Tidsskrift for Søvæsen

UDGIVET AF SØE-LIEUTENANT-SELSKABET

NR. 1 · 2020 · 191. ÅRGANG

Forsvarets HR-strategi versus generation Z

Thetis-klassen: Kystvagt eller krigsskib?

Maritim bulletin

Niels Iuel

Redaktørens spalte 1

Artikler

Forsvarets HR-strategi versus generation Z
Af Brian Hvilshøj og Jens Chr. Lundsgaard 2

Thetis-klassen: Kystvagt eller krigsskib?
Af KL Peter F. Kruse 28

Maritim bulletin
Af Niels Holland 34

Niels Iuel
Af Henrik Christiansen 36

Nekrologer

1817. Jørn Hansen
(Kontreadmiral (P) Arvid Sørensen (1818)) 44

Boganmeldelser

Lawrence Paterson: Hitler's Forgotten Flotillas
(Niels Holland) 46

Rasmus Dahlberg: Mellem kyst og krig
(Kommandør (P) J. C. Walther) 48

John Lehman: Oceans ventured - winning the cold war at sea
(Kontreadmiral (P) K. B. Jensen (1959)) 52

Marinehistoriske Noter

Marinehistoriske kuriosa "En Taareperser"
(Orlogskaptajn (P) Ulrik Wesche) 54

Forsiden: "Søværnets Officersskole". April 2020.

Tidsskrift for Søvæsen

Oprettet 1827
Udgives af Søe-Lieutenant-Selskabet
Protektor: H.K.H. Kronprins Frederik

Redaktør
Niels Holland

Redaktion
Niels Holland
Fællesvej 7
3600 Frederikssund
Tlf. 26 34 87 16
hollandniels@gmail.com

Redaktionsudvalg
KA T. Ørting Jørgensen
KA Torben Mikkelsen
KK Gustav Lang

Ekspedition
Søe-Lieutenant-Selskabet
Kommandantgården
Kastellet 13
2100 København
sls@sls1784.dk

Artikler og indlæg
der ønskes optaget i tidsskriftet, bedes fremsendt elektronisk i WORD, ligesom bøger, der ønskes omtalt eller anmeldt, til redaktørens privatadresse. Annoncer og individuelle abonnementer tegnes ved henvendelse til ekspeditionen.

Tidsskriftet
Det er tidsskriftets formål at publicere artikler og indlæg vedrørende maritime forhold i almindelighed og Søværnet i særdeleshed.

Tidsskriftet er etableret 1827
som Archiv for Söevæsenet og udsendes tre-fire gange om året til medlemmer af Søe-Lieutenant-Selskabet. De i tidsskriftet fremførte synspunkter dækker ikke nødvendigvis selskabets med mindre dette er anført.

Eftertryk er tilladt
med tydelig kildeangivelse.

Søe-Lieutenant-Selskabet
Er et krigsvidenskabeligt selskab for søofficerer, oprettet 1784.

Hjemmeside
www.sls1784.dk

Formand
Kaptajnløjtnant Jacob Jørgensen
jacob_jorgensen@icloud.com

Grafisk produktion
Bording Danmark
www.bording.dk

ISSN 0040-7186

REDAKTØRENS SPALTE

Dette nummer af Tidsskrift for Søvæsen er det første i tidsskriftets årgang nr. 191, og min første som skribent af Redaktørens spalte. Jeg må indrømme at indledningen til spalten er blevet skrevet om mange gange, og det er kun tidsskriftets deadline, der har forhindret mig i at skrive den om endnu flere gange. Jeg må indrømme at jeg har været mere nervøs for at skrive denne spalte, end jeg var på min første brovagt eller da jeg første gang stod over for en klasse, men 191 år indebærer en vis forpligtelse.

Som forside er valgt et billede af Søværnets Officersskole, dels fordi det nu er to år siden at skolen flyttede ud på FAK og dels fordi indholdet af dette nummer hovedsagligt består af opgaver skrevet af officerer på forskellige niveauer af deres karriere. Den første er et uddrag af en masteropgave, der giver et indblik i den kommende generation af officerers forventninger til deres karriere og indflydelse på denne og dermed også, hvad de ældre officerer kan forvente. Den anden er et uddrag af en VUK opgave vedrørende Thetis-klassen og hvordan DOST påvirker skibe af THETIS-klassens kapacitet og anvendelse som henholdsvis krigsskib og kystvagt.

Som noget nyt er der i tidskriftet en ”Maritim bulletin”. Denne er tænkt som information vedrørende maritime forhold, der på sigt kan få betydning for søværnet. Denne gang indeholder ”Maritim bulletin” information om den danske handelsflådes størrelse, pirateri ud for Vestafrika og søsætningen af verdens første skib til transport af flydende brint. Sidst og ikke mindst er der historien om artilleriskibet Niels Juel, Bogen Taare-Persen der udkom første gang i 1684, en række boganmeldelser samt en nekrolog over Kommandørkaptajn Jørn Hansen. Jeg vil lige som min forgænger gøre opmærksom på, at indholdet og dermed kvaliteten af Tidsskrift for Søvæsen, afhænger af de bidrag som sendes til tidsskriftet. Jeg vil derfor gerne opfordre til, at PC fattes og der skrives artikler til tidsskriftet. Det behøver ikke at være lange afhandlinger, og jeg vil gerne hjælpe de enkelte skribenter med råd og vejledning.

FORSVARETS HR-STRATEGI VERSUS GENERATION Z

Det følgende er en forkortet masteropgave skrevet af Brian Hvilshøj og Jens Chr. Lundsgaard. Hele opgaven kan fås ved henvendelse på hvilsmil@gmail.com

Resumé
I denne opgave ser vi på, hvordan en kommende generation af Søofficerer i løbet af få år vil træde ind i rollen som ledere i en af verdens ældste organisationer – Det danske Søværn. Vi ser på, hvordan fællestrækkene for generationen, sammen med deres eget syn på tjenesten, stemmer overens med de krav og forventninger som Forsvaret og Søværnet stiller op. Disse krav og forventninger er formuleret i Forsvarets HR-strategi, der blev udarbejdet i 2013. Siden da er strategien ikke opdateret eller justeret, hvilket opgavens konklusioner peger på, at der måske kan være god grund til at gøre.

Vi afslutter opgaven med en række konkrete anbefalinger til både Forsvaret som helhed, men også til os selv som medlemmer af den ældre generation af Søofficerer, for at vi også i fremtiden kan sikre, at Søværnet vil være i stand til at løse pålagte opgaver og at officerskorpset ikke kun udgøres, af de der blev tilbage, fordi de ikke kunne finde anden beskæftigelse, men derimod højt kvalificerede og motiverede Søofficerer med respekt for kulturen og traditionerne samt blikket skarpt rettet mod opgaven.

1. INDLEDNING

Forsvaret som organisation er kraftigt politisk præget og derfor ofte udsat for forandringer og politiske påvirkninger. En af disse kom i medfør af det forlig, der blev indgået for perioden 2013-2017, hvor optagelsesgrundlaget for officersuddannelserne blev ændret således, at en forudgående uddannelse på bachelorniveau fremover ville være en forudsætning. Tillige blev den traditionelle personelforvaltning med udstikkerfunktion udfaset og erstattet med et frit ansøgningssystem (et udbud/efterspørgsels-bestemt "jobmarked"), hvor alle medarbejdere selv skulle søge ledige stillinger ved ønske om jobskifte. Ydermere blev tjenestemandsansættelserne afskaffet, hvorfor nye officerer i dag er overenskomstansatte.

Ændringerne i ansættelsesforholdene drejede sig både om optagelsesgrundlag, ansættelsesform og forvaltning af unge officerer. Det har i sagens natur givet anledning til megen sagsbehandling og udviklingsarbejde i forbindelse med oprettelsen af en helt ny uddannelse, men det har også afstedkommet et møde mellem det, vi fornemmer, er to forskellige kulturer, eller rettere to forskellige måder at anskue ens tilhørsforhold til Søværnet på. Sammenholdt med vores sporadiske oplevelser af, at den nye generation af officerer ikke tænker, som vi der tilhører en ældre generation gør, har afstedkommet en underen over, hvorvidt Søværnet i fremtiden vil kunne evne at fastholde denne nye generation og få besat de mindre attraktive stillinger, der før i tiden blev besat ved beordring.

Her er det vigtigt at anføre, at man ved en sådan beordring til en mindre attraktiv stilling, kunne indgå en aftale med pågældende udstikker om, at det skulle være for en tidsbegrænset periode. Dette betød, at man ville kunne få udbetalt skattefrie ydelser, og at man desuden kunne indgå aftale om, at komme i en anden og mere attraktiv stilling efter periodens udløb.

I og med at denne modus nu er erstattet af det ovennævnte ansøgningssystem, oplever vi, at uattraktive stillinger forbliver ubesatte, formentligt fordi det økonomisk kan være en udfordring at bevæge sig mellem hjem og arbejdsplads, hvis afstanden er lang, men også fordi der i dag ikke er noget incitament til at tage en sådan uattraktiv stilling, og fordi tilknytningen til Søværnet ikke er helt så fast som den tidligere har været.

På den baggrund opstår vores underen og dette er, hvad vi i denne opgave har som mål at undersøge.

1.1 Problemfelt og problemformulering

Vores underen og nysgerrighed forstærkes ved læsningen af Sociolog Anne Fischers rapport fra 2015, der indeholder interviews med unge officerer til kommanderet 1. Eskadre. Selvom disse officerer ikke var uddannet efter den nye ordning, men dog underlagt den nye HR-strategi, er en lang række udsagn markante. Eksempelvis udtaler en premierløjtnant sig i rapporten: **"Der er ingen bonus i de uattraktive stillinger mere, nu får du bare en slidt familie og en slidt økonomi".**

Vi oplever desuden begge, at vi fra tid til anden observerer unge officerer træffe karrieremæssige beslutninger, der for os synes ulogiske og ikke i tråd med, hvad vi selv ville have truffet af valg på samme tidspunkt i vores karrierer. Eksempelvis synes unge og nyuddannede officerer i dag at være mindre villige til at forrette sejlende tjeneste. Da sejlende tjeneste er selve kernen i Søværnets raison d'etre, virker det for os uforståeligt, at disse officerer har gennemgået en uddannelse tilrettelagt netop med henblik på sejlende tjeneste, for derefter at søge at undgå dette.

De helt unge officerer har desuden i dag et valg, som man tidligere ikke havde. De har ofte en civil uddannelse, hvilket sætter dem i stand til uden videre at vælge tjenesten i Søværnet fra, og gå direkte videre ud i en civil stilling, som de i forvejen er uddannet til at varetage. Dette var ikke i samme grad en mulighed tidligere, da foregående generationer af søofficerer fik en uddannelse, der nok var identisk med f.eks. en civil skibsfører uddannelse, men som ikke var akkrediteret og derfor ikke umiddelbart kunne bruges civilt.

På baggrund af ovenstående, er der skabt en underen hos os i relation til den nuværende HR-strategi og disse nye søofficerer, der for størstedelens vedkommende tilhører generation Z. Passer de to ting virkeligt sammen? Hvis de har muligheden for at forlade Søværnet og Forsvaret og muligvis endda opleve en lønstigning, hvad afholder dem så fra at træffe dette valg, hvis de ikke længere oplever, at deres behov for familieliv, løn, geografi og meget andet bliver mødt. Kan vi forvente, at en større andel af officerer i fremtiden vil forlade forsvaret, når de ikke længere kan lide "lugten i bageriet", eller vil de vælge at blive fordi de er blevet formet, som vi blev det, og sætte tjenesten foran næsten alt?

Når vi sammenfatter vores undren og destillerer den ned i den simpleste formulering, ender vores problemformulering for denne opgave at være:

”Hvordan skaber en ny generation af officerer, de fleste fra generation Z, mening med hvervet som officer, og hvordan passer det ind i Forsvarets nuværende HR-strategi - kan strategien rumme disse officerers selvopfattelse og identitet?

Mange af de beskrevne problematikker kan forventes at være gældende på alle niveauer i Forsvaret, både for menige, sergenter og officerer. Desuden vil det kunne forventes, at de endvidere gælder i større eller mindre udstrækning i alle tre værn. For at indsnævre feltet for denne undersøgelse, vælger vi at afgrænse den til kun at gælde for officerer i Søværnet. Dette skyldes, at det er her, vi selv føler, vi har den største indsigt i de historiske forhold. Altså hvordan man tidligere blev formet og uddannet, men også fordi vi her ser den største rekrutteringsudfordring. Pt. rekrutteres der ca. 45 elever hvert år til påbegyndelse af uddannelsen, men behovet ligger på ca. 80 elever årligt. På den baggrund er det her, hvor Søværnet er mest sårbar set i forhold til uventet afgang på et tidligt tidspunkt i tjenesten.

2. SØVÆRNET OG D EN NYE GENERATION

2.1 Søværnet

Søværnet fremstår i dag som et særdeles moderne søværn, der i tiden siden den kolde krigs afslutning har skiftet fokus fra håndhævdelse af suverænitet og forsvar i nationale farvande, til indsættelse globalt i koalitioner med partnerlande. Hvor Søværnets enheder førhen var mindre og mellemstore, råder det moderne Søværn nu over relativt store og teknisk avancerede skibe. Hver med en ganske betydelig kampkraft. Disse enheder har, gennem de sidste 10 år, været indsat i bl.a. anti-pirateri operationer ud for Afrikas Horn, bortskaffelse af kemiske kampstoffer fra Syrien og Libyen, indsættelse med en amerikansk hangarskibsgruppe i Middelhavet og i 2019 en planlagt indsættelse med en fransk hangarskibsgruppe.

Denne type operationer, hvor der er mange enheder, både i luften, over og under overfladen, er teknisk voldsomt komplicerede, og stiller store krav til besætningernes uddannelses- og træningsniveau. For at kunne tilsikre det krævede høje niveau, trænes danske enheder i dag, først af tyske skoleenheder og senere af en særlig engelsk enhed ”Flag Officer Sea Training” (FOST) i Portsmouth. Her råder FOST over egne fly, skibe og mandskab, hvilket sætter FOST i stand til at udøve et ”tryk” på en dansk enhed og dens besætning, som vi ikke selv ville være i stand til nationalt.

Et opkøringsforløb med afsluttende træning og test varer op imod to år, og i den periode forsøges personeludskiftninger reduceret til et absolut minimum. Dette har vist sig vanskeligt, bl.a. pga., at der ofte ses i nærheden af 180-200 sejldage årligt. Hertil kommer et antal dage til uddannelse på land, vagttjeneste, vedligehold af enheden samt ikke mindst daglig drift.

For at løse de mange opgaver Søværnet i dag er pålagt, herunder suverænitetshåndhævdelse, eftersøgning, redning til søs, ammunitions og minerydning, samt en række internationale opgaver som f.eks.

Foto: Niels Juel

anti-piraterioperationer, maritim kapacitetsopbygning i Afrika og meget mere, er der i dag lidt mindre end 3000 militært ansatte, værnepligtige, rådighedsansatte samt et antal civilt ansatte, herunder jurister, økonomispecialister etc. under Søværnskommandoen.

2.2 Søværnets ledelsesmæssige ballast

En så gammel organisation som Søværnet har naturligvis udviklet rige traditioner og en helt særegen identitet. Disse traditioner og identitet er selvsagt løbende forandret gennem tiden. Alligevel vil de formentligt for udefra kommende selv i dag, virke arkaiske. Ikke desto mindre har de gennem tiden skabt et sammenhold og en vilje til at udholde svære tider, savn og til tider overhængende fare.

Igennem mange år har denne kultur ikke været beskrevet i noget samlet format, men Kommandør Henrik M. Elbro skrev i 2000 en bog beregnet til udlevering til unge officerer, ”Ståbi for søofficerer”. Bogen er skrevet som en vejledning til de ungeofficerer, der ikke har kendskab til alle facetter af deres kommende tjeneste, og kan bruges som et opslagsværk, hvori mange forskellige emner behandles. Disse emner er bl.a. ”Tjenesten”, ”Personellet” og ikke mindst ”Kutymer og Plejer”.

Under disse emners behandling finder man en række udsagn, der i vid udstrækning er kendetegnende for den sensemaking, der tidligere var gældende i Søværnet.

En af de ting den unge søofficer skal opdrages til, beskrives i et citat taget fra kapitlet omkring loyalitet: ”Forekommer en uventet eller ikke forudset opgave at være ubelejlig eller mindre attraktiv og tjenestelige forhold ikke er hindrende for gennemførslen, udføre denne uden tøven. Eventuelle tilkendegivelser til opgavestilleren om opgavens manglende popularitet vil altid vente til opgaven er loyalt tilendebragt.

I dette citat ligger der implicit den forståelse, at opgaven kommer i første række og stort set ingen forhold kan tillades at forstyrre opgavens løsning. Den grundindstilling kan meget vel videreføres til den helt overordnede indstilling til tjenesten. Lyder opgaven på at besætte en uattraktiv stilling, en stilling langt væk fra nuværende tjenestested eller i udlandet, kommer løsningen af denne opgave i første række.

På den måde gennemgik ældre officerer en sensemaking og en sensegiving proces, der har formet denne gruppe til netop at sætte opgaven i centrum og tilsikre dennes løsning nærmest uanset, hvilke omkostninger, der måtte være forbundet hermed.

En opsummering af Søværnets ledelsesmæssige ballast, vil derfor se således ud:

- Søofficerer arbejder ikke, de forretter tjeneste – dette sker når ”tjenesten kalder”, hvilket kan ske døgnet rundt.
- Søofficerer gebærder sig altid – også i privatlivet – med tjenesten og de pligter der er forbundet hermed i baghovedet.
- Søofficerer sætter altid opgaven forrest, og klager ikke selvom opgaven ”ikke er populær”.
- Yngre søofficerer er altid klar til at modtage gode råd og vejledning fra de ældre, og til at internalisere disse.
- Søofficerer er punktlige, anstændige og gentleman-like – og værner om Søværnets dyder og traditioner.

Herunder hører videregivelse af ovenstående til nye generationer.

2.3 HR-strategien

For at kunne holde en kommende generation af officerers selvopfattelse og identitet op imod HR-strategien, kræver det selvsagt en systematiseret dissektion og analyse af denne.

Den samlede HR-strategi udgøres af ca. 12 selvstændige dokumenter i alt, der behandler alle aspekter af HR-virksomheden inden for Forsvarets ressort. Således findes der eksempelvis dokumenter omhandlende veteraner, kompetenceudvikling og reservepersonel.

Vi vurderer, at det dermed forholder sig således, at ikke alle dokumenter er relevante i denne sammenhæng, hvorfor vi har udarbejdet dissektionen og analysen med udgangspunkt i en række udvalgte dokumenter og passager heraf. Disse dokumenter er:

- HR-strategi masterdokument - version II - DEC 2013
- Introduktion til HR-strategien
- HR-delstrategi 4 – Rekrutteringsstrategien
- Forsvarets karriereudviklingsstrategi

Denne dissektion afslører nogle, for os, interessante ting. Indledningsvist bliver det slået fast, at opgaven er i centrum, og at fokus er på Forsvarets kerneopgaver. Dette er i og for sig ikke overraskende og i øvrigt i fuld overensstemmelse med Forsvarets ledelsesgrundlag. Dykker man et lag længere ned i denne formulering, må det nødvendigvis betyde, at såfremt der skal træffes et hypotetisk valg mellem to muligheder, hvor den ene tilgodeser opgaveløsningen og den anden tilgodeser medarbejderens behov og/eller ønsker, vil den første mulighed blive valgt. Dette understreges af de mange steder, hvor beordringsrettens fastholdelse og anvendelsesmulighed bliver nævnt. Beordringsretten træder således ind der, hvor den almindelige ansøgningsproces ikke har kunnet tilvejebringe en egnet ansøger, der ad frivillighedens vej har vist interesse for en given stilling. Da man implicit erkender, at ikke alle stillinger kan besættes frivilligt, og med den underliggende præmis, at alle stillinger i forskellig grad er forretningskritiske, forbeholder man sig derfor retten, til at besætte en given stilling ved beordring (tvang). Ydermere gøres der i denne sammenhæng op med begrebet ”Geografisk stabilitet”, der tidligere betød, at en medarbejder der ønskede det, kunne vælge at forrette tjeneste i et begrænset geografisk område, og på den måde tilsikre sammenhæng mellem familieliv og arbejde. Fremover vil der i tilfælde af beordring ikke nødvendigvis blive taget hensyn til sådanne geografiske præferencer og ønsker.

Skulle der under disse forhold være behov for ekstra tillæg eller lignende økonomiske incitamenter, skal stedlige chef selv afholde udgifterne hertil. ved at tage midlerne fra den til rådighed værende lønsum. En tungtvejende ulempe ved at anvende lønsumsmidler til tillægsdannelse er, at når der tildeles midler til besættelse af et antal stillinger i en organisatorisk enhed, vil anvendelse af selv et mindre beløb medføre, at der ikke længere er midler til at have det samme antal medarbejdere ansat. Dette skyldes, at der til alle stillinger er fastsat et centralt forhandlet lønniveau, og dette kan derfor ikke ændres til et mindre beløb.

De facto har det desuden vist sig, at chefen i praksis ikke kan råde over evt. overskydende lønsum, til at honorere medarbejdere, der har ydet en ekstra indsats i en periode med manglende medarbejdere i organisationen.

Samtidig lægger strategien op til, at medarbejderne fremover i langt højere grad skal tage ansvar for egne karrierer og selv styre deres forløb gennem Forsvaret. Incitamentsstrukturen, der skal gøre dette attraktivt for medarbejderen fokuserer blandt andet på indholdet i rekruttering, kompetenceudvikling, bemandings- og lønstrategien.

Hvordan en lønstrategi, der i praksis ville kunne virke som en økonomisk del i en større incitamentsstruktur, er ikke nærmere beskrevet. Dog synes det umiddelbart at stå i modsætning til det tidligere nævnte besparelsesprovenu og de centralt fastsatte minimumslønninger. Med andre ord er der ikke nogen forklaring på, hvordan man både vil udspare ca. 15 % på de samlede budgetter, skabe denne lønstrategi og samtidig fastholde minimumslønniveauet.

Strategien beskriver også, hvordan man ser nye officerselever rekrutteret. Eleverne skal fremover have minimum en uddannelse på niveau 6 jf. kvalifikationsrammen. Der er til Søværnets tre forskellige officersuddannelser forskellige krav til, hvilke uddannelser, der kvalificerer til optag. Dette betyder til dels, at officersuddannelserne kan gøres kortere (maksimalt 34 måneder mod tidligere op til 72 måneder), men også at officerer lettere vil kunne træde ud af Forsvaret og ind en civil karriere, såfremt ansættelsen i Forsvaret af forskellige årsager ikke længere kan fortsættes.

Herudover lægger strategien op til, at der fremover skal ske en langt større vandring af personel (ikke kun officerer) mellem

civil ansættelse og ansættelse i Forsvaret. Dette bliver yderligere præciseret i delstrategi 4, Rekrutteringsstrategien. Her formuleres det således: ” Rekrutteringsindsatsen indstilles derfor på, at medarbejdere i langt højere grad vil ”flekse” ind og ud af Forsvaret eller Hjemmeværnet i forbindelse med uddannelse og stillingsskift. Erhvervede kompetencer fra samfundets almindelige uddannelsessystem og erhvervslivet vil kunne bruges i relevante militære og civile stillinger i Forsvaret og Hjemmeværnet. Ligeledes vil erhvervede militære kompetencer kunne anvendes i forhold til at kvalificere sig til relevante civile stillinger.” Man forventer altså en vis afgang fra Forsvaret af kvalificeret personel, men regner samtidig med, at samme personelsegment i et vist omfang vil have ønske om at vende tilbage til Forsvaret på et senere tidspunkt.

I tråd med dette, afskaffes tjenestemandsansættelser og kommende officerer ansættes på almindelige overenskomstvilkår. Således bindes medarbejderne ikke pensionsmæssigt til Forsvaret, men kan i højere grad vandre ind/ud af Forsvaret, uden at dette medfører økonomiske ulemper set i relation til fremtidige pensionsudbetalinger.

Flere steder i HR-strategien nævnes det, at den er skrevet under en lavkonjunktur, og at en evt. senere højkonjunktur kan medføre, at visse dele af strategien skal revideres. Imidlertid er denne revidering aldrig gennemført på trods af, at Danmark har taget hul på en periode med højkonjunktur og høj beskæftigelse.

En opsummering af HR-strategien vigtigste hovedpunkter, vil derfor se således ud:

- Beordringsretten fastholdes; 90 % af alle stillinger skal dog besættes ved ansøgning.
- Midlertidig tjeneste (og de økonomiske udgifter forbundet hermed) skal undgås.
- Officersuddannelserne forkortes og fremtidige elever kvalificerer sig ved at have en bacheloruddannelse
- HR-strategien skal revideres i tilfælde af, at en periode med højkonjunktur påbegyndes.
- Tjenestemandsansættelser afskaffes. Almindelig overenskomstmæssig ansættelse anvendes i stedet.
- Begrebet ”Geografisk stabilitet” afskaffes.

2.4 Kendetegnene ved Generation Z

Generation Z er, for nuværende, den nyeste ”navngivne” generation og træder ind i rækken efter generation Y. I kildematerialet findes der ikke nogen entydig definition på generationens fødselsårsinterval, men de fleste kilder peger på et interval, der hedder 1995-2015.

Idet generationen endnu har til gode at udfolde sig fuldt ud på arbejdsmarkedet og indgå i større organisatoriske sammenhænge, er den ikke fuldt ud beskrevet. Holder vi os til ovenstående definition, ved vi alligevel en del om det miljø og den verden, i hvilken generationen er vokset op.

Generationen vil være den første, der vokser op med et livslangt brug af kommunikationsredskaber som internettet, messenger-services, smartphones, tablets og meget mere. Takket være disse redskaber og de mange platforme, der findes på dem som f.eks. Facebook, Skype, Facetime og mange andre, har de fra starten lært sig at kommunikere med andre, der ikke optager det samme fysiske rum, på en måde som de opfatter som værende lige så ”ægte”.

Den mulighed for at kunne kommunikere med hvem som helst, når som helst, fuldstændigt uafhængigt af landegrænser, og til en vis grad socioøkonomiske barrierer, har forbundet dem til hinanden på en måde, der gør, at de let mobiliseres omkring en sag, der vækker deres interesse, og at de har en større social og miljømæssig bevidsthed.

Generation Z beskrives i undervisningssituationer som en generation, der er drevet af grafiske fremstillinger. En generation, der ikke bryder sig om traditionel undervisning eller forelæsning og som samtidig foretrækker umiddelbar og individuel feedback på deres præstationer. Desværre forholder det sig ofte også således, at generation Z ikke altid formår at udvise passende agtpågivenhed og bruge tid på kildekritik, når de søger information på de mange platforme, de har adgang til.

Konstant i gang med flere opgaver på en gang, ønsker de klare mål, belønninger og professionelle udfordringer. Fleksibilitet i alle forhold, i uddannelses- og arbejdsmæssig sammenhæng, er vigtigt for dem, idet de har et ønske om resultater i form af forfremmelser og/eller avancement. Med henblik på specielt det sidste, har de kontinuerligt opdateret deres CV, således nye chancer kan gribes, så snart de viser sig.

Ydermere ønsker de at kunne udtrykke deres ideer og diskutere dem i fællesskab, inden beslutninger træffes. **De forventer derfor at blive hørt, og ikke kun at få udstukket præcise løsningsmetoder inden en arbejdsopgave påbegyndes.**

En opsummering af de vigtigste kendetegn ved Generation Z, vil derfor se således ud:

- Født og opvokset med moderne kommunikations teknologi, som derfor er fuldstændigt integreret i deres liv.
- Altid ”online” – kommunikerer gerne uden tilstedeværelse i samme fysiske rum.
- Søger viden online og påvirkes af de trends, der findes her.
- Ikke altid kildekritiske.
- Forventer at blive hørt og at få indflydelse på arbejdsrelaterede beslutninger.
- Vil gerne måles og vejes – have feedback og karakterer. Stræber efter de højeste karakterer.
- Er omstillingsparate og skifter gerne ”spor” for at opnå deres personlige mål.
- Har drømmen om det perfekte arbejde og den perfekte familie – gerne på samme tid.

5. PRÆSENTATION AF EMPIRI

Der er gennemført interviews af kadetter fordelt på to årgange, 2017 og 2018. Endvidere er kadetterne blandet i forhold til valg af specifik studieretning. Den specifikke uddannelses og familiemæssige baggrund den enkelte respondent havde, var vi således ikke bekendt med, før interviewet blev gennemført. Selvom vi begge har haft arbejdsmæssige relationer til dem, var det første gang, vi har stillet spørgsmål til deres baggrund og deres tanker bag, hvorfor de er, hvor de er i dag, og hvad de generelt tænker om Forsvaret, Søværnet og uddannelsen mv.

6. ANALYSE – MENINGSSKABELSE I SØVÆRNET

Foto: Niels Juel

6.1.1. Identitet

Sensemaking starter med meningsskaberen. Identiteter opstår ud af interaktionsprocessen. At skifte mellem interaktioner er at skifte mellem definitioner afsig selv. Det betyder, at kadetterne handler ud fra deres respektive omgivelser og derfor har flere variationer af deres identiteter. Ikke kun faglige baggrund, men også som ven, far, kulturbærer mv. Alt efter hvordan de opfatter sig selv, så er denne opfattelse også med til at påvirke opfattelsen af deres omgivelser.

Fælles for alle de interviewede er, at de kommer med en uddannelse på bachelorniveau, og at de nu kun skal erhverve sig det, der kaldes funktions- og diplomuddannelsen. De kommer derfor alle med en baggrund i et andet uddannelsesmiljø. De befinder sig på forskellige stadier i deres liv. Nogle er singler, nogle er samboende og enkelte er gifte og enkelte har børn.

Nogle af de stillede spørgsmål forsøgte at afdække, hvorvidt de stadig følte sig knyttet og loyale i forhold til det sted de kommer fra, enten studie eller job, samt hvordan de normalt forholdt sig til visse emner og om deres start i Søværnet havde påvirket dem.

Flere af de interviewede føler, at de stadig har et bånd til deres tidligere studie/arbejde. Eksempelvis ser Q og N sig stadig som ingeniører, og identificerer sig i en vis grad, med de baggrunde de har.

Alle de interviewede har i større eller mindre udstrækning oplevet, at de tænker anderledes, og at de ser anderledes på tingene, efter at de er startet i Søværnet.

En gennemgående ting for dem alle er deres skelnen mellem privat og arbejdsliv. Det er noget de alle er bevidste om, men i større eller mindre grad. Enkelte dyrker ikke ret meget det kollegiale, hvor i mod de fleste har meget at gøre med de nye kollegaer. De stræber dog alle mod at holde fast på deres tidligere omgangskreds om end det primært er de helt gamle venner. De vil alle gerne holde en professionel adskillelse af privat og arbejdsliv, eksempelvis udtrykt ved **"når jeg har fri så holder jeg fri", og "jeg tjekker ikke min arbejdsmail, når jeg har fri".**

Dette kan der måske være flere årsager til. Dels så har de for nuværende ikke ret meget ansvar, og på den måde føler de sig ikke forpligtet til at holde sig ajour på samme måde, som man kan forvente, når de kommer ud til deres første job. Dels kan det være, at der i større grad findes et ønske om at holde det mere adskilt.

De har alle ændret syn på et eller flere emner, og de har alle i et eller andet omfang ændret på deres adfærd, i hvert fald når de associeres med deres job i Søværnet. Flere af dem påpeger dog også, at de har ændret holdninger til eksempelvis ordentlighed, punktlighed, hensyn og omsorg.

En anden fællesnævner er deres afstandtagen fra beordringssystemet i HR-strategien. De finder alle tanken om at skulle søges deres egne stillinger og skabe deres egen karriere tiltrækkende og beskriver, at det passer dem rigtigt godt. Den frihed de får ved selv at skulle skabe deres egen karriere og søge de stillinger, der hvor de gerne vil hen og inden for det felt, de gerne vil arbejde med, finder de meget attraktiv. Derimod finder de det nærmest krænkende, at skulle blive beordret i en stilling og de reagerer på det med afstandstagen fra manglen på frihed til selv at vælge. Følelsen af at være bundet tager de også ret stor afstand fra, medmindre beordringen tilfældigvis skulle være til et job, der passer dem rigtigt godt. De har alle en stærk identitet i retning af, at de er frie og de vil kunne gøre det de gerne vil, når de gerne vil.

Identitet hænger sammen med den position man har i organisationen, og her ser de endnu ikke sig selv som værende fuldt ud integreret i officerskorpset, men derimod som kadetter og elever. Dette påvirker naturligvis deres opfattelse af egen rolle og deres ansvarsfølelse, der som en følge af deres vej hen imod færdiggørelse af uddannelsen, må antages at forandre sig.

Identitet afhænger ligeledes af, hvordan man opfatter sig selv. Her er det tydeligt at de opfatter sig som frie og selvstændige mennesker. Dog tager de tingene til sig, fordi det giver mening, der hvor de er, og de tager det også i en vis grad med sig over i deres privates sfære.

6.1.2. Retrospektivt

For at vi kan få det til at give mening i nuet, så sammenligner vi ofte med det, vi kender fra tidligere. Derfor overvejer vi tidligere samtaler, hændelser og forsøger at skabe mening med det. Mening skabes altså på baggrund af erindringer og refleksion.

Alle respondenter fortæller, at de reflekterer over deres handlinger, og denne refleksion medfører, at de enten korrigerer deres handlinger eller vil korrigere dem fremadrettet.

Kadetterne giver udtryk for, at de også trækker paralleller til deres tidligere job og uddannelse. De søger altså at skabe mening i forhold til tidligere erfaringer og oplevelser, hvor det for nogle af dem er nemt især i relation til skolegang og stu-

diemiljø, hvorfor det også kan være lidt sværere at skabe mening i forhold til det, de skal i deres fremtidige job. To af respondenterne har haft et kendskab til Forsvaret tidligere, og de har en langt bedre idé om, hvad det er de skal fremadrettet og kobler dette til deres tidligere oplevelser.

6.1.3. Enactment / handling

I denne del af undersøgelsen ser vi på både handlinger og ikke-handlinger. Dette kan f.eks. manifesteres ved deltagelse eller ikke-deltagelse i de arrangementer, foreninger mv. der findes i det netværk, som de nu er blevet en del af. Det kan også være i relation til handlinger, de har oplevet, og hvorledes de har reageret herpå.

De fleste af kadetterne taler positivt om at engagere sig i nogle af de foreninger, der er mulighed for, især de lidt mere seriøse, hvor der er mulighed for at deltage i spændende foredrag, og opnå god og relevant viden, men også de fester og baller, der arrangeres, tales der positivt om, hvor de dog kun har deltaget i det nyligt afholdte kadetbal. Vi tolker dette som konkrete handlinger, der aktivt foretages med henblik på at nærme sig identiteten som Søofficer, også selvom disse handlinger udføres i fritiden og ikke er obligatoriske.

Det er meget tydeligt at traditionerne betyder ganske meget for de kadetter, der har søgt ind til Søværnet, og det anføres skarpt flere steder, at det netop er Søværnet de har valgt, hvorfor man gerne ser traditionerne blive holdt i hævd og bragt videre. Sagen med fagforeningen blev anført af flere respondenter, overordnet skyldes det ganske givet en meget dårlig introduktion, men flere giver alligevel udtryk for, at de vil beholde den fagforening, de allerede har, hvilket skyldes de har et vist tilhørsforhold til den og endnu ikke har set at, HOD vil kunne bidrage med noget, de ikke allerede får. Handlingerne viser i hvert fald, at de til nogle ting tager kraftig stilling, og at de ikke vil se sig presset eller manipuleret til noget som helst. De vil vælge selv, og kun hvis de kan se, at det giver en fordel vælger de det til. Omvendt deltager de meget gerne i de ting, der bidrager til at binde tingene sammen i Søværnet såsom traditioner og artefakter, og alle vil gerne dyrke det i større eller mindre grad.

6.1.4. Social Proces

Vi er altid i relation til andre og overvejer konstant, hvordan andre de vil reagere på vores handlinger, ligesom vi påvirkes af hvordan andre reagerer.

En sammenfaldende ting hos respondenterne er, at de helt klart ser deres kone eller kæreste som deres primære sparringspartnere. Dette kan anses som ganske naturligt, men det blev ligeledes pointeret meget kraftigt at deres arbejds- og privatliv skulle hænge sammen og, at man ikke var villig til at gå på kompromis. Således ville de respektive partnere have endog meget stor indflydelse på den enkeltes karriere og valg af fremtidige jobmuligheder.

Flere sparrer med kolleger om de studie- og arbejdsrelaterede emner, men også her er der en klar tendens til at det primært er med kone eller kæreste disse drøftelser haves. Der er altså et gennemgående mønster for, at der sparres med de nærmeste derhjemme, og kun få bruger tidligere venner eller kolleger.

Det er meget naturligt, at man vender de ting, der har direkte indflydelse på ens privatliv med en samlever, men vi finder det lidt overraskende, at der er en ringe sparring med kolleger og tidligere venner. Vores egen erfaring er, at der har været endog megen sparring med særligt kolleger. Dette skyldes muligvis at de nuværende studerende generelt er ældre, end man tidligere har været, og at det derfor er mere naturligt at vende disse arbejdsrelaterede emner med andre end kollegaer i det man har kone, kæreste og måske familie, hvilket ikke var normen tidligere. Der brugte man ganske givet i dette fravær gode kollegaer til det i stedet. Det er en interessant observation, der muligvis også vil være med til at påvirke kadetterne i højere grad mod det hjemlige end tidligere.

Kadetterne ser sig delvist på vej mod en integration til officerskorpset. De føler sig meget som elever i det daglige, og de føler sig til en vis grad afkoblet fra det øvrige officerskorps under deres skolegang. Når de er ude at sejle forholder det sig anderledes, og her oplever de endog en meget stor integration og føler sig i høj grad vel modtaget. Der er blandt alle respondenter udtrykt meget positive oplevelser med deres sejladser, og det er også her de spejler sig i de officerer de møder. De vil generelt gerne socialisere med officererne ude i tjenesten og finder dem dygtige og meget vidende. De tager dog samtidig en vis afstand til dem, der i deres øjne virker afkoblede fra det virkelige Søværn, som de kalder det. De, der ikke har sejlet i mange år og derfor ikke kender til, hvordan operationsmønstret er i dag og pensionerede Søofficerer, der fortæller røverhistorier om noget, der var engang, er ikke det, de ser op til.

I forhold til deres sociale omgangskreds, har den ændret sig sådan at forstå, at deres studie fylder rigtigt meget, og de er meget sammen med deres nye kolleger, og de har fået flere nye venner. Kun en enkelt plejer generelt ikke omgang med sine kolleger andet end det nødvendige i forhold til det arbejdsrelaterede. De søger dog alle at holde fast på særligt de gamle bekendtskaber og føler at de er en vigtig del af deres liv.

De er dog alle stadig bevidste om, hvor de kommer fra. F.eks. et universitet og en anden baggrund, der har sat et aftryk på dem, uden det trænger igennem som noget voldsomt tydeligt, men som noget der generelt påvirker deres sociale liv og omgangskreds. Det er mere blot bevidstheden om eksempelvis at være ingeniør. Her trækker de paralleller til det de kan i forhold til, hvad de møder på deres vej, som de kan genkende.

6.1.5. Kontinuerligt

Sensemaking er en kontinuerlig proces og der vælges ledetråde i denne proces, der skal være med til at skabe mening. Vi er altid i en proces om at skabe mening med de ting, vi oplever eller stilles over for.

Vi spurgte her ind til, hvordan kadetterne så deres fremtidige tjeneste blive påvirket af HR-strategien, og hvordan de så at blive påvirket af en beordring. Endvidere spurgte vi om deres proces omkring holdningsændringer.

Respondenterne har alle holdninger til, og søger at skabe mening i relation til hvad HR-strategien betyder for dem, og særligt hvordan den kan påvirke dem i en negativ retning. Deres projekt består i at blive færdige med deres uddannelse og komme

ud at gøre en karriere af kortere eller længere varighed, og det skal meget gerne være dem selv, der bestemmer retning og indhold, ellers er det en forstyrrelse, en hindring der helst skal fjernes.

Generelt tyder det på, at kadetterne har et løst forhold til deres ansættelse, og selvom de umiddelbart gerne vil tjenesten og også ser sig selv som kommende søofficer, så ser de gerne mod det civile. Særligt, hvis det ikke lige kommer til at gå som de umiddelbart forventer. Flere giver dog udtryk for, at de måske vil være villige til at prøve noget, de ikke umiddelbart havde set sig selv i, det der kunne være spændende. De antyder, at de vil give det en chance, men fungerer det ikke, er de videre til noget andet. Der skal være en gulerod, og der skal være noget det tilgodeser deres behov.

I spørgeskemaundersøgelsen bliver de spurgt om de vil bestride en stilling de ikke finder attraktiv, hvis de fik besked herom. Her svarer henholdsvis 48 %, at de vil tage den op til 1 år og 33 %, at de vil tage den op til 2 år, hvorimod 11 % slet ikke vil tage en sådan stilling. Hvis man overskrider deres umiddelbare grænse eller det på nogen måde kommer til at påvirke familien, så skriver de fleste, at de har svært ved at se sig i en sådan stilling og flere nævner muligheden for at gå civilt idet de har en civil uddannelse.

Der søges altså at skabe en mening med projektet, man skal gøre det godt under uddannelsen for at gøre sig attraktiv, men hvis det ikke lykkes, og man ender med at blive placeret, så tager man sit gode tøj og går.

For respondenterne giver HR-strategien mulighed for på en anden måde at planlægge deres tilværelse og liv, og i højere grad være med til at få deres projekt tilrettelagt og se på de muligheder, de løbende ser de har og få det til at gå op i en højere enhed.

6.1.6. Tegn og ledetråde

Tegn og ledetråde er basen for at forstå, hvad det er der måske foregår. De tegn vi udvælger passer typisk ind i vores eksisterende forståelsesramme. De typiske ledetråde vi lægger mærke til er dem, der skiller sig ud eller som afviger fra det, vi forventede. Dermed kan vores tegn og ledetråde også være med til at understøtte og bevirke en form for selvopfyldende profeti.

Under vores interview spurgte vi her ind til særlige ting, episoder og historier, der havde påvirket respondenterne og fået dem til at reflektere over noget i særlig grad.

En ting som i særlig grad vakte vores underen og som kom frem i flere interviews var de mange historier, der bliver fortalt, og som ikke er i overensstemmelse med virkeligheden. Der var eksempelvis en historie omkring en af studieretningernes begrænsede karrieremuligheder og en historie om et faktuelt forkert jobindhold i en anden. Det er naturligvis interessant hvordan disse opstår, men også hvorfor de fastholder disse historier og tror på dem. Det, der var gældende i disse tilfælde var, at det ikke var nogle af dem fra de pågældende studieretninger, der var ophavsmænd til historierne, men derimod nogle fra en anden retning. Man kan tolke det således, at der kan være interesse i at skabe en fortælling om, at de forskellige studieretninger ikke nødvendigvis rummer samme karrieremuligheder, for på den måde at skabe en bedre historie omkring sin egen retning.

Kadetterne har allerede mødt en række personligheder, der har påvirket dem, og som ifølge dem selv har gjort så meget indtryk på kadetterne, at det vil præge dem resten af deres tid. Disse personligheder har jf. kadetterne selv enten sagt nogle ting eller fremstået på en måde som har gjort et særligt indtryk og som respondenterne har taget til sig, og som de bruger i relation til deres personlige meningsskabelse.

Sejladserne er nok de mest tydelige tegn og ledetråde, som er blevet fremhævet af alle respondenterne. De har gjort et enormt indtryk på kadetterne og bidraget væsentligt til, at de kan se, hvor det er, de er på vej hen.

Ud over sejladserne nævner næsten alle kadetter enkelte personligheder, der har gjort stort indtryk. Det er tydeligt, at de er på udkig efter tegn og ledetråde, som de kan sætte op som små ledestjerner, der er med til at understøtte, at de er på rette vej og som er med til at give det hele menig for dem. Således ser de, at de har truffet det rette valg ved ikke blot at starte på uddannelsen, men også ved at tænke over deres egen adfærd, ændre deres handlinger og gøre noget anderledes.

6.1.7. Plausibelt

Når vi bliver præsenteret for noget er det vigtigere, at det har en plausibel mening rettere end det skal være nøjagtigt. Hvis, man føler, det kan give mening, stopper man med at lede efter andre alternativer. Vi har altså brug for det større billede snarere end en masse detaljer. Vi stiller os derfor normalt tilfredse med en begrundelse, hvis vi finder den sandsynlig.

Generelt giver kadetterne udtryk for at de har tillid til dele af HR-strategien. Der er flere af de fortællinger som de har hørt om strategien, som giver mening, og som de kan se som plausible. Eksempelvis ansøgningssystemet, som der generelt tales positivt om, fordi det set fra et medarbejdersynspunkt giver større muligheder og derfor i den sammenhæng bliver beskrevet positivt. Et andet element, som beordring, forholder de sig kun i begrænset omfang til. Ud over at det ikke vil passe ind i deres livsstil og livsanskuelse, har de også hørt fortællinger om at det næsten aldrig bliver brugt. Ydermere har de en parathed til blot at sige op, hvis en beordring skulle blive aktuel, eller hvis jobbet skulle ende i en karrieremæssig blindgyde.

Flere giver udtryk for at det har været essentielt, at de meget tidligt i forløbet har været ude at sejle og har fået gode oplevelser. Herved har de kunnet se, hvad det er jobbet indeholder efter endt uddannelse. Flere har sagt i klart sprog, at hvis ikke de havde haft en sådan lejlighed til at få indblik i dette, ville de formentlig ikke have gennemført uddannelsen. Det er således vigtigt for dem, at de kan se at historien giver mening, og at der er noget om snakken. Der er et job derude, og det er et job der har indhold. I forhold til rekruttering er det udelukkende uddannelsen, der har været "solgt" og den har ikke for dem alle levet op til forventningerne. I hvert fald ikke det, der har omgivet uddannelserne. Omvendt er der også kadetter, der ikke kan se sig selv ude i den operative virkelighed, de har taget en uddannelse til at forrette tjeneste i. Her er det særligt den ene studieretning, hvor en del af kadetter-

ne fortæller, at de finder selve uddannelsen relevant og inspirerende, men at de ikke har fået afstemt, hvad det egentligt er, de skal ud at lave.

6.1.8. Opsummering, delanalyse I

Sammenfattende kan man se, at der er en tydelig tråd til den nære familie, hvilket deraf også bliver helt afgørende i forhold til kadetternes meningsskabelse. Det skal give mening ikke kun for dem selv, men også for dem som familie, hvorfor særligt kæreste/kone kommer til at spille en væsentlig rolle. En rolle, som umiddelbart er større end tidligere, idet man før var væsentligt yngre, og man i mange tilfælde ikke havde en kæreste og slet ikke var gift, når man startede i Søværnet. Nogle blev det måske i slutningen af deres studietid, men det var et fåtal, og børn var det kun meget få der havde. Kadetterne i dag er altså ældre og deraf også længere i deres liv. Følgelig har de relativt mere fokus på familiestiftelse og opfyldelsen af deres roller som forældre, ægtefæller etc.

Vigtigheden af at, der præsenteres plausible historier og, at der gives mulighed for, at der kan findes ledetråde og tegn på, at det de er i gang med giver mening samt ikke mindst kan se, at den HR-strategi der er lagt, kan passe ind i deres liv, og deres projekt er essentiel. De vil gerne have at ansøgningssystemet virker, de vil gerne have at beordringssystemet ikke tages i anvendelse, og de vil gerne have karrieremuligheder især for dem selv. Disse ønsker er delvist opfyldt idet der klart ses elementer i HR-strategien, der passer perfekt for generation Z og den måde de anskuer deres liv og omverdenen på. Der er dog også mangler i strategien, især i forhold til at de meget hurtigt kan komme til at føle sig bundet og have indskrænket frihed til selv at vælge. Det er vigtigt, at man taler ind til deres behov, og det skal give mening for den udvikling, de ser sig selv midt i. I forhold til job, der eksempelvis kan være svære at besætte, bliver det sammenstemmende fremført, at det blot må skyldes jobbet ikke er gjort attraktivt nok, og at eneste mulighed bør være at gøre det attraktivt i relation til ansøgning, og slet ikke skele i retning af beordringer. Beordring betegner de som en ”falliterklæring” og som noget man aldrig bør anvende. Udsagn som disse indikerer for os, at de har skabt deres mening omkring jobbesættelse på baggrund af deres erfaringer fra den civile verden, hvor en beordring aldrig vil forekomme

Der søges konstant at skabe mening med tingene, og man trækker gerne paralleller til tidligere oplevelser uden, at man egentligt føler, at man har et særligt tilhørsforhold til det man kommer fra udover, at man identificerer sig som eksempelvis ingeniør. Omvendt så har man ikke nødvendigvis behov for at skulle have skabt tilhørsforhold til alt, hvad der omfavner en søofficer. Det skal give mening, og de skal føle at de får et eller andet ud af det selv, at de får fuldført deres projekt, ellers bliver det ikke valgt til.

6.2 Analyse af empiri del II, HR-strategi og ledelsesmæssig ballast

I det følgende vil vi udføre sammenlignende analyser mellem HR-strategiens hovedpunkter, og de holdninger og meninger kadetterne er fremkommet med i både den kvantitative undersøgelse og de kvalitative interviews. Formålet er at afdække, hvorvidt, der er match mellem disse, og følgende om HR-strategien kan favne de kommende officerer.

Desuden vil vi se på, hvordan kadetternes holdninger og meninger passer sammen med den ledelsesmæssige ballast i Søværnet, som den er beskrevet af Elbro.

6.2.1. HR-strategi og ledelsesmæssig ballast

Den kvantitative spørgeundersøgelse har indledningsvis afdækket en række interessante forhold, som potentielt kunne være problematiske i relation til HR-strategien.

Bl.a. ses der allerede i starten af undersøgelsen en indikation af, at 22 % af de adspurgte ikke ved, hvor længe de forestiller sig at skulle være ansat i Forsvaret. Dertil kommer, at knap 30 % angiver, at de forventer at være ansat i 10 år eller derunder. Det kan vise sig at være problematisk i relation til HR-strategien, når en så relativ høj andel af populationen på et så tidligt tidspunkt i tjenesten angiver en mindre fast tilknytning til Forsvaret. Under alle omstændigheder står det i kontrast til tidligere tiders syn på officersgerningen. Her var det, i alt fald i de tidlige stadier af karrieren, et kald eller en livsgerning. Først senere så man afgang af enkelte officerer, der af forskellige årsager ikke kunne forene sig med tjenesten. Denne binding blev førhen forstærket af tjenestemandsansættelsen, hvor man efter en årrække via pensionsordninger var økonomisk bundet til Forsvaret. Med afskaffelse af denne ansættelsesform og indførelse af almindelig overenskomstansættelser, vil segmentet dermed ikke på samme måde som tidligere, blive afholdt fra afgang fra Forsvaret ud fra pensionsmæssige hensyn. Hvor kraftig en effekt denne faktor vil have på afgangen over en ti års perio-

de, kan vi ikke ud fra undersøgelsesmaterialet sige noget om, men det må stå klart, at den alt andet lige vil stige til et højere niveau end det nuværende.

En yderligt forstærkende faktor finder vi i det faktum, at man allerede for ca. 10 år siden afskaffede den såkaldte tjenestepligt. Via den fastholdt man nyuddannede officerer i en årrække, således at de skulle tilbagebetale en række af de udgifter Forsvaret havde afholdt i forbindelse med deres uddannelse, såfremt de forlod Forsvaret før tjenestepligtens udløb

Når dette ikke længere er gældende, vil det være rimeligt at antage, at når ca. 11 % af respondenterne til spørgsmål 3 svarer, at de ikke ønsker at besætte en stilling, der ikke er attraktiv grundet geografiske forhold, så vil i det mindste en del af dem forlade Forsvaret. Overordnet skal der i fortolkning af svaret også medtages det faktum, at besættelse af de første stillinger efter endt uddannelse, sker efter beordring/tjenesteplanlægning således, at det tilsikres, at der kommer nye officerer ud til de enheder der har behov.

Det er vigtigt at lægge mærke til, at dette fravalg sker på trods af økonomisk kompensation. I friteksten til spørgsmålet, uddyber respondenterne bl.a.: **"Grundet familiemæssige forhold ville jeg næppe tage imod stillingen"** og **" Grundet familie og børn ville jeg ikke kunne bo væk fra dem. Hvis jobbet var mulig med kørsel frem og tilbage var det en anden sag. Men hverdagene væk fra familie, når man ikke sejler, ville jeg ikke trives i"** En enkelt respondent sætter problematikken på spidsen med følgende udsagn: **"Jeg har ikke noget i mod at flytte. Jeg har bare ikke et ønske om at blive i forsvaret mere end 2 år efter endt uddannelse."**

De kvalitative interviews uddyber denne holdning til tjenesten umiddelbart efter udnævnelse og vigtigheden af at kunne opretholde et "normalt" familieliv.

M fortæller: **"Det vil ikke give nogen mening for mig at blive udstukket til et sted jeg ikke havde lyst til at tage hen, så bliver jeg nødt til at sige op. Jeg har en hustru der studere medicin og som skal ud at arbejde som læge, så hun vil jo ikke bare kunne blindt følge mig ligegyldigt hvor jeg tager hen, der er jo også noget som vi planlægger i fællesskab."**

På trods af denne, relativt set, lidt løsere tilknytning til Forsvaret, ses der alligevel et klart tegn på, at kommende officerer kender deres position som rollemodeller. Dette kommer frem i svarene fra spørgsmål 10, hvor i samtlige respondenter i enten høj eller i nogen grad anser det for deres pligt at gå forrest og vise sig som det gode eksempel i relation til uniformering, rettidighed etc. Dette er i klar overensstemmelse med de forventninger Elbro opstiller for en Søofficer og dermed også for den ledelsesmæssige ballast.

En helt anden interessant, og for os uventet, holdning ses i svarene på spørgsmål 12. Her skal respondenterne angive, hvorvidt de er enige i, at en officer skal kunne udføre lovlige ordrer, som vedkommende ikke er enig i. Hertil svarer hele 26 %, at de kun i ringe grad eller slet ikke mener, at det er officerens pligt at efterkomme sådanne ordrer. Dette er ikke alene en udfordring set i relation til traditionerne for officersgerningen, men i meget høj grad

også en konkret udfordring for kommende operationer, såfremt man har et officerskorps, der ikke ubetinget efterkommer lovligt givne ordrer. Hvad der reelt kan tillægges svarene af værdi står dog ikke helt klart, da ingen af respondenterne i de kvalitative interviews tilkendegiver en sådan holdning. I fritekstbesvarelserne, er der enkelte der uddyber i retning af **"jeg vil have lov til at stille spørgsmål og diskutere ordren".** Selvom denne holdning i situationer, der ikke er tidskritiske muligvis kan være rimelig, vil det omvendt forholde sig således, at en sådan generel holdning til efterkommelse af ordrer, let kan komme i vejen for det militære virke og skabe en uheldig præcedens.

Der er dog en vis sandsynlighed for, at spørgsmålet fortolkes anderledes end vi oprindeligt havde tiltænkt, da ingen af respondenterne i de kvalitative interviews tilkendegiver en sådan holdning.

Af alle svarene fra den kvantitative spørgeundersøgelse, ligger den største udfordring dog i de afgivne svar til casen i spørgsmål 20. Denne case baserer sig i al væsentlighed på en virkelig situation.

Casen var som følgende: Du er netop efter 5 års tjeneste som premierløjtnant blevet udnævnt til kaptajnløjtnant og har fået en spændende stilling i land tæt på din bopæl. Samtidig er du for 6 måneder siden blevet forælder til dit første barn. Det går godt derhjemme mellem din kæreste og dig og der er planlagt bryllup næste sommer. En dag kommer din chef ind på dit kontor og lukker døren efter sig. Han fortæller, at du er blevet udpeget til en 6 måneders udsendelse til et centralafrikansk land hvor du skal fungere som FN observatør. Tjenesten som observatør er ikke uden farer, da der til tider bliver både bortført og dræbt FN personel. Man er som observatør ubevæbnet, hvilket betyder, at mulighederne for at forsvare sig selv er begrænsende i et land, der flyder med våben. Desuden er der mange tropiske sygdomme i området som man risikerer at blive ramt af og en kur mod disse kan ikke altid garanteres. Din kæreste er meget utilfreds med udsigten til at skulle være alene i 6 måneder og muligheden for at der skulle ske dig noget. Han/hun vil helst have, at du bliver hjemme. Omvendt er der tale om en beordring du ikke umiddelbart kan nægte at efterleve.

Meget overraskende angiver 48 % af respondenterne, at de ikke vil tage af sted på en sådan opgave. Ser vi på de 48 %, der ikke vil tage af sted, støttes der her op omkring den antagelse, idet 67 % angiver, at udsagnet **"Jeg prioriterer min familie højere"** som meget vigtig. Dette er i undersøgelsen klart den mest tungtvejende årsag for ikke at ville tage af sted.

I de kvalitative interviews fremkommer respondenterne generelt med en blandet og ambivalent holdning til HR-strategien, særligt beordrings- og ansøgningsdelen. Nogle er ikke klar over, at de stadig kan blive beordret. Andre er dog godt klar over, hvordan HR-strategien fungerer. Flere af disse fortæller, at de for så vidt godt kan lide tanken om, at de selv kan søge de stillinger de finder attraktive, men i forholdet omkring evt. beordring stiller de sig noget mere tvivlende. Dette uddyber Q: **"Jeg vil nok have lidt svært ved at blive beordret. Jeg er generelt meget åben for at prøve nye ting, men hvis jeg blev beordret et eller andet kedeligt sted hen i landet i to år, den ville jeg**

have det svært med. Et halvt år fair nok, men to det vil jeg have det stramt med. Medmindre det er udlandet så ville det være noget helt andet". Igen bliver det bekræftet, at såfremt en evt. beordring byder på nye og spændende oplevelser, så er det i orden. Såfremt det er en stilling, der findes kedelig, er det en helt anden sag. Så er det noget der skal tolereres og kun i kort tid. R uddyber sin holdning til dette i et mere familiemæssigt perspektiv: **"En beordring kunne godt påvirke min motivation gevaldigt. En skarp beordring hvor der ikke har været noget oplæg til dialog osv. Det vil alene på grund af privatlivet påvirke, det er det jo nødt til det kan jo ikke være anderledes, hvis jeg lige pludselig bliver beordret til AKO så er det sgu ikke sikkert jeg skal være søofficer."**

6.2.2. Opsummering, delanalyse II

Igen ses der en tydelig tendens til, at kadetterne sætter familielivet højt, og at de ikke ser sig selv som Søofficerer frem for familiefædre (mødre). Kan arbejdslivet ikke forenes på fornuftig vis med ambitionerne for familielivet, vil det være arbejdslivet, der skal ændres. Selv i de tilfælde, hvor der ikke er en konflikt mellem disse to, vil en beordring alligevel blive opfattet negativt, idet der ikke har været en forudgående dialog og forhandling.

Kan der dog skabes denne balance mellem arbejds- og familieliv, er kadetterne til gengæld villige til fuldt ud at påtage sig identiteten (som de fortolker den) som Søofficerer. Dette sker både gennem deres opførsel i det daglige og gennem deres villighed til at løse pålagte opgaver. Betingelsen er dog, at de selv skal kunne finde mening med opgaverne, ellers vil givne ordrer blive bragt i tvivl og diskuteret indtil denne mening er fundet. Med andre ord, handler de ikke ud fra en blind tro på, at Søværnet vil både dem og opgaven det bedste. De skal også have et vist indblik i, hvorfor ordren er udformet som den er, og de forbeholder sig retten til at diskutere den yderligere. Kan man opfylde disse betingelser, er de kommende officerer loyale over for opgaverne og vil løse dem efter bedste evne. Det fremgår også, at en stor del af dem, sætter stor pris på den tradition og historie, man finder i en så gammel organisation som Søværnet. Flere udtrykker deres misfornøjelse med at se en udviskning af denne kultur og en transformering af Søværnet over i det, der af en af respondenterne omtales som "det værnsfælles".

6.3 Analyse af empiri del III, Organizational commitment og Equity Theory

6.3.2. Opsummering, delanalyse III

Med udgangspunkt i respondenternes uddannelsesmæssige baggrund, vil det formentligt ikke være forbundet med store vanskeligheder for dem at skifte fra Forsvaret over til en civil karriere. Flere af dem har allerede en kandidat inden for deres felt og en enkelt endda en ph.d.

Sammenholdt med generationens generelle karakteristika, synes det ikke at være usandsynligt, at en Søofficer fra denne årgang ikke vil lade sig beordre uden kompensation (ligevægtskabende), men vil derimod foretrække at søge væk fra Forsvaret som helhed. Dermed anser vi det heller ikke for plausibelt, at de vil søge at ændre kognitivt på ydelses/modydelsesforholdes gennem at "lære at leve med det" eller "se på det fra den lyse side"

Samtidig synes der ikke i HR-strategien at være taget hensyn til denne problematik, i og med at samtlige mulige løsninger, der nævnes i bl.a. de kvalitative interviews, enten er formelt afskaffet eller indskrænket i en sådan grad, at de for de mange, der på sigt vil befinde sig i en sådan situation, ikke fremstår som reelle muligheder. Således kan der i HR-strategien ikke findes en løsning på udfordringen mht. fastholdelse i tilfælde af en nødvendig beordring. Denne udfordring vil med al sandsynlighed opstå indenfor en kortere årrække, hvor en eller flere af den nye generation, vil blive beordret over i stillinger eller til tjenestesteder, som de ikke finder attraktive.

7. DISKUSSION

7.1 Sammenhæng mellem generation Z, kommende søofficerer og HR-strategien

I den generelle beskrivelse af generation Z genfinder vi en del af de udsagn, som vores respondenter er kommet med i forbindelse med gennemførelse af både den kvantitative spørgeundersøgelse og de kvalitative interviews.

Eksempelvis beskrives generationen som en gruppe mennesker, der gerne skifter spor, for at opnå deres personlige mål. Disse mål kan også anskues som projekter, der skal udføres i løbet af deres liv. De samtidige projekter kan f.eks. være "det gode familieliv", "karrieren", "den sunde krop" mm., og alle skal gerne kunne skride fremad på samme tid. Når disse projekter så skal gennemføres i rammerne af et noget ældre og hierarkisk opbygget system, som Forsvaret og Søværnet må siges at være potentiale for, at der kan opstå konflikter mellem projektgennemførelse og arbejdsgivers forventninger omkring loyalitet og villighed til at påtage sig mindre attraktive opgaver. Således kan drømmen og forventningen om "det gode familieliv" let stille sig i vejen for realisering af et andet projekt, "karrieren".

Denne potentielle problematik ser vi, at en række af respondenterne på forhånd har taget stilling til. Dette ses blandt andet i spørgeundersøgelsen, hvor flere af dem angiver, at de ikke vil vælge det uattraktive job frem for familien, og hvis de endelig skulle overveje dette job, skal det ske med deres partners samtykke og gerne en form for kompensation af økonomisk eller karrieremæssig art.

Dermed er det dog ikke udelukket, at de vil træde til, hvis en opgave kræver, at de yder en ekstra indsats, og at de hermed nedprioriterer andre dele af deres liv, men det kræver i dag en helt anden form for forklaringskraft og motivation. Dette krav er yderligere forstærket af det faktum, at der ikke længere ved beordring til uattraktive stillinger, kan indgås aftaler med en udstikker omkring en efterfølgende mere attraktiv tjeneste og, såfremt en uattraktiv stilling findes i en større afstand fra bopælen, kan der heller ikke længere ydes en økonomisk kompensation.

Det er i disse ovennævnte tilfælde, at Forsvaret og Søværnet, som vi tolker empirien, vil opleve den største risiko for frafald af ellers velkvalificerede Søofficerer. Når vi i tiden oplever en stigning i konjunkturerne og en heraf følgende efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft, vil det alt andet lige, være relativt ubesværet for en Søofficer, der i dag ikke længere er tjenestemandsansat, at skifte til en højere lønnet stilling i det civile. Som det ses i bilag

Foto: Niels Juel

2, findes der i den adspurgte population adskillige jurister, ingeniører og maskinmestre, som let vil kunne gennemføre et sådant skifte. Skubbet til at træffe en sådan beslutning, kan meget vel være denne oplevelse af forskydning i ligevægten mellem, det man yder for en arbejdsgiver kontra, det man får i modydelse. Når arbejdsgiver, i dette tilfælde Søværnet, ikke nødvendigvis er bevidst omkring de modydelser arbejdstageren, altså Søofficeren, forventer, og stadig lever i en relativt set forældet forestilling omkring tjenesten som en livsgerning, er der her stort potentiale for ovennævnte forskydning. Med andre ord, kan den nye generation af Søofficerer let finde anden beskæftigelse i det civile, formentligt til en højere løn, og i mange tilfælde med en bedre work-life balance, hvor begge projekter kan gennemføres sideløbende.

Dog er der også meget i empirien, der tyder på, at de kommende Søofficerer aktivt har tilvalgt Søværnet, og at de derfor vil være relativt mere udholdende set i forhold til, hvis der i undersøgelsen havde været tale om en generisk civil virksomhed uden en stærk kultur.

I spørgeundersøgelsen svarer en stor del af respondenterne uddybende til spørgsmålet omkring loyalitet overfor ovenfrakommende (lovlige) beslutninger og ordrer, som officeren ikke nødvendigvis er enig i, at de meget gerne vil have lov til at diskutere ordren.

Hvis vi antager, at udsagn, som f.eks. det en respondent skriver: **"De fleste opgaver løses bedst ved samarbejde - ikke stiltiende loyalitet. Det er selvfølgelig meget situationsbestemt, men i mange tilfælde vil det være ganske naturligt at støtte og vejlede sin nærmeste leder med forslag og feedback."**, så må det

være oplagt at se på, hvordan man inden for rammerne af det militære hierarki, kan give bedst mulige betingelser for, at en sådan indstilling til samarbejde kan udfolde sig. Dette vil i givet fald ikke være nyt, set i forhold til Forsvarets nuværende ledelsesgrundlag. Men det vil med al sandsynlighed skulle bredes længere ud i organisationen, således man ikke kun giver plads til den omtalte feedback i situationer, der vedrører almindelig daglig drift og sagsbehandling, men også i skarpere situationer, hvor der er mere på spil. Som citatet fortæller, er det meget situationsbestemt, men idet et af kendetegnene ved generation Z netop er, at de forventer at blive hørt og få indflydelse på arbejdsrelaterede beslutninger, vil det være en faktor, som man i de kommende år vil være tvunget til at skulle tage stilling til, i takt med at der kommer flere og flere medarbejdere ind i Forsvaret med disse forventninger.

I citatet, der starter nederst på side 58, italesættes det indirekte, at der findes en anden form for binding til en organisation, der ikke er at finde i teorierne omkring Organizational Commitment, nemlig en økonomisk binding, eller "kontant afregning ved kasse 1.", som det formuleres. En sådan mulighed eksisterer imidlertid ikke indenfor rammerne af Forsvarets nuværende økonomi, og det er meget tvivlsomt, om blot en tilbagevenden til en mere omfattende brug af midlertidig tjeneste vil være realistisk set i lyset af det økonomiske provenu HR-strategien blandt andet skulle være med til at tilvejebringe.

Derfor må en kommende incitamentsstruktur udarbejdes uden, at der skal anvendes flere ressourcer på HR-området. Med det faktum in mente, at generationen også er kendetegnet ved dens behov for måling og karaktergivning, kunne man overveje at drage fordel af, at der allerede nu sker en søgning henimod artefakter, der kan bæres synligt, og derfor ibrugtage yderligere artefakter, som en belønning for veludført tjeneste. Eksempelvis uddeles der i den amerikanske flåde ordener (medaljer) for tjeneste i arktiske egne, for mere end to års tjeneste til søs etc.

Selvom der i det danske Søværn, specielt blandt ældre officerer, findes en vis modstand mod dette, kunne det være en måde hvorpå yngre officerer (og andre tjenestegørende) fik mulighed for at få den efterspurgte "karaktergivning" og feedback.

For at kunne tilsikre, at Forsvaret også i fremtiden har tilstrækkeligt med veluddannet og motiveret personel, for således at tilsikre, at Forsvaret er i stand til at kunne løse pålagte opgaver, virker det på baggrund af vores undersøgelse oplagt, at man ikke blot kan "lade stå til", men at man derimod er nødsaget til at handle målrettet. Konsekvenserne for Søværnet kan blive meget alvorlige, særligt hvis vi ender med, at der bliver en stor gennemstrømning af personel, med meget korte tjenesteperioder, kendetegnet ved, at nye officerer uddanner sig, forretter tjeneste i en kort periode for derefter at finde ansættelse civilt. Meget korte tjenesteperioder vil resultere i, at der relativt hurtigt bliver degenereret viden og erfaring i organisationen. Viden og erfaring er utroligt vigtigt, særligt ombord på skibene, hvor der er nogen, der er nødt til at vide, hvordan man handler efter "best practice". Når situationer spidser til, vil personellet instinktivt søge råd og vejledning hos officererne, og hvis de ikke har en viden og erfaringer,

der gør at resten af besætningen stoler på dem, så skaber det igen udfordringer. Dette gælder for alle tjenestegrene. Man forventer at de officerer, der er ombord, kan sejle skibet sikkert, føre krigen korrekt, sikre fremdrift af maskineriet og at alle våbensystemer virker som de skal. Erfaring og kendskab til både den enhed man er på, men også hele den måde flåden agerer og samarbejder på er absolut nødvendig. En sådan viden og erfaring kan man kun i ringe grad læse sig til. Den skal videregives fra kollega til kollega, men hvis alle ombord kun har sejlet et år eller to så bliver en sådan vidensdeling overordentlig vanskelig. Over tid vil dette betyde, at evnen til at løse operative opgaver bliver forringet, og det man har opnået i dag med særdeles professionelle enheder vil komme under massivt pres. Hvilke mulige løsninger og handlemåder der yderligere findes, vil vi diskutere i det efterfølgende underafsnit.

7.2 Mulige løsninger og handlemåder

I HR-strategien er det allerede anført, at den bør opdateres i tilfælde af, at den daværende lavkonjunktur afløses af en periode med højkonjunktur. Som nævnt er denne periode med højkonjunktur allerede påbegyndt uden, at der dog er sket en opdatering af HR-strategien.

På baggrund af de faktorer, der er gennemgået under pkt. 7.1, vil det være oplagt at påbegynde udarbejdelsen af en langsigtet fastholdelsesstrategi med netop at opdatere HR-strategien.

En sådan opdatering bør tage udgangspunkt i, at den selvfølgelig skal fastholde ældre medarbejdere og tilbyde kompetence- og karriereudvikling for disse, men i høj grad også, at den skal skabe rammerne for, at den langt mere omskiftningsparate generation Z kan få indfriet sine ønsker til job og karriere.

Dette vil blandt andet kunne ske ved, at man i en revidering af HR-strategien indtænker, at der fremover vil være langt større behov for at skabe passende rammer for, at de kan opfylde disse ønsker. På den baggrund vil det være oplagt at se på en udgiftsneutral løsning som genindførsel af begrebet ”geografisk stabilitet” sådan at der ikke grundet geografiske udfordringer, opstår konflikter mellem karriere og familie.

Ydermere så vi i de indhentede data, at mange af respondenterne egentligt følte sig godt tilpas med tanken om, at de ikke længere skulle udstikkes, men at de i fraværet af en udstikkerfunktion savnede en karrierevejleder. Forsøg på at skabe mulighed for dette, er tidligere set, men i disse forsøg har man i forskellige formater anvendt en ”mentor”, altså en ældre officer, der skulle vejlede den yngre. Disse forsøg er alle faldet til jorden, da dels kvaliteten af de ældre officerers rådgivning var svingende og dels fordi der ikke har været afsat tilstrækkeligt tid til løsning af denne opgave.

Skal man genindføre muligheden for karrierevejledning, bør det derfor ske i rammen af Forsvarsministeriets Personalestyrelse, der i forvejen løser de overordnede HR-opgaver for Forsvaret. Hvis en sådan karrierevejledning genindføres formelt og centralt, vil det desuden skabe en ønsket klarhed over karriereveje og som en konsekvens heraf formentligt også en mere direkte og målrettet vej igennem karrieren i Søværnet. Hermed opnås der opfyldelse af et af de generelle ønsker, man finder

i generation Z, nemlig en hurtigere vej i den vertikale karriere.

Slutteligt bør man overalt under Forsvarsministeriets ressortområde, søge at skabe en bevidsthed omkring sensemaking processen. Igen kan vi se på citatet startende på side 58 nederst. Her beskriver respondenten begreberne ”værnsfælles”, ”innovation” og ”Forsvarsforlig” som værende negativt ladede. Denne fortolkning af begreberne stammer med al sandsynlighed fra en kongruensfejl mellem det der bliver italesat og det der bliver oplevet. Når man som respondenten oplever, at ”værnsfælles” bliver italesat som noget positivt og nyskabende, men personligt opleves som noget kulturudviskende og mindskende i relation til tilhørsforhold og loyalitet, så opstår der en konflikt i den sensegiving proces, som netop denne respondent synes at være bevidst om.

Med andre ord, bør man gennemgående skabe en forståelse af, at man ikke kan italesætte besparelser og omprioriteringer af ressourcer som noget positivt, hvis det ikke rent faktisk er det. Man kan ikke flytte en så gammel officersskole som Søværnets fra Holmen, et af verdens ældste flådelejer, til en tidligere hærkaserne, og regne med, at man overfor en kultursøgende population af kommende Søofficerer, kan bagatellisere denne flytning.

Derfor bør man i langt højere grad have øje for at kalde tingene for det det er. Ord skaber mening og ord skal derfor vælges med omhu. At man giver topchefer civile navne og søger at navngive elementer af Forsvaret med civilt klingende betegnelser er ikke med til at skabe mening om den opgave, det job og den organisation man arbejder i. Her bør man i langt højere grad vælge betegnelser, der reelt fortæller, hvad der er og hvilken relation det har til Forsvaret og Søværnet. Ord skaber mening, derfor skal man også vælge dem der er med til at skabe den mening som er med til at understøtte den nye generation, der netop vælger traditioner og kultur til, og som set dette som noget positivt, der kan være med til at skabe en øget tilknytning til organisationen. Dette kan kobles sammen med et øget fokus på de små detaljer i dagligdagen. Disse detaljer betyder mest, dem skal man være opmærksomme på og skabe opmærksomhed omkring. Dette kan være små ledetråde og tegn, der er med til at styrke kultur og fremhæve traditionerne.

Om der er sket et egentligt strategisk drift kan vi ikke med sikkerhed sige, men der er indikationer af, at man med den nuværende HR-strategi stiller nogle krav, som fordrer en høj grad af loyalitet overfor organisationen og villighed til via beordring at påtage sig opgaver, som man dybest set ikke finder interessante, samtidig med at man har distanceret sig fra de ritualer, artefakter o.a. der netop skabte denne loyalitet. Dette er efter vores opfattelse sket gradvist og ganske ubevidst De seneste to forsvarsforlig, og i særdeleshed det sidste, var udarbejdet på baggrund af en række økonomiske analyser og anbefalinger udført af civile konsulentfirmaer. Disse firmaer har uden tvivl løst den stillede opgave, men om nogen på højere niveau i Forsvaret, efterfølgende har gjort sig tanker om, hvordan realisering af disse anbefalinger ville få indflydelse på personellets identitet etc. vides ikke.

Vi kan kun udlede, at der blandt kommende Søofficerer findes en efterspørgsel efter tidligere tiders værdier, kultur og tra-

ditioner. Vi vil også tillade os at formode, at såfremt man kan skabe en bevidsthed omkring vigtigheden af disse, naturligvis fulgt af konkret handling, vil man med al sandsynlighed også kunne se en opblomstring af den loyalitet og den tilknytning vi andre har følt til Søværnet hos den nye generation.

Vær strategisk – brug kulturen!

8 KONKLUSION OG PERSPEKTIVERING

Vi lever I en tid, hvor konkurrencen om arbejdskraften er hård, og hvor unge menneskers villighed til at foretage karrieremæssige skift er stor. Dette er et universelt gældende fænomen, som også andre landes forsvar oplever. Et citat slår fast, at den grundlæggende problematik i den amerikanske flåde på mange områder er meget lig den problematik vi finder i det danske Forsvar: ”A four-star admiral speaking at the January 2014 conference of the Surface Navy Association commented that ”we don’t have a retention problem”, leading many in the audience to wonder about the quality of his staff’s fact-checking. The reality is, however, that his comments were largely correct — if, that is, you define retention as simply the ability to fill required job billets with “bodies.””

Dette er præcis den same situation vi i Forsvaret vil befinde os i, såfremt vi ikke skaber en bevidsthed omkring udfordringerne, og samtidigt også skaber en villighed til at gøre noget ved dem. Hvis ikke vi indser, at der kontinuerligt kører en sensemaking proces og at denne skaber grundlaget for en beslutning om at forblive ansat eller ej, risikerer vi, at de bedst egnede, de der vil have lettest ved at finde bedre lønnet og mere meningsfyldt arbejde med en bedre work-life balance i det civile, forlader os, og at de der forbliver ansat i Søværnet, blot er medarbejdere af navn og i mindre grad af gavn.

Den nye HR-strategi passer delvist, og vil langt hen ad vejen godt kunne rumme den nye generation, så længe de kan skabe mening med de ting de gør og deres projekt kan fuldføres. Omvendt så kan de slet ikke se sig selv, hvis tingene ikke hænger sammen, og de ikke kan få tingene til at fungere med deres familie eller de ikke føler, at de selv får noget ud af det. Endvidere er det af allerstørste betydning at de ikke vil have deres frihed til selv at vælge indskrænket. Det er tydeligt, at det er noget som de ser som en helt essentiel ret, som de ikke vil gå på kompromis med, derfor har de en meget ringe forståelse for hele ideen med at skulle beordre nogen til at gøre noget mod deres vilje. Dette punkt er det der på samme tid passer både bedst og dårligst med den nye HR-strategi. Bedst fordi det så vidt muligt skal undgås, og en stor del af strategien netop er, at man selv skal kunne skabe sin egen karriere. Dårligst fordi muligheden netop stadig findes og frygtes anvendt, fordi det er nødvendigt at besætte nøglestillinger, der findes uattraktive. Frygten for beordring opstår netop fordi man ikke længere har de muligheder, som respondenterne også har efterspurgt, nemlig muligheden for at gøre en stilling attraktiv gennem f.eks. økonomisk kompensation eller aftale om efterfølgende tjeneste. Disse muligheder har man reelt fravalgt, men når den nye generation træder ud i tjenesten efter endt uddannelse, kan det tænkes, at Forsvaret ender med at måtte revidere den nuværende strategi, såfremt man stadig vil kunne holde på dem og kunne besætte, om ikke alle så dog, de fleste ledige stillinger.

Det får du hos GF

1. **Del i overskuddet på alle dine forsikringer.**
   Hvert år gør vi regnskabet op, og kunderne deler overskuddet. Vi trækker din andel fra i din pris for det kommende år.

2. **Personlig og nærværende rådgivning.**
   Som kundeejet selskab har vi en særlig forpligtelse til at yde god service. Derfor går vi ekstra langt for at give god sagsbehandling, når skaden sker.

3. **Et lokalt kontor tæt på dig.**
   Vi har kontorer i hele landet, så du er aldrig langt fra din lokale GF-afdeling.

4. **Rabat, når du samler flere forsikringer hos os.**
   Hos GF belønner vi dig, hvis du samler flere forsikringer hos os.

5. **Stærk autohjælp.**
   Har du din bilforsikring i GF, kan du for 350 kr. om året udvide forsikringen med vores fordelagtige autohjælp.

Det er nemt at skifte til GF

Du skal ikke selv gøre noget, når du vil skifte til GF. Vi klarer nemlig det hele og opsiger også dine nuværende forsikringer. Vil du høre mere om fordelene ved at være forsikret i GF?
Så kontakt os på tlf.: 49 17 01 94 og få et uforpligtende tilbud.

GF FORSIKRING
Overskud til hinanden

GF Officerer og Civile under Forsvarsministeriet
Strandvejen 59 · 2100 København Ø · Tlf. 49 17 01 94 · www.gf-officerer.dk

GF Officerer og Civile under Forsvarsministeriet tilbyder forsikringer via GF Forsikring a/s, som er et dansk forsikringsselskab omfattet af Garantifonden for skadesforsikringsselskaber.

THETIS-KLASSEN

KYSTVAGT ELLER KRIGSSKIB?

Af KL Peter F. Kruse.

Artiklen er et sammendrag af eksamensopgave i VUK modulet "SEAPOWER 2019". Spørgsmål eller ønske om at læse den samlede analyse kan fremsendes til pekr@fak.dk

Danmark har ikke en kystvagt, men har fordelt opgaverne over flere myndigheder. Heraf er en stor del pålagt Søværnet, som særligt har det fulde ansvar for suverænitetshævdelse af Kongerigets område (FMN 2016, s. 10).

Som Søværnets primære aktører i Arktis udgør den nationale opgaveportefølje kerneopgaven for inspektionsskibe og inspektionsfartøjer (FMN 2019). Særligt THETIS-klassen bliver derudover brugt i andre øvelser og operationer, senest som kommandoplatform for SNMCMG1.

Derfor er inspektionsskibene også naturligt blevet inddraget i det danske træningskoncept DOST (Danish Operational Sea Training), som til at starte med primært fokuserede på støtteskibe og fregatter. DOST træning tilpasses enhederne, men fokuserer særligt på sammenspillet mellem den eksterne og interne kamp (Asmund mfl. 2018, s. 18). I den senere årrække har THETIS-klassen primært fokuseret på den interne kamp, som en del af den nationale opgaveportefølje. Deres inddragelse i DOST rejser dermed spørgsmålet om, i hvilken retning træningen styrker inspektionsskibene. Artiklen søger at afdække, ***hvordan DOST påvirker skibe af THETIS-klassens kapacitet og anvendelse henholdsvis som krigsskib og kystvagt?***

I artiklen analyseres hvordan træningen styrker de forskellige elementer i skibenes værktøjskasse. Ud fra den præmis, at ingen kan være ekspert på alle områder, bliver det gennem analysen klart at træningen rykker skibene imod at være mere krigsskibe end kystvagtskibe. Dermed mindskes skibenes rutine og kompetencer til at udføre klassiske kystvagtsopgaver.

THETIS-klassens opgaveportefølje

Forsvarets opgaver ved Grønland og Færøerne er på en måde kontinuerlig og samtidig under konstant forandring. Kerneopgaverne er ifølge Forsvarsministeriet; suverænitetshævdelse, eftersøgning og redningstjeneste, havmiljø, og støtte til lokalsamfundet (FMN 2016, s. 10). Opgaverne er nærmest identiske med dem, som Rasmus Dahlberg (2019, s. 11) har opstillet som centrale for en kystvagt og som historisk har været kerneopgaver i Nordatlanten. Alligevel er der forandringer som følge af, at den geopolitiske situation ændres i takt med, at havisen smelter. For både Færøerne og Grønlands vedkommende er forsvars- og sikkerhedspolitik et rigsanliggende. Derfor er forsvaret af Grønland og Færøerne, samt suverænitetshævdelse af Kongeriget fortsat Forsvarets kerneopgave i Nordatlanten (FMN 2019, s. 10). Kongerigets strategi baseres på internationalt samarbejde i forsøg på at holde området som et lavkonflikt område og for at undgå militarisering (UM 2011, s. 10). Generelt lægger strategien altså op til det som Geoffrey Till beskriver "inclusive good order at sea" som målsætning, eller ideal, for samarbejdet i Arktis (Till 2018). Strategien udfordres imidlertid af øget storpolitik i Arktis, hvor Rusland, USA og Kina er blevet mere markante og har påbegyndt en øget militarisering (FE 2019, s.11). De begyndende spændinger flytter de arktiske staters fokus mere over imod det, som Till beskriver som "exclusive good order at sea". Problemstillingen kommer ligeledes til udtryk i AG FOA rapporten, hvor særligt øget overvågning med henblik på suverænitetshævdelse fremhæves (FMN 2016, s. 11). Samme rapport fremhæver dog ligeledes behovet for øget havmiljøbeskyttelse og evne til eftersøgning, som følge af øget aktivitet i arktisk. Havmiljøbekæmpelse og SAR foregår i rammerne af tæt internationalt samarbejde (FMN 2016, s. 31) – hvilket er i kontrast til den sikkerhedspolitiske udvikling.

Interviews med to skibschefer fra inspektionsskibene giver en beskrivelse af THETIS-klassens kerneopgaver, som er helt i tråd med dem fremlagt af Forsvarsministeriet. Særligt fremhæves suverænitetshævdelse, mens der også nævnes muligheden for at løse opgaver i den lave ende af konfliktspektrummet. Begge nævner en ændring i konteksten for opgaverne i Nordatlanten som følge af øget spændinger og øget opmærksomhed på Arktis, både nationalt og internationalt.

HDMS HVIDBJØRNEN på patrulje ved Færøerne 2018

”Opgaverne er de samme, men de eksterne interessenters interesse er ændret”

Skibschefernes opfattelse af deres opgave er dermed helt i tråd med Kongerigets strategi og risikovurderingen fra FE.

De to skibschefer lægger begge stor vægt på evnen til at kunne kæmpe en ekstern kamp, samtidig med bekæmpelse af internt havari. Særligt det eksterne element, som nu trænes på ugebasis, er nyt for besætningerne. At den eksterne kamp er i fokus bliver tydeligt, når skibscheferne bliver bedt om at rangere, hvilke opgaver, der styrkes mest gennem DOST på en skala fra 1-6:

TABEL 1:	A*	B**	**Score**
Search and rescue	4	5/6	4,75
MCM kommando-platform	2/3	4	3,25
Counter-terrorism operationer	2/3	1	1,75
Havmiljø og fiskerikontrol	5/6	5/6	5,50
Suverænitets-hævdelse i fredstid	5/6	3	4,25
Krig	1	2	1,50

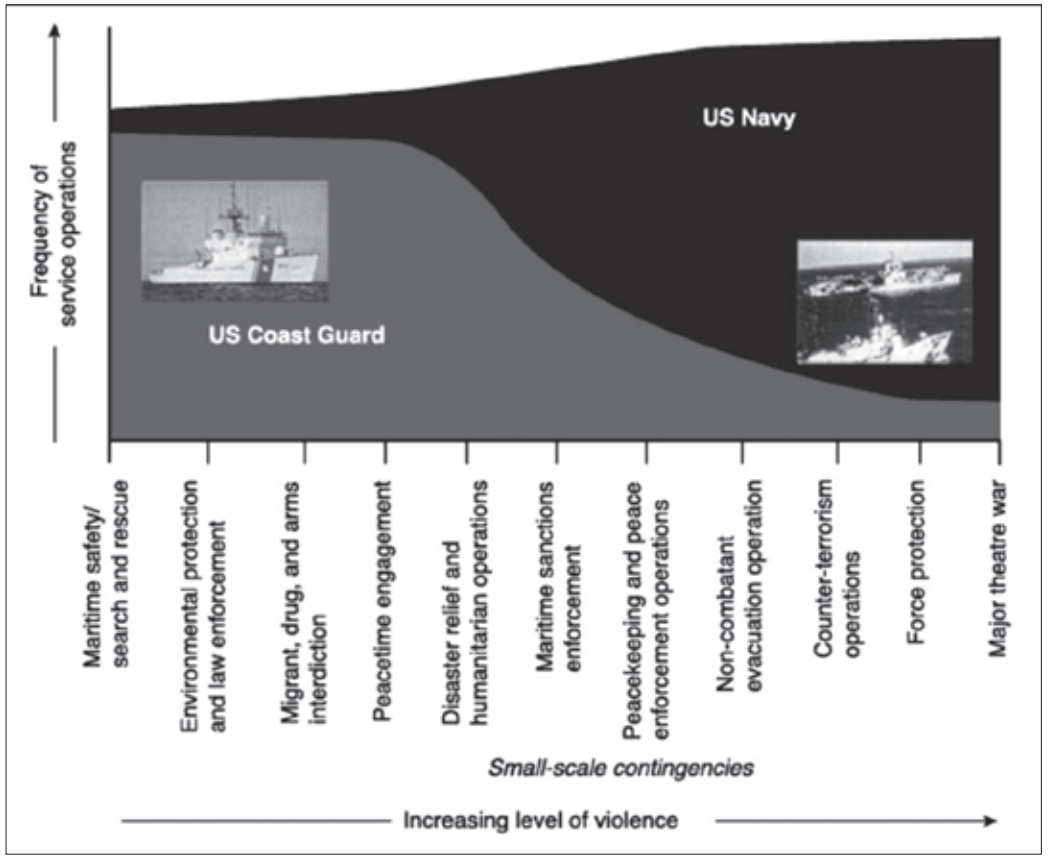
*Score er den gennemsnitlige værdi. Jo lavere tal, jo større er udbyttet ved DOST træning. *Interview A **Interview B*

Opgaverne i ovenstående tabel er taget fra Till’s skala for spændet mellem kystvagt og flådeopgaver (se figur). Det fremgår af tabellen, at det særligt er de krigsmæssige opgaver som styrkes, samt opgaver udenfor det primære operationsområde i Nordatlanten. Således er de meget kystvagtrelaterede opgaver: SAR, havmiljø og fiskerikontrol, helt i bund. Skibschef A beskriver udviklingen som en *”kulturændring”*. Besætningen *”tænker mere som et krigsskib”*.

´Mere krigsskib end kystvagt

Det er værd at bemærke, at hvad der vurderes som den primære opgave i Nordatlanten, suverænitetshævdelse, af skibscheferne er placeret med en score under middel i at blive styrket gennem DOST (tabel 1). Skibscheferne begrunder forholdet med, at træningen er en generel styrkelse af alle områder og ikke en svækkelse af andre. Argumentet kan udfordres, idet et fokus på en type af operationer vil tage tid fra træningen af andre, hvilket bliver beskrevet af Anders P. Nielsens (2020). Nielsen argumenterer for, hvordan fregatternes træning ved FOST har haft en negativ konsekvens for deres evne til at gennemføre anti-pirateri-operationer. Øget træning i ekstern kamp på THETIS-klassen må derfor formodes over en længere periode at ville svække evnerne til anden opgaveløsning.

Ifølge skibschef A var der tidligere stort set udelukkende fokus på den interne kamp. Dette indikerer en sammenhæng mellem den strategiske udvikling i Arktis og skibenes træning af ekstern kamp, idet det eksterne element, som følge af en mere ”exclusive” tilgang, bliver en større faktor i forhold til suverænitetshævdelse af eget territorium. I den kontekst er der en herskende antagelse i Søværnet, om at et krigsskib kan løse kystvagtsopgaver, mens en kystvagt ikke kan løse krigsopgaver (Dahlberg 2019, s. 264). Antagelsen er således, at hvis skibene er i stand til at kæmpe i en større konflikt i kampsituationer, vil de også være i stand til at håndtere mindre konflikter og opgaver i fredstid. En antagelse som altså udfordres



Maintaining good order at sea, responses. Figure 12.5 The US Coast Guard/Navy spectrum. (Geoffery Till 2018, s. 353).

af Nielsen (2020) og af Till (2018, s 351). Der er således en vis logik i, at træner skibets besætning krigsscenarier to gange om ugen, må der være mindre tid til at træne assistance til andet skib og havmiljøberedskab. Skibscheferne beskriver i deres interview en styrkelse af den interne organisation, men nævner også en risiko for at individuelle kompetencer i besætningen svækkes. At mere ”bløde” kystvagtopgaver, som havmiljøbekæmpelse og eftersøgning, risikerer at træde i baggrunden, må derfor være en følge af DOST træningen. Altså vurderes der med DOST at ske en forskydning til højre på Till’s skala for kystvagt vs. flådeskib (se figur ovenfor).

Træningen vurderes derfor særligt som en styrke, når THETIS-klassen løser andre opgaver end i Nordatlanten. Således fremhæves rollen som kommandoplatform for SNMCMG1 i Østersøen i begge interviews, som styrket gennem DOST. Ifølge skibscheferne skabes der en bedre forståelse for udnyttelse af ressourcerne og skibets kapacitet, som både kan bruges i ”bløde” såvel som ”hårde” opgaver. Forståelsen og organisationen tager udgangspunkt i træning af havari og kamp

HDMS VÆDDEREN på ubådsøvelse i Norge 2019

i krigs- eller konfliktscenarier, hvilket på baggrund af ovenstående diskussion, altså vurderes at give en risiko for nedprioritering af de "bløde" opgavekompetencer.

Skibscheferne fremhæver i deres interview begge en kommende udfordring med at opretholde begejstringen i besætningen for at træne DOST, hvis skibene efter endt DOST forløb blot fortsætter på normal patrulje i Nordatlanten. Dette understreger, at træningen fokuserer på et scenarie udover den opgaveløsning, der findes i Nordatlanten. Derfor vurderes træningen at rykke besætningen mere i retning af at være krigsskibe, end hvad der udelukkende kan forklares med den nuværende udvikling i Arktis. Dette ses bl.a. ved at havmiljøbekæmpelse, der i AG FOA rapporten ligeledes vægtes højt som følge af den arktiske udvikling (FMN 2016), ikke har samme fokus i den træning, som skibene gennemgår. Skete træningen udelukkende på baggrund af udviklingen i Arktis må det formodes, at havmiljø havde fyldt en større rolle.

Begge skibschefer fremhæver, at skibene af THETIS-klassen imidlertid efter deres mening ikke lever fuldt op til de ambitioner, der trænes med DOST. Skibschef B nævner bl.a. træningen som en forberedelse til en ny THETIS-klassen. Besætningerne træner til at kunne bruge skibet også i lavkonfliktområder udenfor Nordatlanten, selvom selve materiellet altså ikke fuldt ud understøtter dette. Dette leder til en antagelse blandt skibscheferne om, at der på et tidspunkt vil ske en ændring af skibe og materiel i samme retning som DOST, idet træningen delvist tager udgangspunkt i, at den fremtidige udvikling i Arktis kan blive mere risikoplaget end tidligere.

Konklusion

DOST træning rykker THETIS-klassens evne og kompetencer mere i retning af at være et krigsskib end en kystvagt. Det sker dog fra et udgangspunkt, hvor skibene hovedsageligt har trænet til at løse kystvagtsopgaver. Skibenes primære kapacitet vurderes derfor fortsat til at ligge i søjlen af kystvagtopgaver, hvilket ligeledes ses i lyset af skibets udrustning og primære opgaveportefølje. Træningen styrker dog besætningens evne til at benytte skibet i mere komplekse opgaver i den lave ende af konfliktspektret og giver derved Søværnet større fleksibilitet til at benytte skibene i andre områder end i Nordatlanten, ligesom det styrker muligheden for at samarbejde med andre enheder i Søværnet, idet der benyttes samme organisation og sprog.

Udviklingen i Arktis vurderes til at bevæge sig i retning af øget militarisering og en mere "exclusive" tilgang til varetagelse af suverænitet imellem de arktiske stater - på trods en dansk målsætning om det modsatte. Øget fokus på træning af kamp kan derfor delvist ses som en forberedelse mod en ændret opgavekontekst i Nordatlanten, hvor suverænitetshævdelse vil få større fokus.

Øget aktivitet i Arktis stiller ydermere krav til øget kapacitet til havmiljøbeskyttelse og eftersøgning. Denne evne ses ikke styrket i DOST konceptet, hvor der tværtimod kan være en risiko for en forringelse af evnerne til de mere "bløde" kystvagtopgaver ved længerevarende fokus på træning af ekstern kamp.

DANSARC

Samtidigt med at denne opgave blev skrevet er begrebet DOST blevet erstattet af konceptet Danish Safety and Readiness Check (DANSARC). Konceptet er en national formalisering og strukturel forankring i Søværnet af den træning, som tidligere har kørt i rammerne af DOST. DANSARC omfatter 6 trin, hvor THETIS-klassen skal klargøres til trin 5, der afsluttes med træningsforløbet i Neustadt. Det nye koncept ændrer således ikke ved den træning, som THETIS-klassen lige nu er i gang med i rammerne af DOST, men den forankres strukturelt i Søværnet.

Referencer

Asmund mfl. 2018. 'Hvordan Lærer Forsvaret Af Operative Erfaringer'. Institut for militære operationer, Forsvarsakademiet.

Dahlberg, Rasmus. 2019. Mellem Kyst Og Krig. Søværnets Civile Og Nationale Opgaver. 1st ed. Gads Forlag.

Forsvarets Efterretningstjeneste (FE). 2019. 'Efterretningsmæssig Risikovurdering 2019'. Forsvarets Efterretningstjeneste.

Forsvarsministeriet (FMN). 2016. `Rapport: Forsvarsministeriets fremtidige opgaveløsning i Arktis'. Forsvarsministeriet.

Forsvarsministeriet (FMN). 2019. 'Opgaver i Arktis Og Nordatlanten'. Accessed 12 October 2019. https://www.fmn.dk/videnom/Pages/OpgaveriArktisogNordatlanten.aspx.

Forsvaret. 2019 (1). 'NATOs Stående Minerydningsstyrke'. Accessed 27 October 2019. https://www2.forsvaret.dk/opgaver/internationale/Pages/StandingNATOMine-CounterMeasuresGroup1.aspx

Forsvaret. 2019 (2). 'Søværnets Skibe'. Accessed 16th December 2019. https://www2.forsvaret.dk/omos/organisation/sovarnet/skibe/Pages/soevaernets-skibe.aspx.

Nielsen, Anders Puck. 2020. 'Why Small Navies Prefer Warfighting over Counter-Piracy'.

Till, Geoffery. 2018. SEAPOWER - A Guide for the Twenty-First Century. 4th ed. Routledge Ltd.

Udenrigsministeriet (UM). 2011. 'Kongeriget Danmarks Strategi for Arktis 2011-2020'. Udenrigsministeriet.

MARITIM BULLETIN

Af redaktør Niels Holland

I forbindelse med vedtagelsen af udsendelsen af en fregat til Hormuzstrædet har det været fremme, at Danmark har verdens 5. største handelsflåde. Når størrelsen af et lands handelsflåde angives kan det enten være ud fra antallet af skibe eller skibenes samlede bruttotonnage, hvor det er det sidste der er det normale.

Ved udgangen af 2019 bestod den danskflagede handelsflåde af 731 skibe med en samlet tonnage på 21,3 millioner bruttoton, og var dermed verdens 12. største og den 3. største i Europa kun overgået af Malta, Grækenland og Cypern.

Ser vi på den danskejede handelsflåde, hvorved forstås skibe, der er ejet af selskaber hjemhørende i Danmark, men hvor skibet enten fører dansk eller udenlandsk flag var den på 1357 skibe med en samlet tonnage på i alt 35,8 millioner bruttoregister ton, hvilket ligeledes gjorde den til verdens 12. største handelsflåde.

Endelig kan vi se på den dansk opererede handelsflåde, hvorved forstås skibe der opereres fra Danmark, men som ikke nødvendigvis er dansk ejet eller fører dansk flag. I 2019 var den på 2036 skibe med en samlet tonnage på 64,0 millioner bruttoregister ton og dermed verdens 5. største, og i Europa kun overgået af den græsk opererede.

Holder vi os til Havretskonventionen, så er det den danskflagede handelsflåde som Danmark har en forpligtigelse over for. Men verdens 12. største handelsflåde er også en stor handelsflåde, og som ovenstående viser, har Danmark store interesser til søs – også i den Persiske Bugt.

Et andet brandpunkt er Guineabugten og Vestafrika. I dette område har der altid været mange piratangreb, men i de senere år er antallet, voldsomheden samt antallet af kidnapninger steget voldsomt. I 2018 blev 78 søfolk kidnappet og året efter var det 121, hvilket udgjorde 90 % af de registrerede kidnapninger til søs i 2019. I mange af tilfældene blev besætningerne beskudt under angrebene.

Både den internationale rederorganisation ”International Chamber of Shipping”, den europæiske ”European Community Shipowners Associations” (ECSA) samt den danske ”Danske Rederier” har gjort opmærksom på problemet. Således har ECSA kritiseret EU for en mangelfuld indsats og opfordret EU til at gøre mere. Formanden for ECSA har udtalt, at der er forskellige muligheder – økonomiske, diplomatiske og militære, men at det er op til EU at beslutte hvilke værktøjer der skal tages i brug men, at der skal ske noget.

Med konstant 30 – 40 danske skibe i området har ”Danske Rederier” opfordret til, at regeringen arbejder for, at der skabes en EU ledet mission i området, bl.a. fordi nogle af angrebene er foregået langt til søs.

En løsning som viste sig ganske effektiv ud for Somalia, var brugen af bevæbnede vagter om bord i skibene. Da mange af angrebene imidlertid finder sted i de respektive landes territorialfarvande, og mange af disse ikke accepterer brugen af udenlandske bevæbnede vagter, er dette ikke umiddelbart en mulighed.

I den mere fredlige ende kan det meddeles, at verdens første tankskib til transport af flydende brint er blevet søsat i Kobe. Det 110 m lange skib ”Suiso Frontier” der får en lasttank på 1250 m^3, skal sejle mellem Australien og Japan. For at holde brinten flydende skal transporten foregå ved – 253 ºC, hvilket kun er 20 ºC over det absolutte nulpunkt. Derved foregår transporten langt under de – 163 ºC som LNG transporteres ved. Når brint transporteres i flydende tilstand fylder det kun 1/800 af hvad det fylder i gasfasen.

Brint bliver mere og mere populær som en næste generations energikilde, da det ved brug ikke udleder CO2 eller andre drivhusgasser. Brint forventes brugt til el-produktion i kraftværker, brændselsceller i køretøjer osv. På sigt forventes brugen af brint, at blive lige så udbredt som brugen af olie er i dag.

Artikler og indlæg der ønskes optaget i tidsskriftet, bedes fremsendt elektronisk i WORD format.

Bøger, der ønskes omtalt eller anmeldt, fremsendes til redaktørens privatadresse.

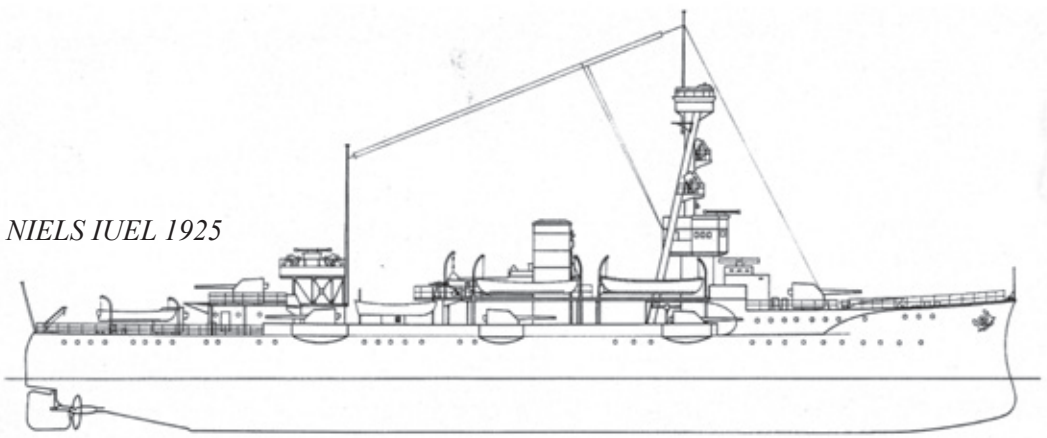
Annoncer og individuelle abonnementer tegnes ved henvendelse til ekspeditionen

MARKANTE DANSKE ORLOGSSKIBE 2
ARTILLERISKIBET "NIELS IUEL"

Af Henrik Christiansen

LB.NR.	NAVN	KØLLAGT SØSAT	INDGÅET UDGÅET	DEPL.	LOA LPP	BRED	DF DA	BES	MASKINERI	FART
162-008	NIELS IUEL	21-09-1914 03-07-1918	23-05-1923 29-08-1943	3800	90,0 87,0	16,3	5,2	369	2-3GM, 4DK 6000 ihk, K/O	16,0

BEVÆBNING: 10-15 cm, 2-57 mm, 2-40 mm, 10-20 mm, 14-8 mm, 2-45 cm T-u
AKTIONSRADIUS: 6000 / 9,0
BYGGESTED/NR.: ORLOGSVÆRFTET / 116



NIELS IUEL 1925

162-008 NIELS IUEL

I 1908 blev Peder Skram søsat, og samme år blev der nedsat en gruppe af søofficerer og teknikere som skulle udarbejde forslag til et nyt og større panserskib, der skulle bygges når Peder Skram var færdigudrustet. Konstruktørerne arbejdede ud fra de udenlandske erfaringer fra Den russisk-japanske Krig (1904-1905) samt det nye engelske slagskib, HMS Dreadnought, der var blevet søsat i 1906. Men i 1909 blev der vedtaget en ny forsvarslov, og den indeholdt ikke nogen stor nybygningskonto. Efter udarbejdelsen af flere forslag, bestemte ministeriet sig for et kystforsvarsskib, der i udseende mindede om Herluf Trolle-klassen. Den 9. juni 1913 blev byggeriet sat i gang og køllægningen fandt sted den 21. september 1914. I starten af 1914 indhentede Orlogsværftet tilbud i udlandet på levering af panser og artilleri. Man havde besluttet at bevæbningen skulle være på 4 stk. 24 cm kanoner i to dobbelttårne og 8 stk. 10,5 cm kanoner. Imidlertid frarådede leverandører i både England, Tyskland og Frankrig at man benyttede 24 cm kanoner, da man anså dette kaliber for at være for lille, og man besluttede derfor at ændre hovedarmeringen til 2 stk. 30,5 cm.

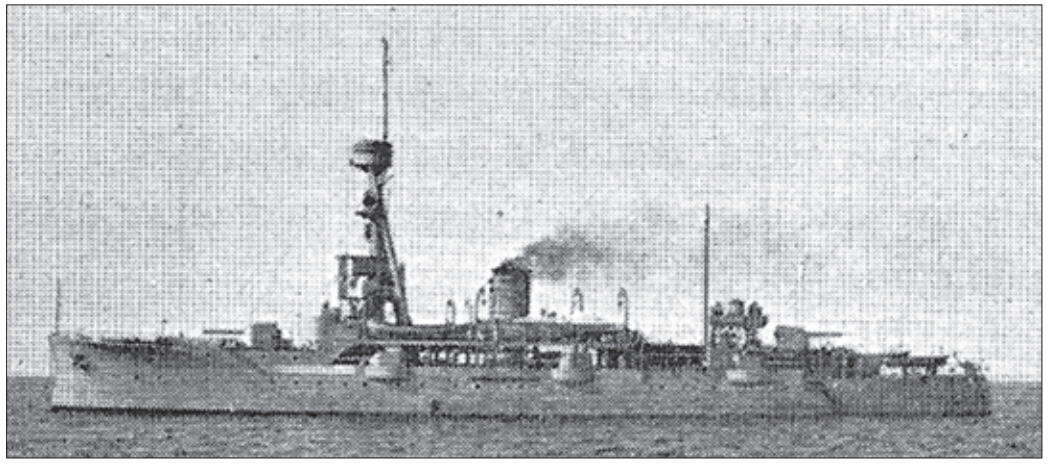
Der blev tegnet kontrakt med det tyske firma Krupp om levering af kanoner og kanontårne, men kort tid efter udbrød I Verdenskrig, og materiellet kunne først leveres efter en fredsslutning. Derimod var sidepanseret bestilt i USA, og da dette land endnu ikke var med i krigen, kunne panseret leveres. Størstedelen af det øvrige materiel og maskineri var i ordre og produktion, men Orlogsværftet prioriterede det videre byggeri af det nye skib lavt, grundet travlhed med bygning af undervandsbåde og torpedobåde samt vedligeholdelse af de mange skibe, der deltog i Sikringsstyrken i løbet af krigen.

I 1917 ændrede man beslutningen om sekundærarmeringen til 8 stk. 12 cm kanoner i stedet for de oprindelige 10,5 cm til trods for, at hovedarmeringen endnu ikke var i produktion. Tegninger til disse kanoner kunne købes i Sverige hos Bofors og fremstilles på Orlogsværftet.

Efterhånden var skibet blevet klar til søsætning, og den 3. juli 1918 blev det nye skib søsat med navnet Niels Juel. Den 11. november 1918 sluttede I Verdenskrig, og den danske regering, der ønskede afrustning, overvejede, om man skulle opgive at bygge Niels Juel færdig – nu da der ”formentlig aldrig mere blev krig”. Man drøftede, om skibet kunne ombygges til civile formål som f.eks. en færge, men det stod hurtigt klart, at byggeriet var så langt fremme, at dette ikke kunne lade sig gøre. En ophugning kunne også komme på tale, men man enedes dog om at færdigbygge skibet som en krydser eller et skoleskib. Orlogsværftet gik atter i gang med at ændre tegninger, og et stykke tid efter våbenstilstanden forespurgte Krupp, om man stadig ønskede at få leveret de to 30,5 cm kanoner.

Af hensyn til vægt og stabilitet bestemte man sig nu for 10 stk. 15 cm kanoner samt 2 stk. 75 mm antiluftskytskanoner, da skibet nu ikke mere skulle være et panserskib Tilsyneladende eksisterede der et samarbejde mellem svenske Bofors og Krupp. Krupp måtte, grundet fredsbetingelserne, ikke levere kanonerne, men Bofors kunne levere 15 cm kanoner efter Krupps tegninger og materiale, ligesom beløbet, Danmark havde betalt i forskud til Krupp lige inden krigen, kunne overføres til Bofors. I 1920 genoptog man byggeriet af Niels Juel. Skibets type skulle have været ”krydser”, men det var oprindelig konstrueret til at være et pansret kystforsvarsskib. På et sådant skib

NIELS IUEL ca. 1920-erne [Foto Fjernkendingsskolen]



NIELS IUEL 1925 [Foto: Søværnet]

var målene, linierne og vægtfordelingen sådan, at skibet kunne bære en svær bevæbning og svært panser. Det betød at der ikke rent vægtmæssigt var mulighed for at give skibet det maskineri, som kunne give den fart en krydser burde have. Endvidere var maskineriet allerede bestilt og færdigbygget. Resultatet blev typebetegnelsen "artilleriskib".
Skroget blev udført af skibsbygningsstål med dobbeltbund efter næsten samme konstruktion som Herluf Trolle-klassen, men det var overbygget fra stævn til stævn, og foran for fokkemasten fortsatte overbygningen i en høj bak. Stævnen var udformet som vædderstævn. Af dæk fandtes der lastdæk, banjerdæk, panserdæk (der ikke var gennemført agter), øverste dæk samt bakdæk. Endvidere var der et bådedæk på overbygningens tag. Sidepanseret strakte sig til ca. 5 m fra forstavnen og ca. 2 m fra agterstavnen. Begge steder blev det afsluttet med en tværskibs pansertravers, der var 175 mm tyk forude og 165 mm tyk agter. Lodret strakte panseret sig fra ca. 1 m over til ca. 1,2 m under vandlinien. Sidepanseret var 195 mm tykt midtskibs, aftagende til 155 mm mod stævnene. Sidepanseret hvilte på et underlag af 50 mm træ samt en 13 mm stålinderhud. Panserdækket på 55 mm flugtede med sidepanseret ca. 1 m over vandlinien.

Lastdækket oven på skibets dobbeltbund indeholdt - fouden forskellige storesrum, kulkasser og servicetanke – ammunitionsmagasiner for- og agterude. Agter for det forreste ammunitionsmagasin var anbragt et tværskibs torpedorum med udskydningsluge i hver skibsside. Dækket rummede endvidere dynamorum, to kedelrum og to maskinrum. Banjerdækket var forrest apteret med soverum og vaskerum for besætningen, og herefter kom centralkommandopladsen, artillericentralen, telefon- og radiorum. Disse vigtige funktioner var placeret omkring midten af skibet. Herefter fulgte sovepladser for fyrbødere, kedel- og maskinrummene og agter herfor, var der anbragt lukaffer for officerer samt forskellige storesrum.
Panserdækket lå over banjerdækket, og det var fortrinsvis anvendt til beboelse for

chef og officerer samt mandskabsbanjer. Endvidere var der beboelse for stabschel og eskadrechef med tilhørende messer. Kabysser og bageri var ligeledes anbragt på dette dæk. Banjerdækket var afbrudt af maskinrummene midtskibs. Øverste dæk var fra stævnen overbygget af en bak på mere end. 20 m. På dette dæk var bl.a.en kantine, toiletter samt baderum. På den agterste del af bakken var kommandotårnet anbragt på en mindre opbygning.
Kommandotårnet var sammenbygget med navigations- og artillertårnet, og det var pansret med 170 mm tykke vægge, mens taget var 40 mm tykt. Artilleritårnet var i to etager, og fra udsigtssprækker i øverste etage kunne man se ud over taget på navigationstårnet. Fra tårnet blev de forskellige kabler og meddelelsesmidler ført ned gennem panserdækket til centralkommandopladsen. Under kommandotårnet var havaricentralen anbragt, og agter herfor lå artillericentralen. Ildledelsen foregik fra ildlederstationen i mærset. På opbygningen agter fandtes en reserveildledercentral, der kun kunne betjene agterskytset. Overbygningen forude indeholdt kommandobro med styrehus og bestiklukaf.
Skibet var forsynet med 4 stk. 90 cm spejlprojektører. 2 stk. var anbragt på platforme i forskellig højde på trebensmasten, mens de to andre blev anbragt langskibs på opbygningen agter. Fokkemasten var udformet som en svær trebensmast med mærs, og på dens agterste ben gik en let stang lige op, hvorpå radioantennerne var fastgjort. Agter fandtes en lavere pælemast.

I årene 1935-36 blev der foretaget en større ombygning af Niels Iuel. Trebensmasten blev erstattet af en tårnopbygning med mærs i to etager med afstandsmåler og centralsigte, hvorfra skibets kanoner kunne indstilles og affyres. Den agterste lave mast blev fjernet, og i stedet opsattes en gitterkonstruktion på skorstenen. Projektørerne opstilledes med én i en rede under mærset og tre på hver sin søjleplatform på båddækket, agten for skorstenen,

NIELS IUEL 1936 efter ombygning [Foto: Marinepostkort]

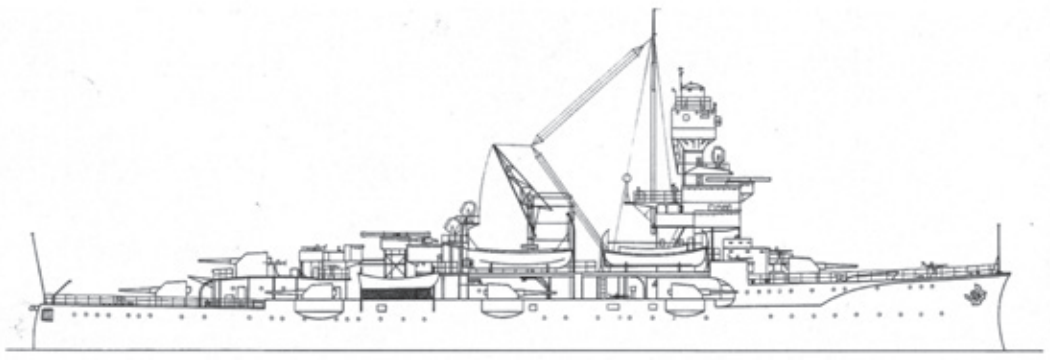
og på agterstavnen blev der anbragt et apparat til udvikling af kunstig tåge. Endvidere ændredes bevæbningen. og skibet blev malet i en lys grå/blå farve i stedet for den oprindelige kampgrå nuance.

Niels Iuel var udrustet med 2 stk. tregangsmaskiner og 4 kedler. Tregangsmaskiner udnytter dampen tre gange i maskineriets tre cylindre. De to kedler på forreste fyrplads var indrettet tll oliefyring, mens de to agterste kun kunne kulfyres. Oliebeholdningen var på 250 tons og kulbeholdning på 240 tons. Til fremstilling af elektricitet var der i hvert maskinrum 1 stk. Brown-Boveri dynamo på 70 kW, og i et rum foran forreste kedelrum var der anbragt 2 stk. Holeby Dieseldynamoer på 40 kW.

Oprindelig var Niels Iuel bevæbnet med l0 stk. 15 cm patronkanoner og 2 stk. 57 mm. Torpedobevæbningen bestod af af 2 stk. 45 cm torpedoundervandsapparater. I 1924 anbragtes 2 stk. 47 mm kanoner mellem forreste og midterste 15 cm kanon på dækket, men i 1929 ombyttedes de med 2 stk. 57 mm. I 1935-36 udskiftedes alle 57 mm kanonerne med 10 stk. 20 mm og 8 stk. 8 mm, og de fleste blev opstillet i dobbeltaffutager i reder. I 1938 øgedes antallet af 8 mm kanoner til 14. I 1939 installeredes 2 stk. 57 mm kanoner til salutering, og der anbragtes endvidere 2 stk. 40 mm i en dobbeltaffutage.

Skibet var forsynet med radio og gyrokompas. Ildledelsen var oprindelig udført af det danske firma Schepeler, og det var udformet således, at alle kanoner kunne affyres i salve fra såvel mærset som fra artilleritårnet under ledelse af artillericentralen. I mærset fandtes 1 direktorskop, kontakt for affyring, ildlederur og fartkorrektør. I artilleritårnet fandtes 2 sæt af samme udstyr som i mærset. Skibet var forsynet med 5 afstandsmålere. Ved ombygningen i 1935-36 ændredes ildledelsen. I mærset, der var drejeligt, indrettedes en hovedildlederstation med centralsigte og afstandsmåler til brug i dagtimerne. Artilleritårnet fungerede som reservedagildlederstation. Over kommandobroen var nathovedildlederstationen anbragt med en afstandsmåler. Agter fandtes en reserveildlederstation med afstandsmåler. Artillericentralen blev udstyret med regnebord, der fungerede som automatisk plotter.

Som nævnt havde Niels Iuel været meget længe under bygning, og ved stabelafløbningen den 3. juli 1918, viste det sig tydeligt. Da støtterne blev fjernet, havde skibet, under den lange byggeperiode, sat sig så fast, at det ikke lod sig rokke af stedet, og først efter en lille time lykkedes det at sætte skibet i bevægelse, så søsætningen kunne fuldføres.



NIELS IUEL 1939

NIELS IUEL [Foto: www.Wikipedia]

Først den 23. maj 1923 var skibet klar til at hejse kommando, og konstruktionsmæssigt var det ændret en del. Det færdige ”produkt” blev noget i retning af "en krydser beregnet til skoleskib og repræsentation". Men en krydser var det ikke på grund afden ringe fart. Ved søsætningen og senere ved kommandohejsningen, havde skibets navn været stavet ”Niels Juel”. Kort efter kommandohejsningen henstillede søheltens slægt, at man fremover stavede navnet ”Niels Iuel”, og denne henstilling blev fulgt af søværnet.

Prøvetogtet foregik i nordiske farvande, men kort tid efter.- i oktober 1923 - indledtes et togt til bl.a. Sydamerika. I 1926 blev Niels Iuel apteret som kongeskib under et togt til Færøerne og Island. Indtil 1932 var skibet jævnligt udrustet, men i årene 1932-35 var det oplagt. 1935-36 gennemgik skibet en gennemgribende ombygning, og herefter var det atter udrustet i 1936 og i 1937, hvor det deltog i flådeparaden ved Spithead, samt i 1938 og 1939. I september 1939 dannedes en sikringsstyrke, og Niels Iuel indgik i eskadren i Århusbugten. Ved den tyske besættelse af Danmark den 9. april 1940 1å Niels Iuel på Holmen, og fra 1941 fungerede det som skoleskib for værnepligtigt personel. Den 29. august 1943 1å skibet i Holbæk. Ved regeringens tilbagetræden og det efterfølgende brud med den tyske besættelsesmagt, forsøgte Niels Iuel at nå svensk havn.

Under gang i Isefjorden blev skibet angrebet med bomber og maskingeværild fra tyske fly. Skibet blev angrebet fem gange, og selv om det ikke ramtes direkte af bombetræffere blev det svært beskadiget. Det viste sig, at skibets konstruktion ikke kunne modstå bomber - selv på afstand. Strømforsyningen forsvandt, alt ildledelsesudstyr var sat ud af funktion, og gyrokompasset var uanvendeligt., at man ikke ville kunne nå Sverige. Samtidig ankom en dansk søofficer med besked om, at ty-

NIELS IUEL under angreb af tyske fly 29. august 1943 [Ukendt fotograf]

skerne havde mineret udsejlingen af Isefjorden, og at skibet skulle ankre op. Niels Iuel sejlede derefter lidt mod sydvest og skibet blev grundsat. Da sprængladningerne ikke virkede, besluttede man at åbne og ødelægge søventilerne så skibet blev vandfyldt. Herefter blev den krigsmæssige udrustning ødelagt, og de sårede blev bragt i land. En artillerikvartermester var så hårdt såret, at han senere afgik ved døden.

Dagen efter kom et tysk vagthold, og den danske besætning forlod Niels Iuel.I de følgende dage blev skibet undersøgt for skader af bl.a. dykkere. Herefter blev skibet slæbt til Kiel, hvor det blev repareret og i september 1944 sat i tjeneste i den tyske flåde med navnet Nordland.

Efter tyskernes overtagelse af Niels Iuel blev alle ti 15 cm kanoner udtaget og fire blev anvendt til kystforsvar ved Løkken, og fire blev opsat ved Frederikshavn. I stedet blev der monteret 3 stk. 10,5 cm kanoner, hvoraf en stod på bakken og de resterende to på agterdækket og overbygningen agter. Som luftskyts havde skibet 4 stk. 37 mm, 16 stk. 20 mm og 4 stk. 8 mm.

Nordland fungerede derefter som kadetskoleskib med station i Stolpmünde i Pommeren – vest for Gdynia. I slutningen af januar 1945 var russiske styrker kommet så tæt at man besluttede at forlægge skibet til Kiel. I starten af maj var de allierede luftangreb på skibene i Kielserfjorden så voldsomme, at Nordland sejlede til Eckernförde. Her blev besætningen sat i land og den 3. maj 1945 blev Nordland sænket af den resterende besætning i Eckernförde Fjord.

Efter krigen vidste man i Danmark intet om, hvad der var sket med Niels Iuel efter den 29. august 1943. Derfor kom det som en overraskelse, da man i foråret 1951 blev kontaktet af Svitzer vedrørende bjergning af skibet. Resultatet blev - efter lange forhandlinger - at der blev lavet en aftale om, at der skulle leveres lidt over 1000 tons skrot til stålvalseværket i Frederiksværk. De nederste rester af skroget ligger stadig på bunden af Eckernförde Fjord som en tom skal.

Suppliers to the Royal Danish Navy
– one of the smartest navies in the world

TERMA
THALES
RiskIntelligence
SAAB
WEIBEL DOPPLER RADARS
DENCRYPT
LOGIMATIC
TELEDYNE RESON Everywhereyoulook
BRUHN NEWTECH
WÄRTSILÄ
CST
DC SUPPLY Custom built military containers
NDI NORDIC DEFENCE INDUSTRIES A/S
Pro-Safe
OMT
SEALEGS BE AMPHIBIOUS
TENCATE
ROHDE&SCHWARZ
AFFILIATED MEMBER SAAB
DESMI
BLUNOX
AFFILIATED MEMBER LOCKHEED MARTIN
IFAD
SA GROUP
AFFILIATED MEMBER Raytheon
COPENHAGEN GROUP
SYSTEMATIC
AFFILIATED MEMBER NORTHROP GRUMMAN

Naval Team Denmark • Amaliegade 33 B, 1. • 1256 København K • Tel.: 33 33 96 94 • navalteam@navalteam.dk • www.navalteam.dk

NEKROLOG
JØRN HANSEN

(1817). *Kommandørkaptajn Jørn Hansen*, født på Frederiksberg d. 8. august 1936, søn af bankdirektør Svend Ove Hansen og hustru Anna Hilda Mathilde, f. Høiberg. Gift d. 27. oktober 1957 i Holmens kirke med Birte Jørgensen, født d. 26. april 1935, datter af smed Evald Johannes Jørgensen og hustru Paula Charlotte f. Poulsen.

Efter realeksamen meldte Jørn Hansen sig i 1953 som mathelev, og efter udnævnelse i 1954 til matrosmath forrettede han tjeneste i ubåde (tidl. engelske ubåde af U- og V-klasserne) og i minestrygere af NÆS-klassen. Gennemgang af Søværnets Sergentskole på Nyholm 1957 og udnævnt til oversergent Signal samme år. 1957 – 1959 på Forsvarets Gymnasium på Frederiksberg Slot afsluttende med studentereksamen. 1959 – 1962 Søværnets Officersskole på Nyholm bestået med året bedste eksamensresultat og derfor tildelt Gerners Medalje. 29. oktober 1962 udnævnt til Søløjtnant 1. Efter søløjtnantskursus sejlads med minelæggeren BESKYTTEREN, hvorefter Jørn Hansen vendte tilbage til ubådene – denne gang DELFINEN-klassen. I efteråret 1963 gennemgik han ubådsskolen. Fra april til august 1967 gennemgik Jørn Hansen *NATO Submarine Commanding Officers Qualifying Course (Perisher)* i England, og 1. november samme år udnævntes han til kaptajnløjtnant. I 1967 – 69 var han chef for ubåde af DELFINEN-klassen. Jørn Hansen var medlem af Søofficers-Foreningen og Søe-Lieutenant-Selskabet, og til sidstnævnte afleverede han en besvarelse på en prisopgave om operationsanalyse. Som påskyndelse herfor modtog han en portion af Søløjtnant Gregers Bojesens Mindelegat. Opgavebesparelsen er optrykt i Tidsskrift for Søvæsen 1966, pag. 533 ff.

Jørn Hansen søgte imidlertid nye udfordringer, og 1. januar 1969 trådte han uden for nr. og efter ansøgning tog han sin afsked af linjen. Han blev ansat hos IBM Danmark, først som konsulent, fra 1. januar 1972 som afdelingsleder, og fra 1. januar 1973 som afdelingschef. Fra 1. februar 1974 blev Jørn Hansen ansat i Em. Z. Svitzers Bjergnings-Entreprise, først som kaptajn og fra 1. januar 1975 indtil 1996 som administrerende direktør. Han havde i mellemtiden taget en HD i organisation og ar-bejdssociologi ved Handelshøjskolen i København (CBS), og han virkede i perioden 1988 – 2006 som sagkyndig dommer ved Sø- og Handelsretten.

Efter afsked af linjen bevarede Jørn Hansen tilknytningen til Søværnet som officer i reserven og senere som rådighedsofficer med en designering som konvojchef. I 1983 udnævntes han til orlogskaptajn af reserven og i 1991 til kommandørkaptajn af reserven. Han var i perioden 1981 – 1996 medlem af bestyrelsen til Søfartens Fremme. Desuden i perioden 1989 – 1999 i bestyrelsen for Villum Kann Rasmussen Fonden.

Jørn Hansen var i en lang periode medlem af virksomhedsledergruppe 23. og i denne sammenhæng var han med til at skrive en bog om ledelse, der blev udgivet af CBS.

Hans interesser var mangfoldige. I mange år malede han akvareller med motiver fra blomster- og dyreverdenen samt landskaber fra Danmark, Færøerne og Grønland. I de seneste år engagerede han sig som portrætmaler. Hans kunstneriske interesser omfatter også keramik, især med motiver fra dyre- og fugleverdenen. Jørn Hansen var et skattet medlem af Kokkedal kammerkor. Han var engageret i Fonden PEDER SKRAM og var medstifter af Dansk Ubådsforening. Jørn Hansen var et intellektuelt menneske, som rummede tydelige lederegenskaber med en naturlig autoritet. Han var et religiøst menneske, som troede på en større magt, der ved flere lejligheder havde holdt sin beskyttende hånd over ham.

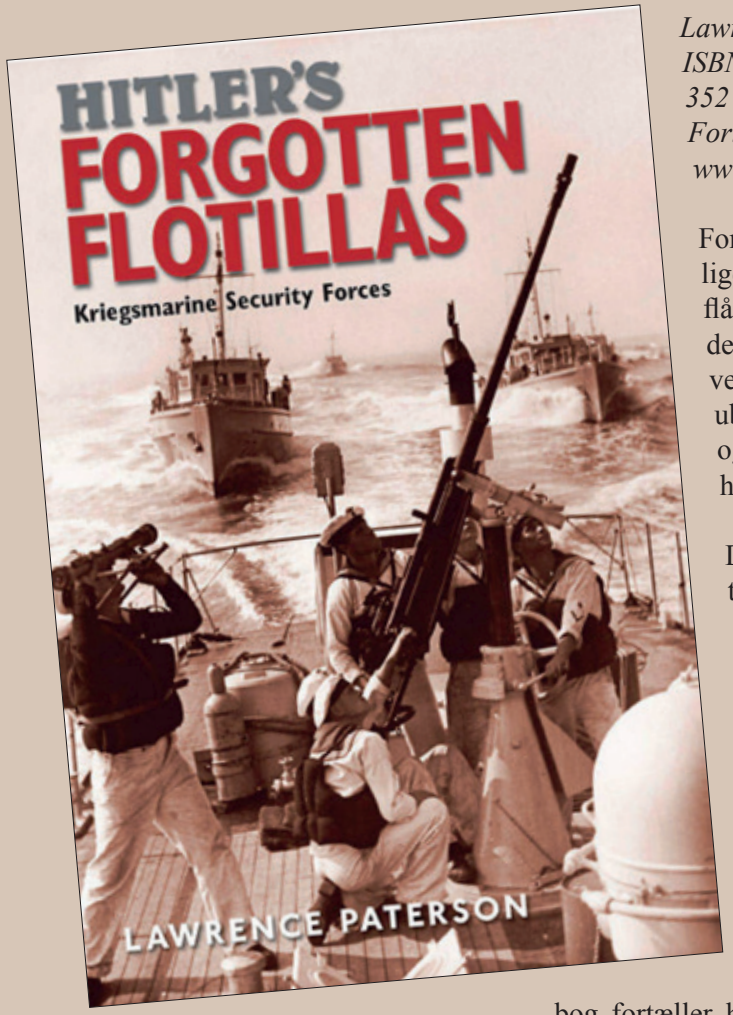
12. juni 2017 havde han den store sorg at miste ægtefællen Birte, med hvem han havde et meget harmonisk ægteskab. Jørn Hansen efterlader sig to døtre.

Jørn Hansen var dekoreret med Ridderkorset af Dannebrogordenen og Fortjensttegnet for god tjeneste i Forsvarets reserve i 25 år.

Jørn Hansen tilbragte sin allersidste tid på Arresødal Hospice, og omgivet af den nærmeste familie sov han stille ind 29. januar 2020. Han blev 8. februar samme år bisat fra Hørsholm kirke.

1818.

HITLER'S FORGOTTEN FLOTILLAS: KRIEGSMARINE SECURITY FORCES



Lawrence Paterson
ISBN 978 1 4738 8239 3
352 s. ill. Vejl.pris 25 pund
Forlag: Seaforth Publishing
www.seaforthpublishing.com

Forfatteren har brugt adskillige år på research af tyske flådeoperationer under anden verdenskrig og har skrevet mere end 10 bøger om ubådskrigsførelsen, S-både og andre mindre tyske enheder.

De fleste bøger om den tyske flådes indsats under anden verdenskrig, beskæftiger sig stort set kun med ubådskrigen samt nogle få af de store tyske overfladeskibe, hvoraf de sidste kun udgjorde knap et dusin ud af de over 1000 overfladeskibe, som under krigen sejlede under Krigsmarinens flag. Denne bog fortæller historien om en række af Krigsmarinens mindre enheder herunder patruljefartøjer, ubådsjagere, minelæggere, minestrygere, landgangsfartøjer og artilleripramme, hvoraf mange var rekvirerede fiskefartøjer og andre mindre civile skibe, både tyske og udenlandske, der blev ombygget til militært brug. Uden disse mange små skibe, havde de store tyske overfladeenheder samt ubådene ikke kunnet kæmpe.

Bogen er kronologisk opbygget, og bruger det første kapitel på at fortælle om opbygningen af det tyske minevæsen under kejsertiden, og den efterfølgende udvikling af minestrygere op til udbruddet af anden verdenskrig. Ligeledes beskrives kort udviklingen af ubådsjagere (U-Jäger), Vorpostenboote, og eskortefartøjer (Flottenbegleiter), hvoraf de sidste oprindeligt var påtænkt til eskorte af "lommeslagskibene".

Ved krigens udbrud var den tyske flåde stadig under opbygning efter bruddet med Versaillestraktatens begrænsninger og dermed ikke parat. Bogen følger flugten af de polske destroyer og ubåde til Storbritannien, samt de mindre tyske skibes indsats i Østersøen. Ligeledes beskrives den kraftige udvidelse af Krigsmarinens beholdning af mindre skibe, der hovedsagligt sker ved ombygning af rekvirerede fiskefartøjer og beslaglagte udenlandske skibe og marinefartøjer.

Herefter følger angrebet på Danmark og Norge, hvor hovedvægten er lagt på beskyttelsen af de tyske troppekonvojer gennem danske farvande, og de store menneskelige tab sænkningen af de forskellige troppetransportskibe medfører. Senere er det kystkonvojerne langs den norske kyst, samt ubådsbekæmpelsen i Ishavet der beskrives. Derefter kommer turen til Sortehavet, hvor det først drejer sig om fremrykningen og forsyningen af de tyske tropper, for derefter at være tilbagetrækningen samt evakueringen af tropperne.

I Middelhavet er der lidt om kampene i Nordafrika, men hovedvægten er lagt på den tyske reaktion på den italienske overgivelse, og den efterfølgende tyske evakuering af Sardinien og Korsika, hvor det lykkes at få bragt store mængder af soldater og materiel til fastlandet. Ligeledes er der en forholdsvis grundig gennemgang, af kampene mellem de tyske og italienske soldater på diverse græske øer. Her vælger den øverste tyske ledelse, at foretage landgangsoperationer på adskillige øer i Ægæerhavet, hvor også briterne er til stede.

I Nordvesteuropa startes der med beskyttelsen af kanalkonvojer, tunge tyske enheder og blokadebrydere. Senere er det den allierede invasion af Normandiet samt nedkæmpelsen af tyske skibe i Nordvesteuropa. Der er en interessant skildring af de indesluttede tyske styrker på Kanaløerne, der for at skaffe kul og forsyninger foretager et vellykket angreb på den franske havneby Granville den 8. marts 1945.

Bogen slutter med kampene i Østersøen, herunder forsøgene på at spærre de russiske ubåde inde i finske bugt. Senere er det kampene mod finnerne samt sammenbruddet der kort beskrives.

Bogen er rigt illustreret med mange billeder, der normalt ikke er vist i litteraturen om krigen til søs i Europa. Den dækker et enormt område, og der er derfor meget der ikke er medtaget, men den har en del interessante nedslag i forskellige episoder i de forskellige have, hvor krigsmarinen kæmpede. Der bruges en del plads på beskrivelse af organisation, kommandoforhold og opremsning af flotiller, hvorfor bogen til tider er lidt tør. Bogen kan anbefales til den der ønsker et andet perspektiv på søkrigen i Europa, samt en opgradering af sit sømilitære engelsk.

Niels Holland

MELLEM KYST OG KRIG

Søværnets civile og nationale opgaver

Rasmus Dahlberg
Gads Forlag, 2019
ISBN 978-87-12-05857-1
304 s. ill. Vejl.pris 349,50

Forfatteren er adjunkt ved Forsvarsakademiet. Han er historiker og ph.d. med speciale i katastrofer og beredskab og har skrevet en række fagbøger og flere romaner - ofte med et krise- og bredskabsperspektiv.

Denne gang har Rasmus Dahlberg skrevet en bog om søværnets civile og nationale opgaver, og dette initiativ hilses velkommen, da der ikke tidligere er skrevet et så omfattende og sammenhængende værk om løsningen af kystvagtopgaver i Danmark. Det er en flot kvalitetsbog på 300 sider med et relativt stort format. Selv om bogen er lidt uhåndterlig, så retfærdiggøres det store format af de mange fine illustrationer, og bogen er ikke større, end at den kan stå i de fleste bogreoler.

Det giver god mening, at bogen tager udgangspunkt i et opgaveperspektiv og stiller spørgsmålet om, hvorfor Danmark ikke har en kystvagt som en selvstændig myndighed som de fleste andre nationer, når Danmark er et af de lande i verden, der har den længste kystlinje i forhold til arealet.

Rasmus Dahlberg kommer meget vidt omkring både tidsmæssigt, geografisk og emnemæssigt, til tider måske for vidt, men han formår i det store hele at bevare den røde kystvagttråd igennem bogens kapitler, selv om det er svært at få øje på noget af reel kystvagtrelevans i kapitel 8. og 9. Bogen omtaler - for at sætte den danske model ind i en større sammenhæng - hvordan en række andre lande har organiseret sig med hensyn til løsning af de kystvagtmæssige opgaver.

Der er anvendt både skriftligt kildemateriale og interviews til at nuancere billedet. Kildematerialet er omfattende og dækkende, om end forfatteren på linje med Søværnsorientering også burde have anvendt Marinehjemmeværnets hedengangne tidsskrift *Martha*, der udgør det væsentligste kildemateriale til beskrivelse af Marinehjemmeværnets nyere historie og udvikling.

Rasmus Dahlberg har en let pen og skriver levende med god beherskelse af fagsproget, og der er kun få, meningsforstyrrende korrekturfejl.

Bogens opgaveperspektiv betyder, at bogen i altovervejende grad er af beskrivende karakter, da der anvendes mange sider til at beskrive, hvordan både de primære og de mere sekundære kystvagtopgaver er løst gennem tiden. De beskrivende kapitler er historisk interessante for alle med interesse i nyere dansk flådehistorie og rækker ud over et snævert kystvagtperspektiv.

Forfatteren beskriver på glimrende vis, hvordan opståede behov - lokale eller nationale - har betydet anskaffelse af kapaciteter og organisering af disse til at dække de nye behov. Det er baggrunden for, at der opstod organisationer til hvert af disse behov: Krydstoldvæsenet, Eftersøgnings- og Redningstjenesten, fiskeriinspektion- og kontrol, farvandsovervågning og suverænitetshævdelse og senest havmiljøberedskabet.

Kapitel 5 om havmiljøberedskabet er efter anmelderens mening bogens klart stærkeste kapitel. Det er den nyeste opgave og også den aktuelt politisk mest interessante. Rasmus Dahlberg kommer rigtig godt rundt omkring problemstillingerne og får gennem interviews med nøglepersoner sat fokus på både faglighed og konsulentfirmaers legitimering af politiske studehandler. Kapitlet beskriver på glimrende vis den historiske udvikling, og forfatteren har sågar interviewet Anker Rasmussen, som var styrmand på fyrinspektionsskibet *H.V. Ravn* i april 1977, da der skete et *blow out* på Ekofisk Bravo-olieproduktionsplatformen. *H.V Ravn* var det første danske skib, der blev indsat i f.m. en international olieforureningsulykke men kunne intet gøre, da materiellet ikke var godt nok, og da besætningen ikke var uddannet i at betjene det.

I kapitel 10. behandles de forskellige tiltag, der har været til oprettelse af en dansk kystvagt.

Det er interessant, som det beskrives, hvordan et omfattende kommissoriearbejde allerede i 1986 advokerede for flerformålsskibe, som det daværende Handelsministerium var i mod med den begrundelse, at *'skibe og opgaver var for specialiserede'*. Selv om kommissionens arbejde var meget grundigt, afstod Regeringen fra at føre anbefalingerne ud i livet.

Forfatteren tager udgangspunkt i spørgsmålet om, hvorfor Danmark ikke har en

kystvagt, men besvarer ikke selv spørgsmålet. Er det fordi det ikke giver mening i en lille nation? Eller er det på grund af territoriepisseri, systemisk modstand og snævre faginteresser? Eller har Danmark i virkeligheden allerede en kystvagt - nu organiseret i Søværnets 3. Eskadre?
Rasmus Dahlberg skriver afslutningsvis, at ambitionsniveauet har været at beskrive, hvordan kystvagtopgaver er blevet løst i dansk kontekst op gennem historien og forklare, hvorfor den danske stat er endt med at løse opgaverne, på den måde det gøres i dag. Det ambitionsniveau er afgjort nået.

Desværre er forfatteren ikke gået skridtet videre og har analyseret, hvordan man alternativt kunne have løst opgaverne ved en funktionel tilgang i stedet for ved den specialberedskabstilgang, der er en helt naturlig følge af den opgavemæssige knopskydning, der har skabt alle de organisatoriske elementer og kapaciteter, der i dag løser kystvagtopgaverne i Danmark.

I virkeligheden er det efter anmelderens mening mere interessant, hvordan kystvagtopgaverne løses, end hvor de er organisatorisk placeret. Opgaverne kan løses funktionelt med flerformålsskibe eller som specialopgaver med specialskibe og specialistbesætninger, som det hidtil har været og fortsat er tilfældet. Organisatorisk kan opgaverne placeres i en selvstændig kystvagt eller som i den danske model i en eskadre underlagt flåden. Hvis Rasmus Dahlberg havde taget et dybere spadestik og analyseret den problemstilling, ville værdien af bogen have været endnu større og meget interessant - også for det politiske niveau.

Når det er sagt, skal der ikke herske tvivl om, at bogen er et gedigent og gennembearbejdet værk om Søværnets nationale og civile opgavekompleks.

Bogen er helt opdateret, den udfylder et tomt hul i beskrivelsen af søværnets historie og kan varmt anbefales alle med interesse for dansk, maritim historie og interesse i de - historiske og aktuelle - udfordringer på kystvagtområdet.

Jens C. Walther

C-FLEX
Unparalleled situational awareness

C-Flex

- C-Flex provides out of the box capabilities for unparalleled situational awareness and seamless interface to sensors, effectors, and data links.
- C-Flex provides full integration of onboard systems to support decision makers to better plan, coordinate, command, and solve missions with increased effectiveness.
- C-Flex is a cost-efficient and flexible system based on a modern open architecture on top of COTS software and hardware, greatly lowering maintenance and training costs.

TERMA
ALLIES IN INNOVATION

www.terma.com

OCEANS VENTURED – WINNING THE COLD WAR AT SEA

John Lehman
ISBN 978-0-393-25425-9
W.W.Norton & Company, 2018, 330 s.

I forbindelse med 25 års jubilæum for deltagelse i Naval Command College Class of 1993 overværede jeg i juni 2018 en præsentation af John Lehman på US Naval War College.

Præsentationen var en del af den årlige konference Current Strategy Forum og havde til formål at præsentere bogen "Oceans Ventured – Winning the Cold War at Sea". John Lehman, der har en baggrund som reserveofficer i det amerikanske flyvevåben, var som det vil være mange bekendt flådeminister i Præsident Ronald Reagans administration i perioden 1981 – 1987. Lehman var dermed den udøvende kraft bag det massive flådebygningsprogram (600 ship navy) og havde således en central rolle bag den markante nye flådestrategi Forward Strategy.

Bogen bygger på et væld af personlige optegnelser, omfattende research og offentliggørelse af en række hidtil klassificerede dokumenter. Bogen er dermed en meget autoritativ kilde til forståelse af en meget vigtig periode i overgangen fra den kolde krig til opløsningen af Sovjetunionen.

Bogens indledende kapitel tager udgangspunkt i situationen ved udgangen af 1970'erne, hvor Vesten var ved at tabe den kolde krig og hvor Sovjetunionen og Warszawapagten var overlegne såvel på landjorden i Europa som til søs i Atlanten. I juni 1977 mødtes centrale aktører i Newport i forbindelse med det årlige Current Strategy Forum omkring udarbejdelsen af en mere offensiv flådestrategi (de første tanker blev nedfældet på en serviet under en middag på Black Pearl restauranten i Newport). Resultatet var udarbejdelsen af Sea Plan 2000, der efterfølgende blev gjort til genstand for en række war games ved Naval War College.

Det konceptuelle grundlag for en ny flådestrategi og massiv genopbygning af US Navy, var dermed på plads, da Ronald Reagan blev præsident i 1980 og John Lehman som 38-årig blev udnævnt til Secretary of the Navy. Samtidig med iværksættelsen af et omfattende flådebyggeprogram så man de første initiativer omkring en mere offensiv og fremskudt strategi i Nordatlanten og Norskehavet.

Revitaliseringen af US Navy var meget omfattende og tilførte i lyntempo en række nye skibsklasser, herunder ikke mindst AEGIS krydserne. Prioriteringen af den massive flådeopbygning er dog i særlig grad symboliseret ved aktiveringen af de fire slagskibe af IOWA-klassen, hvor NEW JERSEY som den første hejste kommando 28. december 1982.

John Lehman fremhæver Viceadmiral James A. Lyons, der i denne periode var Commander NATIO Striking Fleet, som den egentlige arkitekt omkring nytænkningen af den fremskudte flådestrategi. Denne nytænkning kom først til udtryk i forbindelse med NATO øvelsen OCEAN VENTURE 1981, hvor 2 Carrier Battle Groups deployerede helt frem til Norskehavet og Barents Havet og hvor det tilhørende forsvar af de danske stræder indgik som den velkendte BOTANY BAY øvelse.

Den nye offensive strategi på flådeområdet blev herefter videreført i form af OCEAN SAFARI 1983 og OCEAN SAFARI 1985, hvor sidstnævnte havde deltagelse af slagskibet IOWA og hvor hangarskibet AMERICA opererede i Vestfjorden. Som yderligere show of force overfor Sovjetunionen deployerede amerikanerne i september – oktober 1985 en større Surface Action Group til Østersøen som del af den årlige NATO BALTOPS øvelse. Gruppen bestod af slagskibet IOWA, AEGIS krydseren TICONDEROGA, 3 fregatter og et tankskib. Det var i øvrigt i denne forbindelse at IOWA aflagde et mindeværdigt besøg i København. I december samme år udnævnte præsident Gorbachev i øvrigt Admiral Vladimir Chernavin til ny chef for den sovjetiske Flåde. Dermed var Admiral Gorshkovs æra slut efter næsten 30 år. Hvorvidt denne disposition har sammenhæng med ovennævnte show of force lader jeg stå åbent.

Omkring 1986 begyndte det at stå klart, at Sovjetunionen ikke havde mulighed for at matche moderniseringen og videreudviklingen af NATOs flådestyrker og det kom ikke mindst til udtryk gennem afviklingen af NORTHERN WEDDING 1986. Denne øvelse var igen tilrettelagt som fremskudt deployering til Norskehavet og de nordnorske fjorde for på et tidligt tidspunkt inden fjendtligheder at sikre søherredømmet i det nordlige operationsområde. Øvelsen var den største af sin art nogensinde med deltagelse af 10 nationer og 150 flådeskibe, herunder 3 hangarskibsgrupper samt kommandoskibet MOUNT WHITNEY. Endvidere indgik massive amfibielandsætninger i Nordnorge, Sydnorge og i Danmark.

Bogens sidste to kapitler behandler den begyndende perception i Sovjetunionen: at man havde tabt initiativet til søs og skildrer herefter den hastige udvikling frem mod disintegrationen af Østblokken. Bogens styrke er dens væld af fakta og information leveret af en virkelig insider om en meget vigtig periode i efterkrigstiden. Nærværende anmeldelse yder ikke forfatteren fuld retfærdighed, idet den kun omhandler en flig af udviklingen i 1980'erne med fokus på relevante NATO flådeøvelser. Bogen behandler i detaljer bl. a. udviklingen af Sovjetunionens væbnede styrker og våbenkapløbet til søs samt USA's korresponderende fremskudte flådestrategi i Stillehavet, Middelhavet og andre operationsområder. Sideløbende skildres de diplomatiske initiativer fra begge sider frem mod topmødet mellem Reagan og Gorbachev i Reykjavik i oktober 1986.

Bogen kan generelt anbefales for alle, der interesserer sig for historieskrivningen omkring den kolde krig i takt med at hidtil lukkede kilder offentliggøres. Men bogen henvender sig især til den gruppe af pensionerede søofficer, som oplevede perioden som sagsbehandlere i nationale stabe eller i NATO eller som jeg selv var aktiv deltager til søs i nogle af de omhandlede flådeøvelser. Måske kan vi alle med en vis ret hævde, at vi var med til at vinde den kolde krig til søs.

Bogen er ledsaget af et veludviklet noteapparat og en omfattende bibliografi.

(1959)

MARINEHISTORISKE KURIOSA
"EN TAAREPERSER"

Af Orlogskaptajn (p) Ulrik Wesche

I dagens Danmark ved enhver hvad ordet i overskriften beskriver og betyder. Nemlig sentimentale sang- og poesitekster. Sådan har det ikke altid været. Vi ville, hvis vi er lidt aldersstegne, forbinde udtrykket f.eks. til eksempler i Anders And , hvor "Oh skænk mig en grav i det isgrønne hav osv" driver nevøer til vanvid og udløser laviner ved afsyngelse ,vil rinde ihu - eller "Skibet skal sejle i nat" som drev en halv nation til vanvid i 1950erne. Bare for at nævne et par eksempler fra branchen vorsom sangbranchen. I 1684 udkom et værk hvor ordet er brugt som overskrift og titel som følger:

"Skrevet paa Hans Kongl.Majæstats Orlogs-Skib Svanen , liggende til Ankers med Danske Orlogs-Flode, og med medfølgende Franske Orlog-Skibe under Borringholm ved Allinge Aar 1683, d. 6 Sept."

Det er jo ikke hver dag, desværre, at sådant falder i ens hænder, men ens ører bliver selvfølgelig stive som kohorn for at citere en kær Auditør og lærer ved SOS. Det får mig også til at fare blækhuset, nå ja – tastaturet idet jeg antager at denne lille krølle kunne more "menigheden".

Skriftet er ikke som ellers vanligt tilegnet Majestæten med dertil hørende falbelader, men er gået et trin op ad kommandovejen for den af Gud udnævnte enevoldskonge nemlig som flg.til : "Allermægtigste og Allernådigste FRELSER HERRE JESU! Guds og Mariæ søn, sand Gud og sand Menniske". Skriftet er forfattet i 1670-80erne af en meget bodfærdig forfattter ved navn Jesper Rasmussen Raklev, der var orlogspræst og udfærdigede denne salmebog. Dette er ifølge "Ordbog over det Danske Sprog" er bogen oprindelsen af ordet.

Mærkværdigheden er kommet i mine hænder ved et mageskifte. Min, i sin tid, kontubernal på Sergentskolen (Bangsbo) var af gammel Skuespillerslægt og jeg havde arvet en sjælden LPspecial- og prøveindspilning fra det Kgl. Teater fra 1950erne hvor hans onkel optrådte i "Kardinalernes middag". Hans far, der også var skuespiller , var en uforbederlig samler af gamle sager (og sjofle sange) og således havde han arvet dette rudiment af en Psalmebog som han byttede til mig mod pladen.

Hvorfor lå Orlogsflåden sammen med franske orlogsskibe ved Bornholm og mange andre spørgsmål melder sig ?

I det meste af Christian den femtes regeringstid (1670-1699) var store dele af flåden på krigsfod og 1683 var ingen undtagelse, for krig lurede som vanligt, -måske- Niels Juel havde netop ved denne udrustning omkring 26 linieskibe til sin rådighed hvoraf Svanen var i den nedre ende i størrelse. Østersøen var det år temmelig fuld af orlogsskibe. Svenskerne lå i Karlskrona og arbejdede på at regenere-

re efter deres uheldige oplevelser i Køge Bugt i 1677, og senere Øland men var stadig potent. Generalstaterne (Nederlandene), som hverken Danmark eller Sverige vidste hvor man havde nøjagtigt, politisk set, havde en stor flåde deployeret for at tilsikre at ingen af de lokale fik for meget at skulle have sagt og så eventuelt kunne stramme Øresundstolden. Nederlænderne kendte jo meget vel Niels Juel hvis imponerende titel af Generaladmiralløjtnant jo egentlig nok stammer fra at han havde været secundo hos Tromp der var Generaladmiral for de forenede nederlandske søstridskræfter. Deres provinser havde jo hver sin admiral som blev fremsendt med det tilskud til den samlede flåde man nu kom med for tiden. Danmark var i 1683 allieret med Frankrig, som havde sendt et potent tilskud til Niels Juel på 13 linieskibe med det løse, under Marquis de Preville. 39 linieskibe i alt det var en meget stor flåde også i datidens verdenssammenhæng. Dertil kom en mængde fregatter, vedetjagter, brandere og andet auxilliært. Det var utvivlsomt for at blive set, at man lå hvor man lå til ankers ved Bornholm. Det var den egentlige historie bag pastor Raklevs tilstedeværelse i orlogsflåden der.

Interessant er det, at den danske flåde, i snit, havde 3 gange så mange orlogspræster som den svenske. Danskerne var vel traditionen tro mere ugudelige, men man skal jo erindre , at en meget stor del af besætningerne kom fra yder- og Nordnorge for at tjene Kongens Mønt. Præsterne var ret ringe aflønnet med månedsløn. I et senere Kgl. Reskript læser man at en måned er på 32 dage lønmæssigt. De havde, på klassisk vis, altid langtrukne problemer med rejsepenge, ekstraudrustning, såsom søtøj og afregning og refusion deraf. På sådan et år som dette mønstredes i Admiralitetet på Gammelholm i starten af Maj omkring 25 udkommanderede theologicae, hvoraf et par stykker kunne unddrage sig på grund af skavanker, økonomisk uføre osv. Resten blev så hver især tilkommanderet et skib. Gennemsnitsalderen var 32-34 år og kandidaterne var ofte dumpede eller relegerede candidater, der således kunne optjene "points" for sluttelig at få udleveret et rigtigt fast embede i et kald på land af Kongen som belønning. Dette krævede også at de til søs havde bevist deres værd efter bedømmelse af officererne (!) og Chefen.

Den meget bodfærdige forfatters forord antyder, at der egentlig er tale om en Verdens Jammer Perse som udmønter sig i tårer til forskellig lejligheder, derfor en Taare- Perse og hen henvender sig til læseren som jo enten er den gode læser der får gode konstruktive ord med på vejen eller den onde læser som ikke levnes meget. I mit objektiv foregriber han pietismen med mange år men kan godt ligne Brorson. Bogen som den indre forside er gengivet af (skriv hvor) er uden bind og beretter intet om sted, trykker,eller år, men efter min omgang med mange gamle bøger kan det meget vel være førsteudgaven. Indholdet er komplet som Jesper Rasmussen Raklev eller Rackløv (flere stavemåder, antageligt efter Raklev ved Kalundborg) er udover ordbogen fundet i en listning over 95 orlogspræster under Chr.V (H.D.Lind 1909). Der er ikke meget kendt om ham , men han blev student i Roskilde og er vel straks gået i gang med teologistudiet i København og det fremgår af konteksten, at han må have været noget mere til års end normalt, så han virkelig har nået mange skarnsstreger at fortryde ifølge de på 151 sider indlejrede salmer. Såsom:

MARINEHISTORISKE NOTER

Under overskriften på salme 1
af op mod 30.

"Jeg giør det i ungdom,
Jeg angrer i Alderdom"

Sangvis forfattet under den Melodie:
Når jeg betænker den tid og etc

"Naar Ungdoms syn og Daarskabs Aar
De rinde mig i Tanke
Naar alle skidne Synde-Saar
Jeg i en Hob vil sanke.
Saa maa jeg gå til Sørge-Vrå,
Bejamre Ondskabs Veye,
Ja kaste mig
Beængstelig
På daglig Græde-Leye"

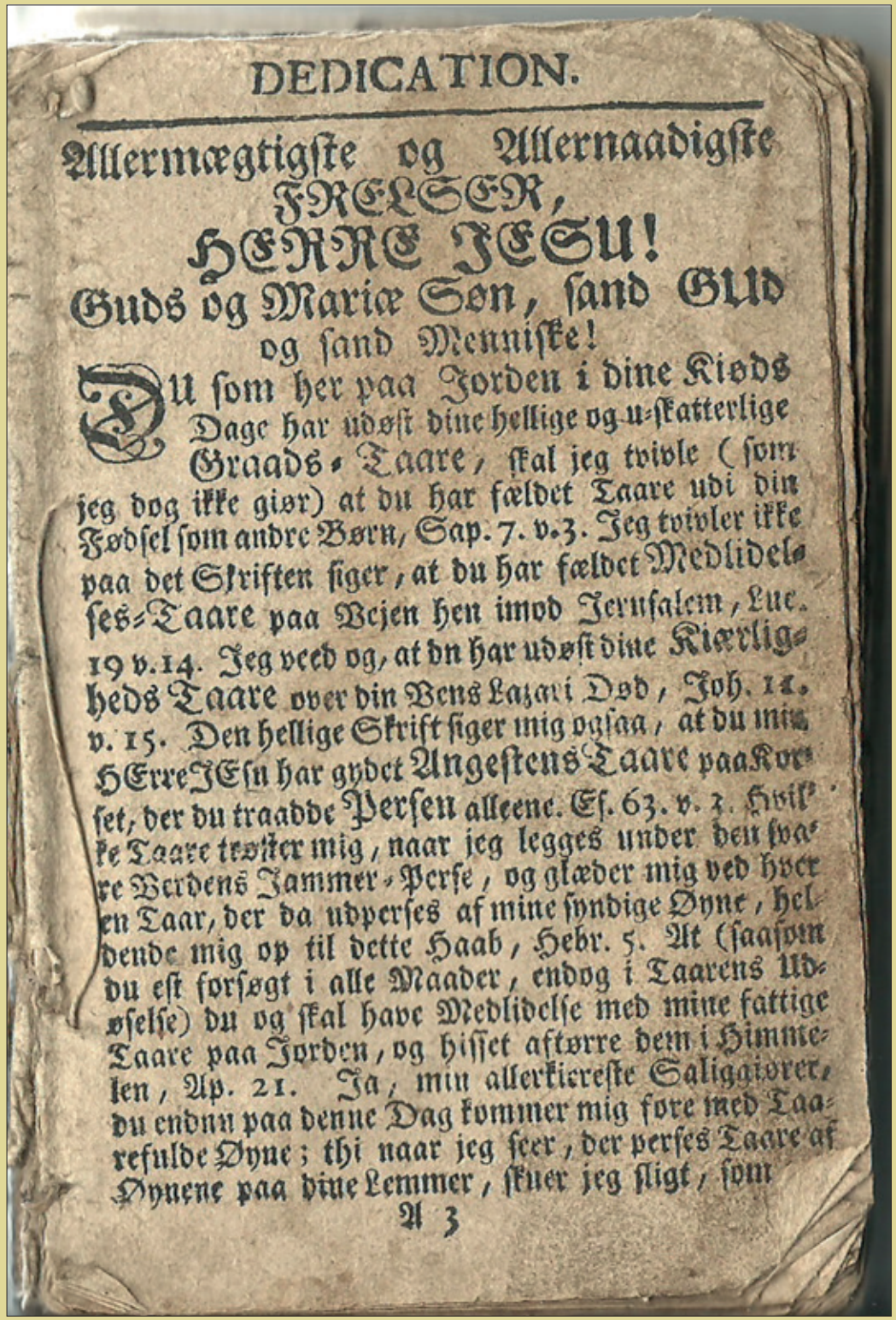
Og cirka sådan hele vejen igennem. Han har nok ikke været noget muntert indslag i Messen endsige i agterkahytten "den høje".

Han var klar til overhøring i studiet hos Biskoppen i 1676 og blev rejiceret, dvs dumpede. Allerede 14 Maj samme år blev han så , sikkert derfor, kaldt til flåden der godt kunne bruge en billig mand med et tvivlsomt omdømme til en billig penge. Han var skibspræst i 7 år (sæsoner?) og som sådan har han jo oplevet de gode tider for flåden under Niels Juel. I 1679 var han for eksempel på Hummeren under Måneds-Capitain Rejer Petersen Pie. At der var Månedskapitainer antyder jo at tiderne var i et ret højt beredskab med reserven indkaldt.

Bogen Taare-Persen udkom første gang 1684 , blev ret kendt og blev genoptrykt i 7 oplag. Sidst i 1803. Præsten blev øjensynligt forsynet med et kald i Græse / Sigerslevvester ved Frederikssund samme år. Her døde han i 1690. Forsøg på at øse af eventuelle lokale kendskaber dels til personen, dels til værket har ikke båret frugt desværre.

Til min store glæde, så erfarede jeg under udredningen at just Denne Taare-Perse , både som ord og værk er brugt af Holberg som "skrækreference" . Det er også hård kost. Set fra vort synspunkt er det jo et ret almindeligt ord. Dengang var det den årlige sproglige nyskabelse.

1936
Ulrik Wesche tidl. Tjenestegørende på HDMS Svanen, HDMS Niels Juel og HNlMS Tromp besynderligvis og bl.m.a.



DEDICATION.

Allermægtigste og Allernaadigste
FRELSER,
HERRE JESU!
Guds og Mariæ Søn, sand GUD
og sand Menniske!

Du som her paa Jorden i dine Kiøds Dage har udøst dine hellige og u-skatterlige Graads-Taare, skal jeg tvivle (som jeg dog ikke giør) at du har fældet Taare udi din Fødsel som andre Børn, Sap. 7. v. 3. Jeg tvivler ikke paa det Skriften siger, at du har fældet Medlidelses-Taare paa Vejen hen imod Jerusalem, Luc. 19 v. 14. Jeg veed og, at du har udøst dine Kiærligheds Taare over din Vens Lazari Død, Joh. 11. v. 15. Den hellige Skrift siger mig ogsaa, at du min HErre JEsu har gydet Angestens Taare paa Korset, der du traadde Persen alleene. Es. 63. v. 3. Hvilke Taare trøster mig, naar jeg legges under den svare Verdens Jammer-Perse, og glæder mig ved hver en Taar, der da udperses af mine syndige Øyne, heldende mig op til dette Haab, Hebr. 5. At (saasom du est forsøgt i alle Maader, endog i Taarens Udøselse) du og skal have Medlidelse med mine fattige Taare paa Jorden, og hisset aftørre dem i Himmelen, Ap. 21. Ja, min allerkiereste Saliggiører, du endnu paa denne Dag kommer mig føre med Taarefulde Øyne; thi naar jeg seer, der perses Taare af Øynene paa dine Lemmer, skuer jeg sligt, som

A 3

Tidsskrift for Søvæsen

POST
PP DANMARK

Idet den binder krigerne
omfavner den videnskaberne