

Foredrag i Oslo Militære Samfund
mandag 27. mars 2006
ved
Flaggkommandør Håkon Tronstad
Sjef Kysteskadren



Foto: Stig Morten Karlsen, Oslo Militære Samfund

BØR DET NORSKE FORSVARET LÆRE AV US NAVY?

[\(Last ned plansjene relatert til foredraget – ppt-format 206 kb\)](#)

Formann, mine damer og herrer,

Etter mer enn 5 år i staben til Commander Striking Fleet Atlantic og Commander Second Fleet har jeg utvilsomt blitt påført varige skader på min norske sjel. Du kan ikke leve og arbeide så lenge og så nært med utenlandske kolleger uten at det setter spor. Dette til tross er jeg takknemmelig for den muligheten jeg har hatt til å oppleve og lære hvordan vår nære allierte på andre siden av Atlanteren tenker og opererer. Jeg setter dessuten pris på at våre amerikanske kolleger slett ikke tror de har funnet løsningen på alle utfordringer, men faktisk stort sett alltid leter etter bedre måter å håndtere operasjonelle og taktiske utfordringer på.

Ett av våre nasjonale særtrekk er at vi stort sett tror vi vet hvordan ting burde vært gjort. I hvert fall dersom vi ikke selv er direkte ansvarlige for resultatet. Jeg oppdaget etter en tid i staben at jeg trolig hadde vært litt for ivrig etter å fortelle mine amerikanske kolleger at ting kunne gjøres på en annen måte. Dette ble klart en dag en kollega med et stort smil snudde seg mot meg og spurte; "How would you have done this in Norway?" At han ikke var interessert i svaret, men kun ville komme meg i forkjøpet var rimelig innlysende.

Mitt fordrag er basert på egne erfaringer i perioden 1997- 2002. Jeg har dessuten ved flere anledninger vært i USA i jobbsammenheng etter 2002, senest i februar i år i det GIS var offisiell gjest hos Chief of Naval Operations (CNO), admiral Mike Mullen.

Jeg vil ikke gi inntrykk av at jeg kjenner svarene på de mange utfordringene det norske Forsvar nå står overfor. Disse svarene finner vi trolig ikke i USA. Allikevel tror jeg vi ved å studere hva som er vellykket og mindre effektivt hos vår største allierte muligens raskere kan finne gode svar for på våre egne utfordringer.

USA, en nasjon svært ulik vår egen

Mye er svært forskjellig i Norge og USA. USA er verdens tredje største land både etter folketall og areal. Innbyggertallet var pr juli 2005 estimert til å være 295 millioner. Den amerikanske økonomien er derimot verdens største, og er fortsatt i kraftig vekst. I 2005 forventet man en vekst på ca 4 %. Til sammenligning hadde EU en økonomisk vekst på 1,3% i 2004. I de store land i EU er en arbeidsledighet på om lag 10%, og en enorm utfordring. I USA er derimot ledigheten nede i 5 %.

The National Defense strategy (NDS) som ble offentliggjort av Secretary of Defense i mars 2005, fastslår at USA er i krig. De overordnede strategiske mål for de militære styrker er å:

- sikre USA fra direkte angrep, spesielt fra ekstremister med masse ødelegges våpen
- sikre strategisk tilgang og global handlingsfrihet
- styrke allianser og partnerskap
- etablere gunstige sikkerhetsforhold internasjonalt

USA har stort fokus på kampen mot terrorisme, og landet ser på både FN og NATO som aktører med et betydelig ansvar for å bekjempe internasjonal terrorisme. USA har fått på plass en nasjonal politikk mot terrorisme som kan beskrives i fire punkter:

- ingen innrømmelser overfor terrorister
- terrorister skal stilles til ansvar for sine handlinger
- stater som støtter terrorisme skal isoleres og presses
- stater som støtter kampen mot internasjonal terrorisme skal støttes

Kampen mot internasjonal terrorisme medfører at den militære ledelsen i USA ser et sterkt behov for å samordne alle operasjoner for å sikre maksimum effekt.

Løsningen er fortsatt transformasjon mot en Joint eller felles kapasitet til å oppnå militær dominans i enhver militær operasjon.

Hvorfor bør Norge studere utviklingen i USA?

Aller først vil jeg gi dere mitt syn på hvorfor en liten nasjon som Norge bør studere utviklingen i USA. Vi har definitivt ikke som målsetting full spektrumdominans i enhver militær operasjon! Det vi har felles med USA er erkjennelsen av behovet for fellesoperasjoner og internasjonalt samarbeid. Til tross for at kompleksiteten og volumet på våre nasjonale operasjoner har lite til felles med det vi ser foregår under amerikansk ledelse, har begge nasjoner nøyaktig samme målsetting; effektiv ledelse av militære styrker samt best mulig koordinering av sivil og militær innsats. Erfaringer fra et amerikansk hovedkvarter bør dermed være relevante også for mindre nasjoner.

En annen viktig faktor er at USA ikke vil igangsette eller videreføre operasjoner uten at nære allierte eller samarbeidspartnere har forpliktet seg til å delta. Det er derfor overveiende sannsynlig at norsk personell vil arbeide i hovedkvarter med amerikansk ledelse. Jeg tror vi kan sikre best mulig bruk av våre egne militære styrker i en koalisjons eller NATO ledet operasjon dersom vi kan spillereglene. I et fellesoperativt hovedkvarter er

det rimelig å anta at disse spillereglene ofte vil være tilpasset den beslutningsprosessen USA benytter.

En tredje faktor er at den teknologiske utviklingen tilsier at vi her hjemme tar i bruk teknologi utviklet i USA. Ledelse av operasjoner er i dag ofte et direkte resultat av den type verktøy som er tilgjengelig. Gjennom å studere hva som fungerer og minst like viktig, hva som ikke fungerer like godt i amerikansk ledede operasjoner, kan vi ta i bruk ny teknologi uten å gjøre alle nybegynnerfeil selv. Vi bør for eksempel ha spesiell interesse for erfaringer knyttet til nettverksbaserte operasjoner.

Mitt fjerde og siste argument for hvorfor vi bør studere amerikansk ledelse av fellesoperasjoner er å fastslå eventuelle ulikheter slik at vi om ønskelig kan tilpasse oppdragsbasert ledelse til en ny virkelighet. En utfordring kan for eksempel være konsekvenser av nettverksbaserte operasjoner.

USA vil forandre NATO

NATO kommandostruktur er i stadig endring. Umiddelbart etter at jeg kom hjem fra USA i 2002 hadde jeg stillingen som prosessleder internasjonal militærpolitikk i Forsvarets overkommando, og deltok da i arbeidet med NATOs nye kommandostruktur. I denne helt nødvendige omlegging av en statisk og alt for personellkrevende kommandostruktur hadde USA to helt klare målsettinger:

- antall permanente hovedkvarter skulle ned
- europeiske nasjoner skulle ta en større del av belastningen

En konsekvens av at USA ville at europeiske nasjoner skulle påta seg et større ansvar innen NATO er at Striking Fleet Atlantic eller NATO's sjøbaserte fellesoperative HQ nå ligger i Portugal. Commander Second Fleet er med andre ord fratatt sin NATO funksjon som et NATO Combined Joint Task Force hovedkvarter. Striking Fleet Atlantic befinner seg nå i Europa, og er en del av NATO Joint HQ Lisbon som samtidig er hovedkvarteret for US Navy sixth fleet.

Jeg vil i dette foredraget ikke legge tilsvarende stor vekt på de erfaringene jeg har fra Second Fleet Atlantic. Dette er en rolle denne kommandoen fortsatt har, og den kan best sammenlignes med det ansvaret Kommandøren for Sjøstridskreftene har i Norge. I likhet med KOMSJØ er Commander Second Fleet en Maritime Component Commander som tar ordre fra Fellesoperativ sjef. Commander Second Fleet har operativ kommando over alle overflatefartøy samt embarkerte airwings, i Atlanterhavet.

Til tross for at sammenligningen halter noe, har han et tilsvarende ansvar for styrkeproduksjon som det jeg har som sjef Kysteskadren. Han er dessuten ansvarlig for å lede maritime styrker på taktisk nivå fra sitt kommandofartøy slik jeg gjør som Commander Norwegian Task Group.

Et amerikansk ledet fellesoperativt hovedkvarter vil ofte ha en helt tradisjonell J struktur slik vi selv kjenner det. På plansjen ser dere staben til Commander Combined Joint Task Force (CJTF). Totalt utgjorde denne staben 400 individer. Uten å trekke for mange paralleller til vårt eget FOHK kan jeg fastslå er 400 stabsmedlemmer er et klart minimum for hva en amerikansk trestjerners flaggoffiser vil føle seg komfortabel med. Den meget direkte amerikanske lederstilen som medfører stor interesse for detaljer, har som følge at et fellesoperativt hovedkvarter blir stort, langt større enn vi ville forvente. Fokus på detaljer forklarer ikke alene behovet for arbeidskraft i staben til den fellesoperative sjefen. I det USA gikk fra typespesifikke operasjoner til fellesoperasjoner i siste halvdel av 1990 tallet,

førte dette til en erkjennelse av at fellesoperativ sjef ikke bare måtte ha de beste offiserene, men også stor nok arbeidskapasitet i eget HQ til å følge opp og lede sjefer på nivået under.

Jeg skal ikke her og nå trekke for bastante konklusjoner etter øvelse Cold Response 06, men som sjef for Norwegian task group (NOTG) erfarte jeg ofte behovet for et nasjonalt HQ med større evne til å gi hurtige og hensiktsmessige føringer. Vi vet alle at FOHK nå skal slankes og omorganiseres. Transformasjon av militære styrker i Norge er først og fremst blitt nedtrekk i årsverk. Jeg betviler ikke at en organisasjon som var tilpasset et kald krigs scenario, må gjennomgå en betydelig endring for å møte morgendagens utfordringer. Jeg er allikevel usikker på om vi her hjemme kan klare å lede og understøtte komplekse operasjoner, uten bruk av arbeidskraft tilsvarende det våre samarbeidspartnere har behov for.

Dersom vi skal få et meget lite fellesoperativt hovedkvarter til å utøve effektiv kommando og kontroll må det være fordi vi har tatt i bruk teknologi og rutiner andre så langt ikke har innført. Jeg tror ikke det er situasjonen.

Amerikansk ledelse

Jeg skal ikke bruke mye tid på å beskrive den interne ansvars og oppgavefordelingen i et amerikansk fellesoperativt hovedkvarter, men nevne at samarbeidet mellom J3 og J5 eller på godt norsk, samarbeidet mellom operasjonsavdelingen og planavdelingen er kritisk viktig. Dette er samtidig svært vanskelig. Ofte vil du oppleve at det er motsetninger mellom det å ha fokus på planlegging, og det å få gjort den jobben du skal gjøre akkurat nå. Jeg mener å ha erfart at våre amerikanske kolleger i all hovedsak fokuserer på det som skjer her og nå, og som en konsekvens ikke er like opptatt av å vurdere hva de skal gjøre på noe lenger sikt. Vi tror muligens at vi her hjemme er bedre strateger, og at vi er flinkere til å gjennomføre operasjoner slik at vi når målet eller "End State".

Jeg vil hevde at kun fredstidsoffiserer vil ha større interesse for langsiktige målsettinger enn det som skjer på taktisk nivå i øyeblikket. Vi deltar nå i skarpe operasjoner, operasjoner som innebærer personlig risiko for de som gjør jobben der ute. Vi bør i likhet med USA sørge for at våre operatører har vår fulle oppmerksomhet hele tiden. Vi bør samtidig sørge for at våre beste hoder sitter i stillinger som gjør det mulig å påvirke det som skjer på taktisk nivå. I klartekst betyr dette at jeg vil anbefale at Norge ikke stiller styrker til operasjoner som innebærer risiko, uten samtidig å ha meget godt kvalifiserte offiserer i stillinger på operasjonelt nivå i kommandokjeden. Hensikten er ikke å forhindre at vi utsetter egne styrker for fare, men tvert imot å sikre at vi sørger for at våre egne har best mulig forutsetninger for å løse oppdraget.

La meg nå beskrive forholdet mellom den amerikanske fellesoperative sjefen og hans direkte underlagte sjefer; de ulike Component Commanders. For det første vil kompleksiteten av operasjonen, og hvilke ulike forsvarsgrener som stiller styrker til operasjonen, selvsagt avgjøre hvordan kommandostrukturen er sammensatt. Til tross for at kommandofartøyet til USN Second fleet og tidligere Striking fleet Atlantic; USS Mount Whitney (USS MTW) er et stort fartøy på nærmere 20.000 tonn (plansje), er tilgjengelig plass den store utfordringen. Besetningen og den embarkerte styrkesjefen med stab legger beslag på totalt 1000 køyer. Når fartøyet seiler ut for å lede øvelser og operasjoner kan totalt 1400 mennesker arbeide om bord i inntil 6 måneder. Dette betyr at de embarkerte Component Commanders kun kan ha om bord totalt 400 individer.

Jeg har sett mange offiserer fra alle forsvarsgrener og mange nasjoner gå om bord på USS MTW for første gang, og vi takler alle denne første fasen forskjellig. En tysk kollega

som kom fra en ansvarsfull stilling som leder for en jagerfly skvadron, konstaterte tørt at eneste forskjellen på livet om bord på USS MTW og livet i et fengsel, måtte være frykten for å drukne.

De av dere som har erfaring fra internasjonale operasjoner i for eksempel Irak eller Afghanistan vet at bo standard og komfort heller ikke der er det viktigste. Jeg tror vi trygt kan fastslå at militært personell ombord og på land må være svært tilpasningsdyktige for å fungere.

Jeg har fastslått at et slikt hovedkvarter vil ha sterkt fokus på det som skjer akkurat nå, og det som er i ferd med å skje i umiddelbar fremtid. Den fellesoperative sjefen er offiseren som prioriterer oppgaver og tildeler ressurser. De underlagte sjefene forstår alle at de ikke driver en operasjon på egenhånd. I en fellesoperasjon vil vi vanligvis ha følgende kommandostruktur (Plansje).

Min erfaring er at fellesoperativ sjef ønsker nærhet til samtlige Component Commanders. Han vil med andre ord aller helst ha sine underlagt sjefer embarkert på sitt eget flaggskip.

Et flytende hovedkvarter har sin styrke i at det kan gjøre en god jobb i de innledende fasene av en operasjon når det ikke eksisterer infrastruktur på land som muliggjør effektiv ledelse av militære operasjoner. Militære sjefer kan med andre ord raskt etablere et kommandoapparat om bord uten et betydelig "foot print" på land.

Dersom det ikke er hensiktsmessig at samtlige Component Commanders er embarkert kommandofartøyet, vil disse uansett være representert gjennom sine liaison elementer om bord. Dette for å sikre at underlagt sjef har best mulig dialog med den fellesoperative styrkesjefen og hans stab.

Land Component Commander (LCC) vil som oftest kun ha et liaison element ombord. Skulle LCC velge å være embarkert sammen med den fellesoperative sjefen i den aller første fasen av operasjonen, vil LCC normalt forlate fartøyet så snart han har fått etablert et eget kommandoelement på land. Årsaken vil være behovet for nærhet til egne avdelinger og tropper. Jeg forstår dette behovet for "hands on" lederskap, men ulempen er selvsagt at LCC ved å forlate CJTF hovedkvarteret gir fra seg noe av muligheten til å påvirke den operasjonelle sjefen direkte.

Dersom plassen ombord ikke tillater at de taktiske styrkesjefene stiller med en komplett stab, vil de benytte seg av "reach back" elementer på land til støtte for planlegging og gjennomføring. Slike elementer vil ofte være lokalisert i USA.

På denne plansjen ser dere en mulig måte å fordele plassen om bord. En umiddelbar konsekvens av plassmangel er at sjefen må velge bort personell til rene støttefunksjoner til fordel for operatører og planleggere. Dette er kun mulig når fartøyets besetning sørger for effektivt samband innen styrken, også til enheter direkte underlagt Component Commanders.

For oss her hjemme representer PSYOPS Component Commander som er direkte underlagt den fellesoperative sjefen, trolig fremmedelement. Erfaringer fra operasjonene i både Irak og Afghanistan viser med all tydelighet at fellesoperativ sjef må ha et meget bevisst forhold til Information operations. Beskyttelse av egne styrker eller "Force protection" kan vise seg å være svært krevende dersom strategisk eller fellesoperativ sjef ikke har gjort en god nok jobb i å etablere støtte til egen operasjon blant lokalbefolkningen. En positiv holdning til CJTF styrkene kan selvsagt være en for ambisiøs målsetting i en tidlig fase av operasjonen. Alternativet kan da være at CJTF fokuserer på å redusere eller nøytralisere motstanderens kampkraft ved å skape et meget skremmende bilde av egen effektivitet. Uansett hva målsettingen for PSYOPS vil være må samtlige CC handle i samsvar med en felles plan for slik krigføring. Dette er kun mulig dersom CJTF gir

entydige føringer og nøye monitorerer utviklingen. For meg var det av stor interesse at mål eller "targets" for psykologisk krigføring ble prioritert og vurdert i "Combined Joint Targeting Board" i likhet med fysiske mål som skulle ødelegges eller nøytraliseres. Arbeidet med å komme frem til hvilke mål som skal angripes, og med hvilke stridsmidler PSYOPS inkludert, er svært sentralt for en fellesoperativ sjef. De ulike CC har ofte svært forskjellig oppfatning av hvilke mål som fortjener umiddelbar oppmerksomhet. Det er i denne diskusjonen viktig at samtlige CC stiller med dyktige folk rundt planleggingsbordet. For en taktisk sjef kan det tilsynelatende være grunn nok til å ta ut et fiendtlig mål bare fordi han faktisk har kapasitet til å gjøre det, eller på amerikansk; "because we can do it".

Mine erfaringer tilsier at fellesoperativ sjef alltid må være den sterke lederen som ikke tillater soloutspill eller initiativ som forsinker fremdriften mot kritiske delmål eller "endstate".

Det som muligens imponerer meg aller mest er de mulighetene god satellitt kommunikasjon til samtlige underlagte enheter gir. Ved at fellesoperativ sjef samt hans Component Commanders, alle benytter ordinær internett teknologi via militær satellitt, reduserer man drastisk behovet for ordinær meldingstrafikk. Operasjonell sjef samt hans taktiske sjefer, benytter alle samme hjemmeside for informasjonsflyt. På denne måten kan alle i kommandokjeden følge fremdriften i operasjonen. Dette er nettverksbaserte operasjoner i praksis. LCC kan for eksempel følge progresjonen innen de taktiske operasjonene som Air Component Commander (ACC) gjennomfører. Generalen med ansvar for situasjonen på bakken kan med andre ord forvise seg om at han får luft støtte som nødvendig, eventuelt hurtig korrigerer egne taktiske disposisjoner dersom noe inntreffer som gjør slik støtte umulig.

Den samme teknologien gir også utfordringer vi ikke kjenner like godt. Det at alle kan kommunisere i sann tid for eksempel gjennom "chat" på nettet, uten at avgjørelser nødvendigvis blir etterfulgt av klare og entydige skriftlige ordre, gir store muligheter for misforståelser og antagelser.

Jeg erfarte mer enn en gang at Striking Fleet Atlantic med underlagte kommandoer slett ikke behøvde en motstander for å etablere "fog of war".

Det krever meget synlig ledelse for å omgjøre nettverksbasert ledelse til effektiv ledelse. Jeg vil anbefale at vi har et meget bevist forhold til dette. Vår etablerte lederfilosofi, oppdragsbasert ledelse kan vise seg å være en lederstil som passet bedre i en tid der nettopp informasjon og informasjonsflyt var mangelvare.

Hva kjennetegner så forholdet mellom en amerikansk fellesoperativ sjef og hans underordnede Component Commanders? For det første bør vi som er et produkt av nettopp oppdragstaktikk, være forberedt på at en amerikansk sjef ikke har samme behov for å delegere avgjørelser til underordnede. Han vil snarere tilstrebe å etablere en kommandogruppe der alle får delta i diskusjonen før han selv tar den endelige avgjørelsen. Han vil ofte føle et sterkt behov for å kjenne sine direkte underordnede også på et personlig plan.

Vi nordmenn lar oss lett forvirre av en uformell og jovial tone. Vi tror den er et uttrykk for at vi får friere rammer å arbeide under, mens virkeligheten ofte er den at dine amerikanske kolleger har en klar oppfatning av en sjefs ansvar vis a vis over og underordnet. Du skal alltid informere fortløpende om intensjon, fremdrift og eventuelle problemer. Din amerikanske sjef vil for eksempel ikke nødvendigvis sette pris på at du løser oppdraget, og kun rapporterer dersom du trenger hans hjelp.

Joint Operations Center

La meg nå få beskrive oppbyggingen av selve nervesenteret i et CJTF hovedkvarter; Joint Operations Center eller JOC. Her finner du offiseren som til enhver tid ivaretar Situational Awareness eller situasjonsforståelse for sjefen; Battle Watch Captain. Han rapporterer direkte til den fellesoperative sjefen når noe endrer seg, og har spesiell fokus på Commanders Critical Information Requirements (CCIRs). Dette kan være hendelser eller "incidents" som tilsier at det er nødvendig å skifte fokus eller også iverksette en alternativ plan.

BWC har en assisterende BWC, men også en rekke spesialister for å etablere og vedlikeholde det fellesoperasjonelle situasjonsbildet. Du vil selvsagt alltid finne en offiser for kontinuerlig oppfølging av hver enkelt CC i JOC. Battle Watch Captain tilhører J3 seksjonen i hovedkvarteret, og han har til enhver tid et liaison element i operasjonsrommet til J2 staben om bord. Dette for å sikre tilstrekkelig fokus på Etterretnings bildet. Andre vaktfunksjoner i en ordinær CJTF JOC er "legal advisor" som gir råd mht bruk av eller endring av Rules of Engagements (ROEs). "Legal advisor" er alltid en militær jurist, og ikke som hos oss, en operatør som er gitt i oppgave å forstå "Rules of Engagements". Andre spesialister i Joint Operations Center er Presse og informasjons fagoffiserer og Information manager.

Jeg vil knytte noen kommentarer til funksjonen Information manager. Denne oppgaven er nødvendig i et hovedkvarter hvor utfordringen ikke er mangel på informasjon, men snarere det å sørge for at beslutningstaker får tilgang til relevant informasjon. Ved Striking Fleet Atlantic ble all informasjon formidlet via hovedkvarterets egen hjemmeside. Her har samtlige tilgang til BWC logg, all meldingstrafikk som selvsagt er sortert slik at du ikke behøver å lete deg frem til meldinger, som omhandler ditt eget ansvarsområde. På hjemmesiden finner du General Operations Plott (GOP) som er en sammenstilling av de ulike situasjonsbildene for de enkelte Component Commands. Du finner dessuten all relevant informasjon som:

- operasjonsordre
- spesielle ordre til CC
- situasjonsrapporter
- samtlige brifer
- status på materiell og personell hos CC
- "Commanders Critical Informations requirements"

Vi må dessuten være spesielt oppmerksomme på konsekvensene av tap av satellitt forbindelse, eller reduksjon i tilgjengelig båndbredde. Information warfare får en annen betydning når du er kritisk avhengig av microsoft word, power point og E post. Selv en formidabel aktør som de amerikanske styrker, er sårbare for virusangrep, tap av infrastruktur for samband, og ikke minst stabsoffiserer og operatører som ikke legger tilstrekkelig vekt på sikkerhet.

Her vil jeg nevne at vi flere ganger om bord opplevde at nettverket ble utsatt for virusangrep. De aller fleste slike hendelser hadde tre typiske kjennetegn:

- de fikk umiddelbar betydning for vår situasjonsforståelse og beslutningsevne
- de kunne alle vært unngått
- de var en følge av at senior offiserer åpnet vedlegg til e post som de burde forstått var juks og fanteri. Jeg er den dag i dag forbløffet over at spesielt offiserer med grad Oberst og oppover ikke klarer å la være å åpne vedlegg til e post med tittelen "I love you".

Nettverksbaserte operasjoner

I den tiden jeg tjenestegjorde i USN gjennomførte vi flere eksperimenter med Netcentric warfare eller nettverksbaserte operasjoner. Mine amerikanske kolleger tar det nærmest for gitt at du har bredbånd samband via satellitt. Våre eksperimenter på nettverksbaserte operasjoner var derfor ikke forsøk på å formidle informasjon opp og ned kommandokjeden eller på tvers av denne. Det var snarere andre måter å benytte den militære organisasjonen på. Jeg må innrømme at jeg var oppglødd og ivrig etter å fortelle mine norske kolleger om mine erfaringer med Netcentric Warfare i det jeg kom hjem i 2002. Jeg ble mer enn en smule overrasket over å oppdage at vi allerede hadde et konsept for slik krigføring, til tross for at vi ikke hadde nødvendig teknologi tilgjengelig. Fortsatt opplever jeg at vi her hjemme har svært store forventninger, muligens også noe urealistiske forventninger til dette nye konseptet.

Teorien ser ut til å være at du ved hjelp av et stadig skiftende nettverk kan fordele roller og ansvar i en like skiftende militær organisasjon. På denne måten skal vi klare å etablere situasjonsforståelse, vurdere og ta beslutninger hurtigere enn vår motstander. Etter noen år i en organisasjon som ikke mangler tilgang på ny teknologi eller evne og vilje til å ta i bruk slik teknologi, vil jeg komme med et forsiktig varsku mot å gå i flokk eller omfavne nye sannheter uten skepsis.

Min aller første erfaring med nettverksbaserte operasjoner der beslutningstaker skulle få assistanse fra eksperter langt unna, var at uansett hvor stor båndbredde du hadde tilgjengelig via satellitt, ja så var det aldri nok. Det finnes rett og slett ingen grenser for hvor mye informasjon som er tilgjengelig. Med mindre vi lærer å formulere oss i korthet, vil den dyktige stabsoffiser sørge for at vi aldri får overført det som er relevant for beslutningsprosessen.

Min andre erfaring med nettverksbaserte operasjoner er at så lenge fellesoperativ sjef har tilgang til informasjon fra samtlige taktiske kommando og kontroll systemer, bør du ikke forvente at han vil overlate kritiske beslutninger til en tilfeldig sjef ett eller annet sted i kommandokjeden. Stikk i strid med vårt konsept for slik krigføring vil altså beslutninger ikke nødvendigvis bli desentralisert, men bli tatt på det nivå i organisasjonen hvor den sjefen sitter som tror han har den beste situasjonsforståelsen, og/ eller total ansvaret. Det vil overraske meg dersom dette ikke samtidig vil være den offiseren som sitter på toppen i kommandokjeden.

Jeg er som dere forstår ikke kritisk til bruk av tilgjengelig teknologi, men jeg blir lettere oppgitt når vi alle tenker de samme tankene for hvordan slik teknologi skal bringe oss fremover. Hvordan kan vi forvente at oppdragsbasert ledelse vil overleve som konsept når fellesoperativ sjef og hans Component Commanders alle har samme bilde som yngste taktiske sjef? Jeg tror vi for lengst har erfart at enkelte beslutninger vil bli tatt på høyest mulig nivå i hierarkiet, til tross for at vårt konsept for ledelse skulle tilsi det stikk motsatte. Min anbefaling er at vi bruker de ressursene som er nødvendig for å skaffe oss kompatibel kapasitet til nettverksbaserte operasjoner. Med slik evne til å operere sammen med allierte, vil vi sikre at eget ledelsesapparat kan ta beslutninger for egne avdelinger og enheter. Vi kan dermed selv velge når vi vil underlegge oss utenlandsk sjefs kommando og kontroll. Det å ha muligheten til å utøve effektiv kommando og kontroll på taktisk og operasjonelt nivå vil etter min mening skille nasjoner som har kapasitet til nettverksbaserte operasjoner, og de som kun har ambisjoner om slik kapasitet.

Hva er største forskjellen på amerikansk og norsk militært personell?

Jeg vil hevde at vi ennå ikke til fulle tatt inn over oss at kolleger alltid vil bli drept og skadet for livet i skarpe operasjoner. I likhet med dere som er her i dag, har jeg registrert vår politiske vilje til å stille styrker i konfliktområder der ute. Vårt Forsvar er utvilsomt i ferd med å bli nettopp det relevante politiske verktøyet som er et av målene for omstillingen. Alle vet at du må delta i internasjonale operasjoner for å gjøre karriere, og alle vet du har plikt til å stille når det er din tur.

Hva er det så som mangler? Hva er det som skiller oss fra våre kolleger i USA? Som dere forstår på måten jeg stiller spørsmålet så mener jeg at vi til tross for et meget godt utdanningsnivå, og svært godt trente avdelinger og fartøy ikke er der vi burde være.

Kort fortalt så er det et par ting som er totalt fraværende i våre norske mentalitet, og det er stolthet og respekt. Stolthet over å gjøre en risikofyllt og viktig jobb for nasjonen Norge, og respekt for de som gjør den. Vi lever i et samfunn uten helter, der de fleste har nok med seg selv. Jeg er sikker på at våre dyktige unge mennesker som tjenestegjør i for eksempel Afghanistan, ville satt umåtelig stor pris på at innsatsen deres ble verdsatt som en innsats for Norge. Her har vi mye å lære av USA.

Så lenge vi har unge mennesker i farefulle operasjoner hjemme og ute bør vi gi dem all den respekt de fortjener. De er der fordi vårt demokrati som vi alle verdsetter, har besluttet at Norge skal gjøre jobben.

Jeg vil oppfordre dere alle til å være med på å bygge opp en stolthet over å gjøre en slik jobb, og vise den respekt for de unge kollegene som må gjøre jobben. Får vi ikke dette til, behøver du ikke være noen stor spåmann for å forutsi at vi ikke vil få de rette menneskene til å takke ja til svært krevende utfordringer. Feiler vi vil vi ende opp med militære styrker bemannet av leiesoldater som arbeider for den som betaler best. Det er neppe verdig et demokrati som føler et internasjonalt ansvar.

Avslutning

Jeg vil avslutte med å fortelle om talen min amerikanske sjef holdt om bord på USS MTW etter 911. Han hadde samlet hele staben fra den yngste til den eldste, og hevdet at vi alle var helter. USA var i krig og vi var helter. Jeg husker talen fordi jeg ikke forsto den. I ettertid har jeg derimot fått fatt i budskapet. Når du er i krig sier du ikke ja eller nei, du gjør kun jobben uten tanke på egen karriereutvikling, arbeidstid eller om det passer deg og din familie at du forlater hjemmet. Et menneske med en slik hverdag fortjener respekt. Norge er en del av denne harde virkeligheten, men vi har slik jeg ser det ikke forstått at fokus først og fremst må være på operatørene og deres situasjon, og ikke på trivielle spørsmål knyttet til årsverk, horisontal samhandling, tilstedeværelse i nord Norge og hvor Forsvaret har eller ikke har garnisoner og avdelinger.

Ingen må misforstå meg dit hen at jeg ikke mener omstilling og endring av Forsvaret et viktig. Tvert imot er det svært viktig, men det er viktig kun fordi vi har en jobb å gjøre som krever at vi trener og utruker våre folk slik at de kan gjøre jobben, og komme uskadd hjem igjen.