

ORGANIZIRANOST GENERALŠTABOV IN VOJAŠKE VAJE KOT VRHUNEC PREIZKUSA USPOSABLJENOSTI OBOROŽENIH SIL

Osrednji temi pogovora z brigadirjem Davidom Humarjem, ki se je v svoji karieri kalil na različnih dolžnostih in funkcijah, sta bili organiziranost generalštabov in pomen vojaških vaj. Kaj je pravzaprav obrambni štab, kaj je ključno pri delovanju generalštabov sodobnih vojsk ter zakaj je pomembno sodelovati na mednarodnih vojaških vajah ali jih organizirati, nam je brigadir podrobno pojasnil v petek popoldne, ko je bil delovni ritem že v zatonu, v prostorih načelnika štaba v Generalštabu SV pa je bilo še zelo živahno.

Ste načelnik štaba v Generalštabu SV, usklajujete tri področja delovanja SV in ste odgovorni zanje: načrtovanje, operacije in podporo. Kako vidite organiziranost delovanja štaba glede na gibanje organiziranosti v sodobnih oboroženih silah?

Generalštab se je 1. januarja 2013 združil s Poveljstvom sil in Centrom za doktrino in razvoj. Tako je postal najvišji vojaškostrokovni organ na strateški in operativni ravni, kar je z vidika velikosti naše vojske poskus racionalizacije tako v številu ljudi kot v načinu dela. Takih primerov je v svetu sicer zelo malo. Večina vojsk še vedno poskuša ločevati vodstvene organe, štabe ali poveljstva med različnimi ravni, torej med taktično, operativno in

strateško. Dejstvo je, da je SV organizirana predvsem na taktični in strateški ravni. Nujno je, tako zaradi racionalizacije in še bolj zaradi učinkovitosti, iskati način, kako ne prenašati ali posnemati rešitev drugih vojsk, saj bi nam preprečile, da bi bili učinkoviti tudi glede na našo velikost. Tu imam v mislih naše delovanje na operativni ravni. Če bi zelo jasno pogledali organiziranost drugih vojsk, naš generalštab z večino drugih vojaških vodstvenih organov zagotovo ni primerljiv v celoti. Če pa gledamo funkcijske linije, je kot vodstveni organ zelo primerljiv. Ko pridemo do trendov, ugotavljamo, da se skoraj vse vojske zmanjšujejo, povezujejo, združujejo. Je pa velika razlika, kje je kdo začel. Če gledamo večje vojske, kot je na

primer britanska, se moramo spomniti, da so imeli pred 60 leti celo ministrstva za posamezne zvrsti. Pri takih vojskah je bil velik korak naprej že ukinjanje zvrsti in združevanje zvrstnih generalštabov. Mi smo šli z neke druge točke, zato je treba to gibanje primerjati znotraj stvarnih okoliščin. Dejstvo je, da velika večina najvišjih vojaškostrokovnih organov poskuša čim celoviteje in čim bolj neposredno opravljati svoje delo tako na strateško-politični ravni kot tudi na ravni organizacijskih enot, naj so to klasične vojaške enote ali pa kakšne druge, torej s čim bolj neposrednim stikom. V SV smo s to združitvijo naredili korak, ki ga nismo prepoznali nikjer drugje, hkrati pa vendar nadaljuje že nekatere postavljene usmeritve. Je pa res, da je to velik izziv, večina ni naučena tako delati.

Če vas prav razumem, so zaposleni na generalštabih ljudje, ki so vsestranski, ki obvladajo več področij.

S tem ste izpostavili pomen usposobljenosti. Večina ljudi teži k specializaciji in rutini, toda najti pravo mero med ravno specializacije in celovitostjo je pravi izziv. Tudi specializirane kadre je treba povezati, ni jih dovolj uskladiti, treba jih je povezati in celovito pristopiti k posameznemu



Med vojaško vajo Zvita podlasica

problemu. V GŠSV potrebujemo strokovnjake, specialiste za podporne dejavnosti. Vendar je nujno imeti tudi jedro generalštabnih častnikov, ki usklajujejo in pripravljajo celovite rešitve na obrambnem področju, ne le na delih vojske, pa če so ti še tako pomembni. Torej ne težimo k ljudem, ki vse obvladajo, temveč potrebujemo generalštabne častnike, ki delajo z vojsko kot celoto in v sinergiji s specialisti pridejo do najboljših rešitev.

Je torej SV specifična? Če mora imeti specialiste in celovite ljudi hkrati, pa je razmeroma majhna. Kaj to pomeni za karierni razvoj zaposlenih?

Najprej, ni tako specifična. Tisti, ki res poznajo druge vojske, vedo, da ni tako specifična, kar se tiče posebnosti in specializacije ter celovitosti. Vse vojske so namreč šle po poti od specialne organiziranosti k celoviti organizaciji. Konec koncev je štabna struktura, tako imenovana J-, G/N/A- in S-jevska, to spremenila. Nekoč smo v poveljstvih in štabih imeli specialnosti in oddelke pehote, oddelke rodov, služb itn. Tega v Natovih vojskah ni skoraj nikjer več. Težko je najti generalštab, ki bi bil organiziran po vojaških rodovih in specialnostih. Največja razlika med slovenskim generalštabom in drugimi je ta, da naš združuje strateško in operativno raven ter je hkrati organ v sestavi ministrstva. Torej imamo pripadnike generalštaba, ki se skoraj istočasno ukvarjajo z zadevami na taktični ravni, ki se torej

tičejo taktičnih enot SV, na drugi strani pa se ukvarjajo s sistemskimi zadevami, s pripravo različnih predpisov, navodil in metodologije, tretje področje nalog pa je s podporo ali z usklajevanjem zagotavljati sodelovanje z upravnim oziroma s strateško-političnim delom sistema.

Tako se v nekem trenutku ukvarjaš s tem, kaj se trenutno dogaja v nekem polku ali celo nižji enoti na Počku, v naslednjem pa z vsebino, kaj bo čez pet ali deset let. To je pravzaprav največji izziv. Kako se pripraviti in biti kos temu izzivu? To je obsežno in zahtevno vprašanje. Zaradi tega smo tudi pri preoblikovanju generalštaba poskušali znotraj njega definirati organizacijske enote, ki bi se ukvarjale predvsem s sistemskimi in strateškimi zadevami, in organizacijske enote, ki se ukvarjajo neposredno s taktično ravno. Brigade in polki SV so zelo primerljivi z drugimi brigadami in polki v svetu. Naši ljudje se šolajo in usposablajo za delo v takih enotah in v njih tudi sodelujejo. Dolžnost generalštaba je, da zanje najde rešitev, ukaz oziroma nalogo njihove ravni. To, da med generalštabom in brigado nimamo divizije, korpusa, armade, zvrsti, to nas ne odvezuje, da brigada ali polk ne dobi ustreznega ukaza. Sicer je treba te enote drugače organizirati.

Če pogledamo metodologijo dela, je različna na taktični, operativni in strateški ravni ter v organih v sestavi. Klasično poveljevanje v vojski se izvaja z ukazi in s

povelji. Ukazi in povelja niso enaki akti, kot so akti v upravnem delu ministrstva ali na področju srednjeročnega ali strateškega planiranja. Če si ne moremo vzeti dovolj časa za eno ali drugo področje, lahko pride do težav. Saj veste, kako je v akademskih krogih, vsak dober predavatelj se mora ukvarjati tudi z raziskovanjem. Zanj potrebuje umirjeno okolje in čas, predavanje pa je dinamično delo z ljudmi. Hkrati početi oboje je zelo težko.

Kot Natov svetovalec ste v letih 2005 in 2006 svetovali pri oblikovanju strukture in organizacije oboroženih sil Bosne in Hercegovine ter leta 2010 pri preoblikovanju makedonskega generalštaba. Kateri so ključni dejavniki, ki vplivajo na organiziranost strateške ravni vodenja vojsk?

Pri svetovanju je treba izhajati iz okolja, v katerem se svetuje. Brez zelo dobrega poznavanja okolja in ljudi, ki jim svetuješ, ter njihovega razvoja je to nemogoče. Idealnih vzorcev in receptov ni. Vzorcev se iz enega okolja v drugo ne da prenašati. Zelo mi je pomagalo, ker sem imel pred odhodom v Sarajevo že izkušnjo iz oblikovanja generalštaba in poveljstva sil. Leta 2002, ko smo to delali, sem se ravno vrnil iz ZDA, kjer sem na podiplomskem študiju spoznal ne samo ameriške izkušnje, temveč tudi najboljše izkušnje številnih drugih vojsk. Čeprav sem si ves čas ponavljal, in predavatelji so na to opozarjali, da ne smemo prenašati teh rešitev v majhne



Vojaška vaja je vrhunec preizkusa vojaške usposobljenosti.

vojske, je to le eden izmed izzivov ali pa krčev, ko prideš z nekim znanjem domov in bi želel to znanje čim bolj uporabiti in uveljaviti. Zelo malo tega znanja sem lahko uporabil doma, mi je pa to šolanje veliko pomagalo v odnosu do Nata. Doma je bilo to znanje bolj samo sebi namen, okrepilo pa mi je samozavest, da delam v pravo smer. Vzroki so predvsem v velikosti SV in nekoliko v drugačnih političnih, gospodarskih in drugih razmerah, ki so v Sloveniji. Vse to je bilo treba prilagajati. Prilagajati stvarnim razmeram, in kar je najhuje, česar takrat nisem razumel, prilagajati se stopnji razvoja stroke, znanja in posebej volji za spremembe. V teoriji mora vsaka učeča se organizacija in vsaka, ki želi spremembe, imeti nekoga, ki te spremembe vodi, pri čemer ne more preskočiti nekaterih dejstev. Lahko narišemo kakršno koli strukturo, napišemo ne vem kakšno dokumentacijo, a večina ljudi ni naklonjena hitrim spremembam. Na koncu pa je vse odvisno od njih. Enako izkušnjo sem dobil v Sarajevu. Lažje mi je bilo, ker je SV po obsegu veliko bolj primerljiva z vojsko BiH, imel sem tudi srečo, da sem okolje dobro poznal in

se lažje prilagajal. Najbolj mi je uspevalo razumeti, kaj potrebujejo, in prilagoditi nasvete njihovim potrebam. Sodelavci, ki so BiH manj poznali, so me pogosto prosili za »tolmačenje« tistega, kar smo delali. V angleščini smo se velikokrat zabavali na to temo. Imeli smo sicer skupino prevajalcev, ki so komunicirali med Natovo svetovalno ekipo in domačimi, jaz pa sem »tolmačil« vsebino.

To se je pozneje ponovilo tudi v Make-doniji, kjer mi je bilo praktično še lažje. Primerljivost je očitna. Nato in EU imata to prednost, da tisti, ki pozna dovolj držav v obeh zvezah, lahko poišče podobnosti oziroma težnje v razvoju, kar smo tudi poskušali narediti. Glede na to, da so Natove svetovalne skupine sestavljene iz predstavnikov več držav, poskušajo analizirati situacijo, dobiti nek skupni imenovalec in poiščati trende, ki jih poskušajo glede na okoliščine vpeti v razvoj. V obeh primerih je veljalo, da je treba odstopiti od strogo specialističnega organiziranja (Line Pipe), zagotoviti celovit pristop, ostati organiziran na različnih ravneh in zadevo številčno zelo, zelo zmanjšati. Zanimivo je, da je usmeritev narekovala

ločevanje načrtovalnega dela od razvojnega. Zato imajo v članicah Nata centre za razvoj doktrin (TRADOC), ker trenutna problematika ne sme na kateri koli ravni, tudi strateški, vplivati na razvojni in strokovni del. Če se ponovno vrnem k situaciji predavatelja. Če ima čez pol ure predavanja in ga čakajo slušatelji, verjetno v teh zadnjih 30 minutah ne bo uspel končati znanstvenega članka in ga oddati v tisk. Za članek sta nujna mir in čas.

Kakšno je vaše mnenje o obrambnem štabu? Zamisel se je pojavila že pred leti, pa se nekako ni uresničila. Kakšne organizacijske rešitve bi bile za slovenski obrambni resor najboljše? Nekaj ste jih že nakazali v decembrski številki revije Obramba.

Dostikrat rečemo, da je obrambni štab sinonim za integracijo vojaškoobrambne administracije. To je napačno, obrambni štab je le ena izmed oblik integrirane vojaškoobrambne administracije. Formalnopravno ima Slovenija integrirano obrambno vojaško administracijo že s tem, ko je generalštab organ v sestavi Ministrstva za obrambo. Moje mnenje je, da



lahko sedanjo integriranost izboljšamo, če seveda to želimo. Lahko pa imamo klasičen obrambni štab. V tem primeru bi bila nujna sprememba sedanje zakonodaje. Osebnost sem prepričan, da izboljšanje integracije ni samo dobrodošlo, temveč nujno. Za izboljšanje je treba postaviti nekaj zelo jasnih zahtev. Prva in po mojem mnenju najpomembnejša je, da se zelo jasno opredelijo pristojnosti in odgovornosti. Vsaka večja integracija pomeni tudi to, da so linije in način delovanja bolj zapleteni kot zdaj. Nedvomno bi se zgodilo, da bi strokovni delavec delal za dve ali več vodij ali pa da vodja vodi dve ali več različnih organizacijskih enot. Pri takem delovanju je ključna jasna razmejitev pristojnosti. Bistveno je najprej določiti vlogo in mesto načelnika generalštaba. Ko je to enkrat določeno, še posebej njegova razmerja do drugih vodij na ministrstvu, predvsem do generalnih direktorjev in generalnega sekretarja, je vse preostalo bistveno lažje organizirati. Drugi pomemben dejavnik v povezavi z Zakonom o obrambi, pa tudi na podlagi delovanja v drugih vojskah, je, da taka integrirana struktura kot tudi čista upravna struktura

ne moreta poveljevati vojski, natančneje, ne moreta poveljevati poveljstvom in enotam SV. Zaradi tega je treba imeti ob taki integrirani strukturi še organ poveljevanja. Generalštab je v tem trenutku najvišji vojaškostrokovni organ za poveljevanje enotam SV. Če to izgubi in če ni jasno, kakšna je organizacijska struktura in kdo so posamezniki, ki to delajo, je treba to ustvariti. Leta 2002, ko smo začeli uvajati spremembe, je bilo ustanovljeno poveljstvo sil. Takrat je bilo zelo jasno, da je bilo poveljstvo vojaškostrokovni organ, ki je bil na operativni ravni določen za poveljevanje enotam SV, generalštab pa organ na strateški ravni, ki dela skupaj z upravnim delom ministrstva oziroma kot njegov organ v sestavi, ki zagotavlja vire in strateške usmeritve za SV. Pri vsej tej zadevi je treba upoštevati, da vojaškoobrambna administracija deluje na strateški in sistemski ravni, poveljuje pa se na izvedbeni ravni. Brez enega ali drugega ni obrambnega sistema. Tretji pomemben dejavnik je, da mora biti vsak deležnik enakopraven in korekten. Pogosto je slišati o tem, kdo bo koga prevzel ali da bo prišlo do »sovražnega prevzema«, zaradi

česar je izboljšanje integracije obsojeno na neuspeh.

Zakaj nadaljevati integracijo? Zaradi racionalizacije in učinkovitejšega dela. Dejstvo je, da prihaja do podvajanja dela, če nismo integrirani. Najpomembnejše je, da bi z integracijo dobili celovitejši pristop. Torej z ekspertizami in pogledi, tako vojaških kot civilnih strokovnjakov, ki bi delali še bolj povezano, kar sicer že počnemo, bi zagotovo veliko hitreje prišli do učinkovitejših rešitev.

Ne smemo pozabiti, da SV predstavlja obrambne sile Republike Slovenije. Tudi iz tega lahko izhaja večja integracija vojaškoobrambne administracije na strateški ravni.

Med 16. junijem in 12. julijem je potekala mednarodna vojaška vaja večnacionalnih kopenskih sil Zvita podlascica 2014. Bili ste vodja vaje. Zakaj je pomembno organizirati mednarodne vojaške vaje in sodelovati na njih? Kakšne so težnje v sodobnih oboroženih silah na tem področju?

Glavna naloga vseh mirnodobnih vojsk je zagotovitev pripravljenosti za bojeva-

nje. To lahko zagotovimo samo z usposabljanjem. Vrhunec vsake vadbe oziroma usposabljanja je vaja, na kateri narediš to, za kar si se usposabljal, in se preizkusiš v situaciji, ki je najbližja tisti, v kateri naj bi deloval. Brez vaj ni mogoče uresničiti našega temeljnega poslanstva. V tem času smo v zavezništvu in naša edina prihodnost je sodelovanje z zavezniki. Če želimo z njimi delovati, moramo skupaj z njimi izvajati vaje. Letos je kar nekaj usposabljanj, ki jih bomo imeli skupaj z zavezniki, lani jih je bilo bistveno manj, skoraj jih ni bilo. Izvedli smo namreč kar obsežno preoblikovanje in nadaljevali smo usposabljanje, zato je logično, da se letos ta konsolidacija nadaljuje z vajami. Na veliki večini vaj imamo mednarodno udeležbo. Na vaji Rock Proof smo se na ravni vodov skupaj z Američani usposabljali za kopensko bojevanje ob zračni podpori. Vajo Adriatic Strike smo organizirali in vodili samostojno, namenjena je bila usposabljanju za usmerjanje ognja iz zraka. Tako zagotovimo zavezniška letala, da podprejo naše kopenske sile. Usposabljanje in vajo Zvita podlasica (Clever Ferret), na kateri bo prvič skupaj delovala večnacionalna brigada kopenske vojske Slovenije, Italije in Madžarske, organiziramo in vodimo Slovenci. V preteklosti je bilo slišati očitke, da Slovincem zmeraj poveljujejo Italijani ali drugi tujci. Na tej vaji dokazujemo, ne samo da vodimo vajo, ampak tudi zagotavljamo primerne razmere in organizacijo. Takojšnji odgovor (Immediate Response) je usposabljanje z vajo, katere nosilec je Ameriška vojska, tokrat jo gostimo skupaj s Hrvati in zagotavljamo izvedbo računalniško podprte vaje ter usposabljanje za zaščito in reševanje. Večini ni znano, da odhajamo na vajo Syber Juncion, ki bo letos avgusta in septembra v Nemčiji, na njej bo sodelovala večina 20. pehotnega polka. Na vaji pripravljamo bataljonsko bojno skupino, ki je letošnji najvišji cilj SV.

Zavezništvo pomeni sodelovanje, pomeni prispevek, tako kot odhajamo na vaje v tujino, jih moramo organizirati tudi doma.

Torej zelo na kratko, vaje moramo izvajati s tistimi, s katerimi sodelujemo in delamo skupaj, vaje so najvišja oblika preizkusa usposobljenosti in na njih svojo usposobljenost preizkusimo v okolju, ki je najbolj podobno tistemu, v katerem bomo delovali.

Pričakujem, da bo drugo leto vaj manj.

Kako ocenjujete desetletno članstvo Slovenije in SV v zavezništvu? Veliko ste sodelovali pri oblikovanju novosti v SV in bili zelo aktivni tudi v mednarodnem okolju. Kje so priložnosti za SV v naslednjem desetletju?

Najprej nam mora biti jasno, da smo mi, ne samo SV, temveč mi kot država, vključeni v Nato. Ne da smo mi del Nata, Nato pa je nekaj drugega, ampak smo Nato. Če nam to ni jasno, smo čudni zavezniki. Nato kot organizacija je lahko izjemno orodje za razvoj nacionalnovarnostnih struktur. Prepričan sem, da je bilo 10-letno obdobje dovolj dolgo, da zdaj vemo, kaj Nato je, zdaj tudi že vemo, kako ga uporabljati ali pa ga izkoristiti, če hočete, za naše ambicije. Nato je organizacija, v kateri se pomembne odločitve sprejemajo s soglasjem. Država ima pravico in obveznost, da s svojim soglasjem spremeni ali pa sprejme neko odločitev in s tem

vpliva na druge odločitve. Je pa res, da je to hkrati organizacija, v kateri odločitev, ko je sprejeta, postane obveznost, ki jo je treba tudi izpolniti. Če tega ni, nismo verodostojni, nismo korektni in rušimo temeljno načelo solidarnosti in soglasja med državami. Glede na velikost SV in lego države smo vedno, tudi v zgodovini, sodelovali z drugimi subjekti, tudi državami. Zame je Nato v naslednjem desetletju še večja priložnost, kot je bil v minulem. Če smo se deset let učili, spoznavali, potem upam, da smo zdaj dovolj modri in sposobni, da začnemo uporabljati vse tisto, kar nam Nato daje, s čimer bomo omogočili svoje izboljšanje in boljše delovanje skupaj z drugimi.

Liliana Brožič

Foto: Boštjan Pogorevc



Brigadir David Humar je od 15. julija 2013 načelnik štaba v GŠSV. Po podiplomskem študiju na Nacionalni obrambni univerzi v ZDA je sodeloval pri preoblikovanju GŠSV leta 2002. Kot Natov svetovalec je v letih 2005 in 2006 sodeloval pri preoblikovanju strukture in organizacije oboroženih sil Bosne in Hercegovine, vključno s skupnim štabom. Leta 2010 je sodeloval pri preoblikovanju makedonskega generalštaba, med letoma 2003 in 2009 pa je sodeloval tudi pri dveh preoblikovanjih Natove mirnodobne poveljniške strukture.