

## Flyvere til fods i ørkenen

**ARIZONA:** For første gang nogensinde har en gruppe danske soldater fra Flyvevåbnet været på overlevelseskursus i den amerikanske Arizona-ørken. Det betød ekstreme udfordringer med klapperslanger, fugeledderkopper og skorpioner lige i hælene. ■

○ Side 13

## Forskning fra et tankeskib

**GUINEA:** Et ophold på Mærsk-tankeren Aegean gav militæranalytiker Johannes Riber Norby et stærkt indblik i sikkerheden – eller manglen på samme – i Guinea-bugten. En viden han bruger aktivt i sin forskning i maritim sikkerhed. ■

○ Side 15

## Med militær præcision

**URE:** De fleste soldater bærer et ur, men et ur er sandelig ikke bare et ur. Og nogle gange skal det faktisk kun bruges som gps. ■

○ Side 16-17



## Admiralens ønskeliste

**SØVÆRNET:** Fremtidens danske søværn skal kunne operere på alle niveauer af konfliktskalaen. Det kræver nytænkning, træning og samarbejde med andre landes flåder. ■

○ Side 19

# FORSVARSAVISEN 07



ÅRGANG 4 · OKTOBER · 2015

HR-strategi under lup:

## TO ÅR EFTER ER DET STADIG EN STOR OMVÆLTNING

Personaleomsætning, bemanningssystemet, realkompetencevurdering, rådgivningssystem og karrieremuligheder.

Læs temaet på side 4-8



## KORT NYT OM FORSVARET

### Radarbidrag gør klar

**IRAK:** Forsvaret er i gang med forberedelser til at udsende et radarbidrag, når politisk beslutning foreligger. Regeringen har rådført sig med Udenrigspolitisk Nævn om at udsende et mobilt, jordbaseret radarbidrag med tilhørende teknisk og operativt personel. Det er i drøftelser med koalitionen blevet identificeret som et væsentligt og aktuelt behov, som Danmark vil kunne dække. Der vil tillige oprettes et mindre støtteelement til støtte for de danske bidrag i regionen. Radaren afløser F-16 som Danmarks bidrag i kampen mod ISIL. ■

### Hårde prøvelser i Arktis

**ØVELSE:** Masser af sne og vanskelige transportveje gav store udfordringer, da Arktisk Kommando skulle rykke ud til et fingeret flystyrt på Grønlands øde østkyst og en skibssulykke ved Nuuk på samme tid. Arctic Response 2015 var første test af soldater fra 2. Brigade, Ingeniørregimentet, Jægerkorpset, Frømandskorpset, Flyvevåbnet og Søværnet, der sammen med Beredskabsstyrelsen udgør Arktisk Beredskabsstyrke. Det skrappe vejr i øst betød, at erfaringerne med udrustning, udstyr og operationer blev særdeles realistiske.

Du kan læse meget mere om den hårde øvelse i næste nummer af Forsvarsavisen. ■







LÆS FLERE  
NYHEDER,  
GÅ I DYBDEN  
MED FOKUSOM-  
RÅDER ELLER  
SE VIDEOER PÅ  
FORSVARET.DK

# INDHOLD

## Kort nyt

SIDE 2-3

## Tema: HR

SIDE 4-8

## Indland

SIDE 9

## Udland

SIDE 10-13

## Forskning og analyse

SIDE 14-15

## Materiel

SIDE 16-17

## Arbejdspladsen

SIDE 18-21

## Udannelse og karriere

SIDE 22-23

## Sport og sundhed

SIDE 24-25

## Kultur og identitet

SIDE 26-27

## Navne

SIDE 28-29

## Set udefra

SIDE 30-31

## Bagsiden

SIDE 32

## NYHEDER FRA IND- OG UDLAND

### Millionindkøb af beskyttelsesudstyr

**MATERIEL:** Forsvarsministeriet har godkendt Værnsfælles Forsvarskommandos indstilling om anskaffelse af sikkerhedsudrustning for 34,8 millioner kroner i 2015. Det betyder, at der i løbet af året bliver købt yderligere beskyttelse af typen TYRM/12, hvilket forventes klar til udlevering i begyndelsen af 2016. Konkret indebærer det nye veste, beskyttelsesplader, lårbeskyttere, beskyttelseskraver, overarmsbeskyttelse og lyskenbeskyttelse. Med det supplerende indkøb øges den nuværende værnssælles pulje af beskyttelsesudrustning med ca. 1/3. Indkøbet af lige præcis denne type udrustning kommer efter ønske fra Forsvarschefen, general Peter Bartram. ■

### Ny forsvarsminister

**POLITIK:** 30. september fik Forsvaret ny minister. Peter Christensen (V) er født 23. april 1975 i Sønderborg og har blandt andet en fortid som skatteminister, finansordfører og politisk ordfører. Peter Christensen var folketingsmedlem for Venstre i Sønderjyllands Amtskreds fra 20. november 2001 til 13. november 2007 og folketingsmedlem for Venstre i Sydjyllands Storkreds fra 13. november 2007 til 18. juni 2015. Han erstatter Carl Holst, ligeledes fra partiet Venstre. ■

### Kulturnat i København

**OFFENTLIGT:** Forsvarsministeriet åbner 9. oktober dørene for offentligheden for at tilbyde et unikt indblik i Forsvarets arbejde og centrale indsatser. I løbet af aftenen vil der blive oprettet forbindelse til de udsendte styrker i Irak og Afghanistan. Også på programmet er Søværnets Dykkerskole, som har planlagt en række øvelser, der kommer til at foregå på kajen Ved Stranden langs Forsvarsministeriets bygning. Der ud over vil repræsentanter fra Beredskabsstyrelsen fortælle om indsatsen mod Ebola, og man kan desuden blive klogere på Forsvarets Efterretningstjenestes viden om trusler mod Danmark. Hele programmet offentliggøres på [www.fmn.dk](http://www.fmn.dk) samt på [www.forsvaret.dk](http://www.forsvaret.dk). ■



FOTO: VIKKIE LIND

### MTS på SOS

Den 1. oktober mødte kadetter og stab ind til et helt nyt hverdagsbillede på Søværnets Officersskole. Fremover er påklædningen MTS uniform i dagligdagen.

- Det har været meget vigtigt for mig, at vi hurtigst muligt gik over til MTS, fordi jeg ser et stærkt behov for, at skolen viser sig som en integreret del af det moderne Søværn, siger kommandør Søren Thinggaard, chef for SOS.

Læs skolechefens kommentar på side 29. ■

## TYSKLAND



### Skydetræning i Grafenwöhr

Panserinfanteribataljonen gennemførte i september en ti dage lang skydeperiode i et af Europas største skydeterræner, Grafenwoehr Training Area i Tyskland. Terrænet er meget større, end vi kender det i Danmark, og det giver mulighed for at øve skydninger, som pladsbegrænsninger herhjemme ikke gør. Du kan se mange flere billeder på JDR Panserinfanteribataljons facebook. Foto: JDR





På EH101-helikopterens sidste tur blev de eskorteret af tre tyske "Nazgul"-helikoptere, som på den måde tog afsked med danskerne. Billedet her er taget fra den anden danske helikopter. Foto: Helikopterbidraget

# HELIKOPTERBIDRAGET ER KOMMET HJEM

**I uge 40 kom det danske helikopterbidrag tilbage til Danmark efter at have været udsendt til Afghanistan i over et år. Selve helikoptererne kommer dog hjem senere, da de først skal forbi Portugal.**

AF MORTEN JUST BRANDSTRUP / VFK

## TROPPETRANSPORT

Helikopterbidraget, som har holdt til på Camp Marmal i nærheden af Mazar-e Sharif, består af to EH-101 helikoptere og 70 mand. Helikoptererne og mandskabet har siden sommeren 2014 været indsat til at løse opgaver som taktisk troppetransport, evakuering af tilskadekomne personer og luftbåren undsætning af isoleret personel i missionsområdet.

En af bidragets opgaver, evakuering af tilskadekomne, minder på nogle punkter om de Search and Rescue-flyvninger (SAR), som helikoptererne også bliver brugt til herhjemme. Der er dog store forskelle på omstændighederne.

- Vores beredskab har været klar til at flyve ud for at støtte, hvis koalitionen soldater er kommet under angreb uden for basen. Så er vi rykket ud for at evakuere sårede hurtigst muligt til behandling. Selvom vi også har SAR-flyv-

ninger i Danmark, så er der store forskelle. Miljøet, vejret og landskabet er meget anderledes at flyve i, og så er der selvfølgelig hele trusselsbilledet, som også betyder meget hernede, forklarer oberstløjtnant Henrik Kanstrup, der er chef for helikopterbidraget.

- Det har været en god mission, og vi kommer hjem en masse oplevelser og erfaringer rigere. Dem kan vi bruge, når vi skal opbygge kampkraften igen.

## Ukendt fremtid

På Helikopter Wing Karup glæder man sig også over at have fået helikoptere og mandskab hjem. Her er der fokus på igen at få mandskabets kompetencer op på niveau, også i de discipliner der ikke har været aktuelle i Afghanistan, så de efterfølgende kan blive indsat i alle missionstyper.

- Vi ved ikke endnu, hvor, hvornår eller til hvad vi kan blive indsat i fremtiden, så det er bydende vigtigt, at vi får alle mand uddannet til det brede spektrum af op-

gaver. Det kommer til at tage tid, siger oberst Steen Ulrich, der er chef for Helikopter Wing Karup.

Under missionen havarede en af de tre helikoptere, man startede med at have udsendt. De flyvetimer, den repræsenterer, står Flyvevåbnet nu og mangler nationalt.

- EH-101 strukturen er ikke særlig stor i forhold til opgavespektret og er meget afhængig af rådige stel og flyvetimer. For at kunne få alle mand op på niveau, har vi derfor brug for alle helikoptere og de flyvetimer, vi kan få ud af dem. Derfor håber vi på, at den sidste helikopter snart kan komme i luften igen, siger Steen Ulrich. ■

## FAKTA

**De danske soldater har arbejdet tæt sammen med tyske tropper under udsendelsen. Helikoptererne har i alt været i luften i cirka 634 timer. Helikoptererne fortsætter efter endt mission til Portugal, hvor de skal på øvelse.**

## KOMMENTAR

# HR i Forsvaret - Halvvejs gennem forliget

**V**i gik ind i det nuværende forsvarsforlig med et krav om, at der skulle spares 2,7 milliarder om året i Forsvaret. En så substantiel besparelse kan kun findes ved at gennemføre omfattende ændringer blandt andet på vores logistik- og personelområde.

Et grundlæggende princip i forhold til besparelserne er, at de ikke må få operative konsekvenser. Min opfattelse er, at det betyder, der ikke må reduceres i antal fly, skibe eller underafdelinger. Det er overholdt.

Men, vi må erkende, at ændringerne indirekte påvirker de operative enheder og kapaciteter. Vi kender alle den seneste HR måling, der i nogen grad udtrykker denne tendens.

Jeg har i hele forløbet sagt, at vi nøje vil følge implementeringen af det nye forlig og i nødvendigt omfang justere i implementeringen.

Den nye HR-strategi blev dog ikke alene iværksat ud fra et spareperspektiv, men også med intentionen om at modernisere området. Og, jeg er fortsat overbevist om, at strategien angiver den rigtige retning. Men, vi vil styrke arbejdet med at minimere de oplevede ulemper, og jeg tror på, at vi sammen kan få vendt situationen til noget bedre.

Konkret vil vi identificere nogle særlige centrale problemstillinger, som vi i Forsvaret vil forpligtige os til at prioritere både handlings- og ressourcemæssigt.

Jeg hæfter mig i øvrigt ved, at Forsvaret fortsat løser opgaver på et meget højt niveau, at vi er kendetegnet ved en engageret og dedikeret indsats ude som hjemme.

Jeg vil gerne styrke det, der binder os sammen, og som er med til at definere vores "militære ånd". ■



**Peter Bartram**  
general  
forsvarschef

## KOLOFON

## FORSVARSAVISEN

Foto: SARA SKYTTE

**UDGIVES AF**  
Værnsfælles Forsvarskommando / VFK

**ANSVARSHAVENDE REDAKTØR**  
generalløjtnant Per Ludvigsen  
viceforsvarschef

**REDAKTØR**  
Vickie Lind - vickie@mil.dk

**KOMMUNIKATIONSSEKTIONEN**  
Værnsfælles Forsvarskommando  
Danneskiold-Samsøes Allé 1  
1434 København K  
www.forsvaret.dk

**TRYKKERI:** Rosendahls - Schultz  
TRYK ISSN 2245-957X  
ONLINE ISSN 2245-9588

**FORSIDEFOTO:** Martin Finnedal  
redaktion afsluttet 30. september 2015  
Copyright Forsvaret 2015

Kilder i Forsvarsavisen kan optræde med fuldt navn eller anonymiseres ved at bruge enten for- eller efternavn. Dette er afledt af anbefalinger fra FE om en mulig sikkerhedsrisiko for nogle personalegrupper, hvis de står frem på en måde, så de let kan identificeres.

**OPLAG: 26.100**



## FOKUS PÅ HR

HR-strategien med et nyt ansættelsessystem som hjørnesten har været et heftigt diskussionsemne siden implementeringen i 2013. I anledning af den nyeste HR-måling retter Forsvarsavisen projektøren mod HR-strategien. Hvad skal vi med den, og hvordan bruger vi den bedst muligt?

### BEMANDINGSSYSTEM: EVALUERING I FULD GANG

**FPS er i gang med at evaluere bemanningssystemet.** Tilbagemeldingerne har allerede nu resulteret i en række pilotprojekter, der blandt andet fokuserer på at forenkle processerne.

AF FORSVARSMINISTERIETS PERSONALESTYRELSE

Det nye bemanningssystem er efterhånden ikke så nyt længere. I dette efterår er det to år siden, at det daværende FPT var på rundrejse til Forsvarets myndigheder og introducerede den nye måde at bemane på. I de to år har både chefer og medarbejdere fået en del erfaring med systemet, og på den baggrund har FPS iværksat en evaluering. I evalueringen indgår blandt andet brugernes indtryk og tilbagemeldinger samt erfaringer fra HR-partnerne og bemandingsafdelingen i FPS.

De foreløbige konklusioner er blandt andet blevet præsenteret for UHR (Underudvalg for HR-strategi under Forsvarsministeriets hovedsamarbejdsudvalg) og er lige nu i høring hos myndighederne. Når den endelige evaluering foreligger, vil den blive lagt på FPS' hjemmeside.

#### Pilotprojekter sat i værk

Som følge af de foreløbige resultater gennemfører FPS dog allerede nu tre pilotprojekter, der har til formål at undersøge, om nogle af de administrative processer kan forenkles, så både myndighederne og FPS sparer tid og ressourcer. De tre projekter lyder som følger:

1. Myndighederne taster selv udvalgte befalings typer i Forsvarets Befalings- og administrations-system (BAS).
2. Myndighederne står selv for opgaven med at slå stillinger op via HR Manager.
3. Myndighederne får mulighed for at forsøge sig med 'åbne opslag'. I stedet for at et jobopslag slås op med en 'normal' ansøgningsfrist på cirka tre uger, vil et 'åbent opslag' løbe over en længere periode, op til et halvt år. Når myndigheden har en ledig stilling inden for den pågældende jobkategori, kan den trække på de ansøgninger, der allerede er indsendt.

Når pilotprojekterne er afsluttet vil de blive evalueret, og afhængig af resultatet vil det blive overvejet, om de skal bredes ud til de øvrige myndigheder.

# EN NY VIRKELIGHED

**Forsvarets personaleomsætning har haft sine udsving gennem årene, men ligger generelt på et lavt niveau sammenlignet med resten af staten. FPS følger udviklingen nøje og iværksætter systematiske afgangundersøgelser.**

AF FORSVARSMINISTERIETS PERSONALESTYRELSE

#### OMSTILLING

"Faldende tilfredshed og Forsvaret styrt-bløder". Det er overskrifter, som for nyligt har domineret beskrivelsen af Forsvaret. Og det er ærgeligt, mener kommandør Henrik Ryberg, vicedirektør i Forsvarsministeriets Personalestyrelse. For trods den utilfredshed, der hersker på baggrund af de store omstillinger i Forsvaret, er Forsvaret hverken en døende patient eller ude af stand til at fastholde sine medarbejdere. Men Forsvaret skal finde sine ben i en ny virkelighed, og den slags kan være stridsomt.

Han påpeger, at Forsvaret trods omstillingerne og den megen presseomtale stadig kan rekruttere og fastholde medarbejdere, selvom der er udfordringer for visse grupper som for eksempel teknisk personel på sejlede enheder og flymekanikere.

- Vi kan stadig besætte vores stillinger, men vi følger afgangstallene nøje og har særlig opmærksomhed på de grupper, som skiller sig ud. Det gælder for eksempel vores yngre officerer, som aktuelt står for hovedparten af den uforudset afgang i officersgruppen. Derfor vil vi via afganginterviews afdække årsagerne, så vi om nødvendigt kan målrette indsatsen yderligere. Det handler ikke kun om at kunne bemane Forsvaret i dag. Vi skal også kunne løse opgaverne i morgen.

Men Forsvaret skal også vænne sig til en ny virkelighed. I 2013 indledte Forsvaret en større omstilling af HR-området, som blandt andet betyder, at tjenestemandsansættelserne er ophørt inden for Forsvarsministeriets område, at officersuddannelserne er ændret, og at der er indført et nyt ansøgningsystem. Det er store og grundlæggende ændringer, som det tager tid at indføre og vænne sig til. Men det er også med til at ruste Forsvaret bedre til fremtiden, mener Henrik Ryberg.

- Der er krav til Forsvarsministeriets område om at kunne tilpasse sig nye opgaver med større agilitet end før i tiden. Samtidig må vi også have blik for de tendenser, vi ser omkring os. Arbejdsmarkedsforskere peger for eksempel på, at de unge har en anden tilgang til det at blive mange år i samme virksomhed, end vi er vant til i Forsvaret, siger Henrik Ryberg.

Selvom HR-omstillingen er sat i gang, er Forsvaret ikke færdige endnu.

- Vi skal vænne os til en ny virkelighed. Det tager tid i et system som Forsvarets at opnå accept af og forståelse for omstillingen, siger Henrik Ryberg.

#### Afgang: Vi skal give medarbejderne mulighed for at bevare en tilknytning til Forsvaret

Ud over at understøtte muligheden for en hurtigere omstilling af Forsvaret, har HR-strategien også til formål at skabe bedre muligheder for at komme tilbage til Forsvaret.

- Nu kan en premierløjtnant i princippet søge ud af Forsvaret, styrke sine realkompetencer og vende tilbage i en majorstilling. Den mulighed eksisterede ikke før, understreger Henrik Ryberg.

Og det er vigtigt for Forsvaret at bevare tilknytningen til medarbejderne. Siden maj 2014 har Forsvaret derfor anvendt muligheden for at give tjenestefri uden løn mere aktivt end før.

- Forsvaret er en arbejdsplads med opgaver, sammenhold og kammeratskab, som vi ikke finder andre steder. Det er også en alsidig og spændende arbejdsplads, som giver medarbejderne rigtig gode muligheder for at udnytte deres evner i praksis og udvikle sig. Med muligheden for at få tjenestefri uden løn, merit for civile uddannelser og udnævnelse på baggrund af realkompetencer, er det blevet nemmere at gøre karriere i Forsvaret og væsentligt nemmere og givtigt at vende tilbage til Forsvaret, siger Henrik Ryberg.

I 2015 har der indtil september været en genansættelsesprocent på ca. 46 (454 opsigelser og 207 genansættelser)

inden for det militære ansættelsesområde. For yngre officerer ligger tallet på ca. 20 procent.

#### TAL FOR BEMANDING AF FORSVARSMINISTERIETS KONCERN FRA 2008-2014

Antal årsværk i Forsvarsministeriets koncern (eksklusiv Beredskabsstyrelsen og Forsvarets Efterretningstjeneste) 2008-2014

Tallene angiver forbruget af årsværk for fastansatte medarbejdere i løbet af et kalenderår. Forbruget for deltidsansatte opgøres i hele årsværk.

Funktionsniveau/år	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
M4XX CHEFNIVEAU	392	381	376	374	364	349	322
M3XX OFFICERSGR.	2.978	2.974	3.137	3.335	3.344	3.397	3.184
M2XX SERGENTGR.	4.401	4.769	4.808	4.497	4.496	4.491	4.241
M1XX KONSTABELGR.	7.652	8.226	7.848	7.266	7.353	7.484	6.895
UXX*	236	236	234	215	195	171	159
CIVILE	6.098	6.247	5.979	5.799	5.599	5.375	4.461
I ALT	21.757	22.833	22.382	21.485	21.352	21.267	19.262

\*UXX er ansatte uden for militær rækkefølge, for eksempel musikere og lægefagligt personel uden militær føringsdannelse.

#### HVAD ER UFORUDSET AFGANG?

Ved uforudset afgang forstås, at medarbejderen selv har valgt at opsiges sit ansættelsesforhold, eller at medarbejderen afgår ved døden. En medarbejder, der har været på tjenestefri uden løn, og i den forbindelse vælger at forlade Forsvaret, tælles herefter med i statistikken for uforudset afgang.

#### HER KAN DU SE TAL FOR UFORUDSET AFGANG FOR OFFICERER FRA 2008-2014.

Tallene dækker det tidligere Forsvarskommandoens myndighedsområde (siden 1. oktober 2014; VFK, FPS, FRS, FMI og FES).

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
M4XX	3	2	0	2	4	2	1
M3XX	133	87	67	45	53	90	70
I ALT	136	89	67	47	57	92	71

Pr. 1. september 2015 har i alt 50 officerer i hele Forsvarsministeriets koncern (ekskl. Beredskabsstyrelsen og Forsvarets Efterretningstjeneste) valgt at opsiges deres ansættelsesforhold.

#### HVAD ER TJENESTEFRI UDEN LØN?

Ved tjenestefri uden løn (TUL) forstås, at medarbejderen har søgt og fået bevilget orlov i som oftest 12 måneder. En medarbejder, der har fået bevilget TUL, har ikke opsagt sit ansættelsesforhold, men har ret til at genindtræde i en stilling inden for sit ansættelsesområde. Senest ved orlovsperiodens udløb afklares det, om medarbejderen reelt forlader Forsvaret eller genindtræder.

#### HER KAN DU SE AFGANG TIL TJENESTEFRI UDEN LØN FOR OFFICERER FRA 2008-2014.

Tallene dækker det tidligere Forsvarskommandoens myndighedsområde (siden 1. oktober 2014; VFK, FPS, FRS, FMI og FES).

	2008	2009	2010	2011	2012*	2013*	2014
M4XX	5	4	0	0	0	2	1
M3XX	103	46	21	19	1	6	72
I ALT	108	50	21	19	1	8	73

Pr. 1. september 2015 har i alt 100 officerer i hele Forsvarsministeriets koncern (ekskl. Beredskabsstyrelsen og Forsvarets Efterretningstjeneste) fået bevilget TUL.

\*Ændring i praksis for tildeling af TUL: I perioden august 2012 til maj 2014 var praksis, at hvis en medarbejder havde fået nyt job uden for Forsvaret, ville der være en forholdsvist lille sandsynlighed for at få bevilget TUL under henvisning til forventede besparelser i Forsvaret. Fra maj 2014 blev muligheden for at meddele TUL anvendt mere aktivt, bl.a. for at bevare en tilknytning til medarbejderne.

**Erfaringer og færdigheder kan godt være lige så vigtige som eksamensbeviser, når du søger nyt job. Derfor er det en god idé at have styr på hvad du kan. Også ud over de kvalifikationer, som du har papir på.**

TEKST OG FOTO: PERNILLE KROER / VFK

**REKRUTTERING** Måske nåede du ikke at komme på VUT, inden videreuddannelserne blev nedlagt. Eller måske du mangler nogle af de kurser, der kræves i et jobopslag. Derfor kan det sagtens være, at du har kompetencerne til jobbet alligevel. For én ting er kursusbeviser, noget andet er alle de færdigheder og erfaringer, såkaldte realkompetencer, som du har opbygget gennem din tjenestetid.

**Du skal ikke selv sortere dig fra** Ifølge Bjarne Breschel, der er chef for koordinationssektionen i bemandingsafdelingen i Forsvarets Personelstyrelse, FPS, er hver enkelt medarbejders kompetencer et komplekst billede af både formelle og uformelle erfaringer og færdigheder. Derfor arbejder FPS i dag med begrebet kompetencebaseret rekruttering.

- Som ansøger skal man selvfølgelig kunne genkende sig selv i den kompetenceprofil, der er beskrevet i stillingsopslaget. Men et manglende Q bør altså ikke afholde folk fra at søge. Budskabet er, at du selvfølgelig skal overveje, om du kan honorere kravene, inden du søger. Men ellers behøver du ikke sortere dig selv fra på forhånd, siger Bjarne Breschel.

#### Hvor kan du gøre en forskel

Bjarne Breschel opfordrer til, at man som medarbejder laver en kompetenceprofil på sig selv:

- Du skal beskrive, hvad du kan, og hvordan du har fået kompetencerne. Det drejer sig om sig om at tænke igennem, hvor du kan gøre en forskel, og på hvilke områder du kan tilføre organisationen værdi, siger Bjarne Breschel.

Han understreger, at cheferne samtidig har en vigtig rolle. I forbindelse med medarbejdersamtalerne kan chefen hjælpe medarbejderen med at få klarlagt og eventuelt beskrevet dennes kompetencer og på baggrund heraf hjælpe medarbejderen med at planlægge et forløb for karriereudvikling. Chefen bør desuden være opmærksom på at tage ansøgerens realkompetencer med i vurderingen af ansøgere til en given stilling.

# HAR DU STYR PÅ, HVAD DU KAN?



Thomas Ackermann er våben- og elektronikofficer på fregatten Niels Juel. Han fik stillingen, fordi han i sit tidligere job havde vist, at han kunne varetage opgaverne som våben- og elektronikofficer. Siden blev han udnævnt på baggrund af en realkompetencevurdering.

#### Til et vist niveau

Kommandørkaptajn Lars Holbæk, der er chef på fregatten Niels Juel, er enig. Hans erfaring er, at en ansøger på baggrund af realkompetencer sagtens kan være den bedst kvalificerede til et ledigt job, også selv om han eller hun ikke har alle de formelle uddannelser, der er i stillingsbeskrivelsen. I hvert fald til et vist niveau.

- Jeg ansætter folk på baggrund af deres holdninger og værdier, og på Niels Juel tager vi realkompetencer lige så alvorligt som uddannelse. Vi vil selvfølgelig helst have begge dele, men vi har gode erfaringer med at ansætte folk og lave en udviklingskontrakt, og så indstille dem til udnævnelse, når de har demonstreret de nødvendige realkompetencer. I hvert fald når vi taler om udnævnelse op til kaptajnløjtnant-niveau. For når det er sagt, mener jeg, at det er ekstremt vigtigt, at man har en eller anden form for formel videreudbygning af sin uddannelse. En MMS (Master i Militære Studie, red.) giver et akademisk løft, der gør, at man som officer kan spille med som sagsbehandler i stabe og ministerier. Derfor er mit budskab til officerer på kaptajnløjtnant-niveau: Sørg for at få taget MMS'en eller en tilsvarende civil master eller kandidatgrad. Også selv om man jo teknisk set godt kan blive udnævnt til orlogskaptajn (eller major, red.) uden MMS, siger Lars Holbæk. ■

**Læs mere om kompetencer og om, hvordan du kan udvikle dine kompetencer på HR-portalen på fiin.**

## UDNÆVNT UDEN VUT

**Thomas Ackermann** nåede ikke at komme med på det sidste VUT-hold. Alligevel fik han job som våben- og elektronikofficer på fregatten Niels Juel og blev udnævnt til kaptajnløjtnant.

AF PERNILLE KROER / VFK

#### FORFREMME

Egentlig er Thomas Ackermanns karriere indtil nu forløbet, som han havde planlagt. Da han i 2010 som nyudnævnt premierløjtnant startede som 2. VEO (våben- og elektronikofficer) på støtteskibet Absalon, havde han forestillet sig at blive i jobbet i tre til fire år. Så på VUT og så en udnævnelse til kaptajnløjtnant. Udnævnt blev han i 2015, men uden VUT. I stedet blev han realkompetencevurderet i sit job som VEO med rang af kaptajnløjtnant på fregatten Niels Juel. Han er glad for jobbet og føler sig kompetent til det. Det sidste skyldes ikke mindst den gode oplæring og de udfordringer, han fik af sin første chef på Absalon.

- Både han, og de efterfølgende VEO'er, gjorde meget ud af at lære mig op. Mit ansvar var den dag-

lige drift, men jeg dækkede også ind, når min VEO flere gange også havde job på land. Så måtte jeg tage hans opgaver og sad med ved skibsledelsesmøder og var med i de lidt større beslutninger. Det var overvældende, og der var mange nye opgaver. Men det var en fin måde at lære på, og jeg fik jo rimeligt godt greb om opgaverne som VEO, siger Thomas Ackermann.

#### Klar til videreuddannelse

Det var både chefen og næstkommanderende på Niels Juel, der tidligere i år skubbede på for, at Thomas Ackermann kunne blive realkompetencevurderet og udnævnt, også selv om han hverken havde VUT eller de fire videreuddannelseskurser, VUK'er, som der ellers kræves. I det første år havde han nok at gøre med at finde sine ben at stå på som VEO, men nu er han klar til at videreudanne sig. Og det

er også nødvendigt, mener han. - En af ulemperne ved at blive udnævnt på baggrund af realkompetencevurdering er, at det jo godt kan være, at jeg er kompetent til at sidde i stillingen som VEO, men hvis jeg skal videre, kan jeg risikere, at der er en, der søger den samme stilling, men som har taget VUK. Så vejen frem er at få taget nogle overbygningsmoduler. Og jeg tror også, at det er sundt at komme ud og få et andet perspektiv på opgaverne og få sparrat med kollegaer, siger Thomas Ackermann.

Lige nu har han ikke en fast plan for sit videre karriereforløb. Han synes, at de mange muligheder for videreuddannelse godt kan være noget svære at gennemskue i forhold til fremtidig karriere. Så her og nu satser han på at tage de fire moduler, der er krævet i stillingsbeskrivelsen. Så har han noget at bygge videre på. ■





# NYT HR-SYSTEM KRÆVER TILVÆNNING - FOR OS ALLE

**Der er fordele og ulemper ved alle systemer** – Jeg ser dog flest fordele ved den nye HR-strategi, siger HR-chef.

AF MARTIN FINNEDAL / VFK

## INTERVIEW

HR-strategien blev indført for tre år siden. Strategien signalerer nye muligheder og nye måder at tænke på. For eksempel har den enkelte langt større indflydelse på egen karriere ligesom chefen selv "sætter holdet". Der er også sat helt nye standarder for Forsvarets officersuddannelser, som nu er anerkendt som diplom- og masteruddannelser i det civile uddannelsessystem. Det er meningen, at det på sigt vil skabe en endnu større dynamik mellem forsvaret og civile arbejdspladser.

HR-strategien tager tid at implementere. Forsvaret sidder nu med den fjerde HR-måling med faldende tilfredshed, motivation og fastholdelse. Der er dog mange nuancer af målingen, for eksempel er de nye funktionelle styrelser kommet rigtig godt fra start med høj tilfredshed. Ifølge chefen for Strategisk HR i Forsvarsministeriet, kontorchef Peter Wass er der i hvert fald ingen tvivl om, at HR-strategien er kommet for at blive, og at opgaven nu er, at rette til der, hvor man ikke har ramt plet i første omgang.

- Forsvaret skal have et system, der så vidt det er muligt afspejler resten af samfundet. Vi har ikke brug for, at unge mennesker kigger på Forsvaret og tænker, at det er noget oldnordisk noget. Det er vigtigt, at Forsvaret er en attraktiv organisation, så vi kan blive ved med at rekruttere de dygtigste unge mennesker. Den demografiske udvikling gør, at der vil blive tiltagende større kamp om de mindre ungdomsårgange. Derfor har vi en interesse i på alle måder at være moderne. Også hvad HR angår.

**Kunne man have gjort noget anderledes, da man indførte strategien?**

- Der er nok altid noget, man kunne have gjort anderledes. Nogle mener, HR-strategien blev solgt som modernisering og forbedring, men viste sig at være besparelser og forringelser. Begge dele er i min optik rigtigt. Vi HAR skullet spare. Men det er en nødvendig modernisering, der på den lange bane er til Forsvarets fordel, og som giver langt bedre mulighed for interaktion mellem Forsvaret og det civile samfund. Dermed tilføres Forsvaret kompetencer og ideer udefra, som vil bidrage til den fortsatte udvikling af Forsvaret som arbejdsplads. Det er omvendt klart, at på den korte bane gør en så radikal omstilling selvfølgelig ondt blandt

andet på de medarbejdere, der har levet et langt liv i det gamle system, P83, og som nu føler sig kastet ud på dybt vand. Det er også det, denne måling viser. At der er nogen, det gør ondt på.

**Hvad kan man gøre, for at det gør mindre ondt lige nu?**

Dialog og kommunikation er utrolig vigtigt. Vi skal nok være endnu bedre til at fortælle om, hvad vi gør og hvorfor – og vi skal være opmærksomme på, at kommunikationen når helt ud i de spidse ender. Vi skal også blive bedre til at fortælle om, hvilke muligheder man har lokalt. For i modsætning til tidligere, så er der mange muligheder for at lave lokale tiltag. Det er jo den lokale chef, der ved, lige præcis, hvad der er vigtigt, der hvor han eller hun er. Fra centralt hold har vi fokus på at lave hjælpeværktøjer, som vi lægger ud på HR-portalens. Kataloget om "rekrutteringsfremmende værktøjer" er et eksempel, som skal hjælpe med at gøre stillinger i geografisk udfordrede områder mere attraktive. Helt overordnet er vi i gang med at gøre HR-strategien koncernfælles, så Beredskabsstyrelsen og FE kommer med, og samtidig vil vi bruge nogle af de erfaringer, vi har gjort os de seneste tre år til at justere nogle elementer på plads. Forsvarsministeriets Personalestyrelse er ved at evaluere bemandingssystemet – og jeg er sikker på, at det vil medføre nogle justeringer.

**Hvordan lægger I op til ellers at gøre visse jobs mere attraktive?**

- Jeg var på Bornholm for nylig, hvor en chef klagede over, at der ikke var nogen kvalificerede ansøgere, der havde søgt en attraktiv 331-stilling. Jamen så må det jo være fordi, den ikke er attraktiv. Det har ikke altid noget med lønnen at gøre. Arbejdsindholdet bliver mere og mere vigtigt nu, hvor man ikke lige så nemt som i det gamle system kan beordre sig ud af problemet. Vi skal måske også overveje at slå to stillinger op i rap. Den der søger dette job på Bornholm søger måske så også et efterfølgende mere attraktivt job. Med HR-strategien er billedet vendt, så udgangspunktet er geografisk stabilitet og ikke som tidligere mange flytninger og midlertidigt tjeneste. Men der vil være steder, hvor det at blive beordret til midlertidigt tjeneste stadig kan være relevant. Og det er en lokal beslutning.

**Nogle påpeger, at det at gøre karriere ofte kræver, at man studerer samtidigt med at man har et fuldtidsarbejde, som måske oven i købet ligger langt væk fra hjemmet.**

- Jeg anerkender, at mange synes, det er svært at få tjeneste og det nye uddannelsessystem til at gå op med familiens behov. Det vil ofte være en god ide, hvis Forsvarets myndigheder justerer arbejdsbyrden for dem, der studerer. Men hvis du kigger på jobs i Novo Nordisk eller andre civile virksomheder, er der heller ingen steder, man får lov at gå i skole med fuld løn. Den model, der virker i resten af samfundet, er, at man dygtiggør sig ved siden af det job, man får sin løn for. Nogen klarer det med et snuptag. Andre skal kæmpe mere. Og Forsvarets myndigheder skal også vænne sig til det nye i situationen.

**Hvad gør I overordnet for at få HR-strategien til at glide lidt nemmere ned?**

- Vi ved godt, at det er nogle voldsomme omlægninger, der er lavet, og det tager tid for medarbejderne at vænne sig til nye vilkår. Det tager også noget tid at finde nye processer og procedurer. Specielt helt ude i de spidse ender. Vi har lyttet meget til de faglige organisationer og besøgt tjenestesteder, som har problemer med at rekruttere. Det ændrer ikke på, at den nyeste HR-måling viser, at humøret specielt i VFK bestemt ikke er i top. Blandt andet kaster vi os nu endnu mere energisk over afgangssamtaler, som gennemføres for dem der søger ud. Helt grundlæggende skal vi blive bedre til at kommunikere og forklare sammenhænge, så medarbejderne danner sine meninger om alt det nye på et korrekt og oplyst grundlag. Det er et fælles ansvar men i særlig grad for chefer og ledere på alle niveauer af Forsvaret. Jeg tror, at der er et stort potentiale for et bedre humør, hvis vi i fællesskab aftaler at fokusere på alt det positive i HR-strategien frem for det negative, siger Peter Wass og fortsætter:

- Der er heldigvis også mange, som kan se perspektiverne i HR-strategien, og vi er mange som vedvarende arbejder for at gøre systemet lettere og mere gennemskueligt for både medarbejderne og myndighederne – ikke mindst på baggrund af HR-målingens resultater. Jeg er derfor stadig optimistisk i forhold til fremtidens forsvar som en attraktiv arbejdsplads med unikke arbejdsopgaver. ■

AF FORSVARSMINISTERIETS PERSONALESTYRELSE

## FEEDBACK

Siden HR-strategien trådte i kraft i maj 2013 har medarbejdere haft mulighed for at søge viden på HR-portalens, og cheferne har kunnet henvende sig til HR-rådgivningen enten elektronisk eller på telefon.

Etableringen af HR-portalens, og den tilknyttede rådgivning, var et af de første nye tiltag i 2013, og siden har FPS løbende arbejdet på at forbedre rådgivningen bl.a. på baggrund af feedback fra brugerne. I august viste en brugerundersøgelse af HR-portalens, at der er tilfredshed med sproget og søgefunktionen, men opbygningen kan blive bedre. Derfor arbejdes der på at forbedre navigation og overskuelighed, når HR-portalens lanceres på det koncernfælles intranet (KFI) i løbet af vinteren. ■

## CHEF – DU KAN ALTID RINGE

DER ER HJÆLP AT HENTE, HVIS MAN SOM CHEF, LEDER ELLER MEDARBEJDER HAR SPØRGSMÅL OM HR



**Siden HR-strategien trådte i kraft i maj 2013** har medarbejdere haft mulighed for at søge viden på HR-portalens, og cheferne har kunnet henvende sig til HR-rådgivningen enten elektronisk eller på telefon.

# ANSÆTTELSELER MÅ ALDRIG BLIVE SKUEPROCESSER

**Store ændringer på arbejdspladser skaber ofte både muligheder og problemer.** Oberst Anders Mærkedahl Pedersen har oplevet både de gode og dårlige sider af det nye ansøgningssystem fra chefsiden af bordet.

AF MORTEN JUST BRANDSTRUP / VFK

## ANSÆTTELSESYSTEMET

I 2013 blev et nyt ansættelsessystem indført i hele Forsvaret. Det betyder, at alle stillinger nu skal slås offentligt op, så alle kan søge dem. Samtidig skal de ansatte i forhold til planlægningen af deres karrierevej i højere grad sparre med deres nærmeste ledere og chefer, efter at udstikkerrollen er blevet afskaffet.

For Anders Mærkedahl Pedersen, der er chef for Kapacitetscenter Land i Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse (FMI) har mødet med det nye system været blandet. Overordnet set synes han, det er et godt og velfungerende system, som har givet mange nye, gode medarbejdere. Men samtidig ser han visse svagheder ved det.

## Tilliden til systemet kan svækkes

I FMI, hvor Anders Mærkedahl Pedersen er med til at ansætte folk, oplever man nemlig, at der er visse stillinger, der kræver så specifikke kompetencer, at der er meget få, der kan opfylde dem. Det er ikke altid helt foreneligt med ansøgningssystemet.

- Vi har investeret kostbar tid og kompetenceudvikling i en given medarbejder, men vi kan ikke give den relevante stilling til medarbejderen, hvis der i forbindelse med stillingen også sker en udnævnelse, siger Anders Mærkedahl Pedersen og fortsætter: - Der virker det ikke hensigtsmæssigt, at stillingen skal slås op på almindelig vis, og at hele processen skal køre, da vi ved, hvem stillingen bør gives til. Det er spild af vores tid, men det er i den grad også spild af de andre ansøgers tid. Sker det ofte, skal vi passe på, at det ikke opleves som skueprocesser. Konsekvensen er, at tilliden til systemet svækkes, og det er jo ikke i nogens interesse.

## Flere alternative kandidater

Men der er også klare forbedringer fra det tidligere system. En af dem, Anders Mærkedahl Pedersen fremhæver, er, at der kommer flere overraskende kandidater i spil til nogle af de mere almindelige stillinger:

- I det gamle system var det ofte meget oplagte kandidater, der blev udstukket til stillingerne. Nu kommer der flere ansøgninger fra folk helt andre steder

i organisationen, som førhen aldrig ville være kommet i betragtning til de stillinger. Det ser jeg som en meget positiv effekt ved det nye system, der udfordrer mit og andre lederes syn på, hvem det er, vi skal bruge. Flere gange er det en af dem, der ender med at få stillingen, siger Anders Mærkedahl Pedersen.

Han oplever også udfordringer ved, at folk selv er herrer over, hvor de skal søge hen:

- Det kan være svært for den enkelte at overskue en langsigtet karriereplan og finde ud af, hvad de forskellige stillinger kan føre til. Det var lettere for udstikkerne at se, fastslår han. ■



Anders Mærkedahl Pedersen. Foto: Forsvarsgalleriet

## FAKTA

- Ansøgningssystemet blev indført i 2013 som en del af den nye HR-strategi.
- Som udgangspunkt slås alle stillinger op på [forsvaret.dk/job](http://forsvaret.dk/job). Der beordres dog stadig til bl.a. INTOPS (internationale operationer), særligt forretningskritiske stillinger og ved strukturtilpasninger.
- Ansatte skal selv søge stillingerne og gå til samtale, som man gør i det civile.
- Find mere info på HR-portal: <http://medarbejder.forsvaret.dk>

## KOMMENTAR

# Kan autonomi, jobglæde og karriere forenes?

**D**enne tekst begynder som en tilståelse. Jeg har engang været en af de premierløjtnanter, der forlod Forsvaret til fordel for det civile – blot to år efter min udnævnelse. I tiden efter den (første) kolde krig var opgaverne og vilkårene ikke det, jeg ville bruge mit liv på. Jeg blev tvunget til stillinger, som jeg frabad mig, og såvel sparekrav som fremtidsudsigter var dystre. Så jeg valgte at lytte til de nogle gange impulsive krav om autonomi, der bor i mig, og besluttede at forme mit eget livsforløb. I de næste fem år arbejdede jeg med HR og investerede med nætter og weekenders hjælp i et par civile uddannelser og flirtede med jobs indenfor produktion og konsulentvirke. Men efterhånden blev jeg afklaret på, at savnet af at være en del af Forsvarets operative produktion var for stort. Mit atypiske CV har åbnet mange døre for mig i Forsvaret. Omvendt har de seneste 12 år, hvor jeg ved at søge stillinger som har min interesse snarere end at planlægge efter et mål- og strukturfast forløb formentlig hindret min videre karriere i nogen grad. Hyppige stillingskift bygger broer men ikke nødvendigvis solide netværk. Jeg er mere entreprenør, end jeg er driftsmindet. Det er en styrke og en svaghed både for mig og for Forsvaret, som har brug for både kontinuitet og fornyelse.

Alt i alt kan jeg konstatere, at Forsvaret er en forunderlig arbejdsplads med muligheder på forskellige niveauer og indenfor flere specialer. For mig personligt har jeg et behov for at komme tæt på Forsvarets kerneydelse og slutproduktion. Derfor er det et must for mig at kunne søge INTOPS. Min seneste tur var forhåndsafstemt med min chef, før jeg overhovedet gik ind i jobbet.

At finde årsagerne til at medarbejdere søger ud af Forsvaret er relevant. Men at kunne svare på hvorfor medarbejdere bliver er essentielt. Min egen loyalitet hænger meget tæt sammen med opgaven – i min nuværende tjeneste ved Specialoperationskommandoen oplever jeg et højt professionelt niveau, er tæt på Forsvarets kerneproduktion og er en del af et stabs- og embedsvirke, som jeg stolt tager del i – men bestemt også på chefers rygdækning, når de nødvendige beslutninger skal adresseres.

Karrieremuligheder bliver sjældent foræret, og den individuelle valgfrihed, der med den nye HR-strategi er sat i højsædet, tilsiger bevidsthed om, hvorvidt og eventuelt om hvad, der kan forhandles ved stillingsbesættelse. Det er derfor en god ide så tidligt som muligt at gøre sig klart, hvorvidt man ønsker sig et tjenesteforløb eller en decideret karriere. Og hvad der så skal til. Heldigvis er det også en mulighed "bare" at vælge ud fra lyst og interesse.

## Kristoffer Kruse

orlogskaptajn  
Specialoperationskommandoen  
chef for Enhedsuddannelsessektionen



**JEPPE GILLING**  
kaptajn, Danske Division



Fornuftigt og hurtigt svar – men da henvendelsen drejede sig om et lidt mere komplekst emne, var der behov for en opfølgende telefonisk samtale.



**FLEMMING KENT VESTERBY AGERSKOV**  
oberst, Totalforsvarsregion Fyn, Syd- og Sønderjylland



Al begyndelse er svær. Også implementeringen af de nye HR-tiltag. Når det så er sagt, så er rådgivningsmodellen faktisk en rigtig stor hjælp for alle os, der nu skal gøre alting selv. Det er vel og mærke en hjælp, der bliver bedre og mere konkret dag for dag. Med en aktiv medvirken bliver dette hurtigt alles hverdag på chefgangene.



**OLE STØT**  
korporal, 1. ESKADE-FV



Det kan være svært for menige medarbejdere at komme på fin, for at søge informationer om HR. Medarbejderne bruger fx kræfter på at finde viden om karriereforløb ved andre enheder. Et forslag kunne være at anvende de sociale medier, hvor de yngre medarbejdere befinder sig.

## RÅDGIVNINGSMODELLEN

Sådan finder du viden om HR

### MEDARBEJDER:

- Søg informationer om HR på HR-portal på fiin og internettet.
- Spar med din nærmeste chef eller leder
- Giv feedback til artikler på HR-portal

### LEDER OG CHEFER MED PERSONALEANSVAR:

- Ring til HR-rådgivningen på 728 19000
- Skriv til HR-rådgivningen via HR-portal
- Skræddersy din "HR i praksis" ved emnebaserede HR-moduler i koordination med HR-Service i FPS
- Skræddersy din "HR i praksis" ved emnebaserede HR-moduler i koordination med HR-Service i FPS

### STYRELSES-/MYNDIGHEDSCHEFER:

- Få HR-støtte og rådgivning via lokal HR-partnersektion



# FC MØDER 27 331'ERE

**Der kører en bus 331 mellem Skanderborg og Odder.** Det bliver dog næppe en af de to stationsbyer, Forsvarets 331'ere styrer mod. I fremtiden er de med til at udstikke kursen for hele Forsvaret. Forsvarschefen har oprettet et forum, hvor han kan udveksle ideer og holdninger med de yngre officerer. Første møde kom i høj grad til at handle om HR.



TEKST OG FOTO: MARTIN FINNEDAL / VFK

## DIALOG

- Der kan godt være forskel på, hvordan udstikkerfunktionen var for tre år siden eller fem år siden, eller hvordan det var i din generation. Det tør jeg ikke at svare på....

Majorens korte pause giver Forsvarschefen mulighed for at kigge på ham over læsebrillerne, hvorefter generalen tørt kommenterer:

"Det var meget elegant sagt".

En latter bryder ud i lokalet, der tæller Forsvarschefen, Forsvarschefens adjutant og 27 331'ere. Alle gør flittigt brug af deres taletid, hvilket kun er naturligt. De har nemlig selv valgt emnet.

Vi er på Ryes Kaserne i Fredericia til første møde i et forum for Forsvarets ledere, hvoraf nogle af dem ender som fremtidens topledere. I et svar på mødeindkaldelse er de blevet bedt om at komme med forslag til, hvad dette første møde skal handle om. 80 % af svarene er HR-relaterede. Dagen går med oplæg, gruppearbejde og opsamling. Og de yngre officerer viser sig at være både ideo- og kritiske. På den respektfulde måde naturligvis.

**Major, Hæren:** Vi har sagt i mange år, at personellet er Forsvarets vigtigste ressource. Det er der så mange, der siger, at det er jeg ikke længere, for Forsvaret interesserer sig ikke for, hvad jeg laver. Eller hvad? Forsvaret har sagt, du finder bare selv ud af det. Hvad kunne du tænke dig? Og hvis ikke du kunne tænke dig noget, så bliver du bare siddende der og spærrer en stilling i rigtigt mange år. Folk bliver frustrerede. Der er ikke nogen planer for dig. Hvor skal du hen? Hvad vil Forsvaret med dig som ressource?

**FC:** Jeg mener jo stadig, at I er vores vigtigste ressource. Men i det I har sagt, kan jeg godt forstå, at det ikke altid føles sådan. Vi vil sige til den enkelte: Du får større indflydelse på hvad du vil. Du må selv bestemme mere. I gamle dage var der en i København, der bestemte, hvad du skulle. Nu får du større indflydelse. Det er en positiv ting.

**Major, Flyvevåbnet:** Kommandovejene er for lange, og det er med til at nedbryde innovation. Jeg tør ikke som stabschef i bataljonen sige "du forsøger med noget nyt på næste hold", men det burde jeg jo gøre snarere end at gå og holde øje med, om han følger retningslinjerne.

**FC:** Jeg har sagt til cheferne: Hvis I skal lykkes, skal I lade energirigdom og kompetence komme til udfoldelse længere nede. I skal opsætte nogle mål, og så skal I lade være med at pille og rode og rage i, hvordan opgaven bliver løst.

Det har jeg sagt til dem. Men det tager tid. Man skal ikke tilsidesætte alle mulige bestemmelser, men man skal have friheden til selv at vælge den bedste løsning på en opgave. Det, tror jeg af hjertet, giver det bedste forsvar. Man får arbejdsglæde, man får motivation, man får frihed.

**Orlogskaptajn, Søværnet:** Jeg synes, der mangler en fortælling om vores hverdag med HR-strategien. Hvad er dens konsekvenser? Min påstand er, at hvis man går ud til de enkelte medarbejdere, har vi hver vores fortolkning. Vi taler ikke nok om, hvad de negative konsekvenser eller nok så vigtigt de positive konsekvenser af denne her strategi er. Og frem for alt, hvad er mulighederne? Hvad er det for en spilleplade, vi manøvrerer på? Det er ikke blevet sagt tydeligt nok.

**FC:** Det er jeg enig i. Vi har ikke som organisation og chefer forstået at se alle mulighederne endnu. Vi har ikke været dygtige nok til at fortælle om det. Og vi er heller ikke dygtige nok til at blive ved med at fortælle det. Vi tror kun, vi skal give information én gang. Det er slet ikke nok.

**Orlogskaptajn, Søværnet:** Der er eksempler på folk, der har søgt både fem og 10 stillinger, men som er så attraktive, at der er 30-40 ansøgere. Og på et eller andet tidspunkt løber tålmodigheden ud. Især når der er andre muligheder, og især hvis man har ydet og har bedømmelsesgrundlaget. Hvis en her uden E-baggrund vil søge en stilling i efterretningssvænet, vil vedkommende være oppe imod 30 andre ansøgere, og jeg vil lægge hovedet på blokken på, at de tager en, de selv har haft tidligere. Uanset hvor velbedømt man ellers er.

**FC:** Det er rigtigt, at mange vil tage den, der hurtigst kan varme sædet op. Omvendt er min egen overbevisning, at jeg hellere vil have en, der har et intellekt og generel kapacitet, for jeg vil vide, at den person relativt hurtigt vil kunne tilegne sig de nødvendige kompetencer. Men det er heller ikke sådan, man skal tro, talenter har krav på at få de jobs, de søger. Den frihed må der være i et ansøgningsssystem. Men ok, vi har sat det her i gang, fordi vi tror på det. Så må vi se, hvordan det virker. Og så justere.

*Ingen navne er nævnt i denne artikel. Udgangspunktet for 331-forummet er, at det er et frit forum. Det skal det fortsat være. ■*

## INPUT OG KONKLUSIONER FRA DET FØRSTE MØDE I 331-FORUM

● Forsvaret må acceptere en større personaleomsætning end tidligere. På samme måde som store civile firmaer.

● Det var generelt billedet, at der ikke bliver anvendt de muligheder for cheferne for at øge mobiliteten, som egentligt er til stede. Det kan være tillæg, midlertidig tjeneste, uddannelsesaftaler med mere. Det vurderes at være uklart for cheferne, hvad de egentligt kan iværksætte for at få ansøgninger til en stilling.

● Begrebet "officerskaldet" og det at tjene for Gud, Konge og Fædreland udfordres af bundlinjetankegang og den meget forretningsbaserede tilgang, som Forsvaret drives med.

● Manglende talentpleje sås som en mindre væsentlig afgangsårsag - om end der var enighed om vigtigheden deraf.

● En overordnet konklusion var, at chefer på alle niveauer skal tage HR ansvaret alvorligt og leve op til de krav, der stilles. I fraværet af udstikkeren og en direkte sparringspartner skal støtten komme fra nærmeste chefer. Der skal også skabes kendskab til de hjælpeværktøjer har til rådighed via FPS. Eksempelvis kunne udviklingsdelen af FOKUS systemet tages meget aktivt i brug. Her bør chefen og medarbejderen også se frem mod mulige stillinger og karriereveje.

● Det kunne overvejes, om der skal udarbejdes bedre stillingskataloger, hvor man kan danne sig overblik over muligheder. Kataloget kan kombineres med krævede kompetencer til de enkelte stillinger.

● Der skal kommunikeres grundigt internt og eksternt om problemstillinger og succes. Budskaber bør anvendes aktivt og ofte.

● Der skal sættes handling bag kommunikerede initiativer, hvilket betyder, at budskaber skal trænge helt ned igennem organisationen til soldaten.

● Det ses at være en begrænsende faktor i innovativt øjemed at smarte løsninger begrænses at en systemisk tankegang, hvor sagsgange tager mulighed for nytænkning ud af medarbejderne.

● Der ses fortsat at være stort behov for, at folk der har viljen, evnen og talentet, men med en civil uddannelsesbaggrund ikke sorteres fra i forhold til det operative felt.





Videograf: Lars Bøgh Vinther

## NY MEDALJE FIK DEBUT I SILENDE REGNVEJR

De første 55 veteraner modtog Forsvarets nyslåede hæder på flagdagen.

AF MARTIN FINNEDAL / VFK

### HÆDER

Visse af veteranerne havde været så forudseende at tage en ekstra jakke på i den silende regn. Men selv dem der var knap så praktisk munderet, tog det helt igennem forfærdelige vejr i stiv arm, da de første 55 af i alt 32.000 medaljer blev uddelt på flagdagen.

-Jeg bærer den for at mindes de døde. Og for at ære de mennesker, der satte livet på spil. Den her medalje er for at ære de andre, der kom galt af sted, siger veteranen Jørgen Kastbjerg, der fik sin medalje overrakt på Kuppet af daværende forsvarsminister Carl Holst. Forsvarschefen general Peter Bartram samt viceforsvarschef generaløjntant Per Ludvigsen havde også fornøjelsen at overrække den nye medalje på flagdag.

Dagens 55 medaljetagere repræsenterede så vidt muligt alle årgangene fra 1948-2009. Dog var den ældste repræsenterede mission Gaza-missionen anno 1956.

Veteraner landet over kan få overrakt medaljer ved parader, der foregår frem til 1. november 2016. Næste års første parade finder sted 4. januar i Varde.

Læs mere om Forsvarets Medalje for International Tjeneste 1948-2009 på side 32. ■

### FAKTA OM MEDALJEN

● Forsvarets Medalje for International Tjeneste 1948-2009 kan tildeles personel, der har forrettet tjeneste i missioner over 30 dage i perioden 1948 til 31. december 2009.

● Forsvaret har sendt over 32.000 breve ud til veteraner. Her har ligget invitationer til at deltage i parader landet over. Man kan også vælge blot at modtage medaljen med posten eller fravælge den.

● Er du veteran, men har ikke modtaget invitationen med post i løbet af første halvdel af september måned, og mener du, at du er i målgruppen for medaljen, kan du søge om at modtage medaljen via et link som er at finde på forsvarshjemmeside, [www.forsvaret.dk](http://www.forsvaret.dk). Hvis du søger inden den 30. oktober 2015, og din ansøgning kan godkendes, har du mulighed for at vælge at deltage i et af Forsvarets arrangementer og få medaljen overrakt der. Du kan naturligvis også søge om at modtage medaljen efter den 30. oktober 2015, men du vil i så fald modtage medaljen med posten.

## NOCO: 12 KILOMETER TROSSER

Der var et rykind af de helt store, da 40 krigsskibe med omkring 4.000 mand fra 15 nationer gæstede Flådestation Frederikshavn i en weekend i september. Alene strømforbruget skønnes at være nået oppå, hvad 15 pænt store parcelhuse bruger på et helt år.



Personellet på kajen fortojede rundt regnet 240 trosser med en samlet længde på omkring 12 kilometer. De 40 krigsskibe lå til kaj i havnebassinerne på Flådestation Frederikshavn, i byens civile havn og i Skagen. Foto: Pernille Kroer og Stine Schjødt Nielsen / Flyvevåbnets Fototjeneste.

AF PERNILLE KROER / VFK

### MARITIMT

Hovedparten af de mange krigsskibe lå til kaj på Flådestation Frederikshavn, mens en håndfuld måtte tage til takke med en kajplads i byens civile havn ved siden af. De fire største af skibene stak for dybt til flådestationens havnebassin. De lå derfor ved Oceankajen i Skagen.

### En god sjat

Seniorsergent Lars Schorling fra Missions- og øvelsesplanlægningsselementet på OPLOG Frederikshavn har opgjort forbruget fra de mange skibe, og det er ikke hushold-

ningsmængder, vi taler om.

Alene strømforbruget blev ifølge Lars Schorling "en god sjat": 38.916 kWh på flådestationen, dertil skønnet 35.000 kWh i den civile havn og i Skagen. Rundt regnet, hvad der svarer til forbruget for 15 parcelhuse om året.

På flådestationen nåede vandforbruget op på godt 500 m<sup>3</sup> vand, svarende til forbruget for 12-13 familier à fire personer årligt. Dertil kom 130 m<sup>3</sup> toiletvand. Omregnet svarer det til et sted mellem 30.000 og 35.000 toiletskyl.

Yderligere sugede slamsugere 33 tons sludgewater, det vil sige affaldsvand fra skibsmaskinerne, og der blev smidt 14,5 tons af-

fald i flådestationens affaldscontainere.

### Trosser i kilometermål

Også på kajen blev der brugt energi i store mængder, dog af en noget anden slags. For den håndfuld trosssegaster, der stod klar på kajen til at fortoje skibene, når de lagde til kaj, greb rundt regnet 240 trosser à 50 meter, altså omkring 12 kilometer trosser.

De mange krigsskibe gæstede Frederikshavn og Skagen som optakt til flådeøvelsen Northern Coasts, der blev afviklet i danske farvande i de sidste uger af september. Udover at lægge havn til, stillede OPLOG Frederikshavn og OPLOG Korsør under øvelsen med fremskudte logistiske

støttecentre til støtte for de enheder, der fik brug for at gå i havn i løbet af øvelsen. ■







Hele skibet er orlogspræsten Thomas' kontor, når han er udsendt på sin første internationale mission med Absalon og resten af hold 17.

Foto: Morten Just Brandstrup



## VI HAR RANG SOM DEN, VI SNAKKER MED

**Godt nok er støtteskibet Absalon et stort skib,** men med cirka 170 besætningsmedlemmer om bord kan pladsen blive trang i løbet af tre og en halv måned. Heldigvis er der personer til at varte det sociale aspekt af udsendelsen.

AF EMMA KIRKETERP / VFK

**SAMMENHOLD** Omkring tyve meter i bredden, 140 meter i længden og fem dæk i højden. Det er nogenlunde det areal, som cirka 170 udsendte skal bevæge sig på i tre og en halv måned om bord på støtteskibet Absalon. Men der er højt til loftet, mener Kristina, som er narkosesygeplejerske på skibets hospital.

- Det er utroligt, at der er så meget rummelighed på så lidt plads. Uanset, hvad man kommer med, er der plads. Vi kæres om hinanden, siger Kristina. Det er hendes tredje tur til Det Indiske Ocean og Operation Ocean Shield.

Når Kristina ikke tager sig af besætningsens forkølelser eller træningsskader – eller mere alvorlige situationer, hvor der er brug for hendes sygeplejerskekundskaber – tager hun sig af det sociale sammen med orlogspræsten Thomas. De to har udover deres egentlige funktion også til opgave at styrke sammenholdet til søs.

- Det er vigtigt, at folk føler, de kan komme til os og få lettet deres hjerter og fixet deres skavanker, for vi skal være her i lang tid, siger Kristina.

### Uden for rang

En stor del af orlogspræsten Thomas' job består i – udover at holde gudstjenester, skrive rejsebrev og gå til hånd – at vandre rundt på skibet og smalltalke. Derfor har han også altid en kasse med vingummier med sig. Det er sådan en god icebreaker.

- Jeg fungerer som ventilen, når besætningsmedlemmerne skal lukke luft ud. Det tager lige trykket af kedlen, at de ved, at der er

en, de kan gå til, hvis de har brug for at snakke, siger Thomas. Det kan være om alt lige fra en hård arbejdsdag til dårlige nyheder på hjemmefronten.

Hverken Thomas eller Kristina har streger, stjerner, vikler eller buer på deres distinktioner; de har distinktioner for henholdsvis en præst og en sygeplejerske og er i princippet uden for rangsystemet. Så når de taler med besætningsmedlemmerne om løst og fast, er der ingen højdeforskel i forhold til hierarki.

- Vi taler i øjenhøjde. Vi plejer at sige, at vi har den samme rang som den, vi snakker med, siger Thomas.

Og det – sammen med tavshedspligten – er et godt redskab at have, når det handler om at skabe fortrolighed. Rangen forsvinder ligeledes til den fælles aftenkaffe på helikopterdekken som er arrangeret af skibets to sygeplejersker. - Det er et fristed. Tonen er åben, neutral og hjertelig, siger Kristina.

### Både kolleger og venner

Besætningsmedlemmerne bor på lukaf med to eller tre andre. Og så er de sammen, når de arbejder, skaffer (sømand'sk for at spise), holder fri, og når de går i havn. De er omkring hinanden 24 timer i døgnet, nogle gange med op til en måned mellem landgang. - Vi kommer hinanden meget ved, så man skal kunne holde ud, at det eneste privatliv, man har, er, når man trækker gardinet for sin køje, siger Kristina. Alligevel oplever hun og Thomas, at det lille samfund fungerer.

- Det kræver et godt venskab, at man kan være her, og at man kan bære over med en sur sok, siger Thomas. ■



Boarding-holdet boarder primært skiff, dhow og jelbutts, det vil sige fiskerskibe. Under den missionsforberedende uddannelse agerede Søværnets skib Slepner fiskerskib. Foto: Morten Just Brandstrup

# VIGTIGT AT SAMARBEJDE MED FISKERNE

**Torsdag den 10. september** drog Absalon atter af sted mod Det Indiske Ocean på antipirateri-mission. Siden den første mission i 2008 har opgaven gradvist ændret sig.

AF MORTEN JUST BRANDSTRUP / VFK

**RELATIONER** Da Absalon første gang blev sendt på mission i Det Indiske Ocean som en del af NATOs Operation Ocean Shield, var det for at stoppe de mange kapringer og angreb, der fandt sted mod skibe i farvandet. Siden da har Danmark bidraget adskillige gange på havet og har ligeledes haft udsendt Challenger-fly til at flyve overvågningsmissioner. Nu er det syttende skibsbaserede hold sendt af sted, og dets opgave har ændret sig en del, siden det første hold var ude.

- Situationen er stille i øjeblikket, og der er ikke meget pirateri. Der har ikke været angreb siden januar sidste år eller kapringer siden maj 2012, siger kommandørkaptajn Per Moll Petersen, chef for Absalon.

### MISU med blødere fokus

Det ændrede billede i Det Indiske Ocean har også haft indflydelse på den missionsforberedende uddannelse, MISU, som foregik i Kattegat i dagene efter afsejlingen fra Frederikshavn.

- Vi har valgt at holde fokus på de mere bløde scenarier i starten, da pirateriet er faldet meget på det sidste. Så hovedopgaven lige nu under MISU er samarbejdet med fiskerne for at fortælle dem, at NATO er til stede for at beskytte dem, forklarer Tue, taktisk officer på Absalon og planlæg-

ger af MISU.

En af de vigtigste metoder til at opbygge relationer til de lokale er gennem det, der hedder WHAM – Winning Hearts And Minds. Det går ud på at skabe gode relationer til fiskerne ved at kontakte dem ude på havet og komme dem i møde. Absalon har rent drikkevand, førstehjælp, lommeknive og andet grej med til fiskerne, og hvis de kan, så hjælper de dem også med de småproblemer, fiskerne måtte have. Den indgangsvinkel bruger de til at opbygge tillid, så de til gengæld får oplysninger om pirateri i området.

### Billedet kan hurtigt ændre sig

Skibschefen fortæller, at det er vigtigt hele tiden at opretholde tilstedeværelsen, da situationsbilledet i Det Indiske Ocean hurtigt kan ændre sig. - Der er fortsat grupperinger, som tidligere har beskæftiget sig med pirateri, og som potentielt kan starte op igen, siger Per Moll Petersen.

Derfor øver besætningen også stadig scenarier med pirater, da det fortsat er den primære opgave i området. Nu er der bare lagt lidt mere vægt på andre opgaver også.

- Hvor fokus tidligere var på at forhindre pirateri, så er det nu også på at hente efterretninger, og det skyldes alene den nuværende situation, hvor pirateri er for nedadgående, siger Tue. Absalon er planlagt udsendt indtil 22. december. Besætningen er på 159 mand. ■



# DANSKE F-16 LØSTE NATO-OPGAVE PÅ ISLAND

**De danske F-16 fly opererer ikke kun under sydlige himmelstrøg.** Også i det regnfulde og vindomsuste islandske efterår er man på vingerne for at håndhæve øens suverænitet på vegne af NATO. Denne gang dog med et reduceret hold.

TEKST OG FOTO: THORBJØRN FORSBERG / VFK

**ISLAND** I godt to uger fra slutningen af august til midt i september var fire af Fighter Wing Skrydstrup's F-16 udsendt til Island for at tage sig af øens afvisningsberedskab. Island råder nemlig ikke selv over fly til opgaven, og man har derfor indgået en aftale med NATO for stadig at kunne afvise fremmede fly, som krænker eller truer islandsk territorium.

- Det er nu tredje gang, Danmark har opgaven. Vi er her, fordi Danmark støtter op om NATO og om musketereden, som er fundamentet for et stærkt samarbejde, forklarer major Jan Wolff, chef for det danske bidrag til det, der hedder Iceland Peacetime Preparedness Needs (IPPN) mission.

Fra 1951 og indtil 2006 havde USA et fast

kampflybidrag på Keflavik-basen. Da de trak det hjem, anmodede Island alliancens øvrige medlemmer om at stille et beredskab til rådighed i dele af året. NATO-medlemslandene overtog opgaven fra 2008 og har siden løst den på skift. Danmark var første gang på Island i 2009 og var tilbage i 2010.

## Et lille bidrag

I alt var 51 mand deployeret til Island for at løse opgaven. Det er meget få i forhold til et bidrags normale størrelse, men det var nødvendigt at reducere antallet på baggrund af de mange andre F-16 opgaver, som trækker hårde veksler på en del af de ansatte. Det er blandt andet beredskabet i Danmark og indsatsen i Irak, Operation Inherent Resolve.

- De fleste nationer har normalt mellem 80 og 120 og sommetider helt op til 200 mand deployeret for at løse samme op-

gave. Vores lille hold sætter selvfølgelig nogle begrænsninger i forhold til for eksempel reparationstiden, hvis et stel går i stykker, men det er en nødvendig prioritering af hensyn til medarbejderne. Og heldigvis er erfaring, fleksibilitet og professionalisme nogle af de egenskaber, der trods alt alligevel kendetegner IPPN 2015, fortæller Jan Wolff.

Der var under missionen også udfordringer med vejret, hvilket betød, at det nogle dage ikke var muligt at flyve de planlagte træningsmissioner på grund af dels kraftig blæst på Island, dels dårligt vejr ved de alternative lufthavne, hvor man skulle have landet, hvis det ikke var muligt på Keflavik. Der var dog stadig beredskab, som ville have fløjet, hvis den rigtige alarm lød.

Missionen sluttede den 16. september klokken 10.00. I aftalen mellem Island og NATO er angivet et bestemt antal dage om



Major Jan Wolff var chef for den danske enhed. Han er den første chef for et kampflybidrag, der ikke selv er pilot.

året, hvor alliancen skal løse opgaven for islændingene. Det antal blev for 2015 nået med det danske bidrag. ■



FOTO: LARS BOGH WINTER

## EN STORMAGT KOM FORBI

**Midt i september var der besøg fra Kina.** Tre skibe og omkring 800 søfolk var i København.

AF ANDERS V. FRIDBERG / VFK

**KINA** I godt to uger fra slutningen af august til To dansende drager, et kvindeligt trommeorkester og flere hundrede herboende kinesere og studerende fra det store land i øst havde fredag den 18. september fundet vej til Oceankaj i Københavns Nordhavn. Her tog de med fest og farver imod det første kinesiske flådebesøg i Danmark. Besøget bestod af tre skibe og omkring 800 søfolk.

### Tidligere samarbejde

Flotilleadmiral Torben Mikkelsen tog på Forsvarets vegne imod det kinesiske besøg. Det gjorde han i sin egenskab af chef for Søværnets Taktiske Stab. Men han gjorde det også som en god bekendt af den kinesiske flåde. Danske og kinesiske orlogsfartøjer har arbejdet sammen i både operationerne mod pirater ved Afrikas Horn og i operationen ud for Syrien i 2014, hvor både Danmark og Kina var med til at beskytte de fragtskibe, der hentede kemiske stoffer i Syrien. Her var Torben

Mikkelsen chef for en flådestyrke med skibe fra Danmark, Norge og Storbritannien.

- Vi havde et meget tæt samarbejde med de to kinesiske fregatter, der deltog. Jeg havde møder med dem flere gange og var i dialog med dem nærmest dagligt, siger Torben Mikkelsen.

Efter den farverige modtagelse og besøg på det kinesiske flagskib fortsatte flådebesøget fredag eftermiddag med møder i Værnsfælles Forsvarskommando i Kuglegården, kontreadmiral Frank Trojahn, var vært.

I weekenden var besætningerne fra de tre kinesiske skibe og besætningen fra fregatten Iver Huitfeldt på besøg på hinandens skibe, og på sidste besøgsdag spillede nogle af de kinesiske besætningsmedlemmer fodbold med kadetterne fra Søværnets Officersskole, mens flådestyrkens chefer aflagde officielle besøg i blandt andet Forsvarsministeriet og på Københavns Rådhus.

De kinesiske skibe stak til havs igen tirsdag den 22. september. ■





# DANSKE OFFICERER TÆT PÅ LEDELSEN AF ISIL-KRIGEN

**Fire danske officerer sidder i det danske forbindelseselement i USA's Central Command (CENTCOM) i Tampa i Florida, der leder operationerne i Mellemøsten og Afghanistan. De holder sig opdateret med den seneste udvikling i krigen mod terrorbevægelsen ISIL og samarbejder med amerikanerne om den danske indsats.**

AF SUNE WADSKJÆR NIELSEN / VKK

**FLORIDA** Terrorbevægelsen ISIL er den amerikanske CENTCOMs fjende nummer et. Fra Tampa i Florida leder hovedkvarteret, der er bemannet med 5000 mand, amerikanernes og den internationale koalitions kamp mod ISIL i Irak og Syrien. Ved CENTCOM er der en international tilstedeværelse, som pt. består af nationale forbindelseselementer fra 49 forskellige lande, og de fire danske officerer med brigadegeneral Frank Lissner i spidsen er en del heraf. Danmark har været repræsenteret ved US CENTCOM siden 2001. CENTCOMs ansvarsområde går fra Kazakhstan i nord til Yemen og farvandet ved Afrikas Horn i syd og fra Egypten i vest til Afghanistan i øst. - Selv om Central Command har det mindste ansvarsområde af

USA's seks regionale kommandoer, er det den med det mest problemfyldte område, siger Frank Lissner.

## Uroligt område

Brigadegeneralen er udstationeret ved Central Command i tre år. I begyndelsen havde Frank Lissner ikke voldsomt travlt. Her var hans hovedopgave at koordinere den danske indsats i Afghanistan og herunder hjemtagningen af de danske styrker fra Helmandprovinsen med amerikanerne, men der er sjældent roligt ret længe ad gangen i CENTCOMs ansvarsområde.

- Efter ISAF mandatet udløb i 2014 var der overvejelser fra dansk side om at reducere bemanningen herovre, men så kom ISIL lige pludselig frem. Det er det, vi primært beskæftiger os med nu - Operation Inherent Resolve. Imødegåelsen af ISIL i Irak og Syrien. En kampag-

ne amerikanerne omtaler som en operation, der skal vare i flere år, forklarer Frank Lissner.

## Bredere fordeling

I mange tidligere internationale operationer har amerikanerne selv stillet med stort set alt det afgørende militære maskineri, mens koalitionslandene har bidraget med en mindre del af den samlede indsats. Sådan er det ikke i forhold til kampen mod ISIL.

- Til forskel fra Afghanistan, så er CENTCOM mere afhængig af koalitionen. Fra politisk side har amerikanerne et styrkeloft på 3500 mand, oplyser Frank Lissner.

Chefen for CENTCOM, general Austin, har i forbindelse med kampagnen mod ISIL oprettet en strategisk planlægningscelle, hvor koalitionslandene, der er repræsenteret, har direkte mulighed for at påvirke og deltage i den ameri-



Kommandørkaptajn Mikkel, oberst Jan, brigadegeneral Frank Lissner, chefssergent Kim og chefssergent Michael, der skal afløse Kim. Foto: CENTCOM

kanske planlægning, hvilket gør det lidt lettere at komme igennem med danske synspunkter.

## Direkte kontakt har stor betydning

Danmark udvider i oktober sit bidrag til fire officerer. Det består af brigadegeneral Frank Lissner, der tillige er valgt som chairman eller formand for koalitionen af de 49 lande, der er repræsenteret ved CENTCOM, en oberst, der sidder i koalitionslandenes strategiske planlægningscelle, en kommandørkaptajn med speciale i efterretninger samt en major, der primært tager sig af at sammensætte de rapporter, som skal sendes hjem til det danske forsvar. De fire danskeres fremmeste opgave er at suge informationer til sig og påvirke de elementer i operationen, der har betydning for den danske

indsats mod ISIL. Frank Lissner og resten af forbindelseselementet deltager i løbet af ugen i en lang række briefinger både med hovedkvartererne i Mellemøsten over VTC og CENTCOMs ledelse. De kan også få til opgave at rejse specifikke spørgsmål og problemstillinger fra Forsvarsministeriet eller Værnsfælles Forsvarskommando vedrørende den danske indsats overfor amerikanerne.

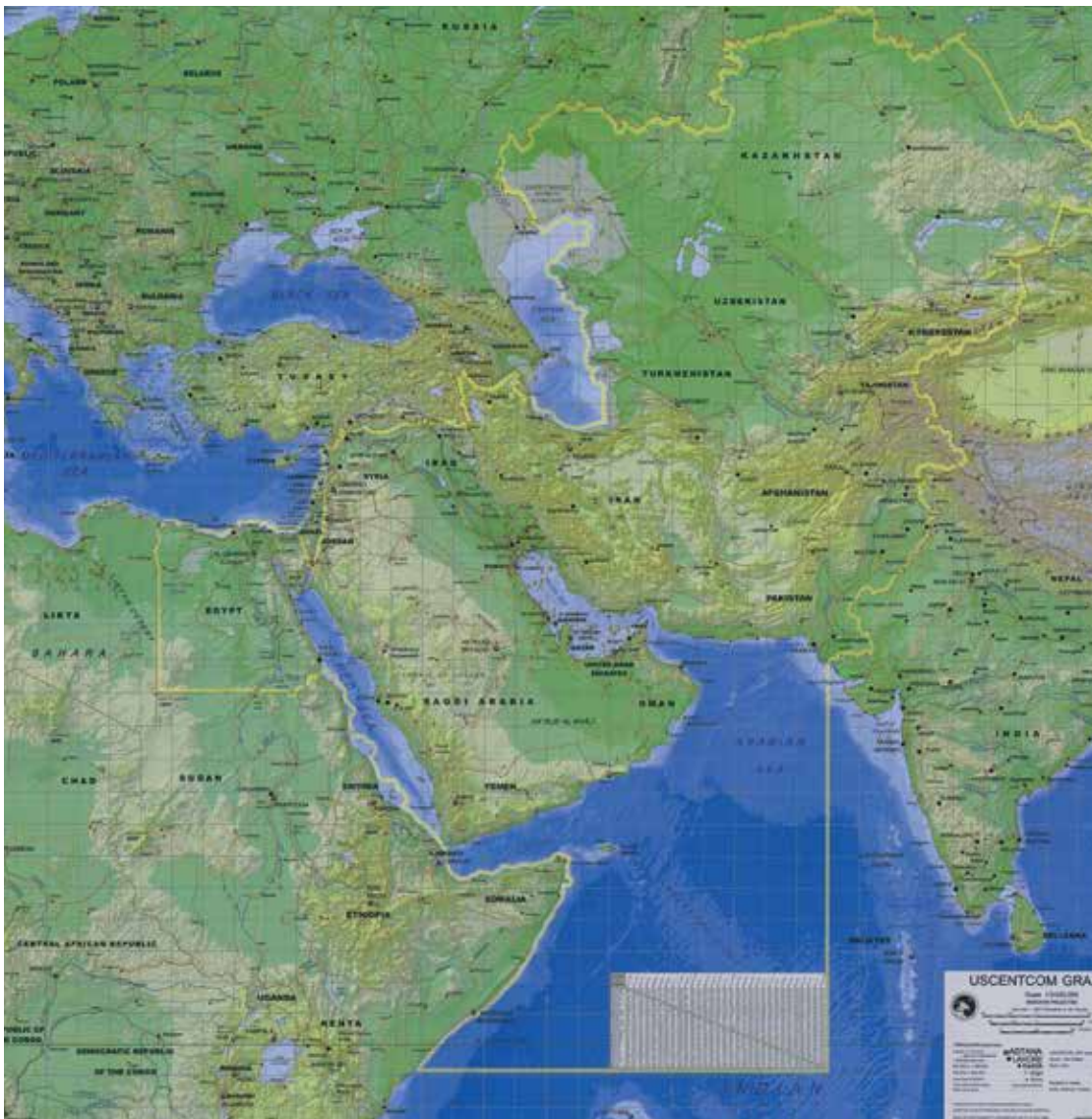
I forbindelse med de hjemlige overvejelser om at forlænge eller hjemtage F-16 bidraget var der tæt dialog mellem danskerne og CENTCOM for at få det bedste mulige grundlag for forsvarschefens militære anbefaling til forsvarsministeren. Her er det en stor fordel at være direkte til stede og dagligt omgås de amerikanske officerer, man skal drøfte de danske synspunkter med. ■

## En uundværlig kontakt

**SAMARBEJDE:** Værnsfælles Forsvarskommando er storforbruger af informationerne fra det danske forbindelseselement ved CENTCOM i Florida.

- Vores folk ved CENTCOM er helt uundværlige. Jeg tør ikke tænke på, hvor lang tid det vil tage for os at få svar, hvis vi hver gang skulle sende en formel forespørgsel til amerikanerne. Med vores folk på stedet har vi en hurtig og nem indgang til CENTCOM, siger orlogskaptajn Mads Lund Vestergaard fra operationsstaben i Værnsfælles Forsvarskommando.

Oplysningerne, som kommer fra det danske forbindelseselement ved CENTCOM, drejer sig om den generelle udvikling i CENTCOM ansvarsområde og giver den hjemlige organisation mulighed for at følge med i de amerikanske tanker og planer. I øjeblikket er det kampen mod ISIL, som fylder meget, og forbindelseselementet står i den forbindelse for en stor del af de henvendelser, der kommer fra og til CENTCOM. - Siden Operation Inherent Resolve begyndte, er mængden af rapporter vokset. Før fik vi en standard rapportering hver 14. dag. Nu ryger der dagligt ting frem og tilbage over Atlanten, forklarer Mads Lund Vestergaard. ■





# FLYVERE PÅ ØRKENVANDRING



Det er ikke første gang, vi gennemfører et kursus i, hvordan man overlever i ørkenen. Det har vi gjort i flere år. Men det er første gang, at det foregår i det rigtige miljø, for hidtil har vi måttet nøjes med en dansk skov til formålet, siger Simon Tollerud fra Air Force Training Centre. Foto: AFTC

AF CHARLOTTE VINCENTS JANSEN / VFK

**ARIZONA** Hvis et besætningsmedlem på et af Flyvevåbnets fly skulle styrte ned eller være nødsaget til at hoppe ud fra et fly på grund af en nødsituation, er chancerne for overlevelse meget afhængig af, om vedkommende kan klare sig i det terræn, han er havnet i.

Hvis besætningsmedlemmet lander i et område, hvor der er ekstremt koldt, og landskabet er dækket af sne og is, har han brug for helt andet udstyr og andre overlevelsesmekanismer, end hvis han lander midt i en ørken i 50 graders varme med krybdyr og kaktusser som eneste selskab.

Derfor har Air Force Training Centre et bredt udbud af kurser, som skal ruste de flyvende besætninger, så de med større sandsynlighed kan klare sig uanset hvilket område, de skulle falde i. Nyeste skud på stammen er "Survival in the desert" – et overlevelseskursus, der foregår i ørkenen. - Det er ikke første gang, vi gennemfører et kursus i, hvordan man overlever i ørkenen. Det har vi gjort i flere år. Men det er første gang, at det foregår i det rigtige miljø, for hidtil har vi måttet nøjes med en dansk skov til formålet, siger Simon Tollerud fra Air Force Training Centre.

## En helt anden stressfaktor

Simon Tollerud var sammen med syv andre danske instruktører og 13 elever af sted på ørkenoverlevelseskurset, der blev afholdt i nærheden af Phoenix i delstaten Arizona i den sydvestlige del af USA. Et område hvor man hverken møder grantræer eller synkende blåmejser, men i stedet stifter bekendtskab med kæmpekaktusser, klapperslanger, skorpioner og fugleedderkopper.

Det er en forudsætning for at kunne operere i internationale missioner, at piloter og

besætningsmedlemmer hvert tredje år får en Survival, Evasion, Resistance and Extraction (SERE) kvalifikation. En sådan kvalifikation indebærer et kursus i, hvad man skal gøre, hvis man utilsigtet lander i ørkenen, og hos Air Force Training Centre er de meget tilfredse med, at det nu er blevet muligt at gennemføre uddannelsen i et autentisk terræn.

- Nogle af de ting, vi træner på kurset, såsom skydning, førstehjælp og navigation, kan sagtens gennemføres i Danmark. Men det kræver ekstremt meget mentalt overskud at befinde sig i en ørken, og varmen, den bagende sol og de mange krybdyr udsætter eleverne for en helt anden stressfaktor end det, man oplever i en dansk skov, siger Simon Tollerud.

## Teori og praktik

"Survival in the desert"-kurset varer i seks dage, og består af teoretisk undervisning krydret med praktiske øvelser, hvor det gennemgående tema er overlevelse. Forløbet afsluttes med en øvelse, hvor eleverne tilbringer to døgn i ørkenen. Af sikkerhedsmæssige årsager foregår det i små grupper, for selvom soldaterne er vant til at være på øvelse, er det helt andre udfordringer, der venter i den amerikanske ørken.

- Med 47 grader i skyggen og en bagende sol er der stor risiko for dehydrering og solstik. Derfor underviser vi også eleverne i at holde øje med hinanden, så de kender faresignalerne, hvis en kollega virker omtåget eller lidt halvfuld, siger Simon Tollerud.

## En øjenåbner

Morten er en af de elever, der deltog på det nyoprettede kursus. Han er F-16 pilot, og selvom han er vant til at blive presset og udfordret, var ørkenoverlevelseskurset en

øjeblik for ham.

- Jeg fik meget respekt for ørkenen på den her tur. Varmen var udmattende, og der var virkelig mange udfordringer i det anderledes terræn. Der er jo nærmest ikke noget i sådan en ørken, der ikke vil slå dig ihjel, siger Morten.

Eleverne tilbragte dagene i ørkenen med at ligge stille og skjule sig for fjenden. Her gjaldt det om at spare på kræfter og vanddepot og beskytte sig mod varme og krybdyr. Simon Tollerud fortæller, at det er en ekstrem fysisk og psykisk hård belastning at ligge stille under en teltflage i næsten 50 graders varme, hvor man ikke kan bevæge sig og sveder enormt meget. Men for nogle var natterne endnu værre.

- Selvom solen var gået ned, var der stadig 38 grader. Og om natten skulle vi flygte fra fjenden og være fysisk aktive, så der svedte vi også fuldstændig vildt. Og så var det sværere at få øje på de mange kryb, siger Morten.

Og der var mange kryb i området. En af eleverne blev bidt af en skorpion og måtte en tur på sygehuset, og klapperslanger og fugleedderkopper var også en del af ørkenlivet. - Det kan være enormt grænseoverskridende første gang, du smider sig på jorden velvidende, at der er masser af krybdyr omkring dig. Det er jo næsten som at lægge sig til at sove midt i Randers Regnskov. Men det er vigtigt, at eleverne kommer ud over deres komfortzone, for så bliver de ikke påvirket af det i samme grad, hvis de en dag skulle stå i ørkenen. Nu har de prøvet det og ved, at man ikke nødvendigvis dør af det, siger Simon Tollerud.

## Udlandet vil også være med

Det er kun USA og nu Danmark, der gennemfører overlevelseskurser i ørkenen.

**For første gang nogensinde har en gruppe danske soldater fra Flyvevåbnet været på overlevelseskursus i den amerikanske Arizona-ørken. Her blev de udsat for ekstreme udfordringer med klapperslanger, fugleedderkopper og skorpioner lige i hælene.**

Flere andre lande har vist interesse for den nye uddannelse, og både Norge og Sverige har forespurgt på muligheden for at deltage i det danske kursus. Men indtil videre vil Air Force Training Centre ikke sælge ud af kursuspladserne.

- Vi regner med at gennemføre kurset hvert år, og vi håber også at kunne øge deltagerantallet. Vi skal have uddannet vores egne folk først, men "Survival in the desert" er et livstidskursus, og de der har været af sted, vil fremover få opdateret deres SERE-kvalifikation på kurser i Danmark, så når vi har været igennem egne rækker, kan det måske godt blive aktuelt at udbyde kurset til andre lande, siger Simon Tollerud.

Tilbage i kolde Danmark er Morten ikke i tvivl om, at han har fået stort udbytte af "Survival in the desert"-kurset.

- Det var spændende, varmt og hårdt, og man kommer hjem med væsentligt mere i rygsækken. Vi har nok taget lidt for let på det tidligere, men nu ved vi, hvor vigtigt det er, så nu skal vi bare i gang med at optimere vores udrustning, så det også kan klare en tur i ørkenen, siger han. ■



En kæmpekaktus i buksebenet sidder godt fast og kan ikke bare lige fjernes med fingrene. Foto: AFTC



# Når krigen flytter ind

**Opmærksomhed har tidligere næsten udelukkende været rettet mod veteranens behov, men nu er der så småt ved at blive kastet lys på soldatens bagland. Militærpsykolog Julie-Astrid Galsgaard skriver om egne observationer og den nyeste forskning på området.**



Det er ikke kun soldaten, der drager i krig. Hele familien bliver påvirket af udsendelsen.  
Foto: Anders Fridberg

AF JULIE-ASTRID GALSGAARD / VETERANCENTERET

**BAGLANDET** Især udenlandsk forskning viser, at soldaterfamilierne ofte har svære udfordringer og dermed omkostningsfulde konsekvenser for samfundet og til tider fatale følger for den enkelte familie. Heldigvis fungerer de fleste soldaterfamilier som enhver anden dansk familie - de er stolte over deres soldat og formår at få hverdagen til at fungere. Men desværre oplever en stor andel af familierne også massive problemer, når krigen flytter ind.

Cirka 1.000 veteraner og pårørende henvender sig hvert år til Veterancentret for at tale med en psykolog. Tallet indikerer, at mange har brug for - og modet til - at bede om professionel hjælp.

Veterancentret kunne i 2013 fremlægge, at næsten 10 procent af de hjemvendte soldater fra ISAF hold 7 havde udviklet symptomer på PTSD og depression tre år efter deres hjemkomst.

Og PTSD griber ikke kun ind i den enkeltes liv. Et amerikansk studie fra 2009 viser, at 86 procent af de adspurgte veteraner mener, at deres PTSD er årsag til, at der er markante problemer i familie, og 79 procent af dem ønsker, at deres familie var en større del af deres PTSD-behandling.

## Vold og misbrug

Det er ikke kun de gængse PTSD-symptomer, soldaterne oplever. Og det er ikke kun soldater, med PTSD-symptomer, der har problemer. Også sorg over tab af identitet og fortvivlelse er aktuelle følelser. Herudover er der ofte tilpasningsvanskeligheder i den første tid efter hjemkomsten - noget der kan føre veteranen ud i et misbrug af alkohol og stoffer foruden øget vold i hjemmet og brudte fa-

miliere relationer.

Jeg hører veteraner fortælle, at de føler sig ensomme og bebrejder sig selv deres miserable tilstand. Mange er i en tilstand af fortvivlelse over deres situation og ikke mindst deres fremtid. De har svært ved at nære tillid til andre mennesker og længes efter samvær med deres soldaterkammerater eller at være alene.

På samme vis oplever mange af de efterladte familier, at deres kærlige følelser for deres udsendte soldat bliver blandet med følelser af vrede, frygt og utryghed, hvilket gør, at deres ellers sikre hjemmebase bliver usikker. Der opstår konflikter mellem soldaten, partneren og eventuelle børn på grund af uindfrie forventninger om forståelse for hinandens situation og en vis eksklusiv fortrolighed imellem dem.

## Børnene lider

Veteranen med børn kan opleve, at de forholder sig ambivalent til ham eller hende. De reagerer på utrygheden med afvisning af samvær, gråd eller provokation for at prøve den hjemvendte forælders trofasthed af.

En Balkan-veteran, som jeg har i ugentlig terapi, forklarer sit forhold til sine to sønner sådan: "De undviger mig og tilgiver mig næsten, før jeg har nået at sige undskyld til dem, bare for at de kan slippe for mine evindelige forklaringer".

En Afghanistan-veteran fortæller, at hans datter imiterer ham ved at vrænge mundvigene nedad og rynke panden. "Det gør sku' ondt på en far."

## Højere skilsmissetal

De voksne pårørende er ofte bekymrede over, at deres hjemvendte soldat er overflodig i det huslige arbejde og opdragelse af børnene. De indretter sig ofte på en måde, hvor

hverdagslivet med veteranen glider nemmest muligt. Jeg har oplevet partnere og børn, der tilsidesætter deres egne behov for samvær med andre eller ændrer måden, de taler på over middagsbordet - af hensyn til veteranens psykiske tilstand. Amerikanske studier viser, at partneren i højere grad end soldaten oplever, at soldaten er forandret med udsendelsen, og at der opstår konflikter om blandt andet samvær, børneopdragelse og seksualliv. Desuden har ægteskaber, hvor den ene part er diagnosticeret med PTSD i, 1,6 gange større risiko for at ende i skilsmisse end baggrundsbefolkningen.

## Hele familien drager i krig

Soldaterfamilierne oplever et pres fra såvel omgivelserne som Forsvarets side til at agere på en bestemt måde. Mens omgivelserne efterspørger, at soldaterfamilien tager afstand fra krigsmissionen, oplever soldaterfamilien, at Forsvaret forsøger at disciplinere dem til at være loyale og altid agere en stabil støtte for deres soldat. Mange oplever også, at deres omgivelser placerer dem i en slags offerposition. Denne stigmatisering tjener kun til at modvirke et stærkt familieband knyttet sammen af stolthed over deres soldat.

Det er altså ikke kun soldaten, der drager i krig, men hele familien, der er sat i beredskab til at støtte soldaten. Familien skal også forklare og forsvare deres soldat over for omverdenen samtidig med, at de går med frygtssomme tanker om, hvad der er sket deres soldat i hans fravær.

Det danske samfund sender folk i krig og familier ud i skæbnesvangre forandringer. Det er et vilkår. Dermed også sagt at der ligger en samfundsmæssig opgave fra såvel politikernes som befolkningens side i at støtte såvel soldaterne som deres bagland. ■

## PUBLIKATIONER AKTUELLE UDGIVELSER FAK

### Maritime Security in the Gulf of Guinea

Katja Lindskov Jacobsen & orlogskaptajn Johannes Riber Nordby

**LÆS** Denne rapport belyser de store maritime sikkerhedsudfordringer, der eksisterer i Guinea-bugten fra et internationalt perspektiv - herunder de danske interesser i Vestafrika.

### Forsvarets Innovationskonference 2014

Institut for Ledelse og Organisation, Forsvarsakademiet

**LÆS** Dette brief indeholder referater fra Forsvarets Innovationskonference 2014, hvor en række foredragsholdere gav deres bud på, hvad innovation er, og hvordan vi bruger det i Forsvaret. Briefet giver inspiration til nærmere undersøgelse af emnet.

### What can Iran gain by having a nuclear weapons program that threatens to destabilize security in the Middle East?

Major Thomas Galasz Nielsen

**LÆS** Dette brief analyserer Irans interesse i at have et nukleært program, idet programmet truer med destabilisere den i forvejen skrøbelige sikkerhedssituation i Mellemøsten.



MATERIALER FRA FAK  
KAN BESTILLES  
ELLER  
DOWNLOADES  
SOM PDF PÅ  
FORSVARET.DK/FAK  
.....



# På et tankeskib i Guinea-bugten

5-10 danskejede skibe sejler konstant i Guineabugten med last til blandt andet Lagos i Nigeria og Lomé i Togo. Den store udfordring for skibene er, at havnene ikke har kapacitet nok til at modtage varerne på én gang, og derfor må skibene ligge og drive i op til tre uger ud for kysten for at komme af med hele lasten. Det giver stor risiko for piratangreb.



AF MARIANNE SMEDEGAARD HANSEN / FORSVARSAKADEMIET

## PIRATERI

Med en invitation fra Mærsk Tankers i hånden rejste orlogskaptajn og militæranalytiker ved Forsvarsakademiet Johannes Riber Nordby i august til Guineabugten i Vestafrika. Guineabugten er berøgt for sine brutale piratangreb på handelsskibe i området, og efter NATO's mangeårige fokus på den østafrikanske kyst, er de vestafrikanske maritime sikkerhedsudfordringer kommet mere og mere i søgelyset - også i Danmark, hvor Vestafrika er kommet med i Danmarks pirateristrategi fra januar 2015.

## Bekymret besætning

Rejsen startede i Kap Verde, hvor Mærsk tankeren Aegean lå med sin dyrebare last, der gerne skulle nå Lomé i Togo i løbet af en uges tid.

- En stor del af besætningen, der bestod af filippinere, indere og rumænere, var meget bekymrede - særligt dem, som havde været ude for angreb selv, og dem, som var af sted for første gang i området. Kokken havde for eksempel ikke fortalt sin familie, at han skulle sejle i Guineabugten - han var eneforsørger i familien og ville ikke gøre den bekymret, fortæller Johannes Riber Nordby og understreger det stærke indtryk, det giver at tale direkte med mennesker, der dagligt lever med risikoen for piratangreb. - En del af besætningen havde tidligere sejlet ved Nigeria og havde oplevet, at pirater kom om bord, når de lå for anker for at stjæle skibets trosser. Og en stor del af besætningen kunne berette om, at de selv havde oplevet angreb eller kendte kollegaer, som havde oplevet enten at få tæsk eller at blive taget som gidsel, siger Johannes Riber Nordby.

## Oplevet forskning

Johannes Riber Nordby forsker i maritim sikkerhed, og oplevelserne på Mærsk-tankeren er en vigtig del af de undersøgelser eller empiri, som han baserer sin forskning på. - Det at være ude og opleve de områder, du forsker i, er helt afgørende. Komplexiteten af det, disse mennesker står i, forstår man først, når man er der, siger Johannes Riber Nordby, som også ønskede at se, hvordan Mærsk forberedte sig på at sejle i området.

En af de observationer, Johannes Riber Nordby gjorde sig undervejs, var, at der er god grund til, at piratangrebene kan være så velgennemførte, som de er - også selvom rederierne ofte er meget hemmelighedsfulde i forhold til at give oplysninger om posi-

tion, last og lignende.

- I Nigeria tjener alle penge på at sælge informationer. Og der er rigtig mange mennesker, der på en eller anden måde er i kontakt med skibene og deres besætninger. Agenter, havnemyndigheder, toldere, leverandører af sikkerhedsforanstaltninger på skibene og mange andre. Alle kunne have en interesse i at tjene lidt ekstra ved at sælge informationer om skibet. Så når nogle af disse angreb er så velgennemførte, kan jeg godt forstå det, for informationer om skibet er umulige at holde hemmelige, fortæller han.

## Infrastruktur som counter-piracy

Johannes Riber Nordby har netop udgivet rapporten Maritime Security in the Gulf of Guinea og på rejsen fik han bekræftet en af hovedkonklusionerne i rapporten.

- Et af de bedste midler til anti-pirateri er bedre infrastruktur i havnene. I de optegnelser, jeg har undersøgt, viser det sig, at angreb, hvor olielasten blev stjålet, var foretaget, når skibene lå og drev ud for kysten og ventede på adgang til havnene for at komme af med deres last. Selvom lasten er afsat til en køber, er kapaciteten i selv de største havne så begrænset, at skibene kan ligge i op til tre uger, før de kan komme af med hele lasten. Og i den periode er skibene langt mere sårbare over for angreb, siger Johannes Riber Nordby og forklarer, at der går cirka en halv time fra de store skibe begynder at starte hovedmotoren, til de er oppe i fart - og det er lang tid, når der kommer en speedbåd med pirater farende inde fra kysten.

I nogle havne tilbydes beskyttelse mod pirateriangreb i disse tilfælde, men det er langt fra alle rederier, der finder det rentabelt at betale for en sådan ydelse.

Derfor vil bedre infrastruktur være en rigtig god løsning - ikke blot fordi det sikrer skibene mod pirateri, men også fordi den løsning, ifølge Johannes Riber Nordby, går godt i spænd med en anden del af hans forskning.

- Problemet handler ikke bare om sikkerhed, men også om udvikling og hardcore business. Vi bliver nødt til at tænke bredere i forhold til vores indsatser i området - udvikling, forretning og sikkerhed skal gå hånd i hånd for at løse problemerne ikke blot i Nigeria men i hele regionen, mener FAK-forskeren, som håber på at kunne se nærmere på denne treenighed i fremtidige forskningsprojekter. ■

**Et ophold på Mærsk-tankeren Aegean** gav militæranalytiker Johannes Riber Nordby et stærkt indblik i sikkerheden - eller manglen på samme - i Guinea-bugten. En viden han bruger aktivt i sin forskning i maritim sikkerhed.



Når Mærsk skibene nærmer sig Guinea-bugten får de alle sat raisor wires på siderne - her Mærsk Kalea. Metoden er et meget effektivt redskab mod piratangreb, men den kræver både et godt logistisk netværk i området og en besætning, der er uddannet til at sætte det på skibet, og det er langt fra alle skibe og rederier, der vælger at bruge ressourcerne på det. Derfor er det ofte også sidstnævnte skibe, der rammes af pirateriangreb - survival of the fittest gælder også på dette område. Foto: Sandokan Barretto

## LÆS MERE OM PIRATERI OG MARITIM SIKKERHED

Maritime Security in the Gulf of Guinea  
Johannes Riber Nordby og Katja Lindskov Jacobsen, Forsvarsakademiet 2015.

Towards Good Order at Sea: African Experiences  
Thomas Mandrup og Francois Very, Sun Media, Stellenbosch University Press, 2015



# Med militær præcision

Det er begrænset, hvor nøjagtigt man kan aflæse klokken ved at se på solen, og soldater har også behov for at være punktligt på overskyede dage og om natten. Derfor bærer de fleste soldater et ur om håndledet. Sammen med ur-eksperten Kristian Haagen ser vi i denne artikel nærmere på urene i Forsvaret.

AF SØREN LINDHARDT / VFK

GREJ

## Fodtussernes foretrukne: Casio G-shock

Det hårdføre ur blev lanceret i 1983, og siden er der kommet et utal af multifunktionelle varianter. I alt er der solgt over 70 millioner G-shock-ure. Casio har aldrig markedsført det som et ur til militært brug, men det er alligevel det foretrukne valg blandt soldater. Camouflage-modellerne er egentlig henvendt til fashion-folket, mens infanterister typisk vælger en sort model.

### Eksperten mener:

- Casio G-Shock er gået fra at være et værktøj til at være soldaternes yndling og civilisternes fashionitem. Både ørkenens og gadens "soldater" har taget det til sig, og det er et produkt, der er accepteret og brugt af alle på alle niveauer i hele verden. Hvis du ser på en soldats hverdag, så er hårdførhed det primære. I dag findes der mange robuste ure, men jeg tror,

at Casio G-shock har bidt sig fast. De moderne modeller har nogle gode funktioner for en soldat. De kan køre på sollys og gøres lydlose. Det har kompas og højdemåler, som man ellers ville have i andet udstyr. Jeg forstår godt, at soldater tager det til sig.

## Pingo: Frømandenes og Kronprinsens bundsolide dykkerur

Det japanske Citizen Aqualand JP-2000 - i Danmark kendt som "Pingo" - udleveres til Søværnets minører og Frømandskorpset. Kronprins Frederik er ved flere lejligheder fotograferet med uret om håndledet, hvorfor det den dag i dag kendes som Pingo-uret.

### Eksperten mener:

- Det er jo et drenge-ur! Et vi bare skal eje. Og så tror jeg, de fleste synes, at kronprinsen er en hardcore fyr, der gennemførte frømandsuddannelsen. Frømand er folk, som gennemfører, og Pingo-uret er deres medalje om armen. Jeg købte selv Pin-

go-uret under en dykkerferie i 1992. Det er et genialt ur! Det er vitterligt et værktøj



Det første Citizen Aqualand JP-2000 kom i 1985, og Frømandskorpset har flere gange testet mere moderne dykkerure, men er vendt tilbage til Pingo-uret. Pingo var Kronprins Frederiks kælenavn, mens han var ved Frømandskorpset. Kronprinsen er fotograferet med Pingo-uret om håndledet i både våddragt og jakkesæt. Foto: Lars Skjoldan

tøj for dykkere. Det er ikke bare sådan at skifte batteriet. Det er både dyrt og tager

lang tid, fordi pakningerne skal skiftes, og det skal trykprøves. Det, synes jeg, er tiltalende. At det bliver behandlet nærmest som et mekanisk ur og det værktøj, det er, siger Kristian Haagen.

## Oktopus Frogman fra Linde Werdelin - kun for frømand

Foreningen for tidligere og nuværende frømand, Conventus Ranae, har i samarbejde med urfirmaet Linde Werdelin udviklet et ur, som kun frømand kan købe. Ifølge formanden for foreningen Christian Kurt Nielsen, der i øvrigt ikke selv går med ur, var det et medlemssønske at have et fælles artefakt, der kunne knytte dem sammen. Selv om uret på ingen måde er hemmeligt, er det i modsætning til Pingo-uret, der kan købes i en hver butik, helt eksklusivt for medlemmer af Conventus Ranae.

### Eksperten mener:

- Det er et pissfedt design. Jeg kan godt



## Urekspert Kristian Haagen

• Har elsket ure, siden han var 9 år gammel.

• Har ikke været soldat, men han har gået til spejder.

• Skriver bøger, artikler, udgiver magasiner og holder foredrag om ure, når han ikke er på arbejde som vurderingssagkyndig inden for ure ved auktionshuset Bruun Rasmussen.

## SLÆDEPATRULJEN SIRIUS' HEMMELIGE CHEF-UR GÅR I ARV

ANEKNOTE

- Jeg kan huske det fra min tid heroppe, at der var et chef-ur. Måske har chefen haft det på ved højtider som juleaften eller patruljens fødselsdag, fortæller nuværende chef for Slædepatruljen Sirius, sergent Anders Kjærgaard.

I halvårserne og firserne kunne man finde annoncer for Rolex GMT Master-ure illustreret af vejrbitte Sirius-folk i National Geographic's magasiner. Teksten lød noget i retning af "Hvilket ur ville du vælge, hvis den nærmeste urmager lå en måned væk?" Sirius-folk eller nogen andre i det danske forsvar har aldrig fået udleveret Rolex-ure, hvilket gør eksistensen af et legendarisk grønlandsk ur ret så mystisk. - Rolex ville nok gerne stå for noget ro-

bust, der ikke kan slås ud og er pålideligt i svære forhold. De mener måske, at Sirius arbejder i et miljø, hvor det kunne være passende med sådan et ur. Måske har der været tale om en test. Eller holdet har fået et ur som en slags honorar, foreslår Anders Kjærgaard.

Rolex bekræfter, at de har leveret det omtalte ur uden at uddybe baggrunden. I halvårserne købte flere Sirius-folk selv Rolex-ure til deres ture, og enkelte blev leveret med air drop sammen med forsyninger og post hjemmefra. Det var det, der gav Rolex ideen til annoncerne, som de understreger, at Forsvarsministeriet godkendte.

Uanset hvordan eller hvorfor det traditionsomspundne ur endte deroppe, be-

sluttede folkene sig dengang for, at det ikke skulle med hjem. Det skulle blive på Grønland, og den til en hver tid siddende chef for patruljen skulle råde over det. -Da vi gennemgik arkivet og kontoret i forbindelse med overdragelsen, blev jeg skam også introduceret for den hemmelige skuffe, hvor det her ur ligger, fortæller Anders Kjærgaard.

Han har dog endnu ikke fundet anledning til at gå med uret. Han er da også fint tilfreds med sit Suunto Vector, der er en del af enkeltmandsudrustningen for Sirius-folk og i øvrigt også jægere.

- Til daglig går vi jo i arbejdstøj og er praktiske. Men til højtider barberer vi os, friserer vores hår og tager pænt tøj på - og måske også det pæne ur. ■



"Chefens ur" har angiveligt tilhørt den siddende patruljechef siden 1983. Foto: Anders Kjærgaard





Soldater på march med oppakning under øvelsen Red Lion II i Letland. Casio G-Shock er måske nok det mest udbredte ur blandt infanterister i vesten. Også i Danmark, selv om det ikke udleveres af Forsvaret. Foto: Kim Vibe Michelsen

lide, at man kan sætte et digitalt instrument ovenpå. Med det har man set det ultimative dykkerur. Uret er et hemmeligt håndtryk. Selv om de ikke kender hinanden, kan de se, at dér sidder en kollega. 'Ham skulle jeg måske lige hilse på,' siger Kristian Haagen.



Vandtæt til 300 meter: Urkassen er fræsset ud af ét stykke titanium. Bagsiden er graveret med ejerens nummer i Frømandskorpset og årstal for optagelse i korpset. Foto: Søren Lindhardt

#### F16-piloternes Garmin Tactix

Det elektroniske ur fra Garmin, Garmin Tactix, udleveres til F16-piloter, Forward air controllere og overlevelsesinstruktører i Flyvevåbnet. Uret har gps-navigationsfunktion, og displayet kan oplyses med et svagt grønt lys, så informationer kan aflæses gennem night vision goggles.

Ifølge overlevelsesinstruktør Simon fra Air Force Training Centre bruges uret som back up-gps, hvis man tvunget af omstændighederne pludselig befinder sig på jorden i ukendt område.

#### Eksperten mener:

- Garmin er et værktøj. Jeg kan godt forstå, da Rolex GMT Master kom i 1955, at det var genialt med tid i en anden tidszone. Men cockpit i dag har jo al den information, du har brug for. Om det i dag midt mellem alle de instrumenter giver mening at have et armbandsur ved jeg ikke, men i nødsituationer har alle brug for et ur. ■



Garmin Tactix udleveres til F-16 piloter, så de kan navigere hvis de er nødt til at skyde sig ud af flyet. Overlevelsesinstruktørerne har udleveret det samme som de piloter, de underviser, og Forward Air Controllerne bruger uret til at bestemme deres egen position. Foto: Søren Lindhardt

# SKAL VI NU HA' NY UNIFORM IGEN?

**Udrustningssektionen arbejder med et spritnyt uniforms-system.** Men har vi ikke lige fået? Nej, siger chefen for udrustningssektionen i FMI, vi har bare fået ny sløringsfarve.

AF MARTIN FINNEDAL / VFK

#### INTERVIEW Major Thomas Nico Jørgensen, chef for Forsvarets Materielstyrelses Udrustningssektion, hvad er det vi hører om, at vi skal have nye uniformer?

-Det er korrekt. Vi arbejder på et helt nyt system. Ikke bare en justering af den eksisterende, men en helt ny uniform. Lige nu er vi ved at afklare, om det skal være et fællesnordisk samarbejde. Jo flere vi er med, desto større er chancerne for, at vi får skabt et endnu bedre produkt end det nuværende til den samme pris eller skaber et produkt af tilsvarende kvalitet til en endnu lavere pris.

#### Hvornår lander det hos soldaterne?

-Tidligst i 2019. Realistisk set bliver det nok snarere 2020. I første omgang bliver det først og fremmest de spidsoperative, der bliver udstyret med den store pakke. Stabsansatte og kontorpersonel får eventuelt dele af den eller "må nøjes med" M/11.

#### Men vi har jo lige fået en ny uniform i form af M/11? Som de sidste først har fået nu.

-Ja og nej. M/11 uniformen er grundlæggende endnu en opdatering af M/84 uniformen, som er opdateret løbende siden introduktionen i 1984. Der er eksempelvis sat knæpuder i og indført membran i jakken. Ændringer som har været et ønske fra brugerne. Det eneste, der blev forandret med M/11 var sløringsfarven. Den blev ændret til multicam, som vi på dansk kalder multiterrænsløring. En ændring der er begrundet i et ønske fra tidligere HOK for at sikre et bedre operativt virke.

#### Ok, men det må være en vigtig ændring, når alle har skullet udskifte de gamle uniformer?

-Multiterrænsløring giver god passiv beskyttelse i ørken, klipperigt terræn, skovklædt område og endda bebygget område. Vi har valgt kun at ændre farven, da vi hele tiden har planlagt en udskiftning af det gamle uniformssystem.

#### Altså en komplet udskiftning?

-Det bliver en komplet ny uniform. Nyt undertøj, mellemundertrøje, regntøj, windbreaker... alt! Men det er et krav, at farven skal være kompatibel med alt det udstyr i multiterrænsløring (blandt andet beskyttelsesudstyret M/12 red.), som vi har lige nu, så vi fortsat kan bruge det materiel, vi har.

#### Hvor langt er i med projektet lige nu?

-Lige nu er vi gang med at undersøge behovet for fællesnordiske brugerspecifikationer. Det forventer vi at have landet med udgangen af i år. Helt grundlæggende skal et nyt system selvfølgelig modsvarer alle de operative krav, vi står overfor og blandt andet kunne bruges i Arktis.

#### Kommer uniformen til at bestå af endnu flere dele end i dag?

-Det handler rigtigt meget om, hvad markedet kan tilbyde. Findes der én superfed metervare, som kan holde soldaten varm i minus 30 grader og køl i 50 graders varme, så tager vi selvfølgelig den. ■

#### Dronningens ur

Hendes Majestæt Dronningen overrækker tre gange om året et ur til en værnepligtig i den Kongelige Livgarde. Uret sponsoreres af De Danske Garderforeninger og overrækkes til den gardes, som kompagniet mener, er den bedste kammerat. Urene er for tiden fra Georg Jensen og er graveret på bagsiden.

Foto: Den Kongelige Livgarde





# ÉT SAMLET SYSTEM TIL REKRUTTERING

Nyt digitalt rekrutteringssystem gør det nemmere at søge og opslå stillinger i Forsvaret.

AF FORSVARSMINISTERIETS PERSONALESTYRELSE

**HR** I løbet af november tages et nyt rekrutteringssystem i brug. Det hedder E-rekruttering og skulle gerne gøre det nemmere at opslå stillinger, søge stillinger og få den rigtige medarbejder i stillingen. Udover ansættelse af medarbejdere til ledige stillinger, understøtter E-rekrut-

tering optagelse af frivillige i Hjemmeværnet og rekrutteringen til Forsvaret uddannelser.

- Med E-rekruttering får medarbejdere nemmere ved at orientere sig om ledige stillinger og uddannelser i Forsvaret. Samtidig bliver selve ansøgningsprocessen optimeret, hvilket både kommer chefer og medarbejdere til gode, fortæller Pernille Heering, der er souschef i be-

mandingsafdelingen i FPS.

En anden fordel ved E-rekruttering er, at medarbejdere ved at oprette en kandidatprofil kan synliggøre deres civile kompetencer.

- Dette kan være til stor gavn for Forsvaret og Hjemmeværnet, da det øger muligheden for at udnytte kompetencerne i organisationen, fortsætter Pernille Heering. ■



## Oprydning Grønneal

**MILJØ:** Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse er nu et skridt videre mod miljøoprudningen af Flådestation Grønneal. Virksomheder og konsortier, der er interesseret i at byde på opgaven, er inviteret til prækvalifikation. Det forventes, at miljøoprudningen kan påbegynde i foråret 2016. ■

## Ny myndighed i Flyvevåbnet

**FORLIG:** Expeditionary Air Staff, EAS får nu den danske betegnelse Flyvevåbnets Taktiske Stab, FTS. Samtidig udvider staben antallet af medarbejdere fra 42 til 75. FTS' hovedopgave består i at uddanne kommando- og kontrol specialister til at føre luftoperationer. Derudover får staben bl.a. ansvaret for at planlægge og koordinere Flyvevåbnets øvelsesaktiviteter, flyvemeteorologi, efterretningstjeneste, flyveinformation og ikke mindst, opstilling af en Special Operations Air Task Group, som skal støtte specialstyrkerne. FTS er i gang med at bemane omkring 20 ledige stillinger, som løbende opslås hen over efteråret. Stillingsopslagene vil kunne læses på [www.Job-i-staten.dk](http://www.Job-i-staten.dk). ■



### HVAD BETYDER E-REKRUTTERING FOR DIG SOM MEDARBEJDER?

Du kan fortsat oprette en jobagent og søge nye stillinger og uddannelser på Forsvarets jobsite på internettet, præcis som du kan i dag. Med E-rekruttering får du også mulighed for at oprette flere jobagenter med forskellige ønsker. Har du en profil på LinkedIn, kan du anvende den i din jobsøgning.

Hvis du har adgang til FIIN, kan du søge stillinger via HR-portalen på FIIN. Her kan du oprette en kandidatprofil med lidt flere muligheder. Udover at du kan opdatere dine personlige data og oprette en eller flere jobagenter, kan du se de kvalifikationer, du har liggende i DeMars. Du kan hente inspiration og vejledning om jobsøgning på HR-portalen på både FIIN og internettet.

### HVAD BETYDER E-REKRUTTERING FOR DIG SOM LEDER/CHEF

Du får større mulighed for at påvirke og bidrage til rekrutteringen af dine fremtidige ansatte i samarbejde med FPS. Samtidig skal du kun arbejde i ét system, og gennem integration til DeMars har du nemmere ved at få overblikket over relevante oplysninger på den pågældende stilling. Du har også mulighed for at kopiere en tidligere anmodning, så du ikke skal starte forfra hver gang.

Når stillingsopslaget er endelig godkendt, kan det straks synliggøres på HR-portalen/job på FIIN. Videovejledninger på HR-portalen guider dig undervejs i hele processen.

### FAKTA OM E-REKRUTTERING

E-rekruttering er en del af en række SAP (DeMars) projekter, som har til formål at modernisere og standardisere Forsvarets anvendelse af DeMars.

Data fra DeMars kan anvendes i rekrutteringen, herunder stillingsoplysninger og kvalifikationer (Q'er) på nuværende samt tidligere ansatte.

E-rekruttering understøtter muligheden for at sende breve direkte til medarbejdernes e-Boks og e-mail, som er et krav i den fællesoffentlige digitaliseringsstrategi.



# MØDE FOR VETERANER

150 veteranaktører har været samlet i Odense. Anledningen var at udveksle ideer og dele erfaringer på veteranområdet.

AF KRISTINA SCHÖNNEMANN JENSEN / VETC

**WAY AHEAD** Scandic Hotel i Odense lagde torsdag d. 24. september lokaler til en livlig debat om veteraners forhold. Anledningen var forsvarsminister Carl Holsts stormøde med veteranaktørerne, som skulle give ministeriet og Veterancentret inspiration til veteranindsatsen inden for tre konkrete emner: Beskæftigelse, forebyggelse og anerkendelse.

Hensigten er at skabe sammenhæng og koordination på veteranområdet. Og det var deltagerne på mødet meget ivrige efter, oplevede formanden for Danmarks Internationale Veteranorganisation, De Blå Baretter, Niels Hartvig. - Jeg fornemmer i dag, at alle har lyst til at hjælpe hinanden. I stedet for at se hin-

anden som fjender, tænker vi i dag på, at vi har et fælles mål om både at hjælpe de 10 pct. skadede veteraner uden at glemme de 90 pct., siger Niels Hartvig.

### Mange ildsjæle

Også foreningen Skadede i Internationale Operationer, SIOPS Danmark, var glade for invitationen og mødets åbne form. - Jeg tror, at mange af mine medveteraner - især de psykisk sårede - kan få gavn af det her møde. Før var det en lille gruppe af gamle mænd, der diskuterede veteranindsatsen. For første gang er det også dem på gulvet - græsrodderne - der er med om bord, siger Benjamin O. Yeh fra SIOPS Danmark.

De mange forslag blev noteret hos Veterancentrets chef, oberst Jette Albinus.

- Først og fremmest har jeg fået en masse gode konstruktive input fra en lang række veteranaktører. Jeg står med en glad følelse af, at rigtig mange vil rigtig meget på veteranområdet. ■



Benjamin O. Yeh fra SIOPS Danmark (midtfor) håber, at stormødet i Odense kan være med til at løfte veteranpolitikken. Foto: Kristina Schønnemann

## Hvad synes du?

**SERVICE:** I efteråret 2015 fuldfører Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse en spøgeskemaundersøgelse blandt Forsvarets medarbejdere.

Undersøgelsen vil være i en ny kortere form, og derfor hurtigere at besvare for alle deltagere.

Besvarelserne bruger Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse til at sikre et ensartet og godt serviceniveau uafhængigt af tjenestested. Desuden bidrager de til udvikling af serviceydelserne inden for kantine, rengøring, pleje af arealer mv. At så mange af Forsvarets ansatte deltager i undersøgelsen er derfor en vigtig faktor i forbindelse med at forbedre arbejdsdagen.

Undersøgelsen gennemføres elektronisk via FIIN. Herudover rejser Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse rundt til et udsnit af de værnepligtige og personale knyttet til reaktionsstyrker for at gennemføre undersøgelsen "on the spot". ■

## To driftsområder i et

**DRIFT:** Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse har sammenlagt de to driftsområder i Hvidovre og Jonstrup i driftsområde Jonstrup. Det nye driftsområde dækker blandt andet fem bemandede etableringer, tre ubemandede etableringer og 28 hjemmевærnsårde i området omkring Køge, Ballerup, Roskilde og Valby. ■





Missiltest ved Hebriderne i det Irske Hav. Det er et ESSM - Evolved Sea Sparrow Missile - der bliver affyret fra fregatten Peter Willemoes. Videograf: Carsten Sandberg

# ADMIRALENS ØNSKELISTE

**Fremtidens danske søværn skal kunne operere på alle niveauer af konfliktskalaen.** Det kræver nytænkning, træning og samarbejde med andre landes flåder.

AF PERNILLE KROER / VFK

## INTERVIEW

Meget er allerede i gang, noget er endnu i krystalkuglen, og andet er kun på ønskelisten. Men udgangspunktet for at udvikle den danske flåde til fremtiden er ikke så ringe endda, mener chefen for Marinestaben, kontreadmiral Frank Trojahn.

- Antalmæssigt har vi nok aldrig haft en mindre flåde, og det er klart, at vi ikke kan være alle steder på én gang. Men kvalitativt har vi aldrig haft bedre kampenheder end de to støtteskibe og de tre fregatter. De vil kunne indsættes i hele spektret fra antipirateri til egentlige kampfremgaver. Vi er i fuld gang med at uddanne besætningerne ved den tyske flådes havarikursus i Neustadt og den engelske flådes Flag Officer Sea Training (FOST). Det professionaliserer i dén grad besætningerne, så vi virkelig kan udnytte skibene. Herudover kommer andre udviklingsområder, herunder udmøntningen af BMD sensorrollen (Ballistic Missile Defense), hvor vi er i en fact-finding fase med blandt andet dialog med den tyske og den hollandske flåde.

### Frygtindgydende modstander

Når alt det er sagt, så piner det mig selvfølgelig som chef for Marinestaben - udover ikke at have tre fregatbesætninger til tre skibe - at MK41-launcherne, som fregatterne er bygget op omkring, er tomme, siger Frank Trojahn. Omvendt han selvfølgelig har forståelse for, at indkøb af SM2-missiler er et ressourcspørgsmål, og at der er andre investeringer i Forsvaret, som presser sig på.

- Men en fregat med et områdeluftforsvar og en skarp be-

sætning vil være en frygtindgydende modstander. Den kan du sætte til hvad som helst, fastslår Frank Trojahn.

### Skarp træning med amerikanerne

Tanken med træningen ved Neustadt og FOST er at køre én af de store enheder gennem programmet om året. Herefter skal enheden indgå i NATOs beredskabsstyrker i to år, inden den igen skal til at starte opkøring til FOST. For yderligere at holde enhederne skarpe ser Frank Trojahn store muligheder i Cooperative Deployment.

- Det er planen, at fregatten Peter Willemoes i begyndelsen af 2017 i en periode skal indgå i en amerikansk hangarskibsgruppe. Det giver en mulighed for at komme ud og træne til den allerhøjeste ende af konfliktspektret. Det flytter en besætning meget, fordi de bliver en del af et fagligt miljø, som vi ikke selv er i stand til at skabe, forklarer Frank Trojahn.

Men det er ikke kun kampenhederne, der bliver fokus på i de kommende år. Søværnets enheder i Arktis skal udvikles. I første omgang ved at bygge videre på kampenhedernes erfaringer fra Neustadt og FOST, men tilpasset opgaveløsningen i Nordatlanten. På længere sigt skal øget kapabilitet og kampkraft tænkes ind, når de nuværende inspektionsskibe om 10-15 år skal erstattes af nye, mener Frank Trojahn.

### Fleksible inspektionsskibe

- Jeg tror, at vi gør klogt i også at tænke andre opgaver ind, når vi skal finde en afløser til Thetis-klassen. For eksempel overvejede vi at bruge et inspektionsskib til ope-

ration RECSYR, men skibet havde ikke det kommunikationsudstyr og de sensorer, der skal til for at føre en styrke. Der skal ikke så forfærdelig meget mere til, så ville en Thetis-klasse have kunnet løse den opgave, siger Frank Trojahn, der i samme åndedrag anbefaler, at de fremtidige inspektionsskibe baseres på de fleksible tanker, der ligger bag støtteskibene:

- En eller anden form for lastedæk er vigtig i Nordatlanten, for eksempel når vi lægger depoter ud for Slædepatruljen Sirius. Dét, der ikke må ske, er, at der bare trykkes på "gentag"-knappen og bygges nogle flere fartøjer af KNUD-klassen. De er simpelthen ikke store nok til at kunne operere i blandt andet Danmarksstrædet, forklarer Frank Trojahn.

### Forsvaret af Danmark

Anderledes tæt er dækningen i de danske farvande. Alligevel ville Frank Trojahn anbefale yderligere fartøjer til danske farvande, hvis økonomien var til det.

- Vi ville få flere enheder, der sømilitært kan dække området herhjemme. I dag har vi meget begrænset kapacitet med kun de store enheder. Patruljefartøjerne af Diana-klassen er gode til overvågning, men de er ikke skabt til kampfremgaver. Med en kystkorvet eller lignende ville man også kunne få en mindre kampenhed, herunder med ASW-kapacitet (anti submarine warfare), der ville kunne operere i de danske farvande. Der er behov for, at vi kan hævde suveræniteten ikke kun i luften og på havet, men også under havet, siger Frank Trojahn. Uden at han dermed mener, at en genindførelse af ubådsvåben bør prioriteres. Men de står da et sted på admiralens ønskeliste. ■





Beredskabet lines op på Kasteslets hovedgade. Foto: Henning Svensson

# SKYBRUDSØVELSE PÅ KASTELLET

**De historiske bygninger på Kastellet** i København har flere gange været voldsomt ramt af vandskader. Derfor er der lavet en række tiltag, der skal mindske risikoen for skader, samt en opdateret beredskabsplan.

AF MARTIN SÆRMARK-THOMSEN / FES

**UVEJR** Mandag den 10. august ringede chefen for driftsområdet Kastellet, Inge Marott Pedersen, til Beredskabsstyrelsen og iværksatte den nylavede plan, hun håber ikke bliver nødvendig: ”Ryk ud efter skybrudsplanen.”

Heldigvis var det bare en øvelse, men det betød ikke, at der blev taget let på tingene. Indenfor den aftalte time mødte Beredskabsstyrelsen op med alt, hvad de har. Skybrudsplanen blev fulgt nøje, og den umiddelbare melding er, at det ser ud til, at den virker.

- Det gik rigtigt godt. Vores egne medarbejdere iværksatte straks de planer, vi har lagt for, hvad vi skal gøre, når vi sætter gang i skybrudsplanen. Vi fik også finpudset et par detaljer, så vi føler, at vi nu har de bedste mulige forudsætninger for at begrænse skaderne, hvis der kommer et skybrud, fortæller Inge Marott Pedersen.

## Belært af bitre erfaringer

Det er med god grund, at der nu er tilrettelagt en nøje plan for Kastellet. I 2011 blev store dele af København oversvømmet, da et skybrud sendte ekstreme mængder vand ned over byen. I Botanisk Have, en god

kilometer fra Kastellet, blev der målt 135 millimeter vand, og regnen styrtede ned med mere end 50 millimeter på 30 minutter. Det efterlod Kastellet oversvømmet med op til 80 centimeter vand i hovedgaden og med massive bygningsskader til følge.

- Vandet trængte blandt andet ind gennem ingeniørgangene og et par steder gennem murværket. Vores pumpestation gik i stå, fordi vandet kortsluttede el-tavlerne i el-rummet, varmecentralen var fyldt med vand, og kloakkerne kunne ikke følge med, fortæller Inge Marott Pedersen om skybruddet i 2011.

## En ulykke kommer sjældent alene

Efter skybruddet blev der foretaget en række foranstaltninger for, at situationen ikke skulle opstå igen. Men netop som Kasteslets bygninger var blevet renoveret i 2013, ramte et nyt skybrud. Denne gang var en hurtig reaktion fra driftspersonalet på Kastellet med til at begrænse skaderne, men det blev åbenlyst, at et skybrud kræver hjælp udefra. Den hjælp sikrer skybrudsplanen, og med øvelsen blev detaljerne pudset af.

- Vi har rettet lidt til i planen og blandt andet lavet en procedure for at få afmærket de brønde, vi skal have ekstra pumper i, så snart beredskabet kommer. Beredskabsstyrelsens folk fik også testet, hvordan de sætter

pumperne i de konkrete brønde og tilrettet beredskabet, så de sikrer, at de har det nødvendige udstyr med, siger Inge Marott Pedersen.

## Forbedringer mindsker risiko

Projektafdelingen i Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse er i gang med en række projekter, der skal mindske risikoen for, at der opstår skader på Kastellet, hvis der igen falder ekstreme mængder regn. Ved Kongeporten og ved Norgesporten skal der installeres to nye, store pumper, der skal tage kampen op mod vandmasserne. Rørgennemføringer og ingeniørgange på bygningerne skal tætnes, og kælderhalse og bygninger skal sikres bedst muligt.

I forbindelse med renoveringen af kloaknettet i København foretages også en renovering af kloakkerne under Kastellet og Nyboder. Det projekt forventes at være gennemført i 2018, og selv om projekterne med at sikre Kastellet utvivlsomt vil gøre en forskel, så vil skybrudsplanen fremover være i baghånden.

- Skybrudsplanen løser selvfølgelig ikke problemerne med oversvømmelse, men det sikrer, at vi har et vigtigt forspring, hvis vejret viser sig at bringe endnu større prøvelser, end vi hidtil har set, afslutter Inge Marott Pedersen. ■



Kastellet som det så ud efter skybruddet i 2011. Vandstanden var på et tidspunkt 80 centimeter over gadeniveau. Foto: Arkiv

## Kastellet

Kastellet er en af Forsvarets markante historiske bygningsværker. Det blev anlagt i 1662-1664 som afslutning på Københavns bybefæstning. I dag fungerer Kastellet som arbejdsplads for flere hundrede mennesker. Stedet er på en gang et museum, en militærby og en yndet turistattraktion.



## Natur til veteraner

**SAMARBEJDE:** Et nyt netværk skal skabe synergi blandt forskellige aktører, der hjælper veteraner gennem friluftsoplevelser. Derfor havde Veterancentret inviteret aktørerne til et første møde i et nyt friluftsnætværk.

- Vi synes, det er oplagt at samle aktørerne og skabe en fælles platform af viden på området samtidig med at, de forskellige aktører kan skabe nye samarbejdsrelationer, siger Thomas Renard, der deltog i mødet på vegne af Veterancentret. Til mødet var 18 deltagere fra 12 organisationer. ■



FOTO: KAREN DAHLIN

## Samarbejde med Aalborg Universitet

**MILJØ:** Fredag 4. september var 80 studerende fra Aalborg Universitet på Aalborg Kaserne. Her var opstart på et samarbejde mellem universitetets kommunikationsstuderende og FES kampagnearbejde på energi- og miljøområdet. Tidligere kampagnearbejde inden for miljø og energi har primært været baseret på plakater og brochurer, men både FES og departementet ønsker øget brug af digitale løsninger. Derfor er det nu aftalt med Aalborg Universitet, at de studerende prøver kræfter med tre aktuelle cases om grønt forsvar. Det er energirigtig adfærd i Forsvaret, affaldssortering og uheldsprocedure. De studerende skal arbejde med digitale læringsdesign. Det vil sige, at deres kampagneforslag skal indeholde læring - ikke bare oplysning - og deres løsninger skal indeholde en digital vinkel, for eksempel hjemmeside eller app. De studerende forslag bliver præsenteret i begyndelsen af oktober. ■

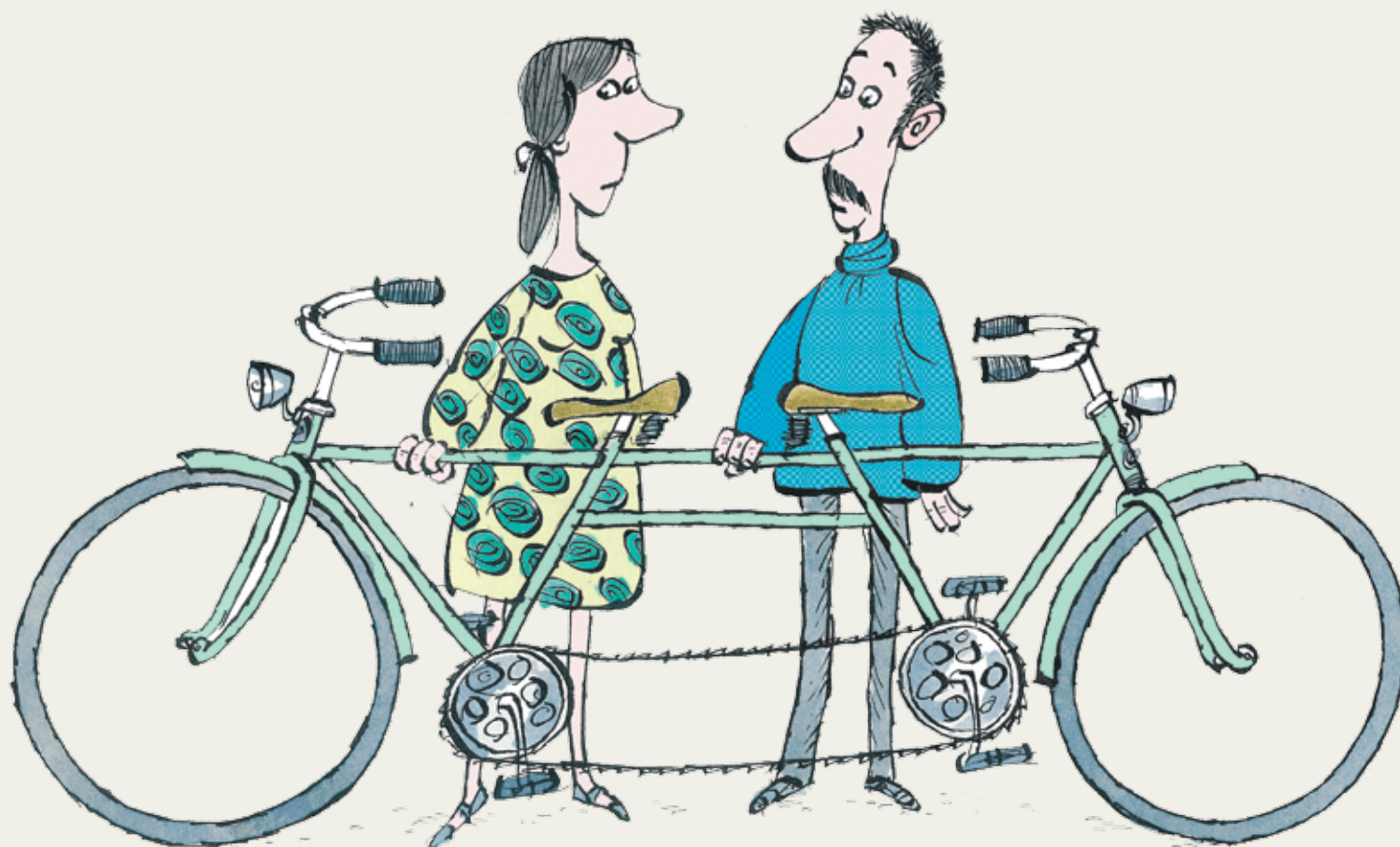


ILLUSTRATION: CENTER FOR FAMILIEUDVIKLING

# FLERE KÆRLIGHEDSKURSER

**Hårde udsendelser kan give knas i kærligheden.** Derfor bliver der udbudt endnu et PREP-kursus en weekend på Sjælland og som noget nyt et aftenkursus over fem dage i Jylland.

AF KAREN DAHLIN / VETERANCENTRET

### PARFORHOLD

Ti veteraner og deres partnere har allerede nu været på et to-dages PREP-kursus. Her skulle de arbejde med at blive bedre til at håndtere konflikter, tale bedre sammen og måske genfinde gnisten.

- Vores erfaringer fra det første PREP-kursus viser, at parrene får stort udbytte af kurset. De får talt om de svære ting på en ny måde og ja, så ser mange helt nyforelskede ud, når de går hjem søndag, siger militærpsy-

kolog Julie Hee Young Olsen, som er en af underviserne på PREP.

Nu udbyder Veterancentret flere PREP-kurser og som noget nyt også kurser, der forløber over fem aftener.

### Udvikling frem for afvikling

For mange ansatte og tidligere ansatte er krig og kærlighed lig med at skulle undvære hinanden i længere perioder.

- Vi ved, at det ofte er sværere at komme hjem end at tage af sted. Hvis parforholdet så er kommet på slingrekurs, kan det koste energi og dårlig stemning der-

hjemme. Børnene er ofte de første, der mærker det, siger Julie Hee Young Olsen.

På PREP-kurserne lærer par at tackle konflikter på en konstruktiv og mindre sårende måde, så de udvikler sig sammen frem for at afvikle hinanden.

- Afvikling kan være en konsekvens af alle de sårende ting, som parret får sagt eller gjort, siger Julie Hee Young Olsen.

### Tal og lyt

For at undgå frustrationer over ikke at forstå hinanden får kursisterne konkrete værktøjer til at

håndtere svære situationer og tale og lytte til hinanden.

- Vi opfordrer parrene til at drøfte de svære emner, som de ikke får talt om derhjemme. Blandt andet lærer de en tale-lytte teknik, hvor de kan komme frem til en fælles løsning på en mere stille og rolig måde, siger Julie Hee Young Olsen.

Kurserne veksler mellem undervisning og parsamtaler. Der er mulighed for individuel parvejledning undervejs, og kursisterne arbejder kun sammen med deres partner. ■

## Kursuskalender

Weekend-kursus fra den 31.10-01.11 på Høveltegaard / Sjælland  
Tilmelding: 7281 9822

Weekend-kursus fra den 29.01-31.01 2016 formodentligt på Fredericia Kaserne / Jylland  
Tilmelding: 72819815

Aftenkursus - fra 16.30-20 den 1.12, 8.12, 12.1 + lørdag den 9.1 fra 9-17 formodentlig i Aarhus  
Tilmelding: Telefon 7216 3251





# MASTER I MILITÆRE STUDIER 2016

## - forskningsbaseret videreuddannelse

Er du officer eller civil akademiker og vil videreudanne dig til de højeste leder- og chefniveauer i Forsvaret? Så er der nu åbent for ansøgninger til Master i Militære Studier med opstart i august 2016.

### FORMÅL

Det overordnede formål med uddannelsen er at uddanne officerer til stillinger på højeste ledelsesniveau.

Master i Militære Studier videreudvikler den studerendes evne til at analysere, vurdere og træffe beslutninger, der omhandler operative, strategiske, ledelses- og styringsmæssige problemstillinger. Der fokuseres på det teoretiske fundament for militære doktriner, operationer, det militære instruments rolle i samfundet og blandt statens virkemidler, militær ledelse i forskellige kontekster samt relevante metoder og teorier for opgaveløsning

### DELTIDSSTUDIE

Master i Militære Studier er et deltidsstudie, som er normeret til ca. 2½ år og tæller 60 ECTS point. Hvert modul i uddannelsen gennemføres som blended learning, og der afsluttes med en eksamen. For at gennemføre studiet på normeret tid vil du det meste af tiden skulle gennemføre to moduler hvert semester. Uddannelsen afsluttes med et masterprojekt.

### KRAV

Som en akkrediteret masteruddannelse kan Master i Militære Studier som udgangspunkt søges af alle, der er officer i Forsvaret på M321 eller M322 niveau med relevant erhvervs erfaring fra professionen, eller som har en akademisk grad på bachelor-/diplomniveau (kvalifikationsrammeniveau 6) eller højere og minimum 2 års relevant erhvervs erfaring.

Ansøgning sker via [www.job-i-forsvaret.dk](http://www.job-i-forsvaret.dk) fra den 9. oktober. Ansøgningsfrist er den 24. november 2015.

Læs mere om Master i Militære Studier på [www.fak.dk/MMS](http://www.fak.dk/MMS)



Andreas Zakariasen er udlært skibssmed i det civile, men arbejder nu på Skrog- og Platformsværkstedet på Flådestation Korsør og afløser i perioder som maskingast på Diana-klassen.



## CIVILE I MARINADE

**Det er ikke uden udfordringer at hente civile specialister ind i forsvaret.**

På Flådestation Korsør har de alligevel fået fyldt nogle af de huller, de har i bemanningen.

TEKST OG FOTO: MICHAEL AAGAARD JENSEN / VFK

**SPECIALISTER** Flere steder i Forsvaret mangler der specialister. I Flyvevåbnet mangler flymekanikere, og i Søværnet mangler der specielt elektronikteknikere, men også automatteknikere og maskinfolk. Hvis specialisterne ikke findes i systemet, så må de hentes ude i det civile liv. Men det er ikke bare at gå ind fra gaden og blive teknikker på for eksempel en af fregatterne.

- Hvis kandidaterne ikke har været i systemet før, det vil sige ikke har en militær uddannelse, så kommer de først til afprøvning i Jonstruplejren. De får en fysisk test, er til læge og får en prøve i dansk og engelsk. Herefter skal de igennem Søværnets Basisuddannelse (SBU) i Frederikshavn, fortæller John Rasmussen, chefsergent og HR-konsulent på Flådestation Korsør.

En af dem, der er kommet ind fra gaden, er Andreas Zakariasen. Han er udlært skibssmed i det civile, men arbejder

nu på Skrog- og Platformsværkstedet på Flådestation Korsør og afløser i perioder som maskingast på Diana-klassen.

- Jeg har altid været meget fysisk aktiv, og jeg søgte nogle nye udfordringer. Så det fysiske aspekt af et job i forsvaret tiltalte mig, og da Søværnet søgte en med sort svendebrev, så lå det lige for, fortæller han.

### Et nyt forsøg

Den nye HR-politik i Forsvaret gør, at alle skal søge deres stillinger. Lige meget om de er i systemet, eller om de som Andreas Zakariasen kommer ude fra. I Korsør er John Rasmussen og kollegerne ved at få styr på de nye regler, og de har fået lavet et system, der begynder at virke. Der er dog blevet fillet lidt kanter af hist og her. Blandt andet når ansøgerne allerede var i systemet. I stedet for en fuld SBU får de nu en 14 dages light-udgave, hvor de lærer søredning og at bekæmpe brand på et skib. Også måden civile bliver ansat på, er der ændret på.

- Vi har sat et forsøg for elektronikteknikere i søen, hvor vi ansætter folk på konstabelkontrakter fra begyndelsen. Vi oplevede desværre et frafald, da vi ansatte på værnepligtskontrakt. Folk med familie kunne simpelthen ikke få det til at hænge sammen på værnepligtsløn. Vi har nu ansat folk, så de får den løn, de skal have fra starten. Det koster lidt mere, men vi har ikke råd til at lade være, siger John Rasmussen.

### Flaskehalse i systemet

En anden af udfordringerne er tid. Det tager op til et år at få de civile igennem først SBU og derefter deres funktionsuddannelse, inden de kan komme i gang med deres arbejde. Og så oplever John Rasmussen en flaskehals i systemet.

- De ansatte i Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) knokler alt, hvad de kan, men de kan ikke følge med. Det betyder, at nye ansatte ikke kan få deres MA-nummer. Har de ikke det, så kan de ikke få udleveret tøj, ID-kort og så videre. Jeg ved, at de gør alt, hvad de kan i FPS, men de

kan ikke følge med, siger John Rasmussen.

Og så kan det være svært at planlægge fremtiden, når alle selv skal søge deres stillinger.

- Det er et lidt for stift system. Hvis jeg ved, at jeg kan bruge en fra et værnepligtshold om et halvt år, så kan jeg ikke ansætte dem nu. De skal selv søge stillingen, når den bliver slået op. Jeg kunne godt tænke mig et system, hvor der var lidt af det gamle og lidt af det nye, siger John Rasmussen.

På værkstedet i Korsør er Andreas Zakariasen blevet en del af Søværnet, og han rigtig glad for sit nye forsvarsliv.

- Jobbet har været over al forventning. Der er et rigtig godt kammeratskab, og jeg har lært rigtig meget på meget kort tid. Jeg regner med, at jeg skal være her i mange år. Mit arbejde i det civile var meget sæsonarbejde, men her har jeg en helt anden job-sikkerhed. Det har gjort, at jeg kan bygge et liv her i Korsør og starte en familie, fortæller han. ■



## FORSVARETS UDDANNELSER UDDANNELSER DU KAN SØGE NU

- Pilot

LÆS HVORDAN DU SØGER PÅ [WWW.FORSVARET.DK/UDDANNELSER](http://WWW.FORSVARET.DK/UDDANNELSER)





Behandledelingen på øvelse. Foto: Behandledelingen



Oberstløjtnant Henrik Staunstrup er stabslæge og næstkommanderende ved Trænregimentets sundhedsfaglige sektion. Foto: Privat

## FAKTA

Hvis Behandledelingen udsendes i fuld størrelse, består den af 29 mand:

- 13 sundhedsfaglige medarbejdere på reaktionsstyrke-kontrakt
- 1 fastansat sundhedsfaglig medarbejder
- 15 militære medarbejdere med speciale inden for sanitetsområdet.

# "VI BEHANDLER TIL LANDS, TIL VANDS OG I LUFTEN

**Et nyt koncept for behandlingen af sårede betyder,** at Danmark snart er klar med en såkaldt Role 2-enhed. Enheden er yderst fleksibel og kan helt eller delvist indgå i både krig og konflikter, nødhjælp og humanitære operationer.

AF THORBJØRN FORSBERG / VFK

**BEHANDLING** - Medicinsk kapacitet er en kæmpe mangelvare i NATO. Den modulære tilgang betyder, at det ikke behøver at være ét land, der leverer alt, men at flere lande kan byde ind med hver sin del. Vi stiller med en yderst fleksibel størrelse.

Sådan siger stabslæge og oberstløjtnant Henrik Staunstrup fra Trænregimentets 1. Logistikbataljon om konceptet, som er nyt inden for Forsvarets sundhedsfaglige område. Konceptet kaldes for Role 2 Basic Medical Treatment Facility og bag det lidt besværlige navn - forkortet R2B-MTF - gemmer sig store muligheder.

### En del af en længere kæde

Betegnelsen Role 2 henviser til enhedens rolle i den kæde af behandlingsled, der bliver sat i bevægelse, eksempelvis når en soldat bliver alvorligt såret i felten. Role 0 er i den forbindelse den umiddelbare førstehjælp, role 1 er patientens første møde med

sundhedsfagligt personel (forbindeplads). Role 2 er næste led og kan udføre avanceret genoplivning samt nødkirurgi inden overførsel til Role 3 - felthospital - og Role 4, som i en dansk sammenhæng typisk er Rigshospitalet.

Opdelingen i behandlingsled er standarden i NATO.

- På Role 2 kan vi redde liv og førlighed, inden patienten sendes videre til et større felthospital. Men hvis det er muligt, springer man gerne led over, fortæller stabslæge Henrik Staunstrup.

### Mobilt og fleksibelt

R2B-MTF består af syv moduler, der som en slags byggeklodser kan bruges enten helt eller delvist. Der er tale om en delingstrop, et skadestueelement, og et operationselement, samt et post-operativt element, et diagnostikelement, en sengegruppe og en støttegruppe.

- Vores opbygning er ikke fastlåst, og vi kan skræddersy vores enhed alt efter opgaven. Da vi var på øvelse Flintlock med

Jægerkorpset, stod de for den militære føring, og så kunne vi skære deltropen ned til kun at bestå af ledende læge, der så havde det sundhedsfaglige føringsansvar, forklarer Henrik Staunstrup.

På samme øvelse fik man afprøvet opstillingen af kapaciteten i telte. Ifølge forskrifterne for Role 2 skal man kunne stille den op på to timer.

- For at være let-deployerbare lægger vi vægt på at have let udstyr, der kan flyttes af maks. to personer. For eksempel vil vi hellere have flere små iltgeneratorer end én stor. Vi går efter hyldevarer, som er lette at skifte ud, og på den måde er vi mindre sårbare i forhold til logistikken, siger Henrik Staunstrup.

### Til lands, til vands og i luften

Den høje grad af mobilitet for enheden betyder også, at den kan operere fra forskellige platforme. Under Flintlock var det på landjorden i Afrika, men mulighederne er næsten uanede.

- Vi kan også operere fra fleks-dækket på et af Søværnets skibe eller i containere i et

C-130 Hercules. Det giver en masse muligheder i forhold til, hvor vi kan indsættes og betyder, at vi kan indsættes hurtigt. Under øvelse Night Hawk i 2014 blev vi fløjet ud til fregatten Niels Juel for at træne en hurtig indsættelse. Der var ingen containere, men vi skulle også bare have 4x4 meter til vores telt, så var vi kørende, fortæller Henrik Staunstrup.

Også ved humanitære katastrofer kan der blive brug for den danske kapacitet:

- Vi er påbegyndt et interessant samarbejde med Beredskabsstyrelsen. Vi arbejder på at kunne indsættes på mellem 24-48 timer som et såkaldt first-in team og blive i området, indtil de store nødhjælpsorganisationer ankommer, påpeger Henrik Staunstrup.

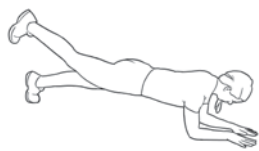
Konceptet blev godkendt ved Hærstaben i maj 2015. Behandledelingen skal på certificeringsøvelse i efteråret 2015 og efter planen være fuldt operativ fra januar 2016. Der er dog store udfordringer i forhold til materielanskaffelserne af især ilt, respiratorer og ultralydsapparater, som kan give en forsinkelse. ■



TRÆNINGSTIPPET

CORE OG STABILITET

Core og stabilitet, 1-3 gange dagligt. Gerne 2-3 sæt!



**Øvelse 1 - Planken med etbensløft skiftevis**  
Udgangsstilling er planken. Ret ryg under hele øvelsen. Løft skiftevis højre og venstre ben, hold det oppe i 5-10 sek. Hold coren. Gentages 3-5 gange for hvert ben.



**Øvelse 3 - Diagonal håndstående planke**  
Stå på hænder og tæer. Ret ryg under hele øvelsen. Hold balancen mens du løfter modsatte arm og ben. Hold positionen i 5-10 sek. for hver side. Hold coren. Gentages 3-5 gange for hver side.



**Øvelse 5 - Armstræk med rotation**  
Stå på hænder og tæer med en strakt, fikseret krop. Roter i overkroppen, samtidig med at øverste arm strækkes lige op. Se efter armen. Hold balancen og coren. Hold positionen i 5-10 sek. for hver side. Gentages 3-5 gange for hver side.



**Øvelse 2 - Etbens sædeløft**  
Start liggende på ryggen med det ene ben bøjet. Løft bækkenet, så der er lige linje mellem skulder og knæ. Hold positionen i 5-10 sek. for hvert ben. Hold coren. Gentages 3-5 gange for hvert ben.



**Øvelse 4 - Etbens dødløft**  
Stå på ét ben med en vægt i hver hånd (alternativt uden vægt). Hold ryggen ret og hovedet i neutral forlængelse af kroppen. Løft bagerste ben, samtidig med at du bøjer overkroppen til vandret. Fokus på stabilt knæ og tilbage til udgangsstilling. Hold positionen i 5 sek. for hvert ben. Hold coren. Gentages 3-5 gange for hvert ben.

Se alle øvelser på app'en "Træn med forsvarer"



Selvom kvinderne fra Sprogofficeruddannelsen havde det svært under disciplinen tovtrækning, var publikum med dem hele vejen. Det var dem, som løb af med den moralske sejr. Foto: FAK



Der bliver dystet på forhindrebanen. Foto: Bo Kjærby

AF SUSAN ERIKSEN / FORSVARSAKADEMIET

**OFFICERSSKOLER** "At være officer betyder, at egenskaber som ærlighed, åbenhed, loyalitet, god fysik og gensidig respekt er i højsædet. Gennem den gode fysik kommer udholdenhed, robusthed, styrke, selvrespekt samt mod. DAKA tester fysikken hos alle deltagere, men glemmer ikke, at DAKA også er venskab, respekt, nyde livet og have det sjovt sammen". Sådan sagde chefen for Hærens Officersskole, oberst Kenneth Pedersen som startskud på årets stævne.

Kadetterne dystede i henholdsvis mangedekamp, tovtrækning og stafet, hvor Søværnets kadetter kom godt fra start med en overbevisende sejr i roning og tovtrækning. Da Skoledysten var slut kunne Hærens kadetter dog kalde sig vindere af dette års stævne, blandt andet takket være nogle dygtige sprintere.

Efter frokost blev der lavet nye hold på tværs af skolerne, som dystede i volleyball, mastermind og stafet, og efter dagens anstrengelser, stod den på spisning, fest og socialt samvær. ■

# KAMPGEJST TIL DANSK KADETSTÆVNE

**Entusiasmen og kampgejsten** var ikke til at tage fejl af, da de tre officersskoler og Sprogofficeruddannelsen dystede ved årets Dansk Kadetstævne.



**RENÉ FRANDSEN**  
kadet, Flyvevåbnets Officersskole

”**Konceptet med, at der er blandede hold er rigtig godt. På sigt kommer vi alligevel til at støde ind i hinanden på et tidspunkt.s**



**SOPHIE DAATHER**  
kadet, Hærens Officersskole

”**Nu bærer det jo lidt præg af, at det er vores egne discipliner, så det er til vores fordel.**



**LISELOTTE DAM**  
kadet, Søværnets Officersskole

”**Det er sjovt at få lov til at prøve forhindrebanen, fordi vi ikke selv har en.**



NÅR FAR KOMMER HJEM:

# Undskyld jeg forstyrrer

**Det er ikke altid udsendelsen**, der er det sværeste for familien. Hjemkomsten – efter familien har været tvunget til at lære helt nye rutiner at kende – kan lige så svær. Såvel for soldaten som for partner og børn. Michael måtte arbejde hårdt for at genfinde sin plads i familien. Og sine børns respekt.

AF MICHAEL AAGAARD JENSEN / VFK

**HVERDAGEN** En soldats udsendelse kan være forbundet med bekymringer og en masse ekstra arbejde for den pårørende, der sidder tilbage i Danmark. Men de færreste tænker over, at det at få soldaten hjem igen kan være forbundet med større udfordringer. For familierutinerne fortsætter uden den udsendte og får oven i købet deres eget helt nye liv. Det kan derfor være en helt anderledes hverdag, familien skal have soldaten til at passe ind i.

- Jeg tror, at når man er alene, så er man hængt så meget op rent tidsmæssigt og psykisk med at skabe nogle gode rammer for sine børn, at det hele kører ret hurtigt. Udsendelsen bliver en periode, der er afgrænset, og noget der skal overstås. Det, at Michael kommer hjem igen, er noget andet. Det er ikke bare en periode, der kan overstås. Det er mere kompliceret, fortæller Anette Rytter Jensen, hvis mand Michael tre gange siden 2010 har været udsendt til Afghanistan. Senest i år hvor han var udstationeret i Kabul.

I alt har han været udsendt seks gange. Første gang til Cypern i 1988. Men under de første udsendelser havde han ikke familie og børn. Nu oplever han, at det i stigende grad er sværere at komme hjem igen.

- Jeg er pludselig det tredje hjul. Jeg laver en psykologisk forstyrrelse ved at komme hjem. Både i forhold til Anette og mig som par, der skal finde ind til hinanden igen. Men jeg skal også genfinde respekten hos mine børn, som jeg har mistet ved bare at være ham, man hurtigt har snakket med i en telefon, og som lige ville høre, hvordan det gik. Nu skal jeg pludselig også være en, der bliver lyttet til og respekteret, fortæller Michael, der til daglig arbejder ved Telegrafregimentet i Fredericia.

**Sværere - jo nemmere hverdagen er** Under den første udsendelse var det svært for Anette at være alene, men i takt med, at hun har fået styr på tingene og sat hverdagene i system, så er udsendelserne ikke det store problem.

- Hun er blevet en rigtig "soldiers wife", og er blevet mere og mere rutineret. Hun er totalt organiseret. I virkeligheden mere organiseret end jeg er. Alt kører på skinner. Det er måske også derfor, jeg føler, at jeg er lidt til overs, når jeg kommer hjem, fortæller Michael.

Og jo mere Anette har fået styr på hverdagen, jo sværere er det faktisk også for



Et forstyrrende element. Sådan føler Michael sig, når han kommer hjem fra mission. Foto: Privat

hende at få sin mand hjem.

- Det er jo ikke fordi, jeg ikke er glad for, at han er kommet hjem, men det skaber altså en uro, og det tager længere tid at få styr på det, end det gør at få styr på at være alene. Meget længere tid. Både for mig, men også for børnene. De første 14 dage er det jo rigtig hyggeligt og rart. Det er lidt nyt for os alle sammen. Så kommer den her frustrationsperiode, hvor vi skal finde ud af at arbejde sammen igen, og børnene skal finde ud af, at der er to, der bestemmer. Efter et par måneder begynder vi at finde en struktur igen. Det bliver ikke den samme, som før han tog afsted. Men en anden struktur. Så det tager måneder at komme hjem. Det gør det, fordi man skal til at dele alle beslutningerne. Man skal informere om, at børnene går til det og det, og du skal køre dem på det og det tidspunkt. Michael synes, det er enormt overvældende at komme ind i de her systemer og huske, at nu skal den ene til kor og den anden til springgymnastik. Han er vant til, at han bare skal passe sit arbejde, og så bliver han ellers serviceret. Det, tror jeg, er en kæmpe omvæltning. Sådan oplever jeg det i hvert fald, fortæller Anette.

**Hårdt at se reaktionen**

For familiens to børn på 10 og 13 år er det heller ikke nemt at vænne sig til, at far er hjemme igen.

- Første gang var rigtig, rigtig svær for vores søn. Det var en kæmpe udfordring for ham. Både i skolen og hjemme. Det trappede lige så stille op og blev reelt en katastrofe, da Michael kom hjem igen, fortæller Anette.

For Michael var det hårdt at se, hvordan sønnen reagerede på hans fravær og hjemkomst.

- Jeg var rigtig ked af min særlig min søns efterreaktion dengang. Min datter var fem første gang. Den måde, hun reagerede på, var at græde, og så kunne man snakke om det, og så blev hun egentlig glad igen. Min søn blev introvert. Han fik vredesudbrud. Dem skulle vi finde ud af, hvordan vi tacklede. Vi kontaktede forsvarets psykologer og fik nogle rigtig gode, små praktiske værktøjer, som faktisk virkede med det samme. Så jeg kan kun opfordre til, at man kontakter dem. De er ikke specielt børnepsykologer, men de kan henvise til nogen, der kan hjælpe, fortæller Michael. Men det satte alligevel nogle tanker i gang hos ham.

- Jeg var da rigtig bekymret over, at mit arbejde på den måde skulle påvirke min søns liv i en uheldig retning. Og var bekymret over, hvad det kunne betyde på sigt. Jeg er nødt til at tro på, at de godt kan komme igennem det her, og egentlig se tilbage på det og tænke, at de godt kunne klare afsavnet og måske er vokset

af det. Det er det, jeg håber, og det kan så godt være, at det er naivt. Men det har jo vist sig, at vi har relativt harmoniske børn, og vi har vel de samme problemer, som alle andre har med deres teenagebørn, siger Michael.

**Svært at far bestemmer**

I takt med at børnene er blevet ældre, er det blevet nemmere at snakke om de ting, der er svære. Men det er stadigvæk svært at få far hjem igen. Han må blandt andet erkende, at det, far siger, ikke altid bliver taget for gode varer. Hans beslutninger er flere gange blevet mødt med "Er du nu sikker på, at mor synes, det er i orden?" - Det er sådan set meget sigende. De er jo vant til, at jeg er den voksne, og at det er mig der bestemmer, fortæller Anette. Selv om soldaten efter hjemkomst kan synes, det kan være svært at finde ind i en ny rytme og få en plads i familien igen, så kan det lade sig gøre.

- Jeg tror generelt, bare man skal tale om det. Og så tror jeg, at man skal dele så mange ting, som man kan, når soldaten er ude. At kende til problemer derhjemme, er også en vigtig del af at komme hjem igen, når den tid kommer, siger Anette.

- Vi hører meget om, at man ikke skal dele noget med soldaten, for han er skrøbelig, når han er ude. Han kan ikke tåle at høre, at der er problemer hjemme. Jeg tror, det er individuelt, supplerer Michael og tilføjer:

- Jeg havde i hvert fald et stort behov for at høre, hvordan det gik med familien derhjemme. ■



**Anette** er 46 år. Hun er uddannet anæstesi-sygeplejerske og ansat på Horsens sygehus.

**Michael** er 52 år. Michael er ansat som seniorsergent i staben ved Telegrafregimentet i Fredericia. Han har været udsendt i alt seks gange.

Sammen har de to børn - en pige og en dreng - som nu er 10 og 13 år.



## FACEBOOK

FØLG  
FORSVARET  
PÅ

facebook



**Forsvaret**  
16. september kl. 10:42 · Redigeret · 🌐

Som noget nyt tilbyder Kastellet i København, at veteraner kan mødes, drikke en øl og mindes missionen og mistede venner. Første hold var UNPROFOR Hold 7, Petrinja 1995.



👍 Synes godt om    💬 Kommenter    ➦ Del

Tine Gad og 1261 andre synes godt om dette.    Populære kommentarer ▾

88 delinger

Skriv en kommentar ...

**Alex Bonde Holm** Og tak til dem der ikke er her mere 🇩🇰  
Synes godt om · Svar · 👍 20 · 16. september kl. 10:54

**Filip Friberg Nielsen** Jimmy Jørgensen kan være de laver en forsamling med UNPROFOR Hold 6 😊 der var du jo  
Synes godt om · Svar · 16. september kl. 20:37

**Philip Klein** Torben Egidiusen - det tror jeg da også snart PNMOTKMP KFOR 6 skal! Måske til foråret...?  
Synes godt om · Svar · 👍 1 · 16. september kl. 16:07

**Marianne Willert** Godt initiativ! sådan. Bringer manges smil frem på læberne kan man se.  
Synes godt om · Svar · 17. september kl. 23:07

## JEG LÆSER

### WWW.JURA.KARNOVGROUP.DK

**LÆS** Her kan jeg holde mig orienteret om de seneste nyheder fra Ugeskrift For Retsvæsen samt læse spændende artikler om juridiske problemstillinger og den nyeste lovgivning.

### SØRET

Hans Jacob Bull, Lars Rosenberg Overby og Thor Falkager

**LÆS** En rigtig spændende bog, der indeholder en grundig gennemgang af maritime retsforhold. Jeg læser den både af faglig og personlig interesse.

### SYV CENTRALE PLIGTER FOR EMBEDSMÆND I CENTRALADMINISTRATIONEN (KODEKS VII)

Frederik Strand og Ove Kryger Rasmussen

**LÆS** Som embedsmand er det nødvendigt at være inde i kodeks for, hvordan man skal agere, og det kan man komme ved at læse dette. I mine øjne er det vigtigt at sikre sig bedst muligt mod fejl i de sager, man har med at gøre.

### SANDMANDEN

Lars Kepler

**LÆS** Lars Kepler – som i virkeligheden er et pseudonym, der dækker over et ægtepar – udgiver gode krimier, som måske ikke er højtlitterær kunst, men som virker og er god læsning til de afslappende stunder.



### Inger Corydon-Petersen

Fuldmægtig, Juridisk Sektion, Operationsstaben

## FORSVARET.TV



FORSVARET



















En del af Forsvarsministeriet

Alletiders Forsvar i levende billeder

Søg video

Søg

 Hjemmeværnet >	 Specialstyrker >	 Materiel >	 NATO >
 Øvelser >	 Begivenheder >	 Sport >	 Grønland >
 Kongehuset >	 Uddannelse og Undervisning >	 Viden Om >	 TV og Film >
			



## KOMMENTAR

## Psykologer i saltvand

Når man siger krisepsykologisk indsats overfor soldater, tænker mange nok først og fremmest på Hæren. Men med de skarpe missioner, som Søværnet er på, er det også blevet nødvendigt at tænke den mentale forberedelse ind i deres missionsuddannelse.

Jeg har kun oplevet, at Søværnet har været interesserede i at finde ud af, hvordan den mentale forberedelse af deres soldater kunne planlægges og gennemføres, så den giver mening. Men hvor Søværnet før har taget udvalgte dele af Veterancentrets missionsforberedende undervisning, så blev vi denne gang sammen med chefen for Absalon, kommandørkaptajn Per Moll Petersen, enige om en hel undervisningsdag, før støtteskibets afgang til Operation Ocean Shield.

Derfor tog to militærpsykologer til Frederikshavn for at undervise soldaterne i at håndtere stress – og i det, vi kalder operativ stresskontrol. Teknikker som allerede er kendt for at virke for Hærens enheder. Men det var ikke kun soldaterne, der lærte noget, også vi militærpsykologer blev klogere på de belastninger, der er om bord på et skib. Rent praktisk blev soldaterne bedt om at udfylde et spørgeskema, som er udarbejdet af vores forskerkolleger ved Veterancentret. Der bliver fulgt op på spørgeskemaerne, så vi kan få et billede af de belastninger, som soldater på Søværnets missioner bliver udsat for – før, under og efter udsendelse.

Planen er, at militærpsykologer midtvejs i missionen besøger besætningen, hvor soldaterne får genopfrisket den viden, de fik i Frederikshavn. Vi tager også et nyt spørgeskema med til dem fra vores forskere for at måle på belastninger undervejs.

Militærpsykologerne slutter sig også til Absalon på hjemsejladsen, hvor vi vil lave hjemkomtsamtaler og måle belastningerne efter missionen. Vi skal også gerne få noget ud af det hele, nemlig et større indblik og viden om besætningens liv om bord, og de belastninger, de udsættes for.

Veterancentrets håb er, at vi sammen med Søværnet kan optimere vores støtte til det mørkeblå værn. Vi vil gerne tilpasse vores undervisning og kendskab til Søværnets behov. På den måde får militærpsykologerne bedre viden om livet om bord, så vi bedre kan give psykologstøtte både i det operative virke, men også bagefter i tilfælde af psykiske efterreaktioner og til de pårørende.

Militærpsykologerne har opbygget et rigtigt godt samarbejde med Hærens enheder. Nu er det på tide, at vi sammen med Søværnet finder en anvendelig vej for det og lærer dets enheder godt at kende.

**Eliás Kristjánsson**  
leder Internationale Operationer  
Veterancentret



## STAFETTEN

Ved du, hvad dine kollegaer i hele Forsvaret laver?  
I Stafetten stiller vi spørgsmål om dit job, og du sender stafetten videre.

## GRÆSSET ER SLÅET, OG FLAGET ER HEJST

**Lena Hegelund Jørgensen er stabshjælper** ved den nye specialoperationskommando. Hun sætter stor pris på at være med til at starte noget nyt. Og det har hun i den grad fået lov til.



Lena Hegelund Jørgensen har en fortid som kampvognskører, men er nu stabshjælper i Specialoperationskommandoen. Foto: Jesper Søndergaard

AF MARTIN FINNEDAL / VFK

## SOKOM

Rekvitioner skal udfyldes, flyrejser skal bookes, og håndværkere skal bestilles. På den måde ligner Lena Hegelund Jørgensens job noget, der foregår i enhver administrativ afdeling på en hvilken som helst arbejdsplads i Danmark. Men der er alligevel forskel. Som stabshjælper i Specialoperationskommandoen (SOKOM) forventes det, at ens kampform aldrig taber kampen til edb-skuldrene. Heller ikke selv om man har født tre børn, hvor af den ældste - en pige - allerede har været inde som værner. Men sådan har dagligdagen været for Lena Hegelund Jørgensen, siden hun begyndte i Forsvaret i 1989. Først var hun kampvognskører. Siden blev hun administrativ medhjælper i det, der dengang hed Dronningens Livregiment, og så for 10 år siden fik hun job ved Jægerkorpsets administration.

### Spørgsmålet

Hvad laver en ansat ved SOKOM?

- Jeg søgte ind ved korpset, fordi jeg egentlig var glad nok for det, jeg lavede, men jeg savnede at få lidt luft under vingerne. Siden har jeg været med på operationer blandt andet i Afghanistan, og jeg har også været på skydelejr i Jordan og med på vintertræning i Nordsverige. Jeg kan godt lide, når jeg får lov at komme med ud.

For et halvt år siden søgte Lena Hegelund Jørgensen til den nyoprettede Specialoperationskommando. Her skal hun i virkeligheden lave noget af det samme: Sørge for at soldaterne kommer på de rigtige fly og får registreret deres arbejdstid og får de rigtige ydelser og tillæg. Blandt andet. Men samtidig fik hun chancen for at være med på noget nyt. Og det har været en spændende oplevelse.

- Da vi fik vores kontorer, lignede det jo en hule. Græsset havde ikke været slået, og der var ikke en gang en flagstang. Så måtte man jo i gang med at finde håndværkere og andre, der kunne hjælpe til.

Flagstangen er landet, flaget er hejst, låsene er skiftet, men stadig skal der laves styrkelister helt fra scratch, og der skal såmænd også lejes biler, for en lille detalje som køretøjer er endnu ikke helt på plads. Og så går der noget energi med at finde hindens ben i afdelingen, hvilket ifølge Lena Hegelund Jørgensen går rigtigt fint. For så længe man gider lave noget, kigger man ikke på, hvad folk har på skuldrene. Hun har også været så heldig at have en administrationsbefalingsmand med styr på sine systemer. Og som har ladet Lena Hegelund Jørgensen bygge sine egne rutiner oven på hans. Det gælder om at få udnyttet tiden og bygget en ordentlig base, mens kommandoens aktiviteter stadig er i sin vorden. Som Lena Hegelund Jørgensen siger.

- Nu er vi ved at have rutinerne på plads. Så må det gerne vælte ind med nye medarbejdere. ■

LENA HEGELUND JØRGENSEN SPØRGER:  
Hvad laver en elev ved fototjenesten?

> **HR-PORTALEN**  
PÅ FIIN OG INTERNET

HR-portalen er den primære indgang til informationer om din ansættelse, hvad enten du er chef, leder eller medarbejder. Du finder HR-portalen via forsiden på Forsvarets intranet. På internettet findes HR-portalen på [www.forsvaret.dk](http://www.forsvaret.dk), hvor du skal klikke på boksen "For ansatte i forsvaret nederst på siden midtfor".

> MILITÆR DISCIPLINARLOV 3266 5577

> **HR-RÅDGIVNING 7281 9000**  
- for chefer, ledere og mellemledere

> SYGEMELDING 3266 3266

> LEDIGE STILLINGER FORSVARET.DK/JOB

> VÆRNEPLIGT 7281 9000



## PROFILER

## ORD ER OGSÅ VÅBEN

Hovedkvarteret for NATOs landstyrker er bevæbnet med budskaber om styrke og parathed. Her har danske Morten Larsen en central rolle som strategisk kommunikationsrådgiver.

AF EMMA KIRKETERP / VFK

## TYRKIET

Når amerikanske faldskærmstroppe bliver droppet over et øvelses-terræn i Spanien til den store, minutiøst planlagte demonstration på besøgsdagen, er halvandet års forberedelse af den store NATO-øvelse Trident Juncture forbi for oberstløjtnant Morten Larsen.

Koordineringen af besøgsdagen, hvor op mod 400 beslutningstagere fra alle NATO-lande og indtil flere partnerlande og yderligere omkring 200-300 mediefolk deltager, er blot en af de arbejdsopgaver, som Morten Larsen har haft som strategisk kommunikationsrådgiver for hovedkvarteret for NATOs landstyrker.

- Der er nok at se til. Og det er godt, konstaterer Morten Larsen.

## Harmoni i budskaber

Hovedkvarteret ligger i Izmir i det vestlige Tyrkiet, og her har Morten Larsen været udstationeret siden sommeren 2013 som en del af det tre personer store danske bidrag. Jobbet som strategisk kommunikationsrådgiver indebærer blandt andet at sikre, at alle budskaber som NATO sender ud - for eksempel i forbindelse med øvelsen Trident Juncture 2015, som med siden omkring 36.000 tilmeldte tropper er den største øvelse siden 2002 - stemmer overens. - Som strategisk kommunikationsrådgiver sidder jeg som edderkoppen midt i nettet og koordinerer, at alle vores budskaber går i samme retning i forhold til de direktiver, vi får fra NATO-hovedkvarteret i Belgien, forklarer Morten Larsen.

Trident Juncture bliver annonceret med budskabet om, at NATO er en stærk, anvendelig og forbedret alliance. Og det budskab også helst harmonere med folks opfattelse.

- Hvis vi ikke får sendt de rigtige budskaber ud til verden om, at NATO er en stærk alliance, vil folk genoverveje, om de får det rigtige for pengene. Så de budskaber, vi sender er afgørende for beslutningstagerne, siger Morten Larsen.

## Stærkt våben

NATO HQ Land Command er en af NATO's yngste kommandoer, og den blev fuldt operativ i december 2014. Hovedkvarteret har blandt andet til opgave at koordinere klargøringen af NATOs landstyrker, de styrker, som medlemslandene har tilmeldt NATO Response Force, NRF. Herunder arbejder hovedkvarteret også med deres egen forberedelse og klargøring i tilfælde af en deployering. Og her spiller

strategisk kommunikation en stor rolle for, hvordan NATOs landstyrker fremstår udadtil.

- Strategisk kommunikation er et af de stærkeste våben, vi har imod den moderne krigsførelse, hvor informationsoperationer udgør et væsentligt element, som vi har oplevet det med Putin og Rusland i deres ulovlige annektering af Krim-halvøen. En af de få ting, NATO kan gøre, er at give information. Medierne er de tungeste og stærkeste våben, vi har over for Ruslands aggressioner det seneste år, siger Morten Larsen.

For de 36.000 soldater, topledere og nøglepersoner fra NATO - og Morten Larsen - afsluttes tre ugers feltøvelse med en storslået opvisning med landstyrker, flystyrker og specialstyrker, artilleri, kampvogne, pansrede mandskabsvogne, fly og helikoptere. Alt, hvad NATO har, er presset ind i programmet. 60 minutter planlagt til sekundet. ■

Oberstløjtnant  
Morten Larsen  
og den danske  
NATO ambassadør  
under besøg  
ved LANDCOM i  
april 2015. Foto:  
NATO  
Public Affairs



## NATO LAND COMMAND

NATO-nationerne har stillet ni korps til rådighed for NATO. Hvert korps består af cirka 20-30.000 soldater, som medlemslandene forpligter sig til at stille med i tilfælde af fjendtligheder rettet mod NATO. Nogle lande - for eksempel Spanien - har deres eget korps, mens andre lande går sammen om et. Danmark indgår sammen med blandt andet Polen og Tyskland i det nordøstlige, multinationale korps.

Trident Juncture 2015 finder sted i Spanien, Portugal og Italien, og feltøvelsen, hvor der også deltager danske enheder, foregår fra den 21. oktober til den 6. november 2015.

Formålet er at teste NATO-enhedernes samarbejde, samt at NATO skal godkende nye hovedkvarterer til at overtage rollen som NATO Response Force, NRF, næste år. NRF er en NATO-styrke på højt beredskab. Der indgår NATO-enheder fra hæren, flyvevåbnet, flåde og specialstyrkerne. Styrken skal kunne deployeres i løbet af 30 dage.

## KOMMENTAR

## MTS uniformer sender et signal

Den 1. oktober indførte vi MTS uniform på Søværnets Officersskole på Holmen. Det har været meget vigtigt for mig, at vi hurtigst muligt gik over til MTS her, fordi jeg ser et stærkt behov for, at skolen viser sig som en integreret del af det moderne Søværn, der næsten konstant er indsat i skarpe opgaveløsninger fra Grønland i nord til Afrika i syd.

Udover at være en praktisk militær beklædningsgenstand er uniformen også et symbol, der afspejler virksomheden, og det virksomheden laver. Jeg håber også, at uniformen kan være med til at understøtte det mindset og de holdninger, som jeg gerne ser, vores kadetter - de kommende militære ledere - opbygger her på skolen. De skal være knivskarpe og handlekraftige militære ledere. Det gør vi ikke med en uniform alene, men jeg tror på, at uniformens symbolværdi er en lille del af det.

Det er min opfattelse, at det betyder meget for vores kadetter og stab, at vi bærer samme uniform, som man gør om bord på Søværnets enheder. Det skaber samhørighed og en følelse af, at man er tættere på besætningerne, når personel fra staben eller kadetter sejler med Søværnets enheder. Vi skal hele tiden sikre, at vi er så tæt på Søværnet som muligt. Derved bliver overgangen fra kadet til officer på vores enheder ikke så brat.

Jeg er bevidst om, at der er mange følelser knyttet til uniformering. Det er en naturlig del af vores værnkultur. Det har jeg respekt for, fordi det viser engagement. For vores vedkommende giver vi dog ikke køb på noget. Vi beholder vores marineblå jakkeuniform (uniform 3A), og vi beholder også tjenestefrakke og sabel (uniform 2). Det er blot vores daglige uniform, der skiftes ud med MTS. Vi vil stadig kunne tage de såkaldte fine uniformer på, når lejligheden byder det, og det vil vi naturligvis gøre. Så den traditionelle 3A uniform vil stadig være en del af vores dagligdag her på skolen.

Vi skal også indstille os på, at hele det danske forsvar er blevet mere værnsmæssigt orienteret. At vi er tilnærmelsesvis ens uniformeret i det daglige, på tværs af værnene, kan medvirke til, at vi også - i langt højere grad end hidtil - ser os selv som del af hele Forsvaret. Det medvirker til at skabe lidt mere samhørighed i hele virksomheden.

Uanset hvilken uniform vi bærer her på Søværnets Officersskole, så har det ikke ændret på, at vi, som vi har gjort siden 1701, uddanner nogle af de bedste søofficerer i verden. Nu gør vi det bare i MTS uniform. ■

Søren Thinggaard Larsen  
kommandør  
chef for Søværnets Officersskole



# ORDBOGEN.COM

## TIL TABLET OG SMART-PHONE

DANMARKS STØRSTE ONLINE ORDBOG  
Ordbogen.com

Ordbogen Online er navnet på den app, som Ordbogen.com har udviklet til iPhone, iPad, Android og Windows Phone. Log ind via WAYF.

- 1) Installér app'en Ordbogen Online på din smartphone eller tablet
- 2) Åbn Ordbogen Online
- 3) Klik på WAYF [ikonet] i nederste venstre hjørne
- 4) Vælg Forsvarets Bibliotek blandt mulige institutioner
- 5) Username + password er identisk med dit bibliotekslogin
- 6) Hvis du ikke er oprettet som låner ved forsvarets bibliotek, så gå ind på [www.fbib.dk](http://www.fbib.dk), hvor der er link til en oprettelsesformular. Ellers ring på 3347 9525 mellem 10-17.
- 7) Nu kan du slå op i ordbogen uanset hvor du befinder dig!





## SAGT & SKREVET OM FORSVARET

### Holst trækker sig

- Det fokus, jeg skal have på at være minister, kan jeg ikke give, fordi der er sager, jeg bruger alt for meget tid på at kommentere.

**Carl Holst** trak sig som forsvarsminister blot 93 dage efter, at han blev udnævnt.

**TV Avisen**

29. september 2015

### Det bliver Ellemann

- Der er én klar favorit til at afløse den de-troniserede forsvarsminister, Carl Holst, der i går over middag trak sig fra posten efter en lang periode fyldt med dårlige sager: Jakob Ellemann-Jensen.

**BT** i analyse dagen efter Carl Holst forlod posten som forsvarsminister.

**BT**

30. september 2015

### Ups. Forkert minister

- Venstres Jacob Jensen afløser Carl Holst som forsvarsminister.

Sådan lød beskeden på DR Nyhedernes officielle kanaler på Twitter, sms, tv og dr.dk, i minutterne inden statsminister Lars Løkke Rasmussen kørte mod Amalienborg for at præsentere sin nye minister.

**DR Nyheder**

30. september 2015

### Gode venner

- PC min ven, den bedste nyhed jeg har fået længe, det var, da jeg hørte, at det var dig, der skulle stå her efter mig. Velkommen til min ven.

**Afgående forsvarsminister Carl Holst** i sin tale til sin efterfølger Peter Christensen, der på Christiansborg ofte blot kaldes PC.

**Politiken**

30. september 2015

### Ny forsvarsminister

- Jeg havde ikke forventet, at jeg skulle tilbage i politik af den simple grund, at jeg ikke blev valgt ind i Folketinget. Jeg var indstillet på, at jeg skulle lave noget andet, og jeg havde heller ikke forudset, at der skulle bruges en ny forsvarsminister efter kort tid. Så jeg blev overrasket, da statsministeren ringede mig op i går klokken 22, men dog ikke mere, end jeg sagde ja tak.

**Peter Christensen** om pludselig at være forsvarsminister efter at være dømt helt ude af dansk politik.

**Fyens Stiftstidende**

30. september 2015

## MED ANDRE ØJNE





# Beredt til undervisning

**I Forsvaret lærte Flemming Ulrich Østergaard at undervise** og sørge for at få sine elever med, også når de ikke gad. I dag bruger han de egenskaber i sit job som underviser på Niels Brock.



**Flemming Ulrich Østergaard**

Flemming Ulrich Østergaard

48 år

Gift, 4 børn og 2 bonusbørn

Tidligere oversergent

Udsendt tre gange; til Jugoslavien, Irak og Afghanistan

Vildeste oplevelse i Forsvaret: beskydt af Hjemmeværnet, da han var ved at sætte skiver op på skydebanen. De havde ikke fået skydetilladelse

Hobier: fugle og fotografi. Fotograferede under sin udsendelse. Motiverne var ikke krig, men stemninger fra dagligdagen

AF EMMA KIRKETERP / VFK

## OVERBLIK

Fra sit kontor på handelsskolen Niels Brock kan Flemming Ulrich Østergaard se hele København. Vor Frue Kirke, Tivolis forlystelser og Rådhusårnet tårner sig op uden for vinduet fra kontoret på fjerde sal. Udsigten er fantastisk. Men det var i Forsvaret, han lærte at bevare overblikket. Og det endda i særligt tilspidse situationer.

På sin første udsendelse til Jugoslavien i 1993, oplevede han vigtigheden i at vide præcis, hvad ens opgave er.

Han var lige kommet til lejren i Krajina, hvor han skulle afløse en anden, og der gik derfor noget tid, før han fik sin egen opgave. Oplevelsen i Jugoslaven skulle vise sig at blive skelsættende for Flemming Ulrich Østergaard.

- Kort tid efter jeg kom til lejren, blev vi ramt af skud fra en snigskytte. Jeg tog mit gevær og løb hen til en af bunkerne. Men der var ikke plads, og det var der heller ikke det andet sted, jeg prøvede. Jeg havde ikke nogen funktion, og det gjorde, at jeg blev rigtig bange, fortæller han.

Han havde ikke spurgt sin næstkommanderende, hvad han skulle gøre, hvis og når alarmerne skulle gå. En fejl, en uerfaren begår.

Den oplevelse lærte Flemming Ulrich Østergaard at være beredt, at have gennemtænkt forskellige scenarier for at have en idé om, hvad man skal gøre, hvis noget uventet sker. Det handler ikke om at have en færdig plan, siger han, men en grundplan at justere og navigere ud fra.

Og den evne gør Flemming Ul-

rich Østergaard brug af som organisations- og ledelseskonsulent på Niels Brock. Her har han arbejdet, siden han forlod Den Kongelige Livgarde i 2010. Selvom hverdagen på Niels Brock kræver et væsentligt andet beredskabsniveau, og undervisningen foregår under roligere præmisser end i Jugoslavien, trækker han stadig på de erfaringer, han har gjort sig, når tingene spidser til. I undervisningssituationer handler det om at være forberedt på alle tænkelige spørgsmål fra eleverne.

## Skabe motivation

- Når man står med værnepligtige, der ikke gider at blive undervist, handler det om at skabe ydre motivation, der gør, at de lærer det, de skal, siger Flemming Ulrich Østergaard.

I dag er de værnepligtige skiftet ud med civile studerende. Ikke desto mindre handler det for Flemming Ulrich Østergaard om at motivere sine elever. For eksempel når undervisningen er gået skævt i en klasse, og eleverne ikke længere er modtagelige over for undervisning.

- I Hæren lærte jeg, hvordan man stiller sig op på en ølkasse og peger retningen ud for dem, der lytter. Det handler om at skabe et engagement, der gør, at folk vil gå med og få eleverne til committe sig.

## Smag for undervisning vakt

På Niels Brock laver Flemming Ulrich Østergaard kompetenceudvikling til virksomheder, identificerer behov for færdigheder og målretter kurser og uddannelser efter det. Nogle af kunderne er blandt andre Bauhaus, Egedal Kommune, Olivia Danmark, FSB Ejendoms-

service og Ankestyrelsen. Han har blandt andet udviklet Kriminalforsorgens efteruddannelsesprogram for erfarne fængselsbetjente. Programmet går ud på at skabe refleksion, hvilket kan hjælpe med resocialisering af indsatte.

Flemming Ulrich Østergaard fik smag og sans for undervisning under sin tid som befalingsmand i Hæren. Her underviste han ikke kun værnepligtige, men uddannede også professionelle soldater på forskellige våbensystemer og tekniske systemer.

- Jeg havde aldrig forestillet mig, at jeg skulle undervise. Men jeg begyndte at synes, at det var spændende, hvordan mennesker fungerer sammen, og hvordan man påvirker og udvikler dem, siger Flemming Ulrich Østergaard.

## Forsvaret hænger ved

Flemming Ulrich Østergaard havde godt nok heller ikke forestillet sig, at han skulle ind i Forsvaret. Men til session trak han nummer 978, og så var der ingen vej uden om værnepligten.

- Jeg har kunnet lide det lige siden, så det var nok meget godt at få at vide, at det var det, jeg skulle, siger Flemming Ulrich Østergaard.

Selvom det efterhånden er fem år siden, Flemming Ulrich Østergaard forlod Den Kongelige Livgarde, har han ikke helt kunne slippe Forsvaret. Måske er det derfor, militærrygsækken stadig hænger over skulderen på ham, når han møder på arbejde på Niels Brock. - Det var en af de sværeste beslutninger i mit liv at forlade Forsvaret, og jeg havde nok ikke gjort det, hvis ikke det var fordi, jeg kunne få en reservekontrakt, siger han.

Forsvaret har han altså ikke

lagt helt bag sig. Og hans undervisningsstil er i høj grad præget af den måde, han lærte at tilrettelægge sin undervisning på i Hæren, som også gav ham mod til at indgå i svære underviseropgaver. - Når jeg skal undervise, skal jeg bygge mig selv op til det. For når man står over for veluddannede mennesker, er det ret nemt at falde igennem. I sådanne situationer tænker jeg meget rationelt i min måde at planlægge og strukturere dagen. Og så bygger jeg mig selv op til sådan en dag psykisk ved altid at have en reserveplan klar, så hvis en øvelse eller temaet ikke fanger, har jeg altid et andet tema, jeg kan trække frem. Det gør, at jeg har overskud til at håndtere de processer, der sker, når mennesker skal gøre ting sammen, siger Flemming Ulrich Østergaard.

## Ramt igen

Nogle aftener efter det første snigskytteangreb, lyder alarmerne igen. Lejren er under beskydning fra endnu en snigskytte. Denne gang ved Flemming Ulrich Østergaard præcis, hvad han skal gøre; sikre bagsiden af lejren. Han ved præcis, hvem der skal sikre sammen med ham, hvordan området ser ud og hvordan hans højre-venstrebe- grænsninger er.

- Det, at jeg pludselig havde en opgave, gjorde en kæmpe forskel. Jeg lærte, at hvis man har nogle prioriteter, bliver man mindre bange og tænker mere rationelt. Hvis man ikke ved, hvad man skal gøre, får frygten bid i en, siger Flemming Ulrich Østergaard og konkluderer: Siden har jeg sørget for altid at have en opgave klar, når jeg er sted, hvor der kan opstå en uventet situation. ■



## NIELS BROCK

Niels Brock Copenhagen Business College, i daglig tale blot Niels Brock, er en dansk handelsskole beliggende i København.

Skolen har rødder tilbage til 1881, hvor arven fra handelsmanden Niels Brock blev brugt som startskud til handelsskolen Niels Brock, som den kendes i dag.

I 1888 blev De Brockske Handelsskoler grundlagt, og i 1991 skiftede skolen navn til Niels Brock Copenhagen Business College.

Niels Brocks ambition er at være Danmarks mest internationale og innovative handelsskole - anerkendt for medarbejdere, som professionelt optimerer og faciliterer elevernes læringsproces.



# 7



” Det er fint at anerkendelsen kommer for det, vi har gjort tidligere. Også fordi mange af vores tidligere udsendte kolleger på den måde kommer med i det her.

STEFFEN CARLSEN, SENIORSERGENT  
HJEMMEVERNSSKOLEN NORDSJÆLLAND



” Jeg synes, at det er en fin anerkendelse, at man har fået den. Det er et fint klap på skulderen fra Forsvaret.

BJARNE FRANDSEN  
OTTE UDSENDELSER TIL CYPERN, BALKAN OG IRAK

## FORSVARETS MEDALJE FOR INTERNATIONAL TJENESTE

For at anerkende veteranernes indsats under udsendelse for Forsvaret, er det besluttet at tildele veteranerne den nyindstiftede Forsvarets Medalje for International Tjeneste 1948-2009. Medaljen er en anerkendelse for den samlede indsats i perioden. Det er altså ikke en missionsmedalje, der knytter sig til en enkelt mission, og der tildeles derfor kun én medalje uanset antallet af udsendelser i perioden.

” Jeg ved godt, at nogen mener, at pengene kunne være brugt anderledes, men jeg synes, at det er en god ide. Det er en påskyndelse af dem, der har været ude.

JES FESTERSEN  
OTTE UDSENDELSER TIL CYPERN MELLEM 1977 OG 1985



” Selvom man tidligere ikke gik op i dekorationer, så værdsætter man med medaljen nu dem, der har været udsendt for 2009.

BENT FRIIS  
FLYVERSPECIALIST VED EAS/FTS.  
UDSENDT TIL NAMIBIA OG AFGHANISTAN



## HVAD SYNES DU OM AT FÅ DEN NYE MEDALJE?



” Den betyder ikke meget for mig personligt, da jeg har fået medalje for mine udsendelser. Men jeg synes, det er flot af Forsvaret, at alle nu bliver anerkendt for deres indsats.

PER CLAUSEN, CHEFSERGENT, HELICOPTER WING  
KARUP. BALKAN, LIBANON, IRAK, AFGHANISTAN

”

I hvert nummer af Forsvarsavisen beder vi syv ansatte i forsvaret om at forholde sig til et samme spørgsmål. Vi spørger ansatte i hele Forsvaret, soldater såvel som civile. I denne omgang dog kun udsendte 1948-2009.

” Det er jo bare et stykke metal, men det er alligevel en anerkendelse, en påskønnelse og et håndtryk fra det officielle Danmark, og det betyder noget.

BENT NIELSEN, CHEFSERGENT  
HELICOPTER WING KARUP. AFGHANISTAN



” Den modtages i ånden af alle dem der har været udsendt siden 1948 og er et minde om alle dem som ikke kom hjem i live.

LARS HAWALESCHKA MADSEN, KAPTJAN  
FLYVERSTABENS SPECIALIST RESERVE



Bliv ven med forsvaret på **Facebook**.....

## PLANET STRUKT

ET TEGNESERIEUNIVERS AF DEN ANDEN VERDEN

