

Foredrag i Oslo Militære Samfund 12. oktober 2009

ved

Magnus Scheide og Carl Waldemar Wilhelmsen,
Kadetter ved Luftkrigsskolen



Carl Waldemar Wilhelmsen



Magnus Scheide



Foto: Stig Morten Karlsen, OMS

”Krav til fremtidens forsvar sett fra unge offiserers ståsted”

(Første del av foredraget er ved Magnus Scheide)

Mine damer og herrer.

Innledningsvis vil jeg benytte muligheten til å takke Oslo Militære Samfund for invitasjonen som har ført meg hit i dag. Jeg setter stor pris på at denne forsamlingen

tar seg tid til å høre på betraktningene som en ung offiser gjør seg om Forsvaret han er en del av. Jeg inntar talerstolen med en følelse av ærefrykt, da jeg vet at det er mange eminente som har stått her før meg.

Jeg ønsker å bruke denne anledningen til å fremme noen betraktninger rundt krav til fremtidens forsvar, og peke ut noen utfordringer som jeg identifiserer, som ung offiser på springbrettet til en militær karriere. Tittelen på talen min lyder som følger; *"Krav til fremtidens forsvar sett fra unge offiserers ståsted"*.

Det blir viktig å presisere at foredraget i all hovedsak vil være farget av mine egne tanker omkring et utvalg områder. Det vil av naturlige årsaker ikke være mulig å implementere alle unge offiserer i dette foredraget. Derfor har jeg valgt å skrive et personlig foredrag, med de styrker og svakheter det medfører.

Dernest vil jeg benytte anledningen til å takke alle de som har bidratt med innspill og hjulpet meg i prosessen med å utarbeide dette foredraget.

Da jeg først fikk vite at jeg skulle skrive denne talen, og holde den i Oslo Militære Samfund, endte jeg opp med å spørre meg selv hva som var viktig for meg nå, og hva jeg så for meg kom til å bli viktig for meg i tiden fremover, i et ti-års perspektiv. Jeg kom etter hvert fram til at en form for balanse i tilværelsen er, og vil bli, veldig viktig for meg. Dette høres kanskje litt svevende og pompøst ut, så jeg skal si noen ord om hva jeg mener med balanse. Jeg er offiser, soldat, kollega og medarbeider, men jeg er også kjæreste, samboer, sønn og venn. Forhåpentligvis vil jeg i løpet av noen år også være far og ektemann, med det ansvaret som følger med det. Jeg har med andre ord et militært liv, og et sivilt liv, der det sivile livet må sies å være det viktigste.

Hvis det skal være en god balanse mellom det militære og sivile livet, som er en forutsetning for meg, og mange andre i Forsvaret, ser jeg noen utfordringer knyttet til skjæringspunktet mellom de to "livene", sånn som Forsvaret ser ut i dag. Utfordringer som etter mitt syn krever oppmerksomhet.

Etter den kalde krigens slutt, og innføringen av NATOs strategiske dokument, av 1991, har Forsvaret vårt gradvis blitt mindre og mer profesjonelt, som et svar på politiske endringer i verden. Vi har forlatt invasjonforsvaret for et mindre og mer fleksibelt innsatsforsvar hvor deltagelse i internasjonale operasjoner har blitt helt sentralt i norsk utenriks- og sikkerhetspolitikk.

Jeg som ung offiser forstår, og aksepterer, at jeg må ut å bidra med opptil flere kontingenter i løpet av min militære karriere, men jeg tror at forsvarer må være ytterst forsiktig med å sende de samme soldatene ut gang på gang uten betydelige opphold mellom kontingentene. Her bør det også vektlegges å ta individuelle vurderinger, og hensyn, i forbindelse til livssituasjon og liknende. En undersøkelse utført av overlege John Ivar Brevik, og hans kollega Geir Skjeret, viser at det er 80 prosent flere skilsmisser blant personellet som har tjenestegjort i internasjonale operasjoner, enn i samfunnet for øvrig. Jeg velger å nevne dette fordi jeg synes det gir et godt bilde på belastningen personellet, og deres familier, opplever rundt deltagelse i internasjonale operasjoner.

I dag er det flere avdelinger som opplever kontinuerlig å måtte levere mannskaper ut i INTOPS samtidig som det er mangel på personell i utgangspunktet. Flere

avdelinger legger nå opp til en 3-delt syklus hvor en har en kontingent ute, har en treningsperiode og har en hvileperiode. Dette er en syklus som kun passer noen få, og da kanskje bare i en liten periode av livet. Hvis du ikke er bosatt i nærheten av opptreningsområdet risikerer du med denne syklusen å være borte fra det sivile livet to tredeler av tiden. Jeg synes dette er uakseptabelt, da det fort vil kunne slite ut mannskapet.

Jeg vil dra fram et eksempel fra Luftforsvaret som belyser dette godt; helikoptermannskapene i NAD-detasjementet (Norwegian Aeromedical Detachment) i Afghanistan, som for øvrig gjør en formidabel jobb. Personellet der opplever en stor slitasje som følge av utvidelsen av oppdragets varighet, samt personellmangel. Ved siden av oppdraget i Afghanistan skal personellet ved 339- og 720-skvadronen, som deler på ansvaret rundt NAD-detasjementet, også trene opp nye mannskaper, og opprettholde daglig aktivitet i Norge.

Jeg tror at demografien vil endre seg over tid hvis trykket i en avdeling oppleves for stort, over en lengre periode. Hyppige utenlandskontingenter og mye overtid framstår mer spiselig for uetablerte og unge, som slipper å ta hensyn til de som venter hjemme. Jeg tror ikke vi er tjent med hyppig utskiftning av personell, og stadig yngre avdelinger som følge av det. Det må være et mål å holde belastningen på de ulike avdelingene på et bærekraftig nivå så vi kan holde på erfarent, og derav dyktig personell. Forsvarets personell er ofte karakterisert ved at de løser oppdragene de får, og tar konsekvensene etterpå. Jeg opplever ikke at det er kultur blant offiserene for å uttrykke skepsis mot å gjennomføre oppdrag, da dette verken er sosialt godtatt, eller ansett for å være videre karrierefremmende. Derfor faller ansvaret på Forsvarets ledelse å ta personellens signaler på alvor når det skal tas avgjørelser om hvorvidt vi skal ta på oss nye oppdrag. Hvorvidt vi kan stille med de ressursene som kreves for å løse oppdraget på en god måte må virke styrende for hvorvidt vi kan ta på oss oppdraget, eller ikke.

Også her hjemme i Norge har Forsvaret utfordringer knyttet til arbeidsbelastning. Alt for mange arbeider langt over et årsverk i dag. Det er ikke noe nytt at forsvarets personell jobber mye. Det er mange som ønsker å jobbe mye, og trives med det. Problemet oppstår først når arbeidsmengden blir så stor at det sliter ut personellet og går på helsen løs. I et brev til Forsvaret fra Arbeidstilsynet, fra 2008, konkluderer Arbeidstilsynet med at det er arbeidstakere som, på grunn av ubalanse mellom oppgaver og ressurser, belastes slik at det truer deres helse. Dette går på tvers av Forsvarets pålegg om at forholdet mellom arbeidsmengde og antall ansatte skal være balansert. I snitt jobbet hver ansatt 47 timer overtid i 2008. Dette er nok overkommelig for de fleste. Problemet er ikke at gjennomsnittet jobber for mye, men at noen få jobber så mye mer enn de skal. Vi har en skjevfordeling, og blant de som jobber mest er det grunn til bekymring. 847 personer jobbet over 200 timer overtid i 2008. De 20, som førte flest timer av dem, jobbet over 500 timer overtid. I følge Norges Offisersforbund jobber hver ansatt i Forsvaret i snitt 1,37 årsverk, og offiserene så mye som 1,5 årsverk.

Forsvarsledelsen må sørge for at det er samsvar mellom oppgaver og ressurser. Vi kan ikke fortsette å ta på oss nye oppgaver, uten å fjerne andre, med mindre vi får tilført ressurser som tilsier at vi kan gjøre nettopp det, på en forsvarlig måte. Tidligere forsvarssjef Sverre Diesen har et poeng når han sier at det må være balanse mellom

budsjett og ambisjonsnivå. Det er ikke personellet's ansvar å levere et større forsvar enn det politikerne finansierer.

Jeg tror det er et gap i måten å se samfunnet på mellom dagens unge offiserer, og de som besitter stillinger med personellpolitisk makt i Forsvaret i dag, med begrunnelse i at de to gruppene har vokst opp i ganske forskjellige tider. De militære lederne som besitter denne makten i dag er i alderen 45 år og oppover. Det vil si at de vokste opp i 50-, 60- og 70-tallet, mens dagens unge ledere vokste opp på 80- og 90-tallet. Mye har skjedd på få år, og det er meg nærliggende å tro at de to gruppene tenker ulikt omkring yrkesmessige veivalg, og andre typer individuelle veivalg, da de har ganske forskjellig arv. Jeg ønsker å redegjøre for noen av forskjellene;

I 1955-56 var det 5639 personer i Norge som studerte ved universiteter, eller høyskoler. I 2008 var tallet 137 558. Denne kunnskaps- og utdanningsrevolusjonen har medført at dagens samfunn ofte betegnes som informasjonssamfunnet. For min generasjon er utdanning helt naturlig. De vi omgås er ofte høyt utdannet – både sivilt og militært. Vi søker hele tiden intellektuell stimulering, og ønsker ikke å se på oss selv som ferdig utdannet med det første.

Først og fremst skal vi være fagpersoner som kan fagfeltet vårt godt, så vi kan fylle rollen i den operative hverdagen på en best mulig måte. Men på sikt tror jeg det vil bli viktig med også annen intellektuell stimulering. En kan ikke oppleve å bli sittende fast i endeløse rutiner, som ofte preger arbeid i Forsvaret, uten å få stimulert og brukt ens kreative sider. Stadige påfyll, så en kan føle at en utvider horisonten sin, blir et viktig behov for å balansere den fagoperative hverdagen. Dette kan være akademisk eller mellommenneskelig. Slik tilleggstudning krever gjerne permisjon, og eller økonomisk støtte, for å få gjennomført. I tider hvor Forsvaret opplever personellmangel og må snu på hver krone for å få årsregnskapet til å gå opp, tror jeg det er lett å gi avslag på søknader om tilleggstudning. Jeg tror allikevel at Forsvaret er tjent med å imøtekomme slike søknader så godt det lar seg gjøre, da de tilfører individet økt kunnskap, motivasjon og følelse av selvrealisering gjennom utvikling. Samtidig vil det tilføre organisasjonen nye dimensjoner og spisskompetanse, samt at offiserer, som viser risikovillighet og kreativitet til å gå nye veier, vil kunne gi motiverende og positive ringvirkninger langt ut i organisasjonsstrukturen.

Forsvaret må anerkjenne at unge offiserer vil ha et behov for stadig økt utdanning, da dette langt på vei er blitt normalen i resten av samfunnet vi omgir oss med. Hvis ikke ønskene og behovene for stadig å utvide horisonten blir møtt, er det min tese at Forsvaret vil miste de beste til fordel for andre aktører. De flinkeste offiserene vet at de vil gjøre det godt også i andre jobber – utenfor Forsvaret. Uttrykket "skomaker bli ved din lest" er på mange måter utdatert. Jeg tror ikke at idealsime spiller en like stor rolle nå som tidligere, da man har gode muligheter for å skaffe seg arbeid utenfor Forsvaret. Jeg tror også at færre og færre vil finne seg i å pendle mellom jobb og familie, ei heller ta med seg familien og flytte hvert tredje år fordi det er eneste måte å få en variert og utfordrende tjeneste på. Det må være mulig i større grad å tilrettelegge for både arbeidssted og karriere. Dette må Forsvaret forstå og ta inn over seg. Det er ikke lenger en selvfølge at en skal holde seg i én jobb i hele sitt yrkesaktive liv, og nettopp derfor blir det en utfordring for forsvaret å skape strukturer

som tilrettelegger for dette, så vi på den måten evner å beholde de flinkeste, som ønsker å bruke de ressursene de besitter.

Jeg vil nevne en sak som jeg mener går helt på tvers av dette. I dag er det formelt nedfelt i Luftforsvaret at luftvingsjefene ved Luftforsvarets flystasjoner (luftving 132, 133, 134, 135, 137, 138 og 139) er forbeholdt ti-feltere alene, altså flygere og navigatører. Dette inkluderer 2 av totalt 4 brigaderstillinger som finnes i Luftforsvaret – stillingene som luftvingsjef på Bodø og på Ørland. Dette betyr at jeg med bakgrunn fra Force Protection ikke har mulighet til å bekle disse stillingene, slik som organisasjonen ser ut i dag. Dette opplever jeg som uforståelig, demotiverende og ikke minst urettferdig begrensende for en eventuell vertikal karriere i Luftforsvaret. Skal det ikke være mine evner, mine valg og mine resultater i bruket som skal være styrende for hvordan karrieren min blir seende ut?

Jeg opplever det som en generell oppfatning i Luftforsvaret at du må ha en vinge på brystet for å bli tatt seriøst, og i hvert fall hvis du noen gang skal ha sjanse på en nivå-1 stilling – altså oberst og høyere.

Det kan se ut til at denne oppfatningen ikke lever helt uten opphav. La meg presentere noen underbyggende tall som overrasket meg, som ung offiser; Så langt i Generalmajor Stein Erik Nodelands periode som GIL har 12 toppledere fått opprykk inn i nye nivå-1 stillinger i Luftforsvaret – tre brigaderer og ni oberster. Alle brigaderene var fra ti-feltet, det samme var syv av ni oberster.

18-felterne, altså kontroll- og varslingsfeltet, har produsert én general i Luftforsvarets historie, enda de tilhører det fagfeltet som antagelig jobber nærmest opptil de flyoperative. Det overrasket meg også at generalinspektøren for Luftforsvaret aldri har hatt annen bakgrunn enn jagerflyger, så lenge Luftforsvaret har eksistert som selvstendig forsvarsgren. Dette til tross for at stillingen som GIL formelt sett har vært åpen for andre bransjer.

Det kan virke som om arv og uformelle strukturer i Luftforsvaret også er med på å styre hvem som får være med i toppen. Dette minner litt om et oligarki, eller et fåmannsvelde, som velger sine egne etterfølgere. Jeg synes det er synd at oppfatningen om at en må ha en vinge på brystet for å nå toppen i stor grad bekreftes av tall som dette.

Jeg tror det er en feil ved Luftforsvarets lederutvelgelsesprosess at ti-felterne, som i så stor grad utgjør Luftforsvarets rekrutteringsmasse når nivå-1 stillinger skal bekles, utgjør under en tredjedel av alle yrkestilsatte i Luftforsvaret. Jagerflygerne, som helt klart har besatt flest lederposisjoner, utgjør under ti prosent. Ved å åpne flere stillinger og på den måten øke søkermassen, og dermed også utvalget, vil vi kunne få en konkurranse hvor den beste mannen, eller kvinnen, får anledning til å bekle den aktuelle stillingen, uavhengig av bransjetilhørighet.

I det sivile lever det en oppfatning om at det er lønnsomt å dytte flinke personer oppover i systemet, uavhengig av bakgrunn. Dette er det ingen automatikk i i Luftforsvaret i dag. La meg dra en sammenlikning opp imot det sivile; Du trenger ikke være lege for å være sykehusdirektør, da det ikke nødvendigvis trenger å være noen sammenheng mellom å være flink lege og det å være flink sykehusdirektør. Dette fordi det er helt andre kvalifikasjoner som gjør seg gjeldende når en skal bekle stillingen som sykehusdirektør enn når en skal bekle stillingen som lege. På samme

måte er ikke nødvendigvis en flyger en god leder. Jeg sier ikke at en flyger ikke kan være en god leder, eller at flygere ikke bør få være med i konkurransen om toppstillingene, men det er ingen automatikk i at en flyger er en god leder. Flygere skiller seg fra resten av Luftforsvaret ved at de er selektert på Luftforsvarets flygeskole ut ifra egenskaper som skal tjene dem som piloter. De er ikke selektert på noen måte som skulle tilsi at de er de beste lederne. Jeg har full forståelse for at en skvadronsjef for en flyskvadron må ha bakgrunn som flyver, men jeg forstår ikke hvorfor sjefen hans igjen, luftvingsjefen, også må være det.

Dette synes ikke å være en regel i ISAF, der generalløytnant Freek Meulman var luftkommandør i Afghanistan i perioden 2007 til 2008. Dette til tross for hans bakgrunn som luftvernartillerist. Han fikk ganske enkelt stillingen fordi han hadde en bred bakgrunn og var ansett som den beste mannen til jobben, selv om han ikke hadde førstehånds kjennskap til det å fly. Heller ikke i sivil luftfart ser det ut til å være en regel at sjefen må være flyger av bakgrunn, da ingen sivile flyplasser i Norge har en sjef med flygerbakgrunn.

Jeg tror vi må bort fra gamle og snevre strukturer, og heller lage nye som åpner opp og bidrar til å løfte fram de beste slik at vi kan få rett mann, eller kvinne, inn i rett stilling.

Tall for tilfeldig avgang for 2008 viser at Forsvaret mister mye yrkesbefal i aldersgruppen mellom 30 og 40 år, og da særlig i den siste halvdelen av 30-årene. Til sammenlikning er tallene markert mindre i aldersklassen fra 41 år og til pensjonsalder. For aldersgruppen til og med 30 år er avgangsraten høyest, men vi vet av historien at det er en høyere utskiftning av personell i denne aldersgruppen. Jeg ønsker å fokusere litt på aldersgruppen mellom 30 og 40 år da jeg ser på den høye avgangsraten i denne aldersgruppen som et uttrykk for at noe er galt i Forsvaret i dag. Dette er mennesker som ofte har jobbet mange år i forsvaret og som tar med seg en betydelig kompetanse når de drar. En kompetanse det tar tid å bygge opp igjen i en avdeling. Det er derfor ingen tvil om at det er i forsvarets interesse å holde på personellet, og på den måten bevare kunnskap, og sikre kontinuitet i egne rekker. Det store spørsmålet blir hvorfor så mange i denne aldersgruppen velger å slutte i forsvaret, etter flere års tjeneste? Det finnes dessverre ingen undersøkelse som søker å klargjøre dette, som er meg bekjent, så det vil ikke være mulig for meg å gi noe eksakt svar på dette. Det er imidlertid en mulig årsak som særlig slår meg, og som jeg vil tillate meg å drøfte litt.

Jeg tror at vi mister personell i denne aldersgruppen dels fordi personellet opplever at karrieren stagnerer alt for tidlig. Med stagnering mener jeg både at mulighetene for videreutdanning og personlig vekst begrenser seg, samtidig som mulighetene for opprykk blir vesentlig vanskeligere. Jeg tror ikke dagens 30-åringer føler at de har nådd sitt potensial. Jeg tror også at terskelen for å bryte med Forsvaret hvis en opplever at Forsvaret ikke har mer å tilby, og at man blir stående fast der man er, er lavere nå enn den var tidligere, dels på grunn av mulighetene som finnes for forsvarsmenn, og kvinner, utenfor Forsvaret.

Vi vet det er et problem for Forsvaret at personell slutter i alt for tidlig alder. Vi vet derimot ikke nok om hvorfor så mange velger å slutte. Vi trenger etter mitt syn mer

informasjon rundt dette, så vi kan gå inn og gjøre de nødvendige grepene for å stoppe, eller i hvert fall redusere, utviklingen.

Nå har jeg snakket i det brede og det smale om balanse mellom det militære og det sivile, og noen utfordringer knyttet til det.

Personellet er forsvarets viktigste ressurs, etter mitt syn. Klisjé, eller ikke. Derfor gleder det meg stort at nyinnsatte forsvarssjef, Harald Sunde, har gått klart ut og gitt personellet første prioritet. Det blir spennende å se hva forsvarsjefen får utrettet på sin vakt. Og med det takker jeg for oppmerksomheten, og gir ordet videre til min kollega, og venn, Carl Waldemar Wilhelmsen.

(Andre del av foredraget er ved Carl Waldemar Wilhelmsen)

Innledningsvis vil jeg også benytte muligheten til å takke Oslo Militære Samfund for invitasjon og god oppfølging. Samtidig ønsker jeg å rette en spesiell takk til Norsk Militært Tidsskrift som jeg synes er et forsvarmagasin i særklasse. Hvorfor kommer jeg tilbake til om litt. Før jeg starter talen ønsker jeg først og fremst å understreke at jeg synes det er viktig at vi unge offiserer får anledning til fritt å kunne uttale oss over det vi tenker og føler om situasjonen nå og fremtiden, især i fora som dette. Oslo Militære Samfund er et befriende fora med stor takhøyde, noe enkelte offiserer dessverre ikke opplever at Forsvaret er i dag. Det har vært en trend over tid at ulike fora, som for eksempel Luftled og andre blader, ikke har fått midler eller rom for å fortsette. Det er viktig at også offiserene stimuleres til debatt. Jeg mener at det skal være en kultur for saklig diskusjon av problemstillinger og utfordringer. Etter min mening er slike fora en viktig del av biten for å holde Forsvaret dynamisk og tilpansningsorientert. Dessverre er det slik at enkelte opplever kulturen i dag som at *'tale gir sølv og taushet gir opprykk'*; med andre ord at det er ansett som lite karrierefremmende å rokke båten. Nettopp her syntes jeg at Norsk Militært Tidsskrift er en god tenketank med rom og takhøyde for kritiske røster.

Jeg vil i dag ta for meg hvilke krav jeg ser for meg som ung offiser til fremtidens forsvar. Her har jeg mye på hjertet og mye jeg ønsker å dele, men jeg vil ta for meg et par hovedpoeng som jeg så vil utdype. Innholdet i talen står for min egen regning og representerer ikke nødvendigvis Luftkrigsskolens syn.

På lik linje med kadett Scheide har jeg forsøkt å identifisere hvilke utfordringer jeg ser for tiden som kommer og mine tanker og betraktninger rundt disse.

Min karriere i Forsvaret startet muligens ved rene tilfeldigheter. Da jeg gikk på videregående her i Oslo var jeg en av to i klassen min som avtjente førstegangstjeneste i Forsvaret. Resten unndro tjeneste, ble erklært tjenestedyktige eller tok siviltjeneste av oppfatningssyn. Veien videre førte meg lengre inn i Forsvaret og i dag er jeg kadett. Tilfeldigheter er altså en av flere faktorer som førte meg inn i Forsvaret. Dette antar jeg også gjelder en rekke andre offiserer, også sikkert en del av denne forsamlingen (håndsopprekning). Verneplikten er for mange introduksjonen til Forsvaret som arbeidsplass og i sitt møte med denne så velger mange å bli. Jeg har ingen empiri for å understøtte, men jeg vil driste meg til å tippe at det er en klar overvekt av dagens offiserer som er der de er i dag nettopp på grunn av at de mer eller mindre opprinnelig så seg tvunget til førstegangstjeneste, oppdaget at de likte seg og så fant veien videre inn i systemet. I dag er mye annerledes. Slik situasjonen

og strukturen er nå er det kun behov for 7.500 til førstegangstjeneste av hvert årskull. Hvert årskull ligger i dag på omtrent 65.000 ungdommer, uvilkarlig av kjønn. ¹ Jeg har innhentet ferske tall fra VPV som viser at det opereres med feilaktige tall i en rekke medier, også Forsvarets. ² I praksis vil dette si at Forsvarets behov er 11 % av alle i hvert årskull. Elleve prosent. Med andre ord er 89 % aldri i kontakt med Forsvaret ut over innrullering, sesjon og første øvede døgn³. I praksis viser dette en formidabelt skjev byrdefordeling der så lite som 1/10 bærer hele byrden. Behovet for fremtiden er synkende og dette skyldes naturlig nok symbiosen økonomi og struktur. Teknologi og sofistikert materiell har ført til at det stadig kreves mer utdannelse og mer kompetanse for å kunne betjene ulike avanserte våpenplattformer. Når det er et så stort mindretall som velger å bære byrden betyr dette i praksis at Forsvaret står ovenfor en betydelig utfordring knyttet til legitimitet i befolkningen. Da Forsvaret var på sitt største med tanke på styrkeproduksjon av personell var det 23.590 vernepliktig mannskap som fullførte førstegangstjeneste. Dette var årskull 1971, altså de som avtjente hele førstegangstjeneste mellom 1989 og 1990. ⁴ I 2007 var samme tall 7.889⁵. Forskjellen er altså omtrent 23.600 og 7.900 på sytten år. Husk da at ungdomskullene stiger proporsjonalt slik at styrkebrønnen blir større for hvert år, mens de som bærer byrden blir færre. Dette synliggjør klart utfordringene knyttet til legitimitet, og hvor eksklusivt det i dag er å være i Forsvaret.

Tidligere kjempet man for Konge, Folk og Fedreland mot en trussel som var nær, både i sinn og langs landegrensen. I dag er situasjonen, som kadett Scheide også viste til, annerledes. Globaliseringen har naturlig nok også ført til at det sikkerhetspolitiske teater er tettere sammenvevet. Nå er altså en konflikt på andre siden av verden utslagsgivende for norsk sikkerhet her hjemme. Følgelig har også Forsvaret forandret seg. Nå er strukturen oppsatt for det som i realiteten er et episodeforsvar. I en slik situasjon er det behov for profesjonaliserte soldater som har spisset og god kompetanse og på kort varsel kan rykke ut. En bevegelse mot slike vervede avdelinger vil igjen føre til at avstanden mellom befolkning og forsvar øker. I et nasjonalt forsvar er verneplikten helt bærende nettopp fordi soldatene er hentet fra fjern og nær i alle samfunnslag. På den måten får man **profesjonelle** soldater med sunt bondevett og folkesjel. I dag er utenlandstjeneste mer en regel enn et unntak. I et slikt tilfelle er det ikke behov for en stor trent reserve, men for **profesjonaliserte** kapasiteter som kan faget sitt. Ulempen er at man mister den naturlige forankringen i folket. Vil det at vi ikke lenger rekrutterer bredt fra befolkningen føre til en skjev seleksjon av de som søker seg til Forsvaret, og kan vi stole på seleksjonsprosedyrene initialt og senere? Kan vi vaske ut de som søker seg til en profesjonell struktur med feil motivasjon? Jeg sikter her til debatten som har gått i

¹ Empiri hentet fra Vernepliktsverket (VPV) i e-post og telefonkorrespondanse med major Gard Maurud av 2009-09-29. Av det totale tallet i årskullet er omtrent 31-32.000 menn og 33-34.000 kvinner.

² Tall som FSJ Diesen opererte med under TMOs Vernepliktskonferanse 2008-06-02 og Forsvarets Forum 10/09 var en sjettedel - 1/6 – av hvert årskull som var inne til FGTJ. Dette tallet viser seg å være utdatert.

³ Med "første øvede døgn" forstås dette som etter fem virkedager ut i FGTJ.

⁴ Op.cit Maurud

⁵ Behovet i 2007 var 10.786. Tallet viser såkalt rekvirert styrke. Det betyr Forsvarets behov for antall soldater inne til førstegangstjeneste. I rekvisisjonen er frafall fra førstegangstjenesten medberegnet. I 2007 fullførte 7.998 førstegangstjenesten. Tall tilknyttet FGTJ vil alltid divergere grunnet forskjellig innfallsvinkel. Imidlertid er tallene mulige til å brukes som en indikator på tendens. Det reelle tall vil uansett være i nærheten. Empiri hentet fra Vernepliktsverkets hjemmeside og i korrespondanse med Maurud ved VPV. Besøkt 2009-09-25
<http://www.mil.no/felles/vpv/start/faktabibliotek/article.jhtml?sourceID=381931&source=ftd>

ulike media, aviser spesielt, den senere tiden mtp det å ta liv. Denne debatten er nok kjent for de fleste i forsamlingen.

Verneplikten er på mange måter tilpasset et annet trusselbilde enn situasjonen i dag. Jeg mener at det i dag ikke ville vært mulig å lovfeste en plikt som kun omfattet det ene kjønn. Uansett om Forsvaret får en 50/50 fordeling mellom menn og kvinner så vil det ikke gjøre annet enn å fordele skjevheten av byrden mellom kjønnene i sine årskull. Slik utfordringen da fortøner seg mener jeg at vi må erkjenne at verneplikt enten må bli kjønnsnøytral for å være levedyktig i fremtiden eller avskaffes. Allikevel understreker jeg at det fremdeles ikke vil endre på utfordringen tilknyttet byrdefordeling. Vi står med andre ord overfor et skille i historien der vi må ta en avgjørelse.

Det går årlig store summer med på å trene og utdanne soldater for så å avslutte tjenesten når de er på toppen av sitt kompetansenivå. Videre er utfordringene sentrale nettopp fordi det ikke lenger er mulig å utdanne vernepliktige mannskaper til et akseptabelt nivå i løpet av tolv måneder. Jeg mener at dette ikke er gunstig. Situasjonen er i dag helt annerledes enn tidligere: strukturen er ikke lenger begrenset av personelltilgang. Konsekvensen av dagens vernepliktsmodell er etter min mening slående. Det er en kjensgjerning at især i åpningsfasen av en konflikt vil kampflybasene og kampflyene være av avgjørende betydning. Svekkelsen i strukturen med dagens vernepliktsmodell belyses godt av paradokset at vi har verdens mest avanserte og effektive mellomdistanse luftvernsystem, men i store deler av året ikke har kompetanse og beredskap fordi besetningen er basert nettopp på vernepliktig mannskap. Dagens materiell krever med andre ord så stor opplæring at vi kun oppnår tilfredsstillende evne mot slutten av førstegangstjenesten. Dersom jeg skal sette dette på spissen så må vi i dag krysse fingrene for at dersom det skjer noe så skjer det sent i utdanningen slik at reell kampevne er tilstede. For å oppsummere dette tema så er mine bekymringer til verneplikten todelt: (1) jeg ser på bekymring for den operative evne dersom vi skal basere oss på profesjonell verneplikt kontra et profesjonalisert forsvar samtidig (2) som jeg trykker verneplikten til mitt bryst da den som institusjon rekrutterer et bredt samfunnslag til både befalsyrket og til våre vervede avdelinger. Når dette er sagt er jeg positiv til at tidligere forsvarssjef, general Sverre Diesen, har nedsatt en vernepliktskommisjon for å utrede saken nærmere. Etter det siste jeg hørte så har denne kommisjonen blitt satt på is av FMIN. Uansett, mye tyder nå på at Forsvaret må finne sin forankring i noe annet enn verneplikten.

Norsk deltakelse i militære internasjonale operasjoner har hatt en klar utvikling fra fredsbevaring og observatørroppdrag til fredsopprettning og væpnet konflikt. Etter min mening starter forsvaret av Norge allerede ute og det er Norges klare ansvar så langt det lar seg gjøre å kjempe for fred, stabilitet og en bedre organisert verden. Dette er vår plikt og profesjon. I dag er Forsvaret særlig tungt engasjert i Afghanistan. Jeg mener at dette engasjementet er riktig og til det beste.

Norge fremstår for meg i dag som en aktiv aktør på den internasjonale arena både under NATO- og FN-hjelm. Dette synes jeg er bra. Når det fra politisk hold besluttes å sende militære styrker er dette i erkjennelsen av risiko for tap av liv. I de beslutninger som blir tatt på det politiske plan er det en rekke vurderinger som blir tatt med når det kommer til bidrag internasjonalt. Blant disse er risiko for egne styrker og

tap av liv satt opp mot sikkerhetspolitisk gevinst. Dette er en avansert prosess med veldig mange ulike komplekse vurderinger. Jeg sitter imidlertid igjen med en oppfatning av at det er en politisk føring at norsk innsats må baseres på minst mulig risiko for våre styrker. I seg selv er dette helt forståelig, men jeg mener at det er grunn til å tro at det kan for noen fremstå som et signal om at Norge ser seg mest tjent med at andre nasjoner tar de tyngst belastede oppgavene. Her sikter jeg til problematikken tilknyttet å være låst i Nord-Afghanistan. Jeg synes det er vondt når jeg deltar på Nijmegenmarsjen hvert år at britiske, kanadiske og ikke minst danske kolleger stiller meg spørsmålet: *når skal Norge hjelpe oss i sør?* Som ung offiser ser jeg på bekymring mot en slik utvikling. Da norske styrker deltok på Balkan⁶ var det lite begrensninger, såkalte caveats. Hvis alle land stiller sine styrker med begrensninger tror jeg at dette på sikt kan føre til at det internasjonale samfunn ikke vil nå sine mål i Afghanistan. Fortjener Afghanistan det? Har Norge råd til det? Ikke minst: Har NATO råd til det?

Som jeg nevnte i innledningen er Oslo Militære Samfund et av få gode fora for å saklig heve kritiske røster. Jeg vil dermed benytte anledningen til å se litt på det som mer eller mindre er etablerte oppfatninger: Det er en etablert forståelse at tap i strid påvirker viljen i befolkningen, og videre at toleranse for tap i en fjern konflikt er lavere enn tap i en nær konflikt som for eksempel invasjon. Det er en argumentasjonsrekke jeg også anser som helt naturlig, men hvor kommer den egentlig fra? Er den bare blitt fremført for så aldri å bli reist kritikk mot? Det er nettopp denne som danner fundamentet i blant annet begrensningen for å låse norske styrker i nord. Den 19. august 2008 ble ti franske NATO-soldater drept i et bakholdsangrep i nær Kabul.⁷ Dette er det største enkelttapet Frankrike har opplevd i Afghanistan. Det er i tillegg viktig å huske på at Frankrike er den fjerde største bidragsyteren i Afghanistan etter USA. Etter dette angrepet viste målinger i Frankrike at støtten til engasjementet hadde økt.⁸ Det er veldig interessant nettopp med tanke på dette med vilje i befolkningen til å bære tap.

Poenget jeg søker etter å illustrere er at jeg tror at man alt for ofte låser seg i tankesett og tankerekker som har vært der fra før. Nøkkelen til suksess, hjemme og ute, ligger ikke i å finne opp kruttet på nytt, men med respekt bruke kritiske øyne se på det som "alltid har vært slik". Det er derfor vi trenger takhøyde og kultur for at offiserene kan uttrykke seg kritisk.

Norge har over en lengre periode vært engasjert i Nord-Afghanistan. Jeg tror at norske styrker har like gode forutsetninger for å kunne løse oppdrag i sør. Jeg tror enkelte kan oppfatte det som et tap av anseelse at Norge stiller med styrker som har begrensninger. Vi må huske på hvorfor vi er der. Hva er målet? Er målet hva opinionen mener? Eller er målet et trygt og selvstendig Afghanistan? Jeg mener det er en kombinasjon, men at man dessverre alt for ofte henger seg opp i siste tall fra norsk Gallup. Ofte leser jeg debatter i media der man diskuterer engasjementet i Afghanistan. Der opplever jeg at man ser på deltakelsen som ett spørsmål, snarere enn de to det faktisk er. Det første spørsmålet går på tilstedeværelsen samt

⁶ NORTF VIII og IX

⁷ 2008-08-12, Surobi-distriktet, 50 kilometer øst for Kabul

<http://www.vg.no/nyheter/utenriks/artikkel.php?artid=534509> Besøkt 2009-09-20

engasjementet og det andre på støtte til egne styrker. Disse to må ikke sees under ett. Dette tror jeg blir uheldig. De som deltar der nede må vite at de har vår støtte.

En annen bekymring som jeg vet har beveget enkelte unge offiserer er saken om yrkesskadeerstatning mellom en norsk soldat og Statens Pensjonskasse (SPK). For å oppsummere saken så var det en soldat som skadet seg i tjeneste i Afghanistan, men ble nektet erstatningsutbetaling av Statens Pensjonskasse fordi skaden var, og jeg siterer, "*innenfor rammen av hans arbeid og man må kunne si at dette arbeidet innebærer en risiko for skade.*" Sitat slutt. Videre anførte Statens Pensjonskasse at dette er en risiko som faller utenfor yrkesskadedekningen, fordi en skade som oppstår i en slik situasjon er "*et resultat av den ordinære utførelse av arbeid.*"⁹ Sitat slutt. Til tross for en lang rettsprosess over flere år og med seier for soldaten i rettsapparatet, er det med betenkeligheter jeg ser på saken. For meg er det demotiverende med en så graverende ansvarsfraskrivelse fra statens side, især når man ser hvor omfattende og lang saken skulle bli. Skade en pådrar seg i tjeneste i utlandet er ikke et tap en skal bære alene. Slik skal det ikke være. Signaleffekten som sendes ut er uheldig. Poenget jeg forsøker å illustrere er at ordninger for personell i Forsvaret må være ryddige. De få som allerede bærer byrden skal ikke være selvassurandører. Som ansatt i Forsvaret, som mannskap eller offiser, har man tatt et valg. Man har valgt å gå foran og være noe annet enn mannen i gata. Derfor mener jeg at det siste en skal bekymre seg over er ordningene i tilfelle skade eller død i tjeneste. Dersom vi går ned den veien der tror jeg det kan bli vanskelig å løse oppdrag på en god måte i frykt for skade eller feil. Dette er et komplekst tema, men det er viktig at Forsvaret opptre ryddig og rettferdig ift veteranene. Jeg viser til St.mld 34 2008-2009 "Fra vernepliktig til veteran" som tar for seg oppfølging av veteraner. Betydningen av sanitet og ivaretagelse etter operasjoner er viktig. Ikke minst pga signaleffekten dette gir de som skal gjøre et yrkesvalg.

Forsvaret har i den senere tiden satt fokus på og gjort, etter min mening, en formidabel innsats i arbeidet for veteranene. Her sikter jeg til St.mld nr 34 og Bæreia veteransenter. Dette arbeidet synes jeg har vært svært positivt og her mener jeg Forsvaret fortjener ros.

Til slutt skal jeg raskt oppsummere poengene mine. Hvilke krav er det til fremtidens forsvar fra mitt synspunkt: Verneplikten står ovenfor utfordringer knyttet til legitimitet, fremtid og realistisk operativ evne. God seleksjon og rekruttering samt at det burde kanskje nedsettes en tenketank av yngre offiserer som tar opp en del av de tema som er vanskelige og innspill som dukker opp. I tillegg har jeg trukket frem politiske begrensninger på norske styrker og ikke minst ordninger veteraner og soldater i utenlandsoppdrag.

Med dette takker jeg så mye for meg!

Spørsmål?

⁹ Dagbladet, lastet ned 2009-09-13

<http://www.dagbladet.no/2009/04/29/nyheter/innenriks/afghanistan/rettssak/5945332/>