

Midtbanespilleren: Reservisten som brobygger i totalforsvaret



Rapport om reservistens rolle i totalforsvaret

Utgitt med støtte fra
Norsk Reservistforbund

Oslo, 24. februar 2025

Rapporten er skrevet og publisert av UTSYN – Senter for sikkerhet og totalforsvar, ved: Susann Wilson, Marte Aasen og Hedda Langemyr.

Utgitt med støtte fra **Norsk Reservistforbund.**



UTSYN – Senter for sikkerhet og totalforsvar
C.J. Hambros plass 2C
0164 Oslo
Org.nr.: 919672226

UTSYN
SENTER FOR SIKKERHET OG TOTALFORSVAR

post@prosjektutsyn.no
www.prosjektutsyn.no

UTSYN – Senter for sikkerhet og totalforsvar er en uavhengig, ideell organisasjon for kunnskapsutvikling, formidling og dialog om sikkerhets- og forsvarspolitik. Vi jobber med å styrke sivilsamfunnets rolle i totalforsvaret gjennom en lang rekke aktiviteter, bygge kunnskap om sikkerhets- og trusselsituasjoner og hvordan samfunnet kan håndtere dette.

Forsidebilde: Soldater fra HV-02 ved skredet i Gjerdrum. Foto: Madeleine Skogstad/Forsvaret.

Sammendrag av anbefalingene

- Det er behov for et omforent reservistkonsept som avklarer oppbygning, roller og størrelse, både i Forsvaret og i en totalforsvarsramme.
- En oppdatert og helhetlig kartlegging av reservestyrkene må prioriteres, inkludert jobb- og helsesituasjon, for å effektivisere mobilisering.
- Forvaltning av den udisponerte reserven bør ligge under en sivil etat, med mulig opprettelse av en egen "Totalforsvar" etat som i større grad har en koordinerende rolle og samkjører ressurser i tett dialog med både Forsvaret og Sivilforsvaret.
- Øvelser og trening bør fordeles mellom Forsvaret, sivile aktører og næringslivet for å sikre spesialisert kompetanse, treningskapasitet og kostnadseffektivitet. En struktur som kobler sivil utdanning med militær trening bør videreutvikles.
- Kommuner bør ha beredskapskoordinatorer i totalforsvarsarbeidet. Reservister kan fylle en slik koordinatorrolle.
- Endring av verneplikt og tjenesteplikt gjennom en utvidelse av disse bør vurderes.
- Finansiering bør deles mellom stat, næringsliv, arbeidsgivere og (i begrenset grad) reservister selv.
- Tiltak for informasjonsarbeid, som bidrar til økt bevissthet og forståelse om reservister og totalforsvaret, bør prioriteres for å fremme en bredere sikkerhetskultur i samfunnet.
- Intensivere arbeidet med å utvikle digitale løsninger for en enklere dialog og koordinering mellom Forsvaret, sivile arbeidsgivere og reservister.

Innhold

Innledning: Sikkerhet i en usikker tid	6
Bakteppe: En ustabil geopolitisk situasjon og nasjonal satsing på totalforsvaret	8
Begrepsavklaring: Hvem snakker vi om når vi snakker om reservistene?	10
Hva skal reservistens rolle være fremover?	14
Ulike lands tilnærminger til reservister	16
Finland	17
Sverige	19
Danmark	20
Storbritannia	21
Nederland	22
USA (og Ukraina)	22
Hva kan Norge lære av andre lands reservistsystemer?	24
Anbefalinger og punkter til oppfølging	32
Avslutning: Reservisten som midtbanespiller i totalforsvaret	37

Den som kjenner
lokalsamfunnet best
i normalsituasjonen er
best i stand til å håndtere
en ekstrem situasjon.

STATSMINISTER JONAS GAHR STØRE,
UNDER FREMLEGGING AV REGJERINGENS
TOTALBEREDSKAPSMELDING 10.01.2025.

Innledning: Sikkerhet i en usikker tid

I en stadig mer uforutsigbar sikkerhetspolitisk situasjon i Europa preget av både konvensjonell krigføring og hybride angrep, er det nødvendig å styrke Norges forsvar.

De hybride virkemidlene som andre stater benytter seg av, opererer ofte under terskelen for krig. Samtidig er terskelen høy for å utløse NATOs artikkel 5, noe som innebærer at Norge i økende grad må håndtere et bredt spekter av trusler på egen hånd. Hvert NATO-medlem er en «first responder» til utfordringer og konflikter på eget territorium, og Norge er intet unntak. Vi må derfor ha evnen til å respondere adekvat på utfordringer langs hele krisespekteret. Dette understrekes også i artikkel 3 i NATO-pakten. I tillegg til alliert støtte er det derfor avgjørende å styrke vårt eget totalforsvar.

Både inneværende langtidsplan for Forsvaret (LTP), som ble enstemmig vedtatt av alle partier, og regjeringens nylige Totalberedskapsmelding fremhever dette: Å styrke samarbeidet mellom sivile og militære – samfunnets samlede ressurser i form av totalforsvaret.

Reservister, med sine kombinerte sivile og militære ferdigheter, kan her fungere som et viktig bindeledd. Det er imidlertid få

tiltak i de politiske dokumentene som konkret peker ut en retning for bruken av reservister i totalforsvaret.

Hvordan reservistene som både en sivil og militær ressurs kan utnyttes bedre, og *hvordan* reservister som del av totalforsvaret kan organiseres, vil være nyttig å få klarhet i fremover.

Det finnes i dag ikke noe eget konsept for bruk av reserven, og det er behov for å utvikle et reservistkonsept. Denne rapporten tar for seg noen elementer som kan inngå i et slikt konsept, primært i en totalforsvarsramme. Det vil si bruk av reservister utover en styrking av det militære forsvarets reaksjonsevne og utholdenhet.

Vi har blant annet sett nærmere på noen utfordringer i Norge, hvordan reservister organiseres i andre NATO-land med særlig vekt på Norden, samt intervjuet forsvarspersonell og fagpersoner innen forsvar i Norge, Sverige, Finland og Storbritannia.⁽¹⁾ Basert på dette diskuterer vi hva som kan være relevant for Norge. Rapporten er ikke uttømmende, men bidrar forhåpentligvis til å gi et situasjonsbilde og noen anbefalinger for å redusere viktige sårbarheter i samfunnet.

¹Datainnsamling og kilder: I den innledende fasen av prosjektet inviterte vi ulike fagpersoner med ekspertise om reservister til en workshop for å drøfte reservistenes rolle i totalforsvaret. Blant deltakerne var representanter fra Sivilforsvaret, tidligere ansatte og nåværende ansatte i Forsvaret (både sivil og militært ansatte), og ansatt ved Forsvarets høyskole. Gjennom perioden fra juni 2024 til januar 2025 har vi samlet inn data fra et bredt utvalg av kilder, inkludert rapporter, politiske dokumenter, nyhetsartikler og forskningsartikler. Vi har gjennomført samtaler og intervjuer med fire representanter fra HV, herunder tidligere ansatte i Forsvaret, soldater i innsatsstyrken, medlemmer av lokale HV-lag og styrkesdisponert reservist utenfor HV. I tillegg har vi hatt dialog med representanter fra både Forsvarsdepartementet og Forsvaret.

For å innhente informasjon om allierte land har vi også vært i kontakt med ulike representanter fra disse landene, inkludert Sverige (oberstløytnant ved *Försvarsstaben*), Finland (kapteinløytnant ved *Defence Command Finland Training Division*), Storbritannia (pensjonert oberst) og USA (tidligere student ved ROTC-program). Videre har vi deltatt på seminarer og konferanser med relevans for reservistfeltet, herunder *NATO Winter Plenary Meeting 2025 on Reserves* samt konferansen *Opportunities for Canada's Reserve Forces* i 2024. Underveis i hele prosjektperioden har vi hatt tett dialog og møter med Norsk Reservistforbund.

Det norske Forsvaret er lite. Norge har begrenset kapasitet til å håndtere en situasjon med opptrappet hybrid krigføring og ikke mye skal til før det kan oppleves som en eksistensiell krise for landet. I en usikker tid har derfor reservistenes rolle blitt viktigere.



Heimevernet i samarbeid med lokalt brannvesen i forbindelse med totalforsvarsøvelsen Åsgard som ble gjennomført i HV-distrikt 16. Foto: Theodor Eilertsen/Forsvaret

Bakteppe: En ustabil geopolitisk situasjon og nasjonal satsing på totalforsvaret

Norge som småstat påvirkes sterkt av sikkerhetsdynamikken utenfor våre grenser. Globalt ser vi et tydelig skifte i stabilitet hvor både Russland og Kina er mer offensive, mens USA trekker seg ut av internasjonale organisasjoner og avtaler. Hvordan Russland og Kina vil øke sin innflytelse i dette maktvakuemet er foreløpig usikkert, men det vil ha ytterligere langvarige konsekvenser for de sikkerhetspolitiske rammene i Europa.

Rammene ble dramatisk endret med Russlands annektering av Krym i 2014, etterfulgt av fullskala invasjonen av Ukraina i 2022. I tillegg til konvensjonell krigføring kom også politisk krigføring tilbake i fokus, i form av hybride trusler og påvirkningsoperasjoner. Denne typen trusler benyttes nå av mange stater over hele verden, men særlig Russland og Kina har utfordret NATO og allierte i informasjons- og cyberdomenet. I årets trusselvurderinger fremhever sikkerhetstjenestene for eksempel hvordan stedfortredere tas i bruk for å utføre sabotasjeaksjoner i Europa.

Etter fullskala invasjonen av Ukraina ble også Sverige og Finland medlemmer i NATO. Med deres medlemskap har Norges ansvar for mottak av allierte forsterkninger blitt enda viktigere. Med Norges lange kystlinje og naturlige ankomststed for allierte styrker er infrastruktur og ressurser av økt betydning for NATO. Forsvaret har eksplisitt pekt på Trondheimsfjorden og Ofotfjorden som to av de fire strategiske knutepunktene i Norden for å ta imot alliert materiell og personell i krigs- og krisesituasjoner.

Norges rolle til havs blir viktigere, sett i lys av både klimaendringer som endrer den internasjonale dynamikken i nord og vår lange kystlinje. Et felles Norden i NATO

bidrar til økt sikkerhet og samarbeid mellom de nordiske landene, men det har også ført til at NATOs yttergrense mot Russland ble utvidet med 1340 kilometer. Det er derfor tenkelig at Finlands lange grense mot Russland vil ha økt oppmerksomhet på bekostning av Norges grense mot Russland. I tillegg har både den endrede sikkerhetspolitiske situasjonen og nye allierte inn i NATO ført til opprettelsen av nye militære baser nærmere Russland. Det kan igjen føre til økt bruk av hybride virkemidler rettet mot sivilsamfunnet i de nordiske landene. På den annen side kan dagens geopolitiske situasjon føre til at NATOs oppmerksomhet og ressurser blir mer fragmenterte dersom spenningen i Sør-Kinahavet tiltar. I en slik situasjon må Norge og Norden i større grad klare seg på egen hånd.

Digitale og fysiske trusler mot nasjonal infrastruktur er utfordringer Norge må håndtere under terskelen for konvensjonell krigføring og har som formål å skape mest mulig eller forsterke eksisterende usikkerhet og kaos. Dette er komplekst og rammer på tvers av sektorer, og krever således mye fra sikkerhetsetatene. Samtidig er dette trusselbildet noe Forsvaret, politiet og andre etater ikke kan håndtere alene. Det handler om hele samfunnets og befolkningens robusthet overfor eksempelvis cyberangrep, desinformasjon, sabotasje og/eller spionasje mot kritisk infrastruktur, og påvirkningsoperasjoner i form av innblanding i våre politiske prosesser eller undergraving av tilliten til våre politiske institusjoner. Slike angrep mot norsk offentlighet og sivilbefolkning vil øke i omfang, ifølge Forsvarskommisjonen og Totalberedskapskommisjonen.

Dette ble gjentatt og understreket av sikkerhetstjenestene under fremleggningen av årets trusselvurderinger.

Statens viktigste oppdrag er å sørge for innbyggerens trygghet. Arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap er dermed helt essensielt. Norske myndigheter har reintrodusert totalforsvarskonseptet for å møte et mer sammensatt trusselbilde. Totalforsvaret er både Norges militære forsvar og den sivile beredskapen, hvor det sivile støtter oppunder den militære kapasiteten og samarbeider med Forsvaret – og vice versa. Målet er å forebygge og håndtere situasjoner i hele krisespekteret. Gitt dagens trusselbilde, er det behov for å videreutvikle og utvide totalforsvarskonseptet, inkludert organisering og bruk av reservister.

I juni 2024 ble den nye langtidsplanen for forsvarssektoren (LTP), *Forsvarsløftet for Norges trygghet, Langtidsplanen for forsvarssektoren 2025-2036*, enstemmig vedtatt av Stortinget. Planen er ambisiøs, og det meste skal styrkes. Den tar for seg hvordan Forsvaret skal se ut og bygges opp fremover, og legger blant annet vekt på at personell skal økes som svar på den nye sikkerhetspolitiske situasjonen Norge befinner seg i. Dette gjelder både antall som skal gjennomføre førstegangstjenesten, antall reservister og antall fast ansatte i Forsvaret. Hæren skal for eksempel utvides fra én brigade til tre brigader, og Heimevernet (HV) skal økes med flere styrker. Det er ikke tidsbestemt når antall personell skal økes, utover at det skal skje gradvis innen utgangen av perioden. Den nye langtidsplanen legger til rette for et utvidet forsvarsbudsjett til totalt 1635 milliarder, det vil si en budsjettøkning på 611 milliarder kroner⁽²⁾ over de neste 12 årene.

I januar 2025 presenterte regjeringen den såkalte Totalberedskapsmeldingen hvor

det blant annet foreslås at de skal legge frem en “langtidsplan for sivil beredskap”. Det er foreløpig usikkert når denne langtidsplanen vil være klar, hva den skal inneholde og om den følges av et eget budsjettforslag liknende langtidsplanen for forsvarssektoren. Samtidig viser meldingen at det nå er en helt annen forståelse og prioritering av sivil beredskap og motstandsdyktighet enn for bare få år siden.

Oppgavene som skal løses i samfunnet blir stadig flere, både for Forsvaret spesielt og for offentlig sektor generelt. Fremover blir det viktigere å bruke de ressursene vi har mest mulig effektivt. Antallet i yrkesaktiv alder i Norge vil de neste årene gå ned: “Bemanningsutfordringene er så store at det er umulig å rekruttere seg ut av dem” melder KS.⁽³⁾ Det gjelder både for helse- og utdanningssektoren, men også for Forsvaret. I dag er det for eksempel stor mangelvare i Norge på personer med spesialkompetanse innen maritim næring, IT og cybersikkerhet. Samfunnet kan raskt komme under krysspress. Kravene til beredskap øker og det samme gjør ansvaret i henhold til NATOs byrdefordeling.

Med både sivile og militære ferdigheter kan dermed reservisten spille en nøkkelrolle.

² I 2024-kroner.

³ <https://www.ks.no/om-ks/ks-spor/mangel-pa-arbeidskraft-krever-endringer-i-arbeidslivet/>

Begrepsavklaring: Hvem snakker vi om når vi snakker om reservistene?

Begrepet “reservist” har ulike definisjoner og betydning avhengig av kontekst. Det finnes også ulike tolkninger av hva det vil si å være reservist innad i det norske forsvaret som bidrar til klarhet. Det vises for eksempel både til reservister som er disponert i “styrkestrukturen” i Forsvaret og til de som er udisponert.

Forsvarspersonell snakker om å ha fokus på styrkestrukturen i *hele* Forsvaret og ikke utelukkende reservister tilknyttet Heimevernet (HV). Det er viktig å se på de “stadig tjenestegjørende” eller “produksjonsstrukturen” i Forsvaret (de som er ansatt i Forsvaret og vernepliktige i førstegangstjeneste) samtidig som man ser på resten av styrkestrukturen. Det er snakk om inndeling i “stående/aktiv reserve” eller “mobiliseringstillegg” (med spesifikke roller og treningskrav som i HV) og “mobiliseringsreserve” eller “erstatningsmannskaper” (som kalles inn ved behov). Det finnes også “hurtigreaksjonsreservister” og “innsatsstyrker” som er en mer spesialisert del av reserven direkte tilknyttet Hæren og HV.⁴ I totalforsvarssammenheng kan reservister også tolkes som sivile ressurser som kan kalles inn ved krise eller krig, inkludert personell i beredskapsorganisasjoner og Sivilforsvaret.

Personell som kan pålegges sivil tjenesteplikt er en viktig ressurs ved krise eller krig. Alle som oppholder seg i Norge mellom 18 og 55 år kan etter sivilbeskyttelsesloven pålegges tjenesteplikt i Sivilforsvaret. Dette er likevel noe annet enn en reservist. En reservist har en eller annen form for *militær bakgrunn eller trening*, og det er

dette som skiller reservisten fra andre sivile tjenestepliktige og gjør reservisten til den “doble borgeren”.⁽⁵⁾

I denne rapporten tar vi derfor først utgangspunkt i NATOs definisjon av hvem reservisten er:

“Reservister er individer som har fått en militær grad, gjennomgått militær trening og kan kalles inn til aktiv tjeneste for en bestemt tidsperiode i fred, krise eller krig. Reservister kan slutte seg til med bakgrunn som tidligere ordinær soldat, vernepliktig eller frivillig. Reservister kan fungere som individuelle forsterkere som fyller opp nasjonale krav til styrkestruktur på enhets- eller sentralt nivå. I tillegg kan reservister inneha spesialistferdigheter eller kvalifikasjoner som ikke er lett tilgjengelige for de regulære styrkene”.⁽⁶⁾

At NATO nå videreutvikler og i større grad fastsetter en definisjon av reservister er viktig, fordi reservistbegrepet har blitt og blir fortsatt brukt forskjellig fra land til land (for eksempel Danmark som vi kommer tilbake til senere i rapporten).

I enkelte land, som Finland, er forsvarsmodellen i større grad avhengig av reservister enn i andre land.

Ifølge regjeringen er reservister “tjenestepliktig personell som har sitt primære virke utenfor Forsvaret i fredstid, men som skal kunne bekle stillinger i Forsvarets styrkestruktur ved krise og krig. Reservistene er personell som Forsvaret i fredstid normalt ikke har behov for å disponere for å utføre Forsvarets oppgaver, men som det vil kunne være behov for på det tidspunktet en krise

⁴ Oppsummeringen er basert på gjennomgang av en rekke politiske dokumenter, forsvarsplaner, høringsinnspill og intervjuer med forsvarspersonell og fagpersoner innen forsvar i Norge, i perioden juni til desember 2024.

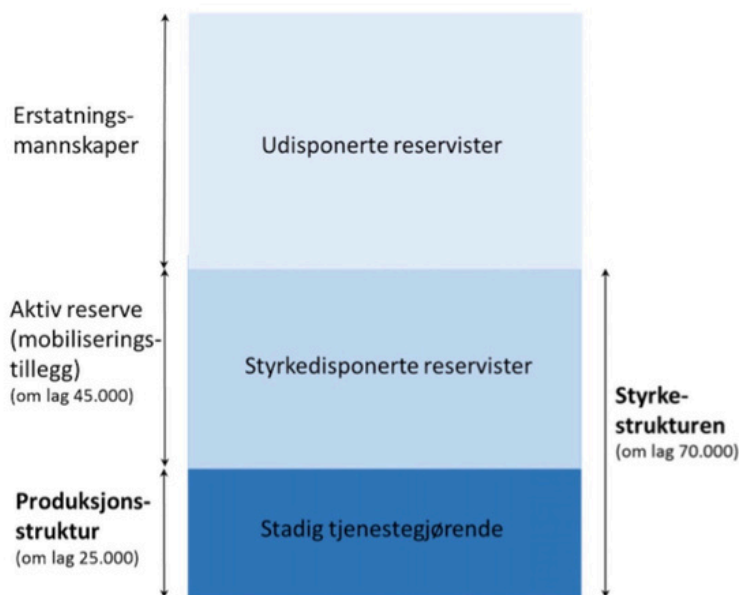
⁵ Et berømt sitat fra Winston Churchill om at reservisten er «twice the citizen» siden vedkommende står med et bein i sivilsamfunnet og et bein i det militære forsvaret.

⁶ NATO Policy on Reserves, Draft Version 3.0, 28.06.2024.

oppstår”.(7) Samtidig kan det være nyttig å diskutere nye måter å forstå reservistrollen på. Dette kommer vi tilbake til senere i notatet.

Videre kan det skilles mellom reservister og reservestyrken. “Styrkestruktur” (også omtalt som “beredskapsstruktur” eller “kriksstruktur”) er hvordan Forsvaret er bygget opp. De som inngår i Forsvarets styrkestruktur er en aktiv reserve, også kalt mobiliseringstillegg, mens reservister som ikke er en del av styrkestrukturen kan kalles inn ved krise eller krig. Det er de sivilt og militært ansatte i Forsvaret, vernepliktige i førstegangstjeneste, og den aktive reserven som til sammen utgjør Forsvarets styrkestruktur.

I flere land utgjør reservister 60 prosent eller mer av styrkestrukturen.(8) Fokuset på bruken av reservister for å øke forsvarsevnen i flere land ser også ut til å ha økt, særlig etter Russlands fullskala invasjon av Ukraina i 2022. I NATO omtales reservister eksempelvis som “no longer the forces of last resort. They are indispensable”.(9)



Graf som viser Forsvarets kategorisering av styrkestrukturen. Kilde: NROF <https://www.nrof.no/pro-patria-artikler/forsvarets-bruk-av-reservister/>

⁷ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/endringer-i-forsvarsløven/id2920369/>

⁸ For eksempel Norge, Sverige, Finland, Sveits og Israel.

⁹ NATO Policy on Reserves, Draft Version 3.0, 28.06.2024.

Samtidig finnes det begrenset med nyere forskning på reservistenes roller i både forsvaret og totalforsvaret i de *nordiske* landene (mer forskning på andre land som Storbritannia).(10) Det finnes informasjon om de respektive lands reservistsystem, men det finnes få forskningsartikler fra de siste årene og ugraderte informasjonskilder om reservister og reservestyrkene. Det gjelder både oppbygning, systemer og roller. På en annen side er det satt i gang flere initiativer på grunn av den økende interessen for reservister og deres rolle. Land som Storbritannia tar for eksempel en gjennomgang av hele sitt forsvar inkludert reservistsystemet, og Sverige har flere utredninger angående reservister og lovverk. Det finnes noe oppdatert forskning, som en studie av fremtidens HV gjennomført av FFI i perioden 2019-2021. Det er også igangsatt flere forskningsprosjekter.(11)

Norge har som nevnt ikke et enhetlig konsept for reservistene. Med hensyn til omfang er det beregnet rundt 190 000 reservister i landet, hvorav 40 500 er styrkedisponert i HV,(12) nærmere 3 000 er disponert i Brigade Nord(13) og rundt 7 000 i andre militære reserveavdelinger i Forsvaret.(14) Noen av disse er en del av en innsatsreserve, det vil si at de har en særskilt beredskapskontrakt for internasjonal tjeneste.(15) Den udisponerte reserven, de som ikke har en konkret oppgave i Forsvaret og som ikke regelmessig kalles inn til øving, består altså av rundt 140 000 reservister.(16) Dette er personer som har gjennomført førstegangstjenesten, noen har også hatt videre utdanning eller arbeid i Forsvaret. Disse har altså i større eller mindre grad militær kompetanse.



HV-soldater fra HV-02 på Gjerdrum. Foto: Marius Kaniewski/Forsvaret

¹⁰ I *En kartlegging av studier på personell i forsvarssektoren publisert i perioden 1990-2018* av Rosnes, Strand, Fauske og Bjerke står det: "I tillegg er det få studier på reservister. Vi finner riktignok noen studier av personell i HV, men ikke andre grupper som inngår blant reservistene", s. 53.

¹¹ Blant annet starter Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) opp et prosjekt i 2025 hvor studie av reservister vil være en del av prosjektet. Det gjøres også forskning på frivillighet i Finlands nasjonale forsvar ved Universitetet i Vaasa. Ellers er det et poeng at mye informasjon om ulike lands reserver ikke bør publiseres åpent som offentlig informasjon. Selv om det ikke er gradert informasjon, kan det klassifiseres som skjermingsverdig informasjon gitt dagens trusselbilde.

¹² <https://www.forsvaret.no/heimevernet>

¹³ <https://www.forsvaret.no/aktuelt-og-presse/presse/pressemedlinger/na-over-brigade-nord-i-troms>

¹⁴ <https://www.nrof.no/pro-patria-artikler/tiden-er-inne-for-a-oke-bruken-av-reservister-i-forsvaret/>

¹⁵ <https://files.nettsteder.regjeringen.no/wpuploads01/sites/495/2022/05/Reservister-kapital-for-nasjonal-beredskap-og-sikkerhet.pdf> (s. 26)

¹⁶ Ifølge tidligere forsvarsminister Bjørn Arild Gram oppga Forsvaret at det var rundt 140 000 udisponerte reservister ved utgangen av 2022: <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Sporsmal/Skriftlige-sporsmal-og-svar/Skriftlig-sporsmal/?qid=77444>

Forsvarets totale styrkestruktur består av rundt 70 000, hvorav over 17 000 er ansatte.(17) Reservister utgjør dermed den største andelen av Forsvarets styrkestruktur.

Norske statsborgere, både menn og kvinner, kan bli vernepliktige – hvis de har gjennomført sesjon og er vurdert som skikket for førstegangstjeneste. Verneplikten varer fra 19 til 44 år, eller 55 år for alle de som har vært ansatt i Forsvaret i minst ett år etter førstegangstjenesten. Verneplikt i Norge innebærer at man skal gjennomføre inntil 19 måneder med tjeneste (tjenesteplikt), hvor 12 måneder er førstegangstjeneste og 7 måneder er repetisjons- eller heimevernstjeneste (lengre førstegangstjeneste enn 12 måneder vil som regel gi forlengelse av tjenesteplikten). Frivillig tjeneste i Forsvaret (ansettelse, utdanning, utenlandstjeneste, verving og tjeneste i innsatsstyrkene til HV) regnes i tillegg til tjenesteplikten.(18) Hvert år gjennomfører over 9 000 personer førstegangstjeneste. Rundt halvparten av disse overføres til HV.(19)

“Grunnleggende soldatkurs” er et opplæringsprogram som gir en innføring i militære ferdigheter og varer vanligvis rundt 3 uker. Dette er starten på den militære utdanningen for alle som gjennomgår førstegangstjenesten, og tilbys også personell som inngår i HV og Forsvarets aktive reserve. I tillegg kan sivile som ansettes i Forsvaret få dette kurset. Også Norsk Reservistforbund og Norges Lotteforbund tilbyr og organiserer ulike kortere kurs for sine medlemmer som ønsker å være frivillige.

HV skal være lokalt forankret og er fordelt på 11 distrikter, hvorav 3 000 inngår i innsatsstyrken (frivillig, kontraktbasert tjeneste). I løpet av inneværende LTP skal antall distrikter økes til 12 og antall fullverdige innsatsstyrker skal bli til 16.

Tjenesteplikten (de 7 månedene) for reservister i HV fordeles på inntil 6 dager per år for menige, og inntil 9 dager per år for spesialister, befal og offiserer. De frivillige med kontrakt får i tillegg til dette inntil 30 dager pliktig tjeneste per år, altså utover de 19 månedene med tjenesteplikt. (20) HV ble opprettet for å ta vare på kunnskapen og forsvarsviljen i befolkningen i etterkant av andre verdenskrig, med inspirasjon fra blant annet Milorg. HV er halvert sammenlignet med i 1948, men i likhet med en rekke andre land er det i ferd med å bygges opp igjen: “Hele HV skal øve og trene hvert år, med tilstrekkelig antall dager. Heimevernet skal gis en rolle i koordinering av frivillig innsats i krise og krig”.(21)

Forsvarskommisjonen argumenterer for en økt bruk av reservister både i stående og mobiliserbare avdelinger. De peker på at utnyttelse av den aktive reserven kan bidra til å styrke den stående strukturen, men understreker at effektiv utnyttelse av den aktive reserven er avhengig av nok materiell, samt at avdelingene de tilhører har tilstrekkelig utstyr.(22)

LTPen legger opp til å øke antallet reservister med 13 700 de neste 12 årene. Ambisjonen er at rundt 5 000 av disse skal inngå i HV. Det skal opprettes en ny brigade som en del av Hæren, Brigade Sør.

¹⁷ <https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/forsvaret-i-tall>

¹⁸ <https://www.forsvaret.no/forstegangstjeneste/verneplikt>

¹⁹ <https://www.forsvaret.no/heimevernet/ny-i-heimevernet>

²⁰ <https://www.forsvaret.no/forstegangstjeneste/verneplikthttps://www.forsvaret.no/forstegangstjeneste/verneplikt>

²¹ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/et-loft-for-heimevernet-i-hele-landet/id3032882/>

²² <https://www.regjeringen.no/contentassets/8b8a7fc642f44ef5b27a1465301492ff/no/pdfs/nou202320230014000dddpdfs.pdf>

Dette skal være en mobiliseringsbrigade, det vil si at den i hovedsak skal bestå av reservister, rundt 5 000 personer.⁽²³⁾ For de resterende 3 700 reservistene, også dagens 140 000 udisponerte, vises det til at “det vil kunne bli behov for å styrkedisponere flere reservister i årene fremover”.⁽²⁴⁾

Hva skal reservistens rolle være fremover?

Både LTPen og Totalberedskapsmeldingen legger opp til å øke andelen reservister og styrke totalforsvaret. Det er samtidig noen utfordringer og problemstillinger som disse ikke svarer på:

- **Kartlegging:**

I hvor stor grad er reservister (både de som er styrkedisponert, men særlig de udisponerte) i stand til å bidra?

Forsvaret har et eget helseregister for alle som har vært “rulleført eller ansatt i Forsvaret”.⁽²⁵⁾ Oppdateres dette for reservister? I hvilken fysisk og psykisk form er de i, gitt at de som hovedregel ikke er i kontakt med Forsvaret og gjennomgår regelmessig trening?

I hvilken grad kjenner de sine «team» og konkrete arbeidsoppgaver? Er de klare for mobilisering?

Hvor mange udisponerte reservister har Norge? Gitt at stadig flere funksjoner defineres som kritiske samfunnsfunksjoner som må opprettholdes i tilfelle krise eller krig; hvor mange reservister har slike roller?

Hvordan kan nødvendig fleksibilitet i bemanningen av styrkestrukturen etableres for å ivareta dette og unngå samtidighetsproblematikk?

Antallet reservister skal økes med 13 700, men hva er planene for hvordan de eksisterende 140 000 skal brukes?

- **Øvelser, trening og utstyr:**

Hvordan og hvor ofte trenes reservister som er en del av de aktive reservestyrkene, men ikke underlagt HV?

Har Forsvaret i dag våpen, uniformer, fremkomstmidler og annet materiell slik at reservistene kan oppfylle sine arbeidsoppgaver i tilfelle krise?

Hvis flere skal trenes, har Forsvaret nok utstyr og instruktører til dette?

- **Organisering:**

Hvem skal ha ansvar for å følge opp reservister, oppdatere informasjon og innkalle til trening?

Hvis det oppstår en krise eller Norge settes under press, vil det komme mange

²³ <https://www.nrk.no/innlandet/ting-du-ikke-visste-om-brigade-sor-1.16838939>

²⁴ <https://www.nrk.no/innlandet/ting-du-ikke-visste-om-brigade-sor-1.16838939>

²⁵ <https://www.forsvaret.no/forskning/forsvarets-helseregister-ime>

frivillige som vil gjøre en innsats. Hvordan er systemet planlagt for å ta imot frivillige?

NATOs retningslinjer for reservister oppfordrer medlemslandene til å utvikle egne programmer for kontakt og samarbeid med reservistenes sivile arbeidsgivere og påpeker at mer offentlig bevissthet rundt dette kan fungere som et insentiv for arbeidsgivere å støtte opp under reservistene.(26)

Hvordan kan dette organiseres? Bør det være en egen enhet som tar ansvar for alle reservister?

Reservister har ofte mye lokal kunnskap, hvordan kan dette utnyttes mer systematisk i et totalforsvarsperspektiv?

Noen av disse spørsmålene diskuteres nærmere i siste del av notatet.



Heimevernssoldater og Sivilforsvar øver sammen på medisinsk evakuering av skadde under Øvelse Åsgård.
Foto: Theodor Eilertsen/Forsvaret

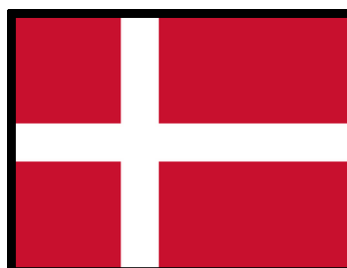
²⁶ NATO Policy on Reserves, Draft Version 3.0, 28.06.2024.

Ulike lands tilnærminger til reservister

Ulike land har ulik forsvarsstruktur. Det handler om budsjett, personell, geografi, prioriteringer innad i strukturen og når det gjelder forsvarsallianser. Spesielt Sverige og Finland, som ikke har vært medlem av NATO tidligere, har hatt en helt annen tilnærming til forsvar enn for eksempel Danmark og Norge. Danmark har på sin side prioritert en annen struktur enn Norge. De fleste lands grunnleggende forsvarsmål er avskrekking, men hvordan land tilrettelegger for avskrekking varierer.

Hvordan organiserer andre land reservister? Hvordan løses utfordringer knyttet til utstyr, opptrening og ansvarsfordeling? Brukes reservister i andre land som et bindeledd mellom forsvar og sivilsamfunn, og i så fall hvordan? Hvem er reservisten i andre land? Hvordan kan noen av erfaringene fra andre land bidra til en raskere implementering av reservister i Forsvaret?

Nedenfor følger en gjennomgang av ulike lands tilnærminger til reservister. Landenes systemer er ikke direkte sammenliknbare på grunn av nevnte ulikheter, men vi har trukket frem noen elementer fra hvert land som kan være relevante også i en norsk kontekst.



Finland

Finland⁽²⁷⁾ er et godt eksempel for å se på hvordan totalforsvaret kan utformes med reservister. Finland bruker over to prosent av BNP på forsvar, men de har også over årene bygd opp et fleksibelt reservistsystem som inkluderer og omfatter hele samfunnet.

Både Norge og Finland har hatt liknende tilnærming til Russland, men ulike avskrekkingmetoder som i all hovedsak skyldes NATO-medlemskap versus ikke-medlemskap. Uten NATO har Finlands avskrekking vært basert på nektelse, gjennom sterk forsvarsvilje og beredskap i samfunnet – og et forsvar bestående av store reservestyrker. Finland har en historie for å utvise sterk motstand mot angrep under vinterkrigen i 1939-1940, som kan være med å forklare finnenes utstrakte beredskapsplanlegging. Deres forsvarsinnretning bygger på en sterk forsvarsvilje i befolkningen og ikke å være avhengig av noen andre.

Finske menn er vernepliktige fra året de fyller 18 til det året de har fylt 60, for kvinner er det frivillig. Finlands krigsstruktur teller 280 000 soldater, men under 10 000 (tre prosent) av disse er fast ansatte. De resterende 97 prosent er vernepliktige og reservister. I tillegg til disse har Finland 870 000 i reserven som ikke er disponert i krigsstrukturen. Disse personene har likevel høy grad av forsvarsvilje selv om de er udisponert, og det er et spørsmål om hvordan Finland kan organisere denne forsvarsviljen bedre.

Over 20 000 personer gjennomfører førstegangstjenesten hvert år i Finland. Dette tilsvarer omtrent 65 prosent av de mannlige delene av årskull.⁽²⁸⁾ Der Norge i all hovedsak har samme lengde førstegangstjeneste for soldater, er tjenesteplikten for vernepliktig opplæring i Finland varierende avhengig av

vanskelighetsgraden på deres oppgaver: 165 (for de fleste), 255 (for spesialister) eller 347 dager (for offiserer).

I tillegg har 27 500 reservister obligatorisk oppfriskningsøvelse hvert år. Målet er å trene hele krigsstrukturen i intervaller på 5 år. Utover disse oppfriskningsøvelsene, som vi gjerne kan sammenligne med HV-øvelser i Norge, så arrangeres det et stort antall frivillige øvelser og kurs, organisert både av det finske forsvaret og av flere finske ikke-statlige organisasjoner. Denne frivillige treningen bidrar også til forsvarsvilje. Rundt 10 000 deltar årlig på de frivillige øvelsene i regi av forsvaret, mens rundt 20 000 deltar årlig på de frivillige kursene i regi av *National Defence Training Association of Finland (MPK)*. I tillegg til militærtjeneste, oppfriskningsøvelser og frivillig trening er kompetansen også basert på selvstyrt trening.

Brigadene i det finske forsvaret lager årlige planer for hvordan de skal gjennomføre oppfriskningsøvelser og frivillige øvelser, som består av hvilken enhet som skal øves, treningsområde og temaer, hvordan innkalling til øvelsene skal foregå, hvordan reservistene er utstyrt, i tillegg til budsjettering.

Finlands reservestyrker er inndelt i regionale kompanier som igjen er inndelt i lokale forsvarstroppe. Trening er basert på konkrete oppgaver og/eller geografisk område, eksempelvis beskyttelse av kritisk infrastruktur (som en bro). De trener på spesifikke oppdrag som de skal være spesialister på. De regionale kompaniene består i all hovedsak av frivillige reservister. Personer som ikke har gjennomgått militærtjeneste kan delta i aktiviteter til støtte for de lokale forsvarstroppene via opplæring og kurs i regi av MPK.

²⁷ I tillegg til dokumenter, rapporter og artikler er et intervju med kapteinløytnant ved *Defence Command Finland Training Division* brukt som kilde.

²⁸ Til sammenlikning gjennomførte 35 prosent førstegangstjenesten i Norge, av de som gjennomførte sesjon i 2023.

Samtidig er Finlands reservistsystem fleksibelt i form av at reservister som har en sivil samfunnskritisk jobb (slik som innen helse, beredskap og infrastruktur) blir værende i denne jobben ved første mobilisering, og blir først kalt inn ved en ytterligere forverring av situasjonen. Sivile trener også beredskap i tilfelle krise eller krig slik at de er klare til å støtte det nasjonale forsvaret ved behov og det gjennomføres også regelmessige fellesøvelser mellom forsvaret og sivile etater.(29)

Etter den økte spenningen i forbindelse med Russlands annektering av Krym i 2014, sendte Finland året etter ut brev til

rundt 900 000 reservister for å informere om deres rolle i kritesituasjoner og for å oppdatere reservistregisteret.(30) Det finske forsvaret har regionkontorer som håndterer alle vernepliktsrelaterte saker i kommunen der reservisten bor og er ansvarlig for systematiske oppdateringer om utplasseringer, alder, profesjonelle ferdigheter og fysisk kompetanse. Dette er faktorer som påvirker oppdraget reservisten blir tildelt. Reservisten har dermed mulighet til å påvirke egne oppgaver, gjennom å ta vare på egen helse og utvikle ferdigheter i form av frivillig trening og annet frivillig forsvarsarbeid.



Grensekryssning av styrker fra Norge, Sverige og Finland på grensen mellom Nord-Finland og Finnmark, Norge. Grensekryssningen skjedde som en del av øvelse Nordic Response 24. Foto: Tue Skals/Forsvaret.

²⁹ Vi har forsøkt å få flere svar her på hvordan systemet fungerer i praksis, mulig det er gradert informasjon.

³⁰ <https://yle.fi/a/3-7956674>

Sverige

Sverige(31) har revitalisert sitt rammeverk for reservister som del av økt satsing på forsvar, samtidig som det er en stor anerkjennelse av siviles rolle i totalforsvaret. Sveriges konsept går ut på at alle som har gjennomført den militære grunnutdanningen blir reservister og plassert i krigsstrukturen, i tillegg til at de har en kontraktsbasert reserve og det svenske heimevernet som er en frivillig organisasjon. Lik det norske har det svenske heimevernet en mer aktiv treningsstruktur enn resten av reservestyrken.

I Sverige har de allmenn verneplikt til fylte 47 år, i tillegg til sivilplikt og totalforsvarsplikt. Totalforsvarsplikt er den overordnede plikten som gjelder for alle bosatt i Sverige mellom 16 og 70 år i tilfelle krise eller krig. Denne plikten dekker både militære og sivile bidrag, og ble innført i Sverige i 1995. Vernepliktige gjennomgår militær grunnutdanning og kan kalles inn til tjeneste i det svenske forsvaret. Sverige har et selektivt vernepliktsystem, der bare et utvalg av årskullene faktisk gjennomfører tjenesten. Sivilplikten går ut på å utføre samfunnskritiske oppgaver i sivil sektor under krise eller krig, og denne plikten ble gjeninnført med virkning fra februar i 2024. Den første gruppen som gjennomfører sivilplikten blir opplært til å jobbe innen redningstjenesten.(32) Det var et mål i 2024 om å utdanne 300 personer.(33)

Det svenske *Hemvärnet* fikk erfare en stor interesse etter Russlands fullskala invasjon av Ukraina. Som de fleste andre nordiske forsvar opplevde det svenske heimevernet et stort frafall etter den kalde krigen. De gikk fra å ha en styrke på 120 000 soldater på midten av 1980-tallet til å være en

styrke bestående av 20 000 soldater i 2020.(34) I løpet av 2022 søkte over 29 000 svensker seg inn i heimevernet, en økning på hele 619 prosent fra et gjennomsnittlig år. I tillegg vervet 640 personer seg til Lottas, en kvinneforening som bistår med logistikk og støtte til militæret, i løpet av bare den første uken etter at krigen brøt ut.

Det svenske forsvaret bygges nå opp og personell i styrkestrukturen skal øke fra rundt 70 000 til 120 000 innen 2030. Hoveddelen av disse vil være reservister. En utfordring er imidlertid at det er usikkert om antallet som gjennomfører førstegangstjenesten vil være tilstrekkelig for å fylle dette behovet, mens som i Norge er kapasiteten for å ta inn flere svært begrenset på kort sikt. Regjeringen utreder nå om verneplikten skal utvides og vare lengre enn til 47 år.

Mange av de som har søkt seg inn i det svenske heimevernet de siste årene har ikke allerede avlagt førstegangstjenesten. De må dermed gjennom et lynkurs. Fredrik Idevall, befal i *Hemvärnet Sannahedsbataljonen* i Örebro, forteller dette i et intervju om de frivillige som søker seg inn i heimevernet: De som ikke har gjennomgått "lumpen", må bare gjennomføre "minilumpen".(35) Et slikt lynkurs kan sammenlignes med "Operasjon Gungne" hvor norske soldater utdanner ukrainske soldater i løpet av en periode på fem uker.(36) Det kan også sammenlignes med "grunnleggende soldatkurs" i det norske systemet. Mange svenske reservister får også trening som er nyttig både i en militær og sivil rolle, blant annet håndtering av naturkatastrofer, støtte til kritisk infrastruktur og bistand i forbindelse med terrorhendelser.

³¹ I tillegg til dokumenter, rapporter og artikler er et intervju med oberstløytnant ved *Försvarsstaben* brukt som kilde.

³² <https://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/varnplikt/totalforsvarsplikt>

³³ <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2023/12/regeringen-aktiverar-delar-av-civilplikten/>

³⁴ <https://www.politico.eu/article/russia-turns-swedens-home-guard-turns-recruitment-success/>

³⁵ <https://sverigesradio.se/artikel/nyvaknat-intresse-for-hemvarnet-behover-inte-ha-gjort-lumpen>

³⁶ <https://www.forsvaret.no/heimevernet/interflex-gungne/gungne>

Systemet er likt Finlands på den måten at kritiske samfunnsfunksjoner gis prioritet ved første mobilisering.

Samarbeid mellom sivile arbeidsgivere og det svenske forsvaret er ikke satt i system, slik NATO anbefaler. På den annen side har forsvaret inngått avtaler med enkelte bedrifter og bransjeorganisasjoner om felles tiltak for rekruttering slik at både forsvaret og den sivile arbeidsgiveren kan dra nytte av personens kompetanse. Det er et tett samarbeid mellom militær sektor og sivile arbeidsgivere.

Danmark

Danmark har nærmere 20 000 fast ansatte i sitt forsvar, både militære og sivilt ansatte. Vernepliktige gjennomgår 4 til 8 måneders tjeneste, og er pliktige til å stille de neste 5 årene hvis de kalles inn etter denne tjenesten i tilfelle krise eller krig. Disse kalles "Totalforsvarsstyrken" og består av rundt 6 000 personer. Velger de ikke å melde seg inn i *Hjemmeværnet* eller inngå en reservekontrakt etter disse 5 årene mister de tilknytningen til forsvaret.

De som tilhører reserven i Danmark er personell med full militær utdanning, som har kontrakt hvor de får betalt og personell som er fast tilknyttet en militær enhet. De fleste reservistene er tilknyttet avdelinger i det danske forsvaret. Omtrent 400 reserveoffiserer er tilknyttet det danske heimevernet hvor de får betalt for arbeidet, i motsetning til de frivillige i heimevernet.

I 2018 var det omtrent 2 900 reserver i Danmark. Disse må ikke forveksles med *Hjemmeværnets reserve*. *Hjemmeværnet* deles inn i frivillige og en reserve. De frivillige er pålagt å utføre minst 24 timer "funksjonsrelevant tjeneste" per år og det er rundt 15 000 frivillige i dag. Hvis dette tidskravet ikke oppfylles, men man likevel

ønsker å være en passiv del av *Hjemmeværnet* blir man overført til *Hjemmeværnets reserve*. Det er mulig å gå tilbake til frivillig igjen hvis man kan oppfylle tidskravet. Det er rundt 30 000 personer i *Hjemmeværnets reserve*.(37)

Danmarks reservistforbund, *Center for reservestyrken*, har to funksjoner med direkte referanse til forsvarssjefen, herunder rådgivning for forsvarssjefen og sjefen for heimevernet.(38)

Danmark har et system underlagt *Center for reservestyrken* som heter *Employer Support* (arbeidsgiverdialog og ordninger der arbeidsgivere støttes økonomisk for å la ansatte tjenestegjøre som reservister). Det er *Interforce* som har ansvaret for å arbeide med og videreutvikle *Employer Support*. *Interforce* er en organisasjon tilknyttet forsvarskommandoen som fungerer som bindeleddet mellom sivil arbeidsgiver og den danske reservisten. Det kan ofte være en belastning for arbeidsgivere i det sivile å ha arbeidstakere som må være borte fra jobb for å trene med forsvaret eller eventuelt stille opp i en kritesituasjon. *Employer Support* gjennom *Interforce* jobber dermed for å gjøre disse ulempene så små som mulig for sivile arbeidsgivere gjennom dialog og samarbeid.(39)

³⁷ <https://www.interforce.dk/baggrund/> og <https://www.forsvaret.dk/da/nyheder/2023/reserven-trakker-i-uniform-i-dag/>

³⁸ <https://www.forsvaret.dk/da/organisation/vaernsfalles/center-for-reservestyrken/>

³⁹ <https://www.interforce.dk/om-interforce/>

Storbritannia

Som flere andre land har også Storbritannia⁽⁴⁰⁾ ulike systemer når det gjelder reservister. Disse er inndelt i en forsterkende reserve, en operativ reserve og en strategisk reserve. Hver av de ulike avdelingene i forsvaret som Hæren og Luftforsvaret (*Single Service*) har en egen dedikert gruppe *frivillige* reservister som er rekruttert. Disse reservistene har tilhørende fast utstyr, blir trent og mobilisert sammen med sine fulltids medsoldater.

I tillegg til de frivillige reservistene så har Storbritannia en stor reserve (*Strategic Reserve*) som består av tidligere forsvarspersonell. Som i Norge er den eksakte størrelsen på denne styrken noe uviss, men de opererer med rundt 60 000 reserver. Disse reservistene har ingen trening eller kontakt med forsvaret, men Storbritannia holder på med en gjennomgang for å integrere denne reservestyrken på en bedre måte.

I noen spesialistenheter, som innen helse eller cyber blir reservister hyppig brukt, men britiske myndigheter understreker at man må passe på for “double counting”, altså å telle dem både som en militær ressurs og som en kritisk samfunnsressurs. Dette er noe de nå jobber med å få en bedre oversikt over. For øvrig vil britene forbedre sitt overordnede reservistsystem, og ha et fleksibelt rammeverk for reservistene hvor de enklere kan være tilknyttet forsvaret i varierende grad.⁽⁴¹⁾

I hovedsak er alle reservistene organisert i frittstående enheter som opererer på eget budsjett og har tildelt utstyr og ressurser. De deltar på militære kurs i regi av forsvaret. Det er en separat organisasjon, *Defence Relationship Management*, som er ansvarlig for *Employer Support*.

De siste årene har reservister fått flere rettigheter, som rett til pensjon. Det er hovedsakelig en frivillig mobilisering av reservister inntil videre, men det jobbes med lovgivningen for å gjøre mobiliseringen obligatorisk da det også vil gjøre at de beholder sine sivile jobber.

En av de største utfordringene i det britiske reservistsystemet er rekruttering. Denne jobben har blitt satt ut til sivile kontraktører og her har de nærmest totalt feilet. Noe av utstyret og tilgjengeligheten til treningsfasiliteter har blitt redusert som følge av støtte til Ukraina. Andre utfordringer er den generelle nedbyggingen av forsvaret etter den kalde krigen, manglende offentlig bevissthet og forståelse for dagens trusselbilde. Det er en bred oppfatning om at forsvaret er en ekspedisjonstyrke for utenlandsoppdrag, fremfor forsvar av hjemlandet.

⁴⁰ I tillegg til dokumenter, rapporter og artikler er et intervju med pensjonert oberst tilknyttet reservistforeningen brukt som kilde.

⁴¹ https://assets.publishing.service.gov.uk/media/609bd32bd3bf7f288f04e4a4/20210512_Reserve_Forces_Review_2030.pdf

Nederland

Nederland er et av landene som har videreutviklet sitt system rundt reservister i forsvaret. Landet avviklet allmenn verneplikt i 1996 og har siden den gang vært avhengig av å verve inn soldater og reservister. I 2013 presenterte de *Bureau Reservisten & Samenleving* (BReS) med mål om å bygge opp et moderne og fleksibelt reservistsystem.⁽⁴²⁾

Mange ulike prosjekter og tilnærminger har blitt testet ut det siste tiåret. Et av prosjektene har vært en reservistregulering for arbeidsgivere. I et samarbeid mellom BreS og *Service Centre Employer Support Reservists* har de utarbeidet en regulering⁽⁴³⁾ som skal tilrettelegge for reservistene i deres sivile jobber.

Nederland har en relativt liten, men godt integrert reservestyrke. Reservestyrken har spesialiserte roller som kan utfylle de aktive styrkene. Som med mange andre land, understreker også Nederland at strukturen for reservestyrkene er designet for å være fleksibel. Systemet bygger på at de frivillige reservistene tar med seg spesialiserte ferdigheter fra sine sivile jobber inn i forsvaret – ofte medisin, ingeniørfag, logistikk og informasjonsteknologi.

USA (og Ukraina)

USAs system for forsvar og reservister er på mange måter veldig ulikt fra det norske systemet, både når det kommer til størrelse, innbyggere, politikk og struktur. Likevel kan det fortsatt være relevant å trekke på noen lærdommer og erfaringer fra amerikanerne.

I USA har de opprettet et system kalt

Reserve Officers' Training Corps (ROTC) Program. Dette er ulike collegebaserte programmer som legger til rette for offisersutdanning samtidig som man gjennomfører en vanlig fireårig collegeutdanning. Typisk kan noen av studentenes valgfag være knyttet til spesielt viktige ferdigheter i forsvaret, slik som ledelse, overlevelse eller taktikk.

⁴² <https://english.defensie.nl/organisation/army/download/publications/2014/11/25/reservists-in-the-armed-forces> (s. 5)

⁴³ <https://1749425.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/1749425/Reservistenregeling%20Strict.pdf>

Studentene kan få fullt eller delvis stipend i løpet av utdanningen. Når de er ferdig med collegeutdanningen har de i tillegg blitt ferdigutdannede offiserer som går direkte over til å bli en del av reservestyrken.

ROTC-programmet tilrettelegger for å utdanne ikke-profesjonelle offiserer som har sitt primære virke i det sivile, men samtidig besitter nok kompetanse og har nok forankring i det profesjonelle militære forsvaret til å fylle rollen som offiserer i forsvarshierarkiet – om det skulle bli behov for det.(44)

På denne måten sikrer det amerikanske forsvaret tilgang til reservister med kritiske sivile kunnskaper som det er behov for i forsvaret under kritesituasjoner. Eksempler er ingeniører, personell innen cybersikkerhet, sykepleiere og IT-personell. Disse studentene (eller reservistene) står i en unik posisjon til å tjenestegjøre for totalforsvaret, da de kan virke som et bindeledd mellom forsvaret og det sivile samfunnet. Med en slik utdanning og vitnemål er også fremtidige arbeidsplasser fullstendig klar over at personen de ansetter er en del av reservestyrken og kan måtte tjene militæret om en krise oppstår.

Hvor lenge studentene må tjenestegjøre etter utdannelsen varierer fra de ulike avdelingene i forsvaret, samt etter hva behovet er. De som har vært en del av en ROTC-avdeling i den amerikanske hæren kan måtte tjenestegjøre i åtte års aktiv tjeneste, eller som reserve.(45)

Dette er også et mer økonomisk gunstig alternativ sammenlignet med førstegangstjenesten der studentene ikke bor på militærleirene på samme måte som det de gjør i Norge, men heller er del av et vanlig campus. For øvrig er det satt av dedikert materiell, trening og kompetansepåfyll i det amerikanske reservistsystemet, og i kombinasjon med godt innarbeidet lovgiving representerer dette systemet på mange måter en gullstandard.

Ifølge Arne Bård Dalhaug, tidligere stabssjef og nestleder for Organisasjonen for sikkerhet og samarbeid i Europa (OSSE) sitt observasjonskorps i Ukraina, begynte Ukraina å følge den samme modellen som USA, gjennom ROTC.(46) I tillegg til dette innførte Ukraina i 2017 et program for å rekruttere nyutdannede med kunnskap som var relevant for militæret.

⁴⁴ https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=nhHxJbJIHkC&oi=fnd&pg=PA1&dq=rotc&ots=dMpfOf-M2A&sig=7Wx0_NsmDZZrQjf_whpMdsmY-PU&redir_esc=y#v=onepage&q=rotc&f=false (s. 13)

⁴⁵ <https://military.stanford.edu/reserved-officers-training-corps/faq-rotc>

⁴⁶ <https://www.forsvarsforeningen.no/norges-forsvar/norges-forsvar-4-2022/fremveksten-av-det-ukrainske-forsvaret/>

Hva kan Norge lære av andre lands reservistsystemer?

Nå som NATO er styrket med økt nordisk deltagelse har forsvarsstrukturen endret seg, spesielt i Østersjøen og Barentshavet. USA viser tendenser til å trekke seg mer tilbake og uttalelser fra Trump og hans administrasjon skaper stor uro i Europa. Samtidig har det lenge vært et behov for at Europa tar mer ansvar for egen sikkerhet.

For å utnytte ressurser, økonomi og personell best mulig er et sterkere nordisk samarbeid noe som er gjennomførbart, og er et utgangspunkt for et tettere europeisk samarbeid. Landene i Norden er langstrakte med store arealer og med relativt liten befolkning. Økt samarbeid, med mer arealdefinerte oppgaver og prioriteringer kan komme alle landene, samt NATO til gode. Bruken av reservister kan spille en viktig rolle her i videre utvikling av samarbeid, koordinering og som bindeledd. Dette er særlig relevant i forbindelse med den kommende rapporten om nordisk-baltisk forsvarssamarbeid som legges frem før NATO-toppmøtet i juni.

Samtidig øker trusselbildet behovet for dybde i kunnskap. For å håndtere hele spekteret av de hybride virkemidlene trengs kunnskap og kompetanse som ikke er en del av førstegangstjenesten, men som primært finnes i sivil sektor. Reservister har som regel den nødvendige kombinasjonen av militære ferdigheter og sivil spesialistkompetanse som det er behov for i totalforsvaret – i møte med det tverrsektorielle trusselbildet.

Norge har imidlertid noen større utfordringer knyttet til bruk av reservister i den udisponerte reserven, regelmessig trening av flere i den aktive reserven,

bedre utnyttelse av sivil kompetanse og mangel på fleksibilitet i hvordan reservister kan mobiliseres og trenes.

Videre er reservistsystemet i Norge preget av en i praksis mer rigid struktur der de fleste frivillige kun kan delta dersom de har fullført førstegangstjenesten. Dette står i kontrast til ordninger i flere andre land, hvor det finnes flere alternative muligheter for de som ønsker å bli reservist. I Norge erfarer også organisasjoner som Norsk Reservistforbund en økt pågang av interesserte som ønsker å bidra som reservister.⁽⁴⁷⁾

Hvordan kan denne forsvarsviljen organiseres bedre?

Reservistkonsept

Norge har i dag ikke et eget reservistkonsept med omforent forståelse av oppbygning, reservistenes roller, klare treningsforpliktelser og strukturer slik som eksempelvis i Finland, Sverige og Storbritannia. Det er flere elementer fra disse landene som kan inngå i et norsk konsept. Krav til mobilisering og treningsnivå bør være en del av konseptet, samt prioriteringer av reservister som har nøkkelroller i kritiske samfunnsfunksjoner. Skal reservistenes kompetanse være generell slik den delvis er i dag, eller mer spesialisert liknende Finland? På den ene siden har for eksempel en troppsjef i Norge mer allsidig og lengre militær utdanning – for å kunne fungere i hele krisespekteret, enn hva en finsk troppsjef har med et spesifikt avgrenset oppdrag. Dette er nyttig i det hybride trusselbildet.

⁴⁷ <https://www.nrk.no/stor-oslo/okning-av-medlemmer-i-norsk-reservistforbund-1.17131529>



*HV-05 øver på å sikre kritisk infrastruktur i samvirke med Politiet under øvelser Fjellrev 2023.
Foto: Øyvind Strand Endal/Forsvaret*

På den annen side er en slik militær kompetanse økonomisk krevende og mer utfordrende å få til. Det kan være enklere å få trent flere (og billigere), med et system som likner det finske. Trenes flere opp og har en eller annen tilknytning til Forsvaret kan dette også bidra til mer utbredt forsvarsvilje i befolkningen – som også er viktig for å styrke samfunnets motstandsdyktighet i dagens trusselbilde.

Det vil for øvrig være nyttig å knytte utarbeidelsen av et konsept opp til den nasjonale sikkerhetsstrategien som regjeringen skal legge frem sommeren 2025. Hva slags behov har vi? Hvilke samfunnsfunksjoner må fungere til enhver tid og hva trenger vi? Hvor mange har vi til å fylle disse? Hvordan reservister skal brukes fremover vil påvirke system for organisering, trening og utstyr.

Derfor bør det sees i sammenheng med en overordnet sikkerhetsstrategi. Hvordan skal reservister brukes for å oppnå målsetninger i strategien?

Det er også behov for en mer helhetlig forståelse av reservistbegrepet, for eksempel å bruke NATOs definisjon av reservister som utgangspunkt. Denne viser til at reservisten har en form for militær bakgrunn. Om reservister bare skal være de som har gjennomgått førstegangstjeneste, vil det særlig i dagens trusselbilde gi en for stor avgrensning. Samtidig er det et poeng at en reservist har en form for militær kompetanse. Det er tross alt dette som skiller reservisten fra andre i sivilsamfunnet; kombinasjonen av militær og sivil kompetanse.

Det koster noen millioner for hver person som fullfører førstegangstjenesten, dette inkluderer utgifter til trening, utstyr, klær, lønn, kost og losji.(48) Kun halvparten av disse overføres til HV og resten inngår i den udisponerte reserven, men har som hovedregel ikke noe mer med Forsvaret å gjøre. I tillegg til å utnytte denne ressursen på en bedre måte er det også en ressurs at interessen for førstegangstjenesten (og de som er skikket) er større enn dagens kapasitet.

Det er gode erfaringer å hente fra andre lands tilnæringer knyttet til bedre utnyttelse av de ressursene som finnes med 1) de eksisterende reserviststyrkene, både de styrkedisponerte og udisponerte og 2) flere som ønsker å være frivillige/bli reservister. Her kan man for eksempel inspireres av Danmark som både har reservestyrker (aktive og ikke) og reservister som er frivillige.

Kartlegging, trening og organisering av reservister

For det første trengs en bedre oversikt over dagens reservister. Det er usikkerhet rundt det eksakte antallet Norge har i den udisponerte reserven. Det er enighet om at det er behov for systematisk kartlegging og oppdatering av eksisterende informasjon – av funksjonsnivå, sivil kompetanse, militær kunnskap og -treningsnivå, samt om reservistene har kritiske samfunnsfunksjoner som bør prioriteres ved en første mobilisering. Mange reservister har spesialiserte ferdigheter innen maritim næring, ingeniørfag, cyber, medisin og logistikk, men det finnes ingen oversikt som har kartlagt dette. Hvis de skal fungere som støtte både i militære og sivile operasjoner på disse feltene, hvor Forsvaret har store behov, må man på forhånd vite hvor mange som trengs på hvert felt og hvem som kan stille opp. For

eksempel kan reservister med ekspertise innen logistikk bidra til å sikre en kontinuerlig strøm av kritiske forsyninger.

I den videre oppfølgingen bør også grad av regelmessig trening og innkalling til dette inngå i oversikten.

Det er uklart om det finnes en god nok oversikt over funksjons- og kompetansenivå til de reservistene som ikke er styrkedisponert i HV, men som er styrkedisponert ellers i Hæren (de resterende 10 000 personene av den aktive reserven). Uttalelser fra forsvarspolitisk ledelse(49) tyder på at arbeidet er i gang med å skaffe en slik oversikt, men det er usikkert når dette skal være på plass (og om det i hele tatt er startet opp ennå).(50)

For det andre, det må øves i fred for å være klar i tilfelle krise eller krig. Forsvarssjefen har uttalt at Forsvaret skal være mest mulig likt organisert i fred, krise og krig. Det bør også gjelde totalforsvaret fordi det gjør det lettere å skalere opp og ned raskt. Norge skal trene alle i HV årlig og dermed skal flere norske reservister trenes enn gjennomsnittet sammenliknet med de andre nordiske landene. For eksempel trener Finland 28 000 reservister årlig, og de fleste trener kun hvert tiende år. På den annen side kan det fortsatt diskuteres om de norske HV-øvelsene er hyppige nok til å bygge tilstrekkelige bånd mellom soldatene, tillit og lagånd som er viktig for å fungere sammen i krise. Her kan det være mulig å supplere med annen type trening utover det militære for nettopp å styrke dette.

Videre gjennomføres ikke regelmessig militær øvelse av de rundt 10 000 resterende reservistene i den aktive reserven som ikke er i HV. Regelmessig øvelse av disse vil bidra til økt forsvarsevne.

⁴⁸ <https://poddtoppen.se/podcast/1110065661/oslo-militaere-samfund-oms/oms-reservister-kapital-for-nasjonal-beredskap-og-sikkerhet-ved-jorn-buo>

⁴⁹ "For øvrig jobbes det videre med innføringen av en aktiv reserve i hele Forsvaret, inkludert Heimevernet", uttalte tidligere forsvarsminister Gram i 2022: <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Sporsmal/Skriftlige-sporsmal-og-svar/Skriftlig-sporsmal/?qnid=77444>.

⁵⁰ Intervju med person i reserven som inngår i styrkestrukturen utenfor HV tyder på at det ikke har vært noe kontakt med Forsvaret siden 2019 i form av disponeringskort som den gangen ble sendt ut. På spørsmål om FPVS har oversikt over reservistene og nødvendig infrastruktur osv. var svaret på generell basis at de hadde systemer og ordninger for dette. Dette kan også være skjermingsverdig informasjon.

Tar man utgangspunkt i for eksempel Brigade Nord, og hva det koster å trene de 3 000 reservistene der liknende HVs innsatsstyrke, det vil si 30 dager i året, kan kostnadene ligge på over 500 millioner kroner årlig.(51)

Samtidig er det et poeng å skille mellom mer regelmessig øvelse av de reservistene som inngår i styrkestrukturen, først og fremst de som ikke inngår i HV, og de udisponerte reservistene. Norge er allerede i en situasjon, slik trusselvurderingene poengterer, hvor omfanget av og kvaliteten på hybride virkemidler spesielt rettet mot sivilsamfunnet øker. De udisponerte reservistene trenes ikke per i dag. Det vil kreve store økonomiske ressurser hvis den udisponerte reserven skal trenes på liknende vis av Forsvaret som den aktive reserven. For raskere å få på plass et treningssystem for denne gruppen er det nødvendig å se på alternative løsninger. Her kan Norge ha noe å lære av Finland som har etablert et system for frivillig trening. Selv om flere norske organisasjoner tilbyr kortere kurs og trening er ikke dette systematisert per i dag og det finnes heller ikke oversikt over eksempelvis hvem i den udisponerte reserven som har gjennomført slik trening.

For det tredje er det behov for en ny organisering av reservistene. I dag er det Forsvarets personell- og vernepliktsenter (FPVS) som er ansvarlig for den aktive reserven, samt de rundt 140 000 udisponerte reservistene. Det er uklart om Forsvaret (ved FPVS) har kapasitet til å ta ansvar for organiseringen av alle de reservistene som ikke inngår i styrkestrukturen. Det kan være mer hensiktsmessig å se på alternative organiseringer, som i Finland, Sverige og Danmark.

Det betyr lite å gå inn for å øke trening eller antall inn til førstegangstjeneste hvis det ikke finnes nok utstyr, materiell og instruktører til å utnytte potensialet. Det er begrenset mulighet til å øke volumet på kort sikt på grunn av mangel på nettopp instruktører i Forsvaret. Hvordan kan denne utfordringen løses?

Trening og organisering av udisponerte og frivillige(52)

Noe liknende Sveriges “minilumpen” kan være én måte å tilby militær trening på til sivile. Dette muliggjør rekruttering av frivillige uten førstegangstjeneste til HV og gir muligheter for fleksibel styrkedisponering. I Norge eksisterer et lignende kurs, men i praksis er det vanskelig å bli tatt opp som frivillig reservist uten førstegangstjeneste.(53) Dette til tross for at mange sivile har kritisk kunnskap som Forsvaret kunne nyttiggjort som frivillige, som deretter kan fungere som reservister. Ifølge Forsvaret er “hensikten med grunnleggende soldatkurs todelt: å utdanne sivilt tilsatt personell i Forsvaret i grunnleggende soldatferdigheter for å kunne styrkedisponere personell uten førstegangstjeneste og å utdanne personell til Heimevernets styrkestruktur som ikke har førstegangstjeneste. Grunnleggende soldatkurs er basert på Forsvarets rekruttutdanning”.(54) Det er mulig å se for seg en utvidelse av “grunnleggende soldatkurs” til flere.

På en annen side vil en slik måte å rekruttere frivillige på, bryte med kulturen i personalforvaltningen og rådende byråkrati som forutsetter at førstegangstjeneste er gjennomført.(55)

⁵¹ Basert på tidligere beregninger for hva det koster for rep.øvelse i Hæren, men ikke justert for prisvekst de siste 6 årene: <https://files.nettsteder.regjeringen.no/wpuploads01/sites/495/2022/05/Reservister-kapital-for-nasjonal-beredskap-og-sikkerhet.pdf> (s. 17)

⁵² Med “frivillige” her menes ikke de som inngår i HVs innsatsstyrker. De regnes som en del av dagens reserviststyrke, men har frivillig inngått kontrakt om mer tjeneste enn det de er tjenestepiktig til.

⁵³<https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Sporsmal/Skriftlige-sporsmal-og-svar/Skriftlig-sporsmal/?qid=77444>

⁵⁴<https://www.forsvaret.no/heimevernet/kurs/kursoversikt/Grunnleggende%20Soldatkurs>

⁵⁵ Intervju med person i Forsvaret.

Systemet må derfor endres hvis de med kritisk sivil kompetanse for Forsvaret, som ikke har gjennomført førstegangstjeneste, skal få militær trening og regnes som reservister. Eneste alternativ i dag er via Norges Lotteforbund hvor man som medlem kan søke “grunnleggende soldatkurs” og deretter bli mobiliseringsdisponert i HV.

En ny løsning kan være å bruke de allerede etablerte HV-soldatene i de enkelte HV-distriktene som instruktører. De sitter på kompetansen og kan ha mer kapasitet. Kapasitet er allerede en utfordring når det gjelder tilgjengelige kursplasser på “grunnleggende soldatkurs” som gjennomføres sentralt. HV-soldater gjennomfører i dag fagutdanning av ukrainske soldater og har derfor relevant kompetanse og erfaring som kursholdere.

En annen løsning kan være å etablere et liknende system som i Finland, hvor det er en rekke frivillige organisasjoner som tilbyr kortere øvelser og profesjonell militær trening for de udisponerte reservistene og frivillige. Dette er imidlertid ikke noe den enkelte kalles inn til, men mange udisponerte velger å melde seg til øvelser og trening i regi av de frivillige organisasjonene.

Samtidig er det i dag i ferd med å skje endringer i Forsvarets utdanningssystem hvor de som er interessert og skikket, men ikke kommer inn i førstegangstjenesten, kan komme tilbake og få en annen vei inn i Forsvaret: Forsvaret har startet opp et utdanningstilbud som kalles “grunnleggende militær profesjons- og lederutdanning” (GMPL) som er særlig rettet mot sivile med fag- eller bachelorutdanning. Utdanningen varer i to år og består av befalsutdanning, våpenskole, praksis og mulighet for

offiserskonverteringskurs.⁽⁵⁶⁾ Dette kan også være en vei for fremtidens reservister utenom førstegangstjeneste.

I Sivilforsvaret er det også behov for å øke antall personell. Reservister er her relevant, og i første omgang kunne for eksempel stab og ledelse i Sivilforsvaret bli fylt opp med reservister fra den udisponerte reserven. Sivilforsvaret kunne dermed vært ansvarlig for trening og kompetansebygging knyttet til kritesituasjoner og beredskap.

En mulig alternativ organisering er at hovedansvaret for hvilken etat som skal koordinere og organisere de udisponerte reservistene og frivillige kan ligge på sivil side, i tett samspill med Forsvaret. Dette kan bidra til å styrke totalforsvaret. Samtidig beholder FPVS ansvaret for den aktive reserven. Dette bør da være en etat i skjæringsfeltet mellom sivil og militær sektor. Det er for eksempel positivt at Forsvarsdepartementet nå har opprettet en ny avdeling for sikkerhet og sivil-militært samarbeid, og spørsmålet er om denne avdelingen også kunne vært egnet for å koordinere de udisponerte reservistene. Et annet alternativ er en ny avdeling/seksjon under Justis- og beredskapsdepartementet, siden departementet er ansvarlig for samordning av beredskap på sivil side. Et tredje alternativ kan muligens være å vurdere opprettelsen av en ny sivil etat, en “Totalforsvarsetat”, som i større grad samkjører ressurser og har en koordinerende rolle overfor Forsvaret og Sivilforsvaret. Det vil potensielt kunne bidra til mer oversikt og bedre utnyttelse av knappe, felles ressurser.

⁵⁶ <https://www.forsvaretsforum.no/flateplanen-forsvaret-haakonsvern/nesten-40-nye-skip-slik-skal-sjoforsvaret-fa-nok-folk/411872>

Samarbeid mellom sivile arbeidsgivere og Forsvaret

En annen viktig problemstilling er samarbeidet mellom sivil arbeidsgiver, reservisten og Forsvaret. Utfordringen er å sikre at nøkkelpersoner kan fortsette med sine viktige sivile oppgaver samtidig som de oppfyller sine forpliktelser som reservister, uten at det går ut over økonomiens og samfunnets generelle funksjon i en krisesituasjon.

November i fjor fremmet regjeringen forslag om endringer i sivilbeskyttelsesloven. Forslaget gjelder for de mest alvorlige situasjoner som kan oppstå (krig, konflikt eller situasjoner der landets suverenitet er truet). Å forsvare landet er den overordnede prioriteten i en slik situasjon, men for at Forsvaret skal fungere optimalt må den sivile delen av totalforsvaret også fungere. Dette kan være drift av kritisk infrastruktur som matleveranser, strøm og varme eller kommunikasjon. Endringene i sivilbeskyttelsesloven legger opp til at regjeringen får fullmakt til å regulere sivile arbeids- og tjenesteforhold – herunder pålegge sivil arbeidsplikt.(57) Nettopp hvis en slik situasjon skulle oppstå er det til fordel for hele totalforsvaret at det finnes en oversikt over hvilke reservister vi har utenfor styrkestrukturen, de som skal komme inn som reserver i krisesituasjoner, og de som har sivile jobber tilknyttet kritiske samfunnsfunksjoner.

En annen side av bedre koordinering mellom sivil arbeidsgiver og Forsvaret er at verdien militær trening har for arbeidsplassen bør fremheves. Gjennom oppfriskningsøvelsene blir reservistene drillet i lagånd, samarbeid, hvordan løse komplekse problemer, samt arbeid under høyt press. Mye god kompetanse som vil komme til nytte på de fleste sivile arbeidsplasser.

Blant de dokumentene som er offentlig tilgjengelig fant vi ingen oversikt over dokumenter tilegnet arbeidsgiver i henhold til å ha en arbeidstaker som er reservist eller tilhørende HV.

Blant de norske dokumentene som finnes er kun “orientering til arbeidsgiver”(58) som i liten grad fremhever hvilke fordeler en reservist kan bringe med seg til arbeidsplassen eller hvorfor en reservist er en viktig del for forsvaret og totalforsvaret. Flere andre land, herunder Danmark, Nederland(59) og England(60) har utviklet programmer/ordninger som bedre tilrettelegger for reservister og deres sivile arbeidsgivere. De har spesifikke dokumenter som kan sendes ut til arbeidsgiver for å understreke og opplyse om reservistens viktige arbeid og ferdigheter, og erfaringer reservisten kan bringe med seg tilbake til arbeidsplassen. I Danmark er det i tillegg en koordinerende enhet, Interforce, som fungerer som koordinator mellom Forsvaret og sivile arbeidsgivere i ordningen for arbeidsgiverdialog (*Employer Support*). Storbritannia og Nederland har også liknende ordninger med uavhengige koordinerende enheter. Det er uklart hvor godt disse ordningene fungerer, men fremfor et lappeteppe av enkeltstående avtaler mellom Forsvaret og sivile arbeidsgivere, vil det være hensiktsmessig å teste ut noe liknende i Norge. Det vil særlig være viktig med en enhet som koordinerer dialogen, om dette er ansvarlig forvaltningsetat for reservistene (en “Totalforsvarsetat”) eller annen form for organisering.

I 2022 ble endringer i forsvarsloven vedtatt som gir Forsvaret mulighet til å inngå kontrakt med personer om utvidet tjenesteplikt for vernepliktige og kontrakt om tjenesteplikt for personer uten verneplikt.(61)

⁵⁷ Lovforslaget er på høring i justiskomiteen. Frist for avgivelse av innstilling er 01.04.2025; <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/lovforslag-om-sivil-arbeidskraftberedskap/id3074571/>

⁵⁸ https://www.forsvaret.no/heimevernet/ny-i-heimevernet/orientering-til-arbeidsgiver.pdf/_/attachment/inline/6bc2d0e7-55ce-487b-8f50-20523df177db:deab8a3e19533559a875cabf25d2692090e011e4/orientering-til-arbeidsgiver.pdf

⁵⁹ <https://1749425.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/1749425/Reservistenregeling%20Strict.pdf>

⁶⁰ https://www.army.mod.uk/media/22845/reserve_employers_guide_2023.pdf

⁶¹ <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Vedtak/Beslutninger/Lovvedtak/2022-2023/vedtak-202223-020/>

I tillegg ble forskrift om godtgjøring for vernepliktige vedtatt, som betyr at ved inngåelse av slik kontrakt skal reservister få dekket tap av inntekt som følge av militær tjeneste.(62)

Bakteppet for endringene i forsvarsloven var at regjeringen ønsket at reservisttjenesten skulle bli mer forutsigbar, både for den enkelte og for Forsvaret. Tidligere forsvarsminister Bjørn Arild Gram hevdet at det å ha reservister på kontrakt ville gi Forsvaret økt fleksibilitet og forutsigbarhet til å planlegge og skalere egen innsats for å ivareta Norges sikkerhet.

Sjef for Hæren, Lars Lervik, har presentert et nytt forslag for å finne en bedre balansegang mellom det militære og det sivile for reservister. I dag tilsier vernepliktsloven at reservister som tidligere har gjennomgått førstegangstjeneste eller jobbet i Forsvaret kan bli disponert i en avdeling. Sjef Hæren presenterer en ordning som åpner opp for at noen av disse reservistene, som frivillig ønsker det, kan tjenestegjøre et par uker mer i året enn det som er dagens ordning. En ordning som er mulig å sammenligne med HVs innsatsstyrker.(63) Det er nå satt ned en arbeidsgruppe for å se på hvordan Hæren skal trene opp reservister i den kommende tiden.

Reservistens rolle i totalforsvaret

Det finnes mange ressurser i Norge i form av materiell, teknologi og kunnskapsnivå – som kan kartlegges og utnyttes bedre i en krisesituasjon: En form for egenberedskap i lokalsamfunnet. Eksempelvis har lokalbefolkningen ofte best kunnskap om sitt nærområde, en unik forståelse av

kontekst, og de er kanskje også eiere av en brønn eller materiell i form av jaktradioer, jaktrifler, firehjulinger, båter eller andre fremkomstmidler av betydning.(64)

Å skaffe en systematisert oversikt slik at disse ressursene også kan bli implementert inn i totalforsvaret vil bidra til å styrke beredskapen i kommunene.

Reservisten kan her spille en nøkkelrolle i nettverksbygging mellom kommune og befolkning. Med sterk forsvarsvilje, inngående lokalkunnskap, lokal plassering og høy grad av sikkerhetsbevissthet, kan reservisten bistå sitt lokalsamfunn når det gjelder hvilke ressurser og hvilken infrastruktur som er kritiske, og hvordan oppgaver og ressurser lokalt kan løses mest mulig effektivt. Det er for eksempel mulig å se for seg at reservisten kan spille en rolle som koordinator opp mot beredskapsråd, som regjeringen foreslår at alle kommuner skal være tilknyttet.(65)

Tidligere FNs generalsekretær Dag Hammarskjöld sa en gang at "fredsbevaring er ikke en jobb for soldater, men kun soldater kan gjøre jobben".(66) Utsagnet er minst like relevant for lokalsamfunn i dag, i en verden i rask endring hvor det hybride trusselbildet krever mer enn bare militær kunnskap. Dette påpekes også av Forsvarskommisjonen: "Vi må styrke kompetansen om sikkerhet, forsvar og beredskap i hele befolkningen, blant annet gjennom en bedre utnyttelse av verneplikten og økt bruk av reservister som limet mellom forsvar og folk. Dette vil bidra til Forsvarets behov, men vil også kunne styrke andre nasjonale beredskapsaktører og totalforsvaret".(67)

⁶² <https://www.forsvaretsforum.no/beredskap-feriepenger-forsvarsdepartementet/stortinget-vedtar-endringer-i-forsvarsloven/299006>

⁶³ <https://www.forsvaretsforum.no/heimevernet-haeren-oslo-militaere-samfund/vil-gjore-det-enklere-a-tjenestegjore-som-reservist/403901>

⁶⁴ Basert på intervju med ansatt ved Forsvarets høyskole.

⁶⁵ <https://www.regjeringen.no/contentassets/c24e6978185f4a49a7d2689a4741a9b1/no/pdfs/stm202420250009000dddpdfs.pdf>

⁶⁶ <https://securityanddefence.pl/The-role-of-reservists-and-reserve-associations-today,103333,0,2.html>

⁶⁷ <https://www.nrof.no/reservister-som-limet-mellom-forsvar-og-folk/>

En helhetlig sikkerhetsstrategi bør ta for seg trusler som særlig rettes mot sivile, i tillegg til militære trusler. En nasjonal beredskap bør derfor fordeles på flere sektorer. Her kan reservister spille en rolle, ikke bare i tradisjonell forstand (som militær beredskap), men også innenfor beredskap knyttet til cybersikkerhet, psykologisk forsvar (motvirke desinformasjon, usikkerhet og splittelse), kriseberedskap, og beskyttelse av kritisk infrastruktur. Dette er særlig viktig da det er begrenset med ressurser i form av personell og utstyr, til trening av reservister innen militære ferdigheter. Her kan NATOs syv grunnleggende forventninger til samfunnets motstandsdyktighet brukes som rammeverk.(68)

Reservister kan for eksempel trenes opp til å arbeide sammen med sivile etater innen kriseberedskap, søk og redning eller med å stabilisere okkuperte områder eller evakuering i tilfelle krise eller konflikt, noe Gjerdrum var et godt eksempel på. Hovedansvar for slik trening av reservister bør ligge hos ikke-statlige organisasjoner og de ansvarlige sivile etater. For eksempel kan trening med å beskytte kritisk infrastruktur ligge hos Sivilforsvaret. Reservisten kan dermed bidra til å forsterke lokale beredskapsetater, noe som særlig vil være viktig i områder med spredt befolkning og/eller knappe ressurser.

Andre land integrerer nå cyberkrigføringskapasiteter i sine reservestyrker i form av trening innen beskyttelse av nasjonal digital infrastruktur og forsvar mot cyberangrep. Her er det også store muligheter for næringslivet, til å ta mer konkret ansvar for sin rolle i totalforsvaret, ved å tilby

trening i cybersikkerhet for reservister.

I tillegg er det mye handlingsrom for reservister knyttet til informasjonsarbeid. Med dagens informasjonsstrøm er det stort behov for å bidra til å støtte opp om sikkerhetstjenestenes informasjonsarbeid, gjøre informasjon mer relevant i en lokal kontekst og “oversette” i et mer tilgjengelig språk, motvirke desinformasjonskampanjer, opprettholde og fremme samhold i tilfelle krise eller krig, skolering i sikkerhetskultur på arbeidsplassen o.l. Rett og slett fungere som en form for mentor. Ansvar for kurs innen dette feltet for reservistene bør ligge hos uavhengige sivilsamfunnsorganisasjoner i samarbeid med akademia/universiteter. Finland er et tydelig eksempel på hvor viktig det er å jobbe for en utstrakt forståelse i befolkningen for sikkerhetssituasjonen og hva det er vi skal forsvare. Uten forståelse og vilje til forsvar vil ikke befolkningen i samme grad være forberedt på eller gjøre sin del av innsatsen som del av totalforsvaret – og være en del av den generelle beredskapen. Det er politisk ledelses ansvar å legge til rette for å bygge en slik utstrakt situasjonsforståelse og forsvarsvilje. Den ukrainske statssekretæren for forsvar påpekte også dette når han nylig snakket om betydningen av reservister: “Morally ready to fight is the highest priority”.(69)

68 Disse er: Sikre kontinuitet for myndighetene og kritiske offentlige tjenester. Sikre robust kraftforsyning. Sikre evnen til å håndtere ukontrollert forflytning av mennesker. Sikre robust mat- og vannforsyning. Sikre evnen til å håndtere masseskadesituasjoner. Sikre robuste sivile kommunikasjonssystemer. Sikre robuste transportsystemer.

69 Tale ved Ukrainian Deputy-Minister of Defence, S. Melnyk, under NATO Winter Plenary Meeting 2025 on Reserves 29.01.25.



Heimevernet samarbeider tett med politi, sivilforsvar og Røde Kors i områdene rundt Bagn i Valdres, ifm. uværet "Hans". Foto: Theodor Eilertsen/Forsvaret

Anbefalinger og punkter til oppfølging

1) Utarbeide et omforent reservistkonsept

Det mangler et omforent konsept for hva en reservist er og hvilke funksjoner de skal ha, både i Forsvaret og i en totalforsvarsramme. Et slikt konsept bør knyttes opp til den nasjonale sikkerhetsstrategien. Hvem som er reservist bør gjelde alle som gjennomfører en form for militær trening. Konseptet bør avklare om hva kravene til slik militær trening bør være og om alle eller deler av reservestyrkene skal kunne fungere i hele krisesspekteret, eller være mer spesialisert og utføre avgrensede oppdrag liknende det vi ser i Finland. Videre bør konseptet fastsette hvor store reservestyrkene skal

være, hvordan de skal deles inn og hvilke roller de skal ha i totalforsvaret – inkludert potensielle bidrag til Sivilforsvaret eller en styrket Heimevernstruktur. Når politisk ledelse og ledelsen i Forsvaret har definert sine behov og ønsker for den aktive reserven, størrelse og hvor de skal inngå, vil det være tydeligere hvor mange som er tilgjengelig for totalforsvaret i den udisponerte reserven og eventuelt hvor mange det er ytterligere behov for. Her er det særlig viktig med en tydelig begrepsavklaring/forståelse og et tydelig skille mellom reserver i styrkestrukturen eller reservebrigade og udisponerte reservister som i større grad kan utgjøre en del av et totalforsvar. Helsekravene bør justeres deretter.

2) Kartlegge reservistene og gradere mobilisering

Det haster med å ferdigstille en oppdatert oversikt over hvem dagens reservister er og kartlegging bør derfor prioriteres. Navn og alder finnes det sannsynligvis en oversikt over, men oppdatert informasjon om helsesituasjon, oppdatert bostedsadresse, livs-/familiesituasjon, kunnskaps- og treningsnivå, og jobbsituasjon i det sivile (om det er en kritisk samfunnsfunksjon) er nødvendig. Et relevant første tiltak for å sette i gang kontakten mellom Forsvaret og reservistene kan være noe liknende finske myndigheter gjorde ved å sende ut brev til alle sine reservister. Brevet informerte om deres rolle i krisesituasjoner, og bidro til å oppdatere reservistregisteret. Dette gjelder primært for den udisponerte reserven, men også deler av den aktive reserven. Det bør prioriteres å gjøre den aktive reserven nettopp det, aktiv. Det vil uansett være hensiktsmessig å dele inn i ulike nivåer for mobilisering (aktiv, i beredskap, inaktiv) samt definere tydelig under hvilke betingelser hver reservekategori kan mobiliseres slik at aktive reserver er klare for umiddelbar utplassering, mens beredskapsreserver gir støtte i mer langsiktige, lavspenningskriser. Dette også for å unngå unødvendige forstyrrelser for sivile arbeidsgivere.

3) Organisere hele eller deler av reservistene under sivil etat

Forsvaret bør ha full oversikt over alle tilgjengelige reservister både i den aktive reserven og udisponerte. Samtidig bør ansvaret for forvaltning av den udisponerte reserven ikke ligge hos Forsvaret, da reserven favner på tvers av sektorer og primært i sivil sektor. Ansvarlig etat bør derfor være statlig og i dette skjæringspunktet, i tett samspill med Forsvaret. Enten som den nye avdelingen i Forsvarsdepartementet for sivil-militært samarbeid, eller opprettelse av en

tilsvarende avdeling under Justis- og beredskapsdepartementet, med tett samarbeid mellom disse. I Sverige ble for eksempel *Myndigheten för totalförsvarsanalys* etablert i 2023 under Forsvarsdepartementet, som skal jobbe for utviklingen av totalforsvaret som helhet, og henholdsvis det militære og det sivile forsvaret. Det er mulig å se for seg en liknende modell i Norge, eksempelvis en egen etat for totalforsvar underlagt både FD og JBD. Etaten kan ta ansvar for alle reservister, både disponerte og udisponerte, samordne og koordinere mellom Forsvaret, Siviltforsvaret og Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap (DSB). Et tredje alternativ, for raskere å komme i gang, er at ansvaret for forvaltningen av reservister midlertidig legges til en frivillig/ideell organisasjon som kan koordinere arbeidet opp mot de ulike relevante etater, i tett dialog med Forsvaret.

Den sivile etaten sentralt bør lede an koordineringen, men i nært samspill med organisering lokalt (se neste punkt).

4) Videreutvikle system for sivil utdanning/trening med lokal forankring av den udisponerte reserven

Det vil være for kostnads- og tidkrevende at Forsvaret alene skal stå for øvelser og trening av den udisponerte reserven, selv om gode tiltak er igangsatt slik som nye studieretninger i Forsvaret (GMPL). Det er også nødvendig å øke spesialisert sivil kompetanse for Forsvaret, som for eksempel innen cybersikkerhet eller droner, og samtidig styrke totalforsvaret. Derfor er det mer hensiktsmessig og kostnadseffektivt at trening fordeles mellom sivile beredskapsaktører, næringslivet og Forsvaret. At flere sivile aktører må bidra til trening vil også kunne gi en konkret oppgave for enkelte organisasjoner og bedrifter som er usikre

på hva deres rolle i totalforsvaret skal være. I dette vil eksempelvis Næringslivets sikkerhetsråd (NSR), Forsvars- og Sikkerhetsindustriens forening (FSi) og NHO være åpenbare samarbeidspartnere for å organisere dette fra bedriftenes side og tilby kurs/utdanning/trening. Oversikt over reservistens kompetanse-/ferdighetsnivå og innkalling til øvelse og trening kan skje sentralt fra overordnet forvaltningsetat som er ansvarlig for alle reservister. Det er imidlertid et poeng at selve treningen organiseres av bedriftene/organisasjonene og gjennomføres lokalt, i samarbeid med aktører i lokalsamfunnet og sammen med de andre reservistene som tilhører regionen. Betydningen av å trene hyppig sammen med de samme personene bør ikke undervurderes. Hvis man skal fungere godt sammen i tilfelle krise eller krig, bør det bygges relasjoner, tillit og lagånd i fred.

Den militære treningen bør foregå i form av kortere kurs i regi av allerede etablerte strukturer, som de enkelte HV-distriktene. HV-soldater gjennomfører i dag kortere fagutdanning av ukrainske soldater og har derfor relevant kompetanse og erfaring som kursholdere. Organisering av trening gjennom HV gir også spredt, lokal forankring. HV bør videre være ansvarlig forvalter av reservistene lokalt, i tett kontakt med de sivile aktørene lokalt som tilbyr trening og i samspill med sentral forvaltning.

Ved å videreutvikle krysstrening mellom militære og sivile roller kan dette bidra til å øke fleksibiliteten og reservisten kan lettere veksle mellom de to rollene, avhengig av krisens karakter. For eksempel kan en helsearbeider få opplæring både i sin sivile medisinske spesialitet og i militærmedisinsk behandling (finnes allerede et system for dette innen helse, men kan utvides til flere grupper) eller en ingeniør kan få opplæring i både vedlikehold av kritisk sivil infrastruktur og militære operasjoner. Når reservene kalles inn, kan det være mulig å

plassere dem midlertidig i militære roller som ligger tett opp til deres sivile ekspertise, noe som minimerer avbrudd i viktige tjenester og utnytter deres spesialkompetanse. Krysstrening sikrer at kritiske funksjoner fortsatt kan utføres, ved å sørge for en reserve av utdannede personer som kan fungere i begge roller. Arbeidsgivere i sektorer med kritisk infrastruktur bør involveres i planleggingsprosessen for mobilisering av reserven, slik at de kan bidra til å identifisere hvilke ansatte som er viktigst, og sørge for at det finnes erstatninger eller backup-systemer.

5) Etablere et system som kobler sivil utdanning med militær trening for frivillige

I Ukraina har de benyttet seg av den amerikanske reservistmodellen, *Reserve Officers Training Corps (ROTC)*. I praksis betyr dette at studenter går på et sivil universitet, følger en del militær opplæring, får utdannelsen betalt og forplikter seg til en eller annen form for militær tjeneste. Eksempelvis er det nå, i tillegg til offiserer, særlig behov for flyteknikere og piloter i Forsvaret, ifølge FFIs Forsvarsanalyse for 2025. Det kunne vært et pilotprosjekt(!) å teste et slikt system i et mindre omfang med prioritering av nettopp disse yrkesgruppene. Dette kan bidra til å øke antall vernepliktige og faktisk få inn flere av de som ønsker seg inn i Forsvaret, samtidig som det er begrenset militær opplæring og dermed forhåpentlig mer gjennomførbart med hensyn til Forsvarets knappe treningsressurser. Det er dermed et poeng å ha fokus på kjernekompetanser og prioritere trening i de mest kritiske ferdighetene først, med mer omfattende trening etter hvert.

6) Bruke reservister som beredskapskoordinatorer for kommuner

Totalberedskapsmeldingen foreslår at alle kommuner skal være tilknyttet beredskapsråd, og alle kommuner bør ha tilgang til en beredskapskoordinator, ifølge

Totalberedskapskommisjonen. For enkelte og små/mellomstore kommuner kan det være aktuelt å koble seg på en felles koordinator som opererer på tvers av flere kommuner. En slik koordinator bør både ha inngående kunnskap om og forståelse for lokale forhold, i tillegg til høy grad av sikkerhetsbevissthet og beredskapskompetanse. Det kan for eksempel med fordel være en lokal aktør som har mye tillit i lokalsamfunnet. Reservisten vil kunne fungere som brobygger mellom kommunene og andre aktører i lokalsamfunnet (horisontal nettverksbygging), på tvers av kommuner, og mellom kommunen og fylkeskommunen/statlige myndigheter (vertikal). Dette kan være et operativt tiltak for å få ressursene til å møtes, samt dele kunnskap og gode erfaringer. I tillegg vil en beredskapskoordinator kunne ha en rådgivende funksjon og være en form for mentor, samt bidra til raskere etablering av beredskapsrådene.

7) Tilpasse lovverket og vurdere endring av verneplikt og tjenesteplikt

Etter 19 måneder er tjenesteplikten "brukt opp". Mens Forsvaret har investert store ressurser i trening og opplæring. Hvordan Forsvaret innretter tjenesteplikt og verneplikt i fremtiden vil være styrende for hvor mange reservister vi har. Med dagens struktur er det utfordrende å øke antall vernepliktige, og det kan derfor være mer relevant å utrede hva det vil innebære å utvide tidslinjen for både tjenesteplikt og verneplikt, for eksempel fra henholdsvis 19 til 25 måneder og fra 55 til 65 år. Samtidig kan forsvarsviljen øke proporsjonalt med volumet i førstegangstjeneste og verneplikt, slik at større volum her vil også kunne få opp forsvarsviljen raskere.

8) Endringene bør finansieres gjennom et firepartssamarbeid

Delt finansiering gjør at alle kan ta ansvar for totalforsvaret:

1) staten bør dekke militær trening, og delvis lønnskompensasjon for arbeidstakere under trening, 2) næringsliv og organisasjoner bør dekke mesteparten av sivil trening, og 3) arbeidsgivere bør ta sin rolle og dekke delvis lønn under trening opp til et visst lovpålagt nivå, og lønn over nivået valgfritt, samtidig som det bør være skattemessige fordeler av å sende en arbeidstaker på trening. I lavtlønnede offentlige yrker bør staten ta en større del av ansvaret med øremerkede tilskudd til kommunene. Til slutt, 4) den enkelte reservist må sannsynligvis bli nødt til å stille opp på enkelte deler uten full kompensasjon. Flere alternativer er andre økonomiske insentiver i form av skattefradrag for arbeidsgiver og reservister, eller annen form for kompensasjon lik den staten gir eksempelvis for å være meddommer. Løsninger som er på plass for å opprettholde våre demokratiske funksjoner, kan også fungere i en totalforsvarsramme.

9) Støtte tiltak som fremmer offentlig bevissthet og samfunnsmessig oppslutning om totalforsvaret

Tiltak slik som informasjonskampanjer om reservistens betydning, både for det nasjonale forsvaret og for samfunnets motstandsdyktighet/totalforsvar, kan bidra til å fremme en bredere sikkerhetskultur. Her spiller reservistene også selv en viktig rolle som "ambassadører" og kommunikatører i sine lokalsamfunn, både i dialog med lokalbefolkning og opp mot lokal forvaltning. Det er særlig viktig å styrke beredskapstenkningen i kommunene, og det kan være et stort handlingsrom for reservisten som kan jobbe for en felles situasjonsforståelse. Det kunne også være en mulighet å se på innføring av "beredskapsmål" liknende bærekraftsmålene for kommuner og næringslivet for å bidra til økt bevissthet og sikkerhetskultur.

10) Intensivere arbeidet med å etablere en digital løsning for å gjøre informasjon og registrering enklere

Forsvaret jobber med å utvikle arbeidsgiverdialog og digitale løsninger som gir bedre mulighet for kommunikasjon med reservistene.⁽⁷²⁾ Det er likevel uklart hvor langt de har kommet i utviklingen av dette. En digital løsning som en egen portal⁽⁷³⁾ eller app som kan knyttes direkte mellom Forsvaret, Heimevernet, sivile arbeidsgivere og reservistene kan bidra til å skape bedre dialog og en mer effektiv informasjonsinnhenting, samt gjøre det enklere å koordinere arbeidet mellom de ulike instansene innad i Forsvaret. Det kan også på sikt være mulig å tenke seg at en slik digital løsning kan være tilgjengelig for alle som har gjennomført førstegangstjenesten, så lenge de er pliktige. Det er viktig at det er basert på eget eller alliertes teknologi med tanke på sikkerhetsrammene rundt dette. For det andre er det viktig at det blir basert på en teknologi som lett kan anvendes av de ulike delene av Forsvaret, inkludert Heimevernet og eventuelt Sivildforsvaret. Med økt nordisk samarbeid er det også fint om reservestyrker, og ulike Heimevernsdistrikter kan dele informasjon på samme plattform.

11) Anbefalinger særskilt til Norsk Reservistforbund (NROF)

NROF skal blant annet ivareta interessene til den enkelte reservist, og bidra til faglig påfyll gjennom foredrag og seminarer, samt kortere kurs/trening. Et ytterligere bidrag kunne være å koordinere lappeteppet av sivil og militær trening og kursing mer formelt. For eksempel at det er NROF som sørger for at det tilbys og gjøres tilgjengelig for den enkelte og at det holdes oversikt over hvem som har hvilken trening og hva vedkommende mangler.

Et annet element som er viktig er at NROF bør være ansvarlig for lagånden eller

«felleskapsånden» – den man får ved å løse praktiske utfordringer sammen som en gruppe over tid. Her inngår økt satsing på problemløsninger, i tillegg til dagens militære idrett. Det vil si at man hyppigere fysisk møtes innimellom de mer formelle treningsløpene, gjør noe sammen og blir godt kjent. Opplevelsen av hva man klarer å få til når man er en del av et team og tilhørighet til en gruppe bidrar til økt forsvarsvilje. Arbeidet i de lokale foreningene vil her være viktig.

Et tredje punkt er at NROF sentralt bidrar til å koordinere/samkjøre eventuelle informasjonskampanjer lokalt (hvor ressurser og kapasitet er mer begrenset). For eksempel i form av felles kronikker som kan gå ut i lokalaviser (samme kronikk, men med lokale tilpasninger, i flere lokalaviser rundt om i landet). Et siste oppfølgingspunkt er å se på muligheter for å koordinere kurs og trening for reservister på tvers av landene i Norden, og fasilitere møteplasser hvor man kan dele gode erfaringer og kunnskap.

⁷² <https://www.nrof.no/pro-patria-artikler/forsvarets-bruk-av-reservister/>

⁷³ Liknende "Aktørportalen" for meddommere: <https://www.domstol.no/no/aktorportalen/aktorportalen-for-meddommere/>



Luftvern bataljonen fra Ørland under øvelsen Nidaros Shield. Et laucherlag fyller på nye missiler på en High Mobility Launcher. Kan reservister utdannet i systemet fylle slike funksjoner? Foto: Onar Digernes Aase/Forsvaret

Avslutning: Reservisten som midtbanespiller i totalforsvaret

For å utvikle et tilstrekkelig konsept for bruk av reservister i totalforsvaret må det lages en sikkerhetsstrategi som tar hensyn til at militær og sivil sikkerhet, stats- og samfunnsikkerhet, henger sammen. Reservistene bør ikke bare trenes og utstyres for en rolle i styrkestrukturen, men også for å styrke totalforsvaret; i form av beskyttelse av kritisk infrastruktur, cybersikkerhet, psykologisk forsvar, drone- og flyteknikk, med mer. Dette krever en helhetlig tilnærming til politiske reguleringer, treningssystemer, juridiske tilpasninger, økonomisk kompensasjon, og samfunnsdeltakelse, slik at reservistene er forberedt på å møte et bredt spekter av hybride trusler.

Å skape et system som gir fleksibilitet når en person skal tjenestegjøre som reservist og når vedkommende skal fortsette i sin sivile jobb, krever at nasjonale forsvarsbehov balanseres mot samfunnets motstandskraft. Ved å gradere og bruke trinnvis mobilisering, fremme krysstrening, sikre samarbeid mellom sivile arbeidsgivere og Forsvaret, og utnytte teknologi, kan man skape et system som gjør at viktige tjenester kan fortsette å fungere selv om reservister er mobilisert.

Med høy grad av sikkerhetsbevissthet og inngående lokal kunnskap kan reservisten bistå i sitt lokalsamfunn når det gjelder hvilke ressurser og hvilken infrastruktur som er kritisk, og hvordan oppgaver lokalt kan løses mest mulig effektivt.

Europa og Norge er i en situasjon hvor mange sikkerhetspolitiske rammer nå endres raskt. Tid er viktig, og det er nødvendig med rask implementering der behovet er mest prekært. Det gjelder utstyr, materiell, reservedeler og våpen i Forsvaret, men særlig personell. På den andre siden er vi i en situasjon hvor omfanget av hybride virkemidler øker og det haster å styrke den sivile motstandsdyktigheten og styrke totalforsvaret. Reservisten kan her fungere som en sentral midtbanespiller i lokalsamfunnet.

-

UTSYN

SENTER FOR SIKKERHET OG TOTALFORSVAR



www.prosjektutsyn.no