

Fagbladet

OFFICEREN

04 / SEPTEMBER 2020



SKIBENE I SØEN



UDSTATIONERET I EN CORONATID

BOGANMELDelse: TRUMP AND HIS GENERALS

DEN STORE ACCELERATOR

ANSÆTTELSE I HØJERE STILLING OG UDDANNELSESAFTALE

www.hod.dk

INDHOLD

NR. 4/2020

Leder

Kort nyt

Skibene i søen

Udstationeret i en coronatid

Den store accelerator

Hurtige beslutninger

Uden generalerne ved sin side
var Trump totalt uforberedt
på at håndtere coronakrisen

Boganmeldelse:
Er det virkelig en god ide at
udnævne eksgeneraler til
ministre?

Faglige forklaringer

Det glemmer jeg aldrig...

Verserende sager

Forsidefoto:
Morten Fredslund

Bagsidefoto:
Michael Thy



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

ET EFFEKTIVT BEMANDINGSSYSTEM KRÆVER DIALOG

2. CYKLUS I DET NYE BEMANDINGSSYSTEM for chefgruppen kører nu med møder i udnævnelsesrådet, partshøringer, jobopslag og beordringer. Og selv om grundlaget derfor stadig er spinkelt, så synes jeg, at det tegner godt. Det er i hvert fald et væsentligt skridt mod en mere objektiv og gennemsigtig proces.

Objektiv fordi det er et sammenligneligt materiale, der danner grundlag for udnævnelsesrådets vurdering. Bortset selvfølgelig fra cheftalelser er det samme gruppe af sagsbehandlere, der behandler materialet og indstiller til udvalget. Udvalget har en god og åben dialog og har indtil nu truffet beslutninger i enighed, og endelig sidder jeg jo – i al beskedenhed – med ved bordet som garant for processen.

Jo, jeg har aktuelt en forventning om, at pilotforsøget vil blive en succes. Jeg tror også umiddelbart, at modellen med fordel vil kunne anvendes på udnævnelser og stillingsbesættelse på laveste chefniveau, men jeg bliver straks mere forbeholden for modellens anvendelse under chefniveauet.

Til forskel fra øvrige grupper er chefgruppen forholdsvis lille. Samtidig er bedømmelsesgrundlaget oftest stort og bredt, og cheferne er i et passende omfang også kendt af udnævnelsesrådets medlemmer. Men allerede ved vurderingen af majorer og orlogskaptajners egnethed til chefniveau vil rådet være udfordret, og man kunne derfor overveje igen at indføre et værns pendant til udnævnelsesrådet.



Nogle vil sikkert betvivle, at der nogensinde har ligget et ensartet bedømmelsesgrundlag på tværs af værnene til grund for indtræden på chefniveau. Men har det eksisteret, er det med sikkerhed forsvundet med udstikkerne, og for premierløjtnanter og sågar kaptajner og kaptajnløjtnanter kan man formentlig med sikkerhed konstatere, at de kun i meget begrænset omfang er kendt uden for værnet, endsige uden for regiment, eskadre eller wing. Man kan derfor også argumentere for, at en central styring af bemanningen på disse niveauer ikke giver mening.

Selv om det ikke er lige udtalt, så indførtes det nye bemandingssystem for chefruppen, fordi det hidtidige system ikke opfyldte Forsvarets behov for mobilitet i chefruppen. Hvis ikke en chef havde udsigt til udnævnelse til højere grad og havde et godt job i en passende geografi, så havde vedkommende intet incitament til at søge andre stillinger. Samtidig var der stor risiko for, at chefen snarere søgte efter geografi og karriere end efter drømmejobbet, fordi man ikke havde en chance for at vide, hvornår det ville blive ledigt.

På de lavere funktionsniveauer fungerer bemandingssystemet heller ikke optimalt. Men udfordringen er her mere, at ændringerne til bemanningen er så mange og vedvarende, at det dels er svært at navigere i for den enkelte, dels gør fastholdelse

af tjenesteplaner umulig. Selv om man lokalt har det bedste kendskab til den yngre officer, kan man derfor ikke have den meningsfulde og tætte dialog om enhedens behov kontra den enkeltes ønsker og muligheder, som er så afgørende for ikke at skabe bristede forventninger, frustration og uforudset afgang fra Forsvaret.

**Men allerede ved
vurderingen af majorer
og orlogskaptajners
egnethed til chefniveau
vil rådet være udfordret,
og man kunne derfor
overveje igen at indføre
et værns pendant til
udnævnelsesrådet.**

Tjenesteplaner kan faktisk give god mening på både premierløjtnants- og kaptajnsniveau, for de kan sikre den unge officer et optimalt afsæt for den videre karriere i Forsvaret, men de fungerer af de nævnte årsager meget dårligt i et ansøgningssystem, og lige nu hæmmer anvendelsen af tjenesteplanerne – af samme årsager – fastholdelsesbestræbelserne. Og tjenesteplanerne må aldrig blive et nyt stavnsbånd, der får folk til at stemme med fødderne, fordi man ikke tillades skift af tjenestested. Balancen er svær, men ikke umulig. Men det for-

drer nok, at regiment, eskadrer og wings igen får ansvaret for forvaltning af officerer på laveste og hovedparten af højere funktionsniveau ved beordring, og at ansøgningssystemet i udgangspunktet kun vil omfatte øvrige stillinger på højere funktionsniveau og alle stillinger på højeste funktionsniveau i stabs- og skolestillinger i Forsvaret. Og ja, det vil kræve at der igen skabes økonomi til ekstra HR-årsværk ved Niveau II og III – men alternativet er værre.



SKÆRPET STRAF TIL TIDLIGERE HÆRCHEF

**DEN 24. AUGUST
AFSAGDE LANDSRETEN
KENDELSE I ANKESAGEN,**
hvor generalmajor H.-C.
Mathiesen var tiltalt i fem
forhold, for embedsmisbrug,
pligtforsømmelse af grov
og særlig grov karakter
og for overtrædelse af sin
tavshedspligt. Han blev
kendt skyldig i tre forhold
og dermed et mindre end
i Byretten. Landsretten
skærpede straffen til
3 måneders ubetinget
fængsel.

AFTALE OM GEFION UNDERSKREVET

TEKST KONSULENT STEEN GØTSCHÉ

**FORSVARSMINISTERIETS
PERSONALESTYRELSE (FPS)
OG HOVEDORGANISATIONEN
AF OFFICERER I DANMARK
(HOD)** har indgået en aftale om
tillæg for tjenesten ved græn-
sebevogtningen ved GEFION.
Tillægget er på samme beløb og
ydes på de samme betingelser
som tillægget til CS og HKKF,
men tillægget ydes alene for
den undtagelsesvisse beordring
af officerer til udførelse af op-
gaver på manuelt eller mellem-
lederniveau, dvs. paskontrol og
lignende. Det er altså en forud-
sætning for ydelsen af tillægget,
at den enkelte officer beordres
af foresatte til paskontrol i pe-
rioden og ikke løser opgaverne
af egen drift. Opgaveløsningen

skal herudover have været 14
dage uden afbrydelser, ligesom
beordringen skal dokumenteres
gennem vagtliste, befaling mv.

Det er aftalt mellem FPS og
HOD, at tillægget kan ydes med
tilbagevirkende kraft til 27. sep-
tember 2017, hvis alle betingel-
serne er opfyldt.

Henvendelse samt dokumen-
tation kan fremsendes for
behandling og afgørelse, enten
til Forsvarsministeriets Per-
sonalestyrelses kontrolpunkt-
postkasse på FIIN (FPS-KTP-
OK-HOD-HPRD) eller konsulent
i HOD Steen Gøtsche,
goetsche@hod.dk.

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



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

KONGELIG HOFLEVERANDØR

M. W. Mørch & Søn's Eftf. Ap.S.

LEVERANDØR TIL ORDENSKAPITLET
GRUNDLAGT 1830



DANSKE OG UDENLANDSKE
ORDENSBÅND
MINIATUREORDENER OG MEDALJER
BÅNDSPÆNDER TIL UNIFORMER





BILLIGERE FORSIKRINGER

TRYG OG HOD HAR FORHANDLET EN NY AFTALE, der giver markante prisnedsættelser på udvalgte forsikringsprodukter til medlemmerne. Fordelsaftalen omfatter de fleste typer af forsikringer, som du har brug for som privatperson. Det drejer sig om bil, ulykke, indbo og årsrejseforsikring. Tilbuddet gælder både for dig, som allerede er kunde i Tryg, samt dig der endnu ikke har gjort brug af HOD's fordelsaftale med Tryg.

Hvis du allerede er kunde, skal du lave aftale med Tryg om et forsikringstjek, før de nye priser slår igennem.

ER DU ALLEREDE KUNDE
I TRYG GENNEM HOD, eller
kunne du tænke dig at blive
det, så kan du læse mere på
www.tryg.dk/partner/ eller
få et forsikringstjek ved at
ringe 70 33 25 25.

Panasonic BUSINESS

TOUGHBOOK

SOLID ELEKTRONIK, DER KAN HÅNDTERE ENHVER MISSION.

TIL FORSVARSBRUGERE, HVOR DET ER ET KRAV AT TEKNOLOGIEN
ER TIL AT STOLE PÅ – OGSÅ PÅ KRITISKE MISSIONER

Stol på TOUGHBOOK – de robuste bærbare og tablets,
der er godkendt af internationale forsvarspartnere
og testet efter de strengeste militære standarder.



Besøg: www.panasonic-defence.com

Ring til os: +45 43 20 08 00



SKIBENE I SØEN

Der skal mere end en verdensomspændende pandemi til for at hindre 1. og 3. Eskadre i at løse deres operative opgaver i de danske farvande og Nordatlanten. **Det har dog været nødvendigt med justeringer for at sikre, at skibene holdes fri for corona,** og det har haft stor indvirkning på visse besætningers dagligdag.

TEKST OG FOTO MORTEN FREDSLUND



A photograph of two men in Danish naval uniforms walking on a ship's deck. They are wearing olive green short-sleeved shirts, camouflage trousers, and black caps. The man on the left is looking down, while the man on the right is looking towards him. In the background, a large grey naval ship with a prominent radar mast is docked. The deck has orange bollards and white ropes.

- Corona-pandemien har givet mig garanti for, at en krise som den her, med den nuværende længde, ikke har nogen betydning for vores operationer. **Men det er i høj grad baseret på personellens villighed til at spille med hele vejen igennem.**

Gorm Bergqvist

Kommandør Gorm Bergqvist,
chef for 1. Eskadre (th)
og kommandør Steen
Engelbrecht Pedersen, chef
for 3. Eskadre (tv).



DER ER IKKE BLOT TALE OM HULE FLOSKLER, når 1.

Eskadre flasher enhedens valgsprog: "1. Eskadre – Altid klar!". For godt fem måneder inde i corona-krisen løser eskadren fortsat de pålagte operative opgaver i Nordatlanten. Og det vel at mærke, uden at der er konstateret et eneste tilfælde af corona-virus om bord på de inspektionsskibe og -fartøjer, som er indsat døgnet rundt, året rundt.

- Corona-pandemien har givet mig garanti for, at en krise som den her, med den nuværende længde, ikke har nogen betydning for vores operationer. Men det er i høj grad baseret på personellet's villighed til at spille med hele vejen igennem.

Det siger chefen for 1. Eskadre, kommandør Gorm Bergqvist, da 'Officeren' sidst i juli besøger Flådestation Frederikshavn, hvor staben for både 1. og 3. Eskadre holder til.

- Vores besætninger i Nordatlanten er vant til at operere under vanskelige vilkår uden megen kontakt til resten af samfundet. De er derfor også godt gearret til at gå ind i det billede, hvor ting begynder at lukke ned. De er vant til, at det pludselig er vanskeligt at operere, eller der er langt til næste forsyning. Det er det, som skibene kan. Besætningerne er vant til at være indsat 24/7/365, og det giver pay-off i en situation som den her, siger Gorm Bergqvist.

Han understreger, at inspektionsskibe og -fartøjer i henholdsvis Division 11 og 19 har gennemført togter og opgaver som hidtil under hele corona-krisen, men at man har rettet operationsvilkårene til.

Da lockdown ramte Danmark og Forsvaret, lukkede 1. Eskadre skolerne ned. Det samme gjaldt Kongeskibet Dannebrog og i en periode også Søopmålingen. Samtidig indførte man mundtlige screeninger af afløsende besætninger før påmønstring.

Konkret ved at skibsledelserne kontaktede hvert enkelt besætningsmedlem telefonisk for at spørge ind til, om vedkommende følte sig rask, om man havde været ude at rejse eller i kontakt med potentielle smittebærere m.v.

Nærkontakt af 3. grad

- Division 11 og 19 blev udpeget som kritiske kapaciteter, og alle medlemmer af besætningerne ved de to divisioner blev udpeget som kritisk personel, som vi gør en dyd ud af at informere intensivt om de direktiver og retningslinjer, der kommer fra Forsvarskommandoen, Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Sanitetskommandoen, og hvilke retningslinjer, vi anbefaler dem at følge. Det er blevet grebet an som en militær operation, men da vi udelukkende tilvejebringer og opstiller enhederne, er det Arktisk Kommando og Forsvarskommandoens Operationsstab, der tager over, når skibene indsættes i operationer, siger Gorm Bergqvist og tilføjer:

- Vores fokus har lige fra start været at undgå smit-

tespredning, så man har kunnet opretholde den operative indsats. Hvis først jeg får smitte om bord på et af vores skibe, er det jo nærkontakt af 3. grad, da folk arbejder tæt sammen 24 timer i døgnet i to måneder i træk. En smitte kan brede sig som i en biograf, og vores fokus har fra start været, at vi for alt i verden skal undgå at blive smittespredere til en del af Rigsfællesskabet, hvor adgang til behandling på et hospital er meget vanskeligere end her.

Året rundt har 1. Eskadre konstant indsat to fartøjer fra hver af de to divisioner – samlet er der derfor mindst 140 mand fra eskadrens besætninger på havet. På inspektionsskibene varer togterne ca. otte uger, hvorefter hele besætningen afløses af en frisk. Corona-krisen betyder, at hvert enkelt skib er i 14 dages karantæne, så snart der kommer et nyt

1. ESKADRE**1. Eskadre tæller ca. 600 fast-ansatte og står for uddannelsen af ca. 200 værnepligtige.**

De to primære enheder er Division 11 med fire inspektionsskibe af Thetis-klassen og Division 19 med tre inspektionsfartøjer af Knud Rasmussen-klassen. Hertil kommer Søopmålingen, Kongeskibet Dannebrog samt de to skoler: Center for Maritim Uddannelse og Skibssikkerhed (CMS) og Center for Sømilitær Teknologi (CST).

De primære militære opgaver er overvågning, suverænitets-hævdelse og forsvar af Grønland og Færøerne – opgaver som eskadrens inspektionsskibe og -fartøjer tager sig af.



Kaptajnløjtnant Anders Biel-Knudsen er skibschef på inspektionsfartøjet Ejnar Mikkelsen. Han var en del af den besætning, der som den første skulle være om bord uafbrudt i to måneder, da man skiftede til en ny rotationsmodus på grund af corona.

besætningsmedlem om bord. Konkret må skibets besætning ikke gå i land eller komme i fysisk kontakt med andre i perioden. Men ud over karantænen har 1. Eskadre også ændret på besætningsmedlemmernes mulighed for at på- og afmønstre.

Stop for dråbevis udskiftninger

- På inspektionsskibene har vi minimeret folks muligheder for at komme hjem i utide uden for de almindelige rotationer. På inspektionsfartøjerne har vi desuden ændret rotationsmodus, så besætningsmedlemmerne her er om bord i to måneder og udskiftes på en gang i forhold til tidligere. Under normale omstændigheder har vi dråbevis udskiftninger, hvor den 19-20 mand store besætning i stor udstrækning selv har planlagt, hvornår man på- og afmønstrer, sejler og holder fri, siger Gorm Bergqvist.

Han betegner modus-ændringen som den mest markante ændring, som 1. Eskadre har foretaget som konsekvens af corona-pandemien.

- Ved at ændre modus er vi jo inde og lave om på folks planlægningsgrundlag og måden, som det hidtil har kørt på. Det er klart, at det kan påvirke folk, men jeg synes, at det er blevet mødt med forståelse. Folk kan godt se alvoren i det her, og indtil nu er det lykkedes os at holde besætningerne smittefri, og det er afgørende for, at vi kan opretholde den operative indsættelsesevne. Men det har krævet, at alle har skullet opføre sig fornuftigt i forhold til de retningslinjer, der er givet. Det har vist sig, at det har alle været i stand til – og det er faktisk ret imponerende, siger Gorm Bergqvist.

En af de officerer, som konkret har de nye retningslin-

jer tæt inde på livet, er kaptajnløjtnant Anders Biel-Knudsen.

Som en af de to skibschefer på inspektionsfartøjet Ejnar Mikkelsen var han en del af den besætning, der som den første skulle være om bord uafbrudt i to måneder, da man skiftede til den nye rotationsmodus i Division 19 i april.

- I modsætning til alle andre i Søværnet sejler vi med to besætninger på et skrog. Men ikke to faste besætninger, da vi – ind til coronaen ramte – skiftede omkring halvdelen af besætningen en gang om måneden. Besætningsmedlemmerne har hver især minimum 180 sejldage om året, og med så mange dage til søs har man som skibsledelse pligt til at sikre, at folk kan have en vis planlægningshorisont og indflydelse på deres planlægning. De mange sejldage vil uundgåeligt gribe ind i folks familiære interesser. Men den indflydelse på planlægningen har vi været nødt til at inddrage, da vi nu skifter hele besætningen. Vi har simpelthen skubbet til hele årshjulet, siger Anders Biel-Knudsen, der har sejlet i Nordatlanten i hovedparten af sin seks år lange officerskarriere.

Et stort puslespil

For at give besætningerne klarhed har han presset på for at få sat en tidshorisont for den nye rotationsmodus. Den har 1. Eskadre nu bestemt skal fortsætte året ud.

- Da vi indledte det første togt med den nye modus den 6. april, var der kun få frustrationer. Senere er en pæn del af besætningerne blevet ramt i form af spolerede sommerferieplaner. Men det er værd at nævne, at folk ikke bliver frustrerede over at skulle sejle i to måneder –



Kommandør Steen Engelbrecht Pedersen er chef for 3. Eskadre, som er Søværnets yngste enhed. Han peger på, at mængden af hurtig og korrekt information har været afgørende for at styrke personellet tryghed.

de bliver frustrerede over ikke at kunne fortælle familien, hvornår de er hjemme, så familien kan planlægge efter det. I skibsledelsen har vi derfor haft travlt med at lægge det store puslespil for at kunne fortælle folk, hvornår de cirka kommer hjem, og hvornår de skal af sted igen, siger Anders Biel-Knudsen.

På en mental hjemrejse

Han håber, at man hurtigst muligt efter årsskiftet kan vende tilbage til den gammelkendte modus med flyvende udskiftning i mindre hold ad gangen. Og det skyldes ikke udelukkende konfirmationer og aflyste ferieplaner.

- Ved den hidtidige, dråbevis modus skifter besætningen 8-12 mand en gang om måneden, og der er således altid erfaring til stede i besætningen. Efter omlægningen har jeg mærket, at den sidste uge af togtet bliver tung, for nu er folk på vej hjem rent mentalt. Det har vi aldrig været ramt af før, så det har vi også skullet omstille os til, siger Anders Biel-Knudsen.

På forårstogtet i april var besætningen på Ejnar Mikkelsen til søs to måneder i streg uden at komme i land.

- Det er som sådan ikke et problem at være om bord i to måneder, men når man er sammen med de samme 19 hoveder i otte-ni uger, så er et skib som Ejnar Mikkelsen pludselig ikke så stort et skib længere. Især var det en øjenåbner for de kadetter fra Søværnets Officersskole, vi havde om bord som led i deres uddannelse, siger Anders Biel-Knudsen.

På togtet sejlede Ejnar Mikkelsen ind og ud af såvel danske, færøske som grønlandske farvande, og man skulle derfor forholde sig til tre forskellige regelsæt og tolkninger i forhold til corona og karantæne.

- At vi ikke kan gå i land i Grønland betyder blandt

andet, at vi på længere sigt risikerer at miste den tætte kontakt til lokalbefolkningen i de mindre byer, som vi normalt besøger for at vise, at vi er til stede, og for at skabe relationer til de lokale myndigheder. Det har altid haft stor betydning for, at vi har haft succes med at løse vores opgaver, siger Anders Biel-Knudsen.

Færre opgaver – mere planlægning

Som konsekvens af corona-pandemiens eskalering er mange procedurer på Søværnets skibe blevet ændret, skibsledelsen har lavet detaljerede planer for, hvordan man skal forholde sig i forhold til isolering m.v., hvis man får corona om bord, og fokus på en høj hygiejne er blevet skærpet yderligere.

- Vi har altid fokus på en høj hygiejne, men skibet har mange døre, luger og håndtag, som vi alle sammen går igennem, og som skal sprittes af, hver gang man har passeret. Så vores bevægelse gennem skibet er blevet mere restriktiv. Og da vi kun går i land i nødstilfælde og heller ikke længere udfører fiskeriinspektion, kan man sige, at opgaveporteføljen er blevet mindre, mens opgaveplanlægningsporteføljen er blevet markant større, da der hele tiden kommer nye meldinger om, hvordan vi skal agere over for den her virus, siger Anders Biel-Knudsen.

Han ser dog udfordringen med besætningens indskrænkede medbestemmelse på rotationsplanen som en større udfordring end de operative begrænsninger og de nye procedurer, som hidtil er fulgt i kølvandet på corona-pandemien.

- Når vi først er om bord, så kører dagen, indsættelsen og opgaveløsningen. Og som altid har opgaven 1. prioritet. Coronaen giver nogle daglige udfordringer med at få planerne til at gå op,

3. ESKADRE

3. Eskadre har ansvaret for en række nationale opgaver i danske farvande samt overvågning og officersuddannelse. 3.

Eskadre er Søværnets yngste og blev etableret 1. januar 2019.

Organisationsskemaet omfatter blandt andet Søværnets Overvågningsenhed med 10 døgnbemandede overvågningslokationer, miljøskibene, fem patruljefartøjer af Diana-klassen, skoleskibene, to flådestationer og hele kystredningstjenesten med 21 redningsstationer og 250 tilknyttede redningsmænd på tilkald, der bringer 3. Eskadres samlede antal ansatte op på 831 personer.

I 3. Eskadres opgaveportefølje er desuden opstilling og drift af det danske maritime bidrag til Frontex.



men det er rent administrativt. Den store udfordring er at sørge for, at vi ikke spoler besætningsmedlemmernes samvær med familien mere end allerhøjest nødvendigt. Det handler om fastholdelse af vores personel, så vi også sikrer, at vi har noget personel til næste tur. Det er et dilemma: Jeg er ansat til at løse en opgave, men jeg kan kun løse den, hvis jeg har folkene til det. Og det kan komme til at knibe, hvis vi ikke behandler dem ordenligt og sørger for, at de får en vis grad af tilfredshed i deres arbejdsliv – et arbejdsliv, som skal kunne gå i spænd med familielivet, når vi er af sted 180-190 dage om året, siger Anders Biel-Knudsen.

Kør videre for enhver pris

Det er ikke blot de maritime operationer og opgaver i Nordatlanten, der udføres som vanligt under corona-krisen. Hos Søværnets yngste enhed, 3. Eskadre, har man også levet op til eskadrens slagord: '3. Eskadre passer på Danmarks farvande – altid!'.

- I min struktur kører udskiftning af besætninger og vagthold som daglig drift – og det gør den også under corona-krisen. Men udfordringen har også her været at sikre, at vi kan løse vores daglige opgaver, samtidig med at vi af al magt holder coronaen væk fra skibe, besætninger og operationsrum. Det er indtil videre lykkedes, siger

chefen for 3. Eskadre, kommandør Steen Engelbrecht Pedersen.

- Da det stod klart, hvilke samfundskritiske kapaciteter vi skal opretholde, kunne vi lukke skolebådene ned og sende en pæn del af personellet på flådestationerne hjem. Al træningssejllads blev indstillet, men farvandsovervågningen samt havmiljø- og kystredningstjenesten skulle køre videre for enhver pris, siger Steen Engelbrecht Pedersen.

Restriktioner opretholdes

De kadetter, der skulle sejle med Diana-klassen, blev efter aftale med Søværnets Officersskole også sendt hjem for en periode. Senere blev kadetterne tilbudt at sejle med alle de ca. 14 dage, som Diana-klassens patruljesejladser varer. Som i 1. Eskadre har 3. Eskadre også stoppet alle flyvende udskiftninger på skibene.

- Jeg er så småt begyndt at besøge enhederne igen, og det påvirker besætningerne, at de er underlagt restriktioner, som kan påvirke deres familieliv. Men indtil videre opretholder vi restriktionerne for at undgå smittespredning, siger Steen Engelbrecht Pedersen.

Mens kystredningstjenesten og miljøberedskabet opererer som en udrykkende ambulancetjeneste, er der tre patruljefartøjer konstant på søen med hver 12 mand om bord. Dels for at udføre suverænitet- og myndighedshævdelse, dels for at kunne assistere nødlidende skibe og udføre SAR-operationer. Ni besætninger roterer på de tre skrog.

- Der er tale om forholdsvis små fartøjer, hvor det stort set er umuligt at opretholde den anbefalede sociale afstand, og allerede fra pandemiens start indskærpede vi vigtigheden af, at alle i besætningerne føler sig friske og raske, når de møder ind og går om bord. Og især frem til at personellet fik mulighed for at lade sig teste, har det været en belastning hele vejen rundt, at man har skullet holde sig frisk derhjemme og konstant sørge for at minimere risikoen for, at man bliver smittet. Selv på vores overvågningsstationer, hvor personellet egentlig blot passer deres daglige vagtturnus som hidtil, ved man, at selv om man har fri, så skal man konstant være opmærksom og sørge for at gøre en ekstra indsats for at minimere risikoen for at blive smittet og holde fokus på at holde sig frisk. Det tror jeg har påvirket det vagtgående personale mere, end man lige regner med, siger Steen Engelbrecht Pedersen.

Hurtig information er afgørende

Han peger på, at mængden af hurtig og korrekt information derfor har været afgørende for at styrke personellens tryghed.

- Særligt i starten kom der en del forskellige meldinger fra myndighederne, og vi blev ret hurtigt mødt af en lind strøm af spørgsmål i forhold til værnemidler, som red-



ningsmændene akut stod og manglede, hvis de blev kaldt ud til en corona-syg. Der kom hyppigt ændringer til de forholdsregler, besætningerne blev bedt om at udføre, og det var en travl periode med håndtering af ting, som man ikke havde tænkt skulle give udfordringer. Der var megen koordination, og det var vigtigt at få informeret personel hurtigt og korrekt.

Steen Engelbrecht Pedersen begyndte derfor tidligt i forløbet hyppigt at sende orienteringsmails ud til alt personel i eskadren, som han kunne fremskaffe en e-mail-adresse på.

- Det er jo langt fra alt personel, der har adgang til en Fiin-maskine, og slet ikke de, der var sendt hjem. Jeg brugte også Forsvarsinfo og indskærpede over for cheferne, at de skulle informere bredt og hyppigt. Hvor vidt vi har ramt alle, kan jeg ikke garantere, men nu, hvor jeg er begyndt at bevæge mig rundt til enhederne igen, vil jeg selvfølgelig spørge ind til, om det er lykkedes. For der er ingen tvivl om, at information er et yderst centralt og væsentligt punkt, hvis vi skal have alle til at gå i samme retning og følge forholdsregler, der kan medvirke til, at vi som hidtil kan undgå at coronaen rammer vores skibe, vagtrum eller besætninger, siger Steen Engelbrecht Pedersen og tilføjer:

- Skulle der blive konstateret corona-virus på et patruljefartøj, vil vi sætte besætningen i land og erstatte den med en ny. For vi skal være ude på vandet og løse vores opgaver. 'Patruljevognene' skal køre.

Procedurerne støves af

På stabsgangen i Bygning 14 på Flådestation Frederikshavn er der blot en håndfuld kontorer og et enkelt håndspritdispenserstativ mellem 1. og 3. Eskadres chefkontorer.

Hos 1. Eskadre reflekterer kommandør Gorm Bergqvist over den lidt skræmmende udvikling med stigende smittetryk efter en periode, hvor det ellers var begyndt at lette.

- Uden at sammenligne i øvrigt sad jeg som chef for O-Sektionen i Søværnets Operative Kommando, da terroren ramte New York den 11. september 2001. Da lukkede verden også ned, ingen vidste, hvor lang tid situationen ville vare, og planerne blev læst igennem igen og igen.

Det samme sker nu: Fra dyb fred skal vi pludselig stille op med et kriseberedskab, hvor vi får testet, hvordan Forsvaret virker i forhold til det, der reelt sker. Vi kører tingene som en operation, og det er sundt for Forsvaret, at vi nogle gange bliver udfordret i forhold til, om vores procedurer, meldeveje og den slags virker. Og trods

situationens alvor har det også været sundt denne gang, siger Gorm Bergqvist og tilføjer:

- Kan vi stå imod, hvis der kommer en 2. eller længere periode med Covid-19? Svaret er ja. Vi kan køre på ubestemt tid, fordi vi er vant til at operere 24/7/365 med en meget høj indsættelsesprocent for den enkelte. For nogle vil det være mere udfordrende end for andre, men i bund og grund tror jeg på, at vi kan køre det på ubestemt tid. Og det skal vi kunne. Altid. ■

- Det er som sådan ikke et problem at være om bord i to måneder, men når man er sammen med de samme 19 hoveder i otte-ni uger, så er et skib som Ejnar Mikkelsen pludselig ikke så stort et skib længere.

Anders Biel-Knudsen

3% på lønkontoen. Hvordan kan det lade sig gøre?

Læs mere
om dine fordele
som medlem af
HOD
i en bank, du ejer:
lsb.dk/hod

Man skal vist eje sin egen bank for at få de fordele. Og det er ikke helt forkert. Når Lån & Spar giver 3%* i rente på lønkontoen, er det ikke, fordi vi er bedre venner med Nationalbanken end andre banker. Det er fordi, vores ejerkreds mener, at vi skal tilbyde medlemmer af HOD særligt favorable vilkår. Selv i en tid, hvor renten ellers er negativ.

Lån & Spar er ejet af bl.a. HOD. Er du medlem, ejer du os. Derfor får du højere rente, bedre vilkår og en bestyrelse, der til hverdag varetager dine interesser som lønmodtager.

Giver det mening? Ring 3378 1999
– eller gå på lsb.dk/hod og book et møde



3% i rente på op til 50.000 kr. kræver medlemskab af HOD og afsluttet uddannelse. Indestående over 50.000 kr. forrentes med 0%. Du skal samle hele din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kredittvurderes ud fra) 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 – se alle vilkår på lsb.dk/medlemsvilkaar.



Lån & Spar

ITALIEN

Af kommandørkaptajn Niels Ole Markussen, fra februar til juli på Senior Course ved NATO Defence College i Rom

TÆT PÅ EPICENTRET

Mod slutningen af februar begyndte coronaen at spølge i Rom, og talen faldt hyppigt på den nye, hurtigt sprede virus. Bergamo i Lombardiet blev udråbt som epicenter, og historier derfra fyldte meget i medierne. I en række nordlige provinser blev der tidligt indført restriktioner, men effekten på smittespredningen var dog ikke stærk nok.

Fra medio marts gik hele Italien i "total lockdown". Med undtagelse af supermarkeder og apoteker lukkede alt. Der var påbud om mundbind, og man måtte kun bevæge sig ud med et anerkendelsesværdigt formål én gang om dagen. Ved udgang skulle man, udover at bære mundbind, have sit pas på sig og en selvudfyldt "passerseddel" med personlige oplysninger og angivelse af formålet med at bevæge sig ud. Politi og Carabinieri patruljerede hyppigt i gaderne. Ved supermarkederne var der vagter, der sikrede, at kun det lovlige antal kunder kom ind, og at kunderne sprittede hænder og bar mundbind og handsker. Ofte skulle der ventes længe i kø for at komme ind, og det at stå i kø i lange, afmærkede rækker blev hurtigt rutine. Jeg oplevede, at italienerne tog situationen meget alvorligt, og generelt blev myndighedernes påbud

og råd fulgt meget disciplineret. De daglige nyheder med opgivelse af antallet af døde, der i en måned fra medio marts til medio april var over 500 om dagen, fulgt af billederne fra Bergamo, hvor militæret var indsat til bl.a. at levere kister og stå for begravelserne, bidrog til alvoren. Den 27. marts blev et vendepunkt. Her toppede dødstallene med 917 døde på et døgn.

Som enlig havde jeg set frem til det sociale element i opholdet i Rom. Bl.a. skulle jeg have haft flere besøg af mine børn og gode venner. De daglige døds- og smittetal fik mig dog ret hurtigt til at indse, at dette var en langvarig situation, og at fysisk, social kontakt ikke ville være realistisk. Mit fokus blev i stedet på at sikre min egen situation og opbygge faste rutiner. Hjemmeisolationen var uden slutdato, men ca. hver anden uge kom der nye meldinger fra myndighederne, og disse meldinger blev en form for milestones i den personlige planlægning.

Den daglige motion var turen til supermarkedet, løb/gåtur rundt om egen boligblok (257 skridt pr. omgang) og på trappen til lejligheden (29 skridt), morgenbad og så undervisning på nettet i seks til otte timer samt opgaver og lektielæsning om aftenen. Den virtuelle mødefunktion på vores undervisningsportal gav også mulighed for, at der kunne mødes i diverse studiegrupper, og på et tidspunkt forsøgte vi os med fælles

idræt på nettet. Et dagligt højdepunkt var om aftenen, hvor italienerne sang fællessang fra terrasserne. Weekenderne kunne være lange, men her blev der så læst lidt forud på den kommende uge eller arbejdet med de skriftlige opgaver.

Fra starten af juni blev den totale lockdown langsomt hævet, og man kunne nu bevæge sig længere væk fra egen bolig. Jeg fejrede det med en tidlig og rigtig lang morgengåtur i et næsten mennesketomt Rom, der kun langsomt vågnede af dvalen.

Da vi startede på college igen efter lockdown, var det med stor forsigtighed. College var blevet ommøbleret, og alle sad nu med dobbelt afstand. Vi skulle bære mundbind, og ved ankomst om morgenen fik vi målt temperatur af vagten.

Samlet set blev det til 13 uger med total lockdown og fire en halv måned med store begrænsninger i bevægelsesfrihed og social kontakt.

Kurset blev afgjort en noget anden oplevelse end oprindeligt planlagt. ■



RUSLAND

Af brigadegeneral Carsten Rasmussen, forsvarsattaché i Moskva

PÅBUD, FORBUD OG STRAF

Rusland og ikke mindst Moskva har været og er fortsat ret hårdt ramt af corona-epidemien. Den russiske håndtering af epidemien har været ganske forskellig fra den danske. Epidemien er blevet håndteret på regionalt niveau; i Moskva var det således borgmesteren, der udstak retningslinjerne. De russiske myndigheder har ringe tillid til befolkningen – og omvendt –, så den hårde nedlukning, der blev iværksat i Moskva den 30. marts, skete ikke ved hjælp af anbefalinger, men derimod ved hjælp af påbud, forbud og straf.

På ambassaden begyndte vi at tage de nødvendige forholdsregler, samtidig med at Danmark lukkede ned. Fra midt i marts begyndte de ansatte at arbejde hjemmefra, cirka halvdelen af de udsendte og deres familier valgte på frivillig basis at rejse til Danmark, og vores praktikanter blev sendt hjem. Min hustru rejste til Danmark og meldte sig under fanerne på Odense Universitetshospital, mens jeg indrettede hjemmekontor i vores 9. sals lejlighed i Moskva.

Jeg arbejdede hjemmefra fire dage om ugen, og den sidste var jeg på kontoret for at læse og arbejde med klassificerede materialer. Jeg fandt hurtigt en ny rutine med hyppige

videomøder, såvel interne koordinationsmøder som møder med eksterne samtalepartnere. Hyppige korte møder om et bestemt emne virkede langt bedre end møder med flere emner på dagsordenen.

Når man arbejder som forsvarsattaché, er opbygning og vedligeholdelse af netværk helt afgørende. Man kan kun operere effektivt, hvis man lynhurtigt kan skaffe information fra flere kilder, og det fordrer et stort og mangfoldigt netværk. Under epidemien var det muligt at holde fast i og pleje eksisterende netværk via telefon og Skype, derimod var det meget svært at arbejde med folk uden for netværket. Vi forsøgte også undervejs at pleje sociale relationer via Skype. I én af de grupper, jeg løbende havde videomøder med, besluttede vi, at vi ville have fredagspizzaer. Det lykkedes at få pizzaer leveret samtidig på en halv snes adresser i Moskva. Pizza kombineret med en hyggesnak over Skype med kolleger i samme situation var en udmærket måde at starte weekenderne på.

Den daglige rutine blev kun afbrudt af madlavning, søvn, russiskundervisning på Skype, hyggesnak med familien i Danmark og ind til den 30. marts en daglig løbe- eller cykeltur; derefter holdt løbeskoene og cyklen pause til midt i juni, hvor Moskvas gradvise genåbning begyndte.

Nedlukningen i Moskva begrænsede den enkelte borgers frihed betyde-

ligt. Rejser med offentlige transportmidler og taxa blev kontrolleret ved hjælp af digitale pas på mobiltelefonen. Kun rejser mellem hjem og arbejde var tilladt. Alle forretninger undtagen supermarkeder og apoteker var lukkede. Man måtte kun købe ind i nærmeste supermarked. Man skulle og skal fortsat bære ansigtsmaske og handsker i det offentlige rum. Det krav er russerne dog ikke længere så gode til at overholde.

Nu efter knap 5.000 coronarelaterede dødsfald og med et faldende smittetryk er byen gradvist på vej tilbage mod en normal hverdag. Ambassaden søger også tilbage mod normalen, medarbejderne er fysisk til stede på skift, så ingen skal dele kontor, møder gennemføres fortsat som videomøder. Eksterne fysiske møder gennemføres i strengt nødvendigt, men meget begrænset omfang og under overholdelse af den fornødne afstand. Men helt normale arbejdsrutiner og genoptagelse af sociale aktiviteter kommer vi næppe til at genopleve i Moskvas diplomatiske cirkler i det Herrens år 2020. ■



HOLLAND

*Af brigadegeneral H.C. Enevold,
deputy chief of staff, Management
Joint Force Command i Brunssum*

FLEKSIBLE DANSKERE

Hvad sker der, når en ting som COVID-19 rammer et af NATO's operative hovedkvarterer, hvor personel fra næsten alle NATO-lande (plus "det løse") er repræsenteret, og der samtidig er et krav om operativt beredskab?

Ligesom de fleste andre steder kom COVID-19 lidt som en overraskelse i det sydlige Holland, hvor JFC Brunssum har til huse. Hovedkvarteret (HQ) har ca. 850 medarbejdere (heriblandt ca. 10 danske), og dertil kommer andre enheder på samme kaserne plus nationale støttelementer.

Da COVID-19 kom til området, gik det pludselig stærkt – Holland var ret længe om at lukke ned, og smitten bredte sig bekymrende hurtigt i området, og det blev snart klart, at også vores HQ måtte gøre noget. Hurtigt blev der oprettet en CAG (Crisis Action Group) for at etablere et overblik og få lavet en plan (gæt, hvem der blev formand for CAG...).

I takt med at sygdommen udviklede sig, og situationen generelt blev mere og mere alvorlig, stod det snart klart, at der skulle ageres hurtigt.

De primære opgaver blev identificeret til at beskytte medarbejdere og

familier samt naturligvis at opretholde HQ's operative beredskab. Rammerne var de nationale hollandske retningslinjer, men derudover var alle medlemmer af HQ også påvirket af hvert enkelt lands retningslinjer – eksempelvis var alle landes rejse- og karantænereregler forskellige.

Generelt var opskriften den samme ved alle NATO's operative hovedkvarterer: Medarbejdere blev inddelt i hold (2 eller 3), der så arbejdede på skift i ca. 14 dages-perioder. Når man ikke var på skift, var man på tilkald, og man arbejdede hjemmefra i det omfang, det var muligt.

Her mødte vi så vores første kulturelle forskelle:

At arbejde hjemmefra er for os danskere ret naturligt, også selv om man er begrænset til at arbejde med uklassificerede emner. For visse nationer (ingen nævnt, ingen glemt) er selv det at arbejde hjemmefra noget mere kompliceret. For man kan da ikke arbejde hjemmefra, der holder man jo fri. Det problem løste vi i Brunssum ved at kalde "hjem" for "Alternate Duty Location" (ADL). Næste udfordring var, at visse kulturer har en mere udpræget trang til kontrol end andre, så derfor måtte vi introducere systemer, hvor folk på ADL skulle indrapportere deres status hver dag.

En anden udfordring kom, da enkelte af cheferne fik bekymringer for de medarbejdere, der nu var hjemme i

længere tid – om de nu også havde det godt. På den ene side godt og omsorgsfuldt chefvirke, men på den anden side kan det undre lidt, at nogle nationers medarbejdere virkelig går i hundene, hvis de ikke får lov til at gå på arbejde.

Men ret hurtigt kom alle ting på plads, og alle nødvendige tiltag som at holde afstand, spritte af, smittesporing, rapportering o.s.v. kom i system, og i sidste ende tog de øverste chefer de nødvendige beslutninger rettidigt, også selv om det gjorde meget ondt, da vi måtte aflyse den stort anlagte øvelse Trident Jupiter.

Idet både Danmark og Holland

relativt hurtigt fik situationen under kontrol, var det faktisk allerede i april muligt at gennemføre nødvendige rejser hjem til Danmark uden karantæne m.v. Det er mere, end hvad man kan sige om mange andre nationer. For en del af personellet i Brunssum har det endnu ikke været muligt at rejse hjem til familien, og også udskiftning af personel er påvirket for disse nationer.

Så min korte konklusion med danske briller på er: Generelt er vi som danske relativt mere fleksible end de fleste. Vi finder løsninger og er klar til at omstille os hurtigt. De danske officerer er meget selvkørende, og jeg har i min egenskab af SNR i Holland kun mødt forståelse og velvilje fra "mine danske".

BELGIEN

Og også NATO som organisation kom godt igennem den første bølge. De bump, der var på vejen, blev overvundet, og såvel beredskab som personel kom igennem. Heldigvis er vi også en lærende organisation, så en del af de nye rutiner vil blive videreført, og vi er nu også meget mere klar til at håndtere en evt. "anden bølge" af Coronaen. ■

Af oberstløjtnant Nicolai Schat-Eppers, assisterende militærrådgiver ved den danske delegation ved NATO & EU i Bruxelles

PÅ ALLE MÅDER EN NY HVERDAG

I begyndelsen af januar var vi lige flyttet til Bruxelles, og hverdagsrutinerne var så småt ved at indfinde sig i forhold til et nyt hjem, et nyt job og en ny skole. I slutningen af februar begyndte COVID-19 så at fylde i medierne. To uger senere var der indført hjemmeskole, hjemmearbejde og strengt udgangsforbud.

Fra d. 10. marts lukkede hele samfundet ned undtagen supermarkeder, banker og apoteker, og med et kom der forbud mod at se andre end dem, der boede under samme tag. Kun ét familiemedlem måtte gå ud, og kun hvis det

var med et lovligt formål, som at gå i banken, handle eller dyrke motion. Vi gik fra at have travlt med at skabe nye relationer for alle i familien, være sociale, opdage vores lokalområde og Bruxelles by til at være begrænset til kun at bevæge os til et supermarked eller motionere omkring vores hus.

At være en familie på fire, der endnu ikke var landet mentalt i vores nye hjemby og skulle indordne sig under de nye forhold, gav sine udfordringer i det lille hjem. Vi forsøgte at skabe en simpel struktur, således at vi alle kunne skelne mellem skole/arbejde og fritid. Vi udarbejdede skemaer, så alle vidste, hvad de skulle nå i løbet af dagen. Jeg "tog på arbejde" på gæsteværelset med et interimistisk skrivebord og med min bærbare. Børnene indledte skoledagen med en gåtur, som jeg ofte deltog i, hvilket



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

Vi har indgået aftale med HOD om medlemsrabat på advokatrådgivning.

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

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



Claus Rehl, Advokat (H)
PLR



Nicholas Ø. Keller, Advokat (L)
GHR

Ret&Råd ADVOKATER

Glostrup Ballerup Greve

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

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

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

gav en god start på dagen. Derefter sad børnene ved spisebordet og arbejdede med deres opgaver, men flyttede rundt alt efter, om der var en videokonference, hvor der skulle bidrages med spørgsmål og svar, stillelæsning, som kunne foregå på gyngen i haven eller i sofaen med et tæppe og en kop te, eller idræt, som foregik i vores store køkken over videokonference.

Min hustru trak på alle sine erfaringer som skolelærer i forhold til medinddragelse, ansvar, varieret skoledag og organisering. Men på et tidspunkt var alle mætte af situationen. Jeg var dog i den heldige situation, at jeg kunne få lov til at tage ind på NATO-hovedkvarteret en gang om ugen for at få adgang til klassificerede mails. Det gav energi at tale med kolleger og være ude blandt andre mennesker. Det var dog forbundet med diverse forholdsregler, herunder scanning af kernetemperatur ved ankomst til hovedindgangen.

Trods mæthedsfornemmelser

lykkedes det os at fastholde to faste aktiviteter i hele nedlukningen: fællessang på DR kl. 09.00 og aftenritualet kl. 20 med at klappe for det belgiske sundhedsfaglige personale ude på vores fortov. Alle naboer deltog enten ved at klappe eller spille på instrumenter. Det var den eneste reelle kontakt, som vi havde med vores naboer den første lange tid.

Da de strenge tiltag langsomt blev hævet medio maj, måtte vi være i parkerne. I juni måtte vi mødes med andre familier, og det var rart at kunne dele hverdagens bekymringer fra den osteklokke, vi havde været i så længe. Den yngste startede i skole, museerne åbnede, og sportsaktiviteterne startede igen. Restauranter og cafeer åbnede, og pludselig var der mere, der virkede genkendeligt – ja, selv at spritte hænder af, hver gang man gik ind i en butik, når man sad med afstand i sporvognen med maske på, og når man mødte én på fortovet og gik i en bue udenom for at holde afstand, så var det pludselig helt normalt. Vi ved ikke, om det bliver ved med at være normalt, eller hvad der egentlig er normalt mere, men det er i hvert fald blevet vores hverdag.

Vores familie er i denne tid blev endnu mere omstillingsparat. Vi har brugt følgende sætning meget ofte: "Vi ved ikke, hvad der sker i morgen, men lige nu er det sådan her!" En evne, som vi tager med os videre i vores udstationering og i livet. Vi glæder os rigtig meget til at opleve Bruxelles og det at leve i Belgien. Vi glæder os til at invitere vores naboer til middag, møde forældrene i vores børns klasser og til at give kram. Og personligt ser jeg frem til at opleve, hvordan min arbejdsdag bliver, når den kommer til at ligne det, kollegerne fortæller historier om. ■

USA

Af kommandørkaptajn Mads Lund Vestergaard, Staff Officer ved NATO HQ Supreme Allied Commander Transformation i Norfolk, Virginia

DRASTISKE BESLUTNINGER

I midten af marts vandt corona frem i USA. Langt størstedelen af smittetilfældene blev rapporteret i New York City og staten New York, men ret hurtigt herefter bredte smitten sig til resten af USA. Indsatsen mod coronavirus er i USA ikke et overordnet nationalt anliggende, men er lagt ud til de enkelte stater, og ens oplevelse af forløbet tager derfor udgangspunkt i den stat, man nu engang er bosat i.

I Virginia førte udviklingen i smitten til, at guvernøren i midten af marts beordrede nedlukning af alle ikke-essentielle virksomheder og forretninger samt en opfordring til, at alle ikke-essentielle medarbejdere skulle blive hjemme. Supermarkeder, apoteker o.s.v. kunne forblive åbne, og det samme kunne restauranter og barer, dog kun for levering eller takeout. I samme ombæring blev det meddelt, at skolerne ville lukke og forblive lukket resten af skoleåret. Det blev sidst i marts udvidet til en "stay at home"-ordre, der ikke var en decideret "lockdown", men betød, at man i princippet kun skulle bevæge sig ud, hvis man skulle på arbejde, købe noget i de butikker, der stadig var åbne, eller dyrke udendørs idræt.



Arbejdsmæssigt betød "stay at home"-ordren, at jeg overgik til hjemmearbejde, dog med mulighed for at tage ind i hovedkvarteret, f.eks. for at bruge klassificerede systemer. Langt hovedparten af mit arbejde kan ske på uklassificerede systemer, så jeg arbejdede i stor udstrækning hjemmefra. Med skolebørn ligeledes hjemme og alle sports- og fritidsaktiviteter lukket ned betød det "fuldt hus" og en dagligdag, hvor vi i husstanden var sammen konstant. Det var derfor vigtigt at få en hverdag op at stå med nye, faste rutiner for alle. Den virtuelle skole for børnene viste sig hurtigt at være tæt på værdiløs, og der blev derfor udtænkt flere kreative tanker til supplerende undervisning og aktiviteter – i flere fag noget af en udfordring, da vi jo ikke har egne erfaringer fra en amerikansk skolegang at trække på. Heldigvis er der et forholdsvis behageligt klima her, så der var også mulighed for at planlægge en del udendørs aktiviteter, og der blev indført faste aktiviteter som gå- og løbeture samt "familieidræt" i nærområdet.

Ud over den nære dagligdag betød coronaen også, at en masse andre planer måtte ændres eller aflyses. Konfirmation af min datter blev i første omgang udskudt, og en planlagt rejse til Danmark i juni måtte aflyses. Derudover gjorde vi os også en del tanker om muligheden for f.eks. at kunne tage til Danmark, hvis nu der skulle opstå et akut behov – måtte man/kunne man? Hvordan er det

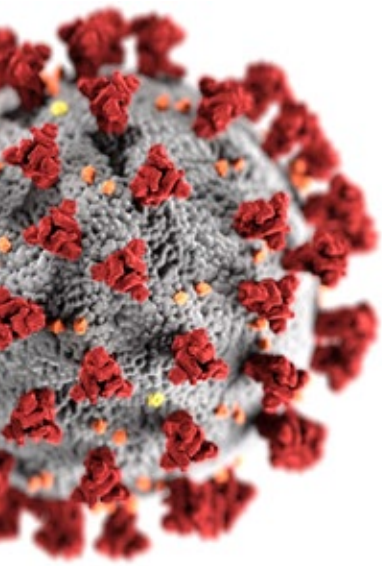
nu lige med corona-regler i både Danmark, USA og Virginia? Uheldigvis fik vi selv svar på spørgsmålene, da behovet blev aktuelt for os i juni, men heldigvis kunne det med kort varsel lade sig gøre at komme til Danmark – og tilbage igen til 14 dages karantæne.

Ca. midt i maj måned blev "stay at home"-ordren ændret til en "safer at home"-ordre og indeholdt tillige en plan for en faseopdelt genåbning af Virginia. De fleste restriktioner skulle gradvist ophæves, og selv om situationen lige nu ikke ser så sort ud, som den har gjort, så er situationen absolut ikke normal. Det samlede antal smittede i Virginia er oppe på ca. 115.000, voksende med ca. 1.000 om dagen, og det samlede dødstal er ca. 2.500, stigende med 10-20 om dagen. Vi er stadig i en situation, hvor der skal leves med en række restriktioner – f.eks. mundbind i alle butikker og steder, hvor man ikke kan opretholde 2 meters afstand. På den glædelige side er flere sports- og fritidsaktiviteter – primært for børn og unge – startet op igen, hvilket i hvert fald på det sociale plan er noget af en forbedring.

Jeg arbejder stadig primært hjemmefra, men forventer dog, at det inden for kort tid ændrer sig til mere og mere tid på kontoret. Desværre vil langt størstedelen af skoler starte op med virtuel undervisning, når skoleåret starter den 8. september.

Åbning af skoler for tilstedeværelse er forståeligt nok gjort betinget af udviklingen i nogle nøgletal for corona-smitten. Dermed vides det ikke, hvornår børnene evt. kan komme i skole igen. Med tanke på forårets oplevelser med virtuel undervisning er det afgjort noget, der giver grund til bekymring. Da børnene jo gerne skulle kunne træde ind i en dansk skole på naturligt klassetrin efter endt udstationering, får det så for store faglige konsekvenser at blive? Tanken om, hvor langt man kan og vil trække det, er absolut til stede.

Udstationeringen er og har de sidste seks måneder afgjort været noget anderledes end oprindeligt planlagt, og vi kan kun håbe på, at situationen snart minder mere om det planlagte, og at det ikke bliver nødvendigt at træffe nogle mere drastiske beslutninger. ■



DEN STORE ACCELE- RATOR

Coronakrisen kunne have samlet verdens lande til fælles kamp. **I stedet accelererer pandemien de sidste 20 års sikkerhedspolitiske spændinger,** og udviklingerne kan få afgørende betydning for det danske forsvar, vurderer militæranalytikere.

TEKST ANDERS HØJER RØMELING FOTO UNSPLASH

CORONAVIRUSSENS HASTIGE SPREDNING i det tidlige forår bremsede for en stund menneskehedens færden og handlen over det meste af kloden. Havene var tørlagte for supertankere, himmelen visket ren for flystriber, og de ellers så travle gader i Washington, Moskva, Beijing og København lå øde hen. For en gangs skyld stod allierede og modstandere i en fælles krise og måske, med lidt god vilje, over for en fælles, ydre fjende, fortæller Jørn Boye Nielsen, næstformand i organisationen Rådet for International Konfliktløsning og forfatter til flere bøger om international konfliktbehandling.

- Man kan godt se corona som en ny form for trussel; en international trussel. Som når en fremmed planet i en science fiction-film invaderer jorden, og alle verdens lande står på samme side. I et vist omfang har corona spillet den rolle. Vi kan ikke vinde over corona med militære midler, kun med viden og sundhedsmidler, siger han og uddyber:

- Jeg tror ikke, at statsmagter ønsker at gå i krig, når en pandemi hænger over hovedet på os, og vores modstandere er i samme båd. Den situation, tror jeg, lægger en dæmper på militariseringen af verden og skaber mulighed for, at verden kan udvikle sig i en mere fredelig retning. Men det vil formentlig kun være kortvarigt, for på et tidspunkt forsvinder corona igen.

Accellerer globale spændinger

For ph.d. og militæranalytiker Jeppe P. Trautner ser den nære fremtid mere usikker ud. Coronakrisen er i hans øjne ikke en drivkraft, der forener, men en turbolader, der sætter yderligere tryk på de sikkerhedspolitiske udviklinger, der længe har været undervejs:

- Coronakrisen er den store accelerator af de negative, sikkerhedspolitiske udviklinger, vi har set de sidste 10 til 20 år, og som svækker Vesten, og gør verden mere ustabil. Det behøver ikke at ende galt. Men vi befandt os i forvejen i en kritisk situation, og corona har kun forværret den.

Ifølge Jeppe P. Trautner udgør coronavirussen i sig selv

ikke en direkte trussel mod Danmarks sikkerhed, men militæranalytikerne peger på fem centrale forhold, som pandemien i disse måneder skubber til, og som kommer til at påvirke dansk forsvars- og sikkerhedspolitik.

- For det første er USA svækket. De er politisk ekstremt splittede, økonomien er presset, og det amerikanske forsvar har ikke råd til at forny og erstatte sit nuværende materiel. Derudover er 85 procent af de amerikanske styrker nu placeret i USA, så amerikanerne har ikke den globale rækkevidde og tilstedeværelse, de havde tidligere. De mangler midlerne til at aktivere og deployere hurtig

i større antal. Vi taler om uger eller måneder, før de kan forstærke deres styrker konventionelt i enten Europa eller Asien. Coronavirussen svækker USA yderligere - økonomisk og især politisk, siger han.

- For det andet vil jeg pege på det, man kan kalde en 'revisionisternes alliance', der består af Kina og Rusland samt flere juniorpartnere så som Iran. Alliancen udnytter et svækket USA til at skade Vesten. De bruger alle midler, de kan komme i tanke om; propaganda, strategiske investeringer, sorte penge, russiske paramilitære styrker og kinesiske infrastruktur-projekter, der nærmest sætter hele stater i en gældsfælde.

- Samtidig med at revisionisterne underminerer Vesten, opbygger de deres konventionelle forsvar, da

det er her, Vesten står svagest, fordi vi har haft travlt med at bekæmpe terrorister og oprørere i Mellemøsten de sidste 20 år. Corona har styrket 'revisionisternes alliance', fordi de også er hårdt ramt af corona nationalt og derfor har behov for at fokusere befolkningerne på en ydre fjende, Vesten, og på deres venskab med andre revisionistiske stater, blandt andet med fælles militære øvelser.

Det tredje og fjerde forhold, som Jeppe P. Trautner får øje på, er to sider af samme sag, nemlig de vestlige landes stadig mere isolerede tilgang til transnationale problemer og en manglende opbakning til den internationale retsorden:

- Jeg tror ikke, at statsmagter ønsker at gå i krig, når en pandemi hænger over hovedet på os, og vores modstandere er i samme båd. Den situation, tror jeg, lægger en dæmper på militariseringen af verden og skaber mulighed for, at verden kan udvikle sig i en mere fredelig retning. Men det vil formentlig kun være kortvarigt, for på et tidspunkt forsvinder corona igen.

Jørn Boye Nielsen

- USA - og især Trump - ser ikke længere store fordele ved den internationale retsorden, som USA opbyggede efter Anden Verdenskrig. Tværtimod ser vi USA, Kina, Rusland, Tyrkiet, Israel og andre følge deres nationale interesser, og de svækker derved den internationale retsorden, siger han.

- Læg dertil, at vi i Vesten, herunder i Danmark, stadig oftere mener, at vores egen stat skal danne rammen for løsninger på vores problemer. Coronakrisen forstærker nationalegoismen, og vi ser hvert land slås for sig selv om værnemidler og vaccine.

- Det sidste forhold, som corona sætter skub i, er en generelt dalende opmærksomhed på og støtte til demokrati og sikkerhed. I Vesten tror vi, at demokrati er en selvfølge, at vi er sikre, og at der ikke opstår krig i vores del af verden. Danske politikere har også svært ved at se EU's hjælpepakker som en strategisk investering i et politisk ustabilt Sydeuropa, hvilket jeg mener, at hjælpepakkerne er. Når vi har travlt med at bekæmpe en pandemi og efterfølgende skal håndtere en økonomisk krise, bliver der endnu mindre opmærksomhed på demokrati og sikkerhed.

Stigende ballade i nabolaget

Ikke langt fra Danmarks grænser rusker pandemien op i diktaturstaternes ellers så sikre jerngreb, og i sommerhalvåret har der været demonstrationer i det østlige Sibirien og ikke mindst i Hviderusland. I midten af august stod Hviderusland ifølge Johns Hopkins University med 70.000 coronasmittede, og hviderusserne var gået på gaden for at demonstrere mod valgsejren til præsident Alexandr Lukasjenko - en sejr, som flere observatører anklagede for at bygge på valgfusk.

- Kig på gaderne i Hviderusland. Befolkningen protesterer over problemer, der havde været der længe, men blev accelereret og gjort endnu mere synlige af coronaen og den økonomiske krise, som pandemien fører med sig. Sådanne uroligheder risikerer også at tiltrække nabolandes indblanding. Og i Rusland er det ikke sikkert, at Putin

bliver ved med at kunne sidde på magten, fordi han døjede med nationale protester på grund af corona - og hvem får vi så som ny russisk leder?

- Dybest set viser corona, hvor uduelige regimerne i Hviderusland og i Rusland er, ligesom at pandemien kan skubbe Polen og Ungarn endnu længere ud ad en forkert vej. Min konklusion er, at der i Danmarks nærområde er potentiale for alvorlige konflikter, siger Jeppe P. Trautner, idet han afslutningsvis spørger, om vi i Danmark er parate, hvis vores nabolande i Østersøen ender i interne kriser, eller Rusland igen intervenserer i nabolande.

- Hvis vores nærområde bliver ustabilt, kan det meget pludseligt få betydning for Forsvarets opgaver. Men det bliver ikke os, der kommer til at føre taktstokken, for vi støtter ikke for alvor op om det internationale samarbejde; EU ser vi som fin til handel, men irrelevant for sikkerhed, og NATO holder vi mest af i vores skåltaler, ikke når der skal betales.

Jeppe P. Trautner

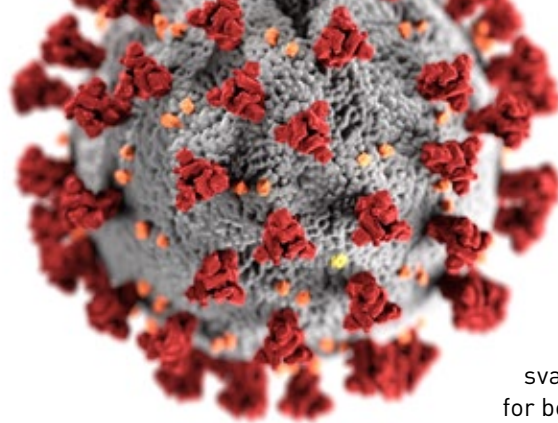
- Hvis vores nærområde bliver ustabilt, kan det meget pludseligt få betydning for Forsvarets opgaver. Men det bliver ikke os, der kommer til at føre taktstokken, for vi støtter ikke for alvor op om det internationale samarbejde; EU ser vi som fin til handel, men irrelevant for sikkerhed, og NATO holder vi mest af i vores skåltaler, ikke når der skal betales. Det er i mine øjne uklart fra politikernes side, hvad de ønsker, at vores forsvar skal kunne og må koste. Er Forsvaret noget symbolsk i Afrika, grænsebevogtning, den dyre støtte til NATO, en kombination af alle disse ting eller noget helt femte? Danmarks - og mange andre landes - strategiske kompasser er i vildrede, og corona gør det værre. Det kan selvfølgelig ende godt, men historien er ikke

lineær, den har det med at slå baglæns kolbøtter.

Fokus på nærhed og NATO-goodwill

For Torben Toftgaard Engen, major i hæren og for tiden udlånt militæranalytiker til Center for Militære Studier på Københavns Universitet, er det mere eller mindre givet, at corona vil ændre Forsvarets opgaver og missioner de kommende år:

- Coronaen har vist os, hvor sårbare alle samfund, inklusive det danske, er over for udefrakommende trusler, hvor mange penge sikringen af samfundet koster, og endelig at vi må forvente at se nye bølger af menneske-



strømme fra Afrika og Mellem-østen, hvor samfundene er hårdt presset af corona. De tre ting kommer alle sammen til at påvirke, hvordan vi tænker forsvars- og sikkerhedspolitik herhjemme.

- Derudover mærker vi også amerikanernes strategiske skift væk fra Europa og mod Asien og Kina, og den udvikling gælder, uanset hvem der bliver valgt som præsident til november. USA's økonomi ligger i ruiner, og de kommer til at skulle bruge enorme summer på at genoprette landet, prioritere i forsvarsbudgettet og samtidig investere i et årelangt, teknologisk våbenkapløb med Rusland og Kina.

Ifølge Torben Toftgaard Engen betyder det alt sammen en større efterspørgsel på Forsvarets ressourcer og en ny fokusering på det nære frem for missioner langt væk hjemmefra:

- Med den regering, vi har nu, tror jeg, at en af de vigtigste prioriteter bliver samfundets modstandsdygtighed over for eksterne trusler, hvad enten vi taler klimakrise, pandemier eller ustabilitet i Baltikum. Vi kan ikke pumpe oceaner af penge ind i Forsvaret, så vi vil formentlig se en nytænkning af Forsvaret, for eksempel en større anvendelse af Hjemmeværnet og i særdeleshed reserven. For nok skal reserven trænes og vedligeholdes, men den er fleksibel.

- Samtidig bliver det sværere at sælge stabiliseringsmissioner i syd over for befolkningen, hvis det sker på bekostning af at sikre det danske samfund. Sådan er det under kriser; man bliver mere selvcentreret på godt og ondt. Før var der et overskud til at ville gøre verden bedre, men jeg tror, at det fremover vil handle om at få Danmark på ret køl igen og finde vores plads i en ny verdensorden.

Torben Toftgaard Engen vurderer, at coronakrisen giver anledning til at tænke Forsvaret og et kommende for-

svarsforlig i en ny retning, især inden for beredskab og infrastruktur:

- Det kan for eksempel være et nyt militært superhospital med militære læger og sygeplejersker, som samfundet kan trække på i krisetider. Det samme gælder en ny motorvej til Sønderjylland eller en ny havn i Esbjerg, som kan indgå i NATO's infrastrukturprojekt. Hvis vi alligevel skal gøre samfundet stærkere, hvordan kan vi så gøre det i overensstemmelse med vores allierede? Det er min fornemmelse, at ting, der tidligere var politisk umulige, er ved at blive politisk gangbare.

Forspild aldrig en god krise

- Vi har taget USA's sikkerhedsparaply for givet i 70 år, men de foregående hundreder af år havde vi ikke den tryghed. Det er en anden verden, vi bevæger os ind i, så selvom vi stadig skal have kampfly og kampenheder, skal pengene også bruges på det danske samfund og til at sikre international goodwill i NATO.

- Resultatet af corona bliver efter min vurdering, at vi bliver nødt til at prioritere benhårdt i vores forsvarsudgifter. Det gør amerikanerne allerede. USA siger USA først, og derefter Kina. Danmark er en småstat og vil gerne være med lidt over det hele, men vi kommer til at skulle vælge, siger Torben Toftgaard Engen og afslutter:

- I en vis forstand skal vi tilbage til koldkrigstænkningen. Jeg siger ikke, at vi skal kunne mobilisere en hær på 300.000, som vi havde i 1970'erne, hvor selv en børnehavepædagog indgik i totalforsvaret. Men jeg tror, at vi bevæger os derhenad, for det nytter ikke noget, at vi i krisetider ikke har læger og sygeplejersker nok. Vi må tænke anderledes, måske i retning af et totalforsvar og en mere koordineret indsættelse af statens kapaciteter og de civile ressourcer. Under alle omstændigheder kommer vi til at følge Winston Churchills berømte ord om aldrig at lade en god krise gå til spilde. ■



CHEFER, SE HER

HOD udbyder igen kursus i **samarbejds- og aftaleemner** for medlemmer, der tilhører chefgruppen.

HVIS DU SOM CHEF VIL UNDGÅ FALDGRUBER INDEN FOR HOD'S AFTALEOMRÅDE, SÅ MELD DIG TIL KURSUS, HVOR VI ARBEJDER MED

- **Anvendelse af samarbejdsaftalens** indhold og ånd – hvordan forholder jeg mig som chef til fx informationspligten?
- **Anvendelse af aftalen** om tillidsrepræsentanter i staten. Hvad kan jeg som chef bruge de valgte tillidsrepræsentanter til?
- **Chefens værktøjer** i samspillet med lokale forhandlere. Hvilke oplysninger har jeg til rådighed, og hvilke værktøjer kan jeg bruge for at skabe effekt af de lokale forhandlinger?
- **Karriererådgivning** i lyset af HR-strategierne. Hvor ser vi udfordringerne?
- **Arbejdstidsanvendelse** – hvordan får jeg som chef bedst effekt af arbejdstidsreglerne
- **Løn- og ansættelsesforhold** for officersgruppen generelt og herunder fastsættelse af funktionsvederlag og §5 vederlag for chefgruppen
- **Tjenesterejser, udstationeringer m.v.** Hvordan skal chefen agere på området, hvilke regler gælder?
- **Andre HR-relaterede emner**, herunder sygefravær, arbejdsmiljø, ansættelser og udnævnelser m.m.

Kurset gennemføres i dagene **12.-13. november** på Hotel Comwell, Kongebrogaarden ved Middelfart, og koster kr. 4.000,- pr. deltager.

HOD MEDLEMSFORDELE



Rådgivning

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



Officersbanken – Lån & Spar

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



Advokathjælp

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



Forsikring

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



Pension

HOD har en attraktiv og konkurrencedygtig aftale med PFA.



Lån

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



Forbrugsforeningen

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

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



Fagblad

Du modtager Fagbladet Officeren 6 gange om året.

Læs mere om alle medlemsfordelene på hod.dk.

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



HURTIGE BESLUTNINGER

Under coronakrisen har officerer været med til at løse helt nye opgaver – både i VIDAR-beredskabet og i callcentrene, og nogle har måttet arbejde hjemmefra, har været i karantæne eller har ikke kunnet bruge deres hjemmeophold. **Det har krævet nye, hurtige aftaler med arbejdsgiveren** – og der har ikke altid været tid til at spørge tillidsrepræsentanterne.

TEKST INGRID PEDERSEN ILLUSTRATION PERNILLE MÜHLBACH

TILLIDSREPRÆSENTANTERNE MÅTTE ACCEPTERE, at der under coronakrisen blev truffet nogle hurtige beslutninger, som de normalt ville have været inddraget i, inden HOD og Forsvarsministeriets Personalestyrelse indgik aftaler om for eksempel arbejdstid, tillæg og hviletid.

- Vi har handlet hurtigt for at få arbejdstidsreglerne på plads i forhold til situationen, som hele tiden ændrede sig. På et tidspunkt indførte Arbejdstilsynet også force majeure-reglerne på mere fast niveau, som vi også måtte forholde os til. Men der skulle træffes nogle hurtige beslutninger, siger konsulent i HOD, Steen Gøtsche.

- For eksempel måtte aftalen om Særligt Beredskab ændres, fordi den normalt drejer sig om kortere perioder, så vi måtte lave en ny aftale udvidet til brug under COVID-19. Men vi holder selvfølgelig øje med aftalerne og sikrer, at de ikke bliver misbrugt, for medlemmerne har været meget fleksible og vist stor offervilje, siger han.

En stor del af HOD's medlemmer blev hjemsendt med løn og skulle arbejde hjemmefra. Det skulle der også laves aftaler for.

- Møderne på Teams, Zoom og andre platforme har fungeret godt. Det gør møderne mere effektive, men har den ulempe, at man savner den personlige kontakt, siger Steen Gøtsche.

Især synes han, at det er problematisk, når der er tale om hårde forhandlinger, hvor tonen ikke altid er venlig.

- Hvis man har haft en lidt hård forhandling, kan det være svært at få afsluttet på en skærm, understreger han.

Arbejde eller fri

Undervejs har Steen Gøtsche forhandlet om tillæg for medlemmer, der ikke kunne komme hjem fra internationale missioner og derfor måtte blive på stedet, eller medlemmer, der har skullet i karantæne enten ude, hjemme eller på et af Forsvarets skibe og kaserner, og for nogle, der blev pålagt bevægelsesrestriktioner under hjemmeophold.

- Når de var i karantæne, skulle de have fuld løn, men der var diskussion, om de også skulle have forskellige tillæg, og reglerne var anderledes, når de opholdt sig hjemme, forklarer han.

Det skabte lidt forvirring for besætningen, der skulle til Nordatlanten og afløse på inspektionsskibet Hvidbjørnen, at man blev pålagt begrænsninger i bevægelsesfriheden forud for oprejse, samtidig med at man skulle afvikle opsparet frihed i hjemmet.

- Vi var ikke i karantæne, understreger skibschef, kommandørkaptajn Henrik Petræus.

Besætningen blev pålagt hjemmeophold med samtidige begrænsninger i bevægelsesfriheden.

Udfordringen var ikke hjemmeopholdet og

de pålagte begrænsninger i sig selv, men det, at det skulle ske, samtidig med at besætningen afviklede opsparet frihed. Holdningen var, at hvis arbejdsgiver ville pålægge besætningen begrænsninger i bevægelsesfriheden forud for oprejse til Nordatlanten, så måtte det honoreres med arbejdstid.

For at skabe klarhed over området blev de faglige organisationer, herunder HOD, kontaktet.

- Det var ikke noget, vi selv kunne løse, og heldigvis fik HOD det forhandlet på plads med FPS, så det blev regnet som tjeneste. Rammerne for hjemmeophold blev efterfølgende justeret, siger Henrik Petræus og tilføjer:

- Hele situationen omkring COVID-19 og rammerne for, hvordan det skulle håndteres, samtidig med at beredskabet i Nordatlanten kunne opretholdes, var ny for alle, og jeg er glad for, at sagen blev løst i mindelighed.

I Polen

Konsulent i HOD Steen Gøtsche nævner også, at nogle medlemmer, der arbejder i Polen, måtte udsætte deres hjemrejse, fordi de blev ramt af udrejsereglerne og måtte 14 dage i karantæne.

- Der var også her uklarhed om reglerne, og der var sammenstød mellem de danske og udenlandske kollegers karantæne regler, men det endte med, at man fandt løsninger, som passede til de enkelte forhold, forklarer han.

Der opstod også en særlig situation for kadetterne. Deres uddannelser blev lukket i et par måneder, og selv om en stor del kan foregå som fjernundervisning, så er der undervisning, som skal være ude i virkeligheden.

- For eksempel for søfolkene, der skal lære at sejle et



skib. Det kan ikke ske ved fjernundervisning, siger Steen Gøtsche. Det betyder, at nogle kommende officerer får deres uddannelse forlænget og må arbejde nogle ekstra måneder på elevløn.

- Arbejdsgiverens argument var, at de ikke kunne indtage deres nye job, for de var ikke færdiguddannede og havde ikke været til eksamen, forklarer Steen Gøtsche og tilføjer, at HOD ikke kunne hjælpe de unge i situationen, så det har kostet dem penge. Han tilføjer, at sådan er forholdene jo også for de unge, der ikke har kunnet afslutte deres uddannelse i det private erhvervsliv.

Og hjemme

Når medlemmerne har arbejdet hjemme i det omfang, der er tale om, kræver Arbejds miljøloven egentlig, at der bliver lavet en arbejdspladsvurdering, så stol, bord og lys er i orden. Det har af gode grunde ikke kunnet lade sig gøre.

- Det var vi nødt til at se gennem fingre med, men hvis nogle medlemmer i fremtiden får flere hjem-

- Vi har handlet hurtigt for at få arbejdstidsreglerne på plads i forhold til situationen, som hele tiden ændrede sig. På et tidspunkt indførte Arbejdstilsynet også force majeure-reglerne på mere fast niveau, som vi også måtte forholde os til. Men der skulle træffes nogle hurtige beslutninger.

Steen Gøtsche

mearbejdsdage, er det noget, vi skal have kigget på, så kollegerne ikke får dårlig ryg af en for dårlig arbejdsstilling. Det er der jo også fokus på fra politisk side, siger han.

For yngre kolleger med små børn opstod der somme tider problemer, fordi de både skulle passe børn og arbejde

- og i nogle tilfælde har en ægtefælle, der også skulle være på sin arbejdsplads.

- Nogle af dem ringede med meget dårlig samvittighed, men vi måtte berolige dem med, at der var forståelse for situationen, så de skulle passe børnene og evt. arbejde lidt om aftenen, når børnene var kommet i seng.

Steen Gøtsche fortæller også, at det er en kendt sag, at medarbejdere, når de arbejder hjemme, ofte arbejder meget længe - måske fra syv morgen til seks aften.

- De tænker ikke over, at deres arbejdsliv og privatliv på den måde flyder sammen, for de er meget, meget pligtro og arbejder ofte flere timer, end de skriver på timesedlen, siger han og tilføjer, at nogle gange må han minde dem om, at de skal huske at slappe af og tillade sig at holde fri. Men han er selvfølgelig også er

klar over, at der findes eksempler på det modsatte.

De fem feriedage

Omkring påske opstod diskussionen, om de fem feriedage skulle afvikles under hjemsendelsen. Det spørgsmål drejede sig om alle statens ansatte, og medarbejderne i Forsvaret accepterede det på samme måde, som statens øvrige medarbejdere gjorde.

- Det skabte lidt utilfredshed, men vi prøvede jo at følge de samme regler, som resten af arbejdsmarkedet fulgte, siger Steen Gøtsche.

Undervejs brugte han også det allerede eksisterende netværk mellem alle de fagforeninger, der har medarbejdere i Forsvaret, så arbejdet blev koordineret bedst muligt. Steen Gøtsche har også været med til at udarbejde retningslinjer for COVID 19, så der er lavet en fælles





forståelse for, hvordan problemer skal løses og arbejde honoreres. Han siger, at samarbejdet undervejs har kørt eksemplarisk, selv om der selvfølgelig også ind imellem har været sager, der skulle kantes af.

For orlogskaptajn Niels Kjærgaard, tillidsrepræsentant og formand for Lokalfdeling 68, Hjemmeværnskommandoen i Vordingborg, var den første opgave, der var påvirket af corona at holde generalforsamling i lokalfdelingen.

Mens han havde været på FN-mission i Sydsudan i et halvt år, var de fleste af bestyrelsens medlemmer flyttet til andre job.

- Så bestyrelsen skulle nærmest bygges op for grunden, siger han. Forsamlingsforbuddet betød, at en traditionel generalforsamling ikke kunne holdes, så det måtte gøres elektronisk.

- Det lod sig gøre uden problemer, for både beretning og budget kunne jo bare sendes til folk, og det der med at opfordre folk til at stille op foregik på telefon, så det lykkedes helt fint, siger han og nævner, at afstemningerne var mere hemmelige end normalt, hvor de bare foregår ved håndsoprækning.

- Det var en ny udfordring, og savnet er jo mest, at man ikke på samme måde som normalt interagerer og småsnakker med hinanden, tilføjer han. Konstituerende møde og efterfølgende bestyrelsesmøder bliver holdt på VTC.

Niels Kjærgaard har ikke oplevet, at coronaen har givet ham store udfordringer som tillidsrepræsentant, men det ærgrer ham, at han har skulle byde nye kolleger velkommen på telefon eller mail i stedet for at møde dem personligt.

- Og når vi har lavet lønaftaler for dem, er det sket på telefon og mail og med elektronisk underskrift. Men det er selvfølgelig bedre at møde dem personligt, konstaterer han.

De fleste kolleger har arbejdet hjemme under hele nedlukningen, og han forventer, at det har givet nogle af dem

lyst til mere distancearbejde i fremtiden. Han er klar over, at det har både fordele og ulemper.

- Det vigtigste er, at alle er fleksible, og at vi får lavet nogle klare aftaler med ledelsen, og som tillidsrepræsentant er jeg klar til at støtte medlemmerne i forhold til spørgsmål om eksempelvis overarbejde og arbejdsmiljø.

Niels Kjærgaard har selv arbejdet hjemmefra i perioden.

Fra kaos til succes

Major Steen Schütz fra Hjemmeværnet har siden statsminister Mette Frederiksen nedlukningspressemøde onsdag den

11.marts været med til at sikre oplysning til borgerne om coronasituationen. Han var nemlig med til at oprette det fælles myndigheds-callcenter i Jonstrup, der faktisk allerede var forberedt inden pressemødet.

Og nu - et halvt år og 288.000 telefonsamtaler senere - konstaterer han med tilfredshed:

- Det startede i rent kaos, men det er gået fantastisk.

De første par uger var centret befolket af frivillige fra Hjemmeværnet, men efterhånden som det viste sig, at der ville være behov for centret i mange måneder fremover, måtte der lønnet arbejdskraft til, så der har været omkring 250 personer ansat som 'callere' for at besvare borgernes opkald. Desuden har 11 officerer stået for ledelsen af callcentret. De har skulle lede og fordele, lave vagtplaner og sørge for bemanning. Men de har ikke været med til at svare telefonerne. Nogle af dem har samtidig skulle passe deres sædvanlige job i Forsvaret.

Steen Schütz er medlem af HOD's hovedbestyrelse, og han siger, at på trods af den overrumplende forandring i hans og kollegernes arbejdsliv, som COVID 19 har skabt, har der ikke været nævneværdige faglige problemer, han har skulle tage sig af.

- Men i betragtning af, hvor længe det har trukket ud, kan vi godt se, at der er nogle forhold, vi skulle have sikret på forhånd, siger han og nævner, at folk har været ansat på forskelligartede individuelle kontrakter. Der burde have været sikret større ensartethed.

- Sagen er, at folk har været meget dedikerede til opgaven og meget indstillede på at hjælpe. Derfor sagde de ja uden at diskutere betingelserne, da de blev spurgt, om de ville være med, siger han og understreger, at der ikke har været tale om normale stillingsopslag, men om, at officererne er blevet spurgt på baggrund af deres kompetencer og erfaringer. Og ingen sagde nej til jobbet.

Politiet for bordenden

Alle relevante faggrupper har været med i callcentret.



Politiet sad for bordenden og satte dagsordenen, og hver gang der har været nye oplysninger eller retningslinjer fra Sundhedsstyrelsen eller politiet, var der briefinger, og der blev udarbejdet vejledninger til callerne, så de altid gav de rigtige svar ud fra den viden, der var på tidspunktet. Han nævner, at han kun kender til et enkelt tilfælde, hvor en borger har fået et fejlagtigt svar.

De 288.000 opringninger – og der er fortsat omkring 1.000 nye hver dag – har drejet sig om alt muligt vedrørende sygdommen. Nogle af dem har haft karakter af beroligende, trøstende samtaler til bekymrede eller sørgende borgere.

I nogle tilfælde har callerne, der har alle mulige former for erhvervsbaggrund, haft brug for at tale med en af politiets krisepsykologer.

- De blev følelsesmæssigt meget berørt af at tale med mennesker, der ikke måtte besøge døende forældre på hospitalet eller demente ægtefæller på plejehjemmet. De ville gerne have vores hjælp til at kunne gøre noget, og den kunne vi ikke give dem, siger Steen Schütz.

Mange ringede ind med spørgsmål om, hvad de skulle gøre, når de var kommet hjem fra 14 dage i Italien, eller hvordan de skulle forholde sig til besked om butikker, der skulle lukke....og lukke op. Nogle af spørgsmålene var fagligt meget specifikke fra for eksempel læger, og de blev stillet videre til den rette ekspertise.

En gang imellem undrede callerne sig over, at borgere ringede ind og spurgte om noget, som lige var blevet forklaret i tv, radio og aviser. Men alligevel ville de lige spørge en ekstra gang.

Ansæt i Forsvaret

De omkring 200, der besvarer opkaldene, er uanset deres baggrund ansat i Forsvaret, mens de arbejder i callcentret og de fleste er blevet der siden begyndelsen, selv om de kan sige op med dags varsel. Nogle af dem har en fortid i Forsvaret, og enkelte af de faglige spørgsmål, der har været undervejs, har drejet som om aflønning.

- Nogle af dem var i sin tid ansat som tjenestemænd,

og de kunne ikke forstå, at de ikke fik weekendpenge og andre tillæg, som de var vant til. Men så måtte vi henvise til deres kontrakt og til, at betalingen udjævner sig over tid, for her er deres grundløn højere, og de ved, at de arbejder i rul mellem 6 og 24, forklarer Steen Schütz.

Uanset hvilke overenskomster callerne er vant til at

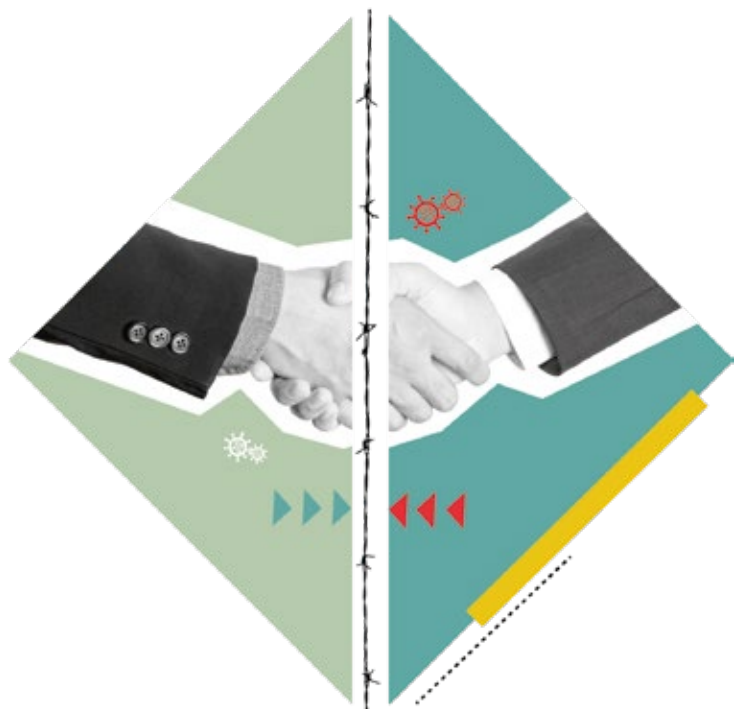
arbejde på, var det den kontrakt, de havde lavet med Forsvaret, der var gældende.

- Men kontrakterne var forskellige, og det har givet noget skudermudder, for der var ingen logik i de forskellige betingelser. Det var noget FPS, burde have kigget på, siger han og tilføjer, at han regner med, at kontrakterne bliver harmoniseret, hvis callcentret skal fortsætte længe endnu.

- Vi har også brug for nogle støttepersoner, der kan hjælpe i forbindelse med indkvartering af dem, der kommer langvejs fra. Men stort set er det hele gået fantastisk godt, og den vigtigste læring er nok, at alle de involverede styrelser

- Det vigtigste er, at alle er fleksible, og at vi får lavet nogle klare aftaler med ledelsen, og som tillidsrepræsentant er jeg klar til at støtte medlemmerne i forhold til spørgsmål om eksempelvis overarbejde og arbejdsmiljø.

Niels Kjærgaard





og myndigheder er i stand til at arbejde sammen, når det gælder, konstaterer han.

På et tidspunkt blev myndighedernes centrale call-center suppleret med flere callcentre, som personalet i Jonstrup hjalp med at etablere. Men de lukkede igen, da smittetallene faldt. Det er i skrivende stund ikke afgjort, hvor længe callcentret i Jonstrup skal fortsætte.

Manglende Gefionaftale

Opklaringsbataljonen på Bornholm har enheder, der indgår som del af særlig støtte til politiet i ramme af VIDAR-beredskabet. Dette beredskab blev aktiveret umiddelbart efter indførelse af COVID 19-nedlukningen og grænsekontrollen ved alle landets grænseovergange. Opklaringsbataljonens personel i VIDAR-beredskabet blev indsat til grænsekontrol på Sjælland, umiddelbart efter det blev besluttet at lukke landets grænser.

For at håndtere den hastige indsættelse af bataljonens personel til denne opgave i en situation, hvor alt personel var befalet til at arbejde hjemmefra, valgte Opklaringsbataljonens ledelse at befale udvalgte nøglepersoner fra bataljonsstaben og fra de involverede enheder på et lokalt tilkaldeberedskab.

- Det gjorde vi, for at disse personer fysisk med kort varsel kunne møde ind på kasernen i Rønne for at tilrettelægge og koordinere selve indsættelsen, forklarer John Walther, major, tillidsrepræsentant for officerer ved Opklaringsbataljonen på Bornholm og formand for HOD-afdeling 53, Rønne.

Herunder skulle de sørge for transport, logistik og koordination med foresatte og eksterne myndigheder.

- Normalt ville det have medført udbetaling af et tilkaldevagttillæg til det berørte personel, men det er efterfølgende blevet afvist af foresat myndighed, siger John Walther. Han mener, at Opklaringsbataljons ageren

var helt afgørende for, at aktivering og indsættelse af enhederne kunne gennemføres så hurtigt og forholdsvis problemfrit, hvorfor han i denne helt særlige situation undrer sig over foresat myndigheds afgørelse i forhold til udbetaling af tilkaldevagttillæg til nogle få personer.

- Herudover har opklaringsbataljonens personel stået vagt ved det lokale COVID 19-testcenter på Bornholm, og vi har personel indsat i rammen af 'Blå Grænse' – det vil sige, at vi deltager i paskontrollen ved færgehavnen i Rønne, siger John Walther

Samtidig med løsning af disse opgaver forbereder Opklaringsbataljon at udsende enheder til RS

MFPT i Kabul, Afghanistan hold 13 og 14 medio og ultimo 2020. På grund af karantænebestemmelserne er det fra centralt hold besluttet at ændre udsendelsesperioden fra 6 til 4,5 måned, idet de eksisterende karantæneregler i forbindelse med udsendte enheders leaveperioder ville medføre problemer i forhold til den operative kapacitet i missionsområdet.

Det betyder, at hold RS MFPT hold 14 vil være klar til udsendelse ca. 1,5 måned tidligere end planlagt. Denne enhed var oprindeligt udset til at varetage opgaven i Rønne Færgehavn, hvilket kræver 12 mand indsat i døgnet. Den fremrykkede rotationsdato gjorde det imidlertid umuligt for enheden både at løse Blå Grænse-opgaven, afholde deres hovedferie og nå den krævede missionsforberedende uddannelse inden udsendelse. Da bataljonens øvrige enheder hen over sommeren enten var under rotation til RS MFPT hold 13 eller dedikeret indhentning af COVID 19-relateret uddannelsesefterslæb for HRU, der fra 1 august skal indgå i MFPT hold 14 som SRS, var Opklaringsbataljonen nødt til at indsætte personel fra bataljonsstaben og garnisonsstøtteenheden til overtagelse af opgaven i Rønne Havn. Dette betød blandt andet, at samtlige af bataljonsstabens officerer har været indsat i opgaven med paskontrol på færgehavnen i Rønne. En opgaveløsning, som for personel organiseret i CS og HKKF medfører udbetaling af det såkaldte Gefiontillæg.

- Da ingen vel havde forudset, at officerer skulle indgå i denne typer opgaver, har HOD ikke forhandlet dette tillæg til officerer, derfor har vi bedt HOD om at se på det, siger John Walther.

Kort før redaktionens afslutning blev sådan en aftale underskrevet. ■



UDEN GENERALERNE VED SIN SIDE VAR TRUMP TOTALT UFORBEREDT PÅ AT HÅNDTERE CORONAKRISEN

Indtil COVID-19 slog ned i USA, havde Trump ved et svineheld undgået at skulle konfrontere en større national krise. Uheldigvis for amerikanerne havde præsidenten på det tidspunkt skilt sig af med generalerne i sin regering, der er trænet til at løse komplekse problemer. **Det siger sikkerhedsanalytiker Peter Bergen** i et interview med Fagbladet Officeren

TEKST MARTIN BURCHARTH, BOSTON

PRÆSIDENT DONALD TRUMPS »AFFÆRE« med sine højt elskede generaler blev uventet kortvarig. Én efter én blev de i løbet af et par år sendt tilbage til en tilværelse som pensionister. Og selv om amerikansk presse anglede efter at få dem til at ytre åbenmundet kritik af Trump, klappede de i som østers.

Tidligere forsvarsminister Jim Mattis udkom sidste vinter med en bog, der primært vakte røre ved at undlade nogen form for indvending mod præsidentens politik og ledelsesstil. H.R. McMaster, der blev fyret fra posten som sikkerhedsrådgiver, udgiver til efteråret en

bog, hvori han ligeledes skulle vige uden om at harcellere mod sin tidligere chef i Det Hvide Hus.

Men så pludselig denne sommer brød en formel gensidig respekt mellem Det Hvide Hus og USA's mest beundrede generaler sammen.

Eksgeneraler som Jim Mattis, Stanley McChrystal, John Kelly, Martin Dempsey og Tony Thomas samt admiral Michael Mullen valgte at tage åbent afstand fra USA's præsident – et historisk højst usædvanligt skridt. For at finde en parallel skal man helt tilbage til general Douglas MacArthurs kritik i 1951 af præsident



Harry Truman, der havde afvist den berømte generals anbefaling at invadere Nordkorea. MacArthur blev fyret på gråt papir.

Dråben, der fik bægeret til at flyde over for de højtstående officerer denne sommer, var Trumps indsættelse i juni af en hærbataljon fra Fort Bragg og Fort Drum mod nogle tusinde fredelige Black Lives Matter-demonstranter i Washington, D.C.

De skulle hjælpe styrker fra The National Guard, som Trump havde givet ordre til at bringe situationen under kontrol på Lafayette Square. Rydningen af pladsen havde til formål

at give præsidenten mulighed for at spadserere fra Det Hvide Hus til en nærliggende kirke og - i et kampagnetrick - fremvise en bibel for kameraerne.

I USA har guvernørerne myndighed over The National Guard, men i District of Columbia, hvor Washington ligger, besidder præsidenten denne beføjelse. Hvad der vakte opstand blandt eksgeneralerne var indkaldelsen af hærsoldater til at opretholde ro og orden. Det er kun sket få gange tidligere i USA's historie - hver gang efter en sydstatsguvernørs afvisning af at efterkomme en højesteretskendelse om raceintegration af skoler og universiteter.

I Washington i juni var præsidentens formål derimod valgpolitisk. Han ville indynde sig hos kristne evangeliske vælgere med en bibel. Det krævede, at en fredelig forsamling af borgere skulle gennes væk fra en plads med knipler og tåregas.

Næsten lige så slemt i generalernes øjne var det, at forsvarsminister Mark Esper og formanden for den værnfælles kommando i Pentagon, general Mark Milley, medvirkede i

Trump's spadseretur til kirken - noget, begge mænd senere fortrød i offentlige udtalelser.

- Indtil for få årtier siden afholdt pensionerede officerer sig fra at erklære deres støtte til en præsident.

Den tradition blev brudt af admiral William Crowe - formand for den værnfælles kommando i Pentagon i 1980'erne -, som offentligt støttede Bill Clintons valgkampagne i 1992.

Peter Bergen

Politiseringen af USA's forsvar

Forsvarets indblanding i partipolitik har været et gennemgående stridsemne i USA's historie.

I sin nye bog om Trump og hans generaler peger Peter Bergen på, at USA's første præsident, general George Washington, lagde stor vægt

på, at militæret altid skulle være underordnet den civile magt. Siden dengang har det været en accepteret demokratisk norm, at officerer aldrig blander sig i partipolitik, uagtet om de er vendt tilbage til det civile liv eller forbliver i tjenesten.

- Indtil for få årtier siden afholdt pensionerede officerer sig fra at erklære deres støtte til en præsident. Den tradition blev brudt af admiral William Crowe - formand for den værnfælles kommando i Pentagon i 1980'erne -, som offentligt støttede Bill Clintons valgkampagne i 1992, fortæller Peter Bergen, professor i sikkerhedspolitik og vicedirektør ved den liberale tænketank, New America Foundation. Han fortsætter:

- Men en ting er en enkeltstående overskridelse af normen. Noget andet er, når flere og flere officerer går ind i partipolitik, og nogle endda åbent kritiserer en siddende præsident.

Det er et foruroligende brud på normerne - en politisering af militæret.

Bergen frygter, at generalernes kritik af Trump bliver en regel frem for en undtagelse.

- Jeg kan godt forstå, at de i Trumps politik ser en trussel mod demokratiet, og derfor begrundet deres kritik med, at USA befinder sig i en nødsituation. På den anden side må man spørge: Hvordan ville demokraterne reagere, hvis Joe Biden var præsident, og en gruppe eksgeneraler i et åbent brev kritiserede ham for hans udenrigspolitik?, siger Peter Bergen.

Det ypperste eksempel på en eksgenerals direkte indblanding i et præsidentvalg er Michael Flynn, som på republikanernes partikongres i 2016 istemte et velkendt slogan fra tusinder af Trump-tilhængere i salen om Hillary Clinton - »Lock her up!«

Et mindre kendt eksempel er tidligere hærgeneral John Allens optræden på demokraternes partikongres samme år, hvor han priste Clintons lederskab.

Skelsættende møde i »The Tank«

En ledetråd i Bergens bog er præsident

Trump's åbne brud med en amerikansk-domineret verdensorden, hvor alt er i spil - militære alliancer i Europa og Asien, handelsrelationer med EU, Kina, Sydamerika og asiatiske lande samt internationale institutioner som WTO.

Seks måneder inde i hans regeringstid bliver al Trumps retorik om America

First pludselig ramme alvor for forsvarsminister Mattis, sikkerhedsrådgiver McMaster, udenrigsminister Rex Tillerson og de økonomi-

ske rådgivere. I fascinerende detaljer beskriver forfatteren et møde mellem præsidenten og hans kreds af ministre og rådgivere i The Tank, Pentagons tophemmelige konferencsal.

Under det to timer lange møde fremlægger hver af dem et oplæg. Trump føler, at han bliver behandlet som en skoleelev i et klasseværelse; til sidst eksploderer han i raseri, bander og svovler og fortæller dem alle sammen, at de totalt har misforstået, hvad hans planer for USA går ud på. Mattis bliver skånet for direkte kritik, men formanden for den værnfælles kommando, general Joseph Dunford, bliver af Trump bebrejdet for, at USA ikke har vundet krigen i Afghanistan.

- Som om det var generalernes skyld, at tidligere præsidenter havde beordret dem i krig, bemærker Bergen sarkastisk.

»Trump er ikke en tumpe«

Det var efter mødet i The Tank, at daværende udenrigsminister Rex Tillerson beskrev præsidenten som en »tumpe« - en udtalelse, der blev lækket til pressen.

Men under sine samtaler med Trumps gene-

raler fik Bergen en beskrivelse af præsidenten, som ikke helt stemmer overens med den, man kan læse i amerikanske mainstream-medier.

- Tilsyneladende stiller Trump en masse spørgsmål til sine rådgivere. Hvorfor skal vi gøre det? Hvor meget koster det? Kan andre lande ikke bidrage? Hvorfor er

vi stadig i Afghanistan efter 17 års krig? Det er ikke dårlige spørgsmål, bemærker forfatteren.

Pensioneret general og Vietnam-veteran

- Tilsyneladende stiller Trump en masse spørgsmål til sine rådgivere. Hvorfor skal vi gøre det? Hvor meget koster det? Kan andre lande ikke bidrage? Hvorfor er vi stadig i Afghanistan efter 17 års krig? Det er ikke dårlige spørgsmål.

Peter Bergen

– Og det er præcis midt i den værste krise siden Anden Verdenskrig, at han har skaffet sig af med generalerne i sin regering – folk, der er trænet til at håndtere komplekse udfordringer.

Peter Bergen

Jack Keane fortæller Bergen, at præsidenten skulle være lydhør over for rådgivere, der fremsætter argumenter, han ikke har hørt før. Keane optræder ofte som kommentator på Fox New og mødes jævnligt med præsidenten.

- Ifølge Keane er det omsonst at gentage gamle argumenter. Trump lytter ikke. Men han spidser øren, så snart han bliver præsenteret for nye oplysninger, fortæller forfatteren.

- Trump er altså ikke dum; han indtager bare oplysninger på en anden måde end andre. Keane har for vane at bringe illustrationer og kort med til deres møder. Det var ham, der overbeviste Trump om at lade et kontingent soldater blive i det nordvestlige Syrien, efter at han havde trukket vores styrker ud og efterladt kurderne sårbare over for en tyrkisk invasion, siger Peter Bergen.

Indtil corona-pandemien havde Trumps improviserende ledelsesstil ikke haft nogle alvorlige konsekvenser for USA's nationale interesser. Takket være en god portion held og kloge råd fra generaler som Kelly, Mattis og McMaster var amerikanerne sluppet for at skulle betale dyrt for Trumps mange fejltrin.

- I modsætning til forgængere som Roosevelt, Truman, Nixon, Reagan, Bush I og II, Clinton og Obama var Trumps lederegenskaber endnu ikke blevet afprøvet i en dyb national krise, bemærker Peter Bergen.

- Og det er præcis midt i den værste krise siden Anden Verdenskrig, at han har skaffet sig af med generalerne i sin regering - folk, der er trænet til at håndtere komplekse udfordringer. Nu får amerikanerne for alvor øjnene åbnet for, hvor dårligt udrustet denne præsident er til at besætte rollen som problemknuser. ■

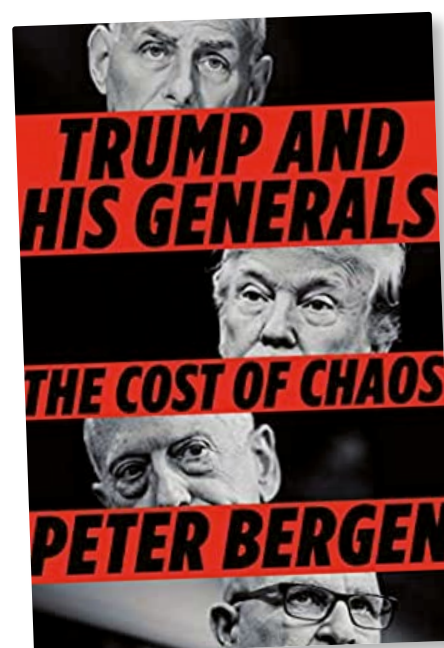


BLÅ BOG

- Peter Bergen er født i Minnesota i 1962, vokset op i England og uddannet på Oxford University.
- Han blev først kendt som CNN's ekspert i international terrorisme i 1990'erne.
- Efter al-Qaedas terrorangreb mod New York og Washington i 2001 var han den eneste vestlige journalist, der havde interviewet Osama Bin Laden. Det var sket tre år tidligere i en bjerggule i Afghanistan.
- Siden har Bergen skrevet en halv snes bøger om Bin Laden, terrorisme, Taleban og hjemmefødt terrorisme i USA.
- I dag er han professor i sikkerhedspolitik på Arizona State University og vicedirektør ved den liberale tænketank, New America Foundation, i Washington, D.C.

ER DET VIRKELIG EN GOD IDE AT UDNÆVNE EKSGENERALER TIL MINISTRE?

Jim Mattis, H.R. McMaster og John Kelly **følte alle, at de havde en pligt til at tjene**, da den nylagte præsident tilbød dem ministerposter, skriver sikkerhedsanalytikeren Peter Bergen i sin nye bog



TEKST MARTIN BURCHARTH

DET ER KUN FÅ AMERIKANSKE JOURNALISTER, der kan ringe højtstående officerer op og få dem til at fortælle anekdoter om og levere indsigtfulde analyser af en siddende præsident til en bog.

Peter Bergen er en af dem. I sin nyligt udgivne bog fortæller han historien om generalerne, der blev hyret af præsident Donald Trump og i løbet af et år eller to enten blev skubbet ud eller valgte at gå frivilligt.

Bergen hører til de iagttagere, der mener, at Trumps forsvars- og udenrigspolitik fuldstændigt mistede jordforbindelsen, efter at han skilte sig af med Jim Mattis som forsvarsminister, H.R. McMaster som national sikkerhedsrådgiver og John Kelly som stabschef i Det Hvide Hus.

I deres sted indsatte præsidenten loyale America First-støtter som forsvarsminister Mark Espers og sikkerhedsrådgiver Robert O'Brien – to ubeskrevne blade, hvis generalieblad i embedsværket og ekspertise er relativt tyndt.

Udenrigsminister Mike Pompeo er den eneste tilbageblivende sværwægter i Trumps kreds af sikkerhedsrådgivere. Han er uddannet på militærakademiet i West Point og

tjente som officer i hæren fra 1986 til 1991. Men til forskel fra generalerne menes Pompeo ikke at være en, der tør kritisere og udfordre præsidenten.

Efter alt at dømme er det lykkedes for Bergen at interviewe alle Trumps generaler – bortset fra Michael Flynn, der kun holdt tre uger i stillingen som national sikkerhedsrådgiver. Forfatteren har endvidere talt med generalerne Jack Kean, Stanley McChrystal og David Petraeus samt utallige andre kilder i og uden for regeringsapparatet.

Et af de spændende spørgsmål, som Bergen tager op i bogen, er, hvorfor Trump bad de højtstående pensionerede officerer (McMaster tog orlov) om at indtage tunge poster i sin regering, og hvorfor de takkede ja.

Ingen af dem havde nogen sinde mødt byggematadoren og showmanden fra New York. De delte ikke hans negative syn på USA's allierede i Europa og Asien, og de vendte sig imod at trække USA's styrker ud af Afghanistan og imod at nedtrappe USA's militære tilstedeværelse i Mellemøsten.

Bergen kan ikke give en enkel, entydig forklaring. Han skriver, at generalerne mente, at det var deres

pligt at møde op, når Trump havde brug for deres hjælp. De håbede at hindre den uerfarne præsident i at træffe forhastede og uovervejede beslutninger, som ville kunne skade USA's internationale anseelse og oversøiske sikkerhedsinteresser. Alle fire havde desuden været utilfredse med præsident Obamas Iran-politik.

Men det gik relativt hurtigt op for præsident Trump, at hans valgløfter aldrig ville blive ført ud i livet, hvis det var op til hans generaler. De ville ikke stille urimelige krav til de allierede om at øge deres forsvarsbudgetter; de ville ikke bringe titusinder af soldater hjem fra oversøiske baser – og specielt ikke fra Afghanistan; de ville efter nøje overvejelse af konsekvenserne heller ikke skrotte atomaftalen med Iran.

Så én efter én forlod Mattis, McMaster og Kelly Trump-regeringen. Et vigtigt spørgsmål er, hvor vidt de fra starten burde have involveret sig så direkte i amerikansk politik. George Washington havde været general, men var trods alt valgt til præsident. Ditto for Dwight Eisenhower. ■

ANSÆTTELSE I HØJERE STILLING OG UDDANNELSESAFTALE

Som et af de eneste områder i staten har Forsvaret udviklet et regime, hvor **det er ganske normalt at ansætte en medarbejder i en højere stilling, selvom vedkommende ikke opfylder Forsvarets egne kompetencekrav** til stillingen. Rent formelt bliver man dog ikke ansat i stillingen, men i stedet konstitueret – eller sat til funktion i højere stilling.

TEKST SØREN WAD CLAUSEN

ET STILLINGSOPSLAG I DET OFFENTLIGE skal opfylde en række formelle krav, som fremgår af opslagsbekendtgørelsen. Hovedparten af stillingsbetegnelserne inden for HOD's aftaleområde er fastsat ved aftale i form af overenskomstprotokollatet og frilisteteksterne. Gradsbetegnelserne i aftalegrundlaget kan selvfølgelig suppleres i et stillingsopslag, så det bliver mere tydeligt, hvad stillingen indebærer. Stillingsbetegnelsen "kaptajn" kan således dække over så forskellige funktioner som "kompagnichef", "HR-konsulent" eller "instruktørpilot". Men alle de tre eksempler bruger "kaptajn" som stillingsbetegnelse.

Når opslags- og ansættelsesprocessen er slut, skulle det hele gerne munde ud i ansættelse af en ny medarbejder i den opslåede stilling. Denne medarbejder skal have et nyt ansættelsesbevis, som skal opfylde en række krav i henhold til EU-retten, dansk lov og ansættelsesbevisaftalen i staten. En af udfor-

dringerne i Forsvaret er kravet om, at stillingsbetegnelsen i ansættelsesbeviset skal være den samme som i opslaget.

Med udgangspunkt i foregående afsnit kan Forsvaret altså ikke opslå en stilling med stillingsbetegnelsen "kaptajn" og derefter ansætte en "premierløjtnant" i stillingen – med mindre det beskrives meget tydeligt i opslaget, at denne mulighed eksisterer.

Da Forsvaret introducerede uddannelsesaftalerne i bemanningssystemet fra 2014, havde HOD adskillige drøftelser med bl.a. FPS og ministeriet, og vi nåede i fællesskab frem til den model, som man har set i mange stillingsopslag lige siden. Modellen indebærer i udgangspunktet, at ansøgere, der ikke opfylder de formelle uddannelseskrav i en opslået stilling (f.eks. VUK, FØR eller MMS), kan aftale at gennemføre den manglende uddannelse, mens de arbejder i stillingen. Først når uddannelsesaftalen er opfyldt, og man kan

FORSVARET Uddannelse 300 Karriereveje Værnepligt Flejskade Sjøværnspraktik

Jul - Fregatten ABSALON søger en kaptajnløjtnant af teknisk linje

FREGATTEN ABSALON SØGER EN KAPTJNLØJTNANT AF TEKNISK LINJE

Er du klar til at udfordre din faglighed og samtidig udvikle dig på det højere ledelsesplan?

KLAR TIL AT SØGE.

GENEREL INFORMATION

Tjenestested
F8-destation Frederikshavn

Lokation
Region Nordjylland

Værn
Søværnet

Om dig

Ledelse af Teknikdivisionen på ABSALON sker i høj grad gennem teamwork og shared leadership. For os er det vigtigt, at du er udadvendt og har lyst til at arbejde med mennesker. Til gengæld tilbyder vi frihed under ansvar og stor indflydelse på, hvordan hverdagen tilrettelægges og gennemføres.

For at komme i betragtning til stillingen kræves, at du er officer af teknisk linje fra Søværnet, og du må meget gerne have erfaring fra både sejlede stillinger og stillinger i land/ved en stab. Er du ikke KL endnu, gør det ikke så meget. Hvis du er den rette for os, vil dine realkompetencer blive vurderet, og udnævnelse kan derefter ske evt. ved indgåelse af en uddannelsesaftale.

Hvis du er premierløjtnant kan du ansættes i stillingen mod, at der indgås en uddannelsesaftale. Ansættelse og aflønning sker i så fald som premierløjtnant i henhold til reglerne for funktion i højere stilling. Udnævnelse og overgang til varig ansættelse som kaptajnløjtnant kan finde sted, når uddannelseskra- vet er opfyldt.

dokumentere, at uddannelsen er gennemført, bliver man varigt ansat i stillingen og udnævnt til den grad (stillingsbetegnelse), der fremgik af opslaget.

Dette eksempel vedrører et opslag af en stilling som kaptajnløjtnant (stillingsbetegnelse) af teknisk linje til ABSALON. Stillingen blev slået op midt i august 2020. Opslaget indeholder følgende formulering:

Hvis du er premierløjtnant, kan du ansættes i stillingen, mod at der indgås en uddannelsesaftale. Ansættelse og aflønning sker i så fald som premierløjtnant i henhold til reglerne for funktion i højere stilling. Udnævnelse og overgang til varig ansættelse som kaptajnløjtnant kan finde sted, når uddannelseskra- vet er opfyldt.

Som nævnt er denne model – uddannelsesaftale og funktion i højere stilling – blevet udviklet mellem de involverede parter og har været anvendt i nogle år. Når der så lejlighedsvis dukker et stillingsopslag

Har du spørgsmål om ansættelsen i højere stilling, uddannelsesaftaler eller jobopslag, så kontakt konsulent Søren Wad Clausen på clausen@hod.dk

op, hvor ovenstående formulering ikke anvendes, så må HOD tolke, at den udvalgte ansøger skal have den stillingsbetegnelse, der fremgår af opslaget. Hvis et stillingsopslag ikke nævner, at der er mulighed for konstitution/funktion i højere stilling, så har ansøger altså krav på at blive varigt ansat i stillingen med et ansættelsesbevis, der har samme stillingsbetegnelse som opslaget. ■

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.

SUGET I MAVEN

Professionalismen, stemningen og suget i maven gør, at Nadia Buhl **aldrig glemmer sin tid som battle captain.**

TEKST MICHAEL AAGAARD JENSEN

DE TO ÅR, hvor Nadia Buhl var operationsofficer ved 2. brigade, har sat sig permanent i hukommelsen. For selv om tropperne var virtuelle, så var suget i maven rigtigt, når Nadia Buhl var med til at udkæmpe simulerede krige under brigadeøvelser hjemme og i udlandet.

Som battle captain var det hendes opgave at koordinere de meldinger, der kom ind fra de andre led i øvelsen. Alt fra efterretningsfolk og ingeniører til ildstøtte og logistik.

- Det handler om at få de her signaler rimelig hurtigt fordelt til de relevante spillere. At få delt informationerne om ild, bevægelse og støtte og så komme videre frem. Hele kernen i at være battle captain er hele tiden at have overblik og vide, hvad det næste, der skal ske, er og så få det iværksat, fortæller Nadia Buhl, der er kaptajn og næstkommanderende i G7 i 2. Brigade.

Det, der har printet sig fast hos Nadia Buhl, er den helt særlige følelse, der er, når spillet kører i højeste gear. Under øvelserne sidder de forskellige spillere i hvert deres køretøj eller lokale og har kontakt med hinanden over radio og chat. Selvom det er virtuelle soldater, de flytter rundt med, føles det alligevel rigtigt.

- Den stemning, der er, når man sidder i det her køretøj og følger de spilleregler, der er sat op, er helt speciel. Alle er på og klar til at yde deres bedste. Der er ikke noget med at sige, at det bare er noget, vi leger, fortæller hun.

Stor øvelse i Baltikum

Specielt en øvelse i Baltikum står klart for hende. Øvelsen var lang og dækkede både planlægning og føring. Fra sit køretøj havde hun sammen med sine kolleger gen-

nemført en troppebevægelse. Soldaterne var egentlig på vej i beredskabsområde, men pludselig blev Nadias chef kaldt op til divisionen.

- Så jeg sidder der som eneste operationsofficer, og jeg skal både passe min opgave som battle captain og drive operationscentret, fortæller hun.

Det burde være en opgave i den lettere ende. Kampstyrkerne er i beredskabsområdet, og det næste stykke tid står den på genforsyning og opbygning af kampkraft, så de er klar til næste fase af operationen. Noget, Nadia allerede er i gang med at planlægge. Men øvelsesledelsen vil det anderledes. Først kommer der meldinger om, at der er observeret droner i området omkring beredskabsområdet. Og hvad værre er, der er indikationer på, at fjenden vil bruge CBRN imod styrken. Pludselig får Nadia travlt. For hvad hvis det rammer det område, de ligger i? Hvor kan hun så rykke enhederne hen? Vil der komme opfølgende angreb fra fjenden?

- Jeg skal få koordineret med logistikken, hvilke veje vi har at køre på. Jeg skal finde ud af, hvad det betyder for kampkraften, når vi skal indsættes ved næste angreb, hvis vi får reduceret vores kampkraft i stedet for at få den genopbygget, fortæller hun.

Så midt i noget der skulle være en mere afslappende fase, må Nadia Buhl sammen med de andre i køretøjet nu i gang at finde ud af, om den oprindelige plan holder, eller om den skal laves om.

- Langsomt fik vi rykket de her virtuelle spillebrikker, så at vi kom ud af fareområder. Vi fik genopbygget kampkraften og fik lavet al vedligeholdelse. Det var ret fedt, at det lykkedes, fortæller hun.



Kaptajn Nadia Buhl er næstkommanderende i G7 i 2. Brigade. Hun sidder i en M331 stilling på en uddannelsesaftale og er netop startet på OFU. Hun har også en civil master i virksomhedskommunikation.
Foto: Michael Thy

Ved øvelse Saber Knight i 2018 var det Nadia Buhl's opgave at koordinere de meldinger, der kom ind fra de andre led i øvelsen.
Foto: Morten Fredslund



En lille brik i et stort spil

Inden en øvelse begynder, afleverer deltagerne FIIN-computer, mobil og andet elektronisk udstyr uden for det sikrede øvelsesområdet. Den unikke oplevelse begynder i det øjeblik, hvor Nadia er på den anden side af sikkerhedshegnet.

- Man kommer ind i den her boble. Det kan godt være, at ens børn havde en træls morgen, da man ringede hjem, men det glemmer man, når man går ind, og man tænker først over det, når man kommer ud igen. Lige så snart indspillet og meldingerne kommer, så bliver der helt tavst i rummet. Uanset hvor meget man har snakket og grint før. Man træder ud af øvelsen sent om aftenen og tænker, at det var en fed oplevelse. Det var en god dag på jobbet, fortæller hun.

Og netop det at kunne være 100 procent til stede og leve sig ind i øvelsen er rigtig vigtigt.

- Jeg tror, at når man lever sig så meget ind i det, så

opstår der en intensitet, der, selvom man godt ved, at det ikke er virkeligt, gør det virkeligt. Jeg kan nok bedst sammenligne det med en følelse af, at selvom man bare er en lille brik, så har man betydning for det store spil og får det hele til at virke. Det her med, at du er en del af det hold og skal sikre succes. Vi skaber noget sammen, fortæller Nadia Buhl.

Det er, når alt går op i en højere enhed, når meldingerne flyver af sted, og det uvirkelige bliver virkeligt, at det kan mærkes i kroppen.

- Jeg har ikke selv været indsat med en brigade i krig, men jeg har talt med et par af mine kolleger, som har været i situationer, som kan minde om det, vi øver. De siger, at når man går på øvelse og lever sig ind i det, så kan man godt få det samme sug i maven på en øvelse som i virkeligheden. Derfor er den her måde at træne på faktisk en af grundene til, at jeg går til soldat. Det er noget, jeg gerne vil have meget mere af, siger Nadia Buhl. ■



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



ET MEDLEM HAR HENVENDT SIG I FORBINDELSE MED PÅGÆLDENDES TJENESTE I UDLANDET I 2010-2016. PÅGÆLDENDE VAR VENDT HJEM TIL DANMARK MED CA. 300 TIMER TIL GODE, idet det ikke havde været muligt i forhold til tjenesten at afvikle merarbejdstimerne inden hjemkomst. Da han læste en artikel i Officeren nr. 3/2019 omkring merarbejde i udlandet, henvendte han sig for at få løst sin sag.

Sagen, som medlemmet havde læst om, var tilbage i maj 2019, hvor HOD kørte en sag mod daværende Moderniseringsstyrelse (MODST). Den endte med, at Forsvaret og MODST erkendte, at merarbejde optjent i udlandet skal honoreres på samme måde, som hvis det var optjent i Danmark.

Der blev fastlagt følgende:
Parterne er enige om, at reglerne om merarbejde i § 4 i aftale om militærtillæggets dækningsgrad indgået mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark finder anvendelse uanset, om tjenestestedet er i Danmark eller i udlandet.

På baggrund af denne tydeliggørelse vil den nye sag blive løst ved at udbetale en engangsvederlag for det optjente merarbejde.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse er på nuværende tidspunkt i gang med at gennemgå arbejdstidsregistreringerne for herefter at udarbejde et oplæg til honorering. Sagen kører stadig, men forventes afsluttet inden for kort tid.

Konsulent Steen Gøtsche

OFFICEREN

Nr. 4/2020, 29. årgang

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

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

Redaktør:

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

Grafisk design:

Gregorius DesignThinking

Tryk: Jørn Thomsen Elbo A/S

Annoncer:

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

Annoncepriser:

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

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

Deadline for indlæg og annoncer:

Blad nr. 5/2020: 21. september
Som udkommer: 21. oktober
Blad nr. 6/2020: 9. november
Som udkommer: 9. december

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den
1. september 2020.



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



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



40

– Langsomt fik vi rykket de her virtuelle spillebrikker, så at vi kom ud af fareområder. Vi fik genopbygget kampkraften og fik lavet al vedligeholdelse. Det var ret fedt, at det lykkedes.

Nadia Buhl, kaptajn

Læs: Det glemmer jeg aldrig

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