

Fagbladet

OFFICEREN

05 / OKTOBER 2020

UNGE OFFICERER FIK SET MANDSKABET I ØJNENE



EN DAG SOM LEDER I FLYVEVÅBNETS LEDELSESPIL
HÆRCHEFEN STÅR PÅ MÅL
BRAVE LION – VIGTIGERE END NOGENSINDE
OVERBLIKKET FRA DEN ANDEN SIDE AF ATLANTEN

www.hod.dk

INDHOLD

NR. 5/2020

Leder

Kort nyt

Interview:
Hærchefen står på mål

- Brave Lion:
- Corona-efterårets Brave Lion vigtigere end nogensinde
 - Unge officerer fik set deres mandskab i øjnene

En dag som leder

Faglige forklaringer

I ilden fra første dag

- Perspektiv – USA:
- Det amerikanske præsidentvalg kan blive en alt-eller-intet-skillevæg for Danmark
 - Overblikket – fra den anden side af Atlanten

Boganmeldelse:
Hvordan Putins mænd overtog det moderne Rusland

Det glemmer jeg aldrig...

Verserende sager

Forsidefoto:
Morten Fredslund

Bagsidefoto:
Claus Bech



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

NÅR VI PEGER PÅ ISS, SKAL VI OGSÅ PEGE PÅ MINDST 3 ANDRE

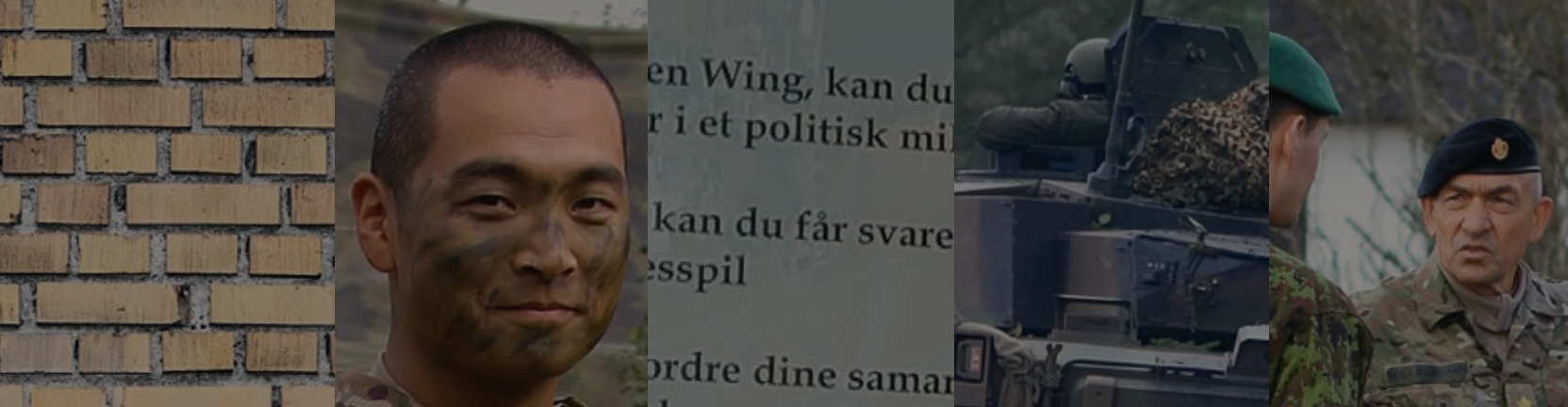
FACEBOOKSIDEN 'TIL KAMP MOD ISS' sender med aktuelt 4.300 medlemmer et kraftigt - og desværre helt legitimt og nødvendigt - signal om Forsvarets ansattes utilfredshed med etablisementsområdet. Og mange billeder fra indkvartering, cafeteriaer, og skydebaner med ledsagende fortællinger viser da også tydeligt, at standarden ikke alle men alt for mange steder ikke er acceptabel. Og det skal der rettes op på ASAP.

Noget siger mig dog, at det kun helt undtagelsesvis kan skyldes de lokale ISS-medarbejdere. De er som oftest tidligere ansatte i Forsvaret, som er virksomhedsoverdraget til ISS og faktisk gør deres yderste inden for en utilstrækkelig ramme. For nogles vedkommende også med store personlige omkostninger.

I HOD har vi i fællesskab med blandt andet andre fagforeninger beskæftiget os med problematikken gennem længere tid, og jeg havde det på programmet til mit seneste relationsmøde med ministeren.

Er det så ISS som koncern, der er skurken? I min optik, nej - selv om de dog næppe heller er helt uskyldige. ISS er en børsnoteret virksomhed, som skal tjene penge, og fakta er, at det kan de ikke på basisydelsen. ISS's forretning med Forsvaret er formentlig primært baseret på alle de ekstra ydelser, som Forsvaret ikke længere aftager.

Dermed ligger Forsvaret, in casu ministeriet, som man selv har redt - som det jo i parentes bemærket nu også forventes, hvis man lejer et kvarter. Dybest set har man 'effektiviseret' etablisementsområdet ud fra en forretningsrettet logik. Tilsyneladende



ydermere på en forudsætning om, at man kan købe etablisementsydelser under kostpris. Men det kan man ikke, hvis nogen skal kunne leve af forretningen.

Lokalt har man med centraliseringen af etablisementsdriften mistet al fleksibilitet. Det lokale FES-partnerelement drukner i arbejdsordrer og dokumentationskrav, og ordrene hober sig op på grund af utilstrækkelig økonomi, ind til de uden udbedring slettes fra ordrebogen, og status ved et trylleslag skifter fra rød til grøn. Rammerne for den planlagte delvise decentralisering fra årsskiftet er fortsat ukendte, og selv om dele af den lokale prioritering af arbejdsordrerne igen overgår til garnisonskommandanterne, så flytter det kun noget, hvis den økonomiske ramme øges markant.

Her er den helt store joker nok desværre den generelle vedligeholdelsesstandard. De seneste 10 år har nybyggeri været prioriteret på bekostning af den nødvendige vedligeholdelse af bygningsmassen, og man skubber nu et betydeligt efterslæb foran sig. Det er derfor også et element i den aktuelle udfordring, for selv den bedste rengøring fjerner ikke fugt- og svampeskader skabt af utætte tage eller dårlig ventilation og kloakering.

Virkeligheden er måske mest af alt, at ISS med Forsvarets accept har tilpasset ydelsen til det, der er råd til. Og måske samtidig har satset på, at Forsvarets ansatte på alle niveauer - efter en initial utilfredshed over en lavere kvalitet - ville stille sig tilfreds med basisydelserne. Det må vi bare ikke acceptere, for bundlinjen er, at det går ud over personalet, uddannelsen og dermed også kvaliteten af de operative kapaciteter.

I HOD har vi i fællesskab med blandt andet andre fagforeninger beskæftiget os med problematikken gennem længere tid, og jeg havde det på programmet til mit seneste relationsmøde med ministeren.

Kost under internat er et rigtig godt (men rigtig dårligt) eksempel på den pris, personalet betaler for ministerområdets effektivisering af etablisementsdriften. Når Forsvarets myndigheder ved internat betaler, og den ansatte reduceres 156,30 kr. i dagpengene, for en frokost eller middag, så er det kun cirka halvdelen, der går til kost. Resten deles mellem FES og ISS. Dermed finansierer en reduktion de ansattes vilkår efter tjenesterejseaftalens dele af etablisementsdriften. Man skal så også på et kvarter af tvivlsom hotellignende standard acceptere utilstrækkelig rengøring og selv at skulle rede op og af.

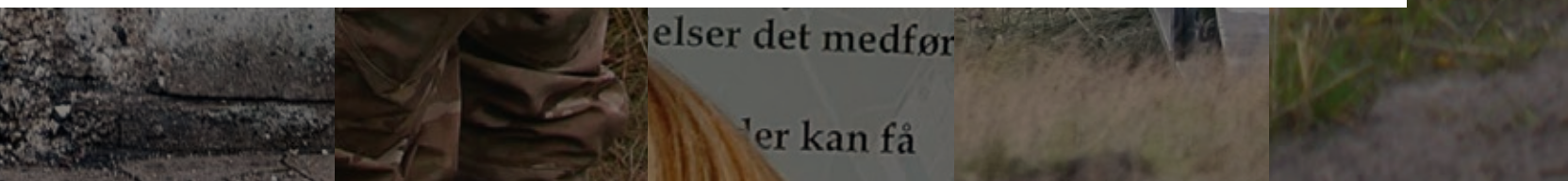
Tilsvarende betaler specielt officerer og mellemledere af sergentgruppen for serviceforringelserne med en øget belastning. For den urutinerede kan bestillingen af et auditorium på bookingportalen, sikring af adgangskoder og klargøring af lokalet nemt overstige en dagsnorm.

Selv om det rent politisk kan være en svær kamel at sluge, så skal etablisementsområdet

genoprettes og decentraliseres med et kundeorienteret fokus. Lokaler skal ikke bookes på en portal i Hjørring, men ved en lokal servicedisk, der også kan stå for klargøring af lokalet og udlevering af nøgler.

Kosten skal være tilstrækkelig og til en pris, der matcher kvaliteten. Giver det penge i overskud ved internat, må det være de ansattes.

Endelig må etablisementsbudgettet laves bottom-up, ikke top-down, så reparationer kan udføres, når behovet er der, og bygningsmassen ikke forfalder. Aktuelt holder vi vist mest varmen ved at lade vandet.



INDEFROSNE FERIEPENGE

ALLE LØNMODTAGERE, OGSÅ TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE I FORSVARET, optjener feriepenge til Feriefonden og har dermed indefrosne feriepenge.

- De 3 ugers indefrosne feriepenge kan udbetales til alle, som har optjent feriemidlerne, og de udbetales med baggrund i perioden 01. september 2019 til 31. marts 2020.
- Feriepengene udbetales med baggrund i en beregning, den endelige opgørelse kan først laves pr. 31. december 2020.
- Når du logger ind på Borger.dk, skal du bare følge vejledningen, husk at du skal taste dig ind som lønmodtager, og du skal bruge NemID.
- Når du har søgt, vil du inden for få dage få en opgørelse i E-Boks, hvor du kan se beregningsgrundlaget, og det du får udbetalt.
- Du kan søge om at få de 3 ugers indefrosne feriepenge indtil den 01. december 2020.
- Vælger du ikke at få de 3 uger udbetalt, vil du få dem udbetalt ved folkepensionsalderen.
- **Checken på 1000,-kr.** udbetales til alle som er på en form for overførselsindkomst. En tjenestemandspension giver derfor ikke ret til udbetaling af beløbet – men er du folkepensionist, så er du berettiget.

Konsulent Steen Gøtsche

FLEMMING LENTFER ER NY FORSVARSCHEF

Foto: Flyvevåbnets Fotofjeneste



Foto: Christian Sundstøl, Forsvarsgalleriet.dk

GENERALLØJTNANT FLEMMING LENTFER, nuværende direktør i FMI, tiltræder som forsvarschef den 1. december.

Flemming Lentfer er udnævnt til general og tiltræder som forsvarschef, når general Bjørn Bissrup, der har valgt at gå på pension fra Forsvaret, stopper.

Flemming Lentfer har siden sommeren 2017 haft ansvaret for Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse (FMI) i Ballerup. Han har tidligere blandt andet været chef for Planlægningsafdelingen i Forsvarsstaben, chef for Udviklings- og Koordinationsstaben samt chef for Operationsstaben i Værnsfælles Forsvarskommando.

– Jeg håber, at vores nye forsvarschef vil rette blikket stift mod personelområdet. Han har i mange år kunnet koncentrere sig om materielområdet og er dybt inde i materien der. Han har også tidligere været tæt på budgetanalyser, forligsforhandlinger og den politiske proces. Men hverken materiel eller politiske beslutninger kan bruges til ret meget – for ikke at sige noget overhovedet – uden personel. Det er Forsvarets vigtigste ressource, og den trænger til bedre vilkår siger Niels Tønning, formand for HOD.

TANDFORSIKRING TIL OFFICERER

FOR FØRSTE GANG NOGENSINDE HAR HOD TEGNET EN TANDFORSIKRING TIL MEDLEMMERNE. Forsikringen dækker ved nyopståede skader/behandlingsbehov i dit tandsæt.

Prisen er 795,- kr. om året per person og har en selvrisiko på 995,- kr. Forsikringen dækker op til 25.000 kr. om året.

Du kan forsikre dig selv, men det er også muligt at tegne forsikringen for din ægtefælle/samlever og børn mellem 18 og 25 år. Prisen er den samme pr. person.

Aftalen er trådt i kraft, så jo hurtigere du tegner den, jo hurtigere er du dækket.

Læs mere og tilmeld dig til ordningen når du er logget ind på MIT HOD. Klik på fanen MEDLEM/Forsikringer/Dansk Tandforsikring.

LANG KAMP FOR KOMPETENCETILLÆG

HOD har siden sensommeren 2019 bokset med FPS, for at kadetter og sprogofficerer/reserveofficerer kunne få deres **berettigede kompetencetillæg for udsendelse i INTOPS** – og nu, mere end et år efter, er vi endelig i mål.

TEKST KONSULENT HANS HARTMANN

I AUGUST 2019 BLEV HOD OPMÆRKSOM PÅ, at Forsvaret stoppede udbetaling af sergentgruppens kompetencetillæg for udsendelse i INTOPS, hvis de gik i gang med en officersuddannelse.

Som svar på en henvendelse fra HOD forklarede FPS, at de ikke mente, at kadetter er fastansatte, og derved er de ikke omfattede af aftalen. FPS mente heller ikke, at sprog-/reserveofficerer (SPROF/RESOF) (på korttidsansættelse med henblik på INTOPS), der kommer hjem fra INTOPS og i direkte forlængelse heraf ansættes på en ny korttidskontrakt, var omfattede af aftalen.

HOD er helt uenig i begge 'tolkninger' af aftalen, så vi har lige siden fægtet med FPS om emnet og nu, mere end et år efter, er vi endelig i mål. FPS vil iværksætte udbetaling af kompetencetillæg/INTOPS for de resterende måneder til alle de kadetter, der tidligere har fået stoppet deres tillæg ved overgang til ansættelse som kadet.

Ligeledes vil SPROF/RESOF, som ikke har fået kompetencetillæg i forbindelse med ny korttidsansættelse i direkte forlængelse af udsendelse i INTOPS, få deres berettigede tillæg udbetalt.

Efterbetalingerne sker med tilbagevirkende kraft (og inkl. morarenter) fra 2014 og frem, da det er i denne periode, at man ikke har givet – eller har stoppet kompetencetillæg til ovennævnte grupper. FPS vil sende brev til hver enkelt berørt medarbejder om efterbetalingerne. Pengene forventes at komme med på lønsedlen ultimo oktober (senest november).

Da efterbetalingerne vil foregå på baggrund af listeudtræk foretaget i FPS, er der naturligvis risiko for, at nogen kan være faldet ud eller ikke er kommet med. Hvis man mener at være berettiget til efterbetaling af kompetencetillæg/INTOPS i lyset af ovenstående, kan man ved henvendelse til HOD sekretariatet få oplyst, om man er med på listerne. Hvis man ikke er med og mener at være berettiget, så skal man henvende sig til overenskomstafdelingen i FPS.

I håbet om at undgå fremtidige uenigheder vedrørende aftalens dækningsområde har HOD, CS og FPS indgået en forståelse til aftalen. Den kan findes sammen med aftalen på vores hjemmeside under: medlem, AFTALER/INTOPS og INT ST. Du skal være logget ind på MIT HOD.

CORONA

Har du spørgsmål,
der handler om rettigheder
i coronarelaterede sager,
så se på hod.dk eller kontakt
konsulent Steen Gøtsche
3525 0301

PRODUKTER FRA JYDSK EMBLEM FABRIK A/S

Vi har mange års erfaring med at fremstille produkter til Forsvaret. Udover ordensbåndsbjælker (sild) og krydsbånd, fremstiller vi også:

Skjold fra dag til dag



Stofmærker



Coins



Lommemærker/Læderlapper



Sofienlystvej 6-8 · 8340 Malling
+45 7027 4111 · info@jef.dk

BESØG JEF.DK

Hent Soldatens Medalje ABC her,
[brug dette link abc.jef.dk](http://brug.dette.link/abc.jef.dk)



HÆRCHEFEN STÅR PÅ MÅL

Manglende fokus på kerneopgaven. **Manglende sammenhæng** mellem midler og opgaver. **Forskel** på, hvad der skal til for at blive udnævnt. Og hvis man siger sin kritik højt, **så bliver der ballade.**

Sådan lyder nogle af de henvendelser fra yngre officerer i Hæren, som vi har fået i HOD. Vi har samlet emnerne og sendt dem videre til chefen for Hærkommandoen, generalmajor Michael Lollesgaard, der har været chef for Hæren i godt et år nu. Han tog over efter en turbulent periode, som vi alle sammen godt ved, hvad handlede om. **Ved dette interview sidder han på et kontor i HOD på Østerbro i København. Klar til at svare på spørgsmål og give sit besyv med.**

TEKST VICKIE LIND FOTO MORTEN FREDSLUND

'Der var givet et mundtligt direktiv fra hærchefen om, at der ikke måtte blive udnævnt flere KN'er, før de havde taget brigadeturset'. Det var sætningen, man hørte på vandrørene. Dette på trods af, at bestemmelserne siger noget andet. Jeg gik på kursus med kolleger, der har siddet som underafdelingschefer i et år, men kun var premierløjtnanter. Bataljonskurset var overstået – det skabte forudsætning for ansættelsen som underafdelingschef –, men det var ikke nok til at blive kaptajn.

Kaptajn i Hæren

Hvad kræver det at blive kaptajn i Hæren og hvorfor?

- Grundlæggende har vi lavet det, der hedder en supplerende bemandingsvejledning for Hæren. Der har vi sat kriterier for og forventninger til, hvad vi mener, der skal til for at blive udnævnt til kaptajn. For premierløjtnant til kaptajn har vi sagt, at man blandt andet skal have føringsuddannelse. Det er et krav fra min side, fordi jeg mener, at alle officerer, der går med kaptajnsdistinktioner fra Hæren, skal kunne tegne en akse og skrive en befaling. Det er sådan set budskabet i det. Det holder vi ret meget fast på.

- Normalt er det sådan, at jeg også bliver hørt, når der er styrelser, der ønsker at udnævne folk, der måske ikke har de nødvendige kurser eller baggrund for det. Der er der så nogle tilfælde, hvor jeg ikke er blevet hørt - hvis jeg skal sige det pænt. Men grundlæggende er det vigtigt for mig, fordi vi er officerer. Og når man er officer i Hæren, så skal man, når man går med kaptajnsdistinktioner, have et minimumskendskab til operationer, og derfor mener jeg, at man skal have føringskursus.

- Er det nødvendigvis relevant, når man sidder og laver HR, og man vil følge det spor videre – næh, det kan det da godt være, at det ikke er. Men når man har kaptajnsdistinktioner på, så kan man tegne en akse og skrive en befaling.

Men hvorfor er det vigtigt?

- Fordi det er hele vores metier!

Men hvad, hvis de alligevel satser på en styrelseskarriere resten af tiden i Forsvaret?

- Det er fint, det må de også gerne. Men så skal de bare finde en anden uniform end en hæruniform, for jeg stiller krav om, at hvis man er kaptajn, så har man føringskursus.

Jeg er p.t. i gang med Master i Militære Studier efter at have afsluttet Operations- og Føringsuddannelsen i 2019. I min daglige tjeneste bestrider jeg en stilling på M331-funktionsniveau.

Jeg kan konstatere, at flere af mine nuværende medstuderende i løbet af masteruddannelsesforløbet er blevet udnævnt til majorer/orlogskaptajner, da de ligeledes bestrider stillinger på M331-niveauet. Hidtil har der været tale om kolleger, der gør tjeneste ved andre styrelser og værn, men senest er der tale om personel ved MND N. En myndighed, der følger Hærens retningslinjer.

Kaptajn i Hæren

Hvorfor kan nogle blive udnævnt på udsendelser, under uddannelse eller i styrelser uden at have de kurser, som det ellers er sagt, at man skal have, mens man ikke kan i Hæren. Hvad siger du til det?

- Det er rigtigt, at der har været undtagelser uden for Hæren. Dem vil jeg ikke udtale mig om, for der er jeg ikke blevet hørt. Så har der været undtagelser i Hæren, blandt andet i forhold til MND Nord; det drejer sig om midlertidige udnævnelser, som vi har givet lov til, qua at de pågældende har været chefer for udlændinge med tilsvarende grad. Vi kunne ikke have en kaptajn som chef for en sektion med udenlandske majorer under sig, det duer ikke. Så derfor lavede vi midlertidig tillæggelse af grad, og så har vi lavet en uddannelsesaftale, der gør, at det bliver bragt i orden over en årrække.

Du taler om dem, der er i Letland. Kan der være andre undtagelser, eller er du kategorisk med, at der er en regel, og den følger vi?

- Man skal aldrig være kategorisk, men jeg har endnu ikke oplevet undtagelserne for de faste stillinger i Hæren - ud over de her udlandsstillinger, som vi har haft. Og jeg vil helst ikke åbne en dør her, så det er så kategorisk, som det nu kan blive.

Vi har et par kaptajner, der følger den vej, som I siger, at man skal. Men så sidder de på kursus med andre, der - ifølge dem - bare bliver udnævnt i flæng, og føler sig temmelig fjollede, fordi de gjorde, som der blev sagt. Hvad siger du til det?

- Jeg vil godt anfægte det der med 'i flæng'. Alle de der ting, de kommer altså op til mig personligt. Alle uddannelsesaftaler i Hæren godkender jeg. Så alle de folk, der bliver sat i en stilling, der kræver en højere grad, og hvor der er et krav om en uddannelsesaftale, dem godkender jeg. Og det er altså ikke i flæng. Det er en seriøs vurdering, case by case, og vi har lavet nogle ganske, ganske få undtagelser, men det er ikke mange.

Kunne det være rart, hvis det var ens for alle over hele linjen, ikke kun i Hæren?

- Ja, det kan du sige. Nu har vi lavet vores supplerende bemandingsbestemmelser for Hæren, og jeg håber da, at FPS læser dem. Vi har mange niveauer, og det kræver forskellige kompetencer at agere på de forskellige



niveauer, og derfor har det givet rigtig god mening for os at have de her kurser. Vi har både føringskursus og for en række officerer OFU, som er på et højere landniveau, og det har man ikke tilsvarende haft i de andre værn. Men jeg synes ikke, at der nødvendigvis behøver at være en sammenligning. Når man går ind i Hæren, så skal man gå ind med åbne øjne og vide, at sådan her er et forløb, og hvis man ikke kan se sig selv i det, eller man har andre interesser og ikke synes, at basic operationer og så videre er særlig interessant, jamen så er Hæren måske ikke det rigtige sted at vælge.

Jeg oplever frustration over uklarhed i forhold til tjenesteplaner, da mange nytilkomne her ved regimentet har svært ved at se en plads videre fra HBU.

Premierløjtnant i Hæren

Hvorfor er der ikke styr på de tjenesteplaner?

- Jeg fornemmer det godt. Når jeg er ude at snakke med de unge officerer, så virker det, som om de ser deres fremtid som sådan en grå ting, hvor der er en masse muligheder, men der er ikke rigtig noget i hånden, noget konkret. Hvis de her tjenesteplaner bliver lavet gennem en god dialog, så tror jeg virkelig, at det vil give folk ro i maven og give dem noget perspektiv. Derudover har vi også det, der hedder rotationsstillinger. Vi skal bemande stillinger ved de operative stabe, og de stillinger er super vigtige og tjener Hærens tarv, men det kan være svært at få folk til at søge - nok primært, fordi det er rigtig svært at overbevise folk om, at det er en god idé, hvis du bor i København så at tage to år i Varde, med mindre der er noget at komme tilbage til. Hvis man nu siger: Okay, du tager to år som holdfører i Varde, og når du så kommer hjem, så står der et kompagni klar til dig, for du skal være kompagnichef, så kan den unge officer se sig selv i det.

I Forsvaret har der før været forholdsvis detaljerede beskrivelser af mulige karriereforsløb. Var det ikke smart at beskrive lige præcis den slags igen?

- Det er noget af det, vi vil gøre. For M200 har vi lavet det, der hedder et kompetencelandkort, som beskriver, hvordan et forløb ser ud, og hvilke uddannelser man skal have på hvilke niveauer. Det er tænkt som en guide til vores ledere derude. Vi vil gerne have det samme til officererne, og det er vi gået i gang med at lave. Altså: når man kommer til den enkelte tjenestegren, hvad er det så for et forløb, man kan forvente, og hvornår skal man på kursus, og hvilke muligheder er der her? Og også her at få stipuleret, at når du har været fire år ved regimentet, og du har været delingsfører og måske næstkommanderende, men så efter en tur på føringskursus finder ud af, at du har lyst til at gå en anden vej som HR eller materiel, så er det fint nok, og vi putter det ind i tjenesteplanen. Vi

sætter selvfølgelig ikke håndjern på folk, men vi får lavet en gensidig afstemning, så folk ikke ligger og flakser rundt.

Hæren ønsker, at de yngre officerer udviser fleksibilitet. Vi skal følge tjenesteplaner, deltage i øvelser og i indsættelser, flytte land og rige rundt. Men vi vil gerne beholde vores familier, og Hæren er ikke særlig fleksibel, når det går den anden vej rundt.

Premierløjtnant i Hæren

Hvad gør I for at fastholde de yngre?

- Vi har igennem nogen tid overvejet at præsentere en familierpolitik. Det handler om at undersøge, om vi kan beskytte familier på det tidspunkt i livet, hvor de er mest pressede, qua det at man får familieforøgelse. Og det er jo ikke kun et spørgsmål om kvinder men om alle parter. Men der skal regnes på det, for det vil koste noget. Hvis jeg nu siger, at de første tre år, efter at man har fået barn, der bliver man i geografien, og man skal ikke ud i INTOPS. Hvad vil det koste, og hvor mange vil det dreje sig om, og kan vi i det hele taget bemande vores INTOPS, hvis det er? Intentionen er, at vi bliver nødt til at beskytte familierne, men hvor langt vi kan gå, bliver nogen nødt til at regne på. Men jeg ser et godt perspektiv i, at vi tilgodeser familierne.

Mange oplever en reel mangel på fokus på vores kerneopgave og ser Forsvarets opgaver flyde sammen med nogle, vi normalt ser andre løse. Det er utilfredsstillende ikke at kunne se det militærfaglige i dagligdagen og egentlig føle at blive brugt til at fylde huller ud for andre faggrupper, der af den ene eller anden årsag er presset.

Premierløjtnant i Hæren

I siger altid, at der skal være fokus på kerneopgaven. Hvorfor er der så ikke det?

- De opgaver, vi er sat til at løse, dem løser vi meget tilfredsstillende. INTOPS-certificeringer, eFP, de NATO-beredskaber, vi er i, og så videre. Alle opgaver bliver løst meget tilfredsstillende, og alle bliver certificeret. Hvor er det så, at det halter? Jamen, det kan det gøre ved nogle af de enheder, som ikke står lige foran et beredskab eller et krav om en samlet indsættelse. Det har nogle omkostninger ikke at gøre det, for det er de andre, der får fokus. Men politisk er den svær at bruge som løftestang, fordi vi løser alle de opgaver, som vi bliver stillet, meget tilfredsstillende.

Kan I så ikke holde op med det?

- Tjaaa.... Det, vi skal have gjort, det er at få lavet planstabilitet. Vi skal lave vores styrkegenereringsplan således, at der kommer en progression. Vi er ved at vende rundt på det hele, så vi har et uddannelsesår, et beredskabsår og så et indsættelsesår. Vi skal ind i en tre-turnus, så vi ikke flakser rundt hele tiden. Vi laver et uddannelsesår, og det har vi nu for eksempel ved II JDR, som har et år som helhed (dog lidt coronaramt) frem til 1. maj 2021, hvor de ikke bliver rørt, fordi de er under uddannelse. Det samme gælder dem, der skal til eFP; når vi laver et års uddannelse, så er I fredet. Et års beredskab, så står I klar, og der kan I godt få for eksempel en enkelt GEFION og så et indsættelsesår med Irak eller andet. Vi forsøger at få skabt den her tre-turnus, så der kommer en forudsigelighed og en planstabilitet, og så lægger vi de andre opgaver, som ikke er vores kerneopgaver, ind, dér hvor det skader mindst. Men jeg er selvfølgelig godt klar over, at det er en afvigelse fra vores kerneopgave at skulle lave noget, som nogle andre lige så godt kunne gøre.

Ingen vil råbe op, sige fra eller skabe støj. Man er bange for repressalier og for sin karriere. Lige så snart nogen ytrer sig om en ældre officer, så føler handyrret sig truet og går i forsvarsposition.

Udvis strategisk tålmodighed og lær at spille spillet, siger de gamle.

Kaptajn i Hæren

Hvis man kritiserer, så bliver der ballade. Hvad siger du til det?

- Det er jeg enormt ked af at høre. Det er ikke den form for ledelse, som jeg forsøger at præge Hæren med. Jeg håber på – og jeg forsøger på – at få skabt et klima, hvor

vi kan tale om tingene, også de negative ting, og hvor man kan gå til cheferne. Jeg håber, at der er tale om enkeltstående tilfælde, for vores mantra er, at vi skal kunne snakke om alt, og vi er villige til at lytte til kritik. Og hvis der foregår uhensigtsmæssige ting, er det helt afgørende, at det kommer frem.

- En af de ting, som jeg tror, at jeg har fået indført, er, at vi bruger Samarbejdsudvalgene mere og mere aktivt. Og jeg bruger mit KSU rigtig aktivt og briefer dem hver 14. dag om, hvad der sker. Jeg håber selvfølgelig, at problemstillinger løses nedefra, og at vi bruger de redskaber, der er, hvis der opstår problemer, og det er blandt andet vores samarbejdsstruktur. Hvis man så føler, at man ikke kan få hul igennem, eller man føler, at man bliver negligeret, så er man meget velkommen til at gå op ad stigen, og man er også meget velkommen til at komme til mig. Jeg svarer pænt på alle mails, jeg får, og hvis der er noget, der er synligt uhensigtsmæssigt eller er forkert, så tager vi selvfølgelig action på det – og det har ingen omkostninger for den pågældende. Derfor er det i øvrigt også vigtigt for mig, at der er gode og stærke tillidsrepræsentanter, og det er ikke karrierehæmmende at være tillidsrepræsentant. Det er dér, vi kan løse problemerne lokalt, og så prepper jeg mine regiments- og brigadechefer om at tillægge samarbejdsudvalget stor værdi og skabe en kultur, hvor vi tager problemerne up front og uformelt. ■

Advokater med lang baggrund i Forsvaret, giver 20% rabat på advokatrådgivning til private

Vi har indgået aftale med HOD om medlemsrabat på advokatrådgivning.

Du kan således med fordel få berigtiget din bolighandel, styr på dine ansættelsesrettigheder, udarbejdet testamente eller ægtepagt, blive rådgivet om papirløst samliv, børn og samvær eller opløsning af parforhold - med andre ord, alt hvad du har brug for som privatperson.

Ring på tlf. **4343.4361** og hør om dine muligheder, send os en mail på glostrup@ret-raad.dk eller læs mere på www.retråd.dk/glostrup.



Claus Rehl, Advokat (H)
PLR



Nicholas Ø. Keller, Advokat (L)
GHR

Ret&Råd ADVOKATER

Glostrup Ballerup Greve

Ret&Råd Glostrup
Banegårdsvej 1
2600 Glostrup
glostrup@ret-raad.dk

Ret&Råd Greve
Greve Strandvej 16 B
2670 Greve
greve@ret-raad.dk

Tlf. **43 43 43 61**
www.retråd.dk/glostrup

CORONA- EFTERÅRETS BRAVE LION VIGTIGERE END NOGENSINDE



Oberstløjtnant
Palle Bo Svendsen
er stabschef i
1. Brigade.

Årets største militærøvelse på dansk grund, Brave Lion, gav officerer vigtige erfaringer og træning, der er altafgørende for, at 1. Brigade til foråret kan melde en kampbataljon klar til NATO Readiness Initiative.

TEKST OG FOTO MORTEN FREDSLUND



DET SKORTEDE IKKE PÅ PANDERYNKER og løftede øjenbryn, da 1. Brigade i september valgte at gennemføre Brave Lion, som er den største feltøvelse i Danmark i mange år. Under øvelsen blev 2.500 soldater fra otte regiment, to baltiske støtteenheder, personel fra Flyvevåbnet og Hjemmeværnet sendt i felten i 12 dage trods et galopperende corona-smittetal og deraf følgende restriktioner i civilsamfundet.

Men med samlet 65 tests og blot to Covid-19 smittede blandt deltagerne bør ansigtstrækkene hos skeptikerne nu være tilbage i rette folder. Og hos 1. Brigade kan man ånde lettet op af flere årsager. For corona-pandemien har ikke blot været en trussel i forhold til selve gennemførelsen af Brave Lion, den har også skabt et markant uddannelses-efterslæb blandt Hærens soldater – et efterslæb, som gjorde gennemførelsen af Brave Lion 2020 vital i forhold til Danmarks forpligtelser over for NATO.

- På alle niveauer kan vi mærke, at vi har manglet fire måneders tjeneste og uddannelse på grund af COVID-19. Hvis vi havde været nødt til at aflyse den, ville vi ikke kunne få enhederne til NATO Readiness Initiative klar. Det har øvelsen givet muligheden for, og derfor har Brave Lion i år været mere nødvendig at gennemføre end tidligere år, siger 1. Brigades stabschef, oberstløjtnant Palle Bo Svendsen.

Skal være klar til maj

Det er allerede fra maj næste år, at en af 1. Brigades panserinfanteribataljoner, II JDR, ifølge planen skal stilles til rådighed for NATO Readiness Initiative, NRI. Bataljonen består inklusive støtteenheder af cirka 1.000 soldater, der skal kunne mobiliseres og rykke ud til et kriseområde med blot 30 dages varsel under ledelse af en britisk brigade.

Det bliver under en certificeringsøvelse i uge 12, at II JDR bliver set efter i sømmene, og Hærens Taktikinspektør vurderer, hvor vidt enheden er klar til beredskab.

På grund af corona-efterslæbet skal der ifølge Palle Bo Svendsen fra nu, og helt frem til certificeringsøvelsen løber af stabelen, sættes ekstra fokus på førings- og feltuddannelsen, da ledelsen ved 1. Brigade kort før sommerferien så sig nødsaget til at tilpasse Brave Lions uddannelsesmål.

- Som en følge af corona-situationen tog vi i juni konsekvensen og revurderede uddannelsesmålene på Brave Lion. I første del af øvelsen fjernede vi aktiviteter på bataljons-niveauet. Og som konsekvens af enhedernes faglige niveau har vi i den sidste del af øvelsen, der er brigade-ledet og i en større ramme, fokuseret på de offensive operationer og trukket et helt modul ud, der hedder defensive operationer. Men vi ved godt, at det er en mangel, og at det kommer til at kræve en del ekstra uddannelse. Reelt vil brigaden ikke få en feltøvelse med feltbefæstning og defensive operationer for II JDR, for det er der ikke tid til, men det bliver øvet under II JDR's egen aktivitet. Vi kan give førerne forståelse for, hvordan opgaven skal løses, så når og hvis enhederne aktiveres,

så kan vi nå at samle op. Fokus frem til maj bliver derfor føringsuddannelse og øvelser i felten. Vi har som mål at blive klar til maj næste år. Der er syv måneder til at komme op på et tilfredsstillende niveau, og nøgternt set er det først, når vi har behandlet resultaterne fra øvelsen, at vi kan se, om enhederne kan nå at blive klar. De har dog trods Covid-19 en god udgangsposition, siger Palle Bo Svendsen.

Stabschefen understreger, at Brave Lion gennemført under iagttagelse af Covid-foranstaltningerne betyder, at enhederne nu kan komme i gang med at træne igen efter en lang pause.

Giver førerne et billede

- Brave Lion i sig selv giver førerne et billede af den ramme, vi skal arbejde i. Både i forhold til uddannelsen i deres primær-funktion ved egen enhed og i den større ramme, de skal fungere i. De ser nabo-enheder, foresatte og andre våbenarter, og det er jeg helt sikker på løfter deres perspektiv. Selv på chef-niveauet giver en øvelse som Brave Lion en bedre forståelse af, at der er sammenhæng mellem blandt andet logistikbataljonens opgaveløsning, ISR-bataljonens opgaveløsning og kampenhedernes opgaveløsning. Så også på chef-niveauet er det lærerigt at agere i brigaderamme. Og for brigadechefen giver det en mulighed for at se, hvor han skal gøre en ekstra indsats for at løfte det faglige niveau i brigaden – og hvor det er, vi skal sætte tryk på for at forbedre tingene, siger Palle Bo Svendsen og tilføjer:

- Jeg tror også, at øvelsen har været helt afgørende for soldaternes selvforståelse – for at komme i gang igen efter den her corona-pause. Og for at give dem et afsæt til at træne og øve sig. Hvis vi ikke var kommet i gang, ikke var blevet støvet af, og ikke havde givet soldaterne et billede af, hvad de skal kunne, så ville det være svært for dem at se, hvad de skal arbejde frem imod. Derfor er der ingen tvivl om, at Brave Lion 2020 har været betydelig mere vigtig at gennemføre end tidligere år. ■



Under Brave Lion 2020 blev der givet en række Covid-19 forholdsregler. Bl.a. skulle der anlægges mundbind, hvis man var nær kontakt med personel udenfor sin primærgruppe i mere end 15 minutter. Premierløjtnant René Nyholm Simonsen deltager her med mundbind anlagt i en evaluering af en CIS-gruppens reaktion under et angreb. Den 27-årige premierløjtnant overtager først sin CIS-deling ved årsskiftet.



UNGE OFFICERER FIK SET DERES MANDSKAB I ØJNENE

TEKST OG FOTO MORTEN FREDSLUND

En række af øvelse Brave Lions yngre officerer havde knap nok modtaget deres mandskab, da øvelsen fandt sted ultimo september. For dem var Brave Lion generelt også **en kærkommen mulighed for at lære deres folk at kende** – på godt og ondt.

- **DET ER NØDVENDIGT**, at man kommer ud i det virkelige liv og får prøvet tingene af og set, om det fungerer. Det har været en spændende udfordring, selv at stå med ledelsesansvaret – en spændende kombination af ledelse og føring og at få de to ting til at hænge sammen. Det kan jeg lide at arbejde med, og det er også en af grundene til, at det er spændende at stige i graderne. For en ting er føring, men ledelsesdelen er noget andet, siger Benjamin Lassen, der til daglig er delingsfører for Middeltung Transport ved 4. Transportkompagni hos Trænregimentet.

Han blev udnævnt premierløjtnant fra Hærens Officersskole for godt et år siden efter at have forrettet tjeneste som hhv. værnepligtig, konstabel og sergent i sammenlagt otte år forinden.

Under Brave Lion var han delingsfører for Forsynings-, transport- og bjærgningsdelingen i et selvstændigt logistikkommando, der er sammensat for at kunne blive en del af det danske NRI-bidrag. Enhedens primære opgave var at bringe forsyninger frem til II/JDR og støtte med svær- og tung transport samt bjærgning af havareret materiel.

- Den britiske brigade, som min enhed skal være en del af, var ikke med på øvelsen. Set-up'et var derfor en smule rodet for vores vedkommende, da det var den britiske brigade, der skulle have støttet vores opgaveløsning og fodret os med informationer. Men internt i enheden gik det til gengæld rigtig godt med at få logistikkommandoen op at køre og etableret en battle rhythm. Vi klarede

mange ting på laveste niveau og gennemførte det derfra, siger Benjamin Lassen.

Første gang i operativt set-up

Under Brave Lion var det første gang, at det nye NRI-logistikkommando var oprettet operativt. Enheden er sammensat af personel med specialer fra mange enheder, og blot otte ud af de 40-45 soldater i Benjamins deling kom fra hans egen deling ved Trænregimentet.

- Det giver helt sikkert god erfaring, når man får et større antal soldater fra enheder, man ikke arbejder sammen med i hverdagen. Som ny fører skulle jeg se mange nye soldater i øjnene, og det var virkelig givtigt. Under 12 dages feltøvelse lærer man meget om specialerne: Hvad kan mandskabet, og hvad kan det ikke? Og vi fik en hel del lesson learned fremadrettet i forhold til, hvor vi placerer enhederne i tid og rum. På det område var der i hvert fald en rigtig god læring.

Benjamin Lassen fortæller, at det manglende led i form af den imaginære britiske brigade betød, at hans deling selv måtte etablere kommunikation til kampbataljonen, så enhederne kunne få deres forsyninger.

- Vi fik det selvfølgelig til at fungere, men det var meget dynamisk. På tidligere større øvelser har jeg desuden været vant til, at der var en delingsfører, som var den. Men nu er det jo mig, der er den, og det skal jeg lige vænne mig til. Det falder mig heldigvis ret naturligt og er også en af de overvejende grunde til, at jeg valgte at blive officer. Da der ikke var et set-up, som vi kunne plugge os



direkte på, skulle jeg som leder også forklare mine folk, hvorfor tingene var, som de var. Nogle gange er set-up'et bare, som det er, og det kan man ikke gøre så meget ved. Men jeg lytter altid til, hvad de siger, og anerkender mine soldaters frustrationer og deres forslag til forbedringer. Helt basic handler det om at være ærlig over for sine folk og fortælle dem, hvad vilkårene er, og hvilke forudsætninger vi har at arbejde med. Det skaber også en større forståelse hos dem, når jeg ikke kaster mig ud i de store søforklaringer, siger den 31-årige Benjamin og tilføjer:

- Vi har et stort uddannelsesefterslæb, og under en øvelse som Brave Lion kommer folk ud og får sløring i ansigtet, sover ude og prøver at være på øvelse, som mange af os ikke har været i hele 2020 på grund af corona og - i næsten højere grad - Gefion. Derfor var deltagelsen på Brave Lion godt givet ud.

Hilste på sin nye deling

At man ikke behøver at være direkte involveret i de offensive operationer for at få udbytte af en øvelse som Brave Lion, er den 27-årige premierløjtnant René Nyholm Simonsen et bevis på. Han overtager først sin deling ved CIS-kompagniet ved årsskiftet, og de 12 dages feltøvelse brugte han primært til at se sin kollega over skulderen inden overdragelsen.

- Jeg tiltrådte CIS-kompagniet en uge før øvelsen som uddannelses- og støtteofficerer – indledningsvis en løs rolle, hvor jeg hjælper til, hvor jeg kan. Under Brave Lion kiggede jeg desuden den nuværende delingsfører over skulderen og lærte endvidere folk, struktur og CIS-arbejdsgangen at kende. Jeg er meget privilegeret med sådan en on-the-job periode. Øvelsen var et fantastisk udstillingsvindue for mig og en læringsperiode, hvor jeg har kunnet følge, hvordan CIS er indsat, siger René Nyholm Simonsen.

Efter sin udnævnelse fra HØ var han en kort periode tilknyttet et HRU-kompagni ved Føringsstøtteregimentet, hvorefter han blev udsendt til Afghanistan. Herfra returnerede han i august.

- Jeg har som sådan ikke beskæftiget mig med CIS tidligere, og det giver rigtig god mening, at jeg kan tilegne mig vigtig viden under Brave Lion. CIS-enhederne er spredt over hele kamppladsen, og for at jeg kan føre folkene og have overblik, skal jeg vide, hvilken ramme de indgår i. Det er simpelthen nødvendigt, siger René.

Under øvelsen havde CIS-kompagniet indsat CIS-grupper på 11 forskellige sites, hvor de arbejdede meget selvstændigt for at sikre en stabil satellitforbindelse hos den enhed, de var knyttet til under øvelsen.

- Ved at skaffe mig indblik kan jeg vejlede og hjælpe

dem bedst muligt, når jeg overtager delingen. Samtidig fik jeg sat ansigter på soldaterne – særligt i NRI-regi, vil det være en fordel. Sekundært fik jeg at se, hvordan CIS-folkene opererer, og jeg så også CIS i den konkrete ramme, siger René og tilføjer:

- Så min deltagelse under øvelsen gav mig helt klart et indblik i, hvor vi skal lægge kalorier efter øvelsen for at kunne blive endnu bedre. Jeg har været fluens på væggen - og det lærte jeg bestemt en hel del af.

CIS-kompagniet ved Føringsstøtteregimentet består p.t. af to delinger. Ved udgangen af foråret i 2023 skal der efter planen være fem delinger, hvor René skal stå i spidsen for den ene.

- Den tekniske side af CIS har jeg ikke fået ind på rygraden efter tre uger i kompagniet. Men det er et godt læringsrum for en ny officer at se de folk, som han på længere sigt skal føre, være indsat operativt. Under Brave Lion var delingen netop indsat i den rolle, som vi bygger op til. Det giver klart nogle billeder på nethinden, siger René og tilføjer:

- Hvis Brave Lion var blevet corona-aflyst, skulle vi have ventet et helt år med at blive indsat som kompagni, og så ville processen op til og klargøring gå tabt. Under selve øvelsen har vi set, hvordan vi indgår i 1. Brigades føringskoncept, og vi er simpelthen kommet et niveau højere op, end hvis øvelsen ikke var blevet gennemført.

Felten er den rigtige ramme

En anden af de unge, forholdsvis nyudnævnte officerer, der deltog i Brave Lion, er Peter Hvid. Han er delingsfører for en af de mekaniserede infanteridelinger i Vikingkompagniet fra Jyske Dragonregiment.

-Trods mange udfordringer forud for øvelsen synes jeg, at det gik overraskende godt, og personligt fik jeg rigtig meget ud af Brave Lion, siger Peter Hvid.

Han har en bachelor i Erhvervsøkonomi og asiatisk sprog og kultur fra CBS og blev udnævnt fra HØ i december 2018. Efter en periode som delingsfører for et par HRU-kompagnier, en del kursusaktivitet og en tid, som han selv betegner som 'corona-kaos', overtog han reelt først sin deling i august. Under Brave Lion var det derfor reelt første gang, han stod i spidsen for enheden som fører i en større taktisk ramme.

- Jeg var blevet rigtig skuffet, hvis øvelsen var blevet aflyst på grund af corona. Det er jo felten, der er vores rigtige miljø at agere i og ikke hjemme på kasernen. Det er i felten, man får testet, om man kan de discipliner, man skal kunne, og får det testet i det rigtige miljø. Også som fører og leder er det helt essentielt, da der sker nogle ting med folk, når man er i felten i længere tid. Folk



Øvelse Brave Lion var den største feltøvelse i Danmark i mange år.



bliver presset. Corona har betydet, at det er lang tid siden, folk har været i felten, og Brave Lion var en længere øvelse med fuld knald på. Det var fedt, og jeg blev næsten helt slukøret, da øvelsen var slut, siger Perter Hvid.

Optimist inden certificering

Som en del af II JDR venter der en certificering i uge 12 2020. Men trods en række udfordringer op til Brave Lion er Peter Hvid optimist.

- Jeg er faktisk en smule overrasket over, hvor godt det gik, og havde frygtet, at det gik værre, end det gjorde. Jeg stod med en helt ny deling, hvor fire ud af fem i ledelsen er nye i kompagniet. Vi har haft kort tid til forberedelse på grund af corona-pandemien, og desuden er vores Piranha 5'er også nye. Vi har ikke nogen, der er eksperter på dem endnu, mange er helt nye som kørere, vognkommandører og skytter, ligesom hele våbenplatformen er ny. Desuden er BMS (Battle Management System, red.) også nyt, og alle de ting oveni har været udfordrende faktorer. Men de fik ikke så stor effekt under Brave Lion som frygtet. Det er jo positivt, og af samme grund frygter jeg egentlig ikke, at vi falder igennem ved certificeringen – det skal sgu nok gå fint. En blåstempling fra en certificering er jo en anerkendelse, så selvfølgelig er det noget, man går efter. Den er også et vigtigt bevis, så det ikke blot er internt, at vi går rundt og synes, at vi er fantastiske gode, siger Peter Hvid.

Tog kontakt til estisk delingsfører

Sammen med de øvrige enheder i panserinfanteribataljonen gennemførte hans deling i alt tre fremrykninger og angreb gennem Oksbølterrænet i løbet af Brave Lion. Under operationerne tog Peter Hvid selv kontakt til nogle af de baltiske enheder, som er knyttet til II JDR i NRI-regi.

- Det var fedt at have estiske og litauiske enheder med. Da jeg tog kontakt til den estiske delingsfører i IKK Kompagniet, var det selvfølgelig kommunikation på forholdsvis lavt niveau og mest for at få det prøvet af. Men det var ret interessant, selv om det blot var en kort koordination på udgangslinjen. Det var interessant at tale med sin estiske pendant om den disciplin. Det er sjældent, at man træner koordination med andre enheder til dagligt, så det var sjovt at prøve, siger 29-årige Peter Hvid. ■



Elever fra 2.g på beredskabslinjen ved Aalborg Tekniske Gymnasium var for en dag ledere af fiktive flyvestationer i Danmark.

EN DAG SOM LEDER

Elever på Aalborg Tekniske Gymnasium gik i en officerssko, da de blev **ledere af en flyvestation for en dag.**

EFTERÅRSSOLEN FARVER MORGENHIMLEN over Aalborg rød, mens elever langsomt indfinder sig i et klasse-lokale på Aalborg Tekniske Gymnasium. For dem bliver dagen ikke som andre. I dag skal de prøve noget, som ikke alle 2.g'ere får lov at prøve. De skal være ledere af hver deres flyvestation i Danmark.

Eleverne går i 2.g på beredskabslinjen ved Aalborg Tekniske Gymnasium. Det er en studielinje for unge, som overvejer en karriere i uniform. Det vil sige inden for politi, forsvar, brand, redning eller lignende. I dag får de mulighed for at prøve, hvad det vil sige at være officer i Flyvevåbnet og lede af en fiktiv flyvestation. De skal nemlig spille Flyvevåbnets Ledelsesspil. Spillet er udviklet af major Morten Valentin Jensen fra Air Transport Wing i Aalborg, som også skal lede slagets gang denne morgen.

- Spiller handler om at få indblik i, hvad ledelse er i Flyvevåbnet. Du bliver sat i spidsen for en flyvestation og skal navigere i et politisk miljø, arbejde sammen og træffe beslutninger. Samtidig skal du stå på mål for dine beslutninger over for dine medarbejdere, fortæller han.

Handler om balance

Morten Valentin Jensen deler klassen op i fem hold. Hvert af holdene er ledere af en af fem forskellige wings. De får uddelt de farverige spilleplader og bliver sat ind i

reglerne. Ledelsesspillet handler i bund og grund om balance. På spillepladen er der seks felter. Hvert felt udgør en ressource som personel, økonomi, fly, infrastruktur, værksted og mission. Når spillet begynder, får eleverne tildelt en række ressourcepoint. Hvert hold har forskellige styrker og svagheder, så de har ikke samme antal ressourcer fra start. Nogle starter med mange ressourcer, andre med færre, alt efter hvilke issues de enkelte wings slås med. En har måske en god økonomi, men har dårlig infrastruktur, andre har styr på materiellet, men mangler medarbejdere.

Dagens første opgave er, at cheferne skal udvikle en strategi for netop deres wing, så der kommer en bedre balance i ressourcerne.

Ikke helt afklaret

Et af holdene, hold Merlin, består af Signe Jæger, Rasmus Fiil og Sofie Schaadt. De tre elever har valgt beredskabslinjen og er dermed tættere på en karriere i eksempelvis Forsvaret end mange af deres jævnaldrende.

- Jeg valgte beredskabslinjen, fordi jeg godt kunne tænke mig at komme ind til militærpolitiet, når jeg er færdig her, fortæller Sofie Schaadt.

- Jeg kan godt lide idræt og synes, at det var spændende med bioteknologi, som er et af hovedfagene her, og så synes jeg, det var rigtig spændende, at der var et samarbejde med beredskabet, tilføjer Signe Jæger.

Den sidste i gruppen, Rasmus Fiil, er endnu ikke helt afklaret i forhold til sin fremtidige karriere.

- Jeg kunne godt tænke mig at være noget inden for beredskab, men jeg ved endnu ikke helt, om det skal være militær, politi eller noget andet. Men det håber jeg, at dagen i dag hjælper mig med at finde ud af, siger han.

Kritiske spørgsmål

Hold Merlin er chefer for en helikopterwing. De er en travl flyvestation, som er på vagt døgnet rundt, året rundt. Deres opgaver spænder fra national redning til troppe-transport på missioner langt fra Danmark. Travlheden gør dem pressede på personel og værkstedsressourcer. De andre hold tæller en lufttanknings-, kampfly-, close air support- og transportwing.

Strategierne bliver livligt diskuteret i grupperne. Efter et kvarter skal de stå på mål for deres valg. Her tager de andre grupper nemlig en anden kasket på og bliver medarbejdere på de enkelte flyvestationer. Cheferne skal nu fremlægge deres treårige strategi, og medarbejderne kan stille kritiske spørgsmål til lederne.

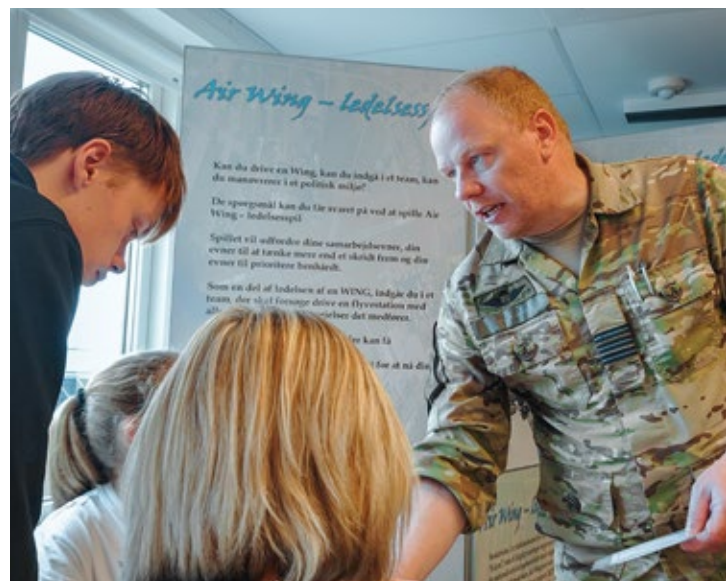
- Skal jeg til at flytte arbejdsplads, hvis I skærer i personellet? Og går jeg ned i løn, hvis I skærer på økonomien? lyder nogle af spørgsmålene fra medarbejderne.

Dårligere økonomi

Efter at alle hold har fremlagt deres strategi, går spillet rigtigt i gang. En spilrunde repræsenterer et år på flyvestationen og begynder med en national hændelse,

som kan være enten positiv eller negativ, men gælder for alle hold. Herefter trækker hvert hold et af to kort. Et missionskort eller et situationskort. Missionskortet giver mulighed for nye missionspoint, der er en form for politisk kapital, der kan byttes til en vilkårlig ressource ved spillets afslutning. Situationskortet kan påvirke deres ressourcer i en ukendt retning. Til slut i hver runde har holdene mulighed for at omprioritere virksomhedsdriften og bytte en ressourcebrik til en anden, som passer bedre ind i deres strategi.

Alle hændelser i spillet har udgangspunkt i virkeligheden i en politisk styret organisation som Flyvevåbnet. En af de første nationale hændelser, som eleverne stilles over for denne dag, er, at de skal aflevere en økonomibrik til en nyoprettet strukturfond. Dog viser det sig, at efterslæbet på bygningsvedligehold i Flyvevåbnet er større end først antaget, så strukturfonden tilbagefører de afleverede brikker plus en ekstra økonomibrik - men kun hvis grupperne kan blive enige om, hvordan de seks brikker skal fordeles. Bliver de ikke enige, mister de alle brikkerne og har derfor et dårligere økonomisk udgangspunkt.



Major Morten Valentin Jensen fra Air Transport Wing har udviklet Flyvevåbnets Ledelsesspil i rekrutteringsøjemed.

Fravalg er også succes

Selvom eleverne i klassen har truffet en form for karrierevalg ved at vælge en studieretning med fokus på beredskab, så er de langt fra alle afklaret med, hvilken uniform de vil tage på i fremtiden. Netop afklaringen er en af de ting, som eleverne forhåbentlig skal have ud af dagens spil.

- Det vigtigste er egentlig, at vi bringer eleverne hen, hvor de kan træffe beslutning på et oplyst grundlag. Det

kan lyde lidt bagvendt, men det er faktisk også et succes-kriterium, hvis de vælger Forsvaret fra. Det vigtigste er, at de tager et oplyst valg. Så spillet skal være med til at bringe dem i en bedre position til at træffe et karrierevalg. Om det så er Forsvaret eller ej er ikke det vigtige, fortæller Morten Valentin Jensen.

Stressende forhandlinger

Tilbage ved tavlen står en repræsentant for hver wing. Foran dem ligger de seks økonomibrikker fra struktur-fonden, som skal fordeles på fem hold. Forhandlingerne er godt i gang. Signe Jæger repræsenterer hold Merlin.

- Der er lidt meget at holde styr på nu, for der er mange forhandlinger på kryds og tværs. Jeg synes, det giver et godt indblik i det stressniveau, der er i jobbet som officer, fortæller hun.

Hun er ikke den eneste, der begynder at få en fornem-melse af, hvad jobbet som officer indebærer.

- Det er måske lidt overfladisk, men man lærer om det at være officer og kommer ind i den tankegang, man skal have, siger Rasmus Fiil.

Forhandlingerne ender med, at hold Merlin giver afkald på økonomi; til gengæld får de forhandlet sig frem til res-sourcer, som hjælper dem videre med deres strategi.



Et nyt rekrutteringsværktøj

Selvom spillet i dag foregår på gymnasieniveau, så er det egentlig udviklet til universiteterne. Det skyldes den nye virkelighed, som rekrutteringen af nye officerer står overfor.

- Vi står med en ændret officersuddannelse og skal nu ud på universiteterne og rekruttere folk med bachelorbaggrund. Vi havde ikke nogen værktøjer til, hvordan man får fortalt, hvad officersjobbet er – ud over at stå på en messe og fortælle om det. Men ved Air Transport

Det vigtigste er egentlig, at vi bringer eleverne hen, hvor de kan træffe beslutning på et oplyst grundlag. **Det kan lyde lidt bagvendt, men det er faktisk også et succeskriterium, hvis de vælger Forsvaret fra. Det vigtigste er, at de tager et oplyst valg.**

Morten Valentin Jensen

Wing arbejder vi med en pædagogisk læresætning, der hedder: Fortæl mig det, og jeg glemmer det. Vis mig det, og jeg husker det. Involver mig, og jeg forstår det. Derfor vil vi gerne involvere eleverne, fortæller Morten Valentin Jensen.

I dagens anledning er spillet dog tilpasset eleverne på gymnasiet. Det vil sige, at niveauet er sænket en smule, og problemstillingerne bliver uddybet noget mere.

- Et er at stille et politisk dilemma til universitetsstuderende, noget andet er at gøre det til gymnasieelever. Vi vil gerne lave spillet studerende, der er så langt henne i uddannelsen som muligt. Enten i 2.g som her, men nok helst i 3.g, som er længere med samfundsfag og mere modne. Det er her, at vi tror, udbyttet er størst, siger Morten Valentin Jensen.

Måske kommende officerer

Klasselokalet summer af diskussioner rundt omkring spillepladerne, og der bliver forhandlet om ressourcebrikker på kryds og tværs. Hos hold Merlin er de tre ledere godt på vej mod en fin balance på spillepladen. Når hver runde er afsluttet, går en repræsentant for hver wing op og fortæller, hvad de har lavet det seneste år i spillet, og hvad der videre skal ske. Herefter skal de svare på kritiske spørgsmål fra medarbejderne.

Efter fire timer som chefer for en flyvestation er spillet ved at være slut. Eleverne kan gøre op, om de er nået i mål med deres strategi. Hold Merlin kom godt fra start og har næsten opnået balance i deres ressourcer. Kun en enkelt brik skiller dem fra at have et perfekt resultat. En dag i en officers sko er ved at være slut, og oplevelsen har givet de tre 2.g'ere noget at tænke over.

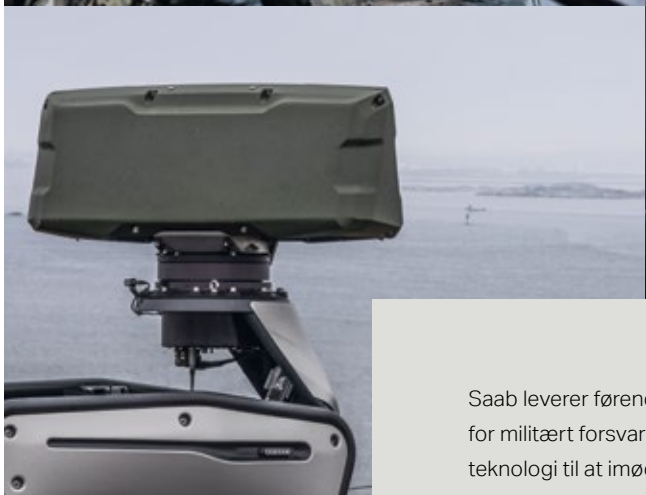
- Jeg synes, det lyder spændende at komme ind i militæret. For mig er der lidt flere muligheder, der har åbnet sig i dag. Nu tænker jeg, at jeg måske også godt vil i Forsvaret, siger Signe Jæger.

Hendes to holdkammerater er blevet bekræftet i en mulig karrierevej som officer.

- Det har bare fået mig til at få mere lyst til at komme til Forsvaret, siger Rasmus Fiil og bakkes op af Sofie Schaadt

- Det samme med mig. Jeg har fået en større lyst til at komme til militærpolitiet, siger hun. ■

Giving your capability the edge



Saab leverer førende produkter, tjenester og løsninger til det globale marked inden for militært forsvar og civil sikkerhed. Vi udvikler, tilpasser og forbedrer løbende ny teknologi til at imødekomme vore kunders skiftende behov.

Størstedelen af Saab's forretningsenheder er aktive i Danmark og leverer løsninger til Forsvaret indenfor forskellige områder. Saab Danmark A/S, lokaliseret i Sønderborg, leverer avancerede kommunikationssystemer til civile- og militære domæner - både lokalt og internationalt.

[Lær mere på saab.com](http://saab.com)



SAAB



IS I MAVEN

HOD har gennem længere tid fået et stigende antal henvendelser fra medlemmer, der ikke mener, at de er blevet informeret ordentligt om **vilkårene, før de har søgt og accepteret udstationering på Grønland.**

TEKST KONSULENT STEEN MIKKELSEN

ARKTIS ER ET POLITISK FOKUSOMRÅDE. Det er der ingen tvivl om rent sikkerpolitisk og forligsmæssigt, men den klarhed synes ikke at eksistere på alle områder, især ikke personelmæssigt.

Med det store fokus på Arktis ville det være nærliggende at sikre den rette bemanning ved enhederne og -ikke mindst, at alle vilkår i forbindelse med tjenesten er kendt på forhånd, før den enkelte ansatte søger og accepterer en udstationering i Grønland. Men HOD får et stigende antal henvendelser, som viser, at det ikke er tilfældet. Nogle vilkår bliver først kendt for de udstationerede, når de er ankommet til Grønland. Derfor er HOD nu i færd med at afdække området til bunds.

Spørgsmålet om tjenesten i Grønland er tosidigt.

På den ene side er der spørgsmålet om, hvor vidt aftalen gælder efter flytningen fra Grønnedal til Nuuk, men det spørgsmål afgøres i Tjenestemandssretten den 16. december, eftersom HKKF, CS og HOD samlet har stævnet Forsvaret med påstand om, at Grønlandsaftalen ikke gælder i Nuuk.

På den anden side er der manglende oplysninger fra FPS til potentielle ansøgere til stillinger i Grønland eller til ansatte, der rent faktisk står for udstationering til Grønland. Oplysninger om de vilkår, der er anderledes ved tjenesten i Grønland i forhold til forholdene i Danmark.

Det er vigtigt først at notere sig, at udstationering i Grønland er en hybrid mellem udstationering på tjenesterejsevilkår og udstationering på udetillægsordningen.

Udstationering i Grønland er baseret på Tjenesterejse-aftalen, men med mulighed for at medbringe familie, hvilket ikke ellers er muligt på Tjenesterejse-aftalen.

Under udstationering i Grønland er der følgende ændringer:

- ikke stemmeret ved valg i Danmark, men i Grønland
- generel beskatning i Grønland efter ét års udstationering – men det er et kendt forhold, der i en vis udstrækning er taget højde for via aftalen om det særlige grønlandstillæg, der ydes som kompensation
- på grund af beskatning i Grønland er der ikke fradrag for f.eks. fast ejendom i Danmark – fast ejendom, som forudsættes opretholdt, idet der er tale om tjenesterejse
- på grund af beskatning i Grønland er der ikke ret til børnefamilieydelse
- tvungen pensionsopsparing ud over de danske lov- eller overenskomstfastsatte pensionsordninger
- måske flere, men det vil den videre afdækning af området vise.

Det kan med rette hævdes, at skat er et individuelt anliggende, men HOD ser et tydeligt behov for, at alle potentielle ansøgere til udstationering i Grønland gøres opmærksom på beskatningsforholdene og de andre forskelligheder i forhold til tjenesten i Danmark, så de, der overvejer udstationering, er fuldt oplyste, inden de søger til Grønland. ■

HOD MEDLEMSFORDELE



Rådgivning

Du kan få rådgivning vedr. løn- og ansættelsesforhold, skatteforhold, tjenesterejser, INTOPS, pension, forsikringer med videre. Som fuldtids- eller kadet/levmedlem har du desuden mulighed for at trække på sekretariatets bistand til lokale forhandlinger, hvor sagen ikke kan løses af den lokale TR.



Officersbanken – Lån & Spar

Du kan få unikke fordele i Lån & Spar, fordi HOD er medejer af banken.



Advokathjælp

HOD samarbejder med et advokatfirma, som du har mulighed for at benytte til en favorabel medlemspris.



Forsikring

HOD har en aftale med Tryg, hvor du kan få medlemspriser på alle typer af forsikringer.



Pension

HOD har en attraktiv og konkurrencedygtig aftale med PFA.



Lån

Du kan optage lån i Tjenestemændenes Låneforening til en fordelagtig rente og uden gebyrer og stiftelsesomkostninger.



Forbrugsforeningen

Du kan blive medlem af Forbrugsforeningen og få glæde af de fordele, som foreningen tilbyder.

Der er mange penge at spare på alt fra maling til rejser til den daglige kop kaffe.



Fagblad

Du modtager Fagbladet Officeren 6 gange om året.

Læs mere om alle medlemsfordelene på hod.dk.

Du er også altid velkommen til at kontakte os på 3315 0233 eller hod@hod.dk





I ILDEN FRA FØRSTE DAG

Jens Gydov var den første officer fra Forsvaret, der blev ansat i Beredskabsstyrelsen, efter at Beredskabsstyrelsen blev en del af Forsvarsministeriets koncern. **Et nyt job i en helt anden del af koncernen har givet en mere meningsfuld hverdag** tættere på den operative virkelighed.



Jens Gydov var den første officer fra Forsvaret, der blev ansat i Beredskabsstyrelsen, efter at den blev en del af Forsvarsministeriets koncern.

TEKST MICHAEL AAGAARD JENSEN FOTO CLAUS BECH

DA MAJOR I FLYVEVÅBNET JENS GYDOV i januar 2020 trådte ind ad døren ved Beredskabsstyrelsen i Birkerød, var det ikke kun med et nyt job på hånden. Det var også med et håb om at kunne gøre en forskel og komme tættere på den operative virkelighed. Det kom han.

- Første dag, jeg var på arbejde, var, mens der var de store skovbrande i Australien. De var på beredskab herinde, og der var slet ikke tid til, at de tog sig af mig. Jeg tænkte: hvad er det for et sted, jeg er kommet hen? Der var en lille smule kaos, men det var super spændende. Det var interessant at mærke, hvor tæt føling der er med katastrofer ude i den store verden, fortæller han.

Skovbrandene stopper ikke

Jens Gydov kom fra en stilling i kvalitetsafdelingen i FMI og blev ansat som materielkapacitetskoordinator i Beredskabsstyrelsen. Hans opgave er at være med til at styrke Beredskabsstyrelsens materielkapacitetsplanlægning og få Beredskabsstyrelsen integreret i FMI. Han søgte jobbet, fordi han manglede noget i sit gamle job.

- Det er et ufattelig operativt miljø, jeg er kommet ind i. Når man hjemme i weekenden ser nyhederne om nye katastrofer, så kan man ikke lade være med at tænke: hvad betyder det for min mandag?

- Jeg tænkte, at jeg kunne bringe mere af min baggrund og flere af mine kompetencer fra FMI i spil i det her job. Og jeg ville ud og gøre en forskel for andre mennesker. Det var det, jeg savnede. Jeg følte mig lidt som en papirkriger inde i FMI, fortæller han.

Hans håb om at komme tættere på den operative virkelighed er blevet indfriet. For der har været katastrofer i både ind- og udland fra dag et. Oven i det kom så COVID-19. Her har Beredskabsstyrelsen været involveret på forskellige måder. Blandt andet har man ansat mere

end 200 konstabler til at bemande testcentre rundt om i landet.

- Al den administration og koordination, der er forbundet med at ansætte så mange mennesker, der med kort varsel skal have den nødvendige mundering, trækker mange ressourcer ud. Og andre katastrofer holder jo ikke op af den grund. Så det er et ufattelig operativt miljø, jeg er kommet ind i. Når man hjemme i weekenden ser nyhederne om nye katastrofer, så kan man ikke lade være med at tænke: hvad betyder det for min mandag? siger Jens Gydov.

Indsatsen kommer i første række

Det operative miljø er medvirkende til, at Jens Gydov føler, at han gør en forskel på en anden måde end tidligere. Sat på spidsen handler det for Jens Gydov om, at Forsvaret og Beredskabsstyrelsen har to forskellige endemål.

- Den kultur, jeg kom fra, var en kultur, som i sidste ende handlede om at slå ihjel. At kæmpe og vinde. Det er en anden måde, vi skal kæmpe og vinde på her. Her skal vi gerne redde liv. Så folk i beredskabet har nok et lidt andet mindset end dem, jeg har været vant til at arbejde sammen med, fortæller Jens Gydov.

Hverdagen er ofte travl i Beredskabsstyrelsen. Selv en lille ulykke et sted i landet har som regel deltagelse af Beredskabsstyrelsen. Selvom det måske kun er med to værnepligtige, så er de til stede med mandskab og materiel. Det samme gælder opgaver i udlandet. For bare

Jens Gydov

at nævne de seneste: Eksplosionen i Beirut og flygtningekrisen i Grækenland. Beredskabsstyrelsen indsættes altid med kort varsel, og det er indsætterne, der kommer i første række. Jens GydoVs arbejde er derfor også at få fortalt resten af koncernen, hvordan den meget operative hverdag i Beredskabsstyrelsen påvirker logistikken. Hvor en forsyner i Forsvaret er forsyner hele dagen, så ser der anderledes ud hos Beredskabsstyrelsen.

- En forsyner i Beredskabet er også første, anden eller tredje vagthavende. Han skal kunne sejle et lægt-



JENS GYDOV, 49 i december, havde som ung den tanke, at han skulle tjene sit land som professionel soldat. Under en udsendelse til Afghanistan fik Jens et andet perspektiv på livet, da han skulle føre tilsyn med arbejdsvilkårene for basens 15.000 civile medarbejdere, hvoraf mange levede under kummerlige forhold. Via sit team fik han rettet op på mange forhold, og det lykkedes desuden undervejs for Jens at få forhandlet en frigivelse af en løsarbejder fra et afghansk fængsel. Disse indtryk har fulgt Jens lige siden, hvorfor et skifte til Beredskabsstyrelsen blev helt naturligt.

Jens har en fortid som teknisk officer i Flyvevåbnet, udstikker for tekniske officerer i Flyvevåbnet samt sagsbehandler i FMI. Fra 2006 – 2008 var Jens HOD lokalafdelingsformand ved Air Control Wing og fra 2018 – 2019 HOD suppleant ved lokalafdeling FMI.

I fritiden prioriterer Jens familien herunder i særlig grad børnenes fritidsinteresser. I den forbindelse blev Jens i 2019 valgt som årets leder i Farum Boldklub. Jens har en hustru samt tre børn på 8, 12 og 15 år.

vandsfartøj, han skal kunne slukke en ildebrand, være røgdykker og lave afstivninger ved sammenstyrtede huse. Når han er færdig med det, så kan han gå hjem og være forsyner igen. Så der er mange kasketter, man skal have på. Den operative hverdag tager tid fra det at være forsyner, så vi er bare en helt anderledes butik at drive, fortæller Jens Gydo.

Oversætter af koncernsprog

Jens Gydo var den første officer fra Forsvaret, der blev ansat i Beredskabsstyrelsen, efter at den blev en del af Forsvarsministeriets koncern. Her er han landet som et bindeled, der skal få de to organisationer til at snakke sammen. Ud over at forklare koncernen, hvad Beredskabsstyrelsen er for en størrelse, så skal han oversætte FMI's koncernsprog til noget, der giver mening for hans

Jens ved ofte, hvor i processerne det er rigtigt, at vi hopper ind. Han ved, hvilket niveau i FMI man skal ramme med en konkret problemstilling. Det er som udefrakommende, ny kunde svært at gennemskue så stor en organisation som FMI.

Karen Aastrup

nye arbejdsplads. Det er netop her, Jens Gydos indsigt giver stor værdi for Beredskabsstyrelsen, fortæller hans chef, brigadefører i Nationalt Beredskab Karen Aastrup.

- Det betyder, at vi bedre kan læse FMI som organisation. Jens ved ofte, hvor i processerne det er rigtigt, at vi hopper ind. Han ved, hvilket niveau i FMI man skal ramme med en konkret problemstilling. Det er som udefrakommende, ny kunde svært at gennemskue så stor en organisation som FMI. Store maskiner er nemmere at arbejde med, hvis man kender maskineriet. Det er blandt andet det, Jens bidrager med, fortæller hun.

Det bidrag kan allerede mærkes i organisationerne.

- Samarbejdet mellem styrelserne bliver mere og mere effektivt i takt med, at kendskabet til hinanden øges - og helt konkret ved, at Jens også lærer Beredskabsstyrelsens organisering at kende og kan tale med både FMI- og BRS-dialekt, siger Karen Aastrup.

Det nye barn i klassen

Beredskabsstyrelsen er den nye elev i Forsvarsministeriets klasse. Det er en organisation, der på mange områder skiller sig ud. Her er det netværk, som Jens Gydo har opbygget gennem en karriere i mange forskellige hjørner af logistik og forsyning, uundværligt.

- Det er enestående, at jeg kender så mange mennesker i koncernen, som jeg kan ringe til. For det gør, at jeg kan springe mange led over. Jeg ved, hvem jeg skal ringe til i logistikafdelingerne i Hæren, Flyvevåbnet, Søværnet og Hjemmeværnet. Jeg kender en masse i FMI, og jeg har i en femårig periode ledet samtlige af FMI's materiel-faglige evalueringer i koncernen. Det er nok den største force, fortæller han.

Men på trods af sit store kendskab venter der ham stadigvæk en meget stor opgave.

- Jeg fik fra begyndelsen at vide, at det var min opgave at stå for integrationen med FMI. Jeg har gravet mig ned i opgaven for at finde ud af, hvad det så betyder. Hvor stor er den opgave? Den er så kæmpe stor, at jeg stadig ikke helt har begreb om, hvor stor den egentlig er. Jeg har dog en fantastisk opbakning i både Beredskabsstyrelsen og FMI til opgaven. Det har blandt andet udmøntet sig i, at jeg har fået lov at ansætte 12 medarbejdere frem til næste sommer, fortæller Jens Gydo.

Uniformen gør en forskel

Jens Gydo er nem at kende blandt sine kolleger, for han har beholdt sin uniform fra Flyvevåbnet. Han er nemlig fortsat linjeofficer i Flyvevåbnet, og der er ikke ændret på hans ansættelsesforhold. Han er stadig tjenestemand, har beholdt sin faste afgangsalder og andre vilkår. Nu står skrivebordet blot i Birkerød, og kollegerne bærer Beredskabsstyrelsens blågrå uniform. I Nationalt Beredskab, hvor Jens arbejder, er der også en forbindelsesofficer fra Hæren. De anderledes uniformer, der er dukket op i Beredskabsstyrelsen, er med til at vise, at der er stor diversitet blandt de ansatte. Ud over officerer fra Flyvevåbnet og Hæren tæller kollegerne både civile og folk med baggrund i politiet. Og det er godt for kulturen, mener Jens Gydo.

- Vi kan måske nemmere spille hinanden stærke,

Jens Gydo er nem at kende blandt sine kolleger, for han har beholdt sin uniform fra Flyvevåbnet, hvor han fortsat er linjeofficer, og der er heller ikke ændret på hans ansættelsesforhold.

fordi vi kommer forskellige steder fra og har forskellige livssyn. Hvis du kommer fra Forsvaret, så kommer du fra nogenlunde den samme skole og tænker på den samme måde. I Forsvaret kan vi hurtigere blive enige om, hvad beslutningen skal være, men det er ikke sikkert, at det er den rigtige beslutning. Når vi er så forskellige i Beredskabsstyrelsen, så kan det godt være, at vi er lidt længere tid om at træffe beslutningen, men måske er det så en bedre beslutning, vi træffer, fordi vi kommer omkring nogle flere nuancer, fortæller han. ■



Best Performance for Danish Army



GENERAL DYNAMICS
European Land Systems

gdels.com

The Transatlantic Partner for Land Defense in Europe

DET AMERIKANSKE PRÆSIDENTVALG KAN BLIVE EN **ALT-ELLER-INTET- SKILLEVEJ** FOR DANMARK

Med en valgsejr til Biden spås Amerikas næste præsident **gode chancer for at genoprette Europas og Danmarks tillid til USA** som leder af den frie verden. Taber Biden derimod, kan Danmark blive katapulteret ind i en ny og farlig sikkerhedspolitisk æra, advarer eksperter.

TEKST ANDERS HØJER RØMELING FOTO UNSPLASH

TRE DAGE INDE I NOVEMBER går amerikanerne til valg for at stemme på USA's næste præsident. Det valg vil ikke kun påvirke amerikanerne selv, men også befolkningerne i Europa og i Danmark. Spørgsmålet er nemlig, om de næste fire år i Det Hvide Hus tilhører Donald Trump og dermed risikoen for en yderligere svækkelse af NATO og den demokratiske verdensorden, eller om vi vil se en præsident Biden, der ikke kun leder USA, men også sætter kursen over for corona, klima og Kina og agerer militær skytsengel for alliance-partnere som Danmark. Officeren har talt med tre eksperter om, hvad vi kan forvente af USA's udenrigspolitik, hvis præsidenten efter valget ender med at hedde Joe Biden.

Opgør med Trump og Obama

- Joe Bidens grundfortælling om USA's plads i verden er, at Amerika er "The Indispensable Nation" - den uundværlige nation, som tager lederansvaret på sig for at retablere verden. Jeg tror, at vi vil se en tilbagevenden til et USA, der tager lederskab over NATO igen, og vi vil se en præsident, der tidligt i sin embedsperiode lægger vejen forbi USA's to vigtigste allierede, Tyskland og Japan. Det fortæller Mads Fuglede, folketingspolitiker for partiet Venstre og mangeårig analytiker af amerikanske forhold.

- Det kan godt være, at både NATO og FN har brug for at blive reformeret i en eller anden udstrækning, og måske er der ikke så mange stemmer i at tale om internationale institutioner. Alligevel er jeg ret overbevist om, at amerikansk sikkerhedspolitik vil fortsætte med at være bundet op på at pleje det transatlantiske bånd samt forholdet til nøgleallierede i Stillehavet. Biden vil være langt mere internationalt orienteret end sine forgængere, siger han og tilføjer:

- I mine øjne er det ret overset, hvor meget Obama, ligesom Trump, forsøgte at trække USA ud af det forpligtende ansvar rundt omkring i verden. Det vil man selvfølgelig hade at høre som Obama-fan, men i bund og grund ser jeg de to som nogle, der især i forhold til den hårde sikkerhedspolitik har været meget lidt interesseret i at komme med indrømmelser,

som de så skulle stå til ansvar for på et senere tidspunkt. Vinder Joe Biden, så tror jeg, at vi kommer til at se et opgør med både Trumps og Obamas tilgang til verden.

En pragmatiker med dyb indsigt

Joe Biden roses ofte for sin mangeårige erfaring og indsigt i internationale problemstillinger. Ifølge medier som Foreign Policy er den 77-årige tidligere senator og vicepræsident især kendt for at gå pragmatisk til værks og at forstå modpartens udfordringer og bevæggrunde. Den analyse deler adjunkt ved Forsvarsakademiet, Carina Meyn.

- Man så allerede Joe Bidens pragmatisme i løbet af valgkampen, hvor han talte om 'A Foreign Policy for the Middle Class'. Biden har hele tiden vidst, at en del af de afgørende stemmer skal findes blandt dem, der stemte på Trump sidst, og som er globaliseringskritiske, fordi en del af den her hvide middelklasse har set deres job flytte om på den anden side af Jorden. Carina Meyn fortsætter:

- Vi vil også se pragmatismen i Joe Bidens tilgang til stormagter som Rusland og Kina. Biden er en klassisk liberal og klassisk statsmandstænkende, der kan indtage modpartens synspunkt, ligesom Reagan, Eisenhower og Kennedy kunne. Han tænker ikke kun udenrigspolitikken som USA's position, men også hvordan andre aktører opfatter og reagerer på USA.

- En af grundene til, at man i Rusland eller i Kina måske vil frygte Joe Biden som ny præsident, er, at han har langt flere kompetencer og en langt dybere indsigt i mange af de tekniske områder i udenrigspolitikken, end Trump har. Biden er kendt for at kunne prioritere hårdt. Han ved, hvilke rådgivere han vil have omkring sig, og hvad han står for rent værdimæssigt, og han kan også sætte højt rangerende eksperter og politiske medspillere og modspillere på plads.

- Hvis jeg skal svinge mig op på den helt store klinge, så mener jeg, at Biden vil kunne gøre mere for international sikkerhed og fred. Han har en større villighed til at sige, at cybervåben, hypersoniske våben, udviklingen i det ydre rum koblet med moderniseringer i

den atomare sektor og det, at konventionelle, militære midler bliver meget mere sofistikerede og præcisionsorienterede, gør, at man skal tale strategi og langsigtede aftaler på en helt anden måde, end man har gjort før. Det har Biden i mine øjne indikeret, at han forstår og er villig til at gøre sammen med andre stormagter.

Carina Meyn medgiver, at beskrivelsen ikke harmonerer fuldstændig med det indtryk, mange vælgere måske har af Biden.

- Det er ikke umiddelbart det billede, vi har af ham i pressen, hvor han fremstår som en mild og ældre statsmand. Men man skal huske på hans 50 års erfaring og hans dybe indsigt i sagerne, der gør, at han er i stand til at være fuldstændig sikker, når han tager stilling til ting.

Vinder Joe Biden valget, får han brug for sin erfaring og pragmatisme, mener Carina Meyn:

- Ifølge Biden har Trump efterladt et USA, som det internationale samfund ikke længere stoler på som den dagsordenfastsættende magt i international politik, men i stedet opfatter som en utroværdig og useriøs partner og en på mange måder lidt latterlig aktør.

Alt det, Vesten håber af det internationale samfund - tydelige regler, opretholdelse af normer, stringens, konsistens og troværdighed, at det, vi aftaler, også er det, vi gør - alt det har Trump i Joe Bidens øjne kastet over bord.

Trump har lært NATO at hoste op

Trods skaderne på det internationale demokratiske fællesskab vurderer Mads Fuglede, at Trump har haft nogle sejre, som Biden vil bygge videre på:

- Jeg kan godt se Biden fortsætte fredsprocessen i Mellemøsten mellem Israel, Bahrain

og Emiraterne, som i mine øjne er en succes, og som med flere arabiske lande ombord i sidste ende vil kunne medføre, at man får løst det udestående problem med Palæstina, siger han.

Derudover er der et af de mest omdiskuterede stridspunkter mellem USA og resten af NATO, nemlig medlemmernes varierende forsvarsbudgetter:

- Jeg tror, at man ikke skal undervurdere, at Trump har presset europæerne til at forøge deres forsvarsbudgetter. Der er dyb opbakning

i det amerikanske system til, at europæerne hoster op med mere, og den politik vil Biden fortsætte, siger Mads Fuglede og tilføjer:

- Hvis man ser USA som en nation, der har begrænset sikkerhedspolitiske midler, og som skal vælge at være til stede militært flere steder i verden, så er der ingen vej uden om, at europæerne skal engagere sig mere i NATO. Det betyder især, at tyskerne skal se anderledes på deres forsvar og den rolle, Tysklands sikkerhedspolitik skal spille i fremtiden.

- Derudover kommer NATO's medlemslande også til at skulle tage stilling til, om alliancen skal lave force projection uden for det transatlantiske område.

Når man står i Baltikum ved NATO's frontlinje, så er NATO en meget vigtig alliance, og det er naturligt, at her er en del af NATO's operationsområde. Men viser det sig, at Stillehavet bliver fremtidens konfliktområde, er der så nogen i NATO, der har tænkt fem tanker om, hvor vidt alliancen på et tidspunkt bliver aktiveret her?

Bidens historiske mulighed

Joe Bidens udfordring som præsident er monumental, og han får travlt med at vække tilliden mellem USA og dets allierede og

- En af grundene til, at man i Rusland eller i Kina måske vil frygte Joe Biden som ny præsident, er, at han har langt flere kompetencer og en langt dybere indsigt i mange af de tekniske områder i udenrigspolitikken, end Trump har.

Carina Meyn

partnere. Noget, der især vanskeliggøres af, at USA er årsagen til de dybe sår, vurderer militæranalytiker og leder ved Center for Militære Studier på Københavns Universitet, Henrik Breitenbauch:

- Biden vil godt kunne nå at stoppe blødningen på den amerikansk-ledede verdensorden. Ikke fuldstændigt, men nok til, at der ikke går koldbrand i såret. Det paradoksale i alt det her er jo, at det er USA selv, der har lukket luften ud af det liberale, demokratiske fællesskab, og det bliver en væsentlig udfordring for Biden.

Selv om USA's allierede helst vil bevare tingene, som de var før Trump, så ser de sig også omkring efter nye partnerskaber.

Henrik Breitenbauch peger dog også på tre internationale udfordringer, som kan skrive Biden ind i historiebøgerne, hvis han håndterer dem korrekt:

- Coronavirus vil sammen med klimaforandringer være to store, vanskelige, men også gode udfordringer, for her kan Biden og USA vende tilbage til FN-sporet. Corona og klima er ikke menneskelige eller statslige fjender, men noget, vi kun kan løse, hvis vi arbejder sammen.

Bidens sidste og måske vigtigste udfordring er at finde den rette strategi over for Kina, mener Henrik Breitenbauch:

- Det er meget svært i disse år at se Kina som en uskyldig medspiller i verdenspolitikken, og derfor vil Biden både skulle styrke samarbejdet mellem åbne, liberale samfund på den ene side og på den anden skulle markere USA's grænser over for aktører som Kina og Rusland. Jeg tror ikke på, at vi kommer til at opleve Joe Biden som en multilateral fredsdue, som bare er blød og venlig, siger han og uddyber:

- Helt tilbage fra Clinton og op til Trump har der været et stigende fokus på Kina som en stormagt. Biden kan blive den første præsident, der lægger de langsigtede tråde til USA's håndtering af Kina mange år ud i fremtiden, ligesom man gjorde i slut-fyrreerne, da Den Kolde Krig begyndte.

Biden-nederlag er farligt for Danmark

En mulig præsident Biden står altså over for nogle enorme udfordringer, men også nogle historiske muligheder. Hvis altså han vinder.

Hvis han taber, skal Danmark og vores allierede i Europa forberede os på nye omvæltninger, mener Henrik Breitenbauch.

- Trump kan med endnu en embedsperiode vælge at fortolke valgsejren som et mandat til at trække USA ud af NATO eller undergrave Artikel 5. Og denne gang vil der ikke være en forsvarsminister som Jim Mattis til at bremse Trump.

- Jeg tror ikke, at sandsynligheden er så stor, men det er en reel risiko, og det *impact* vil katapultere Danmark ind i en ny æra, som vil skabe en ny europæisk sikkerhedsarkitektur, og som vil ryste forholdet mellem de store europæiske magter.

- Beslutningstagerne vil hurtigt opdage, at man ikke

uden videre kan erstatte Danmarks relation til USA med et andet land, og man vil heller ikke få samme sikkerhedssparaply ved at bejle til flere allierede samtidig. Danmark vil skulle opbygge et kludetæppe af relationer, både med nordiske lande og med de store europæiske magter - særligt Tyskland og Frankrig, men ikke England, da de jo har sat gang i deres egen selvmorderiske, nedadgående spiral med Brexit. Kort sagt kan det blive helt utroligt farligt for Danmark, hvis Trump vinder valget. ■

- Trump kan med endnu en embedsperiode vælge at fortolke valgsejren som et mandat til at trække USA ud af NATO eller undergrave Artikel 5. Og denne gang vil der ikke være en forsvarsminister som Jim Mattis til at bremse Trump.

Henrik Breitenbauch

OVERBLIKKET

– FRA DEN ANDEN SIDE AF ATLANTEN

Journalist og forfatter Martin Burcharth er bosat i USA. Han er Informations korrespondent i landet, og det har han været siden 1996. Han har ydermere også boet der i perioderne 1975-76 og 1982-89. **Han giver her sit bud på, hvad Joe Biden ved magten vil betyde.**

TEKST MARTIN BURCHARTH, BOSTON FOTO UNSPLASH

HVIS JOE BIDEN BLIVER USA'S NÆSTE PRÆSIDENT, som meningsmålingerne forudsiger, vil magtskiftet kunne mærkes tydeligere i indenrigspolitikken end i USA's forhold til verden.

Omvendt vil en sejr til præsident Donald Trump bringe mere af det samme: America First-politikken fortsætter med et skærpet krav til NATO-landene om at bruge flere penge på deres forsvar og en eskalering af sanktionerne mod Iran og muligvis mod Tyskland, hvis Merkel-regeringen færdiggør Nord Stream 2-rørledningen gennem Østersøen.

Her er nogle områder, hvor en præsident Biden ifølge hans rådgivere og udenrigspolitiske eksperter vil lade Trumps bedrifter bestå, revidere dem eller bruge dem som fundament til at bygge videre på:

- Biden forventes ikke at droppe USA's krav om, at NATO-landene i 2024 bruger to procent af deres BNP på forsvaret. I modsætning til Trumps tilgang vil hans stil dog ikke være aggressiv og afpressende over for alliancens ledere, tværtimod.
- Til trods for Trumps personlige sympati for

præsident Vladimir Putin har USA i hans regeringstid bevaret sanktionerne mod Rusland efter annekteringen af Krim-halvøen og endda tilføjet sanktioner mod oligarker og efterretningschefer. Biden forventes at holde fast i denne linje og føre en mere kritisk linje over for Ruslands ekspansive territoriale ambitioner.

- Den strategiske atomvåbenreduktionstraktat, New START, mellem USA og Rusland udløber i februar 2021. Trump-regeringen har ikke meldt klart ud, hvor vidt den vil satse på en fornyelse, selv om drøftelser på et lavt niveau pågår. Bidens rådgivere siger, at han støtter en forlængelse af traktaten, som blev indgået i 2010-11, da han var vicepræsident.
- Præsident Trump har givet grønt lys til en modernisering af USA's atomvåbenarsenal. Prisen er på 1,300 mia. dollar over ti år. Biden ønsker en lavere stigningstakt i USA's forsvarsudgifter, hvorfor hans regering vil bruge færre penge på en modernisering af arsenalet, hvis militære nytte Biden er skeptisk overfor. Han er erklæret modstander af førstebrug af atomvåben.

- Biden tog stærkt afstand fra USA's udtrædelse af atomvåbenaftalen med Iran i 2018, men som præsident vil han ifølge sine rådgivere ikke uden videre træde ind i aftalen igen uden indrømmelser fra Iran.
- Samme holdning forventes Biden at have til handelskrigen med Kina. Han anser straffetold for at være et legitimt værktøj i økonomisk diplomati, så en afvikling af toldsatserne på kinesiske importvarer vil kun ske, såfremt Kina giver indrømmelser på områder som friere adgang for amerikansk eksport.
- USA's forhold til Kina forventes at blive Bidens største udfordring. Han kender Xi Jinping godt fra otte private møder i 2010-11, men tidligere i år kaldte han Xi for »en bølge« og »autokrat«. Han forventes at ville fortsætte Trump-regeringens militante modstand mod Kinas bestræbelser på at vinde militær kontrol over Det Sydkinesiske Hav.
- I Afghanistan vil en Biden-regering bygge videre på Trumps fredsforhandlinger med Taleban. Men i modsætning til Trump vil han som en del af en fredsaftale kræve, at USA beholder specialstyrker i landet til indsættelse mod terrorgrupper.

På nogle få vigtige områder planlægger Biden at bryde definitivt med Trumps politik:

- USA vil genindtræde i klimaaftalen fra Paris.
- USA's afspænding med Nordkorea under Trump vil blive afblæst. Biden planlægger at vende tilbage til en sanktionspolitik koordineret med Kina og andre stormagter. Planen er at få gennemtvunget en atomaftale med Nordkorea, som minder om den indgået med Iran i 2015.
- USA's ambassade vil forblive i Jerusalem, men Israel må trods et personligt venskab mellem Biden og Benjamin Netanyahu forvente stærk modstand mod en planlagt annektering af dele af Vestbredden. Biden forventes derimod at bakke op om Israels fredsaftaler med landene i Den Persiske Golf.
- Fra et ideologisk synspunkt vil Biden-regeringen bryde definitivt med Trumps flirten med autoritære statsledere. Han planlægger at indkalde alle demokratiske lande – bl.a. de europæiske, Japan, Sydkorea, Canada og Australien – til et topmøde i Washington, D.C. i 2021. Formålet er at grundlægge en Alliance af Demokratiske Lande efter samme model som G20-gruppen. ■



HVORDAN PUTINS MÆND OVERTOG DET MODERNE RUSLAND

Rost etbindsværk fortæller den komplekse historie om, hvordan Putin og hans KGB-inderkreds malkede Ruslands rigdomme, overtog retsstaten og undergravede et naivt og grådigt Vesten.

TEKST ANDERS HØJER RØMELING

BESKEDEN I TELEFONRØRET ER IKKE TIL AT TAGE FEJL AF: "Vi kan ikke gøre noget uden ordre fra Moskva. Og Moskva er stille". Den unge KGB-agent, Vladimir Putin, er udstationeret på sin første post i Dresden og har ringet efter militær beskyttelse. KGB-villaen, Putin og kollegerne befinder sig i, er minutter fra at blive løbet over ende af vrede demonstranter. Få dage forinden er Berlinmuren faldet, og Sovjetunionens korthus brast sammen. For Putin føles det som om, at Rusland på en enkel nat er hørt op med at eksistere, og oplevelsen skal eftersigende blive i ham mange år fremover som en påmindelse om at ville genrejse Rusland og få ram på Vesten.

I bogen 'Putin's People: How the KGB Took Back Russia and then Took on the West' fortæller Catherine Belton, journalist og tidligere moskovakorrespondent for The Finan-

cial Times, hvordan Putin og hans inderkreds overtog magten, medierne og rigdommene i Rusland med katastrofale konsekvenser til følge. Til at begynde med ønskede KGB, og senere præsident Putin, nok at genrejse Ruslands økonomi og respekt oven på ydmygelsen af Den Kolde Krigs afslutning. Men bogen afdækker på overbevisende maner, hvordan kærligheden til moderlandet endte i korruption, statsterror og international fordømmelse - og hvordan Putin og hans mænd gjorde alt for at klynge sig til magten og tilrane sig så meget rigdom som muligt. Hvordan kunne det gå så galt?

Fra Dresden til Londongrad

Bogen begynder i Dresden i midt-firserne, hvor en ung Vladimir Putin sendes til som KGB-agent. Dresden er modsat det spion-glamourøse Berlin ikke en drømmedestination for

en ung og ambitiøs officer. Byen viser sig dog at være omdrejningspunktet for smuglingen af teknologi fra vest til øst. Dresden er også tilpas afsondret til, at Putin ifølge bogen kan mødes med medlemmer af Rote Armee Fraktion og tilbyde terrorgruppen våben og logi for på den måde at skabe splid og kaos i Vesten.

I kølvandet på Sovjetunionens sammenbrud rykker Putin i starten af halvfemserne til Sankt Petersborg som rådgiver for borgmesteren. Her lærer Putin og kollegerne at kanalisere statslige pengesummer ned i KGB's hemmelige krigskister, der også beriger bagmændene selv. De hemmelige krigskister, kaldet 'obshak', er en kunstart, KGB har dyrket i årene op til Sovjetunionens kollaps, og i de efterfølgende årtier udviskes grænsen igen og igen mellem, hvornår 'obshak' er en strategisk ressource for KGB-operationer eller en personlig gevinst for Putin og hans kreds.

Det er også i Sankt Petersborg, skriver Belton, at Putin indleder et samarbejde med kriminelle netværk for at skumme fløden fra byens økonomi, herunder skibsfragten til og fra byens havn.

Mens præsident Jeltsin op gennem halvfemserne bliver en gradvis mere upopulær og pinlig figur i offentligheden, gøres Putin klar til at tage hans plads. I Putins støtters øjne rummer den unge og lidt grå embedsmand noget friskt og professionelt. Men, skriver Belton, de Putin-begeistrede støtter overser Putins baggrund i KGB, og den mand, støtterne ser som et nyt håb, beskrives af Beltons kilder som en kamæleon, der aldrig viser sit sande jeg, men kun spejler omgivelsernes retorik og overbevisning. Støtternes naivitet skal vise sig at koste dem dyrt, for nok taler Putin i pressen om et åbent, frit og markedsorienteret Rusland, men KGB's obshak-mentalitet er den nye præsidents sande drivkraft.

Samtidig ser bankfolk og investorer i Vesten en mulighed for at købe sig

ind i Ruslands udmagrede strategiske sektorer, selvom, skriver Belton, alle advarselsslamper hyler og blinker om, at de russiske energiselskaber og firmaer er hullede som en ost. Vesten er ligeglad, og Putins mænd bekræftes i, at det belærende Vesten er til salg for den rette pris.

Kreml udnytter Vestens naivitet og grådighed, og kapitalismen bliver til et våben. Snart flyder rublerne ind på Vestens børser, russiske oligarker flytter ind på de dyreste adresser i "Londongrad", og rigmanden Roman Abramovich køber fodboldklubben Chelsea, ifølge Belton på ordre fra Putin for at øge Ruslands anseendelse. Det var som, skriver Belton, at en virus pumpes ind i Vesten.

Herfra ruller den i forvejen temmeligt plettet snebold ned ad bjerget og bliver til en lavine af sorte penge, likvideringer, tvivlsomme valgsejre til Putin samt krige i Georgien, Ukraine og Syrien i en uskøn cocktail af egeninteresse, politisk overlevelse og genrejsningen af Rusland.

For meget og slet ikke nok

Hvis denne anmeldelse virker en anelse proppet, er det fordi, 'Putin's People' er det. Catherine Beltons bog er udråbt som det bedste etbindsværk om Putins Rusland til dato, og alle 500 sider er fyldt med velskrevne detaljer, scener og oplysninger. Som i Tolstojs og Dostojevskijs værker byder de første sider endda på et persongalleri over bogens 24 vigtigste KGB-agenter, bankfolk, rådgivere og mafiabosser.

Der er både alt for meget og slet ikke nok, for bogen forsøger at fortælle en yderst kompleks historie uden at skyde genvej. Beltons ambition resulterer i en bog, der er overordentligt velresearchet og detaljeret, men som lider under at ville forklare Ruslands seneste 30 års historie og KGB's genkomst, personligheder, intriger og krige i ét værk. Og så er vi ikke en gang kommet til bogens sidste kapitler, som binder Putins inderkreds sammen med Donald Trumps

forretninger og Ruslands indblanding i det amerikanske valg i 2016.

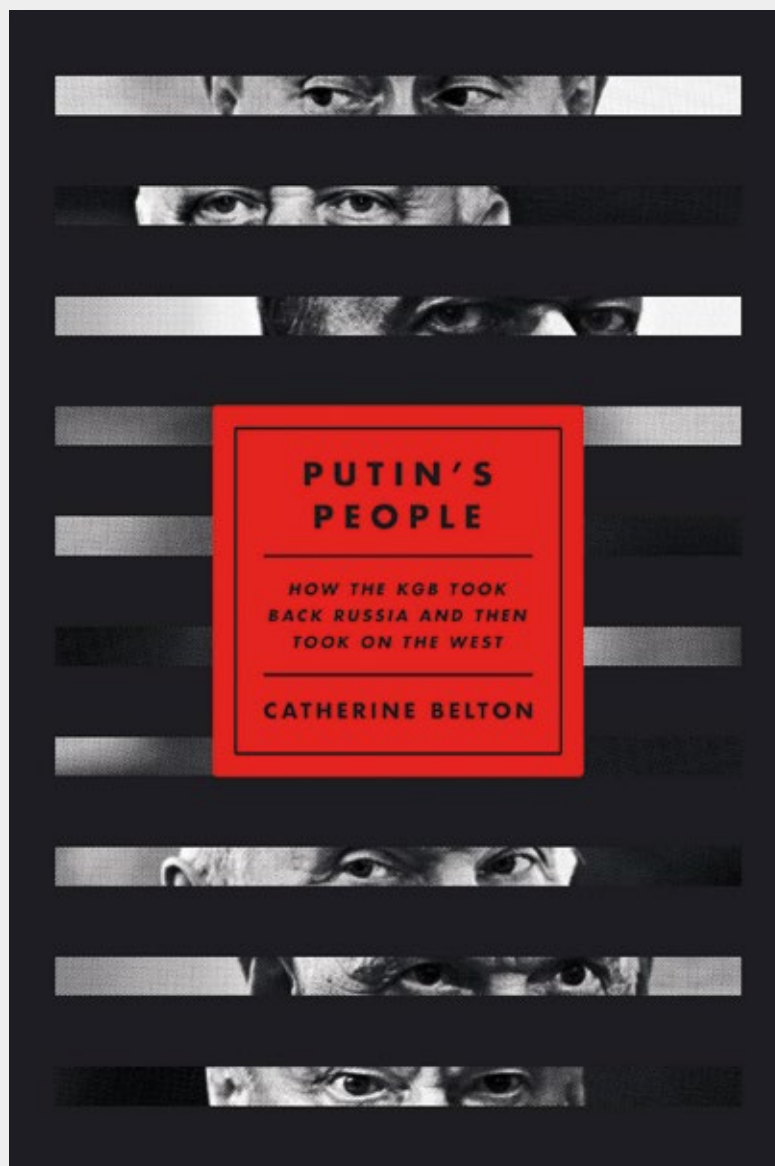
Med andre ord skal læseren være indstillet på at holde tungen lige i munden fra start til slut. For ruslandskyndige er bogen en lækkerbissen, for nytilkommere er den en pæn stor mundfuld.

Historien skrives, mens den foregår

Et andet aber dabei er den omfattende brug af de anonyme kilder, der flere steder kommer med grove anklager mod Putins inderkreds. Ikke at det virker utroværdigt, og Belton flager det typisk op, når det sker. Men den kritiske læser skal kunne acceptere, at forfatteren ikke kan verificere alle anklagepunkter eller uddybe scener og bevæggrunde mere præcist. Måske det blot er vilkårene,

når man skriver historien, mens den udspiller sig.

Om den unge Vladimir Putin, der den nat stod i Dresden og lyttede til Moskvas stilhed i den anden ende af telefonrøret, ville være stolt over det Rusland, han og inderkredsen har skabt, forsøger Catherine Belton ikke at svare på. Men hun slutter bogen med betragtning fra en af Putins tidlige rådgivere: Det 20. århundredes Ruslands store tragedie er måske, at Den Russiske Revolution aldrig blev ført til ende. Fra begyndelsen af Sovjetunionens sammenbrud havde sikkerhedsfolkene lagt trådene til at få revanche. Men fra begyndelsen var de også dømt til at gentage fortidens fejl. ■



Det at være officer er et meningsfuldt hverv, som samtidig giver unikke oplevelser og ind imellem placerer den enkelte officer i helt særlige situationer. Officeren har bedt en række medlemmer fortælle om én episode i deres karriere, der stikker ud som noget særligt eller noget, som de aldrig havde forventet at havne midt i.

DEN FRIVILLIGE STYRKE

Det, der får de frivillige kræfter i Marinehjemmeværnet til at stille op i deres fritid, **giver Henrik Holck Rasmussen ekstra mening i jobbet.**

TEKST MICHAEL AAGAARD JENSEN

ENGAGEMENT, BEGEJSTRING OG BERIGENDE. Det er nogle af de ord, kommandør Henrik Holck Rasmussen bruger om den verden, som han mødte, da han begyndte i jobbet som chef for Marinehjemmeværnet. Her har han fået en stilling, som vil sætte sig permanent i hukommelsen.

- Det unikke ved den her funktion er mødet med frivilligheden og det frivillige engagement. Det, som jeg synes er rigtig interessant, er, hvor meget man kan få op at stå, og hvor meget man kan operere alene med frivillige kræfter, siger han.

Han har haft en lang karriere ombord på Søværnets skibe. Senest på de fleksible støtteskibe Absalon og Esbern Snare. Dermed har han stor erfaring med den professionelle del af de danske maritime styrker. Men de mange år på havet gav ham lyst til at opleve noget nyt.

- Jeg er nok den fra mit officershold, der har sejlet mest, men det fik jeg også nok af på et tidspunkt. Jeg ventede på, at der kom et job, der trillede mig. Så kom jeg ind i den her frivillige verden, og det har jeg absolut ikke fortrudt, siger han.

I Marinehjemmeværnet er der 38 fastansatte, heraf er 32 militært ansatte på både mellemleder- og officersniveau. Resten er frivillige. Det er de frivillige, der står for alt det operative. Enhederne indsættes på lige fod med Søværnet i maritime operationer overalt i de danske farvande. Henrik Holck Rasmussen ser dagligt, hvor højt et niveau de frivillige kan opnå.

- Uanset hvilken funktion man har, har man uddannet sig til det i sin fritid. Man har opbygget rutinen i sin fritid. De fartøjer, vi sejler, koster godt 30 millioner kroner, og

det er altså ikke noget med, at man bare tager et weekendkursus for at få nøglerne til sådan et. Det tager fire-fem år at uddanne sig til fartøjsfører. Jeg synes, det er interessant, at man faktisk kan komme op på det niveau og gå ud og operere med god effekt - alene i sin fritid, siger Henrik Holck Rasmussen.

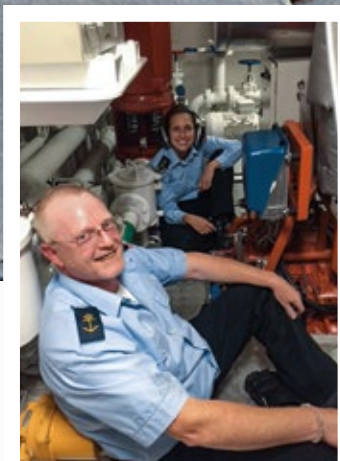
Maritim hygge

Chefens møde med frivilligheden har givet ham en begejstring for den. Ikke mindst på grund af den store diversitet, der ligger i Marinehjemmeværnet. Et foto, han tog i motorrummet på et af værnets fartøjer under en øvelse, minder ham om netop det. En del af øvelsen var et simuleret nedbrud i styringen oppe på broen. Der var ikke kontakt herfra og ned til skibets to motorrum. For at skibet stadig kunne manøvrere, var det nødvendigt at styre det direkte fra de to motorer.

- Det er der to gaster, der gør. På det billede, jeg ser foran mig, sidder der en 19-årig pige bag den ene motor, og bag den anden sidder en mand, der kunne være hendes morfar. Der er mindst en generation, hvis ikke to, imellem dem. De er hvert sit køn, de lever næsten i hver sin tid, men de løser den samme opgave, og de smiler begge to og synes, at det er konge. Det engagement har jeg ikke oplevet andre steder. Jeg har oplevet masser af faglig stolthed, men motivationen her er noget helt andet. De er ikke drevet af løn, men af en vilje til at være med til det her, fortæller Henrik Holck Rasmussen.

Det er ikke kun de to gaster i maskinrummet, der er drevet af noget andet end løn. Der er lavet undersøgelser af, hvad der generelt driver de frivillige i Marinehjemme-

I Marinehjemmeværnet er der 38 fastansatte, heraf er 32 militært ansatte på både mellemleder- og officersniveau. Kommandør Henrik Holck Rasmussen er chef. Foto: Bo Nymann



Et foto, som Henrik Holck Rasmussen har, viser ret godt diversiteten i Marinehjemmeværnet. Der sidder en 19-årig pige og en mand, der kunne være hendes morfar. Både køn og alder er forskellig, men det løser den samme opgave. Foto: privat

værnet. De viser, at halvdelen af medlemmerne kun er der, fordi det er hyggeligt. De er der ikke for sagen som sådan, men de er der på grund af de andre frivillige.

- Derfor har jeg indført et begreb, der hedder maritim hygge. Det findes nok ikke i Søværnet, men det eksisterer i Marinehjemmeværnet. For der er behov for, at vi også kan hygge, selv om vi opererer. Hyggen skal vi dyrke af respekt for de frivillige, og hvorfor de er her. Det er de, fordi Frederik, Kristian og ham den gamle Bent også er der, og de er nogle fede kammerater, fortæller Henrik Holck Rasmussen.

Skærpet militær profil

I disse år gennemgår hele Hjemmeværnet en skærpelse af den militære profil. I Marinehjemmeværnet sker det i tæt samarbejde med Søværnet. For Marinehjemmeværnet er tæt knyttet til sit moderværn og løser tæt på 90

procent af de samme opgaver, som Søværnets patruljefartøjer gør. Processen i Marinehjemmeværnet har blandt andet betydet mere taktiske uddannelser, introduktion af en taktisk håndbog og opdatering af bevæbningen ombord på fartøjerne. Det har været berigende for Henrik Holck Rasmussen at se frivillige tage den proces til sig. Derfor trives han også ude blandt de frivillige.

- Nogle af de bedste dage på kontoret er de dage, hvor jeg ikke er på kontoret. Det er, når jeg er ude ved flotillerne, som vi kalder enhederne. Når jeg er ude og mærker frivilligheden, også selv om det er til sent om aftenen, og der er langt at køre hjem. Jeg er aldrig gået fra en underafdeling og har tænkt, at det dér er bare op ad bakke. Jeg er altid gået derfra med noget godt. Der er altid et drive og et engagement, hvor jeg tænker *hold da op*. Jeg forstår godt, hvorfor folk vil være en del af det her, siger han. ■

Ring til os på
70 33 25 25

Billigere forsikringer til HOD-medlemmer

Tryg og HOD har forhandlet markante prisnedsættelser på bil-, ulykke-, indbo- og årsrejseforsikring

Få glæde af de nye priser ved at ringe til os og få et forsikringstjek. Dette gælder både eksisterende såvel som nye kunder

Læs mere på tryg.dk/partner/hod



Det handler om at være



ET MEDLEM HAR HENVENDT SIG, FORDI HAN VAR UDSENDT TIL OIR6 I 2017. HAN BLEV UDSENDT SOM KAPTAJN MEN UDFØRTE OPGAVER SVARENDE TIL MAJOR-NIVEAUET.

Sagen startede, mens medlemmet var udsendt i november 2017, men hverken FKO/VFK eller FPS ville anerkende, at niveauet var højere, end der var skrevet i bemandingslisten. Pågældendes chef gjorde endda også opmærksom på, at niveauet for stillingen ikke var korrekt.

Efter flere forsøg på afklaring i sagen, måtte HOD til sidst begære forhandling med baggrund i brud på funktionsaftalen. Inden da havde HOD fået en juridisk vurdering af sagen, ligesom Akademikernes Centralorganisation også havde udtalt sig i sagen.

I forbindelse med forhandlingen i september 2020 indgik Forsvarsministeriets Personalestyrelse

og HOD forlig således, at medlemmet vil få efterbetalt en honorering svarende til en udsendelse som "plusset" kaptajn (KN+).

I forbindelse med gennemgangen af sagen vendte FPS efterfølgende tilbage, idet man kunne konstatere, at bestridelsen af funktionen på hold OIR7 også var honoreret forkert.

HOD afventer den endelige beregning af efterbetalingen for de to medlemmer.

Konsulent Steen Gøtsche

OFFICEREN

Nr. 5/2020, 29. årgang

ISSN: 2445-5326
Fagbladet Officeren er udgivet af Hovedorganisationen af Officerer i Danmark (HOD)
Olof Palmes Gade 10
2100 København Ø.
Tlf. +45 3315 0233
Fax: +45 3314 4626
www.hod.dk
Facebook: Hovedorganisationen af Officerer i Danmark

Ansvarshavende redaktør:
Oberstløjtnant Niels Tønning
+45 2237 3966
niels@hod.dk

Redaktør:

Pressechef Vickie Lind
+45 5159 0742
vickie@hod.dk

Grafisk design:

Gregorius DesignThinking

Tryk: Jørn Thomsen Elbo A/S

Annoncer:

Ocean Design ApS
Dragstrupvej 12, Dragstrup
3250 Gilleleje
Annoncechef Casper Aistrup
cha@oceanmedia.dk
+45 3154 0300

Annoncepriser:

1/1 side: kr. 9.450
1/2 side: kr. 5.850
1/4 side: kr. 3.500
1/8 side: kr. 2.350
Priserne er inkl. 4 farver.

Redaktionen forbeholder sig ret til at afvise annoncer, der strider mod bladets tone og ånd.

Deadline for indlæg og annoncer:

Blad nr. 6/2020: 9. november
Som udkommer: 9. december

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den
13. oktober 2020.



Kontrolleret oplag: 5.122 i perioden
1. juli 2017 – 30. juni 2018



Fagbladet Officeren er via trykkeriet Jørn Thomsen Elbo A/S certificeret efter følgende internationale standarder:
ISO 14001 miljøcertificering, ISO 9001 kvalitetscertificering, FSC-certificering og SvaneMærket.
Magasinet er trykt på miljørigtigt papir med vegetabiliske farver.



22

- Jeg tænkte, at jeg kunne bringe mere af min baggrund og flere af mine kompetencer fra FMI i spil i det her job. Og jeg ville ud og gøre en forskel for andre mennesker. Det var det, jeg savnede.

Jens Gyдов, major

Læs: I ilden fra første dag

Vedr. adresseændringer
kontakt venligst
HOD's sekretariat
Olof Palmes Gade 10,
2100 København Ø
Mail: hod@hod.dk