

Fagbladet

OFFICEREN

06 / DECEMBER 2019

KARRIERE SOM PILOT – MED EN UVENTET LUFTTUR



NY UDETILLÆGSORDNING
HVAD MÅ MAN BRUGE TILKALDEVAGTEN TIL?
NY FORVALTNING AF CHEFER
BOGANMELDELSE: CALL SIGN CHAOS

www.hod.dk

INDHOLD

NR. 6/2019

Leder

Kort nyt

Ny forvaltning af chefer

Ny udetillægsordning skal være mere attraktiv for medarbejdere med familie

Karriere som pilot – med en uventet lufttur

De unge får en bedre uddannelse end den, vi fik

Faglige Forklaringer

Mobning eller værkstedshumor

Vigtigt at tage fat i tide

USA's interesse for Grønland vokser i takt med stormagternes øgede fokus på Arktis

En gal hunds tanker om ledelse, krig og USA's manglende strategi

Alle kunne mærke, at det var alvor

Indlæg fra medlemmer

Verserende sager

Forsidefoto:
Claus Bech

Bagsideillustration:
Pernille Mühlbach

UDDANNELSES-REFORM RAMMER IKKE SKIVEN



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

JEG MØDER PÅ DAGLIG BASIS unge officerer, der vender videreuddannelse ryggen på grund af ubalance mellem arbejde, familie og uddannelse. Kadetter, der trods kvalifikationsrammens lavere krav må lægge flere timer i studiet, end EU's arbejdsmiljødirektiv tillader. Premierløjtnanter og kaptajner/kaptajnløjtnanter, der ikke honoreres for arbejdstid på tjenesterejserne til og fra studiet eller for den arbejdstid, som de efter endt lektielæsning må lægge i deres primære funktion, og som oven i købet blot forventes at acceptere, at den uddannelse, de har søgt og tilrettelagt deres arbejds- og privatliv efter, løbende bliver lavet om.

Faktisk har jeg mødt kaptajner, der udtalte, at Hærens Bataljons- og Brigadekursus primært havde ført dem til en erkendelse af, at de aldrig skulle søge Master i Militære Studier.

Det er korrekt, at Forsvaret bestemmer vilkårene for tjenestefrihed til uddannelse, herunder om der ydes løn og arbejdstid, men det forudsætter, at det er ansøgt af den enkelte, og at vilkårene klart har fremgået af opslaget. Arbejdsmiljøloven og EU's arbejdsmiljødirektiv er imidlertid fortsat gældende, og en eventuelt meddelt arbejdstidsneutralitet gælder alene studiet og ikke det arbejde, der under uddannelsen må lægges i hovedfunktionen. Samtidig bør det erindres, at antallet af skematimer på Forsvarets videreuddannelser historisk har ligget vel under 37 timer. Ofte startede uddannelserne ugentligt mandag efter frokost og sluttede fredag til frokost, og samtidig var der ugers studiefrihed i forbindelse med skrivning af større opgaver. Forsvarets uddannelsesreform har skruet timetallet væsentligt op. Ikke kun i klasseværelset, men også i den nødvendige forberedelse, og



jeg frygter, at konsekvensen kan være, at nogle vælger videreuddannelse fra, og at andre kun stiler efter et netop bestået resultat – til ugunst for officerernes kompetenceniveau, professionens anerkendelse og Forsvarets kvalitet.

Jeg indrømmer gerne, at jeg på mine cirka 7 års grund-, videre- og efteruddannelser i Forsvaret både har lært noget, jeg aldrig fik brug for, og noget, der var forældet, da jeg fik brug for det. Modsat er det min vurdering, at reformens indførelse af "just-in-time"-princippet har for store konsekvenser for indlæringsdybden, viden om de vilkår, man med sine beslutninger pålægger undergivne, og kendskabet til den helhed, man skal operere i. Og ikke mindst, at officerer uddannelsesmæssigt nu ofte havner i en "just-too-late"-situation.

Det er min oplevelse, at uddannelsesreformen næsten ensidigt har placeret ansvaret for officerernes uddannelse hos den enkelte officer. Uddannelse er en krævet forudsætning for karriere, men officeren skal ud over en substantiel investering af tid og kræfter også kunne forliges med dårlig samvittighed over for de afsavn og belastninger, som fraværet til uddannelsen medfører for familien, kollegerne og enheden. Jeg siger ikke, at officeren skal fritages for ansvar for egen uddannelse, men den aktuelle balance er ikke rimelig.

Faktisk har jeg mødt kaptajner, der udtalte, at Hærens Bataljons- og Brigadekursus primært havde ført dem til en erkendelse af, at de aldrig skulle søge Master i Militære Studier.

Samtidig lægger fjernelser af uddannelsesårsværk ved skolerne et urimeligt pres på de operative enheder, der skal bære vakancen i dagligdagen og stadig kunne opbygge og indsætte veluddannede og sammentømrede operative enheder. Princippet har

altid været "train as we fight", men det er næppe tilfældet, hvis fodboldholdet under træningen aldrig stiller med mere end 9 mand på banen.

Endelig skabte man med uddannelsesreformen en rekrutteringsudfordring, som efter min vurdering aldrig vil kunne overvindes. Den adgangsgivende bachelor- eller akademiuddannelse reducerede hvervesegmentet til en fjerdedel, og selv før vi for alvor har ramt de små fødselsårgange og store pensionsårgange, kan de i øvrigt alt for lave produktionsmål ikke indfries. I regnearkslogikken var

det smart at flytte udgiften til akademiseringen ud af Forsvaret, men alene ud fra et rekrutteringssyn tåler planen næppe mødet med virkeligheden.

Forsvaret accepterede med uddannelsesreformen en meget stor besparelse, og nu, hvor der stadig ikke er sat adresse på den ekstra 1½ mia. kr. fra sidste delforlig, var tiden måske moden til at spørge, om man også ville have gennemført reformen, hvis ikke der var et sparekrav.

DEN STATSLIGE KOMPETENCEFOND

DEN 4. SEPTEMBER gik nyskabelsen fra OK18, Den Statslige Kompetencefond, i luften.

Der var indledningsvis – og fordi der gik næsten 1½ år fra indgåelse af overenskomsten, til den i praksis blev udmøntet på området – ret mange penge i spil i fonden til den første tremåneders fondsperiode. I alt ca. 18,5 mio. kr.

De er alle udmøntet og fordelt på i alt 842 ansøgninger, der således i gennemsnit har fået kr. 21.971,49 tildelt.

Ud af de 842 ansøgninger er de 32 fra Forsvarsministeriets område, svarende til 3,8 %.

HOD'S FASTHOLDELSES- PROJEKT

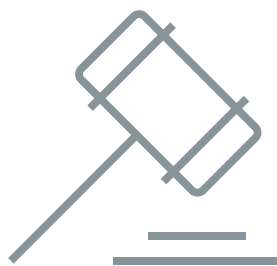
EFTER HOD'S OPFATTELSE er den uforudsete afgang af – især yngre – officerer et så stort problem for Forsvarets opgaveløsning og for de tilbageblevne officerer, at noget må gøres.

Der er iværksat drøftelser i de lokale samarbejdsudvalg i Forsvaret (og selvfølgelig i de koordinerende samarbejdsudvalg i værnene), men HOD har taget lead på et centralt arbejde for fastholdelse.

Derfor samledes 16 officerer fredag d. 29. november på Hotel Koldingfjord for at få sat ord på fastholdende elementer ved officersgerningen og selvfølgelig også på de ting, der ansporer afgang fra Forsvaret.

De 16 officerer er nu på hjemmearbejde, idet de har fået til opgave at drøfte fastholdelse med tilbageblevne kolleger og ikke mindst også med de kolleger, der allerede har forladt systemet.

Deltagerne mødes igen i februar 2020 for at udveksle erfaringer indhentet ved hjemmearbejdet.



SAG TABT I BYRETEN

HOD har tabt en sag om tilbagebetaling af for meget udbetalt løn. **Vi opfordrer derfor igen til, at du kontrollerer din lønseddel.**

TEKST KONSULENT STEEN MIKKELSEN

SAGEN DREJEDE SIG OM EN OVERENSKOMSTANSAT

major, der i en periode fik udbetalt "VUT-II-tillæg". Tillægget fremgik af lønsedlen som "VUT-II tillæg, HOD PG/IPG". Og da pågældende jo havde gennemført VUT-II, var der ingen alarmklokker, der ringede.

Der er sådan set ingen tvivl om, at en overenskomst-ansat major ikke er berettiget til "VUT-II-tillæg", for det er ikke en del af lønpakken for en overenskomstansat major. Tillægget blev da også standset fremadrettet, men FPS rejste krav om tilbagebetaling af det allerede udbetalte beløb. HOD og advokat mente, at pågældende klart havde været i god tro og derfor ikke skulle betale tilbage. Den gode tro syntes velbegrundet, fordi der dels var regulære fejl i ansættelsesbrevet om lønnen, dels en misvisende benævnelse på lønsedlen af VUT-II-tillægget og dels en erkendelse fra FRS om, at fejlen skyldtes en uerfaren sagsbehandler.

Men dommen fra byretten gik desværre HOD imod – FPS blev frifundet. Det er værd at hæfte sig ved byrettens argumenter om, at det ingen steder overfor den ansatte er nævnt, at pågældende "skulle aflønnes med VUT-II-tillæg", og at da "beløbet ikke er ganske ubetydeligt, finder retten, at pågældende burde have opdaget, at pågældende fik udbetalt et tillæg, som ikke var omfattet af ansættelsesaftalen".

HOD har i samråd med advokaten besluttet at anke dommen til Landsretten.

Uanset resultatet i Landsretten er moralen helt klar og entydig – **KONTROLLER DIN LØNSEDEL**. Hvis du er det mindste i tvivl, om din lønseddel indeholder lønelementer, der ikke burde/bør være der, så kontakt HOD eller FRS, sidstnævnte bør dog altid være skriftligt.

NYE LOKALAFTALER OM FUNKTIONSVEDERLAG

Aftalerne betyder, at funktionsvederlagets værdi ikke længere nedskrives i de første seks måneder, hvis officeren er fraværende. Aftalerne er gældende fra 1. juli 2019.

TEKST FPS OG HOD

FORSVARSMINISTERIETS PERSONALESTYRELSE

(FPS) og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark (HOD) har indgået lokalaftaler for officersgruppen om funktionsvederlaget i de første 6 måneder under funktion i højere stilling. Aftalerne betyder, at funktionsvederlagets værdi ikke længere nedskrives i de første 6 måneder i de dage, hvor officeren er fraværende, fx grundet sygdom eller planlagt ferie. Aftalerne gælder med tilbagevirkende kraft for de officerer, som har haft problemer og oplevet fejl ved udbetaling af merarbejde og erstatningsfriheder.

Aftalerne gør det væsentligt mere enkelt for løn- og arbejdstidsadministrationen både lokalt og ved Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse (FRS), idet lønkørsel og arbejdstidens godkendelse sker forskudt. Indtil nu har FRS nedskrevet funktionsvederlagene manuelt, hvorfor funktionsvederlaget ikke kunne ydes i den aktuelle måned. Dette har givet problemer og fejl ved udbetaling af merarbejde og erstatningsfriheder til officersgruppen, som er den gruppe, hvor funktionsvederlag anvendes mest.

HOD gjorde FPS opmærksom på problematikken, og sammen har FPS og HOD aftalt en løsning, som både forenkler arbejdsgangene og tilgodeser medarbejderne. Det er en løsning, som både FPS og HOD er meget tilfredse med.

Aftalerne er indgået med virkning fra den 1. juli 2019 og omfatter hele HOD's forhandlingsområde. Det betyder, at såvel tjenestemandsansatte som overenskomstansatte officerer, beredskabsofficerer, auditorfuldmægtige og kommunikations- og rekrutteringsrådgivere i Hjemmeværnet er omfattet. Derudover vil merarbejde og erstatningsfrihed, som er blevet udbetalt med fejlagtig værdi grundet funktionsvederlag før 1. juli 2019, blive efterreguleret i overensstemmelse med de nye aftaler.

De nye aftaler ligger som altid i aftalesamlingen her på siden. Du skal være logget på Mit HOD for at kunne læse med – se under 'Tillæg'.

HVEM ER STEEN?

I SEKRETARIATET ER VI BERIGET MED hele to konsulenter, der hedder Steen. Steen Mikkelsen og Steen Gøtsche. De to er ikke den samme. Den opfattelse kunne man ellers godt have fået i forrige nummer af Officeren, hvor sætternissen havde været på spil og leveret to ens billeder af Steen Mikkelsen og samtidig tildelt ham Steen Gøtsches navn og arbejdsopgaver. Det var den ene mere tilfreds med end den anden.



Dette er Steen Mikkelsen



Dette er Steen Gøtsche

CHEFBEMANDINGSSYSTEMET



NY FORVALTNING AF CHEFER

Efter flere års drøftelser og forberedelser bliver det nye bemandingssystem for chefer en realitet fra 1. januar 2020. **Det er et pilotprojekt, der løber to år frem,** og det vil i første omgang blive afprøvet på oberst-/kommandørniveau.

TEKST KONSULENT STEEN MIKKELSEN GRAFIK FPS

SIDEN BEMANDINGSSYSTEMET blev indført for 5 år siden, er der flere gange skåret bidder af hovedprincippet om ansøgte stillingsskift – dels tjenesteplaner for de nyuddannede officerer og dels en form for tjenesteplaner for piloter i kampfly-strukturen. Nu er tiden så kommet til de militære chefer i lønramme 38, eller med andre ord oberster og kommandører.

- Det her har potentialet til at blive bedre end det, vi har i dag, så jeg synes, at det er et godt skridt på vejen, og jeg håber, at det her på længere sigt bliver udbredt – muligvis i en justeret form – til hele officersgruppen, siger Niels Tønning, formand for HOD.

Den nye chefforvaltning betyder mere transparent og strategisk udvælgelsesarbejde samt bemandingsproces, tidsbegrænsning i stillingerne og åremålsansættelser af nye på niveauet.

Udnævnelsesråd

I udnævnelsesarbejdet vil der blive etableret en såkaldt

chefpulje, som vil bestå af allerede udnævnte oberster og kommandører, egnede kandidater fra udvælgelsesprocessen samt eventuelle generalmajorer og kontreadmiraler, der måtte gå tilbage til deres tilbagegangsstilling. To gange om året vil der blive mulighed for ansøgning for oberstløjtnanter og kommandørkaptajner til at komme i chefpuljen. Vejen frem til chefpuljen går via screenings med nogle vurderingsparametre samt to test for at udrede potentialet – en IQ-test og en personlighedstest. Disse resultater vil sammen med FOKUS-bedømmelser og udtalelser fra styrelses- og/eller værnschefer danne hovedbaggrunden for et oplæg fra FPS til det nye udnævnelsesråd, der vil behandle ansøgerne og komme med en vedtegning. Den enkelte ansøger orienteres om afgørelsen.

Det nye udnævnelsesråd vil i vid udstrækning svare til det tidligere bedømmelsesråd. I rådet sidder direktøren for FPS, chefen for Koncern HR og Service i departementet, chefen for Forsvarsstaben og formanden for HOD,

som har observatørstatus. Sidstnævnte er med for både at kunne give input og for at sikre transparens. Desuden kan repræsentanter som sekretærer fra FPS være til stede.

- Jeg forventer, at det bliver mere gennemskueligt, og at rammerne bliver mere konkrete. Og så ser jeg frem til, at især kandidater, der måtte få betegnelsen 'ikke egnet' eller 'begrænset egnet', får en uddybende og konstruktiv tilbagemelding, siger Niels Tønning.

Bemandingsråd

Bemandingsprocessen kører også to gange om året – i 2. og 4. kvartal, mens udnævnelsesprocessen kører i 1. og 3. kvartal. Alle de stillinger, der identificeres som blivende ledige i perioden, slås op i en første udgave af et samlet opslag. Alle de, der står i chefpuljen, kan så søge en eller flere af stillingerne. Allerede udnævnte oberster og kommandører, der ikke har gennemført de to test, vil blive testet i forbindelse med ansøgningen. Arbejdet med at få de ledige stillinger besat med den bedste ansøger varetages over to møder af "bemandingsrådet" med FC for bordenden og deltagelse af direktøren for FPS samt de rekrutterende chefer.

- Her skal allerede udnævnte oberster og kommandører være opmærksomme på, at hvis de vælger at søge en eller flere af de opslåede stillinger, så bringer de samtidig deres aktuelle stilling i spil som en ny ledig stilling, forklarer Niels Tønning.

I den nye chefforvaltning vil der blive tale om tidsbegrænsning i stillingerne, typisk på 4 år. Det er et af de områder, hvor HOD ser frem til at finde ud af, hvordan det nye chefforvaltningssystem folder sig ud, for det er kun i den virkelige bemandingsproces, at det bliver afklaret,



hvordan beordringsformen bliver – varig tjeneste eller midlertidig tjeneste.

- Efter som oberst-/kommandørstillingerne ligger geografisk spredte, og efter som der bliver tale om tidsbegrænsning, kan balancen mellem arbejde og bopæl blive udfordret. 4 års-grænsen er jo netop uden for rammerne i den såkaldte "4 års-aftale", hvorefter der kan ydes en form for kompensation for at bestride en stilling langt væk fra hjemmet. Midlertidig tjeneste ville jo være nærliggende, men jeg er bekymret for, om der vil være plads i de lokale lønsummer til ydelserne i forbindelse med midlertidig tjeneste, og om der vil være vilje hos de rekrutterende chefer til at anvende midlertidig tjeneste. Det er p.t. et åbent spørgsmål, siger Niels Tønning.

Ydelsesaspektet bliver rigtig nærværende i de tilfælde, hvor Forsvaret måtte vælge uansøgte stillingsskift (hård beordring).

HOD har nævnt disse bekymringer overfor ministeriet og FPS.

Åremålsansættelser

Den virkelige nyskabelse i den nye chefforvaltning er, at nyansættelser på niveauet nu i udgangspunktet vil ske på åremål. Det vil med stor sandsynlighed kun vil være tjenestemandsansatte officerer, der skal gennem den nye chefforvaltning i de kommende to år. Åremålsansættelse er en af de tre måder, hvorpå en tjenestemand kan blive ansat – udover varigt og på prøve.

De basale ting ved en åremålsansættelse er, at den er tidsbegrænset – deraf navnet – til mindst 3 år og maksimalt 6 år, men med mulighed for forlængelse i op til 3 år i alt. Den pågældende er ansat som og udnævnt til graden i åremålsstillingen. I forhandlingerne om åremålsvilkårene bliver der dels forhandlet personlig tillægsgdannelse og en åremålsprocent. Tillægsgdannelsen er der ikke så meget nyt at sige om, hvorimod åremålsprocenten fortjener et par ord. Den centrale aftale om åremålsansættelser angik



VURDERINGSPARAMETRE

- Ledelse og udvikling
- Beslutningsevne og håndtering af pres
- Helhedsforståelse og ressourcebevidsthed
- Kommunikation

- Jeg er betænkelig ved åremålsansættelserne.
 På den ene side giver det mere i lønningsposen, men på
 den anden side svarer det faktisk til en prøvetid på
 helt op til syv år, måske endda flere.

**Det synes jeg er mærkeligt, når man har været ansat i
 systemet i mange år og været gennem utallige bedømmelser.**

Niels Tønning

ver, at åremålsprocenten kan være op til 25% i ansættelser med tilbagegangsstilling. Ansættelsesperiodens længde spiller også ind i fastsættelsen af åremålsprocenten, der benyttes til at fastsætte det såkaldte åremålstillæg, der er en kompensation for ikke at være varigt ansat og udnævnt. Åremålstillægget beregnes af faste løndelev og individuelle tillæg. Åremålstillægget beregnes kun ved ansættelsen og bliver ikke reguleret ved eventuelle stigninger i for eksempel personligt kvalifikationstillæg.

Pensionsmæssigt er der den hage ved åremålsansættelse, at pågældende ikke optjener ret til pension fra den pågældende lønramme, her lønramme 38. I stedet vil der blive ydet et tillæg til tjenestemandspensionen på 2,7%, hvis det skulle vise sig, at den pågældende ansatte ikke opnår varig udnævnelse til den højere lønramme og dermed skal pensioneres fra tilbagegangsstillingen, som vil være på et lavere niveau – i pilotprojektet på oberstløjtnant-/kommandørkaptajnsniveau.

Den nye chefforvaltning indeholder, at der vil være tale om ret til tilbagegangsstilling. En tilbagegangsstilling er typisk det niveau, man kommer fra – her lønramme 37. I forhandlingerne af åremålsaftalen bliver der også taget

stilling til, hvilken individuel tillægsdannelse der som minimum vil være gældende ved indtræden i tilbagegangsstillingen. En tilbagegangsstilling bliver aktuel, hvis den ansatte ikke får en ny åremålsstilling eller bliver varigt udnævnt.

- Jeg er betænkelig ved åremålsansættelserne. På den ene side giver det mere i lønningsposen, men på den anden side svarer det faktisk til en prøvetid på helt op til syv år, måske endda flere. Det synes jeg er mærkeligt, når man har været ansat i systemet i mange år og været gennem utallige bedømmelser. Hvis man efter prøvetiden ikke findes egnet, ryger man jo et niveau ned. Derudover har Forsvaret stadig retten til at beordre, men jeg henslutter kraftigt til, at muligheden bliver anvendt varsomt, hvis præmissen om at skabe åbenhed og øge chefernes mulighed for at påvirke egen karriere og tjenesteforløb skal holde, siger Niels Tønning.

Det er HOD og alene HOD, der forhandler åremålsaftalerne og vilkårene i forbindelse med åremålet. Det sker selvfølgelig i tæt dialog med den pågældende officer. ■

TEL. & FAX 33 12 82 53
 POSTGIRO NR.: 102-3071
 D. B. 3001.3015-127201
 E-MAIL: MWM@MWMORCH.DK



KONGELIG HOFLEVERANDØR

M. W. Mørch & Søn's Eff. ApS.

LEVERANDØR TIL ORDENSKAPITLET
 GRUNDLÆG 1830

DANSKE OG UDENLANDSKE
ORDENSBÅND
 MINIATUREORDENER OG MEDALJER
 BÅNDSPÆNDER TIL UNIFORMER

DK - 2000 Frederiksberg
 Dronning Olgas Vej 9, st.
 CVR. NR.: 89 69 70 18
 WWW.ORDENSBAAAND.DK






NY UDETILLÆGSORDNING SKAL VÆRE MERE ATTRAKTIV FOR MEDARBEJDERE MED FAMILIE

Udenrigsministeriet gik over på ny udetillægsordning 1. februar 2019.

Nu er det besluttet, at Forsvarsministeriet overgår til
ny ordning pr. 1. februar 2020.

TEKST KONSULENT HANS HARTMANN

DEN NYE ORDNING lægger sig tæt op ad Udenrigsministeriets udetillægsordning og betyder i store træk, at udetillægget forhøjes for udstationerede med familie. Dette sker hovedsageligt ved i højere grad at kompensere udstationerede for den manglende partner-indkomst og de ekstra udgifter, der følger med, når man lader sig udstationere med sine børn.

Sådanne medarbejdere vil altså typisk blive bedre honoreret/kompenseret, end det var tilfældet med den hidtidige ordning. Ordningen medfører samtidig, at man i Forsvarsministeriets Personalestyrelse ikke længere vil aftale særlige funktionstillæg til udstationerede som kompensation for et lavere udetillæg.

Udstationerede/de, som allerede har indgået aftale om udstationering i 2020, vil i december modtage brev fra FPS. I brevet tilbyder man medarbejderne at overgå til den nye ordning pr. 1. februar 2020. Det kræver, at man anmoder om at overgå til ny ordning senest d. 31. december i år. Der vil dog også være mulighed for en senere overgang, som vil kunne finde sted efter normal sagsbehandlingstid. Hvis man siger ja til at overgå, frasier man sig samtidig sit individuelle funktionstillæg vedrørende udstationeringen.

Med brevet følger et simuleringsredskab (en regnemaskine), så enkeltmand kan indtaste alle relevante oplysninger og derved skabe sig overblik over de økonomiske konsekvenser af en overgang til ny ordning. Regnemaskinen er dog endnu ikke tilgængelig.

HOD vil på nuværende tidspunkt ikke kaste sig ud i talgymnastik. Det mener vi heller ikke, at medlemmerne skal, før alle detaljer er på plads – og den annoncerede regnemaskine er til rådighed.

Derfor anbefaler HOD: Er du udstationeret/har indgået aftale om samme, så vent med at træffe beslutning om eventuelt overgang til ny ordning, indtil du kan regne på de individuelle konsekvenser. Skal du til at indgå aftale om udstationering (på ny ordning), bør du vente med at indgå aftalen – eller tage forbehold for endelig beslutning –, indtil du har haft mulighed for at regne på dine forhold/tal. Træf beslutning på et fuldt oplyst grundlag.

I takt med at detaljerne i ordningen bliver kendte, opdaterer vi hod.dk, så det er dér, du skal følge med i udviklingen. ■





KARRIERE SOM PILOT – MED EN UVENTET LUFTTUR

Få dage før han skulle udnævnes til oberst og chef for Flyvestation Skrydstrup, fik Palle Mørkøre besked på at rive sin tale i stykker og fjerne striberne fra uniformen. **Hans udnævnelse var ikke blevet godkendt i Forsvarsministeriet.**

Mørkøre forlod Forsvaret et år senere efter tjeneste i FKO, men efter otte år som civil leder kom han tilbage i Forsvaret – som oberst og chef for Flyvevåbnets Officersskole.



TEKST CHRISTIAN BRØNDUM FOTO CLAUS BECH

TALEN VAR SKREVET. Uniformen sendt til skrædder, som skulle udskifte oberstløjtnant-striberne med fire af de blå med bredt sort uden om. Den foreløbige kulmination på en lynkarriere i Flyvevåbnet ventede få dage senere i 2009, hvor Palle Mørkøre - KØM - skulle udnævnes til chef for Flyvestation Skrydstrup.

Forud for den forventede store dag var gået en karriere i lyntempo. Palle Mørkøre blev - som så mange andre dengang - lokket til Flyvevåbnet af storfilmene 'Top Gun'.

- Selvfølgelig så jeg den, og jeg søgte også ind til Flyvevåbnet, mens jeg gik i gymnasiet. Jeg bestod prøverne, men de sagde til mig, at jeg måtte vende tilbage om et par år, fordi jeg var for umoden. Derfor startede jeg med at læse til kemiingeniør på DTU, som jeg var ret god til. Men i 1989 søgte jeg igen til Flyvevåbnet og kom ind, fortæller Palle Mørkøre.

På flyveskolen, der lå på Avnø på Sydsjælland, opdagede Palle Mørkøre, at udvælgelsesprocessen var blodig alvor. Hans værelseskammerat blev bortdømt på et solocheck, samme dag som elevernes familier var inviteret på besøg. Da kammeratens familie fra Nordjylland nåede frem, stod kammeratens tasker pakket og klar til hjemtransport.

Palle Mørkøres eget solocheck foregik med den frygtede instruktør Arne Richard Petersen - RIP - som kontrolant.

- Han var god, men iskold og holdt fuldstændig munden lukket under flyvningen. Han sagde kun én ting, da vi var tilbage og havde slukket motoren: "Husk, at maskinen vil være 100 kilo lettere, næste gang du skal ud at flyve." Det var sådan, jeg fik at vide, at jeg havde bestået.

Efter omskoling til jet på Sheppard Air Force Base i Texas løftede karrieren sig hurtigt. Palle Mørkøre blev eskadrillechef og tog også flere udsendelser til Afgha-

nistan, blandt andet som operationschef på Kandahar Air Field. På Skrydstrup måtte han i 2007 i al hast overtage jobbet som fungerende stationschef, da den daværende chef blev flyttet grundet samarbejdsvanskeligheder med ledergruppen. Den dårlige stemning på Skrydstrup trykkede kvaliteten af flyvestationens arbejde i bund. Længe så det ud til, at de danske F16-fly ikke kunne bestå NATO's test, kaldet OPEVAL, som var forudsætnin-gen for, at Danmark kunne udsende fly til internationale missioner. Mørkøre fik til opgave at løfte samarbejdet på Skrydstrup, så truslen om ikke at bestå NATO's evalueringssøvelse blev vendt til et succesfuldt resultat.

Victory Avenue

Et af værktøjerne til at motivere folk til at yde deres bed-

ste kan stadig ses ved vejen, der løber langs flyvestationens perimeter mod øst. Palle Mørkøre havde fået kommunens tilladelse til at omdøbe vejen, der tidligere hed noget så kedeligt som "Feltbanevej", og forud for NATO-inspektørernes ankomst annoncerede Mørkøre over for sine folk, at en bestået evaluering ville udløse et tiltrængt navneskift. Testen blev bestået, og vejen blev omdøbt til "Victory Avenue". Slå selv efter på Google.

Da Skrydstrup skulle have ny stationschef i 2009, lå det derfor i kortene, at den dengang 40-årige Palle Mørkøre trods en ung alder var rette mand til jobbet. Flyvevåbnet og forsvarschefen indstillede ham til jobbet, men Forsvarsministeriet underskrev aldrig, og det vakte betydelig opsigt. Tidligere samme år havde Palle Mørkøre som operati-

onschef på Kandahar anbefalet, at Danmark igen sendte F16-fly til Afghanistan, hvor blandt andre danske soldater jævnligt havde brug for luftstøtte, der enten kom sent eller helt udeblev. Det var en opfordring, som den davæ-

- Jeg savnede
Flyvevåbnet, så jeg
ringede til dem og spurgte,
om der var en opgave
til en reserveofficer.
Det var der. De havde
brug for en formand for
projektgruppen, der skulle
stå for den operative
indfasning af den nye
skibsbaserede Seahawk-
helikopter.

Palle Mørkøre, oberst

BLÅ BOG

Palle Mørkøre, 50

Eskadrillechef for 727 og 730 på
Flyvestation Skrydstrup i 2000

Chef for F16-detachementet i
Kirgisistan i tre måneder i 2003

Oberstløjtnant og operationschef på
Flyvestation Skrydstrup 2006

Operationschef på Kandahar Air Base
nov 2008-april 2009

Afdelingschef Flyvertaktisk
Kommando 2006

Sektionschef i Forsvarskommandoen
jul 2009-sep 2010

Civile leder- og uddannelsesjob 2010
- 2018

Oberst og chef for Flyvevåbnets Offi-
cersskole januar 2019

Gift med Birgitte. Sammen har de to
voksne børn

Bor i Middelfart, midtvejs mellem
København og Flyvestation Karup

Fløj sidste gang et F16 den 21. marts
2006



rende forsvarsminister afviste. Og kort tid efter afviste han altså også at udnævne Mørkøre.

Uønskede udtalelser

- Jeg var dengang operationschef på Kandahar, og der var en diskussion om kampfly. NATO havde officielt gjort opmærksom på, at der manglede kampfly i Afghanistan, og i Flyvevåbnet var der en antagelse om, at man gerne måtte fortælle om kampflys fortræffeligheder. Jeg blev derfor bedt om at give et interview til JyskeVestkysten om det her for at give et input til debatten. Det var mit ærinde at fortælle, at kampfly var vigtige. Jeg ved ikke, om det interview var årsagen til, at jeg ikke blev udnævnt til oberst og chef for flyvestationen. Det officielle argument var, at jeg ikke havde gjort tjeneste i Forsvarskommandoen, og det var jo rigtigt. Men det synes jeg så, at man burde have løst, inden forsvarschefen indstillede mig til jobbet, siger Palle Mørkøre.

Efter den aflyste udnævnelse til oberst gennemførte Palle Mørkøre tjeneste som sektionschef i operationsafdelingen i Forsvarskommandoen. Tjenesten i FKO viste sig heldigvis at være både spændende og kompetencegivende. Men usikkerheden, om der var en fremtid i Forsvaret, og med en familie at tage hensyn til hjemme i Middelfart besluttede Mørkøre at udskifte uniformen med

civilt tøj. Efter afgang fra Forsvaret blev Palle Mørkøre direktør for erhvervsskolen 'Business College Syd'.

- Jeg synes, at det gik virkelig godt. Økonomien blev vendt til et af de største overskud blandt erhvervsskolerne på trods af besparelser. Men lederne kunne ikke lide at være der under min ledelse, og der opstod en stemning imod mig. I min optik var det, fordi de skulle til at arbejde.

De knap to år som direktør endte med en favorabel fratrædelsesordning og en central beslutning.

Officersbaggrund virker

- Min officersbaggrund virkede. Jeg kunne se, at jeg kan undervise og motivere folk. Jeg kan fokusere på opgaven og være effektiv. Efter exitten ved 'Business College Syd' startede jeg som direktør for et internationalt konsulenthus. Det blev kombineret med et eksternt lektorat på Syddansk Universitet (SDU). Jeg ringede dengang til en professor på SDU, som havde været min vejleder på MBA-studiet, og spurgte, om de havde brug for en underviser. Det havde de, og det havde den positive sideeffekt, at jeg mødte flere hundrede erhvervsfolk, der har taget en MBA. Jeg tog også alle de konsulentjob, jeg kunne få, og lærte endnu flere virksomheder at kende. På den måde fik jeg jobbet som HR- strategi- og projektchef ved



- Det havde da været optimalt, hvis vi for eksempel havde haft en flyvestation med nye F35-kampfly på Sjælland. Men det har vi altså ikke. Derfor er det opgaven at skabe forhold, så æazgtefæller kan finde gode job i Jylland. Og en tjeneste i Karup behøver jo ikke at strække sig over hele arbejdslivet, siger oberst Palle Mørkøre.

BlueKolding A/S, der er Koldings kommunale energi- og forsyningsselskab, fortæller Palle Mørkøre.

Det voksende netværk blandt erhvervsledere skabte i 2015 rammerne for at oprette konsulentfirmaet Kernelc, som Palle Mørkøre stadig er partner i, omend på lavt niveau. Ansvar for firmaet er overladt til partneren, erhvervsmanden Henrik Steffensen.

Palle Mørkøre har altså i perioder haft adskillige job og opgaver samtidig. Ud over konsulentvirksomheden har han gennemført udviklingsprojekter for Erhvervsakademi Sydvest i olie-, gas- og vindindustrien, undervist som halvtidsansat specialevejleder på Syddansk Universitet og fuldtidsansat i BlueKolding A/S. Samtidig, vel at mærke.

- Jo, det kan man godt overkomme, hvis man arbejder om aftenen og underviser i weekenden, hvor erhvervslederne har tid. Så jeg har arbejdet i rigtig mange timer. De forskellige opgaver har suppleret hinanden, forklarer Palle Mørkøre.

Vejen tilbage til Forsvaret viste sig ved en tilfældighed, da Mørkøre forespurgte i Flyvevåbnet, om de havde brug for en reserveofficer.

- Jeg savnede Flyvevåbnet, så jeg ringede til dem og spurgte, om der var en opgave til en reserveofficer. Det var der. De havde brug for en formand for projektgruppen, der skulle stå for den operative indfasning af den nye skibsbaserede Seahawk-helikopter. Det handlede om projektledelse, og mange myndigheder skulle forenes i projektet. Samarbejdet gik rigtig godt, og vi fik overdraget helikopteren, som vi skulle. Det var meget spændende, og jeg fik brug for alle mine civile kompetencer. Efter den opgave blev jeg gjort opmærksom på jobbet som chef for Flyvevåbnets Officersskole. Det søgte og fik jeg.

Listen over opgaver, som Mørkøre har løst, er lang og indviklet. Men bundlinjen er, at Mørkøre er kommet tilbage til Forsvaret og til jobbet som chef for Flyvevåbnets Officersskole med en baggrund, som ikke ret mange andre officerer kan fremvise. ■





DE UNGE FÅR EN BEDRE UDDANNELSE END DEN, VI FIK

Nutidens - og fremtidens - uddannelse af officerer til Flyvevåbnet er **ikke kun kortere end tidligere. Den er også bedre,** og den bliver løbende forbedret.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM

FOTO CLAUS BECH

CHEFEN FOR FLYVEVÅBNETS Officersskole siden december sidste år, oberst Palle Mørkøre, er ikke i tvivl. Officersskolen tilbyder en bedre uddannelse end tidligere.

Han kan som tidligere jagerpilot og stabsofficer i både Flyvertaktisk Kommando og Forsvarskommandoen udtale sig med erfaring om forskellen på den uddannelse, han selv modtog, og den koncentrerede udgave på 28 måneder, der tilbydes i dag.

- Vi havde mange kvalificerede lærere dengang på Flyvevåbnets Officerssskole (FLOS), men vores uddannelse var ikke akkrediteret, så kvalitetssikringen var en anden. I dag giver vi en uddannelse med meget fokus på kvalitet og praksis – og det hjælper akkrediteringen med til.

Uddannelsen i dag er kortere end før, men Palle Mørkøre tror, at den er kvalitativt og kvantitativt bedre.

- Flyvevåbnet i dag er og kommer til at bestå af moderne kapaciteter, og vi skal operere i mere komplekse scenarier. Man kan selvfølgelig altid diskutere, om 28 måneder bliver ved med at være nok, for der er travlt på uddannelsen, og vi justerer og forbedrer den løbende. Fremtidens officerer skal i endnu højere grad end i dag kunne manøvrere på tværs af "siloer" på fremtidens kamp-



plads. De skal have evnen til at indsamle store mængder information og kunne handle på det grundlag, forklarer Palle Mørkøre.

- Der skal proppes mere viden ind, når vi igen skal kunne operere i, hvad man kunne kalde "general warfare". Vi vil også træne mere i, hvordan man omsætter uddannelsen til virkelig ledelse i komplekse operationer, men det, at vores "almindelige" kadetter enten har en bacheloruddannelse eller tidligere erfaring fra erhvervslivet, betyder, at de er mere modne, end vi var, da jeg startede som kadet. Kadetterne har en uddannelsesmæssig ballast, som vi kan bygge videre på.

Hårdt pres på piloter

Blandt Flyvevåbnets kadetter er fremtidens piloter dem, der skal arbejde hårdere end de fleste for at kunne sætte de gyldne vinger på brystet. Pilotkadetterne rekrutteres - i modsætning til de øvrige kadetter - typisk direkte fra gymnasieniveauet, og de har dermed som oftest ikke en bacheloruddannelse i bagagen, når de starter på uddannelsen. Derfor skal de først gennemføre en akademiuddannelse og dernæst - sideløbende med den krævende funktionsuddannelse som pilot - gennemføre diplomuddannelsen. Den samlede uddannelse kan strække sig over op til 78 måneder - altså mere end fem år.

- Det er virkelig en udfordring. Og årsagen er altså, at de møder til pilotuddannelsen uden en bacheloruddannelse på typisk tre år, siger Palle Mørkøre.

Netop nu er de første kadetter med funktionsuddannelse som pilot ved at nå frem til tidspunktet, hvor de starter på diplomuddannelsen på FLOS. Men ifølge Palle Mørkøre er mange tilbageholdende med diplomuddannelsen, fordi de har travlt med pilotuddannelse og flyvning. Foreløbig er det kun et par stykker, der er gået i gang med diplomuddannelsen.

- Vi har ikke set nogen, der er brudt sammen på grund af arbejdspresset eller noget i den retning. Lønæssigt er der heller ikke det samme pres på dem for at gøre diplomuddannelsen færdig, for de modtager en ganske høj løn, når de har fået vingerne på brystet. De har også otte år fra "vingning" (vingerne udleveres, når piloten er klar til operativ tjeneste, red.) til at gennemføre diplomuddannelsen, så der er altså god tid til at nå det.

Elefanter med tre ben

Men lige som det gælder de øvrige værn, står også Flyvevåbnet over for den svære opgave at rekruttere tilstrækkeligt mange kvalificerede unge i fremtiden.

- På Forsvarsakademiets uddannelseskonference på Skive Kaserne i starten af oktober blev vi gjort klart af en

fremtidsforsker, at dem, vi skal rekruttere, højst sandsynligt har siddet i en børnehave, hvor de har lavet en elefant i ler med tre ben og uden snabel. Den har de fået ros for. De har fået ros for alt. Her kan jeg måske hjælpe med at forstå de unge, for jeg har prøvet at undervise dem ude i det civile. Da jeg var ung, fik vi ikke ros for at lave en elefant med tre ben og uden snabel. Men vi skal lære at navigere blandt de unge, og vi kommer til at involvere dem i meget højere grad end før.

Dog skal unge potentielle kadetter ikke regne med meget forståelse for eventuelle ønsker om kun at gøre tjeneste på Sjælland.

- Hvis man ikke ønsker at gøre tjeneste i Karup på et eller andet tidspunkt, så skal man ikke søge ind til Flyvevåbnet, fastslår Palle Mørkøre.

Civile skrøner

Ifølge Palle Mørkøre er det i øvrigt en skrøne, at tjeneste i Forsvaret er forbundet med meget mere fravær og omskiftelige arbejdspladser end i civile lederjob.

- Det er selvfølgelig min personlige opfattelse. Men jeg må sige, at du rejser mindst lige så meget som civil leder, som du gør i Forsvaret. Ofte tror man, at der er grønnere på den anden side af hegnet. Men jeg kender adskillige

civile ledere, der rejser mindst et par hundrede dage om året. Den der skrøne, at det er forfærdeligt for officerer, den passer ikke. Der er en vis grad af stabilitet i dansk forsvar, og det skal man sætte pris på, også selv om man kan blive udsendt i tre eller seks måneder. Og der bliver sørget godt for dem, der er udsendt. I mange virksomheder er der mindre styr på de administrative forhold, end der er for vores udsendte i For-

svaret. Hvis man ser sig sur på en udsendelse eller en øvelse en gang imellem, så skal man hellere søge sig et lærerjob i kommunen, hvor man underviser i det samme dag efter dag.

Palle Mørkøre anerkender, at Flyvevåbnets rekrutteringsbase indsnævres, når næsten alle tjenestesteder er placeret i Jylland.

- Det havde da været optimalt, hvis vi for eksempel havde haft en flyvestation med nye F35-kampfly på Sjælland. Men det har vi altså ikke. Derfor er det opgaven at skabe forhold, så ægtefæller kan finde gode job i Jylland. Og en tjeneste i Karup behøver jo ikke at strække sig over hele arbejdslivet.

Kravet til Forsvaret om mere fleksibilitet i arbejdsvilkår, herunder for ægtefæller, og en mere fleksibel tilgang til, hvem man ønsker at rekruttere, er ifølge Palle Mørkøre netop blevet understreget på uddannelseskonferencen i Skive. ■

- Hvis man ikke ønsker at gøre tjeneste i Karup på et eller andet tidspunkt, så skal man ikke søge ind til Flyvevåbnet.

Palle Mørkøre, oberst

ALUMNE-NETVÆRK

I FØLGE PALLE MØRKØRE har officersuddannelsen den store fordel, at afstanden til 'kunden', i dette tilfælde Flyvevåbnet, er meget kort.

- Vi har hundrede procent indblik i, hvad kunden efterspørger. Derfor har vi rigtig god mulighed for at koordinere, hvad der skal ind i uddannelserne. Vi er garanten for, at værnene trækkes længere ind på Forsvarsakademiet, og at omvendt Forsvarsakademiet trækkes længere ud i de respektive værn.

For at styrke forbindelsen mellem skole og værn har Palle Mørkøre besluttet at oprette et 'alumne-net-

værk' baseret på en IT-plattform, der har ligheder med business-netværket LinkedIn.

- Det giver muligheder for, at brugerne ikke altid skal melde sig til et strukturelt kursus for at blive kaptajn, men kan veksle kompetencer i dette netværk. Du kan kalde det en 'kompetence-børs', hvor en kaptajn i Aalborg måske har uddannet sig i logistik, som han ikke bruger i sit job i Aalborg. Den kompetence kan vi måske bruge andre steder i Flyvevåbnet. Folk skal kunne bruge deres kompetencer, og vi i ledelsen skal kunne finde frem til dem.

Netværket skal drives af FLOS, som gennem netværket relativt hurtigt skal kunne få øje på behov for nye kompetencer, der vil opstå i fremtiden. Det er i hvert fald Mørkøres ambition at forkorte vejen, fra et behov opstår, til det udmøntes i officersuddannelserne. Alumnenetværket starter som forsøgsprojekt på FLOS i 2020 og vil fra start omfatte nye MMS-studerende (Master i Militære Studier) i alle tre værn.



*Vi ønsker alle
en glædelig jul samt et
lykkebringende nyt år.*

*Vi siger tak for
samarbejdet og ser frem
til nye udfordringer
i 2020.*

De bedste hilsner

M E D  
Military Equipment Denmark

Military Equipment Denmark A/S
Virkelyst 1 · 4420 Regstrup
Tlf. 5943 0300
info@med.dk · www.med.dk



Stærke fællesskaber

– også til din fordel

nyt
medlems-
tilbud

3%
PÅ LØNKONTOEN
– bare fordi du er medlem af HOD
Ring: 3378 1999
– eller gå på
lsb.dk/hod og
book møde

Som medlem af HOD kan du få fordele i Lån & Spar – en solid bank fra 1880. Vi er nemlig en bank for fællesskaber. I dag ejet af HOD – og mere end 50 andre organisationer.

Få høj rente på din lønkonto

Med fællesskabet følger ekstra gode fordele. Som bl.a. 3 % i rente på de første 50.000 kr. på din lønkonto. Det kan ingen andre banker matche.

Læs mere og book møde på lsb.dk/hod

Sådan får du 3 % i rente på din lønkonto

- Du er medlem af HOD og har afsluttet din uddannelse.
- Du samler hele din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat® Løn er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kredittvurderes ud fra).
- De 3 % i rente er på de første 50.000 kr. på lønkontoen. Der er 0 % på resten.
- Se alle vilkår på lsb.dk/medlemsvilkaar. Rentesatserne er variable og gælder pr. 9. maj 2019.
- Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån, skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit.



Lån & Spar



LIVETS GANG I FORSVARET

I DET TIDLIGE FORÅR 2018 BLEV EN YNGRE OFFICER ANSAT VED EN AF DE CIVILE MYNDIGHEDER UNDER FORSVARSMINISTERIETS OMRÅDE. Han blev ansat på en såkaldt uddannelsesaftale, idet myndigheden vurderede, at officeren manglede nogle formelle kompetencer, inden man var villig til at ansætte ham varigt i den nye stilling. De manglende kompetencer skulle han erhverve sig gennem et aftalt kompetenceudviklingsforløb, og i mellemtiden skulle han varetage den nye stilling som funktion i højere stilling. Denne model er efterhånden ganske velkendt over alt i Forsvaret, dog ikke helt i den beskrevne udgave.

Mindre end et år inde i ansættelsesperioden søgte officeren en anden stilling ved samme myndighed. Han fik den ansøgte stilling, og da stillingens niveau og tjenestested m.v. var det samme som hans tidligere stilling, var stillingsskiftet helt uproblematisk. Da FPS sendte den nye ansættelseskontrakt, kom man dog til at meddele vores officer et par tillæg, som han egentlig ikke var berettiget til. FPS måtte derfor sende en korrektion til ansættelsesbrevet en måned senere.

Løn og øvrige ansættelsesvilkår kom på plads inden årsskiftet 2018-2019, hvor den pågældende skulle tiltræde sin nye stilling. Inden han formelt overtog den nye stilling, løste han dog stillingens opgaver ved funktion i højere stilling igennem tre måneder.

Allerede efter én måned kom der imidlertid en ny, kedelig meddelelse fra arbejdsgiversiden. Denne gang var den fra FRS, som var blevet opmærksom på, at den unge officer havde fået for meget i løn igennem 3 måneder i efteråret 2018. Hans oprindelige ansættelse var til funktion i en højere stilling. Inden han overtog sin nuværende stilling, blev han også beordret til funktion i denne. Ved en beklagelig fejl var det så lykkedes Forsvaret at starte det nye funktionsvederlag, uden at man fik stoppet det gamle, så officeren fik udbetalt 2 funktionsvederlag i en periode. FRS krævede derfor et konkret beløb tilbagebetalt.

Godt en måned senere vendte FRS tilbage med en ny beregning, da man havde regnet forkert, og det havde vist sig, at der skulle tilbagebetales et mindre beløb end oprindeligt krævet.

Tilbagebetalingskravet blev overdraget til FPS med henblik på en juridisk vurdering, og ca. 5 måneder efter, at kravet blev fremsat, besluttede FPS at frafalde kravet om tilbagebetaling. FPS giver ingen begrundelse for at frafalde kravet, så den må man tænke sig til.

Ovenstående sagsbeskrivelse giver mening – den er i hvert fald kronologisk –, og sagsgangen er relativt let at forstå. Sådan var det imidlertid ikke helt for vores unge officer i virkeligheden.

I den virkelige verden blev sagen om tilbagebetaling af for meget udbetalt funktionsvederlag krydret med en ny henvendelse fra FRS knap en måned efter, at den unge officer havde modtaget kravet om tilbagebetaling. Nu var der sket en systemfejl, som bevirkede, at der var sket dobbelt udbetaling af en arbejdstidsrelateret ydelse for en konkret måned. I denne sag må FRS have vurderet, at der ikke var behov for at starte den store sagsbehandlingsmaskine. Man meddelte i hvert fald lakonisk, at det for meget udbetalte beløb ville blive trukket tilbage ved næste lønkørsel.

Der forløb nu 4 måneder i fred og fordragelighed, indtil FRS for få dage siden henvendte sig med en ny problemstilling. FRS har nu konstateret, at den unge officer oppebar et tillæg i sit tidligere job, som FRS vurderer, at han ikke er berettiget til i sit nuværende job. FRS rejser derfor krav om tilbagebetaling af 10 måneders værdi af det pågældende tillæg (ca. 2.500,- kr. månedligt). Man kan vælge mellem at tilbagebetale det fulde beløb pr. giro eller ved løntræk eller tilbagebetaling ved en 6 måneders afdragsordning.

Den pågældende officer har overdraget det seneste tilbagebetalingskrav til HOD. Vi føler os desværre ikke helt trygge ved det beskrevne sagsforløb og sammensætningen af lønnen for det pågældende medlem, hvorfor HOD har bedt om, at sagen overdrages til FPS med henblik på en juridisk vurdering.

Konsulent Søren Wad Clausen

CHEFER OG TILKALDEVAGTER

Rådighedstjeneste – eller tilkaldevagt, som det hedder i Forsvaret – er **et af hverdagens mange tilbagevendende vilkår for HOD's medlemmer**. På grund af arbejdsmiljømæssige hensyn og driftsbesparelser fylder tilkaldevagter i dag mere end tilstedeværelsesvagter.

TEKST KONSULENT SØREN WAD CLAUSEN

AFTALEGRUNDLAGET FOR TJENESTEMÆND

har for alle praktiske formål været stort set uberørt af menneskehånd siden 1991. Aftalen indebærer, at den enkelte tjenestemand blot skal være befalet til tilkaldevagt samt være pålagt at kunne give møde inden for et givet tidsrum for at være berettiget til tilkaldevagttillæg. Overenskomstansatte officerer i ledergruppen har deres egen aftale, som er tilsvarende ukompliceret.

Med dette udgangspunkt vakte det derfor stor undren i sekretariatet, da HOD blev orienteret om, at Hæren angiveligt i årevis har undladt at udbetale tilkaldevagt til officerer i chefgruppen. HOD søgte aktindsigt i området og fandt, at der forelå administrationsskriver mv. tilbage til 2012, der fastslog, at chefer i kontaktofficer-rosten kun kan få udbetalt tilkaldevagttillæg i weekender og på helligdage.

Dette er selvfølgelig i direkte modstrid med aftalegrundlaget. Tjenestemandsansatte officerer i chefgruppen, der befales på tilkaldevagt, er berettiget til tillæg, uanset hvilken ugedag vagten gennemføres på.

HOD bad om et møde med FPS Overenskomstafdeling for at drøfte spørgsmålet, og det blev et af de hurtige møder. FPS var helt enig i HOD's tolkning af aftalen, og FPS ville undersøge forvaltningen af området og korrigere eventuelle fejl.

Har du spørgsmål om tilkaldevagter eller arbejdsmiljø, så er Steen Gøtsche og Søren Wad Clausen klar til at hjælpe dig.

HVAD MÅ MAN BRUGE TILKALDEVAGTEN TIL

I FORBINDELSE MED OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE i 2018 blev det aftalt, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse og HOD sammen skulle blive enige om en tydeliggørelse for anvendelsen af tilkaldevagtordningen.

I den kommende justering af FPSBST 201-8 vil FPS justere teksten, sådan at følgende tydeliggøres:

- **Tilkaldevagter modtager et vagttillæg** som kompensation for den ulempe, det er at skulle besvare opkald. Når vagten udfører et stykke arbejde i forbindelse med en aktivering, sker dette i forhold til de almindelige arbejdstidsbestemmelser.
- **Man skal tage højde for arbejdsmiljøloven** i forhold til tilkaldevagter, herunder hviletidsbestemmelserne. Det betyder, at man skal sikre, at personalet får den krævede hvile. Såfremt dette ikke kan lade sig gøre, skal en bagvagt tilkaldes.
- **Man skal tage højde for, at en medarbejder på tilkald** i visse tilfælde ikke kan møde på arbejde næste dag, hvis vagten har været aktiveret således, at 11 timers sammenhængende hvile ikke er mulig.
- **Der kan ikke pålægges faste tilbagevendende opgaver** i vagtperioden, som for eksempel at tjekke mails eller føring af log med faste intervaller.
- **Den fulde Arbejdsmiljølov** er gældende under tjeneste som tilkaldevagt.

Myndigheder, som gør brug af tilkaldevagter, skal tilsikre, at Arbejdsmiljøloven overholdes, samt at vejledningen i FPSBST 201-8 følges.

UGYLDIGE AFTALER

Henover sommeren og efteråret er det konstateret, at **der har været og fortsat er fejl i nogle af de individuelt forhandlede aftaler om tillæg - både kvalifikationstillæg og funktionstillæg.**

TEKST KONSULENT STEEN MIKKELSEN

HOD HAR INDGÅET EN FORSTÅELSE MED FPS om, at vi ikke vil lede efter alle de ugyldige aftaler, for der er ikke sikkerhed for, at vi finder alle, og så vil det være omsonst. Men hvis der måtte opstå problemer for en ansat eller flere ansatte på grund af en ugyldig aftale, vil de konkrete

sager blive behandlet. Konkret må det ikke få negative økonomiske konsekvenser for den ansatte, hvis der måtte være ugyldige aftaler.

FPS har i øvrigt forsikret HOD om at ville bidrage aktivt til, at der ikke længere indgås ugyldige aftaler.

DE FEM TYPISKE FEJL VED INDGÅELSE AF AFTALER:

FEJL NR. 1

For de officerer m.v., hvor der gælder individuel forhandlingsret, er det konstateret, at nogle myndigheder har forhandlet personlige kvalifikationstillæg og/eller funktionstillæg med den stedlige TR, uden at forhandlingskompetencen var overdraget fra individet til TR.

Det gælder både for tjenstemandsansatte officerer og for overenskomstansatte officerer ved myndigheder, hvor der lokalt er indgået aftale om andre forhandlingsregler.

FEJL NR. 2

Ved visse myndigheder er der forhandlet mellem den lokale ledelse og et individ, hvorefter en aftale er udfærdiget og forelagt TR til underskrift.

På lønmodtagersiden, altså HOD side, er det et klart og ufravigeligt princip, at "den der forhandler, skriver under". Så har TR forhandlingsretten, skriver TR under på aftalen.

FEJL NR. 3

Ved visse myndigheder udfærdiges aftaler, der i titlen lyder som en aftale mellem den lokale myndighed og HOD, men aftalen indgås af et individ, der ikke er TR, suppleant eller ansat i HOD.

FEJL NR. 4

Ved visse myndigheder får HOD TR forelagt aftale til underskrift for personel på PKAT 274, hvilket er personel inden for HPRD aftale- og forhandlingsområde. Det kan og må HOD TR ikke forhandle eller underskrive.

PKAT angives nedst til venstre på den enkelte aftale.

FEJL NR. 5

Når forsvaret måtte vælge at foretage et uansøgt stillingsskifte ("hård beordring") af en medarbejder, er pågældendes personlige kvalifikationstillæg beskyttet således, at det som minimum videreføres. Imidlertid er der i samtlige aftaler indskrevet en bortfaldsklausul, der siger, at pågældende tillæg alene er gældende, så længe medarbejderen er ved myndigheden. Men efter en "hård beordring" er medarbejderen jo netop ikke "ved myndigheden". Og der skal derfor indgås en ny og retvisende aftale mellem den nye myndighed og officeren – det sker stort set aldrig.

Kontakt konsulent
Steen Mikkelsen i HOD
hvis du har behov
for afklaring af
en aftale.



Vælg Tryg og få ekstra **fordele**

HOD har en attraktiv aftale med Tryg om forsikringer til medlemmerne. Aftalen giver dig fordele og services, som er med til at gøre din hverdag tryg.

Vælg os og få blandt andet:

- hurtig hjælp døgnet rundt
- rabat på forsikringer
- Tryg Bolighotline - rådgivning om skader i dit hjem
- mulighed for bonus på typisk 8 % (fra Trygs hovedejer Tryghedsgruppen)

Læs mere på tryg.dk/partner/hod eller ring til os på 70 33 25 25



Det handler om at være



MOBNING ELLER VÆRKSTEDSHUMOR

Alle steder i Forsvaret er der **en bevidsthed om at forhindre** krænkende adfærd og mobning.
Det lykkes ikke altid.

TEKST INGRID PEDERSEN ILLUSTRATION PERNILLE MÜHLBACH

FRA NYTÅR BLIVER KURSER i psykisk arbejdsmiljø – herunder hvordan man forebygger og forhindrer mobning – en del af arbejdsmiljøuddannelsen for ledere i AC, Akademikernes Centralorganisation.

- Vi ser det nye tiltag som en god mulighed for Forsvarets ledere. Ikke fordi vi mener, at krænkende adfærd og mobning er et meget stort problem i Forsvaret, men fordi mange har efterspurgt viden om, hvordan man løser disse udfordringer, før det udvikler sig til problemer, siger Steen Gøtsche, konsulent i HOD.

Ifølge Steen Gøtsche har HOD kun modtaget få sager, hvor medlemmerne enten selv føler sig mobbet, eller de bliver beskyldt for at mobbe andre.

- Når en officer bliver anklaget for at mobbe sine medarbejdere, stiller vi selvfølgelig også op og tilbyder blandt andet en bisidder, så vi kan sikre medlemmets rettigheder. Men det er som sagt meget få – et par stykker inden for det seneste år, siger han.

Steen Gøtsche fortæller, at han somme tider bliver ringet op af medlemmer, der fortæller, at de bliver frosset ude, ikke får tildelt arbejdsopgaver eller kommer hjem fra en udsendelse og oplever, at en anden – på et lavere niveau – har overtaget deres job.

- Mange aner ikke, hvor de skal gå hen med deres spørgsmål og frustrationer i sådanne tilfælde, derfor ringer de til os. Men mange vender aldrig tilbage, og nogle venter og ser tiden an. Det kan være alvorligt, for så går de måske så længe med problemerne, at de ender med at blive sygemeldt, siger han.

Hos kollegerne

Det første og mest oplagte sted at henvende sig, hvis man føler sig mobbet eller udsat for krænkende adfærd, er i OPRK (Organisation for personlig rådgivning og kollegastøtte, i daglig tale kollegastøtteordningen), som findes på alle tjenestesteder. Her er der særligt udvalgte personer, der har en uddannelse i håndtering af krænkende adfærd, kriser og konfliktmægling, og som er parate til at lytte, rådgive og mægle.



MOBNING

Arbejdstilsynets definition af mobning:

Når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. Der er først tale om mobning, når den person, som det går ud over, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt.

I 2018 havde rådgiverne 53 sager om mobning og 21 om krænkende adfærd i hele Forsvaret. Kristina Edinger Garth-Grüner, der er ledende rådgiver i OPRK, siger, at rådgiverne er utroligt påpasselige med anonymitet omkring alle henvendelser om disse emner, og at der altid er tale om fortrolige samtaler.

- Rådgiverne kan for eksempel vejlede i, hvad man skal gøre, og støtte dem i at henvende sig til ledelsen, siger hun.

- Vores organisation arbejder på den måde, at de involverede, når konflikten – uanset om det er mobning eller krænkende adfærd – er løst, måske fortsat skal kunne arbejde sammen, og vi kan være rådgivere for både den forurettede, udøveren og dennes chef, understreger hun.

Men ofte handler det om at få snakket ud, få sagt fra – og måske få en undskyldning, og Kristina Edinger Garth-Grüner fremhæver vigtigheden af, at problemet bliver løst tættest muligt på dem, der har det. Men samtidig kan de hente en konfliktmægler fra et andet tjenestested, så han/hun ikke selv er kollega med de involverede.

- Sagerne kan jo være følsomme, understreger hun.

Voldsomme, alvorlige sager som vold, voldtægt og grov mobning bliver sendt videre til relevante myndigheder som politi og Forsvarsministeriets Auditørkorps. Af hensyn til fortroligheden, og at sagen er igangværende, vil hun ikke svare på, om den nylige sag fra Varde Kaserne, hvor der blev givet et strakspåbud fra Arbejdstilsynet, burde have været opfanget og håndteret af OPRK.

- Men det er klart, at inden sager af den karakter bliver store, ville det have været oplagt at spørge sådan nogle som os.

En chef, der bliver beskyldt for at mobbe en medarbejder, kan via OPRK få ledelsessparring og derefter forpligte sig til at vende tilbage og fortælle, hvordan sagen bliver håndteret.

Omgangstonen er en gråzone

Når en arbejdsplads' APV (arbejdspladsvurdering) angiver, at der er problemer med omgangstonen og måske optræk til krænkende adfærd, kan rådgiverne hjælpe med oplæg og dialog om, hvilken omgangstone der ønskes.

- Rådgiverne bliver ofte spurgt om, hvornår der er tale

om krænkende adfærd, og her er svaret, at det er situationsbestemt. Og der er en gråzone. Gode kolleger kan sige ting, som nye kolleger måske kan støde sig på, siger Kristina Edinger Garth-Grüner.

- De fleste problematikker er arbejdsrelaterede, men private problemer – skilsmisse, sygdom i familien og dens slags – spiller jo ind på ens arbejdsindsats, så det ofte bliver en blanding. Når folk søger rådgivning, hjælper vi dem.

- Rådgiverne bliver ofte spurgt om, hvornår der er tale om krænkende adfærd, og her er svaret, at det er situationsbestemt. Og der er en gråzone. Gode kolleger kan sige ting, som nye kolleger måske kan støde sig på.

**Kristina Edinger Garth-Grüner,
rådgiver i OPRK**

Mænd og kvinder

Eksemplerne på krænkende adfærd drejer sig ikke kun om, at mænd befamler kvinder eller kalder dem 'lille skat'. Det kan også dreje sig om, at mænd føler sig generet af, at en kvinde på fællessovesale sover nøgen, eller at en kvindelig chef bliver beskyldt for at være grænseoverskridende.

- Mange af disse spørgsmål handler om personer – ikke om køn, understreger

Kristina Edinger Garth-Grüner.

Det er ikke nemt at se, at mobning er undervejs. Det, nogle kalder god værkstedshumor, bryder andre sig ikke om, og det kan være svært at sige fra, hvis man tror, man er den eneste, som ikke kan lide tonen.

- Alle vil jo gerne høre til, og langsomt bliver der opbygget en kultur, siger hun.

- Det kræver mod at sige fra. Forsvarets medarbejdere bliver trænet i at være modige, men for nogle er modig med at være seje og kunne tåle meget. Og så kan det være svært at sige: Nu er min grænse overskredet, siger hun.

APV hvert andet år

Jimmy Morten Jensen er sektionschef i FCA, Forsvarsministeriets Center for Arbejds miljø. Her ligger det overordnede ansvar for at rådgive om psykisk arbejdsmiljø. Det omfatter blandt andet rådgivningspåbud. FCA skal medvirke til at følge Arbejds miljøloven.

På nogle punkter stilles der i Forsvaret højere krav, end loven foreskriver. Eksempelvis skal alle tjenestestederne lave APV (arbejdspladsvurdering) hvert andet år – loven siger hvert tredje, og i år er APV'en suppleret med et spørgeskema om oplevelser med krænkende adfærd. Der var så megen snak og rygter om emnet, at sagen nu bliver grundigt undersøgt. Ligeledes skal de værnepligti-



ge gennemføre et spørgeskema om blandt andet krænkende adfærd.

Viser en APV, at et arbejdssted har problemer med det psykiske arbejdsmiljø, kan man få hjælp af FCA til at lave en handleplan mod eksempelvis mobning – og hvordan man følger op på den, og psykologer sætter ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen i spil, og medarbejderne bliver orienteret.

- Det sker jo i ny og næ, at medarbejdere ringer til os og siger, at de har et problem. Så hjælper vi med at løse det, siger han.

- Når det popper op, får det nok lidt mere opmærksomhed, end det gør andre steder, fordi der er tale om Forsvaret, vurderer han og tilføjer, at på trods af indsatsen, herunder oprettelse af OPRK, så har der muligvis været behov for at forny opmærksomheden på området, og det har metoo-bevægelsen nok bidraget til. Og vores APV'er

har også betydet, at chefer og ledere har skulle forholde sig til det.

- Og med OPRK har vi nogle, der kan løfte det, siger han.

Jimmy Morten Jensen er ikke i tvivl om, at den store opmærksomhed om emnet har gjort det mere legitimt at tale åbent om det, og det er blevet mere legitimt at sige, at man ikke har det godt.

- Som andre virksomheder skal vi jo også finde ud af, hvad der er det nye rigtige – hvad er for eksempel grænsen mellem en sjov bemærkning og krænkende adfærd. Og vi må stadig sige noget sjovt til hinanden, siger han.

Han mener, at det fortsat er vigtigt at styrke korpsånden i Forsvaret. Det er den, der bærer soldaterne igennem, når de er udsendt, og her er der nultolerance over for mobning og krænkende adfærd. Det samme skal være tilfældet, når de er hjemme. ■

VIGTIGT AT TAGE FAT I TIDE

Der er forskel på krænkende handlinger og mobning.

Til gengæld har en leder altid pligt til at gribe ind.

Det siger Mille Mortensen, cand.mag. i psykologi og forsker på Københavns Universitet.

TEKST INGRID PEDERSEN ILLUSTRATION PERNILLE MÜHLBACH

- KRÆNKENDE HANDLINGER ER FÅ OG ENKELTVISE. De er svære at undgå, fordi den enkeltes grænser kan være forskellige. I sig selv er de ikke noget problem, så længe den, der oplever sig krænket, kan sige fra, siger cand. mag. i psykologi Mille Mortensen, forsker på Københavns Universitet. Hun er også organisations- og ledelseskonsulent.

- Når en medarbejder, der føler sig udsat for en krænket kommentar, har mulighed for at sige fra uden risiko for sanktioner, kan det ikke udvikle sig til mobning. Der er derimod tale om mobning, når den krænkende adfærd bliver systematisk og fortsætter over længere tid, siger hun.

Mille Mortensen nævner, at netop den meget omtalte sag fra Varde Kaserne viser, at det er vigtigt at tage fat på problemerne i tide – og at sagen fra Varde er klassisk, fordi situationen ikke blev håndteret, uanset hvad der er sket.

Humor er vigtig – men ikke uskyldig

Mille Mortensen fremhæver, at det er velkendt fra forskningen, at humor er en meget brugt omgangsform i Forsvaret, og at humor ligesom drilleri ofte er brugt som en invitation til at komme ind i fællesskabet.

- Humor er vigtig på alle arbejdspladser, og det er både positivt og negativt, for den er med til at skabe stærke fællesskaber, læring og kreativitet – som for eksempel i Forsvaret og hos politiet. Men humor er også opdragende

og bruges som social kontrol, siger hun og nævner, at når en sergent siger til en menig: "Du ligner en orangutang, sådan som du står," så holder den menige formentlig op med at stå på den måde. Han vil ikke ligne en orangutang.

Hun nævner, at humor både kan være sjov, nedgørende

og skamproducerende, og hun bliver tit spurgt, om ikke man kan lave en liste over, hvad der er god og dermed tilladt brug af humor. Det kan man ikke, for grænserne er forskellige, og det er ledelsens pligt at gribe ind ved at hjælpe de medarbejdere, som nedgøres eller udskammes gennem humor, til at sige fra over for adfærden.

- Netop i Forsvaret, politiet, hos paramedicinere og andre steder, hvor der er meget på spil, og det kan handle om liv og død – og der er en overvægt af mænd –, er der en tendens til, at humor – ofte i

form af ironi og sarkasme – er en meget brugt omgangsform, og at det at vise sig sårbar betragtes som værende for tøsedrenge. Derfor siger man ofte ikke fra, forklarer hun.

Lederen er rollemodel

Når en leder skal forebygge, at der forekommer krænkende adfærd eller mobning, er den primære funktion at være rollemodel.

- Det er vigtigt, hvordan lederen gebærder sig, og det er meget uheldigt, hvis lederen er med til at krænke eller

- Når en medarbejder, der føler sig udsat for en krænket kommentar, har mulighed for at sige fra uden risiko for sanktioner, kan det ikke udvikle sig til mobning. Der er derimod tale om mobning, når den krænkende adfærd bliver systematisk og fortsætter over længere tid.

Mille Mortensen,
cand.mag. i psykologi

nedgøre andre, siger hun og fremhæver, at lederen har pligt til at gribe ind, hvis andre gør det. Det er som regel ikke grundet i ond vilje eller for bevidst at nedgøre andre. Men selv om det opfattes som en del af arbejdspladsens kultur, skal lederen handle på det. Forskning viser, at Tarzan-syndromet stadig eksisterer på nogle arbejdspladser. Men lederen skal gøre op med den opfattelse, at man skal kunne tåle alt.

Lederen skal:

1. Se på sig selv. Være opmærksom på ikke selv at nedgøre andre – pakket ind i humor eller ej.
2. Ikke tro, at man som leder kan fixe det mellem to medarbejdere. Den faldgrube havner mange i. Tilbyd medarbejderne hjælp til at løse konflikten selv.
3. Folk er aldrig enige om, hvad konflikten består i. Tilbyd eventuelt mediering udefra til at løse indbyrdes konflikter, også hvis kun den ene part kan se, at der er et problem.
4. Være opmærksom på mobning. Er der en eller flere, der føler sig ekskluderede og uønskede?
5. Ofte opdager lederen ikke mobning, før nogen bliver sygemeldt.

Tabu

Mille Mortensen siger, at det er enormt tabuiseret at være udsat for mobning, for det er svært at opleve, at kollegerne ikke gider en, at de måske ville ønske, at man

forlod arbejdspladsen og derfor trives, når man ikke er der.

- Vi har en tendens til at bebrejde os selv det. Kvinder føler ofte, at de selv er forkerte, og mænd føler ofte, at de ikke er stærke nok, at de skulle være mere robuste, siger hun og tilføjer, at ofte er mobning rigtig svært at få øje på. Den er ofte subtil; der bliver stille i lokalet, når man træder ind, kollegerne ruller med øjnene, når man siger noget, og ingen vil være på vagt sammen med én, eller man får ofte de dårlige vagter. Der kan være tale om en langsom udstødelse, som det kan være svært at sætte en finger på, siger hun.

Den slags er meget vanskeligere at håndtere end en direkte konfrontation, hvor en kollega siger, at man er en idiot. Det kan man nemlig bedre forsvare sig imod.

- Vores hjerner ved, at vi har brug for at høre til. Vi ved, at vi ikke kan klare os alene – og på arbejdspladser som i Forsvaret kan det være direkte livsfarligt at stå udenfor, siger hun. ■



Forsvarsminister Trine Bramsen og forsvarschef Bjørn Bisserup har taget fem konkrete initiativer mod krænkende adfærd i Forsvaret.

De fem initiativer er:

1. LEDELSE FØRST:

Det er et ledelsesansvar at sikre, at krænkende adfærd ikke finder sted. Alle ledelseslag inden for Forsvarsministeriets område skal konkret tage stilling til, hvordan krænkende adfærd undgås på den enkelte arbejdsplads, herunder at ledelsen har ansvaret for at stoppe uacceptabel adfærd.

2. HOTLINE:

Alle skal vide, at krænkende adfærd kan rapporteres, og at der vil blive fulgt op på indberetningen. Medarbejderlinjen synliggøres på digitale medier, og budskaberne formidles lokalt på tjenestestederne og på Forsvarets medier – inklusive sociale medier.

3. VÆRNEPLIGT:

De værnepligtige skal på linje med Forsvarets ansatte også beskyttes bedre mod krænkende adfærd. De værnepligtige skal undervises i håndtering af krænkende adfærd, og en planlagt undersøgelse af omfanget af seksuelle krænkelse blandt de aktive værnepligtige fremrykkes til ultimo 2019.

4. BISIDDERORDNING:

Mulighederne for at få støtte af enten tillidsrepræsentanter eller gennem Kollegastøtteordningen (OPRK) synliggøres lokalt. Det vil blive drøftet nærmere med de faglige organisationer.

5. KONSEKVENNS:

Det skal have konsekvenser at krænke andre. Foruden de allerede etablerede muligheder for at sanktionere krænkende adfærd enten strafferetligt, disciplinært eller ansættelsesretligt skal det afklares, i hvilket omfang krænkende adfærd kan få karrieremæssige konsekvenser – eksempelvis ved at begrænse mulighederne for udnævnelse, forfremmelse eller optag på uddannelser.

USA'S INTERESSE FOR GRØNLAND VOKSER I TAKT MED STORMAGTERNES ØGEDE FOKUS PÅ ARKTIS

Udsigten til isfrit farvand, Ruslands bygning af baser og Kinas planer om at investere i infrastruktur i det arktiske område har vækket amerikanerne. **USA planlægger bygning af dybvandshavne og flere fleksibelt udrustede isbrydere.** I sommermånederne vil flåden komme på visit i Nordatlanten.



TEKST MARTIN BURCHARTH
FOTO 2. ESKADRE/
FORSVARSGALLERIET.DK

**GRØNLAND ER FOR FØRSTE GANG
SIDEN DEN KOLDE KRIG PLUDSELIG
BLEVET EN VIGTIG STRATEGISK**

BRIK FOR USA. Det siger to tidligere viceforsvarsministre og den tidligere kommandant for USA's kystvagt i interviews med Fagbladet Officeren. Amerikanernes voksende interesse for Grønland skyldes en række nylige begivenheder.

Den markante opvarmning i det arktiske område giver udsigt til et mere isfrit farvand. I den nære fremtid vil fragtskibe således kunne sejle en kortere vej til Asien via enten Nordvestpassagen eller Nordøstpssagen.

Det har også sat lidt af en skræk i livet på beslutningstagere i Washington, D.C., at Rusland i de seneste år har reaktiveret nedlagte arktiske baser fra sovjettiden, og at Kina har ambitiøse planer om at udvide sit silkevejsprojekt til Island og Grønland.

Grønlands rigdom på uran og sjældne jordarter, der for eksempel er vigtige for udvikling af en ny generation batterier til oplagring af energi fra sol- og vindkraft, spiller også en vigtig rolle for den aktuelle debat i Washington om, hvordan man skal reagere.

De mange nye udfordringer tjener som en påmindelse om, at USA's mangeårige planer om at øge sin militære tilstedeværelse i Arktis aldrig er blevet fuldført, mener tidligere viceforsvarsminister Sherri Goodman.

- Det var svært at forudse ved slutningen af Den kolde Krig, at Arktis ville blive et strategisk vigtigt områ-

de. Heldigvis har vores stærke bånd til allierede med en militær tilstedeværelse i Arktis hjulpet os igennem, siger hun.

Goodman er seniorstipendiat ved tænketanken Wilson Centers Polar Institute i Washington.

Strategiske dybvandshavne i Arktis

Det er stadig et uafklaret spørgsmål, om USA på et eller andet tidspunkt vil bygge en flyvebase og en dybvandshavn i det sydøstlige Grønland. Luftbasen i Thule i det nordøstlige hjørne af øen tjener med sin radar som varslingsystem for strategisk ballistiske atommissiler.

Et er dog sikkert. USA vil bygge en eller flere dybvandshavne i det arktiske område. Det står skrevet sort på hvidt i forsvarsbudgettet for finansåret, der begyndte 1. oktober.

I budgettet pålægges Pentagon og USA's kystvagt af Kongressen at indlevere en rapport i marts 2020, hvor de »evaluerer potentielle steder for en eller flere strategiske dybvandshavne i det arktiske område.«

En oplagt kandidat er Alaska. Den tættest beliggende dybvandshavn ligger i Dutch Harbor, langt ude i den sydlige yderkant af økæden Aleuter-



ne i Beringshavet. Det er fjernt fra kontinentet og Det Arktiske Hav.

Distancen fra havnen i Dutch Harbor til Det Arktiske Hav nord for Alaska er imidlertid 1.500 km.

- Den afstand er virkelig en udfordring for os, siger Paul Zukunft, der var kommandant for USA's kystvagt indtil 2018.

- Det er meget svært for os at opretholde beredskab ved Beringstrædet og nord for Alaska, med mindre vi bygger en nordligere dybvandshavn, uddyber han.

Det åbne spørgsmål er, hvor vidt en dybvandshavn i Grønland kommer med på amerikanernes tegnebræt.

Tidligere chef for søværnet Nils Wang mener, at Sisimiut på den grønlandske vestkyst bør indgå i amerikanernes overvejelser.

- Hvis du vil nord for Polarcirklen, så er Sisimiut stedet. Byen ligger jo 170 km. fra Atlantflughavnen i Kangerlussuaq (tidligere Søndre Strømfjord), hvor der er en lang landingsbane og tonsvis af plads. Det kræver blot, at der bliver bygget en vej mellem Sisimiut og Kangerlussuaq, siger Nils Wang, der i dag er direktør for Naval Team Denmark.

Hvem skal betale?

Det er planen, at det danske forsvaret overtager landingsbanen og faciliteterne i Kangerlussuaq, efter at det grønlandske landsstyre har færdiggjort udvidelsen af lufthavne i Nuuk og Ilulissat til at modtage interkontinentale fly i 2024.

Oprindeligt lå der en amerikansk luftbase i Kangerlussuaq. Den blev rømmet i 1992. Amerikanerne har ikke udtrykt interesse i at medfinansiere konverteringen af den civile lufthavn til en ny luftbase.

Admiral Zukunft er ikke enig i Wangs vurdering af Sisimiut som et ideelt sted for en dybvandshavn. Som kommandant for US Coast Guard tilbragte han en uge i Grønland. Han tog derfra med indtrykket, at Nuuk ville være en bedre lokalitet.

- Krydstogtskibe lægger allerede til havn i Nuuk. Det ligger mere syd på end Sisimiut og er derfor isfrit året rundt. I alle tilfælde står en dybvandshavn i Grønland lige nu ikke på dagsordenen, men efter min mening er den egentlige hurdle finansie-

ringen. Hvem betaler for det? Deler Danmark, Grønland og USA udgiften? Det er noget, man bør snakke om, siger Zukunft.

Admiral Zukunft understreger, at han taler på vegne af den amerikanske kystvagt, selv om han har trukket sig tilbage fra sin stilling som kommandant. Før i tiden har US Coast Guard hørt under USA's Finansministerium og Transportministerium. Men efter terrorangrebet i 2001 blev kystvagten flyttet til det nyoprettede Sikkerhedsministerium, der blandt andet har som opgave at bevogte USA's grænser.

Fly vigtigere end havn

James Townsend tjente i Pentagon fra 2009 til 2017 som viceforsvarsminister for Europa og NATO og havde Arktis og Grønland som sit kompetenceområde. Han mener ikke, at USA vil udvide sin militære tilstedeværelse på Grønland markant i den nære fremtid.

- Men vi har brug for at overvåge hele Nordatlanten lidt mere, end vi gør lige nu med vores partnere i NATO, siger James Townsend, som i dag er seniorstipendiat ved Center for a New American Security i Washington.

- Det er et kolossalt stort område at bevogte. Det er den danske flåde og kystvagt for lille til. Vi bliver alle sammen nødt til at oppe os en lille

- Det er et kolossalt stort område at bevogte. Det er den danske flåde og kystvagt for lille til. Vi bliver alle sammen nødt til at oppe os en lille smule. Det gælder overvågningen af såvel luftrummet som havet.

**James Townsend,
tidl. viceforsvarsminister**

smule. Det gælder overvågningen af såvel luftrummet som havet.

Townsend mener personligt, at det ville være en god ide at bygge en flyvestation på Grønlands østkyst, hvorfra blandt andet droner vil kunne overvåge Grønlandshavet og Norskehavet.

- En flyvestation til droner og andre typer fly i Østgrønland ville være virkelig behjælpelig og efter min mening vigtigere end en dybvandshavn på vestkysten, som jeg aldrig har hørt nogen tale om i min tid i Pentagon, forklarer den tidligere viceforsvarsminister.

Der er i USA's forsvarsministerium også en udbredt bekymring over den øgede aktivitet af russiske undervandsbåde i Nordatlanten.

- Det er en topprioritet for USA at forbedre vores evne til at opspore fjendtlige ubåde og at have effektive angrebsvåben. Vores ubåde kan blive meget bedre til at operere nord for Polarcirklen, mener Townsend.

Isbrydere i sværvægtsklassen

USA's stigende interesse for Arktis betyder tillige, at flere nye isbrydere i sværvægtsklassen er i støbeskeen. Kystvagten har for nuværende kun én isbryder, men planlægger at bygge seks inden 2030. Den ene isbryder medfinansieres af Flådeministeriet, fordi den skal kunne konverteres til et krigsskib.

Kystvagten kalder de nye isbrydere for »Polar Security Cutters«.

- Det gør vi, fordi de vil blive inspektionsskibe, som skal patruljere i hele det arktiske område. Vores nuværende isbryder USCSG Healy's opgave er udelukkende at skabe sejlrender for skibe, der er ude at lave forskning for flåden, fortæller admiral Zukunft.

De en eller to planlagte dybvandshavne skal således primært benyttes af de amerikanske isbrydere.

- Vores flåde er ikke beregnet til at sejle i isfyldt farvand, så det er ikke tanken, at destroyere skal lægge til i disse havne. Det er urealistisk at forestille sig bevillinger til at ombygge nogle krigsskibe til at operere i Arktis, understreger Zukunft.

Det virker således ikke, som om den amerikanske regering har nogle konkrete planer om at udvide sin

Hver dag året rundt er Forsvaret på arbejde ved Grønland. Fire-fem inspektionsskibe og inspektionsfartøjer patruljerer, det samme gør fregatter og støtteskibe jævnligt. Desuden er der Station Nord og Mestersvig, Siriuspatruljen, Luftgruppe Vest og Arktisk Kommando.



militære tilstedeværelse i Grønland med for eksempel baser og lufthavne. Snarere er der tale om at sætte mere fokus på bevogtningen af det arktiske område omkring Alaska.

Dog vil nogle af de kommende amerikanske isbrydere formentlig operere nær Grønlands kyster. Her har det danske søværn i forvejen fire store inspektionsskibe og tre inspektionsfartøjer udsendt. De er beregnet til at sejle i en meter tyk is og kan udrustes fleksibelt med og uden våben.

Rokker ved Rigsfællesskabet

I Forsvarsministeriets rapport om Arktis fra 2016 foreslås det at sende fregatter og fleksible støtteskibe på øvelser i Nordatlanten i sommermånederne. Det er noget, USA også har planer om.

- Vi har her til efteråret haft tre destroyere og en krydser på visit i Island. Så vi nærmer os Grønland. Det er i mine øjne starten på en øget amerikansk tilstedeværelse i området, siger Sherri Goodman.

I Danmark har der været en del spekulation om, hvor vidt præsident Donald Trump kan have ment det alvorligt, da han i august i et tweet nævnte muligheden for, at USA en dag vil tilbyde Danmark at købe Grønland.

Nils Wang læste budskabet som en »signalgivning« til både Kina, Rusland, Danmark og Grønland.

- Det var et signal til Kina om, at USA ikke længere bør betragtes som en nation, der negligerer udviklingen i Arktis. Rusland skulle vide, at USA ser med bekymring på genopbygningen af baser i Arktis, siger den tidligere chef for Søværnet.

- Til Grønland blev det signaleret, at der ikke er frit valg på alle hylde, hvis de tror, at de kan vælge det bedste fra alle verdener. USA har en forventning om, at Grønland vedbliver at være en nær allieret. Og så tror jeg, at amerikanerne forventer, at Danmark lever op til at være en arktisk stormagt qua et stabilt rigsfællesskab med Grønland.

Selv om USA er i færd med at bygge et konsulat i Nuuk, der vil blive besat med syv diplomater, tyder intet på, at Washington har i sinde at rokke ved Rigsfællesskabet, understreger James Townsend.

- Det ville være hovedløst at tro, at Trump repræsenterer Udenrigsministeriets og Pentagons syn på Grønland. Regeringsapparatet respekterer Rigsfællesskabet og dansk suverænitet. Det er ikke noget, vi blander os i. Den tidligere viceforsvarsminister med ansvar for Arktis

og Grønland fortsætter:

- Hvis grønlanderne en dag beslutter sig til at blive selvstændige, er det op til dem og Danmark at finde en løsning. Det blander USA sig ikke i.

Økonomien kan få betydning

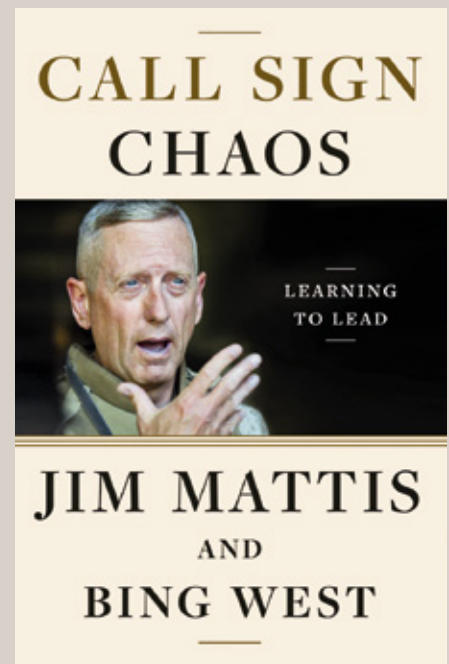
En ganske anden ting er muligt udbyggede økonomiske relationer mellem USA og Grønland. Øgede amerikanske investeringer i for eksempel minedrift og fiskerisektoren vil utvivlsomt gøre Grønland mere økonomisk afhængig af USA end af Danmark, mener journalist og Grønlandskender Martin Breum.

- Det er et kæmpe dilemma for danske politikere. På den ene side har de i årtier gerne villet hjælpe Grønland til at få en bedre økonomi og i højere grad selv betale deres regninger. Hvis USA træder til med store investeringer, vil det styrke Grønlands indtjening, siger Breum.

- Det vil være vanskeligt for danske politikere at modsætte sig, selv om de må frygte, at amerikanerne langsomt, men sikkert overtager Danmarks rolle som Grønlands primære partner. Det kan udhule Rigsfællesskabet og Danmarks stilling som arktisk stormagt. ■

EN GAL HUNDS TANKER OM LEDELSE, KRIG OG USA'S MANGLENDE STRATEGI

Præsident Trumps tidligere forsvarsminister, Jim "Mad Dog" Mattis, har kogt fire årtiers erfaringer og oplevelser som marinesoldat og militær leder ned til en erindringsbog. Resultatet er **en spændende indføring i ledelse, marinekorpsets ånd og en kritik af** Washingtons mangel på strategisk forståelse.



TEKST ANDERS HØJER RØMELING

"IF YOU FUCK WITH ME, I'LL KILL YOU ALL." Halvvejs inde i sin nyligt udkomne erindringsbog, *Call Sign Chaos*, støder man på et af Jim Mattis' mest berømte karaktertræk, hans kontante jargon. Advarslen er adresseret til en gruppe dubiøse sheiker i den irakiske Anbar-provins, hvor Jim Mattis og hans marineinfanterister er udstationeret i kølvandet på USA's invasion af Irak. Oprindeligt er citatet noget længere og siger måske endnu mere om, hvem Mattis egentlig er.

"I come in peace. I didn't bring artillery. But I'm pleading with you, with tears in my eyes: If you fuck with me, I'll kill you all'.

Om Mattis som forsvarsminister var lige så direkte over for sin chef, præsident Donald Trump, fremgår ikke af bogen. Sikker er det dog, at Mattis i februar i år opsagde sin stilling efter kun to år på posten. Forsvarsministerens militære anbefalinger og prioriter, blandt andet at USA ubetinget støtter sine allierede, nød sjældent genlyd i Det Ovale Værelse. Og det er mere eller mindre det, Mattis har at sige om den nuværende Commander in Chief. *Call Sign Chaos* er ikke en omgang sladder fra

Pentagon og Det Hvide Hus, men 245 sideres velfortalt ledelseserfaring og krigsanekdoter fra den i dag 69-årige marinesoldat og tidligere general.

Bogen er opdelt i tre dele; direkte ledelse, overordnet ledelse og strategisk ledelse. De tre dele følger kronologisk Mattis' karrierevej fra ung marineinfanterist til officer i Afghanistan og Irak og videre til NATO som Supreme Allied Commander for Transformation og endelig som leder af US Central Command. For hver forfremmelse vokser ansvaret og antallet af medarbejdere under ham. Men mens han kommer tættere på den politiske magt i Washington, fjerner han sig fra kamppladsen og sine højt skattede tropper. Og Mattis er ikke politiker, han er marineinfanterist, slår han fast.

Ledere leder mindst muligt

Næstefter præstestyret i Iran ser Jim Mattis micromanagement og centraliserede kommandoveje som sin værste modstander. Overkontrol lammer de tropper, som skal agere spydspids på kamppladsen, og for meget centralisering fremelsker en kultur a la "mor, må jeg godt det her".

Kuren, messer Mattis, er marinekorpsets læresætning, "improviser, tilpas, overvind".

Marinesoldatens evne til at handle selvstændigt, men altid i tråd med missionens overordnede mål, er derfor et af bogens centrale budskaber. Uanset om man er leder i en militær eller en civil organisation, anbefaler Mattis, at man altid kommunikerer sin intention klart og tydeligt og derefter stoler på, at ens underordnede er i stand til at finde løsningen på egen hånd.

"Uden at efterspørge yderligere ordrer vil den underordnede afskære fjenden. En sådan afstemt uafhængighed er baseret på en fælles forståelse af missionens "hvorfor", skriver Mattis.

Mattis stiller enormt høje krav til sine marinesoldater, og flere gange fyrer han folk, som ikke lever op til hans forventninger. Men kravene gælder også ham selv. Under Irak-krigen vågner han hver dag klokken fire om morgenen for at gennemgå hundredvis af mails og træne. Klokken syv farer hans konvoj af sted henover ørkensandet for at møde lokale ledere og amerikanske officerer,

og efter aftenens satellitkonferencer studerer han antikkens klassiske værker for blandt andet at lære af den græske officer Xenofons indtog i Mesopotamien for 2400 år siden. Som han skriver:

“Hvis du ikke har læst hundredvis af bøger og lært fra de mennesker, der kom før dig, er du en funktionel analfabet, som hverken kan lede eller vejlede.”

Washingtons arrogance

Det nødvendige lederskab og strategiske overblik så Mattis i præsident George H. W. Bush, der vandt Golfkrigen og smed Saddam Husseins hær ud af Kuwait. De efterfølgende præsidenter får dog ikke samme roser med på vejen. Hverken Bush den yngre eller Barack Obama formulerede i Mattis' øjne en reel strategi for USA's rolle i Mellemøsten. Og den manglende strategiske sans er noget, USA og regionen fortsat lider under i dag, siger han.

“Dette var ikke en militær-versus-civil-brist eller en demokrat-versus-republikansk fejl. Det stak dybere end det. I toppen af ledelsen, dengang som nu, hvilede der en aura af alvidenhed. Betragtninger fra efterretningsmiljøet og fra vores diplomater og vores militær blev udelukket fra cirklen af beslutningstagere,” skriver han.

Selvfedme og selvdisciplin

Modsat regeringscheferne i Vestens hovedstæder, som Mattis mener er mere optagede af at vinde stemmer end krige, er marinekorpsset ifølge Mattis' altid i stand til at løse opgaven. Og det får læseren at vide mange gange.

For eksempel støder Mattis kort efter 11. september 2001 på en Navy SEAL-leder i Bahrain uden transport til Afghanistan. Mattis stikker næven frem og siger “velkommen til krigen. Jeg har et skib, og vi kan sejle sammen.” I samme dur overtaler han den amerikanske ambassadør i Pakistan til at få åbnet en luftkorridor med følgende melding: “Fru ambassadør, jeg tager et par tusinde af mine bedste venner med til Afghanistan for at slå nogle mennesker ihjel.” Det smager lidt af Hollywood og amerikansk selvfedme, men det gør også bogen underholdende.

Alt i alt fremstår Jim Mattis som en gennemseriøs og disciplineret mand med en urokkelig tro på USA's nødvendige rolle i en uperfekt verden. Call Sign Chaos er Jim Mattis' opsang til ledere om konstant at granske og forbedre egne styrker og svagheder og ikke mindst sørge for at udstikke en klar kurs, som ens underordnede selv kan følge til døds. At Mattis sjældent var på bølgelængde med sin chef i Det Hvide Hus, må derfor være bogens mindst overraskende oplysning. ■

PENSIONERET BRIGADEGENERAL JØRGEN HANSEN-NORD ARBEJDEDE FOR GENERAL MATTIS, USMC, da Mattis var chef for Supreme Allied Commander Transformation (SACT). På det tidspunkt var Jørgen Hansen-Nord chef for NATOs Joint Analysis and Lessons Learned Center (JALLC) i Portugal og refererede således direkte til general Mattis. Jørgen Hansen-Nord skriver her om sin daværende chef:

GENERAL MATTIS ER LILLE AF STATUR, ikke hvad man ofte forventer af en US Marine, og kan umiddelbart virke stille og uanseelig (stor misforståelse!), men med et imponerende intellekt, en uantastelig etik og moral og komplet loyalitet over for nationen og dets væbnede styrker, ikke mindst US Marine Corps. Læsere af hans biografi vil få et glimrende billede af hans forståelse af ledelse, chefvirke og kommandoføring, hvordan omfattende studier og forberedelse til kamp mundende ud i klare “Commander's Intent” vil sætte enhederne i stand til at improvisere i kampens hede for at forfølge det overordnede mål.

JEG OPLEVEDE GENERAL MATTIS som en fremragende chef. Han var givetvis langt mere belæst og indsigtfuld end de fleste, men han optrådte aldrig arrogant og bedrevende, han lyttede altid opmærksomt til briefinger, tilskyndede kommentarer fra medlemmer af staben og gik gerne ind i drøftelser af sådanne kommentarer. Jeg har aldrig oplevet ham nedgøre en undergiven i andres påhør – hvis det var nødvendigt at ‘vejlede’, gjorde han det diskret.

HOVEDPARTEN AF JALLC'S daglige samarbejde med HQ SACT foregik naturligvis med staben, men som chef havde jeg direkte adgang til General Mattis – og jeg fandt altid hans dør åben, når jeg var i Norfolk, uanset om jeg havde en aftale med ham eller ej. Jeg fornemmede klart hans operative baggrund – undergivne chefer skal have ressourcer og ansvar for at løse deres opgaver og stå til regnskab for deres resultater eller manglen på samme. Det var befriende og inspirerende som chef for en NATO-enhed, vel bekendt med det omfattende og tildels nødvendige bureaukrati, som vi også oplever i NATO.

HANS PASSION OG RESPEKT for sine ‘Grunts’ (Marines) er velkendt og legendarisk, men det gjaldt for alle hans underordnede.

En lille, men sand historie: Min fremragende Military Assistant, major Claus Johansen og jeg var til en konference i Oberammergau. På et tidspunkt var Claus et ærinde i byen og mødte general Mattis med sit stabsfølge på den anden side af gaden. Mattis fik øje på Claus og skråede straks over gaden, greb Claus' hånd og hilste på ham: “Hello young man, how nice to see you. How are y'all doing?” Uforfalsket respekt for og interesse i sine underordnede – General Mattis i en nøddeskal.

JEG HAR HAFT DEN STORE GLÆDE at møde general Mattis flere gange, siden han var min chef, og betragter ham som en god ven – jeg ville nødigt have ham som fjende!

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.

ALLE KUNNE MÆRKE, AT DET VAR ALVOR

Under terrorangrebet mod Krudttønden og den jødiske synagoge i Krystalgade var kaptajn Michael Johannessen **Hjemmeværnets centrale tovholder** i Københavns Politis krisestab.

TEKST ANDERS HØJER RØMELING FOTO CLAUS BECH

KAPTAJN MICHAEL JOHANNESSEN ER TIL daglig operations- og sikkerhedsofficer i Hærhjemmeværnsdistrikt København. Med egne ord fungerer han som Hærhjemmeværnsdistrikt Københavns forbindelsesofficer til Forsvaret og politiet.

Michael Johannessen glemmer aldrig den 14. februar 2015, hvor Omar El-Hussein angreb Krudttønden og senere på natten den jødiske synagoge i Krystalgade i København. I de skelsættende timer, som pressen har kaldt "det værste terrorangreb på dansk jord i nyere tid", var Michael Johannessen ansvarlig for, at op mod 45 hjemmeværnsfrivillige støttede politiet, så politiet kunne koncentrere sig om at finde og standse den 22-årige gerningsmand.

- De frivillige hjemmeværnsfolk går altid på med krum hals, og de vil gerne yde en støtte, som giver mening, og ikke kun lave afspærring ved cykelløb og ironman. Når Hjemmeværnet får mulighed for at afløse og hjælpe politimænd, så giver det mening, og det gjorde det den dag, siger han.

"Hold jer klar"

Den lørdag eftermiddag havde Michael Johannessen besøgt sin mormor, og han var på vej tilbage mod sit hjem i Sverige. I bilradioen havde han godt hørt om skyderiet ved Krudttønden, og som weekendens vagthavende skævede han løbende til telefonen, der kunne ringe hvert sekund. Det gjorde den da også kort efter, da Michael Johannessen var kommet om bord på færgen på vej hjem. "Hold jer klar," lød beskeden.

- Jeg var allerede i kontakt med vores underafdelinger, der også var på vagt, og jeg fandt ud af, at Hjemmeværnets Infanterikompagni var samlet i Jægersprislejren til skydetræning. De er det mest ungdommelige, og de har

mange soldater med stor erfaring, så de var gode at have på hånden, siger han.

Da færgen sejlede i havn i Helsingborg, havde Michael Johannessen fået endelig besked på at stille i Københavns Politis kommandostab.

- Personalet på havnen i Helsingborg kiggede vist ret mærkeligt på mig, for jeg kørte af færgen for straks at vende om, køre kortet igennem terminalen og tage færgen tilbage, fortæller han.

Midt i orkanens øje

Efter en kort tur forbi distriktet for at klæde om til uniform mødte Michael Johannessen ind hos Københavns Politis kommandostab.

- Der var tryk på derinde. Forestil dig et situationsrum på størrelse med et mindre auditorium, hvor den ene væg består af skærme med oversigter og tv-nyheder. Telefonen ringede konstant, og der blev kaldt til samling hele tiden. Jeg sad midt i smedjen, midt i orkanens øje, og rundt omkring mig var der bål og brand, siger han.

Kort efter blev Hjemmeværnet bedt om at støtte politiets opgave med at afspærre området ved Krudttønden og meget gerne "for fem minutter siden". Michael Johannessen kontaktede igen Infanterikompagniet, der nu var på vej hjem fra Jægerspris. En stor del af kompagniet indgik i en beredskabsstyrke, som havde trænet terrorhændelser på dansk jord i årene efter terrorangrebet på Utøya i Norge i 2011.

- Flere af dem er tidligere soldater fra Helmand eller har stået vagt på baser sydpå, så de er forberedte og har styr på deres ting. Det er langt fra klichéen om "kombar-do"-hjemmeværnsmanden med en doughnut i hånden, siger Michael Johannessen.

Selvom beredskabsstyrken var trænet i lignende situa-

Kaptajn Michael Johannessen er til daglig operations- og sikkerhedsofficer i Hærhjemmeværnsdistrikt København. Med egne ord fungerer han som Hærhjemmeværnsdistrikt Københavns forbindelsesofficer til Forsvaret og politiet.



De to attentater i København ramte Krudttønden på Østerbro og synagogen midt i byen. To personer blev dræbt. I dagene efter blev der lagt blomster begge steder. Her ved synagogen i Krystalgade.
Foto: Vickie Lind

tioner, var det ifølge Michael Johannessen et overraskende syn, der mødte Hjemmeværnets frivillige i Københavns gader:

- Der stod betjente, som var fuldt kampklædt, og betjente der stod og frøs i skjorteærmer, fordi det hele var gået så hurtigt, da de blev kaldt ud. Alle kunne mærke, at det var alvor, siger han.

I takt med, at politiet sporede gerningsmandens rute gennem København, blev Michael Johannessen bedt om at stille med flere folk, som kunne støtte ved nye afspærringsområder i byen.

- Ved aftenstid havde vi 30 mand indsat ved Gunnar Nu Hansens Plads nær Krudttønden samt 15 mand ved Borgervænget. De skulle alle serviceres og afløses på et tidspunkt, så vi arbejdede på at finde afløsere, mens vi også opbyggede en reserve på 10, fortæller Michael Johannessen.

En spændende opgave

Ved midnatstid blev Michael Johannessen afløst af en

kollega. De to trak ud på gangen, så kollegaen kunne få en opdatering.

- Vi smalltalkede lidt, og jeg var så småt på vej ud ad døren, men pludselig blev der råbt inde fra situationsrummet, at der var blevet skudt igen. Det sidste, jeg hørte, inden jeg tog tilbage mod hjemmeværnsdistriktet for at sove et par timer, var, at politiet var i gang med at slå ring om søerne og om Krystalgade, fortæller Michael Johannessen.

- Efter sådan en vagt kan man godt brænde lidt sammen i hovedet, for der er virkelig tryk på. Det skete vist også for mig, for selvom jeg netop havde set med egne øjne, hvor politiet spærrede af og lavede kontrol, så kørte jeg alligevel tværs igennem byen. Turen, der skulle tage et kvarter, endte med at tage næsten 45 minutter, siger han.

- Det var en super spændende opgave, og jeg oplevede, hvordan det, jeg planlægger i dag, er det, jeg udfører i morgen. ■



DEBATINDLÆG modtaget fra
Nicklas Raundall Malling Nielsen,
Premierløjtnant

EN HÆL OG EN TÅ

SOM TJENESTEGØRENDE DELINGSFØRER I HÆREN

Siden sommeren 2015, har jeg som så mange andre opbygget et bjerg af merarbejde. Vanvittige mand-skabsmangler, øvelser, SKYPER, beredskaber, INTOPS, GEFION, alt det gode har medført en fridøgnssbank på lidt over otte måneder, som jeg er godt i gang med at afvikle her i 2019. I kraft af denne aftale om fridøgnssbank har jeg haft mulighed for at skrinlægge mit private liv i et par år for så at nyde mit kvartlivs-otium i disse dage. Det er nok ikke en løsning for alle, men den passede mig og min kones situation.

Dog når man går og pusler derhjemme, så kan man, som en nørd som jeg, ikke lade være med at liste sig med til alle mulige forsvars- og sikkerhedspolitiske begivenheder i Kongeriget. Det seneste, jeg var med til, var Syddansk Universitets konference om NATO's fremtidige opgaver og rolle i anledning af den transatlantiske alliances 70-års jubilæum. Helt ubegribeligt relevant for enhver som beskæftiger sig med forsvaret af Rigsfællesskabet. Min glæde blev derved kun større, da jeg kunne læse mig til, at begivenheden ville foregå i Ridehuset på det smukke Frederiksberg Slot. Jeg forventede fuldt hus med Anders Fogh Rasmussen som keynote speaker og et panel bestående af bl.a. danske orakler som Niels Bo Poulsen og Peter Viggo Jakobsen samt et utal af udenlandske videnspersoner.

Stor var min overraskelse, da jeg på dagen kun kunne finde to kadetter fra officersskolen, som deltog. Jeg spurgte en underviser på skolen, om han kendte til arrangementet. Det gjorde han ikke, men han kunne bekræfte, at kadetterne rigtig nok var optaget i dag. I min undren tilnærmede jeg mig de to kadetter i frokostpausen og spurgte ind til, hvor alle deres medkadetter var henne? Det er ikke just hver dag, at en tidligere generalsekretær

fra NATO udtaler sig gratis til nogen som helst, så hvorfor var der så vattet et fremmøde fra skolen? Kadetterne fortalte mig, at deres klassekammerater var til "International M/69-dag", hvor de spillede petanque, drak rosévin, fægtede, og fik et oplæg om bl.a. kvinder og sociale medier af general Kjeld Hillingsø. Der skal mere til at narre en skeptisk nordjyde som mig, så jeg skulle naturligvis se foretagendet ved selvsyn. Jeg kunne selvfølgelig også bare have kigget på Facebook, hvor man selvsikkert og stolt fremviser sine kadetters gøgleri, samtidigt med at de fremmeste danske og udenlandske sikkerhedspolitiske eksperter holder åbent foredrag mindre end 50 meter væk.

Jeg kan forstå, at uddannelsen i at gå med M/69, drikke rosé, spille petanque, fægte og lytte til generaler indgår i skolens militære dannelse af sine kadetter. Hvis det at gå i skole skulle forberede kadetten til at møde virkeligheden, så kan jeg berette fra min tid i stående styrker i Hæren, at mængden af rosé-drikkeri, petanque-spil, fægtning, og at lytte til generaler er yderst begrænset. Primært fordi det alt sammen er nogenlunde lige meget værd, for os der arbejder i virkeligheden.

Der er sket mange ting på Hærens Officersskole siden min tid. Efter Schjønning's Fald havde de sidste årgange af GRO-versionen af uddannelsen et væld af skiftende skolechefer. Den sidste, jeg nåede at opleve, var daværende oberst Kenneth Pedersen. Med et solidt håndtryk til min udnævnelse var mine forventninger høje til en mand med et så imponerende CV.

Jeg kan stadig smile over min naivitet. Jeg burde have lært af Schjønning's Fald, men jeg er sgu ikke altid lige hurtig. Nej det var først med udgivelsen af Forsvarsavisen fra december 2015, at jeg blev klogere.

Her var Kenneth Pedersen citeret for:

- *Det kan lyde, som om vi har kappet en hæl og en tå og lavet en discountuddannelse. Men det har vi bestemt ikke. Vi har skåret ind til benet og underviser for eksempel ikke længere i tysk og fransk. Det betyder, at vi har stort set lige så mange timer i taktiske kernekompetencer.*

Jeg kan huske, at jeg brød ud i højlydt latter, da jeg læste mandens ord. Jeg blev bekræftet i, hvor langt man kommer med at tale sine foresatte efter munden. Enhver som fatter for fem kroner blandet ved, at der selvfølgelig er tale om en grov misrepræsentation af GRO-uddannelsen (en løgn). Vi har jo aldrig haft hverken tysk eller fransk på vores uddannelse. Det ved denne mand jo godt. Det er tilbage fra OGU-uddannelsen for omtrent 15 år siden - naturligvis ikke fra moderne tid.

Citatet fra Forsvarsavisen blev selvfølgelig delt internt i årgangen (af undertegnede), og medførte naturligvis den vanlige latterliggørelse og kynisme henledt mod vores kastrerede militære ledelse. Jeg fejlede i kraft af, at jeg

ikke dengang gik videre med det til HOD, Berlingske, OLFI, you name it.

Det kan godt være, at jeg ikke umiddelbart lærte af Schjønning's Fald, men jeg lærte af oberst Eigil Schjønning. Militær dannelse i Danmark er ikke rosévin og petanque. Nej, det er modet til at sige sin mening og stå ved sit værd. Jeg ved selvfølgelig godt, at det her vil have konsekvenser for min karriere. Jeg er ikke altid lige hurtig, men jeg er ikke dum. Man bliver naturligvis ikke en højtstående officer i Forsvaret med den her slags læserbreve. Men for at være ærlig, hvem har så oprigtigt lyst til at blive det? Der er efterhånden så mange eksempler på nepotisme, korruption og løgne i den slipstrøm. Nej tak.

Ak ja. I september-udgaven af Officeren kunne jeg læse mig frem til, at Hærens officersuddannelse nu fungerer stort set som den skal. Det bliver vel også snart bragt i Forsvarsavisen med den vanlige plapren om "kernekompetencer" og "skæren ind til benet". Succeshistorien kan fortsætte og kynismen stige. Men i det mindste ser kadetterne flotte ud i deres M/69. ■



MED 
Military Equipment Denmark
+45 5943 0300 | info@med.dk | www.med.dk



BIHO 2

- Næste generation af moderne brigade luftværn
- System, som indeholder detektorer, C21 og effektorer mod nuværende og fremtidige trusler
- Hybrid, højmobilitet, beskyttet platform, der også er effektiv under bevægelse
- Åben arkitektur, som giver mulighed for frit valg af detektorer og effektorer samt undervogn

Hanwha Defense repræsenteres i DK af
Military Equipment Denmark A/S



KENDER DU EN MED OFFICERSPOTENTIAL?



Lige nu er der åbent for ansøgning til officersuddannelsen i alle værn.

Læs mere på **blivofficer.dk**

Det kræver lang tids forberedelse at kunne træffe hurtige beslutninger

I OKTOBER FIK HOD EN HENVENDELSE OM, hvilke forhold der er gældende for kontrolofficerer (KOF) under øvelser.

HOD'S HOLDNING ER, at kontrolofficerer på lige fod med for eksempel instruktører, kursusledere m.fl. udfører et stykke arbejde i kraft af de kompetencer, de har erhvervet sig, og arbejdet udføres ofte i en anden organisatorisk og operativ sammenhæng end deres daglige arbejde. HOD's holdning er videre, at arbejdet som KOF ikke må undtages for de almindelige hviletidsbestemmelser i arbejdsmiljøloven, da der ikke ses at være saglige grunde herfor.

HENVENDELSEN TIL HOD tegnede et billede af, at brugen af kontrolofficer under øvelse ikke bliver forvaltet efter den forståelse, og derfor begærede HOD forhandling i FPS. Forhandlingen blev gennemført primo oktober og endte ud i et referat, hvor FPS skriver, at det er en individuel vurdering, om det er nødvendigt at fravige arbejdsmiljøloven for den enkelte øvelse og for den enkelte KOF. Samtidig blev det fastslået, at aftalen omkring øvelsesvirksomhed fra 1981 ikke er en aftale om arbejdsmiljø, men udelukkende en honoreringsaftale.

HVAD BETYDER DET SÅ?

I HOD's optik betyder det, at du godt kan være under egentlig militærtjeneste som KOF, men ikke nødvendigvis, at hviletidsbestemmelserne ikke skal holdes. Som altid må hviletidsreglerne kun fraviges, hvis det er tvingende nødvendigt af hensyn til udbyttet af den konkrete aktivitet.

ANDRE FORHOLD KAN VÆRE udfordret under øvelser. Det er forhold som gør, at man som KOF skal følge enheden, og dermed ikke altid kan følge arbejdsmiljølovgivningen – f.eks. i forhold til de fysiske arbejdsforhold eller lignende. Men en KOF skal i udgangspunktet overholde hviletidsbestemmelserne under øvelse, ved for eksempel at blive afløst af en anden KOF – og samtidig være under egentlig militærtjeneste.

Konsulent Steen Gøtsche

OFFICEREN

Nr. 6/2019, 28. 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:

Knak's Kommunikation
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. 1/2020: 13. januar
Som udkommer: 12. februar
Blad nr. 2/2020: 2. marts
Som udkommer: 2. april
Blad nr. 3/2020: 16. maj
Som udkommer: 17. juni

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den
3. december 2019.



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.



23

– Rådgiverne bliver ofte spurgte om, hvornår der er tale om krænkende adfærd, og her er svaret, at det er situationsbestemt. Og der er en gråzone.

Kristina Edinger Garth-Grüner,
rådgiver i OPRK

Læs: Mobning eller værkstedshumor



DANMARK

PP

SORTERET MAGASINPOST
ID. NR.: 42280

Udsendes af:
Portoservice
Postboks 9490
9490 Pandrup

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