde i Camp In- victa. Klokken er 20.37 lokal afghansk tid i det kolonnen blir angrepet: Tre rakettdrevne granater, sannsynligvis av typen RPG, blir avfyrt mot kjøretøyene.

Kun en av granatene har effekt mot kolonnen. Den treffer det bakerste kjøretøyet.

Grenader Tommy Rødningsby (29), som sitter i skyttertårnet på den bakerste feltvog- nen, pådrar seg alvorlige skader i eksplosjonen. I denne eksplosjonen får også en annen norsk soldat lettere skader.

Kolonnen kjører et stykke unna før den stanser. Området sikres, og QRF-styrken blir tilkalt. Rødningsby evakueres til det tyske

feltsykehuset i Camp Warehouse. Her blir han erklært omkommet.

TANKEKORS

Tommy Rødningsby fra Skreia på Tøten var profesjonell soldat. Han hadde vært i uten- lands tjeneste sju ganger tidligere, og hadde er- faring fra mange operasjonsområder: i Libanon, Bosnia og Kosovo. Overalt hvor han omtales, minnes han som en god, pålitelig soldat.

Et slikt dødsfall rammer hardt – i alle kret- ser. For soldatene som tjenestegjør i TMTF i Kabul, har det vært en smertefull påminnelse om trusselen som henger over dem. For de unge soldatene i Kavaleribataljonen som i disse dager er på plass i Afghanistan, er det et tanke- kors. For venner og kolleger er det vondt å miste en

HILSES: Båren med Tommy Rødningsbys legeme hilses av kamerater fra Telemark Task Force i Kabul. (Foto: Ola Bøe-Hansen, TMTF)

kamerat. Tommy Rødningsbys død minner oss om at det vi driver med er risikabelt.

FORBEREDT PÅ DET VERSTE

Feltpresten i FIST-H, major Torstein Hol- ten, var en av dem som tok i mot Rødningsby etter at han kom hjem. I tiden etter dødsfallet har han hatt mye å gjøre med å bearbeide hen- delsen sammen med Rødningsbys pårørende, og med kameratene i Rena leir.

I militærtjenesten minnes vi hele tiden på den korte avstanden mellom liv og død gjennom øvelser og planarbeid. Vi forberder oss på de verst tenkelige situasjonene. Dette betyr ikke at vi virkelig er forsonet med tan- ken på at vi selv eller en av våre kollegaer kan komme til å falle for fiendtlig ild. Det betyr

heller ikke at vi virkelig er forberedt på å bruke våpen mot andre mennesker. – Handlinger og opplevelser som i seg selv er grensoprenge- de, sier Holten.

Han mener det er viktig å gi et realistisk bilde av hva deltagelse i en militær operasjon kan innebære, for å skape refleksjon og bevisst- het omkring soldatens valg. Både overfor sol- datene selv, og deres pårørende.

– Hæren har et ansvar, gjennom undervis- ning og trening, å bistå den enkelte i bevisst- gjøring rundt dette. Målet må ikke være å skremme personellet eller deres nærmeste, men å være åpen om tjenestens innhold, for å skape bevissthet om hva soldatene begir seg ut på.

Av løytnant Kristian Krobg-Sørensen, Hærfra

Døde i fredens tjeneste

OSLO: Da Grenader Tommy Rødningsby falt på post i Kabul 23. mai, var det nesten ni år siden sist en nordmann ble drept i aktiv tjeneste i en fredsopprasjon. Til sammen har 45 nordmenn mistet livet i FN- og NATO- tjeneste.

Forrige norske tap i en stridsrelatert hendelse fant sted for nesten ni år siden, da en soldat ble drept av et serbisk artilleriedslag i Tuzla i Bosnia. Den alvorligste enkeltepisode som har rammet norske freds- bevarere skjedde i Libanon, da et norsk helikopter styrtet under et sani- tetsoppdrag, for 25 år siden.

HELIKOPTERKATASTROFEN

Fire nordmenn, en flyger og en navigatør fra Norair, samt en lege og en sykepleier fra Normedcoy, døde da helikopteret deres styrtet etter å ha kommet borti en kraftledning. Det ble spekulert i om maskinen var skutt ned, men det viste seg ikke å være riktig. Årsaken til at nordmen- nene var ute, var likevel pågående strid: Kamper mellom PLO og UNI- FIL. Fjibatt tok tap, og medevac ble tilkalt for å evakuere sårede. For å unngå å bli beskutt, fløy nordmennene lavere enn vanlig. Det fikk fatale følger. Klokket 16:45, 3. februar 1979, falt fire nordmenn i én og samme hendelse. To fujianere mistet livet i kampene med PLO samme dag.

TO GRANATNEDSLAG

To måneder senere mistet Norge enda en soldat i Libanon: Menig Jarle Warberg ble drept av et granatnedslag i landsbyen Ebel es Saqi. Den femte og siste bombekastergranaten som falt over landsbyen 18. april 1979 tok Warbergs liv. Ungguttene ble truffet og drept momentant, idet han løp mot forlegningen for å hente hjelm og beskyttelsesvest. Mye tyder på at granaten var skutt fra sør – hvor Israel ligger. Samme uke ble Warberg hedret med minnegudstjeneste – og fikk en gate oppkalt etter seg i Saqi: Jarlegaten. Landsbyens innbyggere gikk i prosisjon med røkelse, blomsterkranser og bønnebøker. Kristne, muslimer og drusere tok sammen et siste farvel med den norske soldaten.

Sigurd Warberg var også FN-soldat, og fulgte broren Jarle på hans siste ferd, via Evenes – til den siste hvile hjemme på Evenskjær. For han reiste tilbake til Libanon for å fortsette i fredens tjeneste.

10. juni 1982 ankom en ny bære Norge. Enda en nordmann var falt under granatbeskytning i Ebel es Saqi. Fire dager tidligere invaderte Israel for annen gang Sør-Libanon, og menig Robert Ekrheim fra Moss ble drept. Under minnehøytideligheten i Ebel es Saqi valgte bataljons- presten noen strofer fra et av Nordahl Griegs dikt – fra en annen krig, nøyaktig førti år tidligere:

*Døden kan flamme som kornmo;
klarere ser vi enn før
hvert liv i dens hvite smerte:
det er de beste som dør*

DE FIRE SISTE

30. november 1989 ble menig Rune Opland fra Halsøy og hans patrulje i Sør-Libanon tatt under ild med raketter og automatvåpen – fra mot- standsbevegelsen Hezbollah, som trolig tok patruljen for å være israelsk. 23 år gamle Opland ble truffet av to projektiler, og livet sto ikke til å redde.

Som HM Kongens garde tok imot Tommy Rødningsby 27. mai 2004, sto gardister æresvakt også 30. desember 1993. Den gang på den militære terminalen på Fornebu, ved båren til menig Gorm Hagen. 21-åringen fra Oppegård ble drept utenfor landsbyen Blat i Libanon tre dager tidligere, da en norsk patrulje ble beskutt av israelske stridsvogngrenater.

9. oktober 1995 ble sersjant Atle Thonstad drept da en serbisk artil- lerigranat slo ned i Logistikkbataljonens leirområde i Tuzla. Thonstad ble hardt skadet i nedslaget og døde senere ved den norske sanitets- installasjonen. 39-åringen fra Kristiansand ble hedret med medaljen for edel dåd etter sin død.

Av Dag Leraand, Hærstaben og løytnant Kristian Krobg-Sørensen, Hærfra

MARKERING: Daværende forsvarsminister Dag Jostein Fjære- voll legger ned krans markering i Libanon i 1998. (Foto: FMS)

NAVN	MISJON	DATO
Arne Christiansen	NORMASH	01.06.52
Brita Reiserter	NORMASH	19.07.54
Annbjørn I. Gjerdrem	UNEF	15.12.58
Nicolai M. Johannessen	UNEF	15.08.58
Sigbjørn Espedal	UNEF	05.01.58
Agnar Leren	UNEF	13.07.61
Håvard Amundsen	UNEF	13.07.61
Hans Kristian Hansen	UNOC	17.12.62
Olav I. Nonslid	UNEF	07.10.62
Reidar Løvlie	UNEF	28.09.65
Didrik B. Tjørsvaag	UNTSO	09.10.73*
Helge Trevland	UNIFIL	20.06.78
Jostein Berg	UNIFIL	03.02.79*
Peer Frode Eriksen	UNIFIL	03.02.79*
Egil Kjeldaa	UNIFIL	03.02.79*
Kjell E. Ruud	UNIFIL	03.02.79*
Jarle H. Warberg	UNIFIL	18.04.79*
Harald Holven	UNIFIL	25.02.81
Erling Robert Ekrheim	UNIFIL	06.06.82*
Agnar Jon Blålid	UNIFIL	04.09.82
Kjell Nordbø	UNIFIL	07.04.86
Odd Gunnar Toften	UNIFIL	14.04.86
Svein Fagerness	UNIFIL	18.09.86
Leif Tore Bøe	UNIFIL	16.02.87
Frank Løvik	UNIFIL	23.09.88
Tor Magnar Bruheim	UNIFIL	12.01.89
Arild Grotle	UNIFIL	13.02.89
Rune Opland	UNIFIL	30.11.89*
Gunnar Bærheim	UNIFIL	24.01.90
Kjell Frode Eidseter	UNIFIL	10.04.91
Vidar Grønlien	UNPROFOR	05.12.93
Gorm Bjørnar Hagen	UNIFIL	27.12.93*
Per Eivind Igesund	UNOSOM	30.12.93
John Erik Bentestuen	UNPROFOR	03.11.94
Bjørn A. Hansen	UNPROFOR	23.01.95
Ellen S. Ferdinandsen	UNIFIL	30.04.95
Atle Thonstad	UNPROFOR	09.10.95*
Ole Ivar Svanheld	SFOR	05.05.97
Asle Sundet	SFOR	21.01.99
Tore Kjøsnæs	SFOR	03.02.99
Leon K. Martinsen	KFOR	24.04.00
Jan Olav Trøan	KFOR	29.07.00
Ronny Grytemark	KFOR	06.09.00
Bjørnar L. Karlsen	KFOR	24.06.00
Tommy Rødningsby	ISAF	23.05.04*

* drept i stridsrelaterte handlinger



HJK – Hærens elitestyrke



Spesialstyrkenes oppdrag:

- Spesiell rekognosering (Special surveillance and reconnaissance (SR))
- Offensive operasjoner (Direct Action – DA)
- Militær assistanse (Military assistance – MA)

HJK og FSK

Forsvarets spesialkommando (FSK) er en integrert del av HJK. Det er ikke en annen avdeling, men HJK benyttet som en støtteressurs for politiet. FSK er politiets dedikerte ressurs for terrorbekjempelse, med hovedvekt på offshore-ressurser.



RENA: De har ikke navn, de har ikke ansikt. De er beskjedne, og snakker nødig om seg selv. Uansett: Karene i Hærens jegerkommando utgjør Forsvarets spisseste ende. De er Hærens elitestyrke. Og de er etterspurt.

Rena er en åpen leir, en del av lokalsamfunnet. Ett sted er porten likevel lukket. Hit, men ikke lenger. Her er en leir i leiren – bak et høyt gjerde. Innenfor dette slipper ikke mange; aller minst media. For her holder de til, hær-soldatene som skal skjermes mest mulig mot offentligheten. For sin egen sikkerhet, for best mulig å være i stand til å løse de krevende oppdrag de hele tiden er forberedt på: Hærens jegerkommando (HJK) – og Forsvarets spesial-

kommando (FSK). To sider av samme sak. En del av Hæren.

SERIØSE SOLDATER

HJK er Forsvarssjefens spesialkapasitet, men styrkeproduseres av Generalinspektøren for Hæren, og er til daglig under hans kommando. GIH, Lars J. Sølberg, har besøkt sine spesialjegere både i operasjonsområdet i Afghanistan og i hovedbasen på

Rena, samt i Horten, der HJK har sin maritime treningsbase. GIH verdsetter avdelingens egen lavmæltethet, men ser det ikke som nødvendig selv å være like beskjeden på spesialstyrkens vegne:

– HJK er pålagt å holde en lav profil, og det respekterer jeg fullt ut, fortsetter GIH; – ikke minst fordi jeg kjenner tankegangen bak. Dette er en spesialstyrke, og framfor alt en avdeling med seriøse soldater som tar

oppgaven sin særdeles alvorlig. De er klar over hvor krevende og risikofylte de oppdragene de er trent for faktisk er, og hva de krever av den enkelte – og av avdelingen. Derfor kan jeg godt leve med at de ikke slipper til media i utide, fastslår Sølberg.

Spesialsoldatene har lenge etterlevd essensen i Hærens kjerneverdier, framholder general Sølberg: De utviser mot, de tar ansvar for hverandre, og de viser respekt for oppdraget. – Derfor er

ALLSIDIG: HJK står alltid på beredskap – både til internasjonale oppdrag og terrorbekjempelse på norske offshore-installasjoner. (Foto: Torbjørn Kjosvold, FMS)

de så dyktige, og derfor nyter de også meget stor respekt i det lukkede fagmiljøet specops er internasjonalt, forteller GIH, uten å ville komme nærmere inn på det gode faglige samarbeidet HJK har med ledende SOF-miljø innen alliansen.

BAK GJERDET

Selv for mange hærfolk er HJK en avdeling omhyllert av mystikkens tåke. Men ifølge oberstløytnant Karl Egil Hanevik, HJKs sjef

de siste åtte år, er gutta hans egentlig som soldater flest. Bare enda bedre trent, og spesielt utvalgt gjennom en egen seleksjonsprosess for den jobben de skal gjøre. Sannsynligvis ville du ikke uten videre se forskjell på en soldat fra HJK og en annen hæravdeling. Men kanskje i fjellveggen, under skarpskyting – og på sjøen! Nerder? Einstøinger? Krigselskere? Glem det, fastslår Kalle Hanevik.

– En spesialjeger i HJK er moden og moti-

GODT TRENT: Soldatene i Hærens jegerkommando er godt trent, både i grunnleggende soldatferdigheter og spesifikke kunnskaper. Som personer er de derimot ikke så spesielle som mange vil ha dem til. (FOTO: Torbjørn Kjosvold, FMS)

vert, reflektert og ryddig – han er sterk, både psykisk og fysisk, og har meget solide soldatferdigheter. Personellet er vår viktigste ressurs. Innsatsvillige og entusiastiske soldater er grunnlaget for alt vi gjør, en forutsetning for å løse oppdraget. Vi er en liten avdeling med krevende oppdrag, og det stiller store krav både til individuelle ferdigheter og til samarbeids- og tilpasningsevne.

Gjennomsnittsalderen i de operative avdelin-

gene ved HJK er ca 30 år, og veldig mange av de ansatte har familie, forteller sjefen. Mange av spesialjegerne har også høy sivil utdanning – og til dels bred erfaring fra andre deler av Hæren eller Forsvaret. HJK er åpen for kvalifisert personell fra hele Forsvaret; ikke bare fra Hæren, selv om langt de fleste har hærbakgrunn.

TRENING I SOLDATHÅNDVERK

Spesialjegerne skiller seg først og fremst fra

Hærens jegerkommando

Hærens jegerkommando er en nivå 2-avdeling, direkte underlagt GIH for styrkeproduksjon. Avdelingen holder til i en egen leir på Rena, og er organisert som en bataljon, med en stab, en stab/treneskadron, en støtteeskadron, en utdanningsavdeling og to kampeskadroner:

- Utdanningsavdelingen utdanner nytt personell til HJK på to nivå: Fallskjermjegere og spesialjegere. Fallskjermjegerne er vernepliktige soldater i førstegangstjeneste; spesialjegerne er profesjonelle soldater med minimum ett års militær bakgrunn før de kan søke opptak ved HJK. Ved HJK har de enten beordring (yrkesbefal) eller kontrakter opp til sju år (kontraktbefal). Alt personell i de operative underavdelingene er befal. Andelen yrkesbefal ved HJK er ca 50%.

- HJK er Forsvarets kompetansesenter for fallskjermjeger- fallskjerm- og kontraterror-tjeneste.

- Avdelingen ble opprettet 1962 på Trandum under navnet Hærens fallskjermjegerskole; i 1971 skiftet den navn til Hærens jegerskole (HJS), i 1997 til Hærens jegerkommando.

- Forsvarets spesialkommando (FSK) ble opprettet i 1982 som en dedikert støtte til politiet, for terrorbekjempelse på norske offshore-ressurser. FSK er en integrert del av HJK.

- Internasjonale deployeringer er etter hvert en mer og mer vesentlig oppgave for HJK, og avdelingen har vært deployert utenlands i en rekke forskjellige operasjoner siden tidlig på 1990-tallet.

Spesialoperasjoner – som definert i FFOD

Militære aktiviteter utøvd av spesielt utpekte, organiserte, trente og utstyrte styrker ved bruk av operasjonsteknikker og metoder som ikke er vanlig for konvensjonelle styrker. Disse aktivitetene utøves både i fred, krise, militær konflikt og krig uavhengig av eller koordinert med konvensjonelle styrker for å oppnå militære, politiske, økonomiske eller psykologiske mål. Politisk/militære hensyn kan kreve hemmelige, skjulte eller diskrete metoder og aksept av en grad av fysisk og politisk risiko som ikke er forbundet med konvensjonelle operasjoner. Spesialoperasjoner er fellesoperasjoner, der egne og allierte militære ressurser fra alle forsvarsgrener kan utnyttes til støtte i innsetting og uttrekking mv. Spesialstyrker regnes som den 4. styrkekomponent på det fellesoperative nivå, i tillegg til Luftforsvaret, Hæren og Sjøforsvaret. (Forsvarets fellesoperative doktriner)

SJEFER: HJK-sjefen gjennom åtte år, oberstløytnant Karl Egil Hanevik, sammen med hærsjefen, generalmajor Lars J. Sølvberg – på skytebanen utenfor Kabul i Afghanistan. (Foto: Dag Leraand)



sine hærkolleger ved at de har en grundigere trening i grunnleggende soldatferdigheter, i såkalt «basic soldiering», og at de har inngått langtidskontrakter som også forutsetter internasjonal tjeneste.

– Vi bruker mye tid på basisferdighetene, eller «håndverket», forklarer Karl Egil Hanevik. Befalet i de operative avdelingene i HJK har få andre oppgaver enn å bli dyktigst mulig i soldathåndverket. Det er jobben deres å være best mulig forberedt på neste oppdrag.

«Basic soldiering» er så mangt, og slett ikke alltid like glamorøst. Det er også å gå langt med tung sekk; å kunne behandle våpenet, og å drive den rutinemessige vedlikeholdstreningen. Hver enkeltperson må kunne enkeltmannsferdighetene til fingerspissene, men også kunne gjøre sin spesielle jobb som del av den avdelingen han inngår i, forteller Hanevik, og forklarer hvordan utdanningsløpet legges opp:

– Det første året etter seleksjon, der man utdannes som spesialjeger, går med til å drille multirolleferdigheter: Våpentjeneste, overlev-

else, patruljetjeneste, maritime operasjoner, vintertjeneste, innsettingsteknikker, samband og sanitet. Slikt alle soldater skal kunne til en viss grad. Men vi bruker mer tid enn andre på å mestre akkurat disse ferdighetene. Vi selekterer personer som har visse kvaliteter og egenskaper, og utdanner dem grundig til å kunne inngå i de operative underavdelingene. Etter hvert settes det hele sammen i mer og mer komplekse og krevende øvelser, på patruljenivå, tropps- og eskadronnivå.

– Det vi driver med, er alvorlige saker. Vi må utvise respekt for oppdragene våre, og ha en seriøs tilnærming. Kun med godt personell og materiell og iherdige forberedelser kan vi løse oppdragene bra, forkyner Hanevik, og siterer mottoet fra sekstitallets jegerskole: «Grundighet gir trygghet!» – Det er fortsatt hva det handler om, fastslår HJK-sjefen.

BEORDRINGSPLIKT OG BEREDSKAP

Etter endt utdanningsår i HJK, skriver engasjert befal kontrakt av sju års varighet, mens yrkesbefal går inn i en beordringsperiode på

tre til fem år. I løpet av disse årene er spesialjegerne hele tiden på beredskap. Og det på til dels høy beredskap. Hvor raskt de skal kunne komme seg av gårde er gradert informasjon, men svært langt tid tar det neppe – verken i FSK-rollen, for nasjonale oppdrag til støtte for politiet, eller som HJK, som kan settes inn både hjemme og ute.

Beordringsplikten, som Forsvarets befal nå er forespeilet, har i en årrekke vært praksis for spesialjegerne. – Dette er ikke noe diskusjons-tema ved HJK, fastslår oberstløytnant Hanevik, men understreker at sjefen tar ansvar, og hvis det er spesielle forhold som tilsier at en kar ikke kan eller bør være med, så blir han ikke med.

Spesialjegerne har rullerende tjeneste mellom beredskap for nasjonale oppdrag og internasjonale oppdrag: Det nasjonale oppdraget er primært å kunne støtte politiet ved terroranslag mot Norges offshore-ressurser. Det var derfor FSK ble opprettet i 1982, som dedikert ressurs til støtte for politiet. At Hæren således opererer også til sjøs, er ingen

big deal, mener Hanevik. Olje-installasjoner er fast grunn – sjøen er bare en mulig transportvei. Og det er ingen hemmelighet at HJK og FSK kan ta seg fram både til lands, vanns og gjennom lufta. Senest under Øvelse Gemini på Sørvestlandet i begynnelsen av juni, ble denne delen av spesialkompetansen øvd.

Spesialstyrker er etterspurte. HJK har da også blitt brukt, siden elementer av avdelingen for første gang ble deployert i en operasjon utenlands i 1991. Det er offentlig kjent at avdelingen har vært satt inn på Balkan mer eller mindre kontinuerlig siden 1996, både i Bosnia, Kosovo og Makedonia. I Afghanistan har HJK vært deployert i to omganger, både i 2001/02 og i 2003. Det siste halvåret har HJK stått på beredskap for Nato Response Force (NRF 1 og 2).

HENSYN TIL FAMILIENE

Hærens Jegerkommando er spesiell på mange måter. Utfordringene i forhold til familieivaretagelse, som resten av Hæren nå for alvor begynner å erfare, har vært synlige for Hanevik i

SOF: Spesialstyrker på spesialoppdrag

OSLO: Afghanistan og Irak. Når historien om operasjonene her skal nedtegnes og analyseres, vil atskillig plass måtte vies spesialstyrker og deres bidrag. Mange land har spesialstyrker – og bruker dem. Men få har som USA og Storbritannia anvendt dem i større operasjoner.

Special Operation Forces (SOF) – og bruken av dem – er omstridt; ikke bare politisk, men også militært. Mange land har sine SOF organisert som egen forsvarsgren, eller i hvert fall under egen kommando, og med egen styrkeproduksjon. Også i Norge er dette diskutert, og Forsvarssjefen har tatt til orde for en samlet ledelse for de to norske SOFene, Hærens jegerkommando (HJK) og Marinejegerkommandoen (MJK).

MYTER OG HEMMELIGHETER

Det ligger i spesialstyrkenes natur at de lever sitt liv noe atskilt fra resten av det militære system, ofte i egne baser – eller egne områder av felles baser. Som HJK i Rena leir. Men påstander om at de dermed nærmest er utenfor enhver offentlig kontroll – og opptrer som et forsvar i forsvaret – holder neppe. Mange av mytene som omgir dem, og som blir holdt ved like av magasiner som Soldier of Fortune, Hærens jegerkommando (HJK) og Marinejegerkommandoen (MJK), er heller ikke like etterrettelige. Men hva som karakteriserer én styrke, kan være langt fra sannheten om en annen. Amerikanske spesialstyrker, som er de største, mest omtalte – og til dels mest myteomspunne – går i andre deler av forsvaret under benevnelsen «snake eaters»; som de virkelig røffe gutta, litt lurvete i kantene – og kanskje ikke med like kort hår og velpresset uniform som andre avdelinger.

Det ligger et hemmelighetens slør over SOF; også HJK. Deres eksistens er på ingen måte hemmelig, men informasjonen om hvem de er og akkurat hva de gjør, vil aldri være helt komplett. Dette er både et spørsmål om personells sikkerhet og om å skjeme informasjon om hvordan de er utrustet og opererer. Mens mye er kjent om enkelte amerikanske avdelinger, og forholdsvis mye om HJK, er det begrenset hva verden vet om Delta Force – og enda mindre om britenes Special Air Service (SAS). Sistnevnte, som gjerne framholdes som den virkelige elitestyrken, holder en ekstremt lav profil.

USA OG UK I TET

Flere land har høyt respekterte SOF, men enkeltavdelinger i USA og Storbritannia er mest omtalt, og vel mest brukt. USA har naturlig nok de fleste spesialsoldater – anslagsvis rundt 50.000 – fordelt på atskillige avdelinger. Disse styrkene, fra hæren, marinen og luftvåpenet, er imidlertid samlet under én kommando, US Special Operations Command (USSOCOM).

Avdelinger med til dels samme funksjon som dagens SOF har eksistert i hundreår, men spesialstyrker slik de er kjent i dag, stammer fra andre verdenskrig. Norges kjente kompani Linge tilhørte en av disse, Special Operations Executive (SOE). SAS ble etablert i 1941, og opprettholdt etter krigen. Men både i USA og Storbritannia fikk spesialstyrker en mindre framtrædende rolle; i USA ble de nærmest avvirket – til de ble gjenoppbygd under John F. Kennedy. Da var det krig i Vietnam. Og der var Green Berets.

Når den verste jobben er gjort, trekker de virkelige eliteavdelingene, som Delta Force og 22. SAS, seg ut. Da tar de mer «normale» spesialstyrkene over. Hvor eliten da drar, er ikke godt å vite.

SOF I MODERNE KRIG

Med de seneste krigene i Afghanistan og Irak har SOF igjen fått stor operativ betydning, og da som en integrert del av operasjonene. Allerede under krigen mot Irak i 1991 brukte USA spesialstyrker, ikke minst for å ta ut

flert mulig av irakernes Scud-raketter, som ikke bare var en trussel mot koalisjonen, men også mot israelske mål – og som kunne ha trukket Israel inn i krigen. General Norman Schwarzkopf, som leder kampanjen, var skeptisk til «slange-eterne», men slapp dem til. Og fikk se hvilken effekt disse små, men høyt spesialiserte enhetene hadde. Dermed fikk SOF en renessanse i USA, og med Donald Rumsfeld ved roret i Pentagon er denne delen av det amerikanske forsvarset igjen betydelig grad styrket. Så skjedde allerede før 11. september 2001 – og SOF er ytterligere forsterket etter den dagen. Flere amerikanske spesialjegere er deployert ute enn før.

«SOF-gutta», som de gjerne kalles i Pentagon, er vinnerne i Rumsfeld-epoken. En indikasjon på det er at dagens amerikanske hærsjef, general Peter Schoomaker, er en av de opprinnelige Delta-soldatene. Det er første gang en spesops-soldat har fått en så høy kommando.

USAs – og verdenssamfunnets – svar på 11. september var krig mot Al-Qaida og Taliban i Afghanistan. Også Norge har deltatt med sine to spesialstyrker i Operation Enduring Freedom, og denne krigen mot terror i Afghanistan har i vesentlig grad vært en SOF-operasjon. Amerikanske spesialsoldater kom tidlig inn, og bidro i første omgang til at Nordalliansen tok Kabul og fordrev Taliban. Til de SOF-historier som både er virkelig – og verdtifull i myteskapingen – er den om de amerikanske spesialsoldatene, som kledd i afghanske klær, ledet ild nærmest fra hesteryggen. Fra Bagram-basen utenfor Kabul ble så kampen mot Al-Qaida ført videre, bl.a. gjennom den kjente Operation Anaconda. I Afghanistan deltok styrker fra alle USAs spesialstyrker, inklusive CIAs egne paramilitære operatører.

Også i den andre krigen mot Saddam Hussein spilte SOF en vesentlig rolle. Her var spesialjegere på plass i god tid for de regulære styrkene – før krigen offisielt var i gang. Det er noe av SOFs oppgave; dels å gå inn bak linjene for å samle informasjon, dels for offensive aksjoner mot kritiske mål. I Irak var en av SOFs særlige oppgaver ikke å ødelegge, men å beskytte: Oljeinstallasjoner som irakerne forsøkte å sette i brann. Rundt 10.000 spesial-soldater ble brukt i Irak i for; tre ganger så mange som for ti år siden. En del av dem flere skritt foran hovedstyrkene: Fra ørkenen i Saudi-Arabia, inn med flydropp i nord, opp i Bagdad fra byens kloakk-system. Der var Delta Force tidlig på plass, for å avlytte kommunikasjonen, kutte fiberoptiske kabler, finne aktuelle mål, bygge nettverk. Gjøre klart for de konvensjonelle styrkene.

Når den verste jobben er gjort, trekker de virkelige eliteavdelingene, som Delta Force og 22. SAS, seg ut. Da tar de mer «normale» spesialstyrkene over. Hvor eliten da drar, er ikke godt å vite.

Av Dag Leraand, Hærstaben

KILDER: Artikkelen baserer seg på flere kilder; bl.a. boka «U.S. Special Forces» (Southworth & Tanner, 2002) og artikkelen «Secret Armies of the Night» (Times, 23.06.2003), og bl.a. www.defenselink.mil og www.regiments.org/milhist/uk/specfor/SAS.htm



MASSETJENESTE: Under opptøyene i mars utførte norske soldater massetjeneste for å stagge illsinte Kosovo-albanere fra å nå den serbiske landsbyen Caglavica. Nå er Hærens fem år i landet over. (Foto: Jan Harald Tomassen, NorTF)



Med ryggen mot Kosovo

CAMP LEBANE, KOSOVO: Fem år etter Hæren kom til Kosovo er tiden kommet for å vende nesene hjemover. Men er det for tidlig?

Situasjonen i Kosovo er like utrygg i dag, som da daværende oberstløytnant Robert Mood for første gang ankom Pristina sommeren 1999. Den gang gjorde Kosovo-albanske grupper livet særdeles utrygt for de serberne som ikke hadde kommet seg ut av landet.

Oppdraget Mood og resten av KFOR-styrken sto overfor, gikk i grove trekk ut på å skape en tryggere situasjon for de folkegruppene som ble utsatt for hevnaksjoner. Til tross for at det har gått fem år siden KFOR kom til Kosovo er ikke situasjonen stort annerledes i dag. Lenge har det virket som om forholdene har stabilisert seg, men i løpet av noen få dager i mars viste det seg at urolighetene bobler like under overflaten.

Bakgrunnen for at KFOR ble etablert er kjent. I noe som bare kan betegnes som et grusomt forsøk på etnisk rensing, hadde serbiske styrker drevet nærmere 780.000 Kosovo-albanere på flukt. Etter 78 dagers bombing lyktes det NATO å tvinge serberne på ut av Kosovo. Da de første KFOR-styrkene kom

på plass var situasjonen snudd på hodet. KFOR ble sett på som befriere av det Kosovo-albanske folket, men snart viste det seg at den største utfordringen for NATO-styrken ble å hindre overgrep mot det serbiske mindretallet.

IKKE VEMODIG

Etter fem år med norsk tilstedeværelse på bakken i Kosovo trekkes nå de norske hærstyrkene tilbake, og erstattes med en helikopterverving fra Luftforsvaret. I etterkant av opptøyene i mars har flere, blant annet Hans Wilhelm Steinfeldt, uttrykt frykt for at de norske hærsoldatene trekkes for tidlig ut av området, ingenting er så stabilt som det kanskje har virket. Den sittende National Contingent Commander (NCC), oberst Nils Hanheide, konstaterer at oppdraget er utført, men legger ikke skjul på at han tror NATO må regne med et langvarig engasjement i den FN-styrte provinsen.

– Det er på ingen måte vemodig at vi drar fra Kosovo nå. Vi har gjort den jobben vi ble satt til å gjøre, og vi har fått svært gode

tilbakemeldinger på hvordan vi har utført oppdraget. Samtidig er det ingen tvil om at det internasjonale samfunnet nok må stå i Kosovo i lang tid fremover, sier Hanheide, og legger til: – Man har klart å starte oppbyggingen av den lokale politistyrken Kosovo Police Service (KPS), men den gikk nesten i oppløsning da opptøyene fant sted 17. og 18. mars. Det er fortsatt mye arbeid som må gjøres før KFOR kan takke for seg, sier Hanheide.

Obersten legger ikke skjul på at han er bekymret for fremtiden i området han har tjenestegjort i nærmere ett år.

– Sett fra vår side er oppdraget utført, og vi vet vi kommer til å bli savnet. Commander Kosovo Force (COMKFOR) har ikke klart å finne noen som kan ta over vårt oppdrag, og han har ved en rekke anledninger skrytt av den jobben vi har gjort, sier Hanheide.

OPPTØYENE

Hendelsen som gjør at en rekke mennesker spør seg om tiden er moden for å trekke de norske hærstyrkene tilbake skjedde i løpet av noen få dager i mars. Opptøyene kom som en reaksjon på vold og trusler utvekslet mellom Kosovo-albanere og Kosovo-serbere, resul-

terte i dramatiske situasjoner som endte med at 19 mennesker ble drept. Norske soldater fra Norwegian Task Force (Nor TF) ble satt inn i massetjeneste for å hindre den Kosovo-albanske mobben å ta seg inn i den serbiske landsbyen Caglavica, sør for hovedstaden Pristina. 20 av de norske soldatene ble lettere skadet under oppdraget, men det kunne fort ha gått verre. På opptøyenes andre dag ble det blant annet kastet en håndgranat under skjoldene til soldatene i første rekke. Den eksploderte ikke, men hvis så hadde skjedd, hadde skadene vært mye mer alvorlige for de norske soldatene.

Under oppdraget for å beskytte den serbiske landsbyen skjøt og drepte de norske soldatene sjåføren av en bil som forsøkte å kjøre gjennom rekken av soldater.

I etterkant av opptøyene har de norske soldatene fått mye skryt for hvordan de taklet oppdraget. Blant annet fikk norske offiserer hedersbevisning fra sine svenske kolleger, etter at norske soldater hjalp et svensk SISU-mannskap å komme seg i sikkerhet etter at kjøretøyet deres ble fanget av folkemengden og stukket i brann. Begrepet «Gud er en norsk major», er blitt gjentatt flere ganger fra de svenske soldatene.

VARIERT: Tjenesten norske soldater har utført gjennom de fem årene i Kosovo har vært svært variert. (Foto: Jan Harald Tomassen, NorTF)



TERMINERER: NCC, oberst Nils Hanheide, terminerer nå den norske leiren Camp Lebane. I juli kommer de siste hærmennene hjem fra Kosovo.



FØRSTE: Brigader Robert Mood var som oberstløytnant Norges første kontingentsjef i 1999. (Foto: Torbjørn Kjosvold, Forsvarets mediesenter)

SPENNENDE: Generaløyntnant, og sjef for Fellesoperativt hovedkvarter, Torstein Skiaker, synes jobben som COMKFOR var svært spennende.



TAKKNEMLIG: COMKFOR, den tyske generaløyntnanten Holger Kammerhoff, uttrykker takknemlighet for det norske bidraget så langt. - Norge har gjort en utmerket jobb, sier han. (Foto: Jan Harald Tomassen, Nor TF)

COMKFOR, den tyske generaløyntnanten Holger Kammerhoff, har også lagt merke til den norske innsatsen.

- Nor TF gjorde en strålende jobb under opptøyene i mars. Hele tiden har den norske styrken har vært instrumental, og nærmest uvurderlig for min evne til å utføre oppdraget mitt. De har fungert som min taktiske reserve, og har vært et utrolig viktig instrument. At jeg kan sende dem hvor jeg vil, at de nesten ikke har noen begrensninger i forhold til hvor de kan operere, og hva de kan gjøre, gjør dem spesielle, sier generaløyntnant Kammerhoff, som legger til at han er veldig takknemlig for den norske innsatsen.

BEVISSTRENING

Noe av hemmeligheten bak Norges suksess kan oberstløytnant Iver Tokstad forklare. Tokstad var kontingentsjef for det norske bidraget fra 1. juni 2002 til 14. juni 2003. Den kapasiteten Norge har utmerket seg mest med under oppdraget i Kosovo er evnen til å takle massetjeneste. Da Tokstad var sjef, ble det lagt ned mye tid på denne typen trening.

- Vi var definitivt blant dem som trente best på det. Jeg vil påstå at det ikke var noen militær enhet i KFOR som trente bedre enn

oss på massetjeneste. Den realistiske treningen bygde seg opp mot grensen av det som var forsvarlig, og førte blant annet til at vi hadde flere soldater på sykestua som hadde blitt skadet under denne typen trening. Likevel er det viktig å understreke at man må ha fleksibilitet til å kunne takle denne typen oppdrag, i forhold til kunnskap, ferdigheter og utrustning. Samtidig er det veldig viktig at en har de riktige holdningene.

LOKALT SKRYT

Også lokalbefolkningen i Kosovo Polje, en av forstedene til Pristina, er fornøyd med den jobben nordmennene har gjort. Fra 1999 og til Nor TF ble omgjort til COMKFORs taktisk reserve [når?], hadde nordmenn ansvaret for landsbyen. Direktøren for en multietnisk radiostasjon, Radio K6, Naim Breznica, er full av lovord for den norske innsatsen.

- Det er trist at de norske soldatene skal dra. Da KFOR først kom til Kosovo i 1999, var nordmennene stasjonert her i området. De imponerte alle med sin profesjonalitet, og ikke minst den disiplinen de viste når de utførte oppdraget sitt, sier Breznica.

Han forteller om flere eksempler på at de norske soldatene skiller seg ut fra andre lands

soldater med respektfull holdning overfor lokalbefolkningen, noe han mener ikke er en selvfølge blant andre NATO-soldater.

- Det er ikke tvil om at de norske soldatene satte standarden for hvordan folk her forventer soldatene skal oppføre seg, mener Breznica.

SKILLER OSS UT

Brigader Robert Mood mener kvaliteten på de norske soldatene er svært høy, og er ikke overrasket over de gode skussmålene de får.

- Samholdet de norske soldatene imellom er svært viktig. En annen egenskap som gjør de gode, er evnen til å slå bryteren av og på. Vi har soldater som er høytrente, men samtidig reflekterte. Det kommer ikke minst av det lynnet vi nordmenn har, mener Mood.

Av kommentarene som er gitt om de norske soldatene, er ikke minst den avslappede holdningen mellom offiserer og menige brakt på banen. Til tross for manglende «kadaverdisiplin» blir de norske soldatene beskrevet som svært disiplinerte.

- Disiplinen kommer innenfra. Det er noe vi nordmenn har med oss. Man kan si at det er tre ting som gjør at vi skiller oss ut fra andre lands soldater. Det generelle utdanningsnivået vi har, høyt fokus på samtrening mellom

avdelingene, og at soldatene våre utøver godt skjønn, forklarer Mood, og legger til: - Likevel er det ingen som helst tvil når befalet gir en ordre, da gjelder regelen «jeg vil - du skal».

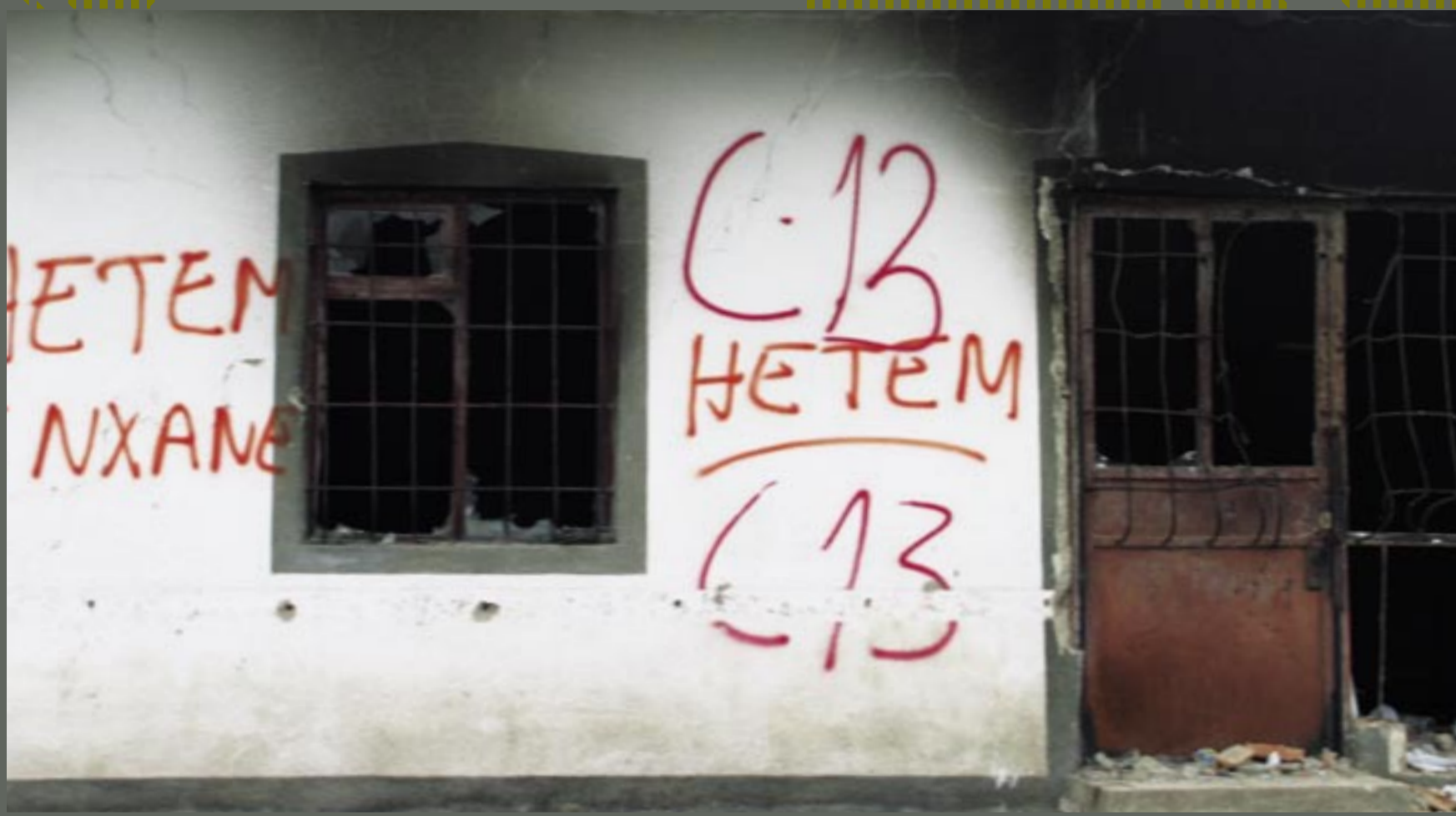
LEDET OPERASJONEN

Norge har også hatt kommandoen over hele NATO-styrken i Kosovo. Fra april til oktober i 2001 var generaløyntnant Torstein Skiaker COMKFOR. Han har veldig gode minner fra den tiden.

- Det var selvsagt en spennende jobb. Det var svært givende faglig sett å jobbe i et såpass internasjonalt miljø. På den tiden besto KFOR av nærmere 40.000 soldater fra 39 land. Det gjorde at vi hadde en god dekning av soldater over hele provinsen. Det bidro blant annet til at vi hadde svært god kontroll med hva som skjedde, og hadde muligheten til å gripe inn der det var nødvendig. I den perioden jeg var COMKFOR var hovedutfordringen å overvåke grenseområdene både i nord og sør, sier Skiaker.

Han fikk svært gode tilbakemeldinger på hvordan de norske styrkene utførte jobben sin, men vil helst ikke være for selvsikrytende. I dag er han sjef for Fellesoperativt hovedkvarter på Jättå utenfor Stavanger.

HÆRVERK: Under opptøyene i mars brente Kosovo-albanske mobber ned hele serbiske landsbyer.



- Jeg opplevde at de norske styrkene var respekterte for høy faglig standard. De gjorde en veldig fin jobb. Styrken var preget av mennesker som var svært entusiastiske og faglige dyktige. Jeg vil si at de norske soldatene definitivt var med på å bringe samarbeidet små skritt fremover, forteller Skiaker.

Han vil nødig spå fremtiden, men utelukker ikke at NATO kan bli nødt til å ha en tilstedeværelse i provinsen lenge.

- Det vil nok være behov for en militær tilstedeværelse i Kosovo også i fremtiden. Det er fortsatt en del ting som må løses før man kan forlate provinsen, sier Skiaker.

Hva som skjer i Kosovo i fremtiden er noe svært mange norske soldater bryr seg om. Siden starten i 1999 har over 3.500 nordmenn vært i tjeneste i provinsen.

KOSOVOS FREMTID

Etter opptøyene i mars er svært mange av innbyggerne urolige for hva som vil skje neste gang. En av dem er Kosovo-serberne Dragan Spasojevic (32). Faren hans var en av de første som ble drept under opptøyene i mars.

Spasojevic er fra den delte byen Mitrovica. Som serbere flest bor han på nordsiden av elven Ibar, som deler byen i to. På sørsiden holdt Kosovo-albanerne til. 17. mars, den første dagen av de virkelige opptøyene, deltok Spasojevic i et lokalt styringsmøte sammen med Kosovo-albanske lokalpolitikere i bygningen der FN-politiet holder hus. Joeropolitano fra Nord-Irland er politisjef her, og bekrefter historien som Spasojevic forteller.

Under møtet fikk jeg beskjed om at en gammel mann hadde blitt skutt av Kosovo-albanske snikskyttere. Så fikk jeg beskjed om at det var faren min. Han var en av de aller første som ble drept under opptøyene, forteller Spasojevic. Han legger til at det siste han ba om før han forlot møtet var at partene måtte fortsette å snakke, på tross av opptøyene som var i ferd med å ta seg opp.

Nå er han usikker på fremtiden. Han reagerer kraftig på at KFOR-soldatene i Mitrovica var svært lite villige til å gripe inn mot snikskytterne som tok livet av faren hans.

Han tror nye opptøyer er i vente, og når KFOR, etter hans syn, ikke klarer å beskytte Kosovo-serberne godt nok, så er de klare til å ta opp sine egne våpen.

- Hva gjør dere hvis dette skjer igjen?
- Det er et dumt spørsmål. Vi skal i alle fall ikke sitte rolige, sier Spasojevic.

ANGRER

På Kosovo-albansk side er man ikke like redd for nye opptøyer. Lederen for sivilforsvaret i Kosovo, general Agim Ceku, mener man ikke skal frykte nye opptøyer.

- Jeg tror ikke på flere opptøyer. Folket er lei seg, og de angrrer på det som skjedde. Vi mener vi burde spilt en større rolle i hendelsen som utspant seg her i mars. Jeg har et oppdrag her, og jeg vil gjerne bidra til et sikrere Kosovo, sier Ceku.

Han leder Kosovo Protection Corps (KPC). Styrken hans teller 3.000 mann, og er i all hovedsak bestående av UCK-veteraner.

I tillegg har han et reservekorps på 2.000 sivilforsvarssoldater. Gjennom flere år har han samarbeidet med KFOR-styrkene, og han husker spesielt godt tiden da generaløyntnant Torstein Skiaker var COMKFOR.

- Han var en god leder for KFOR-styrkene. I tillegg husker jeg Mood som en veldig bra mann, sier Ceku, og fortsetter: - Den største forskjellen mellom norske styrker og andre er samhandlingen mellom offiserer og menige soldater. Måten de norske opererer på fungerer veldig godt, og kanskje spesielt når man er på en fredsbevarende operasjon som her i Kosovo. Vi i KPC vil huske samarbeidet med de norske, selv etter at hærstyrkene er dratt, sier han.

Som leder for det eneste som kan betraktes som en «militær» avdeling i Kosovo, er Ceku en mann med mye potensiell makt. Han ser gjerne at KPC utvikler seg fra å være et sivilforsvar til å ta over andre oppgaver.

- Spesielt med tanke på indre sikkerhet. Det er helt nødvendig at KFOR og FN blir i landet i fremtiden også, men da i en mer rådgivende rolle. KPS er ikke klar til å ta over for FN-politiet. Vi i KPC kunne derimot ta på oss en større rolle. Det er frustrerende at vi ikke blir tatt mer på alvor. Folk lytter til meg, og de stoler på KPC, sier Ceku.

Han mener tiden allerede er kommet for å la hans organisasjon ta over oppgaver som indre sikkerhet, vakt og sikring av installasjoner, grensekontroll og lignende oppdrag.

Han er ikke den eneste som mener FN har utspilt sin rolle i Kosovo. Statsminister-

kandidat Hasidim Thaci sier han gjerne vil se et langvarig NATO-engasjement, men han tror ingenting godt vil komme av at FN fortsetter sitt tunge engasjement.

- Når det gjelder KFORs fremtid i Kosovo synes det klart at de må være her så lenge det er nødvendig. Personlig vil jeg se dem her for alltid. Når det gjelder FN's organisasjon her, så har de gjort jobben sin. Utenom rådgivende funksjon, burde de egentlig dra heifra. Ting har forandret seg i løpet av de fem årene det internasjonale samfunnet har vært engasjert her, og slik ting er nå, har vi intet behov for FN i den størrelsesordenen de har i dag. Byråkratiet de har her bør bort, sier Thaci.

Under krigen på 1990-tallet var Thaci en av talsmennene for UCK/KLA. En annen sentral person der var Ramush Haradinaj. I dag er de to politiske motstandere, men begge er enige om at NATO bør bli, mens FN kan dra.

- Jeg mener vi bør få et Kosovo helt uavhengig fra Serbia. Jeg tror NATO må fortsette sitt nærvær her i lang, lang tid fremover. Vi trenger den militære støtten de gir oss, men de kan godt redusere antallet soldater de har her. FN har på mange måter gjort sitt. Det beste ville være hvis FN gradvis trakk seg ut, og overlot styringen til folket som bor her, sier Haradinaj.

NORGES EVNETIL REAKSJON

At KFOR-styrken ikke alltid kan opptrø som en enhet er en problematikk NATO tar på alvor. COMKFOR, generaløyntnant Holger

MER MAKT: General Agim Ceku, leder av sivilforsvaret Kosovo Protection Corps, ønsker mer ansvar og makt over den indre sikkerheten i provinsen, men ser helst at NATO blir stående i overskuelig fremtid.

USIKKER: Kosovo-serberer Dragan Spasojevic (32) er usikker på fremtiden for Kosovo, og frykter flere opptøyer.



STATSMINISTERKANDIDAT: Hasidim Thaci er en av favorittene til å bli Kosovos nye statsminister. Han husker godt både Torstein Skiaker og Robert Mood.

NATO: Ifølge leder for partiet AK vil NATO behøves lenge i Kosovo. Ramush Haradinaj var selv en sentral leder i UCK under kampene mot serberne på 1990-tallet.

Kammerhoff, sier problematikken er tatt opp på høyeste nivå innad i systemet.

– Det er ingen tvil om at vi tar problemet på alvor. I mars så vi igjen de problemene som oppstår når nasjoner som deltar under NATO-flagget må forholde seg til forskjellige nasjonale begrensninger (caveats). Våre Rules of Engagement (ROE) er klare nok, men det faktisk at mange land har begrensninger for hvilke type operasjoner de kan delta i, og hvor de kan delta, gjør at jeg som COMKFOR ikke har den friheten jeg trenger for å operere som jeg ønsker. Supreme Allied Commander Europe (SACEUR) er klar over problemet, og man jobber for å finne bedre løsninger.

Kammerhoff berømmer Norge for de få begrensningene de har lagt for sin styrke i Kosovo. – Dette er en av de tingene som gjør den norske styrken så bra. En rekke ganger mens jeg har vært COMKFOR har jeg trukket frem nordmennenes innsats. Det er ikke tilfeldig, sier Kammerhoff.

Den første bataljonssjefen, daværende oberstløytnant Robert Mood, kom til et Kosovo der temperaturen var svært høy, og utfordringene mange. For Norge, som ikke hadde stilt en lignende styrke før, var utfordringene mange. Så mange at forsvarsledelsen måtte be om ekstra tid til å klargjøre bidraget sitt.

– Det smarteste Hæren gjorde var å si at vi trengte noen ekstra uker på å gjøre oss klare. Hadde vi presset oss av gårde hadde vi havnet i en farlig situasjon, med for dårlig utstyr, sier brigader Robert Mood.

I dag er han sjef for Hærens transformasjons- og doktrinekommando. Han var den

første kontingentsjefen, en erfaring han er svært takknemlig for å ha under beltet. I dag, når termineringen av oppdraget han var med på å etablere nærmer seg, har han flere tanker om situasjonen i Kosovo.

– Når vi først kom ned på sommeren 1999 var situasjonen svært ustabil. Det ble raskt klart at vi nok trengte mer tid på å gjøre oss klare, enn det som var tilfelle for de fleste andre landene som stilte styrker i KFOR. Blant annet fordi vi ikke var satt opp med det utstyret som misjonen krevde.

– Er det riktig at COMKFOR på den tiden spurte om dere skulle gå fra Norge, basert på tiden dere trengte til klargjøring?

– Det stemmer for så vidt. Når vi kom oss på plass senere enn de andre, ble vi også nødt til å ta de områdene de ikke ville ha. Derfor etablerte vi oss i flere multietniske landsbyer, som ble karakterisert som «vanskelige» områder. Et av de tøffeste områdene var Kosovo Polje. I 1999 var dette et av områdene der det var størst fare for bråk, forteller Mood.

Da Norge først etablerte seg i Kosovo var det ikke bare norske soldater som ble stående under Moods kommando. I tillegg ble et britisk artilleribatteri, en canadisk oppklaringseskadron og en svensk infanteribataljon underlagt norsk kommando. I begynnelsen var det nærmere 2.000 mann under Moods ledelse. Den norske bataljonsstridsgruppen besto av om lag 1.000 mann.

Når brigader Mood i dag ser tilbake på oppdraget er han ikke i tvil om at de vide fullmaktene han hadde med seg fra Norge var avgjørende for suksessen.

– Det var helt avgjørende at jeg kunne reise ut som sjef, og være helt sikker på at jeg hadde myndighet til å ta de nødvendige avgjørelsene, sier Mood.

Denne avklaringen er nettopp det general-løytnant Kammerhoff, dagens COMKFOR, etterlyser for flere av landene i KFOR.

VIKTIG LÆRDOM

Med Forsvarets uttalte ønske om å bli mer gripbart og anvendbart kan man gjerne betrakte Kosovo som et skoleeksempel på hva Norge kan gjøre for å bli sett på som en verdifull ressurs i internasjonale operasjoner. Oberst Nils Hanheide, nåværende NCC i KFOR, drar spesielt frem de vide fullmaktene Hæren har hatt i Kosovo som svært verdifulle.

– Vi har vist oss å være en svært fleksibel og anvendbar styrke for COMKFOR. En av de viktigste grunnene til det er at vi har hatt svært få begrensninger i form av national caveats. Også i Forsvarsdepartementet er man fornøyd med de lærdommene man tar med seg etter at Hæren terminerer sitt oppdrag i Kosovo. Politisk rådgiver, Bengt Eidem, legger ikke skjul på at de erfaringene Hæren har fått i Kosovo lar seg oversette til andre operasjonsområder.

– I tillegg til å få verdifull erfaring med å håndtere kompliserte oppgaver, har Norge med sine bidrag i Kosovo opparbeidet et meget godt ry med tanke på kvalitet på styrkene. Dette kan skyldes flere ting, men soldatmassen har utvilsomt et høyt nivå, vi har høyt teknisk nivå og styrkene har vært anvendbare gjennom meget praktiske caveats.

I NATO-rapporter fra operasjonsområdene er det sjelden en ser konkret omtale av enkeltbidrag eller enkeltmasjoner. Dette har imidlertid skjedd ved flere anledninger i forhold til norske bidrag. Norske soldater har fått positiv omtale ved flere anledninger, ikke minst for vår evne til å drive massetjeneste. Konklusjonen er derfor at Norge gjennom sine bidrag har skaffet seg stor anseelse for profesjonalitet. På bakgrunn av dette er en viktig lærdom at for et lite land som Norge er kvalitet langt viktigere enn kvantitet, sier Eidem.

Brigader Robert Mood mener også det er imponerende at Norge har klart oppdraget med en relativt kort operasjon på fremmed jord.

– Det mest gledelige, slik jeg ser det, er at vi har gått fra etablering til terminering i løpet av fem år. Det viser at vi kan dra ut, nesten hvor det skal være, og gjøre jobben, for så å dra hjem igjen, sier han.

Av Hans H. Torgersen og løytnant Linda Camilla Stromsod (foto), Hærfra

Trener for det verste – tilbyr det beste

RENA: Hærens taktiske treningssenter (HTTS) tilbyr et unikt treningssystem for øvelser på alle nivå. Alt fra enkeltmannstrening til store avdelingsøvelser kan gjennomføres med skremmende realisme.

Tekniker Tage Skoglund sitter i det mørke kontrollrommet og stirrer inn i en skjerm. Selve rommet er som klippet ut av en Science Fiction-film, med kommunikasjonsutstyr og blinkende skjermer plassert på rekke og rad langs bordene. På skjermen foran Skoglund er et detaljert flyfoto over Rødsmoen skytefelt gjort om til et tredimensjonalt kart. Røde og blå figurer beveger seg på kartet. Figurene er formet som mennesker, stormpanservogner og andre kjøretøy. Alle er merket med taktisk merke, navn, grad og stilling.

MISJONSSPESIFIKK ØVING

Fra dette rommet har teknikere og stridsdommere full kontroll over øvingsaktiviteten i Rødsmoen skytefelt. Under øvelser er soldater og kjøretøy utstyrt med sensorstyr som via GPS hele tiden gir en indikasjon på hvor de er, og hva de gjør. Ved hjelp av dette systemet kan alle former for strid simuleres med en uhyggelig realisme, fra enkeltmannsnivå til stabs- og ledernivå. Teknikerne er sivilt ansatt av SAAB Training Systems, som har produsert systemet.

– Ved hjelp av dette systemet kan vi simulere så å si alle former for strid, også med artilleri, ild, miner og kjemiske stridsmidler, forteller oberstløytnant Jan Thorsvik, som har jobbet frem HTTS fra den spede begynnelsen til i dag. HTTS er en felles ressurs for hele Hæren, og driver både trening og evaluering for alle typer avdelinger.

– Vårt motto er «tren for det verste – bli de beste». Det forteller mye om hva vi driver med her. Avdelinger kan komme hit og trene etter misjonsspesifikke konsept. Men de må vite hva de vil ha. Treningresultatet er en forskvare som tilhører hver enkelt avdeling, derfor må avdelingen være bevisst på hva de ønsker å få av oss når de kommer hit, sier Thorsvik.

FLEST SIMULATORER

HTTS rommer et vidt spekter av øvingsfasiliteter, men det er simulatorer som utgjør hoveddelen av verkøyene. Det finnes kjøretøysimulatorer for flere typer kjøretøy, kampsimulatorer og skytekinoler for enkeltmanns-skyting. For utdanning av CV-90-vognførere

brukes spesiallagde stormpanservogner med dobbelt sett pedaler og en glasskuppel der tårnet vanligvis sitter. Tårnene er selvsagt gjenbrukt – i den innendørs, tredimensjonale stridsvognsimulatoren.

– Ved hjelp av alle disse simulatorene er vi i stand til å sertifisere personell på enkeltmannsnivå, og avdelinger som helhet. Vi sertifiserer også vognførere og vognkommandører som skal ut i internasjonale operasjoner, og har på den måten en kvalitetskontroll på at alle som reiser ut kan det de skal, forteller Thorsvik.

STABS- OG LEDERTRENING

Men det er ikke bare soldatferdigheter som trenes og evalueres. For stabsoffiserer kan HTTS tilby stabs- og ledertrening, som setter beslutningsevnen på prøve.

– Det er som et dataspill, der en spillstab gir offiserene utfordringer gjennom diverse strategiske momenter. Her må de ta beslutninger, og de får en konsekvensbeskrivelse etter hvert som spillet går sin gang. Vi er i stand til å gi øvingsopplegg til alle, fra menig til divisjonssjef, sier Thorsvik stolt.

På en storskjerm i kontrollrommet raser nå kampene i øvingsfeltet. Grafikken viser at et nærpanservåpen blir avfyrt mot en CV-90. Stormpanservogner får omfattende skader og blir slått ut. Mannskapet i vognen får vite dette gjennom en lydmelding fra sensorene og pyrotekniske effekter som løses ut.

UNIKT

– Etter at striden er over, kommer personellet tilbake hit og gjennomgår en evaluering med oss teknikere og stridsdommerne som har vært ute sammen med dem. Hendelsesforløpet kan spoles tilbake, og alle radiomeldinger blir tatt opp. Slik kan vi gå gjennom hendelsen punktvis og gi en detaljert tilbakemelding, sier Tage Skoglund.

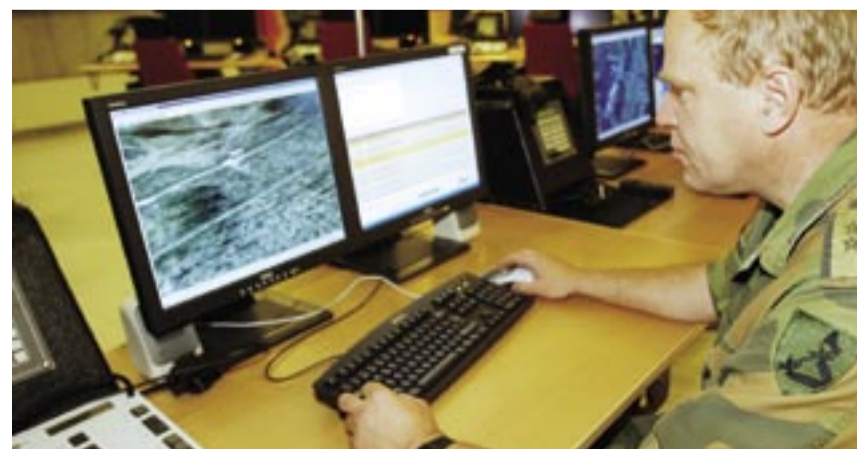
– Hærens taktiske treningssenter har utviklet et unikt øvingstilbud, både på nasjonalt plan og i alliansesammenheng. Det gjør at vi tilbyr trening som er etterspurt ut over egne grenser, avslutter oberstløytnant Thorsvik.

Av løytnant Kristian Krohg-Sørensen, Hærfra

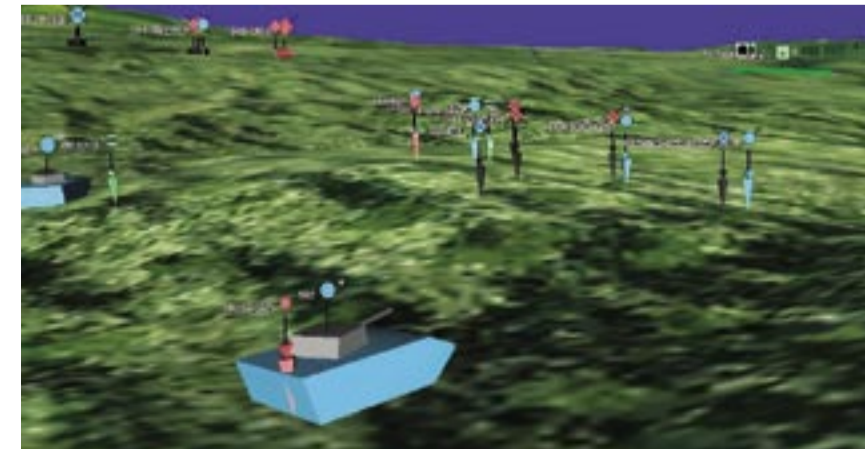
OPPAKNING: Simulatorsystemet er basert på en rekke lasersensorer som er festet til soldatenes utrustning. På kjøretøyene fungerer det etter samme prinsipp. (Foto: Alexander H. Lübke, Krigsskolen)



KONTROLL: Oberstløytnant Jan Thorsvik er sjef for Hærens taktiske treningssenter. – Avdelingene må selv ha kontroll på hva de ønsker seg av oss, sier han. (Foto: Torbjørn Kjosvold, Forsvarets mediesenter)



STRID: Slik ser stridsbildet ut fra skjermen. Teknikeren har full oversikt over spillet og kontrollerer stridsmidler som miner (markert med grønt), gass og artilleri. (Foto: Tage Skoglund, Hærens taktiske treningssenter)



HÆR ER: TOR RUNE RAABYE

En gedigen gardist

HUSEBY: Ikke nok med at han er høy, Tor Rune Raabye pumper også jern til den store gullmedaljen. Nå skal den avtroppende gardesjefen vise muskler i Nato.

Vi er ikke de første som skvetter. Tettpakket i det som må være gardeleierens største uniform ligner oberstløytnant Tor Rune Raabye mer på en «terminator» enn en tinnsoldat.

– I begynnelsen sitter de ofte sånn, flirer Raabye og kryper sammen. Før han blåser seg opp igjen som en ballong. Det er tydeligvis flere som har følt seg som statister ved siden av sjefen for Hans Majestet Kongens Garde, som takker for seg, og går over på andre jobb-beitemarket.

– Men som regel går det en tre-fire minutter, så slapper folk av. De skjønner vel ganske fort at jeg ikke er farlig, smiler den påtroppende TRADOK-offiseren, og kveler det som er av ansent stemning på kontoret.

For Raabye er slettes ikke et raskinn, selv om karakteristikken «bams» dukker opp blant flere av hans nærmeste.

– Skinnet bedrar! Tor Rune er bare en stor og god bams, beskriver en kompis, ganske så spontant.

– Snill og rolig. Han er ikke så skummel som han ser ut til, understreker en annen bekjent. Lengre tøyes ikke de milde karakteristikkene. I alle fall ikke fra den frittalende kompis.

– De positive og omtenkssomme egenskapene til tross; det blir feil å kalle han en myk mann.

BEVISST BAMSE

Selv ler gardesjefen godt av bamseskarakteristikkene.

– Jeg bruker nok fysikken bevisst i noen tilfeller. På ingen måte rent fysisk, men mer i mitt kroppsspråk. Jeg har et rolig og fredfullt image slik at folk kan slappe av sammen med meg. Men det har nok ikke alltid vært sånn. I mine yngre dager var det lettere å vise muskler. Jeg har vel fått litt livsvisdom etter hvert, filosoferer han lett.

Likevel vrir han seg litt ekstra i stolen da han selv må fortelle de glade fakta om Tor Rune Raabye.

– Jeg er nok optimist av legning. Og lojal.

Jeg prøver å behandle mennesker sånn som jeg selv vil bli behandla, sier han, etterfulgt av en pinlig lang pause.

– Jeg kan være sta, fortsetter han mindre brydd.

– Hvis jeg først har lyttet til de fleste synspunkter om en sak, og så bestemmer meg, blir det sånn. Da gir jeg gass.

Tenkepause igjen. Før Raabye arreterer seg selv. En konfliktsøkende kar vil han slettes ikke være.

– Jeg er en type som aldri hever stemmen. Gjør jeg det mener jeg oppriktig alvor. Det er uhyre sjeldent du vil se meg «hardhendt i ord», sier Raabye med to lett bevegelige fingre i været, som sannsynligvis skal symbolisere et hermetegn.

– Å være konsekvent streng er ingen god lederegenskap. En leder skal bygge opp sine underordnede. Derfor er jeg også en tilhenger av å slippe løs tøylene og la folk være kreative. Innenfor visse rammer, selvfølgelig. Jeg er hellig overbevist om at resultatene blir bedre når rollene blir friere. Detaljstyring har aldri vært min greie.

BARNSLIG OG «PRESENIL»

Kreativ er noe Raabye sikkert må være i stillingen som prosesseier for alliansetilpassning i TRADOK, Hærens Transformasjon- og doktrinekommando. En helt ny stilling, som Raabye får lov til å forklare nærmere.

– Jeg har knapt nok rukket å lese stillingsbeskrivelsen, men i all hovedsak skal jeg være generalinspektørens støttespiller i å sørge for at Hæren passer inn i NATO. Det betyr at Hæren skal være i stand til å operere i utlandet, så vel som hjemme, sammen med våre allierte. Jeg må nødvendigvis også påvirke hvordan materiell og organiseringen av Hæren skal bli, forklarer han, i det som må være 46-åringens jobbmodus. For Raabye er opptatt av å skille mellom jobb og privat.

– Det er ikke sunt å tenke jobb tjuetimer i døgnet. Evnen til å la jobben ligge når man drar hjem er viktig. Det er den private delen av livet ditt som til syvende og sist betyr mest. Når jeg kjører ut av gardeleieren prøver jeg å skru bryteren på «off».

Og den vordende obersten kobler ofte av. Noen ganger med playstation. Raabye vedgår sine barnslige sider. Andre ganger kobler han ut resten av omverdenen. «Presenil» har blitt Tor Runes humoristiske mellomnavn, etter å ha glemt bort alt fra bursdager til bilnøkler.

– Jeg kan være ufattelig distré privat, men jeg har gradvis blitt flinkere til å huske.

Bedringen til tross, vi vil vite det groveste tilfellet.

– Å glemme samboerens bursdag er noe en aldri må gjøre, ler Raabye med en latter som overdøver de lystige tonene fra musikkgruppen, som øver iherdig et steinkast unna.

GLUP GARDIST

De påståtte feilkoblingene til tross, oberstløytnanten kan sies å ha sikringene på plass. Det ryktes at Raabye kan vise til stabsskole II-karakterer som befinner seg i toppsjiktet av hva som er delt ut etter krigen. Noe som sikkert var en av grunnene for at han fikk gardesjef-jobben for snaue to år siden.

– Jeg unner enhver offiser på mitt nivå denne jobben. Jeg er selvfølgelig innhålig, men mener bestemt at ingen avdeling kan sammenlignes med Garden. Ekstra spesielt var det for meg, som tidligere gardist, å komme hit til Huseby. Jeg har hatt privilegiet av å gå sirkelen rundt, fra å først være soldat til å bli sjef, forteller Tor Rune, mens han tegner en sirkel i løse luften, bare for å understreke prosessen.

– Det at jeg selv har tjenestegjort her, en gang i steinaldertida, har nok hjulpet meg til å ta de riktige overordnede beslutningene. Jeg har lært meg å se ting også gjennom et soldatsynspunkt. Jeg har hele tiden prøvd å holde gardisten i fokus ved endringer. Hva som kan gjøre hverdagen mer meningsfull og spennende for disse soldatene har vært en sterk drivkraft for meg.

Det høres nesten ut som Raabye ikke vil skifte jobb.

– Jeg kan jo sitere en tidligere gardesjef som ble ringt opp og spurt om han ikke hadde tenkt seg å søke ny jobb. «Skal dere ha meg ut av Garden må dere komme med heisekran og løfte meg vekk», forteller Tor Rune med en skuespilleraktig klang i stemmen.

– Selvfølgelig vil jeg savne denne jobben, supplerer han. Denne gang med en alvorligere mine.

TAR UTFORDRINGER

For Raabye handler livet også om utfordringer. Det er feil å si at jobbskiftet er noe som bekymrer 46-åringen.

– Våge litt, ta noen risikoer her og der. Det er utfordringene som gir livet krydder.

Raabye ser ut av vinduet. En trompetspillende gardist rekker akkurat å blåse i gang neste låt før Tor Rune fortsetter. Denne gang tenker han høyt om sin nye jobb i TRADOK.

– En kan bli matt av mindre, når en ser det voldsomme spennet min nye jobb innebærer. I bunn og grunn skal jeg samarbeide med hele Forsvaret, i tillegg til våre allierte i utlandet. Det er i hvert fall den største utfordringen jeg har stått overfor, bekjenner han.

Men Raabye har en plan.

– Jeg tror jeg må gripe min nye jobb med den filosofi at du kan ikke spise hele elefanten med en gang. Min angrepsvinkel blir å ta en bit om gangen og gjøre ting i riktig rekkefølge, beretter han.

Selv om den gode sofagruppen sikkert blir værende har Tor Rune planer om å ta med seg ting fra Garden.

– Arbeidsgleden og det disiplinerte systemet vil jeg trekke over til min nye jobb. Det å tenke litt utradisjonelt og annerledes tror jeg også er en fordel.

Tor Rune trår til:

– Jeg skal forsøke å samle de aktørene som påvirker Hærens utvikling til å ha en felles plattform, slik at vi går i den retning som generalinspektøren ønsker. Dessuten tror jeg at Hæren trenger en offiser som har ansvaret for hvordan vi håndterer våre forhold til NATO.

RAABYE I SUM

NAVN: Tor Rune Raabye
FØDT: 04.11.57, i Andenes
STILLING: Gardesjef, snart prosesseier for alliansetilpassning i TRADOK
TILTRER: 9. august 2004
VÅPEN: Infanteriet

UTDANNING: Krigsskole, Forsvarets stabsskole I, Infanteri Officer Advanced Course US Army, Forsvarets stabsskole II, United States Marine Corps Command & Staff College
– Distinguished Graduate, Mastergrad i militærstrategiske studier ved United States Marine Corps University.

TJENESTE: Troppsjef, kompanisjef, NK bataljon, hovedinstruktør befalsskole, stabsoffiser, sjef Befalsskolen for Infanteriet i Nord-Norge, studieleder Forsvarets stabsskole, operasjonsoffiser (G-3) 6. divisjon, H.M. Kongens Garde

SIVILSTAND: Samboer
HOBBY: Vektrening, lese bøker, samboer og venner
FAVORITTMAT: Indrefilet
FAVORITTDRIKKE: Spansk rødvin
FAVORITTLAND: USA
FAVORITTFERIE: Drømmer om Thailand
FAVORITTFORFATTER: Eric Van Lustbader
FAVORITTMUSIKK: Glad i R&B og soul
FAVORITTPROGRAM: Dokumentarprogrammer



MOTVILLIG: Oberstløytnant Raabye viser gladelig styrke, men ønsker ikke å skyve seg bort fra Gardeleiren (Foto: HMKG)

NETTVERKSBYGGER

Raabye virker sikker i sin sak. Det kan komme godt med i arbeidet utenfor de norske grensene. Riktignok lukter det mye politikk av ordet alliansetilpassning, men oberstløytnanten vil også ha en finger med i spillet.

– Vi vil ha veldig mye med våre samarbeidspartnere innen den såkalte Nordsjøstrategien å gjøre. Storbritannia, Tyskland, Nederland og Danmark, i tillegg til USA er

de alliansepartnerne vi skal tilpasse oss til, ifølge de politiske bestemmelsene. Men dette er også en gjensidig sak; vi justerer vår egen kurs samtidig som vi skal påvirke de andre landene. Dette er ingen lett prosess og den vil nok foregå kontinuerlig, sier gardesjefen, som så vidt rekker å puste før han konstaterer:

– Dette er ikke et enmannsshow. Jeg skal ikke ta beslutningene ene og alene. Har jeg nye ideer kommer nok det som et resultat av hva

jeg ser, hører og opplever i både NATO- og Hær-sammenheng. Jeg blir en fin blanding av rådgiver og koordinator, kan en vel si.

Kallenavnet presenil blir ytterligere svekket. Bryteren til Raabye står ganske sikkert på «on».

– Jeg er ikke ute etter makt, men jeg er klar for å påvirke, avslutter han.

Han fremstår som tilbaketrukket og rolig. Tor Rune Raabye ville nok fungert bedre som løvetemmer enn som slåsskjempe. Allikevel er vi tvunget til å spørre det banale spørsmålet som har svirret i bakhodet som en plagsom sommerhit. Og ganske riktig.

– Ja, jeg har vært dørvakt. Som ungt befal i Harstad, stafester han og spenner muskler. I alle fall kan det virke sånn der vi sitter. Ekstra-jobben gav han mer enn noen kjærkomne kroner, får vi etter hvert høre.

– Å være dørvakt er livets lærdom på høyt nivå. Du må håndtere hele spekteret av mennesker, mimrer gardesjefen.

Nok en ting å ta med seg videre. Et lite øyeblikk blir Raabye en aldri så liten kopi av Espen Askeladd, selv om assosiasjonen viskes brått bort. 150 kilo i benkpress hadde vel vært et aldri så lite eventyr for Askeladden.

Ute på gardeplassen holder trompetisten og de andre takten. Snart kan både musikkgruppen og gardesjefen takke for seg. Vel blåst.

Nye utfordringer står i kø. Livets krydder, som det kalles i gardeleiren. For Tor Rune Raabye går det vel med utfordringene som med vektrene i styrkerommet. Han tar dem på strak arm.

Av Erik Solbakken, Forsvarets mediesenter



Kvinner et must for intops

PIONER: Marit Nybakk har lang erfaring som kvinne i mansdominerte miljø. Hun mener at flere kvinner i internasjonal tjeneste vil gi mer mangfold og økt kreativitet. (Foto: Torgeir Haugegaard, FMS)

Hær-kvinner i internasjonale operasjoner

10 kjappe:

1. Grad, navn, nåværende stilling
2. Hvilke internasjonale operasjoner har du deltatt i, og når?
3. Stilling i internasjonale operasjoner?
4. Hvorfor valgte du å dra ut i internasjonale operasjoner?
5. Svarte tjenesten til forventningene?
6. Positive erfaringer ved å være kvinne i internasjonale operasjoner?
7. Negative erfaringer ved å være kvinner i internasjonale operasjoner?
8. Hvorfor er det viktig med kvinnelige soldater i internasjonale operasjoner?
9. Kommer du til å dra ut igjen?
10. Er forholdene tilrettelagt og ivarettatt godt nok til at en kan dra ut selv om en har familie hjemme?



1. Oberstløyntnant Oddveig Kvam Sakserud, prosessleder familiestøtte Hærens styrker
2. Norwegian Surgical Unit (NSU)/ISAF IV/V/Afghanistan 2003/2004
3. NK i NSU
4. Fikk forespørsel om å skrive beredskapskontrakt for nevnte avdeling, og jeg syntes det høstes spennende og interessant ut. I tillegg passet det også med familietsituasjonen.
5. Tjenesten var bedre enn jeg forventet

krever ulike typer tiltak.

For vår familie med barn på 11 og 14 år, har gratis barnepassreiser vært et veldig godt tiltak vi har benyttet. Det som er klart er at tilrettelegging av familieforholdene hjemme er svært viktig for de som reiser ut, og at Hæren har en viktig oppgave i å løse dette.



1. Major Tone Andersen, sjef sanitetsseksjonen FIST-H
2. SFOR II og III, Bosnia 1997/1998 og ISAF IV, Afghanistan 2003
3. Nestkommanderende Normedcoy/Nordpolbrigaden og stabsoffiser ISAF HQ
4. For å kunne bidra som en del av fredsprosessen og nasjonal sikkerhet Utvikle min kompetanse innen eget fagfelt Deltakelse i internasjonale operasjoner er avgjørende for at jeg kan utøve min jobb her hjemme riktig. Tjenesten i Bosnia har vært viktig kompetanse å ha med seg som soldat i intops og er forberedt på å reise ut igjen dersom det blir aktuelt.
9. Jeg har beredskapskontrakt med NSU til februar 2005, og er forberedt på å reise ut igjen dersom det blir aktuelt.
10. Det er vanskelig å generalisere om forholdene er godt nok tilrettelagt. Dette er veldig avhengig av den enkelte familiesituasjon og hvilken «fase» den enkelte familie er i. Å reise ut med små barn i familien krever andre tiltak enn for en familie med større barn. Antall barn, hjemmeverende ektefelles jobbsituasjon og sosialt nettverk er andre faktorer som

neskelige egenskaper er enda viktigere i internasjonale operasjoner. Jeg har forsøkt å møte lokalbefolkningen på deres kulturelle måte og jeg tror jeg som kvinne da har fått lettere innpass. Jeg har bare positive erfaringer som kvinne i uniform.

7. Det eneste jeg kan huske var at det tok meg noe tid i Bosnia blant allierte kolleger å få respekt på det nivået jeg jobbet på. Det var ingen andre kvinner i samme posisjon. Jeg måtte på en måte «vise» min kunnskap for å bli sett. Men jeg opplevde aldri dette som noe problem.
8. Erfaringene fra Afghanistan tilsier at man ikke klarer seg uten kvinner hvis oppdragene skal løses. I mangel av kvinner ble jeg «lånt ut» fra HQ for å støtte oppdrag hvor kvinner måtte være med. Vi var flere kvinnelige soldater som i regi av cimic (sivilt militært samarbeid) besøkte «womens park». Møtet med disse kvinnene gjorde et utrolig stort inntrykk på meg. Jeg tror vi er viktige forbilder til disse sterke og mange velutdannede kvinnene så de kan fortsette å jobbe mot sitt mål. Samtaler og kontakt i slike fora er også viktige bidrag til det overordnede målet for ISAF.
9. Jeg var ute i bare fire måneder i ISAF. Det gjorde at jeg reise hjem mens jeg fortsatt var på topp. Motivasjonen for å reise ut igjen er allerede der.
10. Her er det masse tiltak som på kort og lang sikt må iverksettes. Det er ikke bare de som har familie hjemme som har utfordringer. Som enslig har også jeg familie og venner. Jeg dro til Afghanistan på tre ukers varsel og jeg setter utrolig stor pris på familien og gode venner som har administrert regninger, post og leilighet. Det er faktisk ikke bare å løse oppdrag riktig.
6. Jeg har erfart at å bruke mine medmen-

RENA: Rekruttering av kvinner er en høyt prioritert oppgave i Hæren. Fordi Hæren trenger et større mangfold – og fordi kvinner har en rolle i internasjonale operasjoner som menn ikke kan fylle.

Under det halvårlege seminaret for Nettverk for kvinnelig befal 3.–5. mai var det nettopp dette som var tema: Kvinner i internasjonal tjeneste. Leder for forsvarsområdene Marit Nybakk var invitert for å holde foredrag, dele erfaringer og diskutere problemstillinger. Nybakk har selv erfart hvordan det er å være kvinne i et mansdominert miljø, og har ofte i sin karriere vært eneste kvinne i rene mansbasjoner i politikken. Under sitt foredrag på Rena var forsvarskomiteens leder sikker i sin sak:

– Det er helt åpenbart at vi trenger kvinnelige soldater i internasjonale operasjoner. Det er viktig med kvinners deltakelse i nasjonal oppbygging. Afghanistan er et samarbeidsland for norsk bistand, og kvinnene må delta i denne prosessen.

Men hun innrømmer at veien er lang, og at Forsvaret fremdeles er en mansdominert arbeidsplass, selv om det er blitt gjort mye godt arbeid for likestillingen de siste årene – spesielt i Hæren.

– Hæren har gjort veldig mye bra for likestillingen i det siste, og ligger nå i forkant i Forsvaret på dette feltet, sa Nybakk, og fortsatte: – Vi må få til en systematisk rekruttering av kvinner til førstegangstjenesten. Flere kvinner i Forsvaret vil også understreke verneplikts legitimitet. Befallsskolene har flere søkere enn på lenge, og flere jenter blir klar over hva slags muligheter de har i Forsvaret. Flere kvinner i nøkkelposisjoner gir balanse i mansdominerte miljø.

Med som foredragsholder, og for en gangs skyld som ensom hane i høneflokken, var TRADOK-sjef brigader Robert Mood. Han gikk spesielt inn på kvinners rolle i internasjonale operasjoner, roller mannlige soldater ikke kan fylle.

– I mange tilfeller opplever vi situasjoner i utenlandstjeneste der det er nødvendig å ha representanter for begge kjønn. I de fleste av våre operasjonsområder møter vi kulturer som er veldig strenge når det gjelder kontakten

mellem menn og kvinner. Det er derfor helt nødvendig å ha kvinnelige soldater til å gjøre for eksempel husundersøkelser og ransaker der det er kvinner i nærheten. Det er også et positivt signal å vise utad at vi som militær styrke respekterer kvinner på lik linje med menn, sa Mood.

Akkurat denne erfaringen har noen av tilhørerne gjort i utlandet. Kaptein Ingrid Presth, som var CIMIC-offiser (Civil Military Cooperation) i Afghanistan i fjor, kan gi håndfaste eksempler på Moods og Nybakks utsagn om viktigheten av kvinnelig befal i intops:

– Som eneste kvinnelige offiser i CIMIC-teamet var det bare jeg som fikk innpass ved pikeskoler, sykklubber, fødeavdelinger og andre steder hvor det kun var kvinner og barn. Som kvinnelig offiser var jeg i en rolle der jeg kunne henvende meg både til kvinner og menn.

Denne rollen blir bekreftet av oberst Kristin Lund. Med utenlands erfaring fra Kuwait, Libanon, Balkan og Afghanistan har hun opplevd mange situasjoner som tilsier at kvinner ofte har en annen tilnærming enn menn når et oppdrag skal løses.

– Jeg har merket det på holdningen til lokalbefolkningen, og har personlig bare gode erfaringer med å være kvinnelig offiser ute.

Alle operasjonene jeg har deltatt i har vært i land som kulturelt er veldig annerledes enn Norge. Likevel har jeg opplevd at det å være kvinne har kommet meg til gode. Jeg husker spesielt et tilfelle i Sarajevo i 1992, der jeg måtte forhandle med representanter fra den jugoslaviske hæren for å få åpnet en vei. I den situasjonen følte jeg at jeg hadde et fortrinn som kvinne, sier Lund.

– Kvinner har en annen tilnæringsmåte enn menn. Vi virker mindre truende, spesielt i uniform. Jeg tror det er lettere å skape gode relasjoner og et godt utgangspunkt for å løse konflikter ved hjelp av dialog.

Det er også rent praktiske årsaker til å ha kvinnelige soldater i intops.

– Som Mood nevnte, er det uakseptabelt i enkelte kulturer at en mann ransaker en kvinne, eller at mannlige soldater går inn i en bygning som er forbeholdt kvinner. For å løse oppdraget vi er satt til i Afghanistan, er vi helt avhengig av å bygge gode relasjoner med sivilbefolkningen. Dette oppnår vi kanskje best ved å ta kontakt med kvinnene – de som styrer hjemmet og barneoppdragelsen, sier Lund.

Av løytnant Linda Camilla Strømsd



1. Major Gunhild Blåsmo Aronsen, stabsoffiser policy i FST/POD/AGA/POU
2. UNIFIL, Libanon 1982/1983 og KFOR, Kosovo 2001
3. Ekspedisjonsoffiser i kompanistaben i UNIFIL og Supply offiser i J4 i KFOR HQ
4. Spennning, oppleve andre kulturer, arbeide med andre nasjoner og oppleve et internasjonalt samarbeid. Jeg ville også lære Forsvaret bedre å kjenne, -hvordan ting faktisk fungerer ute. Ta med meg disse erfaringene hjem, og bruke dem på en positiv måte.
5. Tjenesten svarte så absolutt til mine forventninger.
6. Ja, jeg har positive erfaringer for jeg følte at vi fikk bedre tilgang til det lokale miljøet. Vi kom i god kontakt med både voksne og barn.
7. Der hvor vi var flere nasjoner samlet, opplevde jeg ingen negative erfaringer, for da var vi flere kvinner. Men der vi var få var det litt verre, for da ble vi så godt lagt merke til, både på godt og vondt.
8. Det er viktig med kvinner, for vi kan få så godt innpass i det lokale miljøet. Der menn ikke kommer til, kan vi gjøre en god jobb og også på grunn av mangfoldet. Jeg tror også vi kan være mer tålmodige og smidige i gitte situasjoner. Kanskje er vi flinkere til å vise at vi bor ta vare på hverandre i internasjonale operasjoner.
9. Jeg drar så absolutt ut igjen!



1. Major Trine Jørgensen, saksbehandler strategisk rekruttering, FLO/drif
2. UNIFIL, Libanon 1991/1992
3. Velferdsoffiser
4. Det var spenningen, og ønsket om å være «fredsarbeider»
5. Tjenesten svarte i høyeste grad til forventningene
6. Som velferdsoffiser i en bataljon med 650 soldater hvorav femten var kvinner, opplevde jeg at mine mannlige medsoldater satte stor pris på å ha kvinner i bataljonen. Jeg opplevde at guttene ønsket å snakke om andre tema når jeg var tilstede. I forbindelse med grensepåpassing ved rotasjon opplevde jeg at israelerne behandlet meg som rotasjonsleder svært godt.
7. Nei, jeg har ingen negative erfaringer med det å være kvinne i internasjonale operasjoner
8. Kvinner har i større grad mulighet til å få kontakt med lokalbefolkningen. Det har også en god innvirkning på arbeidsmiljøet.

10. Alt kan selvsagt bli bedre, men det er stor forskjell på den første gangen jeg var ute til nå den siste gangen. Alt har heldigvis blitt mye bedre. Jeg støtter forslaget til tiltak med lønn til den som er hjemme og døgnåpne barnehager. Jeg tror også at tre måneders kontrakter kan være noe mange vil benytte seg av.

9. Jeg har svært lyst til å dra ut igjen, men med en datter på 2 år blir det ikke med det første.

10. Nei, forholdene er ikke tilrettelagt godt nok. Forslaget om døgnåpne barnehager og tillegg bekymret for hvordan det vil være for et barn på 2 år at mor reiser bort i seks måneder. Vil hun få traumer som vil ødelegge henne for resten av livet? Det burde undersøkes hvordan barn blir påvirket på forskjellige alderstrinn når for eksempel mor eller far er ute i internasjonale operasjoner. Dersom Hæren innfører sitt «18 måneders-løp»; hvordan vil det da være for ektepar med barn som jobber i Hæren hvor mor er hjemme i seks måneder, mens far er ute. Far er hjemme i seks måneder mens mor er ute. Mor og far er hjemme sammen i seks måneder, for deretter å starte på ny runde? Det er jeg veldig betenkt til.



1. Løytnant Aina Vang Haraldsen, nestkommanderende sambandskompaniet/SBUKAS
2. SFOR I, Bosnia 1996 og KFOR VI og VII 2002/2003
3. SFOR I: materielloffiser, samband / Vognkommandør kommando SISU, KFOR VI: krypto-offiser NORBN, KFOR VII: troppssjef, sambandstropp
4. Første gang var det utfordringen som

- trakk meg. Jeg var lei av «vanlig» rekrutttjeneste i Norge. Andre gang jeg dro ut var det ikke mye fordi det passet inn i karrieren. Jeg hadde også et bedre grunnlag for å velge internasjonale operasjoner.
5. Jeg vet ikke hva slags forventninger jeg hadde, egentlig. Jeg dro stort sett med åpne armer. Jeg tror det var en god måte for meg å takle ting som dukket opp. Jeg kunne ikke bli skuffet.
- 6–7. Mine erfaringer er verken mer eller mindre positive eller negative enn å være kvinne i et annet yrke. Det vil alltid være erfaringer i alle slags jobber. Med tanke på kvinnesynet til andre land, for eksempel på Balkan, følte jeg meg like velkommen som resten. Det var en takknemlighet i befolkningen som viste oss at de satte pris på vår tilstedeværelse. Så langt som miljøet i mine egne avdelinger går har jeg en enkel teori: så lenge du gjør jobben din er det første prioritet. Det vil alltid være sider ved miljøet som enten er fremmende eller hemmende – akkurat som her hjemme – i hvilken som helst garnison.
8. Jeg tror at nasjoner som bruker kvinner i internasjonale operasjoner vil ha et bedre utgangspunkt til å takle situasjoner som kan dukke opp. Vi går foran som et godt eksempel med tanke på likestilling og vi tilnærmer oss lokalsamfunnet på en meget human måte. Det er viktig for avdelingsmiljøet – det blir bedre «folkeskikk» på personellet og miljøet trenger innslag av begge kjønn.
9. Det avhenger av sivilstatus, type misjon, og trusselbilde. Man skal aldri si aldri!
10. Det må hver enkelt ta stilling til, avhengig av sin situasjon. Det har blitt bedre de siste årene, men det er LANGT igjen før jeg mener det er tilfredsstillende for de etterlatte.

HØR HÆR!



Fangetorturen i Irak krever norske tiltak

Både oppdraget og norske soldater står i fare hvis allierte bryter internasjonal humanitær lov, framholder generalsekretæren i Amnesty Norge, Petter Eide, i denne kronikken. Han er kritisk til hva han mener er politisk uvilje til å ta tak i problemstillingen.

Internasjonal humanitær rett er bygd opp for å beskytte soldater og sivile i krig. Respekten for disse lovene bygger enkelt sagt på en forventning om at når en part behandler for eksempel krigsfanger humanitært, så vil motparten føle større forpliktelse til å gjøre det samme.

Norske soldater i tjeneste i utlandet er nødt til å stole på at disse lovene overholdes. Da kan det ha katastrofale følger at vår viktigste alliansepartner, USA, lager instruksjoner for forhør av fanger som helt åpent tillater bruk av tortur.

Nylig har det også blitt kjent at jurister fra USAs forsvarsdepartement og Det hvite hus, hevder at USAs president ikke er bundet av nasjonale eller internasjonale forbud mot tortur. Det virker åpenbart som at USA ser på forbudet mot tortur som et hinder i kampen mot internasjonal terrorisme. De velger å løse dette ved systematiske angrep på, og underminering av, innarbeidede internasjonale konvensjoner. Dimensjonene i dette er så alvorlig at det må føre til en debatt om hvilke konsekvenser dette skal få for norsk deltakelse i militære operasjoner sammen med amerikanerne.

Norge har etter 11.9.01 deltatt i militære operasjoner sammen med amerikanerne både i Afghanistan og Irak. I Afghanistan var, og er, norske styrker direkte underlagt amerikansk kommando, mens vi på tilsvarende måte var underlagt britisk kommando i Basra-området i Irak. Det hersker ingen tvil om at norske soldater er forpliktet av norsk lov, selv om de underlagt kommando fra en annen makt. Med andre ord er de forpliktet til «ordrenekt» hvis de skulle få en ordre som bryter med norsk lov. Forsvarsministeren bekrefter i brev til Amnesty International Norge av 17.2.03, at Norge har en selvstendig plikt til å rapportere om, og å bidra til å forhindre menneskerettighetsbrudd begått av alliansepartnere. Av dette følger det også at Norge plikter å gjøre seg kjent med hvorvidt alliansepartnerne bryter menneskerettighetene. I brevet skriver statsråden at «i felles artikkel 1 i Genevekonvensjonen, heter det at de kontraherende parter «forplikter seg til å respektere og sikre respekt for konvensjo-

nene». «Sikre respekt for» konvensjonene kan etter omstendighetene gi en handleplikt for å forhindre og i ettertid rapportere om overgrep begått av andre lands personell».

INFORMASJONSHÅNDTERING

Kravet om å bidra til forhindre overgrep begått av andre lands personell stiller noen åpenbare krav til informasjonshåndtering og innhenting. Amnesty har dokumentert for Forsvarsdepartementet at omfattende brudd på internasjonal humanitær lov og menneskerettighetene er begått av våre koalisjonspartnere. Vi har blant annet rapportert om tortur med døden til følge av afghanske fanger ved Bagram-leiren i desember 2002, og senest mars i år sendte Amnesty omfattende dokumentasjon til Forsvarsdepartementet der vi gjorde rede for alvorlige brudd på internasjonal humanitær lov og menneskerettighetene i Irak begått av amerikanske og britiske styrker.

Jeg har uttalt i mediene tidligere i sommer at « Det vil overraske meg veldig om ingen norske soldater har hørt om dette (torturen i Irak)». Bakgrunnen for dette er nokså enkel. Norske soldater har vært plassert i Bagram-leiren i Afghanistan og ved Basra i Irak. Begge steder har Amnesty Norge, som sagt, dokumentasjon på at amerikanske og britiske styrker har mishandlet eller torturert fanger. Min hensikt var ikke å sverte norske mannskaper, men å uttrykke overraskelse over at statsråden hevdet aldri å ha hørt noe om tortur i Afghanistan og Irak før hun leste det i mediene. Jeg har fryktet at de politiske myndighetene ikke har «øret til bakken» for å lytte til hva våre mannskaper i felt har å fortelle.

Mistanken om at departementet ikke ønsker å høre har blitt styrket av at Amnesty over lengre tid har mottatt og videresendt til departementet rapporter om overgrep begått av koalisjonsstyrker. Deres lunkne reaksjoner til vår rapportering har gjort oss svært opptatt av hvilke rutiner norske myndigheter har for å skaffe informasjon om våre koalisjonspartneres eventuelle brudd på internasjonal humanitær lov og menneskerettighetene. Deriblant rutinene som gjør våre mannskaper



ANSVAR: Norge har også et ansvar for å forhindre menneskerettighetsbrudd i sine operasjonsområder, skriver artikkelforfatteren, Petter Eide. (Foto: REUTERS/Washington Post / SCANPIX)

forberedt på og i stand til å kunne ivareta sin rapporteringsplikt. Myndighetene har hele tiden hevdet at de har god tilgang til informasjon om forholdene. De har så langt opplyst at de ikke har mottatt informasjon om koalisjonspersonells brudd på internasjonal humanitær rett eller menneskerettighetene, som burde ha ført til spesielle tiltak fra norsk side.

I lys av det alle nå vet om torturen som har foregått i Irak og den økende bekreftelsen på at tilsvarende har foregått i Afghanistan, virker statsrådens påstand om gode kilder til informasjon å falle på sin egen urimelighet. Den styrker også følelsen av at hun og andre i den politiske ledelsen ikke har ønsket å vite.

For Amnestys del er det urovekkende at statsråden tilsynelatende ikke har sett på våre rapporter som troverdige nok til at hun vurderte tiltak for å av- eller bekrefte om det var nødvendig for Norge å handle i henhold til fellesartikkelen i 1. Genevekonvensjonen.

BESKYTTELSE AV NORSKE STYRKER

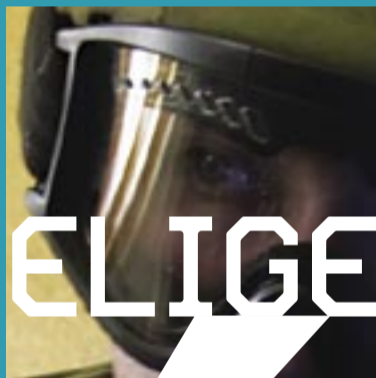
Jeg innledet med å skrive at å etterleve inter-

nasjonal humanitær lov er et vesentlig element i beskyttelsen av norske soldater. Effektive systemer for informasjon og rapportering er en viktig del av dette. Norske soldaters integritet skal aldri kunne trekkes i tvil, og det skal heller aldri kunne betviles at det norske kommandosystemet fungerer effektivt for å forhindre overgrep. Et slikt renommé virker beskyttende samtidig som streng etterlevelse av internasjonal rett er den eneste riktige måten å opptre på. Således er det ikke i Forsvarets eller soldaters interesse at Forsvarsministeren avviser at den siste tids avsløringer vil kreve nye tiltak. Amnesty Norge mener bestemt at de alvorlige overgrep vi har vært vitne til, samt vår koalisjonspartners åpne forsøk på å unndra seg internasjonale forpliktelser, krever tiltak. Forsvaret må derfor iverksette skjerpede tiltak for å forhindre at norske styrker involveres i dette, samt at norske styrker gjør hva de kan for å forhindre dette.

Petter Eide, generalsekretær i Amnesty International Norge



MENNESKELIGE RESSURSER



Økt gripbarhet og anvendbarhet stiller store krav både til system og individ. Allerede har Hæren lagt om strukturen, nå har turen kommet til individene.

I løpet av det neste året kommer vi til å se endring i verneplikten, endring i befals- og offisersutdannelsen og ikke minst i personellbehandlingen.

Hæren har allerede satt fart for å nå sitt neste mål – nemlig å sette offiseren, soldaten – individet i fokus!

DON'T ASK. JUST DO IT!

AKERSHUS: De er generalinspektører, men også produksjonsansvarlige. De forvalter milliardbudsjetter og har flere tusen ansatte. Men får generalinspektørene for Hæren og Luftforsvaret selv velge sine nøkkelmedarbeidere for best mulig å løse sine krevende oppdrag?

Ikke nødvendigvis. En generalmajor har slik sett ofte mindre makt enn distinksjonene tilsier. En norsk general har langt mindre mulighet til å la sin vilje skje enn hva folk gjerne tror. Selv han med fire stjerner. Vel er generalene generaler; de er også statsjensmenn. I Statsforvaltningen og i regelverket.

KAMP MOT BYRÅKRATIET

I Forsvaret er tilsynelatende lite overlatt til tilfældighetene. I hvert fall ikke personelladministrasjon. Her skal ingen tildeles jobb eller skoleplass uten at regelverket har sagt sitt; hvorefter lite kan innvendes. Skal sjefen få det som han vil, må reglene gjerne tøyes. Det er lettere enn å få selve regelverket endret. Men det er det som må til, samstemmer GIH, Lars J. Sølberg, og GIL, Tomas C. Archer.

– Forsvaret bedriver personelladministrasjon, framholder generalmajor Archer. Det er mer en regelstyrt forvaltning av personer enn en villet utvikling av mennesker, og GIL etterlyser en strategisk tenking og styring av personellutvikling. – Det er vår jobb som styrkeprodusenter, slår han fast.

I et e-brev til sine medarbeidere i mai slo generalmajor Sølberg fast at Hæren skal drive en systematisk, strategisk medarbeiderutvikling. «Dit skal vi,» slo GIH fast, «om det så skal koste kamp mot dagens byråkratiske regelverk og -rytteri.» Hærgeneralen får umiddelbar støtte fra sin luftkollega: – Vi må avbyråkratisere, fastslår GIL. – Ser vi ødeleggende regler, må vi ende dem med én gang!

DESENTRALISERT TILSETTING

De to generalinspektørene ser seg selv som toppsjefer i milliardkonsern, med et stort ansvar – men uten tilstrekkelig myndighet til å løse oppdraget. Blant annet innen den aller viktigste dimensjonen: medarbeidere. I dag ligger for mye makt i selve systemet; i regelverkene og rådene. – Vi må gjøre om tilsetningsrådene, fastslår Tomas C. Archer, – og vi må kontinuerlig tilsette folk, ikke som nå ha faste runder. Tilsetninger må skje desentralisert, basert på avtale mellom den enkelte og lokal arbeidsgiver, i prinsippet kun med overordnede rammer som føring ovenfra.

Systemet med stillingsrunder og tilsetningsråd ivaretar i noen grad arbeidstakernes interesser, men ikke mer enn andre regler og rutiner kunne gjort. Og dagens heller stivbeinte regime tjener ofte verken den enkelte eller Forsvaret. – Den enkelte sjef må kunne velge sine egne nærmeste medarbeidere, fastslår GIH. – Jeg skal ikke bry meg med hvem sjefen for Battlegroup 3 til Afghanistan tar med seg sine ledere. Det er han best egnet til å vurdere selv – og de får han velge ut blant dem som er egnet, villige og tilgjengelige! Markedskreftene vil løse dette bedre enn noe byråkrati, mener Sølberg, – og denne mekanismen gjelder på alle nivå.



INTENSJONSBASERT LEDELSE

Skal den fellesoperative doktrinen tas på alvor, og intensjonsbasert ledelse praktiseres, så må det gjøres også på dette feltet, framholder de to generalene.

Å endre byråkratiet ser GIL som et atskillig større læretår å bleke enn å gjøre noe med lederrollen, egne holdninger. Derfor har han gitt ut sine lederkrav, som en tydeliggjøring av hva han

KLARHET: Generalmajor Lars J. Sølberg etterlyser en klar ledelse i Forsvarets militære organisasjon. (Foto Torgeir Haugaard, FMS.)

forventer av en leder i Luftforsvaret. – I hele Forsvaret må vi ha ledere som skjønner betydningen av verdier, etikk og moral, og som ikke bare rapporterer oppover, men som selv tar ansvar der og da, og som rettleider på lokalt nivå.

– Samtidig må vi skjele til hele styringskonseptet, legger GIH til, og peker blant annet på at det må defineres en klar ledelse i FMO – og Forsvaret som sådan. Og det må, mener generalen, identifiseres tydelige enheter – som i sin tur må ha en tydelig leder, en administrerende direktør – med fullmakter, der personelldimensjonen er vesentlig.

Intensjonen var at generalinspektørene skulle ha slike fullmakter, forklarer Sølberg og Archer, men slik er det ikke blitt. Begge er sterkt for en sammenslåing av fagfunksjoner, til tjeneste for hele Forsvaret, men det må ikke, som GIH påpeker, være noen tvil som hvem som står på hvilken side av disken: hvem som shopper og hvem som server – hvem som er supportert og supportert. Det er opplagte synergier med et samordnet skolesenter, understreker Sølberg, men det kan ikke være skolen som bestemmer hvem som skal gå der!

SKJEMAVEDELSETS SKJEVHET

Det bør heller ikke et skjema, supplerer GIL, og peker på det poengstyrte opptaket til Forsvarets skoler, der det handler mer om hva som er sjekket av i et karriereløp enn hvilke egenskaper og hvilket potensial den enkelte har, og hvilke ledere Forsvaret trenger og vil ha.

– Som et utgangspunkt er slike rangeringer greit, sier GIL, men bare som en første sortering.

I noen grad er dette systemet historisk betinget, framholder GIH; ikke minst i Hæren. – I en organisasjon på 170.000 personer, som vi hadde for noen år siden, var det nødvendig. Men med bare tre tusen er det mulig å kjenne folkene. Jeg kjenner nå alle oberstløytnantene, og trenger i utgangspunktet ikke et eneste papir for å vurdere deres egnethet!

EKSEMPELETS MAKT

De to generalinspektørene er ikke i tvil om hvem som må ta tak: Det må den øverste ledelsen, herunder dem selv. Og når de ikke selv, og den øvrige toppledelse i Forsvaret, har fulgt alle intensjoner, forventer de ikke at andre skal gjøre det fullt og helt.

Tomas C. Archer mener Forsvaret går sakte, men sikkert framover også innen bedre personell-ledelse, om enn saktere enn ønsket. – Det er en tung skute å snu, fastslår GIL, og da er det noen ganger nødvendig å ta noen svinger i forhold til den formelle kursen. Men generalen erkjenner at reglene, de har Forsvarets ledelse selv utformet – og det er den som må myke dem opp, eller bli kvitt dem. Den gammeldags holdningen med å alltid sjekke reglene først – den må bort. Viktigste av alt, framholder Lars J. Sølberg, er at ikke et sentralt, destruktivt regelrytteri får hindre gode løsninger lokalt – hvilket han mener beviselig er tilfellet.

– Toppledelsen må gå foran og forandre det vi vil forandre – når vi kan det! fastslår Sølberg. – Vi må gå foran.

– Og vi må tørre, legger Archer til. – Hvis vi et år ikke har gjort noe Riksrevisjonen har påtegning til, da har vi ikke gjort jobben godt nok. Ikke fordi vi ikke har brutt loven, det skal vi nå ikke, men fordi vi ikke har utfordret reglene!

Uten å anspore verken til anarki eller illojalitet, maner de to generalene til hensiktsmessig handling – for å finne de beste løsningene. GIL minner om at han har bedt sine folk følge impera-



tivet: Just do it! Og i GIHs bokhylle finnes «The Leadership Secrets of Colin Powell.» Som la betydelig vekt på følgende rettesnor: «Whatever you do, don't ask for permission.»

Intensjonen er gitt.

Av Dag Leraand, Hærstaben

FOR SAKTE: Generalmajor Tomas C. Archer mener Forsvaret er en tung skute å snu. (Foto: Kim Henning Bjorheim.)



- LA SJEFENE VELGE SITT EGET TEAM!

BARDUFOSS: Personellforvaltningssystemet i Forsvaret tar beslutninger uten sjefenes samtykke, mener oberst Per Rønning. Den påtroppende kontingentsjefen mener det er feil at ansvaret for utvelgelsen av nøkkelpersonell til internasjonale operasjoner skal ligge hos saksbehandlere, slik praksis ser ut til å være i dag.

I begynnelsen av juli reiser oberst Rønning til Kabul som NCC (National Contingent Commander) sammen med en stab på 25 offiserer. Denne staben administrerer alle norske bidrag i Afghanistan; et stort ansvar i et operasjonsområde med vanskelige arbeidsforhold og et stort ansvarsområde.

KJEMI OG TEAMWORK

– Jeg fikk tildelt stillingen i begynnelsen av mai, og fikk derfor en viss tid til å bli kjent med personellet i staben før vi dro ut. Likevel føler jeg at beslutninger er tatt bak min rygg med hensyn til uttak av personell, sier Rønning, som understreker viktigheten av at en styrke- eller kontingentsjef får velge sitt team selv:

– Først og fremst handler det om at sjefen må kjenne personellet og vite hva slags faglige kvalifikasjoner den enkelte har. På bakgrunn av dette kan personellsjefen sette sammen et team som også fungerer sammen sosialt. Kjemi og teamwork betyr mye i slike sammenhenger, hvor avdelinger og staber skal være operative fra dag én.

Rønning har inntrykk av at de som er ansvarlige for personellbehandling ikke tar tilstrekkelige hensyn til kontingent-

sjefens ønsker. Ofte blir nøkkelpersonell ansatt på så kort varsel før deployering at det ikke er tid til samkjøring, før staben er deployert.

FOR LITE PÅVIRKNINGSKRAFT

– Slik det er i dag, har sjefene alt for liten reell påvirkningskraft. Slik blir vi prisgitt en personellforvaltning som slavisk følger systemet og regelverkene uten å lytte til sjefen, framholder han, og viser til et eksempel hvor en offiser fikk tilsetning i en nøkkelposisjon, selv om han hadde mottatt avgangspakke, til fortregning for en kvinnelig offiser som fortsatt var yrkestilsatt.

– Det er et godt eksempel, for det viser en manglende evne til å ansvarliggjøre sjefen og la dem utøve ansvaret. Offiseren som egentlig har gått av, vil ikke være i stand til å ta i bruk denne erfaringen når han kommer hjem – til nytte for Hæren og Forsvaret. Den kvinnelige offiseren var etter min mening kvalifisert for jobben, og har i tillegg mange yrkesaktive år igjen. På den måten ville vi kunnet høste av hennes kompetanseutvikling senere, i tillegg til å kvalifisere henne til videre karriere.

Obersten mener utvelgelsen av stabspersonell burde ligge hos de militære sjefene på operasjons- og styrkeproduksjons-

siden. Det er landkommandørens jobb å på definere de operative behov til styrkebidrag og staber.

GIH er ansvarlig for styrkeproduksjon. Uttak av kontingentsjef og styrkesjef bør foregå så tidlig som mulig.

I Hæren tas det nå grep i denne retning, der sjefene får et utvidet ansvar.

– Endstate blir når sjefene kan overlevere en ferdig pakke med personelloppsett etter utlysning og valg av personell, til arbeidsgiveravdelingen i Forsvarsstaben (POD/AGA) for påfølgende teknisk støtte, sier obersten.

Likevel er Per Rønning godt fornøyd med at denne kontingenten trolig er den første som sender ut en NCC-stab samtidig med styrkebidrag fra samme miljø. Det betyr mye for samarbeidet mellom styrke og stab, mener han.

– I Hæren kommer dette til å bli et prinsipp. Jo bedre alle som skal løse oppdraget kjenner hverandre, jo bedre forutsetninger har vi for å gjøre en god jobb. Det er ikke gjort i en håndvending å etablere et team som fungerer godt. Kjemi og kjennskap mellom mennesker er en forutsetning for å etablere teamwork.

Av løytnant Kristian Krohg-Sørensen, Hærfra

MENTORPROGRAM GIR

LINDERUD: For å sikre bedre oppfølging av offiserer og bedre personlighets- og lederskapsutvikling har TRADOK lansert et mentorprogram for offiserer i Hæren.

GODT FORNØYD: Brigader Amundsen fra Luftforsvarsstaben og major Heidi Minde fra FIL kan begge fortelle at Luftforsvaret har hatt gode erfaringer med mentorprogrammer. (Foto: Forsvarets Mediesenter)



Tilsvarende programmer har blitt organisert for Luftforsvaret gjennom Forvarets institutt for ledelse (FIL), og videreføres til høsten. Rittmester Wenche Syversen, som har vært sentral i utformingen av Hærens mentorprogram, forklarer at det nye programmet er en egen løsning som er skreddersydd for Hæren, bygd på erfaringene Luftforsvaret har høstet.

– Vi har hentet inspirasjon fra programmet som er lagt opp av FIL, og fra offiserene fra Hæren som har tatt del i dette programmet, men vi har også forandret mye på det. Blant annet legger vi programmene våre på et lavere nivå. FILs programmer er for oberstløytnanter, mens våre organiseres for majorer og kapteiner, sier Syversen.

TETTERE OPPFØLGING

Målet for det nye programmet er å gi offiserer en tettere og mer personlig oppfølging, samt å gi personlig rådgivning når viktige avgjørelser skal tas i offiserens karriere.

– Programmet blir organisert med mentorer og adepter, eller lærere og elever. Det første programmet, som startes til sommeren, vil ha ti adepter som hver får tildelt en mentor. Det første programmet skal vare ett år, og målgruppen for adepter er offiserer med tre til fem års tjenestetid som major, forklarer Syversen. Hun framhever at dette er en målgruppe som kan ha behov for oppfølging:

– Offiserer på dette nivået er i en spesielt vanskelig situasjon fordi de står i overgangen mellom sjefsjobber i avdeling og stabstjobb. I denne overgangen sliter mange med motivasjonen. Derfor er det viktig å ha noen som kan følge dem opp i tjenesten, og hjelpe dem å komme over utfordringene de møter, sier Syversen.

I januar starter et nytt program med kapteiner som målgruppe.

GODE ERFARINGER

Major Heidi Minde, assisterende hovedlærer ved FIL, forklarer at de har hatt gode erfaringer med mentorprogrammet de har kjørt over de siste fire årene.

– Konseptet Hæren skal starte opp er i stor grad det samme som vi har kjørt tidligere, og vi har fått meget gode tilbakemeldinger på programmet. Tilbakemeldingene tilsier at i hvert fall 90 prosent av deltakerne er meget godt fornøyd, forklarer Minde.

Programmet som er kjørt gjennom FIL har blitt ført på et høyere gradsnivå enn programmet til Hæren, men prinsippet er fortsatt det samme.

– Det er erfaringsbasert lederskap som står i fokus innenfor mentorprogrammene. Gode ledere skal møte andre gode ledere og lære direkte fra dem, sier Minde.

En annen faktor som har stått sentralt i programmet til FIL er stressmestring. En sentral aktør i programmet til FIL har vært John Steinger fra Militærmedisinsk utdannings- og kompetansesenter (MUKS), som tidligere har jobbet for Forsvarets stressmestringsteam.

– Vi har fått gode tilbakemeldinger på at vi har gitt ledere på mellomnivå bedre kunnskap til problemstillingene med stress og utbrenthet. Dette har gjort offiserene som har tatt del i våre programmer bedre skikket til å ta vare på seg selv og sine medarbeidere, både hjemme og når de tjenestegjør i utlandet, konkluderer Minde.

ANBEFALT AV LST

Stabsjefen i Luftforsvarsstaben, brigader Espen Amundsen, sier at Luftforsvaret er meget godt fornøyd med utbyttet etter at de nå har kjørt fire mentorprogrammer for sine offiserer.

– Det er vanskelig å måle og evaluere personlig utvikling som leder, men vi i Luftforsvaret er likevel veldig godt fornøyd med det vi har fått ut av våre programmer. Alle som har deltatt i vårt program har gitt meget god tilbakemelding tilbake til oss, sier Amundsen.

Amundsen legger til at programmet ikke på noen som helst måte er et elitistisk program hvor Generalinspektøren for Luftforsvaret på forhånd velger hvem som skal bli fremtidens ledere.

– Selv om vi bevisst rekrutterer offiserer som har potensial til å nå til topps, blir det opp til den enkelte å bevise at de har kompe-

tansen som kan føre dem videre. Det spesifiseres i begynnelsen av hvert program at det å bli akseptert inn som adept ikke nødvendigvis betyr at man kommer til å nå toppen, sier brigaderen.

STØTTER KVINNER

Mentorprogrammet som Hæren starter til sommeren har reservert 20–30 prosent av plassene til kvinner for å minke sjansene for at kvinner på majorsnivå slutter i Hæren.

– Mentorprogrammet skal i første rekke identifisere og videreutvikle de ledertypene Hæren har behov for i fremtiden, men skal også ta inn i betraktning de overordnede målene som Hærens ledergruppe har lagt ned, blant dem økt kvinneandel, forklarer Syversen.

KVALITETSKONTROLL

Offiserene som søker plasser innenfor programmet må gjennomgå en egnethetsvurdering før de blir akseptert som adepter.

– Ettersom adeptene er spesielt utvalgte folk som vi ønsker å få med oss videre, og fremtiden til Hæren innebærer tjeneste i utlandet, velger vi å vurdere hvorvidt kandidatene er skikket til denne typen tjeneste før vi godtar dem i programmet, mener Wenche Syversen.

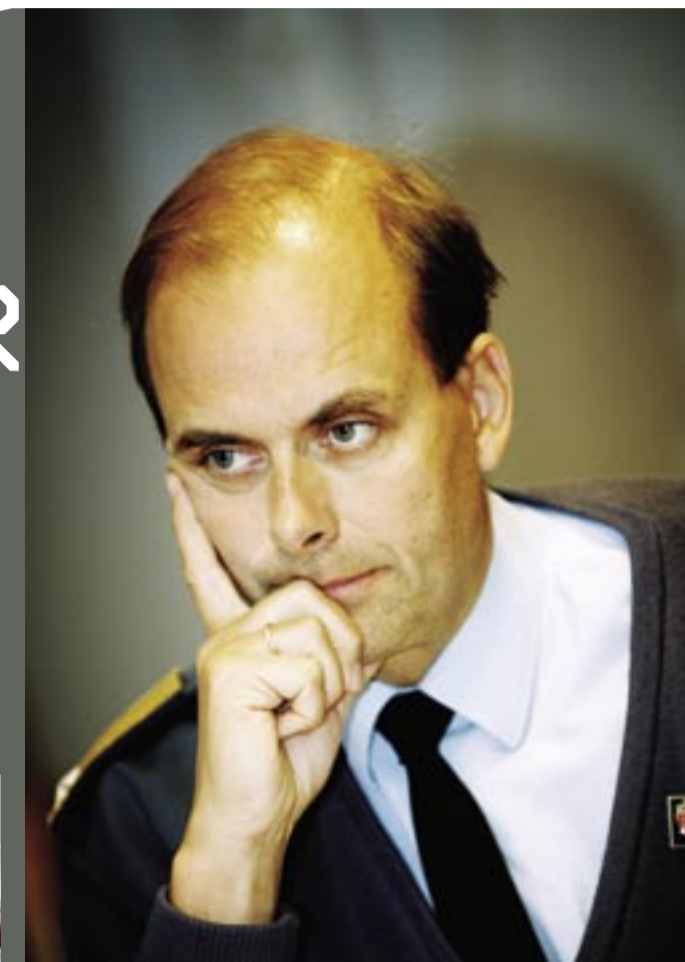
Egnethetsvurderingen vil innebære helsesjekk, personlighetstester og intervjuer.

MENTORBANK

Selv om mentorprogrammet fortsatt er på utviklingsstadiet, har Hærens transformasjons- og doktrinekommando (TRADOK) lagt ambisiøse planer. Blant annet skal det utvikles en mentorbank med en liste over mulige mentorer som er tilgjengelige.

– Mentorbanken skal i utgangspunktet være på rundt 30 personer, og det er viktig at mentorene har personlige egenskaper og lederskapsverner som vi ønsker å føre videre i Hærens organisasjon, forklarer Syversen.

Av Knut H. Grandbagen, Hærfra



MEN HVUA MED FAMILIEN?

OSLO: Det er ingen tvil om at omstillingene i Hæren vil medføre endringer i de ansattes tilværelse. Er det egentlig mulig å forutse hvordan en hærsoldat kommer til å ha det om ti år?



Og hvordan møter Hæren de utfordringene som nå melder seg – med sannsynlig beordringsplikt, ny befalsordning og krav om økt familiesatsing?

Det er ikke lett å arbeide i en organisasjon der aktiviteten foregår i områder langt unna hverandre. I de områdene Hæren opererer, har mange opplevd vanskeligheter med å ta med seg familien til sitt tjenestested. Hærsoldaten i 2004 er en mann eller kvinne som bor enten fast i Troms, Finnmark, Østerdalen eller Oslo, eller pendler fra hjemstedet til ett eller flere av disse områdene. Oftere og oftere gjelder et annet alternativ: Utenlandstjeneste.

Det blir gjentatt at hærsoldaten er fleksibel og anvendbar, med evne og vilje til å løse oppdrag over et stort geografisk spenn. For

mange hærfolk innebærer denne fleksibiliteten vanskeligheter i forhold til familien. Det blir vanskeligere å ha valgmuligheter i forhold til bosted.

UTFORDRENDE

Kadett Karen Sofie Netland (32) er ferdig utdannet ved Krigsskolens 2. trinn. Hun bor i Oslo sammen med mannen Jan Helge, som jobber ved Fellesoperativt hovedkvarter i Stavanger og har pendlerstatus. Sammen har de barna Jan Kristian (8) og Tor Håkon (5). Til høsten flytter familien til Setermoen.

– Det er greit å flytte til Setermoen. Vi har bodd der før, og arbeidet er spennende. Det er egentlig verst for barna, de synes det er litt dumt å skifte skole og barnehage, sier hun.

BLIR VANSKELIGERE

Netland synes hun har en spennende jobb, men ser utfordringer med å fortsette i Hæren over lang tid. Hun har ikke vært i utenlandstjeneste, og synes spørsmålet om beordringsplikt er vanskelig.

– Jeg ser nødvendigheten av å delta i internasjonale operasjoner, men både som mor og offiser er det et vanskelig etisk spørsmål. Jeg har ikke lyst til å reise fra familien, og jeg opplever det som usikkert at Forsvaret i større grad er blitt et sikkerhetspolitisk instrument. Jeg må vurdere konsekvensene av å ikke reise ut, i forhold til å reise ut, sier hun, og mener Hæren nå har større utfordringer forbundet med å ta vare på familier.

Likevel synes hun Hæren fører en god

familiepolitikk: – Det er stor forståelse rundt familiesituasjonen, og jeg har alltid opplevd det som enkelt å få fri til for eksempel barnepass. Men slik det ser ut til å utvikle seg, kan det bli vanskeligere å finne løsninger som er gode for familiene. Det er ikke gitt at det finnes gode løsninger, sier Netland.

NYE KRAV

Programsjef i det nystartede Program Venus, oberstløytnant Lasse Magnes, har erfart mange av problemstillingene med familiepolitikk gjennom sin egen karriere. Han er enig i at den nye Hæren stiller fornyede krav til kompensasjon, og ser behovet for å møte disse utfordringene:

– Den største utfordringen er å gå fra per-

sonell- og familieforvaltning til utvikling av medarbeidere og ivaretagelse av personell. Vi har lenge vært opptatt av likhet og at alle skal behandles likt. Jeg tror det er viktigere at folk behandles rettferdig i forhold til den situasjonen de lever i, sier han.

Program Venus skal blant annet se på løsninger og tiltak for å tilpasse personellens tilværelse til utviklingen av den nye hæren. Magnes, som selv har lang erfaring med pendling og flytting, mener noe av det viktigste er å gjøre regelverket fleksibelt:

– På samme måte som vi må tenke rettferdighet framfor likhet, må vi tenke verdier framfor regler. Skal vi ha en fleksibel hær, må også regelverket for familie- og arbeidsvilkår være fleksible.

UNIKTYRKE

– Hærryknet er unikt ved at det er en sterk knytning mellom yrke og person. Derfor må Hæren ta ansvar for hele personen, med familie og alt som hører med. Det er ansvarsløst å sende noen ut i internasjonal tjeneste uten at vi tar vår del av familieansvaret, sier Venus-sjef Lasse Magnes.

– Helt konkret går dette på blant annet barnehageplasser, partnertilbud i form av studie- og jobbmuligheter, boliger som holder god standard og bedre informasjon og støtte i forbindelse med utenlandsoppdrag. Ektefeller og barn må få noe igjen for at de involverer seg så sterkt i soldatens arbeidshverdag, mener Magnes.

Av løytnant Kristian Krohg-Sørensen, Hærfra

UTFORDRINGER: Kadett Karen Sofie Netland ser utfordringer forbundet med å jobbe i Hæren over lang tid. Sønnene Jan Kristian og Tor Håkon synes det er litt dumt å måtte flytte. (Foto: Kristian Krohg-Sørensen)

FAMILIESTØTTE I FOKUS

BARDUFLOSS: Familiestøtten blir utrolig viktig når Hæren gjennomfører sin restrukturering. Oddveig Sakserud har inntatt sjefsstolen, og har mange ideer som skal bedre tilbudet til offisersfamiliene.

Selv om hun er ny i stillingen som Hærens familiekoordinator, har oberstløytnant Oddveig Sakserud mange ideer om hvordan situasjonen for medflytterne og familiene til de ansatte i Hæren kan forbedres.

– Om man bor i Oslo, på Bardufoss, på Rena eller i Finnmark, så skal man i framtiden ha like muligheter og like rettigheter til støtte dersom man ønsker det, lover oberstløytnant Sakserud. Hun legger også til at målsettingen med familiestøtte skal være en naturlig del av avdelingens virksomhet.

SAMMENSLÅTT

Unni Skjærpe, som er prosjektleder for Forsvarets skolesenter på Rena og ansvarlig familiekoordinator for Østerdalen garnison, mener det er viktig å gi lik støtte til alle hærfamilier, uavhengig av rang.

– Det er viktig at vi griper om alle, og at alle gis like muligheter. Familieproblemstillingen er lik for alle de ansatte i Forsvaret, enten de er sivilt ansatte, engasjerte befal, offiserer eller grenaderer. Her har ikke ansvarsområdet blitt fullt ut klarlagt ennå, men vårt mål er å gi så god støtte som mulig til alle, forklarer Skjærpe.

FORBEDRES

I 1998 ble prosjekter «Forsvarsfamilier i Troms» opprettet, hvor fokus ble rettet mot familiene som flyttet til Troms som et resultat av at ektefellen skulle tjenestegjøre i 6. divisjon. Spesielt fokus ble rettet mot muligheter for arbeid og utdanning. Dette samarbeidet har nå utviklet seg til også å gjelde andre områder enn familiestøtte.

– Når Hærens styrker nå er opprettet skal familiestøtteprogrammet gjelde for alle avdelinger, og ta hensyn til alle sider ved å tjenestegjøre i HSTY, både under operasjoner ute og i treningsfasene hjemme, sier Sakserud.

Det er ikke lenger snakk om Familiestøtte Nord og Familiestøtte Sør, men heller et samlet grep for å løse problemstillinger som gjelder hele Hæren. Uansett tjenestested og -stilling står denne problemstillingen i fokus, og vil bli enda mer sentral.

– Innføringen av beordringsplikt fører til at det blir enda viktigere å sikre at familiene har gode forhold når offiseren i familien blir beordret utenlands, forklarer Sakserud, som selv har tjenestegjort utenlands, og også har opplevd å ha mannen i tjeneste utenlands i flere kontingenter.

Erfaringene som Sakserud har plukket opp både gjennom sin tjeneste utenlands og gjennom å ha ektemannen i utenlands-tjeneste har vært nyttig for å forstå problemstillingene som hun nå skal jobbe med.

– Forsvarsfamiliene gjenspeiler det norske samfunnet forøvrig, og vi må være bevisst på at det er ulike behov for hjelp og støtte fra familie til familie. Derfor må vi få til fleksible ordninger som kan tilpasses den enkelte familie i stedet for at familiene skal måtte tilpasse seg rigide ordninger, sier oberstløytnant Sakserud.

INFORMASJON

Selv om alle prosjekter som blir startet opp er viktige, mener Unni Skjærpe at det viktigste man kan bidra med er informasjon.

– Når man flytter til et nytt sted kan det ta opp til et år, av en beordring på to eller tre år, å bli kjent med systemet og forholdene på tjenestestedet før man flytter videre og må starte på nytt igjen. Derfor må vi være føre var og bidra med informasjon så raskt og så effektivt som mulig, mener Unni Skjærpe.

I den forbindelse skal Hæren blant annet etablere en familieweb, en nettside som skal tilby informasjon om tilbudene som finnes på tjenestestedene og hvilke nettverk, både formelle og uformelle, som er tilgjengelige.

– Samtidig bør vi også være flinke til å tilby personlig in-

formasjon og oppfølging, både med personlig adresserte brev og telefonkontakt. Det er den beste måten å sikre seg at informasjonen når fram og at mottagerne får et personlig forhold til informasjonen som deles ut, sier Skjærpe.

BOLIGTILDELING

Oddveig Sakserud mener også at man må revurdere ordningen for tildeling av boliger. Slik situasjonen er i dag, har nemlig yrkesbefal mye høyere prioritet på forsvarsboliger enn engasjerte befal, uavhengig av familiesituasjonen deres.

– Dersom vi skal knytte til oss et høyere antall engasjerte befal på langtridskontrakter i framtiden, må denne situasjonen helt klart forbedres. Langtridsengasjert befal må få like god tilgang på boliger som yrkesbefal, understreker Sakserud.

Det samme gjelder også regler om tildeling av barnehageplasser.

Samtidig mener også hun at det er essensielt at man får bedre tilgang på barnehageplasser i de største forsvarskommunene.

– Det er viktig at medflytterne til befal og offiserer har mulighet til å jobbe eller studere dersom de ønsker det, og ikke være bundet til å sitte hjemme og passe barn fordi ektefellen har en tidkrevende jobb, mener oberstløytnanten.

I den forbindelse er det allerede påbegynt arbeid om å opprette en ny barnehage i Bardu kommune, hvor situasjonen ser ut til å være mest kritisk fra høsten av. Tilsvarende prosjekter skal vurderes løpende i andre kommuner der Hæren har et sterkt nærvær. Det jobbes også med et prøveprosjekt med utvidede åpningstider for barnehagene i Bardu kommune.

STUDIE OG JOBB

Hæren gir også støtte til medflyttere for å studere og til å etablere egen bedrift.

– Vi har fått tildelt gode økonomiske rammer for å støtte både næringsetablering og studier for medflytterne til våre ansatte. I tillegg er det også etablert et prosjekt for å støtte opp om fjernarbeidsplasser med fokus på fjernarbeidssenter, et kontorfellesskap der arbeidstakere fra flere ulike virksomheter arbeider under samme tak, forklarer Sakserud.



Det skal også etableres en kompetansedatabase hvor både bedrifter og offentlige institusjoner kan legge ut ledige stillinger, hvor medflyttere kan registrere sin kompetanse og hvor arbeidsgivere kan søke etter fremtidige ansatte.

Dette er prosjekter som nå er igangsatt i Troms, men som vi også ønsker å videreføre til Østerdalen og vi har store forhåpninger til, legger Sakserud til.

Søknader om å motta støtte til bedriftsetablering eller studier skal sendes til Sakserud for godkjenning.

RÅDGIVNING

Oddveig Sakserud jobber også med å etablere et bredt spekter av rådgivningstjenester for de ansatte og deres familier.

– En av tingene vi ser på i øyeblikket er et familiestøtteprogram for familier med barn, hvor en av foreldrene tjenestegjør utenlands. Noen ganger kan det være vanskelig for den av foreldrene som sitter igjen å vite hva det er greit å snakke med barna om, og hvilke tanker barn gjør seg om denne typen tjeneste. Vi vil derfor tilby rådgivning rundt dette temaet og stille barnepsykologer og tilsvarende eksperter tilgjengelig ved behov, forteller hun.

Familiestøttetjenesten skal også tilby rådgivning i forkant av, og under, opphold i utlandet for å forberede ektefellene til styrkene i utlandet på problemstillinger som kan oppstå før, under og etter at de har deltatt på operasjoner i utlandet.

– Dersom man er kjent med problemstillingene på forhånd er det enklere å overkomme de problemene som kan oppstå i tilknytning til tjeneste utenlands, forklarer oberstløytnant Oddveig Sakserud.

Knut H. Grandbagen, Hærfra

TAR GREP: Oberstløytnant Oddveig Sakserud har blitt utnevnt som familiekoordinator innenfor Hærens styrker. (Foto: Christian Haugan, infoavdelingen HSTY)



LEDELSE PÅ SIVILT VIS

OSLO: Tidligere har Forsvaret vært kjent for å være blant landets fremste lederutviklere. De siste årene har likevel det sivile næringslivet tatt ledelsen. Forsvaret kan bli et for lukket miljø, mener én ledende sivil aktør.

Kari Gystad, som er førstekonsulent i Administrativt Forskningsfond (AFF) og kursleder ved Solstrandprogrammet, er imponert over lederne i Forsvaret. Likevel påpeker hun at det er områder hvor militære ikke stiller like sterkt som sivile ledere.

– Selv om erfaring med skarpt lederskap fra for eksempel utenlandstjeneste er en stor fordel i mange sammenhenger, er det også fare for at den typen erfaringer utvikler en lederstil som er mer autoritær og hierarkisk enn det man ønsker i sivile organisasjoner, mener Gystad.

Solstrandprogrammet er organisert av Norsk Handelshøyskole (NHH) gjennom AFF og er anerkjent som det beste lederskapsprogrammet i Norge, i tillegg til å være det med lengst varighet.

MILJØSKIFTE

Gystad mener det er en fare for at ledere med en for skarp bakgrunn kan overdramatisere hendelser i næringslivet og feiltolke situasjonene de blir utsatt for.

– Likevel er nok den største problemstillingen jeg ser ved lederutviklingen i Forsvaret at man blir for lukket inn i ett miljø og én organisasjon, og at man dermed går glipp av muligheten til å hente inspirasjon og innspill fra forskjellige miljøer, slik man gjør når man skifter arbeidssted opp gjennom karrieren i det sivile, sier Kari Gystad.

Sjefen for Krigsskolen, Oberst Geir Holmenes, erkjenner at miljøendringer er viktig for en leder, men mener at Forsvaret er et stort konsern som tilbyr ledere mange forskjellige vinklinger på lederskap.

– Offiserer skifter stillinger og avdelinger jevnlig og får derfor bred bakgrunn. Man utveksler også erfaringer med andre våpengrener og nasjoner. Totalt sett vil jeg si at offiserer har en solid lederbakgrunn, mener Holmenes.

TELENOR

Konsernledelsen i Telenor har, i tillegg til krav knyttet til tjenestestillingen, spesifisert fem krav til selskapets fremtidige ledere.

Prosjektledelsen for Telenor Leadership Development Process, Grete Skeie, mener at disse kravene har bidratt til å strømlinje lederne innenfor Telenor.

– Det betyr ikke at alle lederne våre tenker identisk eller at de er enige på alle områder; men det betyr at grunnverdiene, og grunntanken om hva å være leder i Telenor innebærer, er universal gjennom hele strukturen, forteller Skeie.

Telenor er i dag et multinasjonalt selskap, og de fem lederkravene er formulert på engelsk: Engasjement og vinnerinstinkt, fleksibilitet, effektivitet, evnen til å inspirere medarbeidere og integritet.

UNIVERSALE

Kari Gystad mener de ledertrekkene som trekkes frem av Telenor i stor grad er universale for det sivile næringslivet.

– Spesielt trekk som fleksibilitet, kostnadseffektivitet, og evnen til å hente frem det beste i sine medarbeidere, er noe det i økende grad blir fokusert på, forklarer Gystad.

Hun trekker også frem kreativitet og evnen til å tilpasse seg nye situasjoner i et raskt endrende marked, som høyt verdsette personegenskaper i sivile lederstillinger.

LEDERSKAP I HÆREN

Holmenes kjenner godt igjen flere av kravene som Telenor stiller fra Forsvarets doktriner og krav til sjefen.

– Integritet, engasjement og evnen til å bringe det beste ut av sine medarbeidere er egenskaper som Hæren og Krigsskolen har dyrket frem siden skolen ble etablert for 254 år siden, sier skolesjefen.

Oberst Geir Holmenes mener Hærens ledere er på høyde med sine sivile motparter, og at de på flere områder står sterkere enn de sivile: – Det som kjennetegner lederskap i Hæren er helhetlig og langsiktig tenking. Vi bruker store ressurser på seleksjon og har mange kvalitetskrav til både fag og egenskaper underveis, forklarer han.

Holmenes legger også til at lederutdanningen og –utviklingen til Hæren målrettes mot konkrete nivåer og områder.

– Jeg tror ikke noen andre enn internasjonale konserner kan matche oss på disse områdene, sier sjefen for Krigsskolen, og legger til at Forsvarets lange erfaring som lederutvikler stiller sterkt sammenliknet med mange sivile aktører.

Telenors fem lederkrav:

Passion for business • Telenors ledelse mener at det er essensielt for en leder å ha et medfødt vinnerinstinkt, og at man har et brennende engasjement for jobben man skal gjøre. Samtidig medfører uttrykket at en leder må ha en dyp innsikt innenfor sitt fagfelt.

Change and constant renewal • Telenor mener det er viktig for en leder å være i stand til å tenke kreativt og å drive endringsledelse. Innenfor dagens marked er det essensielt å kunne tenke i nye baner og å være fleksibel og utvikle fleksible strukturer.

Operational excellence • En leder er avhengig av å kunne drive bedriften, eller avdelingen, han eller hun er ansvarlig for på en fornuftig og kostnadseffektiv måte, og må derfor ha en bakgrunn og erfaring som er i henhold til oppgaven.

Empower people • Lederskap handler om å bringe frem det beste i folk, og å hente ut så mye som mulig ut av sine ansatte, inspirere medarbeiderne til fremgang og gå foran som et godt eksempel for sine medarbeidere.

Integrity • En leder må være forutsigbar, ærlig og ha personlig integritet.

Kilde: Åpen Linje, Telenor

LEDERSKAP: Forsvaret har utdannet ledere i 250 år, og lederopplæringen er fortsatt konkurranse-dyktig med det sivile. (Foto: Forsvarets Mediesenter)

VIDEREUTVIKLING

Telenor rekrutterer ledere blant dyktige personer utenfor bedriften, men de er også ute etter å hente opp potensielle ledere fra sin egen struktur, og videreutvikle ledere som de allerede har innenfor strukturen.

– Vi benytter oss mye av lederutviklingsprogrammer, coaching og mentoring, sier Grete Skeie og legger til at Telenor benytter seg av kompetanse også utenfra Telenors struktur.

Telenor har også årlige seanser hvor medarbeidere gir direkte tilbakemelding til lederne sine.

– Fordi det å motivere, videreutvikle og knytte nettverk til sine medarbeidere er satt veldig høyt i Telenor, velger vi å la medarbeiderne gi direkte tilbakemelding til sine sjefen, forklarer Skeie.

VOKSER I JOBBEN

Skeie mener tøffe utfordringer utvikler gode ledere.

– Den beste måten for å sikre at medarbeidere utvikler seg videre på er ved å gi dem hyppig tilbakemelding, og gi dem krevende oppgaver som de blir nødt til å vokse i. Samtidig er det viktig at man holder det daglige arbeidet i sentrum, slik at utviklingen hele tiden skjer i henhold til det fagfelte, sier Skeie.

Hun mener også at det er viktig å oppfordre til at medarbeiderne utvikler en egen lederstil.

– Alle ledere er forskjellige, og de skal fylle forskjellige typer roller og forskjellige stillinger. Derfor er det viktig at man lar de ansatte utvikle en egen stil som er i tråd med deres personlighet, så lenge de holder seg innenfor selskapets lederkrav, sier Skeie.

TILPASSING

Oberst Holmenes forklarer at Krigsskolen oppdaterer sine programmer for å gi så tidssriktig undervisning som mulig.

– Fagfolkene våre har knyttet nettverk opp mot andre nasjoners utdanningsinstitusjoner så vel som det sivile, og oppdaterer pensum og programmer årlig. Vi føler derfor at vi evner å fange opp utviklingen på de fagområdene vi underviser kadettene i, sier oberst Holmenes.

POSITIV

Kari Gystad mener at offiserer fra Forsvaret fortsatt er populære alternativer ute i det sivile næringslivet.

– Militært utdannede ledere sitter på en kompetanse fra skarpe forhold som det er vanskelig å opparbeide seg sivilt, men samtidig ser man at masterprogrammer gjennom BI og NHH i stadig større grad blir konkurrerter for de militære. Spesielt fordi man da får en bredere kompetanse enn bare lederskap, forklarer Gystad.

Den siste runden av Solstrandprogrammet har også hatt to deltagere fra Hæren og kurslederne har vært positivt overrasket over lederskapsnivået i Forsvaret.

– Vi har alltid visst at Forsvaret har vært gode på menneskelig ledelse, men det vi har sett fra våre deltagere det siste året har vært meget positivt og har gitt inntrykk av at Forsvaret utdanner folk som er gode på flere områder av moderne lederskap, sier Gystad.

Av Knut H. Grandbagen, Hærfra



MULIGHETER: Generalmajor Kjell Grandhagen, sjef Hærens styrker, mener den nye befalsordningen vil gi Hæren mer igjen for utdannelsen av spesialister. (Foto: Torgeir Haugeard, Forsvarets mediesenter)

SPISSERE SPESIALISTER

BARDUFOSS/OSLO: En ny befalsordning betyr mer kompetanse på færre hender. Samtidig vil Hæren få færre generalister. – Vi vil få et korps av lavere befal som virkelig kan jobben sin til fingerspissene, mener generalmajor Kjell Grandhagen, sjef Hærens styrker.

Da Stortingsproposisjon nr. 42 ble vedtatt 10. juni ga Stortinget grønt lys for en ny befalsordning i Hæren. Økt satsing på spesialister skal gi avdelingsbefal på lavere gradsnivå muligheten til å jobbe i Hæren frem til de blir 35 år. En ny ordning som skal ivareta disse arbeidstakernes interesser er under utarbeiding.

Begrepet avdelingsbefal er på ingen måte nytt, men i fremtiden vil skillet mellom avdelingsbefalet og yrkesoffiseren på mange måter bli større, uten at noen av gruppene vil tape på det.

Den nye befalsordningen tar sikte på å trekke til seg de som vil ha en dypere spesialistkompetanse på lengre sikt. Samtidig som befalingsmennene vil kunne få lengre kontrakter, får Hæren mer igjen for utdanningsinvesteringen.

Generalmajor Kjell Grandhagen ser mange muligheter for en ny befalsordning: – Utgangspunktet for den nye befalsordningen har vi tatt i den eksisterende befalsordningen. Det finnes befal som ikke har ambisjoner om å bli general. De ser ære i å bli dyktige fagfolk, men i dag slutter de etter få år. Det er ikke ønskelig i fremtiden. Vi vil gjerne at de skal tjenestegjøre lengre. Det er en mer kosteffektiv bruk av kompetansen spesialistene våre tilegner seg, forklarer Grandhagen, og legger til: – Det er ikke alle som ønsker å gjøre offisersyrket til en karrierestige. Det den nye befalsordningen gjør er å la Hæren benytte seg av

disse lengre, samtidig som avdelingsbefalet vil ha sjansen til å holde på med det de kan best, sier Grandhagen.

Allerede i fjor skjedde en dramatisk endring i måten befal selekteres på. Da ble ny modell for grunnleggende befalsutdanning (GBU) introdusert. I tillegg til vanlig befalsskole vil GBU være hovedrekrutteringsbasen for de fremtidige befal. Grunnleggende befalsutdanning går i korthet ut på at vernepliktige som avtjener førstegangstjenesten kan velge å gjennomføre befalsutdanning ute i avdelingene. Etter endt pliktår som sersjant vil befal måtte velge mellom to utdanningsløp: Enten som yrkesoffiser ved å gå Krigsskolen, eller som avdelingsbefal og fagspesialist, med en øvre aldersgrense på 35 år.

IKKE TAKTISK LEDELSE

Ifølge major Kay Prytz i Hærstaben er skillet mellom avdelingsbefalet og yrkesoffiseren at den førstnevnte ikke skal bedrive taktisk ledelse.

– I utgangspunktet har vi allerede avdelingsbefal, men de er som regel engasjert på relativt korte kontrakter, og utfører spesialistoperasjoner innenfor sitt felt. Det vi gjør nå er å øke levetiden på den investeringen vi gjør i utdannelsen av disse soldatene. Det vil aldri bli meningen at avdelingsbefal skal gå Krigsskolen, sier Prytz.

Videre forklarer Prytz at utvelgelsen av befal – yrkesoffiserer og avdelingsbefal – vil skje ut fra alle med befalsutdanning på laveste nivå. Selv om de som blir avdelingsbefal vil ha muligheten til å tjenestegjøre frem til 35 års-grensen, vil det ikke bli satt krav om 15 års pliktårstjeneste.

– Det er viktig at de som blir avdelingsbefal får noe igjen for det valget de gjør. Om det gjenspeiler seg i lønn eller andre former for goder, som for eksempel gratis sivil utdanning, må vi se nærmere på. Det som er viktig er at Hæren motiverer avdelingsbefalet til å bli så lenge de kan i systemet. Det er da vi får utnyttet deres kompetanse på best måte. En måte å gjøre det på er å gi en bonuskompensasjon når de blir 35, og må slutte. Altså gjøre det slik at det lønner seg å jobbe helt frem til aldersgrensen. Likevel må vi være fleksible slik at de som ønsker det kan slutte i jobben før aldersgrensen på 35. Detaljene i hvordan dette vil foregå er fortsatt ikke fullstendig utarbeidet, sier Prytz.

LIKEVERDIGE

Sjef Hærens styrker legger vekt på at avdelingsbefalet ikke skal bli en sekundær gruppe innenfor befalets rekke. Han mener det er positivt at de som ikke nødvendigvis ønsker å komme høyt opp i gradene får en mulighet til å jobbe lengre i Hæren enn det de kan i dag.

– Dette skal på ingen måte være en bruk og kast-gruppe i Hæren. De skal bli spesialistene som innehar kompetanse andre yrkesoffiserer ikke har. For å motivere folk til å velge å bli avdelingsbefal, blir det også viktig å tilrettelegge ting slik at de



SPESIALISTER: Fremtidige befal må velge mellom å bli yrkesbefal eller spesialiserte avdelingsbefal. (Foto: Infoavdelingen, HSTY)

er konkurransedyktige når de skal ut på det sivile jobbmarkedet. I tillegg til å få en særdeles grundig militær kompetanse, skal vi også sørge for at avdelingsbefalet har sivil kompetanse.

Grandhagen understreker viktigheten av at Hæren gjør en solid jobb i rådgivningsfasen, når sersjantene etter endt pliktår skal ta sine valg.

– Det blir en svært viktig oppgave. Vi skal ikke drive direkte selektering av hvem som bør velge Krigsskole og hvem som bør satse på en karriere som avdelingsbefal, men vi må være dyktige på å gi råd til hvem som passer til hva. Det endelige valget blir til syvende og sist opp til den enkelte, forklarer Grandhagen.

HØYERE GJENNOMSNITTSALDER

Han mener den nye befalsordningen vil ivareta begge grupper på en bedre måte. Mens yrkesoffiserene i enda større grad enn i dag kan konsentrere seg om ledelse og taktikk, skal avdelingsbefalene bli mer spesialiserte.

– Det blir også ekstremt viktig med kursing og utdanning av de som skal fungere som avdelingsbefal, samtidig skal vi også ivareta yrkesoffiserens interesser, sier Grandhagen.

I dag er gjennomsnittsalderen for avdelingsbefal 22 år. Ved å gi muligheten til å signere lengre kontrakter håper man at gjennomsnittsalderen kan stige så høyt som 27 år. Ifølge Grandhagen er det positivt.

– Ikke minst med tanke på den erfaringen og kunnskapen dette vil gi de som avtjener førstegangstjenesten. I fjor hadde vi en stor debatt om sikkerhet, og dette tiltaket vil øke rutinen hos befal som er i størst kontakt med de menige soldatene, mener han.

Av Hans H. Tørgersen, Hærfra

GRIPBAR – IKKE BARE ET ORD

AKERSHUS: Overgangen til et reaksjonsforsvar vil i fremtiden kreve mer av soldatene som tjenestegjør i Hæren, men vil også sikre dem ryddigere forhold og tidsrammer å forholde seg til, lover Hærstaben.

Fra høsten 2004 skal et nytt utvelgelses- og sesjonssystem sikre at Hæren får de mannskapene som trengs for å oppfylle målsettingen om å ha en brigade tilgjengelig til tjeneste, også i utlandet om det er nødvendig, på 180 dagers varsel.

Det nye systemet skal i større grad enn tidligere være rettet spesifikt mot å sikre Hæren personell som er villig til å tjenestegjøre i utlandet. Samtidig må man også fordele belastningen, som tjeneste i utlandet medfører, jevner over Hærens struktur.

– I fremtiden må vi ha folk tilgjengelige som er spesifikt utdannet til jobben de skal utføre i operasjonen og la de som ønsker det gjøre en innsats for Hæren umiddelbart etter vernepliktsåret. På den måten er det naturlig å avvikle tidligere modeller til fordel for å utnytte samtrent personell umiddelbart ett til tre år etter avtjent førstegangstjeneste, mener sjefen for rådgivingsavdelingen i Hærstaben, oberst Roy Abelsen.

Abelsen mener også at dersom Hæren fra første øvingsdag klarer å være aktive i planlegging og gjennomføring av rekruttering og seleksjon av mannskap til innsatsstyrken, vil mye av grunnlaget for å ha gripbare styrker være lagt.

FERSKVARE

– Personellmessig spiser vi fortsatt i stor grad av mobiliseringslagene våre. Det personellet som har vært utenlands gjennom tidligere modeller og kryssbrukt i flere forskjellige stillinger fyller ikke lenger behovet til den moderne Hæren, mener Abelsen.

– Den moderne Hæren vil ha andre behov, mener Hærledelsen, og nøkkelen ligger i å utdanne folk til stillingene de eventuelt skal reise ut i, og ha minimalt med ventetid mellom sesjon, utdanning og tjeneste utenlands, sier major Kay Prytz, senior stabsoffiser i Hærstaben.

– Vårt mål er å ha minimal ventetid mellom tiden ungdommen kommer inn til sesjon og de blir kalt inn til tjeneste. Deretter er målet å utdanne folk spesifikt til stillingene de vil bli brukt i utenlands for å sikre at de har god kompetanse på sitt fagfelt. Det er også viktig at de som blir deployert utenlands er en del av det troppnettverket som de ble utdannet i, og at de reiser ut så raskt etter tjenesten at de ikke har begynt å glemme sine grunnleggende ferdigheter, forklarer Abelsen.

FORDELING

Målet til Hæren vil være å sende så samtrente strukturer som mulig ut, og det betyr at Brigade Nord bør fylles med mannskap som i utgangspunktet kan være interessert i å tjenestegjøre i utlandet.

– Dette vil fortsatt være gode mannskap, men som for skjellige årsaker ikke er interessert i å tjenestegjøre utenlands. Det er viktig å understreke at det ikke er snakk om en redusert prioritering av konge- og grensevakt, sier Prytz.

Det vil da etterlate rundt 3.500 mannskap i året som blir utdannet mot å reise utenlands ved behov.

BEREDT

– Vi kommer til å se et mye større engasjement internasjonalt, og noe må gjøres for at vi skal kunne løse disse oppdragene effektivt, sier oberstløytnant Terje Svellet, sjef for personellavdelingen i Hærens styrker.

Svellet utelukker heller ikke at det i fremtiden kan bli aktuelt å tegne beordringsplikt inn i nyskrevne kontrakter for sivilt ansatte.

– Hæren har behov for sivil ekspertise også i utlandet, til kjøkkendrift, administrasjon, velferd og verksteddrift. Derfor hadde det vært til stor fordel for oss om vi kunne ta med oss sivilt ansatte fra Norge til utlandet, sier Svellet.

I innstillingen fra Forsvarskomiteen om den videre modernisering av Forsvaret for perioden 2005 til 2008 som ble publisert 7. juni, går flertallet i komiteen inn for en slik ordning:

I innstillingen står det at «flertallet støtter, som en konsekvens av beordringsplikt for offiserer, også beordringsplikt for visse kategorier sivilt personell som er ansatt i Forsvaret. Relevante kategorier sivilt ansatte er ansatte som er viktig for den militære enhetens evne til å fungere».

REAKSJON: Hæren skal få bedre evne til å reagere i fremtiden. (Foto: Kristian Krohg-Sørensen, Hærfra)

FERSKVARE: Hæren trenger ferskvare, mener oberst Roy Abelsen fra Hærstaben. (Foto: Kjetil Eide, Jupiter.)



OVERBELASTNING

Det økte utenlandsengasjementet Norge har tatt på seg over de siste årene, har ført til en skjevt fordelt belastning på enkelte fagområder innenfor Hæren.

– Spesialstyrker, logistikkpersonell og mineryddere har vært spesielt etterspurt utenlands, og belastningen på de som har vært villige til å reise ut innenfor disse fagmiljøene har vært stor. Denne ujevne belastningen er en av problemstillingene som Hæren ønsker å komme til livs ved å innføre beordringsplikt for befal, sier Svellet.

Samtidig mener Svellet at Hæren kan komme til å foreta endringer i strukturen til Hæren for å øke antallet mannskap innenfor disse fagområdene.

– Muligheten for en økt rekruttering til disse gruppene er selvsagt noe vi studerer når behovet nå melder seg, men det er samtidig viktig å opprettholde balanse i strukturen til Hæren, forklarer Svellet.

HÆRENS RESERVER

Selv om utenlandsbidragene er en viktig del av fremtiden til Hæren, er den nasjonale sikkerhetsdimensjonen på ingen måte glemt.

Brigade Nord, som er Hærens utdanningsbrigade, skal støttes opp av Brigade 6, som i praksis utgjør et ekstra materiellsett.

– Det betyr at vi ved behov kan kalle opp soldater som tidligere har tjenestegjort i Brig-N og sette opp en ekstra brigade i Norge. Denne løsningen sikrer oss også en mye høyere reaksjonsevne i tilfelle krise eller konflikt, forklarer Prytz.

Evnen til å reagere raskt har vært et problem for Hæren tidligere, spesielt dersom hendelser finner sted tidlig på utdanningsåret for mannskapene har fått grunnleggende opplæring i militære ferdigheter.

– Et eksempel på denne problemstillingene er det som skjedde i USA 11. September 2001. Hadde noe tilsvarende skjedd i Norge for fem år siden, hadde ikke Hæren vært i stand til å yte noen assistanse fordi mannskapene ikke hadde hatt tilstrekkelig opplæring på den tiden av året, og vi hadde måttet starte en tidkrevende mobilisering, sier major Prytz.

I dag, og i fremtiden, vil evnen til å reagere hurtig være ivarettatt av de vervede avdelingene, som Telemark Bataljon, og av evnen til å raskt kalle opp mannskap som har vært inne ett til tre år før hendelsen.

– Materiellet som ligger under Brigade 6 er en enorm res-

surs for Hæren i fremtiden og vil gjøre oss i stand til å være mye mer fleksible og fylle flere roller enn tidligere, oppsummerer Prytz.

MER FOR PENGENE

Prytz mener at Hæren i fremtiden vil være i stand til å møte de leveransene som er blitt pålagt dem av politikerne, og i stand til å forbedre forholdet mellom investeringer og leveranser.

– I øyeblikket gir et driftsbudsjett på 3,7 milliarder kroner 1.000 mannskap i utlandet, i 2008 skal 4,7 milliarder kroner kunne sikre at 4.200 mann er tilgjengelige. Det skal gi over 400 prosent økning i tilgjengelige mannskap i bytte mot 25 prosent økning i budsjettet. Derfor må vi være selektive, forklarer Prytz.

KVINNER SOM TRUMF

Samtidig som Hæren skal ha en mer aktiv informasjons- og seleksjonsprosess blant menn som blir hentet inn til sesjon mener Abelsen og Prytz at tiltakene som blir gjort på informasjonssiden vil hjelpe til med å øke rekrutteringen av kvinner til Hæren.

– Vi skal legge forholdene til rette slik at det blir mer attraktivt for kvinner å søke seg til Hæren, enten som karriere eller for kontraktstegnning. Kvinnerekruttering vil også gi en større rekrutteringsbase for Hæren, og dermed bidra til å skaffe oss flere godt motiverte soldater i fremtiden, sier Prytz.

BEDRE FORHOLD

Kontraktforholdene til personellet i Hæren skal også bli forbedret. Prytz mener at systemet som nå skal bli iverksatt sikrer mer forutsigbarhet og bedre forberedelsestid for personell enn det som tidligere har vært tilfelle.

– Vårt mål er at vi skal holde oss så godt oppdatert på situasjonen og gripbarheten til personellet at når brigaden har 180 dagers forberedelsestid skal også mannskapene varsles så tidlig at de vil ha et halvt år på å forberede seg til oppdragene de får, forklarer Prytz.

Prytz mener også at det må dannes et nettverk som sikrer kommunikasjon mellom Hærens avdelinger og det kontraktspersonellet som er knyttet til disse avdelingene.

Knut H. Grandbagen, Hærfra



FORTSATT ANNERLEDES: – Selv om Krigsskolen nå får høyskolestatus, skal vi ikke prøve å gjøre den lik sivile høyskoler. På KS blir alle fulgt opp som individer, sier påtroppende dekan Reidar Skaug. (Foto: Magnus Iversen, FMS)

NY VÅR FOR KRIGSSKOLEN

OSLO: Den nye Krigsskolen skal bli en god høyskole, tilpasset Hærens behov og kadettene ambisjoner. – Vi skal gi kunnskap, holdninger og selvtillit til å håndtere vanskelige utfordringer, sier Reidar Skaug, nytilsatt dekan på Linderud.

Fra 1. august tar 55-åringen over som dekan på Krigsskolen (KS), der han skal ha ansvaret for det faglige innholdet. Han overtar en skole som er midt i omleggingen fra et utdanningsløp på to pluss to år, til en treårig bachelorgrad.

Når utdanningen skal slankes fra totalt fire til tre år, må kortene i timekabelen legges på nytt.

– Sammen med resten av skolen skal jeg nå se på mulighetene og ta valg: Hva skal med, hva må ut? Hva skal vi legge vekt på? Hva er viktig når vi skal ta opp elever? Vi må tenke gjennom hva vi ønsker å tilføre kadettene. Hvor vi skal skjære i treet – i høyden eller i bredden – vet jeg ikke ennå. Det vil bli en av de første diskusjonene vi må starte når jeg tiltrer, sier han.

UNIK OPPFØLGING

Den påtroppende dekanen understreker at Krigsskolen skal gi en komplett utdanning med god bredde og tilstrekkelig dybde etter tre år.

– Vi skal lage et nytt byggverk, og mange vil føle det som de blir dratt i flere retninger. Vi skal levere offiserer som ikke bare er gode håndverkere i dag, men som har en plattform de kan bygge videre på i en framtid med mange ukjente utfordringer. Hva er det vi skal lære dem da?

Selv om Krigsskolen har fått status som høyskole, skal den ikke prøve å bli lik de sivile skolene.

– På en "vanlig" høyskole møter du et knippe lærere: Noen husker deg, men de fleste gjør det ikke. Undervisningen er stort sett felles. På KS blir alle fulgt opp som individer, slik at de kan utvikle seg til gode ledere på ulike nivåer. Det er unikt, og det skal vi ta vare på, lover Skaug.

KS er nåløyet for dem som ønsker å bli yrkesoffiserer i Hæren, og har utdannet ledere i over 250 år. Nå ønsker Skaug å synliggjøre skolen også utenfor Forsvaret.

– Folk står fritt til å velge den utdanningen de ønsker, og

Krigsskolen må ha noe å lokke med. Når det er sagt, er det mange sivile høyskoler som vil misunne oss antallet søkere. Rundt ti prosent kommer inn, og ikke mange har en slik mulighet til å velge sine elever.

ØNSKER MANGFOLD

Ved årets opptak meldte det seg 404 søkere, og 44 av dem var kvinner. Reidar Skaug ser behovet for å bedre balansen.

– Det er vanskelig, og jeg har ikke alle svarene. Men det er viktig at vi får det til!

I dag er Skaug direktør for Statens institutt for forbruksforskning (Sifo). Der er det 70 prosent kvinner og 30 prosent menn.

– Ting blir nok annerledes av det. Å ha bare ti prosent menn ville gjort det negativt annerledes. Denne balansen høres ut som noe som er politisk viktig, men det er også faglig og kunnskapsmessig viktig, understreker han.

Direktøren synes en god leder er en som klarer å skape mangfold rundt seg, samtidig som han eller hun ikke er redd for å ta valg.

– Kadettene skal lære mye faktisk kunnskap, men skal også lære å lære. De vil få et sett oppskrifter på hvordan situasjoner kan løses, men vil raskt oppdage at oppskriften ofte ikke kan brukes direkte. De må tenke sjøl, og skal få god ballast slik at de kan bruke kunnskapen sin i situasjonene de er i. Ingen høyskole kan ha mindre ambisjoner enn det.

Hans kommende studenter har beordringsplikt, og kan bli sendt direkte fra skolebenken og ut i risikofylte operasjoner. Dermed blir riktig ballast ekstra viktig.

– Vi skal gi kunnskap, holdninger og selvtillit til å håndtere vanskelige utfordringer, slår den kommende dekan fast.

Før direktørstillingen i Sifo var Reidar Skaug ved Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) i 24 år, blant annet som forsknings-

sjef ved to avdelinger. Bak seg har han også et års opphold hos Norsk Hydro, og ved et kanadisk forskningsinstitutt. Han er sivilingeniør med professorkompetanse innen radiokommunikasjon. I tillegg har han utdanning innen ledelse, økonomi, informatikk og organisasjonspsykologi, og han har deltatt i et doktorgradsprogram i innovasjon og nyskaping.

Skaug har møtt den øvrige skoleledelsen, og beskriver den som en entusiastisk og ivrig gjeng. At Hærens transformasjons- og doktrinekommando (TRADOK) – som Krigsskolen er en del av – legger sin ledelse på Linderud ser han på som en gjensidig glede.

– TRADOK kan gi innspill til hva KS bør være opptatt av, og vi bør ha kompetanse som TRADOK ønsker å få inn i deres organisasjon.

SYNERGI

Sjefen for TRADOK, brigader Robert Mood, er helt enig og sier han ser mange fordeler med at Krigsskolen inngår organisatorisk som en underavdeling av TRADOK.

– Helhetlig og reflektert læring er et av Hærens viktigste fundament på vei inn i fremtiden. I denne sammenhengen har Krigsskolen kompetanse og kunnskap som vil kunne nyttes i pågående prosjekter. Særlig kadettene er en interessant referansegruppe, mener Mood, og fortsetter:

– TRADOK arbeider videre med mange spennende prosjekter som vil kunne berike studentmiljøet. Sist, men ikke minst bringer mangfoldet dette skaper i TRADOK løfte om kreative og fremtidsrettede løsninger, og Hæren sparer en god del årsverk ved å organisere utviklings- og kompetansemiljøet på denne måten.

Av Marita I. Wangberg, Forsvarets mediesenter

UTFORMER KADETTENES LEVEREGLER



LINDERUD: Oppbyggingen av en ny hær fordrer nye normer og verdisyn. Derfor har en arbeidsgruppe ved Krigsskolen fått i oppdrag å utforme en offiserskodeks som skal implementeres hos både gamle og nye offiserer.

Hærens tre kjerneverdier – respekt, ansvar og mot – er en omfattende betegnelse på en hærkultur i progressiv utvikling. En arbeidsgruppe bestående av instruktører ved Krigsskolen har gått dypere ned i materien, og er i ferd med å utarbeide et skriv som skal definere fem grunnleggende holdninger for Hærens offiserer. Her står det at offiserens viktigste egenskaper er mot, handlekraft, dyktighet, omsorg og lojalitet.

– Jeg tror de fleste offiserer vil kjenne igjen de idealene vi har i dag. Vårt arbeide med offiserskodeksen har langt på vei vært å definere disse idealene som de fleste offiserer lever etter allerede, forteller kaptein Torbjørn Stray-Pedersen, informasjonsansvarlig ved kodeksgruppa ved Krigsskolen.

Opprinnelig ble gruppa satt opp for å lage en intern

kodeks for kadetter ved Krigsskolen. Nå er målsetningen for arbeidet å få kodeksen tatt opp i Hærens ledergruppe til sommeren. Skjer dette, kan kodeksen bli implementert også hos eldre offiserer som er ferdig utdannet.

TUNGE VALG

Til daglig er Stray-Pedersen og de andre i arbeidsgruppa ansatt ved Krigsskolen. Utarbeidelsen har pågått et drøyt halvår, og et utkast begynner å ta form.

– Det har vært en interessant prosess å gå inn i begrepsapparatet og finne ord som favner om de viktigste prinsippene i kulturen vår. Jeg tror vi har greid å hente ut essensen av verdiene som er viktige for de fleste offiserer i Hæren, sier Stray-Pedersen.

Han mener arbeidet med kodeksen gjøres på et tidspunkt der Hærens offiserer trenger rettesnorer for sine holdninger og karaktertrekk.

– Det er mer aktuelt enn på lenge å være oppmerksom på at det å være offiser innebærer mange tunge og vanskelige valg, ikke minst når det gjelder skarpe oppdrag i utlandet. Vi håper kodeksen vil skape en bevissthet om offiserenes grunnholdning.

MORALSK RETTESNOR

Stray-Pedersen understreker at kodeksen er en moralsk rettesnor, og ikke et juridisk dokument. Det arbeides fortsatt med hvordan den skal implementeres.

– Hvordan Hærens offiserskodeks blir implementert, vil være opp til Hærens ledergruppe. Vår arbeidsgruppe vil presentere et godt gjennomtenkt produkt og samtidig gi noen anbefalinger på hvordan dette kan vitaliseres i Hæren, avslutter han.

Av løytnant Kristian Krogh-Sørensen, Hærfra



RETTESNOR: Krigsskolen skal bidra til å utvikle en moralsk rettesnor for fremtidens hæroffiserer. (Foto: Alexander H. Lübbe, Krigsskolen)



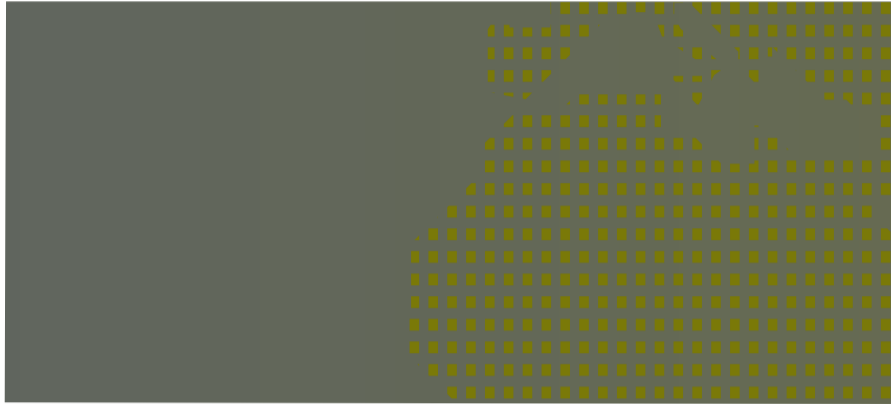
INDIVIDET I FOKUS

I teorien er det lett å se hvordan omstillingen vil prege hærstrukturen. Hærens personell er på vei til å bli fleksible og anvendbare. Offiserer og befal får en spissere kompetanse; noen blir dyktige taktikere, andre blir rutinerne spesialister. Soldatene skal bli enda bedre allroundere.

Men hvordan vil hærkulturen endre seg? Hva slags offiserer, befal og soldater får vi som resultat av omstillingene? Vil et økt antall kvinner klare å påvirke kulturen i arbeidsmiljøet? Vil en god familiepolitikk kompensere kravet om økt fleksibilitet på arbeidsplassen?

Strukturen er lagt. Kulturen må vokse fram, avhengig av individene. Soldatene.

Kongeskolen Hæren



BARDUFLOSS: Som en del av utdannelsen mot sin fremtidige rolle som regent, har HKH Kronprins Haakon bedt om å få ta del i et program for å utvide sin kunnskap om Hæren og landstridskrefter.

Kronprins Haakon har sin militære utdanning fra Sjøforsvaret og etter fire års tjeneste i marinen tok han utdanning ved Berkeley og i London. Nå har vår neste Konge begynt sin utdanning i Hæren.

Slottet tok selv initiativ til opplæringen for ett år siden, og ba Hæren utarbeide et program. Kronprins Haakon startet med et besøk til Forsvarsstaben og Hærstaben, før første runde i en serie besøk ved avdelinger og tjenestesteder ble innledet i Troms.

LÆREMESTER

Generalinspektøren for Hæren, generalmajor Lars Sølvberg, var ansvarlig læremester for programmet i Hærens styrker (HSTY), og Kronprinsen fikk solid bakgrunnsinformasjon med temaer som organisering, utenlandsleveranser og omstillingen av Hæren.

– For oss i Hæren er dette er en gylden sjanse til å gi kronprins Haakon en solid balanse til forhold til den framtidige oppgaven som regent. Selv om kronprinsen har en solid militær utdanning fra Marinen, vil han ha bruk for en bredere bakgrunn, ikke minst fra landforsvaret, fastslår Sølvberg.

GIH minnet også om at Kronprinsens far, HM Kong Harald, med utdanning innen Hæren, også er levende opptatt av Forsvarets utvikling. Det samme gjaldt i høyeste grad hans bestefar, HM Kong Olav, som spilte en viktig rolle, blant annet som Forsvarssjef, under den annen verdenskrig.

Generalmajor Sølvberg er svært godt tilfreds med at kronprinsen ønsker å sette seg grundig inn i Hærens virksomhet.

– Det er kronprinsen selv som har tatt initiativ til å bli bedre kjent med Hæren, og han har gjort det klart at han ønsker mer enn noen spredte besøk; han ønsker et sammensatt og grundig program over et par år.

Med tanke på at kronprinsen skal bli landets øverste krigsherre, er han opptatt av å ha en så bred forsvarsbakgrunn og –innsikt som mulig, forteller GIH. – Det er meget prisverdig sett fra Forsvarets side, og det gir oss i Hæren anledning til å sette ham inn i de problemstillinger og utfordringer vi står overfor.

DEMONSTRASJON

I Setermoen skytefelt fikk Kronprinsen en solid presentasjon av Hærens moderne kapasiteter som en del av øvelse Svartmink. Øvelsen,

som er en bataljonsøvelse utført med skarp ammunisjon, involverte blant annet hele Panzerbataljonen, støttet av artilleri og ingeniørstyrker.

– Jeg er veldig imponert over det jeg har sett her i dag. Jeg har skjønnet hvilken utfordring det er å koordinere alle elementene i et slikt angrep, og det var fantastisk å se hvor godt alt stemte i det de foretok seg, sa Kronprinsen.

Spesielt imponert var Kronprinsen over kompleksiteten i operasjonen, og samkjøringen mellom de forskjellige elementene som deltok.

Under demonstrasjonen var den sentrale aktøren kavaleriet med Leopard stridsvogner og CV-90 stormpanservogner, støttet av F-16 jagerfly, artilleri- og ingeniøravdelinger.

MØTTE SOLDATENE

Med støtte fra 339-skvadronen ble Kronprinsen videre fraktet med helikopter til skytefeltet Mauken-Blåtind for en visning av Hærens datastyrte øvingssystemer.

Den kommende regenten viste også interesse ut over det faglige, og benyttet seg av anledningen til å snakke med de ansatte ved skytefeltet om deres hverdag og arbeid forhold.

Kronprinsen hadde også bedt om sjansen til å møte soldatene i Hærens styrker, og valgte derfor å legge middagen bort fra befalsmessa og heller spise sammen med Sambandsbataljonens menige og korporaler i mannskapsmessa.

Det virket på ingen måte som om Kronprinsen var skuffet over kosten han fikk servert, selv om kjøttkaker kanskje ikke er daglig kost ved det kongelige slott.

FORTSETTER

Etter å ha avsluttet programmet vendte Kronprinsen tilbake til Oslo i følge med generalmajor Sølvberg.

GIH framholder også betydningen av at Hærens personell får oppleve kongefamiliens interesse for hva virksomheten går ut på.

Sjef for Hærens styrker, generalmajor Kjell Grandhagen, forteller at tilbakemeldingen fra soldatene i Sambandsbataljonen, etter kronprinsens besøk dit, har vært meget positive.

– Jeg tror det minner soldatene om at de gjør en jobb for landet, og at jobben de gjør er verdsett – også av Kongehuset.

Av Kaptein Christian Chramer, Infoavdelingen, HSTY



GRØNT: HKH Kronprins Haakon møtte til opplæring i Troms iført Hærens uniform og hodeplagg og fikk innblikk i de fleste sider av Hærens aktivitet. (Foto: Infoavdelingen, HSTY)

Røde Kors øver med Hæren



FORSTÅELSE: Avtalen mellom Norges Røde Kors og Forsvaret er et gjennombrudd i arbeidet for å skape mer realistisk opplæring, mener generalsekretær i Norges Røde Kors, Jonas Gahr Støre. (Foto: Sveinung Uddu Ystad, Norges Røde Kors)

TRENING: Under Øvelse Kabul fikk soldatene i Kavalerieskadronen god trening i folkerettslige problemstillinger. (Foto: Informasjonsavdelingen, HSTY)

TROMSØ: Røde Kors bidrar i krise- og konfliktområder over hele verden. Under Øvelse Kabul i Tromsø i slutten av mai bidro de med kunnskap om internasjonal humanitær rett – til soldater på vei til Afghanistan.

Gjennom Genève-konvensjonene er Røde Kors gitt et spesielt oppdrag å bistå parter i konflikter. Her heter det blant annet at Røde Kors er nøytral og upartisk, og opptrer som et humanitært organ. Under Øvelse Kabul var det derfor viktig å gi til kjenne at Røde Kors ikke var en del av øvelsen. Røde Kors skal kunne gjøre det samme i Tromsø som de gjør i Kabul – og andre steder i verden: Overvåke at internasjonale regler blir fulgt.

GRUNNLAG GJENNOM AVTALE

Røde Kors' innsats under øvelsen i Tromsø er et resultat av en avtale som ble signert i 2003. Forsvarminister Kristin Krohn-Devold og generalsekretæren for Norges Røde Kors, Jonas Gahr Støre, var da enige om å utvikle samarbeidet innen fag-

feltet internasjonal humanitær rett. Siden har avtalen hovedsakelig vært brukt på lokalt nivå. Øvelse Kabul ble den første skikkelige testen på samarbeidet.

– Avtalen er et gjennombrudd i arbeidet for å skape en bedre og mer realistisk opplæring, spesielt for de deler av det norske forsvaret som skal i tjeneste ute, sier Jonas Gahr Støre. Til denne øvelsen hadde hans organisasjon sendt fem delegater som opererte selvstendig som observator- og veilederenheter.

Generalsekretæren er svært godt fornøyd med den retningen samarbeidet nå har tatt, og ser stor verdi i samtrening mellom Røde Kors og Hæren. – Vi ser det som viktig at norske soldater i tjeneste i utlandet kjenner til Røde Kors. Hvem vi er, hvordan vi arbeider, hvilket verdigrunnlag vi arbeider ut fra og hvilket fokus vi har, sier Gahr Støre.

FORNØYD "ELEV"

– I Hæren har vi gjennom de siste årene hatt et nært og godt samarbeid med Røde Kors. Det at vi nå har fått løftet samarbeidet fra klasserommet til trening og klargjøring av styrker til utlandet er jeg veldig godt fornøyd med. For meg er dette et bevis på at samarbeidet fungerer godt, sier oberst Per Rønning, som er norsk kontingentsjef i Afghanistan fra sommeren 2004.

Som ansvarlig for Øvelse Kabul er det Rønning som vil motta øvingsrapporten fra Røde Kors.

– Våre avdelinger har fått grundig opplæring i krigens folkerett gjennom sin utdanning. Jeg ser likevel fram til å motta rapporten fra Røde Kors, fordi det alltid vil være ting vi kan bli enda bedre på. Samtidig tror jeg at både vi og Røde Kors har mye igjen for å gjennomføre øvelser som dette. Det er derfor naturlig å se nøye på de erfaringene Røde Kors har gjort, og ta dette med videre i våre framtidige øvingsplaner, sier oberst Per Rønning.

Av Christian Chrømer, Informasjonsavdelingen HSTY



Hæren legger kortene på bordet

OSLO: Som første forsvarsgren la Hæren i vår fram sin årsrapport for 2003. Generalinspektør for Hæren, Lars J. Sølvberg, tar ansvar for å dokumentere bruken av offentlige ressurser i Hæren.

Prosjektansvarlig for årsrapporten, controller i Hærstaben, major Mirjam Fadnes, forklarer at det er stilt høye interne krav til produktet. Rapporten er bygd opp som for et aksjeselskap, med kvalitetskrav som for et børsnotert selskap. Den omfatter blant annet redegjørelse for Hærens oppdrag, organisasjon og styringsstruktur, resultatregnskap med noter og statistikk, ledelsesberetning og virksomhetsberetning – og resultatanalyse.

TYDELIG INTENSJON

– Utgivelse av en ekstern årsrapport er ledd i en gjennomtenkt strategi og en klar policy, forklarer generalinspektøren for Hæren, generalmajor Lars J. Sølvberg. Det er han som har tatt initiativet til denne første genuine årsrapporten fra en forsvars-

gren. I fjor, som Sjef 6. divisjon, lot han utgi den første årsrapporten av dette slag i Forsvarets militære organisasjon; et produkt som har vunnet priser og hederlig omtale for sin kvalitet.

– Samfunnsansvar er et målområde i vårt strategiske kart. Til dette ansvaret hører å dokumentere bruken av offentlige ressurser investert i Hæren. Samfunnets investeringer skal gi avkastning, fortsetter GIH. – Verdiskapingen til en militær organisasjon er vanskelig å fastsette, og vi har heller ikke kommet langt, men vi har begynt – og vi skal komme lenger for hvert år.

GODT RESULTAT

Hæren kom godt i mål i forhold til driftsbudsjett, med et underforbruk på 1,27 prosent av et samlet driftsbudsjett på 4,9 milliarder kroner. Hæren kunne for 2003 vise til reduserte kostnader både for reisevirksomhet og konsulentbruk; to områder Argus har særskilt fokus på. Hærens andel av samlede investeringer sank i 2003 med ca. 19 prosent sammenlignet med 2002, og utgjorde ca. 17 prosent av det samlede investeringskapitlet for FMO. Hærens andel av driftsbudsjettet var ca en firedel.



KLARE MELDINGER

Hærens ledergruppe uttrykker i sin signerte ledelsesberetning utstrakt tilfredshet med resultatene på de fleste områder, ikke minst de operative leveransene. HLG peker på at Hæren økte produksjonen, samtidig som ressurstilgangen var omtrent på samme nivå som året før – og samtidig med at det ble gjennomført en intensivert omstillingsprosess, med hardt press på medarbeiderne.

Ett av områdene HLG ikke sier seg tilfreds med, er tempoet i nedbemanningen. Men det framholdes at rammeverket for å komme i mål også på dette området ble lagt gjennom Operasjon Jupiter. HLG er også kritisk til at kvinneandelen i Hæren er for lav (5,7 prosent av befall og vervede) – og at det er for få kvinner på høyere gradnivå i egen organisasjon. Hærledelsen beklager også dypt tapet av tre soldater inne til førstegangstjeneste i 2003, og understreker at det fortsatt er rom for å styrke sikkerhetsinnsatsen – hvilket også er gjort.

– Regnskapet med noter, samt statistikken som belyser ulike sider ved virksomheten, er objektive data, forklarer stabssjef i Hærstaben, brigader Jens T. Thorsen. – HLGs ledelsesberet-

ning er derimot vår presentasjon og vurdering av prosesser og resultater. Som en tilbakemelding til samfunnet har vi selvsagt vært nødt til å gi uttrykk for vår ærlige vurdering – og våre oppriktige bekymringer, der vi har ansett det nødvendig, understreker stabssjefen.

Hærledelsen framholder særlig reduksjonen i nivået på materiellinvesteringer som foruroligende, og den ser «betydelige problem» knyttet til realiseringen av den struktur som er skissert for Hæren i MFU, per 2008. Reduksjonen av Hæren påpekes også som kritisk – i forhold til de kapasiteter som forventes stilt, med de ressurser som stilles til rådighet. HLGs vurdering er nøkternt formulert, men neppe til å misforstå: «Med de ressurser Hæren er stilt i utsikt, vil Norges evne til å opprettholde en landmilitær styrke for deltakelse i operasjoner utenlands – over kompani størrelse over tid – raskt forvitte.» HLG understreker også at «Det vil være vanskelig å stille ISTAR-bataljonen i 2006 og brigadepasitaten i 2007–08 uten en raskere økning av årsverksrammen, fra 2005, enn forespeilet.»

Av Dag Leraand, Hærstaben



ANSVARLIG: Major Mirjam Fadnes, controller i Hærstaben, har hatt ansvaret for produksjonen av Hærens årsrapport. (Foto: Knut H. Grandhagen, Hærfra)

HÆ?

Sommer-quiz

Quiz er kult. Quiz er sommer. Og de følgende femten feller er sommersnille – men spørsmålene sentrale nok, for den som vil opp og fram i den nye hæren!

- Hvem er ny kontingentsjef (NCC) i Afghanistan?**
A: Yngve Odlo
B: Per Rønning
C: Geir Anda
- Hva står DSA for?**
A: Dragonenes sambandsavdeling
B: Driftsstøtteavdeling
C: De Siste Artillerister
- Hvilket år ble Hærens hestetjeneste avviklet?**
A: 1985
B: 1979
C: 1973
- Hvem utga LPen Nightflight to Venus?**
A: Hepstars
B: Boney M
C: Beachboys
- Hvor finnes FN-misjonen UNDOF?**
A: Kypros
B: Golan
C: Kongo
- Hva skal den første av Marinens nye fregatter hete?**
A: Fridtjof Nansen
B: Roald Amundsen
C: Thor Heyerdal
- Ca hvor mange vernepliktige fikk utdanning i Hæren 2003?**
A: 8000
B: 7000
C: 5000
- I hvilken del av FMO finnes Forsvarets spesialkommando (FSK)?**
A: Hæren
B: Hæren og Marinen
C: Fellesavdeling
- Når ble tysk forlatt som kommandospråk i Hæren?**
A: 1772
B: 1814
C: 1945
- Hva var Hærens omsetning i 2003 (ca.)?**
A: 3 milliarder
B: 5 milliarder
C: 6 milliarder
- Hvilken grad i Hæren har HKM Kronprinsen?**
A: Major
B: Oberstløytnant
C: Oberst
- Hvem omhandler Graham Greens «Getting to know the General»?**
A: General Pinochet, Chile
B: General Torrijos, Panama
C: General Castro, Cuba
- Når ble de første AG3 levert Hæren fra Kongsberg våpenfabrikk?**
A: 1966
B: 1955
C: 1969
- Ca hvor mange ansatte har FLO?**
A: 7800
B: 4300
C: 6500
- Hva er hovedstaden i Sudan?**
A: Kampala
B: Addis Abeba
C: Khartoum

DUGELIGHETSTEST:

- 0–5: Nye avgangsstimulerende tiltak er på gang!
6–10: Sivil sektor har også bruk for arbeidskraft!
9–12: Det blir stadig trangere i de øvre sjikt i Hæren!
13–15: Opprykk er opplagt; bestill nye distinksjoner!!

SVAR: 1.B; 2.B; 3.A; 4.B; 5.B; 6.A; 7.C; 8.A; 9.A; 10.B; 11.A; 12.B; 13.A; 14.C; 15.C

Nytt verdigrunnlag for Hæren

OSLO: Torsdag 14. mai ga generalinspektøren for Hæren ordre om å iverksette Operasjon Venus. Gjennom Operasjon Jupiter har Hærens struktur blitt reformert til en innsatshær: Nå skal verdigrunnlaget og tankesettet til Hæren bearbejdes.

Stortinget har nå vedtatt at Hæren skal gjøres om til en innsatsstyrke formet rundt en mekanisert brigadegruppe som skal kunne være klar til å ta på seg oppdrag i utlandet på 180 dagers varsel.

Forslaget, som er basert i stor grad på forsvarsjefens militærfaglige utredning (MFU) fra 2003, vil kreve mye fra fremtidens befal og ledere. Program Venus skal bidra til at Hæren står bedre styrket for å møte utfordringene i fremtiden.

Operasjon Venus har i utgangspunktet fått ett år til å starte kulturarbeidet i Hæren, men har likevel ambisiøse mål for Hærens fremtid.

MÅLBILDER

Oberst Steinar Amundsen, som har vært programsjef for Operasjon Venus i oppstartsfasen, presenterte tre målbilder i sitt fremlegg for Hærens ledergruppe den 13. mai: Soldaten, avdelingen og familien.

Soldater som utviser respekt og stor grad av mot og som tar ansvar selv i et kaospreget nettverk dersom sjefen ikke er til å finne.

Avdelinger som er samvirkesystemer med overlegen integrert og fleksibel ledelse; og er en sterk kultur der soldaten identifiserer seg med avdelingskulturen. Avdelingene skal preges av glede, rom for personlig vekst og kompromissløs lojalitet.

Familier som vokser og trives i trygghet gjennom sin identitet i Hæren, deltagelse i avdelinger og et godt liv på Hærens baser.

– Hæren skal forbli et naturlig førstevalg for norsk ungdom, forteller oberst Amundsen.

RIKT VERDIGRUNNLAG

Oberstløytnant Lasse Magnes, som leder Operasjon Venus, mener det er på høy tid at verdisetet og tankesettet til befal og offiserer blir oppgradert og tilpasset denne fremtidige rollen.

– Den norske hæren har stått litt på stedet hvil når det gjelder kulturutvikling. Vi står fortsatt låst fast i kulturen som var nødvendig for en mobiliseringshær under den kalde krigen. Nå må vi innse at den kulturen ikke lenger er det vi trenger for de oppdragene – og den hæren – vi skal ha i fremtiden, sier Magnes.

Selv om utfordringene knyttet til Operasjon Venus er mangfoldige, mener Magnes det

på ingen måte er nødvendig å begynne helt fra bunnen av.

– Hæren har mye godt å bygge videre på. Verditenking er ikke noe nytt for oss, men vi må utvikle oss et godt stykke fremover fra der vi står i dag, forklarer Magnes.

– Vi skal operasjonalisere Hærens kjerneverdier, og tilpasse disse til hverdagen i Innsatshæren, oppsummerer Magnes.

BREDT ANSVARSOMRÅDE

Program Venus skal også se på problemstillinger rundt rekruttering og utdanning; og samtidig bidra i markedsføringen av Hæren, både innad og utad.

– Jeg håper at Operasjon Venus bidrar til at de ansatte i Hæren bli enda stoltere over å være en del av Hæren, og at de klarer å se sin rolle i en større sammenheng. Samtidig ønsker jeg at folk skal føle at de kan gå i uniform når som helst og hvor som helst, og at de skal kunne være stolte av jobben de gjør, konkluderer Magnes.

Oberstløytnant Magnes mener også at jobben Hæren gjør ikke blir tilstrekkelig verdsatt av det norske samfunnet.

– Jeg leste et intervju med kaptein Rune Wenneberg fra Telemark bataljon hvor det ble sagt at folk kviet seg for å innrømme at de hadde tjenestegjort i Irak. Det kan da ikke være slik at folk som har gjort en så god jobb, og ofret så mye skal føle at de ikke kan fortelle det til landets befolkning. Det er tragisk, og dette må det bli slutt på, slår Magnes fast.

NYE OPPDRAG

De oppdragene som Hæren skal ta på seg i fremtiden, og ikke minst stedene oppdragene vil bli lagt til, vil kreve mye av fremtidens befal og offiserer. I større grad enn tidligere vil befal og offiserer tjenestegjøre i utlandet, også over lengre perioder.

– Vi har i praksis byttet ut Hønefoss og Fredrikstad med Basra og Kabul; og dette krever mye fra fremtidens offiserer. Både når det kommer til personlige egenskaper og deres måte å utøve lederskap på, forklarer Magnes.

Situasjonen Hæren står overfor i dag gjør det ikke bare mulig å lede soldater på andre måter, den vil faktisk kreve det. Den gjennomsnit-



GODT GRUNNLAG: Sjefen for Operasjon Venus, oberstløytnant Lasse Magnes, mener Hæren har et godt verdigrunnlag som kan bygges videre på. Foto: Christian Haugan, Infoavdelingen, HSTY.

lige soldaten er bedre skikket – både fysisk og psykisk, bedre motivert og bedre utdannet enn de soldatene som var inne på 70- og 80-tallet.

Når man i tillegg må være forberedt på å depløyere utenlands sammen med soldatene som man har inne til daglig tjeneste krever det mer av befal og offiserer mener sjefen for Venus.

Morgendagens ledere må være i stand til å utøve intensjonsbasert ledelse og tilpasse ledelsesformen etter situasjonen. Dette er en ledelsesform som er krevende blant annet fordi den krever et kontinuerlig bevisst forhold til ledelse, men som utvilsomt gir de beste resultatene.

Jeg er også opptatt av det spesielle og skjøre tillitsforholdet mellom under- og overordnet.

Respekt og tillit går begge veier. Det tar lang tid å bygge opp et godt forhold, men det kan rives ned på sekunder. Jeg mener at det er umulig å være sjef i Hæren dersom du ikke er glad i de menneskene du er satt til å lede, sier Lasse Magnes.

ERFARINGER FRA JUPITER

Selv om Venus skal jobbe med flere forskjellige problemstillinger enn Jupiter, mener Lasse Magnes det er mange erfaringer som kan trekkes fra Program og Operasjon Jupiter som kan komme Venus til gode.

– Mange av forholdene rundt begge programmene er like, spesielt arbeidsformen, strukturen og tidsrammene, og dermed vil vi

også stå ovenfor mange av de samme problemstillingene, sier Magnes.

Kontinuiteten mellom Jupiter og Venus blir også sikret ved at en av offiserene fra Jupiter også skal gå inn i Operasjon Venus. Major Arild Saga trekker frem flere vesentlige erfaringer fra Jupiter som kan være til hjelp med å få Operasjon Venus til å bli en suksess

– Program Jupiter har hatt et veldig godt samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene og linjeorganisasjonen. Dette er også Venus avhengig av. Vi skal utfordre tjenestemannsorganisasjonene på saker som påvirker hverdagen til deres medlemmer. Engasjementet bør derfor bli stort – også av tjenestemannsorganisasjonene, sier Saga.

Saga mener likevel at hele Operasjon Venus står og faller på engasjementet og innsatsviljen de blir møtt med ute i avdelingene.

– Koblingen til linjeorganisasjonen er helt avgjørende for Venus. Vi skal gjøre noe med hodene til folk, og disse hodene sitter i Hærens Styrker og TRADOK. Klarer vi ikke

å spille på engasjementet og gløden der ute vil vi aldri lykkes. Vi må sikre oss at dette er en prosess som både går top-down men også button-up, konkluderer major Saga.

REALISTISK

Magnes tror likevel ikke at Program Venus vil kunne reformere Hæren fullstendig i løpet av det året de har tilgjengelig:

– Venus er bare en starter og pådriver som skal føre Hæren mot en mer verdibasert organisasjon. Vi skal legge grunnlaget for prosessen som andre må følge opp videre. Som med mye annet skapes forandring gjennom de håndgrep som tas av den enkelte soldat ute i avdelingene, forklarer Magnes. Når Venus termineres etter et år vil derfor ansvaret overføres til linjeorganisasjonene som selv må ta ansvar for å føre prosessen videre.

Av Knut H. Grandhagen, Hærfra



SNØVÆR: Det er værhardt ved Hærens nordligste operasjonsområde. Patruljen blir overrasket av en plutselig snøstorm.



OVERSIKT: Korporal Pettersen følger med på all aktivitet i grensesonen.

VEDLIKEHOLD: Grensejeger Mosfjeld og korporal Pettersen børster mai-snøen av en grensestolpe ved Grense Jakobselv. Det finnes i alt 412 grensestolper langs den 196 kilometer lange grensen.

Observasjonspost twentyfour/seven

HØYBUKTMOEN: Hæren vokter Schengens yttergrense i nord. Den nesten tjuve mil lange grensestrekningen mot Russland patruljeres dag og natt, hele året. Selv om trusselbildet har endret seg siden den kalde krigen, er kravene til overvåking fremdeles strenge.

– Vi hadde det tøft i vinter. Bare tenk deg å gå opp denne bakken med stegjern, i sterk vind og med forni kilo forsyninger på ryggen. Det gjør noe med deg å slite så tungt.

Halveis opp mot OP 247 står korporal Petter Pettersen og grensejeger Egil Mosfjeld og tar igjen pusten. Utsikten er svimlende fra fjellplatået og ned i det iskalde Barentshavet, som taktfast skyller mot fjæra med sin riviera-aktige sandstrand. Turen opp til platået kan ta pusten fra noen og enhver, selv med lett oppakning og i nysnø. Og videre herfra er det fortsatt noen tunge kneiker igjen før stålrekkeret ender ved nordveggen av grenseposthytta, som på grunn av sine dramatiske høydemeter rett opp fra stranden bærer navnet OP 247.

TJUEFIRE/SJU

Eller kanskje er det fordi «tjuefire/sju» er det eneste logiske navnet på ei observasjonshytte som er bevoktet tjuefire timer i døgnet, sju dager i uka. For inne i denne hytta har norske soldater, dag og natt i nesten seksti år, latt blikket sveipe over det punktet hvor Barentshavet forsnevres inn i sundet som former Grense Jakobselv, ved begynnelsen av den 196 kilometer lange grensen mellom Norge og Russland. Under den kalde krigen var denne grensen en skarp knivsegg mellom NATO og Sovjetunionen. En åpen krig mellom øst og vest kunne lett ha startet her.

Etter at Sovjetunionen ble oppløst og trusselbildet endret seg, ble Garnisonen i Sør-

Varanger som stående bataljon nedlagt i 1995. Avdelingen fikk likevel økt prioritet i 1999, da Norge tok del i Schengen-samarbeidet.

SKARPT OPPDRAG

I dag er garnisonen bemannet med omtrent 550 soldater og 100 ansatte, inklusive RSF Øst-Finnmark. Mannskapene er fordelt på tre kompanier: Grensekompaniet (GRKP), Grensekompani Utdanning (GRKPU) og Garnisonskompaniet. Med to årlige innrykk er GSV en avdeling som driver styrkeproduksjon og skarp oppdragsløsning på samme sted. Mens styrkeproduksjonsdelen nå er underlagt Hærens styrker og tilknyttet ISTAR-konseptet (Intelligence, surveillance, target acquisition and reconnaissance) operative krav til GSV stilt av Forsvarets operative ledelse gjennom Landsdelskommando Nord-Norge (LDKN).

Major Trond Thomassen er nestkommanderende ved garnisonen. Han påpeker at

aktiviteten både på Høybuktmoen leir og ved grensestasjonene er spesiell i forhold til resten av Hæren.

– Vi er her for å løse et skarpt oppdrag. Tjenesten går døgnet rundt, og stiller strenge krav til vår tilstedeværelse og reaksjonsevne, forteller han, og viser til at Schengen-avtalen legger føringer for hvordan Hæren løser sitt oppdrag på grensen til Russland.

Samarbeidet med politiet i Øst-Finnmark er tett, og mannskapene som utdannes ved GSV gjennomgår et politikurs for å lære å håndtere flyktninger, smuglere eller ulovlige innvandrere. Grensejegerne har en begrenset politimyndighet. Det er derfor et ekstra stort ansvar som hviler på de unge soldatens skuldre.

– Det er en veldig spesiell type tjeneste, forteller korporal Pettersen over en kopp kaffe inne i vakthytta. – Det er krevende, men likevel er det motiverende å få så mye ansvar. Vi er



stort sett overlatt til oss selv når vi holder vakt, og vi har blitt en godt sammensveiset gjeng i løpet av året.

VERDIFULL ETTERRETNINGSRESSURS

Ved hver av de seks grensestasjonene foregår overvåkingen ved hjelp av flere forskjellige sensorer. Avanserte radarsystemer supplerer visuell overvåking, og soldatene markerer hele tiden tilstedeværelse ved å patruljere, med båt, til fots eller med ulike kjøretøy. GSV er en avdeling med høy kompetanse når det gjelder overvåking og etterretning, og har som en del av det nye ISTAR-miljøet, som Hæren har hovedansvaret for å bygge opp, mange verdifulle erfaringer å bidra med.

– Vi er veldig positive til ISTAR-konseptet. Det er fint å få et fagmiljø når det gjelder etterretning og overvåking, et fagfelt vi har årelang skarp erfaring med, framholder major Thomassen, som også forteller at GSV i frem-

tiden er interessert i å bidra tyngre med utenlandsleveranser i form av nisjekapasiteter.

NY KAPASITET

Det etableres nå en sensortropp ved GSV. Troppen skal i utgangspunktet bestå av hund- og radarkapasiteter, og kan være mulig kapasitet også for utenlandsoppdrag. I starten vil det dreie seg mye om å utvikle kompetanse og skaffe operativ erfaring spesielt når det gjelder overvåking og etterretning, og har som en del av det nye ISTAR-miljøet, som Hæren har hovedansvaret for å bygge opp, mange verdifulle erfaringer å bidra med.

– GSV er i en unik posisjon fordi vi driver styrkeproduksjon og deployering i samme geografiske område. Sensortroppen er likevel tiltenkt å kunne brukes i flere sammenhenger; enten på grensen eller i en utenlandsoperasjon. Operatørene vil i løpet av førstegangs-

tjenesten ha brukt sensorene i skarpt oppdrag over tid og på den måten spesialisert seg og skaffet seg relativt mye erfaring. Denne erfaringen og kompetansen vil vi dele med resten av ISTAR-miljøet for å oppnå gode synergieffekter, forteller Thomassen.

Det er langt fra tårnet ved Grense Jakobselv til Hærens operasjonsområder i Afghanistan og Irak. Den kvælende varmen er et ukjent fenomen ved ishavets strender, der en plutselig snøstorm kan sette inn fra nord midt i mai måned.

– I forrige uke var det tjuefem grader og sol. Da var det greit å ta lørdagsbadet i havet, smiler korporal Pettersen gjennom det iskalde snødrevet på stranden. Været kan være lunefullt – oppe ved Hærens nordligste utpost. Men jobben må gjøres. Uansett vær.

Av løytnant Kristian Krohg-Sørensen, Hærfra og Torgeir Haugaard, FMS (foto)



POSITIV: Nestkommanderende ved GSV, major Trond Thomassen, er positiv til ISTAR-konseptet og mener de ulike avdelingene har mye å tilføre hverandre

Enhetshelikopter på vei



FOR HÆREN?: Bell 412 transporthelikopter med NH-90 i bakgrunnen. (Foto: Torgeir Haugaard, FMS)

RYGGE: Fra slutten av 2006 ønsker Luftforsvaret å ha et nytt helhetlig helikoptersystem i drift i det norske forsvaret. Enhetshelikopteret NH-90 kan innen 2015 være i bruk i alle forsvarsgrenene.

NH-90 skal i første rekke fylle de maritime rollene som Luftforsvaret har i dag, det vil si som helikopter for Kystvakten og på de nye fregattene i Fridtjof Nansen klassen.

I tillegg håper Luftforsvaret også at Justisdepartementet velger å fylle søk- og redningshelikopterrollen med NH-90, og at man etter hvert erstatter Bell 412 helikoptrene som i dag er transporthelikopter med en NH-90 variant.

– Fordelene med et enhetlig helikoptersystem er mange. Luftforsvaret som skal stille besetningene til alle Forsvarets helikopter ser klare fordeler innenfor utdanning, logistikk, vedlikehold og liknende. Dette vil medføre store besparelser for Forsvaret og Norge i sin helhet, sier brigader Morten Lunde som er sjef for Luftoperativt inspektorat ved Luftforsvarets utdannings- og kompetansesenter (LUKS).

FORDEL FOR HÆREN

Oberst Ivar Halset, den nye sjefen for Brigaden Nord, forklarer at Hæren i fremtiden vil ha behov for helikopter selv om man skifter om til en mekanisert struktur.

– Vi har behov for helikopter til innsetning og uttrekking av jegerstyrker, ISTAR-kapasiteter og observasjonsposter. Vi kan også bruke helikopter til etterforsyning av styrker og til evakuering av sårede, og kunne gjort nytte av nye helikopter med bedre kapasitet, sier Halset.

Halset mener også at spesialstyrkene vil dra nytte av nye helikopter, men tror ikke at

det å erstatte Bell 412 er det viktigste fokuset for Hæren.

– Helikopter gir fleksibilitet i oppdragene våre og øker mobiliteten til ikke-mekaniserte avdelinger, men Forsvaret har begrensede ressurser og utskifting av helikopter er ikke Hærens primære fokus, mener Halset.

I Stortingsproposisjon 42 ble det foreslått at Luftforsvaret skal stille seks helikopter, en helikopterverving, til disposisjon for Hærens spesialstyrker.

UNDERVEIS

Luftforsvaret har bestilt 14 av de nye helikoptrene: seks til de nye fregattene og åtte til Kystvakten. Den første av de nye maskinene skal leveres i siste kvartal av 2006, og den siste skal komme i slutten av 2008.

Det anskaffes ett helikopter til hver av fregattene, og to helikopter til hvert kystvakt-fartøy. De ekstra helikoptrene vil også bli brukt til trening og utdanning av mannskaper.

Det første av de nye fregatthelikoptrene skal være kampklart i midten av 2008 sammen med den første nye fregatten, som skal stå klar for å tjenestegjøre som flaggskip for NATOs Standing Naval Force Atlantic.

– Vi har mye å lære på området fregatthelikopter, og har en stor jobb foran oss med tanke på å utdanne mannskaper og utvikle de nødvendige doktrinene for denne typen operasjoner. Vi skal også ha et nært samarbeid med Storbritannia, Nederland og Tyskland. Vi skal også, naturlig nok, inngå et tettere samarbeid med Marinen, forklarer brigader Lunde.

FLERE VARIANTER

Selv om det er én helikoptermodell som skal hentes inn i form av NH-90 vil helikoptrene fortsatt bli modifisert for å fylle forskjellige roller.

– Vi kommer til å ha tre skvadroner satt opp med NH-90. 334 som er satt opp med fregatthelikopter (NFH), 337 satt opp med kystvakthelikopter, og eventuelt 330-skvadronen satt opp med en NH-90 modifikasjon spesielt rettet mot søk og redning, forklarer Lunde.

Samtidig som man får helikopter som er modifisert for å fylle spesielle roller vil man beholde fordelene og besparelsene som følger med å ha et enhetshelikopter for hele forsvarsstrukturen.

SØK OG REDNING

Justisdepartementet skal også gå til anskaffelse av et antall søk- og redningshelikopter for å erstatte Sea King-helikoptrene de bruker i dag. Luftforsvaret skal fortsatt stille besetninger til disse helikoptrene. Avgjørelsen om hvilke helikopter som skal kjøpes inn er ikke tatt ennå, avgjørelsen tas av Justisdepartementet, men Luftforsvaret håper valget faller på NH-90.

Oberst Rune Bjerkås, avdelingsjef i rådgivnings- og strukturavdelingen i Luftforsvarsstabens, forklarer at Luftforsvaret anser anskaffelsen av enhetshelikopter som et av de viktigste prosjektene de har i øyeblikket, og at LST derfor håper NH-90 blir valgt også som søk- og redningshelikopter.

– Vi ser klare fordeler av operativ, logistisk, vedlikeholdsmessig såvel som økonomisk art ved å ha en type helikopter. Å utdanne piloter og teknikere mot en helikoptertype vil selvsagt være mindre kostbart enn å utdanne for flere typer, sier Bjerkås.



ENHETSHELIKOPTER: NH-90 skal også fly i tjeneste for Kystvakten. (Foto: Torgeir Haugaard, FMS)

Justisdepartementet har en opsjon på å kjøpe ti NH-90 som er gyldig til februar 2005.

VIKTIG FOR FREGATTENE

Norsk fregatthelikopter skal bli en av kjerne-systemene i det nye kampsystemet Fridtjof Nansen, hvor NFH vil få en viktig rolle både som våpen- og sensorplattform.

Fregatthelikoptrene vil bli utrustet både med torpedoer og synkeminer, som vil gjøre dem i stand til å angripe både undervannsbåter og overflatefartøyer.

I tillegg vil helikoptrene bli oppsatt med et

avansert sensorsystem som gjør dem integrerbare med våpensystemene til Fridtjof Nansen fregattene og andre allierte skip.

– Ved hjelp av datalinksystemer kan helikoptrene fungere som en målgivningsplattform for fregattene de er knyttet til. De kan da lede ild, eksempelvis med Norsk sjømålmissil, mot sine mål, forklarer major Jan Fredriksen, stabsoffiser for fregatthelikopteroperasjoner ved LUKS.

Fredriksen forklarer at fregatthelikoptrene også vil kunne brukes i en redningsrolle ved behov ettersom fregattene også vil ha utdannede redningsmenn om bord som kan operere på NFH-90.

KYSTVAKT

Norsk Kystvakthelikopter vil bli en vesentlig utvikling sammenliknet med Lynx-helikoptrene som benyttes i dag.

– NH-90 har bedre sensorsystemer og større rekkevidde enn helikoptrene Kystvakten bruker i dag og vil i stor grad forbedre kapasitetene Kystvakten besitter. I tillegg har også NH-90 en sterkt utvidet operasjonstid, og kan nå holde seg i luften i tre og en halv time, forklarer Fredriksen.

Rekkevidden til de nye helikoptrene vil også være større enn forgjengernes. NH-90 kan, avhengig av utstyrkonfigurasjon, fly over

200 nautiske mil (400 km), plukke opp 20 mann og fly tilbake igjen.

Denne kapasiteten vil bli verdsett av Marinen, ettersom Fridtjof Nansen-fregattene vil kunne ta på seg eksempelvis innsettings- og evakueringoppdrag.

Samtidig vil også de av NH-90 helikoptrene som skal settes opp på kystvaktfartøylene ved behov få oppgradert sine systemer og kunne bli satt opp med våpen og sensorer som fregatthelikoptre.

ELEKTRONISK KRIGFØRING

De avanserte sensorsystemene til NH-90 vil

også gjøre helikoptrene i stand til å ta del i elektronisk krigføring.

– ESM, eller Elektronisk Support Measures, på NH-90 gjør helikoptrene i stand til å drive overvåking av radarutstråling, og vil gjøre dem i stand til å lokalisere egen og fiendtlig aktivitet i mye større grad enn helikoptrene vi har i dag, sier major Fredriksen.

Sensorkapasitetene vil også kunne bli en ressurs for Hæren, ikke minst for spesialstyrkene.

Av Knut H. Grandhagen, Hærfra

Et verdifullt år i Irak



OSLO: Et knapt år etter at de første norske soldatene ankom Irak er det norske bidraget i ferd med å trekkes tilbake. Hær fra spurte den politiske ledelse i Utenriksdepartementet og Forsvarsdepartementet hvorfor.

Statssekretær Kim Traavik i Utenriksdepartementet starter med å påpeke at alle i hans departement – ikke minst utenriksminister Jan Petersen – er veldig godt fornøyd med de norske soldatenes innsats i Irak. Likevel er det slik at Norge, med sine begrensede militære ressurser, må velge hvor vi skal sende våre styrker.

IRAK-INNSATS AV STORVERDI

– Vi har lenge signalisert at ingeniørkompaniet vil bli trukket ut 30. juni. Et tyngre bidrag i Irak må vurderes i lys av de ressursene vi har til rådighet og hvilken anmodning som eventuelt vil komme fra irakiske myndigheter. For annet halvår av 2004 har Regjeringen signalisert at vi ønsker å fokusere vår innsats om Afghanistan og Kosovo, sier Traavik.

Bengt Eidem, politisk rådgiver for forsvarsminister Kristin Krohn Devold, mener oppdraget i Irak, selv om det har vært relativt kortvarig, har hatt stor militær verdi for Norge.

– Oppdraget har gitt Forsvaret verdifull erfaring i stabiliserings- og gjenreisningsoppgaver i ustabile etterkrigsscenarier. Dette vil trolig forbli en sentral oppgave for Forsvaret, både innen rammen av NATO og FN-

operasjoner. Videre har Forsvaret tilegnet seg kunnskap om fler nasjonale operasjoner på divisjonsnivå, gjennom avgivelse av personell til det britiske og det polske divisjonshovedkvarteret i Irak. I den siste sammenheng har vi også vunnet mye erfaring i samarbeid med Polen, som er en viktig alliert for Norge, forklarer Eidem.

INNSATSEN VIDEREFØRES

Selv om den største delen av styrken nå trekkes ut vil Forsvaret fremdeles ha en tilstedeværelse i Irak – først og fremst gjennom deltakelse i den polske sektorens hovedkvarter.

– Samtidig som vi nå trekker hjem ingeniørkompaniet, legger vi opp til en videreføring av et begrenset militært nærvær i form av inntil ti stabsoffiserer i britisk og polsk sektor i Irak. Vi vil også stille med et fåtall offiserer for opplæring av det irakiske forsvarsdepartementet, sier Traavik i Utenriksdepartementet.

Verken UD eller FD utelukker et tyngre norsk engasjement i Irak en gang i fremtiden, men sier det avhenger av mange faktorer.

– Det styrkebidraget Norge stiller i Irak fra sommeren 2004 er av meget begrenset karakter. Hvorvidt det på et senere tidspunkt kan

KLARTIL AVGANG: De norske styrkene i Irak er klar for hjemreise i slutten av juni. Politisk ledelse i Utenriksdepartementet og Forsvarsdepartementet utelukker ikke at norske styrker kan bli tyngre involvert i Irak på et senere tidspunkt. (Foto: løytnant Kjetil Eide, IRAK II)

være aktuelt å øke bidraget vil avhenge av en rekke forhold. For eksempel kan et eventuelt utvidet internasjonalt engasjement i Irak gjøre det naturlig igjen å vurdere dette spørsmålet. En slik eventuell vurdering vil uansett måtte foretas i lys av blant annet ressursituasjonen og andre utenlandsgasjement, forklarer Eidem.

Meldingen fra Utenriksdepartementet er omtrent den samme.

– Dette vil avhenge av flere forhold. Først og fremst av hva irakiske myndigheter eventuelt ber om, men også av NATOs eventuelle fremtidige rolle i Irak. Vi må være forberedt på at det kan ta lang tid før irakerne selv har kapasitet til å ta full hånd om sikkerheten i landet, og uten et aktivt internasjonalt engasjement vil det være vanskelig å oppnå den fredelige og demokratiske utviklingen både vi og irakerne ønsker, fremholder Traavik.

NYE BIDRAG FORTSATT MULIG

Til tross for at de norske troppene nå trekkes ut av leiren ved Basra, utelukker ikke Traavik at norske styrker en gang kan bli satt inn i landet på nytt.

– Dette vil avhenge av flere forhold, først og fremst av hva irakiske myndigheter even-

tuelt ber om, men også av NATOs eventuelle fremtidige rolle i Irak. Vi må være forberedt på at det kan ta lang tid før irakerne selv har kapasitet til å ta full hånd om sikkerheten i landet, og uten et aktivt internasjonalt engasjement vil det være vanskelig å oppnå den fredelige og demokratiske utviklingen både vi og irakerne ønsker, forklarer statssekretæren i UD.

I kjølvannet av de sikkerhetsproblemene de internasjonale styrkene i Irak har møtt, har media i Norge stadig stilt spørsmålet om norske soldater kan bli sett på som en del av okkupasjonsmakten. Den offisielle linjen fra myndighetene har vært at Norge deltar i en humanitær rolle.

– Fra norsk side har vi hele tiden understreket at vårt bidrag hviler på anmodningene fra FN om å bidra til å trygge sikkerhet og stabilitet i Irak. Vi har også fremholdt at våre soldater utfører viktige humanitære oppgaver. Vår deltakelse i den internasjonale stabiliseringsstyrken har bidratt til at det internasjonale hjelpearbeidet kan fortsette og til den politiske prosessen som skal lede frem til fungerende demokratiske institusjoner, avslutter Traavik.

Av Hans H. Torgersen, Hær fra

Stortinget har talt: Ny brigade skal bli

OSLO: 10. juni ble Stortingsproposisjon nr. 42 behandlet i Stortinget. Med vedtakene som da ble fattet, er en lang politisk prosess i mål – for denne gang. Nå er rammene for 2005-08 lagt. Herunder rammene for Hærens videre utvikling.

Stortingets beslutninger avviker lite fra Regjeringens forslag, framlagt gjennom proposisjonen. Og St.prp. nr. 42 bygger i vesentlig grad på Forsvarssjefens militærfaglige utredning (MFU), som også Generalinspektøren for Hæren stiller seg bak. Resultatet av Forsvarskomiteens behandling var en innstilling med atskillige merknader og mindretallsforslag. Med støtte særlig fra Arbeiderpartiet, ble Regjeringens forslag imidlertid vedtatt i all hovedsak. For Hærens del var endringene små i forhold til forslagene i proposisjonen.

GODT GRUNNLAG

GIH, generalmajor Lars Sølberg, er godt fornøyd med resultatet av en langvarig militærfaglig politisk prosess. Han mener det er feil å framstille Hæren som en vinner i kamp med andre forsvarsgrener:

– I likhet med MFU er dette en samlet, balansert løsning for den videre moderniseringen av Forsvaret, understreker Sølberg, som også er godt fornøyd med at både Regjeringen og Stortinget fulgte anbefalingene om den videre utviklingen av Hæren.

– Nå har Stortinget gitt oss det grunnlaget vi ba om for å utvikle Hæren til det den skal bli, slik myndighetene har pålagt oss at den skal være. Det er et godt grunnlag, med en ny organisering, som vi selva har bidratt til å realisere gjennom Operasjon Jupiter.

GIH understreker at Stortingets beslutning er mer langrekende, og særlig for Hæren atskillig mer dramatisk enn vi kanskje er klar over.

– Det Stortinget har vedtatt, er en helt ny hærordning. Sammen med andre beslutninger, som ny befalsordning, står vi foran konstruksjonen av en vesentlig annerledes hær – som er enda bedre, uttaler generalen.

I kommende langtidperioden vil Hæren bygges om. – Hæren har blitt kraftig redusert de siste ti årene. Den skal fortsatt bygges noe ned, men så skal årsverkrammen økes, fremfor alt i form av flere vervede.

GIH registrerer også med tilfredshet at Stortinget følger Forsvarssjefen og Regjeringen i at det særlig i neste langtidperiode, etter 2008, skal investeres mer i materiell til Hæren enn i den inneværende perioden. – Når vi nå får den nye Hæren på plass i kommende periode, må den forsterkes på materiellsiden i den påfølgende, sier han.

STOR LEVERANSE, SMÅ RAMMER

Til organisasjonsbyggingen som Stortinget nå har vedtatt, er etableringen av nye Brigade Nord, som til 2008 skal kunne deployeres nasjonalt og internasjonalt på 180 dagers varsel. Kjernen i denne brigaden er tre kampbataljoner, som anbefalt gjennom MFU. I tillegg skal det opprettes en ISTAR-enhet innenfor brigaden.

Den nye sjefen for Brigade Nord, oberst Ivar Halset, håper Stortingets beslutning gir grunnlag for bygging av den nye brigaden.

– Arbeidet med å bygge en mekanisert brigade er i gang, men det er mange parallelle utfordringer i denne prosessen: Selve kapasiteten skal bygge, doktriner og konsept skal justeres – og vi må ha tak i materiellet som trengs. Men det første fokuset i løpet av sommeren og høsten er å få de knappe ressursene vi har inn i en fornuftig leveranse til 2005. Vi har fortsatt bidrag å levere, sier Halset.

Han er opptatt av at Stortinget ser behovet for å gi Hæren økonomiske midler til å gjennomføre operasjonen i kommende langtidperiode.

– Vi har store leveranser, men små økonomiske rammer. Rollen som innsatsbrigade krever mye på materiellsiden, men også personellmessig må volumet økes for å øve mindre belastning på dem som nå må regne med mye utenlandstjeneste, fastslår Halset.

Av løytnant Kristian Krohg-Sørensen, Hær fra



I SAMME BÅT: Generalmajor Kjell Grandhagen, generalmajor Lars J. Sølberg og oberst Ivar Halset har fått det slik de har ønsket. Likevel venter de utfordringer med å bygge opp en ny innsatsbrigade. (Foto: Kaptein Christian Chramer, HSTY)

HÆR UTE

Det tysk/nederlandske korps

Münster, Tyskland: I hovedkvarteret til det tysk/nederlandske korps er det full aktivitet frem mot sertifiseringen av hovedkvarteret som en NRF (Nato Response Force)-kapasitet.

For halvannet år siden ble det tysk/nederlandske korps sertifisert som hurtig reaksjonsstyrke. Korpsset består nå av bidrag fra flere europeiske land, samt USA. I hovedtrekk er korpsets oppgave å kunne stille med NRF (Nato response force)-enheter på kortest mulig varsel, innen et vidt spenn av operasjoner.

Norge har åtte hæroffiserer i staben ved det tysk/nederlandske korps. Oberstløytnant Bjørn Thore Bech er en av dem. Han bor i Münster og har jobbet i korpsstaben siden februar 2002.

– Hva foregår i korps hovedkvarteret for tiden?

– Akkurat nå jobber vi med sertifisering og verifisering av avdelinger i forkant av NRF 4. For at NATO skal kunne gi oss NRF-status må vi hele tiden sertifiseres. Vi i korps hovedkvarteret skal sertifisere og verifisere alle våre avdelinger, blant annet 43. nederlandske mekaniserte brigade, der Telemark bataljon inngår. Det vil skje på en øvelse til høsten. I tillegg skal korps hovedkvarteret sertifiseres som en Land Component Command (LCC), en HQ-enhet som kan styre landoperasjoner.

– Hva er oppdraget dere har i NRF-sammenheng?

– NATO har besluttet å ha seks HRF (high reaction force)-korps som skal rotere på NRF-beredskapen. Det tysk/nederlandske korps skal ha sin første rotering fra januar til juni 2005. Det innebærer at vi i korps hovedkvarteret må forberede oss på å reise ut som LCC på 20-30 dagers varsel i beredskapsperioden. Om dette skjer, vil det først sendes et såkalt Early Entry HQ. Det er en mindre del av hovedkvarteret, som har fem dagers marsjberedskap. I denne enheten inngår fire til fem av de åtte norske offiserene, litt avhengig av hvor mange avdelinger som sendes.

– Hva er rollen deres hvis dere drar ut?

– Blir vi deployert, vil oppdraget være å lede landstyrker i et NRF-oppdrag. NRF har sju kategorier oppdrag, i hele spekteret fra fredsstøtte via krisehåndtering til fullskala strid. I dag har NRF, med alle komponenter, kapasitet til å løse 80% av disse oppdragene. Vi mangler fortsatt å bli sertifisert for Final Operational Capacity (FOC), det vil si at vi kan løse alle typer NRF-oppdrag. NATO har stilt krav om at hele NRF-styrken skal ha oppnådd FOC i 2006, bestående av 21.000 mann.

Av løytnant Kristian Krohg-Sørensen, Hær fra

Kjernen i felles K2IS

JØRSTADMOEN: Hæren er en sentral aktør når Forsvaret etablerer et felles kompetansesenter for kommando-, kontroll- og informasjonssystemer (K2IS) gjennom et samarbeid på Jørstadmoen utenfor Lillehammer.

Hæren skal bidra med rundt 100 av de 170 offiserene som skal utgjøre det felles K2IS-samarbeidet i Forsvaret, og selv om det medfører en skjev fordeling av kostnadene på prosjektet mener oberstløytnant Sigurd Heier, sjef for Sambandsbataljonen i Hærens styrker, at fordelingen er en anerkjennelse av Hærens ledende rolle innenfor utviklingen av K2IS-systemer.

– Hæren bidrar mye til dette prosjektet og sikrer i praksis kompetansegrunnlaget for den nye etableringen. Noe av årsaken til at våre bidrag er såpass høye er et resultat av at prosjektet blir lagt til Jørstadmoen hvor Sambandsregimentet har vært lokalisert. Likevel er det ingen tvil om at dette dokumenterer kompetansen Hæren har på dette området, sier Heier.

FELLES KOMPETANSE

Selv om den felles K2IS-plattformen som skal etableres skal være på et nivå over Hæren, mener Heier at utviklingen er positiv, både for Forsvaret og for Hæren.

– Det må tegnes opp et grensesnitt for å avklare ansvarsfordelingen mellom det overordnede og de lavere nivåene, men jeg håper og tror resultatet til slutt blir to kompletterende systemer som ikke blir stående som motstykker til hverandre, sier Heier.

Heier forklarer at Hæren i utgangspunktet vil forbli ansvarlig for å forsyne K2IS-løsninger for sine styrker utenlands, og at den

nye fellesinstitusjonen vil konsentrere seg om å støtte på nasjonal styrkesjef- (NCC) nivå.

– 48 soldater fra Sambandsbataljonen gjør seg klare til å dra til Kabul nå, og vi har 89 soldater fra bataljonen på kontrakter. Dette er nettopp fordi Hæren står ansvarlig for drift, vedlikehold og tekniske tjenester i utlandet selv, sier Heier.

VIDT BEGREP

Oberstløytnant Knut Ivar Rønning, Hærens K2IS-koordinator, tror det er mange som ikke fullt ut innser hvor vidt begrepet K2IS egentlig er:

– I praksis er K2IS en samlebetegnelse for rutiner og prosedyrer, organisasjoner og en rekke materiellsystemer som bidrar til formidling, presentasjon, systematisering og lagring av informasjon. Materiellsystemene omfatter i praksis alt fra telefonene på hvert kontor rundt om i Forsvaret til avansert BMS (Battlefield Management Systems), forklarer Rønning.

MATERIELLUTVIKLING

Selv om Hæren i fremtiden vil håndtere mesteparten av sine egne K2IS-systemer, vil Jørstadmoen ha mye av ansvaret for felles testing og konseptutvikling, også for utenlandsoperasjoner.

– Det er mange problemer som dukker opp når man deployerer til utlandet. Blant annet har erfaringer fra Irak og Afghanistan vist at den nye multirøtteradioen til Forsvaret får problemer i ekstreme temperaturer, sier Rønning.



KOORDINATOR: Oberstløytnant Knut Ivar Rønning, Hærens K2IS-koordinator, foran MRR-radioer som er koblet sammen for å simulere et sambandsnett på brigadenivå. (Foto: Knut H. Grandhagen, Hærfra)

Ved temperaturer over 50 grader celsius får radioene funksjonsproblemer, og dette er en av de problemstillingene det jobbes med å få løst på Jørstadmoen. Radioen tilfredsstillende de krav Forsvaret opprinnelig stilte til systemet. Men på tidspunktet da kravene ble stilt, var kulde ansett som et større problem enn varme.

– Vi har maskiner hvor vi kan simulere forskjellige miljøer, blant annet øke og senke temperaturene for å se hvor og når problemene oppstår. Deretter må feil utbedres og forsøkene gjøres på nytt. Det er en tidkrevende prosess, men sluttresultatet blir som regel bra, sier Rønning.

UTFORDRINGER

– Et av problemene sett fra et landmilitært perspektiv ligger i at det ikke finnes et felles system mellom de forskjellige nasjonale aktørene. Å utvikle et slikt felles har vist seg meget vanskelig i praksis, forklarer Rønning. Og legger til at det nettopp derfor må utvikles løsninger som gjør at nasjonale systemer kan gjøres interoperable.

I motsetning til Air Command and Control System, ACCS, som etter planen skal dekke de luftmilitære behov i flere nasjoner gjennom et stort, omfattende og komplekst system, har Multilateralt Interoperabilitetsprogram, som Hæren deltar i, som målsetting å etablere



OMFATTENDE: K2IS er et begrep som omfatter mange ulike typer samband. (Foto: Torgeir Haugaard, FMS)

løsninger som gjør det mulig å utveksle informasjon mellom nasjonale K2IS-systemer.

HOST NATION

I år har også Norge fått tildelt rollen som "host nation" (vertskapsnasjon) når NATO skal prøve ut evenntil å kommunisere mellom forskjellige lands K2IS-systemer i Joint Warrior Interoperability Demonstration (JWID). Over fire uker i juni skal 15 forskjellige nasjoner, 13 NATO-land og 2 PFP-land, samles på Jørstadmoen for å prøve sine systemer opp mot hverandre.

– I praksis kommer det til å være snakk om en software-øvelse hvor man mater inn

informasjon i en ende av en K2IS-kjede, og forsikrer seg om at det rette budskapet blir formidlet gjennom kjeden og kommer ut korrekt i andre enden, forklarer Sersjant Lars Erik Stokka, som tjenestegjør ved den norske delegasjonen i Supreme Headquarters Allied Powers Europe (SHAPE).

Oberstløytnant Rønning forklarer at feil i informasjonsutvekslingen mellom forskjellige K2IS-systemer kan få katastrofale konsekvenser.

– Ved operasjoner i utlandet kan det bety at norske styrker ikke får all den informasjonen de har behov for. I ekstreme tilfeller kan det også medføre skader eller tap av liv

dersom informasjon om for eksempel minefelt ikke blir oppdatert eller at vennlige styrker blir identifisert som fiender, forklarer Rønning.

EDB-ØVELSE

JWID, som skal foregå i sin helhet i én bygning på Jørstadmoen, vil involvere 300 personer over de fire ukene, samt 500 datamaskiner.

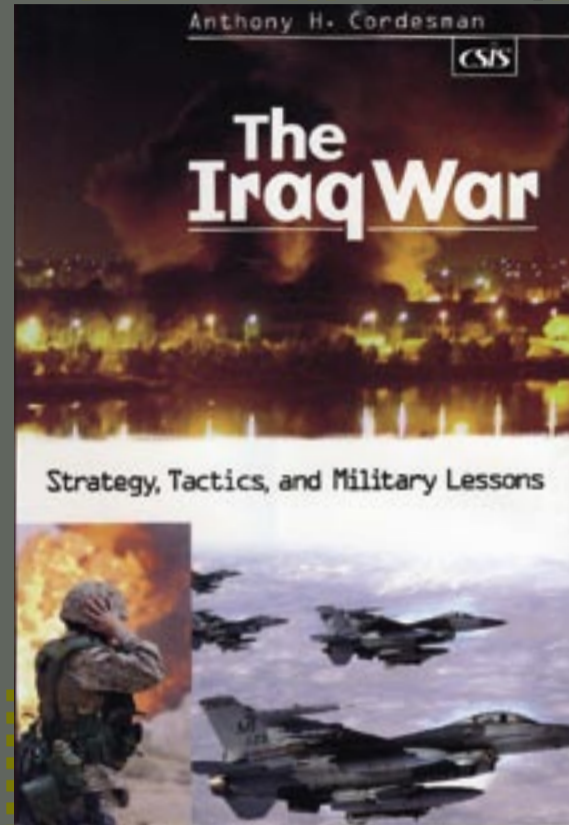
– Denne typen øvelse er essensiell for Norge, spesielt når vi nå skal inn og ta del i NRF4 hvor vi blir nødt til å kommunisere opp mot andre nasjoner, mener Stokka.

Innenfor NATO Response Force (NRF) 4 vil Norge ha et tett samarbeid med Nederland og Tyskland, og begge disse landene er repre-

sentert på Jørstadmoen for å prøve sine systemer opp mot de norske.

– Vi skal utføre 1,200 tester mellom 50 forskjellige systemer på de fire ukene, og deretter vender de respektive landene tilbake for å utbedre de feilene som oppstår, sier sersjant Stokka.

Av Knut H. Grandhagen, Hærfra



Anthony H. Cordesman:
The Iraq War. Strategy, Tactics and Military Lessons
Praeger, 2003

Kampanjen i Irak – noen første bøker

Krigen i Irak er interessant, også fordi det foreløpig er den siste krigen ukjempet av vestlige styrker. Vi bør se på hvilke utfordringer som møtte den amerikansk-ledede koalisjonen, for å danne grunnlag for refleksjon omkring hva dette innebærer for oss. Det er allerede skrevet flere bøker om felttoget, og flere vil komme – med forskjellige innfallsvinkler og ulik kvalitet.

STRATEGI, TAKTIKK, LÆRDOMMER

Anthony Cordesman, som også har skrevet om erfaringer fra krigen i Afghanistan, og om den første Golf-krigen, mellom Irak og Iran, har kommet med en solid bok. Den omfatter alt fra avveining mellom 5,56 vs. 7,62 kaliber til vurdering av strategiske forhold. Boken inneholder en beskrivelse av kampanjen dag for dag, vurderinger av forsvarsgreners lærdommer samt nasjonsbygging, økonomiske aktører og konflikten på virkning på regionen. *The Iraq War: Strategy, Tactics and Military Lessons* bærer preg av at den bygger på en erfaringsdatabase som ble brukt under og etter krigen.

Irakisk side mister Republikanergarden, som ble ødelagt av flyangrep i åpent terreng. Den spesielle garden i Bagdad ble avskåret og ga opp. Den irakiske ledelsen forfektet sannsynligvis også feil ideologi i forberedelse av sine soldater: Idealet var martyrdom, en tanke som synes å ha virket lite besnærende på soldatene. Samtidig påpeker forfatteren at dedikerte elementer av Iraks styrker sloss med dyktighet og mot. En konklusjon kan være at irregulær taktikk har begrenset suksess, uten støtte i lokalbefolkningen.

Operasjonsmønstre: Transformasjon medfører behov for mer krevende trening og øvelser. Innen arbeidet med å skape en joint-kultur preget av synkronisering, samtidighet, hurtighet og combined arms, hevder forfatteren at det vil ta ti år å skape en effektiv kultur. For å oppnå dette, mener han at de grenvise kommandoene må fjernes og erstattes med joint kommandoer. Cordesman mener også at man kan trekke lærdommer fra den asymmetriske motstanden i Irak: Konseptet for konvensjonelle styrkers strid i urbane områder må revideres. En viktig konklusjon er at det er behov for å endre treningen fra scenarier med et «rent» slagfelt til at også i treningssena-riene reflektere kompleksiteten i moderne strid, det vil si at den uskyldige tredjeparten bringes inn. Boken viser også eksempler på at styrkene under felttoget var i stand

til å endre sine doktriner når hensynet til tempo i manøver nødvendiggjorde dette.

Utrustning: I diskusjonen om dette er den nye måten å utkjempet kriger på, skal vites at den mest avanserte avdelingen med tanke på digitalisering (4 Inf. Div) ikke var på plass under felttoget. Et usedvanlig fortrinn for koalisjonen var kikkerte og siktemidler med natt- og allværskapasitet. Bruk av kamp-helikoptre viste at disse var langt mer sårbare enn tidligere antatt, når de ble brukt alene. Amerikanerne justerte bruken av helikoptrene til en over the shoulder-taktikk, det vil si et tettere samarbeid med bakkestyrkene. Også i denne konflikten pådro koalisjonsstyrkene seg tap som følge av beskytning fra egne. Dette ble imidlertid begrenset av systemet FBCB2 (Force Battle Command Brigade and Below), som viser egne styrker med blå ikoner som markerer egne kjøretøyers posisjon. Systemet omfatter ennå ikke personell på bakken, hvilket anbefales; samt at hver person får tildelt radio for bruk de siste 500 meter i striden.

Logistikk: Logistikk er avgjørende for utholdenheten under en kampanje. Koalisjonens bakkestyrker var tvunget til å gjennomføre en operasjonell pause for å skaffe forsyninger, som følge av risiko for å gå tom for vann og drivstoff. Momentum ble imidlertid opprettholdt av andre forsvarsgrener, det vil si luftstyrkene. USMC, med færre ressurser enn US Army, hevdes å ha vært i stand til å manøvrere tyngre styrker gjennom kampanjen fordi den var pluggert inn i Army. Britene fant at deres just in time-prinsipp fungerer på øvelser i fred, men fikk store forsyningsproblemer i strid. USA er det eneste land som kan drive manøver og flyangrep i store kampanjer med minimal hvile. At amerikanerne ikke fikk større problemer med logistikken skyldes ikke minst at de utstyrte hver container med en brikke som sendte radiosignaler, for at man skulle vite eksakt hvor hver enkelt avdelings container var, og hva den inneholdt.

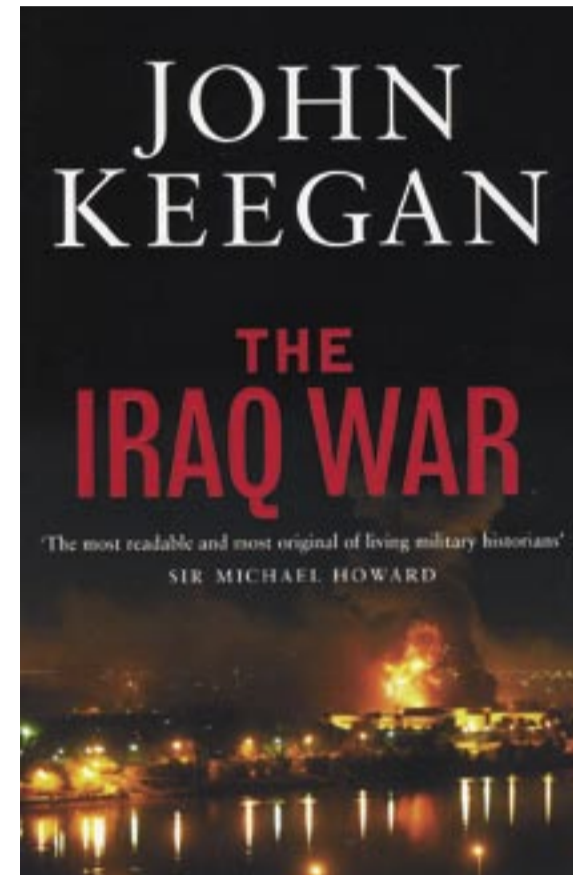
Kampanjeledelse: Etterretningssmessig er Irak sannsynlig-

vis det mest gjennomsoekte land i historien; likevel fant en ikke noen masseødeleggelsesvåpen. En av bokens konklusjoner er at koalisjonen derfor trenger bedre etterretning. Den burde også ha vurdert eksilirakernes påvirkning, da det i ettertid har vist seg at det ble stilt for store forhåpninger til dette miljøet. Boken tematiserer også konflikten mellom det som av enkelte kalles Powell-doktrinen og Rumsfeld-doktrinen. Forfatteren mener at sammenligningen hviler på et svakt grunnlag, fordi Powell aldri har uttalt hva som er hans doktrine og Rumsfeld ikke fikk styrken akkurat slik han ville ha den. Til diskusjonen om hva som er best av en massiv invasjonshær og en mindre med større strategisk mobilitet, kan konklusjonen til den amerikanske forsvarsjefen, general Meyers, gi en pekepinn på hva han foretrekker: Koalisjonen ville ha hatt større problemer med en større styrke. Tid til mobilisering hos Irak ville også ha medført større problemer.

Synet på de europeiske allierte er interessant, da forfatteren skriver at muligheten for alliert maktutøvelse, interoperabilitet og kapasitet til krigføring ikke er stor, da de europeiske allierte kun har ressurser til kosmetisk baktprosjeksjon. Det finnes reelle allierte og generiske allierte. Det er de reelle allierte som teller (underforstått de som stiller opp på lignende kampanjer). De allierte feilet i å tilby sikkerhet og å skape kontinuitet i landets styre.

Boken favner meget bredt, og vil de fleste finne enkelte deler mer relevante enn andre. Den inneholder en del gjentakelser og hopper litt fra tema til tema, og den har mange sider. Samtidig er det vide innholdet hva som utgjør bokens styrke.

Alle – fra troppsbefaler som søker forståelse for utviklingen i krigføring på sitt nivå, til den politisk interesserte med sin søken etter strategien bak og under krigen – vil finne interessante observasjoner. Alt i alt er dette en meget leseverdige bok, som inneholder mye informasjon om operasjon Iraqi Freedom.



John Keegan:
The Iraq War
Hutchinson, 2004

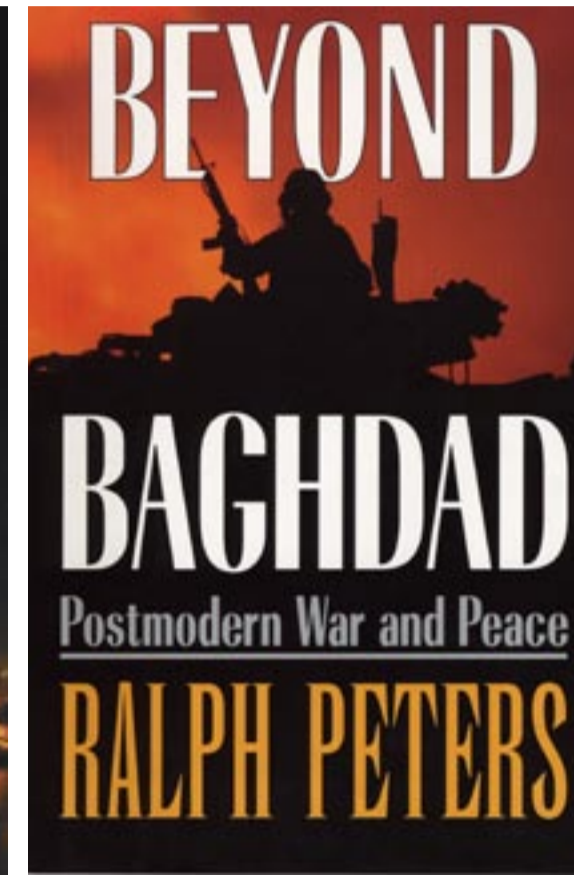
IRAK-KRIGEN

John Keegan er en av Storbritannias fremste krigshistorikere. Han har vært instruktør ved Sandhurst, og er allerede kjent for en rekke bøker som har rukket å bli klassikere. Denne gang har han skrevet en bok om Irak-krigen: *The Iraq War* beskrive krigen som en mystisk krig, hvor koalisjonen nesten ikke tok fanger, etter å ha nedkjempet en hær på 400.000, og hvor mange sivile ikke enset kamphandlingene.

I kapittel 6, *The American War*, beskrives forskjellen mellom denne kampanjen og forrige Golfkrig. Sjef CENTCOM, General Franks, ønsket aldri en repetisjon av 1991, med en massiv flykampanje før landstyrkene angrep. Argumentene omfatter fire punkter: 1) Den irakiske hæren var spredt, ikke samlet som i 1991, og effekten av flybombing ville blitt mindre; 2) en luftkampanje som medførte venting med landstyrker ville gi Saddam Hussein mulighet for å mobilisere støtte i Midtøsten og tredje verden; 3) en luftkampanje kunne høyne beredskapen i Iraks mobiliserings-hær; 4) Saddam kunne bruke masseødeleggelsesvåpen.

I kapittel 7, *The British War*, framheves britenes fortrinn, som går på kompetanse, høy avdelingsidentitet og stridsmoral samt erfaring med operasjoner i urbane områder, lavintensitet – og med arabere. Samtidig var britene ikke så velutstyrt som amerikanerne, og de hadde ikke logistiske ressurser til å opprettholde momentum ved en framrykning mot Bagdad. Angrepet på Basra hadde likhetstrekk med innmarsjen i Londonderry 1972, ved at det ble gjennomført et angrep mot byen fra flere kanter, med stor samtidighet. Viktig i britenes overgang fra angrep til konflikterminering var general Brims ordre til soldatene om å smile og blande seg med lokalbefolkningen.

John Keegan har klart å skrive en bok som plasserer krigen i 2003 inn i en historisk og politisk kontekst. Beskrivelsen av selve kamphandlingene er ikke spesielt detaljert. The Iraq War ikke den beste boken Keegan har skrevet, men den er leseverdige.



Ralph Peters:
Beyond Baghdad. Postmodern War and Peace
Stackpole Books, 2003

ETTER BAGDAD

Ralph Peters er en tidligere hæroffiser med etterretningsbakgrunn. *Beyond Baghdad* utgangspunkt i et verdensbilde som ligner det Samuel Huntington skisserer i *Clash of Civilizations*, det vil si at USA må slåss mot sivilisasjoner med ståsted i forskjellige religioner. Forfatteren gir også uttrykk for en enorm skepsis mot vesteuropeere. Han føler at Europa har svikket amerikanerne, fordi de fleste europeiske land var skeptiske til Irak-krigen. Han påpeker at kritikere til krigen tok feil, blant annet fordi det ikke ble noe blodbad i byene – framfor alt Bagdad – som enkelte spådde. Peters kritiserer Rumsfeld på ett punkt, og det når det gjelder størrelsen på bakkestyrkene. Forfatteren overser totalt de problemer amerikanerne har fått grunnet svikt i konfliktermineringen og nasjonsbyggingen etter kampanjens slutt.

Dette er en bok som fastslår at USA er et utvalgt folk. Mens europeerne vil gråte over de døde må USA stå opp for de levende. Boken er nyansert og gir lite kunnskap om Irak og Irak-krigen. For den europeer som lar seg provosere av bokens innhold, finnes det en påminnelse: Det er en kjent sak at europeiske venstreaktivister har demonisert USA i mange år, på samme måte som forfatteren av denne boken har gitt uttrykk for sin forakt den andre veien. Hvis forfatteren er representativ for et større miljø i USA, betyr det at amerikanerne i likhet med alt for mange europeere har et unyansert, og alt for negativt syn, på de som befinner seg på den andre siden av Atlanterhavet. Hvis denne trenden forsterkes, er det synd.

Av Per Olav Vaagland, Hærstaben

HÆR PÅ NETT

Nyansert nyhetsbilde – og verdifulle erfaringer

Som regel finnes det smertelig få ensidige sannheter. Ofte har en sak så mange sider at det er umulig å vite hva en skal mene. Derfor er det viktig å se ting fra flere perspektiv, for å få et mest mulig nyansert bilde av verdens små og store konflikter.

Denne gangen er det major Ken-Tore Eriksen, øvingsleder mekanisert infanteri på Rena, som deler nettpis.

Strategic Forecasting er et uavhengig etterretningsfirma som opererer fra Texas, USA under ledelse av den anerkjente statsviteren George Friedman. Firmaet har tilknyttet seg analytikere verden over, og tilbyr analyser og situasjonsrapporter fra verden over. For å få tilgang til det meste av informasjonen må man bli abonnent, noe som for Basic-versjonen koster 99 dollar i året. Da kan man sette seg opp på en e-post-liste og motta informasjon 3-4 ganger i uken. Dette er alt fra rapporter og analyser rundt internasjonal terrorisme, til analyser rundt dagsaktuelle problemstillinger verden over. Sidene er en uuttømmelig kilde til informasjon, og anbefales på det sterkeste. www.stratfor.com

Den berømte arabiske tv-kanalen Al-Jazeera har tatt opp konkurransen med CNN, men med et arabisksk perspektiv på nyhetene. De engelske sidene deres er verdt et besøk. Informasjonen de kommer med, holdt opp mot det som rapporteres i vestlige medier, gir til sammen et mer nokternt bilde av det som skjer i Midtøsten. www.aljazeera.net

Daily Star er en regional avis fra Midtøsten som har seksjoner fra flere land i området. Uavhengig organ som setter søkelyset på regionen med et annerledes perspektiv. Avisen samarbeider med International Herald Tribune, og har ofte interessante og opplysende kommentarer og kronikker i tillegg til nyhetene. www.dailystar.com.lb

Eriksen har i tillegg noen gode tips når det gjelder erfaringsutveksling, spesielt for de som virkelig leverer for Hæren – tropps- og kompanisjefene.

Platoon Leader – www.platoonleader.com
En side laget av amerikanske offiserer som har tjenestegjort eller som stadig tjenestegjør som troppsjef i US Army. Interessante artikler og erfaringer, dog med et klart amerikansk perspektiv. Usansett verdt et besøk.

Company Commander – www.companycommander.com
En side tilsvarende den nevnt over, men for kompanisjefene. Stoffet er organisert innenfor temaer og byr på et vell av erfaringer og synspunkter fra kompanisjefer som har vært i ilden. Et interessant perspektiv for oss her hjemme. Kan være med på å gjøre det lettere å forstå våre allierte.

Omstilling på høyeste nivå

OSLO: Omstillingen i Forsvaret omfatter også de øverste sjikt. Og den er ikke over med nedleggningen av FO i fjor høst – og den samtidige etableringen av FST. Nå drøftes nye skritt, herunder Forsvarssjefens rolle og generalinspektørens framtid: --

Integrert strategisk ledelse (ISL) var stikkordet for etableringen av Forsvarsstaben, og integreringen av et hundretalls offiserer i Forsvarsdepartementet, fra 1. august 2003. Samtidig fikk FSJ også rollen som øverste militære rådgiver i FD, i tillegg til å være etatssjef i Forsvarets militære organisasjon (FMO).

Nå tas nye skritt i ISL-prosessen, med betydelig tempo. Blant de utredninger som er foretatt, er en om FSJs framtidige rolle, en annen om generalinspektørens – samt en om den framtidige overordnede ledelse av Forsvaret. Denne ser på flere hovedmodeller, og en det særlig pekes mot, er en såkalt «tilpasser britisk modell», hvor FST integreres i FD, og flere av funksjonene integreres i departementets øvrige avdelinger. Den innebærer at forsvarsgrenene opprettholdes med tydelige sjef – enten de blir hetende generalinspektører eller annet.

Denne modellen innebærer at det ikke lenger blir grenstaber. Glene vil ha et lite, dedikert apparat rundt seg, men skal ellers trekke på samlede ressurser i FD, hvor det vil være et eget hærkontor i en felles driftsavdeling. FSJ vil også være integrert i FD, men fortsatt utøve funksjonen som etatssjef. Glene er forslått å være assisterende forsvarssjef for respektiv forsvarsgren. Flere modeller legger for øvrig opp til at det etableres en funksjon som stedfortredende forsvarssjef i FD, til erstatning for nåværende assisterende departementsråd.

– Ert av hovedargumentene for denne modellen, forklarer oberstløytnant Johannes Nytrøen, som har deltatt i arbeidet, – er nærheten til fagmiljø og beslutningslinjer i departementet. Samtidig ivaretar den, ved integreringen av FST, kravet til ytterligere reduksjon i antall årsverk i den øverste ledelse, inklusive den operative søylen.

De første endringer i den øverste ledelsesorganisering kan skje allerede over sommeren. For øvrig ses ytterligere endringer i forbindelse med samlokalisering i nytt ledelsesbygg i 2006 – som altså kan bli noe mer enn bare å flytte sammen.

Av Dag Leraand, Hærstaben

Sudan: Fortsatt uklart om norsk leveranse

Selv etter at fredsavtalen mellom den sudanesiske regjeringen og opprørsbevegelsen SPLM er undertegnet, er det uklart når FN vil deployere en fredsbevarende styrke. Det er heller ikke tatt noen større avgjørelser om det norske bidraget.

Det har lenge vært kjent at FN har forberedt seg til å sende fredsstyrker til Sudan etter at fredsavtalen er underskrevet. Norge har vist interesse for å bidra, og blitt etterspurt av FNs militære rådgivere.

Onsdag 26. mai ble det undertegnet en temporær fredsavtale mellom den sudanesiske regjering og opprørsbevegelsen SPLM (Sudanese People's Liberation Movement). Likevel er veien lang før FN kan sende inn fredsbevarende styrker i landet.

RESOLUSJONER MÅ VEDTAS

I løpet av juni skal FNs sikkerhetsråd fatte en foreløpig resolusjon som vil utnevne en spesialrepresentant for Sudan. I tillegg må sikkerhetsrådet vedta en resolusjon som bestemmer deployering av en fredsstyrke.

Sent i juni vil Sudans regjering og SPLM sammen med FN gå inn i tekniske fredsforhandlinger. Utarbeidelsen av den en-

delige avtalen kan ta én til tre måneder. Når dette arbeidet er ferdig vil det fremstå en endelig fredsavtale, en Comprehensive Peace Argeement (CPA). Det er først etter at denne avtalen er utarbeidet at FN kan sende fredsstyrker. Det norske bidraget er foreløpig ikke kjent.

NORGE POSITIVE

– Norge er positivt til en deployering i Sudan, sier pressetalskvinne i Forsvarsdepartementet, oberstløytnant Ingrid Gjerde. Hun kan imidlertid ikke fortelle hvor stort det norske bidraget vil bli.

– Det er fortsatt mye som er uklart i denne prosessen, men det arbeides med forslag til et norsk bidrag. Det vil bli mest aktuelt å sende stabs-, observator- eller logistikkpersonell, forklarer hun.

FN har tidligere uttrykt ønske om norske ressurser i retning av stabspersonell, sanitet, ingeniøressurser og logistikkavdelinger med hovedvekt på helikopter.

Av løytnant Kristian Krohg-Sørensen, Hærfra



FORVENTNINGER: Sudans befolkning har forventninger til et FN-bidrag i etterkant av fredsavtalen. Fra en demonstrasjon utenfor FN-bygningen i New York i februar. (Foto: Kristian Krohg-Sørensen, Hærfra)

Pondus



Miniportrett: Kjell Rune Forsjord



Navn: Kjell Rune Forsjord
Grad: Major
Stilling: NK 2. bataljon
Født: 26.07.64
Sivil status: Gift, to barn

Hvordan føles det å fylle 40 år?

– Det er helt greit! Jeg er midtveis i livet, fortsatt i god form og har mange muligheter foran meg.

Hvordan var fjoråret?

– Det var hektisk. Som NK i 2. bataljon har jeg hatt mye å gjøre; det er en stor jobb å stable en bataljon på beina. Vi har nådd langt med å mekanisere infanteriet, men vi har fortsatt en lang vei å gå. Akkurat nå er den største bekymringen skytefeltet Mauken/Blåtind, der det fortsatt ikke er avgjort noen sammenslåing. For oss betyr det mye at denne beslutningen tas, det er helt avgjørende for vår utdanningsvirksomhet at vi får gode øvingsmuligheter.

Hva med neste år?

– Neste år skal vi levere bidrag til internasjonal tjeneste. Vi kommer derfor til å jobbe mye med å få inn mannskaper som vil skal gi best mulig trening fra høsten av. Dessuten må vi få selve bataljonsapparatet til å begynne å svinge. Jeg skal jobbe mye med å forme bataljonsstaben, og en

av mine store ambisjoner er å få personellet i staben til å vokse i den jobben de gjør.

Hva slags andre ambisjoner har du?

– Jeg håper på fortsatt suksess i familielivet. Kona er også offiser, og vi har to barn på tre og sju år som vi prøver å tilbringe mest mulig tid sammen med. Vi har mye å gjøre begge to, og ofte havner vi i tidsklemma. Men vi håper på å klare både jobb og familie også i år, så får vi heller ta noen roligere år etterpå.

Hva driver du med når du fyller 50?

Da jobber jeg fortsatt i nord, etter noen turer sørover og i utlandet. Kanskje jeg har fått jobb i HSTY-staben på Heggelia. Vi har kjøpt hus i Troms og feriehus i Spania. Og så skal jeg kjøpe meg en stor seilbåt, og lære meg å seile.

Hær-jubilanter

Hærfra-redaksjonen gratulerer jublantene!

60 år

Navn: Klara Elise Kern
Født: 07.06.1944
Grad: Sivil
Stilling: Kokk – Troms Garnison, Bardu

Navn: Elisabeth Skramstad Meland
Født: 23.06.1944
Grad: Sivil
Stilling: Rektor – RSF Hedmark, Rena

Navn: Reidar Kristiansen
Født: 08.07.1944
Grad: Sivil
Stilling: Transportleder – Troms Garnison, Bardufoss

Navn: Per Steinar Hellerud
Født: 31.07.1944
Grad: Sivil
Stilling: Tekniker – Krigsskolen, Linderud

Navn: Ragnhild Bolstad
Født: 25.06.1944
Grad: Sivil
Stilling: Konsulent – RSF Hedmark, Rena

Navn: Stein Peder Gregersen
Født: 28.06.1944
Grad: Major
Stilling: Stabsoffiser, SambandsUKS, Jørstadmoen

Navn: Lars Nils Bakken
Født: 05.07.1964
Grad: Sivil
Stilling: Førsteamanuensis – Krigsskolen, Linderud

Navn: Ole Christian Boe
Født: 05.07.1964
Grad: Sivil
Stilling: Førsteamanuensis – Krigsskolen, Linderud

50 år

Navn: Joar Dahlquist
Født: 09.06.1954
Grad: Kaptein
Stilling: Øvingsfeltoffiser – Troms Garnison, Rustad

Navn: Per Otto Hammer
Født: 22.06.1954
Grad: Oberstløytnant
Stilling: G8 – Stab Hærens Styrker, Bardufoss

Navn: Håvard Gaute Fosse
Født: 09.07.1964
Grad: Major
Stilling: Instruktør taktikk – Krigsskolen, Linderud

Navn: Stig Hjelme
Født: 23.07.1964
Grad: Sivil
Stilling: Fagarbeider m/ fagbrev – Troms Garnison, Rustad

Navn: Eli Hallem Brandvik
Født: 25.07.1964
Grad: Sivil
Stilling: Sekretær regnskap og lønn – RSF Hedmark

40 år

Navn: Linda Marie Nilsson
Født: 02.06.1964
Grad: Sivil
Stilling: Kokk – RSF Hedmark, Hvalsmoen

Navn: Norunn Dahl
Født: 12.06.1964
Grad: Kaptein
Stilling: Seniorinstruktør – SambandsUKS, Jørstadmoen

Navn: Lasse Magnes
Født: 19.06.1964
Grad: Oberstløytnant
Stilling: Prosjektleder – Operasjon Venus, Hærstaben

Navn: Ketil Andreas Andersen
Født: 24.06.1964
Grad: Kaptein
Stilling: Kompanisjef – Krigsskolen, Linderud

Navn: Kjell Rune Forsjord
Født: 26.07.1964
Grad: Major
Stilling: NK Bataljon – HSTY, Øverbyggd

Navn: Ørnulf Samuelsen
Født: 29.07.1964
Grad: Sivil
Stilling: Konsulent – RSF Vest-Finnmark, Porsangmoen

30 år

Navn: Njål Kristoffersen
Født: 06.06.1974
Grad: Kaptein
Stilling: NK – CSS TG NorTF KFOR, Lebane

Navn: Terje Bruøygaard
Født: 10.06.1974
Grad: Løytnant
Stilling: Kadett – Krigsskolen II, Linderud

Navn: Linda Camilla Strømsod
Født: 10.06.1974
Grad: Løytnant
Stilling: Profileringsansvarlig – Hæren, Oslo

Navn: Geir Nordli
Født: 11.06.1974
Grad: Sivil
Stilling: Fagarbeider m/ fagbrev – Troms garnison, Setermoen

Navn: Torgeir Aanstad
Født: 27.06.1974
Grad: Sivil
Stilling: Kokk – GSV, Sør-Varanger

Navn: Jan Ivar Meldre
Født: 04.07.1974
Grad: Løytnant
Stilling: Elev ved sivil skole

Navn: Gaute Fisknes
Født: 12.07.1974
Grad: Løytnant
Stilling: Lagfører – E-bataljonen, Setermoen

Navn: Brede Pettersvold Aas-Haug
Født: 13.07.1974
Grad: Løytnant
Stilling: Instruktør – Log UKS, Sessvollmoen

Navn: Asle Eivind Per Strand
Født: 14.07.1974
Grad: Løytnant
Stilling: Troppssjef – Artilleribataljonen, Setermoen

Navn: Stig Ronny Pedersen
Født: 20.07.1974
Grad: Løytnant
Stilling: Troppssjef – GSV, Sør-Varanger

Navn: Gerd Rødland Malme
Født: 24.07.1974
Grad: Løytnant
Stilling: Kadett – Krigsskolen II, Linderud

Navn: Geir Arne Bunde
Født: 31.07.1974
Grad: Sivil
Stilling: Høyskolelektor, Sambands UKS, Jørstadmoen

HÆR I NORD

Stridsledelse

En rekke ganger har jeg brukt denne spalten til å utsondre edder og galle over mine kollegers språkvaner. Alt fra «ref.» til «avnikke» har fått føle min vrede. Men i dag skal jeg sannelig, sannelig bruke spalten til å glede meg over et uttrykk som gang på gang kommer meg til unnsetning, og som jeg ikke kjente til den tiden jeg fordervet i sivile kretser.

Ordet er «stridsledelse». Jeg har over noe tid kommet til at jeg elsker det ordet. Jeg er nemlig ikke mye av en planlegger. Det vil si, jeg er blitt en hel kar til å skrive planer og oversikter og slikt, sånn at han evinnelige Noen kan få tilfredsstilt sine ønsker om et infovedlegg til en eller annen OPO eller hva det nå heter. Men å følge dem, se det er en helt annen sak. Vi i infoavdelingen blir ofte «overtaken by events», eller «hengt opp i current», som vi sier i Hæren. Og da hender det at planene må vike.

Det er altså her stridsledelse kommer inn. Det er jo så deilig å ha et sånt gjennomarbeidd militært ord for å beskrive arbeidsmetoden man følger, det gir et anstrøk av validitet. Jeg bruker det når jeg skal i gang med noe som jeg ikke helt har oversikten over, eller ikke helt har tenkt gjennom konsekvensene av, og hvor jeg uansett garantert mangler en plan. Da er det deilig å kunne være litt autoritær, og peke med hele hånda og klaske flatthanda opp ned i den andre handa, og si: «Guta, no må vi kjøre litt stridsledelse». Slik snakker en handlekraftig sjef.

Jeg vet jo knapt hva som ligger i dette med stridsledelse, rent militært. Men jeg kan vel tenke meg at det handler om å ta avgjørelser i hurtig og riktig i forhold til en stadig skiftende fiendesituasjon, i et hendelsesforløp hvor en plan vil være utdatert og inadekvat så snart første skudd er løsnet. Når man driver med stridsledelse har man nok satt seg et hovedmål («fred i verden» er et av de mest kjente hovedmål for stridsledere), men man setter seg gjerne ikke delmål – de skyter man etterhvert som de dukker opp. Spesielt hvis de beveger seg.

I et slikt perspektiv blir det kanskje litt voldsomt å snakke om stridsledelse på infoavdelingen. Vi har jo en plan, med hovedmål og delmål og milepæler for det meste av det vi driver med - og vi har ganske få bevegelige mål. Likevel, for sånne som meg som handler mer på intuisjon enn på invitasjon, så er det befriende å kunne vite at tilsynelatende kaotiske og frislepte perioder ikke er så kaotisk og frisluppet som de framstår, for de er jo tross alt stridsledet.

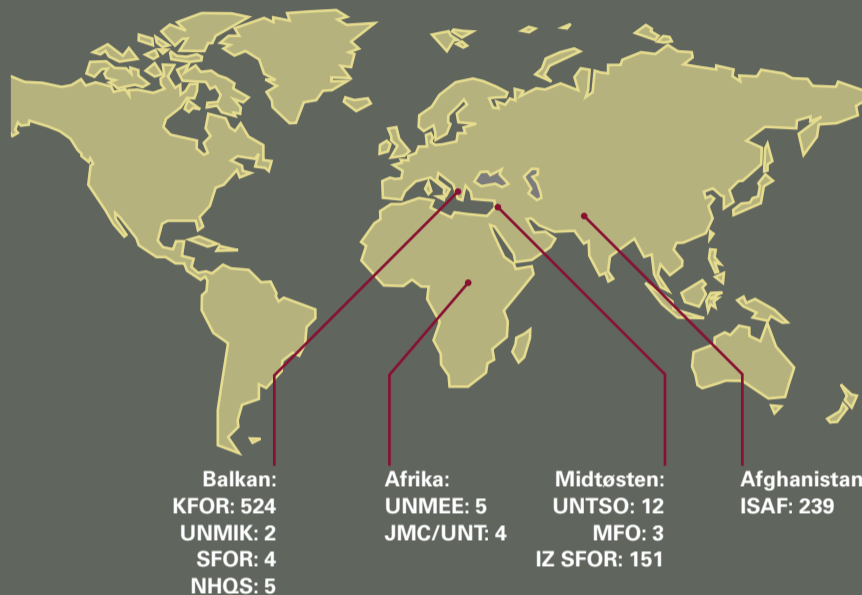
Jeg tror faktisk at det kan ha noe for seg å anvende prinsipper for stridsledelse også i stabene. Det kan bli for mye plan – for mye system og rutiner og skrevne ord. Jeg har for eksempel ofte undret meg over alle de tusen grønne notatbøkene Hærens offiserer sitter og skriver i på alle møter. Hva står det der? Hva brukes notatene til? Hva trigger en offiser til å bøye seg fram og skrive noe – viktigheten av det som blir sagt, eller at noen andre plutselig gjør en bevegelse mot boka si? Disse bøkene er for meg inkarnasjonen på systematikk og plan over arbeidet: intensjonen er liksom at man skal informere sine underordnede igjen i henhold til notater, eller at man selv en søndag i mai skal slå opp i Boka si og nikke anerkjennende til sine egne notater og si: Hm, så det var det vi sa på det møtet. Ser man det...

Godt med orden i sysakene.

Av Stein-Gunnar Bondevik, Hærens styrker

HÆRMELDING

Hæren i internasjonal tjeneste; primo juni '04



HÆREN: Stabilt og stille etter omstillings- og tilsetningsrunde i vinter- og vårhalvåret; laber bris hjemme, utrykt for tilskyende ute. Operasjon Jupiter terminert uten stormkast; Operasjon Venus forventes å feie inn over Hæren med orkans styrke etter ferien. Ingen lynnedslag ifm. Stortingets behandling av St.prp. nr. 42; mildvær på Løvebakken. Noe høyere temperatur i Myntgata, særlig knyttet til videre integrering av Forsvarets øverste ledelse; tørrvær under utredning medfører brannfare i den videre behandling. Fortsatt norsk militær deltakelse i Irak skaper høy temperatur i flere kretser. Utrykt for nye byger i Afghanistan.

Hærens styrke, primo juni: Ca. 3200. Avtagende intops-deltakelse, med avvikling av Hærens hovedbidrag til Kosovo og Irak, men økt styrke i Afghanistan. Hærens jegerkommando på beredskap for NRF 2. Hærens styrke ute, primo februar: Ca. 950.

EUROPA: Relativt stabilt på Balkan; rom for reduksjonen av KFOR – og fortsatt oppholdsvær i Bosnia. Markering av 60-årsdagen for D-dag i Frankrike lettet skydekket mellom allierte på respektive sider av Atlanteren. Fortsatt fare for terroranslag over store deler av det vestlige og sørlige Europa, ikke minst knyttet til OL i Athen i august.

MIDTØSTEN: Tordenværet fortsetter; lynnedslag særlig i Gaza medfører betydelig brannfare – og sterk vind kan spre brannen til andre deler av Midtøsten. Turbulensen fortsetter i Irak; nytt irakisk regime vil ha problemer med å etablere legitimitet og stabilitet under amerikansk militær kontroll; landets shiiaer vil fortsatt representere en lavtrykksfront, mens USA søker høytrykk ift. sunniene. Tilskyende forhold USA-Iran, etter periodisk oppklaring i kjølvannet av jordskjelvet i Bam. Fare for nye angrep mot amerikanske, pro-amerikanske og vestlige mål i Saudi Arabia, bl.a. som følge av amerikansk trykk på regjeringen – som igjen øker temperaturen overfor kongehuset Saud, som er under angrep fra radikale islamister, trolig støttet av saudieren Osama bin Laden.

ASIA: Høyst usikkert i Afghanistan, og ikke bare i grensetraktene mot Pakistan. Fortsatt stor fare for byger mot ISAF i og rundt Kabul. Al Qaeda og Taliban fortsatt en faktor å regne med, og skyer over en mulig stabilisering av landet. Valg utsatt til september. Uendret i Tsjetsjenia, med fare for nye terroranslag; stabilt, men utrykt for tilskyning i deler av Sentral-Asia. Fortsatt utrykt for terror i Filippinene etter valg i mai; Abu Sayyaf-geriljaen fortsatt aktiv, og potensielt forsterket etter allianse med Jemaah Islamiyah og medlemmer av Moro Islamic Liberation Front. Frykt for terrorhandlinger også i Thailand; overskyet over Ache-provinsen i Indonesia. Geriljaen fortsatt aktiv i Nepal; tøvær mellom Pakistan og India etter indisk regjeringsskifte.

AFRIKA: Oppklaring i Sudan, men fortsatt uklart hva fredsavtalen vil avstedkomme; bl.a. avhengig av hva det internasjonale samfunn kan stille med av fredsstyrker. Utsikt til FN-henvendelse til Norge, og kamp innad i regjeringen om omfanget av norsk bidrag; Press fra UD mot FD om størst mulig deltakelse; klar beskjed fra Forsvaret om begrensede muligheter. Stabilt i Elfenbenskysten; utrykt for nye terroraksjoner fra Afrikas horn. Til-skyende i deler av Kongo, med økt opprørsaktivitet i øst; mulig deltakelse fra Rwanda.

AMERIKA: Fare for nye terroranslag i USA; offentlig transport og kjemiske lagre og transportmidler, særlig utsatt. Labilt i Colombia; stabilt i Mexico