



Flyvevåbnet

til Flyvevåbnets medarbejdere



2. ÅRGANG NR. 9 APRIL 2005



**KARRIEREN FÅR ÅRLIGT SERVICEEFTERSYN
PÅ SKY-TUR I DEN NORSKE VINTER**



FLYVEVÅBNET til Flyvevåbnets medarbejdere

ANSVARSHAVENDE REDAKTØR

Oberst Per Pugholm Olsen
Stabschef ved Flyvertaktisk Kommando
Telefon: 99 62 49 50, lokal 5101

CHEFREDAKTØR

Arne Bach Nielsen
Flyvertaktisk Kommando
Telefon: 99 62 49 50, lokal 5116
Mobil: 40 80 17 72
Fax: 99 62 49 52
E-mail: bladet-flyvevaabnet@mil.dk
Intranet: [bladet-flyvevaabnet](#)

REDAKTØR FOR FLYVEMATERIELKOMMANDOEN

Anders Paaskesen
Flyvematerielkommandoen
Flyvestation Værløse
3500 Værløse
Telefon: 44 78 20 26

POSTADRESSE

Flyvevåbnet, til Flyvevåbnets medarbejdere
Flyvertaktisk Kommando
7470 Karup J

LAYOUT

re:public
Laplandsgade 4, 1 sal
2300 København S

TRYK

Printdivision

OPLAG: 9.600

FORSIDEBILLEDE

Foto: Arne Bach Nielsen

Klarmelderer har "hands on", straks efter F-16-flyet er rullet ind på sin standplads efter endt flyvning. På billedet foregik det den 1. marts på Ørland-flyvestationen i Norge under øvelse Battle Griffin

Indholdet i bladet kan frit citeres med angivelse af kilde.

Bladet kan downloades fra følgende internetsider
www.ftk.dk
www.fmk.dk

UDGIVER



Flyvertaktisk Kommando
7470 Karup J



Flyvematerielkommandoen
Postboks 130
3500 Værløse

INDHOLD

- 03 Det nye og stærkere forsvar,
der er skarpt, hurtigt og fleksibelt, tager form
- 04 Karrieren får årligt serviceeftersyn
- 06 God pionerånd, men vanskeligt at flytte
- 08 Jylland trækker ikke i det østlige KLG
- 10 Fra tegnebord til virkelighed
- 12 Airshow
- 13 Et halvt århundrede med Flyvertaktisk Kommando
- 14 Dansk F-16 hædret i Skrydstrup
- 16 Værdier omsat til ledelse
- 16 Genopfriskning af gammel viden
- 17 Et mentalt spabad
- 18 Det er blevet legitimt at tale om bløde værdier
- 19 Ansvar og anerkendelse
- 20 Værdierne er en del af hverdagen
- 20 Vi har fået mere medarbejdervelfærd
- 21 Ræk hånden frem til medarbejderne
- 22 Brogede arbejdsforhold i Afghanistan
- 23 Med opsmøgede ærmer i Sydøstasien
- 24 På sky-tur i den norske vinter
- 26 UAV på vej mod sin første mission
- 28 Fremtid med Fennec eller jumbojet
- 29 Hvad mener du om bladet Flyvevåbnet?
- 30 Åben dør til afvænnet alkoholiker

Bladet udkommer den første hverdag i :
februar, april, juni, august, oktober og december



Det Kongelige Garnisonsbibliotek



100000489187

DET NYE OG STÆRKERE FORSVAR, DER ER SKARPT, HURTIGT OG FLEKSIBELT, TAGER FORM

AF OBERST PER PUGHOLM OLSEN

STABSCHEF VED FLYVERTAKTISK KOMMANDO



Foto: Anne Blach-Nielsen

ALLEREDE HER TRE MÅNEDER INDE I DEN NYE FORLIGSPERIODE BEGYNDER DET NYE, STÆRKERE OG MERE EFFEKTIVE FORSVAR AT TAGE FORM.

Det mest konkrete bevis herpå er den officielle oprettelse af Forsvarets Personeltjeneste (FPT) pr. 1. april. Herved samles al personelforvaltning i én funktionel myndighed. Forberedelserne hertil har vi alle mærket den seneste tid, idet personelforvaltningsaktiviteterne i Flyvevåbnet stille og roligt er blevet lukket ned i løbet af den seneste måned, ligesom personelforvalterne har rykket teltpælene op og er flyttet til FPT i Hjørring eller København. En stor tak for indsatsen på personområdet i de forgangne år skal lyde herfra, tillige med at I – sammen med resten af personellet i FPT – ønskes al mulig held og lykke med de kommende udfordringer i FPT.

Selvom der endnu er et stykke tid til, at de andre funktionelle tjenester oprettes, herunder Forsvarets Materieltjeneste (FMT), og de nye operative enheder og skoler i Flyvevåbnet, så er der også på disse områder hektisk aktivitet. Denne aktivitet foregår dels i de specifikke projektgrupper, der er etableret i relation til

Afrejse til fremtiden. Boarding-skiltet til fremtidens flyvevåben blinker allerede. Vi skal alle gøre vort til, at betjeningen ombord bliver så god som mulig.

FMT, Combat Support Wing og Flyvevåbnets Expeditionary Air Staff. Men også ved alle de eksisterende myndigheder i Flyvevåbnet, der alle skal transformeres over i den nye struktur.

Implementeringen af det nye, stærkere og mere effektive Flyvevåben er således kommet godt i søen. Det er sket uagtet at implementeringen heraf jo skal gennemføres sideløbende med vores normale produktion. Det være sig uddannelse og opstilling af Flyvevåbnets enheder sammenlagt med løsning af vores konkrete opgaver i regi af totalforsvaret og Forsvarets samlede internationale engagement.

Konkretiseringen af det nye, stærkere og mere effektive flyvevåben medfører også, at en stor del Flyvevåbnets medarbejdere skal skifte job og/eller flytte geografisk, hovedsageligt fra Sjælland til Jylland. Her har vi alle en stor udfordring i at gøre dette så attraktivt som muligt, så vi kan fastholde alle Flyvevåbnets kompetente medarbejdere til gavn for såvel Flyvevåbnet som den enkelte. □

FORSVARETS PERSONELTJENESTE - KARRIEREN FÅR ÅRLIGT SERVICEEFTERSYN

AF ARNE BACH NIELSEN

EN UDSSTIKKER VIL HAVE 250
- 300 MEDARBEJDERE, DER
SKAL SERVICERES.

DEN ENKELTE UDSSTIKKER HAR
ÉT TELEFONNUMMER, SOM I
REALITETEN ER EN MOBIL, SÅ
MEDARBEJDEREN KAN KOM-
ME I KONTAKT MED SIN UD-
STIKKER, OGSÅ NÅR DENNE
ER UDE AF SIT KONTOR.



1. APRIL 2005 ER FORSVARETS PERSONELTJENESTE (FPT) FLYVEKLAR. DEN VÆRNSFELLES PERSONELTJENESTE ER AFLØSER FOR DEN CENTRALE PERSONELFORVALTNING UDE VED ENHEDERNE. FPT SERVICERER FREMOVER ALT PERSONEL I FORSVARET. DET SKAL GIVE EN ENSARTET OG MERE STRØMLINET - MEN OGSÅ I HØJ GRAD EN MERE PERSONLIG - FORVALTNING AF PERSONELLET.

- God dag. Mit navn er NN. Jeg er din udstikker. Hvordan går det på jobbet, og hvordan ser dine uddannelses- og karriereønsker ud?

Sådan vil alle Forsvarets medarbejdere opleve en kontakt mindst én gang om året. Som en anden personlig "bankrådgiver" vil udstikkeren, eller personforvalteren, gennem dialog med medarbejderen og i koordination med nærmeste chef give denne et serviceeftersyn i spørgsmål vedrørende job og karriere.

- Det er vigtigt, at det er *dialogen*, der styrer begivenhederne. Medarbejderen skal når som helst være velkommen til at kontakte sin udstikker i personalspørgsmål, hvad enten det drejer sig om daglige problemer, ønske om uddannelse eller skift af job. Det er tanken, at FPT skal styrke medarbejderens fundament, anvendelighed og således også tryghed i ansættelsen, siger oberstløjtnant Michael Bygholm, der er chef for stampersonelområdet i FPT.

CENTRALISERING - OG DOG

Den centraliserede forvaltning af personel medfører hurtigere sagsbehandlingstid og mere ensartede afgørelser. For eksempel skal ansøgninger fra 1. april kun behandles ét sted i modsætning til før, hvor ansøgninger cirkulerede mellem forskellige myndigheder.

Fremover giver det også en større ensartethed i måden, de ansatte forvaltes på. Før lå der en risiko i, at de lokale myndigheder tolkede de samme regler forskelligt. I fremtiden er alle underlagt den samme myndighed og derfor også de samme fortolkninger. Dog vil der fortsat ved enhederne lokalt blive administreret, når det drejer sig om arbejdstidsopgørelse, ferie, sygemeldinger osv.

Godt 600 ansatte i FPT skal varetage personforvaltningen af Forsvarets ansatte. FPT har hovedkvarter på Holmen, men ikke alt foregår centralt derfra. I Hjørring er oprettet et FPT Personelcenter Vest, der fungerer som en filial af FPT på Holmen.

Endelig findes i Karup, Fredericia, Jonstrup og Vordingborg de såkaldte FPT-elementer, der er lidt mere specialiserede eksempelvis inden for internationale operationer, administration og Forsvarets Råd om Omstilling.

Dele af FPT vil fungere som et rejsehold, der blandt andet tager ud, hvor skoen trykker. Det kan for eksempel være til tjenestesteder, hvor der måtte være særlige problemer.



Forsvarets Personeltjeneste har sit hovedkvarter på Holmen

STOR UDFORDRING

Chefsergent Jørn B. Stæhr siger som udstikker, og tidligere p-medarbejder i Flyvertaktisk Kommando:

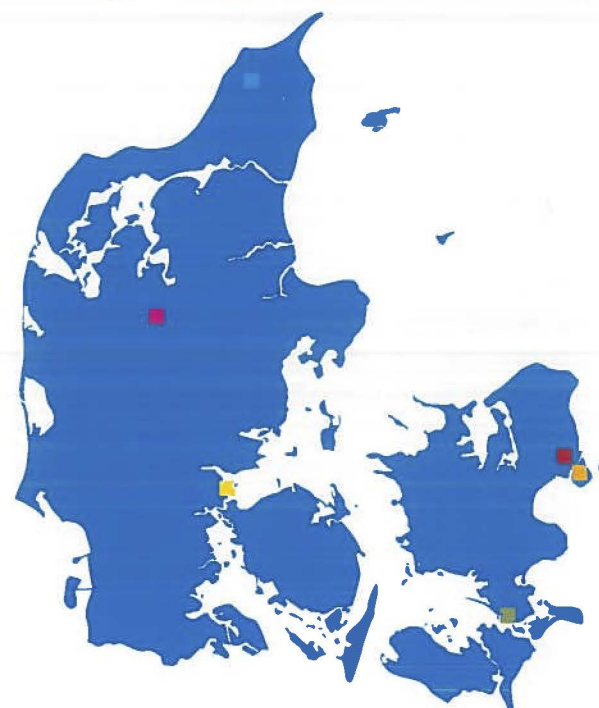
- Selve idéen med at personalet bliver forvaltet fra ét sted, finder jeg fornuftig. Det giver et godt overblik, og man har som forvalter langt større mulighed for at koordinere personerspørgsmål med de andre værn. Men det faktum, at vi går fra 900 til 600 personelforvaltere i Forsvaret, medfører dog, at det vil være en stor udfordring for os at leve op til det nuværende serviceniveau. Personligt frygter jeg, at vi har mistet for mange kyndige inden for personelforvaltningssystemet (PERSYS), hvilket især i opstartsfasen vil stille FPT på en kæmpe prøve.

VÆNSFARVEN FÅR MINDRE BETYDNING

Det er en officer fra Hæren, der er chef for at forvalte alle Forsvarets officerer minus chefgruppen – altså blandt andet også Flyvevåbnets piloter.

- Det ser jeg ikke noget mærkeligt i. Det drejer sig jo primært om at forvalte personalet ud fra deres faglige kompetencer, og så er det jo sådan set lige meget, hvilket værn vedkommende arbejder i, siger oberstløjtnant Peter Kolby Pedersen fra Hæren.

FORSVARETS PERSONELTJENESTES FUNKTIONER FORDELT GEOGRAFISK



■ FORSVARETS
PERSONELTJENESTE
Holmen

■ FPT-ELEMENT JONSTRUP
• FSV REKRUTTERING

■ FPT-ELEMENT
VORDINGBORG
Dele af:
• FRO
• ADMINSEK
(INTOPS/ADM)

■ FPT-ELEMENT KARUP
Dele af:
• NATO&INTOPSSEK
• FRO
• ADMINSEK
(inkl. PMOB)

■ FPT-ELEMENT
FREDERICIA
Dele af:
• FRO
• ADMINSEK

■ FPT PSNC W
Dele af:
• CH&KOORDSEK
• STP&RESSEK
• CIVSEK
• REKR&VPLSEK
• FRO
• PERSYSSEK
• AFT&FORHSEK
• ADMINSEK
• PLSEKR

Han forklarer, at FPT fremover således i højere grad vil skele til medarbejdernes kompetencer frem for at se på hvilket værn, de tilhører. Han ser mulighederne for at eksempelvis at anvende sprogofficerer værnene i mellem, eksempelvis når soldater sendes ud. Han påpeger, at det ikke gør nogen forskel om automekanikere eller eventuelt en anden faggruppe kommer fra det ene eller andet værn, når der er brug for folk til udsendelse. □

COMBAT SUPPORT WING – GOD PIONERÅND, MEN VANSKELIGT AT FLYTTE

AF ARNE BACH NIELSEN



Arbejdsgruppen, der arbejder med at implementere CSW, ude i den friske luft efter mange timer i auditoriet og gruppe lokalerne under seminariet i Nymindesgab.

STRENNUS THECA SUPPONO, ELLER PÅ DANSK STØTTE GIVER STYRKE. SÅDAN LYDER MOTTOET HOS COMBAT SUPPORT WING, FORKORTET CSW. OG STØTTE ER NETOP HVAD WINGEN, DER ER PLANLAGT TIL AT VÆRE OPERATIV 1. JANUAR 2006, SKAL YDE TIL OPERATIONER, NÅR FLYVEVÅBNET RYKKER UDEN FOR LANDETS GRÆNSER.

Allerede i februar i år blev kampen fløjtet i gang. Kampen – eller rettere den kæmpemæssige opgave – med at starte en hel ny niveau III-enhed helt fra bunden begyndte på et seminar i Nymindesgab. Her var cirka 60 grønklædte soldater fra de fleste grene af Flyvevåbnet troppet op for at tage de første spadestik til, hvordan wingen skulle organiseres, og hvordan opgaverne skulle løses. Nu oprettes en hel niveau III-enhed fra A til Z ikke på tre dage, men der var skabt et godt grundlag for at tage hjem og fortsætte arbejdet. Og der blev sat navne og ansigter på arbejdsgruppen, der skal sætte skelet og krop på wingen. Der herskede en stor grad af pionerånd, men hvor tit har medarbejdere da også mulighed for at være med til at opbygge og præge organisationen og opgaverne i en splinterny niveau III-enhed.

FLYTTER SIKKERT TIL JYLLAND

Combat Support Wing får til huse på Flyvestation Karup, hvor arbejdsgruppen allerede har etableret sig. I bygning 207 mødte bladet seniorsergent Paul Erik Sørensen, der egentligt bor på Sjælland, men som er på midlertidig tjeneste i Karup i forbindelse med CSW-implementeringsarbejdet.

Combat Support Wing skal understøtte udsendte bidrag som F-16, helikoptere og transportfly. CSW er opbygget af tre hjørneste:

- Combat Support Group, der tæller arbejdsområder som bevogtning, lastning og losning af transportfly og opsætning af teltejr.
- Combat Communications Group, der sørger for en effektiv kommunikation, når danske enheder rykker udenlands.
- Medical Support Group, der har Medical Evacuation og det sundhedsfaglige som sit arbejdsområde.

- Jeg skal være Force Protection-mand i den nye wing. Det harmonerer sådan set godt med, hvad jeg har lavet tidligere. Jeg har siden 1973 gået i grønt og med støvler. I 1982 kom jeg i den heden-gangne Luftværnsgruppen, og da det jordbaserede luftforsvar (JBL), som bekendt ikke overlevede forsvarsforliget skulle jeg som så mange andre finde ud af, hvad jeg skulle lave, siger Paul Erik Sørensen.

Han satte ting som ABC, EOD, GME og FFOS på ønskesedlen, og han valgte at give CSW en chance, selv om det kan betyde, at den indfødte sjællænder må sælge sin andelsbolig i Solrød og flytte til det jyske.

Paul Erik Sørensen (i forgrunden) fra det nedlagte JBL glæder sig over at være med til til at forme den nye CSW.



Foto: Arne Bach Nielsen



Morten Denker Sejrs, der bor alene, mener, at kolleger med familier har sit at se til med risikoen for at skulle rykke familien op med rode og flytte til en anden landsdel.

VIGTIGT AT PRØVE INDEN DER SIGES JA TIL JYLLAND

Seniorsergent Morten Denker Sejrs er københavnere med stort K, som han selv siger. Også han kommer fra det nedlagte JBL. Der kommer til at stå Kontakt- og velfærdsbefalingsmand på hans dørschild i den nye wing. Hvis han vælger at blive i CSW vel at mærke.

Han fremhæver, at det var rygterne om, at JBL skulle nedlægges, der var det værste. Det gjorde mindre ondt, da teksten fra forsvarsforliget kontant tog denne kapacitet bort.

RØGFRI WING

Askebægerne er lagt væk i Bygning 207 på Flyvestation Karup, hvor implementeringsarbejdsgruppen for Combat Support Wing holder til. Til gengæld står der altid frisk frugt på bordet i kanten og nikotinplastrene ligger klar i skufferne.

Udover den gratis frugt og nikotinplastre stiller infirmeriet sig til rådighed, når rygerne skal lægge cigaretpakkerne på hyl- den. Blandt andet afholdes der et ugentligt møde med syge- plejersken og kommandolægen om rygestoppet. Ud af cirka 60, er der 8-10 stykker, der stadig foretrækker tobakken. Det er naturligvis en frivillig sag, om man vil ryge eller ej. Så der er plads til alle.

- At være soldat er en stor del af min identitet. Det betyder derfor meget for mig, at jeg kan blive i Forsvaret. Jeg er på midlertidig tjeneste resten af året herovre, og jeg mener, at det en god hjælp til at træffe sin beslutning om, hvad jeg skal vælge, siger Morten Sejrs, der er single.

Han påpeger, det er vigtigt ikke at kappe alle snore og bare sælge hus og hjem og flytte til en anden landsdel.

- For mit vedkommende er jeg endnu helt åben. Jeg kan vælge at flytte til Jylland, søge over i Hæren eller eventuelt søge ud i det civile, siger han. □

JYLLAND TRÆKKER IKKE I DET ØSTLIGE KLIG

AF KATHRINE BISGAARD VASE

NEDLÆGGELSEN AF DET JORDBASEREDE LUFTFORSVAR BLEV TAGET MEGET TUNGT BLANDT PERSONELLET PÅ FLYVESTATION SKALSTRUP. DET HAR FÅET MANGE TIL AT GØRE SIG OVERVEJELSER OM DERES FREMTID INDEN FOR FORSVARET.

- Det hele bunder jo bare i, at man dybest set er enormt glad, for det man laver.

For oversergent Flemming Gravengaard er der ingen tvivl. De 19 år han har tilbragt på JBL-værkstedet på Flyvestation Skalsstrup har været gode, og at det jordbaserede luftforsvar er blevet nedlagt som følge af det nye forsvarsforlig kan han stadig ikke helt forstå.

- Jeg var totalt i chok, da vi fik det at vide lige inden jul. Vi havde selvfølgelig regnet med, at der nok ville blive skåret ned, men at vi ligefrem skulle nedlægges helt, var der ingen, der havde forudset, så der var for at sige det mildt en meget trykket stemning, forklarer han.

Kollegerne fra værkstedet, flyverspecialisterne Henrik Møller og Allan Larsen nikker samstemmende.

- Jeg har været her i 28 år, og tre gange har jeg været igennem nedskæringer, men de andre gange har det dybest set bare betydet, at jeg skulle flytte min taske til et andet bord. Denne her gang har det jo nogle helt andre konsekvenser, forklarer Allan Larsen.

SVÆRT AT SADLE OM

Nedlæggelsen af JBL i øst har for det meste af personallets vedkommende kastet tilbud om tjeneste i Jylland af sig, men for de fleste er det ikke så ligetil at flytte fra Sjælland.

- Jeg har en kone, der jo har sin egen karriere, og derudover har vi tre børn i skole og børnehave, og det er jo omfattende at skulle hive dem op fra et område, hvor man er veletableret og så flytte til Jylland. Især når vi jo ikke ved, hvad konsekvensen så bliver af det næste forsvarsforlig, for dette her er jo nok ikke det sidste, siger Henrik Møller, der har været på JBL-værkstedet i 17 år.

Generelt føler de alle tre, at informationen omkring forliget og dets konsekvenser kunne have været meget bedre.

- Informationen til os har været lig nul. Vi har bare fået at vide, at det var en politisk beslutning, som der ikke kunne ændres på, og så var den ikke længere, forklarer Flemming Gravengaard, der godt kunne have ønsket sig en bedre dialog, hvor personallet havde mulighed for at komme med forslag.

NEMMERE FOR JYDERNE

Det jordbaserede luftforsvar i Jylland bliver også nedlagt, men ifølge de tre sjællændere har det ikke lige så store konsekvenser for deres jyske kolleger.

- De bor jo i et område, hvor der er flere flyvestationer inden for nogenlunde rækkevidde, så de har jo bedre mulighed for at pendle fra deres bopæl, siger Flemming Gravengaard.



En af eskadrillerne, der nu er mennesketom og ryddet for udstyr. I hjørnet af en af de store haller på Flyvestation Skalsstrup står et par radarer, der skal bruges til museumsudstilling.

Selv blev han designeret til tankvognsværkstedet på Flyvestation Skrydstrup, men også han har flere problemer med at skulle rykkes op med rode.

- Min samlever arbejder også her i administrationen, og hun er blevet flyttet til Multebjerg her på Sjælland. Det kan man jo ikke byde folk, der bor sammen og har børn, mener han.

Han har derfor valgt at søge ud i det civile, og det samme har Henrik Møller.

- Som sagt så er det jo ikke det sidste forsvarsforlig, og vi bliver jo også ældre, så hvis vi skal noget andet, så er det nu, siger Henrik Møller.

Tabet for Forsvaret ved at nedlægge JBL er de tre helt enige om.

- Hvis de i stedet havde delt den nye wing op i to halvdele, så den ene lå på Sjælland, så ville man ikke miste alt den ekspertise, siger Allan Larsen.

Det jordbaserede luftforsvar (JBL) blev officielt nedlagt den 11. januar 2005.

DEHAWK systemet er dermed officielt taget ud af brug og vil blive samlet på få tjenestesteder, indtil det bliver endeligt afviklet.

På Sjælland nedlægges der 3 eskadriller på i alt cirka 150 mand samt en komplet stab og tilhørende værksted.

Et større antal af medarbejderne i JBL er udpeget til stillinger i Air Control Wing og Combat Support Wing på Flyvestation Karup samt på andre flyvestationer i Jylland.

Flemming Gravengaard mener også, at der ville være store fordele ved at arbejde med de samme kolleger.

- Det er lidt en livsstil at have det her job, og vi er så sammen-tømret efterhånden, at vi jo arbejder enormt effektivt, fordi vi virkelig kender hinanden næsten bedre, end vi kender vores korer derhjemme. Det tager jo år at bygge op igen med et nyt hold kolleger, og hvem ved, hvor længe man alligevel ville blive der, siger han.

- Det er bare så trist, for jeg har altid kunnet lide at komme på arbejde, og det er da også i høj grad på grund af kollegerne og det sammenhold, vi har, tilføjer Allan Larsen.

Indtil videre gør de tre stadig tjeneste på Flyvestation Skrydstrup frem til 1. januar 2006, og hvad fremtiden så bringer er endnu uvist.

- Personligt har jeg indset, at der ikke er mere at gøre, men det bliver et sørgmodigt farvel, understreger Flemming Gravengaard.

□



Fra venstre FSPC Henrik Møller, FSPC Allan Larsen og OS Flemming Gravengaard.

FLYVEVÅBNETS EKSPEDITIONARY AIR STAFF – FRA TEGNEBORD TIL VIRKELIGHED

AF KATHRINE BISGAARD VASE

EXPEDITIONARY AIR STAFF (EAS) ELLER FLYVEVÅBNETS TAKTISKE STAB, SOM DEN INDLEDENDE ARBEJDSSTITEL VAR, ER I FULD GANG MED AT TAGE FORM, OG SELV OM STABENS VIRKE I MANGE TILFÆLDE VIL FOREGÅ PÅ DET TAKTISKE NIVEAU, ER MÅLET AT FÅ BÅDE IND- SIGT OG INDFLYDELSE PÅ DET OPERATIVE NIVEAU.

UDSENDELSE SAMLET OG HVER FOR SIG

Det er meningen, at staben skal kunne udsendes med 5 dages varsel. Samlet udsendelse af staben vil blandt andet være aktuel ved opgaver som for eksempel ved indsættelsen i Sydøstasien i forbindelse med flodbølgekatastrofen.



Foto: Kathrine Bisgaard Vase

Som chef for EAS-implementeringsgruppen har oberst Stig Østergaard Nielsen i øjeblikket travlt med at lave funktionsbeskrivelser for medlemmerne af den nye stab. Endnu holder EAS til i nogle få lokaler i bunker 1137, men i fremtiden vil de få egne lokaler i en bygning ved siden af FTK.

Et overblik over NATOs lejr ved Operation Enduring Freedom i Afghanistan. Dele af den nye Expeditionary Air Staff vil fremover kunne udsendes som bidrag til den type luftoperationer.

Det nye forsvarsforlig har medført en del ændringer i Flyvevåbnet, og en af de nye tilføjelser er oprettelsen af Expeditionary Air Staff (EAS).

- Med dannelsen af EAS går en gammel drøm i opfyldelse, fortæller oberst Stig Østergaard Nielsen (SØL), som er chef for EAS-implementeringsgruppen.

Baggrunden for oprettelsen er, at der ikke længere findes et rent dansk center med ekspertiseledelse af flystyrker.

- Det er jo en relativt ny ting, at vi skal sendes ud i verden, hvilket ikke var aktuelt for 10-15 år siden. Men efter 11. september er verden blevet en anden, og vi skal derfor være en kapacitet inden for kommando og kontrol af luftoperationer, som kan sendes ud i verden enten samlet eller med dele af staben, forklarer han.

- Vores primære formål vil være kommando og kontrol af luftoperationer, men vi vil også gerne have viden om rumoperationer, da anvendelse af for eksempel satellitter har stor betydning for Flyvevåbnets arbejde, fortæller Stig Østergaard Nielsen.

- Vi vil som udgangspunkt kunne løse tre typer opgaver. I forbindelse med udsendelse i ikke-krigsrelaterede missioner i fredstid, så som transport af nødhjælp, vil vi kunne sendes ud som samlet stab. Her vil vi kunne fungere som kernestab i opgaven, der binder det hele sammen og står for koordination af luftoperationer til det land, hvor operationen foregår, forklarer Stig Østergaard Nielsen.

I andre typer opgaver vil det typisk være enkelte medlemmer eller dele af staben, der skal udsendes i en periode. Ved større luftoperationer vil de således kunne indgå i en NATO-stab eller en anden koalition og bidrage med dansk ekspertise. Den sidste type opgave, der vil være en del af stabens primære arbejde, vil være udsendelse som Senior National Representative (SNR), hvor opgaven består i at overvåge, at mandatet for dansk indsatte luftstyrker ikke overskrides og at gribe ind, hvis det skulle ske.

SAMARBEJDE MELLEM VÆRNE

- Vi har jo nogle parallelelementer i de andre værn, og der vil vi jo samarbejde nationalt på tværs af værnene, hvor det er muligt. Man vil jo eksempelvis kunne koble bidrag fra Hæren på til løsnin-

gen af en nødhjælpsopgave, så på den måde kan vi jo drage nytte af hinanden, siger Stig Østergaard Nielsen.

Det nye element forventes at blive en selvstændig niveau III-myndighed, men det bliver ikke kun den fysiske beliggenhed på Flyvestation Karup, der bliver i tæt tilknytning til FTK.

EXPEDITIONARY AIR STAFF (EAS)

EAS vil komme til at bestå af 19 faste medarbejdere samt nogle tilknyttede specialister, blandt andet kommunikationsfolk og efterretningsfolk.

Den nye enhed vil have til huse i bygning 419 på Flyvestation Karup, som er gammelt NATO hovedkvarter. Formålet med den nye stab er at have en samlet enhed med speciale i kommando-kontrol og luftoperationer til udsendelse ude i verden.

NAVNEÆNDRING

Opgaverne for den nye stab vil ikke alene befinde sig på det udførende taktiske niveau men også i relation til kommando- og kontrolfunktioner på det overordnede operative niveau. Derfor er det oprindelige forslag til benævnelse, Flyvevåbnets Taktiske Stab, skiftet ud med det mere retvisende og internationalt orienterede navn: Flyvevåbnets Expeditionary Air Staff.

- Vi vil have et tæt samarbejde med FTK og blandt andet være til rådighed i situationsrummet ved udsendelse af andre luftmilitære bidrag, og derudover vil vi også deltage i doktrinarbejdet sammen med FTK, forklarer Stig Østergaard Nielsen.

INDFLYDELSE FRA STARTEN

De præcise opgaver for staben ligger endnu på tegnebordet, og de medlemmer, der indtil videre er tilgået, er i fuld gang med at præcisere, hvilken type personel der er brug for, i udformningen af opgave-, ansvars- og funktionsbeskrivelser.

For kaptajn Asger Skov Pilgaard var det den højeste prioritet at få en stilling i den nye stab.

I forbindelse med forligningsimplementeringen udfyldte han som alle andre en ønskeseddel med sine foretrukne tjenestesteder, og en stilling i den nye taktiske stab var øverst på listen.

- Jeg synes, at det er enormt spændende at være med til at skulle sammensætte sådan en stab helt fra bunden af. Jeg har jo mulighed for at have stor indflydelse på, hvordan det hele skal bygges op, og det synes jeg da var en fantastisk chance, forklarer han.

Tidligere var han hos Udviklingssektionen (PPU) hos FTK, og det var han meget glad for, men da chancen kom, valgte han at prøve noget nyt.

- Der er en meget stor afveksling i, at vi det ene øjeblik sidder og tænker store tanker, og det næste øjeblik skal vi tage stilling til, om der er bestilt opslagstavler, eller hvor mange computere vi skal have. Det har helt klart sin charme, og det gælder da om at udnytte, at jeg har mulighed for at sætte så meget præg på det hele lige nu, fortæller han.

- Vores motto lige for tiden er "Tænk højt, tænk stort og tænk effektivt", tilføjer han.

Selv er han operativt uddannet og arbejdede med DEHAWK i knapt 9 år. Den operative baggrund er en væsentlig forudsætning for alle medlemmerne af staben.

- Vi lægger vægt på, at de har arbejdet operativt, for det er kernen i det, vi skal foretage os, men derudover kigger vi egentlig bare efter relevante baggrunde, for eksempel om de har været udsendt i tidligere sammenhæng, eller om de har været en tur i en NATO-stab, forklarer Stig Østergaard Nielsen.

ØVELSESKLAR I NOVEMBER

Præcis hvornår staben når sin fulde størrelse på 19 mand, er svært at sige.

- Vi skal i hvert fald være 10 mand ved indgangen til det nye år, for da har vi en konkret opgave som deltagere i en NATO Response Force, fortæller han.

Der er mange overvejelser, der skal gøres ved dannelsen af en helt ny stab.

- Lige for tiden arbejder vi ad flere spor. Der er selvfølgelig hele organisationen og planlægningen, men vi har også allerede konkrete øvelser i kalenderen, siger Stig Østergaard Nielsen.

EAS skal således deltage med 5 mand på en øvelse i Norge fra midt i november i år.

- Derudover kigger vi jo lidt på hvilken uddannelse, vi skal igennem, og vi er i øjeblikket ved at afprøve diverse kurser for at finde ud af, hvordan det hele skal sammensættes, forklarer han.

- Vores væsentligste styrke vil være, at vi er specialister med stor erfaring, der umiddelbart er klar til at indgå i den sammenhæng, som vi nu engang sendes ud til. Indtil nu har man sendt officerer ud med en lidt "tilfældig" baggrund, som først lige skal tilpasse sig og vænne sig til at tænke i de baner, understreger Stig Østergaard Nielsen. □



AIR SHOW

FLYVESTATION KARUP



FRI ENTRE
19. Juni 2005
10.00 - 16.00

WWW.AIRSHOW2005.DK

ET HALVT ÅRHUNDREDE MED FLYVERTAKTISK KOMMANDO

AF ARNE BACH NIELSEN



SELVE FLYVEVÅBNET SOM SELVSTÆNDIGT VÆRN BLEV OPRETTET 1. OKTOBER 1950. I 1955 BLEV DET BESLUTTET, AT DER SKULDE OPRETTES ET OPERATIVT HOVEDKVARTER FOR FLYVEVÅBNET. DET GIK DA UNDER NAVNET FLYVEVÅBNETS TAKTISKE HOVEDKVARTER, SOM BEKENDT SENERE BLEV TIL FLYVERTAKTISK KOMMANDO.

Flyvertaktisk Kommando (FTK) fejrede sit 50-års jubilæum den 15. marts. Flyvevåbnets øverste operative myndighed rundede et skarpt hjørne på behøring vis. Hendes Majestæt Dronningen, forsvarsministeren og forsvarschefen var blandt gæsterne, der gratulerede jubilaren i det midtjyske. Dronningen så i FTK's bygning en rig og flot udstilling, der kiggede 50 år tilbage i form af plancher i metervis og masser af effekter fra næsten alle grene af Flyvevåbnet. Udstillingen var kommet i stand med stor hjælp fra Flyhistorisk Samling.

Hendes Majestæt Dronningen, forsvarsminister Søren Gade og forsvarschef Jesper Helsø betragter en lille flig af den store og flotte udstilling i FTK's bygning.

Jubilæumsdagen blev fejret ved en parade, hvor der også var plads alvor på festdagen. Chefen for Flyvertaktisk Kommando, generalmajor Leif Simonsen, sagde blandt andet i sin tale:

- Vi har deltaget i konflikter, som skulle løses meget langt hjemmefra, og vi har gjort dette med effekt og professionalisme; men det er også blevet klart for os, at fremtidens operative opgaver stiller meget store krav til både vores militære våbensystemer og logistik og ikke mindst til vort personel.

Forsvarsforliget, der blev indgået sidste år, dikterer omstilling i Forsvaret, som igen vil give Flyvertaktisk Kommando en spændende hverdag – også i fremtiden. □

DANSK F-16 HÆDRET I SKRYDSTRUP

AF ARNE BACH NIELSEN



DEN 18. JANUAR 1980 LANDEDE KAMPFLYET F-16 FIGHTING FALCON FOR FØRSTE GANG I DANMARK. DET SKETE PÅ FLYVESTATION SKRYDSTRUP. DET SYNLIGE BEVIS PÅ DET, DER BLEV KALDT ÅRHUNDREDETS VÅBENHANDEL.

På samme dato 25 år efter landede premierløjtnant Ole Brandorff-Hansen et topmoderne og opdateret et af slagsen samme sted. Denne gang med forsvarsminister Søren Gade i bagsædet. Ministeren tog del i festlighederne, da det kvarte århundrede med F-16-flyet på dansk himmel blev fejret på den sønderjyske flyvestation.

Ved Eskadrille 727 kravlede forsvarsminister Søren Gade ud af F-16-flyet, der bar kronprinsparrets monogram på haleplanet.

- Selv efter 25 år har vi et våbensystem, der er topmoderne og udgør en hjørnesten i dansk forsvar. Når regering og folketing beslutter, at Danmark vil gøre en forskel i verden, er F-16-våbnet en del af vores værktøjskasse, sagde forsvarsministeren blandt andet i sin tale.

KAPABELT FLY NU OG I FREMTIDEN

Forsvarschefen, general Hans Jesper Helsø, ridsede kort op i sin tale, hvordan Flyvevåbnet via sit F-16-bidrag gjorde sin entré på den internationale scene, da Danmark i 1998 og 1999 bidrog til Nato under Kosovo-konflikten. Blandt andet sagde han i sin tale:

- Siden har flyvevåbnets F-16 også vist sit værd i kampen med terror, hvor de har fløjet mange missioner i Afghanistan - og høstet stor anerkendelse ved vores koalitions partnere.

Chefen for Flyvertaktisk Kommando, generalmajor Leif Simonsen kiggede fremad:

- Det har været en fantastisk udvikling, som ikke er færdig endnu, men lige nu - 25 år efter anskaffelsen - står vi med et våbensystem, som inden for sin type ikke overgås af andre. Jeg vil gerne relativere dette lidt ved at bemærke, at intet tidligere jagtfly har haft en levetid i Flyvevåbnet på 25 år. F-16 derimod påregner vi at kunne anvende effektivt og hele tiden fuldt moderniseret i mange år endnu. Måske taler vi om et 40 års jubilæum for dele af flåden.

Lad mig takke alle, som har deltaget i denne udvikling. Der har været tale om hårdt arbejde, megen kreativitet, fantasi og ingeniørkunst, almindelig sund sans og godt købmandskab.

BOMBE TIL ALLE VEJRFORHOLD

Samtidig blev dagen også brugt til at markere overdragelsen af det såkaldte Joint Direct Attack Munitions, forkortet JDAM. Dette er et præcisionsbombesystem, der sætter F-16-kampflyet i stand til at præcisionsbombe under alle lys- og vejrforhold.

- Anskaffelsen og tests af systemet er nu gennemført, ligesom de første F-16 fly er opdateret, og resten følger efter i hurtig takt. Derfor kan jeg i dag erklære JDAM-systemet klart til brug og formelt overdrage det til forsvarschefen, sagde chefen for Flyvematerielkommandoen, generalmajor Klaus Axelsen.



1. En interesseret forsvarsminister fulgte udstillingen i den proppede hangar.
2. En håndfuld kolleger på fast arbejde med at grille pølser til den stuvede fulde hangar ved Eskadrille 730. Den kammeratlige sludren rundede i hangaren blandt de mange blåklædte medarbejdere, der hver især yder deres bidrag til, at jubilæumsflyet stadig er på vingerne.
3. Forsvarsminister Søren Gade efter sin bagsædetur udtrykte, at han var imponeret over F-16-flyet. Det var Ole Brandorff-Hansen (tv), der fløj med forsvarsministeren.

Det er meget bemærkelsesværdigt at et kampfly har været 25 år i tjeneste – og at det vil forblive det de næste 10 – 15 år. Med F-16-flyets fortræffelighed som flyvemaskine kombineret med et våbensystem, der hører til blandt det bedste i verden, råder Danmark over et våben, der kan sættes ind under selv de vanskeligste forhold.

OGSÅ BRUG FOR KAMPFLY I FREMTIDEN

Det fremgår af forsvarsforliget, at politikerne fortsat har erkendt behovet for kampfly. Men luftstyrkerne har da også haft stor betydning i den moderne krigshistorie. Få våbensystemer giver et lille land så megen fleksibel og alsidig kapacitet som moderne kampfly; fra fredsmæssig suverænitetshævdelse, over forskellige former for støtte til det civile samfund til mere skarpe missioner, hvad enten de har en signalværdi gennem tilstedeværelse og /eller aktuel indsættelse i vidt forskellige opgaver, inklusive specialoperationer. Denne kapacitet er oven i købet drevet af relativ beskeden personelstyrke og kan indsættes med risiko for tab af endnu færre, for det vil sædvanligvis "kun" være piloten, som er i forreste linie.



Forsvarsministeren havde i dagens anledning fået tildelt pilotnavnet GAV

Dertil kommer, at fly pr. natur er velegnede til med kort varsel at deltage i internationale operationer.

Den 22. maj 2002 tiltrådte Folketingets Finansudvalg Danmarks deltagelse i Joint Strike Fighter-projektets udviklingsfase.

Efterfølgende underskrev den danske materieldirektør Memorandum of Understanding med amerikanerne den 28. maj 2002 i Washington. Danmarks deltagelse i et udviklingsprojekt til cirka 24 mia. dollars svarende til prisen for ca. 10 Storebæltsbroer var dermed en realitet.

Processen, der gjorde dette muligt, blev egentlig startet i 1997, da det besluttedes, at Danmark skulle deltage i Joint Strike Fighter projektets definitionsfase.

Det skal understreges, at det er endnu ikke besluttet, hvilket fly, der skal afløse F-16 Fighter Falcon. □

VÆRDIER OMSAT TIL LEDELSE

AF CAMILLA ROSENGAARD

FMK HAR I MERE END ET ÅR HAFT ET VÆRDIGRUNDLAG, SOM ALLE ANSATTE HAR BIDRAGET TIL. BLADET FLYVEVÅBNET HAR SPURGT EN RÆKKE CHEFER OG MEDARBEJDERE OM DERES PERSONLIGE ERFARINGER MED VÆRDIBASERET LEDELSE.

I sidste nummer af Bladet Flyvevåbnet omtalte vi, at FTK's ledelse har iværksat et arbejde med at udvikle en vision og et værdigrundlag for FTK. For to år siden gik FMK i gang med et lignende arbejde, som den 5. december 2003 mundede ud i, at generalmajor Klaus L. Axelsen kunne præsentere FMK's vision, mission og værdigrundlag.

For at sikre at værdierne blev fundamentet for FMK's virke, søsatte FMK samtidig en chefuddannelse for alle chefer i både Centralledelsen og ved Niveau III myndighederne. FMK's chefuddannelse skulle med andre ord give hver enkelt chef redskaberne til at omsætte værdigrundlaget til god ledelse. Uddannelsen, der blev gennemført fra januar til juni 2004, bestod af fem moduler af to dages varighed.

DE PERSONLIGE ERFARINGER

Bladet Flyvevåbnet har talt med chefer og medarbejdere i forskellige dele af organisationen for at høre om deres helt personlige erfaringer med værdibaseret ledelse. □

GENOPFRISKNING AF GAMMEL VIDEN

AF CAMILLA ROSENGAARD

RESPEKT

Anerkend alles ligeværd - både fagligt og menneskeligt

FMK CHEFUDDANNELSE BØD IKKE PÅ NOGET AFGØRENDE NYT FOR SEKTIONSCHEF SØREN HOLMES FRA HOVEDVÆRKSTED VÆRLØSE, MEN HAN BLEV DOG ALLIGEVEL OVERRASKET OVER SPØRGSMÅLET: "HVORFOR ER DU BLEVET CHEF?"

Som en af FMK's yngste chefer var budskaberne på FMK's chefuddannelse ikke afgørende nye for den 38-årige sektionschef ved Hovedværksted Værløse, Søren Holmes. Han er blevet præsenteret for principperne i værdibaseret ledelse på flere af Forsvarets egne lederkurser og på civile lederkurser. Alligevel blev han overrasket, da han i februar sidste år mødte op på Flådestation Frederikshavn for at deltage i det første modul af FMK's nye chefuddannelse.

- Indledningsvis skulle vi alle hver især redegøre for, hvorfor vi var blevet chefer. Selvom det var et snublende nært spørgsmål, var det også et pudsigt spørgsmål, som gav anledning til refleksion over, hvad det egentlig var, der drev mig. Men når jeg ser tilbage på forløbet, er det lysten til at have medindflydelse og bestemme, hvordan tingene skal foregå, som har været drivkraften hele tiden, siger Søren Holmes, som allerede blev chef i en alder af 33 år.

KONTAKT PÅ TVÆRS

Til trods for, at indholdet på uddannelsen har været kendt stof for Søren Holmes, sætter han pris på at få genopfrisket gammel viden. Kurset vakte genkendelsens glæde, men det har ikke afgørende ændret noget ved Søren Holmes ledelsesstil. Til gengæld vurderer han, at det var en fordel at blande cheferne, så Niveau III-chefer og chefer fra Centralledelsen gik på hold sammen.

- Jeg tror, at det var en øjenåbner for mange at blive præsenteret for de rammer, som andre FMK'ere arbejder indenfor. Man blev præsenteret for hinandens virkeligheder og blev knyttet tættere sammen, fastslår Søren Holmes.

AFSLUTNING MANGLER

Niveau III-cheferne deltog ikke i de to sidste moduler, hvor kursisterne fik feed-back på deres personlige handlingsplan. Den del af kurset, hvor det teoretiske stof for alvor blev knyttet sammen med den enkelte chefs virkelighed, ville han gerne have haft med.

- Når jeg ser tilbage her et år efter, kan jeg se, at vi manglede afslutningen. Det ville have været en klar fordel, hvis vi var blevet tvunget til at redegøre for, hvordan vi ville ændre os rent ledelsesmæssigt. Et kursus bliver først rigtig praktisk, når det bliver knyttet til ens egen situation, konstaterer Søren Holmes. □

"Jeg tror, at det var en øjenåbner for mange, at blive præsenteret for de rammer, som andre FMK'ere arbejder indenfor," siger Søren Holmes.



ET MENTALT SPABAD

AF CAMILLA ROSENGAARD

LOYALITET

Gør det rigtige rigtigt

BEDRE KOMMUNIKATION MED MEDARBEJDERNE HAR VÆRET FORRETNINGSOMRÅDECHEF PALLE BUUS JENSENS PERSONLIGE LEDELSMÅL EFTER, AT HAN HAR GENNEMGÅET CHEFUDDANNELSEN.

- Personligt har jeg det bedst med et stort råderum og personligt ansvar. Men jeg er blevet mere bevidst om, at der kan være medarbejdere, som føler, at de kommer ud på dybt vand, når ram-



Foto: Jens Erik Rasmussen, FMK



Foto: Jens Erik Rasmussen, FMK

"En fordel ved uddannelsen var, at holdene blev sammensat på kryds og tværs af organisationen. Jeg blev mere opmærksom på, hvor anderledes en hverdag for eksempel værkstedsfolkene har," forklarer Palle Buus Jensen.

"God kommunikation er på mange måder nøglen til god ledelse," siger Palle Buus Jensen, som i kraft af chefuuddannelsen er begyndt at sikre sig, at hans budskaber når ud over rampen og bliver forstået på den måde, som de var ment.

Der er ingen tvivl om, at det især er de personlige elementer af FMK's chefuuddannelse, som har gjort indtryk på Palle Buus Jensen, forretningsområdechef i Air C2. Ikke mindst vendingen 'samtale fremmer forståelsen' har fået en ny betydning for ham.

- God kommunikation er på mange måder nøglen til god ledelse. Det personlige udviklingsmål, som jeg har sat op i forbindelse med chefuuddannelsen, har derfor været bedre kommunikation med den gruppe af chefer, som jeg er chef for. Vi skal være bedre til at forstå hinanden, og vi skal være bedre til at afstemme forventningerne til hinanden. Det har jeg talt med min chefgruppe om som led i min personlige udviklingsplan.

- Jeg er blevet mere opmærksom på, at blot fordi jeg har formidlet et budskab, er det ikke sikkert, at det er forstået, selvom ingen siger noget. Derfor er jeg blevet bedre til at spørge til, hvad mit budskab var, og dermed sikre, at jeg er blevet forstået rigtigt, forklarer Palle Buus Jensen.

PLADS TIL ALLE TYPER MEDARBEJDERE

Et af målene med at lægge Centralledelsens organisation om til en matrix-organisation, har været at give medarbejderne større ansvar for de opgaver, som de løser. Men som led i chefuuddannelsen har Palle Buus Jensen fået større indsigt i ledelse af forskellige typer af medarbejdere – også de medarbejdere, der ikke trives med et stort ansvar.

merne er løse og ansvaret stort. Jeg har fået et større fokus på vigtigheden af at kunne dosere ansvaret rigtigt i forhold til hver enkelt medarbejder, siger Palle Buus Jensen.

FMK BLEV RYSTET SAMMEN

En afledt effekt af chefuuddannelsen har efter Palle Buus Jensens mening været et bedre samarbejdsklima blandt cheferne i FMK. Holdene bestod af kursister fra både Centralledelse og Niveau III-myndigheder. Det mix har vist sig gavnligt.

- Vi blev rystet godt sammen, og ved at tilbringe så lang tid sammen med folk, som arbejder i helt andre dele af organisationen, blev vi opmærksomme på, hvor forskellig en hverdag vi har. Det var utrolig godt. Det er alt for nemt at få skyklapper på, når man omgås de samme mennesker i dagligdagen, fastslår Palle Buus Jensen, som roser uddannelsen:

- Det havde stor betydning, at kurset var højt prioriteret fra ledelsens side. Man kunne tage af sted med god samvittighed. Det var rart at få opmærksomheden. Kurset kan vel bedst betragtes som et mentalt spabad, siger Palle Buus Jensen med et smil. □

"DET ER BLEVET LEGITIMT AT TALE OM BLØDE VÆRDIER"

AF CAMILLA ROSENGAARD

TROVÆRDIGHED

Gør, hvad du siger, og hold hvad du lover

FMK'S CHEFUDDANNELSE HAR BRAGT DE BLØDE VÆRDIER PÅ BANEN. DET VÆRDSÆTTER SEKTIONSCHEF PÅ HOVEDVÆRKSTED AALBORG, EGON JØRGENSEN.

- I en teknisk organisation som FMK er det typisk de tekniske og 'hårde' argumenter, der løber af med sejren. Derfor var jeg også meget glad for, at vi på chefuuddannelsen fik en debat ledende imellem om, hvad værdibaseret ledelse er, forklarer sektionschef i Driftssektionen på Hovedværksted Aalborg, Egon Jørgensen.

Selvom det er et år siden, at Egon Jørgensen fulgte de første moduler af chefuuddannelsen, kan han tydeligt huske, hvor svært det var at tale om de bløde værdier.

- Der var helt stille til at begynde med, da underviseren gerne ville have holdet til at debattere, hvad vi forstod ved FMK's værdier. Men efterhånden kom der flere ord og eksempler på, og debatten blev meget konkret og jordnær, husker Egon Jørgensen.

- Nu har vi fået en fælles platform, når vi taler om værdier, og de bløde argumenter er blevet lige så slagfærdige som de mere teknisk prægede argumenter. Der er kommet en langt større åbenhed. Folk har ikke længere paraderne oppe, så snart værdierne bliver bragt op, tilføjer Egon Jørgensen, der i dagligdagen er chef for 11 af Driftssektionens i alt 31 medarbejdere.

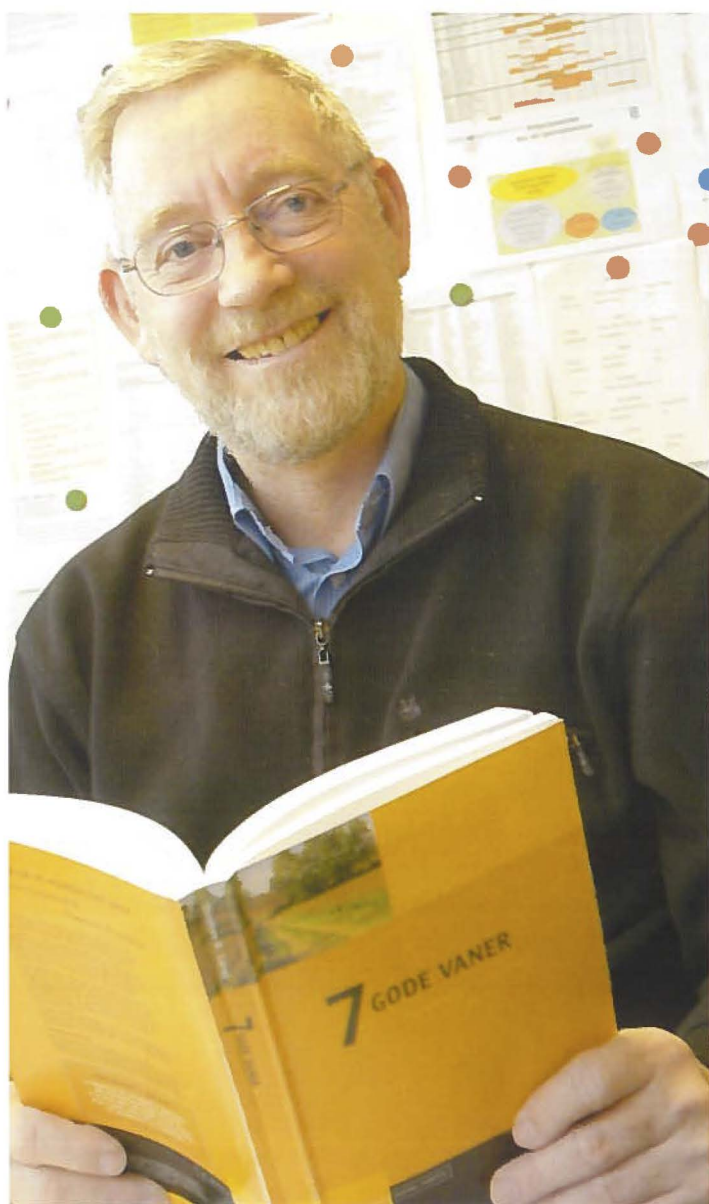
RESPEKT FOR DE FLYVSKE IDÉMAGERE

Egon Jørgensen havde været 18 år på det civile arbejdsmarked inden, at han i 1992 blev ansat på Hovedværksted Aalborg. Han har tidligere været på lederuddannelse, men det store fokus på værdier og personlighed var nyt for ham. Han var blandt andet overrasket over, at alle kursisterne på uddannelsen skulle gennemgå en personlighedstest. Egon Jørgensen erfarede, at han tilhører den strukturerede og udadvendte ledertype. Testen åbnede hans øjne for, hvilke kvaliteter de profiler, der lå fjernt fra hans egen, rummede.

- Da vores personlighedsprofiler var blevet kortlagt, blev vi samlet i mindre grupper for at løse en opgave. I første omgang kom folk, der havde samme profil, i samme gruppe. Det var både meget effektivt og behageligt. Vi fandt lynhurtigt ud af, at løse opgaven, og vi var alle meget enige. Til gengæld var det meget overraskende at se, hvilke løsninger de andre grupper var kommet frem til. Vi havde slet ikke overvejet de mange forskellige mulige løsningsforslag, fordi vi var så ens i gruppen, siger Egon Jørgensen, som i dag sætter meget mere pris på de kolleger, der er knap så strukturerede, som han selv er.

- Jeg har fået meget mere respekt for de flyvske idémagere. De er gode til lynhurtigt at skifte spor, og de er derfor rigtig gode at lytte til for en struktureret type som mig. □

"Nu har vi fået en fælles platform, når vi taler om værdier, og de bløde argumenter er blevet lige så slagfærdige som de mere teknisk prægede argumenter," siger Egon Jørgensen.



ANSVAR OG ANERKENDELSE

AF CAMILLA ROSENGAARD

DIALOG

Del din viden og erfaring



CHEFUDDANNELSEN HAR ÅBNET SEKTIONSCHEF JOHANNES KROGS ØJNE FOR BETYDNINGEN AF DET PERSONLIGE ANSVAR HOS BÅDE HAM SELV OG MEDARBEJDERNE I VÆRKSTEDSSEKTION 1 PÅ HOVEDVÆRKSTED AALBORG.

Hvad kan den enkelte medarbejder selv bidrage med? Det var et spørgsmål, der flere gange var på dagsordenen på FMK's chefuddannelse. Det var ligeledes et spørgsmål, som sektionschef ved Værkstedssektion 1 (V1) på Hovedværksted Aalborg, tog med hjem i dagligdagen på Hovedværkstedet.

- Det personlige ansvar har altid ligget mig på sinde. Jeg tror, at det er rigtigt, at give den enkelte medarbejder medansvar og medindflydelse for sin egen arbejdsituation. Det har vi også i høj grad gjort i V1, fastslår Johannes Krog.

V1 består af tre teams med op til 35 medarbejdere samt en mester for hvert team. De to teams der udfører modifikationer på F-16, er opdelt i tre dokke. Det tredje team tester flyene efterfølgende. Arbejdsformen er meget fleksibel, fordi medarbejderne ikke indgår i faste hold. De tre teams sammensættes efter behov. Desuden indgår der tre sideværksteder i V1. Samt over en produktionsteknisk afdeling og en logistik- og planlægningsafdeling.

- Vi arbejder med meget stramme tidsfrister. Flyene skal gennemgå forskellige processer, og da det er vigtigt, at vi overholder vores tidsfrister, er det nødvendigt hele tiden at flytte rundt på opgaver, medarbejdere og prioriteringer. Derfor går medarbejderne på tværs af dokke, teams og sideværksteder. Man kan sige,

at vi har en optimeret ressourceanvendelse, hvor den enkeltes fornemmelse af personligt ansvar er afgørende, forklarer Krog.

LEDELSE AF SKIFTENDE GRUPPER

Johannes Krog har igennem længere tid overvejet, hvordan man kan lede medarbejdere i en så fleksibel organisation som V1. Chefuddannelsen gav ikke entydige svar på, hvordan man gør det. Men ansvar og anerkendelse er nøgleord, vurderer sektionschefen:

- Jeg er blevet mere bevidst om, at medarbejderne skal have ansvar. Men det er også er vigtigt, at den enkelte medarbejder bliver anerkendt for de resultater, som han er med til at skabe. Men det syntes jeg også, at vores teamledere og værkstedsledere er rigtig gode til.

INSPIRATION FRA DET CIVILE

Johannes Krog har været ansat på Hovedværksted Aalborg siden sommeren 2001. Han har været igennem en lederuddannelse i forsikringskoncernen Baltica, og indholdet af FMK's chefuddannelse var derfor ikke helt ukendt for ham. Alligevel var der en god portion inspiration at hente til dagligdagen i det nordjyske - ikke mindst fra virksomheder udenfor hegnet.

- Jeg blev blandt andet inspireret af Frederikshavns Hjemmepleje, der havde gennemført en stor omstrukturering med et godt resultat. Budskabet fra Frederikshavn var, at ledelsen skal være meget åben overfor forandring. Så kan man spørge - er ledelsen det? „spørger Johannes Krog retorisk. □

VÆRDIERNE ER EN DEL AF HVERDAGEN

AF CAMILLA ROSENGAARD

UDVIKLING

Når forandringens vinde blæser, så byg vindmøller – ikke læhegn!

CHEFERNE ER BLEVET BEDRE TIL AT GÅ I DIALOG MED MEDARBEJDERNE, MENER TILLIDSREPRÆSENTANT FOR HK'ERNE I CENTRALLEDELSEN HENRIK MORTENSEN.

FMK's chefuuddannelse har påvirket klimaet i Centralledelsen til det bedre. Det er tillidsmand for Centralledelsens HK'ere Henrik Mortensen ikke i tvivl om.

- Jeg fornemmer en klar forbedring i ledelsesstilen. Mange chefer er blevet mere bevidste om, hvordan de skal lede. Det betyder blandt andet, at der bliver lyttet mere til den menige medarbejder. Der er mere respekt for det bidrag, som vi kommer med. Vi kan godt mærke, at cheferne har fået noget mere med i rygsækken, fastslår Henrik Mortensen, som udover at være tillidsrepræsentant også er næstformand i Samarbejdsudvalget.

STØRSTE FORANDRING I FMK'S HISTORIE

Henrik Mortensen mener, at FMK's værdigrundlag også har haft afgørende betydning for ledelsesstilen og arbejdsklimaet.

- Mange steder i Centralledelsen har man behandlet værdigrundlaget utrolig seriøst. Værdierne er ikke noget man taler så meget om, men de er blevet en del af hverdagen i mange dele af organisationen. Personligt oplever jeg, at det spiller en stor rolle, siger Henrik Mortensen, som ikke er i tvivl om, at forandringerne i de sidste godt to år har været de mest markante, siden organisationen blev grundlagt for mere end 40 år siden. □



- Det er lidt af en revolution, som har fundet sted i FMK i de sidste år med etablering af værdigrundlag og gennemførelse af chefuuddannelse og klimamåling. Det betyder også noget, at der har været et generationsskifte blandt cheferne.

"VI HAR FÅET MERE MEDARBEJDERVELFÆRD"

AF CAMILLA ROSENGAARD

LEDELSESSTILEN PÅ HOVEDVÆRKSTED AALBORG ÆNDRER SIG. DER ER MERE FOKUS PÅ MEDARBEJDERVELFÆRD, MENER TILLIDSMAND FOR HK'ERNE TINA TINGBERG.

FMK's chefuuddannelse og udarbejdelse af værdigrundlag har påvirket ledelsesstilen på Hovedværksted Aalborg. Det er tillidsmand for HK'erne Tina Tingberg ikke et øjeblik i tvivl om.

Forandringerne er ikke ligefrem af jordskælvagtigt format, og der er forskel på, hvor meget de forskellige chefer lader sig påvirke af de nye vinde. Men der er sket noget.

- Der er større interesse for de bløde værdier som for eksempel arbejdssikkerhed og psykisk arbejdsmiljø. Tidligere har der været meget fokus på produktionsmålene. Det er der selvfølgelig-

lig stadig, men der er også kommet andre ting til, forklarer Tina Tingberg.

- For eksempel har Hovedværkstedet fået en personlig rådgiver, som medarbejderne kan gå til, hvis de har personlige problemer, eller hvis der er problemer på arbejdspladsen med mobning eller krænkende adfærd. Det er et initiativ, som peger i retning af, at der bliver tænkt mere på medarbejdernes velfærd, tilføjer hun.

GOD VÆRDIDEBAT

Tina Tingberg mener, at FMK's chefuuddannelse har spillet meget godt sammen med de øvrige tiltag, der er blevet søsat i FMK. Hun nævner især udarbejdelse af værdigrundlaget som et arbejde, der har været med til at ændre forholdene.

- Alle var med til at formulere et værdigrundlag. Der blev gjort et stort stykke arbejde, og både medarbejdere og chefer var meget engagerede i processen. Arbejdet med værdigrundlaget og chefuuddannelsen hang på den måde meget godt sammen, fastslår Tina Tingberg. □

"RÆK HÅNDEN FREM TIL MEDARBEJDERNE"

AF CAMILLA ROSENGAARD

SYNLIG LEDELSE

Vær nærværende med klare holdninger, mål og udtalelser

FÆLLESTILLIDSMAND PÅ HOVEDVÆRKSTED VÆRLØSE NIELS SCHULTZ HAR IKKE MÆRKET SÅ MEGET TIL NYE LEDELSESFORMER, SELVOM DER ER HÅRDT BRUG FOR TÆT SAMARBEJDE, NÅR KRISEN KRADSER.

Forsvarsforliget har kastet lange skygger ind over Hovedværksted Værløses 334 medarbejdere. Hver og én forsøger de at få styr på fremtiden. I Værløse bliver resultatet af chefuuddannelsen derfor for alvor sat på prøve. Men Hovedværkstedets fællestillidsmand Niels Schultz har ikke oplevet, at ledelsesformen har ændret sig.

- Vores fokus er i øjeblikket på afvikling af Hovedværkstedet, og vores dagligdag er meget forandret. Medarbejderne her i Værløse prøver jo at få det bedst mulige ud af situationen, og få tingene til at køre i den tid, som vi har tilbage. Men det er svært for mig at se den helt store forandring i ledelsesstilen, konstaterer Niels Schultz.

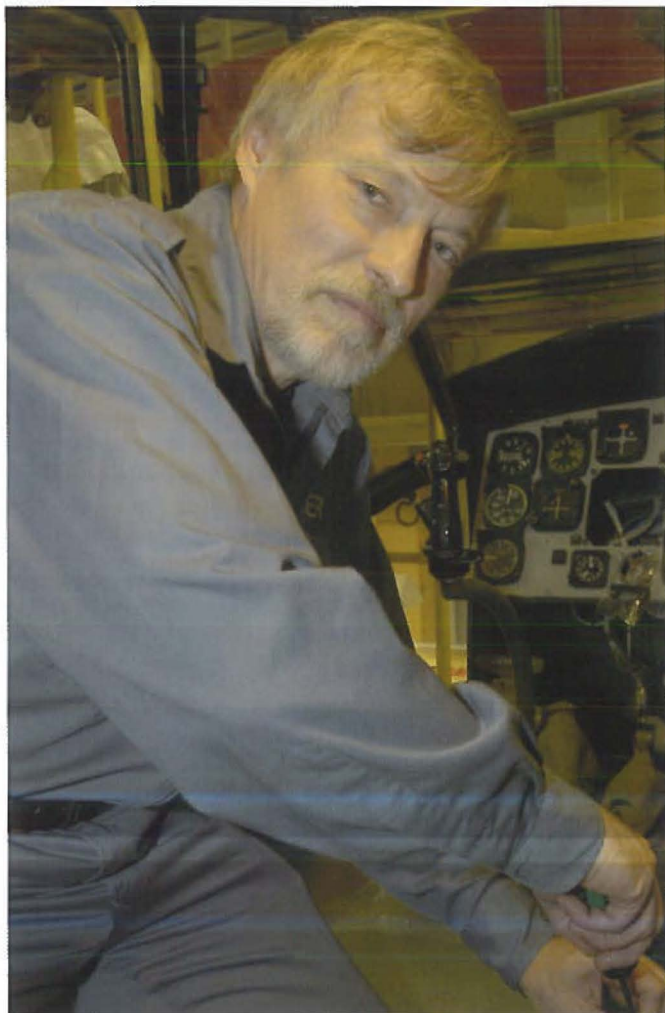


Foto: Jens Erik Rasmussen, PMK

NYHEDER FRA AVISERNE

Hovedværksted Værløses fællestillidsmand er på det rene med, at den lokale ledelse ofte ikke er bedre informeret om situationen på Hovedværkstedet end medarbejderne. Alligevel mener han, at det er kilde til frustration, at medarbejderne tit må ty til aviserne for at få informationer om arbejdspladsens fremtid.

- Vi har gentagne gange oplevet, at vi i for eksempel Jyllands-posten kan opnå informationer, som vi ikke er blevet briefet om på forhånd internt. Når vi vender tilbage til ledelsen den næste dag for at få at vide, hvad der er op og ned på historien, så ved de sjældent mere end vi gør, siger Niels Schultz, som mener, at god ledelse hænger sammen med et højt og troværdigt informationsniveau.

- Egentlig tror jeg ikke, at ledelsens udmeldinger er usande. Men vi har vanskeligt ved at finde ud af, hvad hele sandheden er i alt det her. Hvad er den egentlige årsag til at så mange medarbejdere kommer til at stå uden job, spørger Niels Schultz, som i disse måneder har mange drøftelser med sine kolleger om, hvad de skal stille op med deres job-situation.

LEDELSEN SKAL GÅ UTRADITIONELLE VEJE

Niels Schultz mener, at der er behov for, at ledelsen går utraditionelle veje for at holde på medarbejderne, indtil Hovedværkstedet lukker. Han er på det rene med, at de økonomiske rammer sætter grænser for, hvor meget medarbejderne kan få i fastholdelsestillæg, men der er også andre muligheder. Fællestillidsmanden peger på faglig udvikling:

- Mange af folkene vil gerne i gang med en form for efteruddannelse, så de kan blive klar til livet udenfor hegnet. Det kan vi ikke, fordi vi formelt set ikke er fyringstruede. Men her føler vi os jo alle sammen fyringstruede.

- Selvom der ligger en række faste overenskomstaftaler bør ledelsen nok række hånden frem til medarbejderne. For eksempel kunne ledelsen lade folk afspadsere overarbejde i stedet for at udbetale det. Ledelsen må bøje sig bare lidt, hvis folk skal blive, konstaterer Niels Schultz. □

Fællestillidsmand Niels Schultz på Hovedværksted Værløse mener, at god ledelse hænger tæt sammen med et højt og troværdigt informationsniveau.

Hvordan denne afghanske dreng med posen var sluppet ind og hen til flyet, var der ikke rigtigt nogle, der vidste.



BROGEDE ARBEJDSFORHOLD I AFGHANISTAN

AF ARNE BACH NIELSEN

HVERT LAND SINE SKIKKE, NÅR DER SKAL SAMARBEJDES I INTERNATIONALT REGI. DET FIK FEM FLYVERSOLDATER AT MÆRKE PÅ DERES KROP, DA DE FRA MIDTEN AF JANUAR OG EN LILLE MÅNEDS TID FREM SKULLE ARBEJDE I KABUL INTERNATIONAL AIRPORT. DE UDGJORDE ET SÅKALDT AMCE-HOLD (AIR MOVEMENT CONTROL ELEMENT), HVIS OPGAVER ER AT LASTE OG LOSSE TRANSPORTFLY.

Til støtte for 39 danske soldater fra Hæren skulle der flyves materiel fra Kabul til Feyzabad-lejren, der befinder sig nordøst for den afghanske hovedstad.

De store russiske transportfly lander i Kabul med materiellet, der skal videre til i dette tilfælde Feyzabad. Russerne forventede, at der var folk til at losse flyet ved ankomsten. Spanierne, der stod for losningen, forventede, at godset blev skubbet hen til rampen, hvor deres gaffeltrucks og køretøjer skulle tømme flyet. Det endte med, at det blev danskerne, der kom til at udfylde dette tomrum med at skubbe godset hen til den ventende gaffeltruck. Et kærkoment afbræk for de danske flyvere, der ellers var belejret med megen ventetid.

Ventetiden skyldes blandt andet problemer med fly, der fik fejl og en besætning, der blev syg. Et andet problem var en for lille frigang mellem visse containere og Herculesflyets loft. Hertil kommer, at undertiden blev flyvninger aflyst, når vejret var dårligt; og omvendt var vejret godt, var der ikke planlagt flyvninger.

Det danske AMCE-hold fik dog omlæsset det meget materiel, som skulle transporteres videre med Herculesfly til Feyzabad. Som regel udførte holdet arbejdet om aftenen, idet der var fred og ro på pladsen, plus det var muligt at låne køretøjer og andet materiel til at læsse godset om.

På trods af at tingene hurtigt kan forvikles, når arbejdet skal udføres med de forhåndværende midler, og at de forskellige nationer hver har sin måde at løse opgaverne på, løste AMCE-holdet dog sin opgave. □



De brogede arbejdsforhold udløste en del ventetid for de danske AMCE-folk.

MED OPSMØGEDE ÆRMER I SYDØSTASIEN

AF JIMMY HELSINGHOFF



Foto: Jimmy Helsinghoff

Flodbølgers altødelæggende kraft taler for sig selv. Udsigten under indflyvningen til Banda Aceh.

Tønder kan være en god hjælp, når gods skal ud og ind ad Hercules-flyet.

SIDEN 2004 RINDEDE UD OG IND TIL BEGYNDELSEN AF FEBRUAR I ÅR, HAR DANMARK HAFT EN C-130J HERCULES FRA ESKADRILLE 721 I DET SYDØSTLIGE ASIEN. TIL AT BEGYNDE MED VAR MISSIONEN AT AFHENTE AFDØDE DANSKERE EFTER TSUNAMI-KATASTROFEN DEN 26. DECEMBER 2004, DER RAMTE STORE OMRÅDER I DET INDISKE OCEAN MED ALTØDELÆGGENDE KRAFT.

Opgaven blev dog en helt anden efter årsskiftet. Den danske regering udlånte et Herculesfly med besætning til FN som en del af den danske regerings støtte til området.

Under FN blev den danske Hercules med callsign United Nations Lima Zero One Two Whisky (UNLo12W) indsat til at flyve nødhjælp til et af de hårdest ramte områder, nemlig Banda Aceh i Aceh-provinsen i Indonesien.

Før dette dog kunne gøres, var der behov for en operationsbase. Og den blev fundet i Malaysia, nærmere betegnet Subang Air Force Base, der ligger i udkanten af hovedstaden Kuala Lumpur.

Som udpeget presseofficer for enheden, blev undertegnede af Flyvertaktisk Kommando udsendt den 10. januar 2005, altså efter de første missioner var godt i gang.

Missionerne drejede sig udelukkende om nødhjælp, der blev fløjet til Indonesien. Hovedparten af det gods, der blev flyttet, kom fra UNICEF og WHO – og omfattede alt fra kiks til skolesæt.

Alt i alt fløj Flyvevåbnet 231 tons nødhjælp til Indonesien.



Foto: Jimmy Helsinghoff

Alt personalet, der har deltaget i missionen i Asien, har udtrykt det helt klare budskab: denne mission, vi har deltaget i, giver meget menneskelig mening – alle følte, at de var med til at gøre en forskel for de mange nødlidende efter tsunamien. Og at behovet var til stede, var ingen i tvivl om. Man skulle bare under indflyvningen til Banda Aceh kigge ud af vinduet for at se de enorme ødelæggelser, der var forårsaget af tsunamien.

Endvidere var der altid en stor mængde flygtninge i lufthavnen, som håbede at kunne komme med et fly, væk fra elendigheden.

Som en del af det detachementet, der har deltaget i operation, har det været en meget givende mission. Mange mennesker er berørt af denne uhyggelige katastrofe. Følelsen af, at vi fra Flyvevåbnet har været med til at lette hverdagen for nogle, er en god fornemmelse. □

ØVELSE BATTLE GRIFFIN -

PÅ SKY-TUR I DEN NORSKE VINTER

AF ARNE BACH NIELSEN



FENNEC-HELIKOPTERE FRA ESKADRILLE 724, BATMOBILEN OG F-16 FIGHTING FALCON-FLY FRA SKRYDSTRUP VAR FRA 21. FEBRUAR TIL 9. MARTS DET DANSKE ISLÆT VED DEN STORE ØVELSE BATTLE GRIFFIN I NORGE PÅ DEN SNEDKLÆDTE ØRLAND-BASE VED TRONDHJEM BÅDE LANDE FRA NATO OG PARTNERSHIP FOR PEACE DELTOG UNDER OG OVER DE NORSKE SKYER.

Opgaven lød på træning i at operere under vinterforhold og samtidigt få udbytte af erfaringer i forbindelse med deployering. Fennec'en trænede bjergflyvning. At flyve i bjerge er en hel anden sag end at flyve i det flade Danmark. Der står mange lumske vinde på lur over fjeldkammene for at give Fennec'en en rystetur. Den praktiske flyvning under de helt anderledes forhold er derfor helt nødvendig.

Og når solen gik ned bag de hvide fjelde, betød det ikke, at helikoptererne nødvendigvis blev stående i det medbragte Bachmann-hangartelt. Eskadrille 724 har ti års erfaring med Night Vision Googles (NVG), der gør besætningen i stand til at se om natten. Ruterne, der blev fløjet i mørket var nøje afløjet i dagslys, så ruten detaljer som master og luftledninger var velkendte. Landingsstederne i ødemarken var checket af inden for den sidste uge, så der heller ikke dukkede overraskelser op, når der landes og startes i den vilde norske natur. På denne årstid kan sne og tø forårsage ændringer i det terræn, der skal landes i.

HELIKOPTERUHELD BEKRÆFTER SVÆRHEDSGRADEN

Besætningen ved altid præcist, hvor helikopteren befinder sig i vildniset af bjerge og dale. Flyvningen kan sammenlignes med et orienteringsløb; blot foregår det 200 fod over terrænet.

Observatøren sidder til venstre for piloten. Han er ikke pilotuddannet men assisterer piloten, når der landes ude i felten. Når piloten skal starte og lande i den norske vinter, er det næsten altid forbundet med, at helikopteren indhylles i en stor sky af op-hvirvlet sne. Piloten har rigeligt at gøre med at manøvrere helikopteren i det snekaos, som roteren frembringer. Han koncentrerer sig udelukkende om et referencepunkt, der oftest vil være et træ. Hans sidemand, observatøren, holder godt øje med helikopterens instrumenter og videregiver aflæsningerne til piloten.

At en af Fennec-piloterne under øvelsen klippede toppen af et grantræ med rotorbladene under en startmanøvre understreger, hvor vanskelig denne disciplin er. Generelt mestrer de danske besætninger disse landinger i sneterræn. Og dét at kunne flyve lavt i mørke er et helt nødvendigt arbejdsområde, når helikopteren skal gøre sig gældende i fremtidige internationale operationer. Fennec-helikoptererne er planlagt til at blive tilmeldt Nato Response Force 1. januar 2006.

BATMOBILEN UDVIKLES

Mobile Control and Report Centre (Mobile CRC) eller i daglig tale Batmobilen, er et mobilt kontrol- og varslingscenter. Batmobilens deltagelse i øvelse Battle Griffin er endnu et skridt på vejen til, at det mobile center skal være fuldt operativt i 2008, som det er planlagt.

Teknikerne har slidt i det for at få tingene til at køre, og på operationssiden lå der timevis af forberedelser til næste dags flyvninger. Batmobilens primære opgave i forbindelse med øvelsen



1. Der blev trænet flittigt i bjergflyvning og landing i sneklædt terræn med Fennec'erne
2. Det er trange kår, Batmobilen's mandskab arbejder under. Men i tiden frem til 2008, hvor Batmobilen skal være fuldt operativ, arbejdes der på at anskaffe større containere.

var at udvikle erfaringer og procedurer for, hvordan den mobile enhed skal komme frem til slutfacit - at være tilmeldt Nato's High Readiness Force (HRF) i 2008 med et beredskab på 10 dage.

BATMOBIL OG F-16 HÅND I HÅND

Under Battle Griffin havde de danske F-16-fly og Batmobilen mulighed for at træne sammen under fremmede himmelstrøg. Et af scenarierne bød på en fjendtlig flystyrke, der ville bombe Ørland-basen. Fire danske F-16-fly skulle alene imødegå denne trussel. Spillet blev ikke spillet til ende i egentlig forstand. Det var mere en træning af taktik og teknik i luftkamp, end det gjaldt om, at de fjendtlige bombefly kom frem og ramte deres mål eller ej.

I Batmobilen var alle positionerne indtaget i de trange containere, efter at mandskabet var blevet briefet om missionen. Batmobilen opererer som et Control and Reporting Centre (CRC), nøjagtigt som i Danmark. Under en operation af denne art er piloterne dybt afhængige af CRC'ens informationer. F-16-flyets radar har en begrænset synsvinkel og rækkevidde, hvorimod CRC'ens langtrækkende radarbillede giver det fulde overblik.

ØVELSESSCENARIO:

Provinsen Trondia ønsker løsrivelse fra hovedlandet Utopia. Naboprovinsen, Rana, grænser op til Trondias nordlige grænse. Volden og de etniske konflikter mellem trondianere og ranianere eskalerer. En FN-resolution giver mandat til, at det internationale samfund griber militært ind i konflikten for at standse volden.

INTENSIV LUFTKAMP UDEN KAOS

Stopfodrede med oplysninger fra missionsplanlæggerne, efterretningsfolk, meteorologer og alverdens andre informationer, gav piloterne en efter en fuld gas på F-16'erne på den sneomkransede startbane. Kort efter forsvandt de glødende efterbrændere i horisonten - på vej mod øvelsesområdet.

I Batmobilen indikerede radarskærmene, at de fire F-16-fly havde indtaget deres udgangspunkt i den sydlige del af øvelsesområdet. Som uret tikkede, dukkede de første grupper af fjendtlige fly frem fra nord. Det var på forhånd forventet, at den fjendtlige flystyrke blandt andet bestod af bombefly og de såkaldte sweepere, der er jagerfly, som skal bane vejen for bombetogtet.

Intercept Controlleren (IC), der via CRC'ens radarskærm er pilotens øje med hensyn til det store overblik, koncentreredes mere og mere, som fjenden rykkede mod syd.

Da fjenden kom tæt på, føg det med engelske flyverfraseologier mellem IC'eren og hendes flyvende landsmænd. For udenforstående virkede radarbilledet som ét kaos, hvor flyene tilsyneladende bare fløj ud og ind mellem hinanden. Men for IC'eren og piloterne havde det intet med kaos at gøre. De havde styr på, hvem der var hvem, hvor flyene var, og hvilken højde, de lå i. Men begge parter erkender, det kan være svært. Hertil kommer, at flyvesikkerheden til enhver tid kommer i første række.

Men en mission er aldrig slut, før en debriefing har fundet sted. Udover at piloterne debriefer flyvningen internt, er debriefingen mellem IC'er og piloter en lige så naturlig ting. Begge parter oplever nu engang ofte tingene forskellige, og det er overordentligt vigtigt, at de aflæser og opfatter situationsbilledet på samme måde under en mission. □

UAV PÅ VEJ MOD SIN FØRSTE MISSION

AF CAMILLA ROSENGAARD



BØRNESYGDOMMENE HAR PLAGET DANMARKS FØRSTE UBEMANDEDE FLY TÅRNFALK UAV. MEN TRODS FORTSATTE TEKNISKE VANSKELIGHEDER ARBEJDES DER MÅLRETTET PÅ AT KLARGØRE FLYET TIL DETS FØRSTE INTERNATIONALE MISSION.

Det er ikke nogen hemmelighed, at de tekniske børnesygdomme har været svære at overkomme i forbindelse med Forsvarets indkøb og ibrugtagning af de ubemandede fly Tårnfalk UAV. Flyene, der er knyttet til Dronningens Artilleriregiment, har haft en del fejl, som Projektgruppe UAV i FMK Centralledelse, der er den anskaffende myndighed, har brugt mange ressourcer på at slås med.

- De ubemandede fly er meget komplicerede systemer. Flyene bliver skilt ad, når de ikke er i drift. Når de derpå skal samles igen og tages i brug, er der stor risiko for fejl, forklarer projektleder for UAV i FMK ingeniør Oskar Kragegaard, som har været tilknyttet projektet siden sidste sommer.

- Vi har også haft en del kontraktmæssige tovtrekkeri med leverandøren af flyene den franske producent Sagem. De vanskeligheder er overstået nu hvilket betyder, at vi kan gå langt mere aktivt til værks med hensyn til for eksempel opbygning af et reservedelslager, forklarer Oskar Kragegaard.

FØRSTE MISSION I HORISONTEN

Selvom de tekniske vanskeligheder med de ti ubemandede fly har været til at tage og føle på, kan Oskar Kragegaard alligevel se den første operative mission i horisonten.

SAMARBEJDSPARTNERE

Canada, Frankrig, Holland, Sverige og Grækenland har udover Danmark indkøbt Tårnfalk UAV. Landene har underskrevet et memorandum of understanding (MOU) og udveksler erfaringer. Men landene er på meget forskellige stadier med hensyn til ibrugtagning. Canada har således allerede anvendt sine fly i Afghanistan, mens Grækenland først har anskaffet sig de små fly.

- Vi planlægger med et væsentligt større antal flyvninger i år end sidste år. De mange øvelser giver et solidt grundlag at foretage første mission på.

FØRSTE MISSION I HORISONTEN

Selvom de tekniske vanskeligheder med de ti ubemandede fly har været til at tage og føle på, kan Oskar Kragegaard alligevel se den første operative mission i horisonten.

- Vi planlægger med et væsentligt større antal flyvninger i år end sidste år. De mange øvelser giver et solidt grundlag at foretage første mission på

GODT SAMARBEJDER MED HÆREN

FMK's UAV-projektgruppe består af fem medarbejdere, som bruger al deres tid på projektet. Desuden er yderligere tre FMK'ere tilknyttet projektgruppen i varierende grad. Selvom de ubemandede fly dagligt byder på uventede udfordringer, er Oskar Kragegaard glad for at stå i spidsen for projektgruppen.

Tårnfalken, som måler 3,8 meter med et vingefang på 4,2 meter, vejer 330 kilo, når den er maksimalt lastet med infrarødt kamera. Tårnfalkens flyvetid er ca. 4,5 timer.



Foto: Flyvevåbnet, Forsvarets Forsknings- og Udviklingscenter

Tårnfalk UAV starter fra en trykrevet katapult, der sender flyet af sted med 150 km/t. UAV Tårnfalk skydes her af på øvelsesterrænet ved Borris.



Foto: Flyvevåbnet, Forsvarets Forsknings- og Udviklingscenter

FORMÅLET MED TÅRNFALKEN

Tårnfalken er en taktisk UAV, som anvendes af Dronningens Artilleriregiment. Formålet med det ubemandede fly er at indhente oplysninger om bestemt udpegede områder ved hjælp af flyets infrarøde kamera. Flyet er velegnet til at operere i områder, hvor risikoen ved at operere med et bemannet fly er for stor.

SÅDAN STYRES FLYET

Tårnfalk UAV starter fra en trykrevet katapult, der sender flyet af sted med 150 km/t.

Flyet kontrolleres fra en jordkontrolstation af en tre mands besætning bestående af en mission planner, som er den ansvarlige officer. En air vehicle operator, som styrer flyet, og en payload operator, der opererer det infrarøde kamera og den dagslys-sensor, der sidder under Tårnfalkens bug.

TÅRNFALKEN TEKNISK SET

Motor:	67 hk totaktsmotor med en fire-bladet propel.
Aktionsradius:	180 km.
Tophastighed:	200 km/t.
Datalink:	Digital link, der leverer 25 billeder/sek.
Flyvetid:	4,5 timer.
Længde:	3,8 meter.
Vingefang:	4,2 meter.
Vægt:	330 kilo.
Max højde:	3.300 meter.



Foto: Flyvevåbnet, Forsvarets Forsknings- og Udviklingscenter

Efter endt mission lander tårnfalken med faldskærm. I 200 meters højde udløses en faldskærm og tre airbags, som skal beskytte flyet, når det lander på jorden. Flyet behøver ingen start- eller landingsbane.

- Det er en spændende opgave. Det er første gang i Forsvarets historie, at vi introducerer ubemandede fly. Desuden er det en fornøjelse at samarbejde så tæt med Hærens folk, som er meget dygtige og engagerede, forklarer Oskar Kragegaard. □

UDDANNELSEN AF FLYMEKANIKERE -

FREMTID MED FENNEC ELLER JUMBOJET

AF ARNE BACH NIELSEN



Tom Madsen (tv) og Morten Farcinsen har på sigt tænkt sig at blive i Flyvevåbnet, men de er glade for tanken, om at deres uddannelse også kan bruges i det civile.

Den 28. november 2004 godkendte Statens Luftfartsvæsen (SLV) uddannelsen af flymekanikere på Flyvevåbnets Specialskole. Men hvorfor blander SLV sig i, hvordan Flyvevåbnet uddanner sine smede, som flymekanikerne ofte kaldes?

Forklaringen er, at SLV skal følge de regler, der er udstukket af European Aviation Safety Agency (EASA), der siden september 2003 har været EU's "luftfartsmyndighed". Formålet med organisationen er gennem standardisering at styrke flyvesikkerheden i Europa.

Når EASA-reglerne skal følges betyder det, at teori- og praktikperioderne er henholdsvis 12 og 14 måneder, som er det samme antal som den hidtidige ordning med Joint Aviation Requirements (JAR)-reglerne. Til gengæld forlader flymekanikeren uddannelsen med en kompetence, der giver mulighed for at få job i hvilket som helst flyselskab i et hvilket som helst EU-land.

- Da jeg søgte ind, vejede det tungt, at uddannelsen er civilt kompetencegivende, siger flyverkonstabel Bjarke Jensen. Han skal i praktik på Flyvestation Skrydstrup, men vil gerne tilbage til Sjælland igen, med håb om job et civilt luftfartselskab.

DEN MILITÆRE FLYMEKANIKER ER NU FULDSTÆNDIGT LIGESTILLET MED DEN CIVILE FLYMEKANIKER.

Som vindene blæser, er det sådan, at hvis flymekanikeren vil være civil, er mulighederne størst på Sjælland, hvis militær er chancerne størst i Jylland, sagt lidt firkantet.

Flyveroverkonstabel Tom Madsen, der kommer fra Jylland fortæller:

- Helikoptere har altid betaget mig, og redningshelikopterne i Karup ser jeg helst som min kommende arbejdsplads. Jeg har pla-



Med en helikoptermotor i skolestuen tages der afsæt til et job som flymekaniker – civilt som militært.

ner om at blive i Forsvaret til trods for, at min uddannelse også giver muligheder uden for hegnene. Jeg er godt klar over, at jeg med de nye EH-101-helikoptere også kan sendes ud i krigsområder, men det er jeg afklaret med.

Tom Madsen er bekendt med situationen at være udsendt gennem hans tidligere tjeneste i Bosnien.

SVÆRT AT TRÆKKE SJÆLLÆNDERE TIL

Flyvevåbnet står med et solidt behov for nybagte flymekanikere, og at uddannelsen kan bruges også civilt og internationalt synes tiltrækkende for unge mennesker. På spørgsmålet om hvorvidt Flyvevåbnet risikerer, at mange flymekanikere vil søge ud på det civile marked efter at have overstået deres tjenestepligt, svarer seniorsergent Orla Christensen, der arbejder med rekrutteringen af nye elever:

- Jeg har været med i mange år, og al erfaring viser, at mange vælger at blive og skruer på de militære maskiner. Traditionelt er lønnen ikke så høj her som ude i det civile, men til gengæld finder mange, at jobbet i eskadrillerne er mere spændende og mindre rutinepræget end ved et civilt flyselskab. Og vi kender jo alle til afmatningen af civilflyvningen efter 11. september. Men det er min overbevisning, at det bliver sværere fremover at rekruttere folk fra Sjælland til Flyvevåbnet.

Flyverkonstabel og jyd Morten Farcinsen fortæller:

- Under min værnepligt fandt jeg ud af, jeg godt ville prøve det militære system noget mere, og da jeg i forvejen er elektriker, skulle det være noget med teknik; derfor blev det flymekaniker. Jeg stiler mod transportflyene i Eskadrille 721. Det har også noget at gøre med, at jeg gerne vil ud at se verden. Jeg har ingen aktuelle planer om at forlade Forsvaret på sigt – men jo, er det rette civile job på rette tid og sted, kan jeg fristes. □

LÆSERUNDERSØGELSE -

HVAD MENER DU OM BLADET FLYVEVÅBNET?

Bladet Flyvevåbnet - til Flyvevåbnets medarbejdere har rundet sin ét-års fødselsdag, og idet redaktionsudvalget ønsker at gøre bladet så vedkommende for medarbejderne som muligt, finder vi det hensigtsmæssigt at høre din mening.

1. Mener du, at emnerne, bladet Flyvevåbnet behandler, er:

- ☐ Meget relevante
☐ Relevante
☐ Delvist relevante
☐ Irrelevante

Kommentar: _____

2. Mener du, at bladet Flyvevåbnet er:

- ☐ Meget troværdigt
☐ Troværdigt
☐ Delvist troværdigt
☐ Utroværdigt

Kommentar: _____

3. Du finder et tema i hvert nummer af bladet Flyvevåbnet.

Mener du, at temaet bliver dækket:

- ☐ Meget grundigt
☐ Grundigt
☐ Overfladisk

Kommentar: _____

4. Mener du, at fagudtrykkene i bladet Flyvevåbnet:

- ☐ Gør artiklerne mere forståelige og læsevenlige
☐ Holder forståelsen og læsevenligheden intakt
☐ Gør artiklerne mindre forståelige og læsevenlige

Kommentar: _____

5. Hvorfra får du din øvrige viden om Flyvevåbnet:

- ☐ Dagspressen
☐ Fagblade/andre blade
☐ Internettet
☐ Bladet Flyvevåbnet

Kommentar: _____

6. Mangler du en debatbrevkasse?

- ☐ Ja
☐ Nej

Kommentar: _____

7. Er der andre i din husstand, der læser bladet?

- ☐ Ja
☐ Nej

Kommentar: _____

8. Ønsker du bladet tilsendt til din hjemadresse?

- ☐ Ja
☐ Nej

Kommentar: _____

Hvilke artikler har gjort mest indtryk på dig?

Har du ris/ros og idéer til redaktionen eller kommentarer til din afkrydsning?

Ved at udfylde navn, grad og enhed deltager du i lodtrækningen om 2 x 3 flasker rødvin. Din besvarelse vil kun komme redaktionsudvalget til kendskab og vil blive destrueret efter undersøgelsen.

Tag en kopi og send den til FTK leseko24 i en rutekuvert eller klik ind på FTK's intranethjemmeside på FIIN-nettet, adresse: <http://ftk10> Svar senest 31. marts.

ÅBEN DØR TIL AFVÆNNET ALKOHOLIKER

AF ARNE BACH NIELSEN

- JEG GIK GLIP AF BØRNEBESØG. SOV MINE AFTENER VÆK, GLIMREDE MED MIT FRAVÆR VED AFTENMADEN, LIGESOM NÅR BØRNEBESØG SKULLE HJÆLPES MED LEKTIER OG PUTTES. HELE MIN DAG GIK MED AT PLANLÆGGE DRIKKERET EFTER FYRAFTEN. ALKOHOLEN STYREDE MINE TANKER, SIGER ELIAS LUDVIG KAAS. I DAG ER HAN TØRLAGT OG HJÆLPER ANDRE, DER ER LIGE FLITTIGE NOK TIL AT ÅBNE FOR ÆLDRENE ELLER PAPVINDEN.

I EN PERIODE PÅ GODT TYVE ÅR HAR DE GRØNNE FLASKER OPKRÆVET MERE OG MERE AF LUDVIG KAAS' LIVSKONTO. BLANDT ANDET HAR PROMILLERNE INDKASSET ET FORLIST PARFORHOLD. ET ANSTRENGT FORHOLD TIL DE TO ÆLDRE AF BØRNEBESØG KUNNE LÆGGES OVENI.

Den 47-årige seniorsergent, der har været totalt tørlagt siden maj 1999, er helt åben om sit problem. Som han siger, selv om flasken er lagt på hylden, kan det stadig være en kamp at holde sig ædru. Han bruger gerne af sin tid til at tale med kolleger med alkoholproblemer. De får kendskab til Ludvig Kaas gennem hans foredrag, tillidsrepræsentanterne, samarbejdsudvalg med mere. Alle er velkomne til at henvende sig direkte til ham både i og uden for tjenestetiden.

- Jeg har hjulpet en halv snes stykker på flyvestationen frem til at hjælpe sig selv. Men det at holde foredrag eller blot tale med et andet menneske er ikke blot en hjælp til andre. Jeg ser det også som en del af terapien for at holde mig selv ædru, fortæller han fra kontoret, der støder op til messen med en tynd skillevæg imellem.

PERSONER MED SVÆRE ALKOHOLPROBLEMER KAN INDSTILLES TIL FSU MED HENBLIK PÅ, AT GENNEMGÅ EN ALKOHOLAFVÆNNING VED ET BEHANDLINGS-CENTER. PERSONEN SENDES TIL FSU'S ALKOHOLSPECIALIST, OVERLÆGEN PÅ KRISE- OG KATASTROFEPYSKIATRISK AFDELING PÅ RIGSHOSPITALET. HVIS HAN FINDER VEDKOMMENDE EGNET TIL AT GENNEMGÅ EN BEHANDLINGSSERIE, KAN FSU INDSTILLE, AT ARBEJDSGIVER BETALER FOR DETTE OP-
HOLD.

UFATTELIGE HISTORIER FRA DET VIRKELIGE LIV

Ludvig Kaas afstår fra at prædike, når folk henvender sig til ham. Han henvender sig aldrig selv til folk med problemer, for han kan ikke redde verden, som han udtrykker det. Men han fastholder, at folk kun kan hjælpes, hvis de selv vil. Er vedkommende ude i et misbrug, er det kun personen selv, der kan afgøre om fremtiden skal være med eller uden tømmere og dårlig samvittighed.

Og dialog er netop det, der bruges som løftestang til at komme ud af problemet. Ludvig Kaas gør stort set ikke andet, end han fortæller om sit mangeårige drukhelvede. Problemet var blot, at han ikke anså det som et helvede. For ham var det faktisk intet problem, og han lagde afstand til, at der var tale om et misbrug.

Når han udbreder sig om de mange år som storforbruger af især øl men også vin, er det autentiske og virkelig fængslende fortællinger, der kommer på bordet – ja, ligefrem grænsende til det underholdende uanset alkoholismens sorte sider.

- Jeg har aldrig brugt arbejdstiden til druk, da jeg vidste at det kunne medføre fyring. Men dagen igennem kørte det i hovedet, nu er der kun syv timer til klokken halv fire; nu er der kun seks timer til, eller nu kun ti minutter og så videre. Sådan "overlevede" jeg arbejdsdagen uden at drikke, men fra fyraften var jeg på den igen. Og weekenderne var et kapitel for sig, siger Ludvig Kaas.

Kreativiteten var i top, når det gjaldt om at skjule sit forbrug og finde gemmesteder. 25 øl, som på et tidspunkt repræsenterede hans daglige forbrug, fylder jo en del i kælderens. Hans fortælling bugner af historier fra andre alkoholikere som lige fra nedgravede vodkaflasker i græsplænen til hvordan husets isoleringsarbejde og 80 ruller rockwool kunne føre til lige så mange kasser bajere gemt på loftet.

OVERGAV SIT LIV TIL BEHANDLING

- For at gøre en lang historie kort, befandt jeg mig for seks år siden på Behandlingscenter Tjele ved Viborg. Takket være min forhenværende kone, tillidsrepræsentant, kolleger og en god chef. Alligevel forstod jeg ikke, hvorfor var jeg her. Men efter et par dages ophold faldt erkendelsen af, at jeg havde et kæmpeproblem med de våde varer.



Foto: Anne Birch Nielsen

Ludvig Kaas skammer sig ikke over sit problem. Som han siger, har jeg ikke noget at skjule - mere.

Og erkendelsen faldt hårdt. Jeg indså, at jeg var ved at drikke mig ihjel, og at flasken allerede havde destrueret store fragmenter af mit liv. Her tænker jeg især på et ødelagt familieliv. Jeg blev ufatteligt bange for mig selv, erkender Ludvig Kaas.

Han blev klar over, at hans liv var gået i minus, og at hans drikkeri var i gang med at tære ham op indefra. Hvis ikke han selv gjorde noget ved det, ville dette være sidste endestation inden det sorte hul.

- Jeg så pludselig livet på en anden måde. Jeg var parat til at krænge min krop fuldstændigt ud og overgive hele mit liv 100 procent til behandling af min sygdom. For alkoholisme er en sygdom, påpeger Ludvig Kaas.

TERAPI MED JAPANSK HAVE

Efter 14 dage på behandlingscentret tænkte han, at hvis noget kunne hjælpe, var det dette. Han fandt det befriende, at tale med mange andre mennesker, der havde samme problemer. Hidtil havde han troet, det kun var ham selv, der havde det sådant.

Men cirka 20 år med druk slettes langtfra bare på seks uger. Ludvig Kaas er hver uge sammen med ligesindede gennem Anonyme Alkoholikere.

Elias Ludvig Kaas kom ind som værnepligtig i 1978 i Eskadrille 661 på Flyvestation Karup, hvor han gjorde gavntjeneste på brandstationen. Forinden var han udlært tømrer og ville egentlig være bygningskonstruktør, men så branchen som usikker på grund af byggekrisen sidst i 70'erne.

Han tegnede derfor kontrakt som konstabel, og han rundede sergentskolen i 1981.

Han forblev på brandstationen indtil 1989, hvor han blev kursusleder for Airfield Damage Repair, der står for reparationer af skader på baneanlæg forårsaget af kamphandlinger.

I 2000 fik han sideløbende job med at planlægge udsendelse og uddannelse for personel til Station Nord. Dette job har flere gange ført Ludvig Kaas, der i øvrigt er halvt grønlander, til dette Grønlands nordøstlige hjørne.

Sidste skud på stammen er jobbet som leder af RAOS (Restoration of Aircraft Operation Surface)-sektionen i Combat Support Wing. Han finder det tilfredsstillende at være med til at præge den nye wing fra starten

- Det er utroligt vigtigt at fortsætte terapien for ikke at falde i igen. Udover at jeg kommer i Anonyme Alkoholikere, har jeg kastet mig over en interesse, der også er med til at holde mig ædru. Jeg har gennem de sidste tre år været i gang med at skabe en japansk inspireret have ved mit hus i Kølvrå. Der findes tre elementer i min hverdag nemlig: ro, renlighed og regelmæssighed; disse elementer findes også i den japanske have. Jeg synes, de står godt til processen med mit liv uden alkohol, og det prøver jeg at efterleve. For haven bliver aldrig færdig; jeg kommer til at arbejde med den resten af mit liv - på samme måde som jeg skal forsøge at holde alkoholen stangen resten af mine dage, siger Ludvig Kaas med tre bank under bordet. □

