

LUFTLED

3|2004 LUFTMILITÆRT TIDSSKRIFT

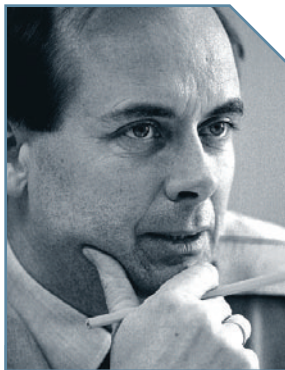


Tema:
ST. PRP. 42 – KONSEKVENSER

Les også om:

- Felles opptak og seleksjon
- “Broren min” av Odd Børretzen
- Doktrinens plass i våre liv





Brigader Espen Amundsen,
stabssjef Luftforsvarsstaben

ENDRINGER I LUFTFORSVARET

Jeg vil starte med å gratulere Stein Erik Nodeland med utnevnelsen til generalmajor og ny Generalinspektør for Luftforsvaret. Med sin utdanning og operative erfaring er han velkvalifisert for jobben og en svært god erstatter for Tomas Colin Archer som nå tar over som sjef for Fellesoperativt hovedkvarter.

I august besøkte jeg befalsskoleopptaket på Kjevik. Jeg var imponert over hvor profesjonelt det ble gjennomført og den positive innstillingen blant de som deltok. Opptaket var en milepæl fordi tre befalsskoler hadde gått sammen om å gjennomføre et felles opptak. Luftforsvarets befalsskole, Hærens ingeniørhøgskole/Jørstadmoen og Forsvarets skole i etterretnings- og sikkerhetstjeneste gjennomførte opptaksprøvene sammen, godt støttet av Forsvarets institutt for ledelse. I stedet for å gjennomføre parallelle opptak på tre steder, ble det sentralisert til ett sted. Resultatet ble økt synergi og bedre kvalitet. Flere befalsskoler bør delta neste år.

Også i år har vi hatt stor søkning til Luftforsvarets befalsskole. Mange ønsker å ta slik utdanning og de oppfatter Luftforsvaret som en interessant arbeidsplass. Det er viktig at vi når frem med informasjon til skoleungdom. Påvirkning fra venner og familie betyr mye, og målrettet rekruttering og medieoppslag har også effekt. I Luftforsvaret har vi blitt flinkere til å informere om virksomheten vår gjennom media. Mange gode lokale saker følges opp av aviser og fjernsyn. Dette gir økt goodwill for Luftforsvaret og det gjenspeiler seg i interessen for å begynne i Luftforsvaret.

Den nye langtidspanen for Forsvaret (2005 – 08) som Stortinget vedtok i juni, innebærer at endringene av

Luftforsvaret vil fortsette etter den kurs som inneværende langtidspan trakk opp. Vi får en befalsordning som er mer tilpasset dagens utfordringer. Luftkrigsskolen og Luftforsvarets skolesenter på Kjevik er allerede i gang med å planlegge for endringer som skal iverksettes fra neste år. Utdannelsen blir knyttet til sivile grader som brukes internasjonalt: Bachelor og Master. Dette er en etterlengtet omlegging. Utdannelsen skal målrettes mot våre militære behov og kvalitetssikres eksternt.

I fremtiden vil vi ha mindre behov for yrkesbefal med en livslang karriere. I en rekke stillinger trenger vi yngre befal med mer kontinuitet og som dermed oppnår god fagkompetanse innenfor sitt arbeidsfelt. Derfor innføres avdelingsbefal og de vil i noen tilfeller erstatte kontraktbefal og i andre tilfeller yrkesbefal. Med interessante oppgaver, tilsetning frem til 35 år og to årslønner ved fratreden, skal vi oppnå god rekruttering til avdelingsbefal.

Utfordringene som Langtidspanen gir er at Luftforsvaret må opprettholde flere baser enn det vi trenger, vi må gjennom ytterligere reduksjon av stillinger, og investeringsbudsjettet er for lavt. Vi må i enda større grad fokusere på "produksjon" av luftmakt. Derfor må endringsarbeidet fortsette.

GIL har besluttet å etablere et nytt prosjekt, Føniks 2, som skal komme med forslag til revidert styringsmodell i Luftforsvaret samt ny organisasjonsplan (med stillinger/årsverk) for alle avdelingene. Føniks 2 skal bygge på de vedtak og føringer som Langtidspanen gir, og det vil bli lagt opp til utstrakt lokal medvirkning. Transformasjonsinspektøren, brigader Erik Gustavson, leder arbeidet.

LUFTLED er et luftmilitært tidsskrift som ved selvstendige artikler og sitt øvrige innhold skal fremme luftmilitær informasjon og utvikling, samt ivareta forsvarsgrenens historie, tradisjon og egenart.

Ansvarlig redaktør
Brigader Espen Amundsen

Sjefsredaktør
Major Christian Øverli

Redaktør LMS/RAFA-N
Leon Luckow

Redaksjonssekretær:
Håvard Walla

Redaksjonen avsluttet 1. september 2004

(mil): 0510-6944
(siv.): 23 09 69 44
(fax): 0510-6913
(siv. fax): 23 09 69 13

e-post: coverli@mil.no

Internt i Luftforsvaret sendes bidrag på Luftnett. Innlegg trykkes kun under fullt navn.

Forfatterne er ansvarlige for innholdet. Redaksjonen forebeholder seg retten til å forkorte innlegg.

LUFTLED utgis fire ganger pr. år; mars, juni, september og desember.

Frister for innlevering av artikler/innlegg:

01. november 2004
02. februar 2005

Vennligst send originalbilder sammen med artikkelen.

Layout og ombrekking:
Dahlby Grafiske

Trykk:
Melsom Grafisk AS

Forsidefoto:
Lt. Vegar Berg
Spes ops.



Tema: ST. PRP. 42 – KONSEKVENSER

04	Ny GIL i sikker retning Hanne Olafsen
08	Langtidsproposisjonen – Konsekvenser for Luftforsvaret Tomas Colin Archer
12	Landing på annen base enn forventet? Hans J. Røsjorde
14	Ny lov om personell i Forsvaret – stillingsvernet Espen Amundsen
18	Forsvaret i utvikling: “Operativ evne og Luftmakt 24–7” Pål-Bjørnar Alfheim
22	Fra MFU via LTP til IVB – fleksibilitet først og fremst? Rune Bjerkås
24	Fra MFU til IVB – en kommunikasjonsmessig utfordring Christian Bugge Hjort
26	Forsvarets nye utdanningsordning. En mulighet til å skape noe nytt! Johan Haarberg
30	Rygge flystasjon og 137 Luftving – transformasjon i praksis Erik Arff Gulseth
33	Luftforsvarsstaben – organisasjon
34	Basedrift – strategiske valg i fremtiden Tom Robert Elvebu
36	NASAMS in elite Joris Janssen Lok
40	Integrert Strategisk Ledelse (ISL) – nå igjen, er vi ikke ferdig med det da? Øyvind Kirsebom Strandman

43 **KOMMENTAREN:** Billigbilletten **Nils E. Naastad**

44	Erik Haabjørn – leder og flyger Håvard Walla
46	Hokus pokus filiookus, om doktrinenes plass i våre liv Harald Høiback

48 **PORTRETTET:** Kaptein Frank Håland **Ola K. Christensen**

52	Vel blåst, FOS! Ola K. Christensen
54	Sjef FOS: Nå må stafettpinnen føres videre!
55	Sjef HIS: – Dette er veien å gå!
56	Sjef LBSK: – Kvalitetsøkning!
57	GIL: Fremtidsrettet prosjekt!
58	– Imponerende. Og motiverende! FOS infosenter/Kjevik
60	Omstilling for å bli gode nok, bedre eller bare billige? Marius Lisø
62	Hvem, hva, hvor er LOS-personellet? Geir Botten
64	Broren min Odd Børretzen
66	Øvelse Maple Flag 2004 Dag Christensen
69	Første nordmann med 3000 timer Hanne Olafsen
70	Et nytt “Little Norway” Bjørn Andersen
72	Hålkavårre uvurderlig – for Forsvaret Stian Roen
75	Sola airshow Ola K. Christensen
76	Stolte smil i Hangar 1 Ola K. Christensen
78	Ikke mer flysyke Håvard Walla

80 **GENERALEN:** Nye kampfly – er valget tatt? **Generalløytnant Eyvind Schibbye**

84 **LUFTMILITÆRT SAMFUND (LMS)**

84	Leder LMS: Honnør og tradisjon i Luftforsvaret Kjell R. Bugge
86	Luftmiliterært Samfund (LMS)-10 år Bjørn Hansen
87	Med Luftforsvaret – 135 Luftving og 335 skvadron til NIJMEGENMARSJEN 2004 Knut Fossum

88 **RAFA-NORGE**

88	RAFA/N formannens spalte Rolf Kolling
89	RAFA kan se fremtiden lyst i møte Leon Luckow
90	European Area – unikt innen RAFA Leon Luckow
91	Stilig markering i Bodin Leir 25. – 27. juni 2004 Arne Hammerhaug
92	En oberst vender hjem... på sykkel fra Tyskland Espen Slyngstad



NY GIL I SIKK

Brigader Stein Erik Nodeland blir ny sjef for det norske Luftforsvaret. I kortspill ville man kalt det et sikkerstikk. Og skal en dømme etter de skussmål han får, har

Luftforsvaret igjen fått en sjef av ypperste klasse. Men hvem er han egentlig? Bli kjent med den påtroppende Generalinspektøren for Luftforsvaret.



TEKST:
Kaptein
Hanne Olafsen
Informasjonsoffiser,
Luftforsvaret Nord-Norge

I Statsråd 10. september ble sjefen for 132. luftving i Bodø utnevnt til generalmajor og ny Generalinspektør for Luftforsvaret. Han overtar i slutten av september etter generalmajor Tomas Colin Archer som er utnevnt til generalløytnant og ny sjef for Fellesoperativt hovedkvarter i Stavanger. – Jeg er stolt, glad og spent. Jeg gleder meg til å begynne i den nye jobben, sier en ydmyk Nodeland.

Brigaderen sitter til daglig i sjefsstolen ved 132. luftving ved Bodø hovedflystasjon, en jobb han har hatt siden 2002. – Jeg føler det er en fordel at jeg

kommer rett fra en uteavdeling når jeg nå tar til som Generalinspektør. Nå har jeg fersk erfaring jeg vil kunne dra nytte av, sier den tidligere jagerpiloten.

Og selv om Nodeland nå trekker seg inn i det varme kontorlandskapet på Akershus, forsikrer vår fremtidige sjef at han vil bli å se ute ved avdelingene. – Jeg ønsker en god kontakt med uteavdelingene, noe jeg best får ved å reise rundt å snakke med folk. Det er jo uteproduksjonen foregår og hvor kjennskapen og nærheten til det vi holder på med er selve fundamentet, sier Nodeland som så snart det lar seg gjøre vil reise rundt til de enkelte avdelingene.

UTFORDRINGER I KØ

Selv om generalmajor Tomas Colin Archer, nåværende GIL, gir fra seg ledelsen av en forsvarsgren som har

oppnådd meget gode resultater siden han tiltrådte, betyr ikke det at det ikke er utfordringer igjen til den nye. – Omstillingsprosessen blir like viktig og personellreduksjonen i den forbindelse blir avgjørende for å kunne redusere driftskostnadene. I tillegg må vi se på løsninger for å kunne flytte midler til prioritert operativ drift, sier Nodeland beslutsomt.

Investeringsbudsjettet er også en utfordring han trekker frem i tillegg til Føniks 2 og videreutviklingen av den øverste strategiske ledelsen i forsvaret. – Luftforsvaret er i god tilstand og gjennom omstillingsprosessen blir det viktig å ta vare på den operative kvaliteten vi har bygd opp, fortsetter han. Stein Erik Nodeland har gjennom tjeneste i fellesstab, fra ledelsen i Luftforsvarsstaben og som sjef 132.

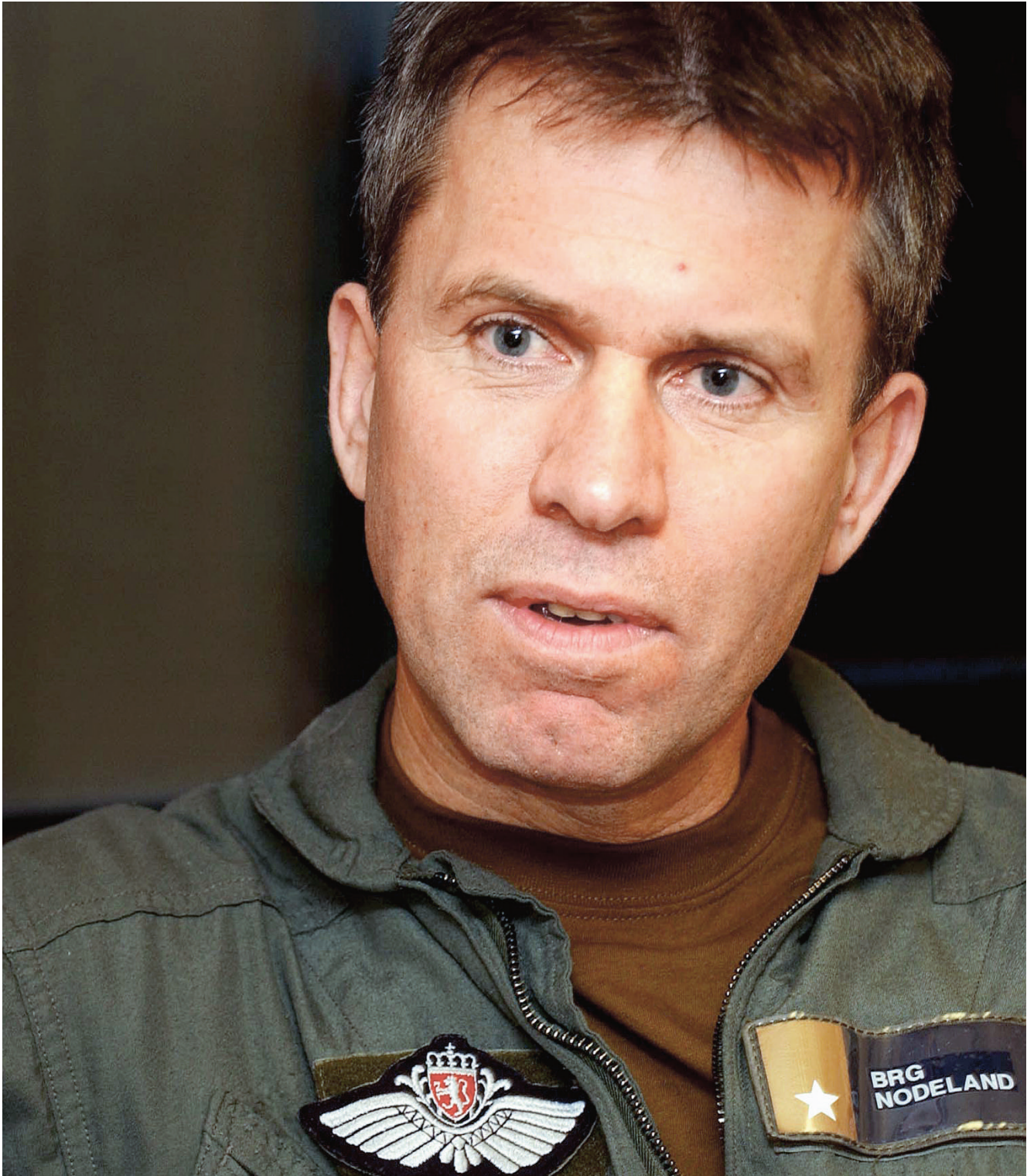


Fysisk trening: Nodeland trener minst tre ganger i uka. FOTO: Trond Høyvik



Kommer fra Bodø: Som sjef for 132. luftving var blant annet Nodeland sentral under besøket fra Russland i fjor. FOTO: Trond Høyvik

KER RETNING



Synlig sjef: Så snart det lar seg gjøre, vil Nodeland reise rundt til Luftforsvarets ulike avdelinger.

FOTO: Luftforsvaret



luftving i Bodø, vært en pådriver i endringsarbeidet i Luftforsvaret. I tillegg til bred operativ erfaring har han også omfattende sivil utdanning. Det at Luftforsvaret får ny sjef, betyr ikke at vi går i en ny retning. – Hovedkursen til Luftforsvaret ligger der og det er en god retning. Vi skal fortsatt satse på kvalitet og tenke nytt. Det er viktig å åpne opp for kreative løsninger. Men jeg er en annen type enn den nåværende sjefen, så det er klart det vil merkes at det er kommet en ny sjef, sier Nodeland. – Den beste måten jeg kan gjøre en god jobb på er å lede ut fra den jeg er, fortsetter han.

HVEM ER VÅR NYE SJEF?

Nodeland er ikke av typen som hopper og spretter av glede eller iver, ei heller da han ble tilbudt stillingen som det norske Luftforsvarets øverste sjef. Det betyr ikke at han ikke er glad. – Jeg er en rolig og avbalansert mann, men jeg ble veldig glad og stolt da jeg fikk jobben, sier Nodeland som forteller at

han ba kona sprette champagnen for å feire da han kom hjem.

– Egentlig skulle jeg ha østers til, men det hadde de ikke i Bodø. Feiring ble det likevel, smiler han. Ja, han er en sindig og rolig kar, Nodeland. Han er ikke av den brautende, autoritære typen som roper høyt og slår rundt seg, selv om det også kan være en god ledertype. Nei, han har et rolig vesen og behagelig å være sammen med. Krevende jobb til tross, han har alltid tid til å lytte. – Jeg synes det er viktig å behandle folk på en høflig og ordentlig måte. Respekt for hverandre er viktig, understreker Nodeland.

Og når Nodeland får i oppgave å vurdere hvorfor han fikk stillingen som ny sjef for Luftforsvaret, er det på en ettertenksom måte og kledelig beskjedent. – Jeg er en analytisk, gjennomtenkt, strukturert type som liker å tenke gjennom en problemstilling før jeg tar en beslutning, forteller han. I tillegg frem-

hever han at han alltid har vært en lagspiller, helt siden han var liten gutt.

– Jeg liker å samarbeide og er generelt sett veldig lite egoistisk. Jeg tror jeg oppfattes som en gjennomtenkt og troverdig person med god operativ erfaring. Ja, Luftforsvaret står foran store utfordringer med hensyn til modernisering og utskifting av våpensystemer de neste årene. Dette gjelder spesielt kampfly. – Det er vel ingen ulempe at jeg har bakgrunn som jagerflyger i en tid hvor mulig bruk av kampfly er aktuelt og hvor store investeringer skal gjøres, sier han.

Nodeland er en man kan stole på – han lyser av integritet. Han er lett å snakke med i tillegg til at en virkelig føler at man betyr noe. – Integritet er viktig – det å stå for noe. Jeg liker dårlig folk som skor seg på andre. Som leder har jeg alltid forsøkt å gå foran som et godt eksempel og følge opp det jeg sier, sier Nodeland.

FORTSATT BODØ

Nodeland er gift med Kjersti, som har en

BRIGADER STEIN ERIK NODELANDS UTDANNING OG TJENESTE

Brigader Stein Erik Nodeland er født i 1957 og siden 26. juni 2002 har han vært sjef for 132. luftving. Som medlem av Generalinspektørens ledergruppe fra april 2001 til juni 2002 var han med på å utforme det endringsprogram som Luftforsvaret har vært gjennom de siste årene. Etter førstegangstjeneste i Hæren, ble Stein Erik Nodeland uteksaminert fra Flyskolen i 1980. Han har jagerflytjeneste på alle nivå fra flyger, via sjef 332 skvadron, til gruppesjef på Rygge samt tjeneste ved Luftforsvarets flytaktiske skole og Lufttjenesteinspektoratet.

Fra august 1997 var han studieleder ved Forsvarets stabsskole før han i november året etter gjorde fellesstabstjeneste som stabsoffiser ved Planavdelingen i Forsvarets overkommando (FO)/Sentralstaben, og i Operasjons- og driftsavdelingen i FO/Fellesstaben frem til 1. april 2001. Nodeland ble utnevnt til oberst i april 2001 og tiltrådte da som Prosesseier rådgivning og planlegging i FO/Luftforsvarsstaben. Denne stillingen hadde han frem til han ble utnevnt til brigader og tiltrådte som luftvingsjef i Bodø.

Stein E. Nodeland ble uteksaminert fra Luftkrigsskolen i 1984, han har gjennomført Forsvarets stabsskole I og II i h.h.v. 1992 og 1993 – 94, samt Forsvarets høgskole/totalforsvarskurset i 2000. Nodeland har også en master i offentlig økonomi og ledelse fra Norges handelshøyskole.

Lederskap:

Den beste måten jeg kan gjøre en god jobb på er å lede ut fra den jeg er, uttaler Nodeland.

FOTO:
Trond Høyvik



topplederstilling i næringslivet men som for tiden studerer ved Høgskolen i Bodø. Sammen har de datteren Margrete, på 9 år. Pendlingen og den nye jobben vil innebære mye tid borte fra familien. – Familien min og jeg trives godt i Bodø og ønsker fortsatt å bo her. Jeg blir mye borte, noe jeg for så vidt er vant til nå også. Men jeg vil tilstrebe å få kvalitets-tid sammen med kona og datteren så ofte som mulig, sier Nodeland.

Sammen liker de å bruke Bodømarka. Nodeland er en friluftsmann som er opptatt av fysisk trening og trener minst tre ganger i uka. Han liker å lese, spille golf og fiske litt innimellom. Men den store fangsten lar vente på seg. – Dessverre, jeg har bare fått noen små ørreter – ennå, smiler han.

Når han nå forlater Bodø hovedflystasjon, innrømmer brigaderen at det er litt rart. – Klart det blir litt vemodig, jeg vil savne folkene – de er utrolig dyktige, ja utvilsomt noen av de beste, sier han ivrig.



FIRE KOLLEGAER OM GIL



Jacob Are Opdal, områdetillitsvalgt Befalets Fellesorganisasjon (BFO)

– Det var en gledelig og positiv overraskelse. Han er flink til å lytte og selv om vi ved flere anledninger har vært uenig i sak har vi alltid hatt en god dialog. Jeg setter spesielt pris på evnen han har til å utfordre mine standpunkter med selvransakende spørsmål. Han har respekt for at man har ulikt syn. I tillegg er han en ikke- autoritær leder som er god til å lytte og er svært løsningsorientert.



Førstesekretær Beate Mathisen, Base

– Han er behagelig å omgås og lett å forholde seg til. Og selv om han ikke er en brautende, autoritær mann får han gjennomslag for det han sier. Han får sagt det han vil si og gjort det han vil ha gjort.

Beate medgir at hun vil savne luftvingsjefen hun har jobbet for de siste to årene. – Vi jobber jo så nært at det er klart det blir rart. Det blir som en vegg som forsvinner ut av det her huset. Men jeg er glad han ikke gir opp å være “nordlending”, ler hun.



Oberstløytnant Jarle Nergård, sjef 332 skvadronen

– Han har vært en god og tydelig sjef som har gitt klare rammer og ansvar samt frie tøyler jeg kan operere ut fra i stedet for å drive “micromanagement”. Det styrker å få tillit.

Nergård mener luftvingsjefen vil gjøre en god jobb i sjefsstolen til Luftforsvaret. – Han vil utvilsomt gjøre en god jobb, han kommer rett fra uteavdeling med erfaring og kjennskap til det som skjer på skvadronene. Jeg vil helt klart savne han som sjef – sånn er det jo med folk man samarbeider og jobber godt med.



Oberst Jan Arntzen, Basesjef

– Han er lett å samarbeide med og jeg synes vi har utfyllt hverandre på en god måte. Nodeland er opptatt av fellestanken og genuint opptatt at vi skal ha en stasjon som fungerer, noe jeg støtter fullt ut. Vi har jo de samme målene.

Han fremhever også Nodelands egenskaper som menneske. – Han er fokusert og reflektert. Han er opptatt av enkelt-menneske, noe som er spesielt viktig i en omstillingsprosess. Han har evnen til å lytte og i rollen som GIL tror jeg det blir viktig for å kunne danne seg et helhetlig bilde sammen med hans egen intuisjon.



LANGTIDSPROPOSISJONEN – KONSEKVENSER FO

Stortinget vedtok i midten av juni rammene for den videre moderniseringen av Forsvaret frem til 2008 (St.prp 42). Arbeidet som startet med Militærfaglig utredning 2003 (MFU) ble dermed fullført. Nå gjenstår kanskje den vanskeligste biten, nemlig å få iverksatt og gjennomført

de endringer som Stortinget har bestemt. Selv om det ikke legges opp til omfattende endringer i Luftforsvarets virksomhet i denne perioden, er det nok av utfordringer å ta tak i for at resultatet skal bli best mulig for Forsvaret som helhet.

TEKST:

Generalmajor

Tomas C. Archer

Generalinspektøren for Luftforsvaret

Stortinget har for Luftforsvarets del vedtatt få endringer i styrkestrukturen. Vi beholder samtlige av dagens kapasiteter. Alle våre jagerfly blir beholdt inntil videre. Samtidig som Stortinget ikke foretok store kutt i Luftforsvarets organisasjon, tilførte de heller ikke noen av de foreslåtte kapasitetene fra MFU. Det ble riktignok vedtatt en UAV struktur, men det ble ikke tatt noen beslutning om anskaffelse av nye transportfly eller tankfly slik MFU la opp til. Det eneste nye var innføring av helikopter til spesialoperasjoner, men uten lovnader utover en mindre oppgradering av eksisterende Bell 412. Imidlertid er det de mer "strategiske" avgjørelsene som ny befalsordning, beordringsplikt og endringer i førstepgangstjenesten som er det viktigste for fremtiden. Her har Forsvaret fått det stort sett som man ønsket i MFU, og resultatet av behandlingen danner et godt grunnlag for en videre modernisering og effektivisering av Forsvaret.

For Luftforsvaret er flyttingen av 335 skvadronen eneste større organisasjonsendring. Flyttingen ønsker vi å gjøre for

å samle kompetansemiljøer og operative miljøer, spesielt innenfor spesialoperasjoner. Operative behov for 335 skvadronen i en slik rolle vil bli bedre tilfredstilt på Rygge da den sivile trafikken der er vesentlig lavere enn på Gardermoen. Sammen med resten av elementene i 137 Luftving, altså 720 skv i spes ops rollen og 717 skv i EK rollen blir 335 skvadronen i fremtiden en integrert del av Forsvarets spesialstyrker. En slik helhetlig løsning blir spennende. Ufordringen nå blir å kunne frigjøre nok ressurser til anskaffelse av både nye transportfly og helikoptre til en slik satsing på spesialoperasjoner.

Av andre organisasjonsendringer som foretas er det vedtatt kutt i luftvernoppsetningen. Stortinget besluttet imidlertid å beholde luftvern både på Ørland og i Bodø til tross for kuttene i organisasjonen, og Luftforsvaret ser nå på hvordan en slik organisering skal gjennomføres i praksis. Gjennom NASAMS II prosjektet vil imidlertid økt kvalitet og forbedret missilforsvarskapasitet gi et moderne og fleksibelt luftvernssystem på høy beredskap for alle typer operasjoner både nasjonalt og internasjonalt.

NY BEFALSORDNING

I Stortingets vedtak er det de "strategiske" avgjørelsene som er de viktigste. Spesielt tenker jeg her på endringer i

befalsordningen. Omorganiseringen de siste år har ført til større behov for fleksible styrker med høy kvalitet og reaksjonsevne. Kravet til økt erfaringsnivå hos det utøvende befalet er derfor en sentral faktor som Stortinget har tatt hensyn til ved innføringen av avdelingsbefal. En slik kategori befal vil etter min mening gi store fordeler for både Forsvaret og personellet da man har et lengre arbeidsforhold og bedre rettigheter enn ved dagens kontraktsordninger. Mulighet for fast ansettelse utover 35 år gir Forsvaret også mulighet til å beholde kritisk kompetanse lenger. Spesielt for Luftforsvaret er dette viktig da vi har mange ansatte innenfor teknisk bransje som bare blir bedre med årene. Stortingets beslutning om ikke å gi yrkestilsetning før etter endt pliktjeneste, samt at avansement i grad vil skje ved ansettelse i stilling med høyere grad alt fra fenriksnivå, er en ytterligere tilpasning til at det er Forsvarets behov for personell som er styrende. Løsningen gir gode muligheter til å tilpasse personellstrukturen og unngå dagens situasjon med for mange eldre befal for høyt opp i gradssystemet.

BEORDRINGSPLIKT

Beordringsplikt er en annen av avgjørelsene jeg vet det er stor diskusjon rundt blant Luftforsvarets personell. Sammen med opphevelsen av det



R LUFTFORSVARET

særskilte stillingsvernet for offiserer kan jeg forstå de som mener at Stortinget denne gang har gått langt i å fjerne rettigheter for de ansatte. Jeg er imidlertid av den oppfatning at en slik beordringsplikt både er nødvendig og viktig for Forsvaret i en ny sikkerhetspolitisk hverdag. Beordringsplikt sikrer en fleksibel og rask bruk av våre styrker og er samtidig en rettferdig fordeling av belastende tjeneste for personellet.

Beordringsplikten understreker samtidig det politiske ansvaret knyttet til deltakelse i alle typer operasjoner. Vi vil allikevel samarbeide med personellet og deres organisasjoner og finne fleksible løsninger der spesielle forhold gjør dette nødvendig i perioder av tjenesten. Det er imidlertid viktig å påpeke at det er Forsvarets behov som er styrende og at den enkelte må ta større ansvar når det gjelder for eksempel hvilke stillinger

man søker seg til, og hvilke konsekvenser det kan ha for beordring til internasjonal tjeneste.

UTDANNING

Utdanningsordningen er nok et viktig punkt for Forsvaret. Ved en samordning av den sivile og militære utdanningsordningen gis offiserene en akademisk grad som også er kjent utenfor Forsvaret. I den nye ordningen gjøres

Oppgradering av eksisterende Bell 412: Den eneste nye kapasiteten i forbindelse med MFU er innføring av helikopter til spesialoperasjoner, men uten lovnader utover en mindre oppgradering av eksisterende Bell 412. Her er GIL på besøk ved helikopterdetasjementet i Kosovo. FOTO: Lt Bjørn Andersen, PIO FIST-L/Helikopter



dette uten å gå på bekostning av Forsvarets behov da vi fortsatt har stor frihet til selv å definere innholdet i utdanningen. Fleksible rekrutteringsordninger hvor man kan hente personell fra både førstegangstjeneste, avdelingsbefal eller rett fra sivil skole til militær utdanning gir gode muligheter til å få rekruttert dyktige og gode medarbeidere i fremtiden. Jeg tror et slikt system gir et godt grunnlag for en fleksibel utdanningsordning som gir rett utdanning på rett tid i karrieren og som gir redusert fravær fra og avbrudd i aktiv tjeneste på grunn av utdanning. Skolesenteret på Kjevik samt Luftkrigsskolen har allerede gjort en stor innsats i å komme med forslag til praktiske løsninger på endringene, og forslagene til løsning ser meget bra ut.

EFFEKTIVISERING

Til tross for Forsvarets mange nedskjæringer de siste årene står det fortsatt litt igjen før vi er i mål med de nedbemanning og driftsreduksjoner Stortinget har pålagt oss. Vi er i rute når det gjelder nedbemanning av egen forsvarsgren,

men må bidra til å finne gode løsninger på nedbemanningen som står for tur innen Forsvarets ledelse og FLO. Spesielt i forhold til FLO er det nå en utfordring å komme opp med løsninger hvor produksjonsapparatet skjermes slik at den operative evnen kan opprettholdes til tross for nedskjæringer. Luftforsvaret har lang erfaring med å produsere flytimer samtidig som vi har operert materiellet. Det skal nå hele Forsvaret gjøre, og lyseblå offiserer i FLO har en stor utfordring i å lære opp resten av organisasjonen som har vært vant til å produsere for lager. Samtidig er det også viktig at de operative elementene samarbeider med FLO lokalt slik at man kan komme opp med gode rasjonaliseringstiltak som ikke går utover produksjonen. Jeg tror Luftforsvaret har mye å gå på når det gjelder planlegging av øvelser og daglig trening slik at vedlikehold kan skje mest mulig effektivt. FLO har de siste årene imponert meg med en stadig økning i leveransene til tross for mindre penger, og vi må nå alle sammen bidra med å strømlinjeforme organisasjonen slik at vedtatte effektiv-

seringskrav kan gjennomføres. Alternativet er ytterligere kutt i operativ struktur, noe som for Luftforsvaret mest sannsynlig vil bety kutt i strukturelementer ettersom de fleste av våre våpensystemer ikke tåler ytterligere kutt før de blir irrelevante.

NYE KAMPFLY

Kampfly er av Forsvarets ledelse karakterisert som Forsvarets kanskje viktigste og mest fleksible strukturelement som det vil være kritisk å få erstattet når F-16 levetid går ut rundt 2018. Selv om nye kampfly ikke er en del av Stortingproposisjonen denne gang blir saken viktig ettersom mye av grunnlaget for anskaffelsen blir lagt i denne perioden. Å få frem en forståelse for hvorfor Norge trenger nye kampfly blant politikere og i befolkningen blir kanskje Luftforsvarets viktigste utfordring de nærmeste årene. Stortinget har i sin innstilling uttalt at *“Luftforsvarets høyest prioriterte oppgave er å stille kampfly og kompetanse til å lede kampflyoperasjoner, nasjonalt og internasjonalt. På sikt må det investeres i en tilsvarende ny kampflykapasitet som*



Nye kampfly: For Luftforsvaret blir det i tiden fremover viktig å fokusere på kapasiteten som ligger i nye kampfly fremfor hvilken type kampfly. Den avgjørelsen tas først nærmere 2010 etter en grundig analyse av aktuelle kandidater. Her er to av kandidatene, Eurofighter... (Copyright) European Aeronautic Defence and Space Company EADS N.V.

er operativ innen 2018". Vi vet imidlertid at politiske prioriteringer kan endre seg, og anskaffelsen av et moderne kampflyvåpen vil måtte finansieres gjennom tilleggsbevilgninger da det ikke finnes rom for en så stor investering om dagens balanserte forsvarsstruktur skal opprettholdes.

Luftforsvarets utfordring vil bli å få begrunnet investeringen i nasjonens behov for et moderne kampflyvåpen, og at vi ut fra et fagmilitært ståsted får et kampfly som er fremtidsrettet og fleksibelt nok til å møte de sikkerhetspolitiske utfordringer som vil komme helt fram mot år 2050. For Luftforsvaret blir det derfor viktig å fokusere på kapasitetene og ikke på hvilken type kampfly. Den avgjørelsen tas først nærmere 2010 etter en grundig analyse av aktuelle kandidater. Her vil økonomiske, sikkerhetspolitiske, industripolitiske og handelspolitiske betraktninger ligge til grunn sammen med de fagmilitære anbefalinger og avgjørelser blant våre nærmeste allierte. Den første oppgaven blir å vise at investering i et nytt moderne

kampfly uansett er en riktig og nødvendig investering for Norge når den store pengesekken skal fordeles mellom ulike gode formål i samfunnet.

Luftforsvarets kapasiteter blir neppe mindre etterspurt i fremtiden. Gjennom de rammene som Stortinget nå har gitt

oss har vi alle muligheter til å lage en effektiv organisasjon som kan levere relevante kapasiteter, nasjonalt og internasjonalt. Jeg tror vi er godt i gang med prosessen og at vi sammen skal finne løsninger slik at Luftforsvaret kan levere raskere, bedre og billigere også i fremtiden.



Utdanning: Ved en samordning av den sivile og militære utdanningsordningen gis offiserene en akademisk grad som også er kjent utenfor Forsvaret. FOTO: FOS infosenter/ Kjevik



...og JSF.

(Copyright) Lockheed Martin Aeronautics Company



LANDING PÅ ANNEN B

Veien frem til et vedtak i Stortinget kan være både lang og kronglete og ender ikke alltid på stedet der veianviseren peker.



TEKST:
President NROF
Hans J. Røsjorde
Tidl. leder Stortingets forsvarskomite

I forhold til Stortinget har nok Forsvaret år om annet hatt sine til dels langt utgående flankemarsjer. Ikke uventet har det vært Hæren som har måttet ta noen slike øvelser. Ved denne korsvei synes det å ha blitt en del utfordringer for Luftforsvaret i forholdet prop./innstilling og da er vel escape-øvelse et mer egnet uttrykk for veien videre. Så til forsommerens behandling av St.prp.nr.42 (2003 – 04), med tilhørende innstilling s.nr.234. Men – ikke uten et rimelig langt mellomspill.

Uansett bør det slås fast at det er Stortinget som fatter vedtak om struktur og økonomiske rammer samt nødvendige

lovendringer. Således er det den politiske vilje som kommer til uttrykk som flertallsmerknader (som departementet gjør klokt i å innrette seg etter) eller som vedtak. Og et vedtak er gyldig til et nytt er fattet – det kan det være praktisk å huske på. Ved en gjennomgang av tidligere langtidsdokumenter og organisasjonsproposisjoner er det ikke vanskelig å se at Stortinget fatter vedtak som det ikke nødvendigvis er invitert til.

NOEN EKSEMPLER PÅ TIDLIGERE ANSKAFFELSER

Anskaffelsen av Stridsbåt 90 som system var en anskaffelse som ble vedtatt av Stortinget etter at komiteen i møte med daværende Forsvarssjef hadde forvisset seg om at dette var et strukturuavhengig prosjekt til en daværende pris på 818 mill. kr. Et annet eksempel er UAV. Her tok forsvarskomiteen et initiativ etter at prosjektet var tatt ut av anskaffelses-

planene. Nok et eksempel er KNM "TYR" som ble valgt videreført av forsvarskomiteen og Stortinget i strid med forsvarrets ønske. I parentes bemerket har fartøyet til stadighet demonstrert sin nytte og gitt Sjøforsvaret og dermed Forsvaret god pr. som igjen betyr positiv støtte til Forsvaret.

Eksempler knyttet til nedleggelse, videreføring og oppretting av etableringer er mange gjennom 90-årenes org.prop'er. Hvorfor skjer så dette? Gjennom saksbehandlingen eller gjennom erfaringer over tid innhenter komiteens medlemmer mange informasjonen utenom de fremlagte dokumenter. Enhver komite hører mange parter i løpet av vedtaksprosessen. Det er heller ikke uvanlig at ulike avveininger som har funnet sted gjennom internbehandling i Forsvaret eller i Departementet blir kjent og ført til torgs.

Det er muligens en svakhet at fremlagte forslag ofte fremføres med bare positive



Halkavarre skytefelt: Artikkelforfatteren understreker betydningen av aktiv bruk av Halkavarre skytefelt og tilstedeværelse på Banak, her får Brigader Erik Gustavson en orientering om skytefeltet under øvelse Nordavind som ble gjennomført i juni.

FOTO: Lt. Stian Roen



NASAMS styrkeproduksjon: NASAMS styrkeproduksjon vil videreføres i Bodø.

FOTO: Daniel Nyhagen

ASE ENN FORVENTET?

argumenter uten at eventuelle negative effekter betones like sterkt. Det fører ofte til spørsmål. En oppfatning av at ikke alle sider ved et forslag er tilstrekkelig belyst kan være første skritt på veien til et endret vedtak. Begrunnelser kan være:

- tvil om økonomisk beregning
- tvil om gjennomførbarhet
- forsvarsindustrielle begrunnelser
- sikkerhetspolitiske begrunnelser
- personellmessige hensyn
- distriktspolitiske hensyn
- tidligere politiske bindinger

Dette gir hver for seg eller i kombinasjoner mulighet for andre konklusjoner eller rom for politisk hestehandel. Også Forsvarets interne prosesser vil måtte inneholde avveininger. Dette var synlig under utarbeidelsen av MFU'en og veien fra MFU til Proposisjon viser også dette. Prosessene rundt Olavsværn gjennom de siste årene gir uttrykk for at det som er galt i en sammenheng kan være rett i en annen.

GIR MILITÆRE MODELLER RIKTIG RESULTAT?

Det er ikke nødvendigvis slik at det som er ensidig militært korrekt i et gitt øyeblikk gir det beste resultatet for Forsvaret på sikt. "Blårussens" modeller gir ikke nødvendigvis det beste resultat for de avdelinger som skal levere i den praktiske og operative hverdag.

La meg forsøke ett eksempel. Så vel GP (Garnisonen i Porsanger) som Banak har lenge og i ulike sammenhenger stått på "bortlisten". Stortinget har til tross for at det koster, valgt å opprettholde virksomhet på GP og en viss aktivitet på Banak i lys av flere forhold. Først og fremst behovet for synlig tilstedeværelse i denne del av landet, dernest å ha en flyplass som kan betjene behov for alter-

nativer. Uten aktivitet vil fortsatt og økt bruk av Halkaværre skytefelt for Luftforsvaret bli en vanskelig politisk utfordring. Dertil kommer at primærvirksomheten også kan gi rom for annen virksomhet, i dette tilfelle for eksempel trening av spesialstyrker. Uten Stortingets markering av villighet til å ta kostnader gjennom tilstedeværelse ville vi gitt fra oss et sikkerhetspolitisk sterkt kort ofret på blårusstenkningens alter.

STORTINGET VIL ALLTID GJØRE SAMFUNNMESSIGE VURDERINGER

Stortinget har et selvstendig ansvar for sine beslutninger på det grunnlag beslutningen treffes. Et Storting som ikke la inn samfunnsmessige vurderinger i tillegg til de rent faglige ville neppe fylle sin rolle.

En annen faktor som virker inn på at det foreslåtte ikke alltid blir det vedtatte skyldes at vekslende regjeringer har vært mindretallsregjeringer i koalisjon eller på egen fot. Det inviterer Stortinget i større grad til utvikle sin oppdragerrolle overfor den til enhver tid sittende regjering. På toppen av det skal en heller ikke ta det for gitt at regjeringspartienes stortingsgrupper i ett og alt føyer seg etter regjeringens forslag. Spesielt hvis det kan luktes at det forut for et forslag har vært indre stridigheter. Dertil kommer at i lokaliseringssaker kan ingen føle seg trygg før avstemning har funnet sted.

Den nylig vedtatte innstilling (s.nr.234 2003 – 04) bærer også preg av at det i Stortinget har foregått selvstendige vurderinger der utfallet har blitt annerledes enn innspillet. Men det er altså normalt. 18 av 28 vedtakspunkter gikk gjennom. Fire vedtakspunkter ble lagt til, og resten ble endret. Det bør ikke overraske noen.

At musikken spiller videre er stort sett forutsigbart om en leser tidligere innstillinger med samme tema.

At HV får en noe annen struktur enn forslått er også forutsigbart.

Med års ballveksling mellom Kongsvinger og Mågerø bør en heller ikke forundres over at Rygge faller – i denne omgang.

I triangelet Gardermoen – Rygge – Kjeller skal en heller ikke undres over at det fortsatt vil være behov for nye runder. Styrkeproduksjon NASAMS fortsatt ved base Bodø kan leses i sammenheng med innstilling s.nr. 342 (2000 – 2001). Helikopterplassering på Bardufoss er også en gammel travert som følger en kjent bane.

Basert på tidligere dokumenter og argumentasjon bør det heller ikke virke overraskende at proposisjonens forslag om mellomnivå vedlikehold F-16 samlet til Bodø av en samlet komite avvises til fordel for at dagens ordning videreføres.

At vedtak blir som de blir har jeg forsøkt å forklare foran. Komiteinnstillingens tekst på s.75 kan på en måte illustrere hva jeg har forsøkt å forklare: "**Komiteen** er klar over at enkelte forslag i denne innstilling innebærer noe økte utgifter ift. proposisjonens forslag. Imidlertid anser **komiteen** at det også fremmes forslag som gir en betydelig innsparing ift. proposisjonen. Totalt sett er det **komiteens** syn at disse forhold balanserer hverandre ut i rimelig grad. **Komiteen** viser i denne sammenheng også til at det bør etterstrebese å hente ut betydelige større innsparinger i FLO enn det proposisjonen anbefaler".



NY LOV OM PERSONELL I FORSVAR

STILLINGSVERNET

Stortinget vedtok i juni å gi yrkesoffiserer det samme stillingsvernet som andre arbeidstakere i staten. Endringene består i at grunnlagene for avskjed og oppsigelse utvides, og i at saker som tidligere ble behandlet av domstolene, nå skal kunne behandles administrativt. Det

arbeides nå med ny arbeidslivslov. Hvis forslaget vedtas, vil arbeidstakere i og utenfor staten i utgangspunktet få det samme stillingsvernet. Endringene omfatter ikke embetsmenn.

TEKST:

Brigader

Espen Amundsen

Stabssjef Luftforsvarsstaben

Yrkesbefalet har hatt et veldig sterkt stillingsvern i forhold til andre grupper. Bakgrunnen for at Stortinget opphevet

yrkesbefalsloven var at de mente at dette stillingsvernet bremsset omstilling og at utgiftene til avgangsstimulerende tiltak i Forsvaret var for høye. Stortinget så ingen avgjørende argumenter for at yrkesbefal skulle ha et bedre stillingsvern enn andre arbeidstakere i staten. På den annen side har Stortinget ikke uttrykt noe ønske om at det skal være dårligere.

Det er mange som ønsker mer informasjon om endringene av stillingsvernet. Jeg er ikke spesialist på området, men prøver i denne artikkelen å informere og reise problemstillinger. Det er fortsatt mange spørsmål som står ubesvart.

PROSESSEN

Regjeringen har bestemt at den nye loven om personell i Forsvaret skal

FOTO: FOS Kjevik



RSVARET –

iverksettes 1. januar 2005. Forsvarsdepartementet er gitt myndighet til å utarbeide utfyllende forskrifter til loven. Dette arbeidet er påbegynt, men det er en rekke kompliserte spørsmål som skal behandles, og forskriftene er derfor ikke ferdige.

Det innvilges foreløpig ikke flere søknader om avgang med redusert lønn. Øvrige avgangsstimulerende tiltak gjelder fortsatt.

EMBETSMENN

Yrkesbefalsloven har skilt mellom befal som er tjenestemenn og befal som er embetsmenn. Embetsmenn i Forsvaret er avsettelige (Grunnloven §22). Embetsmenn kan ikke sies opp, men de kan avskjediges. Det kan skje administrativt (Kongen i Statsråd), d.v.s. uten dom. Etter tjenestemannsloven (tjml) §10 kan embetsmenn avskjediges når:

- vedkommende er varig uskikket for stillingen som følge av sykdom eller andre grunner, eller når
- vedkommende ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendige eller foreskrevet for stillingen.

Videre kan en embetsmann avskjediges etter tjenestemannsloven §15 ved grove eller gjentatte brudd på tjenesteplikter. Slike grove brudd behøver ikke å være straffbare forhold. Det er ikke ofte embetsmenn har vært avskjediget på grunnlag av tjenestemannslovens §§10 og 15.

YRKESBEFAL SOM IKKE ER EMBETSMENN

Når det gjelder yrkesbefal som ikke er embetsmenn, dvs militære tjenestemenn, kan disse sies opp (administrativt) dersom vedkommende p.g.a. sykdom er varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste. Derimot har de ikke kunnet bli

sagt opp eller avskjediget etter tjenestemannsloven pga kvalifikasjonsmangler eller grove eller gjentatte brudd på tjenesteplikter. Dette i motsetning til de yrkesbefal som er embetsmenn. I slike tilfeller må militære tjenestemenn fradømmes stillingen etter straffelovens ikrafttredelseslov eller etter den militære straffelov.

Dette innebærer at militære tjenestemenn faktisk har hatt sterkere stillingsvern enn de militære embetsmennene og det er svært få militære tjenestemenn som har mistet stillingen sin ved slik dom.

DEN NYE LOVEN

Regjeringens lovforslag fremgår av Odelstingsproposisjon nr. 60 (2003 – 04), mens Forsvarskomiteens justerte forslag fremgår av Innst O nr. 94 (2003 – 04). I Ot.prp. nr. 60 skriver Forsvarsdepartementet om Regjeringens forslag når det gjelder stillingsvern: "Lovforslagets andre ledd er en videreføring av gjeldende yrkesbefalslov. Departementet foreslår å videreføre at tjenestemannslovens regler om oppsigelse grunnet i arbeidsgivers forhold **ikke** skal gis anvendelse på yrkesbefal og avdelingsbefal. Departementet foreslår også å videreføre at tjenestemannsloven §10 nr. 2 b, som gir grunnlag for oppsigelse når tjenestemannen **ikke** lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendige eller foreskrevet for stillingen, eller av andre grunner er varig uskikket for stillingen, ikke skal gis anvendelse på yrkesbefal" (mine uthevelser).

Stortinget fulgte Regjeringens anbefaling om å videreføre hjemmelen for å kunne si opp yrkesbefal dersom befalet p.g.a. sykdom er varig uskikket til forsvarlig å utføre sin tjeneste. Stortinget gikk lenger enn Regjeringen ved også å bestemme at yrkesbefal skal kunne sies



Avdelingsbefal: Forsvaret gis nå mulighet til å tilsette personell som avdelingsbefal inntil fylte 35 år.

FOTO: Luftforsvaret



opp dersom vedkommende ikke lenger har de kvalifikasjoner som er nødvendig eller foreskrevet for stillingen. En konsekvens av den nye loven er at det nå blir full likestilling mellom yrkesbefal som ikke er embetsmenn og de som er embetsmenn med hensyn til å kunne si opp personellet som følge av sykdom eller kvalifikasjonsmangler.

Det som kanskje er den største endringen av stillingsvernet, er muligheten for å kunne si opp militære tjenestemenn som følge av organisasjonsendringer. Tilsvarende lovhjemmel har man ikke for embetsmenn. Regjeringen hadde ikke foreslått denne endringen. Den hadde tatt hensyn til argumentasjonen fra Forsvarssjefen og de militære arbeidstakerorganisasjonene om at yrkesbefal ikke burde kunne sies opp p.g.a. organisasjonsendringer. Forsvarskomiteén gjorde imidlertid om på dette, og Stortinget vedtok enstemmig at militære tjenestemenn skal kunne sies opp p.g.a. organisasjonsendringer.

Det vil videre være hjemmel for å avskjedige befal ved alvorlige tjenesteforsømmelser eller annen utilbørlig adferd (Tjml. §15). Også slik avskjed kan skje av tilsettingsmyndigheten (Tjml. §17). Det krever ikke dom.

TILBAKEVIRKENDE KRAFT?

Justisdepartementets lovavdeling vurderte i 2000 spørsmålet om tilbakevirkende kraft. I forhold til de nye reglene om avskjed skrev lovavdelingen bl.a.: *“...har det tradisjonelt vært antatt at det ikke vil stride mot Grunnloven §97 å gi nye og strengere lovregler om avskjed virkning for bestående arbeidsavtaler, forutsatt at grunnlaget for avskjeden er begivenhet eller tilstand som i tid ligger etter den nye loven... Lovavdelingen anser det derfor som klart at en eventuell utvidelse av avskjedsadgangen som følger av tjenestemannsloven §15 gjøres gjeldende for yrkesbefalets handlinger eller forhold fra tiden etter lovendringen, ikke skaper problemer i forhold til Grunnloven §97”.*

Om oppsigelse konkluderte lovavdelingen bl.a. slik: *Lovavdelingen antar etter dette at Grunnloven §97 ikke er til hinder for at yrkesbefal underlegges reglene i tjenestemannsloven §9 og §10 nr. 1 om oppsigelse på grunn av omorganiseringer, rasjonaliseringer og driftsinnskrenkninger, forutsatt at et reelt behov for lovendringen kommer klart frem. Slik tilbakevirkning vil ikke generelt være “sterkt urimelig eller urettferdig”. Hvis reglene praktiseres hensynsfullt..., antar vi at det heller ikke i enkelttilfeller vil oppstå problemer i forhold til Grunnloven §97”.*

ANDRE ENDRINGER

Loven gir også bestemmelser om følgende:

- Innføring av avdelingsbefal. De er å anse som yrkesbefal og skal kunne gis tilsetning til fylte 35 år. Forsvaret kan ved behov forlenge tilsettingsperioden med inntil tre år.
- Beordringsplikt til internasjonale operasjoner. Den omfatter alt befal og vervede, samt bestemte kategorier sivilt personell. Det skal legges vekt på vektige helsemessige, velferdsmessige og sosiale forhold.
- Pliktmessig avhold i tjenestetiden med grense på 0,2 promille
- Bestemmelser om aldersgrensen er overført til den nye loven for å få en helhetlig beskrivelse av yrkesbefalets tjenesteforhold.

PROBLEMSTILLINGER

Lov om personell i Forsvaret er en fullmaktslov som i stor utstrekning åpner for delegasjon av myndighet til Kongen og departementet. Det er derfor tatt inn en formålsbestemmelse i §1. Loven gir stor grad av fleksibilitet og det er ønskelig å unngå for stor grad av detaljstyring i forskriftene som departementet skal utgi. Forsvaret er underlagt en rekke bestemmelser som avviker fra resten av statsforvaltningen. Den nye loven kan derfor ikke nødvendigvis praktiseres som for øvrige tjenestemenn i Staten. Forskriftene må imidlertid klargjøre en rekke problemstillinger,

som f.eks:

- Befalet er tilsatt i forsvarsgren og blir disponert eller beordret i stilling. Hvordan skal dette løses i forhold til lovens stillingsvern?
- Arbeidsgivers beordringsmyndighet i forhold til oppsigelsesvernet. Vil beordringsplikten være den samme til tross for et svekket stillingsvern?
- Evt. endring i tilsettingsprosess og – myndighet. Det kan igjen føre til at prosedyrer og myndighet i forbindelse med oppsigelse må forandres.
- Hvilke avgangsstimulerende tiltak skal gjelde? Her vil det ventelig skje en harmonisering mot hva som ellers gjelder i Staten. Det vil si reduserte rettigheter for yrkesbefal som ikke er embetsmenn.

Til grunn for arbeidet med forskriftene må det etter min oppfatning ligge en føring på at yrkesbefal ikke skal ha svakere stillingsvern enn andre tjenestemenn i Staten.



NY ARBEIDSLIVSLOV

Arbeidslivslovsutvalget har i NOU 2004:5 fremmet forslag til ny lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (Arbeidslivslov). Det er foreslått at denne loven skal erstatte arbeidsmiljøloven og tjenestemannslovens stillingsvernregler for tjenestemenn. Endringene vil kunne innebære en ytterligere svekkelse av stillingsvernet for statlige tjenestemenn. Tjenestemannslovens krav til varig uskikkethet er ikke videreført i den nye loven.

NY EMBETS- OG TJENESTEMANNSLOV

Med utgangspunkt i de øvrige bestemmelsene i tjenestemannsloven og behovet for:

- forenkling,
- delegering av myndighet og
- harmonisering med regelverket

i det øvrige arbeidsliv er det utarbeidet et forslag til ny embets- og tjenestemannslov som Arbeids- og

administrasjonsdepartementet (AAD) sendte på høring 7 juli 2004. AAD skriver: *“Den nye loven vil gjelde ved siden av ny arbeidslivslov og være en særlov for embetsmenn som gjelder i tillegg til grunnlovens bestemmelser. Loven vil også gjelde for tjenestemenn. Reglene om oppsigelse av tjenestemenn er foreslått flyttet til den nye arbeidslivsloven og harmonisert med det øvrige arbeidsliv... Hovedregelen om ansettelse av tjenestemenn vil fortsatt ha sitt grunnlag i formell lov og foreslås inntatt i ny lov om statens embets- og tjenestemenn. Reglene om ansettelse foreslås imidlertid i betydelig grad forenklet”.*

Ventelønsordningen i staten foreslås opphevet, men det tas sikte på overgangsordninger.

FORTSATT EN ATTRAKTIV ARBEIDSPASS

Jeg oppfatter de endringene som den nye loven innebærer, som en modernisering av regelverket i forhold til dagens

problemstillinger. I Luftforsvaret vil vi være opptatt av samtidig å forbedre personellforvaltningen slik at vi fremstår som en attraktiv arbeidsplass. Jeg er overbevist om at dette også vil være en målsetting for Forsvarets ledelse.



Stillingsvern: Stortinget så ingen avgjørende argumenter for at yrkesbefal skulle ha et bedre stillingsvern enn andre arbeidstakere i staten, eksempelvis politiet, her representert ved beredskapstroppen. FOTO: Lt Vegar Berg.



FORSVARET I UTVIKLING: “OPERATIV EVNE 0



F-16 M3: Norske F-16 M3 deltok i august på øvelse “Red flag” for testing av de nye kapasitetene.

FOTO: Dag Christensen

Forsvaret har de siste årene gjennomført krevende tiltak og en stor omstilling som representerer en av de mest omfattende omlegginger i norsk offentlig sektors historie. Kort sagt har vi gått fra et mobiliseringsforsvar mot et hurtigreagerende forsvar¹. Hensikten har vært å gi Norge et forsvar som er tilpasset en ny tid – tilgjengelig og anvendelig over et vidt konfliktspekter, på et kvalitativt

og teknologisk høyt nivå, fokusert på mangfold og kapasiteter (ikke på størrelse), vel tilpasset samarbeid med våre nærmeste partnere – og som også i et videre politisk perspektiv er et anvendelig sikkerhets- og utenrikspolitisk verktøy for nasjonens deltagelse og integrasjon i det fellesskap vi oppfatter oss som del av.



TEKST:
Oberst
Pål-Bjørnar Alfheim
Sjef ved Luftoperasjons-
senteret/FOHK

En milepæl i omstillingen ble passert i juni ved Stortingets behandling av “Den videre moderniseringen av Forsvaret i

perioden 2005 – 2008” – samt den nye loven om personell i Forsvaret². Det ligger i sakens natur at ikke alle endringer er like populære hos alle – eller for å sitere en amerikansk general: “*Only a baby with a wet diaper likes change*”³. Dette er selvsagt en spissformulering, men vi er som offiserer forpliktet til å spørre oss: Har vi lyktes så langt i å ska-

pe den ønskede operative evne – samt hvilke utfordringer må vi ta tak i fremover.

HØY KVALITET PÅ VÅRT PERSONELL

Vår deployering med F-16 EAPAF (European Participating Air Forces) til Manas for OEF (Operation Enduring

G LUFTMAKT 24-7”



FIST-L/Helikopter: Norske helikoptre på vei til Kosovo.

FOTO: Lt. Bjørn Andersen, PIO FIST-L/H

Freedom) illustrerer på mange måter realiseringen av tidligere forsvarsminister Eldbjørg Løwers uttalelse: «På lengre sikt vil vi også i større grad måtte integrere våre styrker i flernasjonale avdelinger... felles anskaffelser, drift og trening for enkelte styrkers vedkommende. Det er ikke rasjonelt, verken militært eller politisk, å sende ut noen få fly, helikoptre, fartøy eller hærstyrker uten at disse på forhånd inngår i større flernasjonale enheter. En rekke andre nasjoner er i samme situasjon som oss. Vi bør derfor finne partnere... Bare på denne måten vil vi kunne yte kostnadseffektive bidrag i internasjonal sammenheng... med avanserte våpensystem som det ligger utenfor våre muligheter å anskaffe og operere alene... og EU-land er våre naturlige samarbeidspartnere. Dette gjelder særlig de nordiske land, Storbritannia, Nederland og Tyskland»¹. Den senere tids M3 oppgradering av F-16 og anskaffelsen av Link-16 og GPS-våpen

for å gi oss reell allværskapasitet fører seg pent inn i dette mønsteret. *Billedlig sagt så har det norske Luftforsvaret hele tiden operert i 1. divisjon. Vår F-16 deltagelse i OEF markerte at vi opererte i den øvre delen av divisjonen – og nå bringer M3 oppgraderingen oss helt opp i tetskiktet.* Verd å merke seg i denne sammenheng er kvaliteten på vårt personell – som igjennom seleksjon, utdanning, trening og operativ erfaring stadig viser seg å være blant verdens beste. De store investeringer som vi igjennom årene totalt sett har gjort i vårt kampflyvåpen gir således også i dagens situasjon god avkastning. Selv om vi på sikt må erstatte våre F-16, vil vi enda i mange år kunne nyte godt av investeringen i kampflyvåpenet og tilby nasjonen og alliansen en ettertraktet relevant, fleksibel og gripbar operativ kapasitet.

Også den øvrige delen av Luftforsvaret henger godt med. Utviklingen av NASAMS og den interessen som vi her

har fått fra andre nasjoner, LOS-miljøet med utvikling og deployering av ACU til Baltikum illustrerer dette. Opplisting av vår overvåkningskapasitet med Orion, eller den maritime satsingen på nye KV-, fregatt- (og forhåpentligvis rednings-) helikoptre uten å gå i detalj, får i denne sammenheng være dekkende. Totalt sett synes det ikke å kunne være tvil om at Luftforsvaret av 2004 viser seg således teknologisk og kompetansemessig fullt på høyden (og at vi har lagt et løp for å holde oss der).

BEORDRINGSPLIKT – ØKER VÅR REELLE EVNE TIL Å BIDRA INTERNASJONALT

På et avgjørende område har det imidlertid til tider blitt buttet – nemlig tilgjengelig personell. Dette kan for Luftforsvarets del illustreres ved dagens bemanningsproblemer bl.a. ved ACU-detasjementet i Kaunas, Litauen og ved FIST-L/Helikopter i KFOR X. Den nye loven om personell i Forsvaret² representerer således en fundamental endring på dette feltet, ved at man her har innført beordringsplikt også til operasjoner i utlandet. Uansett hva man personlig måtte mene om dette, kan det ikke herske tvil om at dette vil øke vår reelle evne til å bidra med operative kapasiteter i internasjonal sammenheng. Det vil videre bidra til at Norge som nasjon – og våre internasjonale partnere – har sikkerhet for at det norske Forsvaret kan stille det man har forpliktet seg til, være seg Air Policing i Baltikum, eller som taktisk reserve for COMKFOR. Det kan i den sammenheng være verd å ta med seg deler av Forsvarskomiteens begrunnelse for den

1 Forsvarsminister Kristin Krohn Devold, Åpningsforedrag Luftmaktsminaret, LKSK 2004-02-03
2 LOV 2004-07-02 nr 59: Lov om personell i Forsvaret
3 Forsvarsminister Kristin Krohn Devold, Åpningsforedrag

Luftmaktsminaret, LKSK 2004-02-03
4 Forsvarsminister Eldbjørg Løwer, Vårt forsvar i et internasjonalt perspektiv, Oslo Militære Samfund 2000-01-10



nye loven: Dagens situasjon representerer en fundamental endring når det gjelder det å utøve et militært yrke. I dag

brukes norsk militærmakt i prinsippet “i hele verden”, på bakgrunn av løpende politiske vurderinger. Det å stå til

tjeneste for slik internasjonal innsats innebærer med andre ord en grunnleggende tillit til de politiske prosesser



Taktisk reserve for COMKFOR: FIST-L/Helikopter har deployert til Kosovo som taktisk reserve for COMKFOR

FOTO: Lt. Bjørn Andersen, PIO FIST-L/H



og til politisk ledelse⁶. I så måte stiller vi nå på linje med de fleste andre land. For Norge er situasjonen ny, for så vel politisk som militær ledelse. Enkelte vil hevde at dette synlig-/klargjør ansvaret med å sende norske militære styrker ut i skarpe operasjoner, være seg i Baltikum, på Balkan, eller i Afrika. Her vil vårt ledelses- ansvar for å forklare våre styrker og det norske folk de valg som blir truffet, være sentralt for den nødvendige tillit. Tilsvarende vil støtten til beordret personell og håndteringen av vanskelige episoder utvilsomt være avgjørende både for tilliten internt i Forsvaret, som for tilliten mellom folket og deres utsendte representanter (les våre militære styrker). Dette er spesielt viktig hvor ubehagelige, men nødvendige militære handlinger er gjennomført i operasjonsområdet.

MER FOKUS PÅ FOLKERETT OG JUSS

Utviklingen med å bruke norske styrker integrert i multinasjonale operasjoner, til dels i flernasjonale kampavdelinger og ofte i komplekse skarpe situasjoner og konflikter, avdekker også et behov for større kompetanse på militær folkerett og juss. I tillegg kommer eventuelle politiske overlegninger. Det skal betydelig militærkompetanse og "rak rygg" for å være offiser, sjef eller nasjonal red card holder i en slik setting. Rett nok synes Ola Nordmann utstyrt med sunt bondevett, men NATO kaldkrigs bipolar svart/hvitt tilnærming er i dag ikke nok. Også situasjoner der militære styrker

nyttes til oppgaver som ligger nærme politiets, eller til bistand av politi etc, tilsier en vesentlig styrking av opplæring og utdanning på dette feltet.

Ser vi fremover på gjenstående utfordringer for å skape mest mulig operativ evne ut av vårt forsvarsbudsjett synes vi å ha to nært forestående utfordringer, en av strukturell art og en økonomisk.

Strukturelt er det i øyenfallende at det gjenstår en avklaring for LOS- og hovedkvarterstrukturen. Operativt sett synes det å være liten tvil om at LOS-strukturen hadde gitt bedre effekt og vært lettere å drifte ved en samlokalisering med så vel FOHK, LUKS, som med f.eks. en av våre (kampfly) luftvinger. Tilsvarende fremstår situasjonen med ledelses triangelet Oslo – Stavanger – Reitan lite operativt effektivt. (Den kommende nedleggelse av CAOC 3 på Reitan synes vi i liten grad å ha tatt inn over oss så langt i debatten).

Økonomisk synes det åpenbart at finansieringen – både drift og investering – av den fremtidige forsvarsstrukturen fremdeles vil representere en sentral utfordring. Det er operativt og kapasitetsmessig svært gledelig med nye fregatter og NH-90 helikoptre. Styrking av Marinen og Kystvakten er sentralt for en nasjon i Norges situasjon (både ressurs og geopolitisk). Samtidig ligger betydelige investeringer foran oss. Det fremtidige kampflykjøpet er uten tvil det viktigste og største, men også nye transportfly,

helikoptre m.m. står på den operative ønskelisten. Det synes således klart av vi for å opprettholde en rimelig bredde av operative kapasiteter må produsere disse smartere (billigere) enn vi gjør i dag. *For vår fremtidige operative evne er vi således i første omgang avhengig av at omstillingen lykkes og innsparingen i støttestrukturen realiseres.*



LOS-strukturen: Operativt sett synes det å være liten tvil om at LOS-strukturen hadde gitt bedre effekt og vært lettere å drifte ved en samlokalisering med FOHK eller LUKS. FOTO: Luftforsvaret

NYTT OM NAVN

GENERAL- MAJOR TOMAS COLIN ARCHER

er utnevnt til
generalløytnant og
tilsatt som sjef for
FOHK fra 30.
september 2004



GENERAL- MAJOR PER OSCAR JACOBSEN

er beordret inn
som sjef CAOC 3,
Reitan



5 LOV 2004-07-02 nr 59: Lov om personell i Forsvaret
6 Innst. S. nr. 234 (2003 – 2004), Innstilling fra forsvarskomiteen om den videre moderniseringen av Forsvaret i perioden 2005 – 2008, St.prp. nr. 42 (2003 – 2004)



FRA MFU VIA LTP TIL IVB – FLEKSIBILITET FØRST OG F

I skrivende stund avventer vi den endelige og offisielle versjon av “Iverksettelsesbrev for forsvarssektoren (IVB) for perioden 2005 – 2008”. I det dokumentet vil Forsvarsdepartementet (FD) gi fyllestgjørende retnings-

linjer til Forsvarssjefen og Forsvarets militære organisasjon for hvordan de politiske beslutninger fattet i forbindelse med Stortingsproposisjon nr. 42 (2003 – 2004) skal settes ut i livet.



TEKST:
Oberst
Rune Bjerkås
Luftforsvarsstaben

FOTO:
Jan Jørgensen
Kaptein
Stein Lihall
FLO Andøya

Det betyr at en lang utredningsperiode er over og at det er tid for praktisk handling. I dette tidsskillet kan det være greit å stoppe opp litt for å reflektere over hva vi anser for å være viktig i en slik planleggingsprosess. De konkrete resultater av prosessen beskrives og kommenteres behørig av GIL og andre

annetsteds i dette organ, så jeg skal kun forsøke å formidle noen generelle tanker knyttet til militær langtidsplanlegging.

PLANLEGGING MOT DET UKJENTE

Utgangspunktet for hele prosessen er at vi skal tilpasse Forsvaret til den sikkerhets-politiske fremtid som vi mener venter oss, samt at vi må justere ambisjonsnivået så det passer overens med de rådende økonomiske realiteter. To gedigne utfordringer hver for seg, som altså må forenes for at Forsvaret skal være relevant i fremtiden. Den overordnede utfordringen i dette arbeidet er at dette er planlegging mot det ukjente. Selv om MFU-prosessen hadde hovedperspektivet 2005 – 2008,

så måtte vi også se lengre inn i fremtiden, spesielt med tanke på hvilke strukturelementer som skal videreføres eller anskaffes. Et betimelig spørsmål er da følgende: Hvem gjør krav på å kjenne fremtiden? Svaret er selvfølgelig ingen, selv ikke statsviterne, eller “Kjernegruppe MFU” for den saks skyld! Det er også slik at jo lenger horisonten blir, jo større er usikkerheten. Det er nok å minne om at det kun er ca. 15 år siden den kalde krigens endelikt, og hvem kunne i 1974 spå at det ville skje på slutten av åttitallet?

Så hva venter oss i ca. 2015 og deretter? En ting man faktisk med relativt stor grad av sikkerhet kan si, er at militær-

Fleksibilitet:
Luft- til- luft
tanking er av-
gjørende for
fleksibiliteten
til våre kampfly.
Bildet viser
tanking over
Finnmark i juni.



REMST?

makt vil være et aktuelt verktøy for styresmakter verden over også da. Det at vi kan si det, uten å kunne si med all mulig sikkerhet hvilke scenarier, konflikttyper eller endog geografiske områder “vi” kan bli brukt, peker mot ett nøkkelord i planleggingen: FLEKSIBILITET!

Det viktigste er å ha en fleksibel tilnærming. Vi har som sagt ikke mulighet til å vite eksakt hva fremtiden kan bringe og hva krig og bruk av militær makt kan innebære om 10 – 15 år. Vi kan ikke si at alt vil bli som før eller i dag, og vi kan heller ikke påstå at fremtiden vil utfolde seg på en slik måte at gitte teorier eller konsepter kommer til gyldighet! Selv om våre doktriner skal gi viktige ledetråder i analyse- og planleggingsarbeidet vil jeg gjerne minne om følgende: *“Adherence to dogmas has destroyed more armies and cost more battles than anything in war”* (J.F.C. Fuller). Det er med andre ord risikabelt å lene seg på “etablerte sannheter” i for stor grad og å tro at utviklingen kan ses på som en lineær prosess. Her er vi kanskje inne på den største svakheten vi militære rådgivere og planleggere har. Vi er konservative og relativt “uniforme” i tenkemåten. Derfor kan militær analyse og planlegging ende opp som en be-

kreftelse på at det vi har tenkt og planlagt tidligere er riktig. Vi kan snakke om en “Revolution in Military Affairs”, mens planene våre er alt annet enn revolusjonerende. Jeg sier ikke at alle kort skal kastes opp i lufta og at man skal avskrive all arv, men jeg ymter kun frem på at vi kan være litt mer fleksible i tilnærmingen til fremtidens bruk av militærmakt og litt mer dristige i valg (og “bortvelgelse”) av strukturelementer for fremtidens forsvar.

FLEKSIBLE STRUKTURELEMENTER

Nettopp i valget av strukturelementer ligger kravet om fleksibilitet klart opp i dagen. I og med at fremtiden er uvis og at vi ikke kjenner alle scenarier, områder og konfliktnivå hvor Forsvaret kan bli anvendt, så er det viktig at de strukturelementer vi velger å videreføre eller anskaffe for fremtiden er fleksible. I denne sammenheng mener jeg altså at fleksibilitet betyr at strukturelementet (systemet, plattformen, våpenet, sensoren etc.) må kunne være relevant i så mange typer scenarier, over hele verden og langs hele konfliktskalaen fra fredsoperasjoner til full krig. De strukturelementer vi tar med oss inn i fremtiden må kunne bidra i suverenitetshevdelse og nasjonalt forsvar så vel som i alle aspekter av internasjonale operasjoner. I St.prp. nr. 42 sies dette såpass klart: *“Fleksibilitet, d.v.s. anvendbare kapasiteter som dekker et bredt segment av oppgave-*

spektret, prioriteres fremfor kapasiteter med smalt virkeområde. Høy prioritet gis til kapasiteter med hurtig reaksjons- og forflytningsevne”.

NETTVERSBASERT FORSVAR

Ser vi anvendelsen av strukturelementene i sammenheng med et nettverksbasert forsvar, så må de kunne anvendes som sensorer, effektorer og endog kommunikasjonsnoder, og ikke kun være begrenset til å løse en oppgave. Sammensetningen av nettverkene vil variere, eller være situasjonsavhengig og dynamisk. Flexibiliteten som skapes av NBF-konseptet kan forsterkes ved at komponenter (strukturelementer) har dobbel eller tredobbel funksjonalitet. Dette betyr altså at en enkelt komponent kan være både sensor, effektor og ha beslutningskapasitet. Vi kan generere rollebytter komponentene imellom, avhengig av hva som er hensiktsmessig. For eksempel: Spesialstyrker kan oppdage og belyse et mål, en beslutningstager (sjef) som befinner seg om bord i en fregatt beordrer engasjement og et kampfly leverer våpenet. Rollene kan byttes om, kampflyet detekterer og belyser, spesialstyrker med delegert myndighet til å engasjere utløser så et sjøbasert våpen. Dette illustrerer NBF-konseptets fleksibilitet og potensial for effektiv ressursutnyttelse, men dette kan altså kun oppnås hvis hvert strukturelement (komponent) kan dekke flere roller.

Vi ser altså at Forsvaret i enda større grad enn før må ha plattformer og strukturelementer som kan utføre mange forskjellige oppgaver både nasjonalt og internasjonalt. Anvendelighet hjemme og ute krever utstyr, avdelinger og mennesker som ikke kun er skreddersydd for en oppgave eller for å møte en bestemt trussel. Dette poeng har til en viss grad vært tillagt vekt i denne omgang av langtidsplanleggingen. Det vil sannsynligvis bli enda viktigere i den neste!

NASAMS II:
Et fremtidig NASAMS II-system vil være basert på mindre og mer fleksible komponenter.



¹ St.prp.nr 42 (2003 – 2004) s. 53.



FRA MFU TIL IVB – EN KOMMUNIKASJONS

I disse dager legger Forsvarsministeren frem Iverksettelsesbrevet for forsvarssektoren for perioden 2005 – 2008. Dokumentet angir hovedretningen for den videre moderniseringen av Forsvaret og bygger i

hovedsak på Forsvarssjefens Militærfaglige Utredning og Stortingsproposisjon nr. 42, som ble behandlet i Stortinget like før sommeren.



TEKST:
Seniorrådgiver MFU
**Christian
Bugge Hjort**
Forsvarsstaben

Iverksettelsesbrevet er konsekvensen av en prosess som startet med Forsvarsstudien, en prosess som er radikal i den forstand at den angir en helt ny retning for Forsvaret – et nytt Forsvarskonsept. Samtidig med å endre på Forsvarets innretning har målet vært å oppnå en vesentlig rasjonalisering, kanskje den største i noen offentlig bedrift her i landet.

For oss som har arbeidet med MFU har det vært et poeng å profilere prosessen som en fornyelsesprosess like mye som en rasjonaliseringsprosess. Begge deler representerer en kommunikasjonsmessig utfordring fordi endringene er dyptgripende, går så raskt og har så store konsekvenser at det er **vanskelig å følge med** – både for dem som setter rammer for vår virksomhet og for Forsvarets personell. Dette innebærer en risiko av flere grunner.

FOKUS PÅ INVOLVERING

For det første risikerer vi at medarbeidere og ledere på forskjellige nivåer ikke tilegner seg den tilstrekkelige forståelse for **hvorfor** endringene skal gjennomføres, selv om Forsvarssjefen satte intern forankring som punkt én på dagsorden under MFU 03. Vi satset mye på

involvering, både gjennom selve arbeidet med delutredningene og ved bruk av dialogmøter, debattsider på intranett, artikler, brosjyrer, trykksaker og andre hjelpemidler i kommunikasjonsarbeidet.

Det sier seg selv at manglende forståelse – og dermed manglende aksept internt – kan føre til at prosessen ikke går så raskt som man har tenkt seg. Når de beslutninger man har lagt opp til – og som mange for så vidt i prinsippet har akseptert – slår tilbake med full tyngde i form av nedtrekk, nedleggelse, endinger i organisasjon og rammebetingelser, ja da betyr dette at vi har en kommunikasjonsmessig utfordring. Personlig er jeg overbevist om at vi med MFU og IVB får et langt mer effektivt og relevant Forsvar. Men for å komme dit i det tempo som forespeiles er vi avhengig av fortsatt å bruke vesentlige ressurser på intern dialog, informasjon, og motivasjon. I den sammenheng må den enkelte leder ta et valg: Er jeg med eller er jeg ikke? Dersom lederne ikke er med, og uten fortsatt sterk fokus på dialog og kommunikasjon, er jeg redd for at det i tillegg til å svekke vår evne til å iverksette, får konsekvenser i forhold til hvordan vi oppfattes av omverdenen, noe som ikke akkurat bidrar til å sikre etaten de nødvendige fremtidige forsvarsmilliarder.

Det hurtige tempoet og de radikale endringene representerer en annen kommunikasjonsmessig utfordring der

man kan stille spørsmålet: Har omverden, det vil si opinionen og de som er med på å sette rammebetingelsene for Forsvaret, forstått hvilke endringer som må til? Med andre ord: Har de tatt inn over seg det nye forsvarskonseptet?

OMFATTENDE FORANKRINGSARBEID

I MFU 03 la vi sterk vekt på å forklare drivkreftene bak endringene: Vi sa at trusselbildet har forandret seg. Vi sa at den sikkerhetspolitiske, økonomiske, teknologiske, sosiale og samfunnsmessige utviklingen betinger et nytt forsvar tuftet på nye prinsipper. Vi sa at Forsvaret trengte en ny struktur for å bli relevant. Da Forsvarsministeren la frem Stortingsproposisjon nr. 42 var det mange oppfatninger rundt disse spørsmålene. Mer eller mindre kvalifiserte. Uten en forsvarskomite som var særdeles godt forberedt og rustet til å ta stilling, og uten et omfattende informasjons-, forankrings- og opplysningsarbeid forut for beslutningene – i regi av MFU, senere også Forsvarsdepartementet – er jeg redd for at beslutningene og dermed Forsvarets fremtid kunne sett annerledes ut. Konseptet, slik det ble vedtatt i Stortinget, var i det alt vesentlige inntakt, bortsett fra noen endringer i forhold til lokalisering og selvsagt det faktum at Forsvarets medarbeidere tapte oppsigelsesvernet, et tap som oppleves som smertelig og urimelig.



MESSIG UTFORDRING

Å bruke uttrykket “intakt” i denne forbindelse leder til en annen kommunikasjonsutfordring, nemlig å bidra til at Stortingsproposisjon nr. 42 blir stående, samt at premissene for gjennomføringen også vil gjelde i tiden som kommer. Dette er langt fra en selvfølge. De seneste dagers debatt om å overføre en milliard fra Forsvaret til Justissektoren er et eksempel på dette. Den ene dagen slutter Stortinget seg til en økonomisk ramme på 118 milliarder 2004-kroner, den andre dagen lanserer en politiker ideen om å fjerne en milliard fra forsvarsbudsjettet. Vi skal ikke gå langt tilbake i tid for å finne at Forsvaret de facto har fått

mindre enn politikerne har forespeilet. For meg virker dette skremmende fordi slike kutt vil sette omstillingen i fare. For Forsvaret må oppgaven derfor være å informere om at eventuelle reduksjoner uvegerlig vil føre til nok en ubalanse og forrykke utviklingen av det nye forsvarskonseptet og den effektiviseringsprosessen som pågår.

“ET NYTT FORSVAR I EN NY TID”

Jeg sa innledningsvis at når alt går så raskt og det blir vanskelig å følge med, så innebærer det i seg selv en risiko. Slik jeg oppfatter det, spriker det veldig når det gjelder hva folk mener om Forsvaret

og Forsvarets oppgaver. I forbindelse med MFU lanserte vi parolen “Et nytt Forsvar i en ny tid”. Det er langt igjen før alle dem som direkte eller indirekte er med på å sette dagsorden, politikere, forsvarsmiljø og annen opinion, har tatt inn over seg de utfordringer vi står overfor.

Dette er et tankekors nå når vi har fått gjennomslag for den kanskje største og mest grunnleggende endringen i vårt forsvarskonsept.

Det forteller meg at Forsvaret fortsatt har noe å forsvare.



Forankring: Markeringen av “Luftforsvaret 60 år” på Rygge 27. mai, ble benyttet til å vise deler av det politiske miljøet og pressen endringene i Luftforsvaret. FOTO: Lt. Vegar Berg



FORSVARETS NYE UTDANNINGSORDNING

EN MULIGHET TIL Å SKAPE N

Som de fleste sikkert har registrert så vil Forsvaret innføre en ny utdanningsordning med virkning fra skoleåret 2005/2006. Det som startet med Forsvarssjefens MFU 03, videreført i St.prp. nr. 42 (2003–2004) fra Forsvars-

departementet og sluttbehandlet i Inst.S.nr.234 (2003–2004) av Forsvarskomiteen, ble som kjent vedtatt av Stortinget den 10 juni i år.



TEKST:
Oberst
Johan Haarberg
Sjef Luftforsvarets operative
fagskoler (LOFS)

Hva innebærer denne utdanningsordningen i forhold til dagens praksis, og hvilke konsekvenser har den for Forsvaret generelt og Luftforsvaret spesielt? Jeg vil her gi mine personlige betraktninger til Forsvarets arbeide med å innføre en ny utdanningsordning, noe som må anses som et innlegg i Forsvarets prosess for å operasjonalisere det som Stortinget nå har vedtatt.

DEN NYE VIRKELIGHET

La det være sagt med en gang, jeg ser ingen umiddelbare negative konsekvenser av den bebudede utdanningsordningen, kun en unik mulighet til å skape noe nytt og muligheten til å rydde litt i "skapet". Når det er sagt, så må jeg innrømme at jeg var noe skeptisk da de første utkastene kom i forbindelse med MFU 03, spesielt i forhold til en eventuell nedleggelse av KS II utdanningen. En utdanning som jeg mente var noe av det beste som hadde skjedd Forsvaret de siste 15 – 20 årene. Det betyr jo imidlertid at gjeldende utdanningsordning begynner å dra på årene, med alle de slitaser som en aldri prosess påfører en organisasjon og muligheten for at utdanningen ikke er helt i takt med dagens krav og behov. Etter hvert som jeg begynte å reflektere over dette fenomen så forandret jeg sakte men sikkert oppfatning. Dette var ikke lenger

en rasing av Forsvarets utdannings-system som mange (med meg) mente, men snarere en gylden anledning til å skape noe nytt i tråd med dagens behov og krav. Skape noe nytt i forhold til å ta inn over seg at Forsvaret gjennom 1990-tallet og frem til i dag har vært gjennom den største omleggingen i moderne tid, med en ny innretning i forhold til den kalde krigens invasjonforsvar. En innretning som stiller Forsvaret og dets personell ovenfor nye utfordringer og krav. Noe som i siste (eller dog første) instans også får konsekvenser for Forsvarets utdanningsystem. Spørsmålet som jeg stadig kom tilbake til var hvorvidt dagens utdanningsordning virkelig var tilpasset den nye virkelighet som vårt personell daglig står ovenfor, både hjemme og ute. Svaret ble et stadig sterkere nei.

DAGENS UTDANNINGSORDNING

Før jeg diskuterer den nye ordningen så er det hensiktsmessig å se litt nærmere på dagens ordning og hva den har stått for. Den består som kjent av tre utdanningsnivåer; befalsskole/2-årig etats-utdanning, krigsskoleutdanning (KS I og II) og stabsskole, i tillegg til utdanning ved Forsvarets høyskole/tilsvarende. Befalsskolen har hatt som oppgave å styrkeprodusere i stort volum ledere på lavere til middels nivå i Forsvarets freds- og krigsorganisasjon. Ikke minst Hæren, men også delvis Sjøforsvaret og Luftforsvaret, hadde et stort behov for å kompensere for et manglende underoffiserskorps, og ikke minst styrkeprodusere for en betydelig

større krigsstruktur. De andre utdanningsnivåene utdannet videre et betydelig antall offiserer på midlere og høyere nivå i Forsvarets struktur. Med andre ord en utdanningsordning tilpasset datidens behov og krav under den kalde krigen, hvor Forsvarets styrker skulle forsvare fedrelandet mot invasjon, samt bidra i NATO-sammenheng.

NY UTDANNINGSORDNING

Sammenlignet med dagens ordning, hvor "alle" får en leder- og akademisk utdanning/plattform gjennom KS-I, vil den nye befalsordningen med avdelingsbefal og krigsskolebefal skape et tydeligere skille mellom lederen utdannet ved

Grunnleggende offisersutdanning:

Luftforsvaret tar høyde for å legge inn til sammen 9 – 12 uker med bransjemessige kurs for å vedlikeholde og utvikle den bransjemessige kompetansen. FOTO: Luftforsvaret



OE NYTT!

LKSK og spesialistbefalet som vil få sin utdanning ute ved operativ avdeling. Ordningen tar høyde for å la avdelingsbefal søke lederutdanning på et noe senere tidspunkt, eller ved at Forsvaret selv identifiserer gode lederkandidater blant denne kategorien og anbefaler lederutdanning på KS-nivå. Dagens tre utdanningsnivåer beholdes, men med andre benevnelser. En 2-årig grunnleggende befalsutdanning (GBU), en 3-årig grunnleggende offisersutdanning (GOU) som gir en bachelorgrad i militære studier og en 1-2-årig videregående offisersutdanning, hvor de som går 2. år vil tilfredsstille kravene til en mastergrad i militære studier. I tillegg til å videreføre Forsvarets høyskole, innføres muligheten for doktorgradsstudier (Phd) etter Forsvarets behov. Forsvaret tar her skrittet helt ut (bachelor gitt første gang sommeren 2003) og legger sitt utdanningssystem tett opptil det

sivile samfunns utdanningssystem med bachelor-, master- og doktorgrader. Dette er en ikke ubetydelig endring av utdanningssystemet som stiller Forsvaret ovenfor nye krav. Ikke så mye på det konkrete innhold, men i større grad innføringen av et kvalitetssikringssystem og formelle krav til utdanningsinstitusjonen og dens medarbeidere.

GRUNNLEGGENDE BEFALSUTDANNING (GBU)

Utviklingen fra dagens 2-årige etatsutdanning til den foreslåtte 2-årige GBU åpner for større fleksibilitet og muligheter for bransjevis tilpasning. Fra å gjennomføre plikttjeneste som en del av etatsutdanningen vil det i større grad være målrettet bruk av kontrakter, hvor utdanning er en del av et tilsetningsforhold. GBU utdanning må derfor sees i et lengre perspektiv, som en del av et karriereløp. Luftforsvaret planlegger en GBU som er modulbasert slik at innhold og varighet innen ulike moduler harmoniseres med behovene innen de enkelte fagfeltene. Konseptet baserer seg på

modulene; "felles opptak og seleksjon"¹, grunnleggende befalskurs (GBK) og andre fellesfag, som leveres av en utdanningsinstitusjon – Luftforsvarets befalsskole (LBSK). De fleksible modulene (fagutdanning og praksis innen bransjen) skreddersys i henhold til den enkelte bransjes behov, og gjennomføres ved fagskoler eller operativ avdeling².

Personellet skal gis den nødvendige kompetanse og erfaring til å besette lederfunksjoner på lavere nivå i organisasjonen, eller direkte knyttet til spesialistfunksjoner. En modulbasert tilnærming til GBU har den fordel at den kan bygges opp med frittstående moduler av varierende lengde og innhold etter behov, noe som skaper stor fleksibilitet innenfor de ulike fagområdene. Denne modellen har klare fordeler i forhold til dagens modell som i stort er låst til et fag-/skoleår og et praksisår med ingen fleksibilitet. Det er først og fremst kravet til større faglig innhold på GBU-nivå som krever denne omleggingen. Økt faglig fokus vil gi kvalifisering, sertifisering og autorisasjoner på et tidligere tidspunkt, og personellet kan dermed anvendes raskere i styrkeproduksjon ved operativ avdeling. Implementeringen kan utføres med dagens ressursituasjon ved Luftforsvarets befalsskole (LBSK) og berørte fagskoler med hensyn til kompetanse, personellressurser og infrastruktur.

Alt avdelingsbefal som gjennomfører GBU vil få en fast tilsetning på 15 år, og vil normalt få sitt virke i Forsvaret frem til 35 års alder. En av hovedhensiktene med den nye befalsordningen er å endre alders- og kompetansestrukturen i Forsvaret. Her er det etter min mening store forskjeller forsvarsgrenene i mellom. Jeg har ikke problemer med å se at Hæren ønsker en slik ordning med et stort antall avdelingsbefal i sine rekker, og som kan erstattes rimelig raskt. Jeg er ikke så sikker på at Luftforsvaret kan



kvitte seg med sitt spesialistbefal rundt 35 års alder, da bransjene i Luftforsvaret er mye snevrere enn i Hæren, med et betydelig lavere antall og ikke minst en vesentlig dyrere utdanning og krav til spesialisering. Den kompetanse dette befalet besitter er uvurderlig for Luftforsvarets evne til å løse pålagte oppdrag og oppgaver. Her gjenstår det et lite stykke arbeid for å finne ordninger som dekker de ulike bransjenes behov for spesialistbefal også etter 35 års alder. Jeg er sikker på at prinsippet om Forsvarets behov vil bli retningsgivende i så måte.

GRUNNLEGGENDE OFFISERSUTDANNING (GOU)

GOU får en betydelig omlegging av både struktur og innhold. LKSK I og LKSK II legges ned og erstattes av et gjennomgående 3-årig studium som gir en bachelor i militære studier. De som gjennomfører en bachelor utenfor krigsskolene, vil måtte gjennomføre et kvalifiseringskurs ved LKSK. Kursets lengde og innhold er ennå ikke besluttet, men vil nok trekke veksler på modulene fra det 3-årige studiet. Luftforsvarets arbeide med å konkretisere innholdet i det nye 3-årige studiet har resultert i et studieprogram som ikke er avhengig av spørsmålet om hvorvidt kadettene har en bransjemessig utdanning/tilhørighet ved opptak til LKSK. Som kjent rekrutterer LKSK i dag i stor grad fra de andre to forsvarsgrenene, spesielt Hæren. Dette forhold vil få konsekvenser for utdanningsinnhold, men ikke struktur, på kort sikt. Etter hvert som Hærens struktur og personellbehov reduseres så vil dette fenomen avta i omfang. Det er imidlertid en klar fordel at kadettene har en bransjemessig tilhørighet og faglig tyngde før de starter sitt KS-studium. Dette vil sikre en bedre utdanning på et høyere kvalitets- og kompetansenivå, samt at offiserene ved endt utdanning kan gå raskere inn i lederstillinger i sitt fagområde/tilsvarende. Uansett bransjemessig ståsted ved opptak til LKSK så tar Luftforsvaret høyde for å legge inn til sammen 9 – 12 uker med bransjemessige

kurs for å vedlikeholde og utvikle sin bransjemessige kompetanse. All utdanning ved LKSK vil foregå innenfor kjerneområdene luftmakt og luftmilitær ledelse, og som vil bli studert fra ulike faglige tilnærminger, i en nasjonal og internasjonal politisk, sosial og teknologisk sammenheng, med et læringsmiljø bestående av mange teoretiske og praktiske arenaer som samlet danner en helhet.

Hvordan påvirker utdanningsordningen dagens Luftforsvar når det gjelder GOU? I dag har både LKSK og LUKS/fagskolene ansvar for KS-I kadettene, fordelt på henholdsvis den akademiske og den fagmilitære utdanningen med et år hver. Dette vil i utgangspunktet endre seg med den nye utdanningsordningen ved at LKSK får det fulle ansvar for kadettene gjennom et gjennomgående 3-årig studium. Det betyr nødvendigvis ikke at LUKS/fagskolene ikke får noen befattning med kadettene i det hele tatt. Jeg er av den oppfatning, basert på den rammeskisse som foreligger for det 3-årige studiet, at LKSK i stor grad blir avhengig av ikke bare LUKS/fagskolene, men også i stor grad av Luftforsvarets operative avdelinger. Dette skyldes at

den nye KS-utdanningen vil få et styrket fokus på å tilføre kadettene kunnskaper og ferdigheter om den luftmilitære lederrollen de skal ta fatt på etter endt utdanning, og ikke minst en betydelig bedret forståelse for planlegging og gjennomføring av luftoperasjoner. Med dagens oppsetning ved LKSK så lar dette seg ikke gjennomføre uten å trekke betydelige veksler på store deler av styrkeproduksjonsapparatet i Luftforsvaret. Her ligger mulighetene til å bringe nettverkssentreringen av utdannings-systemet til nye høyder!

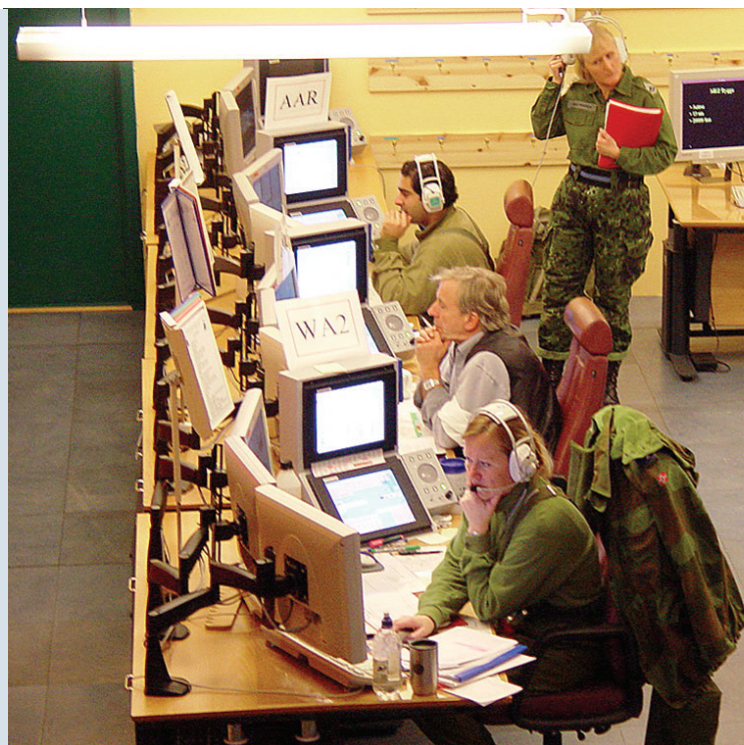
VIDEREGÅENDE OFFISERSUTDANNING (VOU)

VOU får også som allerede nevnt en større endring i forhold til dagens ordning. Stabsskolestudiet som vi kjenner i dag videreføres i en modell hvor i størrelsesorden 40% av de som gjennomfører det første stabsskoleåret får mulighet til å ta et påbygningsår som samlet tilfredsstiller kravene til en master i militære studier. Basert på Forsvarets skolesenter (FSS) sin egen skisse til dette studiet, som er et erfaringsbasert master-studium, får jeg inntrykk av at man i stort har videreført gjeldende ordning og fordelt den på to år

Spesialistbefal:

Artikkelforfatteren er ikke sikker på at Luftforsvaret kan kvitte seg med sitt spesialistbefal rundt 35-års alder. Den kompetanse dette befalet besitter er uvurderlig.

FOTO:
Luftforsvaret



¹ "Felles opptak og seleksjon" (FOS) er et prøveprosjekt i regi av Forsvarets skolesenter (FSS). Prosjektet vil skape synergi, effektiv ressursutnyttelse og kvalitets sikring i seleksjonsprosessen for kandidater til befalsutdanning. Prosjektet ble første gang gjennomført ved Luftforsvarets skolesenter Kjevik (LSK), i perioden 26 juli til 12 august 2004.

² Grunnleggende befalsutdanning i Luftforsvaret. Utredning av modernisert befalskole, mai 2004.

i stedet for et. Det kan virke fornuftig da gjeldende studium har et meget stort og omfattende pensum med lange skoledager og begrenset tid til selvstudium og fordypning. Dette vil etter hvert den nye modellen rette på ved at for eksempel hovedoppgave/masteroppgave kommer i sin helhet i 4. semester/siste halvår. Men nyskapende er den ikke! Jeg sitter også igjen med et inntrykk av at det nye masterstudiet er tilpasset gjeldende organisasjon og kompetanse ved FSS og ikke omvendt. Det er å håpe at nyskapingen kan finne sted i forbindelse med realiseringen av et fordypningsbasert (vitenskapelig) masterstudium, som er avhengig av at FSS bygger opp den formelle kompetansen et slikt studium krever, og som da vil få konsekvenser for selve organiseringen ved FSS!

Jeg er videre skeptisk til den meget lave fordypningsandel som er tilkommet for eksempel valgfaget luftmilitær fordypning (10 studiepoeng eller ca. 1/5 del av 3. semester (halvår)). Dette gir ingen fordypning etter min mening. Gjeldende LKSK-II ordning har 5 måneder med ren luftmakt, i tillegg til en egen fordypningsmodul over 4 måneder

innenfor et meget aktuelt tema i disse dager – Nettverksbasert forsvar. Jeg har tilsvarende vanskeligheter med å se at dette tilfredsstillende forsvarsgrenens behov for å utdanne offiserer på dette nivået med dybdekunnskaper innenfor luftmakt og luftoperasjoner. Når dette skrives er det fortsatt ingen avklaring i forhold til hvor denne fordypningen skal finnes sted. Per i dag sitter den faglige dybdekompetansen innenfor luftmakt ved LKSK, noe som Stortinget videreførte i sin behandling i sommer. Det skal derfor ikke bygges opp et konkurrerende miljø andre steder. Forsvarets utdanningsinstitusjoner har meget små kompetansemiljøer som så langt primært har understøttet egen institusjon. I den nye utdanningsordningen er det meningen de 3 krigsskolene skal levere grensespesifikke moduler/emner. Hvordan dette skal gjøres er ennå ikke avklart. Det ideelle for Luftforsvaret vil være om LKSK fikk ansvaret for et fordypningsbasert masterstudium innen sine fagområder luftmakt og luftmilitær ledelse, som etter min mening vil styrke kompetansemiljøet ved skolen. Det krever imidlertid at aktørene legger revirtenkingen til side og bidrar til nettverksentring av Forsvarets utdanningsystem. Inntil videre så blir spørsmålet uansett hvorvidt Luftforsvaret i tillegg til VOU bør prioritere enda høyere gjeldende stipendiatorordning? Den har så langt gitt mulighet til et eget 2-årig master- og/eller doktorgradstudium innenfor et luftrelatert tema med til nå 2 doktorgrader (den neste blir ferdig sommeren 2005) og stort antall mastergrader som resultat. Her må Luftforsvaret imidlertid bli flinkere til å kanalisere disse mot våre utdannings- og kompetansemiljøer, noe som hjelper i forhold til å oppfylle de formelle utdanningskrav til personellet som denne utdanningsordningen nå krever.

EKSTERNE FORMELLE KRAV TIL FORSVARETS UTDANNINGSSYSTEM

Det at Forsvaret nå legger sitt utdanningsystem tett opp imot det sivile utdanningsystemet innebærer også at

Forsvaret stilles ovenfor en rekke formelle krav til akkreditering av studie tilbudet. Her nevnes kort noen få men ikke helt ubetydelige krav; studiets innhold må være på samme nivå med tilsvarende studier på universitets- og høghskolenivå, undervisningspersonalets og sensorenes kvalifikasjoner må tilfredsstillende gjeldende krav for undervisning og sensurering på universitets- og høghskolenivå, minst 20% av fagmiljøet bør normalt ha førstestillingskompetanse og fagmiljøet må drive aktivt forskning og utvikling (FoU). Dette er en meget stor utfordring for Forsvarets utdanningsinstitusjoner. Per i dag er det kun de tre krigsskolene som tilfredsstillende disse formelle kravene ved at de er akkreditert til å gi bachelorgrad. Forsvarets skolesenter (FSS) har sendt sin søknad om akkreditering av sitt masterstudium og FSS som utdanningsinstitusjon. Dette er en møysommelig og tidkrevende prosess og forhåpentligvis rekker FSS å bli akkreditert innen oppstart av skoleåret 2005/2006.

PÅ RETT VEI

Jeg sa innledningsvis at den nye utdanningsordningen også ga en mulighet til å rydde i skapet. Hva mener jeg med det? Vi vet alle det kan være slitsomt å rydde i eget skap. Hva skal kastes, og hva kan stå eller plasseres andre steder? La oss forsikre oss om at når vi nå får en gylden anledning til skape noe nytt, at vi sørger for at skapryddingen får den kraft, engasjement og fokus som er nødvendig for å sikre den beste utdanning vi kan gi våre fremtidige offiserer. Vi viderefører det beste i dagens utdanningsordning, samtidig som vi utvikler utdanningsordningen innenfor de områdene der dette er nødvendig. Mine betenkeligheter til tross, jeg er sikker på at vi er på rett vei og at dagens krav til økt operativt fokus vil materialisere seg i enda større grad i alle deler av vårt utdanningsystem. Med andre ord en utdanningsordning tilpasset dagens krav og behov. Den vedtatte utdanningsordningen er etter min oppfatning høyst nødvendig og betimelig.



RYGGE FLYSTASJON OG 137 LUFTVING – TRANSFORMA

Rygge flystasjon ble i FS-2000 over natten forandret fra å være en hovedflystasjon som alltid har huset jagerfly til å bli en mobiliseringsbase uten faste flyskvadroner. Det er transformasjon det! Men denne "transformasjonen" ble ikke like dramatisk som den så ut til å være på papiret.

Rygge er i dag en annen flystasjon enn for 4 år siden, men rollen til flystasjonen og avdelingene der er ikke blitt mindre viktig. Avdelingene på Rygge er nå midt inne i en endringsfase. En endring fra kald krig til det nye Forsvaret.



FOTO: Lt. Vegar Berg

TEKST:
Oberst
Erik Arff Gulseth
Sjef 137 Luftving, Rygge Flystasjon

Jeg vil i denne artikkelen gi en kort orientering om de endringer som nå preger Rygge flystasjon og 137 luftving. Endringer som er transformasjon i praksis eller hvis man vil; transformasjon i hverdagen.

TRANSFORMASJON, HVA ER NÅ DET?

Transformasjon, et begrep som de fleste av oss vet hva betyr, men som det allikevel er vanskelig å definere konkret. Et begrep som etter hvert blir brukt i så mange anledninger at det rett og slett er blitt forslitt. For meg betyr transformasjon endring, men det er også en endring som innebærer en omvandling. For en del år tilbake fantes det figurer som het Transformers. Det var biler, fly eller lignende som man kunne omvende til roboter ved å vende og skru på delene som figuren bestod av. I tillegg kunne spesielle serier av disse figurene settes sammen til å danne en superrobot. Disse bilene/flyene som kunne omskapes til roboter er vel den beste billedgjøringen på transformasjon

SJON I PRAKSIS

Transformasjon av Forsvaret er ikke bare å fysisk endre på avdelingene slik det ble gjort med Transformers-figurene. For Forsvaret innebærer transformasjon noe mer enn endring av organisasjonen og innføring av nytt utstyr. Vellykket transformasjon er også summen av mange endringer i utdanning, prosedyrer, øvingsmønstre, holdninger hos den enkelte og erfaringer fra skarpe operasjoner. Transformasjon er for meg derfor mer enn det man enkelte ganger kan få inntrykk av; løse flere oppgaver med mindre. Transformasjon er den totale endringen og omvandlingen som nå etter hvert gjennomgår Forsvaret. Det fikk jeg selv oppleve da jeg som NCC bodde syv måneder i telt i Kirgisistan. Både det at luftoperativt personell bodde i telt og at vi løste et offensivt oppdrag med kampfly i Sentral-Asia var utenkelig for 10 år siden.

Det er altså min tolkning av det engelske begrepet *transformation*, en tolkning som nødvendigvis ikke er helt lik leserens tolkning og derfor har jeg brukt litt tid på denne avklaringen.

137 LUFTVING OG ENDRINGENE

Virksomhetene i 137 Luftving er i endring. Luftvingen ble formelt opprettet 1 jan 2003 og viderefører den operative virksomheten som tidligere var under andre avdelinger på Rygge. Det er den operative virksomheten ved Rygge som nå er inne i en transformasjonsfase.

Den mest synlige eksponenten for denne omvandlingen er 720 skvadronen. 720

har i alle år vært en transport-skvadron. Personell og utstyr fra avdelingen har deltatt i internasjonal tjeneste i Libanon, Bosnia og i Kosovo i denne rollen. I tillegg har avdelingen utført oppdrag til støtte for politiet og spesialstyrkene, den siste oppgaven vil nå bli skvadronens hovedoppgave. Behovet for å satse på spesialenheter har lenge vært en prioritert oppgave innen militært for-

svar, og i den siste langtidsplanen for Forsvaret er behovet for en spesialtrent helikopterenhet til støtte for spesialstyrkene blitt slått klart fast. 720 skvadronen er utpekt som den skvadronen. Overgangen fra generell transport til støtte av spesialstyrker er mer enn å forandre flymønstre. Å bli utpekt til å støtte det som både Hæren og Sjøforsvaret kaller sine beste enheter



Spesialoperasjoner: Fra tidligere å ha vært en transport-skvadron, vil 720 skvadronens nye hovedoppgave være støtte til spesialstyrkene. FOTO: Lt. Vegar Berg



er en stor tillitserklæring. Det krever endring av utstyr, endring av treningsmønster, endring av personellens ferdigheter og holdninger. Det er transformasjon i praksis.

Spesialoperasjoner krever unik spisskompetanse. Omvandlingen av 720 vil derfor også prege 137 luftving. Evnen til å planlegge og drive ledelse på lokalt nivå av slike luftoperasjoner blir luftvingens ansvar. Det krever også faglig utvikling og endring av kompetanse. Målet er å skape et sterkt faglig miljø for slike luftoperasjoner på Rygge flystasjon og i 137 Luftving.

137 luftving har som mål å være best innen sine fagfelt nasjonalt og faglig på høyden med de beste internasjonalt. 717 skvadronen har allerede denne høyt utviklede spesialkompetansen. Som et av de få forsvar i NATO har Norge en dedikert flygende EK-avdeling, og 717 har meget høy anseelse innen NATO. For å oppnå målet og kontinuerlig høy kvalitet nytter det ikke å hvile på gamle laurbær. 717 jobber derfor kontinuerlig med å videreutvikle sin unike kompetanse. En avdeling som har som hovedoppgave å støtte andre må hele tiden kunne tilby den type støtte som andre avdelinger har behov for. Transformering av avdelinger endrer operasjonsmønster og det får selvfølgelig konsekvenser for støtteavdelinger.

RYGGE FLYSTASJON OG ENDRINGENE

Omvandlingen og endringene er også hverdagen for de andre avdelingene ved Rygge. Som jeg skrev tidligere så er min forståelse av transformasjon sammensatt. Endring av de fysiske rammefaktorene er også viktig for å oppnå de ønskede omvandlingene. Jeg snakker ikke her om reduksjon av antall m² byggmasse, men om å endre forholdene som påvirker hvordan vi jobber sammen. Kald krig og militær flystasjon er synonymt med spredning. I dag sitter vi geografisk spredd. De enkelte avdelingene er lokalisert i forskjellige bygninger spredd

over hele flystasjonen. Det er vanskelig å bygge gode og sterke faglige miljø i en nedskalert organisasjon under slike rammebetingelser. Som andre flystasjoner ønsker vi derfor å samle de enkelte virksomhetene. Et felles ledelsesbygg hvor ledelse og stab til FLO, Forsvarsbygg, HV01, Base Rygge og 137 Luftving er samlet. I et slikt ledelsesbygg kan vi jobbe på tvers av den organisatoriske oppsplittingen vi nå opplever. Evnen til å se de enkelte avdelingens oppgaver og ansvar i sammenheng med den total virksomheten på Rygge vil bli enda bedre enn i dag med en slik organisering. Det er kun gammel vane og tradisjonell tenkning som setter begrensninger for hvordan et slikt felles ledelsesbygg kan endre vår måte å jobbe på.

Geografisk spredning gjelder også de enkelte avdelingene i luftvingen. Det er et like sterkt faglig behov for å samle all operativ virksomhet i ett bygningskompleks. I et slikt felles operativt bygg vil de enkelte skvadronene som opererer fra Rygge og wing-ops kunne jobbe tett sammen. Det vil få stor betydning for planlegging og ledelse av flyoperasjonene fra Rygge. Den nærhet til operasjonene som en felles lokalisering gir, vil gi oss mulighet til å utnytte begrensede ressurser på en mer effektiv måte. Et felles operativt bygg vil også være en viktig drivkraft i å videreutvikle avdelingens kompetanse. Bygget vil lett kunne utvides for mottak av andre operative avdelinger som flyttes til Rygge.

HELLER IKKE TRANSFORMASJON ER GRATIS

Transformasjon er dyptgripende endringer. Det er ikke gratis. Nye bygg og endringer på eksisterende koster penger, penger som det er svært vanskelig å finne i dag. Kravet om å redusere kostnader er så sterkt, at vi ikke er villig til å investere det ekstra som skal til for å tilrettelegge for endring. Hvis vi hele tiden skal gå for halvløsninger kan vi etter hvert finne ut at de midlene vi la i transformasjon ikke var nok til å oppnå målet. Vi vil ikke en gang ha kommet halvveis i endringen. Problemstillingen for oss alle er å klare endringen med begrensede ressurser uten at ressurstilgangen blir så liten at transformasjon kun blir et begrep for festtaler og teoretiske diskusjoner.

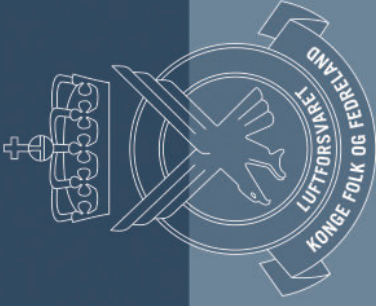
RYGGE – EN BASE MED SPESIALISTER

Rygge flystasjon har de siste årene opplevd store forandringer. Status og oppgaver er endret. Denne forandringen er også blitt en omvandling fra kald krig til det nye Forsvaret. Rygge endres fra en base med flere jageflyavdelinger til å være en base som huser spesialiserte avdelinger med unik nisjekompetanse. Denne endringen vil prege hele flystasjonen. Den vil påvirke hvordan de enkelte avdelingene fysisk sitter plassert, samarbeider og ikke minst jobber sammen. Transformasjonen som Rygge flystasjon nå er inne i gir stasjonen et fornyet fokus mot viktige operative oppgaver.



Felles ledelsesbygg: Et felles ledelsesbygg etter mal av det som er bygget i Bodø (bilde) er også et sterkt ønske på Rygge.
FOTO: Luftforsvaret

LUFTFORSVARSSTABEN



GIL

**Generalmajor
Stein Erik Nodeland**
☎ 510 6940



Stabssjef

**Brigader
Espen Amundsen**
☎ 510 6941

Informasjonsoffiser
Maj Christian Øverli
☎ 510 6944

Adjutant
Kapt Mona Lødeng
☎ 510 6942

Militær assistent
Maj Eirik Guldvog
☎ 510 6943

GILs forkontor
Elisabeth B. Marthinsen
☎ 510 6963

OKTOBER 2004

Sjef Rådgivning og strukturutvikling
Oberst Rune Bjerkås

☎ 510 6946

Prosessleder Militærfaglig Rådgivning
Obit Inge Kampenes

☎ 510 6949

Prosessleder Langtidsstruktur
og Investering/HM Kongens adjutant

Obit Terje Ågren

☎ 510 6956

Prosessleder Kontinuerlig Forbedring
Maj Stig Ingar Evje

☎ 510 6951

Sjef Iverksetting og styring

Oberst Sverre V. Kjerpeseth

☎ 510 6945

Prosessleder Virksomhetsplanlegging

Obit Stein Kristian Hamborg

☎ 510 6947

Prosessleder Virksomhetsstyring

Obit Vakant

Senior stabsoffiser
Utvikling og
internasjonal virksomhet
Obit Bjørn Larsson

☎ 510 6952

Senior stabsoffiser
planlegging og styring
Obit Vakant

Stabsoffiser Rådgivning
Maj Vakant

Stabsoffiser Investering
Maj Arne Edvardsen
☎ 510 6948

Senior stabsoffiser
Personell
Obit Even Mølmshaug

☎ 510 6953

Stabsoffiser Utdanning
Maj Eirik Zahl
☎ 510 6958

Stabsoffiser Kompetanse
Maj Lars Hjørsted
☎ 510 6957

Stabsoffiser Organisasjon
Kapt Anders Nenseth
☎ 510 6961

Senior stabsoffiser økonomi
Obit Bengt Viggo Knudsen

☎ 510 6954

Stabsoffiser økonomi
Kapt Stein Pettersen
☎ 510 6962

Prosjektleder omstilling EBA
Obit Sigmund Liavik

☎ 510 8871

Stabsoffiser EBA
Kapt Lars Erik Gjein
☎ 510 6960

Prosessleder HS
Obit Ketil Nøvik
☎ 510 6950

Prosjekttoffiser HS
Kapt Jakob Kallevik
☎ 510 6955

LUFTFORSVARETS UKS



Transformasjons-
inspektør
**Brigader
Erik Gustavson**
☎ 520 8001



Luftoperativ
inspektør
**Brigader
Morten Lunde**
☎ 520 8201



Bakkeoperativ
inspektør
**Brigader
Arne Hustvedt**
☎ 520 8501

BASEDRIFT – STRATEGISKE VALG I

GIL har nedsatt en arbeidsgruppe for å se på Luftforsvarets fremtidige driftsmønster. Dette arbeidet tar utgangspunkt i Fønix og har fått det slående navnet Fønix 2. I denne

artikkelen vil jeg forsøke å berøre ett av områdene Fønix 2 skal se nærmere på, nemlig basestruktur og basedrift.



TEKST:
Kaptein
Tom Robert Elvebu
Sjef forvaltningsstøtteskvadron
Gardermoen flystasjon

NATO definerer base som “Et område som tjener til utgangspunkt for en hærs, flåtes eller flystyrkes operasjoner, og hvorfra den får sine tilførsler av drivstoff, proviant, ammunisjon, personell m.m.” Historisk sett har basene hatt en strategisk betydning i invasjonforsvaret av Norge, men denne betydningen tillegges ikke særlig vekt lengre. Lokalisering av basene virker å være fundamentert på faktorer som økonomi, operasjonelle hensyn og distriktspolitikk. Luftforsvarsstaben gjennom bakkeoperativt inspektorat klassifiserer Luftforsvarets baser som type A, B og C baser. A basene er hovedbasene (Bodø og Ørland). B basene er de såkalte kompakte basene, hvor det er begrenset med militære operasjoner, dette er Bardufoss, Rygge og Andøya. Type C er det som er kalt satellittbaser hvor det er en sivil flyplass med militær virksomhet (Sola, Banak og Gardermoen).

A-basene i Luftforsvaret blir kalt hangarskip! Dette synes jeg gir et feil bilde, da

hangarskipene har 3 – 4 ganger større slagkraft enn våre A-baser. Dette indikerer manglende samsvar mellom ambisjoner og virkelighetsoppfatning, noe som etter min mening har preget Forsvaret de siste årene.

BASESTRUKTUREN ER FOR STOR

Jeg tror fremtidens basestruktur vil være betydelig mindre enn den er i dag. Investeringsbudsjettene skal økes og driftsutgiftene skal gå betydelig ned. I et 10 – 15 års perspektiv vil jeg anta det er riktig å spørre hvorvidt Forsvaret vil ha råd til å operere med mer enn en jagerflybase og om man har råd til å opprettholde inspektorater og skoleavdelinger på egne stasjoner. Kanskje vil fremtidens luftforsvar bestå av en hovedbase og en rekke øvings- og deployeringsbaser, som benyttes etter behov (av mønster fra 330 skvadronen). De personellmessige konsekvensene med en slik løsning er dramatiske, men jeg tror dette vil fremtvinge seg på grunn av de økonomiske rammevilkårene.

Luftforsvaret kan heller ikke ensidig anbefale hvordan basestrukturen skal være. Det påligger Luftforsvaret et ansvar for at FLO kan driftes så effektivt

som mulig. Jeg har inntrykk av at enkelte i Luftforsvaret tror utgiftene til Luftforsvaret forsvinner i det øyeblikket man overfører dem til FLO. Dette er den berømte slangen som spiser seg i halen. Alle oppdrag vi overfører til FLO betaler forsvarsgrenene for gjennom samhandlingsavtalene. Hvis for eksempel Luftforsvaret velger å drifte på et sted hvor dette medfører økte utgifter for FLO, vil Luftforsvaret måtte dekke disse kostnadene i sin drift. Et nært samarbeid med FLO er nøkkelen til hvordan driften av Luftforsvaret kan gjøres enda mer effektivt.

Dagens konsepter muliggjør operasjoner stort sett hvor som helst i verden og kampenhetene blir mindre og mindre avhengige av den nasjonale basestrukturen. Basestrukturen i seg selv har ingen egenverdi, men stor verdi sammen med en kampenhet. Basedriften må derfor trenes til å kunne medfølge kampenhetene hvor disse opererer fra.

Figur 1 synes jeg godt illustrerer fremtidens basedrift og forvaltning. Den viser at man har kampenheter, med en faglig tilknytning til de forskjellige fagmiljøene. Disse understøttes av operativ

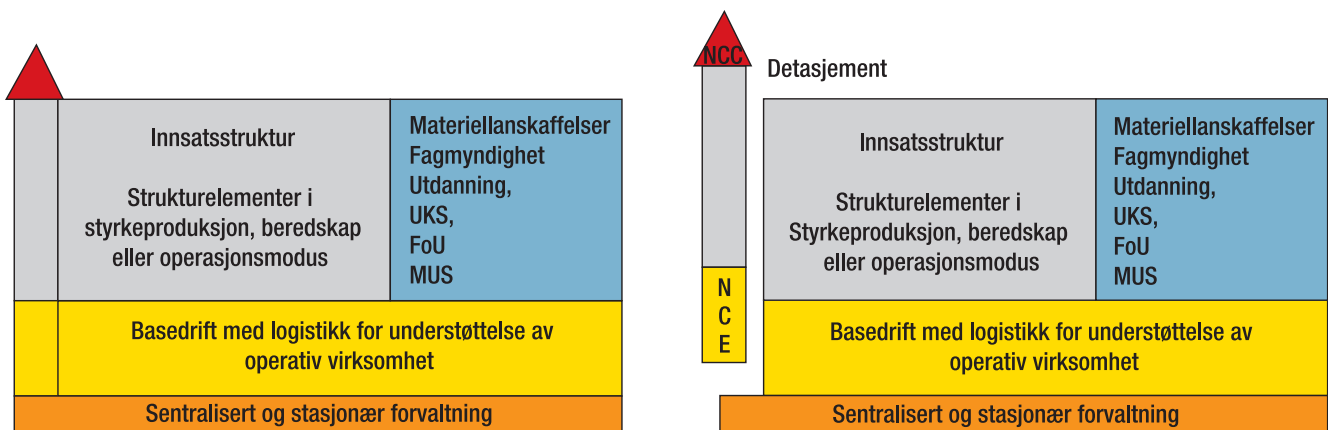


FIG 1: Kommandørkaptein Thomas Wedervang ved Luftforsvaret forvaltningsseminar mars 2004.



FREMTIDEN

forvaltning og logistikk. Dette kan etter min mening være fellesfunksjoner som understøtter kampenhetene, uansett hvor de opererer fra. Nasjonalt vil det være et fundament som skal drive med stasjonære forvaltningstjenester. Denne enheten vil mest sannsynlig bli sentralisert og bør være gjenstand for konkurranseutsetting.

Jeg mener Forsvaret står ovenfor tre store utfordringer i forbindelse med denne organiseringen.

1. Hvem skal styrkeprodusere den operative logistikken og basedriften?
2. Hvordan kan man effektivt få en grensegang mellom den sentrale stasjonære forvaltningen og den operative forvaltningen?
3. Hva skal være gjenstand for konkurranseutsetting?

I dag er disse utfordringene svært synlige. Opprettelsen av 16 regionale støttefunksjoner (RSF) med tilknytning til grenstabene og 4 produksjons og resultatenheter i FLO har medført kompliserte ansvarsforhold. Jeg tror RSFene raskt vil bli slått sammen til en landsdekkende RSF og at den vil representere det statiske støtteelementet i Forsvaret. Dermed vil veien til konkurranseutsetting og sivilisering være kort. De avdelinger som ukritisk har overført all støttepersonell til RSFene vil kunne få en utfordring med å styrkeprodusere personell til å ivareta den operative forvaltningen og logistikken. Dette skjer samtidig med at verken Luftforsvaret eller FLO utdanner forvaltningspersonell, noe som kan gi et kritisk kompetanse-

underskudd. Hva kan være en mulig løsning?

Jeg tror økt fokus på FIST konseptet med delte fellesressurser på tvers av forsvarsgrenene kan være en hensiktsmessig benyttelse av styrkene våre. Denne utviklingen bør derfor prioriteres. Hvorfor ikke bruke Telemarksbataljonen eller tilsvarende til nærforsvar av våre enheter. På samme måte som vi benytter ingeniørene fra Hæren til å etablere våre baser i internasjonale operasjoner. Hvorfor bygge opp et eget pårørende-senter, når FIST-H allerede har et godt utviklet apparat? Organisering av FIST enhetene kan skisseres i henhold til figur 2.

I en ideell verden har hver kampenhet tilstrekkelig støtte til enhver tid, men dette er uoppnåelig med de økonomiske ressursene og oppgavene Forsvaret har i dag. Flest mulig ressurser må derfor være felles, slik at støtteapparatet kan utnyttes så effektivt som mulig av hele Forsvaret. Hva så med det statiske forvaltningsapparatet? Det er dette apparatet som i dag jobber hardt for at Forsvarets ansatte ikke skal merke den betydelige omleggingen av alle støtte-systemene. Jeg mener den eneste måten å trimme denne organisasjonen på, er å konkurranseutsette den. Jeg er ikke tilhenger av outsourcing for en hver pris, men ved å konkurranseutsette vil disse støttesystemene optimaliseres i enda

større grad og de må tilpasses Forsvarets behov.

ET ENSIDIG LUFTFORSVAR?

FLO skal overta driften av RSF og basedrift innen utgangen av desember 2006. Luftforsvaret må derfor avklare hvilke systemspesifikke funksjoner innenfor basedriften Luftforsvaret selv skal utdanne personell. Det harmoniseres med basestrukturen.

Transformasjonsinspektoraatet bør få en nøkkelrolle i denne prosessen. Transformasjon, som dreier seg om å påvirke menneskers oppfatning, vil være avgjørende i utviklingen av Forsvaret. Jeg tror ikke Luftforsvaret bruker nok tid på å involvere og inkludere enkeltindividene i viktige prosesser. Det blir derfor ofte vanskelig å forholde seg til noe man ikke forstår nytten eller effekten av, noe som igjen gjør transformasjon til en meget tungrodd prosess. Etter min mening bør involvering ligge i bunn i alle endringsprosesser.

Luftforsvaret må ta et bevisst valg i forhold til hvilke systemspesifikke støttefunksjoner som skal beholdes og hvilke støttestrukturer som kan overlates til andre. Økonomi vil om man liker det eller ikke, være en avgjørende faktor i denne vurderingen. For at Luftforsvaret skal kunne opprettholde dagens ambisjonsnivå må basestrukturen reduseres betydelig og basedriften må effektiviseres ytterligere. Samarbeidet med FLO og de andre forsvarsgrenene må økes og Forsvarets behov må være styrende. Jeg har tro på at Fønix 2 vil kunne være med på å utvikle Luftforsvaret videre, men skal utviklingen lykkes må Luftforsvarets ansatte involveres i større grad.

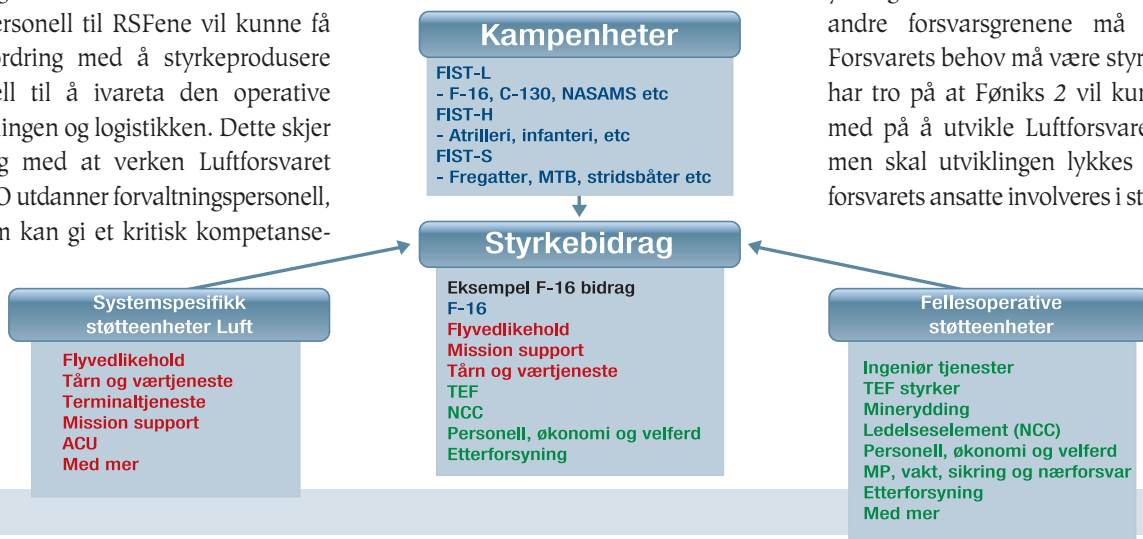


FIG 2



NASAMS IN E

The ground-based air and missile defence (AMD) capability offered by Luftforsvaret's NASAMS community is an extremely useful tool for 21st-Century crisis response operations. That became clear during the high-profile German Air Force live flying exercise ELITE 2004, held

last May south of Stuttgart. There, Norway's new ground-based air defence (GBAD) high-readiness force (HRF), which became operational on 1 August, convincingly proved its ability to deploy overseas and to integrate in a multi-national air-defence environment.



TEKST AND PHOTO:

Joris Janssen Lok
International Editor, Jane's
International Defense Review

And multi-national it was. Literally dozens of surface-to-air missile fire units and associated command and control and sensor systems from nine nations were concentrated within the

restricted Heuberg area, occupying not more than 50-odd km of hills and valleys. Systems deployed in addition to NASAMS included Crotales NG (France), Patriot (Germany, the Netherlands), Hawk (Germany), Roland (Germany, Slovenia), Skyguard/RAC-3D (Austria), RBS 90/Giraffe (Sweden), Rapier FSC (UK), very short range systems such as Iгла (Slovenia) and Stinger (Germany, the Netherlands) and

Russian-built SA-6 and SA-8 surface-to-air missile systems (provided by Germany).

This extraordinarily-diverse GBAD cluster was challenged twice-daily by combined air operations (COMAO) strike packages including British, German and Italian Tornados; Greek, Turkish and US F-16s; French Mirages; Swiss F/A-18 Hornets and Swedish Viggens that



Multi-national air-defence environment: Dozens of surface-to-air missile fire units and associated command and control and sensor systems from nine nations were concentrated within the restricted Heuberg area.



ELITE

operated from Lechfeld Air Base near Augsburg, Bavaria.

Tactical transport aircraft as well as helicopters were also active over the range. Electronic warfare (EW) was very much the theme of the exercise, and this included stand-off radar jamming, communications jamming and spoofing, and full use of aircraft survivability equipment such as chaff/flares and electronic countermeasures pods. A key role here was played by a Norwegian Da-20 from 717 Squadron at Rygge Air Station. This aircraft operated alongside four civilian-operated EW training aircraft from Neuburg Air Base near Ingolstadt, Bavaria.



The Norwegian GBAD HRF deployed to ELITE 2004 with four fire units, although not in full warfighting configuration. “We have brought four fire distribution centres (FDCs) with their radars, power generators and new electro-optical sensors,” said the detachment commander, Lt Col Bjørn Tore Sneisen. “We’re simulating six launchers per fire unit, but for this exercise, bringing the launchers was not necessary. We only brought one for static display purposes.”

“A very important piece of equipment we had in ELITE 2004 was the new tactical command centre (TKE – Taktisk Kontroll Enhet) that we have developed in partnership with Kongsberg Defence & Aerospace. This should be seen as the engagement operations-part of our planned GBAD operations centre (GBAD-DOC). The TKE sits above the NASAMS fire units and distributes targets to them; it is their interface to the higher-echelon command and control level.”

With slightly more than 40 personnel (drawn from Bodø, Ørland and Rygge) on site, the Norwegian unit at Heuberg was rather lightweight — the full GBAD HRF has a headcount of 199. Sneisen: “For ELITE 2004, we settled on a light configuration, focused entirely on engagement operations. We deployed to southern Germany by road. That turned out to be more economical than travelling by rail. The main reason for our presence is to obtain high-quality training for our NASAMS operators. For them the exercise is fantastic due to the amount of aircraft, the heavy concentration of EW challenges, and the variety of scenarios to work in, ranging from low tension to high-intensity warfare.”

“The fact that we are together for two weeks, exercising in demanding conditions every day and staying in a local barracks, means that for us this is also a good teambuilding experience. NASAMS is a network-centric concept,

the team part is essential for how well we perform,” said Sneisen, who normally commands the GBAD Battalion of 138 Luftving (Ørland Main Air Station).

In pouring rain outside the second NASAMS fire unit’s FDC, Lt Arnold Kristensen from Ørland explained that the scenarios were challenging indeed. “At home we usually get to see a maximum of four aircraft at the same time, here we see many more. We’ve already had several instances where we had more than 10 targets simultaneously in track. It is really challenging, sometimes even too much of a challenge.”

According to ELITE 2004 project officer Maj Tomas Emig (German Air Force) COMAOs of up to 100 aircraft were planned for the later parts of the exercise. In addition to all these aircraft, frequently operating at ground-hugging, terrain-masking altitudes down to 250ft, the GBAD operators had to deal with the busy civilian air traffic overflying the area at higher flight levels. This gave them a significant identification task.

In a bunker inside one of the Heuberg hills, the German Control & Reporting Centre (CRC) Messtetten (callsign “Sweetapple”) was acting as the higher-echelon command authority for the GBAD forces in ELITE 2004. Here, Norway was represented by Capt Marius Lisø, a NASAMS tactical director and senior instructor at the Luftforsvaret Air Warfare Centre in Rygge.

In the CRC, Lisø worked as a SAM allocator alongside German and Netherlands officers. “As a NASAMS tactical director, I constantly need to work with higher-echelon command authorities. A good way to find out how they work is to join the guys that are actually controlling us,” he explained.

“The SAM allocator is the fusion point where all GBAD systems are integrated. It is a critical position, because the

target identification process is done from the CRC, and we want our GBAD systems to only engage what's hostile. 'Friendly protect' is our main mission, as well as deciding the most effective way to engage the threat, either by GBAD or by fighter aircraft."

Interoperability with other nations' GBAD systems has been tested extensively during ELITE 2004, with good results, Lisø said. "From the CRC level, we were speaking directly to the German and the Netherlands Patriot ICC (integrated co-ordination central), the French Crotale command centre and our Norwegian TKE. We have successfully linked the Netherlands Patriot ICC and our TKE with each other and with the CRC, using the Link 11B and ATDL-1 datalinks. That means we can effectively work with them in a cluster concept."

According to Maj Jurgen van Keulen (Royal Netherlands Air Force), it has been proven that Patriot and NASAMS can be integrated in the same (ATDL-1) way as previously Hawk and Patriot. "We can for instance pass air picture information that we receive via Link 16 to the NASAMS system," said Van Keulen, a tactics and doctrine expert who was the RNLAf's analysis chief during ELITE 2004.

Both Sneisen and Lisø, insist that NASAMS has a "bright future" because it has a capability that few, if any, GBAD systems in NATO have today. That capability is to be able to detect and engage of small targets (cruise missiles, stand-off weapons, unmanned aerial vehicles) 360 degrees around out to more 20 km in range and, if necessary, at a high rate of firing.

"During last year's Iraq war, Patriot systems successfully intercepted nine tactical ballistic missiles that were fired from Iraq into Kuwait. But there were also five so-called Seersucker cruise missiles fired, and those weren't even detected, let alone intercepted," Lisø pointed out.

"As a consequence, the US has now decided to develop a new GBAD system based on three-dimensional 360-degree search radar and surface-launched AMRAAM missiles. This they want to deploy alongside Patriot. But it will not be operational before 2008. The same concept, however, is available right now, namely our NASAMS which is almost exactly the same. We've been operational since the mid-1990s and we have been able to build up a lot of experience, including 'friendly protect' skills and how to work with a higher



Challenging scenarios: "At home we usually get to see a maximum of four aircraft at the same time, here we see many more. We've already had several instances where we had more than 10 targets simultaneously in track, Lt Arnold Kristensen from Ørland explained.

echelon such as a CRC. From our point of view, it is like this: if we would have been deployed in Kuwait with NASAMS, we could have intercepted those Seersuckers.”

Sneisen: “The NASAMS system was designed against a Cold War-type threat: defending our air bases against mass raids by Soviet cruise missiles. Today, we live in a very different world with a different threat, but we believe that NASAMS is just as relevant now as when it was designed.”

Lisø: “We concentrate on what we think of as the ‘new threats’: cruise missiles, UAVs, precision and stand-off delivered weapons; we focus more and more on the unmanned threats rather than on the delivery platforms. Also we must take into account the use of civilian types of aircraft in an offensive role. An obvious example is 9/11, but one could think of a terrorist-flown Cessna carrying a bomb or a bio-chemical weapons payload. It is very important to intercept such a target as far away from a population centre as possible. With NASAMS, which has a much longer range than Stinger-type missiles and which can be deployed in a distributed fashion to increase its defended area, we can offer that capability. Also keep in

mind that AMRAAM is a low-cost interceptor when compared to the US\$2.5 million PAC-3 missile used by Patriot.”

“Take a scenario from the recent Gulf conflict: a NASAMS battery with six launchers and 36 missiles ready-to-fire, three FDCs and three radars can defend a city like Kuwait from such threats with a very high probability of success.”

According to the NASAMS officers, their system is unfairly and incorrectly perceived as being “too heavy, too bulky, too manpower-intensive” to be deployed overseas in support of a crisis response operation. “One only needs to look at our neighbouring systems here in ELITE 2004 to realise that this is nonsense. Look at Patriot: their equipments are bigger and heavier than ours, yet the system is routinely deployed over long distances by users such as the US and the Netherlands. The British Rapiers are perceived to be lightweight, but just have a look at their support trucks: it’s not at all different from us,” Lisø said.

“NASAMS is lightweight and in the future will become even more so with the upgrade to NASAMS II. That will bring even smaller shelters, modularity in the radar and other improvements.

Technically, it will be possible to install the FDC functionality in a suitcase-sized computer terminal to operate from inside a tent. But for the engagement operations part of the system I think you will always need to have this in some kind of protected, secure, contained area such as a shelter.”

Lt Col Sneisen: “We really do have a credible expeditionary capability. If there would have a mission to provide air defence for the Olympic Games, I would have been able to take 15 men, an FDC, two radars and six launchers to Athens to protect the Games during daytime against terrorist-type air threats. We can do that, we can intercept very small targets.”

“For bigger operations, we would of course need more people to provide 24/7 coverage; probably also more FDCs, radars and launchers. Depending on the situation, we would also require a force self-protection capability.”

Both Sneisen and Lisø are convinced that the ‘new threats’ are realistic. “It is becoming cheaper and simpler to build or to acquire small, autonomous flying vehicles which can be used as kamikaze-style missiles,” Sneisen said. “Because of this, they are becoming available not only to the armed forces of many nations, but also to non-state actors such as terrorist organisations. You don’t need a whole lot of money and technical expertise to acquire a basic cruise missile capability. In relative terms, I can see these types of aerial vehicles becoming almost as prolific as the AK-47 rifle.”

Lisø: “The irony is that we have been employing NASAMS since the mid-1990s, and that the Americans are only now slowly transitioning from their Stinger-based short-range air defence concept to surface-launched AMRAAM. We are ahead of them, let’s build on this advantage.”



Teamwork: Capt. Lisø worked as a SAM allocator alongside German and Netherlands officers.



INTEGRERT STRATEGISK LEDELSE (ISL) – NÅ IGJEN, ER VI IKKE

1970; Forsvarsstaben nedlegges – Forsvarets overkommando opprettes og samlokaliseres med Forsvarsdepartementet i “det norske Pentagon” på Huseby. I sin tale ved åpningen av FO/Huseby uttalte daværende FSJ, Adm Folke Hauger Johansen, bl.a.

følgende: *“Våre statsmakter hadde nå fått realisert sine ønsker om en integrert og slanket forsvarsledelse i nær kontakt med den politiske administrasjon... Det hadde krevd 25 års uendelig sløseri av evner og arbeid etter annen verdenskrig for å oppnå dette”.*



TEKST:
Brigader
Øyvind Kirsebom
Strandman
Prosjekt ny integrert ledelse

1987; “den brutte samlokalisering” er et faktum – FD flytter tilbake til Oslo sentrum. Siden den gang har debatten gått om samlokalisering og integrering. Stortingets beslutningen om at det skal oppføres et nytt bygg for den øverste ledelse av Forsvaret (FØL) på Akershus festning, gir oss en unik mulighet til å løse de organisatoriske utfordringer ledelsen av Forsvaret står overfor. Derfor er det nå viktig å få satt foten ned og få etablert en hensiktsmessig, effektiv og funksjonell organisasjon. Det har vært flere utredninger om integrert strategisk ledelse de siste årene. Den utredningen vi nå er i gang med har navnet ISL 04, ikke bare fordi vi skriver år 04, men også fordi dette er den fjerde utredningen som omhandler den øverste ledelsen av Forsvaret på fire år. En ting er sikkert; tas ikke de nødvendige grep på en troverdig og skikkelig måte denne gangen – ja så vil vi få en ISL 05, ISL 06 o.s.v... En slik omfattende og krevende omstilling som nå gjennomføres i FØL, krever synlighet, mot og handlekraft hos våre toppledere. Uten et aktivt engasjement fra toppen, vil vi ikke lykkes med ledelsesreformen.

Gjennom Stortingets beslutning i juni 2001 og 2002 ble det første skrittet tatt

mot en ny organisering av FØL. Det som nå gjøres er å ta dette videre. Stortinget har uttrykt en klar målsetting om å styrke FDs evne til strategisk og overordnet planlegging, ledelse og kontroll av Forsvaret. Videre skal evnen til krisehåndtering og internasjonalt samarbeid om forsvars- og sikkerhetspolitikk styrkes. Stortinget mener også at en tettere organisering av den sivile og militære ledelse vil styrke evnen til å styre omstillingen i Forsvaret. Og sist, men ikke minst, antall ansatte sentralt i Forsvaret skal reduseres slik at ytterligere ressurser kan overføres til styrkeproduksjon og operativ virksomhet.

Høsten 2001 var det totalt ansatt ca. 1600 personer i FD og FO. Etter omorganiseringen sist sommer er antallet i FD og FST redusert til ca. 500. Gjennom ISL 04 bør antall ansatte ytterligere reduseres med ca. 100 personer. Dette er en betydelig utfordring.

Den nye ledelsesreformen som ble implementert for et år siden, er et skritt i riktig retning, men vi har fremdeles et stykke vei å gå for å møte de krav som Stortinget satte. I tillegg kommer nye krav gjennom behandlingen av St. prp. 42 i juni. Der skisseres en videre utvikling av FØL, og det angis som nevnt ytterligere krevende personellreduksjoner. Løsningen vi fikk sist sommer var både en integrert og en samlokalisert løsning. Integrert i den forstand at FSJ og hans

strategiske funksjoner (100 offiserer) ble integrert i FD, samtidig som FST ble samlokalisert med FD på Akershus. Selv om det er oppnådd mye positivt ved den nye reformen er det fortsatt mulig å hente ut mer. Noen av de forhold som ønskes løst ved ISL 04 er bl.a. å bringe FSJ rolle bedre i samsvar med Stortingets vedtak og flertallsføringer, fjerne dobbeltarbeid, samle kompetansemiljøer, forbedre arbeidsprosessene og etablere klare grensesnitt og ansvarsforhold både internt i FD og mellom FD, FST og FMO for øvrig. Det har også vært et uttrykt ønske å redusere antall beslutningsnivåer i Forsvaret.

I ISL 04 har vi ikke vært bundet av gjeldende stortingsvedtak. Vi har hatt frihet til å se utover dette og fremme forslag til løsninger som evt. vil kreve en ny runde i Stortinget. Vi har etablert et mål bilde som beskriver den ønskede fremtidige organisasjon, og det er gitt en rekke føringer/rammebetingelser for arbeidet. Flere modeller for organiseringen av den øverste ledelse har vært

OBS

Når dette skrives er ingen avgjørelse om ISL fattet. Artikkelen representerer forfatterens syn – hvordan han mener den fremtidige forsvarsledelse bør organiseres innen de gitte rammebetingelser.



FERDIG MED DET DA?

tatt frem. Bl.a. ble en modell hvor FMO ble erstattet av flere mindre etater, en modell hvor FOHK ble vesentlig styrket og en modell hvor GIene flyttet til sine respektive kompetansesentra forkastet, da disse i liten grad møtte det etablerte målbildet og tilfredsstilte de gitte rammebetingelser. Pr. august står vi igjen med to hovedmodeller for organiseringen av den øverste ledelse.

Den ene modellen er en justering av dagens organisasjon innenfor gjeldende stortingsvedtak. Dette primært for å gjøre FST til en rendyrket gjennomføringsstab. FST reduseres betydelig (etableres innen en ramme av ca. 100

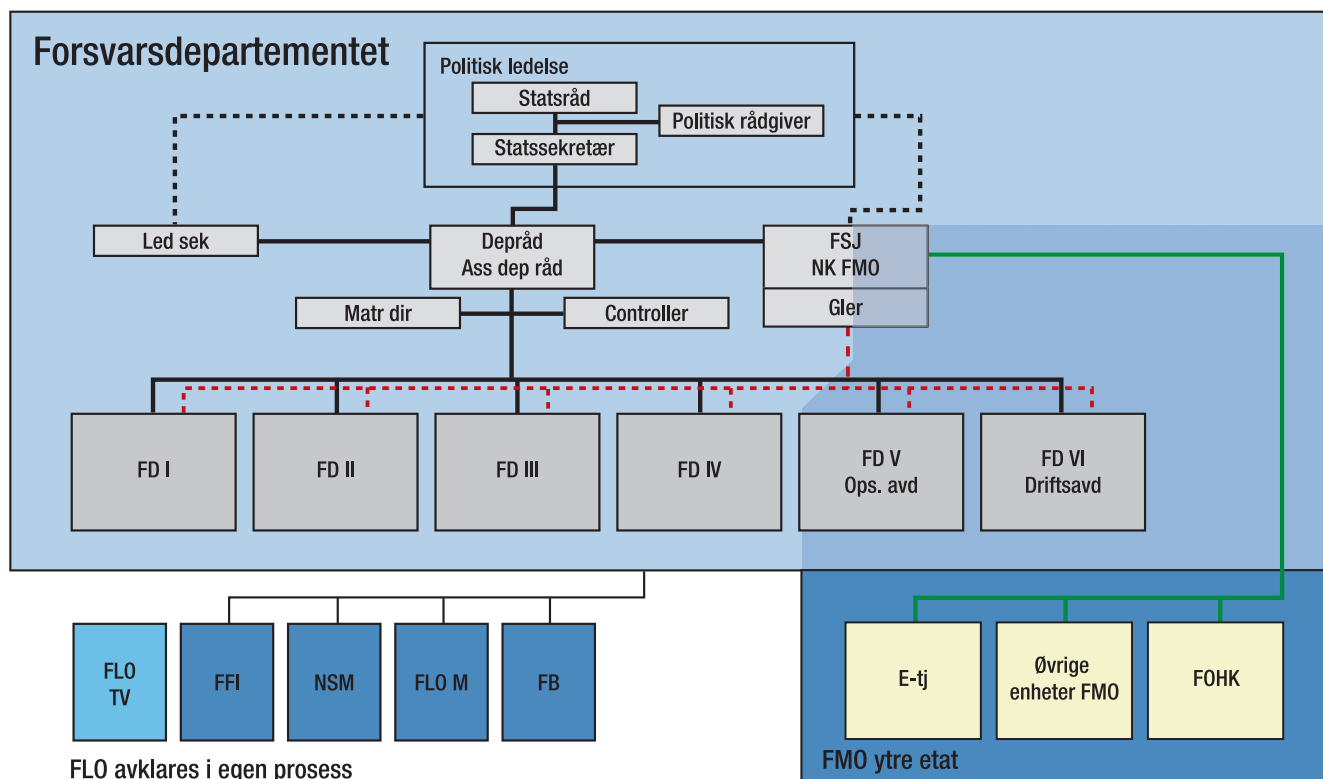
årsverk) og ivaretar enkelte helt sentrale styringsfunksjoner. FST organiseres slik at den oppfattes og fremstår som en forlengelse av departementet. Denne modellen kan nok fungere under gitte forutsetninger, men da denne modellen representerer liten grad av nytenkning vil jeg ikke bruke spalteplass for å beskrive den nærmere.

Den andre modellen, en fullintegret modell, er mer radikal og krever et nytt vedtak i Stortinget. Med de *gitte rammebetingelser* er det min klare oppfatning at denne modellen vil kunne utvikles til å bli en rasjonell, effektiv og hensiktsmessig organisasjonsmodell for FØL.

Løsningen er eneste alternativ som har en realistisk mulighet til å møte de personellmessige reduksjonskrav som er gitt. Den vil på sikt i stor grad kunne møte det målbildet som har vært styrende for denne utredningen. Det er denne modellen jeg vil argumentere for.

Kort beskrivelse av modellen:

Etatshodet i FMO er integrert i departementet. FST nedlegges. Det opprettes en ny avdeling i FD som ivaretar helt nødvendige oppgaver fra FST, blant annet ansvar innen drift og styrkeproduksjon. FSJ er etatssjef og den høyeste fagmilitære rådgiver for statsråden. For å



utøve alle sine funksjoner, trekker FSJ på FDs samlede ressurser, samt i nødvendig grad på FMO. FSJ er delegert alminnelig kommando, og han har arbeidsgiveransvaret for alt personell i FMO utenfor FD. Generalinspektørene er plassert i departementet. De er sine respektive forsvarsgreners fremste synlige talsmann, og har ansvaret for utadvendt virksomhet på vegne av forsvarsgrenen. Glenees hovedansvar er gjennomføring/implementering av vedtatte beslutninger. GIene skal utvikle forsvarsgrenen i tråd med helhetlig strategiske planer utarbeidet i departementet. GIene er viktige bidragsyttere i FDs arbeid og inngår i de prosesser hvor vedkommende GI har interesser, også i besluttende fora. Videre er GIene medansvarlige for strategiske veivalg og premisser for langtidsplanleggingen og er FSJ rådgivere for sin forsvarsgren. Forutsatt villighet til effektiviseringer, omdisponeringer og rasjonalisering i den nye organisasjonen er en nettogevinst på om lag 100 – 110 årsverk mulig å oppnå.

HVORFOR EN FULLINTEGRERT LØSNING?

I denne modellen er FSJ innplassert i en organisatorisk kontekst som bedrer departementets evne til god politisk styring og kontroll av Forsvaret. FSJ vil i denne modellen inngå i departementets lederstruktur og ha dedikerte ressurser i departementet som vil utgjøre FSJs primære apparat for å utøve sin rolle. FSJ vil kunne fremstå som tydelig utad og ha klart definerte ansvarsområder. Integrasjonen vil bedre samordningen av politiske og militære hensyn i styringen av departementets underliggende etater.

Gitt dagens situasjon der departementet og FMO har ulike oppfatninger knyttet til blant annet den pågående omstillingen av Forsvaret, er en reell integrering av FSJ og GIene et riktig grep i retning av en mer samordnet og koordinert ledelse med mulighet for å kunne opptre profesjonelt og samstemt utad.

En flytting av "FMOs hode" inn i departementet vil etter all sannsynlighet

forbedre klimaet i den øverste ledelsen. En *samlet* toppledergruppe vil ha større forutsetninger for å kunne utøve et enhetlig, helhetlig og handlingsorientert lederskap. En slik organisering av toppledelsen vil også legge til rette for en maksimal utnyttelse av ledelseselementet ved at man unngår fragmentering og unødig koordinering.

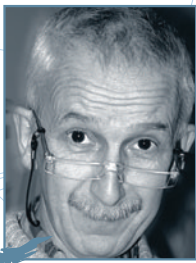
Løsningen vil gi en tydelig, klar og enkel topplederstruktur der toppledergruppen vil ha dedikerte ressurser. FØL vil ha gode forutsetninger for å kunne utøve et godt lederskap og ivareta de krav som er satt.

Sist men ikke minst, jeg tror at denne modellen vil bli tatt vel imot i Forsvaret. Den har gode forutsetninger for å kunne bli oppfattet som tydelig, effektiv og hensiktsmessig.

Mitt håp er at det kan bli fattet en politisk beslutning som setter oss i stand til å etablere den nye organisasjonen den dagen vi flytter inn i vårt flotte, nye bygg på Akershus festning i 2006.



Nytt ledelsesbygg: Arbeidet har startet med et nytt ledelsesbygg som skal huse Forsvarsdepartementet og Forsvarsstaben på Akershus Festning.



Førsteamanuensis
Nils E. Naastad
 Luftkrigsskolen

Nils Naastad har sin faste spalte i Luftled hvor han gir sine personlige synspukter og kommentarer om det som rører seg i Luftforsvaret og Forsvaret forøvrig.

BILLIGBILLETEN

Fremdeles kan vi, når vi kommer til en flyplass, sette kofferten på et transportbånd og se den forsvinne gjennom et hull i veggen på vei ut til riktig fly. Ennå behøver vi ikke selv å bære den frem til flyet og løfte den opp i lasterommet. Men utviklingen er klar nok; de flyselskapene som leverer billig transport har nesten fulle fly, de andre sliter. Skal de overleve, må kostnadene ned, stadig færre passasjerer er villige til å betale dyrt for varm mat, gratis drikke og god service.

Jakten på kostnader har ført til oppsigelser og til lønnsreduksjoner. I våre hjemlige selskaper, i den grad SAS kan kalles hjemlig, har vel ikke de utbetalte lønninger gått særlig ned, men arbeidstiden har gått betydelig opp. Vi har altså å gjøre med en betydelig redusert timelønn. Denne utviklingen er ikke uinteressant. Hva vi her ser er at det å reise med fly er i ferd med å bli alminneliggjort. Folk bestiller selv sine billetter over nettet og flyr for noen hundrelapper. Man tar med matpakke og kanskje en flaske vin? og legger trøstig av gårde. Og ennå slipper man altså å slepe kofferten frem til flyet. Det er denne alminneliggjøringen som også rammer flymannskapene. Dersom det å fly bare blir litt mindre vanlig enn å ta bussen, kan man spørre om når det å være flyger vil nærme seg statusen til andre transportarbeidere som buss-sjåførene.

Ondskapsfull ønsketenkning fra ei attgløyme på Luftkrigsskolen? Ingenlunde. I mellomkrigstiden var det betydelig prestisje å kjøre buss. Den nåværende utviklingen er tydelig nok. Jeg er ikke sikker på om den er heldig. Det er sikkert vanskelig å påvise en sammenheng mellom bussulykker og lønnsnivå hos sjåførene. Det må allikevel være lov å anta at høyere lønn hos buss-sjåførene vil gi flere kvalifiserte søkere å velge mellom. Nå tror jeg imidlertid ikke et øyeblikk at hva jeg mener om utviklingen spiller noen særlig rolle. Kostnadene skal reduseres fordi at du og jeg vil fly billig og ofte. Denne utviklingen rammer transportarbeidernes lønnsnivå og i neste omgang deres sosiale prestisje.

Det melder seg formastelige tanker formedelst denne utviklingen. Vil den i neste omgang også ramme vår egen lille adelsgruppe eller vil de også i fremtiden makte å beholde sine Bjønnespakker og sin posisjon? Bjønnesmidlene vil nok etter hvert fordulte og prestisjen er vel i alle fall i ferd med å bli prestasjonsbasert. Fordelen med en liten organisasjon som vår, er jo at vi vet av hverandre. Så derfor nyter noen stor anseelse og andre ikke. Vi vet hvem som kan slippes løs i media og hvem som bør stemples strengt hemmelig. Vi vet hvem som kan fly og hvem som heller bør plasseres på en skole. I neste omgang betyr dette også noe for karrieren. For å si det enkelt så vil de garanterte opprykk bli færre uansett bransje. Jeg mener å huske nåværende Generalinspektør uttale at det ikke engang er opplagt at den neste GIL behøver å være flyger.

Og hva med kampen for nye jagerfly opp i alt dette? Kanskje må vi, som et uttrykk for den samme sosiale deklassering, nøye oss med å fly hva svenskene bygger? Eller fører vi, om tenker slik, de sosiale utviklingstrekk over på nasjonen? Da betyr dette i så fall at alle andre flykjøp enn JSF må anses som en form for nasjonal deklassering. Kan vi tenke oss at vi om 15 år flyr Gripen mens en kvinne med KV-bakgrunn er GIL? Hvor mye er vi egentlig villige til å betale for billige flybilletter?



ERIK HAABJØRN —

Det var mange markante personligheter i Luftforsvarets tidlige år, og en av dem var Erik Haabjørn. Haabjørn var en av få nordmenn til å kommandere en britisk ving under krigen, og utmerket seg ikke bare som flyger, men også leder hos en av våre nærmeste allierte.

TEKST:
Håvard Walla
FOTO:
FMU

Erik Tobiassen het han opprinnelig, og var født på Lillehammer. På Frogner i Oslo hvor han vokste opp var han kjent som en ener og aktiv sportsmann. – Vi jentene syntes han var veldig kjekk, forteller Elisabeth Christie som vokste opp sammen med han. På gymnaset skiftet han navn til Erik Haabjørn, og begynte flygerutdanningen sin i 1939.

Den 9. april 1940, da angrepet på Norge kom, var han flyelev på Kjeller flyplass ved Lillestrøm. Kampen ble ujevn. Det var hovedsaklig bare treningsfly som var operative da angrepet kom, men Haabjørn og hans kollegaer viste en innbitt vilje til kamp. De besvarte angrepet ved hjelp av mitraljøser, og under dette angrepet ble Haabjørn truffet av splinter i hodet. Da troppene trakk seg nordover, ble Haabjørn med. Den 10. juni 1940 ble han og andre norske piloter evakuert til Storbritannia med krysseren HMS "Devonshire".

Planen med å gjenreise et norsk flyvåpen kom relativt raskt i gang. Allerede i juli 1940 var Haabjørn med andre på vei til Canada for å åpne det første 'lille Norge' i Toronto. Haabjørn var med på åpningen den 10. november 1940. "Jeg var vaktkommandør og fikk jo ikke gjort annet enn tre 'i gevær' for folk hele dagen.

LEDER OG FLYGER

– *Det var imidlertid en stilfull høytidelighet*” skriver han i dagboken sin. Haabjørn fullførte flygerutdannelsen sin her, og ble i mai 1941 skipet ut i konvoifart via Island for aktiv tjeneste. Konvoien gikk ikke uten hendelser. Om bord i “Aurania” ble Haabjørn vitne til at flere skip i konvoien ble torpedert og sank. Tolv av konvoiens skip ble torpederte, men Haabjørn kom vel frem.

I juli 1941 ble 331. skvadronen opprettet i Skottland, og ble satt opp med Spitfire. Dessverre var dette typen Mark I som var tydelig slitne etter hard innsats i slaget om Storbritannia året før. Haabjørn skriver i dagboken sin 13 august, *“I forgårs satte Hagerup seg med hjula inne, og det forårsaket at Station Engineer Officer måtte kjøre ut og se på flyet. Han fant at flyet var i elendig forfatning, og vi bad han straks om å se på resten. Følgen var at i går ble det sendt inn rapport på rapport til Fighter Command, og nå får vi helt sikkert andre fly”*. Resultatet ble nye fly. Den 15. august gikk det ut ordre om at 331 skulle få Hurricane Mark IIb, fabrikknye fly.

Haabjørn overflyttes etter hvert til den australske 615. Squadron, hvor han etter hvert flyttes tilbake til den nydannede norske 332. skvadronen i januar 1942. I dagboken noterer Haabjørn seg misnøye over overflyttingen *“I 4 dager har det vært snestorm [...] vi fryser oss skakke der nede”*. I mars får 332 skv nye Spitfire Mark Vb, og Haabjørn flyr her fram til juni 1942. Det er nå Haabjørn flytter over til det flyet han får mest flytid på, Hawker Typhoon. Typhoon skulle være Hurricanens arvtager, men passet bedre inn i rollen som jagerbomber. Mange av Haabjørns sortier ble fløyet for å ta ut tyske antiluftskyt, kalt “flak”. Haabjørn

gjorde seg bemerket med sine lederegenskaper, og steg i gradene hos de britiske skvadronene han fløy for. I august 1943 ble han tildelt Distinguished Service Order (DSO) for sin innsats, og blir skvadronssjef ved 247. Squadron. – Han var en ordentlig børste, forteller Werner Christie som fløy med Haabjørn i flere avdelinger. – Folkene hans hadde stor respekt for han, og han oppførte seg som en leder, minnes Christie.

Oppdragene som Typhoonene fløy var tøffe oppdrag, og Haabjørn var ikke unntaket i så måte. Tre ganger ble han skutt ned. Den 3. juni 1943 blir han truffet av flak i et raid mot fiendtlig båttrafikk i Walcheren-Vliessingen området. *“Kom akkurat tilbake til Manston [base] med ikkeno’ olje og fikk ikke ut hjula naturligvis, så gjorde buklanding (min første sådan). Fant ut etterpå at venstre hjulet var flatt, så det var jaggu bra at de var oppe!”* står det i dagboken. Året etterpå i april 1944, blir han skutt ned to ganger på en måned. *“Engine gave out. Baled out 20 min off Dunkirk. Picked up after 45 min”* står det saklig i loggboken til Haabjørn. Enda mer dramatisk ble det to uker senere, da Haabjørn blir skutt ned over Dieppe. *“Cannoned target, but was hit by intense light flak. Engine stopped, baled out 2 min off Dieppe”*, skriver han i loggboken. Haabjørn var så nærme kysten at tyskerne skjøt med håndvåpen mot han mens han lå i vannet. Til alt hell klarer han å bli plukket opp av en engelsk redningsbåt. Ingen av disse hendelsene stoppet Haabjørn fra å sloss med samme iver. I januar 1944 var Haabjørn blitt Wing Commander Flying for 16. Wing, en forfremmelse som på ingen måte kom lett for verken briter eller utlendinger som fløy i britiske avdelinger. Da hadde han fløyet kontinuerlig i to og et halvt år.

I forkant av D-dagen fløy Haabjørn flere oppdrag for å blinde de tyske radarene før den kommende invasjonen. Haabjørn skriver i dagboken sin 5. juni at han *“Har hatt en del sticky shows i det siste”*. Han flyr også selveste D-dagen, og mottar 6. juni 1944 Distinguished Flying Cross (DFC) – en av de aller høyeste britiske utmerkelsene for flygning.

Nyttårspresangen 1945 var ikke ønsket. På oppdrag i Eindhoven blir Haabjørns Anson-fly skutt i brann på bakken under et tysk flyangrep. Men kampviljen fra 1940 er det ingenting å si på. *“1/1-45: At Eindhoven during an attack by 40 FW and MF’s. Lost our Anson but got strikes on FW190 with a Bren gun borrowed from Dutch Home Guard!!”* kan man lese i loggboken.

Freden kommer endelig 8. mai 1945, og Haabjørn lander på Fornebu 13. mai igjen. Han flyr fortsatt oppdrag utover sommeren, og kommer hjem med sin kone June Mayo som han traff mens han var ute. Den 15. august, samme dag som Japan overgir seg, får Haabjørn beskjed om han er tilbakeført under norsk kommando og blir degradert ned til major igjen. – Jeg skjønner fortsatt ikke hvorfor man gjorde det slik, forteller Werner Christie som også selv gikk ned i grad. – De eldste gikk ned, mens de andre gikk opp i grad, legger han til. Haabjørn fikk heller ingen flygende stilling i det nye Luftforsvaret. – De tok fra han graden, og gav han et skrivebord i stedet for et fly, sier Christie. Skuffet og sint, dimitterer Haabjørn i mars 1946 for å fly i sivil luftfart. I slutten av 1948 blir han skilt fra June, som han har fått fire barn med. Han fortsetter å fly i internasjonal fart til 1953. I januar samme år blir han og Dakota-flyet han flyr meldt savnet utenfor Labradorkysten i Canada etter en snøstorm. Flyet har ikke blitt funnet.



HOKUS POKUS FILI

OM DOKTRINENES Plass I VÅRE LIV

Luftmaktsfaget er ikke preget av for mange fintenkere, men få er klar over hvor nær vi var å få en av de virkelig store. På slutten av sitt første semester ved Cambridge oppsøkte nemlig Ludwig Wittgenstein den berømte

Bertrand Russel, og spurte ham ganske direkte: "Tror De jeg er idiot?". "Hvorfor spør De?" ville Russel rimeligvis vite. "For i så fall vil jeg bli flyger. Men hvis ikke, vil jeg bli filosof".

TEKST:

Major

Harald Høiback

Avdeling for militærmakt og doktriner,
Forsvarets stabsskole

Nå var dette flygingens absolutte barndom, så Ludwigs budskap må forstås mer som en trussel om å begå selvmord, enn som et ønske om høy gasje og pen uniform. Den eneste av Ludwigs fire brødre som ikke begikk selvmord var broder Paul, som kanskje hadde størst grunn av dem alle til å gjøre det. Han ble som mange andre lemlestet under den første verdenskrig, han mistet sin høyre arm. Men for Paul var fremtidsutsiktene ekstra dystre, han var nemlig konsertpianist av profesjon. Men, oppsiktsvekkende nok, brødrenes skjebne tatt i betraktning, mistet han ikke motet, kun armen. Både Ravel og Prokofiev skrev pianostykker til ham, som altså skulle spilles med venstre hånd.

Tilbake til Ludwig. Wittgenstein ble aldri flyger, men soldat ble han, og høyt dekorert. Og i skyttegravene, i kamp mot russere og italienere, skrev han en av filosofihistoriens virkelige klassikere: *Tractatus Logico-Philosophicus*.

Wittgenstein innleder boken slik: "This book will perhaps only be understood by those who have themselves already thought the thoughts which are expressed in it—or similar thoughts." Og, endelig, her er vi ved poenget. Slik burde også militære doktriner innledes.

Alle doktriner bør påføres følgende advarsel: "Finner du noe matnyttig her så gå hjem og tren mer!" Poenget er at forholdet mellom den skrevne doktrinen og den sunne militære fornuft, skal være så liten at man ikke merker forskjell. Lord Nelson, som også mistet sin høyre arm, var krystallklar på dette punkt. Hans kolleger var så drillet i måten å tenke sjøkrig på, at da han fikk en liste over kandidater hvor han selv kunne velge sine offiserer fra, skal Nelson ha levert listen tilbake og svart: "Choose yourself, my Lord. The same spirit actuates the whole profession. You cannot choose wrong." Det hadde med andre ord ingen hensikt å skrive doktrinen inn i en bok, den var alt i blodet på dem som skulle bruke den. Slik har det også vært i Norge i perioder, i det minste om vi holder oss på det strategiske nivå.

Norge har tradisjonelt ikke hatt noen skriftlig doktrine på strategisk nivå, det nærmeste vi har kommet er kanskje basepolitikken, slik den ble formulert av forsvarsminister Jens Christian Hauge. Men under hele den kalde krigen lå det en utalt doktrine til grunn for det Forsvaret gjorde. Denne doktrinen var rimelig godt kjent i brede lag av befolkningen generelt og i Forsvaret spesielt, og kom til konkret uttrykk gjennom begrepet 'oppholdende strid'. Denne doktrinen skulle støtte opp under strategien, den skulle gi den nødvendige 'holdetid' og sikre evnen til å ta i mot

allierte forsterkningsstyrker. De aktuelle sikkerhetspolitiske beslutninger, den militære strukturutvikling, anskaffelsen av militære kapasiteter og øvelsesmønstre hadde i stort allid sin begrunnelse i økt holdetid og økt evne til å ta imot allierte. 'Holdetidsdoktrinen' var en svært strukturerende doktrine, den ga styring, den legitimerte og den forklarte. Men den var altså ikke nedskrevet i et formalisert doktrineverk.

Som følge av at det sikkerhetspolitiske bildet har blitt mer komplisert er ikke en slik grunddoktrine like iøyenfallende som før. Kompleksiteten både i relasjonene til våre allierte og i forhold til fremtidige sikkerhetspolitiske trusler har gjort at mye av grunnlaget for en implisitt doktrine er borte. Under den kalde krigen visste vi godt hvordan vi hadde tenkt å opptre i krig, fordi vi visste mye om den krigen vi eventuelt skulle utkjempes. De mulige konflikter vi nå står ovenfor, vet vi derimot svært lite om, og derfor tilsvarende lite om hvordan vi har tenkt å opptre i dem. For igjen å ty til gamle Nelson. Han oppsummerte kjernen i den maritime doktrine på følgende måte: "No captain can do very wrong if he places his ship alongside that of an enemy". Sjøkrig gikk i all enkelhet ut på å pumpe mange nok breidsider inn i fienden til at han strøk flagget før skuta sank, for den ville man helst ha med hjem som bytte og som startkapital på pensjonisttilværelsen. Under den kalde krigen



OKUS,

kunne vi sagt det samme. Ingen norske offiserer kunne gjøre mye feil om de bare kom seg i stilling og la børsepipa mot øst. Nå står det ingen ting om himmelretninger i Kgl. Res. 10. juni 1949, men budskapet er enkelt nok. Militære befalingsmenn kan ikke gjøre mye galt om de i det minste får geværet opp i anleggstilling. I moderne konflikter derimot kan befalingsmenn gjøre svært mye galt om de følger Nelsons metode.

Paradokset er at behovet for en offisielt nedskrevet doktrine er langt større i dag, fordi usikkerheten er større, enn det var tidligere, hvor utfordringene var mer håndgripelig. Behovet for en skriftlig doktrine er med andre ord kanskje størst når den har minst å tilby. I dag har vi en skriftlig doktrine på operasjonelt nivå, men ikke de sterke styringssignaler vi hadde den gang vi ikke hadde noen skrevet og sanksjonert doktrine.

Tractatus Logico-Philosophicus er et merkelig navn på en bok, også til filosofi-bok å være. Enkelte har antydnet at

Wittgenstein laget tittelen som en assosiasjon til hokus pokus filiookus. Wittgenstein løste ikke filosofiske problemer som andre filosofer, han oppløste dem, han tryllet dem bort: "The solution of the problem of life is seen in the vanishing of this problem" (6.521). Wittgenstein tok selv konsekvensen av konklusjonen og hang filosofifrakken i skapet. Det var intet mer å filosofere over, og Wittgenstein ble folkeskolelærer på den østerrikske landsbygd.

I disse dager reviderer Forsvarets stabsskole Forsvarets fellesoperative doktrine. Faktisk skriver vi to dokumenter, ett grunnsyn, som på bakgrunn av de politiske styringssignaler, skal si noe om hvorfor vi har et militært forsvar, og som kanskje får de mest interesserte lesere utenfor Forsvaret, og en doktrine som skal si hvordan Forsvaret er tenkt å fungere. Dokumentene skal være ferdig innen utløpet av 2005. Ambisjonene våre kunne vært de samme som Wittgensteins. En god doktrine, en strukturerende, styrende, legitimerende og forklarende doktrine, vil feie all angst knyttet til omstilling og transformasjon til side. Vi vil både få en retning og en mening med det vi gjør. En god doktrine vil med andre ord få folk opp om morgenen, med et bredt smil om munnen.

Wittgenstein forble ikke på den østerrikske landsbygda. Hans pedagogiske metoder var langt forut for sin tid, men de inkluderte dessverre noen gamle triks i form av fysisk vold, noe barnas foreldre etter hvert gikk grundig lei av. Han fikk også en mistanke om at det faktisk gjensto noen problemer innenfor filosofien. Filosofien var ikke tryllet bort likevel. Veien var kort tilbake til Cambridge.

Sannsynligvis vil heller ikke den reviderte doktrinen trylle bort alle eksistensielle spørsmål knyttet til Forsvarets virksomhet. Også doktrinen vil eksistere innenfor en politisk virkelighet, hvor ulike hensyn blir veid mot hverandre, noe ingen bør være lei seg for. Vår ambisjon i arbeidet med doktrine og grunnsyn er derfor ikke å besvare alle militærfilosofiske spørsmål, en gang for alle. Vår ambisjon er å gjøre dem så gode som mulig, noe vi ikke klarer uten aktiv bistand fra dere som faktisk utfører håndverket. Stabsskolen skriver doktrinene, vi lager dem ikke. Vi kan gjennom det vi skriver påvirke Forsvarets modus operandi men den aktuelle doktrinen blir til i brytningene mellom militær teori, politiske ambisjoner og ikke minst den sunne militære fornuft som utfolder seg daglig i Forsvaret, hjemme og ute.



Økende doktrinebehov? Behovet for en offisielt nedskrevet doktrine er langt større i dag enn tidligere, fordi usikkerheten er større. Hevder artikkelforfatteren. FOTO: Forsvaret

Vi kan ikke slippe Wittgenstein enda, han har et siste lite visdomsord til oss: "Philosophy is not a theory but an activity"(4.121) Igjen er parallellen til doktrinearbeidet slående. En doktrine skal ikke være en teori, klemt inn mellom to permer, men en aktivitet, en handling, en måte å gjøre tingene på. Den skriftlige doktrinen skal kun redegjøre for det Forsvaret faktisk gjør og det Forsvarets ansatte tror på og finner fornuftig. Den skal også forsiktig antyde hva Forsvarets ansatte i gitte tilfeller bør gjøre. Men kommer den skriftlige doktrinen i alvorlig uttakt med den uskrevne, er det sannsynligvis den førstnevnte det er noe galt med. Wittgenstein ble som nevnt ikke flyger, han ble filosof. Det finnes verre skjebner enn det.





Prosjektleder Felles opptak og seleksjon (FOS)

Kaptein Frank Håland



TEKST:
Ola K. Christensen
LIOF
FOTO: **Torstein Liene**
Media Kjevik

MED BLIKK FOR FREMTIDEN

Kjevik: Å samarbeide på tvers av forsvarsgrener, fortoner seg for enkelte som noe skremmende.

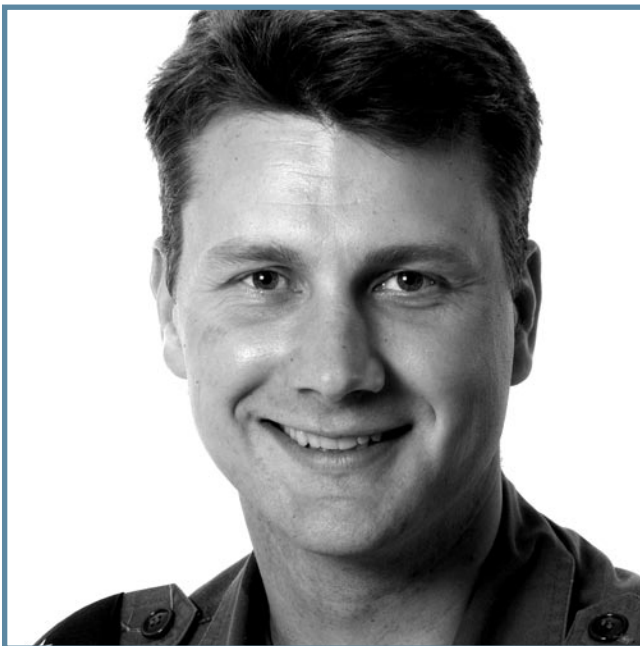
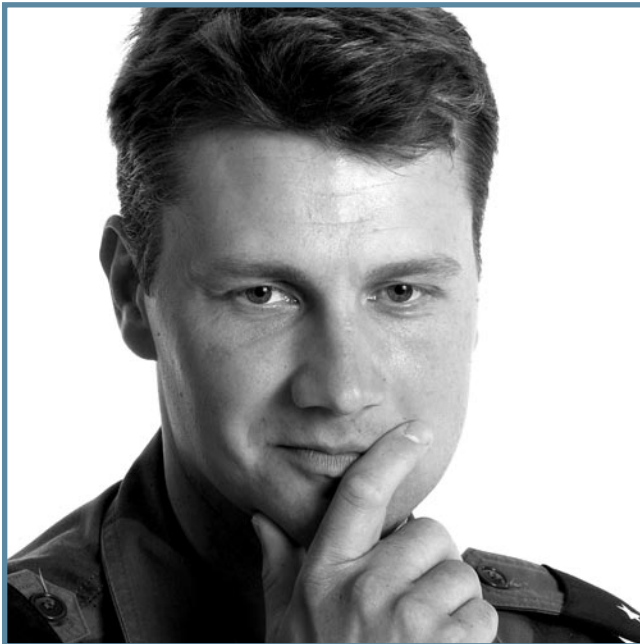
Andre, derimot, velger å se på fellesskapet som en unik mulighet til å lykkes – til Forsvarets beste. Frank Håland er en av dem. Som prosjektleder for Felles opptak og seleksjon (FOS) har han sammen med andre likesinnede vært på offensiven gjennom årets vinter, vår og sommer – for noe fremtidsrettet!



31-åringen fra Evje i Aust-Agder ble – for å holde seg til det sørlandske – “grepet” av fellestanken da han som ung fenrik midt på 1990-tallet tjenestegjorde i fellesstab på Reitan. Som etterretningsoffiser fikk han et innblikk også i sjø- og luftoperasjoner. Dette bidro, forteller den tidligere infanteristen, til å forme ham i synet på tverrfaglig samvirke. Essensen er at oppdraget løses profesjonelt, uavhengig plattform og forsvarsgren.

Derfor hadde setesdølen få sperrer – verken faglige eller kulturelle – da han etter ti år i Hæren forlot Brigade Nord, satte kursen sørover og meldte seg til tjeneste ved Luftforsvarets befallsskole på Kjevik (LBSK) våren 2003. Der fikk løytnanten etter hvert ansvar som prosjektoffiser for pilotprosjektet Felles opptak og seleksjon (FOS); et prosjekt han håper er kommet for å bli, fordi det har livets rett. Som et prosjekt for fremtiden. Og er det ett sted kaptein Frank Håland har sin bevissthet, ja så er det nettopp i det som omhandler morgendagen. Særlig når han selv kan være med å legge





premissene. Ligge i forkant. – Givende å holde på med det som er nytt og spennende. Det gir ekstra driv!

“SVETT I LUGGEN”

Hvem er så denne prosjektoffiseren, og hvorfor nettopp offiser? Egentlig et selvfølgelig yrkesvalg, når man er født og oppvokst omtrent vegg i vegg med en militærleir og har en fortid som aktiv ungdomsskytter. – Vi trente på Evjemoen og tilbrakte derfor mye tid i skytefeltet. Jeg var derfor inne på tanken om å bli børsemaker, forteller han. Men det ble i stedet en tjeneste i fremste linje – med tung bær og lange marsjer. Frank legger ikke skjul på at han alltid har likt å bli “svett i luggen” gjennom fysisk utfoldelse, særlig med ski på beina og gevær på ryggen feiende gjennom løypa på vei til neste standplass.

Han karakteriserer seg som en glad gutt, som synes det er viktig med positivisme i hverdagen. Med et smil går tjenesten mye lettere, er hans devise. Med andre ord er humør en av ingrediensene i hans ledelsesfilosofi. Og det at man er seg selv. At lederen skaper tillit. En annen er intensjonsstyrt ledelse; det at personellet forstår hensikten med hva det pålegges. –Avgjørelser må begrunnes. Derfor er lederskap i vår tid svært utfordrende. Som eksempelvis det å utvikle en befalsskoleklasse og hver enkelt kvinne og mann. Dagens ungdom er særdeles oppegående og atskillig mer kritisk til “alt og alle” vs. “Mottatt – slutt-holdningen”. Av den grunn er det viktig med en “hensiktsfilosofi”. Dette gjør vi fordi...

I FORVANDLINGENS TEGN

Men hvordan utvikler den respektive elev seg, hvis vedkommende til enhver tid skal stille spørsmål ved det som forkynnes fra høyere hold? Ikke noe problem, skal vi tro kapteinen. – Fra kandidatene svetter seg gjennom Bane Nero i Kjevik skyte- og øvingsfelt på Evje under seleksjonen og til de sitter i penuniformen i hangar 1 på Kjevik i juni for å motta vitnemålet, har de gjennomgått en forvandling. Og når opphavet kommenterer at “gutten vår aldri har lest så mye lekser som i løpet av befalsskoleåret og knapt er til å kjenne igjen”, ja



da er det gøy. Vi får mye til på kort tid. Lederskap og lederutvikling er sosialt givende og faglig spennende – og med stor variasjon! Men igjen: det betyr at man som leder må ha “egget skjerpet” til enhver tid. Her nytter det ikke med snarveier!

Men om ting skal ledes og utvikles på “bortebane”, så skal ballen i høyeste grad spilles også på hjemmebane. For familie har det da blitt. Frank Håland ble nemlig grepet av mer enn bare fellestanken under oppholdet på FKN, og da særlig av Bodø-jenta som bestyrte forværelset til sjef luftops. Med seg på flyttelasset sørover fra Skjold fulgte derfor Beate. Sammen har de barna Charlotte på 6 1/2, fireåringen Christina og Andreas på halvannet. Og med hus under oppføring, der Frank selv hugger tømmer og frakter det til byggeplassen i Randesund ved Kristiansand, samt deltar selv i husbyggingen, ja da blir det smått med tid til overs. Han innrømmer at det til tider har blitt vel mye jobb, særlig i forbindelse med FOS.

UTFYLLER HVERANDRE

A propos FOS, er det liten tvil i ettertid om at Felles opptak og seleksjon har gitt de gevinster som prosjektet reklamerte for. Gevinster som over hodet ikke er overraskende for Frank Håland. – Ved ikke å samarbeide, risikerer Forsvaret å miste gode kandidater som kunne egne seg ved en annen skole enn den vedkommende opprinnelig hadde søkt, men som ikke blir vurdert fordi hver skole gjennomfører eget opplegg. Skal vi vinne frem, i et militært forsvar som blir stadig mindre, må vi få inn de beste gjennom FOS. Nettopp det fikk FSES, HIS og LBSK til, der kandidater ble rutet mellom de tre. Spesielt viktig at også den enkelte som ikke nådde opp, ble ivaretatt på en skikkelig måte, med Forsvarets skolesenter (FSS) og Vernepliktsverket (VPV) som vesentlige aktører. Felles opptak og seleksjon er morgendagens løsning og eneste farbare vei å

gå. Vi har simpelthen ikke råd til å la være – av flere årsaker, poengterer kapteinen. Han legger til at nettopp det at tre skoler og to forsvarsgrener går sammen, skaper et helhetlig produkt, tross forskjellig bakgrunn. – Forskjellige kulturer utfyller hverandre!

VERNEPLIKTEN ET PRE

Hvordan vurderer han så fremtiden i “et forsvar som blir stadig mindre”? Kort og godt positivt. Først og fremst gjennom hans sterke tro på norsk ungdom. – Den imponerer meg, og vernepliktige soldater presterer det beste når de rette rammene gis, det vil si at lederskapet er vettugt. Det betyr at verneplikten som system må opprettholdes, blant annet av hensyn til rekrutteringen. Og når det gjelder rekruttering, må Forsvaret tenke nøye gjennom strategien. Jeg lurer av og til på om det blir litt vel mye “tjo og hei” i reklamen. Spesielt nå, med intops-tjeneste, 35-årsregel, oppsigelsesvern med mer og det som dermed venter den enkelte i etterkant av utdannelsen.

– Videre blir mangfold et viktig rekrutteringsmoment, og der kan vi lære mye av Forsvarets skole i etterretnings- og sikkerhetstjeneste, som har et utrolig høyt nivå på sine søkere.

– Forsvaret har nå en unik sjanse til virkelig å endre seg. Men fortsatt er det for mange vanntette skott mellom miljøer og forsvarsgrener, selv om fellesskapstanken stadig vinner gehør og konkretiserer seg gjennom økt samarbeid. Poenget er at ingen klarer å vinne “krigen” alene. Hæren, Sjøforsvaret, Luftforsvaret og Heimevernet kan ikke operere løselig, men drive helhetlig og bidra med sine spesialiteter inn i fellesskapet. Fellestanken må inn på et tidligst mulig stadium, særlig nå som Forsvaret utvikler seg nettverksbasert. Det handler om fremtiden. Vår felles fremtid!

FRANK HÅLAND

- Født i 1973 og oppvokst på Moisund i Setesdal
- Befalsskolen for Infanteriet i Sør-Norge (BSIS) 1992 – 93
- Garnisonen i Sør-Varanger (GSV) 1993 – 1995

- Forsvarskommando Nord-Norge (FKN) 1995 – 96
- Krigsskolen Linderud (KSL) 1996 – 00
- BN 2 / Brig N 2000 – 03
- LBSK 2003 –



VEL BLÅST,

Historisk, kort og godt, da tre befallsskoler for første gang gikk sammen om prosjektet Felles opptak og seleksjon (FOS). Under mottoet "Felles fokus mot felles mål" ble pilotprosjektet gjennomført ved Luftforsvarets skolesenter Kjevik med hovedvekt på effektivitet, kvalitet og fleksibilitet.

TEKST OG FOTO:
FOS infosenter / Kjevik

Totalt 436 ungdommer – av dem 126 kvinner, ca. 30 prosent – møtte frem ved LSK 25. juli for opptak til Hærens ingeniørhøgskole/Jørstadmoen (HIS/I), Forsvarets skole i etterretnings- og

sikkerhetstjeneste (FSES) og Luftforsvarets befallsskole.

Etter tre ukers opptak og seleksjon, med Forsvarets skolesenter / Institutt for ledelse (FSS/FIL), Vernepliktsverket (VPV) og Forsvarets mediesenter (FMS) som sterkt støttende FOS-aktører, kunne HIS, FSES og LBSK 12. august tilby 166 kvinner og menn skoleplass.



INFODAG:

På en av opptaksdagene informerte befallsskolene om sine respektive utdanningstilbud. Aktivitetene spente over et bredt spekter uten-dørs og innendørs. Luftforsvaret stilte med Sea King, F-16, Hercules og Orion (bildet).

EFFEKTIVITET:

Sentralisert planlegging og gjennomføring ett sted gir stordriftsfordeler og besparelser. Blant annet ble RSF-enhetene og FLO-apparatet på Kjevik utnyttet maksimalt.



KVALITET:

Forsvarets skolesenter / Forsvarets institutt for ledelse (FSS/FIL) utarbeidet ett sett med overordnede FOS-kriterier og kurset i forkant samtlige involverte – det vil si caseoffiserer, intervjuoffiserer, veiledere/troppssjefer og prøveledere – ved de tre involverte befallsskolene, som dermed fikk en felles FOS-faglig plattform. FIL-personellet deltok også under opptaket og seleksjonen, her representert ved psykolog Hanne Therese Grobæk og oberstløytnant Sven Olav Berg, flankert av kaptein Bjørn Haraldsen (t.h.) ved LBSK og løytnant Eystein Kvarving ved Luftkrigsskolen. FIL er som overordnet institusjon koordinator for all utdanning og kompetanseutvikling i Forsvaret og skal ivareta helhetsspektivet på tvers av forsvarsgrener og bransjer i forsvarsgrenene.

FOS!

Lederpotensiale:

Fra 2. til 6. august gjennomførte de tre befalsskolene en felt-tjenesteøvelse i Kjevik skyte- og øvingsfelt på Evje. En rekke forskjellige praktiske mestringsøvelser skulle løses – enkeltvis og som lag – for blant annet å få frem den enkelte aspirants potensiale som leder.



FLEKSIBILITET:

Ungdom søker en lederutdanning; ikke en spesifikk befalsskole (med visse unntak). Felles opptak og seleksjon fremstår dermed som en felles inngangsportal for flere skoler og viser kandidatene forskjellige utdanningsmuligheter. Under informasjonsdagen på Kjevik informerte blant andre Hærens ingeniørhøgskole/Jørstadmoen om sine tilbud.



LUFTIG DRØM: Luftforsvarets har tatt opp 129 elever ved BS, BY, UB og LFS. Ved LBSKs operative linjer, er 10 av de 38 elevene jenter, det vil si en prosentandel på 26,3. BS-elev Trine Granberg har ett mål: å bli flyger.



FOS-PROSJEKTLEDER:

LBSK-kaptein Frank Håland, prosjektleder for Felles opptak og seleksjon, gir Generalinspektøren for Luftforsvaret en grundig innføring i FOS.



STUDERTE FOS:

Rekrutteringsoffiser Lasse Hammer omkranset av de to psykologene Margareta Hjelmqvist og Inger Arkel fra den svenske Forsvarsmaktens rekrutteringstjeneste. Våre to land samarbeider for å bli bedre på rekruttering. De svenske psykologene syntes det var særs interessant å se hvordan FOS håndterte en om lag ti ganger større gruppe i en opptaks- og seleksjonsprosess. På Kjevik fikk de to psykologene nært innblikk i intervjusituasjoner, ulike gruppeoppgaver (cases) og de overgripende resultatene. – Det er tydeleg at prosessen ber preg av å vere minitøst, for ikkje å seie særs godt planlagt. I tillegg synest det som om dei som er direkte involvert i opptaksprosessen verker engasjerte og entusiastiske, uttalte Margareta Hjelmqvist til FMS 10. august.



SJEF FOS:

NÅ MÅ STAFETTPINNEN FØRES VIDERE!

KJEVIK: – Det å spare penger, er selvsagt et vesentlig aspekt ved å ha ett felles opptak og seleksjon. Vel så viktig er det at hovedtyngden av Forsvarets seleksjonsressurser samles på ett sted. Det gir både økonomiske og lederskapsmessige gevinster som effektivitet, kvalitet og fleksibilitet, mener FOS-sjef Rune Jomaas. – Videre medvirker FOS til at valgmuligheten er større for den enkelte kandidat, ettersom flere under løpet på Kjevik skiftet utdanningsønske underveis. Skolene fikk dermed tilført godt kvalifiserte personer som i utgangspunktet ikke hadde sett andre muligheter enn hva vedkommende opprinnelig hadde søkt på!

Oberstløytnanten skryter av flere involverte, deriblant Vernepliktsverket. – VPV sørget for at de kandidatene som ikke ble tatt opp som aspiranter/elever eller som selv trakk seg, ble ivaretatt på en skikkelig måte og gitt andre tilbud, det vil si førstegangstjeneste. Forsvaret fikk tilført 29 jenter, noe som viser at det er mulig å rekruttere til førstegangstjenesten gjennom et befalskoleopptak.

Hva så med fremtiden til FOS; pilotprosjektet Rune Jomaas håper er kommet for å bli. – Stafettpinnen må nå føres videre av noen, der institusjoner og enkeltpersoner tar initiativ og lead,

slik at prosjektet både føres videre samt blir mest mulig felles. Det betinger at vi alle – uansett forsvarsgren og bransje – firer en smule på våre kulturelle fordommer! Den glød og entusiasme jeg har vært vitne til og det vi kvalitativt har oppnådd, etterlater ingen tvil i min sjel om FOS som veien å gå. Men vi må ikke hvile på laurbærene.

Når det gjelder fremtiden, er han opptatt av at dette ikke må utvikle seg til en lokaliseringsdebatt. – Det er konseptet som betyr noe. Hvor FOS gjennomføres, er mindre vesentlig, fremhever sjefen for Felles opptak og seleksjon.



God følelse: – Både HIS-befalet og jeg sitter igjen med en positiv følelse etter FOS. Jeg håper dette er kommet for å bli og ser ikke så mange andre retninger å gå når det gjelder seleksjon og opptak, understreker major Jonny Aateigen, sjef HIS.



Formøyd FOS-sjef: – Utfordrende og spennende FOS-dager, i det hele tatt et lærerikt fellesprodukt som har gitt gevinster. FOS har båret frukter, mener oberstløytnant Rune Jomaas, som håper prosjektet er kommet for å bli. – Forsvaret har ikke råd til noe annet.

SJEF HIS:

– DETTE ER VEIEN Å GÅ!

KJEVIK: – For første gang på tre år har HIS klart å fylle studentkvoten. FOS bidro til å tilføre oss dyktige kandidater. Ukene på Kjevik har bare styrket meg i troen på fellestanken og fellesprosjektet, poengterer major Jonny Aateigen, sjef HIS.



Han er positivt overrasket over prosjekt felles opptak og seleksjon, selv om han fra aller første dag under planleggingen har hatt troen på pilotprosjektet. – Dette er fremtidens løsning, bedyrer han, og skryter av hvordan VPV og FIL hadde tilrettelagt for å ivareta personell som ikke nådde opp i konkurransen. – Dette var grundig og godt arbeid, slik at de som reiste fra oss også satt tilbake med en positiv opplevelse. Og det å kunne benytte seg aktivt av FIL-kompetansen med tanke på finsikting av personell i “gråsonen”, var en stor fordel!

Skryter gjør han også av de lokale krefter. – LSK stilte forbilledlig opp. Alt var

tilrettelagt på en proff måte, både i forhold til planlegging og forberedelser som selve gjennomføringen.

Hva så når ulike kulturer møter hverandre? – Det går seg til, så lenge man er løsningsorientert samt innehar respekt og forståelse for kulturforskjellene. Da lærer man av hverandre. Men forskjellene beriker og må ikke hviskes ut – de gjør nemlig hverandre gode – når det beste tas fra de ulike miljøer.

Var med andre ord alt rosenrødt? Selvsagt ikke. Stikkordet er caser, hvor det ligger et forbedringspotensiale, mener HIS-sjefen. – Enkeltmannsferdighetene kan med fordel styrkes, som er en viktig seleksjon i seg selv – ikke minst for å se hvem av kandidatene som tilegner seg nye ferdigheter der og da, poengterer Jonny Aateigen, som håper at FOS er kommet for å bli. – Gevinstene er mange. Og at vi sparer penger, er jeg helt overbevist om.



SJEF LBSK: – KVALITETSØKNING!

KJEVIK: – Ingen tvil om at forsvarsgrenene har lært av hverandre. Dette har derfor vært en berikelse, også sosialt, mener den nytiltrådte sjefen for Luftforsvarets befalsskole, major Inger Constance Rønning. – FOS har skapt god lagånd, der deltakerne har støttet hverandre og utvekslet erfaring og kunnskap.

Totalt sett har dette medført en kvalitetsøkning, gjennom jointness på mange forskjellige nivå, mener majoren. – Man blir kvitt stereotype oppfatninger om hverandre og får avmystifisert sider ved forsvarsgrenene og hva vi står for.

Hun trekker frem andre forhold som fleksibilitet med hensyn til ruting av

kandidater, informasjon på tvers av de forskjellige utdanningstilbudene, FIL, VPV, økonomi og informasjon. – FOS er en god måte å markedsføre de gode historiene til samfunnet på. Det handler også om rekruttering. Videre har dette et internt aspekt, nemlig at vi innad i Forsvaret synliggjør de som er med på å gjøre den gode jobben. Kall det ros og anerkjennelse.

De unges utdanningsnivå imponerer henne. – Mer motivert og godt skolert ungdom enn denne skal du lete lenge etter. Bare så synd at vi må si nei takk til mange dyktige. Jeg håper likevel at de som ikke kom videre sitter tilbake med en positiv læring av egen deltakelse. Det betyr noe for dem. Og for oss!



Kvalitetsøkning: Sjef LBSK mener at FOS har skapt god lagånd, der deltakerne har støttet hverandre gjensidig og utvekslet erfaring og kunnskap. Her har FOS info foreviget kapteinene Per Rommetveit ved LBSK og Kjetil Rød ved HIS.

Læring: – FOS er en ordning for fremtiden. At de ulike forsvarsgrenene kan samarbeide om opptak og seleksjon av fremtidens ledere er den riktige veien å gå. Jeg ser en klar synergieffekt med denne fellestankegangen. Her kan vi lære det beste av hverandre, mener GIL etter oppholdet i Kjevik skyte og øvingsfelt.





Små justeringer: – En lærerik periode, fastslår Inger Constance Rønning, major og sjef for Luftforsvarets befalsskole. – I det store og det hele et veldig bra opplegg, som med små justeringer vil bli enda bedre.

GIL: FREMTIDSRETTET PROSJEKT!

– Dette er fremtiden, uttalte generalmajor Tomas Colin Archer til Forsvarsnett 5. august da han sammen med fungerende stabssjef Arne Skjærpe i Hærstaben og brigader Tor A. Sandli ved FSS besøkte Kjevik skyte- og øvingsfelt på Evje. GIL mener pilotprosjektet er høyst flygedyktig og det beste alternativ for Forsvaret fremover. Ute i feltet lot Tomas Colin Archer seg tydelig imponere av både aspiranter

og den nye opptaksformen. – Dette er en ordning for fremtiden. At de ulike forsvarsgrenene kan samarbeide om opptak og seleksjon av fremtidens ledere er den riktige veien å gå. Jeg ser en klar synergieffekt med denne fellestankegangen. Her kan vi lære det beste av hverandre, fortalte Archer, som med egne øyne fikk se aspiranter og befal i aksjon onsdag formiddag.

Generalinspektøren er ikke redd for at skillelinjene mellom de ulike forsvarsgrenene viskes bort med en felles ordning. – I en tid hvor felles samarbeid stadig blir viktigere er det bare positivt at kandidatene får en forståelse for de ulike forsvarsgrenene, poengterte generalmajoren overfor Forsvarsnett. – Dette er en kvalitetsordning som også er økonomisk gunstig for Forsvaret.



– IMPONERENDE. OG MOTIVERERE

– Forsvaret innehar kompetanse som med fordel kan tilbys det private næringsliv. Det gjelder på områder som seleksjon og utvikling av ledere samt team-bygging!

TEKST OG FOTO:
FOS infosenter / Kjevik

Han ble imponert over det han observerte over to dager i Kjevik skyte- og øvingsfelt på Evje, Kjell Bjarne Helland i Vital Forsikring. Avdelings-sjefen er “medmentorstudent” av oberst-løytnant Rune Jomaas, som hadde invitert ham til FOS og et opphold i det grønne. Med en grundig inbrief om Forsvarets seleksjon som faglig og mental ballast, fikk Helland overvære

forskjellige caser i feltet – i tillegg til å delta på den avsluttende nattmarsjen sammen med aspiranter og veiledere.

GRUNDIG

Flere forhold imponerte. Først og fremst grundigheten og det metodiske ved tilretteleggingen, opplegget og gjennomføringen og ikke minst den oppfølgende evalueringen av hver enkelt, forteller han. – Det slo meg hvor åpen dialogen var mellom aspiranter og veiledere. Tilbakemeldingene var ærlige, og ingen la lokk på ubehagelige ting og det som ikke fungerte. Akkurat på samme måte

som det ble gitt positiv respons, poengterer avdelingssjefen. – Nettopp evaluering er en vesentlig effekt ved det enhver bedrift gjør!

MER ENN GJØRME

Videre er han imponert over hvor reflektert aspirantene fremsto. – Opptak og seleksjon var tydeligvis noe den enkelte hadde bestemt seg for å fullføre og som var særdeles viktig for dem. For meg virket det som om Forsvaret legger vekt på at den enkelte skal sitte igjen med en positiv opplevelse av å delta, der det beste skal frem i hver enkelt. Som en kandidat sa til meg: “Det at jeg har gjennomført feltperioden, var stort i seg selv og en erfaring. Så får jeg håpe at det går bra”.



Imponert: Kjell Bjarne Helland i Vital Forsikring ble imponert over det han observerte over to dager i Kjevik skyte- og øvingsfelt på Evje. Han mener Forsvaret innehar kompetanse som med fordel kan tilbys det private næringsliv på områder som seleksjon og utvikling av ledere samt team-bygging!



Observasjon: Kjell Bjarne Helland deltar sammen med Rune Jomaas på et lederutviklingsprogram. Under oppholdet i Kjevik skyte- og øvingsfelt på Evje møtte han blant andre stabssjef Espen Amundsen i LST.

NDE!

– Det var artig å se at seleksjonen også er noe langt mer enn bare gjørmekryping. Med et sett av forskjellige og sammensatte oppgaver, er det liten tvil om at mangfoldet skal frem. Det synes som om Forsvaret ser etter personer med forskjellige personlige egenskaper og med tanke på fysikk, sosial bakgrunn og utdanning.

LAGÅND

Et annet forhold som overrasket ham positivt, var evnen og viljen hvert enkelt lagsmedlem hadde til å samarbeide. – Lite individualisme å spore blant deltakerne. Her var det tydelig at samspill og samarbeid var vel så viktige som “solo-prestasjoner”; hele laget gjennomførte som én enhet. Det at de ikke oppfattet



Mangfold: Det var artig å se at seleksjonen også er noe langt mer enn bare gjørmekryping. Med et sett av forskjellige og sammensatte oppgaver, er det liten tvil om at mangfoldet skal frem. Det synes som om Forsvaret ser etter personer med forskjellige personlige egenskaper og med tanke på fysikk, sosial bakgrunn og utdanning.

seg som konkurrenter. Eller som en av aspirantene sa på Kanal 24: Laget er viktigst – ikke en selv!

Dagene i felt etterlater derfor svært liten tvil hos Kjell Bjarne Helland om at den grundige lederseleksjonen er noe som kan selges eksternt. – Neppe noen andre i samfunnet har større kompetanse på området seleksjon, utvikling og teambuilding enn Forsvaret. Jeg tror at næringslivet er mer enn villig til å kjøpe slike tjenester. Dette er jo også en måte for Forsvaret å skaffe seg inntekter på, forutsatt at dette er politisk akseptabelt. Og hvorfor ikke tilby plasser ved stabsskolen, spør han entusiastisk. – Oppholdet på Evje virket kort og godt motiverende for meg i min jobb!

Enn motsatt – hva kan Forsvaret lære av næringslivet? – Ved å være markedsorienterte, er vi også kundefokuserte. For uten kunder, har næringslivet intet å leve av. Forsvaret har nemlig også kunder!

ØKONOMISERENDE

Har han så noen formening om FOS? – Sett fra utsiden av systemet, må jo dette være veien å gå. Men det handler blant annet om holdninger, og det er vel i Forsvaret som i næringslivet; “hvorfor er din måte å gjøre det på bedre enn min...”. – For effekten med felles opptak og seleksjon er vel både å utnytte lederkompetanse på tvers samt spare penger. Og det må da vel være fornuftig?



OMSTILLING FOR Å BLI GODE NOK, BEDRE ELLER BARE BILLIGE?

I forbindelse med en "teambuilding" jeg var med på ble det holdt diverse foredrag. En av foredragsholderne kunne meddele følgende budskap til publikum; *...jeg hadde en meget kreativ ung kaptein som medarbeider i prosjektet. Han gikk imidlertid av på avgangstimulerende*

tiltak... Foredragsholderen la vekt på at kapteinen var uvanlig dyktig. Jeg kunne ikke unngå å oppfatte en viss ironi i budskapet. Foredraget handlet imidlertid ikke om organisasjonsutvikling (OU).



TEKST:
Kaptein
Marius Lisø
LUKS/TRI/LOFS/AMD

Jeg er verken bedriftsøkonom eller involvert i OU-arbeid til daglig. God oversikt over alle prosesser i omstillingen av Luftforsvaret og Forsvaret forøvrig, har jeg nok heller ikke. Derfor er det vanskelig å vurdere hvordan omstillingen vil påvirke organisasjonene på lang sikt. Dette innlegget er ganske enkelt mine synspunkter på omstilling, som en av representantene fra den yngre garde i Luftforsvaret.

"Vi kommer til å måtte leve med OU i uoverskuelig fremtid", er det blitt meg fortalt. Petronius Arbitr, 210 f.kr. skal ha sagt følgende om omstilling: "We trained hard....but every time we formed up teams we would be reorganized. I was to learn that we meet any new situation by reorganizing. And a wonderful method it can be for creating the illusion of progress while producing confusion, inefficiency and demoralization."

Det er nok mulig å kjenne seg litt igjen i denne beskrivelsen av omstilling, selv om den er satt på spissen.

OPTIMALISERT OU-PROSESS

Omstilling, eller det å drive OU, er nok nødvendige tiltak for at en organisasjon

skal opprettholde eller øke effektiviteten og kvaliteten på sine prosesser og produkter. Alle kan enes om prinsippet, like mye som at det finnes gode og mindre gode måter å drive OU på. Jeg akter ikke å utlede gode eller dårlige OU-teknikker, men vil heller formidle mine synspunkter på hvordan en OU-prosess kan optimaliseres.

Først og fremst kan OU-prosessen rett og slett søke å videreføre, i ny organisasjon, det som var bra i den gamle. En mulighet er å se organisasjonen på denne måten: **"At enkelte forhold i en avdeling er som de er, har som regel en rasjonell og gjennomtenkt forklaring – hvis ikke bør forholdene endres"**. I dette ligger det implisitt at før en avdeling endres bør det utredes hva slags aktivitet, hvilke samarbeidsformer, samarbeidspartnere og suksessfaktorer

avdelingen har. Slik informasjon kan være avgjørende for å måle hvor omfattende endringer avdelingen tåler før antall arbeidsoppgaver må reduseres. I dette ligger det også å videreføre suksessfaktorer i ny organisasjon. Eksempel: Ved reduksjon eller fjerning av forvaltningsstillinger på avdelingsnivå, reduseres ikke behovet for at slike oppgaver må løses. Resultatet kan bli at "alle og ingen" tar ansvaret for å løse oppgavene. Når ingen sitter med den overordnede ansvarsfølelsen for enkelte oppgaver, øker faren for redusert effektivitet i avdelingen. Vi får en "alle må tenke på alt situasjon" der den enkelte, i tillegg til å være ekspert på sitt fag, også må tilegne seg ferdigheter utover det som til da hadde vært nødvendig. Det krever en del arbeid å bli "ekspert" på forvaltningsmessige felt med dagens infløkte data-løsninger, rutiner og regelverk. Følgelig

Velsmurt organisasjon:

Før en avdeling endres bør det utredes hva slags aktivitet, hvilke samarbeidsformer, samarbeidspartnere og suksessfaktorer avdelingen har. Bildet er fra felles opptak og seleksjon 2004.

FOTO: maj Christian Øverli



nyttes det mere tid på forvaltningsgjøremål enn før, etter en slik OU-prosess, fordi den nye situasjonen krever at ansatte til stadighet setter seg inn i rutiner og prosedyrer, fordi de ikke er "drillet" i faget. Eventuell frustrasjon skapt av slike situasjoner bidrar til ytterligere friksjon. En forvaltningsspesialist kan løse slike oppgaver mere effektivt, fordi han er best på det han gjør.

Videre kan det være interessant å stille seg følgende spørsmål når OU-prosessen er igang: **"De som drev forrige OU-prosess var også dyktige og hadde også tenkt igjennom hvordan organisasjonen burde se ut – hva tenkte de egentlig?"** Essensen her er å skjønne hvordan avdelingen var ment å fungere etter forrige omstilling. Eksempel: Det ble foretatt kutt et sted i en organisasjon med forbehold om at det ikke ble ytterligere nedtrekk i andre underavdelinger i samme organisasjon. Tanken var at synergieffekter fra ny "stridsteknikk" (les: rutiner, prosedyrer og samarbeidsformer), skulle dekke opp for tapt arbeidskraft. Dersom denne forutsetningen ikke er kjent og følges opp når nye omstillinger gjennomføres, faller bunnen ut av OU-prosessen. Grunnlaget for forrige OUs strukturendringer er borte og organisasjonen svekkes, istedet for å styrkes.

SAMME AKTIVITETSNIVÅ – FÆRRE RESSURSER

Til slutt, som en naturlig oppfølger til forrige punkt, vurder gjerne følgende problemstilling: **"Hva skjer med systemet, både internt i avdelingen og for hele organisasjonen både på kort og lang sikt, når noen elementer endres eller fjernes?"** I dette ligger det å sørge for at de viktigste forutsetningene fra forrige OU-prosess videreføres eller løses på andre måter. Deretter bør endringene som er tenkt gjennomført evalueres for å avdekke kritiske følger med påfølgende løsninger. Prinsippet er å tilstrebe at en reduksjon i antall arbeidstakere følges opp med et forslag til ny "stridsteknikk", slik at de samme

oppgavene også kan løses av ny organisasjon. Det kan virke demoraliserende å "miste" medarbeidere uten at OU-prosessen skisserer nye løsninger til den nye hverdagen. Hvordan er det tenkt at avdelingen skal makte samme aktivitetsnivå med færre ressurser? Her bør også de ansattes meninger og oppfatninger komme med i betraktningen. Det handler mye om å føle OU-prosessen "omsorg" for at oppgaver, ressurser og prosedyrer står i forhold til hverandre, at de ansatte opplever å delta i omstillingsprosessen – en prosess preget av åpenhet, entydige mål og klare rammebetingelser.

En OU-prosess som minimum sørger for at ressurser står i forhold til oppdrag, skaper avdelinger som er gode nok. Hvis OU-prosessen i tillegg bidrar til å omstille "stridsteknikken" så vel som selve strukturen, vil avdelingene bli bedre. Etter en omstilling med ensidig fokus på kun å redusere antall ansatte er det en fare for å sitte igjen med avdelinger som bare er billig.

Skal antall offiserer reduseres, så tror jeg at Forsvaret er best tjent med å stimulere de kreative til å bli.

GERD VOLD HURUM TIL MINNE

Gerd Vold Hurum døde 3 juni i år, 87 år gammel. Hun var en sentral skikkelse for Forsvaret under krigen, og er en av de mange "glemte" helter som gav motstandskampen et ansikt gjennom pågangsmot og offervilje. Som ansatt i Forsvarets Overkommando, i Flyvåpenets uniform, er det en av våre sentrale krigsveteraner som nå er gått bort.

Gerd Vold kom tidlig med i illegalt arbeid. Sammen med Max Manus og andre sentrale skikkelser i norsk motstandsbevegelse formidlet hun et utall meldinger mellom Norge og utlandet. Som kurer og etterretningsagent var hun sentral i oppbygningen av flere illegale nett i Norge. Mot slutten av 1941 ble imidlertid postruten på Stockholmstoget avslørt, og flere av hennes nærmeste motstandsvenner ble tatt. Gerd ble derfor nødt til å flykte til England via Sverige. Der ble hun ansatt i Forsvarets Overkommando IV og tok kvinnelig militærkurs i Skottland. FO-IV var kontoret som organiserte all illegal virksomhet i Norge sammen med britiske SOE. Både Lingekompaniet, Milorg og Shetlandsbasene ble drevet herfra. Tillitsforholdet mellom henne og allierte samarbeidspartnere gav henne oversikt over alle dokumenter, og få kjente så mange detaljer rundt de hemmelige operasjonene som Gerd Vold Hurum. At en av de planlagte operasjonene rundt sprengningen av tungtvannsfabrikken på Vemork hadde navnet "Operation Gerd" var ingen tilfeldighet.

Etter krigen fikk hun jobb ved Chiefferkontoret på den norske ambassaden i Washington. Der fikk hun kontakt med Thor Heyerdahl, og hun ble sekretær til Kon-Tiki ekspedisjonen. Hun var blant annet med til Lima hvor flåten ble bygget og hun er flåtens gudmor. Senere bodde hun flere år sammen med sin mann i Manilla og tilbrakte 24 år i Canada.

Gerd sa i et tidligere intervju at Pillarguri var hennes store helt som barn. "Jeg drømte om at jeg også kunne gjøre noe for landet mitt. Jeg er takknemlig for å ha fått anledning til å arbeide for Norges sak under verdenskrig." I dag er det vi som er takknemlige over den innsats Gerd gjorde for Lufforsvaret og Norge gjennom mange år.

De som ble kjent med Gerd Vold Hurum fikk oppleve en person med stor motstandsvilje. Hun evnet å gjøre motstand mot okkuperanter og hun bevarte pågangsmot og livslyst også når sykdom kom. Vi lyser fred over Gerd Vold Hurums minne.



HVEM, HVA, HVOR ER LOS-PERSONE

Det jeg ønsker å si noe om i artikkelen er mitt tjenestefelt, LOS (også kalt 18-felt), og hvem, hva, hvor vi er. Mitt

utgangspunkt er som prosessleder KARIUS LOS, derav vinklingen på personellet.



TEKST:
Major
Geir Botten
KARIUS LOS/LUKS

LOS står for Luftovervåking & stridsledelse. Begrepet ble etablert i forbindelse med etablering av Luftforsvarets utdannings- og kompetansesenter (LUKS), på Rygge. I denne prosessen ble inspek-

toratene for Lufttjeneste LTI og Luftkommando og kontroll (LKI), nedlagt og Luftoperativt inspektorat (LOI) etablert. LOI innbefatter Lufttjeneste (LT) og Luftovervåking & stridsledelse (LOS). LOI ledes av en brigader, Morten Haga Lunde som inspektør, med to oberster som assisterende inspektører under seg, oberst Lorentz Stueland (Oblt Espen Gukild fungerer) for LT og oberst Jon Ragnar Krogstad for LOS.

LOS utdanner personell på befalskole (BS)- og krigsskole (KS) nivå ved Luftforsvarets kontroll & varslingsskole (LKVS) på Mågerø. Her utdannes personell i tre kategorier. Kontroll & varsling (K&V), Mission Support (MS) og Kommunikasjon- og informasjons systemer (KIS). K&V utdannes til tjeneste ved våre to Control & Reporting Center (CRC), MS utdannes til tjeneste ved operasjonssenter ved skvadron, stasjon og Luftving, mens KIS utdannes til sambandsoperatører og planleggere ved Luftvern bataljoner, baser og CRCer.

LOS teller i skrivende stund 288 offiserer fordelt i Forsvarets militære organisasjon (FMO), samt 39 sivile og 10 grenaderer på operativt nivå. Det vi er stolte av, er at vi har en kvinneandel på 11%. Ikke fordi dette er gode tall å skilte med, men fordi vi har dyktige kvinner, som er med på å tilføre vårt miljø profesjonalitet og verdier vi verdsetter. Som en illustrasjon på kvinnenes betydning i LOS, er halvparten av



Kontrollør på AWACS: Etter mange års operativ erfaring fra blant annet Sørreisa, jobber nå Kaptein Johan Mannsåker som kontrollør på AWACS. FOTO: Dag Christensen.

LLET?

skvadronssjefsstillingene ved CRC'enes operasjonsgrupper besatt av kvinner.

HVA ER VI?

LOS K&V personell velger ofte å se på seg selv som "poteter", og kan brukes til så mangt i Luftforsvaret og Forsvaret generelt. K&V personellet starter sin karriere på CRC, som er en nasjonal og NATO installasjon, hvor nivået ligger på taktisk kontroll (TACON). Det vil si at K&V allerede etter første sertifisering opererer med kommando og kontroll myndighet over tildelte stridsmidler. Dette ser personellet selv som en unik situasjon, hvor unge offiserer opererer med norges- og europakart som gir et perspektiv på operasjoner fra det som på stammespråket kalles "Gods-Eye-View". K&V opplever at den erfaring som besittes, er ettertraktet i sentrale staber på operasjonelt og strategisk nivå. Dette som et resultat av den kompetanse som offiseren opparbeider seg med tanke på fellesoperasjoner, helhetstenking strategiske perspektiver.

LOS MS personell er en relativt ny retning innenfor LOS i den formen utdanningen og tjenestegjøringen har i dag. Det første kullet med MS personell ble uteksaminert fra LKVS i 2000 og gikk rett inn i stillinger i nyopprettede organisasjoner. Personellet starter primært sin karriere på en Mission Support Wing, under en flyskvadron. Personellet har i stor grad, sammen med fagkontoret på LOI, vært med å forme organisasjonen og opplever at det allerede er etablert respekt, profesjonalisme og anerkjennelse for virksomheten utad. MS ble ikke etablert for å starte nye opp-

gaver, men snarere øke kvaliteten og dekke behovet primært på skvadronsnivå. Noe MS i aller høyeste grad har gjort.

LOS KIS er i likhet med MS en relativt ny fagretning innen LOS. Det første kullet fra LKVS ble uteksaminert i 2001. Etableringen av KIS ble gjort med bakgrunn i et behov for operativt personell til understøtting av kommunikasjon og informasjon i forbindelse med operativ virksomhet. Personellet er utdannet til å kunne håndtere systemer i et operativt miljø. Foruten den rent operative utførelsen, er også personellet utdannet til å håndtere sambandsplanlegging i Luftforsvaret.

Det er reist en debatt i Forsvaret rundt gradsnivå. For LOS sin del er det en tyngde av personell på major og oberstløytnantnivå. Dette har for vår del en naturlig forklaring i hvilket nivå personellet operer på etter grunnleggende tjenesteperiode på bl.a. CRC. Stillinger på nasjonalt- og NATO operativt kommandonivå besettes i stor grad av

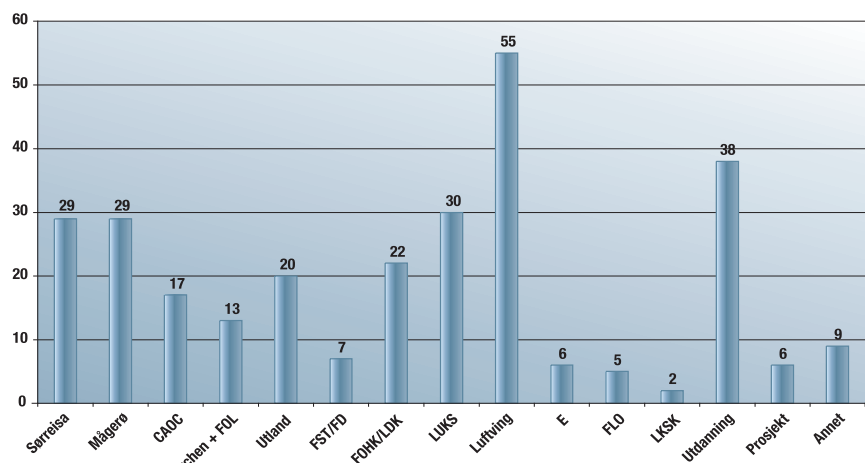
personell på major og oberstløytnantnivå og her er LOS etterspurt i en stor andel stillinger.

HVOR ER VI?

Dette spørsmålet kunne det gis ut et eget bilag til Luftled på. Jeg ønsker å vie dette spørsmålet litt spalteplass i form av en illustrasjon i håp om å synliggjøre dette på en forhåpentlig opplysende måte.

Tjenestegjøringen er som det kommer frem av figur 1, relativt spredt men allikevel med tyngde på operative enheter. Det bes merkes at LOS besetter en betydelig andel stillinger i NATO, illustrert som bl.a. CAOC, Geilenkirchen og utland generelt.

Det som fra våren 2004 er nytt for LOS, er at vi har et egenutviklet system kalt Air Control Unit (ACU), som av NATO ble forespurt om deployering til Litauen. Dette gjør at vi på rotasjonsbasis, deployerer personell for bemanning av denne.



Figur 1



BROREN MIN

Når jeg nå er invitert til å skrive i et blad som dette burde jeg, naturligvis, skrive noe om Luftforsvaret, min holdning til Luftforsvaret, eventuelt mitt syn på landets luftforsvar.

Men jeg har jo oppdaget at jeg, egentlig, ikke har noe syn på – eller holdning til – Luftforsvaret og vil derfor heller skrive om min bror.



TEKST:
Odd Børretzen

Jeg hadde to brødre. Den eldste kjente jeg ikke noe videre. Han var seks år eldre enn meg sånn at da jeg var fem år gammel var han elleve og nesten voksen og da jeg var ti år hadde han reist til sjøs og levde, bokstavelig talt, i en anden verden og selv om han kom tilbake til Norge fortsatte han med det. Jeg snakket ikke ordentlig med ham før vi begge var blitt gamle.

Men den broren jeg vil skrive om var bare to år eldre enn meg. Vi var barn sammen og jeg beundret ham grenseløst. Hvis jeg hadde kunnet ville jeg ha gått i hans skygge hele dagen men det kunne jeg jo ikke for han begynte på skolen tre år før meg og seks dager i uka forsvant han hjemmefra om morgenen og kom ikke tilbake før klokka to.

Men vi bodde på samme rom og førte lange, alvorlige samtaler før vi sovnet. Han sovnet som regel før meg og sluttet da å svare på spørsmål. Jeg hadde mange spørsmål. Våre felles foreldre var begge fra Vestlandet (vi bodde på Grorud utenfor Oslo) og de var begge meget religiøse og vi gikk på Søndagsskolen. Om vi ville eller ikke. Dessuten gikk hele familien ganske ofte i Grorud kirke og vi leste bordbønn foran alle måltider.

All denne åndelige påvirkning førte jo til mange religiøse vanskeligheter og spørsmål. Blant annet vet jeg at jeg i perioder lurte på om ikke Jesus og englene frøs om vinteren. På alle bilder av dem hadde de på seg utpregede sommerklær og sandaler. Hvordan virket det i regnvær og snø? Broren min kunne fortelle at det alltid var varmt akkurat der de var selv om det var kalt ellers. Jeg prøvde å forestille meg forholdet. Lett var det ikke men jeg stolte på det han sa.

Jeg vet også at jeg var ganske redd for engler en tid. Jeg visste at de var så mange at de het "Himmelens Hærskarer" og at de var overalt. Og at de hadde vinger og følgelig fløy omkring. Noen ganger hørte jeg suset av dem i lufta. Dessuten visste jeg ikke hvor store eller hvor små de var. Det fremgikk ikke av bildene. Var de store som en voksen mann eller små som katter og kunne komme inn over alt? Derfor likte jeg ikke å ha vinduet oppe om natta men broren min ville ha det oppe selv om vinteren for han trente til å bli Fridtjof Nansen og skulle gå på ski til Nordpolen. Og sånn ble det jo, for han var to år eldre og hadde greie på det meste.

Grunnen til at jeg vil fortelle om broren min i et blad som dette er at han, broren min, ble ansatt i Luftforsvaret bare noen få år etter at Luftforsvaret ble opprettet for 60 år siden. Han var ansatt i Luftforsvaret og døde fordi han var ansatt i Luftforsvaret.

Jeg sa ingen ting under begravelsen. Fordi jeg bare var 21 år gammel da og redd for å snakke i forsamlinger og, kanskje, også fordi jeg var ganske lammet. Derfor vil jeg gjerne si – eller skrive – noe om ham nå. Selv om det er lenge siden det skjedde.

Broren min var en person som var meget trygg på seg selv. Det var han sikkert alt som barn selv om jeg ikke visste det da. Han var det som heter "modig" og seg selv i mye høyere grad enn jeg noen gang har vært. Det forsto jeg etter hvert. Mens jeg tidlig var i opposisjon til mine foreldre for deres strenge, vestlandske, gammeldage og, etter min mening, snevre, livssyn og moralsyn tok han deres strenghet med et smil og stor overbærenhet. Han hadde, tror jeg, plass til kjærlighet til dem – og de var utvilsomt gode mennesker – mens jeg manglet den forståelsen for jeg var i en slags konstant forsvarskamp og hadde nok med det.

Vi bodde i Oslo under krigen. Oslo var kald og grå og ustelt og nedslitt. Det var Oslo før krigen også, for byen hadde gjennomlevd "de harde tredveåra" og mer nedslitt og eldre ble byen etter hvert som krigsårene la seg som kald tåke over henne. Gatene og trappeopp ganger var grå og kalde og luktet gammel fisk. I gatene ramlet skralende tyske soldater, og Gestapo-offiserer skred gjennom gatene med lærfrakker og papirhvite ansikter og minnet om lik-bærere. På Victoria Terrasse og på Møllergata 19 hadde de rom i kjelleren hvor de slo folk i stykker.



Både broren min og jeg gikk på Vestheim skole på det som den gang het "Gymnasiet". På et tidspunkt spurte han om jeg ville bli med i en gymnasiastmotstandsgruppe. Jeg var – og er – en fryktsom person og hadde ikke lyst til det men sa , naturligvis, "Ja" for det sa man jo.

I 1943 ble broren min arrestert. De kom tidlig om morgenen , dundret på døra og tok ham med seg i en svart Mercedes som forsvant ned mot Dalsbergstien, svingte til høyre og borte var han. Han satt på Grini men slapp fra det og kom ut fire måneder senere. Jeg har aldri visst hva han egentlig drev med, men noen måneder senere kom de igjen og skulle ta ham, men da var han ikke i huset og de fant ham ikke. Jeg tror han var innblandet i, kanskje som vaktpost på et hjørne, en Max Manus-operasjon i Kirkeveien. Jeg tror det handlet om en likvidasjon av en angiver, men fikk aldri greie på hva det egentlig dreiet seg om. Broren min var i hvert fall forsvunnet. Ut i det ukjente mørket.

Jeg husker ikke lenger hvordan vi fikk greie på det – det fantes jo mystiske postganger – men vi visste etter noen måneder at han hadde kommet seg til Sverige og etter en reise halve kloden rundt, hadde han landet på den norske flyskolen i "Little Norway", Canada. Helt mot slutten av krigen ble skolen flyttet til en flyplass i England hvor han fløy Fairchild, men han rakk ikke å få "vingen" før krigen sluttet. Han kom hjem igjen en gang ut på våren 1945.

Våren 1945 var jo en av de mest eventyrlige tidsepoker i Norges historie. Oslo by reiste seg opp og lo som et lykkelig barn og Slottsparken fløt over sine bredder og flommet nedover Karl Johan og vi, byens barn, danset i gatene dag og natt. Vi var som 300 000 lystgassballonger den våren og hadde det vært vind hadde vi svevet syngende og elskende til værs og ikke kommet ned igjen før i oktober. Men heldigvis var det vindstille i mai og juni og juli i Oslo det



året og sola skinte, dag og natt, hele våren og sommeren.

I løpet av den våren og den sommeren kom begge mine brødre hjem. Den ene fra England og den andre, han jeg ikke kjente så godt, kom hjem med en av de hvite bussene fra Tyskland. Han hadde vært i konsentrasjonsleir og var blek og taus. Men vi var sammen, hele familien, og vi var meget lykkelige og fullstendig sorgløse. Vi svevde.

Det var alltid stapp fullt på Teaterkafeen i Stortingsgata det året men broren min, med sin selvstrygge autoritet, skaffet oss et bord og jeg drakk øl, for første gang, sammen med broren min ved et bord i den delen av kafeen som heter "Bundefjorden". Jeg husker ikke hva vi snakket om men jeg vet at vi var meget glade i hverandre, selv om vi sikkert ikke uttrykte det tydelig.

Jeg er ikke sikker på hans ansettelsesforhold, men jeg tror han gikk inn i Luftforsvaret en gang i 1946. Luftforsvaret hadde ikke egen krigsskole den gangen. Han gikk på Hærens Krigsskole og i 1948 var han flyinstruktør, stasjonert på Sola.

En dag om høsten 1948 fløy han, sammen med en elev, et Mosquito over Boknafjorden, mellom Stavanger og Haugesund. Øyenvitner fortalte at det så ut som om den ene motoren datt av

og flyet styrtet i sjøen. Begge om bord døde. Broren min var borte for godt.

Han ble 24 år gammel. Han var nygift med sin barndoms kjæreste. De hadde funnet seg en leilighet ved Majorstuen og jeg rakk å vanne deres blomster mens de var på bryllupsreise. Mer ble det ikke. Jeg har aldri likt å fly.

Broren min het Willi Børretzen. Jeg skulle gjerne ha kjent ham nå. Jeg skulle gjerne ha snakket med ham noen ganger etter hvert som vi begge hadde formet oss litt mer. Jeg vet ikke hva han hadde blitt. Hva han hadde tenkt og ment. Jeg tror at han hadde blitt et fint menneske. Med evne til forståelse og evne til kjærlighet. En ikke-moralist med toleranse og en motstander av urettferdighet og rasisme. Jeg rakk å oppfatte det.

Dessuten var broren min et sånt menneske som mine foreldre, jeg og alle andre jeg vet om, likte. Som inngir stor tillit og hadde stor og vennlig autoritet. Jeg tror han hadde blitt general. F.eks. i Luftforsvaret hvis han hadde fortsatt der.

Som et gammelt troll tenker jeg nå, noen ganger: "Jeg skulle gjerne hatt en bror å snakke med".



120 FLY FRA TI NASJONER PÅ MAPLE FLAG 2004: NORSKE F-16 OG HERCULES ØVET LU

“Jeg er imponert og stolt over det Luftforsvaret presterer under øvelse Maple Flag! Både mennesker og fly markerer seg i den internasjonale førstedivisjon og høster anerkjennelse fra andre allierte nasjoner som er her for å

trene luftkamp i store formasjoner. Den anerkjennelsen er fullt fortjent!” fastslo GIL, generalmajor Tomas Colin Archer, da han i mai besøkte det norske detasjementet på 4 Wing Cold Lake-basen i Alberta, Canada.



TEKST:
Dag Christensen

Ti F-16 fra Bodø og Ørland, en C-130 fra Gardermoen samt flygere og et støtteapparat på i alt cirka 110 personer hadde forflyttet seg over Nord-Atlanteren til Canadas største kampflybase. Den ligger gunstig plassert ved et øvelsesområde på 11 600 kvadratkilometer ødemark i den nordvestlige delen av landet.

Gjennom det aller meste av mai måned deltok de norske flyene sammen med over 100 kampfly og en rekke transportmaskiner fra ni andre land i varierende luftkampøvelser i stor og lav høyde. For de norske F-16 pilotene sto til sammen 280 tokter på programmet, C-130'en skulle fly 35 missions. Med til sammen mer enn 120 fly var Maple Flag 2004 den største noen gang i øvelsens 37-årige historie, og den aller første med norsk deltagelse.

80 FLY I HVER MISSION

Tidligere har Luftforsvaret konsentrert seg om de såkalte Red Flag-samlingene på Nellis Air Force Base i Nevada i USA for denne typen trening. Den amerikanske versjonen er enda litt mer avansert, blant annet med operasjoner også om natten og bruk av skarpe våpen, men Norge får ikke mange nok plasser i forhold til behovet. Derfor valgte Luftforsvaret i år å sende ti ekstra F-16 og en C-130 til Canada. Takket være et betydelig antall fly – og rotasjon av flygende



Detachment Commander: Den norske kontingenten ble ledet av oberstløytnant Kurt Svensson fra LOI på vegne av sjef FOHK.
FOTO: Dag Christensen

personell midtveis under øvelsen – fikk man i løpet av Maple Flag kjørt omkring 40 jagerpiloter og de fleste operative besetningene på 335 skvadron gjennom et realistisk og variert treningsprogram som i omfang og intensitet ikke kan kopieres i Norge: Hver mission under Maple Flag omfattet rundt 80 fly med varierende oppdrag, i et enormt øvelsesområde med få restriksjoner. Det ga unike muligheter for luftoperasjoner i stor skala og for simulerte angrep på mer enn 600 øvingsmål på bakken – alt fra biler til flystriper og “industriområder”.

AWACS MED NORSK PERSONELL

Øvelsen foregikk i to daglige “pakker” med ulike operative profiler. Morgen og ettermiddag vibrerte luften på Cold Lake mens rekker av canadiske F-18, amerikanske F-15 og A-6 Prowler, britiske F-3/GR-7 Tornado og Harrier, norske,

nederlandske, belgiske og amerikanske F-16, franske Mirage, tyske F-4, etc. takset ut fra Main Ramp og Tac ramp, tok av med etterbrennere, røyk og torden, samlet seg i formasjoner med ulike oppdrag (SEAD, overflateangrep, eskorte, etc.) og entret kampområdet over den flate ødemarken. Samtidig gikk den norske Herculesen og andre transportfly på vingene for å øve lavflyvning, taktiske dropp og unnnvikende manøvrer som følge av simulerte SAM-trusler.

Fra luften ble formasjonene overvåket av en amerikansk og en NATO E-3A AWACS, sistnevnte med systemoperatører fra Luftforsvaret om bord. Kampflyene bragte med seg elektronisk utstyr som registrerte og rapporterte alle bevegelser, simulert bruk av våpen, osv. tilbake til basen. Der kunne øvelsens utvikling følges i detalj – og spilles om

FTKAMP OVER CANADAS ØDEMARK

FOTO: Dag Christensen



igjen for pilotene når de hadde landet og samlet seg til debriefing for å trekke lærdom av sin og andres innsats under operasjonen. For realismens skyld ble “fiendens” rolle ivaretatt av reelle kampfly, mens trusler fra SAM og andre bakke-til-luft våpen ble simulert ved hjelp av virkelighetstro elektroniske signaler og symboler.

TESTING AV PANTERA-POD

Fire av Luftforsvarets F-16 i Canada var utstyrt med splitter nye Pantera-pod’er, som her ble testet under intense forhold. Pantera er et avansert målbelysningsutstyr som gir unike muligheter for selvstendig måloppdagelse og -identifikasjon og tilsvarende evne til presis levering av laserstyrte våpen. Luftforsvaret er sammen med det amerikanske luftforsvaret de to første brukerne av denne nye generasjons målbelysningsutstyr.

Sammen med den såkalte M3-oppdateringen bidrar Pantera-pod’en (som Luftforsvaret får enda noen flere av) til å gjøre Norges F-16 til noen av de mest fleksible og best utrustede i verden – inntil nye kampfly skal avløse dem rundt 2018.

TUNGT ANSVAR PÅ DE NORSKE

Fem av de norske F-16 flygerne ble plukket ut som såkalte Package Commanders/Overall Mission Commanders, med ansvar for planlegging og gjennomføring av en morgen- eller ettermiddagsoperasjon med omkring 80 fly i angreps- og eskorte roller. Oppdraget var uvanlig komplekst og omfattende – og av den grunn en sjelden anledning til å teste sine kunnskaper i praksis. En av de fem utvalgte beskrev oppgaven slik: “Under øvelsen skulle “de blå” formasjonene operere sammen som en internasjonal

koalisjonsstyrke med oppgave å vinne luftherredømme i et angitt område. 48 timer før take-off fikk jeg beskrevet oppdraget for “min” mission i grove trekk. Dermed begynte arbeidet med å sy sammen en detaljert plan for alle formasjonene – de som skulle bekjempe fiendtlige kampfly, de som skulle jamme eller ødelegge SAM-kapasiteten på bakken og de som skulle levere våpen på utvalgte mål. Det var viktig å kjenne de ulike flytypenes egenskaper og anvende dem slik at de utfylte hverandre. Det skulle også planlegges for AWACS’enes og transportflyenes rolle. Ikke minst måtte det bestemmes i detalj hvor og når formasjonene skulle samle seg før de fortsatte inn i kampområdet – og hvordan de skulle returnere til basen etterpå. Selvsagt måtte det også tas høyde for uventede situasjoner og eventuelle værproblemer.



Jeg hadde bare tiden og veien, spilte tett sammen med en Deputy Commander, og diskuterte løsningene med de som skulle lede formasjonene i luften. Den viktigste delen av jobben var å lage en troverdig plan på bakken og kommunisere den godt til de som skulle gjennomføre den i luften!

Etter at vi hadde tatt av var min oppgave først og fremst å se om forutsetningene forandret seg underveis slik at enkelte roller måtte justeres – eller om hele operasjonen eventuelt måtte avblåses. Jeg hadde tett kontakt med “Magic” (AWACS), som kunne formidle meldinger fra meg til alle deltagerne”.

At norske piloter ble tiltrodd oppgaven som “mission commanders” første gang de var med på Maple Flag var et kompliment ikke bare til deres eget erfaringsnivå, men også til det kompetente støtteapparatet som omgav dem, deriblant spesialistene i Mission Support, som utførte sin betydelige del av planleggingen. Gjennomføringen bekreftet at personellet var tilliten verdig.

FOKUS PÅ KAMPFLYROLLEN

For skvadronsjefene på 331, 332 og 338 medførte Maple Flag en delvis “degradering” til menig flyger. Andre tok seg av flere av de administrative funksjonene, slik at oberstløytnantene Dag Simastuen, Jarle Nergård og Jostein Grønflaten mer enn vanlig kunne konsentrere seg fullt og helt om rollen som kampflyger.

For crew chief'er og øvrige medlemmer av det tekniske apparatet innebar Maple Flag ytterligere trening i å holde kamp- og transportfly operative på baser langt hjemmefra, denne gang med lokal støtte fra det canadiske luftforsvaret. Utfordringene ble som vanlig taklet greit og effektivt.

PROFESJONELLE CREW FRA 335 SKVADRONEN

Profesjonell var også innsatsen til detašementet fra 335-skvadronen, der C-130 “Frøy” sammen med tilsvarende

fly fra andre nasjoner fikk kjørt seg under taktiske oppdrag og trusselsituasjoner i lav høyde. Et klimaks var Transport Day, da “Frøy” og fire andre transportfly hadde kampflyenes fulle oppmerksomhet. Blant annet ble det øvet eskortering og aktiv beskyttelse av de viktige firemotors medspillerne.

Selv om øvelsen foregikk i mai, opplevde man morgener med “Bodø-vær” og sludd på flyene. Mange nasjoner foretrakk å la flyene stå på bakken under slike forhold, men for Luftforsvarets folk var det “business as usual”.

Den norske kontingenten ble ledet av oblt. Kurt Svensson (LOI) i rollen som

Detachment Commander på vegne av Sjef FOHK. Med seg i ledergruppen hadde han blant andre maj. Bjørge Kleppe (338) og oblt. Dag Simastuen (331) som operative sjef'er, kapt. Bjørn Ivar Lia (FLO/D/Bodø) som teknisk sjef og lt. Fred Aunmo og kapt. Kenneth Øvland (335) som C-130 prosjekt-koordinatorer. 28. mai begynte returen til Bodø og Norge. For kampflyene gikk ferden ved hjelp av tankfly og en mellomlanding på Goose Bay, Labrador. “Frøy” fulgte samme rute, med mellomlanding også på Keflavik, Island. Hovedtyngden av personellet og det tekniske utstyret ble løftet frem og tilbake over Atlanteren med et innleid russisk transportfly av typen Antonov.



Fokus på rollen som kampflyger: De tre jagerflyskvadronsjefene ble delvis “degradert” til menig flyger under øvelse Maple Flag, slik at de kunne konsentrere seg fullt og helt om rollen som kampflyger. På bildet sjefen for 338 skvadronen, oberstløytnant Jostein Grønflaten. FOTO: Dag Christiansen

FØRSTE NORDMANN MED 3000 TIMER



Bodø: Oberstløytnant Dag Simastuen skrev norgeshistorie da han som første nordmann nådde 3000 timer i cockpit på F-16 jagerfly. Aldri før har noen annen nordmann flydd så mange timer i et F-16 fly som sjefen ved 331 skvadronen på Bodø hovedflystasjon.



TEKST OG FOTO:
Kaptein
Hanne Olafsen
Informasjonsoffiser,
Luftforsvaret Nord-Norge

Og 3000 timer er lenge – og langt! 125 døgn i cockpit og en total distanse på 2,6 millioner kilometer når en regner en snittfart på åtte nautiske mil per minutt. Det tilsvarer 100 ganger rundt jorda ved ekvator, eller over tre tur/retur-reiser til månen!

STOLT

Og Simastuen har all grunn til å være stolt. Det er bare noen ytterst få som har nådd så mange timer. – Klart det er utfordrende å lede en jagerflyskvadron samtidig som en skal holde seg oppdatert på flysiden, så jeg prøver så godt jeg kan å fly så mye jeg kan, mens jeg ennå har muligheten, sier skvadronsjefen. Simastuen er 39 år gammel og er den yngste av de totalt 12 som har nådd 3000 timer i Europa, men er som gammel å regne som jagerpilot. – Det kommer som regel mer stabsarbeid med årene og gjør sitt til at det ikke blir så mye flyging som før, forklarer Simastuen, som tviholder i stikka så lenge han kan.

SJELDEN

Det er ikke ofte at en pilot runder 3000 timer i en F-16. Og de få gangene det skjer er som regel Michael Ogg, sjefen for den nordvest-europeiske avdelingen

til Lockheed Martin, til stede. Fredag 6. august ventet han sammen med spente kollegaer i Bodø da Simastuen landet.

– Jeg prøver alltid å treffe disse pilotene personlig. I hele Nordvest-Europa er det kun 12 som har nådd 3000 timer eller mer. Simastuen er en av dem, og det norske Forsvaret kan være stolt i dag, sier Michael Ogg fra Lockheed Martin. Flyprodusenten har laget F-16. – Dette er en merkedag både for Dag Simastuen og det norske Luftforsvaret. Det er meget sjelden at F-16 pilotene når så mange timer som Simastuen har oppnådd. Det er en stor bragd, sier Michael Ogg. Og en stolt Simastuen mottok plakett, 3000-timers patch (merke til å ha på flightsuiten) samt en pin de færreste er i besittelse av.

– Stort at Michael Ogg kom og overrakte meg 3000-timers-patchen, og jeg setter stor pris på at mine pilotkollegaer og andre på Bodø hovedflystasjon ordnet en tilstelning for meg. Jeg har både 1000- og 2000-timersplakettene på veggen, så denne må det vel også være plass til, smiler Simastuen. – Ja, det var vel ikke overraskende at de hang på veggen, repliserer Ogg, smilende. – 3000 timer i cockpit i en F-16 er like mye som ett og et halvt år i cockpit – uten stopp, forteller Ogg.

HVA NÅ – 4000 TIMER?

– Jeg møtte en i korridoren her i sted som sa jeg aldri kommer til å klare 4000 timer

i F-16, men jeg velger heller å vente og se. Jeg er alltid positivt innstilt, og ingenting er umulig, sier Simastuen, som sammenligner jobben sin med en toppidrettsutøver.

– Det er særdeles viktig å være i god form og ha god helse. Selv om jeg snart nærmer meg 40 år, elsker jeg å fly, og har alltid vært opptatt av flyging. Jeg elsker rett og slett jobben min og det å lede skvadronen på Bodø hovedflystasjon, avslutter Dag Simastuen.



Hjemmelaget plakat: Gutta på skvadronen hadde laget til en plakat sjefen fikk etter han var landet.



ET NYTT “LITTLE

Midt i den amerikanske leiren Camp Bondsteel i Kosovo ligger “Little Norway”. Det lille kvadratet på 180 X 100

meter huser fire helikoptre og åtti mann – Forsvarets innsatsstyrke-Luft/Helikopter (FIST-L/H).

TEKST:

Løytnant

Bjørn Andersen

PIO NCC KFOR X

“Little Norway” har reist seg som en fugl fønix fra grusen på parkeringsplassen til det amerikanske kjøretøyverkstedet. I dag er leiren fullt operativ og støtter de norske helikopteroperasjonene på en utmerket måte.

– Leiren har blitt meget funksjonell og er optimalisert i forhold til hovedoppdraget vårt, sier oberst Lorentz Stueland, sjefen for de norske KFOR-styrkene og for FIST-L/H.

Byggingen av “Little Norway” tok knappe tre måneder fra start til slutt. Den fire mann sterke Theatre Enabling Force

(TEF) startet arbeidet i april. Deres mål var å bygge den optimale leiren for avdelingen som skulle bruke den for å sikre høyest mulig operativitet. Arbeidet gikk fort fremover under ledelse av Major Odd Helge Wang, godt hjulpet av lokale håndverkere. Den første store jobben var å planere ut området slik at man kunne sette ned støttene som container-riggene skulle stå på.

Den første container-riggen TEF begynte med var “secure rigg”, en containerrigg skreddersydd for sambandsutstyr og graderte datasystemer. Denne meget viktige komponenten i en moderne leir huser også Current Ops og planleggingsrommet til flygerne, noe som gjør kommunikasjonen enkel for det

operative miljøet. – Flytrygging har alltid første prioritet. I byggingen av leiren har vi fokusert på å gjøre den så oversiktlig som mulig for å gjøre det enklere å drive flytrygging, sier Stueland.

MAKSIMAL UTNYTTELSE

Hangaren i “Little Norway” ble fraktet inn flatpakket og reist på stedet. Gulvet ble støpt på rundt en uke, mens selve hangaren ble reist på fire dager. Mye krefter ble lagt ned i å gjøre hangargulvet rett og glatt for å unngå at olje og smuss setter seg fast. Derfor ble også brannstasjonen på den amerikanske basen bedt om å hjelpe til med å spyle gulvet før man lakket det. Lakken gjør det lettere å vaske gulvet og hindrer også at betongen selv avgir støv til luften.



Hangaren ferdig: Merk containerne som åpner innover.

Foto: Magnus Iversen, FMS

E NORWAY”

I hangarveggene er det laget plass til åtte containeråpninger. Containerne står utenfor, men er tilgjengelige fra hangaren. Her finnes viktige støttefunksjoner som redningsutstyr, avionikk, forsyning og deler. Gjennom å holde disse funksjonene tilgjengelige, men vekk fra gulvarealet i hangaren, blir det plass til flere helikoptre i hangaren samtidig, hvis det skulle bli nødvendig. I et knipetak vil det være mulig å ha alle avdelingens fire helikoptre i hangaren samtidig, uten å fjerne rotorbladene. Hangaren åpner rett ut mot flightline og hangaren er bygget slik at helikoptre kan taes rett ut og inn uten å måtte fjerne noen bestanddeler i hangarporten.

Samtidig med at de to viktigste byggene i leiren, hangaren og “secure rigg”, var under oppføring, gikk TEF i gang med å bygge en “admin-rigg”, en hangar til

Bakkeutstyravdelingen og en “velferds-rigg” med TV-stue og fellesrom. Grovt sett stod alt klart til avdelingens framparti ankom “Little Norway” 15. juni. Selvfølgelig var det en god del arbeid som gjenstod. De nyankomne fikk raskt utdelt kost og malingspann. Alle containerne er i dag sandfargede. Fargen ble valgt fordi den tar til seg mindre av sollyset enn den mørke grønnfargen containerne hadde i utgangspunktet og derfor blir kjøligere i Balkanvarmen.

Da hovedstyrken ankom 29.juni, var det fremdeles noe maling igjen og byggarbeidene holdt på helt frem til sjefen for KFOR-styrkene fikk OPCON over avdelingen den 15. juli. Da var imidlertid også velferdstiltak som brannvannreservoar (les: badebasseng) på plass. En leir blir imidlertid aldri helt ferdig og så sent som i august ble det

fremdeles arbeidet med å legge brostein på gårdsplassen i leiren. Dekke på gårdsplassen er viktig fordi det bidrar til å hindre at høst-gjørmene følger med inn overalt. Brostein ble valgt fordi det er rimeligere enn asfalt.

EN DRØMMELEIR

Den nye leiren gjorde også inntrykk på Generalinspektøren da han besøkte helikopteravdelingen i august. – Dette er nesten for godt til å være sant. Her har man dratt sammen det beste fra alle tidligere leiretableringer i utlandet og det har blitt en drømmeleir, sier generalmajor Tomas Colin Archer. Oberst Stueland kunne ikke vært mer enig. – Leiren er fremragende. TEF har gjort en utrolig bra jobb. Vi har fått en kompakt og funksjonell leir som understøtter den operative virksomheten og som samtidig i varetar medarbeidernes ve og vel og gjør at de trives i leiren, sier han.



Lokal håndverker i arbeid. Foto: Magnus Iversen, FMS



Hangargulvet støpes.

Foto: TEF



Velferdsriggen står klar, men mangler plattning på utsiden.

Foto: Magnus Iversen, FMS



Lokalt ansatt brannmann spylter gulvet før lakking.

Foto: Magnus Iversen, FMS



Gårdsplassen med velferdsriggen. Peisen er under flytting fra Camp Lebane.

Foto: TEF



HÅLKAVÅRRE FOR FORSVARET

For å være en viktig ressurs i internasjonale operasjoner og kunne ivareta den nasjonale tryggheten er øvelse Nordavind kanskje Luftforsvarets viktigste øvelse. Her trenes det på skarpe oppdrag i virkelighetsnære landskap. Årets øvelse ble en suksess for Luftforsvaret. Og det er mange grunner til det.



TEKST:
Løytnant
Stian Roen
Infooff. Bodø Hovedflystasjon

Stedet er Hålkavårre skytefelt i Finnmark. Hovedbasen for F-16 flyene er Banak flystasjon i Lakselv. Og målet er å slippe både frittfallsbomber og laserstyrte bomber fra F-16 flyene. Det eneste stedet i Norge, hvor vi har et slikt treningsfelt å øve i.

Generalmajor Tomas Colin Archer, Generalinspektør for Luftforsvaret uttalte blant annet under øvelsen at Hålkavårre skytefelt er meget viktig for Forsvaret, både nå og i framtida, til trening på skarpe oppdrag sammen med allierte nasjoner. Oberstløytnant Per Erik Solli, detasjementssjef for øvelsen, forteller at simulatorer ikke kan erstatte dagens skytetrening, skal vi holde operativ kapasitet og et troverdig Forsvar.

MYE NYTT

Under fjorårets øvelse var ikke samene helt fornøyd med tingenes tilstand, men årets øvelse gikk prikkfritt, uten en eneste støyklage. Dette forteller at Luftforsvaret har lært siden sist, og kan tilpasse seg

slik at begge parter kan leve i harmoni med hverandre. Blant annet ble øvelsen flyttet fra august til midten av juni. Både av værmessige årsaker og for ikke å komme i konflikt med reindriftsnæringa. Og dette kan vel så gjerne bli permanent i framtida.

I fjor hadde vi problemer med det lave skydekket på høsten. Vi sjekket med Meteorologisk Institutt for å finne den beste tiden på året, og vi hadde bare bra vær i år. Vi er også i kontinuerlig dialog med reindrifta, og prøver å finne tidspunkter som ikke kolliderer med deres virksomhet, forteller oberstløytnant Per Erik Solli. Nytt av året var også at øvelsen bare varte i en uke, mot to uker før.

Det ble også lagt stor vekt på å informere i forkant av øvelsen, både i form av møter med organisasjoner og informasjon til pressen om oppdraget vårt. Denne gangen har det imidlertid ikke vært konfrontasjoner, fordi vi har hatt et konstruktivt samarbeid med reindriftsnæringen i området. Det er også kun et lite felt i Hålkavårre skytefelt det bombes i, og få er egentlig klar over hvor lite dette er, forteller Solli. Feltet er på 800 X 900 meter, i tillegg er det store

NORDAVIND

Øvelse Nordavind er Luftforsvarets største årlige øvelse med F-16. Hovedhensikten med øvelsen er å trene på å slippe bomber fra F-16 jagerfly i Hålkavårre skytefelt, utenfor Lakselv. Over 300 personer fra Bodø hovedflystasjon flyttet opp til Banak flystasjon og hadde dette som sin hovedbase i en uke. Samtrening, og utprøving og utvikling av nye konsepter, inngikk som en viktig del av øvelsen.

sikkerhetssoner. I Finnmark utgjør dette en særdeles liten prosentandel av det totale beitearealet til reinen.

SAMTRENING

F-16-flyene fra 132. luftving på Bodø hovedflystasjon samtrente med en rekke andre enheter. F-16-fly fra 138. luftving på Ørland hovedflystasjon fløy daglig tur-retur Trøndelag – Finnmark for å trene luftkamp sammen med flyene fra Banak. F-16-flyene fra både Banak og Ørland fylte drivstoff i luften over Sørøya, fra amerikanske tankfly som var stasjonert i Bodø. Et Bell helikopter fra 339-skvadronen på Bardufoss flystasjon fløy hver dag ut fra Banak, og hadde mange turer opp og ned fra skytefeltet. C-130 Hercules transportfly fraktet personell og utstyr fram og tilbake.

For Banak flystasjon som vanligvis innehar 50 medarbeidere, er det ikke



UVURDERLIG —



LINE: 16 F-16 fly på line på Banak flystasjon. Et vakkert syn, men sjeldent syn i Lakseelv.

FOTO: Stian Roen

bare å motta 300 personer ekstra, men de har erfaring fra før. – Jeg vil fremheve de lokale avdelingene som stilte opp på en meget god måte for oss. De var meget fleksible og vi fikk så bra støtte at vi kunne konsentrere oss om den militære operative øvelsen, sier Solli.

LUFTVERN FOR FØRSTE GANG

For første gang under denne øvelsen deltok elementer fra luftvernartilleribataljonen ved 132. luftving som opererte helt fra Kautokeino i syd og til nord i Porsangerfjorden. De simulerte fienden og opererte som det skulle ha vært et russisk luftvernsystem. De to luftvernstillingene besto kun av syv soldater og to offiserer hver. Mobile til å flytte på seg når som helst. Den lille avdelingen bidro til at F-16 flyene fikk god trening i luft til bakkemål. – Verdien av å deployere opp til Banak flystasjon med så mange elementer er meget stor.

Det er viktig å trene på å flytte store mengder personell og materiell til en annen stasjon, eller et annet sted enn der den daglige driften foregår, sier Solli.

MEDIA

Å informere om øvelsen til media og andre eksterne grupper er viktig. I forhold til tidligere år var det særdeles viktig at kontakt ble opprettet i en tidlig fase, lenge før øvelsen startet. Både de lokale og nasjonale mediene fikk god informasjon om oppdraget vårt på forhånd. Det er ikke til å legge skjul på at dette var en viktig suksessfaktor under årets øvelse. Journalistene slapp også tett innpå detasjementet under øvelsen. Blant annet ble store deler av den lokale pressen fløyet opp med Bell helikopter opp på en fjelltopp, noen hundre meter unna nedslagsfeltet for bombingene. Dette for å vise hva det vil si å slippe en bombe. Journalister flest

har aldri opplevd dette “live” og har heller derfor ingen forutsetninger for å skjønne hvordan det foregår. Mange hadde nok ventet seg lavere flyging, flystøy, store ødeleggelse og mer bråk. Men flyene som kom inn var høyt over fjelltoppene, knapt inne i området i 20 sekunder og da bomben traff målet hørte vi bare et lite “puff”. Til stor forundring blant journalistene.

NB! Jeg prøver ikke her å ufarliggjøre bombingene vi holder på med, men ønsker å gi et realistisk bilde av hvor lite området som blir brukt og hvor lite flystøy bombingene i Hålkavårre skytefelt medfører.

VIDISYS

Under øvelsen ble det også prøvd ut et helt nytt system med overvåkingskameraer, GPS-trackere og tredimensjonale bilder på bakken. Luftforsvaret har benyttet seg av et sivil firma, Vidisys



AS, som står bak nyutviklingen. Systemet kan blant annet brukes til å overvåke line, inngangsporter, personer og kjøretøy. På det tredimensjonale kartet kan objektene observeres. For eksempel ved en ulykke kan man finne skadde med en GPS-sender. En annen mulighet er å veilede redningspersonell fram til et skadested. I situasjonsrommet kan man fort få oversikt over akkurat hvor flyet styrtet, hvor ambulansen er og hvor redningsleder befinner seg. Med andre ord åpner dette helt nye muligheter.

Planlegging av nasjonale og internasjonale operasjoner er også et bruksområdet for det tredimensjonale kartet, som Luftforsvaret ser store muligheter i.

TELT

For første gang ble også ledelsens operasjonssenter styrt fra telt. Det vanlige er å ta med rundt 40 containere

og sette sammen et hovedkvarter. Men telt er mye mindre og lettere å flytte med seg, og kan inneholde akkurat de samme funksjonene som containerne. Bare at de er mye mindre og kostandsbesparende. Detasjementet dro med seg positive vibber i forhold til teltene, og det er nok ikke siste gang vi ser en kommandoplass opererer fra telt.

– Vi fikk låne en prototype av NM236 multipurpose telt fra FLO/INT, og satte sammen en kommandoplass som inneholdt briefing- og planleggingsrom, omkleddningsrom for flygere, operativ kommandoplass og stabs- og administrasjonsområde. Løsningen fungerte meget bra, og gav oss et godt erfaringsgrunnlag, sier



BOMBENE DROPPET: Slik så det ut etter at bomben hadde truffet målet i Hålkavårre skytefelt.

Foto: Christian Øverli



FANT ENDELIG SKATTEN: Det er altså ikke tull at man finner skatter ved regnbuens ende. Det er ikke ofte slike blinkskudd dukker opp, men i Banak gjorde det nettopp det.

Foto: Stian Roen

FOLK OG FLY. SMIL OG STØY. VARME OG VETERANER. SIMULATOR OG SIVILFORSVAR. FLYKLUBBER OG FALLSKJERMER!

Base Sola: Et luftig møte med folket – og et folkelig møte med Luftforsvaret!

TEKST:

Major(r)

Ola K. Christensen

PIO SAS 04/134 Luftving

FOTO:

Magnus Iversen

Forsvarets Mediesenter (FMS)

Stedet var Sola, kalenderen viste andre helg i juni og begivenheten var Sola Air Show 2004. Riktignok gjorde værgudene sitt beste for bokstavelig talt å skremme vannet av arrangørene, etter som det høyljet ned i bøtter og spann dagene før SAS 04. Men da lørdagen opprant og hopperne fra Stavanger fallskjermklubb satte sitt fargerike preg på luftrommet og dro det hele i gang, kom både sol og varme, som holdt seg hele helgen gjennom – akkurat til siste fly tok av søndag kveld – og regnet atter høyljet ned!

SNAUT 500 FRIVILLIGE

Og la oss ile til med å si at selv om stevnet er ett av flere som markerer Luftforsvarets 60-årsjubileum, var Sola Air Show et samarbeidsprosjekt med luftsportsmiljøet i Rogaland; Sola Flyklubb, Sola flystasjon flyklubb, Stavanger fallskjermklubb og Sola Mikroflyklubb.

Glemmes må heller ikke aktører som Avinor, Sivilforsvaret, politi, Røde Korspersonell, Luftmilitært Samfund, Flyhistorisk Museum Sola og de nærmere 500 frivillige som gjorde sitt for å skape en skikkelig folkefest denne junihelgen.

OVER 20 000 BETALENDE

Med mer enn 160 flybevegelser i regi av nasjonale og internasjonale luftstridskrefter, sivile flymaskiner samt den øvrige kommersielle trafikken – uten uhell av noe slag og med over 20 000 betalende tilskuere lørdag 12. og søndag 13. juni – hadde ansvarlig stevneleder Håvard Vettrhus god grunn til å glise bredt. Takken gikk derfor i så vel vertikal som i horisontal retning – “oppover” for det gode været og “bortover” til 134 Luftving og operativ stevneleder, oberst Helge O. Sandnes, og deltakende personell og materiell. – Luftforsvaret har vært til betydelig hjelp samt vært en uerstattelig partner, i tillegg til den høyst nødvendige innsatsen fra frivillige og institusjoner, uttalte en opprømt stevneleder – til samtykkende nikk fra sin militære kollega. – Dette har vært knall, uttalte Helge O. Sandnes. – Samtidig som Luftforsvaret har fått vist frem dagens moderne materiell og gitt publikum luftige akrobatiske øvelser, har strømmen av folk til Luftborgen gått jevnt og trutt. Sånn sett har SAS 04 også bidratt til å rekruttere fremtidige generasjoner til Forsvaret, er luftvingssjefens klare oppfatning.



F-16 vekker alltid interesse – hos store og små!



Våre svenske naboer viste noe av det en Viggen er god for – til jubel fra publikum!



Fem ungdommer hadde kvalifisert seg til en drømmehelg. F.v. Daniel Brix Hamre, Thea Tellemann, Trine Granberg, Anette Ravnlø og Torgeir Danemark.



Med over 20 000 betalende tilskuere lørdag 12. og søndag 13. juni, ble det en skikkelig folkefest i sommerværet.



STOLTE SMIL I HANGAR

Kjevik: Med ryggen rett, et stolt smil, nye distinksjoner og målbevisste skritt entrer 147 kvinner og menn en etter en podiet i Hangar 1 og mottar beviset på at de har bestått en lederutdanning i Luftforsvaret – til stor applaus fra

foreldre, varme blikk fra kjærester, oppmuntrende ord fra sjefer og klapp på skulderen fra medsersjanter. Kalenderen viser 25. juni 2004. Om få timer er befalskolekull 2003 – 04 historie!



TEKST:

Ola K. Christensen
Nedenes Forlag

FOTO:

Torstein Liene
Media LSK

Luftled drister seg til å kalle den LSKs "17. mai", dagen i juni når befalsskolens elever etter elleve måneders strev endrer status til sersjanter og omsider kan erstatte S`en med tre vinkler! Stikkordet er graduering – og det med stor G – der selv oberster, brigaderer og generaler må finne seg i å inneha birollene, ettersom dagen tilhører de nybakte sersjantene!

“FUTT OG FART” – ALVOR OG REFLEKSJON

Gradueringsdagen inneholder nemlig “alt”; mødre, hovedoppstilling, fedre, demonstrasjoner, kjærester, bespising, brødre, humor, søstre, taler og skoleball – men der høydepunktet er utdelingen av vitnemål og bestemannspriser i Hangar 1 som en stilig og verdig ramme rundt arrangementet. Med andre ord en dag for “futt og fart”, men også for alvor og refleksjon!

Og arrangementet er det elevene selv som planlegger og iscenesetter; 25. juni var heller intet unntak, med sersjant Wattum som leder for årets gradueringskomite. På programmet stod åpen dag, og sersjantenes kjente og kjære strømmet gjennom hovedporten på Kjevik denne

fredags morgen. Dagen ble innledet med et stridsshow, som fikk selv B-mennesker til å våkne, der sersjantene viste sine ferdigheter innen vakthold, sikring og luftvern. Demonstrasjonen “Operativ tekniker” stod også på programmet, og gav publikum et nyttig innblikk i deler av den bakkelogistikken som kampflyoperasjoner er helt avhengig av.

Dagens høydepunkt var selvsagt selve gradueringsseremonien i Hangar 1, der to F-16 fly dannet naturlige kulisser. Media LSK “ledet” publikum inn i “øvelsen” og satte “tonen” med en gnistrende god video, som viste noe av det de nytutlekkede lederne har gjennomgått i utdanningsåret i klasserom og i felt; det være seg ålingen gjennom Bane Nero i juli i fjor i tretti



Stemningsfullt: De hadde tenkt seg i LSK's Hangar 1; sersjantene og deres nærmeste, venner, kjærester, LSK-ansatte og inviterte gjester. Gradueringsseremonien inneholdt “alt”; fra det alvorlige og reflekterende til det lette og humoristiske.



Fornøyde herrer: Sersjant Andreas Wesenberg Mohn ble beste elev innen grunnleggende fagutdanning og måtte derfor to ganger opp på podiet og ta fornøyde sjefer en ny runde i hånden; f.h. generalmajor Tomas Colin Archer, oberst Kjell A. Ingebrigtsen og major Rune Jomaas.

NGAR 1

pluss, fyringsvaktene i knappeteltet under høstøvelsen, innlæring av sambandsprosedyrer i klasserommet, snøhulegravningen på Hovden i 1 100 meters høyde og fagperioden ved uteavdelingene.

Og det var ingen ringere enn selveste styrkeprodusenten selv, generalmajor Tomas Colin Archer, som tok i mot hver og en av sine nye kolleger på podiet og gav dem noen inspirerende ord før vitnemålet ble overrakt. Punktum for gradueringen ble satt med det tradisjonelle hangarballet, som varte ut i de sene nattetimer. Vel blåst, sersjanter. Luftled ønsker dem lykke til i tjenesten i et luftforsvar i endring, der de gjennom sine faglige og sosiale bidrag kan bidra til å forme årets 60-årsjubilant!

“En ting dere må love meg å ta med videre i karrieren er kameratskapet, det gode humøret og spiriten vi har sett på gradueringen og videoen. Ha det moro og prøv å skape miljø med takhøyde nå i disse endringstider”

MAJOR RUNE JOMAAS

“Husk at dere har valgt ett av de mest krevende yrker som finnes. Dere skal når det blir krevet forsvare Norge og norske verdier i krise og krig om så skulle skje. Vi har i de siste årene erfart at beskyttelse av Norge og det norske verdigrunnlag ofte vil finne sted utenfor Norges grenser”

OBERST KJELL A. INGEBRIGTSEN

“GODFOTEN”

I talene sine til sersjantene under seremonien og ballet, siterte befalsskolesjef Rune Jomaas en ikke ukjent norsk fotballtrener fra hans bok “Godfoten”: “Sett flest mulig av dine medspillere i flest mulige situasjoner som de behersker best mulig – da blir resultatet best mulig”. –Det er på mange måter dette befalsskoleåret og utviklingen hos dere det hele dreier seg om.

Den avtroppende skolesjefen refererte også til Henry Ford: “Coming together is a beginning. Staying together is progress. Working together is success”. – Jeg opplever og jeg tror dere kanskje også opplever året som er gått, på denne måten, sa major Rune Jomaas.



Stolte smil: Elleve måneders slit og hard innsats kan omsider krones med vitnemålet, som et synlig bevis på en gjennomført lederutdanning i Luftforsvaret. Derfor ikke så rart at smilene var ekstra store – og stolte – 25. juni.



IKKE MER FLYS

Flymedisinsk institutt og Flyskolen har sammen opprettet en "spyskole" som skal gjøre deg frisk som en – fugl.

Gode resultater med et treningsprogram mot flysyke, har hjulpet to flyelever videre til utklarerung.

TEKST:
Håvard Walla
LST

Flysyke, sjøsyke, togsyke og bilsyke. Det som har mange navn på norsk, kalles på engelsk motion sickness eller bevegelsesyke. Du har kanskje selv

hatt det en eller annen gang. Da er det lett å forstå at det kan bli vanskelig å være flyger om du lett blir flysyk. Til nå har flysyke kunne ha vært grunnlag til avvisning ved Flygeskolen, men nylig fikk to av elevene hjelp gjennom et nytt treningsopplegg tilrettelagt av Flymedisinsk institutt. Bevegelsesyke er noe som kan ramme alle. Vi

har fra når vi lærer å bevege oss et normalt mønster som hjernen retter seg etter. Det er når signalene fra øyene ikke stemmer overens med signalene i balansenerven, at kroppen reagerer. Symptomer som tretthet, svetting, kvalme og oppkast blir resultatet. Også i militære operasjoner har slike utslag hatt betydelig inn-

Flysyke: Flysyke eller bevegelsesyke er noe som kan ramme alle. Symptomer som tretthet, svetting, kvalme og oppkast blir resultatet.

Illustrasjonsfoto: Lt. Vegar Berg.



Gyro: I denne lille simulatoren kureres bevegelsesyke. – At man blir flysyk betyr ikke at man er svak eller dårlig fysisk utrustet, sier lege Ole Woxen ved Flymedisinsk institutt. Foto: Håvard Walla.



Cockpit: Trangt og mørkt, godt egnet for å fremkalle flysyke. Simulatorene skal lære deg av med det. Lege Ole Woxen ved Flymedisinsk institutt er en som hjelper deg med det. Foto: Håvard Walla.

SYKE

virksomhet på hvordan man yter. Selv Admiral Nelson var plaget av bevegelsesyke.

Metoden som skal motvirke bevegelsesyke ble først utviklet av Royal Air Force i 1974, og flere varianter er etter hvert tatt i bruk. – Opprinnelig var dette en metode som tok opptil åtte uker med treningsopplegg og flyging, men vi har basert oss på den nederlandske modellen som er langt mer kostnads-effektiv, forteller lege Ole Woxen ved Flymedisinsk institutt.

Det som kanskje kunne for noen ha blitt ordnet på ved hjelp av reisesykepill, holder ikke for operativt personell. Slike medikamenter har gjerne bivirkninger som tretthet.

Det er en relativt enkel metode som brukes ved Flymedisinsk institutt. Ved hjelp av simulator lærer eleven teknikker som gradvis venner vedkommende til akrobatiske manøvre. – At man blir flysyk betyr ikke at man er svak eller dårlig fysisk utrustet. Her i simulatoren skulle vi nok klare å gjøre enhver flysyk om vi ville, sier Woxen.

TO UKERS TRENING ER NOK

Men det er det motsatte Flymedisinsk institutt vil kunne hjelpe deg mot. Når eleven plasseres i gyrosimulatoren, roterer den i vertikalplanet med ulike og økende vinkelhastigheter. Samtidig som denne behandlingen gjøres, vender eleven hodet ned og til siden. Eleven vil komme på grensen til å kaste opp, men ikke over. Gjennom denne behandlingen vil hjernen læres opp til et nytt mønster for bevegelse. Heldigvis for eleven er det ikke så mange repetisjoner som skal til før behandlingen gir resultat. – To ukers effektiv trening er nok, forklarer Woxen.

Hittil er effekten lovende. Det er sikkert flere som lider av bevegelsesyke, og de kan gjerne ta kontakt med Flymedisinsk institutt. En slik henvendelse har ingenting med flydyktighet å gjøre, og vil ikke ha noe å si for en kjennelse, understreker Woxen. I løpet av to uker kan en elev bli kvitt sine plager.

Der man før ble frabeordret Flyskolen uten progresjon, øyner man nå håp. De to elevene som gikk gjennom opplegget i år, er allerede utklart for flygning i USA. – Der en halv roll var nok til å gjøre dem syke, kan de nå gjøre ti uten nevneverdig problemer, fastslår sjef for Luftforsvarets Flygeskole major Kjell Hans Martinsen. – Dette er klart en effekt av det programmet de gjennomgikk ved Flymedisinsk institutt, legger Martinsen til.

FLERE KAN BENYTTE BEHANDLINGEN

Det er ikke bare flypersonell som kan ha nytte av dette behandlingsopplegget. – Også marinefolk og muligens kavalerister, alle som kan bli rammet av bevegelsesyke kan få hjelp her, sier Woxen. Sjansene for å komme seg er gode. Forskning viser at 95% kan klare å bli kvitt bevegelsesyken sin. Med litt hjelp fra Flymedisinsk institutt ligger alt til rette for fri flyt i oksygenmasken – en vei.

TIPS MOT BEVEGELSESSYKE

Alle er mottagelige for det. Over halvparten av astronautene er plaget av det, men kvinner kan være ekstra utsatt. Så mye som 15% av er så plaget av det at de må avbryte treningstokter, i følge britiske studier. Her er noen tips som kan hjelpe neste gang du skal ut i fly, båt, kamel, tog, romferje, dårlig tegnede arkitekthus og andre steder hvor man kan få bevegelsesyke:

- Sørg for at du får utsikt i fartsretningen. Om du ikke har noe referansepunkt, lukk øynene.
- Unngå hodebevegelser. Hold nakken i ro og ikke se rundt deg hele tiden.
- Len deg gjerne litt bakover, og slapp av.
- Få tilgang til frisk luft. Skru på en vifte eller øk surstoffet i oksygenmasken.
- Unngå snus, røyk, brennstoff og andre sterke dufter.
- Om du ikke kan ta reisesykepill, kan ingefær hjelpe.

NESTE UTGAVE AV LUFTLED HAR TEMA:

FØNIKS 2

OG HAR DEADLINE FOR INNLEVERING AV MATERIELL 1. NOVEMBER 2004

Deadline (dedlain) – n, -s siste frist (f.eks. for innlevering av avisstoff): d. er satt til kl. 13 dagen før utgivelsesdagen (eng. «dødslinje», egl. om linje i militærfengsel som ikke måtte overskrides)

Aschehoug og Gyldendals Store norske ordbok 1994.



GENERALEN

«Generalen» er en fast spalte der vi utfordrer en av våre pensjonerte generaler til å på fritt grunnlag gi sine betraktninger rundt Forsvaret og Luftforsvaret.

NYE KAMPFLY — ER VALGET TATT?

Jeg takker for utfordringen. Men det må bli som pensjonert offiser, helt på egne vegne: Det er blitt skapt et inntrykk av at GIL har bestemt seg for at det amerikanske flyet, JSF (F-35), vil være det beste for Norge. Et slikt inntrykk vil selvfølgelig resultere i ringvirkninger.

For når sjefen har bestemt seg, skal liturgien, ifølge GILs "Lederkrav", være: "Som leder støtter jeg lojalt opp de strategier og beslutninger som er fattet av ledelsen i Luftforsvaret og presenterer [dem] videre som mine egne." Det gjorde da også krigsskole-kadetten som nylig lovpriste JSF i Aftenposten.

Jeg velger i fortsettelsen å bruke begrepet Forsvarsledelsen (FL) om: Forsvarsministeren (FMIN) og de nærmeste rådgivere, da det er vanskelig å avgjøre hvem som influerer hvem.

Det viktige spørsmålet er: Har FL allerede valgt flytype? Vel, de bidrar med 1 milliard kroner til JSF, noe som på Stortinget er beskrevet som en sterk "føring" for senere valg. FL er riktignok etter hvert presset av Stortinget til også å yte noe til utviklingsprogrammet for Eurofighter. Men siden

bevilgningene til det programmet er begrenset oppad til bare en tiendedel av FLs villighet til å finansiere JSF, kan det virke som en symbolsk handling og ikke nødvendigvis "fair play". Statsministeren sa da også til media at "Vi har ingen planer om å endre prosjekt nå."

Jeg forstår at gentlemans-regelen om ikke å uttale seg om konkurrentens produkter, ikke lenger gjelder i jagerflybransjen. Det ble klart da (1) en statssekretær erklærte at det teknologisk var en generasjons-

forskjell mellom de to mest aktuelle kandidatene (JSF og Eurofighter), og (2) da en Stortingsrepresentant uttalte at den ene kandidaten hadde "bedre teknologi" enn den andre, og (3) da en minister skrev til Stortingets forsvarskomiteé at "JSF [er] det alternativet som vil møte våre fremtidige operative krav mest kosteffektivt." Man må lure på hvor slik missinformasjon stammer fra, tatt i betraktning av at FFI, b.l.a. i dette tidsskrift, erklærte de to kandidatene for å være forskjellige som epler og bananer, men "likeverdige for

Generalløytnant Eyvind Schibbye avsluttet sin tjeneste i 1993 og har siden vært fast ansatt som rådgiver i internasjonal industri, bl.a. for Eurofighter. Han har bakover i tid bl.a. vært Deputy CINCNORTH og Regional Air Commander Northern Europe, Øverstkommanderende i Sør-Norge, Luftkommandør, Sjef for Bodø hovedflystasjon, sjef 331. og 334. skv.





GENERALEN

Norge.” Dersom FFI har benyttet forventede ytelsesdata for amerikanske JSF i sine analyser, kan også dette resultat måtte revideres i JSFs disfavør, da Norge som tredjerangs-partner neppe vil få en like avansert versjon som amerikanerne, så lenge selv ikke UK som førsterangs-partner får det.

HVA ER SANNSYNLIGE UTFORDRINGER FOR ET NYTT KAMPFLYVÅPEN I FREMTIDEN?

Men hvorfor utrope en favoritt allerede nå? Det formelle valget, basert på vurdering av alle fakta, skal visstnok ikke tas før 2008 – 9. FMIN uttalte dessuten i en høring at det første flyet kanskje ikke ville bli levert før i 2017. Da kommer vel det siste ikke før i 2020+. Hvis dette er riktig, kan man jo godt vente med valget til f.eks. 2013. Men her kan gamle generaler lett bli forvirret. Var det budsjettene som gjorde at 2017-tallet kom opp? Eller var det kanskje FLs favoritt som ikke kunne leveres før? Mange har trodd at F-16 ville ha problemer med å holde seg operativ til 2020 uten store omkostninger. GIL uttalte jo også for noen år siden at hvis ikke Luftforsvaret fikk nye jagerfly før 2010, ville forsvarsgrenen opphøre å eksistere.

FMIN uttalte i en høring at det måtte være lov å bringe inn operative forhold inn i vurderingene. Ingen er selvsagt uenige i at operative forhold bør være hovedingrediensen i et typevalg i 2008–9. Men ikke i 2002–4. Nå er vi i den fase hvor vi skal skaffe høyteknologisk utviklingsarbeide til norsk industri.

Hvordan kan forresten en finalist være mer kosteffektiv enn andre, før noen kjenner kostnaden, – enn si effektiviteten til noen av dem, – ei heller hvilken operativ målestokk effektiviteten skal måles mot? Denslags data foreligger først i slutten av finalen. Selv erfarne jagerflygere vil sikkert nøle i dag – 15 år før flyet kan leveres – med å utrope hva som er best for Norge i perioden 2020 til 2050! Allerede i 2020 er det lenge siden “den store krig mot terror”, og det er lenge siden vi diltet etter den daværende amerikanske forsvarsledelse. Med tanke på de store sikkerhetspolitiske omveltninger i løpet av de siste 15 år, er det vanskelig å beregne hva som er de mest sannsynlige utfordringer for et norsk kampflyvåpen i de neste 15 år, enn si de neste 45 år. Uansett må våre kampfly kunne støtte vår egen hær og marine, som er avhengige av jagerflystøtte.

Når det gjelder operative krav er det som regel bare de land som selv produserer jagerfly som behøver å spesifisere ytelseskrav i stor detalj. Og når man har kommet så langt som til finalen, d.v.s. når det foreligger en formell “short list” på to eller flere fly, har man egentlig akseptert disse kandidatene og deres karakteristika. Da er det mulig å redusere de operative ønsker til f.eks: den kandidaten som i sin forventede levetid best burde kunne tilpasse seg fremtidige utfordringer, både m.h.t. software og hardware, innen et så bredt spektrum fra super-jager til super-bomber som pengesekken tillater.

Noen foreslo for en tid siden å erstatte

flyparken i to omganger. Den første fra ca. 2012, den neste 10 – 15 år senere. Dette kunne riktignok føre til to forskjellige flytyper, noe som i et lite flyvåpen kan synes å være driftsøkonomisk uheldig. På den annen side gikk LFK-sjefen dengang nettopp inn for en slik løsning. Og han var en av de få som profesjonelt sett burde kunne uttale seg med tyngde om driftsøkonomi. Et halvt flyvåpen ad gangen burde jo også tiltale en politiker med trange budsjetterammer. GIL har selv vært inne på en slik mulighet: “Har vi ikke råd til å bytte alle på en gang, må vi kjøpe i to deler”.

POLITISK KRAV TIL GJENKJØP

La oss så se på industriaspektet. Hittil er norsk forsvarsindustri blitt tilgodesett ved at produsenten har fått et gjenkjøpskrav, – som regel over en ti-års fase knyttet til leverings-tidspunktet. Kravet har vært at gjenkjøpet skal være 100% av kjøpsbeløpet og på samme teknologiske nivå som produktet vi kjøper. For kampfly betyr det stort sett høyteknologi. Nå er det i tillegg oppstått en fase før dette: deltagelse i utviklingen av flyet. Det bør også nevnes en lite påaktet etter-fase: Støtte, dvs vedlikehold og del-leveranser i flyets levetid. La oss kalle disse fasene: (1) Utviklingsdeltagelse, (2) Gjenkjøp og (3) Levetidsstøtte.

At det var fristende å bli med på JSF-prosjektet i fase 1 er forståelig, spesielt hvis man også trodde at dette flyet ville bli best. Vi er jo ledet til å tro at beste høyteknologi kommer vestfra. Men så enkelt er det ikke i denne konkurransen. JSF

skulle bli et "billigfly", og det gikk naturligvis på bekostning av den dyreste toppteknologi, som ble forbeholdt superjageren F-22. Grunnet JSFs strenge økonomiske rammer tilbød ikke produsenten gjenkjøp i fase 2 da gjenkjøp ble ansett som fordyrende. Riktignok er gjenkjøp stort sett bare fordyrende for den produsent som ikke regner med å greie gjenkjøpsforpliktelsene og derfor innkalkulerer den forventede straff. Men fase 1 skulle gi så mange høyteknologiske utviklingsprodukter til norsk industri at det nesten garantert ville føre til storproduksjon av de samme produktene i fase 2. Dette kunne overstige verdien av 100% gjenkjøp. Fra media har vi imidlertid forstått at bare ca 2% prosent av JSF-milliarden har materialisert seg som høyteknologiske utviklingskontrakter til norsk industri. I så tilfelle kan JSF-prosjektet komme til å gi et magert utbytte for norsk industri også i fase 2. Og da kan industrien altså heller ikke falle tilbake på gjenkjøp. FMIN bekreftet dette i en spørretime: "Gjenkjøp gjelder ikke spesifikt i det [JSF-]prosjektet." Luftforsvarets mann i Washington sa også om JSF-prosjektet: "Det gis ingen garantier om industriell deltagelse".

Og hva med fase 3? Hva kan norsk industri forvente seg da, når komponentene hverken er utviklet eller produsert her i landet?

VALG AV NYTT KAMPFLY – RETTFERDIG KONKURRANSE?

En forskjell mellom hovedkonkurrentene er at innbetalingen til JSFs utvikling går til produsentlandet, mens innbetalingen til

Eurofighters går rett til norsk industri. Dessuten har hele 93% av tilgjengelige midler til Eurofighters utvikling allerede ført til høyteknologiske utviklingskontrakter for norsk industri. Kan JSF ta igjen dette forspranget? FMIN uttalte under en høring i Stortinget: "... og det å være med i startfasen, når man i realiteten velger den som skal få kontraktene, det er selvfølgelig avgjørende for å gi norsk industri reelle muligheter." Det var for to år siden. Den amerikanske riksrevisjonen (GAO) hevdet også i en rapport at: "... contracts awarded at this point in the program will provide the basis for future awards."

En Pentagon-rapport i fjor hevdet at den opprinnelige årsak til at Norge ble med i utviklingen av JSF, var hensynet til norsk industri. Senere ble det nasjonalt lansert et par andre argumenter: påvirkningsmuligheter i utviklingsfasen[!] og samarbeidsønsker med nære allierte, spesielt NL og DK [som syntes å gå for JSF]. La oss teste samarbeidsargumentet. I år 2000 skulle F-5 erstattes, og den europeiske konkurrenten lå an til å vinne. Sett at Norge faktisk hadde valgt Eurofighter den gang. Hadde da NLs gjensidige kjærlighet til Norge ledet dem til et senere kjøp av samme flytype? Neppe. De ville ha anskaffet det de fant best for NL. Og hvis dette hadde vært et annet fly en Norges, ville de bare ha argumentert for at en kampflystyrke med to forskjellige flytyper, én optimalisert som jager og én som bomber, ville bli en enda bedre kombinert flystyrke for eventuelle deployeringer utenlands.

FL har tydeligvis selv kommet til at argumentene om påvirkning og "broderskap" ikke er tilstrekkelige. I siste St. prp. nr. 1 har man derfor ansamlet en rekke assorterte argumenter som skjuler den relative verdi av de enkelte argumenter under formuleringen: "en helhetlig vurdering av de økonomiske, operative, teknologiske, logistikk-messige og industrielle aspekter..." De fire første argumentene her må ha vært svært "tungtveiende" for å diskvalifisere arbeidsgiver- og arbeidstagerorganisasjonenes samt en industriell ekspertgruppes klare anbefalinger om å satse europeisk, ikke amerikansk. FMIN har for øvrig ifølge P2 uttalt at "det var vurderingen av JSF som et bedre fly som gjorde at Regjeringen satte ekspertgruppens råd tilside".

Pussig nok har sjefen for det amerikanske flyvåpen, general John Jumper, som nylig har fløyet Eurofighter, uttalt følgende til amerikanske Aviation Week: "I have flown all the Air Force jets and none is as good as the Eurofighter." Videre står det å lese at: "The General praised the jet's agility, maneuverability, acceleration and onboard systems fit."

Tør man ta en åpen debatt om alle disse tema, for derved å sikre en rettferdig konkurranse?

***Utfordringen går videre til:
Generalløytnant
Trond Moltzau.***





Oberstløytnant Kjell R. Bugge
leder Luftmilitært Samfund

HONNØR OG TRADISJON I LUFTFORSVARET

En av de oppgavene som Luftmilitært Samfund ønsker å følge opp i samarbeid med GIL og Luftforsvarsstaben, er ivaretagelsen av Luftforsvarets historie og tradisjoner.

Selv om det i en del fleipete sammenhenger sies at det er Sjøforsvaret som har historien, Hæren som har tradisjonene og at Luftforsvaret kun har noen uvaner, så erkjenner vi vel alle sammen at også vår forsvarsgren har tradisjoner som det er verdt å ta vare på.

Alle kjenner til at Luftforsvaret har sin tradisjon med å minnes våre kamerater når vi kommer sammen ved høytidelige anledninger. Historien bak dette, hvorfor vi som eneste forsvarsgren har denne tradisjonen, er verdt å ta vare på, og jeg skal få lov til å komme tilbake til den ved en senere anledning i Luftled.

LMS har tatt fatt i noen av de andre tradisjonene vi mener det må taes vare på i Luftforsvaret. En av våre uslitelige medlemmer er i gang med å utarbeide Forsvarsgrenens historie "Dag for Dag". Dette vil bli en bok hvor større og mindre begivenheter i Luftforsvaret er oppført på den dato disse fant sted.

F. eks. vil vi under 10. november kunne finne: "på denne dato i 1940 ble "Little Norway" i Toronto åpnet og på samme dag i 1944 ble Luftforsvaret egen våpengren". Sjøforsvaret har allerede en slik oversiktsbok, og vi skuler litt til denne når vi nå igangsetter dette arbeidet.

Luftmilitært Samfund har også påtatt seg oppgaven med å forberede og markere minnehøytideligheten på bautaen over Luftforsvarets fallne fra 2. verdenskrig hver 8. mai. Dette gjorde LMS for første gang i år, og vi har planene klare for neste år. Men dette arbeidet med honnør og tradisjon er

ikke noe som LMS sentralt kan utføre ene og alene. For det første sitter vi ikke inne med all kunnskapen; den er spredt rundt i bruket. Og for det andre så har vi ikke ønskelig kapasitet til å kunne gjennomføre dette alene.

LMS har ikke sin berettigelse dersom vi ikke har oppegående lokalavdelinger. Jeg vet at det rundt om i landet finnes et utall av historieinteresserte offiserer, både stadig tjenestegjørende og pensjonerte, som kan mye om dette med tradisjoner i vår forsvarsgren. Kanskje disse kan samle seg i en egen lokalavdeling av LMS og være med på å bidra til at Luftforsvarets tradisjoner tas vare på og forvaltes på en fornuftig måte.

La meg ta et par eksempler. Lokalavdelingen av LMS i Nordland/Bodø burde kanskje være den avdelingen som i samarbeid med Luftfartsmuseet i Bodø og Bodø hovedflystasjon, sto for de tradisjoner og den honnør som kreves ved minnesmerket over de som har mistet sitt liv i Luftforsvaret i fredstid. Og LMS Indre-Troms, om vi får stiftet den i løpet av høsten, burde kanskje ta på seg et lignende oppdrag hva angår de falne ved Hålogaland flygeavdeling og det RAF personellet som mistet sine liv i.f.m kampene på Bardufoss i 1940.

Andre eksempler finnes sikkert flere plasser rundt om i landet. Det er ikke gitt at den nærmeste lokale luftforsvars avdeling verken har kjennskap til dette eller kapasitet til å kunne gjennomføre hva som kan forventes. Det er bare å gripe fatt, her ligger mye spennende å venter.

Med hilsen
Oberstløytnant
Kjell R Bugge
Leder LMS

Leder:
Kjell R. Bugge
Risøyveien 29, 3290 Stavem, ☎ 33 11 66 18

Nestleder: Arne Hammerhaug
Sandvegen 2, 1923 Sørum, ☎ 63 82 44 72

Sekretær:
Svein Larsen,
Albygt. 19, 1515 Moss
☎ 41 47 62 90

Kasserer: Hege Mortensen
LST, FO/Huseby, 0016 Oslo,
☎ 23 09 88 35

Styremedlem: Øivin Christiansen
Bærumsveien 196, 1357 Bekkestua,
☎ 67 53 25 06

Styremedlem: Bjørnar Nicolaisen, LST,
FO/Huseby, 0016 Oslo, ☎ 23 09 88 41

Styremedlem: Ole A. Fauske
132 Luftving/LVA bn, Bodø h.flyst. 8047
Bodø, ☎ 75 53 72 74

Varamedlem: Bård Moen
Alf Aspelunds vei 14, 8021 Bodø,
☎ 75 56 26 59

Varamedlem: Lars-Kristian Iversen
Brinken 46, 2050 Jessheim
☎ 63 97 05 21

Varamedlem: Anton Wang, Kongleveien 39a,
0860 Oslo ☎ 22 23 76 78

Redaktør: Leon Luckow
Gjønnesveien 32, 1356 Bekkestua,
☎ 67 53 40 01

LMS avd Nordland: Bård Moen
Alf Aspelunds vei 14, 8021 Bodø,
☎ 75 56 26 59

LMS avd Rogaland: Barbro Heløe Frøyland
Ops Sola flystasjon, 4050 Sola

LMS, avd. Kjevik: Per-Christian Kraft
LBSK, LSK, Boks 632, 4606 Kjevik
☎ 3806 5708

LMS avd Belgia: Christian Schönfeldt
NMR Norway, B-7010 SHAPE, Belgia

MØTEPLAN LUFTMILITÆRT SAMFUND HØSTEN 2004

DATO	TEMA	TID OG STED
30. september	Besøk til LUKS Rygge	Avreise Oslo kl 1200 (Se egen annonse)
11. oktober	Norwegian Battle Lab and Experimentation	Forsvarsmuséet Aula v/ob Morten Klever, Sjøf NOBLE kl. 1900
27. november	Julebord. Arrangeres sammen med RAFA.	Kolsås kl. 1900.

INVITASJON TIL RYGGE 30. SEPTEMBER

Luftmilitært Samfund, i samarbeid med Luftforsvarets Utdannings – og Kompetansesenter, inviterer til tur til LUKS/Rygge torsdag 30. september 2004.

Avreise med buss fra Festningsplassen/Akershus Festning samme dag kl. 1200.
Retur samme dag med ankomst Akershus festning ca. kl. 1900.



Program:

- 1200: Avreise Oslo
- 1300: Ankomst Rygge og program ved LUKS/Rygge
- 1530: Middag på Rygge etterfulgt av sosialt samvær
- 1800: Avreise Rygge
- 1900: Ankomst Festningsplassen Oslo

Påmelding til: Sekretær LMS Svein Larsen på mobil 4147 6290 evt. til luftmils@online.no innen fredag 24 september 2004.

PÅMELDING TIL:

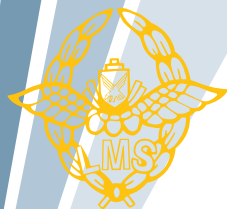
LMS/RAFA JULEBORD 2004

The Royal Air Forces Association (RAFA) Norge og Luftmilitært Samfund (LMS) inviterer til julebord 2004

Arrangementet vil finne sted i Befalsmessen på Kolsås lørdag den 27. november kl. 1900.

Pris: kr 350.- inkludert i måltidet er pre drink, øl og dram (evt. alkoholfritt) og levende musikk
Antrekk: Messeuniform II, Dress (tilsvarende)

Påmelding: Innen mandag den 1. november
LMS: Arne Hammerhaug, tlf. 63 82 44 72
RAFA: Knut Fossum, tlf 31 28 58 83
LMS kontor: tlf. 2309 3881
E-post: luftmils@online.no



LUFTMILITÆRT SAMFUND (LMS)-10 ÅR

Ideen om å etablere en “interesseforening” som kunne fremme Luftforsvarets sak/interesser og luftmaktens betydning innen moderne krigføring, ble født etter at generalmajor Einar Smedsvig overtok som General-

inspektør for Luftforsvaret. Modellen var Sjømilitært Samfund, en tradisjonsrik og veletablert organisasjon som fremmer Sjøforsvarets interesser.

TEKST:

Major (P)

Bjørn Hansen



Brigader Hans W. Rohde var opptatt av at the Royal Air Force Association Norway (RAFA), ville “dø ut” som organisasjon om ikke “noe” ble gjort. Han fremmet derfor ideen om å etablere en ny organisasjon i Luftforsvaret hvor RAFA i sin helhet skulle bli medlem. Dette ville knytte et sterkere bånd mellom krigsgenerasjonen og det moderne luftforsvar.

I 1993 startet planleggingen av Luftforsvarets 50-årsjubileum. GIL anså det som viktig å få markert den innsats som la fundamentet til forsvarsgrenens historie/innsats gjennom 50 år. Derfor var “timingene” for etablering av LMS i 1994 viktig. Hans W. Rohde var drivkraften i det videre arbeid. Han så to interessefelt som kunne gi synergieffekt.

1. RAFA fortsatte innen en aktiv og levedyktig organisasjon.
2. Luftforsvaret fikk en organisasjon som kunne ivareta og fremme forsvarsgrenens interesser.

Den 13. september sendte GIL følgende skriv til berørte ledd: Sitat: 1. – I møte med Luftforsvarets ledelse har representanter for RAFA Norge diskutert muligheten for en videreføring av foreningens virke gjennom en organisasjon som fanger opp medlemmer som ikke har krigstjeneste eller bakgrunn fra tjeneste i RAF. Dette faller sammen med et ønske i Luftforsvarets ledelse om å kunne tilby eldre offiserer, veteraner og pensjonister bedre kontakt med forsvarsgrenen.

2. – Fra Luftforsvarets side er det en klar

forutsetning at en slik organisasjon gis en ikke-politisk målsetning og likeledes ikke gis noen fagforeningsmessig profil.

3. Derimot vil det være ønskelig at den ivaretar forsvarsgrenens interesser i samfundsdebatten, at den tjener som kontaktformidler til/fra forsvarsgrenen, og at den ivaretar Luftforsvarets tradisjoner, historie, markering av merkedager og lignende. Dessuten bør den fylle visse sosiale, klubborienterte og fritidsmessige formål. Muligens kunne foreningen på sikt også overta utgivelse av et medlemsblad, Luftmilitært tidskrift. Generalinspektøren ønsket at hans tanker skulle bli bearbejdet og oppnevnte følgende arbeidsgruppe:

- oberstløytnant Karsten Haaberg, FO/LST
- oberst Bernt Reppe, FO/F
- major Geir Nordstrand LST/sekretær
- oberst I Hans W.Rohde, RAFA
- major(p) Bjørn Hansen, RAFA

GIL ønsket at gruppen skulle legge fram forslag til hvordan en ideell organisasjon skulle etableres/organiseres. Etter flere møter avsluttet gruppen sitt arbeid, og foreslo å opprette et interimstyre som skulle legge fram et konkret forslag til å etablere en ny organisasjon i Luftforsvaret.

ETABLERINGEN AV LUFTMILITÆRT SAMFUND (LMS)

Interimstyret hadde 12 møter, og vedtok at Luftmilitært Samfund skulle etableres. Det ble innkalt til generalforsamling i Forsvarsmuseets aula den 5. oktober 1994. Etter en kort orientering av GIL og formann i interimstyret vedtok de 115 tilstedeværende at LUFTMILITÆRT SAMFUND skulle etableres. Forslag til lover førte til en del diskusjon og forslag til endringer, og ble deretter vedtatt med

akklamasjon. Det ble videre vedtatt at LMS skulle være en landsomfattende organisasjon med regionale og lokale foreninger. RAFA ble kollektivt innmeldt, og skulle betale en årlig sum for sitt kollektive medlemskap. I dette korte historiske tilbakeblikk vil jeg kun gjengi LMS formålsparagraf:

Paragraf 2 – formål:

LMS skal være demokratisk, ikke sekterisk, ikke partisk og heller ikke være knyttet til noen sekterisk organisasjon, politisk parti/partiorganisasjon eller fag/og -eller arbeidsgiverorganisasjon. Før valget ble det presisert at det skal være balanse og en rimelig fordeling mellom RAFA, reserveoffiserene, pensjonistene og tjenestegjørende befall.

Den 28. mars 1996 ble det inngått en samarbeidsavtale mellom GIL og LMS hvor samarbeidspartnerne har gjensidige forpliktelser. Avtalen kan revideres etter behov, men den forplikter Luftforsvaret til å støtte LMS økonomisk med 30 000 kroner hvert år (1996 kroner som skal priskompenseres). I 1997 ble LMS sammen med andre personellorganisasjoner i Forsvaret innkalt til møter med Forsvarsdepartementet (FDs INFO-FORUM) hvor FD informerer om forsvarsbudsjett, sikkerhetspolitiske utvikling-trekk og andre aktuelle forsvarsspørsmål.

Luftforsvarets Offisersforening og Luftforsvarets Spesialist Forbund opprettet et minnefond etter at BFO ble samlet til en organisasjon. Minnefondet, på ca. 300 000 kr, ble 1.april 1998 fordelt slik: 200 000 kr til Vesle Skaugum, 50 000 til LMS, og restsummen til den årlige kreftaksjonen for barn i regi av LKSK. LMS har følgende lokal/regionale

foreninger: LMS Nordland, LMS Rogaland, LMS Kjevik og LMS Belgia.

TILDELINGER OG STIPEND FRA LMS

LMS og RAFA har bevilget 75 000 kroner til konferansesal på Vesle Skaugum samt 40 000-til en LAVVO samme sted; som 60-års gave til Luftforsvaret. I år 2000 besluttet styret å dele årlig ut et årlig stipend på 10 000 kr til beste elev ved befalsskolen på Kjevik. Skolens ledelse utpeker kandidaten. LMS støtter flyskvadronenes jubileumsfeiring økonomisk. LMS inviteres til Luftkrigsskolens årlige Luftmaktseminar. LMS har for tiden 6 bedriftsmedlemmer som betaler 5000 kroner for sitt medlemskap. Etter avtale med FD fikk LMS plassert minneplater (navn over våre falne) på våre falnes bauta. LMS/RAFA har tidligere deltatt i forbindelse med forsvarsutstillingen på Hellerudsletta. Hyggelig er det at unge slektninger til våre veteraner besøker vår stand.

GIL og LMS har et etablert samarbeid om følgende saker:

- koordinere luftransport for personell som deltar i den årlige Nijmegen marsjen.
- RAFA og LMS har ansvaret for bekransningen av Våre Falnes bauta på Akershus Festning.
- I likhet med Sjøforsvaret forsøke å etablere en "dag for dag" bok for Luftforsvaret.

Samarbeidet er ment å knytte et sterkere bånd mellom GIL og LMS. LMS har et etablert samarbeid med Folk og Forsvar, og anbefaler våre medlemmer til å delta i organisasjonens årlige konferanser.

LMS skulle ønske at responsen på medlemskap blant våre yngre tjenestegjørende befal hadde vært bedre. Etableringen av en lokalforening på Kjevik var derfor meget viktig slik at denne kategori på et tidlig stadium skal forstå at LMS utfører et meget viktig arbeid for Luftforsvarets effektivitet og at vår virksomhet skal bli kjent i vårt samfunn.

Forleden møtte jeg en av mine tjenestegjørende venner. Han sa at LMS utfører et meget viktig arbeid fordi en forsvarsgren uten: Historie, tradisjon, kultur og korpsånd, er en fattig forsvarsgren.

LMS har i dag ca. 1450 medlemmer, siden oppstarten har følgende personer vært ledere:

Major (P) Bjørn Hansen 1994 – 1998
Oberst (P) Knut Fossum 1998 – 1999
Major Erik Dokken 1999 – 2002
Nåværende leder: Oberstløytnant Kjell R. Bugge

Styret i Luftmilitært Samfund takker alle tillitsmenn i LMS for vel utført jobb til beste for LMS og Luftforsvaret.

MED LUFTFORSVARET – 135 LUFTVING OG 335 SKVADRON TIL NIJMEGENMARSJEN 2004

TEKST:
Oberst (P)
Knut Fossum
LMS



I anledning av Luftforsvarets 60 års markering i 2004 ville Luftforsvaret tilby et transporttilbud til et begrenset antall deltakere fra Luftforsvaret. Transporten var med en C-130 Hercules fra Gardermoen til Eindhoven. På grunn av at dette transporttilbudet bare var annonsert i LUFTLED, var personell fra Luftforsvaret de første som fikk informasjonen, og var derfor de første som meldte seg på transporten. Imidlertid etter som det ble plasser tilgjengelig for andre NIJMEGENMARSJENTUSIASTER, kom disse på listen fra Harald Haarfagre, FN veteranene, Sjøkrigsskolen, Luftkrigsskolen, fra flere flystasjoner og særlig fra Andøya, til slutt er det viktig å ikke glemme Luftforsvarets eldre garde og den flotte HV-ungdommen.

På grunn av at Herculesen fra 335 skvadronen bare kunne ta 80 passasjerer, var det ikke mulig å få plass til alle som ønsket å være med på

denne transporten, og vi beklager at ikke alle fikk plass.

Tilbakemeldingene fra deltakerene har vært mange og positive med takk for et supert opplegg. "Vi takker. Alle snakker om å gjøre noe ekstra for idretten, det sportslige og det sosiale i Forsvaret, Luftforsvaret gjør noe med det, Gratulerer med de 60!" "Flott opplegg og takk for at vi fikk være med. Vi har 2 klasser (hos oss), de som har gått marsjen og de som kommer til å gjøre dette!" "Veteranene sender våre varmeste takksigelser for en fin og uforglemmelig tur med førsteklasses besetning og reiseselskap. Luftforsvaret satte et positivt stempel på marsjen i år med mange deltakere".

Årets marsj var organisert som før, på beste måte hvor alt gikk som planlagt. Værforholdene var vanskelige og det ble mengder av vannblommer og gnagsår. Kort sagt: Årets marsj ble en suksess! I 2004 ble denne marsjen arrangert for 88de gang i tiden 20. til 23. juli. Vel møtt til neste år!!





Rolf Kolling
formann RAFA-Norge

NEWSLETTER

THE ROYAL AIR FORCES ASSOCIATION NORWEGIAN BRANCH

Jeg har mottatt brev fra Inge Øvstedal som bor i Bognor Regis. Vedlagt fulgte en artikkel fra avisen Sussex Observer forfattet av Sylvia Endacott. Her skriver hun om planene med å skrive en bok om vår flyplass på Bognor før, under og etter invasjonen 6. juni 1944. Flyplassen ble nedlagt i september 1945 og jordene tilbakeført til tidligere eiere.

Sylvia ber om hjelp til den planlagte boken fra de av oss som tjenestegjorde på Bognor. Har du minner eller fotografier fra tiden på Bognor, kontakt meg eller send direkte til Sylvia Endacotts adresse: Sylvia a bognor-local-history.co.uk Website: www.bognor-local-history.co.uk.

Dagsturen 27. mai med Skibladner og besøk på Domkirkeodden i Hamar, var meget vellykket i strålende fint vær. Laks, jordbær og godt humør. Har dere en god idé for tur neste sommer, så kom med den!

MARKERING I NORMANDIE

For de av oss som var så heldige å bli invitert til feiring av 60-års jubileet for invasjonen i Normandie, var dette sommerens store opplevelse. Vi var 150 veteraner fra Luftforsvaret som fløy med SAS fra Gardermoen til Carpiquet ved byen Caen den 4.juni. Vi bodde på det portugisiske cruiseskipet Arion i fire døgn. Busser kjørte oss til de mange arrangementene, blant annet til kransenedleggelsen ved det norske monumentet i Villons-les-Bussions ved H.M. Kong Harald.

Den store dag 6. juni var det en internasjonal seremoni i Arranches, for øvrig utførlig referert i aviser og TV. Om kvelden seilte vi langs kysten til et fantastisk fyrverkeri. Siste dag, 7. juni var det avduking av en tro kopi av Per Palle Storms "Orlogsgasten" i Hermanville. Statuen er 4 meter høy og symboliserer den norske marinens innsats i krigsårene. Ved samme seremoni ble 4 veteraner fra Luftforsvaret tildelt æreslegionen; Johannes Helland, Antoni Lunder, Ragnvald Myhre og Karsten Østhus. Gratulerer!

Vi har fått den triste melding om at følgende av våre medlemmer er avgått ved døden:

- Olav Foyn – Hans Wichmann Rohde**
- Egil Johan Tranberg**
- Torkjell Overaa – Martin Gran**
- Hallvard Kjell Vikholt**
- Elsa Andvik – Kaare Nilsen – Bjarne Grung**

Vi lyser fred over deres minne og sender vår varme deltakelse til familiene.

NYTTIG Å HUSKE

BINGOEN PÅ HUSEBY

Følgende torsdager
kl. 19.30 i Befals-
messen H.M.
Kongens Garde
28. oktober
25. november
16. desember

KAFFEHYGGEN PÅ AKERSHUS

Følgende dager
kl. 1100 – 1400
(Veteranloftet, Linge-klubben)
2. september
7. oktober
4. november
2. desember

President:
Gen. lt. Alf Granviken
☎ 31 28 47 37

Livst. visepresident:
Gen. lt. Wilhelm Mohr
☎ 22 44 29 75

Formann:
Rolf Kolling
☎ 22 14 77 35
Hemmetveitbakken 15 B, 0378 Oslo

Viseformann:
Knut Fossum
☎ 31 28 58 83
Nedre Gleinåsen 16, 3440 Røyken

Sekretær:
Anton Wang
☎ 22 23 76 78
Kongleveien 39A, 0860 Oslo

Kasserer:
Eivind Tjensvoll
☎ 66 84 65 19
Askenåsen 10, 1394 Nesbru

Velferdsoffiser:
Gerd Engebrigtsen
Heyerdahlsveien 3E, 0777 Oslo
☎ 22 49 09 98

Styremedlem:
Ølvin Christiansen
☎ 67 53 25 06
Bærumsveien 196, 1357 Bekkestua

Styremedlem:
Johs Helland
☎ 67 14 02 39
Østeråsbakken 22, 1361 Østerås

Styremedlem og
redaktør News Letter:
Leon Luckow
☎ 67 53 40 01
Gjønnesveien 32, 1356 Bekkestua



RAFA KAN SE FREMTIDEN LYST I MØTE

Så har vi lagt bak oss årskonferansen for 2004 i Royal Air Forces Association. Den ble avholdt 14 – 16 mai i Blackpool. I løpet av disse par dagene kom man gjennom

et stort saksprogram, med debatter og avstemninger, når det gjaldt 43 oppførte saker.



TEKST:
I Blackpool
Leon Luckow
Delegat



og det ble ellers påpekt at man taper penger på livsvarige medlemmer. De som har vært det til nå kan fortsette med det, men ingen nye medlemmer kan komme inn i denne kategorien.

“the Branch Club-tilhørigheten,” og skal være årsregnskapet for året som ble avsluttet 31. desember 2003. Avgiften basert på dette regnskapet skal være uforandret til minst 31. desember 2006.

Presidenten, Air Marshall Sir John Sutton, åpnet innledningsvis med å gi uttrykk for at man nå kan gå fremtiden lysere i møte. Han hadde de store underskuddene i tankene, og det som var gjort for å redusere en noe for stor stab i ledelsen. “The Areas” var nå også redusert til tre: Skottland, England og Wales/Nord-Irland.

Det ble også vedtatt å støtte de radikale forholdsreglene som the Council var kommet til for å redusere omkostningene til velferdssakene. Disse var særdeles pengekrevenne, og en effektiv ledelse på området måtte bli en Trustee-avgjørelse.

Det ble fastslått at for å klare økonomien måtte kontingenten forhøyes. Det ble fremsatt forslag om kontingentstørrelser etter grad, men dette ble ikke vedtatt. For vanlige medlemmer ble det vedtatt at kontingenten settes til 15 pund st., til 14 pund st., når den betales kontant. Assosierte medlemmer (venner) skal betale 13 pund st., eller 12 pund st. kontant.

– Vi bruker mer av private midler enn vi har lov til, minnet Sir John Sutton om,

EFFEKTIVITETEN SKAL UNDERSØKES

Det ble vedtatt at konferansen skulle gi beskjed til Council om at man måtte undersøke omkostningseffektiviteten på “Area-planet” i administrasjonen innen RAFA, og at man skulle gi en rapport om det man var kommet frem til på konferansen i 2005.

Konferansen vedtok at med virkning fra 1. januar 2005 skal årsmkostningene bli brukt til beregningen av avgiften for

Ser man tilbake på alt som hadde med finanser å gjøre, får man kanskje inntrykk av en form for ensidighet, men emnene ellers var mange og forskjellige, men ikke i samme grad av interesse for vår egen “Norwegian Branch.”

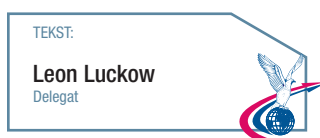
Høydepunktet ellers var paraden og “the fly past” langs sjøsiden, i fint vær, bort til krigsminnesmerket. En meget engasjert Chaplain-in-Chief of the Royal Air Force ledet følelsesfullt det programmet som alltid blir fulgt der.



EUROPEAN AREA – UNIKT INNEN RAFA

– Sist vi møttes i oktober i Haarlem ville jeg tro at vi alle var engstelige for Johns situasjon når det gjaldt ham, The Marquis of Amodis helsetilstand. Jeg tror ikke det kom som noen overraskelse da vi så mottok den triste

meldingen om at han var død, sa formannen, M. Mason, da RAFAs European Areas årskonferanse ble åpnet 14. mai i Blackpool.



– John var en bemerkelsesverdig mann som støttet RAFA og spesielt vårt Area, på en måte som ingen vil være i stand til å etterligne. Senere minnet delegatene de medlemmene som var døde siden siste møte, blant dem vår egen brigader Hans W. Rohde.

Formannen kom videre inn på at det nå er 24 europeiske Area Branches, pluss the Area HQ Branch. – Vårt Area er unikt innen RAFA, understreket han. – Vi er lokalisert i 16 forskjellige land. De fleste av dem klarer å få inn store pengesummer i områder hvor man trenger sterke overtalelser for å få de stedlige menneskene til å gi penger til en britisk velferdsorganisasjon. Men vi har hellet med oss.

– Vi har etablert flere nye Branches i løpet av de siste årene, men vi har også mistet noen, fortsatte han. – Det faktum at nye Branches etableres er gode nyheter for vårt Area, for enkelte av de nordeuropeiske og tidligere etablerte Branches står for et sterkt frafall i medlemstallet.

Det ble opplyst at medlemstallet i European Area – som det var 12. mai i år, var 2679 med fullt medlemskap. 31.

desember 2003 var tallet 2881. Antallet medlemmer som ikke hadde betalt sin kontingent, var 302, og hittil i år var 43 døde. Antallet nye medlemmer hittil i år er 54, antallet nye “Full Associates” (venner) hittil i år er 78.

ØNSKE OM Å REDUSERE UTGIFTENE

Air Vice-Marshal David Whittaker, formannen i Central Council, ga en omfattende presentasjon av en rekke RAFA-saker. Den øyeblikkelige krisen var over, men det er ennå meget som må gjøres når det gjelder finansene. Central HQ var blitt halvert, til 22 representanter. Veien fremover går inn for å få flest mulig inntekter og fortsatt reduksjon av utgiftene. Man tar sikte på å forene det skotske og nord-irske Area. Man har foreslått å omregistrere Sussexdown fra å være et pleiehjem til et omsorgshjem.

Han påpekte at det er nødvendig å forbedre oppmerksomheten omkring RAFA. Man må gjøre det lettere å bli medlem. Man bør kanskje ha færre medlemskategorier, samtidig var han inne på om man skulle gjøre slutt på det livslange medlemskapet. Om man skulle gjeninnføre direkte avbetaling var spørsmål som ble presentert. Area-omkostningene må fortsatt vurderes, mente han.

Før spørsmålsrunden startet informerte RAFA-presidenten, Air Marshal Sir John

Sutton, om hva han hadde hørt fra The Marquise de Amodio. Hun ønsket å tildele RAFA noe i hennes tidligere ektemanns eie. Hun hadde allerede gått inn for å skaffe en del materiell, slikt som bøker med stor skrift og bånd til biblioteket ved Sussexdown. Hun hadde også konferert med velferdsdirektøren der og kommet til å ville gi stedet en bevilgning på 30.000 pund st. for å kunne kjøpe en minibuss som muliggjør turer for dem som bor der.

NY PRESEDENT I EUROPEAN AREA

Når det gjaldt presidentvalget kunne formannen fortelle delegatene at det bare var en nominasjon for funksjonen i The European Area, nemlig Doctor B. Pattison. Den norske delegaten foreslo ham som president for European Area for de neste tre årene. Den sveitsiske delegaten støttet forslaget, som enstemmig ble vedtatt. Doctor Pattison sa det var en ære å bli valgt som president. Det ville bli en vanskelig oppgave å etterfølge The Marquis, men han ville gjøre sitt beste, og takket delegatene for deres tiltro til ham.

European Areas ytelser til 2003 Wings Appeal gikk opp i hele 87.864 pund st., heter det til slutt i rapporten fra sekretæren, S.V. Martin, som også forteller at Gibraltar Branch står for det neste EA-arrangementet lørdag 16. oktober i år.



STILIG MARKERING I BODIN LEIR 25. – 27. JUNI 2004

Leirens 50 års jubileum falt sammen med Luftforsvarets 60 års markering. Arrangementet startet fredag med utstillinger og stands i Bodin Leir. Det var oppvisning av

Bodin Leirs avdelinger, samtidig som det var lagt opp til aktiviteter for både store og små.

TEKST:

Arne Hammerhaug



Uttearrangementet avsluttet med oppvisning av HMKGs drillkontingent. Om kvelden ble det holdt jubileumsmiddag for spesielt innbudte gjester, deriblant tidligere bataljonssjefer, stabssjef i Luftforsvarsstaben og varaordfører i Bodø. Bataljonssjef Ole Asbjørn Fauske geleidet oss gjennom en meget hyggelig aften, hvor menyen og tilhørende drikke

var det samme som den gang leiren ble åpnet for 50 år siden. Lørdag fortsatte med utstillinger og stands på Bodø hovedflystasjon, her fikk vi se dagens jagerfly og noe av historien innen jagerfly. Det var overflyging med F-16, oppvisning av Bodø fallskjermklubb, og selvfølgelig oppvisning av HMKGs drillkontingent. Dagen ble avsluttet med "Kanonfest" i Bodin inklusiv grillbuffet. Unni Wilhelmsen, HMKGs storband og tryllekunstneren Radini underholdt. Arrangementet ble avsluttet søndag med garnisonsgudstjeneste i Domkirken

og kirkekaffe i Haraldshallen i Bodin Leir. Luftmilitært Samfund hadde stand både fredag og lørdag, og hadde forholdsvis godt besøk.



FAKTA OM BODIN LEIR SAKSET FRA JUBILEUMSPROGRAMMET:

Bodin leir sto ferdig i 1954 og ble umiddelbart tatt i bruk av Luftvernartillerigruppe Nord – Norge. Fram til i dag har luftvernet uavbrutt hatt gleden av leirens fasiliteter og nære beliggenhet til Bodø by, men har ikke vært alene. Hæren har gjestet Bodin Leir ved flere anledninger. Først representert ved infanteriavdelingen Kompani A / Brigade Nord som flyttet inn i 1958. Denne avdelingen forlot Bodin Leir i 1992 med navnet Kompani Bodø. Tyngre materiell har også hatt tilhold i leiren i form av Stridsvogntropp 3 / DR3 fra 1958 til 1980, etterfulgt av Stridsvogneskadron 2/ DR3 fram til 1986.

Luftvernet har likevel den mest sentrale rollen i Bodin Leirs historie. Av våpen som har vært benyttet ved avdelingen startet det hele i 1954 med ex-tyske 88 mm kanon, supplert med 37 mm Kanon, 20 mm kanon, amerikansk L60 40 mm kanon og 12,7 mm firling mitraljøse. I

1958 ble L70 40 mm kanon tatt i bruk, et system som ble videreutviklet gjentatte ganger frem til utfasingen i år 2000. Av missilbaserte systemer var NOAH (Norwegian Adapted Hawk) i aktiv bruk fra 1987 til 1996 etterfulgt av dagens NASAMS (Norwegian Advanced Surface to Air Missile System). Luftvernsystemet Robot 70 har også vært benyttet i perioden 1994 til 2000.

I dag er Bodin Leir hjemsted for Luftvernartilleribataljon Bodø og Basesett II.

Gjennom 50 år har Bodin Leirs avdelinger hatt sterk tilknytning til Bodøs befolkning og næringsliv. Jubileumsfeiringen er derfor ment som en gave til byen, en feiring for folket, som takk for samarbeidet i årene som har gått.



Mottaker:

RETURADRESSE:
Luftmilitært Samfund
Bygning 31
Oslo mil / Akershus
N-0015 OSLO – NORWAY

Vennligst påfør årsak til retur,
samt eventuelt ny adresse

EN OBERST VENDER HJEM... PÅ SYKKEL FRA TYSKLAND

TEKST OG FOTO:

Oberstløytnant
Espen Slyngstad
Geilenkirchen

Fredag 13. august overlot oberst Roy Henry Olsen kommandoen over Information Technology (IT) Wing ved NAEW & CF E-3A Component Geilenkirchen, til oberst Ángel Burgos De La Roca fra Spania under en høytidelig seremoni ledet av E-3A Component Commander brigader Axel Tüttelmann. Skiftet av IT Wing commander var historisk, da det var første gang i E-3A komponentens historie at Wing Commander posisjonen ble overført til en annen nasjon. Samtidig ble ansvaret for den norske kontingenten i Geilenkirchen overtatt av Espen Slyngstad.

Oberst Roy Olsen ledet IT Wing i perioden 06. september 2000 – 13. august 2004. Høydepunktet i tiden som Wing Commander, var utvilsomt da han i en periode vinteren 2002 var Detachment Commander for E-3A styrken som vaktet luftrommet over USAs hovedstad Washington, under Operation Eagle Assist som ble iverksatt etter terrorangrepet på USA 11. september.

Fredag 13. august markerte også slutten på en 39 år lang karriere i Luftforsvaret for Roy Olsen. Brigader Espen Amundsen takket oberst Roy Olsen for lang og tro tjeneste under en tilstelning i den norske kontingenten den 12. august. Han trakk frem Roy Olsen som en person med sine meningers mot som hadde satt klare spor etter seg i Luftforsvaret, og som

spesielt hadde markert seg med å kjempe for at Luftforsvaret skulle beholde sitt programmeringssenter.

Programmeringssenteret på Mågerø har igjennom en årrekke forsynt Luftforsvaret med kvalitativt gode IT løsninger til operative systemer, og har vært sentrale i utviklingen av ACUen som nå står i Litauen. Roy Olsen var sjef for programmeringssenteret i tre år før han dro til Geilenkirchen i 2000.

Espen Amundsen trakk også frem Roy Olsen som en spontan og kreativ person, et poeng som Roy Olsen understreket ved å avsløre at turen hjem til Norge skulle gjennomføres på sykkel. Etter Change of Command seremonien fredag 13. august ikledde Roy Olsen seg treningsdressen og forlot Geilenkirchen på sykkel og tok fatt på de nærmere 600 km mot Kiel. Han fikk god starthjelp av Espen Amundsen som ønsket Roy Olsen lykke til i sin nye tilværelse som pensjonist...



Espen Amundsen gir Roy Olsen en god start på veien mot Kiel.