

# Foredrag i Oslo Militære Samfund mandag 30. januar 2006 ved

**Generalmajor Robert Mood**  
Generalinspektør for Hæren



*Foto: Stig Morten Karlsen, Oslo Militære Samfund*

## **Status og utfordringer for Hæren**

Formann, mine damer og herrer!

Hæren har vært gjennom en krevende omstilling i året som gikk – og det er lite som tyder på at vi er ved veis ende. Snarere tvert i mot: Skal vi oppfylle de krav og forventinger som samfunnet og våre politiske myndigheter har til et moderne Forsvar gjenstår fremdeles store grep. Som Forsvarssjef Sverre Diesen uttrykte det i denne sal for to måneder siden: "Situasjonen er i realiteten den, at det i løpet av relativt kort tid må gjøres noen helt grunnleggende valg med hensyn til Forsvarets fremtid". Dette berører i høyeste grad også Hæren, som i praksis består av én brigade, spesialstyrker, en ISTAR-enhet, samt HM Kongens garde og Grensevakten.

I tråd med Stortingets innstillinger fra 2001 og 2004 har vi de senere år lagt et godt grunnlag for en ny Hær. Dette er riktignok en Hær som er betydelig mindre enn tidligere. Men til gjengjeld besitter vi i dag kapasiteter med *bedre* reaksjonsevne og *bedre* tilgjengelighet. Dette gjør at vi kan håndtere et bredere oppgavespekter hjemme og ute på en mer effektiv og troverdig måte. Vi har med andre ord i dag en Hær som er bedre skikket til å møte dagens og morgendagens utfordringer enn det vi hadde for bare få år siden. En relevant Hær i dag og i morgen tilsier med andre ord at vi trenger *mer* av det nye, og *mindre* av det gamle.

Når vi likevel må være forebredt på å ta vanskelige valg i tiden som kommer er det fordi kostnadsutviklingen ubønnhørlig innhenter oss. Men i denne erkjennelsen, som verken er ny eller et spesielt særnorskt fenomen, ligger det også noe positivt: Den skjerper evnen vår til fortsatt innovasjon; vi tvinges til å tenke kreativt, på tvers av troppearter, forsvarsgrener og landegrener. Slik generer vi mer forsvarsevne ut av offentlige ressurser.

Hovedbudskapet mitt her i kveld er derfor følgende: Vi er nødt til å holde et fortsatt høyt trykk i den videre moderniseringen. Dette er en forutsetning for at vi i fremtiden skal være i stand til å levere *mer* relevant landmilitær evne. De innsatsstyrkene vi i dag leverer til nasjonale og internasjonale operasjoner, kommer ikke av seg selv. I fremtiden kommer de mest sannsynlig heller ikke på grunn av større bevilgninger. Tvert om: Våre styrkebidrag kommer fordi vi i fellesskap tar en rekke små og store grep – i egen støttestruktur, på personellsiden, og på kompetansesiden.

Situasjonen på starten av det nye året er vesentlig mer positiv enn negativ. På plussiden har vi en rekke velfungerende og operative bataljoner. Disse holdes oppe av soldater av alle grader som holder et høyt internasjonalt nivå. Samtidig har vi også fått på plass bedre rutiner for økonomistyring og forvaltning av materiell. I tillegg har vi fått på plass to innrykk i året med vernepliktige mannskaper til førstegangstjeneste. Dette gir Hæren et fortløpende påfyll av ressurssterk ungdom. To innrykk i året styrker vår beredskap ved at flere mannskaper, med minst seks måneders tjeneste, er tilgjengelig for innsetting nasjonalt til enhver tid. Sist – men ikke minst: Jeg er glad for at mangfoldet blant Hærens ledere har økt. For første gang har en kvinne i Hæren konkurrert seg til sjefsstillingen i HM Kongens garde. Vi håper flere kvinner følger etter. Hæren er nemlig, i likhet med enhver annen etat, avhengig av et sammensatt ledersjikt. Dette mangfoldet setter oss bedre i stand til å håndtere bredden av utfordringer vi til daglig stilles overfor, hjemme så vel som ute.

På minussiden har vi en brigadestruktur som sliter med å holde ved like og videreutvikle et levende samvirkesystem. Brigaden er på en del områder under kritisk masse, og har dermed svekket evne til å gjennomføre selvstendige kampoperasjoner. Men tross dette ser jeg optimistisk på tiden som kommer: Vi har meget dyktig og lojalt personell som tross stor belastning leverer meget gode resultater. Vi har en politisk ledelse som viser vilje til fortsatt moderniseringen. Vi har på trappene en ny Forsvarsstudie. FS-07 vil legge grunnlaget for en struktur som forhåpentligvis vil gi en mer langvarig balanse mellom ambisjon og budsjett, samt mellom operativ og ikke-operativ struktur.

Kveldens foredrag er lagt opp på følgende måte. Innledningsvis vil jeg si litt om det sikkerhetspolitiske rasjonale til Hæren. Deretter vil jeg kort berøre den økonomiske situasjonen før jeg gir en statusrapport på Hærens ulike troppearter og de operative leveranser vi har gående. Avslutningsvis skisserer jeg veien videre, med vekt på hvordan vi selv kan bidra til å håndtere utfordringene vi står overfor.

Sikkerhetspolitiske forutsetninger og økonomiske realiteter.

### **Sikkerhetspolitisk rasjonale**

I likhet med hva som ble gjort i Forsvarssjefens militærfaglige utredning i 2003 vil det også i kommende forsvarsstudie bli en betydelig vektning av vår evne til egen krisehåndtering og suverenitetshevdelse. For Hærens vedkommende betyr dette at særlige nasjonale hensyn, som for eksempel ressursforvaltningen i nord, naboskapet til Russland og utviklingen i NATO, virker inn på styrkeplanleggingen. Det er altså ikke slik som enkelte synes å tro, at internasjonale operasjoner er et mål i seg selv. Tvert i mot:

Internasjonal deltakelse er helt avgjørende for at vi skal kunne opprettholde og videreutvikle vår nasjonale operative evne. La meg også peke på at nedleggelsen av Hvalsmoen, Haslemoen, Eggemoen, Helgelandsmoen og hærens fraflytting av Heistadmoen viser at synlighet og tilstedeværelse i nord har prioritet. Nedleggelse og samlokalisering har primært funnet sted i sør. Vi utdanner i dag flere mannskaper i nord enn i sør, og denne landsdelen vil forbli ett av Hærens kjerneområder.<sup>1</sup>

Når det er sagt er det få – om noen, sikkerhetspolitiske kriser eller episoder som har noen som helst militær løsning for et lite land som Norge. For et lite land med meget begrensede militære virkemidler til disposisjon er det *bare* politiske løsninger som er aktuelt. Norsk suverenitets- og myndighetsutøvelse i nord, herunder med landmilitære styrker, er med andre ord ikke forankret i vår nasjonale militære slagkraft. De fleste aktører som opptrer i dette området vil uansett kunne oppbringe større militære kapasiteter enn oss. Å knytte egne sikkerhetsutfordringer i nord opp til et større internasjonalt hele, gjennom samarbeid og integrasjon med andre land og organisasjoner, har derfor vært – og er fortsatt, den norske tilnærmingen.

I tråd med denne politikken utvikler Hæren landmilitære kapasiteter med høy *reaksjonsevne*, stor *tilgjengelighet*, og *relevans* i hele oppgavespekteret. Dels fordi en slik landmilitær innretning er best egnet til å håndtere nasjonale kriser alene; og dels ved at de samme kapasitetene styrker autoriteten til de nøkkelinstitusjoner vi selv er avhengige av – altså FN og NATO. Den sikkerhetspolitiske gevinsten som kommer ut av det militære omstillingsarbeidet er derfor meget viktig, men betydelig underkommunisert: Ved at vi har tatt grep for å modernisere Forsvaret, har norske myndigheter fått enda bedre mulighet til å knytte egne sikkerhetsutfordringer til et større internasjonalt hele. Ved å stille med relevante og kompetente styrker på rett sted til rett tid blir norske syn og interesser hørt og lyttet til; allierte partnere blir bedre kjent med norske forhold, norske beslutningstakere og særlige problemstillinger som vi ønsker fokus på.

En riktignok betydelig mindre, men mer alliansetilpasset Hær – som på kort varsel kan stille med meningsfulle og relevante bidrag til FN og NATO, bidrar derfor til å hindre den politiske marginalisering vi ønsker å unngå. Dette gjelder ikke minst i vårt strategiske nøkkelområde i nord, hvor stormaktsinteresser i ulike sammenhenger gjøres gjeldende, og der beslutninger kan bli tatt uten vår deltakelse. I et slikt landskap er det viktig å være på banen, vise initiativ, besitte kritisk kompetanse, og skape forutsetninger for et nettverk av lydhøre samarbeidspartnere.

Landmilitære styrker som kan støtte opp under dette langsiktige og kontinuerlige arbeidet kommer selvsagt ikke av seg selv. De skapes gjennom høykvalitet personell i samvirkesystemer som kan vedlikeholdes og videreutvikles. Dette gjør at vi kan ivareta og videreutvikle det vi er best på – nemlig evnen til å stille med soldater og avdelinger som er trent til å håndtere kompliserte operasjoner under alle forhold. En forutsetning for dette er samsvar mellom ambisjon og budsjett, og mellom operativ og ikke-operativ struktur. Dette bringer meg inn på den økonomiske situasjonen som jeg skal ta ganske kort.

## Økonomiske forhold

---

<sup>1</sup> Vi utdanner ca 1800 mannskaper i Troms og Finnmark, og ca 1100 i ØG/Østlandet (TRADOK/Kort sikt: Brief til GIH vedr HOP-prosessen, november 2005).

Den økonomiske utviklingen for Hæren, som for resten av Forsvaret, er preget av realvekst i kostnadene. Dette gjelder både på drifts- og investeringssiden. Dersom det ikke kompenseres for realveksten gjennom en tilsvarende økning i budsjettet vil nødvendigvis avstanden mellom den operative evnen og det politiske ambisjonsnivå øke. Samtidig legger gjeldende langtidsplan til grunn at Hæren pr 2006 er for liten ift oppgavene og at videre gevinstuttak i Forsvaret skal finansiere en økning i Hæren. Vi vil med synkende budsjetter -i nær fremtid- ha store problemer med å gjenopprette og videreutvikle en relativt balansert struktur av landmilitære samvirkesystemer, slik vi kjenner de i dag.

Den økonomiske hestekuren i 2005 har kostet dyrt, men har vært helt nødvendig. Vi har riktignok ikke klart å få rekruttert nok vervede, ei heller øvet eller skutt så mye som vi gjerne skulle ha ønsket. I tillegg har vi måttet parkere mye materiell fremfor å drive utdanning på det. Hestekuren fra i fjor har imidlertid også bidratt til noe positivt -ut over gjenvunnet økonomi- og materiellkontroll-; den har økt vår iver etter å søke alternative løsninger, som gjør at vi får mer treningseffekt ut av de pengene som stilles til disposisjon.

Nå skal jeg ikke forutsette noe som helst om budsjettenes størrelse de kommende år. Jeg vil imidlertid minne om at tidligere erfaringer gir lite grunn til optimisme. Det er særlig grunn til å minne om at Forsvarets kjøpekraft reduseres for hvert år som går.<sup>2</sup> La meg derfor påpeke konsekvensene av et flatt budsjett som i realiteten betyr et synkende budsjettnivå:

Hæren vil enten måtte vurdere å legge ned én eller flere troppearter, eller integrere disse med allierte samarbeidspartnere;

Hæren vil om få år neppe klare å stille med mer enn én kompanistridsgruppe, eller ca 300 soldater, i utenlandsoperasjoner kontinuerlig;

Behovet for å konsentreres virksomheten til et minimum antall leire øker;

Hæren må vurdere nye løsninger for organisering av samvirkesystemer og styrkegenerering.

For å møte denne usikkerheten velger vi å gå aktivt ut for å sikre et nøkternt driftsnivå for 2006. Med dette menes at vi legger til rette for en ressursmessig satsing der personell prioriteres før materiell. Et eksempel på dette er at vi reduserer antall stormpanservogner (CV-9030) fra 89 til 52 i daglig drift ila 2006 for å sikre et rimelig samsvar mellom levetid og vedlikeholdskostnader, samt tar ut av drift materiell som ikke skal være med videre fordi det ikke har operativ langsiktig verdi. Med ansvar for drøye to tusen ansatte er ikke dette bare en økonomisk og operativ prioritering. Vi har en moralsk forpliktelse til å gi våre ansatte et best mulig øvings- og utdanningsgrunnlag når vi sender dem ut i krevende operasjoner.

## Status for Hæren

I lys av det som nå er sagt vil jeg gå nærmere inn på status i Hæren. Jeg vil først poengtere noen viktige sider på personell- og kompetansesiden deretter ift de oppdrag vi løser hjemme og ute året rundt. Til slutt vil jeg si litt om det ansvaret vi selv har til å tenke nytt slik at vi klarer å ta ut *mer* effekt av de penger som stilles til disposisjon.

### Personell- og kompetansemessige forhold

Hæren vil gjennom avdelingsbefalsordningen få et betydelig kvalitativt løft. Tradisjonene fra Brigaden i Nord-Norge, samt den erfaring og kompetanse som er opparbeidet gjennom deltakelse i en rekke internasjonale operasjoner gjør at vi nå kan foredle vår viktigste strategiske ressurs på en helt annen måte enn tidligere. Dette er verdifull

<sup>2</sup> Paul Narum (2005): "Forsvarets kjøpekraft er redusert med 40% siden 1990" (*Aftenposten*, 28. april).

kompetanse som det offentlige har brukt lang tid og store summer på å bygge opp. Å ivareta denne kunnskapen krever levende fagmiljøer med stor grad av kontinuitet og fagkompetanse – særlig blant yngre mannskaper og befal. Avdelingsbefalsordningen styrker disse helt grunnleggende personell- og kompetansemessige forhold ved Hærens operative evne.

Uansett hvilken type operasjon man sendes inn i, så er kravene til samtrening, utdanningsstandard og personlig utrustning den samme. Avdelingene må være trent, utrustet og ha et samhold som gjør dem egnet til å håndtere kampoperasjoner og humanitær innsats i ett og samme scenario. Dette er avgjørende både for å kunne sette makt bak kravene, men også for å komme seg helskinnet ut av vanskelige situasjoner. Trening i reelle kampoperasjoner er ikke det samme som å si at høyintensitetskrig i konvensjonell forstand alltid skal være første prioritet. Evnen til å skape politiske resultater med militære virkemidler går i dag vel så mye gjennom kulturforståelse og mellommenneskelig samkvem. Politisk uttelling og egen styrkebeskyttelse er derfor vel så ofte et resultat av gode etterretninger, flerkulturell innsikt og tillitskapende arbeid, fremfor fysiske tiltak alene – som for eksempel mer panserbeskyttelse eller mer ildkraft. Det er summen av disse faktorene som skaper den moderne soldaten vi er ute etter. Ved å fremelske denne kompleksiteten kan vi også forebygge situasjoner der én soldats handling, i ytterste konsekvens, kan velte regjeringer på grunn av dårlig vurdering eller mangelfull helhetstenkning.

Det komplekse trusselbildet i våre innsatsområder har paradoksalt nok satt oss bedre i stand til å utnytte vår fremste fortrinn: (i) Evne til å stille med høyt kvalifiserte mannskaper og befal; (ii) evne til å operere i krevende operasjoner der skillet mellom krig og fred, mellom venn og fiende, langt på vei er visket ut; (iii) evne til å lede operasjoner preget av en tett koordinering mellom mange forskjellige statlige og ikke-statlige aktører, troppearter og forsvarsgrener.

Muligheten til å bruke det samme personellet til oppdrag som krever stor variasjon i virkemiddelbruken, fra upansrede kjøretøyer, via lettpansrede patruljekjøretøyer til pansrede beltekjøretøyer i ett og samme scenario, er for Hæren nøkkelen til suksess. Dette gjelder både i forhold til egen sikkerhet, i forhold til vår operative fleksibilitet, og ikke minst i forhold til den politiske innflytelsen vi søker å oppnå gjennom vår militære deltakelse.

Jeg vil imidlertid understreke at denne tilnærmingen er krevende. Den lar seg vanskelig gjennomføre uten vernepliktsordningen. Så lenge Forsvarets behov får være styrende for personellinntaket er vi privilegerte som får rekruttere fra en vernepliktmasse som er i verdensklasse, både utdannings-, holdnings- og helsemessig. Dette gjør det mulig for oss å trekke på de beste ressursene – og skape multirolle avdelinger med stor relevans i hele oppgavespekteret.

Dette bringer meg over på den totale personellmassen vi forvalter i dag. Det hjelper lite å løse løpende oppdrag om vi ikke samtidig klarer å ta skikkelig vare på personellet. Dette gjelder både i forhold til å leve et noenlunde normalt familie liv, og i forhold til den ballasten vi gir våre mannskaper. Dette er et moralsk ansvar som innebærer å gi våre kvinner og menn høyeste prioritet slik at de er i stand til å klare seg under alle typer forhold. Men ansvaret slutter ikke der. Skal Hæren og Forsvaret være en attraktiv arbeidsplass må vi gjøre flere ting samtidig; For det første må vi legge til rette for ufordrende og meningsfull tjeneste, med materiell og kamerater hver enkelt lærer å stole på. For det andre må vi sikre ettervern og oppfølging av det personellet som har gjort tjeneste. Våre veteraner bør få formaliserte rettigheter, f.eks gjennom en egen veteranlov. For det tredje bør vi i størst mulig grad samlokalisere på tvers av

forsvarsgrener for å sikre best mulig tilrettelegging for familiene i synergi med levende lokalsamfunn.

### **Operative leveranser**

Etter et relativt tungt år i 2005 kan vi i dag konstatere at Hæren har kommet seg på bena igjen. Mye av denne æren tildeles en lojal og oppofrende arbeidsstokk og deres familier som bretter opp armene og som står på selv når det kniper som verst. Dette personellet gjør det mulig å få mye mer ut av de i overkant 2100 ansatte og ca 4000 vernepliktige enn vi har lov til å forvente. Det bekymrer meg imidlertid at vi ligger veldig høyt i operasjonstempo. Danmarks hærsjef sier for eksempel at de maksimalt kan ha 1500 soldater ute, normalt 750 – og han har 9000 ansatte!<sup>3</sup> Et forholdstall på 1:12.<sup>4</sup> Den norske Hæren har ca 2100 ansatte – med for tiden gjennomsnittlig 550 ute til enhver tid. Det er mindre enn på lenge, men allikevel 1:3 1/2. Samtidig har vi to pågående operasjoner i Norge, med Grensevakt og Kongehusvakt. Dette reduserer forholdstallet ned mot 1:2! Behovet for å komme over på et system for styrkegenerering og innsats som gir et reelt forholdstall på 1:6 for Hærens avdelinger og kompetansemiljøer er stort.

I dagens situasjon taler også mye for at vi burde søke å ta ut mer operativ nytteverdi av våre mannskaper. I stedet for å slippe meget dyktige soldater, med verdifull og fersk erfaring fra sitt første oppdrag, skulle jeg gjerne sett at flere fortsatte en eller to vervingsperioder.

Det er imidlertid viktig å påpeke at vi får veldig mye ut av den lille Hæren vi har. Av et årskull på ca 4000 vernepliktige og 2100 fast ansatte leverer vi: (i) 1000 kvinner og menn til Kongehusvakt,<sup>5</sup> (ii) 100 nye grenaderer til Telemark bataljon, (iii) 300 sersjanter fra den grunnleggende befalsutdanningen, (iv) 1200 vernepliktige soldater med seks måneders tjeneste fra Brigade Nord sine to bataljoner i Troms, samt (v) i overkant av 400 kvinner og menn til grensevaktstjenesten ved Garnisonen i Sør-Varanger.<sup>6</sup> På toppen av dette kommer yrkesavdelingene i Hæren: Telemark bataljon, Hærens jegerkommando, Etterretningsbataljonen, en mobil taktisk landkommando, en såkalt Ground Recce tropp i Garnisonen i Porsanger, samt de til enhver tid opererende enheter og enkeltmennesker som tar del i internasjonale operasjoner. I sum betyr dette at cirka 70 % av dagens Hær enten deltar i en pågående operasjon, eller er på beredskap for å kunne gå inn i en sådan. De øvrige 30 % brukes til produksjon og videreutvikling av kompetanse innenfor grunnleggende befalsutdanning, krigsskole, våpenskoler og så videre. Dette kaller jeg leveranseevne!

Det som er utfordringen er med andre ord ikke hva vi faktisk får ut av det vi har. Utfordringen ligger i å minimalisere overproduksjon, forlenge den operative nytteverdi og i å håndtere samvirkesystemenes sårbarhet – dette siste kommer jeg tilbake til. For å summere opp så langt vil jeg derfor si at Hæren – i likhet med resten av Forsvaret, har en idealisme og dugnadsånd av stor verdi. Ved at Hæren de senere år har klart omstillingen bedre enn mange av våre samarbeidspartnere, og samtidig levert operative leveranser av høy kvalitet, har vi blitt en ettertraktet og troverdig samarbeidspartner. Jeg er imidlertid redd for at vi forbruker mer av denne verdifulle holdningskapitalen enn vi for tiden klarer å bygge opp. Det er noe vi ikke tar lett på –

<sup>3</sup> 9000 ansatte viser til FFI kilde vedr DA-NO komparativ studie. Kommentar fra Sverdrup: TRADOKs arbeid med studien antyder et tall i overkant av 8000; samt at tallene fra Danmark også inneholder forvaltningsavdelinger – som vi har overlatt til FLO.

<sup>4</sup> Sverdrup: Danmark har per i dag ca 1000 mann ute i intops – som gir et forholdstall på 1:8.

<sup>5</sup> To kontingenter á 500 soldater per år.

<sup>6</sup> To kontingenter á 200 soldater per år.

fordi det er dette som til syvende og sist gjør at vi kan høste politiske gevinster fra de pengene som samfunnet kanaliserer inn til militære formål.

### **Status i Hæren: Kritisk masse og behovet for fortsatt omstilling**

Dette bringer meg over til ett av kveldens hovedtemaer – nemlig vår evne til å omstille oss og tenke nytt. Med en liten Hær, som på mange felter er under kritisk masse, blir dette avgjørende. Min oppgave er selvsagt å bidra til at vi skaper mest mulig innsatsevne for tildelte ressurser. Frem til i dag har Hæren tilnærmet seg denne oppgaven på tradisjonelt vis innenfor en brigaderamme: En organisering som bygger på forskjellige våpen- og troppearter. Eksempler på dette er artilleri, infanteri, kavaleri, sanitet og logistikk. Disse krever hver for seg egne kjøretøyer, våpensystemer, reservedeler, utdanningsfasiliteter og instruktører med faglig spisskompetanse. Hva er så status for de ulike troppearterne og muligheten til å vedlikeholde og videreutvikle deres kjernekompetanse?

*ISTAR-miljøet* er i vekst. Til tross for en krevende personellsituasjon i 2005 har evnen til å levere viktige innsatsbidrag økt. Årsaken er tredelt: (i) dels som følge av at verdifull kompetanse er ervervet fra tjeneste i Afghanistan; (ii) dels som følge av ulike kurs- og kompetansepakker på høyskole- og universitetsnivå; og (iii) dels som følge av et tett og godt samarbeid med den nederlandske 103. ISTARbn.

Status i *Ingeniørvåpenet* er mer ujevn. På den ene siden knytter det seg store utfordringer til videreføringen av kritisk kjernekompetanse innen for eksempel minerydding og ABC-vern. På den annen side leveres det en rekke gode bidrag til manøveravdelingene gjennom stormingeniør-, bro- og oversettingskapasiteter. Men også her er bemanningssituasjonen tynn fordi etterspørselen etter ingeniørstøtte til operasjoner hjemme og ute er stor hver gang – som for de fleste av nisjekapasitetene.

*Logistikk-, sanitets- og militærpolitifunksjonene* preges fremdeles av store utfordringer hva angår evnen til å spisse leveransene mot økt gripbarhet. Dersom disse funksjonene skal kunne samvirke med manøveravdelingene i Hærens reaksjonsstyrke kreves integrerte kommando- og kontrollsystemer, større mobilitet, og bedre beskyttelse enn det vi per i dag klarer å levere. En stadig mer anstrengt personellsituasjon, særlig innen rekruttering og opplæring forsterker utfordringene.

*Artilleri og luftvern:* Hæren har i dag dårligere luftvernstøtte enn ønskelig, i det NASAMS ikke er godt nok tilpasset landmilitære operasjoner, og RB-70 er ute av strukturen. MRLS-systemet er avskaffet som divisjonsartilleri, og tatt ut av daglig drift. Hærens to artilleribatterier opprettholder tilstrekkelig kompetanse til å understøtte to bataljonsstridsgrupper, men er hardt presset på ildledere og mållokalisering, som er en meget etterspurt og relevant vare internasjonalt.

*Samband og K2IS-funksjonene* har, fordi de er av kritisk betydning for alle de øvrige avdelingene, gjennom 2005 hatt opp imot en tredjedel av befalsoppsetningen i internasjonale operasjoner. Av den grunn har det blitt stadig mer krevende å bevare små men viktige fagmiljøer, som for eksempel Transportable IKT-moduler og database- og nettverksadministrasjon, fra total forvitring.

*Manøverenhetene* fortsetter isolert sett å levere kvalitativt høyverdige bidrag til stadig mer komplekse oppdrag. Evnen til å videreføre kritisk kompetanse innen TOW, stridsvogn og bombekastere er imidlertid meget sårbar.

I sum betyr dette at Hæren generelt og Brigade Nord spesielt etter de fleste målestokker befinner seg *under* kritisk masse. Dette gjelder både i forhold til operativ

utholdenhet, videreutvikling av levende samvirkesystemer og det politiske ambisjonsnivået.

Utfordringene som her er skissert gjør det derfor desto viktigere å fortsette moderniseringen. På den måten kan mer ressurser kanaliseres inn mot *flere* gripbare styrker og *mer* kompetente og fleksible samvirkesystemer.

Dette bringer meg inn på den avsluttende delen av foredraget her i kveld. Er det slik at Norge som prioritet nummer én bør stille med en tradisjonell brigade i utenlandsoperasjoner? Kan det være at vi er *for* tradisjonsbundne i vår tenkning når vi setter likhetstegn mellom behovet for operative samvirkesystemer og en gitt brigadestruktur? Som Generalinspektør for Hæren er jeg mer opptatt av den militære og politiske effekten som skapes enn om vi velger å kalle styrkene for divisjoner, brigader, kampgrupper eller innsatsenheter.

For å være konkret: Ett samvirkesystem kan være 500 mann satt sammen av spesialister innen for eksempel transport, ingeniør og sanitet. I en slik sammenheng trenger ikke kamplementet være større enn det som er nødvendig for vakt og sikring. Et annet samvirkesystem kan være en stridsgruppe tilsvarende den vi inntil nylig hadde i Afghanistan: En norskledet bataljonsgruppe satt sammen av et mekanisert infanterikompani, et ISTAR-element og en logistikkavdeling. Resten av bataljonen – to kompanier – kom fra samarbeidsland. Et tredje samvirkesystem kan være en fleksibel bataljonsstridsgruppe fra Hæren, sammen med en vakt- og sikringsstyrke fra HV, helikoptre og UAV'er fra Luftforsvaret og et transportkompani fra FKL under en brigadekommando.

I sum knytter disse tankene seg opp til ett av de hovedbudskap som forsvarsministeren redegjorde for i sitt nyttårsforedrag her i Samfundet – nemlig behovet for økt fleksibilitet i vår militære yteevne. En større grad av modularitet i måten vi setter sammen de ulike samvirkesystemer på, vil gjøre oss bedre egnet til å understøtte politiske formål med relevante og tilpassede militære virkemidler. Og ikke minst: Det gjør det enklere for oss å rette ressursbruken mot de kapasiteter og styrkebidrag som vi er best på. Jeg vil avslutningsvis peke på aktuelle grep som kan bidra til å gjøre våre utfordringer håndterbare.

### **Fremtiden**

For det første, vi må bli tydeligere på tiltak som videreutvikler den *fellesoperative tilnærmingen*. Dette øker den politiske uttellingen fordi kritiske bidrag gir større innflytelse. En forutsetning for dette er militære kapasiteter som er relevante i alliert sammenheng – og som gjør det mulig for små land å utnytte sitt komparative fortrinn i forhold til viktige allierte. Samtidig må de samme kapasitetene fullt ut ivareta vår nasjonale krisehåndteringsevne. En sterkere vektlegging av landmilitære enheter som *ikke* virker dupliserende i nasjonal eller alliert sammenheng er derfor en forutsetning for mer politisk uttelling.

Skal fremtidens Hær unngå et systemsammenbrudd som følge av reduserte rammer, må vi satse på integrering samt gjensidig forsterkende kapasiteter både mellom forsvarsgrenene og ift alliansepartnere. Landmilitære avdelinger ned på bataljonsnivå bør derfor på sikt utvikles på basis av fellesoperativ integrering. For Hærens vedkommende er det naturlig å være ledende på dette feltet. Dels fordi Luft- og Sjøforsvaret allerede besitter velutviklede IKT- systemer på strategisk nivå; og dels fordi de to grenene i fremtiden vil besitte viktige effektorer som i de fleste sammenhenger

også kan understøtte landmilitære operasjoner. Å øke den gjensidige avhengigheten mellom kapasitetene er i så måte en driver for *mer* transformasjon og *mer* operativ evne.

En naturlig konsekvens av dette er også sterkere integrasjon mellom forsvarsgrenenes utdannings- og kompetansesentra. En fellesoperativ TRADOK og en felles krigsskole kan, dersom de legges opp på riktig måte, gi betydelige operative fortrinn. Samtidig vil et fellesoperativt tankesett få større innflytelse i Forsvarets militære organisasjon, og dermed gjøre det enklere å operere "joint" lenger ned i organisasjonen. Grenvise kompetansebehov kan ivaretas i de respektive forsvarsgrenenes våpenskoler og fagkurs.

For Hærens vedkommende vil en naturlig videreføring av denne logikken tilsi prioritering av de landmaktskonsepter som virker drivende på fellesoperativ tankegang. Et eksempel i denne sammenheng er vår nye ISTAR-kapasitet. Gjennom tett samvirke med Sjøforsvarets kystjegerkommando og Luftforsvarets UAV kapasitet utgjør ISTAR-konseptet en kritisk ressurs for evnen til å opprettholde taktisk og strategisk beslutningsgrunnlag hjemme og ute. Internasjonalt omtales det norske ISTAR-konseptet som banebrytende i arbeidet med å fremskaffe presist beslutningsgrunnlag raskt. Konseptet er en katalysator i forholdet mellom sensorer, effektorer og beslutningstakere.

For det andre, skal Hæren være en pådriver for mer fellesoperativ tankegang må investeringsporteføljen fokusere mer på moderne løsninger innenfor *informasjons- og kommunikasjonsteknologi* – IKT. Moderne IKT-systemer med nødvendig integritet og robusthet er en forutsetning for effektivt samvirke. Dette gjelder ikke bare i forhold til de andre forsvarsgrenene. Vel så viktig er evnen til å drive effektiv krisehåndtering på tvers av departementale ansvarsområder og grensesnitt. Det faktum at mange av dagens utfordringer krever større grad av tverrdepartemental koordinering er i seg selv en driver for denne tankegangen. På lag med for eksempel Politiet, den sivile redningstjenesten og Sivilforsvaret, vil vi sammen kunne utnytte samfunnets samlede ressurser på en mer koordinert og effektiv måte. Den samme logikken gjelder naturligvis også i forhold til våre allierte samarbeidspartnere. IKT-løsninger som fremmer flernasjonalt forsvarsintegrasjon knytter oss tettere opp imot de internasjonale sikkerhetsfelleskap vi ønsker å støtte – og som gjør det mulig for et lite land å bli hørt i selskap med andre og større stater.

Med oppgraderte IKT-løsninger vil også det beste fra vår eksisterende materiellarv bli tilført ny relevans i lang tid fremover. Ett eksempel er stormpanservognen CV 9030. Med et bedre situasjonsbilde og evne til å trekke på våpen fra Sjø og Luftplattformer kan avdelinger med CV9030 levere mer effekt enn det våre tradisjonelle og omfangsrrike samvirkesystemer klarer i dag. Økt satsing på enhetsplattformer med flerbruksegenskaper reduserer med andre ord den overlappende funksjon som mange av Forsvarets avdelinger og kjøretøyer har i dag.

For det tredje – og i forlengelsen av det som er sagt: Med økt fellesoperativ tankegang og bedre IKT-løsninger, kan landmilitære operasjoner gjennomføres med *færre ulike strukturelementer og med færre særegne våpensystemer* enn i dag. Dette åpner opp for en betydelig systemopprydding i egne rekker, der Hæren på sikt vil kunne forvalte en mer homogen portefølje av enhetskjøretøyer og våpensystemer med multi-rolle egenskaper. Færre ulike kjøretøyer og færre ulike våpensystemer gjør det lettere å rasjonalisere vedlikehold, ettersyn, reservedelslagre og opplæring. For å komme i

driftsmessig balanse er det derfor viktig at vi så tidlig som mulig starter utfasingen av de strukturelementer eller troppearter vi *ikke* skal ha med oss videre. Denne formen for systemopprydning i egne rekker vil også virke drivende på evnen til å tenke nytt. Det relative "tapet" av å legge ned ett våpensystem, én kjøretøygruppe eller én troppearter kan kanskje kompenseres gjennom nye måter å operere på, eller ved å søke støtte gjennom tettere samvirke med andre forsvarsgrener og allierte partnere.

Til sist: En viktig forutsetning for kosteffektivitet og gripbare styrker er ordninger som nyttiggjør våre meget dyktige mannskaper lengre. I dagens situasjon er det kun cirka 20 % som rekrutteres til videre tjeneste ut over 6 mnd'er korttidsverving; resten returnerer til det sivile samfunn. Våre meget gode erfaringer tilsier at vi bør beholde rekruttering gjennom vernepliktsordningen som fundament. Én mulighet kan i denne sammenheng være forkortet førstegangstjeneste i hvert tyngdepunkt for å sikre tilhørighet til avdelingene fra starten av. Etter endt førstegangstjeneste kan de som ønsker det søke seg over i innsatsstyrkene – som de i løpet av førstegangstjenesten har fått godt innsyn i. En annen mulighet kan være å ha felles forkortet førstegangstjeneste i Forsvaret lokalisert på et sted. De som ønsker mer tjeneste kan fortsette i innsatsstyrkene. Her vil videre utdanning kunne skje under ledelse av eldre og mer erfarent personell i et såkalt "buddy system". Uansett modell bør vi holde fast på de mange suksesser nye metoder for rekruttering og dialog med de vernepliktige har gitt de senere år, ha som mål at identitet og tilhørighet knyttes til avdelingen tidligst mulig og at flest mulig verves i en eller to perioder.

### Avslutning

Mine damer og herrer, i kveldens foredrag har jeg søkt å gi dere status i Hæren, innblikk i noen av utfordringer vi står overfor – og noen tanker om hvordan jeg tror vi kan bidra til å håndtere disse. Mitt hovedbudskap har vært at omstillingen må fortsette – først og fremst av to grunner: Bare slik kan vi generere flere gripbare styrker; og bare slik kan vi håndtere et flatt budsjettnivå som ikke kompenserer årlig realkostnadsvekst. Sistnevnte poeng betyr jo i realiteten reduserte bevilgninger. Dette faktum er i seg selv en driver for *mer* transformasjon og *mer* nytenkning – både i forhold til (i) hvordan Hærens samvirkesystemer organiseres, (ii) hvordan operativ utholdenhet skapes, og (iii) hvordan styrkegenerering gjennomføres.

I sum sier dette oss at evnen til å skue utover egen forsvarsgren blir avgjørende. Vi må med andre ord se på hvordan vi *sammen* – forsvarsgrener, departementer og allierte partnere, kan gjøre hverandre gode. En slik tilnærming gjør at vi kan skape *mer* forsvarsevne enn det vi isolert sett klarer selv. Militær effekt er derfor nivåuavhengig; divisjoner, brigader eller bataljoner blir lite relevante måleenheter. Så lenge militær effekt måles i grad av politisk måloppnåelse er det vår sikkerhetspolitiske relevans som er av størst betydning. Det viktigste er *ikke* å holde ved like brigader som kan føre selvstendige kampoperasjoner i et invasjonsscenario, mot en moderne høyteknologisk motstander. Det viktigste er å videreutvikle samvirkesystemer med kapasiteter som den norske Hæren har særlig gode forutsetninger for. Mannskaper og avdelinger som på kort varsel kan settes sammen til kapasiteter våre allierte også etterspør, og dra dit behovet er.

Gjennom *tidlig* tilstedeværelse med integrerte og relevante styrkebidrag blir vi *mer* synlige og *mer* delaktige i de utfordringer og beslutningsprosesser som til syvende og sist også angår egen sikkerhet. Dette gjelder om innsatsen leveres på Finnmarkskysten

eller i Sudan; suksesskriteriene for moderne landstyrker blir de samme.

De innsatsstyrkene vi i dag leverer til nasjonale og internasjonale operasjoner kommer som nevnt ikke av seg selv. I fremtiden kommer de mest sannsynlig heller ikke som resultat av økte bevilgninger. Tvert om: Relevante innsatsstyrker kommer fordi vi i fellesskap tar en rekke små og store grep – i egen støttestruktur, på personellsiden, og på kompetansesiden.

**Takk for oppmerksomheten!**