# SØVÆRNET 4-2011

Printvenlig PDF

LEDER

# Nye vinde i forsvaret

Den 1. januar 2012 kan vi byde omkring 250 nye medarbejdere velkommen i SOK. Baggrunden er, at en række af Farvandsvæsnets opgaver overflyttes til SOKs myndighedsområde i forbindelse med, at Farvandsvæsnet bliver nedlagt.

Sammenlægningen af opgaverne vil utvivlsomt give en række fordele for både SOK og de funktioner i Farvandsvæsnet, som det drejer sig om. Men selv om Farvandsvæsnet og SOK i årevis har arbejdet tæt sammen, bliver forandringen også en udfordring. Selvfølgelig først og fremmest for vores nye medarbejdere i det snart forhenværende Farvandsvæsen, men også i SOK har vi en stor udfordring i at sikre, at de opgaver, som hidtil er varetaget af to forskellige myndigheder, fremover bliver løst på et lige så professionelt og højt niveau som tidligere. Sammen med Farvandsvæsnet har vi derfor lige nu travlt med at planlægge, hvordan vi bedst muligt løser udfordringen, så vi den 1. januar er klar med den nye organisation og til at varetage vores opgaver i samme kvalitet som hidtil.

Vi må imidlertid også imødese andre og store udfordringer. Forsvaret står over for besparelser, der nærmer sig tre milliarder kroner. Ifølge forsvarsministeren, som du kan læse et interview med i dette nummer af SØVÆRNET, må besparelserne ikke gå ud over forsvarets evne til at løse et bredt spektrum af

opgaver. De store besparelser vil ikke kunne hentes på materiellet. Det betyder, at vi må indstille os på væsentlige forandringer i den måde, forsvaret er organiseret på og i antallet af medarbejdere. Ifølge forsvarsministeren vil forandringerne dog sandsynligvis først træde i kraft fra 2015, og hvordan, det skal ske, er endnu ikke afklaret. Derfor kan jeg desværre ikke på nuværende tidspunkt sige noget om, hvad der kommer til at ske, hvordan forandringerne vil berøre søværnets medarbejdere, eller hvornår planen for besparelserne er klar. Også søværnets nordatlantiske kommandoer bliver berørt af omlægninger i forsvaret. Færøernes Kommando bliver personelmæssigt reduceret, og i løbet af 2012 forventes Grønlands Kommando at flytte fra Grønnedal til Nuuk, hvor kommandoen sammen med Færøernes Kommando skal indgå i en værnsfælles arktisk kommando. Derfor er det i elvte time, at bladet SØVÆRNET har besøgt Grønnedal, hvorfra bladet bringer flere TV-klip. Det er klart, at flytningen vil få nogle praktiske og vel også vemodige konsekvenser for de berørte medarbejdere i Grønnedal. Men Arktis er på vej til at blive et område med stor bevågenhed både fra politisk side og med hensyn til den civile sejlads, som allerede inden for de seneste år er øget betragteligt. Derfor er der ikke tvivl om, at opgaverne i den nye arktiske kommando vil blive både spændende, udfordrende og give rigtig god mening.
At give mening er jo netop, hvad søværnets opgaver gør. Men inden for vores egne rækker, er det er ikke altid, at den måde, vi forvalter opgaverne på, ser ud til at give mening. Derfor var dette temaet på årets Young Officers Seminar og det efterfølgende Søværnets Chefseminar, som vi holdt på Søværnets Taktik Kursus i slutningen af november. Diskussionerne under de to seminarer tydeliggjorde en række områder, hvor det ifølge deltagerne kunne være hensigtsmæssigt at ændre den måde, vi gør tingene på. Et gennemgående emne i tilbagemeldingerne var blandt andet vores interne kommunikation fra søværnets topledelse, via myndighedscheferne, mellemlederne og ud til de spidse ender af vores organisation. I SOKs ledelse erkender vi, at vi ikke altid er gode nok til at kommunikere, og derfor vil intern kommunikation blive ét af de områder, vi vil fokusere på i 2012.

Med en stor tak for indsatsen til jer alle i søværnet ønsker jeg jer og jeres familier en glædelig jul og et godt nytår. En særlig tak sender jeg til vores personel, der er på vagt i julen og nytåret. Forhåbentlig kan vi alle nyde juleferien og samle kræfter til det kommende års udfordringer.

*Finn Hansen*
*Chef SOK*

# Det kommer til at gøre ondt

TEKST: CHRISTIAN REINHOLD
FORSVARETS MEDIECENTER

Med de ord beskriver forsvarsminister Nick Hækkerup de kommende års omlægninger i forsvaret. For selvom der med regeringsskiftet i oktober måned blæste nye, politiske vinde ind over langt de fleste ministerområder, så kommer vinden over forsvaret fra nogenlunde samme hjørne, som under den foregående regering: De store besparelser står fast.
Den foregående regering spillede ud med to milliarder i besparelser på forsvaret. Men medregnes der nogle allerede vedtagne, administrative besparelser og en pulje, som udløber i 2015, så nærmer beløbet sig tre milliarder.
”Det er en bredt forankret politisk opgave, som simpelthen skal løses. Det er besværligt, for det er omkring 15 procent af vores budget, og det er altså rigtig meget at skulle tage væk”, konstaterer Nick Hækkerup.

**Materiel friholdt**
Forsvarsministeren slår fast, at det ikke er på materielområdet, at de store besparelser skal findes. Besparelserne vil ramme bredt og må ikke gå ud over forsvarets evne til at løse et bredt spektrum af opgaver. Og så er der jo ikke så mange muligheder tilbage.

”Det vil sige, at en stor del af besparelserne skal ligge på personellet i forsvaret”, erkender ministeren.

**Internationalt samarbejde**
Nick Hækkerup peger dog på, at en del af besparelserne kan hentes gennem internationalt samarbejde. Som eksempel nævner han, at hvis nogle nationer køber samme kampfly, så kan man uddanne, vedligeholde og træne sammen.
”Aktionen i Libyen illustrerede med al tydelighed, hvor ineffektivt det er, at hvert land har sit eget bombelager. Vi fik jo relativt hurtigt tømt vores lager, fordi vi var så forholdsvis aktive, som vi var. Det er et område, hvor man sagtens kan tænke et mere omfattende samarbejde. Vi kommer til at se på, hvordan vi kan arbejde mere sammen med vores gode og nære allierede”.
Men ministeren erkender også, at dens slags samarbejder langt fra kan løse alle økonomiske problemer, og at det tager tid at få dem gennemført. Der må andet og mere til.

**Det store midterlag**
Et af de områder, hvor ministeren ser besparelsesmuligheder, er på forsvarets personelsammensætning.
”Vi har et meget, meget stort midterlag, og det er jo, fordi vi har en uddannelsesstruktur, hvor alle, som starter på officersskolen, jo i princippet skal kunne ende på den allerøverste post til sidst”.
Derfor er der ifølge ministeren grund til at se på både uddannelsesstruktur og på karriereveje. Men mere konkret vil han ikke blive i dette interview.
”Jeg synes, det hører med til god personalepolitik, at medarbejderne ikke hører om det her på den måde. Det er ikke noget, de skal læse om i medierne på den ene eller den anden måde”, slår Nick Hækkerup fast.

**Dobbeltarbejde**
I regeringsgrundlaget nævnes det, at en grundlæggende ændret struktur i forsvarets top skal overvejes. Det drejer sig om departementet, forsvarskommandoen og de øvrige kommandoer, som måske kan sammenlægges eller reduceres. Det har høj prioritet for ministeren at se på det.
”Det synes jeg må være et af de steder, som der er grund til at starte med at kigge på. Er der dobbeltfunktioner? Får vi det ud af det, som vi gerne vil? Vi har jo for eksempel rigtig mange dygtige medarbejdere både her og i forsvarskommandoen, som er både analytisk stærke og så videre. Nogle gang tror jeg, at vi laver lidt det samme arbejde begge steder. Og det er der jo slet ingen grund til i en situation, hvor vi skal spare på ressourcerne”.

**Lyspunkter i en svær tid**
Nick Hækkerup erkender, at der er svære tider forude for forsvaret, og at det er vanskelige omstillinger, man skal igennem.
”Det her bliver død-svært. Forsvaret kommer til, som forsvaret så ofte har gjort før, at gå foran, når det gælder om at løse nogle samfundsmæssige opgaver. I det her tilfælde at få styr på landets økonomi”.
Det eneste gode ved processen, som ministeren på stående fod kan pege på, er, at besparelserne først skal føres ud i livet på den anden side af 2015.
”Når man har tid til at lave besparelser, så kan man undgå, at det bliver sådan nogle hovsa-besparelser, hvor man tilfældigt kommer til at fyre, eller man lader være med at vedligeholde, som ellers er en hurtig og effektiv måde at bringe orden i økonomien på den korte bane”, slutter forsvarsminister Nick Hækkerup.

# Det lille rum til det store farvand

## Midt i Grønnedal ligger O-rummet, hvor der holdes øje med skibstrafikken i Grønlands farvande.

TEKST, FOTO OG VIDEO: JULIE LØNDAHL PETERSEN

Der er ikke så meget at se på i rummet. Det er ikke så stort, der er en del skærme og en masse stole, og det er svært at forestille sig, at man her fra kan følge med i al skibstrafik i det meget store farvandsområde omkring Grønland. Men det kan man, og det gør man.
O-rummet fungerer som søredningscentral, og døgnet rundt sidder der en vagthavende klar til at modtage nødkald fra forliste joller eller skibe, der for eksempel er gået på et skær. Fra O-rummet koordineres redningsaktioner, hvor der arbejdes tæt sammen med luftgruppen, det grønlandske politi og den civile befolkning. Dette skyldes de store distancer, der er i Grønland. De få skibe, som Grønlands Kommando har til rådighed, er simpelthen ikke nok til at kunne udføre redningerne i tide, så derfor sørger man ofte for assistance fra andre kanter.
Udover at koordinere søredninger styrer O-rummet også skibene under Grønlands Kommando, så de ligger strategisk godt i forhold til for eksempel krydstogtskibe i tilfælde af ulykker.

# Den udstationerede familie

## Jimmi og Carolina Graffe bor i Grønnedal med deres tre børn.

TEKST, FOTO OG VIDEO: JULIE LØNDAHL PETERSEN

Sne, høje fjelde og vild natur trak i Jimmi Graffe, da han sejlede ved Grønland for søværnet, og han ønskede at komme til Grønnedal. Hans kone Carolina var ikke helt med på idéen, før der viste sig en mulighed for, at hun kunne blive byens læge. Så i juli 2010 hev de teltpælene op og flyttede hele familien til Grønnedal. Familien Graffe består af Jimmi, Carolina og deres tre børn; Markus på fire og tvillingerne Lukas og Clara på to. Jimmi arbejder som chef for Drifts- og Servicecenteret i Grønlands Kommando, og Carolina er læge på byens infirmeri. At Carolina er byens læge betyder, at de er en lidt atypisk familie i byen. Carolina er nemlig på tilkaldevagt døgnet rundt og året rundt. Og samtidig med det, er hun ved at færdiggøre sin ph.d., som er et fuldtidsjob i sig selv. Så de har ikke så meget tid sammen, som de fleste andre familier i Grønnedal har. Men de nyder stadig godt af de korte afstande mellem job og børnene, når de skal hente og bringe til børnehaven. Alle tre børn går i institutionen Bamse-Mut, som ligger i beboelsesdelen af Grønnedal.
På trods af de mange arbejdstimer, forsøger familien at bruge weekenderne sammen, hvor de tager på ture ud i fjeldet eller ud i den nedlagte mineby Ivittuut, som ligger fem kilometer fra deres hjem.

# Når mørket sænker sig

Vinteren er lang og mørk ved Grønland. Vi har talt med tre besætningsmedlemmer fra KNUD RASMUSSEN, som ved, hvad det vil sige, at mørket sænker sig.

TEKST: JULIE LØNDAHL PETERSEN
FOTO: FLYVEVÅBNETS FOTOTJENESTE OG JULIE LØNDAHL PETERSEN

**Hvordan er det at sejle ved Grønland om vinteren:**
Det er min første tur om vinteren, og jeg kan tydeligt mærke forskel i forhold til den sidste tur, som var om sommeren. Jeg kan godt mærke, at der skal lidt ekstra til i forhold til at motivere medarbejderne. Det er småting, der skal justeres, men der skal arbejdes på lidt andre måder om vinteren.

**Påvirker det dit humør, når det er så mørkt?**
Nej ikke rigtigt, men jeg synes, vagterne er hyggeligere, når det er lyst. Det er mange mørke timer, man går oppe på broen. Men man bliver jo vant til det.

**Hvad laver man i fritiden?**
Jeg går 10 timers vagt i døgnet og har i hvert fald tre timers administrativt arbejde hver dag, så når jeg har fri, så sover jeg eller er i motionsrummet. Og så sidder jeg i messen, og der har vi så små koøjer, at jeg ikke lægger mærke til, om det er lyst eller mørkt.

**Hvilke udfordringer giver mørket i forhold til arbejdet?**
Besætningen har meget mere drive om sommeren og har mere gå-på-mod, energi og vilje til at lave tingene. Så jeg kan mærke, at tingene skal serveres anderledes. Som en del af skibs-ledelsen skal man tænke mere over, hvordan man gør
tingene.

**Bliver din døgnrytme påvirket af mørket?**
Nej. Det eneste, som ændrer min døgnrytme, er, om vi ligger i havn. Jeg laver præcis det samme på de samme tidspunkter.

**Hvordan er det at sejle ved Grønland om vinteren:**
Der er stor forskel på sommer og vinter, og mit overskud er ikke det samme om vinteren. Jeg er rigtig glad for at bo på et lukaf med dagslys, og jeg opholder mig så meget på broen og udendørs som muligt. Til gengæld kan man opleve nordlys, som er et fantastisk fænomen.

**Påvirker det dit humør, når det er så mørkt?**
Jeg bliver ikke trist, men jeg har ikke samme overskud. Jeg laver det samme, men energien er ikke den samme, når man står op i mørke, og næste gang man kigger ud af vinduet, så er det stadig mørkt. Jeg har sådan en dagslyslampe, som jeg bruger meget, når jeg kan.

**Hvad laver man i fritiden?**
Man kommer nemt til at sidde på sit lukaf med sin computer, men det hjælper på energien at komme ned i motionsrummet.

**Hvilke udfordringer giver mørket i forhold til arbejdet?**
Det giver ikke mig nogle udfordringer, for vi arbejder langt det meste indendørs. Men når vi deltager i assistancer uden for skibet, så påvirker det ens arbejde. Men normalt så kan vi sagtens arbejde
en hel dag uden at kigge ud af vinduerne.

**Bliver din døgnrytme påvirket af mørket?**
Ja, jeg bliver mere træt, men jeg prøver at holde den samme døgnrytme.

**Hvordan er det at sejle ved Grønland om vinteren?**
Jeg synes, det er fint. Det er måske lidt skønnere om sommeren, men udfordringerne er større om vinteren. Der er jo mørkt en stor del af tiden, men det er jeg lidt ligeglad med.

**Påvirker det dit humør, når det er så mørkt?**
Overhovedet ikke. Jeg savner måske lidt dagslys, men det påvirker mig ikke. Jeg sørger dog for at komme op i lyset, når det endelig er der. Måske er man lidt mere glad, når man sejler om sommeren oppe nord på, og der er sol døgnet rundt.

**Hvad laver man i fritiden?**
Jamen, man hygger med kollegaerne, og vi har jo internet, fjernsyn og spil. Men vi bruger nok motionsrummet mere om vinteren.

**Hvilke udfordringer giver mørket i forhold til arbejdet?**
Der er meget større udfordringer. Jeg er gummibåd- og SAR-bådfører, og når man sejler SAR-båden for eksempel i mørke, hvor man ikke har god sigtbarhed, og der er is på vandet, dét stiller noget højere krav, og man skal være noget mere oppe på dupperne. Så er det også lidt mere spændende, og man kommer op i et andet gear, så det kan jeg godt lide.

**Bliver din døgnrytme påvirket af mørket?**
I hvert fald ikke i en negativ retning. Nu har jeg sejlet her oppe i 20 år, så jeg har vænnet mig til det.

# Hverdag i verdens næststørste kommune

## I Sydvestgrønland ligger Grønnedal, hvor Grønlands Kommando har base.

TEKST OG VIDEO: JULIE LØNDAHL PETERSEN

Lukket inde af kæmpe fjelde og lige ned til fjorden ligger Grønnedal med sine røde, blå, gule og grønne træhuse. Her bor 160 mennesker, som på en eller anden måde har tilknytning til Grønlands Kommando. Grønnedal er en del af Sermersooq kommune, som med sine 635.600 km² er verdens arealmæssigt næststørste kommune. Det vil sige næsten 15 gange større end hele Danmark. Sermersooq er også den mest befolkede kommune i Grønland, da Nuuk ligger i kommunen.
Grønnedal er en "dansker by" midt i alt det grønlandske, og der bor kun få grønlændere. Alt foregår på dansk, og det er danske varer, der kan købes i fødevarebutikken. Der er også en butik, der sælger tøj og andre fornødenheder, og der er klubber, hvor medarbejderne i Grønlands Kommando kan mødes til lidt uformelt samvær.

**Delt op i to**
Byen består af to bydele: Den militære del, hvor O-rummet og kontorerne ligger, og hvor medarbejdere uden familie bor. Den anden del bliver kaldt Halv 12, og det er her alle børnefamilierne bor. Cirka fem kilometer fra Halv 12 ligger den forladte mineby Ivittuut, hvor der i 130 år blev brudt kryolit. Mineralet bruges i udvindingen af aluminium fra aluminiummalm. Dette var meget vigtigt at have

under Anden Verdenskrig, da man brugte store mængder aluminium til at bygge fly med. Derfor byggede amerikanerne Grønnedal for at forhindre tyskerne i at komme til kryolitten. Senere overtog Danmark Grønnedal. Ifølge det nye regeringsgrundlag er det planen, at Grønlands Kommando skal slås sammen med Færøernes Kommando til én værnfælles Arktisk Kommando med base i Nuuk.

# Isen skrumper

Isen omkring Grønland bliver mindre og mindre. Det betyder øget aktivitet og større ansvarsområde for Grønlands Kommando.

TEKST OG FOTO: JULIE LØNDAHL PETERSEN

Iskortet granskes nøje, stemningen er høj, vind og vejr er helt perfekt. KNUD RASMUSSEN sejler forbi linjen, de har sat på kortet, og 0,8 sømil længere frem. Der er jubel på broen.
Den 3. august 2010 sætter KNUD RASMUSSEN ny bredderekord ved Grønlands vestkyst ved at nå op til 8202.2 grader Nord, som ind til for få år siden var utopi for et skib. Den svindende is giver pludselig muligheder for at nå højder, som man ikke har kunnet før. Det betyder også øget aktivitet fra den civile skibsfart. Fra 2008 til 2011 er antallet af udefrakommende skibe i farvandet ved Grønland på en septemberdag næsten fordoblet fra 34 til 59 skibe.
”Vi sejler nu i områder, hvor vi aldrig har sejlet før, og vi ser tydeligt meget mere trafik i de nordlige dele af farvandet. Både handelsskibe og krydstogtskibe,” siger chefen for Grønlands Kommando, kontreadmiral Henrik Bunde Kudsk.
I sommeren 2008 smeltede pakisen på østkysten til et ekstraordinært lavt niveau:
”Der blev åbnet op for sejlads på steder, hvor der ikke før har været åbnet. Det kunne vi også se på kysten, som blev eroderet af bølger på steder, som tidligere var beskyttet af isen året rundt,” siger chefen for Grønlands Kommando og fortsætter:

”Det havde øjeblikkelig virkning på den kommercielle sejlads. Vi så med det samme krydstogtskibe sejle i nye områder.”
Ud over at KNUD RASMUSSEN slog breddegradsrekorden i 2010, har besætningen også noteret sig, at skibet kan komme meget længere omkring:
”Da jeg startede med at sejle heroppe for 10 år siden, kunne man bare slå op i bogen ”Den Grønlandske Lods” og se på et skema, om man kunne sejle et bestemt sted i en bestemt måned. Bogen er fra 1966, og den passede hvert år, hver måned, hver by. Men ikke længere. Nu kan vi sejle langt flere steder og langt længere nord på om vinteren end tidligere,” siger chefen for KNUD RASMUSSEN kaptajnløjtnant Kent Hansen.

**Farlige farvande**
Området omkring Grønland er et kompliceret farvand at navigere i. Mange steder i de grønlandske farvande er stadig uopmålte områder, og skær og is gør sejladsen farlig. Det er Rigsfællesskabet, der har ansvaret for søredning ved Grønland, og Grønlands Kommando koordinerer indsatsen som redningscentral. Men på grund af de store afstande kan der i de øde områder i værste fald gå op til flere døgn, før hjælpen når frem til et forulykket skib. Derfor er Grønlands Kommando meget opmærksom på krydstogtskibene.
Søfartsstyrelsen har indgivet et forslag til FN’s søfartsorganisation (IMO) om et arktisk regelsæt, som skal benyttes, når man færdes i de meget kolde farvande. Det er for eksempel, at redningsbådene skal være overdækkede, og skibene skal have isprojektører installeret. IMO anbefaler også, at skibene koordinerer deres krydstogter til de helt øde egne i det høje nord, så de kan komme hinanden til assistance, hvis uheldet er ude.  Ikke at skibene sejler i par, men at de ikke er alene inden for det samme område.
”Erfaringen fra for eksempel Antarktis viser, at det er krydstogtskibe, som bedst kan redde krydstogtskibe. Det er et håndværk at sejle heroppe, og man må aldrig miste respekten for naturen”, siger Henrik Bunde Kudsk.
KNUD RASMUSSEN er også opmærksom på problematikken:
”Når vi er gået om bord på krydstogtskibene for at kontrollere forholdene om bord, har vi heldigvis kunnet konstatere, at det er, som det skal være, og at skibene tager de forholdsregler, der skal til. Selvom de sejler meget tæt på for eksempel isfjelde for at give turisterne den oplevelse, de har betalt for, så har de styr på navigationen, og sikkerhedsudstyret er i orden”, siger chef på KNUD RASMUSSEN, Kent Hansen.
For at forbygge problemerne bedst muligt modtager Grønlands Kommando i Grønnedal sejlplanerne for krydstogtskibene og placerer ud fra disse søværnets skibe strategisk i forhold til krydstogtskibene.

# OPLOG og eskadre i lovende samarbejde

OPLOG Korsør og 2. Eskadre er gået i et tæt samarbejde for at omskole OPLOG'ens personel til søværnets nye store skibe. Målet er, at OPLOG'en skal supplere besætningerne med hensyn til vagter og vedligehold af skibene, når de er i basehavn. Desuden vil personel fra OPLOG'en kunne indgå i besætningerne på både støtteskibene og fregatterne. Men det nye samarbejde giver endnu flere fordele.

TEKST: PERNILLE KROER
FOTO: 2. ESKADRE, SOK

På ABSALON, der lige nu er udsendt til Aden Bugten, er ansvaret for skibets tekniske division overdraget til en ny mand. Teknikofficeren, der normalt er i besætningen, er for en periode afløst af en teknisk officer fra OPLOG Korsør. Eksemplet er blot ét af flere på et nyt og lovende samarbejde mellem OPLOG Korsør og 2. Eskadre. Samarbejdet udspringer af et behov for, at OPLOG'ens personel omskoles fra søværnets tidligere små skibe til at kunne tage sig af

vedligehold på de nye store støtteskibe og fregatter.

**Større fleksibilitet**
Samarbejdet skal understøtte ønsket om en togtbaseret flåde. Derfor skal OPLOG'ens personel kunne supplere besætningerne med hensyn til vedligehold af skibene og med hensyn til vagter, når skibene er i basehavn, så skibenes egne besætninger kan komme hjem på afspadsering. Desuden vil personel for OPLOG'en kunne afløse dele af skibenes besætninger inden for det tekniske område under for eksempel større øvelser eller operationer.
Men foruden en større fleksibilitet for 2. Eskadre kan det nye samarbejde også blive en fordel for medarbejderne i både eskadren og på OPLOG'en. For når personellet kan skifte mellem et job på land og sejlende tjeneste, vil det på sigt give den enkelte medarbejder bedre muligheder for geografisk stabilitet og for at kunne planlægge egen karriere. Foreløbig har syv befalingsmænd og sytten menige været på uddannelse på PETER WILLEMOES, og seks af de menige indgår allerede i vagten, når skibet er i havn i Korsør. Desuden er to menige og to officerer i øjeblikket udsendt med ABSALON. Samarbejdet ligner en sikker succes, og chef for PETER WILLEMOES, Kristian Haumann, er da også indtil videre meget tilfreds:
"OPLOG'en har en stor betydning for vores operative virke, og det vil være væsentligt, at vi vil kunne aflastes af personel fra OPLOG'en, når vi er i basehavn. Derfor er det dejligt at konstatere, at medarbejderne fra OPLOG'en under omskolingen hurtigt er blevet en integreret del af besætningen. Det skyldes ikke blot besætningens åbenhed, men i høj grad også OPLOG-personellets professionelle tilgang til den nye udfordring. Fra starten er de gået til den i en positiv ånd og med stor ildhu".
Overhalet af virkeligheden
Samarbejdet mellem OPLOG Korsør og 2. Eskadre er resultatet fra en arbejdsgruppe, der har set på, hvordan OPLOG'ens opgaver skulle tilpasses den nye flåde. Arbejdsgruppen har deadline til årsskiftet, hvor gruppens anbefalinger skal godkendes i SOK. Men processen er tyvstartet inden da, fordi gruppens arbejde blev overhalet af virkeligheden. Fregatterne er allerede begyndt at sejle, og der er hurtigt blevet erkendt et behov for yderligere støtte til besætningerne. Omskolingen af OPLOG'ens personel, der er meget erfarne medarbejdere, fortsætter i foråret 2012.

# Søværnets Taktiske Stab skal lede international koalitionsstyrke

Fra begyndelsen af januar 2012 og tre måneder frem overtager chefen for Søværnets Taktiske Stab, flotilleadmiral Aage Buur Jensen, kommandoen over den internationale koalitionsstyrke Task Force 151, der opererer ud for Somalias kyst.

TEKST: PERNILLE KROER OG AAGE BUUR JENSEN
FOTO: SØVÆRNETS TAKTISKE STAB

Med i staben på omkring 15 personer har den danske kommandochef en gruppe

officerer fra Søværnets Taktiske Stab foruden officerer fra en række lande i koalitionsstyrken, blandt andet Italien, Thailand, Holland og USA.
Koalitionsstyrken Combined Task Force 151 er én af flere styrker af krigsskibe i Det Indiske Ocean. Foruden Combined Task Force 151 er der blandt andet en EU-styrke og en NATO-styrke I området. Sidstnævnte styrke har Danmark tidligere stået i spidsen for, og krigsskibet ESBERN SNARE deltager i øjeblikket i styrken. Ud over de nævnte styrker opererer en række krigsskibe selvstændigt under nationalt flag. Blandt andet har Rusland, Kina, Japan, Iran og Indien egne krigsskibe i Det Indiske Ocean.
Combined Task Force 151 blev etableret tilbage i 2009, hvor problemerne med pirateri i Det Indiske Ocean betød, at det amerikansk ledede flådehovedkvarter i Bahrain besluttede at udskille opgaven fra en af de allerede eksisterende flådestyrker. Flådehovedkvarteret, der har navnet Combined Maritime Forces, som forkortes CMF, var den første kommando, der indsatte styrker i området med det formål at sikre den civile skibsfarts frie passage. I dag er det CMF, der overordnet koordinerer den samlede indsats mod pirateri i området. Chefen for CMF er samtidigt chef for US Fifth Fleet, der efter al sandsynlighed fortsat vil være i området, når NATO og EU på et tidspunkt trækker sig ud. Derfor har CMF en stor interesse i, at der findes en langsigtet og bæredygtig løsning på problemerne med pirateri, en løsning, hvor kyststaterne i området selv tager ejerskab.

**Kompleks opgave**
Det er en kompleks opgave, som Søværnets Taktiske Stab skal ned og løse, og selvom søværnet allerede kender området og opgaverne, er det nødvendigt med en detaljeret forberedelse. Ikke mindst fordi der er tale om en sammensat international stab, som ikke forud for indsættelsen får mulighed for en samlet opkøring. Om forberedelserne og opgaven forklarer Aage Buur Jensen:
”Ud over de personlige ting, som altid skal klares før en udsendelse, vil vi forud for deployeringen til området gennemføre en række aktiviteter, som skal sikre, at vi i staben er inde i den seneste udvikling. Det være i forhold til koordinationen mellem de tre flådestyrker i området eller samarbejdet med de civile aktører. Da koordination er nøgleordet, er det vigtigt at bruge tid på at etablere personlige kontakter på alle niveauer, så vi ved, hvem vi skal kontakte, når vi står i et problem. Sammen med det bagvedliggende plankompleks skal det danne grundlag for en analyse af opgaven og en plan for, hvordan vi vil løse opgaven. Som en del af forberedelsen har vi også lavet en relativ detaljeret opgavefordeling mellem de enkelte i staben. Det er normalt ikke et problem, når vi arbejder i en national stab, men i dette tilfælde må vi sikre os, at alle ved præcist, hvem der har ansvaret for hvad”, siger styrkechefen. Og han fortsætter:
Pirateri og støtte til
kapacitetsopbygning
”Det er vigtigt at erkende, at den danske indsats handler om at bekæmpe pirateri, og ikke pirater. CMFs indsats understøtter den danske tilgang, hvor de militære styrker skal bruges til at blokere piraternes adgang til de internationale handelsruter og uskadeliggøre piraters evne til at gennemføre angreb. Dette gør vi ved at fjerne det udstyr fra piraterne, som er nødvendigt til angrebene. Piraternes succesrate er faldende, og det skyldes først og fremmest en bedre koordination af de militære styrker, og at handelsflåden følger anbefalingerne for sejlads i området og i større og større omfang har bevæbnede vagter om bord. I Combined Task Force 151 skal vi udføre vores opgave under hensyntagen til alle disse parametre. Samtidig skal vi tilstræbe, at indsatsen er koordineret mellem EU og NATO styrkerne. I CMF har vi desuden et tilsvarende fokus på at opbygge regional kapacitet, så de regionale stater på længere sigt selv kan overtage opgaven med at bekæmpe pirateri. Det kan vi for eksempel gøre ved at invitere officerer fra områdets kyststater til at være en del af staben, der leder koalitionsstyrken, så de på den måde får erfaring i at lede en flådestyrke.

Desuden vil vi invitere kyststaternes flådeenheder til at deltage i øvelser, hvis der bliver mulighed for det" siger Aage Buur Jensen.
Det er på nuværende tidspunkt uafklaret, hvor mange enheder, der kommer til at indgå i Combined Task Force 151. Ud over flagskibet, den amerikanske destroyer US Halsey, forventes det, at styrken ved årsskiftet vil bestå af yderligere to enheder. Antal vil, afhængigt af operationsmønsteret, ændre sig løbende, da enhederne i området under CMF kommando melder sig ind i kortere og længere perioder.

# Dansk hjælp til kystbevogtning i Kenya

Søværnet hjælper nu Kenya med at styrke landets kyst--bevogtning. Hjælpen er et af resultaterne af et under-rsøgelsesarbejde i de østafrikanske stater. Et team fra Udenrigsministeriet, Forsvarsministeriet og Ministeriet for Udviklingsbistand har undersøgt behovene for støtte i områder. Formålet med samarbejdet er blandt andet at støtte de østafrikanske stater med militær kapacitetsopbygning.

Den danske hjælp til Kenyas flåde bliver doneret i vinteren 2011. Hjælpen er reservedele til skibsmotorer, containere til lager og værksteder og en ombygning af den kenyanske flådes prøvestand, som bruges til at afprøve skibsmotorer, når de har været til hovedeftersyn. Desuden sponserer Danmark uddannelse af maskinteknikere, så Kenya i fremtiden selv vil kunne vedligeholde og reparere flådens skibsmotorer i stedet for at sende dem til Europa, som de hidtil har været nødt til. Alt sammen er noget, som den kenyanske flåde har efterspurgt hjælp til. Orlogskaptajn John Ærø Hansen fra Søværnets Operative Kommando forklarer:

”Kenya har flådeskibe af en størrelse, der under de rette betingelser vil kunne operere på havet i længere tid ad gangen. Problemet er imidlertid, at landet ikke har reservedele til løbende vedligeholdelse af skibenes motorer. Og hvis en maskine for eksempel ikke får skiftet oliefilter med mellemrum, så ender det jo med, at skibet ikke kan sejle. Med vores donation vil vi kunne hjælpe kenyanerne, så de selv kan vedligeholde, reparere og afprøve skibsmotorerne. Det vil betyde, at deres skibe vil kunne få en større oppe-tid, altså tid, hvor de er på havet.”

**Kenya som omdrejningspunkt for kystbevogtning**

Med kun 500 kilometer kyststrækning er den kenyanske kystlinje relativt kort. Til gengæld rækker Kenyas havområde 200 sømil ud fra kysten. Det kræver derfor skibe af en vis størrelse, hvis de skal patruljere i hele det kenyanske farvand. Men Kenya har skibene til opgaven, og det er netop grunden til, at den danske donation går til Kenya:

”Når vi ser bort fra Sydafrika, er Kenya den østafrikanske stat, der er længst fremme med at etablere egen kystbevogtning. Derfor giver det god mening at hjælpe Kenya, så landet kan blive et omdrejningspunkt for kystbevogtning for de øvrige østafrikanske stater. Set i et længere perspektiv er der et internationalt ønske om at bekæmpe pirateri og anden kriminalitet ud for Østafrika ved, at de østafrikanske kyststater selv vil kunne bevogte deres kystlinje”, siger John Ærø Hansen.

**Ser ud til at fortsætte**

Samarbejdet mellem Kenya og det danske søværn går tilbage til efteråret 2010, da chef for Søværnets Operative Kommando, Finn Hansen, mødtes med Kenyas daværende flådechef. Mødet fandt sted i forbindelse med, at chef SOK besøgte krigsskibet ESBERN SNARE i havnebyen Mombassa, Kenya, mens ESBERN SNARE var udsendt i NATO Operation Ocean Shield. Via den danske ambassade i Mombassa henvendte Kenya sig herefter til Danmark med anmodning om støtte til kapacitetsopbygning. Det resulterede i, at den kenyanske flådechef besøgte Danmark i maj 2011. Siden er samarbejdet gået slag i slag, og John Ærø Hansen forventer, at samarbejdet vil fortsætte et stykke tid endnu:

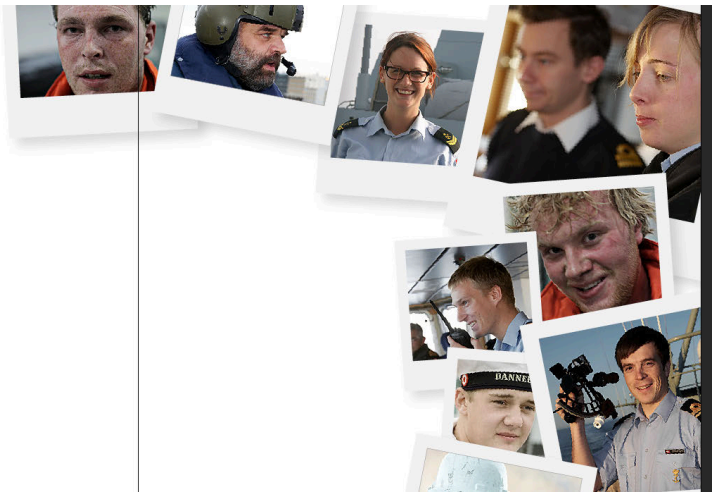
”Den kenyanske flåde har i dag et papirbaseret logistiksystem, som fungerer fint. Vi har dog indikeret over for dem, at vi vil kunne hjælpe dem med et elektronisk system, men at vi mangler nogle detaljer. Vi skal jo gerne hjælpe dem, så de får mindre arbejde i stedet for mere arbejde”, slutter John Ærø Hansen.

Dansk enegang

I forberedelserne til det danske samarbejde med Kenyas flåde, har det været fremme, om andre nationer også er i gang med at hjælpe. I givet fald skulle den danske hjælp selvfølgelig koordineres med eventuel anden hjælp. Men de kenyanske myndigheder afviser, at de modtager hjælp fra andre, ligesom en forespørgsel til andre mulige donor-nationer heller ikke tyder på, at de yder støtte til Kenya. Derfor er den danske støtte tilsyneladende eneste maritime hjælp, som Kenyas flåde modtager for nuværende.

TEMA

TEKST: PERNILLE KROER
FOTO: SOK



# LIGEBEHANDLING OG MANGFOLDIGHED

Forsvaret er en af Danmarks største offentlige arbejdspladser med 22.000 medarbejdere. Men forsvaret er også en af landets mest mandsdominerede arbejdspladser, ligesom antallet af medarbejdere, der tilhører en etnisk minoritet, er hurtigt talt.

Bladet SØVÆRNET satte sig for at finde ud af, hvordan det ser ud med ligebehandlingen og mangfoldigheden i søværnet. Ikke kun med hensyn til kvinder og etniske minoriteter, men også i forhold til medarbejdere, der på grund af et handicap eller en særlig religion udgør en minoritet.

# I FORSVARET

*Forsvaret skal have flere medarbejdere med anden etnisk baggrund, og der skal være flere kvinder i trøjen. For at skubbe på udviklingen har forsvaret fra 2010 til 2012 udarbejdet en handlingsplan. Erfaringer fra tidligere handlingsplaner viser, at tiltagene nytter.*

Hvorfor udgør kvinderne kun en brøkdel af de militært ansatte medarbejdere i forsvaret? Hvorfor tilhører kun 1,1 procent af medarbejderne en etnisk minoritet,

når denne gruppe udgør fire procent af befolkningen i Danmark? Hvilke barrierer er der for, at kvinder og medarbejdere fra etniske minoriteter søger ind i forsvaret? Eksisterer der reel ligebehandling af militært ansatte kvinder og mænd, der ønsker at gøre karriere i forsvaret?
Disse og mange andre spørgsmål om ligebehandling og mangfoldighed er omfattet af den handlingsplan, som forsvaret skød i gang i starten af 2010, og som løber frem til udgangen af 2012.

**Femte i rækken**
Den igangværende handlingsplan er den femte i rækken af handlingsplaner for at sikre lige vilkår for alle i forsvaret og for at gøre forsvaret til en mangfoldig arbejdsplads.
Handlingsplanen drejer sig denne gang om at få flere kvinder til at søge ind i forsvaret og sikre kvinderne de samme vilkår som mændene, når det handler om at gøre karriere. Desuden har handlingsplanen fokus på at rekruttere og fastholde flere medarbejdere fra ikke-vestlige etniske minoriteter.
Målet er blandt andet at give forsvaret et bredere rekrutteringsgrundlag. Desuden skal forsvaret i højere grad end i dag afspejle samfundets sammensætning af borgere i Danmark. Specialkonsulent i Forsvarskommandoen, Henrik Sønderskov, forklarer om baggrunden for handlingsplanen:

**Forudsætning for demokrati**
”Forsvarets opgavegrundlag er at beskytte de demokratiske værdier, som Danmark bygger på. Derfor er ligebehandling og mangfoldighed vigtige grundpiller i forsvarets opgaver. Alle med
arbejdere, uanset for eksempel køn, etnisk oprindelse eller religion skal have lige muligheder for at blive ansat og gøre karriere i forsvaret. Desuden er vi forpligtiget af lovgivningen til at arbejde for ligebehandling og mangfoldighed, og også politisk er der et krav. Ligebehandling og mangfoldighed indgår i det gældende forsvarsforlig, og det er et selvstændigt tema i det nye regeringsgrundlag. Endvidere har vi en international forpligtelse gennem NATO-samarbejdet til at arbejde med området”, siger Henrik Sønderskov. Men ifølge Henrik Sønderskov er der også andre grunde til, at forsvaret har fokus på ligebehandling og mangfoldighed:

**Større talentmasse**
”Helt overordnet mener vi, at ligebehandling og mangfoldighed giver et bedre forsvar. Forsvaret er en af de mest mandsdominerede arbejdspladser i Danmark. Blandt andet fordi vi har værnepligt for mænd, mens kvinderne har værneret. På den måde rækker vi jo kun ud efter halvdelen af Danmarks befolkning, men vi har brug for en bred og stor pulje af talenter. Derfor er der behov for, at vi fokuserer på, hvordan vi kan tiltrække flere kvinder til en militær karriere. Det samme gør sig gældende for personer, der tilhører etniske minoriteter. Blandt disse er der mange, som ikke har dansk statsborgerskab, og derfor bliver de ikke indkaldt til Forsvarets Dag”, siger han.
Henrik Sønderskov nævner desuden sociale og kulturelle årsager til, at personer, der tilhører etniske minoriteter ganske enkelt ikke ønsker at arbejde i det danske forsvar. Ifølge Henrik Sønderskov er nogle af barriererne for eksempel, at personerne er flygtet fra et militært diktatur, eller de kan frygte repressalier fra omgangskredsen.
Desuden kan der være mange myter om forsvaret, der betyder, at en person fra en etnisk minoritet ikke søger ind i forsvaret.

**Det nytter**
At forsvaret går både struktureret og målrettet til værks med udfordringerne i handlingsplanen, understreges af, at forsvaret sammen med en række andre offentlige myndigheder og private virksomheder har underskrevet Charter for

flere kvinder i ledelse, og halvvejs inde i tidsrammen for handlingsplanen begynder flere tiltag at tegne sig.
For eksempel er der brug for særlige kommunikationstiltag i relation til de etniske minoriteter. Her har forsvaret allerede gode erfaringer fra et samarbejde med politiet og Høje Tåstrup Kommune, hvor politiet og forsvaret via kommunen blev inviteret til at fortælle om mennesket bag uniformen på møder i indvandrerorganisationer. Desuden tages der i dag hensyn til andre religioners helligdage, så medarbejderen lettere kan få fri, og der findes feltrationer uden svinekød og nogle helt uden kød.
I relation til målet om at tiltrække og fastholde flere kvinder i forsvaret er der allerede igangsat systematiske dialoger med myndighedscheferne om indsatsen og udfordringerne. Desuden vil der fra 2012 blive iværksat afklaringsforløb for kvindelige officerer med henblik på at få flere til at søge karriere på lederniveau. Endvidere bliver kvinder, der forlader basisuddannelsen før tid, nu indkaldt til et interview med henblik på at afklare årsagerne til, at de stopper i forsvaret.
Endelig vil forsvaret understøtte, at kvindelige militært ansatte danner netværk: ”Netværkene er der allerede. De opstår ad hoc, men det er vigtigt, at de holdes i gang. Det kan vi hjælpe med. Det kan for eksempel være fint, at de kvindelige kadetter på officersskolerne danner netværk.
Men når så uddannelsen er slut, kan de risikere at blive sendt ud på en arbejdsplads, hvor de er eneste kvinde. Her kan det være en god hjælp at holde forbindelsen til et netværk. I sidste ende kan netværket være medvirkende til, at den enkelte kvinde bliver i forsvaret”, siger Henrik Sønderskov, der er overbevist om, at tiltagene nytter:

**Stigning på 40 procent**
”Ja, det batter utroligt meget. I 2003 lavede vi en undersøgelse, der viste mange sager om kønsdiskriminerende adfærd. Så oprettede man en organisation af personlige rådgivere, og resultatet er, at antallet af registrerede sager er faldet markant”, fortæller han.

# I SØVÆRNET

*Selv om andelen af kvinder i militære stillinger i søværnet fortsat er lav, går udviklingen i den rigtige retning. En arbejdsgruppe skal inden udgangen af 2012 komme med forslag til, hvordan endnu flere kvinder kan få lyst til og mulighed for at gøre karriere i søværnet.*

Siden 2007 er andelen af kvinder i militære stillinger i søværnet steget fra 6,4 procent i 2007 til 6,9 procent i 2011, svarende til 226 kvinder. Sammenlignet med antallet i 2010, der var på 206 kvinder, er det en stigning på 9,2 procent. Tallene kan give et fingerpeg om, at udviklingen i søværnet går i den rigtige retning. Men målet er, at andelen af kvinder skal være endnu større, ikke mindst på lederniveauerne M300 og M400. Derfor har der siden 2010 været nedsat en arbejdsgruppe, som skal se på, hvorfor kvinderne kun i ringe grad i forhold til deres antal er repræsenteret på de højere chef-niveauer, og hvad der skal til for at tiltrække kvinderne. Gruppens arbejde skal resultere i en handlingsplan for at

få flere kvinder i militære lederstillinger.

**Acceptabel positiv særbehandling en mulighed**

Henset til kravet om ligebehandling er målet, at de gennemsnitlige karrieremuligheder for mænd og kvinder skal være ens. Formand for arbejdsgruppen er kommandør Christian A. Nør-gaard, der er chef for 1. Eskadre. Han forklarer om de foreløbige konklusioner fra arbejdsgruppen:

”Det er afgørende, at vi har fokus på kvalifikationer, evner og adfærd frem for køn. Vi skal kunne fastholde de bedste kompetencer, og undersøgelser viser, at mangfoldighed blandt medarbejderne i en virksomhed og i teams er med til at skabe bedre resultater og større arbejdsglæde. Derfor kan det være relevant at afdække, om det i nogle tilfælde kan være en løsning med en acceptabel sær-behandling af kvinder. Eksempelvis at kvinders graviditet og barsel ikke må reducere karrieremulighederne på den lange bane”, siger Christian A. Nør-gaard.

Arbejdsgruppen har blandt andet fokus på alternative karriereveje som et middel til at få flere kvinder på M300 og M400 niveau. De foreløbige idéer går fra en revurdering af de traditionelle karriereveje til at tilbyde kvinder og mænd individuelle vilkår for at gøre karriere, så alle har lige muligheder. Andre idéer er for eksempel at tilrettelægge seminarer for yngre kvindelige officerer om karriereveje og at skabe en dialog mellem yngre kvindelige officerer og ældre kvindelige officerer. På spørgsmålet, om ikke særlige tiltag for kvinderne netop kan være med til at stigmatisere kvinderne, siger Christian A. Nørgaard:

**Talentmassen skal udnyttes**

”jo, den risiko vil der altid være. Men vores forudsætning er ligebehandling, så mænd og kvinder har de samme muligheder for at gøre karriere, med det konkrete hovedformål at sikre de bedste og mest effektive løsninger. I den forbindelse er vi nødt til at forholde os til, at der kan være nogle barrierer for, at kvinderne gør karriere. Det kan være fysisk bestemte barrierer, eller det kan have årsag i holdninger hos kvinderne selv eller hos deres mandlige kollegaer. Derfor er det relevant at se på, om der eksisterer barrierer, og hvad vi kan gøre for at afhjælpe dem. Så vi i højere grad end i dag får glæde af den talentmasse, som de yngre kvindelige officerer udgør”.

Som grundlag for arbejdsgruppens forslag til den kommende handlingsplan, har gruppen blandt andet indsamlet data for militært ansatte kvinders adfærd i karriereforløbet. Af tallene fremgår, at der hverken på basisuddannelsen eller på officersuddannelsen er større frafald hos kvinderne end hos mændene. Derimod peger tallene på, at et antal kvindelige officerer fravælger eller bliver fravalgt til VUT I, og at kvinderne generelt venter med at komme på VUT I.

Arbejdsgruppen fortsætter sit arbejde frem til udgangen af 2012, hvor gruppen skal aflevere en handlingsplan til Forsvarskommandoen. Lignende arbejdsgrupper er nedsat i hæren og i flyvevåbnet.

# Flexjob giver livskvalitet

*En arbejdsulykke sendte Jan Nymark Andersen ud i frit fald fra et vellønnet job til tre år på kontanthjælp. I dag arbejder han i et flexjob på OPLOG Frederikshavn og har fået både den faste månedsløn og livskvaliteten tilbage.*

TEKST OG FOTO: PERNILLE KROER

Jan Nymark Andersen har sin egen blå ladvogn på OPLOG Frederikshavn. Den kører han rundt i, når han fordeler posten, servicerer kaffeautomaterne og kører frugt ud til depoter og bygninger, der hører under OPLOG Frederikshavn. Desuden sørger han for, at OPLOG'ens biler i bygning 1 bliver vasket og tanket, foruden de mange andre opgaver, som kollegaerne spørger, om han kan tage sig af. Jan Nymark Andersen er ansat i flexjob og arbejder hver dag fra klokken otte om morgenen til klokken elleve om formiddagen. Og han er glad for at arbejde:

**Rigtig godt samarbejde**
"At gå på arbejde det er livskvalitet, der vil noget. Jeg har det bedste job, jeg nogensinde har haft, og vi har et tossegodt samarbejde her på flådestationen. Jeg har aldrig været på en arbejdsplads, hvor man taler så pænt til hinanden, og mine kollegaer tager 100 procent hensyn til, at jeg er i flexjob. Og det sjove er, at selv om jeg har smerter hele tiden, tænker jeg ikke på dem, når jeg er på arbejde", siger Jan Nymark Andersen på blødt vendelbomål.

Han har travlt med sine mange opgaver, men ikke mere end at han har tid til en snak med de mellem 50 og 100 kollegaer, som han hver dag møder på sin vej rundt på flådestationen. Så vender de lige verdenssituationen sammen, inden han sætter sig i den blå ladvogn igen og kører videre til næste stop på ruten.
På spørgsmålet om, hvad kollegaerne siger til, at han kun arbejder tre timer hver dag, svarer han:
"De er da misundelige. Men så siger jeg til dem, at jeg altså kan nå mit job på tre timer, så jeg kan ikke forstå, hvorfor de skal bruge otte timer", siger han med et glimt i øjet. Lidt sjov er der også plads til.

**Sparer tid**
De opgaver, som Jan Nymark Andersen varetager, brugte medarbejderne på flådestationen tidligere selv tid på. For eksempel at brygge kaffe. Jan Nymark Andersen beregnede på et tidspunkt, at hans kollegaer brugte sammenlagt halvanden time til at brygge kaffe på de utallige kaffemaskiner rundt om i flådestationens mange bygninger. Så blev der købt kaffeautomater, som har kaffen klar på få sekunder, fordi Jan Nymark Andersen hver dag sørger for at hælde kaffe, mælkepulver og chokoladepulver på automaterne, når han alligevel kører sin rute. Det samme gælder det gratis stykke frugt, som medarbejderne før i tiden selv skulle hente i cafeteriet. I dag samler Jan Nymark Andersen hver mandag en pose med frugt til hver bygning, som han bagefter bringer ud. Det er både kollegaerne og han selv tilfreds med:
"Det er rart at vide, at jeg er med til at spare arbejdstid. På den måde kan man jo sige, at jeg også sparer flådestationen for lønkroner", konstaterer han.
Livet ændret på er øjeblik
Det tog kun et par sekunder den dag for seks år siden, da Jan Nymark Andersens liv blev ændret for altid. Et bur med fyldte mælkekartoner kom i skred på ladet af den dengang 30-årige mælkechaufførs lastbil. I forsøget på at holde buret på ret kurs, knækkede han i ryggen. De to nederste ryghvirvler forskubbede sig, og de sidder stadig forkert uden udsigt til bedring.
Med ulykken startede ikke kun et smertehelvede, men også en social nedtur fra et vellønnet job som mælkechauffør til en tilværelse på kontanthjælp. Oveni måtte Jan Nymark Andersen sælge huset og bilen. Han blev sendt på jobafklaringskurser og i arbejdsprøvning, men det var først, da søværnet søgte en servicemedarbejder, at han blev godkendt til et flexjob. Nu håber han blot, at han kan få lov til at beholde jobbet, også selv om forsvaret skal spare. For alternativet er ifølge Jan Nymark Andersen ikke attraktivt:
"Som arbejdsmarkedet er nu, er der ikke flexjob ude på den anden side af hegnet. Så er en ansøgning om invalidepension min eneste mulighed. Men jeg vil da helst blive her i de næste 30 år!"

# Kadetter fik deres sø-ben

Tre kadetter har været på sejlads med HVIDBJØRNEN fra Grønland til Canada og retur via Grønland til Norge. En lærerig sejlads, hvor de kommende officerer også fik en smag på søsygen og havets kolossale kræfter.

TEKST OG FOTO: MIKKEL MERRILD

En kølig novemberdag påmønstrer tre kadetter efter eget ønske endelig et fuldbefarent krigsskib, der sejler nord for Polarcirklen. Vi ankom til HVIDBJØRNEN i den grønlandske metropol Nasarsuaq.
Efter tre års skolegang med skibsteknik, navigation, førstehjælp, sejlads med GEORGE STAGE, SVANEN, THYRA, Mach I og II samt masser af oplevelser og referencerammer fra Søværnets Officersskole, var forventningerne høje. Men nok mest for kadet Kasper Fleischer, som efter sin opvækst i Uummannaq havde set frem til at komme tilbage på de nordlige breddegrader efter mere end 10 år i Danmark.
HVIDBJØRNEN tog rigtig godt imod de noget ubefarne kadetter, og arbejdet startede ekspedit med sejladsplanlægning mod Grønnedal. Der skulle lige viskes

et par gange, før det stod klart, at heroppe sejler HVIDBJØRNEN kun i lodskuddene.
De første dage gik med at lære, hvordan skibet manøvreres, og hvordan vi selv manøvrerede rundt om læ. Efter der var blevet manøvreret uden om de første isskosser, og HVIDBJØRNEN var kommet sikkert til kaj, blev der prajet spadsertilladelse for arbejdsfrit personel i Grønnedal. Da det også gjaldt for kadetterne, stod den på shoppetur, vandretur og helikoptertur. Her blev de høje forventninger i den grad mødt, da piloten, med os som passagerer, lod Lynxen glide ned langs bjergskråningerne med 150 knob.

**Alle mand hold fast!**
Efter disse fornøjelige udskejelser var der en ændring i planen, og HVIDBJØRNEN satte, trods de tæt pakkede isobarer i vejrkortet, kursen mod Canada. Da ingen af os havde nogen erfaring med hård sø, gik vi natten i møde med en lille smule spænding og en hel del ærefrygt. Det endte selvfølgelig med at vi én efter én måtte bukke under for balancesystemets kortslutninger, krølle os sammen på dørken og vente på et mindre mirakel. Det fik vi på sin vis, for kl. 02.00 lokal tid faldt vores stabilisator ud endnu en gang, og HVIDBJØRNEN lagde sig igen ned med 60° krængning. Det medførte, at diverse boltede skabe og bokse rev sig løs fra skotterne og begyndte at følge med skibet rundt i søen. Chefen, der hidtil havde forholdt sig roligt på broen, rejste sig nu op, stillede sig midtskibs, aflæste søen og kommanderede på det helt rette tidspunkt: ”alle mand hold fast!” To sekunder senere kommer rorkommandoen: ”Bagbord helt over!”
Samme morgen kom den grønlandske vestkyst frem i kikkerten igen. Det var med en vis lettelse, at vi vendte rundt, men man kan vel ikke helt lade være med at tænke på, hvad de søfolk, der gennem tiderne har sejlet verdenshavene tynde, ville have sagt. Situationen var sådan, at vi kunne have fortsat, hvis vi eksempelvis skulle i en redningssituation. Men risikoen for flere skader både på skib og personel var for stor. Det var derfor en anelse trykket chef, der dagen derpå måtte konstatere, at selvom HVIDBJØRNEN er bygget til kraftigere bølger og sø, så sidder det fastmonterede udstyr ikke lige godt fast over det hele. Skaderne blev udbedret i Grønnedal, og turen gik nu videre gennem Prins Christians Sund og op langs østkysten. Her blev der igen draget en masse erfaringer, øvet havnemanøvrer og bjærgemærsøvelser for os kadetter.
Man kan sige meget om Grønland, men det er svært at tro, nogen kan være upåvirkede af den uberørte sjælefredelige udsigt, der rammer en fra alle retninger, når man sejler ind gennem fjordene en klar efterårsdag. Grønland er noget helt enestående, og vi var alle tre af den helt klare overbevisning, at det ikke var sidste gang, vi skulle sejle med de grå enheder i de isfyldte bugter.
CHOP! Den 10. november kl. 23.59 med VÆDDEREN. HVIDBJØRNEN overgik nu til færøsk kommando, og der ventede et par dages forlægning.

**Hullet på radaren**
En tidlig mørk morgen dukkede de karakteristiske øer op, som en lysende mur på navigationsradaren. Kadet Morten Søby Vagnholm måtte her sande, at han ikke før havde sejlet direkte mod en mur af høje bjerge. Han valgte selvfølgelig at følge planlægningen og satsede på, at der ville dukke et hul op på radaren, som HVIDBJØRNEN kunne passere igennem. Da han var lige ved at blive en smule nervøs, slog radaren rundt om hjørnet, og Vestmannasund dukkede frem.
Da HVIDBJØRNEN var kommet sikkert gennem bjergene og lå ud for havnemolerne af Thorshavn, blev der øvet sætning af gummibåd for os kadetter. Undertegnede må hertil indrømme, at da HVIDBJØRNEN både skulle sætte gummibåd, overgå til havnemode i maskinen og på broen – alt imens sikker navigering også skulle opfyldes – forsvandt det ellers så selvsikre overblik hurtigt. Der blev derfor tilføjet i den personlige logbog, at igen i dag havde indlæringsniveauet slået ny rekord.

**Kurs mod Norge**
Efter sejlads i både Grønland og Færøerne, skulle HVIDBJØRNEN til den planlagte FLOTEX SILVER øvelse i det nordlige Norge med ti andre krigsskibe. Kadetterne satte et langt kursben i kortet, og det nyforsynede krigsskib begyndte forlægningen mod Bodø med et par ekstra kamp-informationsgaster og operationsofficerer om bord.
FLOTEX SILVER var, som det tidligere, rigtig spændende og lærerigt. Der blev både jagtet undervandsbåde, lavet slæbeøvelse og holdt boarding-øvelse. Yderligere fik vi endda simuleret, at vi var en fisker, som kunne åbne ild mod "fjenden" i et overraskelsesangreb.
Senere samme aften havde vi i ly af mørket hejst gummibåden ud over skibssiden og sejlet to velmotiverede gaster i land. De skulle ligge helt ud til vandet og holde behørigt udkig efter fjendtlige krigere. Den operative division havde i løbet af dagen udtænkt en i den grad operativ plan. Så da HVIDBJØRNEN lå i skjul for radar og indfrarøde kameraer, femten sømil længere nede ad fjorden, kom HNLMS ROTTERDAM, som forudset, glidende forbi vores udkigspost. I løbet af ganske få sekunder var pejling/afstand sendt til HVIDBJØRNEN og way-points indlagt i missilerne. ROTTERDAM og de fire eskorterende fregatter kunne så forundrende kigge til styrbord og se morseblink fra kysten, imens deres signalprinter skrev, at Den Danske Flåde netop havde affyret 6 missiler lige i hovedet på skibet med invasionsstyrken. Så selv om HVIDBJØRNEN til dagligt sejler i mere fredfyldte farvande, kan hun sagtens følge med de tunge drenge til NATO øvelse.

**Et professionelt søværn**
Når der ikke lige stod formationssejlads eller forlægning på programmet, kunne kadetterne passende få lov at træne navigationssejlads rundt i skærgården – midt om natten. Her var der igen rig mulighed for læring.
Efter fire ugers sejlads med HVIDBJØRNEN, går turen mod København, hvor vi lige skal en uge på simulatorkursus i Svendborg, før der kan holdes juleferie. Tænk, at man på små fire uger kan udvikle sig professionelt, samtidig med at man får et helt nyt
syn på søværnet. Vi har haft en utrolig oplevelsesrig tur og lært helt enormt meget på meget kort tid. Vi har oplevet et professionelt søværn, der tog rigtig godt imod os på alle niveauer i
skibet.
Nu skal de sidste to år på officersskolen bare gennemføres, så vi kan indgå i flådens faste stok.

# Praktikant på dybt vand

Søværnets journalistpraktikant måtte bogstavelig talt springe ud på dybt vand, da hun i to dage sejlede med patruljefartøjet FREJA. Men også i overført forstand var mødet med søværnets sejlende personel et spring ud i en ukendt og tankevækkende verden.

TEKST: JULIE LØNDAHL PETERSEN
FOTO: FREJA

Jeg tjekker vejrudsigten. Igen. Jo det blæser. Eller det vil sige, at det blæser 10 meter per sekund, men for en søsvag journalistpraktikant er det rigeligt, når hun skal tilbringe halvandet døgn på et 44 meter langt skib, som måske vipper, så snart der er bare det mindste skum på bølgetoppene. Jeg skal ud på skibet for at få et par historier hjem til bladet SØVÆRNET. Jeg har en idé om, at historierne skal handle om arbejdsglæde og om mandehørm. Det der med mandehørm kan godt gå hen og blive svært, for jeg ødelægger det jo, så snart jeg går om bord, som pige med mit blonde hår og mine 24 år og skal møde en besætning bestående af ene mænd. Det må næsten give en lidt anden stemning, når sådan en som mig kommer vimsende.
Men jeg hanker op i tasken og går om bord på FREJA i Aarhus Havn, hvor jeg bliver taget i mod af chef Martin Nykjær. Jeg får en kort rundvisning og hilser på besætningen. Det er en jævn blanding af unge og ældre mænd, og der er fyldt godt op på skibet, for der er også to kadetter med om bord. Jeg bliver indkvarteret hos NK, og jeg får øverste køje. Jeg kigger panisk efter en sengehest, men jeg må bare krydse fingre for, at det ikke kommer til at blæse for meget, og jeg ikke ender med at trille ned på dørken. Et hurtigt møde med chefen giver en klump i halsen. Det kommer til at vippe, og han mener, at jeg er for klejn til de forbyggende søsygeplastrer. Jeg krydser igen bare fingre for, at jeg ikke kommer til at kaste op på en med striber på skuldrene. Eller nogen

anden for den sags skyld.
Vi sejler ud og holder et kort møde på broen. Der er ikke just siddepladser til hele besætningen, så de smider sig op ad vægge og vinduer. Jeg havde troet, at der var meget kæft, trit og retning om bord. Men det er der ikke. Omgangstonen er meget fri selv over for de overordnede. Når man kommer ude fra den civile verden, er det utroligt mærkeligt, at der er et meget fastsat hierarki, men kun i nogle situationer. Man skal bede om lov til at slå en streg, men man må lave sjov med chefen. Han har en stol på broen, som man gerne må sidde i med fødderne oppe, men når han kommer, så skal man rejse sig. Officererne spiser for sig, selvom besætningen snakker om, at de er rystet sammen og føler sig lidt som en familie. Det er lidt mærkeligt, at det kun er nogle gange, at rang og hierarki har betydning. Men sådan bliver det vel nødt til at være, når der et job, der skal udføres, men man samtidig skal leve sammen på så lidt plads.

**Jo, jeg springer da lige over bord**
Chefen og NK planlægger dagens sejlads og dagens øvelser. Det er ved at være lidt tid siden, at de har øvet mand over bord med et rigtigt menneske. Og de bliver enige om, at det kunne da være meget sjovt for mig at prøve det. Øh, at springe ud midt i Storebælt fra et skib i fart var ikke lige sådan, jeg havde tænkt at bruge min eftermiddag. Nogen eftermiddag nogensinde faktisk! Men det er nok både første og sidste gang, man får sådan et tilbud, så jeg nikker ok.
Et par timer senere bliver jeg hjulpet i dragten. En kæmpestor orange ting, som ligner noget fra filmen Outbreak eller E.T. Jeg ved ikke helt, hvordan jeg ser ud i ansigtet, men ham, der hjælper mig i dragten, bliver i hvert fald ved med at sige, at jeg ikke kan gå ned med den her dragt på. Ud på agterdækket, lågen åbnes, skibet sænker farten, og jeg får instrukser om at hoppe med siden først og dreje om på ryggen. Det er også vigtigt, at jeg hopper lige efter NK, så jeg hurtigt kan finde ham, så vi kan blive samlet op sammen.
Pludselig går det meget stærkt. NK hopper i, og chefen råber: ”spring!” Og jeg springer. I sidste sekund husker jeg, at jeg skal springe med siden til og vende rundt i luften. Så det gør jeg så og lander direkte på maven. Vandet er overraskende varmt, da det fosser ind i min næse, og jeg kan se boblerne stå omkring mig. Dragten hiver mig lynhurtigt op til overfladen, og jeg får mig vendt rundt på ryggen. Jeg kan se NK længere henne, og jeg svømmer i bedste frø-på-ryg-stil i mod ham. Han holder fast i mig i en strop, og så ligger vi der og bobber, som et par orange korkpropper. Og der er bare stille. Storebæltsbroen er bag os, og der er bare ingenting ud over bølgerne, som løfter os op og ned. Dragten holder vandet ude og varmen inde, og man kan bare stå ret op og ned i vandet uden at træde vande. Det er virkelig surrealistisk at stå der midt i Storebælt med 20 meter vand under fødderne. Og så kan man bare vente.

**For fuld skrue over bølgerne**
Redningen kommer hurtigt i form af to mand og en meget hurtig gummibåd. Jeg bliver hevet hen i en rebstigeagtig ting og rullet op i gummibåden. Jeg har prøvet at sejle i en søværnets gummibåde før, så jeg holder godt fast, da de foreslår, at vi lige tager en lille tur i båden. Efter ganske få minutter er jeg sikker på, at mine indre organer har byttet pladser, og mit ansigt er permanent flækket i et kæmpe grin. Vi tager et par omgange om skibet med ture op over FREJAs kølvand, igennem bølger og i fuld galop. Det er så sjovt, at jeg sidder og overvejer, om jeg skulle droppe at blive journalist for at sejle gummibåd i stedet. Men morskaben kan ikke vare ved, aftenskafningen venter, så vi vender tilbage til skibet. Det har blot været endnu en øvelse for skibets besætning, men en kæmpe oplevelse for mig og et indblik i personellets professionalisme. Jeg har fået lov til at mærke på egen krop, at jeg vil være i meget professionelle hænder, hvis jeg en dag for alvor for brug for at blive reddet op af vandet af søværnets redningsmænd.
Dagen efter slutter min sejlads. Jeg har fået snakket med besætningen om arbejdsglæde, stemningen har været god, og folk har taget godt i mod mig. Jeg

har med mit ønske om mandehørm måtte lægge øre til en del halvlumre kommentarer, som jeg er sikker på, ellers var blevet holdt uden for min hørevidde, men jeg er ikke kommet helt ind i det lille mandesamfund. Det kan man nok heller ikke på et døgn og med to X-kromosomer.

# Vejen til en sømands hjerte går gennem hans mave

## To uger væk fra familien kan slide på selv den bedste besætning, men så er det godt at have en god kok om bord.

TEKST OG FOTO: JULIE LØNDAHL PETERSEN

En liflig duft af kanelsnegle spreder sig på skibet. Kagerne står på rad og række og køler af. En gang i mellem kommer et besætningsmedlem forbi kabyssen, stikker hovedet ind og siger ”mmmmmh”. Kokken Klaus Kristensen har fået ny ovn, så der bliver kræset om besætningen på FREJA med kager og nybagt brød. Og det er besætningen glade for.

Skibet vipper, pladsen er trang, og tv-signalet svigter. Der kan være mange grunde til, at humøret daler, når man er på søen i lange perioder. Derfor er kokken en vigtig mand om bord, for det er ham, der kan give noget at se frem til og opmuntre med lidt ekstra kræs til ganen. Kok Klaus Kristensen ved, hvor vigtig hans rolle er:

”God mad giver glade medarbejdere, som præsterer bedre, så derfor synes jeg, at mit arbejde er vigtigt. Jeg gør tit noget ekstra for at gøre dem glade. Når

stemningen er lidt nede, så er det fra kabyssen, at der kan komme lidt glæde. For eksempel var vi i Tyskland en sommer og havde åbent skib, og der var bare rigtig varmt. Folk svedte og var i dårligt humør. Så jeg satte stavblenderen i gang og lavede iskolde jordbær smoothies til dem alle sammen. Det bragte glæde, og det gjorde lige, at de kunne holde de sidste par timer ud", fortæller Klaus Kristensen.
Og Klaus Kristensen spreder glæde på FREJA. Chef Martin Nykjær præsenterer kokken, som den vigtigste mand om bord og siger:
"Det er aldrig godt, når kokken bliver kaldt "pulverkokken", men det gør vores bestemt ikke. Han er rigtig dygtig, laver varieret og god mad, og han forstår, hvad besætningen vil have." og tilføjer: "Og så er han helt vild med at bage i sin nye ovn, så vi får nybagte boller om morgenen. Og det er simpelthen et hit!"
Det er snart frokost, og Klaus Kristensen er i gang med at eksperimentere. Han blender, hakker og steger. Og har bagt burgerboller, som står gyldne og perfekte og dufter på en plade. Han ved ikke rigtig, hvad det ender med, men det er noget i retningen af kyllingeburgere med grønt og hjemmelavet salsa. Det skal helst være lidt sundt, men det skal præsenteres på den rigtige måde, ellers glider det ikke så nemt ned hos besætningen.

**Fysiske begrænsninger i kabyssen**
Det kan være svært at lade kreativiteten få frit spil, når man kun har tre kvadratmeter gulvplads og et lille køkkenbord som vipper i takt med bølgerne:
"Når jeg sidder derhjemme, så kan jeg planlægge rigtig meget, og når man kommer ud, så kan man ikke lave det, som man havde planlagt. Det gynger, og man kan ikke stable maden på den måde, man havde tænkt sig. Så man starter med en plan A og ender med en plan C. Det skal man lige have med, og det er det, som gør det sjovt. Men en gang imellem så må man lige en tur ud på agterdækket og have frisk luft, når man har stået i stegeos i flere timer, og det vipper", siger Klaus Kristensen, som har været kok i søværnet i fem år.
"Jeg blev kok i søværnet, fordi jeg trængte til nye udfordringer, og det har jeg fået herinde. Det er sjovt og udfordrende på en anden måde. Á la carte kok var ikke lige mig, og her har jeg total frihed til at lave det, som jeg synes, er spændende og sjovt. Jeg står selv for planlægning og indkøb, og det er fedt med den frihed", siger Klaus Kristensen, som gerne tager i mod ønsker og forslag fra besætningen, hvis det kan lade sig gøre i det lille køkken.

# Veterancenter for dig, der har været udsendt

Anerkendelse og støtte. Det er, hvad Veterancentret arbejder for at give veteraner og deres pårørende. Som led i regeringens veteranpolitik fra oktober 2010 kan alle veteraner og pårørende nu henvende sig ét sted, hvis de har behov for rådgivning og støtte i forbindelse med en udsendelse. Og det uanset om det drejer sig om psykologhjælp, socialrådgivning eller job- og uddannelsesvejledning.

TEKST: ANDREAS RECKEWEG GODFREY
FOTO: VETERANCENTRET

Med etableringen af Veterancentret den 3. oktober 2011 er en række tilbud og ydelser samlet for at kvalificere veteranindsatsen – både før, under og efter udsendelse. Veteraners og pårørendes behov for støtte, rådgivning og anerkendelse i forbindelse med en udsendelse kan strække sig over en lang periode og endda vise sig umiddelbart før eller mange år efter selve missionen. Derfor gælder f.eks. centrets tilbud om psykologhjælp til veteraner og pårørende i relation til udsendelsen hele livet.

**Hvordan kan jeg bruge Veterancentret?**
Du kan altid tage kontakt til Veterancentret. Forsvarets viden og mangeårige ekspertise på veteranområdet er samlet i centret, hvorfor du kan få støtte og rådgivning, hvad enten du f.eks. skal udsendes, har været udsendt, har forladt forsvaret til fordel for livet som civil eller er pårørende til en kommende, nuværende eller tidligere udsendt.
Har du problemer, der relaterer sig til din udsendelse, kan du altid tale med en af centrets socialrådgivere. Er du ansat i forsvaret og f.eks. berettiget til civil uddannelse, så har du mulighed for at hente råd og vejledning om din fremtidige karriere hos en af centrets job- og uddannelsesvejledere. Har du som pårørende f.eks. svært ved, at en af dine nærmeste er udsendt, kan du få en samtale med en af centrets militærpsykologer. Og det er kun nogle få eksempler. Tilbuddene er mange, ligesom behovene for støtte er.

**Åbent 24-7-365**
Veterancentret har ét telefonnummer – 72 16 34 00 – uanset om det er i eller uden for åbningstid, du ringer. Ringer du med et akut behov uden for åbningstid, får du fat i døgntelefonen, hvor en socialrådgiver vil hjælpe dig. Døgntelefonen er åben for akutte henvendelser døgnet rundt, alle årets dage. Ringer du i åbningstiden, kan du komme i kontakt med en psykolog, en socialrådgiver og/eller en job- og uddannelsesvejleder.
De enkelte tilbud og ydelser skal være så tilgængelige som mulige. Derfor sidder ca. 35 af centrets 110 medarbejdere rundt om i landet dér, hvor veteranerne og de pårørende bor og arbejder. De resterende medarbejdere har fast arbejdssted i Ringsted, men tager løbende ud på f.eks. kaserner og til pårørendearrangementer.

**Hvad er en veteran?**
En veteran er en person, der – som enkelperson eller i en enhed – har været udsendt i mindst én international operation. Personen kan fortsat være ansat i forsvaret eller anden myndighed, men kan også være overgået til det civile uddannelsessystem, arbejdsmarked eller andet.

# KONTAKT

**Telefon:** 72 16 34 00 – her kan du ringe til Veterancentret, uanset om det er i eller uden for åbningstid.

**Åbningstid:** mandag-tirsdag kl. 8.00-16.00 og onsdag-fredag kl. 8.00-15.00
Her kan du komme i kontakt med en socialrådgiver, psykolog eller job- og uddannelsesvejleder.

**Uden for åbningstid:** alle aften- og nattetimer, i weekend og på helligdage – her kan du ved akut behov komme i kontakt med en socialrådgiver, som sammen med dig afdækker dit behov og hjælper dig videre til rette instans inden kl. 9.00 på førstkommende arbejdsdag.

**Hjemmeside:** www.forsvaret.dk/veteran
Her kan du læse mere om Veterancentret og de enkelte tilbud.

**E-mail:** vetc-myn@mil.dk – her kan du skrive direkte til Veterancentret.

**Adresse:** Veterancentret, Ringsted kaserne, Garnisonen 1, 4100 Ringsted Her kan du sende post til og besøge Veterancentret.

# NYE BØGER

**Minelæggerne af FALSTER-klassen**
Hæftet, der er det niende i serien om flådens skibe, fortæller historien om de fire store minelæggere af FALSTER-klassen, der blev bygget og taget i brug i årene 1962 til 1964. Hæftet indeholder et kort overblik over historien om søminer og danske minelæggere, baggrunden for konstruktionen af skibene, en beskrivelse af skibene og livet om bord foruden et rigt billedmateriale.

Forfatter: Tom Wismann
ISBN: 978-87-994312-1-2
Pris: 110 kr. plus porto
Forlag: Steen & Stone Publishing
Kan bestilles på: www.flaadensskibe.dk

**Når isen forsvinder**
Klimaet har gjort Arktis til en kamp om oliemilliarder, miljø
og storpolitik. Danmark har afgørende indflydelse på udviklingen, men USA, Canada og Rusland har også rettet blikket mod nord. En journalistisk bog om Danmark midt i verdens
nye brændpunkt.

Forfatter: Martin Breum
ISBN: 978-87-020930-5-6
Vejl. Pris: 299 kr.
Forlag: Gyldendal

# KORT NYT

## Hvad er meningen?

På årets Young Officers Seminar fik søværnets yngre officerer til opgave at pege på områder i søværnet som IKKE giver mening. Det kom der livlige diskussioner ud af.
Skibene sejler i for kort tid, fordi personellet ikke kan afløses ved sygdom, uddannelse og frihed - ordningen med, at officerer bliver indsat i stillinger for kun to år ad gangen, betyder, at officeren netop er blevet fuldt klar til at løse opgaven, så skal han flyttes igen - det giver ikke mening, at officerer permanent udnævnes til 401-niveau. De skal fortsat præstere for at beholde rangen - cheferne skal formidle klart og tydeligt, så der ikke opstår rygter - vi er låst i

DeMars, så vi smider ting ud, der ikke fejler noget, når vi afrigger et skib - erfaringer skal spredes ud. Vi mangler foredrag, hvor skibschefer efter en operation fortæller om deres erfaringer - vi arbejder mere og mere digitalt, men båndbredden i Nordatlanten er utilstrækkelig.

**Stof til eftertanke**
Punkterne var mange, og synspunkterne kom vidt omkring, da søværnets yngre officerer på det årlige Young Officers Seminar satte sig om bordene i grupperummene for at diskutere meningen – eller manglen på samme - i relation til opgaver og forhold i deres hverdag i søværnet.
De mange punkter, der kom ud af gruppernes arbejde, blev diskuteret videre under det efterfølgende møde for søværnets chefer, og sikkert er det, at de to seminarer gav stof til eftertanke og noget at arbejde videre med for SOKs chefgruppe. Så det, der tilsyneladende ikke giver mening, enten ændres eller forklares, så det giver mening.

## Søværnets overtager dele af Farvandsvæsenets opgaver

Farvandsvæsenet blev nedlagt den 3. oktober 2011, og fra januar 2012 bliver flere af Farvandsvæsenets opgaver overført til søværnet.

Da Danmark i oktober fik ny regering, blev det besluttet at nedlægge Farvandsvæsnet og omfordele opgaverne. Det betyder, at kystredningstjenesten, kystudkigstjenesten og VTS Øresund (Vessel Traffic Service Øresund) bliver overført til Søværnets Operative Kommando (SOK). Den udførende del af søopmålingen forbliver i SOK myndighedsområde.
Farvandsvæsenets medarbejdere følger med til søværnet. Der overføres i alt 124 antal hele årsværk til SOK. Det faktiske antal stillinger er dog væsentligt større, fordi mange medarbejdere er ansat på deltid.
Geografisk vil kystredningsstationerne, kystudkigsstationerne og VTS Øresund foreløbig ikke blive flyttet, ligesom staben af medarbejdere fra Farvandsvæsnet forsat forventes at arbejde det samme sted.
Om omfordelingen af Farvandsvæsnets opgaver og medarbejdere til søværnet, siger chef for Søværnets Operative Kommando, kontreadmiral Finn Hansen:
"Vi glæder os til at byde Farvandsvæsenets dygtige og engagerede medarbejdere velkommen i søværnet. Medarbejderne løser vigtige opgaver, og vi vil gøre, hvad vi kan for at bevare det høje serviceniveau, som medarbejderne hidtil har ydet. Desuden vil vi gøre vores til, at medarbejderne i mindst muligt omfang bliver berørt af, at deres opgaver fremadrettet varetages af SOK".
Læse mere om, hvordan Farvandsvæsnets opgaver bliver fordelt **her**

Næste nummer udkommer marts 2012