

Foredrag i Oslo Militære Samfund

mandag 15. februar 2010

Ved

Oberstløytnant Svend Arne Hokstad

Forsvarets høgskole/Forsvarets stabsskole



Foto: Kjell Huslid, OMS

"Erfaringer med utvikling, oppsetting og gjennomføring av Norges første Operational Mentor and Liaison Team (OMLT) for den Afghanske hæren på bataljonsnivå"

Formann, mine damer og herrer!

La meg innledningsvis få takke for invitasjonen. Det er en stor ære og glede for meg å få anledning til å dele med dere mine erfaringer fra konseptutvikling, oppsetting og gjennomføring av Norges første kontingent Kandak Operational Mentor and Liaison Team. Jeg vil bygge opp foredraget ved at jeg innledningsvis kort redegjør for hovedtrekkene ved konseptet og i grove trekk gjennomføringen av vår kontingent. Deretter vil jeg med utgangspunkt i denne redegjørelsen peke på noen utfordringer eller problemområder som jeg mener kan være av interesse for denne forsamlingen.

Jeg vil søke å holde foredraget på et overordnet nivå, men det vil nok ikke være til å unngå at fokuset vil ligge på et noe mer praktisk og utøvende nivå enn det som foredrag her i OMS normalt ligger på.

Jeg vil understreke at jeg i dette foredraget ikke representerer noen andre enn meg selv. De betraktninger, vurderinger og synspunkter som jeg uttrykker er derfor utelukkende mine egne.

Innledningsvis vil jeg si at jeg føler meg meget privilegert over å ha fått anledning til å lede Norges første mentorteam på bataljonsnivå. Som soldat og offiser er dette noe av det mest meningsfylte jeg har vært med på. Jeg er personlig overbevist om at den innsatsen som legges ned i å utvikle afghanske myndigheter og sikkerhetsstyrker er riktig strategi. Jeg er videre veldig ydmyk og glad over både å ha løst oppdraget og samtidig fikk alle mine medarbeidere hjem i god behold. Som vi alle så smertelig er klar over, er ikke det noen selvfølge. Jeg har stor medfølelse med både pårørende, med-soldater og ledere som tar tap.

Da jeg startet min tjeneste som sjef i 2. bataljon sommeren 2006, lå det klart i kortene at en selvfølgelig del av denne tjenesten innebar å reise ut med et styrkebidrag fra egen bataljon. Spørsmålet var snarere når og med hvilken type avdeling.

Under et Bataljonsjefsforum i august 2007 ble jeg første gangen bevisst både begrepet OMLT og at Norge hadde forpliktet seg til å stille et mentorteam til en afghansk infanteribataljon. Som "neste mann ut" var det ikke vanskelig å skjønne at oppdraget sannsynligvis kom til å falle på meg.

Jeg gikk derfor sporenstreks i gang med å sette meg inn i fenomenet OMLT. I november 2007 fikk jeg oppdraget formelt, og fra nyåret av i 2008, nedsatte jeg en prosjektorganisasjon bestående av tre medarbeidere som på heltid arbeidet med KOP-arbeid og forberedelser til oppsetting. I februar ble jeg formelt avløst som bataljonsjef for å konsentrere meg fullt og fast om OMLT. 31. mars startet oppsettingsperioden.

Den konseptuelle grunnlagsinformasjonen beskrives i SHAPES dokument *OMLT Concept of operations*. Her beskrives det tydelig at NATOs involvering med Afghan National Army, heretter kalt ANA, skal fokusere på *operativ* innsats og at formålet er å gjøre ANA selvstendig i stand til å håndtere sikkerhetssituasjonen i Afghanistan. Primært skal denne utviklingen sikres gjennom at NATO stiller med integrerte mentor-teams. Det presiseres at slike mentorteam skal bo og leve sammen med og, også når det er nødvendig, slåss sammen med sin respektive enhet.

OMLT-konseptet kan deles inn i fire spesifiserte oppdrag:

- I samsvar med NATOs planer skal OMLT veilede, trene, rådgi og mentorere enheter fra ANA
- Støtte og rådgi under planlegging og gjennomføring av sikkerhetsoperasjoner, herunder å bidra med kamp- og evakueringsstøtte
- Være liaisonledd fra ISAF region-kommando samt gjennomføre koordinering av samvirkeaktiviteter mellom styrker fra ANA og ISAF i den hensikt å støtte utviklingen av et selvstendig ANA

- Mentorteamet skal følge sin ANA-enhet under operasjoner, herunder eventuelle operasjoner utenfor den egentlige regionen hvor man opererer.

Oppgavene som OMLT-et har er med andre ord meget omfattende og dyptgripende.

De oppgavene som kan knyttes til oppøvnings- og treningsrollen, synes å være den rollen som de fleste automatisk forbinder OMLT med. Dette er naturligvis en viktig del av oppdraget. Imidlertid er virkeligheten på bakken i Afghanistan slik at bare en liten del av oppøvingen skjer som trening og øving isolert sett.

Det meste av treningen skjer som en naturlig og integrert del av de sikkerhetsoperasjonene som til enhver tid utføres. Skillet mellom trening for operasjoner og gjennomføringen av operasjoner, kan derfor være av mer teoretisk enn praktisk art. Selv om rådgivning og opplæring er de ordene som oftest brukes når OMLT omtales, er det å være en mentor mye mer enn det å være en instruktør.

Støtte til planlegging og gjennomføring av operasjoner, er kanskje den vesentligste og viktigste oppgaven vi som mentorer hadde. Denne oppgaven bringer mentorteamet tett inn i hvordan sikkerhetsoperasjoner blir til og ikke minst hvordan de blir gjennomført. Det ligger i sakens natur at mentorene er med der hvor operasjonene kommer til utførelse. I mange tilfeller betyr dette helt framme – i ildlinjen. Dette stiller særlige krav til mentorteamets kapasiteter og dugelighet. Jeg vil seinere i foredraget komme nærmere tilbake til noen av våre erfaringer på dette området.

Rollene knyttet til liaison- og koordineringsaktivitet har nok vært av de mest betydningsfulle for meg og de eldste mentorene. ANA og ISAF har hver sin kommandokjede og de har hver sine oppdragsporteføljer.

Overordnet sett er det naturligvis en stor grad av sammenfall, men når det kommer til detaljene, er det likevel klart at det er to forskjellige verdener som skal forenes.

Alle i denne salen som har deltatt i militær aktivitet hvor forskjellige avdelinger har vært involvert, vet at koordinering er komplisert selv med avklarte kommandoforhold. Det blir ikke enklere når kommandokjedene er atskilte og den dominerende kulturen er svært forskjellig. Mye av OMLTs energi på ledelsesnivå har derfor gått med til å bidra til et hensiktsmessig samvirke mellom ANA og ISAF.

Afghansk forsvarsdepartement har gitt ut direktiv om at kandakene skal rotere hver tredje måned. Hensikten med dette er dels for å utjevne belastning og dels for å unngå at korrupsjon og andre uheldige sider får lokalt rotfeste. Videre er det utviklet en plan mellom de forskjellige korpene, som i grovt samsvarer med ISAFs regionstruktur, om overføring av kandaker ved behov.

Så langt om de overordnede oppgavene. Jeg vil nå redegjøre kort for sammensetting og oppsetting av KDK OMLT

Sjef Brigade Nord avløste meg som bataljonsjef med ordene om at jeg nå skulle forberede KDK OMLT for strid. Dette tok jeg meget alvorlig og forberedelse for strid lå hele tiden som en avgjørende faktor både under trening og løsning av oppdrag.

Min visjon, for KDK OMLT, som jeg fortsatt mener er hensiktsmessig, er som følger:

Kandak OMLT er et troverdig og kompetent mentorteam som med utgangspunkt i egne faglige kvalifikasjoner og ferdigheter bidrar til utviklingen av ANA, samtidig som det er i stand til å operere som en enhet på selvstendig grunnlag når dette er nødvendig.

I dette ligger det at jeg fokuserte på egen dugelighet og ferdigheter både individuelt og som team gjennom alle faser i oppdraget.

Hoveddelen av KDK OMLT 1 ble rekruttert fra 2. bataljon, men personell fra både Telemark bataljon, Sambandsbataljonen og også andre deler av Hæren inngikk. Det ble lagt stor vekt på den enkeltes egnethet og faglige forutsetninger for et slikt oppdrag. Det vil ikke være noen overdrivelse å si at teamet mitt var håndplukket og jeg anser meg selv som svært privilegert som har fått lov til å lede så gode medarbeidere, og jeg er takknemlig for at de ville være med meg ut. Når jeg seinere i foredraget peker på kompetansemessige mangler, er dette ikke ment som en kritikk av folket mitt, men snarere en kommentar til styrkeproduksjonssystemet.

Den misjonsspesifikke treningen skjedde gjennom tre kvalifiserende løp. Første trinn omfattet nasjonal trening. Basert på kravspesifikasjoner fra NATO, gjennomførte KDK OMLT trening etter selvoppsettingsprinsippet. Denne treningen ble kvalitetssikret gjennom tett dialog med Sjef Brigade Nord, som var treningsansvarlig, samt gjennom avsluttende testing, som TRADOK sto for. Videre inngikk en meget omfattende kursing av enkeltpersoner i både inn og utland, spesielt vil jeg framheve videregående sanitetsutdanning. Eksempelvis hadde mer enn halve teamet "Patrol Medic Course" som tilsvarer sanitetsutdanning nivå 3.

Neste utdanningstrinn ble gjennomført ved NATOs treningssenter, Joint Multinational Training Centre, i Hohenfels, Tyskland. Her ble teamet både trent, testet og godkjent for deployering som OMLT. Denne treningen var svært nyttig for oss. Ettersom vi var prisgitt kursplanen ved JMRC, fikk vi vår gjennomføring helt i starten på oppsettingsperioden og ikke etter at den nasjonale treningen var ferdig. Det viste seg likevel gunstig for oss.

For det første fikk vi en god mulighet til å etablere teamet under et regime der vi kunne konsentrere oss om treningen og ikke selv stå for den. For det andre fikk vi meget gode impulser og faglige råd til hvordan vi burde legge opp vår videre trening.

Den siste delen av treningen skjedde i Afghanistan som et såkalt Induction Course under ledelse av Directorate for ANA Training and Equipment Support, som på det tidspunktet var overordnet ansvarlig for OMLTene i teateret. Denne delen var den siste utsjekken før vi for alvor ble sluppet på egne vinger.

Vi var opprinnelig planlagt deployert i oktober 2008. Imidlertid ble deployeringen utsatt til januar 2009. Dette gav oss tre måneder ekstra oppsettingstid. Totalt var derfor oppsettingsperioden vår ni måneder. Vi var således svært godt trent og forberedt da vi endelig deployerte i januar 2009.

Jeg vil likevel peke på at til tross for denne svært lange oppsettingsperioden, så hadde vi et begrenset antall treningsuker hvor hele teamet var samlet. Dette skyldes at deler av teamet i praksis alltid var på et eller annet kurs. Behovet for kryssutdanning i en type avdeling som KDK OMLT er stort. Kurs- og utdanningsinstitusjoner verken i inn- eller utland, har kapasitet til å gjennomføre utdanning for hele gruppa samtidig. Eksempelvis måtte vognførerutdanningen på IVECO gjennomføres som tre separate kurs. På den måten gikk det med seks uker i stedet for to.

Jeg vil også benytte anledningen til å gi honnør til alle de som har bidratt til å utdanne oss. Jeg er helt sikker på at dette har vært vesentlig for at vi klarte oss så bra som vi gjorde og at slik kvalitativ utdanning er med på å spare liv. Eksempelvis var Counter-IED-utdanningen helt avgjørende for at vi fant IEDen den ene gangen jeg veit vi ble utsatt for et IED-angrep.

Når det gjelder selve organisasjonen er det verdt å merke seg at SHAPes konsept bare angir krav til hvordan mentordelen av et OMLT skal være organisert. Følgelig spesifiserer konseptet bare mentorfunksjonene. Når det gjelder ledelse, understøttelse og drift av mentorteamet, slår konseptet fast at dette er et reint nasjonalt ansvar for bidragsyternasjonen.

For mitt team var 19 mentorer spesifisert, mens teamets bemanningsmessige ramme ble fastsatt til 43. Dette tallet ble etter hvert endret til 47.

Innledningsvis kan dette virke meget robust. Det er da heller ikke så reint få ganger, både i formelle og mer uformelle sammenhenger, at jeg har måttet tilbakevise at teamet er overdimensjonert. Tvert i mot, er jeg av den formening at teamet er marginalt dimensjonert. La meg samtidig understreke at argumentene mine baserer seg på konseptuelle krav fra NATO og de reint faktiske operative forhold på bakken og ikke et personlig ønske om å få lede en større og flottere avdeling. De momentene jeg tar opp i den resterende delen av foredraget vil belyse mitt standpunkt.

Vis plansje 1

Som dere kan se på skissa angir firkantene på den horisontale linja selve mentororganisasjonen, mens enhetene på den vertikale linja er støtteenhetene. De forskjellige mentorteamene blir fra oppdrag til oppdrag underlagt elementer fra de forskjellige støtteenhetene. Med unntak av styrkebeskyttelseslaget, som kan deles i to gjenger, kan det enkelte støtteelementet ikke operere mer en på et sted av gangen. KDK OMLT er følgelig dimensjonert for å løse oppdrag i ett område eller i en retning. Denne begrensningen er av stor betydning for KDK OMLTs evne til å løse oppdrag.

Min KDK OMLT var mentorer for 1.Kandak/1. Brigade/209. Korps (1. KDK). Dette er nå nylig endret til 3. Kandak i samme brigade som en følge av rotasjon mellom kandakene i brigaden. Jeg forstår med denne endringen at norsk KDK OMLT derfor skal ha sitt hovedsete i Faryab, og mentorere den kandaken som til enhver tid roterer dit. Jeg tror dette er en god løsning både med tanke på understøttelse og samarbeid med PRT MEY som partnering unit.

Infanterikandakene er organisert som en lett infanteribataljon etter amerikansk modell. Skissen viser organisasjonsmodellen i grovt.

Vis plansje 2

1.KDK hadde hele Faryab-provins som sitt ansvarsområde Operasjonskonseptet var derfor bygd opp om kompanier som på daglig basis løste oppdrag i angitte kompaniteiger. Med andre ord en spredt gruppering.

Konsekvensen for KDK OMLT var at man er helt avhengig av støtte fra andre ISAF-enheter for å kunne operere i tråd med både OMLT-konseptet og ikke minst i tråd med ANAs operasjonskonsept. For min kontingent fant vi stort sett praktiske løsninger på disse utfordringene gjennom det meget gode og tette samarbeidet som vi hadde med PRT Meymaneh.

Vi var utgangsgruppert som dere kan se på skissen.

Vis plansje 3

Ledelse, et geværkompani-, støttekompani- og stabskompanimentorteam og noe av støtteelementene var utgangsgruppert i Meymaneh

Et geværkompanimentorteam og en gjeng fra styrkebeskyttelseslaget var utgangsgruppert i kompanibase Qaysar

Et geværkompanimentorteam, JTAC, sanitetslaget og en gjeng fra styrkebeskyttelseslaget var utgangsgruppert i kompanibase Ghowrmach.

Fra Norsk side legges det opp til at KDK OMLT skal trekke på tjenester og støtte fra øvrige norske styrkebidrag. Dette gjelder innenfor alle feltfunksjoner, men etter min erfaring knytter dette seg spesielt til feltfunksjonene etterretning og logistikk.

Jeg vil hevde at disse støtteenheterne ikke er dimensjonert for de behovene som KDK OMLT har. KDK OMLT var noe som kom på toppen av den opprinnelige oppgaveporteføljen. KDK OMLT kan derfor på mange måter betraktes som en "gjøkunge" som må ordne seg plass i "reiret".

Når dette er sagt vil jeg presisere at vi til enhver tid alltid ble møtt med velvilje og jeg vil berømme den innsats som ble lagt ned for å støtte oss på tross av kapasitetsmessige begrensninger.

1. KDK er den mest utviklede i brigaden. Da vi overtok mentoringsansvaret hadde kandaken på tross av den normerte rotasjonssyklusen, stått i mer enn ett og et halvt år i det samme området og skulle komme til å bli stående i løpet av hele min kontingent. Vi opplevde følgelig ingen egentlig rotasjon.

Imidlertid opplevde vi helt på tampen av min kontingent, hvor raskt ANA kan kaste om på sine planer.

Dette ga oss en klar indikasjon på at KDK OMLT og de øvrige norske enheter som skal støtte slike rotasjoner, må ha en fleksibilitet som tilsvarer ANAs.

Den 17. juni, som for øvrig var den samme datoen som KDK OMLT 2 landet i Afghanistan, fikk 1. KDK i oppdrag å sammendra kandaken i Ghowrmach-distrikt. I praksis betydde dette at 1. KDK skulle forlate sin hovedbase og en av sine kompanibaser, for å etablere hele kandaken i tilknytning til den mest framskutte kompanibasen.

Vi var naturligvis mentalt godt foreberedt på at noe slikt kunne skje. Imidlertid vil jeg hevde at forholdene ikke var like godt praktisk tilrettelagt. KDK OMLT hadde brukt store deler av kontingenten på å etablere hovedbasen "Camp Griffin".

På det tidspunktet vi deployerte var det ikke klargjort noen form for infrastruktur for KDK OMLT, noe som betydde at vi måtte finne improviserte løsninger. Med god hjelp fra PRT MEY og den amerikanske enheten i Meymaneh gikk dette på et vis. Etter hvert ble Camp Griffin et hensiktsmessig sammendragingspunkt for teamet. Jeg var derfor etter hvert blitt smertelig klar over hvor avhengige vi var av å ha denne typen infrastruktur for å kunne holde både personell og materiell operative.

Driften og operativiteten ute i kompanibasene baserte seg i stor grad på understøttelse fra Camp Griffin og muligheten til å kunne restituere både folk og utstyr.

Det nye oppdraget til 1. KDK innebar følgelig også at KDK OMLT måtte flytte sitt materiell- og personellmessige tyngdepunkt. Det som imidlertid gjorde meg svært betenkt, var tempoforskjellen i ANAs og vår evne til å flytte.

Med unntak av noen svært få stabsoffiserer, forlot 1. KDK med hele sin utrustning, både hovedbasen i Meymaneh og kompanibasen i Qaysar. Vi derimot, ville nok brukt ukesvis om vi skulle ha reetablert oss i Gwormach eller et annet område for den saks skyld. I Faryab ville dette vært til å leve med, grunnet nærheten til det norske PRT-et.

Det er imidlertid liten grunn til å tro at ANA ville brukt vesentlig lengre tid om de skulle ha flyttet til en annen provins eller region. Det er heller ikke grunn til å tro at deltakelse i beslutningsprosessene gjennom mentorer på høyere nivå, nødvendigvis ville gitt oss noe særlig bedre varslingstid heller. Beslutningsprosessene i ANA er for det første uforutsigbare og er etter vår målestokk ofte preget av svært liten tid fra beslutning til handling.

Vår evne til å "henge med i svingene" er derfor avhengig av høy organisatorisk beredskap og forhåndslagte planer for aktuelle scenarier.

En eventuell deployering til en annen region, et scenario som vi som nasjon er forpliktet til og som samtidig er realistisk, vil mildt sagt være en betydelig utfordring innenfor alle feltfunksjoner. Dette er etter mitt syn et forhold som krever ytterligere oppmerksomhet.

Det har vært noe diskusjon om hvilken type tjenesteerfaring det gir å være mentor. Jeg vil bruke kompanisjefsmentorene som eksempel for å forklare dette, da jeg er av den formening at kompleksiteten ved det å være kompanisjefsmentor lett kan undervurderes.

En kompanisjefsmentor må for det første være en meget kapabel offiser. Han må ha noe å bringe til torgs, om han skal bli tatt på alvor. Vi må huske på det at selv om den afghanske hæren er ung, har mange av offiserene omfattende erfaring fra skarpe operasjoner. Her må man holde mål kort og godt.

Felles for alle mine fem kompanisjefsmentorer er at de alle sammen deltok i kamphandlinger og at de ledet styrker under disse kamphandlingene. Rollen som mentor under disse kamphandlingene lå tett opp til det å føre kommando. Selv om mentorene ikke på noe tidspunkt hadde kommando over ANA, lå likevel mentoreringen i praksis på det nivået at det var mentoren som ledet den afghanske kompanisjefen gjennom situasjonen. I tillegg ledet kompanisjefsmentorene også sine egne elementer. I den forbindelse vil jeg tydeliggjøre at kompanisjefsmentorene ikke bare ledet mentorteamet sitt, men også alle KDK OMLT-resurser som var i hans ansvarsområde.

Kompleksiteten i det å mentorere gjennom hele prosessen fra utvikling til strid, kamp, avslutning av oppdrag og påfølgende evaluering, er etter mitt syn meget høy. Jeg vil hevde at selv om kompanisjefsmentorene riktignok ikke har egne kompanier, er ansvaret

likevel sammenlignbart. Kompanisjefsmentorene hadde betydelig materiellansvar både i mengde og verdi.

De førte også kommando, direkte eller indirekte, over styrker, som antallsmessig ikke ligger noe under det en kompanisjef i eksempelvis 2. bataljon fører under øvelser i Norge.

Videre hadde kompanisjefsmentorene også et betydelig ansvar med tanke på utvikling av utdanningsplaner og koordinering av disse opp mot operasjonene. Under både utdanningsaktivitet og operasjoner hadde kompanisjefene et "de facto" ansvar for alle feltfunksjonene i kompaniene. Videre måtte mentorene også bidra til å strukturere kompaniene i tropper og lag.

Jeg vil derfor hevde at den erfaring som en kompanisjefsmentor får, i svært stor grad kan sammenlignes med den ledererfaring som kompanisjefer i den hjemlige strukturen får.

Når det gjelder operative forhold vil jeg hevde at den erfaringen som kompanisjefsmentorene får, ligger godt over det man får gjennom et gjennomsnittlig utdanningsår i strukturen hjemme.

I henhold til KOP har KDK OMLT en rekke avdelingsvåpen. Disse skal primært bidra til å skape et akseptabelt styrkebeskyttelsesnivå for teamet. KDK OMLT har ingen egentlig selvstendig rolle i forhold til oppdragsløsning i ansvarsområdet, verken når det gjelder ISAFs- eller ANAs-målsettinger. Imidlertid opererer KDK OMLT under de samme operative betingelser som øvrige militære styrker. Våre erfaringer viser at KDK OMLT hovedsakelig løser sine oppdrag som en integrert del av ANA. Ofte deltar også enheter fra ISAF som Partnering Unit.

KDK OMLT har imidlertid erfaring for at teamet ofte forflytter seg selvstendig, for så å knytte seg sammen med ANA i framskutte baser eller lignende. I andre tilfeller er OMLTets bevegelsesfrihet mer begrenset enn ANA sin som en følge av nasjonale krav.

Eksempelvis er vi begrenset av evakueringshelikoptrenes operasjonsradius. I korthet betyr dette at mentorene må ha en defensiv minimumskapasitet til å ivareta sin egen styrkebeskyttelse også i slike tilfeller.

Selv om KDK OMLT ikke er en selvstendig manøveravdeling, men har en rådgivende rolle, viser våre erfaringer at også KDK OMLT må ta del i kamphandlingene for å ivareta egen styrkebeskyttelse.

Det er flere årsaker til dette. For det første skiller ikke motstanderen mellom "stridende" og "rådgivere". Begge parter er like eksponert for motstanderens våpenvirkninger. Følgelig er det avgjørende at også KDK OMLT aktivt kan være med på å bekjempe motstanderen når dette behovet oppstår. For det andre er det slik at ANA og motstanderen har paritet ndg. rekkevidde på sine våpensystemer. Det vil si at trefninger oppstår på duellavstand. KDK OMLTs våpensystemer har lengre rekkevidde enn det både ANA og motstanderen har.

Dette setter OMLT i stand til å bekjempe motstanderen på avstander hvor motstanderen ikke kan utnytte sine våpen effektivt. KDK OMLT utnytter naturligvis sine kapasiteter og evner slik at motstanderen ikke slippes nærmere inn på livet enn nødvendig eller ønskelig. At dette skjer i streng samforstand med ROEene, er selvsagt.

KDK OMLT våpensystemer er effektive både når det gjelder ildkraft og som sensor. Dette gjør at våpnene ikke bare kan avgi meget presis ild, men også at identifisering og klassifisering av målet, positiv identifisering, såkalt PID, kan skje på lange hold.

Motstanderens atferdsmønster påvirkes sterkt av de ovennevnte forholdne. For det første tvinges han til å engasjere på avstander som favoriserer våre våpen. Dernest tvinges han, pga. vår evne til presis ildgivning og PID, til å eksponere seg i kortest mulig tid. Dette svekker ytterligere hans evne til presis ildgivning.

Vi har ved flere anledninger sett at motstanderen engasjerer på svært lange hold.

Kombinert med at han også er tvunget til å skyte "øyeblikkskudd" framfor presisjonsskyting, har dette ført til at utfallet av hendelser har vært i vår favør.

Det har blitt reist kritiske spørsmål om ikke OMLT med en slik tilnærming gjør ANA en bjørnetjeneste.

En standardkommentar har vært at KDK OMLT ikke trenger egen ildkraft, da mentorenes ildkraft skal være å få ANA til å utnytte sin ildkraft bedre. KDK OMLT trenger ikke egen beskyttelse, da ANA sikrer mentorene osv. Jeg er uenig i en slik tilnærming.

Et aspekt ligger i at ANA trenger mentorene som rollemodeller. Tidlig i vår kontingent var det stor motvilje mot å dra ut på patruljer eller småskala dag til dag operasjoner. Ved at mentorene hadde robusthet nok til å operere på en risikomessig akseptabel måte, klarte vi å trekke med oss ANA ut på operasjoner. Etter hvert som selvtilliten i ANA steg, økte også evnen og ikke minst viljen til å gjennomføre slike operasjoner.

I løpet av vår kontingent så vi at 1. KDK har utviklet seg fra knapt å kunne gjennomføre enkle operasjoner på dagtid, til å være bærebjelken i en langvarig og kompleks brigadeoperasjon. Dette skyldes nok utvikling reint kompetansemessig, men jeg tror ikke betydningen av økt samtrening og selvtillit skal undervurderes.

Jeg er personlig overbevist om at dersom mitt team hadde vært like lite robuste som enkelte av de andre OMLTene som vi traff, så hadde vi i praksis aldri kommet ut av FOBene.

Jeg mener derfor at det viktigste er å hjelpe ANA i gang, selv om dette innebærer å støtte dem med systemer som de selv ikke kan ha forhåpninger om å skaffe seg selv på lenge.

Så lenge disse brukes komplementært og ikke avhengighetsskapende, ser jeg ikke noe betenkelig i dette.

Uansett så har KDK OMLT, som nevnt, behov for egne systemer for sin egen del. Jeg finner det imidlertid mer betenkelig om man skulle unnlatt å utruste KDK OMLT på en måte som vi som nasjon ville stilt krav om for alle andre norske styrkebidrag, ut ifra en argumentasjon om at det ville skapt en ubalanse i forhold til ANA sine systemer. Jeg tror også at det vil være å tillegge et par granatmaskingeværer vel stor betydning i rammen av en hel bataljon.

Vi deltok i strid en rekke ganger. I lettelsen og gleden over at det gikk bra, falt uttalelsen "flaks" en og annen gang. Hver gang jeg hørte dette, gjorde jeg meg passe sint og påpekte at dette ikke skyldtes flaks men dugelighet.

Jeg vil påstå at det var særlig tre forhold som førte til at det gikk bra for oss. Disse forholdene er god trening, godt utstyr og bra folk. At høy grad av dugelighet ikke nødvendigvis fjerner muligheten for at man kan ha uflaks er en helt annen sak. Imidlertid vil høy grad av dugelighet bidra til at marginene for uflaks blir mindre.

Jeg vil benytte den siste delen av foredraget til å peke på noen forhold jeg mener det er av stor betydning å ta hensyn til eller finne hensiktsmessige løsninger på.

Først vil jeg kommentere oppsettingsperioden. Vi var førstekontingent og hadde stor oppmerksomhet og prioritet hos så vel styrkeprodusent, forsvarsledelsen som den politiske ledelsen. Likevel viste det seg vanskelig å bemanne og utruste avdelingen. Eksempelvis var ikke alle kompanisjefs- og stabsmentorer på plass før etter at oppsettingsperioden hadde startet. Mye energi på mange plan ble nedlagt for å finne kvalifiserte, tilgjengelige og villige kandidater. Hvorfor er dette så vanskelig?

En faktor kan ligge i det faktum at nøkkelpersonellet i en KDK OMLT tilsvarer kjernen i en norsk bataljon. Med andre ord krever et personelloppsett til KDK OMLT det samme antall kompanisjefer, stabsoffiserer og for å inkludere min egen stilling også bataljonsjef, som en bataljon hjemme. Bataljoner har vi som kjent ikke særlig mange av.

En annen faktor ligger i at i noen tid nå, så har Hærens bataljoner hatt en forholdsvis høy belastning når det gjelder kontingenter til forskjellige utenlandsbidrag. Eksempelvis stilte 2. bataljon i løpet av tre år, tre bataljonssett til operasjonen i Afghanistan. I 2006 stilte 2. bataljon QRF II, i 2007 QRF IV og i 2008 KDK OMLT I. Dette påvirker naturligvis tilgjengeligheten på den aktuelle typen personell.

For avdelingssjefer på bataljonsnivået fortøner det seg som om man forblør gjennom stadige leveranser ut. Man rekker aldri å bygge opp en solid kompetansemessig plattform før neste pulje skal ut.

Man kan ikke bare bruke den lille multiplikasjonstabellen på Hærens totale volum, når man regner ut belastningstoleransene. Man må også se på hvilke kategorier personell og hvilken kompetanse som kreves.

Uten å fornærme noen, men som mentorer til en Afghansk manøverbataljon må man nødvendigvis ha kompetanse i fra tilsvarende våpengreiner her hjemme. Erfaring fra andre våpengreiner eller troppearter er bra reint komplementært, men tyngden må ligge i manøvervåpnet.

Jeg har tidligere vist til at personellet til KDK OMLT 1 var håndplukket og meget kapable. Likevel skulle det vise seg at nivået når det gjelder egenferdigheter og fysisk yteevne, var lavere enn det jeg hadde forventet. Mye tid og energi måtte derfor brukes for å gjenoppøve grunnleggende ferdigheter i våpentjeneste og stridsteknikk.

Jeg har både reflektert over dette og diskutert det med mine nærmeste medarbeidere. Vi holder det for sannsynlig at denne svakheten skyldes at man i hverdagen får for lite tid til å vedlikeholde egne, såkalt grønne, ferdigheter. Hverdagen går med til å utøve sin primærfunksjon i å lede og utdanne sine undergitte som lagfører, troppsjef eller hva det nå måtte være. På toppen av dette er det også et ikke ubetydelig forvaltningsregime som man må bruke mye tid på. I 2. bataljon, for fortsatt å bruke denne bataljonen som referanse, har man i tillegg brukt mye energi på omvæpning og omorganiseringer. Alt dette fører i sum til at man, til tross for at man rekrutterer fra en "i gåsetegn stående avdeling", må bruke mye av oppsettingsperioden til grunntrening. Dette bekrefter bare det at grunnleggende militære ferdigheter er ferskvare og vedlikehold krever sannsynligvis mer tid enn det som er mulig å avsette i den daglige virksomhet.

Jeg vil påpeke at om man skulle falle for fristelsen for å sette opp denne typen styrkebidrag ved å rekruttere fra forskjellige staber og avdelinger utenfor manøverbataljonene, er jeg sikker på at man må bruke langt mer tid på grunnleggende forhold enn det jeg selv erfarte.

Hæren har i de seinere år hatt *Selvoppsetting* som prinsipp. Dette er en krevende eksersis for de avdelingene som settes opp. Jeg er kjent med at Hærens ledelse nå oppretter et prosjekt som skal se på oppdragsspesifikk trening. Jeg synes dette er en klok beslutning. Jeg har også noen kommentarer til hvordan selve kontingenten forløp. I hovedsak er jeg meget godt fornøyd. Imidlertid vil jeg likevel hevde at det på noen områder kan gjøres forbedringer.

Her vil jeg peke på behovet for bedre koordinering mellom de forskjellige aktørene. Det nye munnhullet Helhetlig tilnærming, brukes hyppig av både sivile og militære aktører. Helhetlig tilnærming handler om bedre koordinering og integrering av sivil og militær innsats. Som soldat synes jeg det er en god ide.

Ettersom vi militære ikke har anledning til å iverksette lokale tiltak for å bedre situasjonen for sivilbefolkningen der hvor man faktisk opererer, oppstår det en rekke situasjoner hvor det er behov for å sette inn humanitær innsats for å forsterke de effekter som oppnås av sikkerhetsstyrkene. I det store og hele er det jo den sivile innsatsen som er den viktigste. Den militære er bare et premiss for at sivil innsats skal kunne settes inn.

Ofta vil lokale tiltak raskt kunne være med på å bedre tiltroen til både de norske og de afghanske sikkerhetsstyrkene, fordi befolkningen ser at det skjer en positiv utvikling når landets lovlige sikkerhetsstyrker får kontroll over et område.

La meg komme med et eksempel. Under en større operasjon i Ghwormach, brant store deler av hveteavlingene opp som en følge av ildstrid mellom opprørerne og våre styrker. Hele åssider i dalen var satt i brann – en av mine mer beleste medarbeidere ga uttrykk for at det kunne vel minne om Shermans marsj mot havet. Lokalbefolkningen ble følgelig svært skadelidende. I slike situasjoner ville det vært heldig med en mer koordinert innsats. Lokalbefolkningen lever ikke av sikkerhet aleine. Det hjelper lite om man oppnår mye langs operasjonslinjen for sikkerhet, om man ikke samtidig klarer å følge opp med tiltak langs operasjonslinjene for styring og utvikling. Etter min mening må dette skje parallelt og synkronisert og ikke sekvensielt slik vi erfarte det.

Jeg registrerer at utviklingen blant annet i Ghwormach-området har hatt tilbakeslag og oppblomstring av anslag mot sikkerhetsstyrkene i løpet av de siste månedene.

Jeg tror dette hovedsakelig kan forklares med det som David Kilcullen, general Petreaus sin Counterinsurgency-rådgiver, kaller for "The accidental guerilja syndrome". I korthet baserer dette syndromet seg på økt lokal innflytelse fra opprørerne gjennom tilstedeværelse samtidig som myndighetsstrukturene i stadig større grad fremmedgjøres. Dette fører til at lokalbefolkningen slutter opp om opprørerne og de blir det Kilcullen kaller "The accidental terrorist". Ikke nødvendigvis fordi de slutter seg til opprørernes ideologi, men fordi de setter seg mot den ytre innblanding i deres anliggende eller fordi de er fremmedgjort eller viser avsky mot myndighetene. Jo mer lokalbefolkningen identifiserer seg med opprørerne, jo sterkere blir fenomenet. Den danske oberst Kim Kristensen bruker begrepet "Ten dollar Taliban" om et lignende fenomen. Altså at en fattig lokalbefolkning, for å skaffe seg ei inntekt, lar seg rekruttere for penger. Jeg holder det for meget sannsynlig at begge disse fenomenene gjør seg gjeldende i det området hvor vi opererte.

Dersom troen på at verken det internasjonale samfunnet eller de afghanske myndighetene representerer framtida, jo mer vil lokalbefolkningen vende seg mot den part de tror vil herske til slutt, uavhengig av hva de måtte synes om ham.

Jeg vil også benytte anledningen til å rope et aldri så lite varsko når det gjelder vår institusjonelle kompetanse. Stridsformene **forsvar** og **oppholdene strid** trenes ikke i større forband lenger og de planlegges knapt. Det er nok riktig at storskala defensive operasjoner ikke har den samme aktualitet, som den gangen vi forberedte oss mot en sovjetisk invasjon. Likevel er forståelsen for de defensive prinsippene og kunnskap om hvordan man organiserer seg defensivt, fortsatt av stor viktighet. Operasjonene våre i utlandet viser dette med all tydelighet. Jeg mener at dette forholdet har medført at mange viktige prinsipper derfor har gått i glemmeboken for en "hel generasjon" offiserer og befalingsmenn.

Dette kom ved forskjellige anledninger til uttrykk både under treningen hjemme og under operasjoner i Afghanistan. Jeg må medgi at det ga meg en skikkelig støkk mens vi var i Tyskland, da et av mine avdelingsbefal etter en teorileksjon i hvordan man skal etablere en "Combat Outpost", uttrykte at vi også i den norske hæren burde ha prinsipper for defensiv strid. Her må det gjøres noe.

Avslutningsvis vil jeg peke på ytterligere et "det er dyrt å være fattig fenomen". Etter en lang oppsetting og en hendelsesrik og meget vellykket kontingent, var vi svært godt samtrente. Jeg vil påstå at graden av samtrenting langt overgår det jeg har erfart under styrkeproduksjon her hjemme. Fra den ene dagen til den andre oppløses samtrente avdelinger automatisk som et ledd i vår styrkeproduksjonsmodell. Som avdelingssjef må jeg medgi at det føles sårt å oppløse den beste avdelingen jeg noen gang har vært i. Jeg undres om det ikke er mulig å utnytte disse kvalitetene på en bedre måte.

Med dette er foredraget over, og jeg stiller meg til disposisjon for de spørsmål som dere må ha.

Takk for oppmerksomheten.