



LUFTLED

NORSK LUFTMILITÆRT TIDSSKRIFT // NORWEGIAN AIR POWER JOURNAL



NR. 3 DESEMBER 2024

TEMA: BEMANNING

- Menneskene er viktigst
- Vokse med kvalitet
- Hvorfor slutter folk?
- Bruk av reservister

MQ-4C Triton





23.1.07-A
ISR

8.353

23.17.13-G
SPOT STRIP

6.466

DAY/NIGHT | EO/IR | FMV

SPOT | STRIP IMAGERY

Unmatched Uncrewed Surveillance of the High North



BEMANNING

03

LEDER

Svein Holtan

08

MENNESKENE I LUFTFORSVARET ER
VIKTIGST

Øivind Gunnerud



12

TID FOR NYTENKING OG FORENKLING

Cecilie Heuch

16

HVORFORSLUTTERMILITÆRTPERSONELL
I LUFTFORSVARET?

Kari Røren Strand, Maria Fleischer
Fauske og Erlend Nordvang

20

PERSONELL- OG KOMPETANSELØFTET

Daniel Berg Eriksen



24

BEMANNING AV NORDISK
LUFTOPERASJONSSENTER

Tron Strand



26

VOKSE MED KVALITET

Dag Aamoth

30

MILITÆR UTDANNING I STØPEKJEEN

Freddy Moland og Knut Ola Naastad
Strøm

34

RESERVISTER ER EN DEL
AV BEMANNINGSLØSNINGEN

Arnfinn Vik og Erik Gustavson



38

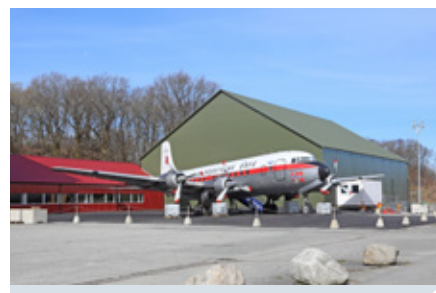
ER DET NOK ØKNING?

Dag Stutlien

42

KALD KRIG-SENTER MANGLER F-16

Jan-Petter Helgesen



44

DETNORSKEFLYMANNSKAPETSOMFALT
PÅ D-DAGEN

Haakon Vinje

48

NYTT FRA LUFTFORSVARET



54

LEDER LMS

Carl W. Wilhelmsen

55

NEWSLETTER

56

LMS FORENINGSNYTT

LEDELSE FOR VEKST

Selv om det virker som det er lenge siden langtidsplanen ble vedtatt, er det fortsatt grunn til å gi ros til regjeringen for tidenes forsvarsstrategi. Planen som de la frem i våres fikk også unison tilslutning fra et samlet storting – og som i tillegg la på ytterligere volum på enkelte områder. Det var både overraskende og gledelig. Det er en styrke å ha et samlet storting bak en plan som strekker seg over de neste tolv årene. Budsjettet skal styrkes kraftig og 2025-budsjettet, som nettopp ble godkjent, viser at stortinget økonomisk følger opp den ambisiøse planen. Som alltid blir det et spørsmål om Regjeringens plangrunnlag er godt nok slik at de planlagte budsjetttrammene er tilstrekkelige. I tillegg må vi håpe på at det ikke kommer for mange uforutsette hendelser som krever økte budsjetter og/eller endringer av planen.

At et samlet storting står bak planen betyr også at komiteen unngikk å ta diskusjonen på en rekke områder der det er skillelinjer i norsk politikk. Det er muligheter for omkamper i de elleve neste forsvarsbudsjettene og de tre neste langtidsplanene i tolvårsperioden.

Det som har skapt mest diskusjon i kjølvannet av den ambisiøse langtidsplanen er om Forsvaret har nok mennesker til å gjennomføre planen og bemanne opp den omfattende strukturen. Det er besluttet å øke med 4.600 befal og 4.600 vernepliktige, og i tillegg 13.700 reservister. Det er veldig bra, men er det nok til å dekke de omfattende ambisjonene? Sjøforsvaret skal blant annet seile 6 ubåter og 5 fregatter med doble mannskap. Hæren skal vokse fra én til tre brigader. Luftforsvaret skal utover å få dagens struktur fullt oppbemannet, øke med personellkrevende luftvern, flere helikopter-skvadroner og nye store droner, for å nevne noe. Samtidig ville det neppe være mer til hjelp at Stortinget hadde økt antall nye ansatte til 10.000. Hvor skal de nye menneskene komme fra? Det er mangel på arbeidskraft i Norge og det er allerede krevende å fylle opp dagens struktur, så nå må det viktigste være å beholde dagens ansatte. Det er

gjennomført mer enn nok analyser på hvorfor erfarne offiserer og befal forlater Forsvaret. Nå er det tid for å iverksette tiltak som monner. Det er behov for en ledelsesstrategi for vekst.

Forsvaret har over tid bygget opp et omfattende regelverk og prosedyrer som langt på vei ikke støtter hurtig vekst. Sjefen for Luftforsvaret må gis betydelig fleksibilitet og hjelp til å finne løsninger for å beholde flinke folk, og hente inn tidligere ansatte, slik at kostbart materiell kan benyttes slik som forutsatt og oppgavene kan løses.

Noen forsøker fortsatt desperat å påstå at Forsvarets nye utdanningsordning var en suksess. Nå gjøres det store endringer for å både øke kvalitet og volum i utdanningen. Det er på tide, men det vil være krevende å skaffe både lærekrefter og infrastruktur i de første årene for å kunne sikre at Luftforsvaret vokser som forutsatt og med nødvendig kvalitet.

Det er også behov for støtte fra industrien. Her går det en skillelinje i norsk politikk om hvorvidt, eller i hvilken grad, det er ønskelig å benytte industrien til å støtte Forsvaret. I realiteten er det ingen vei utenom, men fagforeningene bruker sin makt og innflytelse til å påvirke dagens regjering. Dette hindrer løsninger som det haster å få innført. I verste fall kan dette få konsekvenser for Luftforsvarets evne til å løse sine pålagte oppgaver. For å sikre best mulig kampkraft bør Forsvaret fremover konsentrere seg om det som krever militær fagkompetanse og overlate store deler av logistikken og vedlikeholdet av avansert materiell til strategiske partnere. Det vil kunne øke kvaliteten og kapasiteten hos begge parter og kan raskt bedre personellsituasjonen i Luftforsvaret, gitt at den strategiske leverandøren ikke rekrutterer fra Luftforsvarets rekker. Andre nasjoner, for eksempel Finland, har for lengst funnet løsninger på hvordan strategiske samarbeidsavtaler styrker forsvarsevnen i krig, krise og krig. Her har vi mye å lære, så hvorfor vente?

«Sjefen for Luftforsvaret må gis betydelig fleksibilitet og hjelp til å finne løsninger for å beholde flinke folk, og hente inn tidligere ansatte, slik at kostbart materiell kan benyttes slik som forutsatt og oppgavene kan løses.»

SVEIN HOLTAN
Redaktør LUFTLED



LUFTLED

UTGIS AV LUFTMILITÆRT
SAMFUND (LMS)
Luftmilitært Samfund
BK 9 Rygge flystasjon
Flyplassveien 300
1590 Rygge

E-POST: luftmils@online.no
TLF: 992 08 711
WEBSITE: www.luftmils.no

Forfatteren er ansvarlig for innholdet. Redaksjonen forbeholder seg retten til å forkorte innlegget.

REDAKTØR: Svein Holtan
svein.holtan@gmail.com

FORSIDE: Oppstilling 132 Luftving.
Foto: Milla Saus Johansen

WEBSITE: www.luftled.info

DESIGN, TRYKK OG
DISTRIBUSJON: konsis.no

NESTE UTGAVE:
April 2025
Deadline materiell:
1. mars 2025

© All gjengivelse fra magasinet skal krediteres LUFTLED.



Miljømerket trykksak,
241 785

A photograph of a woman in a military uniform, seen from the back. She has blonde hair in a thick braid and is wearing a green cap and a camouflage jacket. The background is blurred, showing other people in uniform.

KOMPETENTE FOLK

Forsvaret og Luftforsvaret skal vokse. Mye. Det er behov for folk til å fylle dagens struktur med flere ansatte og i tillegg skal nye systemer fases inn som krever ytterligere rekruttering. Det er mye som må på plass for å lykkes. Først må Luftforsvaret klare å beholde de som allerede er ansatt, deretter må flere av de som har sluttet rekrutteres tilbake. Reservistene må komme tilbake i strukturen og industrien må tas i bruk. Og så må flere utdannes slik at det fylles på med nye flinke folk. Det i seg selv krever flere ansatte ved

Forsvarets skoler. Det må vurderes hvorvidt tjenestesteder hvor det over år har vært vanskelig sikre rekruttering skal videreføres, i hvert fall i samme omfang som nå. Det er krig i Europa og det viktigste er at Forsvaret fungerer.

For å lykkes må det først og fremst tenkes nytt. Gamle tanker, føringer og retningslinjer må utfordres og hele HR-feltet må moderniseres.

Mye tyder på at det er i ferd med å skje.

Foto: Ingeborg Gloppen Johnsen/Forsvaret





▲ Et godt arbeidsmiljø er ikke et ledelsesansvar alene, men et felles ansvar der alle må bidra. Instruktør på Luftforsvarets lagførerkurs våren 2024.

Foto: Ole Andreas Vekve / Forsvaret

MENNESKENE I LUFTFORSVARET ER VIKTIGST

I år feirer Luftforsvaret 80 år. Det er 80 år med historier om mennesker som bygget opp Luftforsvaret slik vi kjenner det i dag. Luftforsvaret vårt står sterkere enn noensinne.

TEKST:
GENERALMAJOR
ØIVIND GUNNERUD,
SJEF LUFTFORSVARET

Våre F-35 kampfly, redningshelikoptre og P-8 overvåkningsfly representerer det ypperste av moderne teknologi. Vi har oppgradert luftvernet til NASAMS III, styrket baseforsvaret og fornyet infrastrukturen på flere baser.

Men selv det mest avanserte utstyret er verdiløst uten dere som jobber i Luftforsvaret. Enten du er tekniker som holder flyene våre kampklare, bak spakene på luftfartøyer eller vaktssoldat som beskytter basen vår - er du uerstattelig. Det er deres kompetanse, engasjement og dedikasjon som gjør Luftforsvaret til en slagkraftig forsvarsgren.

Fremtiden bringer enda flere muligheter og utfordringer. Vi skal anskaffe nye helikoptre, styrke luftvernet ytterligere og satse stort på ubemannede systemer. Luftovervåknings-radarene over hele landet skal også skiftes ut. Det er en historisk satsing som vil kreve enda mer av oss alle.

For å lykkes med denne ambisiøse moderniseringen trenger vi flere dyktige mennesker. Viktigst av alt må vi ta vare på og utvikle dere som allerede er her. For milliardinvesteringer i høyteknologisk utstyr har liten verdi dersom vi ikke samtidig investerer i vår viktigste ressurs.

► Satsingen på vårt personell må stå i sentrum for alt vi gjør, sier den nye sjefen for Luftforsvaret, generalmajor Øivind «Junior» Gunnerud. Foto: Christine Midtby/Forsvaret

HVA MÅ TIL?

Jeg mener vi må prioritere flere områder samtidig. For å lykkes må vi jobbe målrettet med flere kritiske områder. Vi må rekruttere og utdanne flere unge, samtidig som vi beholder og videreutvikler dagens dyktige medarbeidere. Det er også avgjørende at vi lykkes med å re-rekruttere tidligere ansatte med verdifull kompetanse. En robust reservistordning må på plass for å sikre at kritisk kompetanse er tilgjengelig ved behov. I tillegg må vi styrke samarbeidet med sivile aktører i industrien og allierte der vi trenger støtte.

At vi må håndtere alle disse områdene parallelt, understreker alvoret i situasjonen. La meg derfor først beskrive utfordringene vi står overfor, før vi ser på hvordan vi skal løse dem.

UTFORDRINGENE VI MÅ LØSE

Luftforsvaret står overfor en demografisk utfordring. I løpet av de neste fem årene vil en betydelig andel av våre mest erfarne medarbeidere nå pensjonsalderen. Luftforsvaret er den forsvarsgrenen som, i forhold til egen størrelse, vil oppleve den største avgangen av seniorpersonell i årene som kommer.

Dette alene ville vært håndterbart dersom vi hadde hatt tilstrekkelig med erfarne folk til å fylle tomrommet. Men årene med naturlig avgang har skapt et kritisk gap i vår personellstruktur. Vi har mange dyktige medarbeidere på T35-kontrakter som snart utløper. Dette er verdifulle kolleger som vi ønsker å beholde, og vi må finne løsninger som gjør at de blir. Vi mangler særlig personell i aldersgruppen 35-45 år, samtidig som vi har færre enn ønskelig i gruppen 45-55 år. Dette er erfarne medarbeidere som skulle vært ryggmargen i organisasjonen vår nettopp nå.

Riktignok kan vi midlertidig dempe effekten av den kommende avgangsbølgen. Vi kan forlenge arbeidsforhold for noen over 60 år eller engasjere pensjonister, men dette er ikke en langsiktig løsning på utfordringen.

Det positive er at Luftforsvaret opplever stor interesse for førstegangstjeneste, skoleplasser og utdanningsmuligheter. Dette gir oss et solid fundament å bygge på. Vi ser samtidig at for mange velger å forlate oss etter noen år - en utfordring vi deler med resten av Forsvaret. Dette er en trend vi må snu.

HVA GJØR VI?

Vi skal satse på utdanning på alle nivåer, og det starter med rekruttskolen. De vernepliktige representerer et stort potensial for Luftforsvaret - de er mange, de er dyktige, og de er vår fremtid. I dag utdanner vi faktisk flere vernepliktige enn styrkestrukturen krever. Vi har noen som tjenestegjør i 18 måneder, men de fleste har 12 måneders tjeneste. I Hæren er normalen 15 måneder. Vi ser vi nå på muligheten for en mer effektiv modell også i Luftforsvaret.

Ved å innføre 16 måneders tjeneste som standard og tre årlige inntak, vil vi oppnå flere gevinster. Dette vil gi soldatene lengre effektiv tjenestetid etter fullført grunnleggende utdanning, noe som styrker vår operative evne. Vi unngår også dagens utfordring med «skoledimittering», der mange må slutte etter ni



måneder for å starte sivile studier, som igjen skaper stor belastning på de gjenværende.

Jeg er også overbevist om at tre årlige inntak vil styrke kvaliteten på rekruttskolen. Instruktørene får bedre tid med hvert kull og mulighet for evaluering mellom innrykkene. Dette vil være kostnadsbesparende og frigjøre midler til annet utstyr og aktivitet, særlig viktig når Forsvaret er pålagt betydelige effektiviseringer. Når det gjelder rekruttering til faste stillinger, har vi i dag god søkning både til krigsskoleutdanning og direkte ansettelser. Vernepliktige kan enten ansettes i OR-2 stillinger eller søke seg til Luftkrigsskolen. Dagens unge er opptatt av utdanning - en positiv trend som likevel utfordrer vårt nåværende utdannings-system. Derfor jobber vi med å akkreditere fag- og funksjonsrettede utdanninger for de som blir direkte ansatte, samtidig som vi utvikler muligheter for erfaringsbaserte mastergrader for de som har krigsskoleutdanning. Forsvarets Høgskole arbeider også med å utvide mastertilbudet for å redusere det lange gapet mellom krigsskole og stabsskole.

Vi må øke utdanningstakten betydelig for å møte vekstbehovet. Alle fagskolene i Luftforsvaret skal ta inn flere elever, og Forsvarets Høgskole planlegger å doble kapasiteten på nivådannende utdanning. Dette er et langsiktig arbeid som må starte nå. Det kan bety at vi

«Vi må erkjenne at vi over tid nærmest har blitt vår egen verste fiende når det gjelder byråkrati og tungvint HR-forvaltning»

▼ Det mest avanserte utstyret er verdiløst uten de som jobber i Luftforsvaret. Enten det er teknikere som holder flyene kampklare, bak spakene på luftfartøyer eller vaktsoildatene som beskytter basene. 339 skvadronen inn for landing på Fagernes lufthavn.

Foto: Onar Digernes Aase/
Forsvaret

midlertidig må justere ned ambisjonsnivået i operative avdelinger, siden flere må bidra i utdanningsaktiviteter. Men dette er en nødvendig investering i fremtiden, og alle må være forberedt på å bidra til å utdanne morgendagens luftforsvarsfolk.

TA VARE PÅ FOLKA

Luftforsvaret har, i likhet med resten av Forsvaret, en for stor tilfeldig avgang. Forsvarets forskningsinstitutt har gjennom sine rapporter identifisert flere årsaker til dette. Manglende karriere- og utdanningsmuligheter er én faktor - noe jeg har beskrevet over hvordan vi jobber med å forbedre. «Work-life-balance» er en annen sentral utfordring. I takt med samfunnets urbanisering trekkes også våre ansatte mot byene. For dagens to-karriere-familier blir gode pendlerordninger og fleksible arbeidstidsordninger stadig viktigere. Derfor arbeider vi nå målrettet med å tilrettelegge for turnusordninger der det er både nødvendig og mulig, samtidig som vi utvikler incentivordninger som motiverer folk til å bli.

Min overbevisning er enkel: Når mennesker opplever meningsfulle arbeidsoppgaver, får brukt sin kompetanse, kjenner på mestring, arbeider i et godt miljø med utviklingsmuligheter, har en god lønn og opplever god balanse mellom jobb og fritid - da velger de å bli værende i Luftforsvaret. Vi må erkjenne at vi



over tid nærmest har blitt vår egen verste fiende når det gjelder byråkrati og tungvint HR-forvaltning. Dette skal endres, selv om det krever tid og tålmodighet. Etableringen av en ny og større organisasjon i Forsvarets Personell og Vernepliktssenter (FPVS) skal håndtere felles HR-tjenester for hele Forsvaret. Men selv FPVS trenger et modernisert og smidigere regelverk som er tilpasset Forsvarets kommende vekst.

Vi grensejer har nylig levert konkrete endringsforslag i arbeidet med Forsvarets Gjennomføringsplan til den nye Langtidsplanen. Dette er tiltak vi mener er nødvendige for bedre å ivareta eksisterende personell og forenkle prosessene for rekruttering og nyansettelser. Noen av forslagene vil kreve behandling helt opp til Forsvarsdepartementet, særlig der det innebærer endringer i Forsvarsloven og tilhørende forskrifter. Det positive er at vi nå ser en gjennomgående vilje til forbedring i hele organisasjonen. Utfordringen blir å vise at vi har evnen til å gjennomføre disse endringene. Jeg mener vi har det.

VÅRE VERDIER, KULTUR OG TRADISJON

Våre verdier og vår kultur står sentralt i alt vi gjør. Dette arbeidet har stått høyt på agendaen de siste årene, og det er et arbeid som aldri tar slutt. Forsvaret har nylig styrket dette fundamentet ytterligere gjennom lanseringen av både Kulturhåndbok og veikart for videre kulturutvikling. Samtlige forsvarsgrener har nå etablert robuste systemer for håndtering av varslingssaker, men vårt hovedfokus ligger på det forebyggende arbeidet.

I Luftforsvaret har vi tatt konkrete grep ved å utvikle nye konsepter for lederutvikling og innført Helhetlig debrief som et verktøy for å snakke om og kontinuerlig forbedre arbeidsmiljøet vårt. Verktøy alene er imidlertid ikke nok - de må brukes aktivt. Et godt arbeidsmiljø er ikke et ledelsesansvar alene, men et felles ansvar der alle må bidra.

MEN FOLK VIL SLUTTE

Samfunnsutviklingen beveger seg stadig raskere, og dagens arbeidsliv preges av hyppigere jobbskifter enn tidligere generasjoner. At folk velger å forlate Forsvaret er derfor en realitet vi må forholde oss til når vi skal videre utvikle Luftforsvaret. Et viktig grep er å opprettholde kontakten med tidligere ansatte. Dette kan formaliseres gjennom konkrete avtaler, som reservistordninger eller andre ordninger. På denne måten kan vi involvere dem i øvelser, og skulle en krise oppstå - har de et bedre utgangspunkt for å bidra.

Ved å holde jevnlig kontakt med de som slutter, signaliserer vi også tydelig at døren står åpen for en retur til Luftforsvaret. Det å bli sett og hørt betyr mye, og en telefon som viser at din kompetanse fortsatt er ettertraktet, kan være sterkt motiverende. Dette handler om systematisk rekruttering - noe vi nå er i ferd med å sette i system.

SAMARBEID MED DET SIVILE OG ALLIERTE ER AVGJØRENDE

I en tid der samfunnsutviklingen går raskt og jobbmobilitet er normen, blir strategiske partnerskap helt



▲ Gjennom alliert samarbeid kan vi effektivisere utdanningen, spare personellressurser og unngå kostbar duplisering av utdanningsinstitusjoner. Flere F-35 nasjoner på Cross servicing training på Ørland 2024.

Foto: Ole Andreas Vekve/
Forsvaret

«Luftforsvaret er den forsvarsgrenen som, i forhold til egen størrelse, vil oppleve den største avgangen av seniorpersonell i årene som kommer»

avgjørende for Luftforsvaret. Sivil industri, både nasjonalt og internasjonalt, besitter kompetanse og kapasiteter vi trenger. Tidligere har vi kanskje vært for rigide i vårt syn på at uniform er en forutsetning for å bidra til Forsvaret. Heldigvis er denne holdningen i endring - sivil støtte er ikke bare ønskelig, men nødvendig.

Selvsagt skal folkeretten legges til grunn, men her må vi fokusere på mulighetene fremfor begrensningene. Når våre allierte får dette til, vil vi også lykkes. De gjentatte disponeringsrundene hvor personell roterer og etterlater nye hull, understreker behovet for sivil kompetanse. Der vi kan ansette sivile eller få sivil støtte, bør vi gjøre det.

Våre allierte står overfor mange av de samme utfordringene. Kampen om kompetanse - eller som amerikanerne kaller det, «the war on talent» - er global. Gjennom alliert samarbeid kan vi effektivisere utdanningen, spare personellressurser og unngå kostbar duplisering av utdanningsinstitusjoner. Særlig med våre nordiske kolleger intensiverer vi nå samarbeidet på dette området. Sammen står vi sterkere og kan oppnå mer.

Luftforsvaret er inne i en historisk modernisering med nye kapasiteter og muligheter. Bakteppet er samtidig alvorlig. Med krig i Europa og konflikt i Midtøsten har Stortinget vedtatt en betydelig satsing på Forsvaret. Vi har en unik mulighet til å forme denne utviklingen, og de nærmeste årene blir avgjørende for å lykkes. Mulighetene er mange, men utfordringene er reelle.

Som jeg sa innledningsvis - dere er det viktigste i Luftforsvaret. Det er dere som skal realisere moderniseringen og sikre vår operative evne. Satsingen på vårt personell må derfor stå i sentrum for alt vi gjør.

For alt vi er og alt vi har. ■

TID FOR NYTENKING OG FORENKLING

Forsvarets evne til å beskytte landet er avhengig av kompetente ansatte. Men med økt personellavgang og krav til vekst, står vi foran en kritisk utfordring. Hvordan kan vi rekruttere, beholde og utvikle kompetanse i takt med våre ambisjoner?

◀ Det viktige samfunns-
oppdraget er en av årsakene at
Forsvaret er en attraktiv
arbeidsplass.
Foto: Sondre Mosdal/Forsvaret

«For meg som kom
til Forsvaret som
sivil utenfra fikk jeg
et inntrykk av et til
tider overregulert
personellområde
som ble laget for en
litt annen tid enn i
dag»

Perspektivmeldingen fra regjeringen, som ble fremlagt for Stortinget i august 2024, peker samtidig på en betydelig mangel på personell innenfor mange sektorer i samfunnet fremover.

Retningen videre for personellområdet i Forsvaret karakteriseres nå av nytenking og forenkling i flere dimensjoner. Mulighetsrommet er heldigvis stort, men vi har ikke så god tid.

ET HISTORISK TILBAKEBLIKK – HVORDAN KOM VI HIT

Situasjonen vi nå står overfor i Forsvaret har ikke oppstått over natten. Den har sine røtter i politiske beslutninger, den sikkerhetspolitiske situasjonen og innretning av Forsvaret tilbake fra midten av 1990-tallet. Utdanningsproduksjonen i Forsvaret har vært tilpasset denne innretningen i flere tiår. Dermed står vi i en situasjon hvor en betydelig andel av våre erfarne medarbeidere går av med pensjon. Denne bølgen med pensjoneringsklart personell etterlater et vakuum, særlig i nøkkelstillinger som krever høy kompetanse og lang erfaring.

Siden 2018 har Forsvaret økt antall militært ansatte fra 12 000 til 13 700, det vil si en økning på ca. 350 per år. Videre beskriver Stortingsprop. 87S, eller Forsvarsløftet - for Norges trygghet, at det i perioden 2025 til 2028 legges opp til en vekst på om lag 2.250 flere årsverk, - en økning på omtrent 550 ansatte per år de neste fire årene i tillegg til en økning av vernepliktige og reservister.

Tallet på militært personell som slutter har ligget i snitt på 700 (5 %) de siste 5 årene, med 600 som lavest i 2020 (Covid) og drøyt 800 som høyest i 2022 (post Covid). Samtidig viser trenden heldigvis en positiv utvikling i 2023 og hittil i 2024. Utfordringen er at når man ser på detaljene, viser bildet at mens de yngre blir, så er det flere med lang erfaring og kritisk kompetanse som slutter.

EN ATTRAKTIVT ARBEIDSPASS

En undersøkelse i år av selskapet Verian viser at 69% av et tversnitt av befolkningen mener at «Forsvaret er en attraktiv arbeidsplass». Et slikt omdømme er gull verdt. Universum og Academic work gjennomfører årlige spørreundersøkelser for å avdekke hvilke arbeidsplasser unge arbeidstakere finner attraktive. Generelt ligger vi blant de 25 beste arbeidsplassene i Norge. Hva gjør Forsvaret attraktivt? Gode kolleger og arbeidsmiljø er det viktigste. Andre grunner er trygghet og stabilitet, attraktive vilkår og utviklingsmuligheter, samt geografisk plassering, gode ledere og balanse mellom jobb og fritid. Samfunnsoppdraget kommer også høyt på listen. Men vi må arbeide med å tydeliggjøre alle fagområdene som finnes og relevans av arbeidsoppgaver for ulike typer mennesker.

Forsvaret rekrutterer meget godt på generell basis, og spesielt blant yngre mennesker. Vi er landets største arbeidsplass for lærlinger og har et stort mulighetsrom for videreutvikling av dagens lærlingeordning.

Vi gjør kontinuerlige tiltak for å beholde erfarent personell lenger, og vi ser på mulighetene for å bli enda bedre til å hente inn kompetanse fra det sivile samfunnet. Ikke minst er vi opptatt av å finne gode løsninger slik at tidligere ansatte vil og kan vende tilbake til Forsvaret. Vi ønsker å være en moderne

arbeidsgiver hvor personell og kompetanse kan flyte mellom Forsvaret og det private næringsliv eller andre deler av offentlig sektor. Re-rekruttering og real-kompetansevurdering har vært et tema i år. Antall re-rekrutteringer har økt fra noen titalls til 200 i 2024. Hvordan skjedde det? En ny prosedyre er iverksatt som inkluderer realkompetansevurdering. Prosessen er blitt mer effektiv og foregår ikke lengre 4 ganger i året, men minimum 12 og med muligheten til å gjøre det fortløpende. Kapasiteten til å re-rekruttere øker stadig. Det er nødvendig for å dekke opp med ansatte med kritisk kompetanse og erfaring.

FORENKLING OG DIGITALISERING

For meg som kom til Forsvaret som sivil utenfra fikk jeg et inntrykk av et til tider overregulert personellområde som ble laget for en litt annen tid enn i dag. Heldigvis er mye i gang for å forenkle og for å se på ting på nytt, i lys av nye rammebetingelser. Noen endringer kom i HR bestemmelsen før sommeren og mer kommer både i vinter og på vårparten. Vi sender også en anmodning til Forsvarsdepartementet før jul hvor vi ber om endringer i lovverk spesielt rettet mot rekruttering, i første omgang. Vi ønsker oss eksempelvis mer fleksibilitet i å rekruttere kompetanse uavhengig av om det er en sivil eller militær person og gjerne lyse ut stillinger samtidig internt og eksternt.

Det er fortsatt en jobb å gjøre før vi kan si at vi «gjør jobben ett sted, én gang. Det tar vi tak i sammen med FPVS. Et eksempel, på noen områder, er å unngå drøftinger av samme sak på flere nivåer, men gi føringer på nivå 1 og så drøftes det på nivå 2. Et annet eksempel er å få på plass gode selvbetjeningsløsninger i DIFene (Driftsenhetene) slik at færre svar må søkes hos FPVS.

Nye digitale løsninger er under utvikling innenfor personellforvaltning. Vi trenger løsninger som forenkler og gir ansatte en bedre hverdag og reduserer tiden brukt på administrasjon, i stedet for viktige kjerneoppgaver. Dette hører jeg er en stor utfordring når jeg møter ansatte rundt om i landet og det blir en prioritet framover å ta tak i dette.

Vi trenger også å utarbeide gode indikatorer som forteller oss om leveransene til de ansatte er stadig mer tids- og kostnadseffektive, samt brukervennlige.

Vi ser også på bruk av teknologi for å kompensere noe for personellmangelen.

Automatisering, kunstig intelligens, og digitalisering kan i noen grad avlaste det menneskelige personellet, men dette er ikke en løsning som på noen måte kan erstatte behovet for erfarne og høyt kvalifiserte individer.

PENSJON, LØNN OG ANDRE INSENTIVER

Et av de mest presserende spørsmålene som må løses på nyåret er pensjonsordningene i Forsvaret. Dagens ordninger er ikke tilpasset de utfordringene vi står overfor, og de gjør det vanskelig å beholde erfarent personell lenge i tjeneste. Vi trenger en rask og tydelig avklaring som gir fleksibilitet og insentiver for å beholde kritisk kompetanse. Disse spørsmålene arbeider vi ikke med direkte akkurat nå fordi særaldersgrenser og plikten til å fratre forhandles med Arbeids- og Inkluderingsdepartementet. I tillegg venter vi på en dom i Høyesterett, som dere vet, som vil gi føringer i forhold til diskusjonen om variable tillegg er pensjons-givende. Vi håper på et svar i mars. Allikevel er det

viktig å si at ledelsen i Forsvaret, med forsvarssjefen i spissen, ønsker å gjøre en større del av lønnen pensjonsgivende.

I det pågående lønns- og insentivprosjektet inngår dette som en del av arbeidet. Forsvaret har som mål å bli en enda mer attraktiv og moderne arbeidsplass gjennom et helhetlig og fleksibelt lønns- og insentivsystem. Dette arbeidet skal sikre bedre forutsigbarhet og balanse mellom arbeidstid og fritid, slik at ansatte lettere kan kombinere en spennende karriere med et godt familieliv. Konkret prøves nå lengre planhorisont for arbeidsplanlegging, økt fleksibilitet gjennom fjernarbeid og etablering av lokale kontorfellesskap.

På sikt skal avtaleverk harmoniseres, og et nytt system for arbeidstid og godtgjøring implementeres for å sikre rettferdighet og forenkle ordningene. Disse endringene forutsetter tett samarbeid med partene og en målrettet innsats, men vil gi Forsvaret en sterkere posisjon som en arbeidsplass der ansatte både ønsker å komme og å bli

Den første november så en ny og felles lønnspolitikk dagen i Forsvaret. Den skal bidra til lik praksis på tvers av driftsenheten, og redusere konkurransen om

«I 2018 ble det utdannet 250 befal og 190 offiserer. I 2028 er tallet estimert til å være 600 befal og 500 offiserer»

▼ Sjef Forsvarsstaben, generaløyntnant Ingrid Gjerde og HR-direktøren i Forsvaret, Cecilie Heuch, besøkte Sessvollmoen i forbindelse med Forsvarets opptak og seleksjon 2024.

Foto: Ella Hagen/Forsvaret

kompetanse. Samtidig vil det bli lettere å forstå lønnsdannelsen i Forsvaret. Det siste er viktig for at vi må bli bedre til å sammenligne våre ytelser med andre deler av markedet og forklare bedre våre ordninger, inkludert pensjon.

Forsvarssektoren planlegger å etablere personellrelatert bygningsmasse for personell som svarer til ambisjonen i langtidsplanen. Det vil bygges kaserner, befalshytter og boliger i takt med personelløkningen som er planlagt, på de steder hvor det behøves. Satsingen omfatter også idrettsbygg, velferdsområder, messer, arbeidsplasser med mer. Prosjekter med byggestart innen 2025 inkluderer Skjold, Ørland, Bardufoss, Setermoen, Terningmoen, Rena, Ramsund, Evenes, Bodin og Linderud.

Vi ligger langt etter på vedlikehold av bygg for personell, så for å tette noe av gapet er budsjettet til Forsvarsbygg økt med 1 mrd. fra tidligere år, for 2025. Ytterligere prosjekter er under planlegging.

VI UTVIKLER MENNESKER OG GIVENDE KARRIEREVEIER

Et av de første grepene i en vekstperiode med behov for økt antall militært ansatte er å prioritere ressurstilgang og kvoter ved alle Forsvarets utdanningsinstitusjoner. Dette arbeidet er i full gang.

Forsvaret har økt utdanningskvotene både for befal og offiserer betraktelig siden 2018, og disse vil fortsette å øke til godt utpå 2030-tallet. I 2018 ble det utdannet 250 befal og 190 offiserer, i 2024 er tallene hhv 360 og 315, mens i 2028 er tallet estimert til å være 600 befal og 500 offiserer. Dette er en stor økning, men det er mulig å få til når det settes kraft og ressurser bak beslutningen.

Vi utvikler nye utdanningsprogrammer som er tilpasset dagens behov, samt tilbud om etterutdanning for å oppdatere kompetansen til eksisterende personell. Styrkesjefene våre prioriterer å utdanne sitt personell innen fag og funksjon, og antallet som nå får formell kompetanse er historisk høy. Utdanningsapparatet i Forsvaret går på høygir. Slik legger vi også grunnlaget for fremtidig vekst – ved å sikre at personellet som er hos oss får utfordringer, og at de settes i stand til å lære opp yngre personell på en god måte.

Det er mange unge som ønsker utdanning og en karriere i Forsvaret. Det bekreftes også gjennom god søknad til forsvarets skoler og svært god deltakelse med høy kvalitet på Forsvarets Opptak og Seleksjon. Flyger- og navigatørutdanningen som har søknadsfrist 1. desember har i slutten av november 50% flere søkere enn i fjor.

Luftforsvarets kompetansesenter for lærings-teknologi har en viktig rolle i å lede arbeidet for å videreutvikle en brukervennlig og spennende digital læringsplattform på vegne av hele Forsvaret. Behovet er der for å levere relevant læring til alle, når og hvor man trenger det.

Vi har en jobb å gjøre for å enkelt fortelle både internt og eksternt hvilke karrieremuligheter vi tilbyr i Forsvaret, enten du er offiser, spesialist eller sivil. Forsvaret har jo ett av de mest varierte interne



arbeidsmarkedene i Norge, med mulighet for livslang læring og karriere. Og som sjef Cyberforsvaret formulerte det: «vi er ikke minst blitt en godtepose for teknologi interesserte med stor satsing på IKT, kunstig intelligens og store utviklermiljøer».

KULTUR SOM KONKURRANSEFORTRINN

Luftforsvarets grunnleggende doktrine er et forbilledlig klart svar på hvorfor Luftforsvaret eksisterer, hvem dere er, hva dere gjør og hvordan dere gjør det. Til sammen utgjør det blant annet en god beskrivelse av Luftforsvarets kultur, ønsket arbeidsmiljø og ledelsesfilosofi. Dette er temaer som også må arbeides med og konkretiseres og videreutvikles for å rekruttere og beholde medarbeidere. Et arbeidsmiljø som er trygt, bærekraftig og inkluderende forvirrer uten næring. En personell sammensetning som representerer det mangfoldet i samfunnet vi er satt til å forsvare gir oss legitimitet og kompetanse.

Som sivil som kommer utenfra Forsvaret opplever jeg et sterkt og unikt samhold som en del av kulturen. Seleksjon av de militære, felles utdanning og bygging av kultur gjennom felles erfaringer under krevende

forhold i tillegg til et sterkt samfunnsoppdrag og en følelse av å spille på landslaget (flagget på armen) er umulig å kopiere og et konkurransefortrinn også for de sivile, slik jeg opplever det.

VEIEN VIDERE

Den historiske satsingen på forsvarsektoren, i en tid hvor samfunnet forøvrig konkurrerer om kompetanse, gjør at det å utvikle, rekruttere og videreutvikle rett kompetanse i riktig tid på riktig sted, blir en forutsetning for å gjennomføre forsvarsloftet.

«If you do what you did, you get what you got». Setningen krever at vi tenker nytt og forenkler, og utfordrer gamle sannheter, metoder og teknologi. Vi må sørge for en bedre hverdag med mindre tid brukt på administrasjon, brukervennlige løsninger og raskere prosesser for de ansatte og skape attraktive arbeidsplasser for de som arbeider i Forsvaret i dag og de nye i morgen. Kulturen vil være en bærebjelke for veksten.

Forsvarets personellsituasjon er en utfordring som krever oppmerksomhet og handling. Vi står i dag ved et veiskille hvor valgene vi tar vil forme fremtidens forsvar og vår nasjonale sikkerhet. ■

«Nye digitale løsninger er under utvikling innenfor personellforvaltning. Vi trenger løsninger som forenkler og gir ansatte en bedre hverdag og reduserer tiden brukt på administrasjon»

▼ Utdanningsapparatet til Forsvaret går på høygir. Det legges grunnlag for fremtidig vekst.

Foto: Ole Andreas Vekve/
Forsvaret





HVORFOR SLUTTER MILITÆRT PERSONELL I LUFTFORSVARET?

Luftforsvaret står i dag i en betydelig utfordring på personellsiden, en situasjon som er et resultat av både eksterne og interne utviklingstrekk.

TEKST: PHD KARI RØREN STRAND, SJEFORSKER,
DR. PHILOS MARIA FLEISCHER FAUSKE, SJEFORSKER
OG ERLEND NORDVANG, FORSKER FORSVARETS FORSKNINGS-
INSTITUTT

I løpet av de kommende årene vil et stort antall offiserer nå særaldersgrensen, noe som medfører et betydelig tap av kompetanse i organisasjonen. I tillegg har den frivillige avgangen økt svakt de siste årene, noe som gjør at antallet som forlater Luftforsvaret, både på grunn av alder og frivillig avgang, er høyere enn tidligere.

De siste ti årene har Luftforsvaret økt sin tilstedeværelse i mindre sentrale områder, og nå arbeider over halvparten av de ansatte i slike strøk. Samtidig legger den nye langtidsplanen opp til en kraftig oppbemanning – Forsvaret skal styrkes med om lag 4600 fast ansatte, 4600 vernepliktige og 13 200 reservister frem mot 2036.¹ Denne opptrappingen vil kreve at Forsvaret må bruke mye ressurser på utdanning og opplæring i denne langtidsplanperioden, og en kraftig økning i utdanningstakten må til for både offiserer og spesialister. Det tar tid å øke antallet kandidater ved Forsvarets utdanningsinstitusjoner, og nyutdannende må også bygge opp praktisk erfaring.

Forsvaret må ikke bare lykkes med å øke utdanningsvolumet, men og med å tiltrekke seg langt flere arbeidstakere samlet sett. Lav arbeidsledighet i Norge fører også til økt eksternt press, og enkelte av Luftforsvarets kompetansegrupper er svært attraktive i det sivile arbeidsmarkedet.

DE VANLIGSTE SLUTTÅRSAKENE I LUFTFORSVARET

Personell og kompetanse er fremhevet som et av de viktigste områdene for å lykkes med den nye langtidsplanen. Planen understreker at Forsvarets evne til å rekruttere og beholde personell må styrkes.² For at Forsvaret skal nå målet om å beholde personell over lengre tid er det avgjørende å forstå hvorfor folk slutter før tilsettingsforholdet utløper. Den frivillige avgangen er spesielt kostbar for Forsvaret sammenlignet med mange andre virksomheter, siden det meste av den militære utdanningen skjer internt i organisasjonen. Ved å kartlegge årsakene til at militært personell slutter før kontrakten deres utløper, står Forsvaret bedre rustet til å sette inn målrettede tiltak som kan redusere denne avgangen.

Ved Forsvarets forskningsinstitutt forsker vi på problemstillinger knyttet til personell og kompetanse i forsvarssektoren. I den forbindelse har vi forsket på hvorfor militært personell slutter i Forsvaret. Gjennom tre spørreundersøkelser har vi kartlagt sluttårsaker i perioden 2016 til 2022.³ Alle militært tilsatte som sluttet i denne perioden, har fått tilbud om å svare på undersøkelsene, og noe over halvparten av dem har valgt å gjøre det. Oss bekjent er dette de eneste spørreundersøkelsene som har rettet seg mot alle militære som har sluttet i Forsvaret. Vi har derfor et godt grunnlag for å si noe om hva som er de vanligste årsakene til at folk forlater organisasjonen.

Luftforsvaret er en kompleks organisasjon der spredningen i geografi, stillingstyper, arbeidsoppgaver og arbeidsbelastning er stor. Årsakene til at folk slutter i en jobb er ofte sammensatte. Derfor kunne respondentene

i sluttårsakundersøkelsene velge opptil 3 sluttårsaker fra en liste med mange årsaker.⁴ Vi avdekker på den måten ikke alle forhold som påvirket hver enkelt sin avgjørelse om å slutte, men vi kommer frem til de vanligste sluttårsakene blant militært personell i et overordnet perspektiv.

I den siste sluttårsakundersøkelsen⁵ så vi at mange av dem som sluttet i Luftforsvaret, var fornøyd med jobben, men ønsket å ta en sivil utdannelse, finne en annen jobb eller bare gjøre noe annet. Det gjaldt rundt en fjerdedel av dem som sluttet før kontrakten utløp. Rundt tre fjerdedeler av de som sluttet, krysset kun av for sluttårsaker som uttrykte direkte misnøye med jobben i Forsvaret. De vanligste årsakene til at militært tilsatte forlot Luftforsvaret var:

- Jeg var ikke fornøyd med mine karrieremuligheter i Forsvaret (23 prosent)
- Jeg var misfornøyd med lønnsbetingelsene (22 prosent)
- Jeg var misfornøyd med personellforvaltningen (18 prosent)
- Jeg har mistet troen på systemet (17 prosent)
- Det var for vanskelig å kombinere jobb og fritid/familieliv (17 prosent)
- Jeg hadde lang reisevei mellom hjemmet og jobben (17 prosent)

Tre av de seks vanligste sluttårsakene i Luftforsvaret kom også på topp i de forrige sluttårsakundersøkelsene.⁶ Det er misnøye med karrieremuligheter, lønn og balanse mellom jobb og familie/fritid. Gjennom perioden 2016–2022 har vi sett at dette virker å være gjennomgangstemaer for en stor andel av de som slutter i Forsvaret. En ny undersøkelse fra det næringslivet viser at lønn ser ut til å ha blitt viktigere for folk generelt i arbeidslivet.⁷

Undersøkelsen viser at de fleste som slutter i Luftforsvaret, gjør det av samme grunner som i arbeidslivet generelt. I tillegg er det noen spesielle forhold i Luftforsvaret som medfører at folk slutter, for eksempel det at mange har lang reisevei og at jobben for mange er vanskelig å kombinere med familieliv.

LANG REISEVEI ER EN SPESIELT VANLIG SLUTTÅRSAK I LUFTFORSVARET

Det er betydelig samsvar mellom de vanligste sluttårsakene for respondenter fra Luftforsvaret og de fra hele Forsvaret. Imidlertid rangerer «lang reisevei» høyere på listen blant Luftforsvarets respondenter. Lang reisevei er noe som kun gjelder de som har det. Ser vi

bare på ukependlerne som sluttet så er det den vanligste sluttårsaken blant denne gruppen. Undersøkelsen viser også at lang reisevei er særlig utfordrende for personer med barn under 18 år.

At lang reisevei er en mer vanlig sluttårsak i Luftforsvaret enn i resten av Forsvaret, kan henge sammen med Luftforsvarets geografiske plasseringer. I løpet av en typisk militær karriere har personellet ofte flere tjenestesteder, noe som medfører pendling og/eller flytting for mange. Med tyngdepunkter i Trøndelag, Nord-Norge og Østlandet er Luftforsvaret avhengig av personell som er villige til å flytte/pendle for å opprettholde kompetanseflyt i organisasjonen. Spørsmålet er hvor enkelt det er å flytte for dagens offisers- eller spesialistfamilier, som må ta hensyn til to karrierer. Dette har vi forsket på ved Forsvarets

▲ Mange i Forsvaret tilbringer mye tid på pendlerreiser. I Luftforsvaret rangerer «lang reisevei» som sluttårsak høyere enn for de andre forsvarsgrenene.

Foto: Adobe Stock

forskningsinstitutt. Vi har kartlagt hvor personellet bor og tjenestegjør, hvordan pendle- og flytteatferd varierer mellom ulike grupper, og hvordan dette har utviklet seg over tid.⁸ Vi har også undersøkt militært personells preferanser for bosted, tjenestested, pendling og flytting.⁹

Sentraliseringen av det norske samfunnet har vært et fremtredende utviklingstrekk de siste tiårene. En stadig større andel av befolkningen bor og jobber i byer eller tettsteder, mens færre er bosatt på landsbygda og i grisgrendte strøk. Vi har brukt SSBs sentralitetsklasser, som har seks nivåer, for å beregne andelen av personellet som tjenestegjør på steder med lav sentralitet (sentralitetsklasse 5 og 6). I Luftforsvaret har andelen som jobber i mindre sentrale strøk økt betydelig, fra 42 prosent i 2013 til 63 prosent i 2023.¹⁰ Til sammenligning er andelen av befolkningen i Norge som er bosatt såpass usentralt mye lavere, og trenden viser en svak nedgang mot 14 prosent i 2023.

Forsvarets behov står dessuten i kontrast til personellens uttalte preferanser for å bo sentralt. Hele 35 prosent av personellet i Luftforsvaret oppgir at de vurderer å slutte

hvis de ikke får mulighet til å bo sentralt.¹¹ Blant militært personell generelt oppgir 44 prosent at de ønsker å bo i eller i nærheten av en større by, og 78 prosent oppgir at de er knyttet til en bestemt landsdel. Endringene i Luftforsvarets basestruktur de senere årene har trolig bidratt til at andelen som årlig flytter og pendler har økt med et par prosentpoeng i perioden 2013–2023. I 2023 var andelen som flyttet til tjenestestedet omtrent 5 prosent, mens andelen som pendlet var i underkant av 30 prosent. Pendlere defineres her som personer med mer enn 1,5 timers beregnet reisevei med bil mellom jobb og bosted (én vei).

HVORDAN BEHOLDE PERSONELL LENER I LUFTFORSVARET?

Mange av dem som sluttet før kontrakten utløp, svarte i sluttårsakundersøkelsene at de kunne blitt i Forsvaret hvis det var en bedring i det de oppga som sluttårsaker. Mange kunne også tenke seg å komme tilbake til Forsvaret senere. Det som i størst grad måtte blitt bedre for at de skulle komme tilbake, handlet om det samme som det de oppga som sluttårsaker: lønn, karrieremuligheter,

bedre personellforvaltning, kortere reisevei og bedre vilkår for familien. De vanligste sluttårsakene gjelder så mange av de som slutter, at det å sette inn tiltak mot disse sluttårsakene spesielt, vil kunne ha stor betydning for hvor mange som blir i organisasjonen. Det vil også kunne øke mulighetene for rekruttering av personell.

Med en så stor andel pendlere i organisasjonen som det Forsvaret har, vil dessuten det å tilby gode nok pendlerbetingelser være viktig for å beholde personellet, og det kan trolig ha spesielt stor effekt i Luftforsvaret. Den siste sluttårsakundersøkelsen vår viser at så mye som halvparten av pendlerne sier at pendler-tilværelsen deres kunne blitt bedre med mer hjemmekontor. De etterlyser også turnusordninger, bedre bofasiliteter og bedre økonomisk kompensasjon for pendlingen. En vesentlig styrking av insentiver for geografisk mobilitet virker som en nødvendighet dersom kompetanse skal flyte bedre mellom landsdeler og for å møte personell-opptappingen i distriktene som den nye langtidsplanen legger opp til. ■

¹ Prop. 87 S (2023–2024). *Forsvarsloftet – for Norges trygghet. Langtidsplan for forsvarssektoren 2025–2036.*

² Ibid.

³ Fauske og Strand, 2020. *Hvorfor slutter spesialistene i Forsvaret?* FFI-rapport 20/01099; Fauske og Strand, 2021. *Sluttårsaker i Forsvaret i 2019 og 2020*, FFI-rapport 21/00746; Fauske og Strand, 2023. *Sluttårsaker blant militært personell i Forsvaret i 2021 og 2022*, FFI-rapport 23/01128.

⁴ I tillegg til at de kunne velge «Annet» for så å fylle ut et tekstfelt dersom de ikke fant noen passende sluttårsaker i listen.

⁵ Den siste sluttårsakundersøkelsen omfattet de som hadde sluttet i perioden 2021–2022.

⁶ Ordliden på disse sluttårsakene har variert noe mellom de tre undersøkelsene.

⁷ Undersøkelsen er gjennomført av bemanningsbyrået Randstad og er omtalt iblant annet Aftenposten: Høyere lønn blir stadig viktigere for folk - og stadig vanskeligere for sjefene – E24

⁸ Nordvang, Lindgren og Hanson, 2024. *Pendle- og flyttemønstret i Forsvaret 2013–2023 – geografisk mobilitet blant militært personell*. FFI-rapport 24/01485.

⁹ Lindgren, Hanson og Einarisdottir, 2024. *Personellens preferanser for bosted – geografisk mobilitet blant militært personell*. FFI-rapport 24/01786.

¹⁰ Nordvang, Lindgren og Hanson, 2024. *Pendle- og flyttemønstret i Forsvaret 2013–2023 – geografisk mobilitet blant militært personell*. FFI-rapport 24/01485.

¹¹ Lindgren, Hanson og Einarisdottir, 2024. *Personellens preferanser for bosted – geografisk mobilitet blant militært personell*. FFI-rapport 24/01786.



▲ Endringene i Luftforsvarets basestruktur de senere årene har trolig bidratt til at andelen som årlig flytter og pendler har økt i perioden 2013–2023.

Illustrasjonsfoto: Fabian Helmersen/Forsvaret



KONGSBERG

ONE SYSTEM

- TO GROW WITH

MIX OF MISSILES

- FOR MISSION FLEXIBILITY

EVOLUTION CONTINUES

- APPROACHING FULL SPECTRUM AIR DEFENCE

AIM-120 AMRAAM

AMRAAM Extended Range (ER)

AIM-9X Sidewinder

www.kongsberg.com

NASAMS
Air Defence System



▲ Mange strever med å få balanse mellom jobb og familie. Stor arbeidsmengde og/eller ukependling er krevende for mange forsvarsfamilier.

Illustrasjonsfoto: Torbjørn Kjosvold/Forsvaret

PERSONELL- OG KOMPETANSELØFTET

Gjennom de neste årene utvikles et mer helhetlig og fleksibelt lønns- og insentivsystem for Forsvaret. Dette gjøres for å skape bedre forutsigbarhet, bedre balanse mellom arbeidstid og fritid, og økt robusthet i bemanningen.

TEKST:
OBERSTLØYTNANT
DANIEL BERG ERIKSEN

Personell- og kompetanseløftet er en avgjørende del av langtidsplanen.¹ Dette løftet skal skje i en krevende situasjon som følge av interne og eksterne utviklingstrekk i og utenfor Norge.

Denne artikkelen vil ta for seg noen av utfordringene forsvarssektoren, og Luftforsvaret spesielt, står overfor i de kommende årene. Samfunnsutviklingen – inkludert arbeidslivstrender, teknologi, demografi og sentralisering – forsterker disse utfordringene ytterligere. Artikkelen peker samtidig på

mulighetsrommet sektoren, inkludert partene i arbeidslivet, har identifisert for å lykkes med personell- og kompetanseløftet.

ARBEIDSLIVET I ENDRING – ØKT KAMP OM HODENE OG HYPPIGERE JOBBSKIFTER

Økt mobilitet, hyppigere jobbskifter og en stadig sterkere konkurranse om kompetanse er noen av de mest fremtredende trendene i norske arbeidsliv. Særlig at arbeidstakere bytter jobb oftere enn før skaper utfordringer for Forsvaret, som er avhengig av

spesialisert kompetanse det i mange tilfeller tar svært lang tid å opparbeide seg. Dette skaper en sårbarhet, men også muligheter for økt rekruttering innenfor enkelte kompetanseområder. Da må imidlertid forsvarssektoren i større grad legge til rette for re-rekruttering og tilpasse seg et samfunn der det blir vanligere med hyppige karriereskift enn tidligere. Samtidig må både Forsvaret, og Luftforsvaret spesielt, bli flinkere til å fremheve det unike og verdifulle med jobbene de tilbyr, inkluderte givende arbeidsoppgaver, gode arbeidsmiljø, og at man får bidra til noe større enn seg selv. Disse tingene er også de som velger å slutte i Luftforsvaret tydelige på.²

HØYTEKNOLOGI KREVER HØY KOMPETANSE

Forsvarets teknologiske utvikling har ført til nye krav til kompetanse i hele sektoren, men kanskje særlig i Luftforsvaret. Våpensystemer som F-35, P-8, droner og luftvern, kombinert med teknologier som kunstig intelligens og viktigheten av å kunne operere på tvers av alle domener gjør Luftforsvaret til en høytteknologisk forsvarsgren. Dette stiller høyere krav til kompetansen, og krever at personellet har lang nok tid i stillingen slik at de blir i stand til å løse oppgaver med økende kompleksitet på en god måte.

På områder der kompetansen er konkurranseutsatt, og der hvor den krever lang spesialisering i Forsvaret eller Luftforsvaret, må det tenkes nytt for å forbli en attraktiv arbeidsgiver som evner å beholde de gode medarbeiderne. Alternativkostnaden knyttet til tap av nøkkelkompetanse og erfaring er høy.

DEMOGRAFISK UTVIKLING

Med en aldrende befolkning og færre i arbeidssfør alder vil det stadig bli større konkurranse om arbeidstakerne Forsvaret trenger. Samtidig bor en mindre andel av Norges befolkning i usentrale strøk hvor gjerne Forsvaret har sine baser. Det skaper et økende gap mellom Forsvarets behov og hvor folk ønsker å bosette seg. Nesten fire av fem militært ansatte mener det er viktig å bo i en bestemt landsdel.³ Det er rimelig å anta at viktigheten av å være i nærheten av en bestemt landsdel vil gå opp, heller enn ned, i møte med blant annet en økt forsørgerbyrde knyttet til eldre.

Dette er et argument for å i større grad rekruttere og prioritere personell med lokal tilhørighet til de stedene Forsvaret har sine tyngdepunkt. For Luftforsvaret er Indre Troms rundt Bardufoss, Ofoten rundt Evenes, til dels Bodø, Trøndelag og Østfoldregionene aktuelle steder å rekruttere aktivt fra. Samtidig er Forsvaret og Luftforsvaret spredt over store avstander av gode grunner. Dette gjør at økt fokus på livsfase-tilpasning og fleksibilitet blir viktig.

Det må imidlertid sies at selv om befolkningsframskrivingene i utgangspunktet tilsier økt konkurranse om arbeidskraft, blant annet fra helsesektoren, så finnes det både et teknologisk og samfunnsmessig mulighetsrom for å håndtere denne utfordringen. Innenfor helse er fremtidig teknologisk assistanse, alternative boformer og endrede måter å innrette eldreomsorgen på, mulig å se for seg. Dette kan bidra til å sikre Norge et bærekraftig og godt samfunn også i fremtiden. En eldre befolkning som bor mer sentralt enn tidligere gjør samtidig at det blir mer krevende å finne de gode løsningene for Forsvaret.

«Forsvarssektoren må i større grad legge til rette for re-rekruttering og tilpasse seg et samfunn der det blir vanligere med hyppige karriereskift enn tidligere»

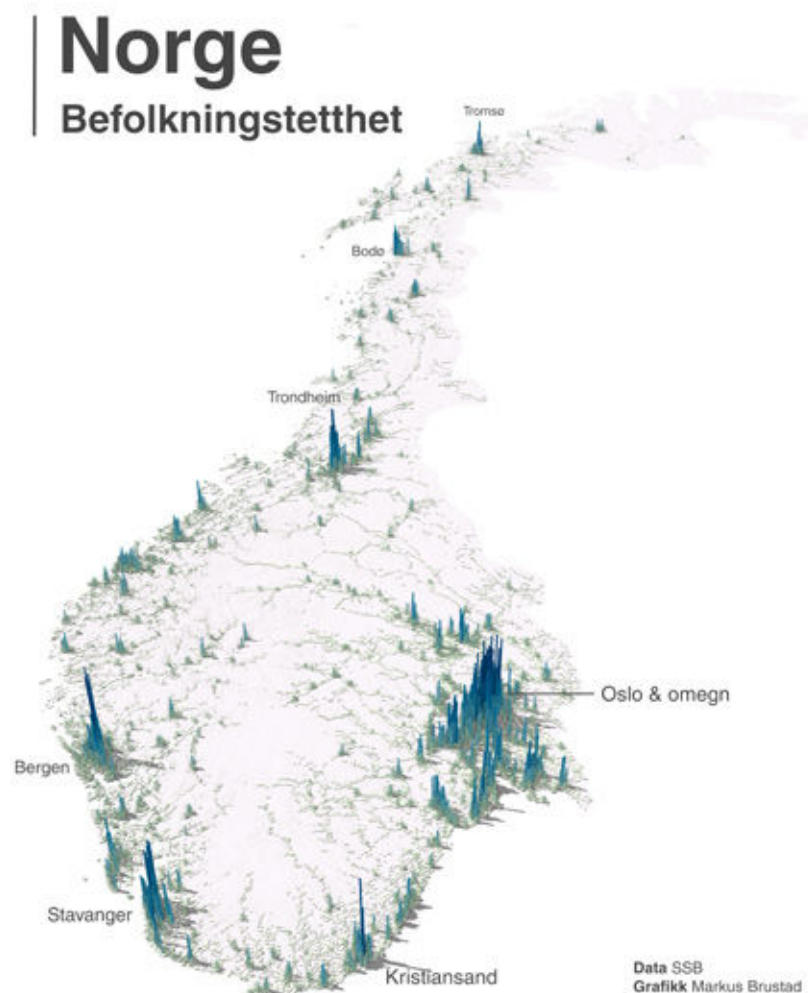
▼ Norges befolkning bor spredt, men de fleste bor i og rundt de største byene slik grafikken fra SSB viser. Det gir utfordringer for noen av Forsvarets tjenestesteder.

Grafikk: SSB

GODE GRUNNER TIL AT FORSVARET ER I NORD

Norsk sikkerhets- og forsvarspolitikken krever et militært nærvær i Nord-Norge, og en del av Forsvaret aktivitet er av en slik art at den kun kan drives der det bor lite folk. Det er et betydelig og økende gap mellom hvor folk bor i Norge og der Forsvaret er til stede. 43 prosent av militære stillinger befinner seg i dag i de minst sentrale delene av landet. Andelen usentrale tjenestesteder har vokst og kommer til å øke ytterligere i takt med oppbemanning i ny langtidsplan. Samtidig synker andelen av den norske befolkningen som er bosatt i disse områdene, for tiden 14 prosent av befolkningen. For Luftforsvaret har andelen som jobber i mindre sentrale strøk økt betydelig: fra 42 prosent i 2013 til 63 prosent i 2023.⁴ Dette står i kontrast både til sentraliseringen av samfunnet og preferansene til flere av de militært ansatte.⁵

Det er noen forskjeller mellom forsvarsgrenene. Landstyrkene må av naturlige årsaker i stor grad være fysisk til stede der den skal virke. Sjøstyrkene kan i større grad ha få baser i lys av fartøyene utgjør den operative evnen. Luftstyrkene bør nødvendigvis være noe spredt på grunn avhengigheten av de viktige flybasene, men er ikke like stedbunden til akkurat hvor den skal virke. Både luftoperative hovedkvarter og flere flybaser har eksempelvis fordeler av solid distanse til de geografiske operasjonsområdene en måtte forvente å virke i. Det er med andre ord flere hensyn enn det militærfaglige som har ligget til grunn for Luftforsvarets



Data SSB
Grafikk Markus Brustad

¹ Prop. 87 S (2023-2024) *Forsvarsloftet – for Norges trygghet. Langtidsplan for forsvarssektoren 2025–2036.*

Forsvarsdepartementet

² Fauske og Strand, 2023. *Sluttårsaker blant militært personell i Forsvaret i 2021 og 2022*. FFI-rapport 23/01128

³ Lindgren, Hanson og Einarsson (2024). *Personellens preferanser for bosted – geografisk mobilitet blant militært personell*. FFI-rapport 24/01786

⁴ Nordvang, Lindgren og Hanson (2024). *Pendle- og flyttemønstre i Forsvaret 2013–2023 – geografisk mobilitet blant militært personell*. FFI-rapport 24/01485

⁵ Lindgren, Hanson og Einarsson (2024). *Personellens preferanser for bosted – geografisk mobilitet blant militært personell*. FFI-rapport 24/01786

⁶ Forsvarsdepartementet (2024). *Et helhetlig og fleksibelt lønns- og insentivsystem*. Sluttrapport fra lønns- og insentivprosjektet.

«For å lykkes må Forsvaret kombinere fleksibilitet, treffsikre insentiver og solide boligtilbud»

lokasjoner. Distriktpolitiske hensyn har også vært viktige. Forsvaret har vært, er og forblir en viktig hjørnesteinsbedrift i mange av landets lokalsamfunn. Det er eksplisitte målsetninger om befolkningsvekst i distriktene. Dette er en ambisiøs målsetning i møte med en sentraliseringskraft og befolkningsutviklingen som går i motsatt retning og vil kreve en helhetlig satsning fra samfunnet. Nedleggingstruede skoler og sykehus, samt tynne arbeidsmarkeder vil helt naturlig virke dempende for villigheten til å bosette seg fast i distriktene. Det å prioritere de områdene Forsvaret og Luftforsvaret er til stede over andre deler av landet for å skape relativ sentralitet og velfungerende lokalsamfunn kan være hensiktsmessig fra et luftperspektiv. Samtidig vil det kreve langsiktig prioritering fra hele samfunnets side. Regjeringens forslag om sletting av studielån er et uttrykk for satsning på distriktene i hele landet som kan støtte opp om dette. Forsvaret kan fortsatt å være et naturlig tyngdepunkt i en slik utvikling, hvor hele samfunnet, også på tvers av landegrensene, inkluderes.

LUFTFORSVARET SOM EN ENDA MER ATTRAKTIV ARBEIDSPASS

Partene i arbeidslivet har gjennom lønns- og insentivprosjektet⁶ anbefalt løsninger som nå er besluttet og blir implementert under ledelse av Forsvaret. Forsvaret skal bli en enda mer attraktiv arbeidsplass med gode

vilkår for personellet. Luftforsvaret er allerede en god arbeidsplass å være, med gode muligheter. Samtidig pågår det prosesser som det er behov for personellet å få avklaring på, blant annet pensjonsbetingelser, særaldersgrenser og pliktig fratreden.

Gjennom de neste årene utvikles et mer helhetlig og fleksibelt lønns- og insentivsystem. Dette skal gjøres for å skape bedre forutsigbarhet, bedre balanse mellom arbeidstid og arbeidsvern, og økt robusthet i bemanningen. Det skal bli bedre styring og forvaltning som setter den enkelte ansatte i større grad i sentrum. I tillegg skal det legges bedre til rette for pendling, flytting og ikke minst fleksibilitet i større grad enn det det er i dag. Tiltakene må kombineres med ledelse og kultur som evne å utvikle seg i takt med tiden, samtidig som Luftforsvaret allerede har høy arbeidsbelastning. Om man lykkes med dette kan det kan svare på flesteparten av de vanligste sluttårsakene i Luftforsvaret og bidra til å skape til en enda mer attraktiv arbeidsplass i årene som kommer.

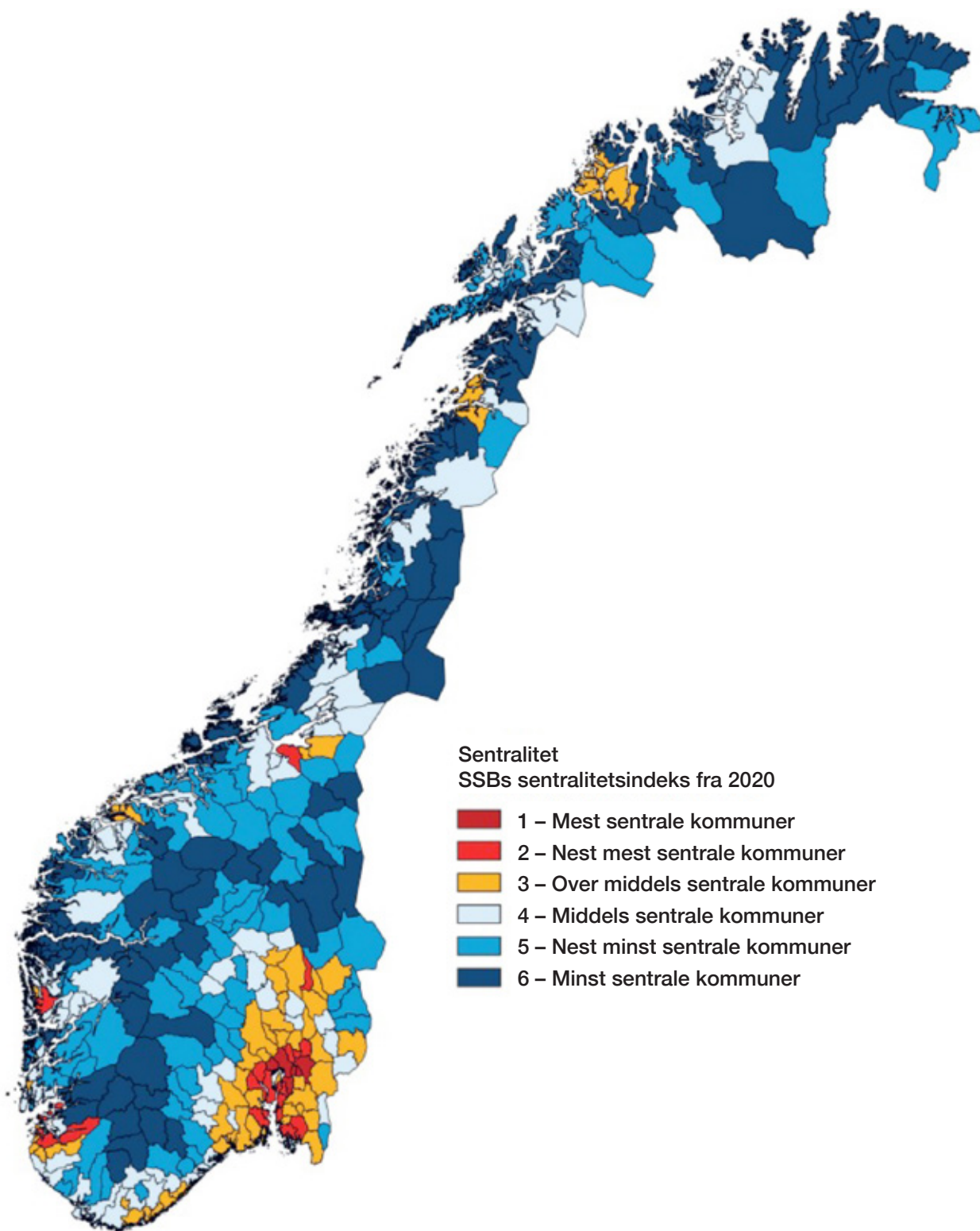
Mange av de konkrete tiltakene som er anbefalt baserer seg på sentralitet, fordi dette på en god måte måler attraktivitet gjennom tilgangen på arbeidsmarked og tjenester. Derfor jobber Forsvaret med å etablere og anvende en distriktsklassifisering i Forsvaret, basert på SSBs sentralitetsindeks. Tyngdepunktet for prioriteringen dette legger opp til ligger i nord, men inkluderer eksempelvis også Ørland (sentralitet 5) som er en viktig lokasjon for Luftforsvaret.

DET FINNES LØSNINGER, MEN ER OFTE SAMMENSATTE OG KREVER NASJONAL INNSATS

Økt hyppighet i jobbskifter, mindre arbeidsfør befolkning og behov for økt kompetanse og ståtid i stillingene er en stor utfordring. Denne utfordringen forsterkes ytterligere av geografien, hvor det er behov for tilstedeværelse andre steder enn der mesteparten av befolkningen bor. For å lykkes må Forsvaret kombinere fleksibilitet, treffsikre insentiver og solide boligtilbud. Dette vil gi ansatte en mer forutsigbar hverdag og samtidig bidra til at bemanningsbehovene i distriktene oppfylles. Problemene er sammensatte og krever i noen tilfeller nasjonal og sektorovergripende innsats. Dette inkluderer et bredt spekter av endringer. Fra å skape kultur for å tenke nytt rundt å rekruttere og beholde de ansatte og deres familier i forskjellige livsfaser til å skape velfungerende og attraktive lokalsamfunn. Regjeringen og stortingset har vært tydelige på at dette er viktig gjennom distriktsmeldingen, totalberedskapsmeldingen og forsvarsloftet. Personell- og kompetanseloftet blir og er både viktig og krevende.

Daniel Berg Eriksen er for tiden disponert i stilling i Forsvarsdepartementet. Innholdet i innlegget reflekterer hans personlige syn. ■







▲ Allierte Air Battle Managers (ABM), samarbeider i Air Ops under Nordic Response 2024.

Foto: Fabian Helmersen/Forsvaret

BEMANNING AV NORDISK LUFTOPERASJONSSENTER

Forsvaret av Norge og våre allierte har alltid vært avhengig av mennesker. Kompetente og fleksible individer som opererer i omgivelser preget av stadig endring. Med etableringen av et nordisk element på Joint Air Operations Centre (JAOC) fra januar 2025 og et eventuelt nært forestående NATO-lufthovedkvarter på norsk jord, må vi derfor stille oss spørsmålet: Hvordan sikrer vi riktig bemanning til å møte fremtidens krav?

TEKST:
BRIGADER
TRON STRAND,
SJEF JOINT AIR OPERATIONS
CENTRE (JAOC)

Integrasjonen av Sverige og Finland i alliansen skaper på mange måter en sjelden mulighet for å styrke det nordiske samarbeidet innen luftmilitære operasjoner. At vi nå, etter godt samarbeid og dialog med våre nordiske partnere, etablerer et nordisk element på JAOC med stabsoffiserer fra alle land, innebærer at vi akselererer mulighetene i denne prosessen. Dette vil ikke bare styrke vår evne til å operere effektivt i eget nærområde, men også bygge tettere alliansebånd og sikre at vi er bedre rustet til å møte et bredt spekter av trusler.

Helt sentralt i evnen til samvirke er nettopp evnen til å snakke sammen, forstå hverandre og ikke minst ha tillit til hverandre. Dette gjøres på måter som henger sammen med hverandre: Det må være rent praktisk mulig å snakke sammen på ulike virtuelle og tekniske løsninger, og enda viktigere er det at mennesker møter mennesker. Det er der kompetanse bygges. Derfor er etableringen av et fysisk nordisk element helt sentralt. Det er her vi skal få det til å skje. Og vi har dårlig tid. Russisk aggresjon i Europa tydeliggjør dette.



▲ Demonstrasjon av utstyr og funksjoner under sjefsbesøket på Joint Air Operations Center (JAOC) mars 2024. Det viktigste er likevel tilgang til kompetanse.

Foto: Fabian Helmersen/Forsvaret

NATO-LUFTHOVEDKVARTER TIL NORGE?

Norge har tilbudt seg å være vertsland for et fremtidig NATO-lufthovedkvarter. Dette forplikter. En kjent utfordring med ledelse av luftmilitære operasjoner er alltid å sikre tilstrekkelig antall mennesker. Og like viktig er det at disse har riktig kompetanse. Å være en attraktiv arbeidsplass står derfor helt sentralt. Det er i så måte ikke til å stikke under en stol at en tilbakevendende nysgjerrighet fra våre allierte har vært spørsmål om fremtidig geografisk beliggenhet for et eventuelt alliert lufthovedkvarter i Norge. Dette kan faktisk ikke understrekes nok. Det er dette våre allierte ansatte bryr seg om. Og i veldig stor grad. I samme åndedrag tydeliggjøres det at det er mange bevegelige deler i denne prosessen. Endelig beslutning er ikke avklart og avgjøres politisk i primo 2025. Uansett, denne nysgjerrigheten monner regelrett ut i geografisk beliggenhet. Det handler altså om mennesker og hva de vil i hverdagen. Og siden kompetanse manifesterer seg i mennesker er det uklokt å ikke lytte til denne nysgjerrigheten. Dette er til syvende og sist et uttrykk for hvor folk vil jobbe, og dermed hvor den beste kompetansen vil være tilgjengelig. Hvis Norge skal få et lufthovedkvarter i alliert sammenheng er det med andre ord tvingende nødvendig at dette sees i sammenheng med bemanningsutfordringene. Uten å ta høyde for dette så står vi faktisk i fare for å ikke lykkes.

SLIK SKAL VI SIKRE RIKTIG BEMANNING I FREMTIDEN

For å lykkes med ledelse av luftoperasjoner i fremtiden må vi prioritere følgende områder:

«Det er ikke til å stikke under en stol at en tilbakevendende nysgjerrighet fra våre allierte har vært spørsmål om fremtidig geografisk beliggenhet for et eventuelt alliert lufthovedkvarter i Norge»

1. *Attraktive arbeidsplasser:* Vi må sikre at Luftforsvaret er en attraktiv karrierevei for unge og de mer erfarne. Dette betyr konkurransedyktige steder å jobbe fra, vilkår, og et fokus på utviklingsmuligheter, karriereveier og arbeidsglede.
2. *Utvikling og utdanning:* For å kunne møte fremtidens behov må vi videreutvikle en dannelses- og utdanningsstruktur. Spesielt viktig er det å utvikle dette innen nye fagområder, som autonome systemer og kunstig intelligens (KI). Dette blir sentralt for å frigjøre tid til at mennesker kan være mennesker, og at forvaltning, administrasjon og tidstyver løser seg selv.
3. *Internasjonal erfaring:* I møtet med en stadig mer globalisert sikkerhetskontekst er det viktig å sørge for at våre ansatte har erfaring fra internasjonale sammenhenger. Dette øker vår kulturelle forståelse, interoperabilitet og perspektiver for beslutninger i alliert sammenheng. Det er handler altså om at mennesker forstår hverandre. Denne viktigheten kan ikke underkommuniseres.

BOTTOM LINE

I kjernen av enhver vellykket operasjon og organisasjon står mennesker som planlegger, leder og gjennomfører oppdragene. Å bygge opp et nordisk, og sannsynligvis et NATO, -luftoperasjonssenter i Norge er en stor og viktig oppgave hvor tilgangen til kompetanse er avgjørende viktig for vi skal lykkes. Da må vi lytte til de krav og forventninger som stilles av våre samarbeidspartnere i Norden og i resten av NATO. ■



▲ Oberst Christian Øverli er sjef for Luftforsvarets skolesenter. Her tar han imot forsvarsminister Bjørn Arild Gram på Kjevik.

Foto: Melvin Jongenburger/Forsvaret

VOKSE MED KVALITET

Personell og kompetanse har vært et sentralt tema i den nye langtidsplanen. Skal forsvarssektoren lykkes må vi ha riktig kompetanse, og nok av den. Både i forhold til en større struktur som trenger flere mennesker, og i forhold til nye kompetansekrav i en verden som er i dramatisk endring.

TEKST: GENERALMAJOR DAG AAMOTH,
SJEF FORSVARETS HØGSKOLE

Forsvarets høyskole (FHS) har ansvaret for all nivådannende og akkreditert utdanning i Forsvaret og har derfor en sentral rolle for å lykkes med å møte behovet for kompetanse. Høyskolen består i dag av Befallsskolen, Cyberingeniørskolen, Språk og etterretningskolen, Krigsskolen, Sjøkrigsskolen, Luftkrigsskolen, Stabsskolen og Institutt for forsvarsstudier.

Samlingen av skolene i 2018 gir et godt utgangspunkt for tett samarbeid mellom fagmiljøene på tvers av skolene og gir oss muligheten til å skape synergier mellom de ulike utdanningene. Kjernen i høyskolens

oppdrag er å utdanne og motivere elever, kadetter og studenter til å forsvare Norge. Som nedfelt i FHS strategi skal utdanningen være av høy internasjonal standard, og den skal støttes av forsknings- og utviklingsaktiviteter på høyt internasjonalt nivå. Dette skal sikre kvalitet i utdanningen og bidra til kunnskapsutvikling innenfor de militære kjernefagene og om hvordan militærmakt kan brukes for å nå politiske målsetninger innenfor etiske og juridiske rammer.

Vi er stolte av å ta vare på, og utvikle Forsvarets gode tradisjon med å levere en unik lederutdanning som gir unge kandidater et fantastisk utgangspunkt for egenutvikling og mestring. Dette stiller betydelige krav til fagmiljøene ved skolen som både skal bidra

med erfaring innen ledelse og gjennomføring av militære operasjoner, og evne å forske og utvikle kunnskapen om relevante felt videre.

HØY STANDARD

Så hva er Forsvarets kompetansebehov, og hvordan skal FHS bidra til å dekke det? Gjennomføringsplanen som skal realisere langtidsplanen er under utvikling for å beskrive strukturutviklingen i Forsvaret, med tilhørende behov for blant annet personell og kompetanse. Vi har derfor foreløpig ikke presise tall for det reelle personellbehovet og hvilken kompetanse de skal tilegne seg gjennom utdanningstilbudene våre for hele langtidsplanperioden. Likevel kan vi basert på plangrunnlaget til LTP ta utgangspunkt i en

dobling av utdanningskvotene i årene vi har foran oss. Dette vil stille nye krav til innsatsfaktorene personell, materiell, IKT og eiendom, bygg og anlegg (EBA). I tillegg må den faglige utviklingen fortsatt sikre at vi tilbyr den rette utdanningen og at den leveres på en mest mulig effektiv måte. Vi må opprettholde en høy internasjonal standard, også når vi skal vokse raskt. *Vi må vokse med kvalitet.*

ANTALL STUDENTER ØKER ALLEREDE

Det er viktig å understreke at videreutviklingen av FHS ikke begynte med vedtaket av ny langtidsplan. En betydelig faglig gjennomgang og revisjon av hele utdanningsporteføljen har pågått gjennom de siste to årene, mot bakteppet av krig i Europa og en ny sikkerhetspolitisk virkelighet, for å utbedre avvik, sikre høyest mulig kvalitet og se den faglige utviklingen på tvers av skolene. Høyskolen har i tillegg allerede økt kvoter for kompetanseproduksjon der vi siden oppstart 2023 har økt med 38 ekstra kadetter per år, noe som vil tilsvare 114 flere kadetter ved skolestart 2025. Samtidig har FHS de siste 2-3 årene doblet antall gjennomføringer for videregående offiserspåbygging (VOP).

I 2024 ble det tatt opp totalt 328 elever til grunnleggende befalsutdanning (GBU). Dette er en økning fra 312 i 2023, og vi legger til rette for at det utdannes 360 elever ved Befalsskolen i 2025.

Gjennom økt utdanning av vernepliktig akademisk befal og særskilte kategorier militært tilsatte (VA/SKMT), økning i antall kandidater som gjennomfører offiserskonvertering og en ekstraordinær økning på Sjøkrigsskolen ved årets inntak, har FHS sikret en jevn økning innenfor svært mange kategorier utdannede over de to siste årene. I tillegg har høyskolen styrket egne personellressurser med i overkant av 10 prosent i samme periode.

Innenfor EBA er det også gjort betydelig tiltak, som i all hovedsak har vært rettet mot modernisering av eksisterende bygg for å bedre standarden.

FHS' UTVIKLINGSPLAN OG VEIEN VIDERE

Med veksten over de to siste årene har høyskolen fullt utnyttet den eksisterende kapasiteten, og må nå utvikle egen kapasitet for å vokse ytterligere. FHS etablerer derfor en egen utviklingsplan som omfatter utviklingstiltakene for å understøtte bemanningsvekst og kompetanseutvikling i Forsvaret. Planen legger opp til en helhetlig tilnærming til utvikling av høyskolen og beskriver en ambisjon og ønsket retning innen faglig og kvalitetsmessig utvikling av utdanningsområdene og forskningsfokus ved FHS. Planen skal beskrive en overordnet tilnærming til hvordan FHS strukturert skal jobbe med strukturutvikling og ressurssetting av strukturen for å kunne realisere ønsket ambisjon.

På grunn av den raske veksten må utviklingsplanen nødvendigvis bestå av både midlertidige og permanente løsninger. Eksempelvis må den permanente bygningsmassen utvides og moderniseres. Prosjektering av dette vil ta flere år, og midlertidige løsninger må dermed på plass allerede i 2025. Modulbygg og leie av hensiktsmessig bygningsmasse er derfor igangsatt og vil være på plass til skolestart høsten 2025.

Et annet viktig tiltak som skjer på kort sikt er den planlagte flyttingen av Befalsskolen fra Sessvollmoen til Kjevik allerede fra høsten 2025, med en ambisjon om

full etablering på Kjevik innen utgangen av 2026.

Dette gir Befalsskolen plass til å øke sine elevtall, og det gir FHS et mulighetsrom til å bruke Kjevik for å ivareta andre utdanningsløp slik at kapasiteten på alle skolene kan optimaliseres. Første del av bachelorutdanningen ble gjennomført felles på Kjevik allerede i år. Det planlegges med samme løsning også i 2025, i tillegg til gjennomføring av enkelte andre kurs.

En viktig forutsetning for vekst er å bygge robuste fagmiljø for å sikre at vi leverer på både utdannings- og forskningsoppdrag. Høyskolen trenger erfarent militært personell, men også vitenskapelig ansatte med forskerkompetanse. Det er også behov for profesjonsutøvere med forskningskompetanse, en personellgruppe det ikke finnes mange av. Høyskolen har derfor ulike ordninger for militært personell som ønsker å gjennomføre doktorgradsutdanning. Det er igangsatt en strategisk satsning der vi øker antallet doktorgradstipendiater for å sikre tilstrekkelig personell med nødvendig kompetanse når behovet økes i årene som kommer. Vi ser samtidig på ordninger for å rekruttere relevant kompetanse fra sivile utdannings- og forskningsinstitusjoner og gi en militær kompetanseheving for å styrke relevansen. Støtte fra forskere i forsvarssektoren vurderes også. Det er en sårbarhet at vi i stor grad er avhengige av kompetanse utenfra. FHS utreder derfor muligheten for å etablere et eget doktorgradsprogram. Dette vil kunne gi et mer robust og praksisrelevant fagmiljø og dermed større fleksibilitet for å håndtere Forsvarets løpende behov for kompetanse.

FHS har også økt innsatsen på re-rekruttering av tidligere ansatte for å kunne ivareta den økte student- og elevmassen i kommende planperiode. FHS har en pågående rekrutteringskampanje for å hente inn kvalifiserte lærekrefter og stabsfunksjoner til skolene. Re-rekrutteringskampanjen er en offensiv der FHS

«Vi er stolte av å ta vare på, og utvikle Forsvarets gode tradisjon med å levere en unik lederutdanning som gir unge kandidater et fantastisk utgangspunkt for egenutvikling og mestring»

▼ Generalmajor Dag Aamoth
inspisierer kadetter.

Foto: Johanne Søstuen/
Forsvaret





UTDANNINGSMULIGHETER VED FORSVARETS HØGSKOLE

Grunnleggende befalsutdanning (GBU): Utdanningsnivå etter gjennomført befalsutdanning på FHS Befalsskolen.

Videregående befalsutdanning (VBU): Videregående befalsutdanning hvor nivå 1 og 2 gjennomføres grenvis på krigsskolene og VBU3 gjennomføres samlet på FHS Stabsskolen.

Grunnleggende officersutdanning (GOU): Utdanningsnivå etter gjennomført bachelorutdanning ved krigsskolene.

Videregående officersutdanning (VOU): Utdanningsnivå etter gjennomført FHS Stabsskolen 2-årig master eller VOP (se lenger ned) med sivil mastergrad.

Vernepliktig akademiker (VA): som regel lege, jurist, prest og noen andre kategorier som tar førstegangstjeneste etter at de er ferdig utdannet, og tjenestegjør da i stilling innenfor utdanningen sin. De gjennomfører først et kurs på ca 3 måneder med fokus på lederrolle. Deretter virker de i stilling i en av Forsvarets avdelinger iht utdanningen sin.

Særskilte kategorier militært tilsatte (SKMT): er gjerne akademikere eller kategorier personell Forsvaret ikke selv utdanner (for eksempel økonomi, HR, de nevnt under VA osv) som Forsvaret allikevel har behov for. For eksempel kan man som lege eller siviløkonom bli ansatt i Forsvaret i en militær stilling, uten militær erfaring. Da gjennomfører man nevnte 3 mnd kurs, og så blir man plassert i kategorien SKMT. Dette siden man ikke har gjennomført et tradisjonelt karriereløp.

Officerskonvertering: er de som går fra OR-søylen (spesialist), og over til OF-søylen (offiser). Det er for eksempel tjenestegjørende befal som har minst en bachelorgrad (sivilt) og som tilfredsstiller kravene til å være offiser. De gjennomfører da en officerskonvertering som består av et kurs på ca 6 måneder (det er også mulig å gjennomføre konvertering fra VA/SKMT-kategorien til OF-søylen).

Videregående officerspåbygning (VOP): for de offiserene som har en mastergrad fra tidligere (for eksempel sivilt), og da tar 5 måneder på Stabsskolen for å få VOU-nivå (videregående officersutdanning).

aktivt kontakter personell som kan ha relevant kompetanse. Så langt har FHS lyktes med å rekruttere i overkant av 10 nye ansatte og flere kandidater er nominert. Kampanjen har gitt gode resultater og bidrar til å styrke FHS sin evne til utvikling.

Rekruttering av fremtidige studenter og elever er også et fokusområde når kvotene skal vokse. Årets søkertall ga i snitt drøyt 10 søkere per bachelorplass, noe som er en økning på ca. 20 prosent fra 2023. Den positive utviklingen kan ses i sammenheng med økt fokus på rekrutteringskampanjer. Den indikerer også at utdanning og jobb i Forsvaret oppleves attraktivt for dagens ungdom. Samtidig som vi ser tallene i stort som gode, mangler vi som resten av utdanningssektoren søkere til ingeniørutdanninger, og andre utdanninger som krever høy realfagskompetanse. Ser vi dette i sammenheng med flere student- og elevplasser, må vi i perioden fremover legge mer ressurser, og trolig mer presisjon, i rekrutteringsarbeidet, samtidig som vi i økende grad må legge til rette for kadetter uten tilstrekkelig avansert realfagsbakgrunn.

NYE UTDANNINGSTILBUD OG FAGLIG UTVIKLING

Som nevnt driver Forsvarets høyskole kontinuerlig utvikling av innholdet i de ulike studieløpene, men også etablering av nye studietilbud for å understøtte veksten og dekke Forsvarets kompetansebehov. Kartlegging av behovet er et viktig element. I løpet av året har FHS ledet et prosjekt som sammen med representanter fra alle driftsenheter har kartlagt hvilken lederkompetanse som kreves på alle nivå i Forsvaret. Funnene overleveres Forsvarsstaben i løpet av desember og gir god innsikt i hvor vi må styrke lederkompetansen på ulike nivåer i organisasjonen. Arbeidet vil også skissere mulige løsninger for hvordan både kurs og nivådannende utdanning begge kan bidra til å dekke behovet.

I september sendte høyskolen en søknad til NOKUT om akkreditering av en ny arbeidsplassbasert og praksisnær mastergrad, rettet mot ansatte i Forsvaret. Dette er tenkt som et tillegg til dagens masterutdanning og er planlagt gjennomført på deltid med moduler kombinert med kurs og egne studier.

På bachelornivå utvikles nå en ny linje innenfor elektro og automasjon. Denne skal bidra til å dekke Sjøforsvarets kompetansebehov. Utdanningen har planlagt oppstart 2025 og medfører etablering av et forkurs ingeniør for å åpne for søkere med yrkesfaglig bakgrunn. Dette forkurset vil også kunne åpne for en større søkergruppe til høyskolens allerede eksisterende ingeniørstudier.

Høsten 2025 re-introduserer vi militær profesjonsutdanning for kandidater som allerede har en bachelor eller master. Ordningen utvides til å utdanne både til officers- og befalskorpset. Essensen i denne utdanningen er et modulært utdanningsløp bestående av rekruttutdanning, militær ledelse og officers- eller befalsrollen kombinert med veiledet praksis og fag- og funksjonsutdanning. Dette gir Forsvaret et bredere rekrutteringsgrunnlag, samt mulighet til å i større grad

nyttiggjøre seg sivil kompetanseproduksjon. I tillegg kan dette redusere ledetiden på tilflyt av personell med befals- og offisersutdanning, da den militærfaglige påbyggingen er av kortere varighet enn de ordinære studieløpene, fordi den bygger på en kompetansegrad fra sivile universitet og høyskoler.

På befalssiden leveres det i år en anbefaling for hvordan grunnleggende befalsutdanning (GBU) kan gjennomføres ved å bygge på den lagførerutdanning som i hovedsak leveres av Hæren. Ordningen vil bidra til hurtig gjennomføring av utdanning av sersjanter og kvartermestere. I tillegg vil det i 2025 søkes om akkreditering av Videregående befalsutdanning 1 og 2. På sikt vil dette kunne utgjøre elementer i en sammen-satt bachelorgrad.

ERFARINGER FRA UKRAINA

Ukraina er en svært viktig samarbeidspartner, og vi har flere pågående samarbeidsprosjekter innenfor forskning og utvikling. Dette omfatter blant annet kapasitetsbygging gjennom Advanced Distributed Learning (ADL), Ukraina-programmet med fokus på totalforsvar, utvikling av stridsvognsimulator og erfaringslæring. Samarbeidet gir svært relevant kunnskap om krigen i Ukraina og gir oss en mulighet til å lære av deres erfaringer. I tillegg bidrar FHS med viktig støtte ved at skolen over en periode på over 10 år har bidratt til å bygge opp ukrainsk evne til å benytte digitale distribuerte utdanningsløsninger. Våre ukrainske partnere rapporterer at dette hjalp dem først gjennom Covid-perioden og har så vært et viktig hjelpemiddel for å gjennomføre utdanning for personell som tjenestegjør i avdelinger ved fronten.

Forsvarsstaben har gitt FHS i oppdrag å etablere en helhetlig mekanisme for erfaringslæring med fokus på Ukraina, og dette oppdraget gir FHS en unik mulighet til å forske på erfaringer fra krigen, formidle ny kunnskap og utnytte denne kunnskapen i utdanningen ved våre syv skoler. Dette vil styrke både vår egen forsvarsevne og gjøre oss bedre i stand til å støtte våre ukrainske partnere.

Uten personell med riktig kompetanse vil ikke det bebudede forsvarsloftet la seg gjennomføre. Forsvarets høyskole har en stor oppgave foran seg i å levere riktig og fremtidsrettet kompetanse til Forsvaret samtidig som vi omtrent skal doble dagens utdanningskvoter. Styrkingen av skolen er allerede underveis og vi har iverksatt en rekke viktige aktiviteter og planer som vil bidra til et utdanningsløft som skal bidra til styrkingen av vår forsvarsevne. Fremover vil vi fortsette å utvikle og forbedre dagens utdanningsløsninger samtidig som vi legger til rette for vekst. Vi vil i dette arbeidet samarbeide tett med Forsvarets våpenskoler som bidrar betydelig inn i dagens utdanningsløsninger og som sammen med FHS bidrar til den livslange læringen vi skal gi våre ansatte. Høyskolens motto er Kunnskap for frihet. I årene foran oss skal vi sørge for at vi bruker denne kunnskapen på en måte som kommer våre fremtidige ledere og spesialister til gode når de gjennom sin kompetanse skal bidra til å løfte Forsvaret, styrke vår operative evne og sikre vår frihet. ■

LUFTFORSVARETS GRADSNIVÅER OG DISTINKSJONER

	OF9			OR9
General			Sersjantmajor	
	OF8			OR8
Generaløyntant			Kommandér-sersjant	
	OF7			OR7
Generalmajor			Stabssersjant	
	OF6			OR6
Brigader			Oversersjant	
	OF5			OR5
Oberst		Sjefersjant Sjefersjant vises med en stjerneknapp i distinksjonen. OR 6 til OR 9.	Vingsersjant	
	OF4			OR5
Oberstøyntant			Sersjant	
	OF3			OR4
Major			Ledende spesialist	
	OF2			OR3
Kaptein			Spesialist	
	OF1			OR2
Løytnant			Visespesialist	
	OF1			OR1
Fenrik			Ledende Flysoldat	
				OR1
			Flysoldat	



MILITÆR UTDANNING I STØPESKJEEN

Det er en omfattende endring i Forsvarets studietilbud. Offiserer og spesialister i Luftforsvaret vil i årene som kommer få helt andre muligheter for videreutdanning og faglig påbygging.



◀ Høsten 2024 startet over sytti kadetter på Luftkrigsskolens førsteavdeling. Til sammenligning var det offisielle måltallet i 2018 førti luftkadetter per år. I løpet av de neste par årene vil antallet etter all sannsynlighet stige ytterligere. Foto: Torgeir Haugeard/Forsvaret

utdanningskapasiteten raskt.»² Forsvarets utdanningssystem i sin nåværende form og størrelse har altså blitt veid og funnet for lett. En omfattende økning i aktivitetsnivået ved Forsvarets høyskole er da også allerede i gang.

Antallet som tas opp ved krigsskolene øker kraftig. Høsten 2024 startet over sytti kadetter på Luftkrigsskolens førsteavdeling. Til sammenligning var det offisielle måltallet i 2018 førti luftkadetter per år. I løpet av de neste par årene vil antallet etter all sannsynlighet stige ytterligere. Det meste av denne økningen vil være kadetter som skal tjenestegjøre som offiserer innenfor Luftforsvarets operative bransjer - Air Battle Management (tidligere Kontroll og Varsling), Mission Support, Luftvern og Baseforsvar, samt nye bransjer under planlegging eller innfasing, herunder blant annet Etterretning og Cyber, IKT og Samband (CIS).

I løpet av siste halvdel av 2020-tallet ligger det altså an til at mellom 250 og 300 kadetter og militære studenter til enhver tid har Luftkrigsskolen som studiested. I tillegg sees det på mulighetene for å utvide antall kadetter også utover dette. Da gir det seg selv at dagens infrastruktur og bygningsmasse ved Kuhaugen leir ikke strekker til. For å møte umiddelbare behov er Luftkrigsskolen derfor i ferd med å overta enkeltbygninger i gamle Persaunet leir. Det sees også på muligheter til å leie sivil bygningsmasse i nærområdet. I løpet av de kommende årene skal det i tillegg bygges nytt innenfor leirgjerdene på Kuhaugen, samt ansettes et betydelig antall sivile og militære lærere, instruktører, stab- og støttepersonell. Forsvarets behov for personell er stort og voksende. Luftkrigsskolen og Forsvarets høyskole for øvrig er intet unntak. Og det ligger selvfølgelig en viss ironi i at når kapasiteten i utdanningssystemet økes for å møte personelletterspørselen i resten av Forsvaret, så er personellmangel innad i FHS en av flaskehalsene.

Dette stopper heller ikke med Forsvarets høyskole. Den formidable veksten i studentmassen ved Luftkrigsskolen vil ha ringvirkninger for forsvarsgrenens øvrige utdanningsavdelinger. Både baseforsvarstaktisk og luftverntaktisk skole vil eksempelvis ha behov for ytterligere personell, materiell og infrastruktur for å kunne støtte utdanning av nye offiserer og spesialister. Både Luftkrigsskolen og Luftforsvarets utdanningsavdelinger vil kjenne på voksesmerter i årene som kommer.

MASTER I KRIGFØRING OG MILITÆRE OPERASJONER

Forsvarets utdanningssystem er noe de aller fleste forsvarsansatte er innom minst én gang i løpet av sin militære løpebane. Og selv om et vell av student- og spørreundersøkelser, samt en lang rekke utbrudd og innspill av mer anekdotisk karakter, etterlater inntrykk av at mange tjenestegjørende offiserer og spesialister har gode minner fra sin tid ved krigs- og befalsskolene, så er det ikke til å skyve under en stol at Forsvarets evne til å tilby relevant utdanning i alle ledd og på alle nivåer ikke har vært det den burde være. Antallet offiserer som tar eller har tatt sin mastergrad ved sivile institusjoner øker jevnt og trutt.

At Forsvaret tjener på faglig bredde, og at organisasjonen derfor har godt av forskjellige former for påfyll av ekstern kompetanse, er neppe en kontroversiell påstand. Likevel kan det ikke sies å være et godt skussmål at svært mange ansatte ikke vurderer masterutdanning ved Stabsskolen som hensiktsmessig. Det er for få studieplasser tilgjengelig, nåløyet er for trangt, og tilbudet

kommer alt for sent i karriereløpet. Normen i det sivile har i stadig større grad blitt tidlige eller integrerte masterløp allerede rett etter fullført videregående. Det er en grunn til at nye sivile studieprogrammer med forsvarsfaglig innretning, som NTNUs deltids masterprogram «Krig og samfunn», opprettet i 2022, var overbooket allerede før første gjennomføring hadde startet.

Samtidig er det også slik at sentrale deler av den militære kjernekompetansen ikke dekkes av sivile utdanningsløp. Når Forsvaret selv ikke er i stand til å levere relevant utdanning til rett tid og i riktig omfang, oppstår det tomrom. Forsvarets høyskole (FHS) planlegger derfor å opprette et nytt mastergradsstudium - Master i krigføring og militære operasjoner. Denne er bygd opp av en fellesdel som gjennomføres i Oslo, etterfulgt av fordypningsemner som leveres av krigsskolene samt andre av FHS underlagte avdelinger, og til slutt en avsluttende masteravhandling. Planen er også å legge til rette for utvekslingsstudier, slik at ett eller flere av fordypningsemnene vil kunne tas ved sivile eller utenlandske universiteter og høyskoler.

Det nye masterstudiet er i første omgang planlagt som deltidsstudier, hvor yngre offiserer og spesialister får mulighet til å jobbe i avdeling parallelt med studiene.

TEKST: OBERSTLØYTNANT FREDDY MOLAND, PROGRAMANSVARLIG OG KNUt OLA NAASTAD STRØM, FØRSTEAMAUENSIS, LUFTKRIGSSKOEN

I Forsvarets instruks for personellforvaltning heter det at ett av grunnprinsippene for Forsvarets utdanningssystem skal være at «rett type utdanning skal komme på rett tidspunkt i karrieren og skal være tilpasset Forsvarets behov.»¹ Samtidig står det å lese i den nye langtidsplanen for Forsvaret at «Tiltakene for å rekruttere, utdanne og beholde personellet har ikke vært tilstrekkelige [...] Forsvarets behov for fagmilitær kompetanse vil øke ytterligere fremover og det er behov for å øke

På lengre sikt er det også mulig at det kan åpnes for å ta mastergraden på fulltid. Det nye masterstudiet i krigføring og militære operasjoner gir også en fullverdig MA-grad på totalt 120 studiepoeng. Dette er normalt et krav for å kunne søke seg til doktorgradsstudier senere. Et av langtidsmålene for FHS er å opprette egne doktorgradsprogram ved Forsvarets høyskole.

Før oppstart må det nye masterløpet godkjennes av NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen). Søknad om dette er allerede levert, og håpet er at ansatte i Forsvaret skal kunne søke om studieplass i løpet av våren 2026, med studiestart i august samme år.

NYTT «ÅRSSTUDIUM»

Som mange sikkert har fått med seg, så åpnet Forsvaret for noen år siden for at personer med sivil bachelorgrad, men ellers uten militær erfaring, kunne få officersgrad etter ett års grunnleggende officersstudier ved Forsvarets høyskole - en lett modifisert utgave av de ordinære krigsskolekadettene førsteavdeling. Graden var en fullverdig officersgrad, med like muligheter for opprykk og karriere innenfor forsvarsgrenene som for offiserer med mer tradisjonell treårig krigsskoleutdanning. Det ble ikke stilt krav om at bachelorgraden som lå til grunn skulle være innenfor bestemte fagfelt eller på annen måte svare ut spesifikke behov hos forsvarsgrenene. Formålet med studiet var å øke utdanningstakten ved FHS, samt styrke Forsvarets mulighet til å tiltrekke seg officerskandidater som ellers ikke ville ha vurdert en militær karriere.

De første av offiserene som har fulgt denne veien inn i Forsvaret ble uteksaminert fra krigsskolene høsten 2022. De aller fleste av årsstudentene er flinke og svært oppegående mennesker. Mange tjenestegjør i dag ved sine avdelinger, og har bidratt til å berike og styrke disse. Avdelingene som ble tilført offiserer med bare ett års militær profesjonsutdanning, ble ikke gitt ressurser og kompetanse til å ta imot de nye offiserene som derfor ikke fikk den faglige oppfølgingen eller veiledningen de hadde hatt behov for.

¹ Instruks for personellforvaltningen i Forsvarsdepartementet og underliggende etater, datert 1. april 2020: 19

² Stortinget; Prop. 87 S (2023-2024): 38 & 77

«Den formidable veksten i studentmassen ved Luftkrigsskolen vil ha ringvirkninger for forsvarsgrenens øvrige utdanningsavdelinger»

▼ Luftvern bataljonen på Ørland på øvelse.
Foto: Ole Andreas Vekve/
Forsvaret

Som en konsekvens av dette har årstudiet i sin nåværende form blitt satt på vent, og det ble ikke tatt opp årstudenter ved krigsskolene høsten 2024. Planen er at en ny utgave av det forenklede profesjonsløpet skal kunne tilbys fra og med 2025. Det reviderte studiet har fått navnet «grunnleggende militær profesjons- og lederutdanning» (GMPL), og kongstanken er at dette i langt større grad skal være et skreddersydd løp mot bestemte stillinger og avdelinger. Nyutdannede offiserer med ettårig profesjonsutdanning skal i langt større grad bli gitt de riktige forutsetningene for å kunne fungere i sine stillinger langt tidligere. For å få til dette vil studiet utvides til et toårig løp, som delvis gjennomføres ved Forsvarets utdanningsinstitusjoner og delvis i opplæringsstilling ved avdeling. Studiet vil ende i fullverdig offiser eller spesialistgrad, avhengig av fagområde og fordypning. Samtidig vil forsvarsgrenenes behov være styrende for hvilke sivile studier som skal gi grunnlag for opptak. De avdelingene som tilføres nyutdannede offiserer og spesialister med slik bakgrunn vil forberedes og støttes slik at de raskt kan integrere de nye i avdelingens oppgaver. Ikke minst skal studieløpet spesialdesignes rundt studentenes og forsvarsgrenenes behov, slik at studentene også får en viss utdanning i de delene av den militære kjernekompetansen som ellers er lagt til krigsskolenes andre- og tredjeavdeling.

FLEKSIBILITET OG FELLESNORDISK UTDANNING

Antallet flyger- og navigatørkadetter har også økt betydelig de siste årene, og er nå i ferd med å nå et tak. Her er flaskehalsen antallet tilgjengelige studieplasser ved de amerikanske flyskolene. I et forsøk på å bøte på dette har en håndfull norske jagerflystudenter gjennomført sin grunnleggende jetflyutdanning i Finland. De tre første av disse mottok flygervingen i 2024. Prosjektet betraktes som så vellykket at det nå diskuteres om ikke større deler av utdanningen av norske kampflypiloter kan gjennomføres i Finland eller på annen måte i samarbeid med det finske luftforsvaret.

Andre former fellesnordisk utdannings samarbeid er også i støpeskjeen. I forbindelse med den planlagte opprettingen av et nordisk luftoperasjonssenter har det blitt diskutert hvorvidt stabsoffiserer bør ha en felles utdanning eller kursing i stabsmetodikk og oppdragsplanlegging, og på lengre sikt kanskje en form for fellesnordisk luftmilitær stabsskole? Mer konkret er planene om kadettutveksling og fellesnordiske enkeltemner på luftkrigsskolenivå. Også her er finnene svært framoverlente, og den finske forsvarshøyskolen har levert konkrete forslag til hvordan dette kan organiseres og gjennomføres. Svenskene og danskene har også vært positive til samarbeide, men her virker prosessene å gå tregere. Det er derfor godt mulig at ett eller flere fellesnordiske emner for luftkadetter først innføres som pilotprosjekt mellom Norge og Finland.

Sist, men ikke minst så synes mulighetene for at Forsvarets krigsskoler igjen begynner å stå friere når det gjelder å opprette og gjennomføre frittstående enkeltemner og kurs for å møte erfarte behov innad i Forsvaret. Ikke minst gjelder dette erfarte behov innad i



FHS-systemet. Det er åpenbart at kadettutdanningen har svakheter på flere fagområder som både er og vil bli sentrale for Luftforsvaret i framtida, herunder eksempelvis space- og teknologifag. Her har Luftkrigsskolen nå mulighet til å identifisere og innhente ny og nødvendig undervisningskompetanse.

Også på andre områder har FHS fått mulighet til å finne nye måter å møte Forsvarets kompetanse- og utdanningsbehov. Med utgangspunkt i Luftkrigsskolens pågående targeting-forskningsprosjekt, så arbeides det med å utforme en egen utdanning for luftoffiserer og spesialister som skal jobbe med metodisk målbejempelse. Håpet er at denne utdanningen på sikt kan akkrediteres på NATO-nivå, og slik kvalifisere til stillinger i alliansens kommandostruktur. Likeledes har luftkadetter anledning til å studere fordypningsfag i luftmilitær etterretning, som fra og med våren 2025 gis samme status og kvalifikasjoner som våpenskolens grunnkurs etterretning. Slike fordypningsemner ved krigsskolene åpnes også for søkere fra resten av Forsvaret.

Nytt av året er det også at krigsskolens fordypningsemner blir studiepoenggivende også for eksterne deltagere, herunder forsvarsansatte som ikke er kadetter. Dette vil gi eksterne deltagere mulighet til å ta med seg disse studiepoengene som frie fag inn i grader eller utdanningsløp ved andre utdanningsinstitusjoner. Prosessen med å gjøre flere av påbygnings- og kvalifikasjonskursene ved Forsvarets høgskole studiepoenggivene er også godt i gang. Her har Luftkrigsskolens videregående befalsutdanning kommet langt, og VBU I og II-kurs ved LKSK vil gi studiepoeng fra og med 2025.

Sist, men ikke minst så tas det også grep for å samordne og strømlinjeforme flere av Forsvarets kompetanse- og kvalifikasjonsløp. Eksempelvis har Sjef FHS, på oppdrag fra Forsvarsstaben (FST), utarbeidet en anbefaling til et mer helhetlig system for ivaretagelse av lederkompetanse i Forsvaret enn tilfellet er i dag. Anbefalingen er ført i pennen av en bredt sammensatt arbeidsgruppe, hvor representanter fra både Luftforsvaret og Luftkrigsskolen har vært involvert. Arbeidet har identifisert en rekke sentrale utfordringer og mangler ved gjeldende «system» for lederutdanning og lederutvikling, herunder et betydelig gap mellom nå-situasjon og det faktiske behovet for lederkompetanse på ulike nivå i Forsvaret. Resultatene av dette arbeidet vil inngå som en av flere faktorer i den pågående prosessen rundt videreutviklingen av FHS utdanningsportefølje.

Sluttsummen av alt dette er en omfattende endring i Forsvarets studietilbud. Offiserer og spesialister i Luftforsvaret vil i årene som kommer få helt andre muligheter for videreutdanning og faglig påbygging. Samtidig så er krigskunst tverrfaglig, og den kombinerer både teoretiske og praktiske elementer. For at utdanningstilbudet skal bli best mulig, er Forsvarets høgskole og Luftkrigsskolen avhengig av at forsvarsgrenens offiserer og spesialister bidrar med fersk erfaring og perspektiver – både som videregående studenter og gjerne også som lærere. Oppgavene er i hvert fall mer spennende enn på lenge. ■



RESERVISTER ER EN DEL AV BEMANNINGSLØSNINGEN

Norsk Reservistforbund (NROF) har gjennom hele langtidsplan prosessen bidratt med innspill til blant annet Forsvarskommisjonen og Forsvarssjefens fagmilitære råd (FMR), i tillegg til selve arbeidet med Langtidsplanen i Forsvarsdepartementet. Vårt arbeid har primært vært knyttet til reservister og bemanning.



TEKST:
ARNFINN VIK,
PRESIDENT NROF OG
GENERALLØYTNANT (P)
ERIK GUSTAVSON,
GENERALSEKRETÆR NROF

Den nye planen vektlegger viktigheten av at Forsvaret må tilpasses for å møte en ny sikkerhetssituasjon, og legger blant annet opp til å styrke forsvaret av Norge med 611 milliarder kroner de neste 12 årene, fra 2025 og til 2036.

I tillegg til en styrking gjennom investeringer innenfor alle deler av forsvarssektoren, legges det opp til en økning innenfor personellområdet med om lag 4 600 flere ansatte: 4 600 flere inne til førstegangs-tjeneste i året, og 13 700 flere reservister.

ABSOLUTT NØDVENDIG MED RESERVISTER

Det største løftet knyttet til reservister er planlagt i Brigade Sør, som vil bygges opp med om lag 6 000 reservister. Videre planlegges det med ytterligere 4 500 reservister i Heimevernet (HV), slik at HVs samlede volum blir 45 000 soldater, og den allerede vedtatte etableringen av en kadrebasert tung ingeniørbataljon, en kadrebasert militærbataljon og et kadrebasert CBRN-kompani skal også fullføres (kadre er stammen eller ryggraden i organisasjonen)



som er i daglig tjeneste). Resten av reservistene er planlagt i øvrige deler av Forsvaret. Slik vi ser det, er dette absolutt nødvendig for å kunne bemanne strukturen i planen.

Det er gledelig å se at det legges opp til en styrket forvaltning av reservister, både gjennom arbeidet som er gjort tidligere med utvidet adgang til å inngå kontrakter – med en ny godtgjøringsmodell som i skrivende stund er ute på høring – og gjennom ambisjonen om å styrke den strategiske utviklingen og forvaltningen av reservistordningen.

HVA ER EN RESERVIST?

NROF setter pris på at reservistbegrepet etter hvert er i ferd med å innarbeide seg, både i forsvarssektoren og i samfunnet for øvrig. Vi har likevel foreslått en mindre justering i definisjonen for ytterligere klargjøring. Denne kommer frem i forslaget til forskrift om godtgjøring til reservister i Forsvaret.

«Reservister er personell med militær bakgrunn som til daglig har sitt primære virke utenfor Forsvaret, men som samtidig har en tjenesteplikt i Forsvaret gjennom verneplikten, tidligere tilsettingsforhold i Forsvaret eller gjennom kontrakt om tjenesteplikt med Forsvaret. Reservistene tilfører Forsvaret ekstra kapasitet og kompetanse når Forsvaret har behov for dette, og skal følgelig ikke dekke permanente kompetansebehov i Forsvaret.»

Dette er i tråd med «MC 0441/3 NATO policy on reserves» som ble godkjent av militærkomiteen i alliansen den 10. oktober

2024, hvor det blant annet heter: «Reservists are individuals who have undergone military training and can be called into active service for a set periode of time in peace, crisis and conflict».

Forslaget til forskrift om godtgjøring til reservister i Forsvaret vil kunne bidra til å heve statusen på reservister, og bidra til økt forståelse blant arbeidsgivere når reservister har behov for fri til øving og trening.

Dette er et arbeid som NROF har vært opptatt av, og som vi ved flere anledninger har signalisert at vi gjerne bidrar til. NROF har inngått et samarbeid med «UTSYN – Senter for sikkerhet og totalforsvar», for å se nærmere på reservistenes rolle i totalforsvaret. Prosjektet skal etter planen ferdigstilles i begynnelsen av 2025 – og studerer blant annet hvordan våre naboland har løst dette, for å se om de har gjort seg erfaringer som vi kan trekke på her i Norge.

Reservister bør involveres i arbeidet med å styrke den strategiske utviklingen og forvaltningen av reservistordningen. Det er, slik vi ser det, viktig å benytte kompetansen til personell som vet hva det er å være reservist, og som kjenner på det å ha «ett ben i det sivile, og ett ben i det militære».

Andre land, som Danmark, har opprettet reserviststillinger som rådgivere for forsvarssjef og styrkesjefer for å ivareta reserven på en best mulig måte. De hevder at «Reserven er altfor viktig til ikke å bli ledet av reservister, og Reserven er altfor viktig til ikke å bli administrert av den faste stab».

120.000 UDISPONERTE

NROF er glad for det økte fokuset på reservister i den nye langtidsplanen, noe vi også ser i andre land. Vi ser også at NATO har økt fokuset på reservister gjennom arbeidet frem mot det nylig godkjente MC 0441/3, «NATO policy on reserves», som NROF har bidratt aktivt med innspill til både direkte og gjennom «The Interallied Confederation of Reserve Officers» (CIOR).

Forsvaret har i dag om lag 170 000 reservister, hvorav om lag 50 000 er disponert i styrkestrukturen. Av de som er i styrkestrukturen, er rundt 40 500 i Heimevernet. Det bør ses på muligheten for å utnytte personell i den udisponerte reserven, rundt 120 000 reservister, til å starte etableringen av de reservistbaserte avdelingene som ligger inne i eksisterende og ny langtidsplan.

Flere land som NROF samarbeider med inkluderer reservister i sin forskning rundt personell, og denne forskning viser at reservister ønsker å bidra mer. Dette ser vi også i Norge, blant annet gjennom interessen for frivillig tjeneste i HVs innsatsstyrker, men også gjennom «debatten» knyttet til plakaten på veggen. Det bør derfor sees på muligheten for å «ta seg råd til» en større styrkestruktur enn den som er vedtatt, som ivaretar behovet for større robusthet og andre funksjoner som reservister vil kunne bidra til i krise og krig, som for eksempel liaisoner, lokalkunnskap/kjentmenn og ivaretagelse av personell som møter opp og som ikke er en del av styrkestrukturen etc.

For å kunne opprettholde en større styrkestruktur kan det være nødvendig å se på hvor lenge reservister skal inngå i strukturen etc. Videre må Forsvaret være villige til nytenkning knyttet til rekruttering av reservister. En alternativ løsning kan være å etablere en ordning for direkte rekruttering av reservister til styrkestrukturen, og ikke utelukkende basere seg på «overskuddet» fra den faste bemanningen (de som gjennomfører førstegangstjeneste og/eller slutter i Forsvaret).

FÅ MED ARBEIDSGIVERNE

Hvis man tar utgangspunkt i ORGANISERE – UTRUSTE – TRENE, vil det være mulig allerede «nå» å starte arbeidet med å bygge styrkestrukturen/organisere avdelingene på en kosteffektiv måte og få personell på plass, samtidig som arbeidet med å anskaffe personlig utrustning iversettes. Dette vil også bidra til at flere får et forhold til Forsvaret og derigjennom vil kunne bidra til økt forsvarsvilje/forsvarsforståelse.

Som luftvernartillerister er det nærliggende å belyse dette ved å bruke luftvern som et eksempel. Forsvars-



▲ NROF er glad for at reservistbegrepet er i ferd med å innarbeide seg. Illustrasjonsfoto.

Foto: Line Amilie Dyrø Waag/Forsvaret

kommisjonens rapport påpeker, som FMR, blant annet en kritisk mangel på luftvern. Dette er delvis tatt til følge gjennom den vedtatte LTPen. Behovet beskrives som en kombinasjon av nye typer luftvern, men også en styrking av dagens luftvern (NASAMS). Hvis det er mulig å anskaffe for eksempel flere utskytningsramper og/eller sensorer til NASAMS «raskt», er det ingen grunn til å vente med å sette inn reservister fra den udisponerte reserven som allerede er utdannet på systemet, i eksisterende avdelinger. Dette vil kunne gi en rask forbedring av kapasiteten til dagens luftvern i påvente av anskaffelse av flere og andre luftvernsystemer.

Med et økt innslag av reservister, og vernepliktige som gjennomfører førstegangs-tjeneste, vil det være viktig å skape forståelse for at forsvarssektoren er avhengig av *hele* styrkestrukturen, og ikke bare de stadig tjenestegjørende, for å kunne forsvare landet – både i samfunnet generelt, og hos den enkelte arbeidsgiver spesielt.

Samarbeidet mellom Forsvaret, den sivile arbeidsgiver og reservisten må derfor etableres på en god måte. Dette blir ikke minst viktig når det planlegges med økt bruk av frivillighetskontrakter for reservister for å dekke forsvarssektorens behov.

Ambisjonen bør være å få til en gjensidig forpliktelse mellom forsvarssektoren og sivile arbeidsgivere, som øker forståelsen for at det er viktig for den operative evnen at reservister – med og uten kontrakt – får muligheten til å trene og øve uten at den enkelte

må argumentere for dette. Dialogen med arbeidsgivere må også inkludere hva de får igjen for å ha en reservist ansatt.

TRADISJON I LUFTFORSVARET

Luftforsvaret har en lang tradisjon for å ha avdelinger bestående av reservister. Luftvern-bataljonene hadde for eksempel egne kadre-avdelinger, med eget materiell på beredskapslager. På 1990-tallet hadde også Luftforsvaret to mobiliserbare helikopter-

skvadroner som var oppsatt med sivile helikoptre og bemannet med reservister. Man hadde også mobiliseringsflystasjoner som i stor grad var oppsatt med reservister, og i 2023 ble reservister i Luftforsvaret avdeling for rullebanereparasjon innkalt for øve på reparasjon av rullebaner og andre operative flater.

Denne tradisjonen burde være et godt grunnlag for å komme i gang med oppbygningen av en robust styrkestruktur i Luftforsvaret, som inneholder de vedtatte strukturelementer med tilstrekkelig utholdenhet. Reservister vil være en helt nødvendig forutsetning for at avdelinger skal kunne løse oppdragene sine og drive kontinuerlige operasjoner.

LTPen er et godt utgangspunkt for videre vekst og utvikling av Forsvaret for å kunne møte Norges sikkerhetspolitiske utfordringer. Bemanning er en helt grunnleggende forutsetning for å lykkes. Basert på egen kompetanse, og samarbeid internasjonalt, deltar NROF gjerne aktivt med et blikk fra utsiden – både i forhold til utvikling, kunnskapsbygging og den videre debatt knyttet til reservister. ■



KOL organiserer militære og sivilt ansatte i forsvarssektoren med krigsskoleutdanning eller høyere sivil utdanning.

KOL er:

En partipolitisk nøytral arbeidstaker-organisasjon tilsluttet Akademikerne – den største hovedsammenslutningen i staten.

Vi ivaretar dine interesser både i sentrale forsvarspolitiske spørsmål og i den sentrale og lokale utvikling av dine lønns- og arbeidsvilkår.



Foto: Forsvaret/ Jonas Selim

Velg KOL fordi

Vi mener at utdanning skal lønne seg både i lønningsposen og i karrieren. KOL er i en unik posisjon mot dette målet, fordi vi har en homogen medlemsmasse. Vi slipper normalt å ta hensyn til medlemmer med helt ulike interesser.

Som største arbeidstakerorganisasjon under Akademikerne i Forsvaret representerer vi i de fleste sammenhenger alle akademikerorganisasjonene i Forsvaret.



Foto: Forsvaret/ Torbjørn Kjosvold

Jo flere medlemmer vi blir, desto større gjennomslagskraft vil vi få.

Meld deg inn i KOL i dag!

Det kan du gjøre via våre nettsider:

www.kol.no

KOL tilbyr:

- Rask og pålitelig medlemsassistanse
- Særdeles gode bank- og forsikringsordninger i Handelsbanken og Gjensidige
- En times gratis juridisk rådgiving hos KOLs advokat
- Se flere fordeler på KOLs nettsider



Foto: Forsvaret/ Henrik Røyne



▲ For å stanse det BFO opplever som en kompetanseflukt må det gjøres umiddelbare grep for å vise personellet at de faktisk er Forsvarets viktigste ressurs. Illustrasjonsfoto fra 330 skvadronen.

Foto: Onar Digernes Aase/Forsvaret

FORSVARETS BEMANNING

ER DET NOK ØKNING?

Forsvarsminister Bjørn Arild Gram har uttalt at folkene er det viktigste i Forsvaret, og at det er nødvendig med et stort personell- og kompetanseløft for å møte den alvorlige sikkerhetssituasjonen. Økningen i bemanning er ment å styrke Forsvarets operative evne, men Befalets Fellesorganisasjon (BFO) mener det er flere utfordringer knyttet til dette.

Regjeringen har besluttet å øke Forsvarets bemanning med 4.600 tilsatte og tilsvarende antall vernepliktige innen 2036. Dette er en del av en større satsing som også inkluderer 13.700 flere reservister. Men er dette nok til å dekke den nye strukturen og ambisjonsnivået? Og vil det planlagte driftsbudsjettet strekke til, gitt at en stor andel av budsjettet skal gå til investeringer?

En betydelig del av Forsvarets budsjett er øremerket investeringer i nytt materiell og infrastruktur. Dersom disse endringene ikke følges opp i driftsbudsjettet, kan dette legge press på tilgjengelige midler for å dekke lønn, utdanning og vedlikehold. Det er avgjørende at driftsbudsjettet er tilstrekkelig for å støtte den økte bemanningen og sikre at Forsvaret kan opprettholde sin operative evne.

BFO har uttrykt støtte til regjeringens ambisjoner, men påpeker også at det er nødvendig med konkrete tiltak for å rekruttere og beholde personell. Vi mener at dagens utdanningssystem ikke er dimensjonert for den foreslåtte veksten, og at det er behov for flere studie-plasser, nok og riktig kvalitet på lærekrefter samt bedre boforhold for både ansatte og vernepliktige.

REKRUTTERE Å BEHOLDE PERSONELL

En av de største utfordringene Forsvaret står overfor er å beholde personell med viktig kompetanse. Andelen som slutter i Forsvaret og søker seg over i andre sektorer er for høy i dag. Regjeringen legger derfor opp til styrket innsats for å rekruttere, beholde personell og re-rekruttere. Det blir derfor tatt til orde for bedre karrieremuligheter, fleksible turnusordninger og økt bruk av reservister.

Dagens situasjon er slik at personellet allerede er presset grunnet en økt tilfeldig avgang i tillegg til betydelig funksjonelt fravær. Forsvaret står også ovenfor store årskull som nå når pensjonsalder og årskullene som skal etterfylle er vesentlige mindre. Der Forsvaret opplever en vesentlig økning innen tilfeldig avgang, så gjelder dette både ungt personell, men også personell med 10-15 års erfaring og kompetanse som det tar lang tid å erstatte. Dette skyldes som kjent at Forsvaret i stor grad produserer egen kompetanse innen de fleste områder. Som eksempel tar det nærmere 20 år å produsere en bataljonssjef eller en fregattsjef. Her er det en viktig erkjennelse at bare et fåtall år av disse årene er i skolesituasjon. Resten av denne kompetansebyggingen skjer gjennom tjeneste i ulike avdelinger. Avdelinger som er helt avhengige av en stabil mengde vakt, øving og trening. Aktivitet som er tett knyttet til driftsbudsjettet. Dette er et tveegget sverd, for på den ene siden ønsker man å la avdelingene øve så mye som mulig, men på den andre siden så bidrar dette til å opprettholde et høyt press på allerede presset personell.

Erfaringsmessig vet vi, med tilslutning fra forskning som er gjennomført av Forsvarets Forsknings-institutt (FFI) på sluttårsaker en del om hvorfor personellet slutter. Hvor mange går i seg selv og vurderer å gå tilbake til Forsvaret om årsaken til at de valgte å slutte ikke har endret seg? Kanskje vier man for stor tro til antallet som vil la seg re-rekruttere og hvor

«Selv om den planlagte økningen i bemanning er betydelig, er det usikkert om det vil være nok til å dekke Forsvarets behov fullt ut»

«Hvor mange går i seg selv og vurderer å gå tilbake til Forsvaret om årsaken til at de valgte å slutte ikke har endret seg?»

mange arbeidsgivere/ -takere som er villige til at det skrives kontrakt som reservist.

Forsvaret har tatt store grep for å imøtekomme sluttårsakene som FFI har presentert. Det kanskje største er Lønns- og incentivprosjektet. Rapporten fra prosjektet var ferdigstilt i mars 2024, og nå er arbeidet i gang med å få omsatt dette til praksis. Det er beskrevet mange gode tiltak i rapporten og BFO har bidratt i arbeidet hele veien. Vår sterke anbefaling er at det gis tilstrekkelig med ressurser inn i tiltakene det er snakk om slik at ønskelig effekt oppnås.

ER ØKNINGEN TILSTREKKELIG?

Selv om den planlagte økningen i bemanning er betydelig, er det usikkert om det vil være nok til å dekke Forsvarets behov fullt ut. Tilfeldig avgang og konkurranse om arbeidskraft fra andre sektorer kan gjøre det vanskelig å nå målene. Det er derfor viktig med en helhetlig tilnærming som inkluderer både rekruttering, utdanning og tiltak for å beholde personell.

Den økningen innen personell som Langtidsplanen (LTP) legger opp til krever at Forsvaret gis rammer for å rekruttere og utdanne nytt personell. Dette skal gjennomføres samtidig med at Forsvaret opprettholder sine daglige leveranser, og det er dermed lett å forestille seg at det blir en ytterlig belastning på en personell-struktur som allerede er strukket. Skal dette la seg gjøre må det iverksettes umiddelbare tiltak innen flere områder.

Det må tas hurtige grep for å øke utdannings-kapasiteten for befal og offiser. Flere må få muligheten til å gjennomføre befalsskole og kapasiteten ved Krigsskolene må økes. Satsingen innen EBA og tilførsel av årsverk må derfor komme raskt. Det samme gjelder også enkelte kategorier materiell, som uniformer, ammunisjon, personlig våpen og utrustning.

For å stanse det BFO opplever som en kompetanse-flukt må det gjøres umiddelbare grep for å vise personellet at de faktisk er Forsvarets viktigste ressurs. Her må ressurser finne tiltak som gjør at den enkelte opplever at det faktisk er slik, og at ikke budskapet bare er en tom floskel.

Den kanskje største bekymringen som veldig mange militært tilsatte er opptatt av, er pensjonsflokken de står midt oppe i. Pensjon er for mange komplisert. Samtidig har en rekke endringer i pensjon over år bidratt til både endringer og reduserte ytelser. Sluttlønn som lå til grunn for pensjonsordningen frem til 2020, medførte at de ansatte ikke trengte å tenke på pensjon før de nærmet seg pensjonsalder. Slik er det ikke lenger. I dag opptjener du pensjon for hver arbeidsdag gjennom karrieren. Når de aller yngste er opptatt av pensjon, så er det fordi de har skjønt det. Når litt eldre avskriver ungdommens interesse for pensjon, så er det fordi disse ikke har forstått at opptjening tidlig i karrieren kan være det som gir best uttelling på grunn av det høye operative aktivitetsnivået som kompenseres utover grunnlønn.

Pensjonsflokken består av pensjonsgrunnlag, altså hvilken del av inntekten man opptjener pensjon på. Dernest så er det pensjonsordningen for særalder, herunder hvordan du kompenseres for å ikke kunne stå i arbeid frem til aldersgrensen som i samfunnet ellers.

«Det må gjøres umiddelbare grep for å vise personellet at de faktisk er Forsvarets viktigste ressurs»

Til slutt er det særaldersgrensen, som regulerer hvor gammel du er når du oppnår aldersgrense for pensjon.

Dersom ikke balansen mellom rettigheter og plikter står i forhold til hverandre, er det stor risiko for at personellet velger å forlate forsvarssektoren til fordel for andre arbeidsgivere lenge før pensjonsalder.

FREMTIDIGE UTFORDRINGER

Å peke på utfordringene Forsvaret har i dag er lett. Likevel kommer Forsvaret til å møte flere utfordringer i årene fremover, dette inkluderer:

- **Konkurranse om arbeidskraft:** Mange sektorer konkurrerer om den samme arbeidskraften, noe som kan gjøre det vanskelig å rekruttere nok personell.
- **Utdanningskapasitet:** Dagens utdanningssystem er ikke dimensjonert for den foreslåtte veksten, og det er behov for flere studieplasser, lærekrefter og bedre fasiliteter.
- **Boforhold:** Det er nødvendig med bedre boforhold for både ansatte og vernepliktige for å gjøre Forsvaret til en attraktiv arbeidsplass.

• **Vilkår:** For å evne å konkurrere om tilgjengelig arbeidskraft og beholde tilsatte Forsvaret allerede har, så må balansen mellom rettigheter og Forsvarets særlige plikter og behov være i balanse.

• **Hverdagsforvaltning:** Hvordan Forsvaret tar vare på sine ansatte hver dag hele året, er kanskje den viktigste bidragsyteren til å beholde personell. Her har Forsvaret en vei å gå i dag.

KONKLUSJON

Økningen i bemanning er et viktig skritt for å styrke Forsvaret, men det er flere utfordringer som må løses for å nå de ambisiøse målene. Det krever fortsatt og styrket arbeid i en helhetlig tilnærming som inkluderer rekruttering, utdanning og tiltak for å beholde personell. Med riktig innsats og ressurser kan Forsvaret bli bedre rustet til å møte fremtidige sikkerhetsutfordringer, men det krever innsats på kort, mellom og lang sikt. ■

▼ Mannskap på KNM Fridtjof Nansen tar farvel med pårørende før utreise til det Indiske hav og Operation Ocean Shield.

Foto: Torgeir Haugaard/
Forsvaret





KONGSBERG

KONGSBERG AVIATION
MAINTENANCE SERVICES

A KONGSBERG-PATRIA COMPANY



STRATEGIC PARTNER FOR THE ARMED FORCES

Ensuring Operational
Availability in
Peacetime, Crises
and Armed Conflict

kongsberg.com

KALD KRIG-SENTER MANGLER F-16

Flyhistorisk museum, Sola, har satt av utstillingsplass til et Lockheed Martin F-16 jagerfly i det nye kald krig-senteret som museet innviet 13. mai i år i Sola sjø.

▼ Kald krig-senteret i Sola sjø med foajeen til venstre. I forgrunnen en Douglas DC-6B Cloudmaster som i 1960-årene tilhørte Braathens SAFE.



SOLA SJØ

I den nye tusen kvadratmeter store utstillingshallen er samtlige av Luftforsvarets jetfly fra det første De Havilland T11 Vampire til det supersoniske Northrop F-5 Freedom Fighter utstilt med unntak av F-16 og kalibreringsflyet DA-20 Jet Falcon.

- I Flyhistorisk museum håper vi fortsatt å få tildelt et av de gjenværende F-16-flyene i norsk eie. Museet er i stadig dialog med Forsvarsdepartementet om å få en slik gave fra myndighetene, sier Egil Endresen som er styreleder i stiftelsen Flyhistorisk museum, Sola, til LUFTLED.

Endresen som også er prosjektleder for nybygget til flymuseet understreker at en mulig tildeling av en F-16 vil gjøre kald krig-samlingen komplett av norske militære jetfly i Sola sjø. Han er klar over at Romania har kjøpt 34 stykker av den norske F-16-flåten samtidig som seks fly er donert til Ukraina.

- Hittil har Flymuseet i Bodø og Flysamlingen på Gardermoen fått hvert sitt fly. Av de øvrige norske F-16 håper vi fortsatt på å bli tilgodesett med et av flyene som ikke er aktuelt å selge til utenlandske kunder, understreker styrelederen.

Han opplyser at hovedfagstipendiat Sondre Hvam fra Bryne har skrevet informasjonstavler til hvert av de

«Vi håper fortsatt på å få tildelt et av de gjenværende F-16 flyene»

▼ Styreleder Egil Endresen i Flyhistorisk museum, Sola, i det nye kald krig-senteret i Sola sjø. Blant flyene ses en North American F-86K Sabre som henger i taket og en tidligere Vampire T11 som er festet til veggen på nybygget. Til høyre ses en Northrop F-5A Freedom Fighter.

utstilte jetflyene. I tillegg har Hvam på tavlene også omtalt noen av pilotene som fløy de aktuelle flyene.

Endresen påpeker at museet i Sola sjø er svært takknemlig over å ha fått et av de norske, utrangerte Westland Sea King-redningshelikopter til samlingen. Helikopteret som har tjenestegjort i nesten 50 år i redningstjenesten i Norge, ble nylig overtatt av Sola-museet fra Luftforsvaret.

Maskinen var i flere år stasjonert ved 330. skvadron på Sola. Den er nå utstilt i den gamle hangaren som tyskerne bygget i Sola sjø under krigen og som senere var tilholdssted for 333. skvadrons Catalina - og Albatross-fly.

Totalt har Flyhistorisk museum en samling på mer enn 30 historiske luftfartøy. Blant de mest sjeldne flyene er et tysk jagerfly av typen Messerschmitt Bf 109 og et norsk bombe-fly av typen Caproni 310, også kalt Klippfisk-bomberen. Begge flyene var i sin tid stasjonert på Sola.

Nybygget til Flyhistorisk museum til 12 millioner kroner er koplet sammen med den opprinnelige utstillingshangaren med en foaje som skal inneholde resepsjon, kafe, butikk, toaletter og rom til under-visning og konferanser. Denne del av nybygget skal etter planen åpnes 9. april 2025 som er 85 års-dagen for det tyske overfallet på Sola flyplass og Norge. Museet hadde i fjor 9119 besøkende. ■





▲ Det legges ned blomster på Ashpoles grav av Luftforsvarets sjefssersjant Didrik Sand.

Foto: Ole Heintz

DET NORSKE FLYMANNSKAPET SOM FALT PÅ D-DAGEN

I morgentimene på D-dagen 6. juni 1944 ble Lancaster ND815 OF-G skutt ned over Normandie. Av de fem norske besetningsmedlemmene er kun én som er gjort rede for. Dette er historien om nordmennene om bord og hva som skjedde.

TEKST:
HAAKON VINJE,
LEDER AV KRIGSGRAV-
TJENESTEN I KULTUR-
OG LIKESTILLINGS-
DEPARTEMENTET
KRIGSGRAVTJENESTEN
FORVALTER NORSKE KRIGS-
GRAVER I UTLANDET OG
UTENLANDSKE KRIGSGRAVER
I NORGE

Piloten var løytnant Finn Varde Jespersen (f. 1916) fra Vestre Aker. Han var regnet som en av landets beste orienteringsløpere før krigen, og meldte seg som frivillig og tjenestegjorde i Sørkedalskompaniet under kampene i 1940. Senere flyktet han fra det okkuperte Norge via Finland, Sovjetunionen og Japan – som ennå ikke hadde gått med i krigen – til Canada, hvor han ble pilot ved Little Norway i Toronto. Jespersens dagbok fra kampene i 1940 ble for øvrig gitt ut i 1983 (red. John Berg) og er spennende lesning.

Jespersen's besetning besto av sersjantene Knut Baade Magnus fra Bergen (f. 1921; bombesikter), Christian Andreas Münster fra Borre (f. 1916; navigatør), Kaare Pedersen fra Gjerpen (f. 1919; telegrafist og skytter) og John Ernst Herlof Evensen fra Arendal (f. 1915; haleskytter). De tjenestegjorde sammen med en brite og en kanadier: ved Jespersens side satt flymaskinisten, sersjant Gerald John James Ashpole fra West Ham i London. Med sine 18 år var han den yngste av besetningsmedlemmene. Midt-skytteren var Flying Officer William McCutcheon fra Summerland i British Colombia, Canada.



▲ Minnesmerket ved Osmanville bekranses.

Foto: Ole Heintz

OPPDRAGET

Flyet tilhørte Royal Air Force sin 97 (Straits Settlement) Squadron; en Pathfinder-skvadron som hadde som oppgave å markere målområdet med lysbluss. Skvadronen opererte ut fra flybasen RAF Coningsby, som fremdeles er i drift. Målet var de tyske kanonstillingene ved Pointe du Hoc, som US Army Rangers senere skulle innta.

NEDSKYTNINGEN

Nedskytingen er kreditert Hauptmann Helmut Eberspächer; *Staffelkapitän* for en tysk skvadron med Focke-Wulf 190G-nattjagerbombere. Eberspächer levde til 2011 og har beskrevet nedskytingen. Han skjøt ned én Lancaster til på samme tokt; vraket av denne ble funnet først i 2010. Eberspächer har beskrevet hvordan han angrep nedenfra, slik at det var svært krevende for Lancaster-mannskapene å skilne konturen til Eberspächers fly fra den mørklagte bakken. Ilden ble imidlertid besvart, skrev Eberspächer. Han regnes for øvrig som den første tyske piloten som observerte invasjonsslåten.

KRIGSGRAVENE

I årene etter krigen arbeidet Heimføringsmisjonen til Forsvarets krigsgrav- og etterlysningstjeneste med å spore opp, åpne graver, identifisere, repatriere eller merke gravene til falne norske stridsmenn i utlandet. Det ble gjennomført flere ekspedisjoner til kontinentet, og mange norske falne ble identifisert på grunnlag av bl.a. tannkort.

På denne måten ble flere av Forsvarets falne identifisert, hjemført og stedt til hvile ved sine hjemsteder i Norge; andre ble gravlagt på ordnede krigsgravplasser, hvor de fremdeles hviler i dag, og hvor deres graver er merket med offisielle, norske krigsgravsteiner.

John Ernst Herlof Evensen og William McCutcheon – de to besetningsmedlemmene som satt bakerst i flyet – ble gravlagt på Bayeux War Cemetery; én av de første særskilt anlagte allierte krigsgravplassene som ble opprettet etter D-dagen. De ble funnet med en del av flyets babord halefinne og ble identifisert på grunnlag av uniformseffekter. Mens Evensen ble hjemført og gravlagt på Vestre gravlund i Oslo allerede høsten 1946, hviler McCutcheon fremdeles i Bayeux. Commonwealth-landene har hatt som prinsipp at deres falne skal hvile i nærheten av der de falt.

To øvrige besetningsmedlemmer ble funnet i vraket på styrtstedet, som var på ordførers grunn ved Osmanville. De ble gravlagt ved St. Clement-kirkegården der. I 1950 ble gravene åpnet, og det lyktes tannlege og major John Braadvig fra Heimføringsmisjonen å identifisere den ene som briten Ashpole. Identifikasjonen ble godtatt av britiske myndigheter, og graven ble merket med krigsgravstein. Han hviler på samme kirkegård i dag.

Det norske besetningsmedlemmet lot seg dessverre ikke identifisere, men det vites med sikkerhet å være én av de fire som ikke er gjort rede for. Levningene ble repatriert,

kremert og gravlagt i fellesgraven for norske falne på Vestre gravlund i Oslo i 1955. På gravminnet er han minnet ved følgende ord: «Ukjent flyger – falt i Frankrike.»

Til dags dato er dermed Evensen den eneste av nordmennene om bord som er gjort rede for.

MINNET HOLDES I HEVD

Til 70-årsmarkeringen for D-dagen i 2014 ble det avduket et monumentet over mannskapet ved kirken i Osmanville, med deltagelse av veteraner, daværende forsvarssjef og generalinspektøren for Luftforsvaret.

På 80-årsmarkeringen ble det arrangert en norsk minneseremoni ved monumentet, med deltagelse av forsvarssjef general Eirik Kristoffersen, Sjef Luftforsvaret general-løytnant Rolf Folland, Norges ambassadør til Frankrike Niels Engelschiøn og borgermester Odile Benicourt.

Et steinkast fra monumentet hviler flymaskinisten, sersjant Gerald John James Ashpole. Luftforsvarets sjefsersjant, sersjant-major Didrik Sand, la ned krans på graven.

At det norske Luftforsvaret hedret sersjant Ashpole på denne måten, ble lagt merke til – bildene ble delt på RAF Coningsbys Facebook-side, hvor det per dags dato har fått over 1000 liker-klikk.

Saken er skrevet på grunnlag av opplysninger i Krigsgravtjenestens arkiv og åpne kilder. ■

UTNEVNELSER



GENERALMAJOR GJERT LAGE DYNDAL

Brigader Gjert Lage Dyndal ble utnevnt til generalmajor i Luftforsvaret 25 oktober, og beordret til stillingen som nestkommanderende og stabssjef ved Forsvarets operative hovedkvarter.

Dyndal har operativ erfaring som navigatør, treningsoffiser og taktisk koordinator ved Andøya flystasjon. Han har hatt stillinger for Etterretnings-tjenesten, Luftkrigsskolen og Forsvarets stabsskole, og har i en periode innehatt en midlertidig stilling som Principal Researcher innen arktisk teknologi i Statoil. Han har vært sjef for operasjoner ved Norwegian Air Operation Centre (NAOC) og han har erfaring som stabsoffiser fra Forsvarsdepartementet.

Dyndal kommer nå fra stillingen som sjef for Situasjons- og operasjonsavdelingen i Forsvarsstaben.



BRIGADER KENNETH ØVLAND

Oberst Kenneth Øvland ble utnevnt til brigader i Luftforsvaret i november 2024. Han ble beordret til stillingen som nestkommanderende i Luftforsvaret og stabssjef for Luftforsvarsstaben.

Kenneth Øvland har erfaring som navigatør på maritime patruljefly og transportfly, og er i tillegg utdannet jurist ved Universitetet i Oslo. I tillegg tilhører han et svært godt kull fra Luftkrigsskolen. Han kommer fra stillingen som nestkommanderende ved Luftforsvarets våpenskole.



BRIGADER GYDA ELLEFSPLASS OLSEN

Oberst Gyda Ellefsplass Olssen ble utnevnt til brigader i Luftforsvaret i mai 2024. Hun ble beordret til stillingen som sjef Forsvarets fellestjenester.

Gyda Olssen har tidligere vært sjef for 131 luftving på Sørreisa. Hun kommer fra stillingen som Director Joint Air Operations Center (JAOC) på Reitan.

Gyda Olssen har også bakgrunn fra Cyberforsvaret, Forsvarsdepartementet og som student fra USAF Air War College.



NY SJEF FOR LUFTFORSVARET

Generalmajor Øivind «Junior» Gunnerud overtok som Sjef for Luftforsvaret 24 august 2024.

Øivind Gunnerud er utdannet flyger og har flydd kampflyene F-5, F-16 og F-35. Han har bred erfaring fra operative-, stabs-, og lederstillinger i Luftforsvaret og fellesstillinger. Han har erfaring fra Forsvarsdepartementet innen strategisk langtidsplanlegging.

Den nye sjefen for Luftforsvaret har internasjonal erfaring fra F-16 operasjonene i Afghanistan hvor Norge opererte ut fra Kirgisistan. Generalen har erfaring som utvekslingsoffiser i USA, fra Libya-operasjonen i 2011 og som detasjementsjef i ISAF i Afghanistan i 2012.

Siden 2022 har Gunnerud vært stabssjef i Luftforsvarsstaben og nestkommanderende i Luftforsvaret.

PERSON I FOKUS

Navn: Cathrine Thorshaug-Wang
Stilling: Sjef 131 Luftving, Bardufoss flystasjon
Aktuell: Ny luftvingsjef

▼ Foto: Fabian Helmersen, Luftforsvaret



SKAL BYGGE OPP TRE SKVADRONER PÅ BARDUFLOSS

Oberst Cathrine Thorshaug-Wang er ny sjef for 131 luftving. De neste årene skal hun lede oppbyggingen av ikke mindre enn tre nye skvadroner på Bardufoss flystasjon.

TEKST: STIAN ROEN

Det er gøy å få muligheten til å være i en slik stilling, en slik rolle, og få lov til å påvirke og forme hva slags Luftforsvar vi skal ha i framtiden, sier Thorshaug-Wang.

Hun kommer ikke til å bli arbeidsledig med det første. På Bardufoss flystasjon forbereder de seg på å legge til rette for tre nye helikopterskvadroner.

- En av de virkelig store oppgavene blir å bygge opp. 337 skvadronen som vil støtte Kystvakta, 336 skvadronen, som er til støtte for Hæren, og 334 skvadronen til støtte for fregatt. Det skal rekrutteres og re-rekrutteres personell med mye spesiell kompetanse, erkjenner luftvingssjefen.

Selv har hun spesiell kompetanse i form av at hun er utdannet flyger i Luftforsvaret på Bell-412. En helikoptertype som fortsatt virker fra Bardufoss, men som nå ligger inn under 134 luftving på Rygge flystasjon.

Det er et prosjekt som er i gang med å se på anskaffelse av ny helikopterkapasitet til spesialstyrkene og Hæren. Planen er at nye helikoptre til støtte for Hæren skal ha hjemmebase på Bardufoss.

Sammen med de nye Seahawk helikoptrene, vil det da bli minimum to ulike helikoptersystemer som skal ha sin hjemmebase på Bardufoss flystasjon i framtiden.

- Vi skal motta de første Seahawk-helikoptrene i 2026. Det kan høres ut som det er lenge til, men vi skal rekruttere mye nytt personell innen den tiden, de skal gis utdanning og rett kompetanse, sier Cathrine.

Siden hun selv var operativ flyger på Bell-412 på Bardufoss er det mye som har forandret seg, men hun kjenner seg fortsatt igjen.

- Det har skjedd en enorm utvikling på alliert mottak, og med plasseringen som Bardufoss har, er dette et stort og viktig område for oss, sier hun.

Da kan lederstillingene hun har hatt innen Forsvarets personell og vernepliktsenter (FPVS) og Cyberforsvaret (Cyfor) komme godt med, når Bardufoss nå skal bygges opp. Der har hun jobbet med alt fra å drifte de ulike basene i Cyfor, til de fleste fagområdene innen HR, som tilsetting, verneplikt, styrkestruktur, regelverk og beholde og rekruttere.

- En av de største prioritettene blir å holde en god dialog med FPVS. Vi må få på plass gode arbeidstidsavtaler, forutsigbarhet, og en økt avlønning, ellers vil vi ikke få tak i nok folk. Det er mange flinke folk som jobber her fra før, og vi trenger enda flere, sier Thorshaug-Wang.

Konkurransen med det sivile for å få tak i for eksempel nok flyteknikere, flygere og redningsoperatører er stor, men også andre typer personellkategorier.

- Her konkurrerer vi hardt med andre arbeidsgivere, og det vil bli en nøkkelfaktor i å lykkes nettopp med personellet. Vi må være villige til å tenke nytt og smart, tørre å snu enhver stein og benytte det store mulighetsrommet som lovverket for å få det til, sier hun.

Flystasjonen litt lenger sør, På Evenes, fikk tilført en grunnstamme fra 333 skvadron på Andøya. Etter at NH90-prosjektet ble terminert på Bardufoss, sluttet mange operative og fant seg nye jobber andre steder. Så det samme grunnlaget er ikke til stedet på Bardufoss.

- Derfor må vi være enda bedre til å fasilitere og legge til rette, for å sikre et godt arbeidsmiljø og ta vare på folkene våre. Da kan jobben gjøres. Mitt fokus vil være lederskap, men den enkelte må ta ansvar. Her må vi alle være med, og se mulighetene. Det er en god arbeidsmengde som ligger foran oss. Jeg tror det blir viktig med et godt samarbeid på tvers av luftvingene, for å spille hverandre gode også i de rekruttere/ beholde utfordringene vi alle står i, sier luftvingssjefen.

Den samme uka som den nye luftvingssjefen tiltrådte, øvde hele Forsvaret på beredskap, for første gang på mange år. Det er en ny sikkerhetspolitisk situasjon, som alle som jobber i Forsvaret må forholde seg til.

- For den enkelte er det viktig å forstå hvilken bedrift man jobber i. Vi er en beredskapsorganisasjon. Menneskene i vår organisasjon må snakke mer om forståelse av sin rolle og hva jobben din er. Hvor har du utstyret ditt, og er det klart. Tar noen vare på barna dine hvis du må på jobb. Det er en helt annen situasjonsforståelse i dag, enn for bare litt siden, vi må få på plass planverk og bevisstheten rundt dette, slik at alle vet hva de skal gjøre, sier hun.

Selv visste hun tidlig at hun ville ut i verden og bidra. Cathrine har to foreldre som jobbet i FN, så hun flyttet ikke til Norge før som 14 åring. Hun er både født og oppvokst i Nairobi i Kenya, og det var krevende å komme til Norge den gangen. Ambisjonene var likevel høye. Hun begynte først med medisin, men hun ønsket å utforske mulighetene i Forsvaret. Siden dagen hun dro til Akershus festning og opptak på flygerskolen, så hun seg ikke tilbake. Som foreldrene, fikk hun også bidratt i utlandet, som helikopterpilot, i flere internasjonale oppdrag.

Hvordan har det da vært å komme tilbake til Luftforsvaret?

- Det har vært veldig bra, og jeg ble tatt imot med åpne armer. Jeg er glad for erfaringen jeg har fått fra de ulike avdelingene jeg har jobbet i, det er kompetanse jeg drar nytte av. Ikke minst er jeg stolt og glad og et godt eksempel på at arbeidsgiver tørr og ser viktigheten av å ha et livsfasetilpasset karriereløp. Jeg gikk fra luftoperativ tjeneste når barna var små. Nå er barna blitt store og har flyttet ut. Å anerkjenne tjeneste på tvers av ulike avdelinger er avgjørende for å beholde personellet, sier Thorshaug-Wang. ■



STYRKET DANSK-NORSK SAMARBEID PÅ MISSION SUPPORT-KURS

I seks uker har ferske ansatte i mission support-faget deltatt på mission support-grunnkurs. Kurset foregår på norsk, men ikke alle deltagerne snakker språket. Fem elever fra det danske Flyvevåbnet deltar, samt en dansk instruktør.



▲ Kullsjef Julius Anundsen er fornøyd med første gjennomføring sammen med danskene. Foto: Ella Hagen, Luftforsvaret



▲ Mission planner Mikkel er en av de første fem danskene som har vært på mission support kurs i Norge. Foto: Ella Hagen, Luftforsvaret



▲ Overserjant Morten i det danske Flyvevåbnet ønsker at samarbeidet fortsetter etter første mission support-kurs i Norge. Foto: Ella Hagen, Luftforsvaret

TEKST: ELLA HAGEN OG CHRISTINE MIDTBY

Språket er en utfordring, spesielt i starten, sier Morten, oversersjant i Flyvevåbnet.

SAMARBEIDET FUNGERER VELDIG BRA

Det er andre gangen danske elever deltar på kurset, som holdes to ganger i året. Kurset skal gi et godt grunnlag i mission support-faget, som skal forberede elevene på å raskere kunne lære på et dypere nivå i avdelingene sine. Oversersjant i Flyvevåbnet, Morten, er den eneste dansktalende instruktøren og er forbindelsesoffiser på kurset. Han forteller om manglende grunnleggende utdanning for mission support i det danske Flyvevåbnet. Ideen om et dansk-norsk samarbeid ble dyrket frem under en samtale mellom Morten og den norske Senior National Representativ (SNR) i Danmark. Fem danske elever kunne få delta på kurset dersom danskene bisto med en instruktør/forbindelsesoffiser. Morten uttrykker suksessen bak samarbeidet;

– Samarbeidet fungerer veldig bra. Vi er to små nasjoner med et luftforsvar som ligner hverandres. Vi har flere like oppgaver, operer med mange av de samme flytypene, og operasjonsrommet er det samme.

Nordmennene er også svært fornøyd med avtalen. Det forteller kullsjefen for mission support-grunnkurset, Julius Anundsen. Hans oppgave er å organisere og planlegge kurset. Anundsen sier seg enig med Morten;

– Samarbeidet har fungert overaskende bra. Selv om språket er ulikt og det til tider er utfordrende, fungerer samarbeidet veldig godt. Jeg ønsker å senke terskelen for si ting på engelsk, eller «break english»

som vi sier. Det har vært spennende med danske elever, og kunne se hvordan de opererer i forhold til oss, samt nyttig erfaringsutveksling.

SKAL VÆRE LAV TERSKEL FOR Å «BREAK ENGLISH»

Mission planner Mikkel er én av fem danske elever som deltok.

– Det går fint å snakke på tvers av språkene, men det er mange forskjellige dialekter her i Norge. Hvis det blir vanskelig å forstå hverandre, kan man ofte forklare på en annen måte, eller bytte til engelsk, sier Mikkel.

Mikkel forklarer at kurset gir et godt grunnlag for alt innen mission support. Ikke minst at det er gøy og spennende med et dansk-norsk samarbeid. Erfaringsmessig er det begynnelsen av kurset som er mest språklig utfordrende. Tidlig fastslår Anundsen at det skal være lav terskel for å si ifra om språkutfordringer.

– Målet er at alle skal være komfortable med å si ifra om utfordringer med språket, og at de skal bli én gruppe uavhengig av flagget på uniformen.

ØNSKER OM VIDERE UTVIKLING

I tillegg til dette kurset jobber Norge og Danmark med å utarbeide et større samarbeid på mission support-området, for lærdom og erfaringsutveksling.

– Jeg håper samarbeidet fortsetter og utarbeides enda mer. Det er et stort pluss at vi og elevene bygger relasjoner på tvers av landegrensene, dette kan komme godt med i fremtidige operasjoner, sier Morten.

Anundsen understøtter dette;
– Vi håper dette fortsetter, for vi er veldig fornøyd med denne ordningen. ■

▲ For mission support er kart en viktig del av jobben
Foto: Christine Midtby, Luftforsvaret

NYTTFRALUFTFORSVARET



KOMPLETT OG SØMLØST

Endelig er 330 skvadron tilbake på samtlige seks av deres redningshelikopterbaser. Florø er nå overtatt av SAR Queen, som midlertidig har vært operert av CHC Helikopter Service siden 2017.

TEKST:
STIAN ROEN

Vi er stolte og glade over å ha kommet tilbake på Florø. Det er en viktig base for oss, sier Bjørn Bottolfs, sjef for 330 skvadron.

- Når du ser avstanden mellom våre andre baser som ligger mellom Florø, som Sola og Ørland, har det mye å si for oss logistikkmessig, sier Bottolfs.

I overgangen fra Sea King til SAR Queen, har ikke 330 skvadronen hatt kapasitet til å opprettholde maskiner og besetninger på samtlige seks baser. Det ble derfor besluttet at mens omstillingen fra gammelt til nytt helikopter pågikk, skulle Florø opereres av en annen operatør.

2. oktober i år ble det markert at SAR Queen er tilbake på Florø. SAR Queen opererer også på Rygge (fra desember 2023), Sola (fra september 2020), Ørland (fra mai 2021), Bodø (fra desember 2022) og Banak (fra februar 2022).

- Det er en stor milepæl, og ikke minst har vi som de eneste i Luftforsvaret måttet drifte fullt ut operativt med Sea King – på 15 minutters beredskap, samtidig som vi har innført SAR Queen stegvis på base etter base. Jeg er imponert over vårt personell som har fått dette til med to ulike helikoptersystemer, uten at det har gått ut over redningsberedskapen eller kapasiteten, sier Bottolfs.

Siden 330 skvadronen sist var på tilstedevakt i Florø er basen blitt oppgradert, slik også det er for de andre redningshelikopterbasene som driftes av Luftforsvaret. Det er syv år siden basen i Florø ble betjent med Forsvarets Sea King, som hadde vært der siden 2009, da basen ble åpnet første gang. CHC inngikk kontrakt med Justisdepartementet via NAWSAHR-prosjektet, med start ut fra Florø i september 2017 og fram til SAR Queen overtok.

Rundt 50 personer fra Forsvaret er nå med på å drifte den siste basen. Omtrent samme antall personell opererer og drifter på alle de seks basene.

Det er to teknikere, sammen med helikopterbesetningen som er på kontinuerlig vakt på basene, klare til å rykke ut på 15 minutter når det er behov for SAR Queen i redningstjenesten i Norge.

- Det er veldig fint å være tilbake på Florø, sier basesjef Erland Karlsen.

Han var også basesjef når Sea King opererte herfra.

- Både basene og helikoptrene våre er nye. Det er et stort framskritt fra Sea King til SAR Queen. SAR Queen har høyere kapasitet, lengre rekkevidde, avisingsutstyr, mer utstyr, og har blant annet sensorer som gjør at de kan peile mobilen til de som skal reddes – så lenge de har den påskrudd, sier Karlsen.

Luftforsvaret gjennomførte 1.774 oppdrag i 2023 sammenlignet med 1.756 oppdrag i 2022, på fem baser. Det har aldri tidligere vært utført så mange redningshelikopteroppdrag på et år. Det ser ikke ut til at det vil bli mindre, men flere oppdrag og rekorder i årene som kommer.

- Overgangen fra Sea King til SAR Queen har gitt stor belastning på personellet. Framover har vi kun ett helikoptersystem å forholde oss til. Vi skal fortsette å ivareta vårt personell, samtidig bidra til at redningshelikoptertjenesten leverer enda bedre i 2025 og framover. Med de nye fasilitetene på alle våre seks baser og et topp moderne SAR Queen, er jeg trygg på at vi har fått gode rammebetingelser for å fortsette å utvikle oss, og redde enda flere liv, avslutter skvadronssjef Bjørn Bottolfs. ■

▶ Erland Hagen, basesjef på Florø, er godt fornøyd med at 330 skvadronen er tilbake på basen.

Foto: Onar Aase, Luftforsvaret

▶ Bjørn Bottolfs, sjef 330 skvadron, sier at avdelingen hans har vært gjennom en formidabel omstilling fra nytt til gammelt helikopter på samtlige seks baser, og at de nå er i mål, og kan konsentrere seg om å utvikle SAR Queen-helikopteret ytterligere i redningshelikoptertjenesten.

Foto: Martin Mellquist, Luftforsvaret



GRATULERER MED TRE TIÅR MED ENGASJEMENT OG UTVIKLING!

I år markerer vi en viktig milepæl i Luftmilitært samfunds (LMS) historie med våre 30 år med engasjement og innsats. Dette jubileet gir oss en utmerket anledning til å reflektere litt over de tre tiårene som har gått. I samme åndedrag skal vi se fremover mot de mulighetene og utfordringene som ligger foran oss under mottoet «til Luftforsvarets beste».

Da LMS ble etablert i 1994 var det med en visjon om å skape en arena hvor luftmilitær kunnskap kunne samles, deles og diskuteres. Siden den gang har vi gjennom årene vært vitne til betydelige endringer i og utenfor Luftforsvaret. I denne dynamikken, utviklingen og usikkerheten har LMS forsøkt å være en bro mellom ulike generasjoner, grader og bransjer av luftmilitært stadig tjenestegjørende og våre støttespillere. Vi har også søkt etter å være en arena der de kritiske og nødvendige spørsmålene stilles for å heve kvaliteten i debatten. I dette arbeidet har vårt tidsskrift og seminarserie stått helt sentralt.

På selveste 30-årsdagen for LMS er det viktig å rette en spesiell takk til alle medlemmene og styremedlemmene, herunder tidligere og nåværende. Vår innsats har gitt resultater for å forme LMS til det

samlingspunktet det er i dag. Vi står sterkere som samfunn fordi vi er villige til å delta, lytte, dele og lære av hverandre. Tusen takk for all innsats som er nedlagt.

Nå som vi ser fremover, vet vi at de neste tiårene vil bringe med seg nye spørsmål. Svaret til disse ligger i vår evne til å holde dialogen levende og fortsette å utfordre oss selv og hverandre. La oss derfor bruke dette jubileet som en inspirasjon til å bygge videre på det fundamentet som er lagt. Sammen kan vi sikre at LMS forblir en vital og relevant aktør i tiårene som kommer.

Med vennlig hilsen
Carl Waldemar Wilhelmsen

«Vår innsats har gitt resultater for å forme LMS til det samlingspunktet det er i dag. Vi står sterkere som samfunn fordi vi er villige til å delta, lytte, dele og lære av hverandre»

OBERSTLØYTNANT CARL W. WILHELMSEN
Leder Luftmilitært Samfund



Leder Carl Waldemar
Wilhelmsen (2024-2026)

Nestleder Ole Jan
Holtsdalen (2024-2026)

Kasserer Øyvind
Berg-Kristiansen (2024-2025)

Styremedlem Svein Anders
Eriksson (2024-2026)

Styremedlem Caroline
Erlandsen Lysne (2023-2025)

Styremedlem Mille Marie
Seland (2023-2025)

Varamedlem Øyvind K.
Strandman (2023-2025)

Varamedlem Kjell Reidar
Bugge (2024-2026)

Varamedlem Christine
Huseby Torjussen (2024-2026)

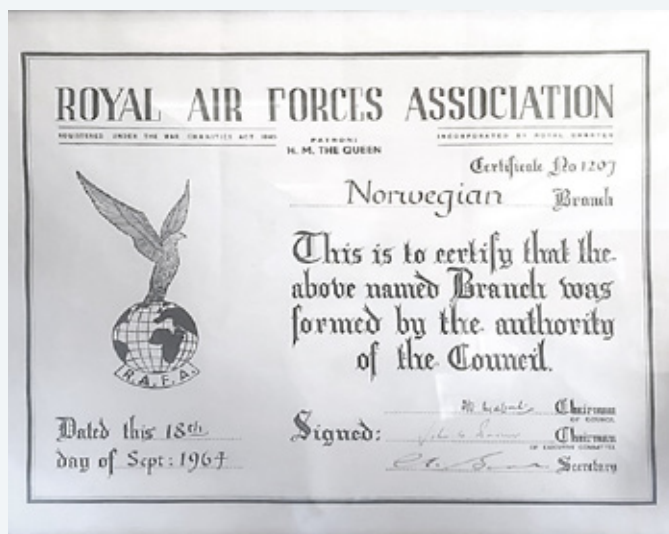
Sekretær (ikke medlem av styret):
Steinar Skaar





NEWSLETTER

THE ROYAL AIR FORCES ASSOCIATION NORWEGIAN BRANCH



▲ Rafa 1964: Certificate No 1207 som bevitner at RAFA/N er stiftet som en del av RAFA



▲ Rafa 2014: Takkebrevet fra RAFA til RAFA/N for 50 års medlemskap

THE ROYAL AIR FORCES ASSOCIATION NORWEGIAN BRANCH

The Royal Air Forces Association (RAFA) ble stiftet i Storbritannia under 1. Verdenskrig for å kunne gi hjelp og støtte til sårende og etterlatte tilhørende Royal Air Force. RAFA gjorde, og gjør fortsatt, en stor innsats for denne gruppen.

TEKST: KJELL R. BUGGE

Under 2. verdenskrig var det mange norske som tjenestegjorde under britisk kommando blant annet i de fem norske flyavdelingene som ble etablert under krigen og i britiske avdelinger.

18. september 1964 ble en underavdeling av RAFA stiftet i Norge, The Royal Air Forces Association Norwegian Branch (RAFA/N). De holdt det gående i 50 år før RAFA/N ble formelt oppløst 18. september i 2014.

Det har i mange år vært et savn for tidligere medlemmer av RAFA/N at organisasjonens historie aldri har blitt skrevet. Medlemmene av det siste styret begynner nå å nærme seg «skjells år og alder», så et slikt skrivearbeide burde for lengst vært igangsatt.

Noe av RAF/Ns historie er ivarettatt. På feriestedet Vesle Skaugum, som mange av RAFA/Ns veteraner satt stor pris på og benyttet mye, er det en egen avdeling i spisestuen som er benevnt «RAFA stuen.» Dette er et påbygg til den opprinnelige spisestuen, og ble åpnet 8. desember 1989, da med navnet «RAFA Wing.»

Her er en del «relikvier» fra RAFA/Ns historie tatt vare på. Blant annet finner vi det originale «Certificate No 1207» fra RAFA datert 18. september 1964, og det originale takkebrevet fra RAFA til RAFA/N med takk for 50 års virke.

Videre har formannskjedet til RAFA/N funnet sin plass i rommet, sammen med flere crester og bilder som vitner om aktiviteten til RAFA/N gjennom 50 år. ■



▲ Rafa kjede: Dette er formannskjedet som ble brukt av RAFA/Norge



▲ Minnesmerket «Flyvåpnets falne» på Akershus festning med Luftforsvarets fane til venstre og Royal Air Forces Association/Norwegian Branch sin fane til høyre.

LUFTFORSVARET 80 ÅR

MARKERING PÅ AKERSHUS FESTNING 10. NOVEMBER 2024

I nøkterne, men verdige former ble Luftforsvarets 80-års dag 10. november i 2024 markert på Akershus festning hvor minnesmerket «Flyvåpnets falne» er plassert.

TEKST: KJELL R. BUGGE
FOTO: FLYSOLDAT CHRISTINE MIDTBY,
LUFTFORSVARETS KOMMUNIKASJONSENHET

Noe over hundre var møtt frem og overvar at Sjef Luftforsvaret generalmajor Øyvind Gunnerud bekranset minnesmerket over de nordmenn som ga sine liv i Luftforsvarets tjeneste under 2. verdens-krig. 134 Luftving på Rygge flystasjon stilte en paradeavdeling på mer enn 30 vernepliktige soldater som, under ledelse av løytnant Lars Nordrum og korporal Phillip Linder, gjorde en meget flott opptreden. Luftforsvarets musikkorps (LFMK) bidro med musikere som framførte signalet «Bønn», noe som satte et høytidelig preg på denne delen av arrangementet.

Sjefspresten i Luftforsvaret, oberst-løytnant Tore Meberg-Hansen, holdt så en meget god appell for dagen, som her gjengis i sin helhet: «Over de dodes rike står luften uklanderlig ren, det er som å splitte et vennskap viss vi ville nevne en!»

Denne strofen er hugget inn i steinen bakpå Luftforsvarets minnesmerke her på

Akershus festning. Strofen er hentet fra diktsamlingen «Håbet» av den kjente krigsdikteren Nordal Grieg.

Den innsatsen som kreves av den enkelte i krig, må løftes og bæres oppe av et fellesskap. Fellesskapet består på sin side av vennskapsbånd i en lang kjede av enkeltmennesker. Den ene har styrke til å bære og ta de tyngste takene den ene dagen. Den andre til å bære og ta ansvaret den påfølgende dagen. Dette er erfaringer og beretninger vi har hørt mange fortelle om og er gyldige når man blir satt på de største prøvene. Slik er det fortsatt.

Vi vet at i et moderne luftforsvar er det den enkelte luftmaktutøver som bidrar til å skape luftmakt. Kompetanse, kreativitet, verdier, læringsvilje, evne til innovasjon og utvikling, evne til å utnytte teknologi og evne til å lede. Det er det som setter Luftforsvaret i stand til å løse pålagte oppdrag, for å låne ord fra Luftforsvarets egen nytgitte grunnleggende doktrine. Det er sivile, vernepliktige, spesialister og offiser som sammen skaper luftmakt. Det er et fellesskapsprosjekt bestående av enkeltindivider.

Vi vet også at en luftmaktutøver må være forberedt på å risikere eget liv, ta andres liv og gi

oppdrag som kan sette underordnede og andres liv i fare. Retten til å utøve makt stiller særskilte krav til at luftmaktutøvere utøver lederskap etter høy etisk standard. Det vi gjør skal være lov, det skal være lurt og vi skal som organisasjon og enkeltmennesker kunne leve med våre avgjørelser i ettertid.

Vi vil at når en av våre piloter går på vingene, setter kurs ut mot Barentshavet for å identifisere og markere vår tilstedeværelse, da skal piloten vite at han eller hun ikke er alene i cockpit, men at denne luftmaktutøveren har et helt lag av mennesker av god vilje som står bak. Hun eller han er en del av noe større. Det er tillit som bærer.

Vi vil at vaktssoldaten som står der ute på natten og vokter inngangen til stasjonene ikke skal kjenne på alenehet, men vite at nå gjør jeg noe viktig for fellesskapet. Å kunne sove gjennom natten i egen seng, og samtidig vite at noen holder vakt, er avgjørende. Viktigheten av nettopp det har blitt ekstra nært ved for eksempel deltakelse i utenlandsmisjoner hvor uinviterte gjester snart ville benytte seg av muligheten til å komme seg inn dersom åpningen for det var tilstede. Det har jeg selv erfart.



▲ Oberst Hans-Martin Steiro Sjef 133 Luftving og dagens takk for maten taler, ble stadig vekkt avbrutt av (fiktive) innkomne telefoner.

Vi vet at vi blir stilt krav til, og at i urolige tider, og på vår vakt, er det våre løfter som skal bære og bygge dette fellesskap. Løftene er noe den enkelte skal speile eget liv i og finne svar på noen grunnleggende spørsmål. Hvorfor eksisterer vi? Hvem er vi? Hva gjør vi? Og Hvorfor gjør vi det?

Vi skal derfor til slutt ved denne etiske appellen høre sammen det soldatloftet som vi legger inn over oss soldater når vi gjør vår tjeneste.

Jeg er soldat i det norske Luftforsvar, en kriger med evne og vilje til å løse våre oppdrag. Jeg går i fotsporene til veteraner, motstandskvinner og menn, sammen former vi stolte tradisjoner bygd på initiativ, samarbeid og lojalitet.

Jeg har holdninger som fremmer likeverd og respekt, og null-toleranse for uakseptabel oppførsel. Jeg har mot til å gjøre rett, si ifra når nødvendig, og tenke fellesskapet framfor meg selv.

Jeg er luftmaktens skjold og spydspiss, og er beredt med mine ferdigheter og mitt våpen. Jeg tar ansvar og setter oppdraget først, og tenker sikkerhet i min søken etter alltid å bli bedre. Jeg er soldat og stolt tjener av Konge og fedreland.

Takk for oppmerksomheten.»

Etter seremonien ved minnesmerket var det invitert til en mottakelse i Kanonhallen og en enkel lunsj på Artilleriløftet. Representanter fra Forsvarsstaben, de øvrige forsvarsgrenene, luftvingene og skolene, flere fra «den eldre garde» samt en del sivile representanter, fikk servert forfriskninger i Kanonhallen. Presis kl. 1300 lød matsignalet, framført av to trompetere fra LFMK. Sjef Luftforsvaret sammen med sine gjester gikk til bord til tonene av «Fly me to the Moon» framført av en sekstett av LFMK under ledelse av oversersjant Geir M. Øien. Det var dekket tolv runde bord til gjestene, og et hovedbord



▲ Signalet «Bønn» spilles av musikere fra Luftforsvarets musikkorps med Paradeavdelingen fra 134 Luftving i stram Giv akt med løytnant Lars Nordrum i front.

hvor Sjef Luftforsvaret sammen med Sjef Forsvarsstab, representanter fra Sjøforsvaret, Hæren og Heimevernet, tidligere generalinspektører og Sjefer for Luftforsvaret og en del sivile gjester, fant sine plasser. Bordene var navngitte etter stasjoner/baser i Canada og UK hvor Luftforsvaret hadde sine aktiviteter under 2. verdenskrig. Hovedbordet bar navnet «Camp Little Norway Toronto».

Etter de sedvanlige skålene for Hans Majestet Kong Harald V, for Våre kamerater og for de som er på vakt og på beredskap, ledet dagens toastmaster oberst Kenneth Øvland oss godt og sikkert gjennom lunsjarrangementet.

Kjøkkenet på Artilleriløftet serverte en velsmakende kalkunfilet med søtpoteter, rosenkål og fløtesaus, akkompagnert av et meget passende vinvalg fra Jacobs Creek. Til desserten ble Fanehallens karamellpudding med krem og fingerkjeks servert sammen med kaffen.

Sjef Luftforsvaret var arrangementets hovedtaler, og han framholdt viktigheten av personellet i Forsvarsgrenen. Og det ble nok lagt merke til at han henvendte seg spesielt til de vernepliktige, representert ved de soldatene fra 134 Luftvings paradeavdeling som var til stede under lunsjarrangementet. Tale var det også av Sersjantmajor Didrik Sand, Luftforsvarets sjefssersjant, som i sin tale snakket om utøvelse av luftmakt og personellens rolle i dette.

Underholdningsinnslaget var det sekstetten av LFMK som sto for. De spilte tre stykker, hvor av jeg spesielt syntes at stykket «Visa från utmyra» ble framført på en meget flott måte.

Oberst Hans-Martin Steiro, sjef 133 luftving, hadde fått æren av å takke for maten. Hans tale ble stadig vekkt avbrutt av innkomne telefonsamtaler, fiktive sådanne,

for å gi inntrykk av en luftvingsjefs hektiske hverdag. Jeg tror nok at mange av de tidligere stasjonssjefene som var til stede under arrangementet kunne kjenne seg igjen i oberstens varierte og oppstykkede dagsprogram. Steiro snakket om at Luftforsvaret sto i endringens tegn, og dette var et poeng han brukte når han takket kjøkkenbetjeningen på Artilleriløftet for maten. Han poengterte at de lagde et så godt og velsmakende måltid, at endringer ikke var nødvendig der i gården.

Så til tonene av «We'll meet again» framført av LFMK, ble selskapet oppløst og gjestene gikk hver til sitt for å bringe Luftforsvaret videre inn i framtiden.

Og til sist – som et lite apropos – noen av gjestene syntes kanskje at det var litt uvanlig at et slikt «fødselsdagsarrangement» i regi av Luftforsvaret var alkoholfritt – men det var det altså - i all nøkternhet (Jacobs Creek kommer også som alkoholfri). ■



▲ Oberstløytnant Tore H. Meberg – Hansen Sjefspres i Luftforsvaret, holder sin appell for dagen, bivalet av generalmajor Øivind Gunnerud, Sjef Luftforsvaret og sersjantmajor Didrik Sand, Sjefssersjant i Luftforsvaret.



NYE BØKER

LUFTFORSVARET UNDER 2. VERDENSKRIG

Det har ikke akkurat manglet bøker om Luftforsvaret og 2. verdenskrig. Cato Guhnfeldts bokverk i 7 bind (Spitfire Saga) om de norske Spitfire skvadronenes innsats tør være kjent for flere av LUFTLEDs lesere. I tillegg finner vi et større antall av bøker hvor deltakere i krigen deler sine erfaringer fra krigstiden. Men det er stadig vekk historier som må fortelles og fornyes.

TEKST: KJELL R. BUGGE

«LITTLE NORWAY IN COLOUR»

Tidligere i år kom Cato Guhnfeldt ut med boken «Little Norway in colour». Dette er en bok som visuelt tar oss med til Little Norway i Canada. Vi får presentert unike fargebilder fra Flyvåpnenes treningsleir både på Island Air Port i Toronto og fra Muskoka i Ontario-provinsen. I tillegg er det noen flotte bilder fra Luftforsvaret feriested i Canada, Vesle Skaugum. Alle bildene er godt dokumenterte og med til dels gode og utfyllende tekster.

Prisen er 450,- uten porto, 550,- med porto. Boken kan bestilles fra wingsas@online.no

«ISLAND-SKVADRONEN»

Så kom endelig den første og meget etterlengtede boken om de norske maritime flyskvadronenes krigsinnsats, oppfølgerne til Spitfire Saga. Cato Guhnfeldt har skrevet boken «Island-skvadronen»: Historien om 330 skvadrons innsats på Island i tiden 1941-1943.

Dette er en bok på hele 648 sider (vekt 3 kilo) i A-4 format. Personlig håper jeg dette er første bok i en serie om våre maritime flyskvadroners innsats lik det som er skrevet om Spitfire-skvadronenes innsats. Boken inneholder flere intervjuer med nå avdøde krigsveteraner. Vi finner utdrag av dagbøker, rapporter, brev m.m. Vi blir tatt med til de tre basene som 330 skvadron opererte ut fra på Island. Sosiale forhold omtales og det fortelles om operative tokt med flygemaskinen Northrop N-3PB sjøfly som får en god og grundig gjennomgang. I tillegg finnes mannskapslister, kamprapporter og historien om bergingen av den eneste «gjenlevende» N-3PB flygemaskinen, som nå står på Forsvarets flysamling på Gardermoen.

Boken koster kr. 970,-. Emballasje/porto innenlands i Norge kommer på kr. 100,-, totalt kr. 1070,-. Boken kan bestilles fra wingsas@online.no

«FLAGGETS HEDER»

Nils Mathisrud har utgitt to bøker med denne tittelen. Begge bøkene omhandler farger og merker på norske militære fly fra 2. verdenskrig. Den ene boken tar for seg flyene i Little Norway fra 1940 – 1945, og den andre omtaler britiske direktiver 1941-1945 relatert til dette tema.

Begge bøkene gir et meget godt bilde av farger og merker som norske fly opererte med under 2. verdenskrig både i Canada og Storbritannia. Her er det nasjonale kjenne-tegn, fargeskjema, kamuflasjefarger og mye, mye mer. Dette kan i utgangspunktet synes som bøker for spesielt interesserte, men bøkene inneholder også en del informasjon og historie knyttet til spesielle flytyper brukt av norske styrker under krigen, og like etter krigen. Referansebildene er mange og bøkene er til sine tider svært detaljrike.

Pris er kr. 180 for Little Norway 1940-1945 og kr. 350 for Britiske direktiver 1941-1945. Porto kommer i tillegg. Boken kan bestilles hos fra forlaget, European Airlines; europeanairlines.no



VESELE SKAUGUM

Luftforsvarets feriested
på Golsfjellet



Velkommen til Vesle Skaugum



Luftforsvaret sitt feriested Vesle Skaugum ligger sentralt til på Golsfjellet i naturskjønne omgivelser ved Tisleifjorden nær Oset høyfjellshotell på 850 m.o.h.

Vesle Skaugum er feriested for veteraner, tjenestegjørende og tidligere ansatte i Luftforsvaret med familie og venner. Stedet tar også imot andre kategorier av besøkende. Vesle Skaugum egner seg godt for seminarer, kurs, jubileer og familieselskaper.

Vesle Skaugum sin historie strekker seg tilbake til den andre verdenskrig da det norske flyvåpen etablerte et trenings-senter for fly – og bakkemannskaper i Toronto, Canada. Stedet er best kjent som «Little Norway». Sjefen på stedet, Ole Reistad, ville også gi soldatene gode rekreasjonsmuligheter. Han satte i gang en innsamlingsaksjon og etablerte et fond som finansierte kjøp og bygging av Vesle Skaugum. At stedet betydde mye for personellet i denne periode kan vel best omtales på den måten veteranene selv sier: «Denne perioden husker vi fremdeles i detalj».

Etter krigen ble Vesle Skaugum i Canada solgt. Salget gjorde det mulig å finansiere et nytt Vesle Skaugum i Norge. Lokaliteten som ble valgt var Golsfjellet, nær Oset Høyfjellshotell. Den 22. mars 1953 åpnet daværende Kronprins Olav dette nye feriested.

Vesle Skaugum er blitt et samlingssted for veteraner og tjenestegjørende personell i Luftforsvaret.

Vertskap ønsker alle gjester velkommen til et hyggelig opphold på Vesle Skaugum.

All informasjon om Vesle Skaugum finner du på: vesleskaugum.no

Her finner du alt om Vesle Skaugums historie, bestilling av rom, bilder av alle rommene, bilder tatt av besøkende, alle måltider og priser på det vi har å by på, - og mye mer. Du og dere er hjertelig velkommen.

For enkelhets skyld kan du scanne QR-koden her med mobilen, og komme rett inn på nettsiden: vesleskaugum.no



Følg oss også på Facebook  Vesle Skaugum feriesenter. Du kan selvfølgelig også ringe: +47 32074000

Enkleste måte å komme seg til Vesle Skaugum på er med privat bil. Kjør da til Gol, følg riksvei 51 ca 13 km og skilting til Oset Høyfjellshotell, som er nærmeste nabo til Vesle Skaugum. Kjører du etter GPS, er koordinatene: 60° 49'48" N - 90° 00'13" Ø. Kommer du med tog til Gol, må du ta taxi eller minibuss.



▲ Debatt på Arendalsuka. Karsten Friis (NUPI), Lars Lervik (Sjef Hæren) og Carl W Wilhelmsen (Luftforsvaret).

Foto: LMS

LMS PÅ ARENDALSUKA

Arendalsuka (AUKA) har blitt stedet hvor «alle» er til stede. I 2024 omfattet programmet mer enn 2000 arrangementer, møter, foredrag og hva det nå er alt sammen. Den ellers ganske rolige sørlandsbyen forandrer seg til en yrende mauttue av politisk, organisatorisk og kommersielt kannestøperi.

TEKST:
STEINAR SKAAR,
SEKRETÆR LMS

I dette virvaret har også sikkerhets- og forsvarspolitikkk funnet sin naturlige plass, nærmere bestemt i bygningen til Arendals Sjømandsforening som for anledningen er omdøpt til «Forsvars- og Sikkerhetspolitikkens hus». I år ble det gjennomført 18 arrangementer i lokalene, med et bredt spekter av tema fra overordnede sikkerhetspolitiske temaer, via krigen i Ukraina til betydningen landets skytebaner har for landets beredskap og forsvarevne.

Sikkerhetspolitikkens hus er en tverrorganisatorisk sammenslutning bestående av frivillige organisasjoner

som har forsvars- og sikkerhetspolitikkk som sin primære interesse og agenda. LMS har de senere årene blitt en naturlig, synlig og verdsatt deltager i denne sammenhengen. I år var LMS representert ved sin leder, oberstløytnant Carl Waldemar Wilhelmsen, brigader (p) Øyvind Strandman og major(p) Steinar Skaar.

Programmet finnes tilgjengelig for alle som er interessert. Google «Arendalsuka» og velg «Alle steder» og «Arendals Sjømandsforening» i menyen. Jeg vil derfor ikke dvele mer med denne, utover å fastslå at programmet var faglig sterkt, med god både bredde og dybde og, ikke minst, var svært godt besøkt.



▲ LMS representanter Øyvind Strandman (til høyre) og Steinar Skaar i Forsvars- og Sikkerhetspolitikken hus.

Foto: LMS



▲ Carl Waldemar Wilhelmsen foredrar på Arendalsuka.

Foto: LMS



▲ Festmiddag i Forsvars- og sikkerhetspolitikken hus.

Foto: LMS

Er det riktig av LMS å bruke tid og ressurser på dette arrangementet. I innledningen antyder jeg at er blitt et sted for kannestøpere, et begrep Holberg brukte om en som uten dypere innsikt uttalte seg bramfritt om mye og mangt. AUKA har da også blitt kritisert for å være stedet for å synes og muligheten til å henge med de rette folk. Dette er sikkert ikke poengløst, men fra et sikkerhets- og forsvarspolitisk ståsted mener jeg at AUKA er en god, endog viktig arena. I Norge finnes det et stort antall frivillige

organisasjoner som er involvert i sikkerhets og forsvarspolitisk utvikling; Norges Forsvarsforening, Folk og Forsvar, Reserveoffisersforbundet, veteranorganisasjoner og Atlanterhavskomiteen for å nevne noen. AUKA gir en unik mulighet for disse organisasjonene å møtes, bygge nettverk og utvikle ideer. Dette er viktig også for LMS.

Det faglige opplegget på AUKA i år var, etter mitt syn, svært bra. Det gir gode muligheter for faglig påfyll og interessante og gode perspektiver som er viktige for den

videre utviklingen av foreninger som LMS. Avslutningsvis gir AUKA mulighet for et unikt faglig-sosialt samvær. Det er kanskje ikke et godt argument for å bruke ressurser, men det var ganske hyggelig å være der. Mange hyggelige og interessante mennesker som ga god grobunn for fine samtaler og dermed en inspirasjon til å fortsette det gode arbeidet. Om deler av AUKA handler om å se og bli sett, er det likevel min klare anbefaling at det er i LMS interesse å videreføre vårt engasjement på arrangementet. ■



▲ Dette er de fem som arbeidet fra Luftmilitært Samfund. F.v: oberst I Hans W. Rohde, major Bjørn Hansen, oberstløytnant Karsten Haaberg, major Geir Nordstrand og oberst II Bernt Reppe.

Foto: Fra eget arkiv

LUFTMILITÆRT SAMFUND 30 ÅR

30 år er vel ingen alder, men likevel kan det kanskje være verdt å stoppe opp og se seg litt tilbake. Kanskje ikke for den enkelte, men for Luftmilitært Samfund som organisasjon kan vi reflektere over om de mål som ble satt for organisasjonen for over 30 år siden fortsatt er aktuelle og om det er dette LMS arbeider med i sin daglige drift.

TEKST:
KJELL R. BUGGE

Det var Royal Air Forces Association/ Norwegian Branch (RAFA/N) som i 1993 tok opp med Luftforsvarsstaben mulighetene for en videreføring av RAFA/Ns virke gjennom en organisasjon som også fanget opp medlemmer uten krigstjeneste (fra 2. verdenskrig, min tilføyelse) eller bakgrunn fra tjeneste i Royal Air Force. Dette var

kriteria for å medlemskap i RAFA/N. Medlemstallet i RAFA/N var av naturlige årsaker synkende på 1990-tallet, og det var også et ønske om at RAFA/Ns virksomhet skulle videreføres når denne organisasjonen måtte legges ned på grunn av synkende medlemstall. Dette falt sammen med et ønske fra Luftforsvarsstaben om å kunne tilby ansatte i forsvarsgrenen, veteraner og pensjonister, en bedre kontakt med Luftforsvaret.

Daværende Generalinspektør for Luftforsvaret Generalmajor Einar Smedsvig, iverksatte arbeidet sammen med oberst I Hans W. Rohde i RAFA/N. Det ble satt som en klar forutsetning at en slik organisasjon skulle være ikke-politisk og heller ikke ha noen fagforeningsmessig profil. Derimot var det ønskelig at den kunne ivareta Luftforsvarets interesser i samfunnsdebatten, at den kunne tjente som kontakthjelp til/fra forsvarsgrenen, og at den kunne ivareta Luftforsvarets tradisjoner, historie, markering av merkedager og liknende. Det var også et ønske om at froeningen skulle ha et sosialt tilsnitt, samt at den skulle utgi et luftmilitært tidsskrift.

Med dette som bakteppe, ble det nedsatt et arbeidsutvalg med daværende oberstløytnant Karsten Haaberg som leder. Med seg fikk han oberst I Hans W. Rohde, oberst II Bernt Reppe, major Geir Nordstrand og major Bjørn Hansen.

De arbeidet jamt og trutt – og ikke minst hurtig. Et interimsstyre ble etablert med Bjørn Hansen som formann og Rohde, Reppe og Nordstrand som



medlemmer. De utarbeidet forslag til vedtekter for organisasjonen.

Onsdag 5. oktober 1994 ble det avholdt konstituerende generalforsamling på Akershus festning for opprettelse av Luftmilitært Samfund. En 4-sider protokoll fra dette møte viser at de foreslåtte vedtektene ble godkjent og Luftmilitært Samfund var dermed etablert. Det første styret besto av major Bjørn Hansen som leder, oberst II Kristen Stamnes som nestleder, major Trond Westby som sekretær, kaptein Nora Ramstad som kasserer og 3 styremedlemmer; oberstløytnant Bjørn S. Hansen, oberst I Eivind Tjensvold og kaptein Ole Asbjørn Fauske. Vararepresentanter var oberstløytnant Johannes Sjølie, major Ragnvald Myhre og major Lars Nedrevåg.

Da var de i gang – og så kan det jo bli opp til den enkelte leser om de tanker som ble gjort i 1993 om en slik organisasjon har utviklet seg i tråd med ønskene gjennom Luftmilitært Samfund i de 30 årene som har gått siden stiftelse. ■



LUFTMILITÆRT SAMFUND

Stiftet i Forsvarsmuséet

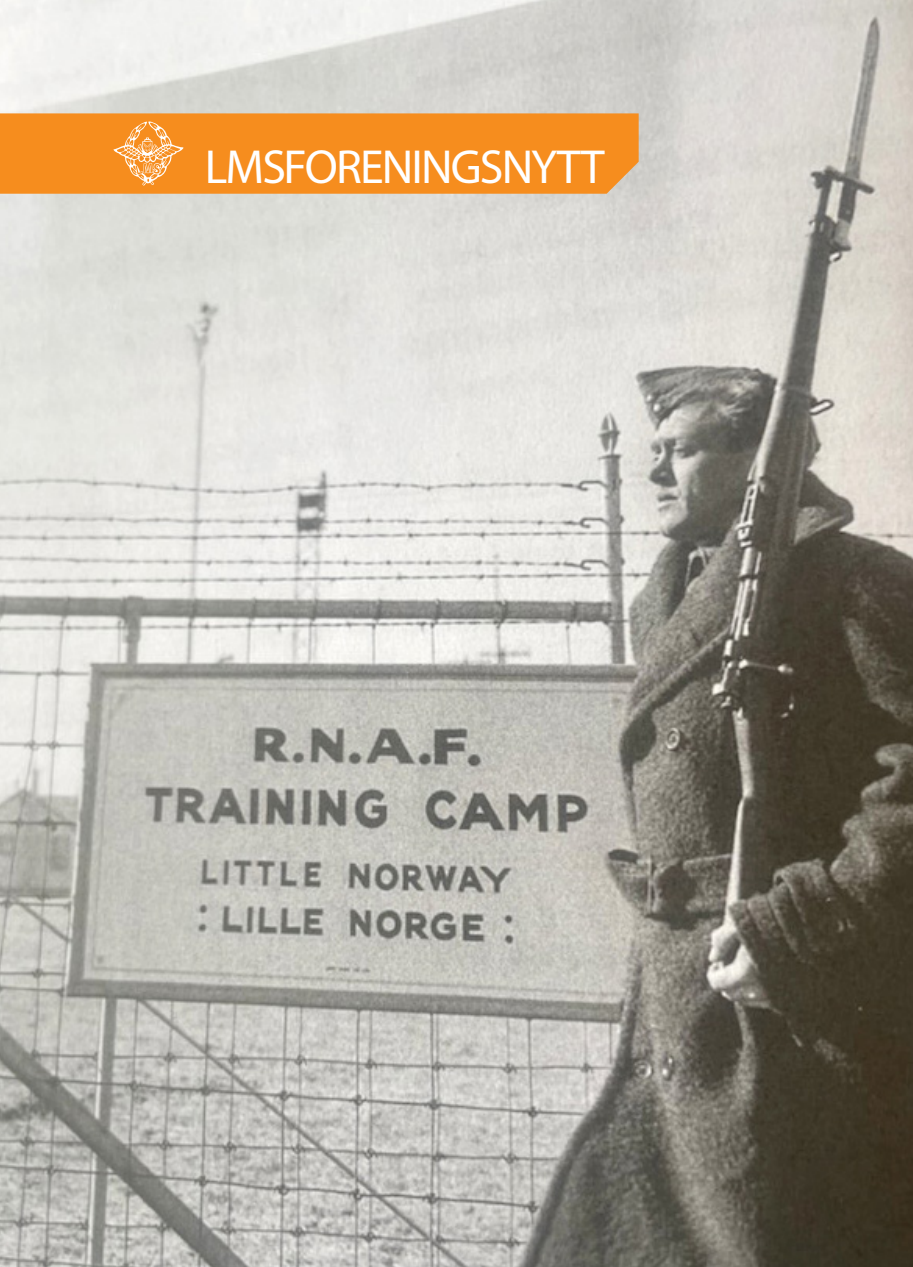


I anledning at det er 30 år siden LMS ble etablert markerer vi dette med major Alf R. Bjerckes dikt skrevet til foreningens stiftelse 5. oktober 1994.

1. Det gamle ørner og Luftforsvarets menn møttes til lagting i Forsvarets hus. Halvhundre år er nå runnet hen... så mures det atter – til smørbrød og brus!
2. For LMS's byggverk ble grunnmuren lagt med tingsalen fylt opp til trengsel. Samfunnets lover på banen ble bragt – de tjener som vern – aldri stengsel.
3. Paragrafer ble vedtatt i rekke og rad ja – noen ble utvalgsbehandlet. De grånende hoder tok ordet og kvad – så noe ble bedret, forvandlet.
4. Mens timene gikk vår grunnlov ble til – fornøyde ble alle med verket – for enige ble vi – om stappet om sild – både Smedsvig og Hansen og Bjercke!
5. Til slutt var det valg – da mot natten det led og vår liste var tråklet og sydd. Bjørns grep på vår spake gir tankene fred – en skarpodd er smidd til vårt spyd!
6. Så får vi vel se... utpå året om kvellsøkta hadde sin verd! Om innsats har vekstgrafen båret – gitt Samfundet bær til sin ferd!

Oslo 8.10.1994

ALF R. BJERCKE
Major (R)



NYTT FRA VESLE SKAUGUM

Høsten har for lengst kommet til Golsfjellet og Vesle Skaugum. Snart står vinteren for døren og ski-sesongen kan starte. Løypemaskinene i området, både for både bortoverski og nedoverski, er sikkert klare til bruk, og det samme er Vesle Skaugum så her er det bare å bestille plass.

◀ Vaktposten viser vei til Little Norway rommet.

TEKST OG FOTO:
KJELL R. BUGGE

Styret i Vesle Skaugum Fondet er i kontakt med Luftforsvaret i Danmark som har vist interesse for bruk av stedet til vinterferien for ansatte i det danske luftforsvaret.

Mange dansker bruker den norske fjellheimen i vintermånedene, så nå kan vi kanskje forvente oss besøk av denne kategorien også på Vesle Skaugum.

Bjørnen Funny har vært på «sommerferie.»

Med god støtte fra Bardufoss flystasjon og Forsvarets personellservice, fikk vi råd til å sende henne på oppussing. Hun kom til vesle Skaugum 21. mai 1982, og har i over 40 år «bevoktet» stedet. Bjørnen hadde samlet mye støv og skitt i pelsen, så en skikkelig «vask» var på sin plass. Hun kom tilbake 24. september og ble tatt imot av dugnadsgjengen og geleidet til sin faste plass ved nedgangen til kjellerstua. Det er godt å ha henne tilbake igjen.

To nye installasjoner er kommet på plass i samme område som «Funny» nå står. Nederst i trappenedgangen har vi fått opp et aluminiumsbilde som viser en norsk vaktsoldat som vokter inngangen til «Little Norway» i

Canada. Dette passer meget bra i og med at vi er i ferd med å omgjøre TV-stua i kjelleren til «Little Norway» rommet. Her skal historien om «Little Norway» i Canada under krigen fortelles. Arbeidet har så vidt startet og vil nok ikke være ferdig før ut på våren 2025.

Den andre installasjonen er også et aluminiumsbilde som har funnet sin plass i «Little Norway rommet.» Bildet viser to norske soldater; den ene i Canada, den andre i Norge og med en viking i bakgrunnen som peker med sitt sverd på Norge. Bakgrunnen for bildet er at Ole Reistad i juli 1942, som en del av markedsføringen av Little Norway i Canada under 2. verdenskrig, ønsket å få utgitt et norsk frimerke i Canada. Dette hadde allerede de amerikanske styrkene i Canada fått anledning til av Canadiske myndigheter, og Reistad mente at det samme måtte la seg gjøre for de norske styrkene. Reistad gjorde avtaler med canadiske myndigheter som i utgangspunktet stilte seg villig til forespørselen. Norske myndigheter i London ga først tillatelse til prosjektet, for så å stoppe det i desember 1942. Da hadde Reistad allerede fått trykket 25 000 frimerker



◀ Bjøren Funny er tilbake på Vesle Skaugum og skal settes på plass av f.v. Magnus Holstad, Ole-Reidar Lågrinn (taksidermist), Alf Hauan og Hans Petter Narmo



◀ Wings for Norw er på plass i Little Norway rommet på Vesle Skaugum.



▶ Funny er tilbake på sin vante plass, og taksidermist Reidar Lågrinn gjør siste finpuss.

som måtte betales. Den regningen tok direktør Georg Unger Vetlesen.

Kaptein Harald Nicolaysen tegnet frimerket som viser to nordmenn, en flyger som står i Canada, og en mekaniker som står i Norge, med en vikingefigur i bakgrunnen. Flygeren er kvartermester Henry Bernhard Malmø, mekanikeren er sersjant Ulf Wormdal. Begge mennene døde i en alder av 24 år. Malmø omkom under et patruljetokt ut fra Skottland i 1943. Wormdal omkom under en øvelse med 331 skvadron i 1942.

Etter krigen ble frimerket utgitt i Norge. 28. mars 1946 utkom det med en verdi på 15 øre og i rødbrun farge.

Haraldshallen var navnet på et rom i «Little Norway» i Canada, oppkalt etter daværende Prins Harald. Rommet ble brukt til diverse arrangementer innenfor velferd og idrett. Konferanserommet i kjelleren på Vesle Skaugum er pusset opp, og vil bli gitt navnet «Haraldshallen.» Utsmykningsarbeidet er igangsatt, og vil vise velferd og idrett i Canada under 2. verdenskrig. Det er forventet ferdigstillet våren 2025. ■

VET DU AT VESLE SKAUGUM:

- Har priser som ligger under tilsvarende steder som Norges Turistforening drifter.
- Har eget badstueanlegg.
- Har en egen grillstue.
- Har to konferanserom med nødvendig utstyr.
- Har eget barutsalg med alle rettigheter.
- Har et ypperlig turterreng både sommer og vinter.
- Kan føre sin historie tilbake til Canada i 1942.
- Har Luftforsvarets historie fra 2. verdenskrig bokstavelig talt i og på veggene.

For mer informasjon om Vesle Skaugum gå inn på vesleskaugum.no



INNKALLING TIL ÅRSMØTE 2025 I LUFTMILITÆRT SAMFUND

Det innkalles herved til årsmøte i LMS torsdag 13 mars kl 1800 i Oslo. Nærmere informasjon om sted vil bli formidlet til medlemmene på mail ca to uker før gjennomføring. Saker som ønskes tatt opp på årsmøtet må være styret ihende innen 9 februar 2025 (mail til: luftmils@online.no).

Agenda:

Velkommen og åpning av fullmakter ved leder LMS
Godkjenning av fullmakter
Godkjenning av innkalling
Valg av møteleder, referent og to desisorer
Årsberetning 2024
Regnskap 2024
Styrets forslag til handlingsplan 2025
Budsjett 2025
Medlemskontingent 2026
Styrets forslag til reviderte vedtekter
Innkomne forslag
Valg
Avslutning
Enkel servering

Etter årsmøtet vil det bli et faglig foredrag

Med en jule- og nyttårshilsen sakset fra
Lille Norge Avisen desember 1944, sender
styret i Luftmilitært Samfund sine beste
ønsker for julen og det kommende
nye året til alle våre lesere.



MBDA

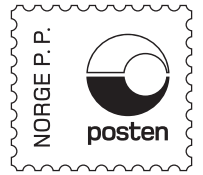
SEA CEPTOR

NEXT GENERATION NAVAL AIR DEFENCE SYSTEM.



Sea Ceptor is the most advanced short to medium range maritime air defence system available on the market today. It provides 360° coverage and extremely fast response against all current and future threats, in all weathers and sea states. No other system can match it for performance, ease of integration or cost of ownership. Protection: assured.





KONGSBERG

JSM

Joint Strike Missile

PRECISION STRIKE SEA & LAND

KONGSBERG
provides state of
the art missiles
for the future