

Reservister – kapital for nasjonal beredskap og sikkerhet

Innledning

Formann, mine damer og herrer!

La meg først få takke for muligheten til å komme hit, og snakke om hvordan NROF kan bidra til å styrke samt videreutvikle Forsvaret vårt slik at det i større grad kan bidra til å møte morgendagens utfordringer.

Jeg er opptatt av dette, selvsagt i kraft av min rolle som president for NROF hvor jeg har vært medlem siden 2005 og hatt verv siden 2016.

Reisen frem til denne rollen har røtter tilbake i min barndom

- Familien og krigen, spesielt morfar og morbror– og da valget stod mellom prest, advokat og offisersutdanning ble det

Krigsskole, stabsskole i Sverige og tjeneste som forsvarsattache i Moskva.

- Ingen interesse for etterbruk av kompetanse da jeg fratrådte i en alder av 44 i 2004
- Opphold som representant for forsvarsindustri i Canada

Da hadde jeg av naturlige årsaker tett kontakt med canadiske militære og reservister. Imponert over hvordan de utnyttet både den sivile og militær kompetanse deres reservister har Dette er fortsatt svært inspirerende. Reservistene våre utgjør en betydelig ressurs som vi må utnytte bedre både til beste for morgendagens forsvar og som et ledd i å styrke nasjonens forsvarsvilje på tvers av geografi, alder og ulikheter i sin alminnelighet.

NROF - hva er vår rolle?

NROF er et medlemsstyrt forbund for alt befal, vervede og spesialister med formål å støtte Forsvaret, og ivareta grunnkompetanse gjennom kurs og aktiviteter.

På den måten bidrar forbundet til et forsvarsrelatert miljø for reservister, og bibehold av forsvarsvilje over hele landet.

Som et medlemsstyrt forbund medfører dette at våre medlemmer, gjennom våre lokale avdelinger fra Varanger til Mandal, samt valgte delegater til landsmøtet, peker retning og gir føringer.

Mange av våre medlemmer ble med i NROF den gangen vi hadde et stort mobiliseringsforsvar, og kjenner seg av den grunn naturligvis bedre igjen i det Forsvaret vi hadde, enn det vi har og dit vi skal. Forbundet har «overlevet» de siste 20 årene mer på tross av enn på grunn av å tilby et militærfaglig miljø. Spesielt militær skyting har vært en avgjørende faktor – som vi kan kapitalisere på fremover.

Det er derfor viktig å presiseres at våre landsmøter enstemmig har sluttet seg til å støtte det Forsvaret vi har i dag, og de bidrag som det er besluttet at vi skal ha fremover.

NROF bygger sitt arbeid på Forsvarssjefens vurderinger. Vi er ikke, og skal således ikke fremstå som en alternativ militærfaglig rådgiver med meninger om det meste.

Vi mener det er Forsvarssjefen som har best innsyn i ulike trusselbilder, og hvordan disse best kan møtes innenfor den til enhver tid gjeldende økonomi. I tillegg er det etter mitt syn viktig å respektere det ansvaret som FSJ har i forhold til våre politiske myndigheter. NROF er opptatt av å spille på lag med Forsvaret og vi må henge sammen. Ellers blir vi hengt hver for oss.

Men dette betyr ikke at NROF ikke har egne synspunkter, men at vi velger å anvende vår innflytelse gjennom å meddele samt bidra med kompetanse der vi har best mulighet til å påvirke.

Vi kan, og vil ved bruk av vår kompetanse bidra i arbeidet med å gjøre våre reservister til en effektiv ressurs i nasjonens forsvar.

I dag vil jeg blant annet snakke om hva vi nylig har bidratt med til Forsvarsstabens arbeid med et nytt reservistkonsept og en fersk rapport som dere kan ta med etterpå.

Fremover ønsker vi å bidra med våre erfaringer og kompetanse i den langtidsplansprosessen som nå er på beddingen.

En farligere verden

Som tidligere forsvarsattaché i Moskva, har jeg fulgt utviklingen av verdensbildet - og har som mange andre sett den dessverre har gått i feil retning. Tydelige uttalelser fra denne talerstol representert gjennom vår Forsvarsminister, Forsvarssjef samt Sjefen for Etterretningstjenesten bekrefter at det ikke er noen tvil om hvordan viljen til maktanvendelse har økt betydelig for å oppnå politiske mål.

Orkestrering av hybride trusler, slik generalstabssjef Valerij Gerasimov beskriver det, fører til at domenet eller området for maktanvendelse, øker. Dette innebærer at håndteringen av et militært problem ikke bare er militært. En situasjon som tilsynelatende ikke er militær, kan derfor ha betydelige implikasjoner for Forsvaret.

Dette medfører at kompetansebehov og krav til beredskapstenkning øker i hele vårt samfunn inklusiv i Forsvaret. Akkurat det skal jeg komme tilbake til.

Den samme Gerasimov sier for øvrig at konflikten mellom Russland og Vesten allerede pågår, selv om den ikke pågår med militære virkemidler. Dette fordrer selvsagt en helt annen beredskapstenkning i vårt samfunn.

Jeg skal ikke bruke mye tid på å beskrive den politiske situasjonen blant våre allierte. Jeg er imidlertid enig med de som sier at det er mer krevende enn på lenge å skape det samhold som behøves – et samarbeid for å håndtere en konkret sikkerhetsutfordring samt for å sende de riktige signalene som kan ha en avskrekkende effekt hos den russiske ledelsen.

Samlet sett betyr dette at risikoen også har økt for at vi kan bli stilt overfor utfordringer som er for store for Norge, men for små for NATO.

En slik utfordring, må etter mitt syn møtes fra to kanter –

1. Forsvaret må bidra til å spille NATO og våre viktigste allierte «gode»
2. Norge må ta grep, og legge til rette for rammer som øker vår egen evne til å møte de sikkerhetsutfordringer som ivaretar «short of war» ref. innholdet i NATOs artikkel V. Her mener jeg at noe av det viktigste vi kan gjøre er å se pragmatisk på hvordan vi kan øke utholdenheten i forsvarsstrukturen.

Etter at Forsvarssjefen og Sjefen for Militærmisjonen i Brussel, Viseadmiral Ketil Olsen, holdt sitt foredrag her i OMS nå i 2019, ble det store oppslag om Forsvarets troverdighet. Jeg vil benytte anledningen til å bemerke at dette for meg fremstår litt merkelig, ettersom Forsvarsdepartementet har uttalt omtrent det samme budskapet i forbindelse med budsjettproposisjonen for 2019 (sitat):

- «Forsvarets evne til å «utgjøre ein krigsførebuande terskel med basis i NATO-medlemskapen» ble i 2015, 2016 og 2017 vurdert til å være mindre god!
- Det same var evna til «å forsvare Noreg og allierte mot alvorlege truslar, anslag og åtak innanfor ramma av NATOs kollektive forsvar»: Mindre god, mindre god og mindre god.

Ressursene

Dette er et problem som ikke bare dreier seg om tildeling av penger. Det dreier seg i like stor grad om hvordan pengene brukes.

I rapporten fra Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) - som ble lagt frem for drøyt to uker siden, fremgår det at mulighetsrommet for en økonomisk bane som når 2 % av BNP til forsvarssektoren i 2024, er om lag 500 milliarder kroner i 20-årsperioden.

Forsvarsplanlegging for å styrke vår forsvarsevne må være realistisk og basert på forståelse av at vi vet at dersom Forsvaret prioriteres opp, så må noe annet må prioriteres ned. Det er ikke vanskelig å forstå at dette er en krevende prosess. De fleste andre delene i statsbudsjettet går jo ut på å finansiere tjenester som borgerne «føler på kroppen» hver dag, slik som helse, velferd, skoler og samferdsel eller skattelette for å nevne noen eksempler.

Et viktig element er derfor også å bidra til dialog og kunnskap om at nasjonens verdier er viktig å forsvare. NROF er derfor også opptatt av å bidra til, forsterke og holde liv i begrepet «forsvarsvilje» hos alle innbyggere over hele landet.

Forsvaret leverer trygghet

Det er en stor utfordring for Forsvaret å synliggjøre nytten av de resultater Forsvaret til daglig produserer! Det skyldes blant annet at dagens forsvarsbudsjett på nesten 59 milliarder kroner skal føre til at absolutt «fantastiske ingen ting» skal skje.

En klok mann har sagt at «når det viktige ikke er målbart, blir det målbare veldig viktig».

Risikoen er derfor at Forsvaret fortsetter å styre mer på indikatorer som antall;

- årsverk
- baser
- soldater i strukturen
- plattformer vi har på listene

- fremfor hva vi til enhver tid har av potensiell operativ evne.

I næringslivet har jeg lært mye om samspillet og realitetene ved å måtte ha fokus på både inntektssiden og mulig effekt til beste for kunde/oppdragsgiver. –Og ikke minst måle inntektssiden.

Det er viktig at de grepene som må tas for å ha et forsvar tilpasset en farligere verden bidrar til opplevelsen av mening gjennom økt operativ evne!

Forsvarssjefens «mantra» fra det fagmilitære rådet i 2015 handler om å få de ressurser vi har til å virke – dette er svært viktig, og sannsynligvis helt fundamentalt dersom ikke alle de 500 milliardene blir bevilget.

Et sentralt og avgjørende element etter NROFs oppfatning, i tillegg til at det selvsagt omhandler oppgradering, vedlikehold og ammunisjon samt at drivstofflagre m. m er fylt opp, dreier seg om å ha tilstrekkelig av de riktige menneskene tilgjengelig. Det er menneskelige ressurser som skal sørge for at de store verdiene som investeres i forsvarsmateriell og kompetanse utnyttes optimalt.

Det vi «bestiller» må finansieres, og vi må derfor ha både inntektssiden og utgiftssiden i hodet på en gang! Når andre enn norske myndigheter setter dagsorden, slik vil det være dersom vi utfordres militært, så medfører dette at anskaffet materiell må kunne tas i bruk, så langt det er teknisk mulig.

Utholdenhet

Problemet for nasjonen er at vi ikke kan kjøpe både reaksjonsevne og utholdenhet for en begrenset mengde penger. I Norge har man prioritert reaksjonsevne. Dette har etter mitt syn vært en riktig prioritering, gitt den korte varslings tiden. Det har også vært en riktig prioritering for å kunne bidra til NATOs operasjoner. Dette er videre et viktig bidrag for å styrke Alliansen samt for å kunne bidra til å lukke gapet mellom det Norge kan klare alene og det som er stort nok for NATO.

Utfordringen er at dette ikke hjelper på eller styrker utholdenheten. Selv med oppfylling av de pengene som ligger i å oppfylle kravet om 2 % av BNP, dvs. ca. 19 milliarder kroner pr år, klarer vi ikke å rette opp dette dersom pengene bare skal gå til å øke den stående strukturen, slik den grønne kurven indikerer. Min påstand er at ved en gjennomtenkt og fordomsfri bruk av reservister, kan vi bidra til å endre dette.

Jeg tror at manglende utholdenhet er Forsvarets akilleshæl, og at en motstander vil kunne utfordre oss på nettopp dette faktum. Min erfaring er at russerne er meget gode til å finne svakheter og vil slå til på «teiggrensen» eller f eks å tvinge oss til å være oppsatt til vi er utslitt.

Utnytte materiellinvesteringer

Forvarsmateriell er blitt svært dyrt. Jeg tror dette må føre til at man tenker annerledes når det gjelder utnyttelsen av nasjonens forvarsmateriell. La meg gi noen eksempler på hvorfor:

- Når en reder kjøper et skip, er det viktig å planlegge for maksimal seiling (aktiviteter) for å tjene inn både investeringen samt øke den totale inntjening.
- Når Bjørn Kjos investerer i et nytt fly, gjelder de samme mekanismene - Kjos tjener bare penger når flyene er i luften!
- I Forsvaret sparer vi penger når flyene står på bakken.

At flyene ikke flyr hele tiden når en dyp fred råder, er naturligvis fornuftig! Da er det, for å overføre eksemplene fra næringslivet, - ikke marked for bruken utover trening og til dels fremvisning av nasjonens forsvarsevne.

Tilsvarende er det i internasjonale operasjoner, hvor norske myndigheter bestemmer styrkebidraget.

I krig, eller skarp krisehåndtering, er det omvendt, da er det nærmest en «umettelig» etterspørsel etter de tjenestene som Forsvaret kan levere!

Det er sikkert mange grunner til at man ikke klarer å ta ut hele potensialet. Det er forhold som kostnader for drivstoff og ammunisjon og nedsliting av materiellet som igjen øker vedlikeholdsbehovet eller akselerer behovet for re-anskaffelse.

Men, mye av begrensningene koker ned til behovet for relevant personell. Dette merkes mest i krise og krig, men jeg tror at personellstrukturen er så lite robust at det også merkes i den daglige driften.

I krise og krig må vi kunne bruke materiellet optimalt, og da må vi ha mer folk. Mange av disse er mennesker som vi ikke har penger til å ansette eller har bruk for i det daglige.

I den situasjonen vi er i dag, må Forsvaret evne å skalere. Det vi har investert i, må kunne brukes fullt ut!

Opplæring og avlæring

Den gode nyheten er at menneskene finnes. I Norge har vi en ordning med verneplikt – og den er det stor politisk enighet om. Den skal jeg ikke utfordre.

Førstegangstjenesten i Norge gir oss ypperlige soldater. Etter 6-9 måneder er de «gode nok» for skarp tjeneste, og når de dimitterer etter 12-16 måneder, er de på sitt beste. Det er da de best kan utføre de krevende jobbene de kan bli satt til. For å snakke billedlig, hvem vil du helst opereres av, - en legestudent som er halvveis i studiet, eller en som er ferdig utdannet og trent?

Når de forlater Forsvaret, er det ikke slik at glemmer det de har lært når de går ut leirporten for siste gang. Det er klart at kompetansen forvitrer, litt etter litt. All erfaring viser likevel at den er «ferskvare» en ganske lang periode. Hvor lenge de er «gode nok», er både avhengig av hva slags oppgaver de skal utføre og hva slags situasjon landet er i. Uten å være kynisk, tror jeg at risikovilligheten (forsvarsviljen) er større i en situasjon der det står om militært forsvar i Norge, enn deltakelse i begrenset internasjonal operasjon ute.

Videre er det slik at, og dette er et NROFs hovedoppfatning, at kompetansen til disse soldatene kan vedlikeholdes gjennom trening og øving.

Produksjons- og styrkestruktur

Utnyttelse av denne kompetansen medfører at vi i mye større grad fremover må bruke reservistene i de oppgavene, og med det utstyret de er trent for og med.

Jeg er selvsagt ikke uenig i at dette personellet også behøves i for eksempel Heimevernet. Det er en styrket og videreutviklet kompetanse vi er ute etter, og dersom det er HV-kompetanse vi er ute etter, er det en kostbar vei å gå via utdanning til skytter på CV-90 eller operasjonsgast i Sjøforsvaret.

Det er derfor etter vår mening viktig at det er avdelinger der kompetansen kan brukes. Et eksempel er omgjøringen av 2. bataljon fra en utdanningsavdeling for lett infanteri til en mobiliseringsbataljon som bemannes med reservister er et godt eksempel på en slik tilnærming. Det er dette personellet som er hovedproduktet av den norske vernepliktsordningen.

Så må dette naturligvis følges opp med krav til reaksjonstid og treningsnivå. Dette må et modernisert reservistkonsept ivareta.

Etter NROFs syn er det viktig med en tett sammenheng mellom den norske vernepliktsmodellen med førstegangstjeneste og utnyttelse i hele vernepliktstiden frem til 44/55 år. Uten at produksjonsstrukturen og styrkestrukturen tilnærmes helhetlig, gir dagens modell bare begrenset mening.

Investering i kompetanse

Når et ungt menneske står foran kanskje et av livets vanskeligste valg som det å bestemme seg for hva slags utdanning en skal velge, er det mange forhold som spiller inn, eks. fremtidig arbeidsoppgaver, økonomi og jobbmuligheter i nærheten av der en gjerne vil bo.

Utdanning som offiser eller spesialist i Forsvaret er en veldig god utdanning, og i dag et attraktivt tilbud for mange unge borgere i Norge. For samfunnet er det også en veldig dyr utdanning fordi den båndlegger dyre baser og kostbart materiell.

Det forsvarer betydningen av en kvalitativ utdanning, og NROF er således enig med dem som sier at «dersom du mener at utdanning er dyrt, så bør du prøve med inkompetanse».

Det betyr at utdanningen må være kosteffektiv i årene som kommer – og det betyr at Norge, med riktig rammer for Forsvaret, enda bedre må utnytte effekten av de investeringer vi gjør og har gjort.

Twice the Citizen

Avskallingen i Forsvaret, er betydelig i forhold til (de fleste) andre yrker. Årsakene til dette er sikkert flere, og et interessant tema. Det faller imidlertid utenfor rammen til dette foredraget. Mitt poeng her, er at vi må ha en plan for hvordan vi forvalter denne ressursen når personellet velger å forlate en stilling som ansatt i Forsvaret.

Også for tidligere ansatte gjelder en opplæring- og avlæringskurve som likner på den jeg viste i sted, bortsett fra at tidsaksen blir mye lenger. Ferskvarerdimensjonen har en ganske bra «best før»-dato, og kan vedlikeholdes og tilpasses de oppgavene som personellet skal fylle.

I tillegg til at den militære kompetansen, spesielt innenfor de opprinnelige fagfeltene, forvitrer eller etter hvert går ut på dato om den ikke holdes ved like, så opparbeider vedkommende verdifull kompetanse i sitt sivile liv, både gjennom videre utdanning og sertifisering og ikke minst gjennom praktisk arbeidserfaring, - som i dag ikke registreres. Dette er kompetanse som i mange tilfeller kan være svært verdifull både for Forsvaret og resten av Totalforsvaret, både i det daglige, og i krisetider. Ikke minst gjelder dette når vi må møte sammensatte trusler, slik Gerasimovs doktrine legger opp til.

Det store spørsmålet er hva vi bør gjøre for skape en reell to-veis kompetansebro mellom Forsvaret og resten av samfunnet. NROF er av den oppfatning at ansettelsesforholdet ikke er det sentrale, det er det personellens kompetanse og tilgjengelighet som er. Det betyr at vi må ha konsepter, forvaltningsrutiner og trening som er tilpasset de sikkerhetspolitiske utfordringene.

Det er derfor avgjørende at den kommende langtidsplansprosessen legger stor vekt på dette.

Arbeidsgiverdialog

Reservisten er en soldat med sitt primære virke et annet sted enn i Forsvaret! Det betyr at det samarbeidet dreier seg om dialog med en arbeidsgiver, og ikke bare mellom Forsvaret og reservisten.

Rett nok gir Forsvarsloven Staten vide fullmakter til å kalle inn vernepliktig personell til tjeneste, uten å spørre hverken personellet eller arbeidsgiveren om hva de synes om det. Dette er dog begrenset i tid – det trengs frivillighetskontrakter i tillegg.

Det er imidlertid viktig å ta hensyn til å styrke forståelsen av en konstruktiv dialog også med arbeidsgiversiden – om *hvorfor* oppfyllelse av Forsvarsloven er viktig for nasjonen. Det betinger et samarbeid med mål om å øke forståelsen for både forsvarsevne og forsvarsvilje – ref. mine innspill om dette litt tidligere.

Regelmessig trening og øving, eller beordring til tjeneste i Forsvaret over tid, kan være en belastning for den sivile arbeidsgiveren i form av redusert «produksjonsevne». En mindre bedrift må kanskje si fra seg oppdrag fordi nøkkelpersonell ikke er tilgjengelig som følge av obligatorisk tjeneste for Forsvaret.

- Dette kan i ytterste konsekvens gjøre at en potensiell arbeidsgiver for en av våre reservister ikke ønsker å ansette vedkommende fordi det medfører å måtte planlegge for en ansatt som stadig «skal på ferie» i Forsvaret.
- Det kan også i noen grad bidra til at reservisten ikke får den karriereutviklingen som vedkommende mest sannsynlig kunne ha hatt.

Det er viktig at dette ikke blir utfordringer som reservisten må fronte alene overfor arbeidsgiveren. Det er viktig at arbeidsgiverne forstår at erfaringen og kompetansen som reservisten tilegner seg i tjenesten er av verdi for bedriften. Det å ha reservister, - som er selektert gjennom sin tjeneste i Forsvaret, gjør at bedriften har løsningsorienterte og solide medarbeidere.

Dette krever en aktiv dialog mellom Forsvaret og arbeidsgiversiden, slik at arbeidsgiverne forstår hva moderne militær virksomhet går ut på, for eksempel at det å være soldat ikke bare er å være flink til å skyte, men vel så mye å vurdere komplekse situasjoner for å avgjøre om man skal skyte eller ikke.

Likeledes er det viktig at Forsvaret forstår hvordan næringslivet virker, og viser respekt for det.

Erfaringer fra andre land viser at det er mulig å få dette til. Et målrettet arbeid gjør ikke bare dette til en mer håndterbar situasjon for reservisten, men fører i betydelig grad til økt forsvarsforståelse i samfunnet. Og slikt kan det bli betalingsvilje av!

Hva kan reservister bidra med?

Jeg er enig med dem som sier at krig ikke er noe for amatører. NATOs konsept for reservestyrker, MC 441, forutsetter at reservestyrker har det kompetansenivået som den aktuelle operasjonen krever, og legger videre til at bruken av reservestyrker vil måtte øke når stadig flere land gjør bruk av profesjonelle soldater og samtidig reduserer sine styrker i volum.

Men når noen fortsetter med å fremstille reservister som sivile fra gaten, - slik det fremstilles av en av Aftenpostens fremste forsvarspolitiske journalister, eller mindreverdige soldater som sitter på reservebenken fordi de ikke gode nok, må vi bedre få frem hva en reservist kan tilby vår nasjon – og slik sett fremover bli ansett som en ressurs til bruk av vårt lands forsvarsevne!

Reservister kan utføre de aller fleste oppgaver i et moderne forsvar. Det sentrale må derfor være:

- Hva slags kompetanse har de med seg fra før?
- Hvordan er denne kompetansen vedlikeholdt og trent?
- Hvilken kompetanse har de med seg fra sin rolle i det sivile?

Reservistene koster (nesten) bare penger når de brukes for å håndtere en utfordring som er større enn det den til en hver tjenestegjørende struktur har kapasitet til – det bidrar til (totalt sett) en kosteffektiv løsning.

Reservister kan utføre de fleste oppgaver, men det betyr ikke at reservistene skal overta jobbene til de fast ansatte! De skal først og fremst gjøre det mulig, og bidra til å gjøre styrkestrukturen mer robust.

Reservister kan også bruke til å forsterke produksjonsstrukturen ved å fylle hull som oppstår på grunn av «lean manning» og frigjøre de profesjonelle militære årsverkene til høyere prioriterte oppgaver der deres spisskompetanse er helt påkrevet.

Større struktur?

Den offentlige debatten har i lengre tid dreid seg om strukturens størrelse, ganske enkelt om Forsvaret er stort nok. NROF har ingen egen mening om dette! Vi støtter oss på Forsvarssjefens faglige vurdering, og han indikerte at situasjonen er slik nå i blant annet sitt foredrag her i OMS for noen uker siden. Han sa også at utfasing av materiell må revurderes.

NROF har heller ikke noe syn på hva som bør prioriteres fremfor noe annet i en større struktur. Vårt hovedanliggende er å bidra med noen innspill og tanker fra vårt ståsted.

Et spørsmål som bør stilles er hva en større struktur egentlig betyr?

- 1) Betyr det flere plattformer
- 2) Eller betyr det at vi kan holde flere plattformer leveringsdyktige i krise og strid?

Jeg tror det er viktig å se fordomsfritt på hvordan vi kan beholde materiell som allerede er anskaffet, som kanskje ikke er det aller beste i henhold til dagens standard, men som likevel kan være godt nok i ytterste fall.

Eksemplet M109

Norge har nylig gått til innkjøp av 24 skyts av typen K9 Thunder. Vi har en opsjon på ytterligere 24 skyts. Innløsningen av denne opsjonen er helt sikkert (som alt annet) et spørsmål om tilgang til ressurser - både med hensyn til å investere i mer materiell og utdanning av personell.

Dagens artillerikapasitet i Forsvaret er den amerikanske M109. De ble anskaffet på 1960-tallet, og ble modifisert i 1989 samt i 2008. I dag er 10-14 skyts operative, og vi har ytterligere 36 på lager. Vi kan fastslå at vi har materiell, som selv om det ikke er helt topp, er relevant.

Vi har videre personell til å betjene dem, blant annet fordi vi har ca. 600 befal og mannskaper som er i relevant alder utdannet på 2008-versjonen i tillegg til ca. 1000 personer som kan betjene den eldre versjonen.

NROF tror man kan gjøre liknende regnestykker med annet materiell.

Plattformutholdenhet

De enkelte våpensystemenes utholdenhet - eller retttere sagt utholdenheten til det personellet som skal betjene systemene – sammen med hvor lenge en kan regne med at en stridsvognsbesetning holder før utmattelsen blir en alvorlig begrensning for operativiteten.

Med dagens struktur, som er omtalt som for liten, kan vi da «ta oss råd til å la materiellet vente på at besetningen blir uthvilt», eller må vi sørge for å ha erstatningspersonell, slik at vi kan holde tempoet oppe?

En kollega fortalte meg om en erfaring fra Israel. Det var en avdeling med Black Hawk helikoptre. Det var ca. 90 piloter i avdelingen – og av disse var 60 av dem reservister. Reservistene trente jevnlig med de fast ansatte i Forsvaret, inklusiv at de fløy de samme oppdragene som de fast tilsatte.

Tryllemiddel?

Jeg har snakket varmt om reservister fordi vi i NROF TROR på det vi jobber med. Vi har intet tryllemiddel og reservister er ikke et alternativ til stående styrker og profesjonalitet. De er personell som kan utfylle og forsterke strukturen og virke som styrkemultiplikator for kostbart forsvarsmateriell.

Ved riktig bruk av reservister kan vi frigjøre annet personell til andre krevende oppgaver hvor deres militærfaglige kompetanse er helt avgjørende.

I tillegg tror jeg at et slikt konsept, som utnytter forsvarspotensialet i en befolkning helt ut, sender et sterkt politisk signal til en potensiell aggressor. Josef Stalin skal en gang etter den andre verdenskrigen ha uttalt om Finland at «det går an å spise et pinnsvin, men det ganske ubehagelig!

Ambisjonsnivå

Selv om reservister i «teorien» bare koster penger når de brukes, er det klart at det følger kostnader med et reservistkonsept.

Det koster penger å forvalte det, og det koster å trene og øve. Det vil også koste noe å etablere kontrakter med de som kan innkalles til tjeneste ut over det lovverket pålegger dem.

En indikasjon kan være den amerikanske vurderingen at man får 5-6 reservister for prisen av én ansatt. I så fall kan man kanskje gå ut fra at kostnaden for en trenet og øvet reservist med en gitt beredskap koster 1/5 av en fast. Det er klart at det blir mye penger av det, i alle fall hvis man spør blårusen.

Det er klart at man må tilpasse ambisjonsnivået til tilgjengelige ressurser. Dette har med forvaltning og budsjetter å gjøre. Flere av parameterne er imidlertid skalerbare:

- Hva slags operasjoner skal reservistene brukes i?
- Hvor lenge er de ferskvare, hvor mye er godt nok, og hvordan skal de lønnes?

På den annen side, så er de situasjonene hvor vi virkelig trenger den viktige utholdenheten som reservistene kan gi, ikke en vanlig situasjon hvor årsverksstyring og handlingsregel er det som bestemmer hva Forsvaret skal levere.

Kosteffektiv styring av operativ evne

NROF har gitt sitt innspill til den kommende langtidsplansprosessen i en rapport. Dere er velkomne til å ta med et eksemplar, og vi håper den vil bidra konstruktivt i de videre diskusjonene fremover.

Jeg vil avslutningsvis løfte frem to hovedområder hvor reservister i særlig grad kan bidra til en kosteffektiv styrking av den operative evnen:

1. Øke bruken av reservister for å bidra til å øke Forsvarets styrkestruktur
2. Bedre utnyttelsen av de investeringer som er gjort i personell og materiell

For å lykkes mener vi det er viktig med en bred politisk forankring, en løsningsorientert og pragmatisk tilnærming og en konstruktiv (og god) dialog med arbeidsgiverne.

Norske Reserveoffiserers Forbund har arbeidet med disse spørsmålene i lang tid. Med våre nasjonale og internasjonale nettverk har vi opparbeidet en god innsikt i disse sakene, og vi vil fortsette å støtte Forsvaret og Forsvarsdepartementet i den videre prosessen.

Takk for oppmerksomheten!