



InterForce

MAGASINET

SAMARBEJDE MELLEM FORSVARET OG CIVILE VIRKSOMHEDER

REGION Hovedstaden Sommer 2022

Falck-direktør er også brigadegeneral:

Ny dansk formandspost i NATO

Ruslands invasion af Ukraine udløser forsvarsvilje:

Øget interesse for Hjemmeværnet

+ PwC ser gaven for begge parter:
Medlemskab af InterForce er en bevidst strategi



Velkommen til InterForce Årsmagasin

Kære støttevirksomheder, kære læsere

Velkommen til InterForce Årsmagasin 2022, som hermed udkommer for tredje gang. Igen er det lykkedes at komme journalistisk bredt rundt om InterForces arbejdsområde: Forsvaret som den ene arbejdsgiver, erhvervslivet som den anden arbejdsgiver og deres respektive samspil med reservister, hjemmeværnsoldater, kystredningsmænd samt nu også Beredskabsstyrelsens cirka 500 frivillige.



Ud over disse artikler er der beretninger om InterForces forskellige arrangementer og lignende. De midterste sider af magasinet er, ligesom i tidligere numre, dedikeret til fokus på regionale virksomheder og aktiviteter.

Endelig kan man læse om, hvordan Hjemmeværnet oplever en øget tilslutning i anledning af krigen i Ukraine. Ruslands invasion af en selvstændig nation i Europa viser kun alt for tydeligt,

at der mere end længe er behov for et robust forsvar.

Du kan således læse et interview med Beredskabsstyrelsens chef for Nationalt Beredskab, der bl.a. påpeger, hvordan civile arbejdsgivere får medarbejdere med stolthed over at gøre en konkret forskel og med evnen til at finde løsninger. I InterForce ser vi frem til samarbejdet med Beredskabsstyrelsen.

I Siemens Gamesa er man stolte af sine militære medarbejdere, der yder til samfundet, og fabriksdirektøren fortæller, hvordan han ser kompetencerne gå begge veje. Det samme siger medarbejderen, der bl.a. blev tiltrukket af virksomhedens positive tilgang til militærtjeneste, som han får mulighed for at dyrke med mellemrum.

Denne tilgang til et fleksibelt arbejdsliv er noget af det, Center for Reservestyrken har intenst fokus på hen mod det kommende forsvarsforlig, og det fortæller oberst Susanne Lund om i et interview.

Danmark har fået en ny brigadegeneral af reserven, Charlotte Wetche. Hun fortæller om transitionen mellem at være topleder i forsvaret og så til det private – imens hun holder fast i førstnævnte som reservist.

I Haderslev Kommune drager kommunaldirektøren nytte af sine medarbejdere med både civil og militær baggrund – og så vil han gerne "forstyrre" forsvaret ved at udfordre traditioner og vaner.

I den forbindelse er det vigtigt for mig at rette en tak til alle jer virksomhedsledere og kolleger, der giver plads til, at Reservestyrkens medarbejdere kan bidrage til samfundet. Uden erhvervslivets velvilje vil der i længden ikke være mulighed for at opfylde de ambitioner, man kan have til brugen af reservister, hjemmeværnsoldater og andre frivillige.

I Magasinet siger vi farvel til Søren Gade, der grundet sin nye stilling som komiteret for Hjemmeværnet fratræder posten som InterForce-formand. Det er vigtig at understrege, at Søren Gade fortsætter som formand, indtil en ny formand er klar til at træde til - mange tak for det!

God fornøjelse med læsningen.

Finn Winkler
Chef for InterForce-Sekretariatet

PS - InterForce Årsmagasinet udkommer en del senere end oprindeligt planlagt. Skift på redaktørposten og udsendelse af vores hovedjournalist har tilsammen med andre faktorer desværre forsinket tidsplanen. Af samme årsag udkommer InterForce Årsmagasinet denne gang ikke i en version for InterForce Grønland. Det vender tilbage i 2023.

Inden du læser ...

Der er mange begreber hos InterForce. Hvorfor skriver vi f.eks. nogle gange "forsvaret" og andre "Forsvaret"? Spar dig forvirring, læs nedenstående og få styr på begreberne om Reservestyrken – robustheden i rigets sikkerhed. Eller kast dig ud i artiklerne og vend tilbage senere.

RESERVESTYRKEN

Reservestyrken med stort begyndelses-bogstav er kombinationen af reservister uddannet i Forsvaret, Hjemmeværnets frivillige, Kystredningstjenesten samt Beredskabsstyrelsens frivillige.

FORSVARET MED LILLE F

Når vi i InterForce-sammenhænge skriver "forsvaret" refererer det til alle styrelser under Forsvarsministeriets departement. Det vil sige fx Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse, Hjemmeværnet, Beredskabsstyrelsen og ikke mindst Forsvaret med stort F (se nedenfor).

FORSVARET MED STORT F

Når vi skriver Forsvaret med stort F, omtaler vi alt det, der ligger under forsvarschef, general Flemming Lentfers område. Det vil sige blandt andet Hærkommandoen, Søværnskommandoen, Flyverkommandoen og andre operative kommandoer – men ikke diverse styrelser og fx Hjemmeværnet.

Hovedparten af de ansatte i Forsvaret udgøres af de ca. 14.700 medarbejdere, der bærer uniform i det daglige. Blandt de militære medarbejdere er der mange forskellige fagligheder og forskellige niveauer, fx officer, sergent og konstabel. Der er både ligheder og mange forskelle mellem Hæren, Søværnet og Flyvevåbnet, som tilsammen udgør Forsvarets kerne. Ud af Forsvarets i alt ca. 19.500 medarbejdere bærer de ca. 4.800 ikke uniform.

TOTALFORSVARSSYRKEN

Værnepligtige i Forsvaret aftjener fire til otte måneders tjeneste, inden de hjemsendes. Fra hjemsendelsen og fem år frem er det muligt at genindkalde de værnepligtige i tilfælde af krise eller

krig. Det er Hjemmeværnskommandoen, der administrerer dette personel, som kaldes Totalforsvarsstyrken. Efter de fem år mister de så tidligere værnepligtige deres tilknytning til forsvaret, med mindre de vælger at melde sig til Hjemmeværnet eller indgår en reservekontrakt.

HJEMMEVÆRNETS FRIVILLIGE

Er man 18 år, fysisk egnet og ikke straffet, kan man blive frivillig i Hjemmeværnet. Man skal gennemgå en lovpligtig uddannelse inden for de første tre år, hvor man indlærer de grundlæggende soldatermæssige færdigheder og holdninger. Man skal forrette minimum 24 timers funktionsrelevant tjeneste om året for at regnes blandt de cirka 15.000 aktive frivillige. Hvis man ikke kan honorere det tidskrav, men stadig ønsker at være en del af Hjemmeværnet – på en slags passivt medlemsskab – overgår man til "Hjemmeværnets reserve". Dette er ikke at forveksle med "reserven", som er betegnelsen for reservister uddannet i Forsvaret.

HJEMMEVÆRNETS RESERVE

De frivillige i Hjemmeværnet, der af den ene eller anden grund ikke kan honorere 24 timers funktionsrelevant tjeneste om året, mister aktiv status og overgår til Hjemmeværnets reserve. Hvis tiden på et senere tidspunkt er til det i hjemmeværnssoldatens liv, kan vedkommende overgå til aktiv status igen. Der er cirka 30.000 personer i Hjemmeværnets reserve.

RESERVEN

Reserven er betegnelsen for personel af reserven, såsom officerer af reserven, sergenter af reserven og konstabler af reserven. Fællesnævneren ved reservisterne er, at de 1) har en fuldtids militær

uddannelse, 2) har en kontrakt og aflønnes, når de er i uniform og 3) er tilknyttet en militær enhed, som de alt efter egen tid til rådighed og enhedens behov støtter ved kortere perioder af ansættelse. Det meste personel af reserven er tilknyttet enheder i Forsvaret, men cirka 400 officerer af reserven er tilknyttet Hjemmeværnet, hvor de aflønnes for deres arbejde, i modsætning til de frivillige. Der er i alt godt 3.200 reservister i Danmark.

KYSTREDNINGSTJENESTEN

Der er ca. 250 frivillige/timelønnede redningsmænd i Kystredningstjenesten. Fordelt på 21 redningsstationer langs Danmarks kyster er der altid folk på 20 minutters beredskab, klar til at haste fra arbejdsplads eller familie for at redde liv på havet.

BEREDSKABSSKABSSTYRELSENS FRIVILLIGE

Beredskabsstyrelsen har cirka 500 frivillige, som er specialiseret i områder som katastrofemedicin, brand, redning, kommunikation, logistik mv. Der deltager frivillige i mere end en fjerdedel af Beredskabsstyrelsens indsatser. Der er frivillige en vigtig ressource – for Beredskabsstyrelsen, for det samlede beredskab og for samfundet som sådan.

ERHVERVSLIV

Ifølge Den Danske Ordbog er erhvervsliv "et lands eller et geografisk områdes private (og offentlige) virksomheder under ét".

Når vi i InterForce omtaler "erhvervslivet" og "virksomheder", mener vi således som udgangspunkt både den private og offentlige sektor.



- 6** Forberedelser til forsvarsforlig
- 9** Søren Gade takker af som InterForce-formand
- 10** Falck-direktør skal stå i spidsen for NATO's reservister
- 14** Beredskabsstyrelsens frivillige
- 17** Årshilsen fra din region
- 18** »Man kan lære meget af hinanden på begge sider af hegnet«
- 20** Medlemskab af InterForce er en bevidst strategi
- 24** Hvem er hvem i din region

- 25** Kort nyt
- 26** Krig i Ukraine giver interesse-boom for Hjemmeværnet
- 28** Siemens Gamesas InterForce-medlemskab er en blåstempling af en allerede brugt praksis
- 32** Kommunaldirektør vil "forstyrre forsvaret på den gode måde"
- 34** Danmark vært for international Employer Support-konference
- 37** Stor frivillig indsats
- 38** Hvem er hvem i InterForce?



Udgives af
InterForce-Sekretariatet
Generalstok, Kastellet 82
2100 København Ø
interforce@interforce.dk

Ansvarshavende redaktør
Chef for InterForce-Sekretariatet,
generalmajor (pens.)
Finn Winkler
www.interforce.dk

I redaktionen
Morten Fredslund
(Fredslund Kommunikation)
Thorbjørn Hein
(InterForce-Sekretariatet)
Niels Jørgensen
(GB Grafisk)
Redaktionen afsluttet
30/6 2022.

Forsiden
Brigadegeneral af reserven,
Charlotte Wetche.
Foto: Karsten Weirup

Design
GB Grafisk
Oplag: 5.000 stk.
ISSN 1601-491X

InterForce
InterForce er et samarbejde mellem forsvaret og den private og offentlige sektor om forsvarets brug af reserven og Hjemmeværnets frivillige, samlet benævnt Reservestyrken, således at samfundets samlede ressourcer udnyttes bedst muligt.

InterForce blev stiftet i 1999 og har en komité af topchefer fra den private og offentlige sektor samt forsvaret. InterForce arbejder for at udvikle forståelse og relationer mellem forsvaret og den private og offentlige sektor og derved fremme samarbejdet mellem disse.

InterForce arbejder for at udbrede kendskabet til de kompetencer, som Reservestyrkens medarbejdere har fra forsvaret. InterForce arbejder for, at den private og offentlige sektor er positiv over for at bevilge medarbejdere fra Reservestyrken frihed til militær tjeneste.

Fleksibilitet bliver et nøgleord i jagten på nye reservister

Forsvaret mangler 2.000 reservister, og både erhvervsliv og forsvaret selv skal tænke i helt nye baner og aftaletyper, hvis man tilnærmelsesvis skal skaffe reservister nok, mener oberst Susanne Lund, der er chef for Center for Reservestyrken.

Tekst og foto: Morten Fredslund

En fleksibel arbejdsstyrke, hvor forsvaret kan ansætte fremtidens reservister i deltidstillinger, i projektansættelser, i delestillinger eller placere dem i en beredskabsplacering uden specifik funktion samtidig med, at de pågældende er ansat i en civil virksomhed. Det er blot nogle af de kreative løsninger, som oberst Susanne Lund har sat på papir, siden hun tiltrådte som chef for Center for Reservestyrken, CFR, i november sidste år.

Og kreative løsninger skal der til, hvis forsvaret skal skaffe reservister nok til et udækket behov på aktuelt 2.000 personer i den indeværende forligsperiode, som løber frem til udgangen af 2023.

»Nu er der gået fire år af forliget, og vi har kun halvdelen af de 4.500 reservister, vi skal bruge. Kan vi skaffe den sidste halvdel på under to år? Det er tvivlsomt, så lad os nu kigge ind i et nyt forlig, så vi ikke laver kortsigtede løsninger. Der får vi også et væsentligt økonomisk løft at gøre godt med. Dog er penge ikke altid løsningen. For godt nok kan vi købe mere grej og løse nye opgaver, men vi skal også have fat i den menneskelige kapital. Og det er en udfordring,« siger Susanne Lund.

Det er især den nye Totalforsvarsstyrke, som har affødt et stort behov for reservister. Totalforsvarsstyrken kommer til at bestå af op til 12.000 hjemsendte værnepligtige samt 700 fø-

rere fra reserven. Førerne fra reserven vil især være yngre reservister, hvoraf mange skal hverves blandt officerer og befalingsmænd, som enten er hjemsendt som værnepligtige, tidligere har været ansat i Forsvaret, eller som af en eller anden grund ønsker at forlade sin faste stilling i Forsvaret til fordel for et civilt job.

IKKE LÆNGERE EN LIVSTIDSSTILLING

»Med det behov – og den udvikling – vi har i fremtiden og som forsvaret også er igennem, skal vi måske lave nogle mere gensidigt forpligtende samarbejder med mennesker ude i det civile samfund. Folk, som måske tidligere har været soldater, og som kan noget, vi har brug for i Forsvaret, men hvor de ikke behøves at gå inde i Forsvaret hver eneste dag. Det er noget af det, vi kigger ind i,« siger Susanne Lund og tilføjer:

»For vi bliver nødt til at ændre forestillingen om, at hvis man melder sig som soldat, ja så er man soldat på fuld tid resten af livet. Det er ikke sådan, de unge ser sig på arbejdsmarkedet i dag.«

Det er forsvarschefen, der har bedt Susanne Lund se nærmere på forskellige løsninger, som kan afhjælpe udfordringerne med at skaffe reservister nok til at dække forsvarets behov. Ud over de 700 reservister til Totalforsvarsstyrken har Forsvarets Niveau II-myndigheder, der bl.a. tæller Hæren, Flyvevåbnet og Søværnet, opgjort et samlet behov på 600 stillinger til personel fra reserven.

»Hvad kan vi – som vilkårene er nu – gøre, og hvordan kan vi få skabt mere opmærksomhed på det behov, vi har for reservepersonel? Og er der noget, vi kan justere på for at skaffe noget mere reservepersonel, er noget af det, vi forsøger at afklare. Vi står jo i en tid med historisk lav arbejdsløshed, hvor både vi og de civile arbejdsgivere er på jagt efter de samme gruppe medarbejdere. Så der skal tænkes nye tanker. Samtidig er jeg opsat på, at vi finder løsninger, der er langtidsholdbare,« siger Susanne Lund, og tilføjer:

»Helt grundlæggende undersøger vi, om vi skal vi ændre på den måde, vi i dag har etableret samarbejde mellem forsvaret, den enkelte medarbejder og virksomhederne. Hvis du spørger mig, skal vi have et meget tættere samarbejde med virksomhederne og lave en række gensidige forpligtende samarbejdsaftaler, og så skal vi have det, jeg kalder en fleksibel arbejdsstyrke.«

For vi bliver nødt til at ændre forestillingen om, at hvis man melder sig som soldat, ja så er man soldat på fuld tid resten af livet.



SAMARBEJDE OG TÆT DIALOG

»Konkret ser vi på ni andre lande, vi kan sammenligne os med. For det her er jo ikke et unikt dansk problem,« siger Susanne Lund.

En af de reserveofficerer, som CFR har hyret ind, er ansat i en to-årig projektstilling tilpasset arbejdstiderne i hans civile liv. CFR har desuden to kontorhjælpere, der er ansat i delestillinger, hvor de arbejder 20 timer om ugen for CFR, men også passer civile jobs de resterende timer i arbejdsugen.

»Jeg er overbevist om, at man i fremtiden vil se et arbejdsmarked, der bliver mere og mere fleksibelt. I forsvarets ramme vil vi være afhængig af en fleksibel arbejdsstyrke, hvor man kan være i reserven eller deltidsansat i perioder, have fleksibel ansættelse eller være designet, som vi kender det i dag. Men det kræver et tæt samarbejde med virksomhederne, for som reservist skal man have det grundlæggende niveau holdt ved lige via noget uddannelse. Og hvordan får vi det inkorporeret sammen med virksomhederne, så alle parter får noget ud af det? Det er noget af det, vi blandt andet er i dialog med virksomhederne om via InterForce Advisory Board,« siger Susanne Lund og tilføjer:

»I 25 år har vi haft fokus på en stående styrke, som vi skulle uddanne til at udføre en kendt opgave. Nu er billedet vendt. Opgaven er ukendt, og det medfører en total ændring af den måde, vi ser Forsvaret på, og hvor Reserven, og den fleksible arbejdsstyrke, bliver dimensionerende for, at vi kan løse vores opgaver. Det kræver, at vi skal samarbejde og i tæt dialog med erhvervslivet på en helt ny måde, i en tid, hvor vi står midt i en verden med kaos og krig. Det synes jeg er vildt spændende, selv om det selvfølgelig er på en tragisk baggrund, at vi nu sadler om.« **O**

NOGET FOR NOGET

Som eksempel peger centerchefen på muligheder, hvor civile virksomheder og forsvaret i langt højere grad aftaler at deles om medarbejdere, som har specifikke kompetencer.

»Som det er nu, skal mange i reserven bruge deres fritid eller ferie, når de indkommanderes. Skal de det i fremtiden? Måske vi gennem dialog med virksomhederne skal se på en anden løsning og sige: Hvis I nu giver noget tid til en medarbejder, som vi har brug for kommer ind i perioder for at vedligeholde sine kompetencer, hvad skal vi så give for, at det kan betale sig for jer,« siger Susanne Lund og tilføjer:

»Måske skulle vi give virksomhederne noget konkret til gengæld. Det kunne være en it-virksomhed, der har tre ansatte, som vi kan give en militær grunduddannelse og derefter trække på dem i perioder. Som modydelse kunne vi så give dem eller deres chefer en af Forsvarets leder- eller mellemlederuddannelser, som mange virksomheder er villige til at betale store summer for. Mulighederne er mange, men virksomhederne skal også være villige til at give noget til forsvaret, hvis vi skal have hele det her store møllehjul til at hænge sammen. Opgaven er en fælles opgave, som vi skal løse sammen, og som i sidste ende handler om Danmarks sikkerhed.«

ADVISORY BOARD TAGES MED PÅ RÅD

Når der tænkes nye tanker ift. arbejdsmarkedets vante måde at håndtere relationerne til forsvaret på, skal rigtig mange interessenter involveres. Og i regi af InterForce forsøger CFR derfor at få indblik i virksomhedernes behov på arbejdsmarkedet.

»Et er, hvad vi har brug for og kunne tænke os – men hvad er de reelle muligheder i et land som Danmark? Hvad skal der til for, at vi kan få det her til at lykkes,« spørger Susanne Lund i mødelokalet øverst oppe i Generalstok i Kastellet, hvor Center for Reservestyrken, CFR, har til huse.

Her favner man også InterForce. Og Susanne Lund har blandt andet været i dialog med InterForces Advisory Board, der bl.a. tæller ledere og chefer fra en række store private og offentlige arbejdspladser.

»Det har været enormt givende at høre deres perspektiv. Jeg oplever generelt, at virksomhederne er enormt interesseret i, at vi finder nye løsninger, der kan komme alle parter til gode,« siger Susanne Lund.

Hun har desuden tilført ekstra ressourcer i form af reserveofficerer til CFR. Blandt andet med den opgave at se på, hvordan andre lande rekrutterer reservepersonel til de væbnede styrker.



Søren Gade takker af som formand for InterForce

Efter næsten syv år som formand for InterForce giver Søren Gade nu depechen videre. Som nytiltrådt Kommitteret for Hjemmeværnet vil Søren Gade fortsat være fast medlem af InterForce-Komiteen. Han fortsætter som formand indtil efterfølgeren kan tiltræde.

Tekst: Morten Fredslund **Foto:** Steen Brogaard/ft.dk

Den 1. marts tiltrådte Søren Gade som ny Kommitteret for Hjemmeværnet, og det er en af årsagerne til, at han nu takker af som formand for InterForce.

»Da jeg som Kommitteret har fast plads i InterForce-Komiteen, vil jeg gerne sikre mig, at der ikke sker en interessekonflikt. Men nu har jeg også været formand for InterForce i snart syv år, så det er sikkert også på sin plads at sende depechen videre,« siger Søren Gade, der både er reserveofficer og tillige har været medlem af Hjemmeværnet, siden han fyldte 18 år.

Søren Gade har været medlem af Europaparlamentet siden 2019, og som mangeårigt medlem af Folketinget og tidligere forsvarsminister var Søren Gade ikke længe om at trække på sin erfaring, da han trådte til som InterForces formand i 2016. Da stedsede han over, at en lang række af landets kommuner ikke var at finde i InterForces medlemskartotek. Blandt andet Aarhus Kommune.

»Jeg tog kontakt til byens daværende borgmester Nicolai Wammen, og snart derefter var Aarhus Kommune med. I dag støtter langt de fleste kommuner InterForce. Men i min optik kan det jo heller ikke være rigtigt, at det kun er private erhvervsvirksomheder, som bakker op om InterForce, mens offentlige virksomheder, ministerier og andre skatteyder-betalte arbejdspladser, ikke gør. Det er jo skatteyderne, der forventer, at vi har et beredskab, som fungerer, og derfor bør alle kommuner, regioner og statslige arbejdspladser også have en politik på området,« siger Søren Gade.

Han opfordrer samtidig til, at man i Moderniseringsstyrelsens HR-politik får indskrevet, hvordan man vil give offentligt ansatte med tilknytning til Reservestyrken mulighed for at

stille sig til rådighed for Forsvaret, Hjemmeværnet eller det øvrige beredskab.

EN ORGANISATION I GOD GÆNGE

I Søren Gades formandsperiode har InterForce udviklet sig markant. Blandt andet er der etableret en landsdækkende, regional ambassadørordning, hundredvis af virksomheder har personligt modtaget et InterForce skjold, InterForce medlemskartotek er blevet ajourført, økonomien er sat i faste rammer, der gennemføres relevante arrangementer og der tegnes fortsat løbende medlemskaber med nye virksomheder.

»InterForce er i en rigtig god gænge. Det siger jeg ikke blot fordi, jeg på vej ud, men fordi organisationen har været igennem en udvikling og nu står ret solidt på ryggen af tidligere formænd og sekretariatschefer som Finn Winkler og før ham Jan Norgaard. Så det er med både stolthed og ro i maven, at jeg giver stafetten videre til hvem, det end må blive,« siger Søren Gade og tilføjer:

»Jeg har haft en super tur i InterForce. Jeg har simpelthen nydt det. Du kan jo ikke blive andet end inspireret af at arbejde sammen med engagerede mennesker – dels i sekretariatet, dels ude ved de civile virksomheder, som engagerer sig aktivt i InterForce. Det er jo virksomheder, som har valgt at gøre en forskel – eller i hvert fald at stille sig til rådighed i en større sags tjeneste for at være en del af det her offentlig-private samarbejde om, hvordan vi sikrer, at Danmarks samlede beredskab hænger sammen. Det har været fantastisk at arbejde sammen med sådanne virksomheder, og det har været en fantastisk tid. Derfor er jeg også rigtig glad for, at jeg fortsat vil være en del af InterForce i form af mit job som Kommitteret i Hjemmeværnet.«

Søren Gade forbliver på formandsposten, indtil hans afløser er fundet. **O**

Falck-direktør skal stå i spidsen for NATO's reservister

Det hører til sjældenhederne at der udnævnes generaler i forsvarets reserve. Men den 1. marts fik direktør i Falcks danske ambulanceforretning Charlotte Wetche titel af brigadegeneral i Reserven. De kommende to år står hun i spidsen for NATO's National Reserve Forces Committee, NRFC.

Tekst: Morten Fredslund

Denne sommer overtager Danmark det to-årige formandskab i NRFC, der er NATO's paraplyorganisation for reservepersonel i organisationens 30 medlemslande. Når komiteen mødes efter sommerferien, bliver det nyudnævnte brigadegeneral af reserven Charlotte Wetche som tager plads i formandsstolen.

»Jeg vil under det danske formandskab gerne skabe yderligere værdi for Forsvaret og være med til at styrke NATO's kollektive forsvar ved at sætte fokus på udveksling af oplysninger om, hvordan vi i Danmark arbejder med og udvikler reserven som en del af forsvaret. Forhåbentlig kan vi give en eller flere gode ideer fra os til NATO og partnerlandene,« siger 51-årige Charlotte Wetche og tilføjer:

»Samarbejdet mellem forsvaret og virksomhederne – til alles bedste – står centralt i NRFC's arbejde. Derfor vil jeg herhjemme sikre et tæt samarbejde med InterForce således, at

andre nationers modeller, løsninger og 'best practices' kan bringes i spil i en dansk kontekst, hvor det giver mening for virksomhederne og bliver til gavn for det danske forsvar. Endelig er det på min dagsorden at styrke det nordiske samarbejde og bakke op om de baltiske lande. Det kunne godt være min ambition at få et eller flere lande med i NRFC-familien under det danske formandskab.«

Efter 30,5 års imponerende militærkarriere forlod Charlotte Wetche med rang af oberst forsvaret i februar for at tiltræde som direktør i Falcks danske ambulanceforretning. Men trods stillingsskiftet fra militær til civil, forbliver forbindelsen til forsvaret intakt i form af en nytegnet rådighedskontrakt, og det bliver med rang af brigadegeneral i reserven, at Charlotte Wetche skal repræsentere Danmark i NRFC.

UNIK INDSIGT I NATO-STRUKTUREN

Det er de enkelte NATO-lande selv, som håndterer forhold angående landenes reservestyrker. Men NATO's National Reserve Forces Committee har blandt andet en koordinerende rolle i forhold til udveksling af 'Best Practice' og til opgave at holde NATO's militære struktur og forskellige komiteer opdateret på reservestyrkernes anvendelighed. Desuden skal NRFC medvirke til at udbrede kendskabet til reserven i de enkelte lande og animere flere borgere til at blive en del af den.

»Jeg glæder mig rigtig meget til at komme i gang i min nye funktion. NATO-delen og det internationale aspekt har jeg jo en rigtig god baggrund i – blandt andet fra mine godt fem år som Anders Foghs militærassistent i NATO's



Efter næsten 31 år som fuldtidsansat i Forsvaret er uniformen ikke længere den daglige arbejdsbeklædning for Charlotte Wetche. Foto: Morten Fredslund.

hovedkvarter. Så jeg kender godt til NATO's komiteer, hvordan man fungerer, og hvordan man interagerer mellem landene, og det synes jeg er super-spændende,« siger Charlotte Wetche.

Det var fra 2009 til 2014, at hun var militær assistent for NATO's daværende generalsekretær, Anders Fogh Rasmussen. Før 2009 var hun udstationeret tre gange til hhv. Bosnien og Afghanistan, og senest i 2018 var Charlotte dansk styrkechef i Irak. Sidste år tog hun igen mod Afghanistan for at stå i spidsen for den højrisikable evakueringsmission, hvor forsvaret var med til at evakuere cirka 1.000 personer fra Kabul og Islamabad efter, Taliban havde overtaget magten.

RESERVEN TRYKTESTET UNDER SENESTE KRISE

Da var hun afdelingschef i Forsvarskommandoens Operationsstab, hvor man de seneste år i døgndrift har håndteret kriser som Covid-19, grænselukning, mink, evakueringen af nøglepersonel fra Afghanistan og senest den kritiske udvikling med situationen i Ukraine.

»De seneste par år har der været fuld fart på i Operationsstaben, hvor man har kørt i meget højt tempo og i flere perioder i døgndrift. Forsvarets organisation er langt hen ad vejen bygget op om en almindelig 37 timers arbejdsuge, og i forbindelse med de længerevarende kriser har vi selvfølgelig også trukket på reserven. Man er simpelthen ikke robuste nok til at køre i højt tempo flere måneder i træk, så her har reserven været afgørende,« siger Charlotte Wetche og tilføjer:

»Det er under kriser, man bliver tryktestet. Og for mig er der ingen tvivl om, at de reserveofficerer, som er tilknyttet Operationsstaben er fuldt ud kapable til de funktioner, de sidder i. De bringer desuden erfaring og idéer med sig fra det civile som i høj grad kan bruges i militær regi, hvor man måske ikke altid har tendens til at skele til, hvordan man gør tingene ude i den civile verden. Men at der også er en verden med et super effektivt erhvervsliv uden for hegnet, er jo ligesom gået op for mig nu,« siger Charlotte Wetche med et smil.

HEADHUNTET EFTER FOREDRAG

Det var et foredrag for en gruppe erhvervsledere om evakueringsmissionen, som lagde kimen til hendes nye direktørjob hos Falck.

Efter foredraget blev hun kontaktet af Falcks CEO, Jacob Riis, der gjorde det klart, at han godt kunne bruge en direktør med Charlotte Wetches kompetencer og evne til at få ting til at ske.

»Jeg havde i et stykke tid overvejet, om det



Med et nyt forsvarsforlig lige om hjørnet retter brigadegeneral af reserven Christian Herskind fokus mod det nationale, hvor Charlotte Wetche tager depechen i NRFC - National Reserve Forces Committee. Foto: Karsten Weirup.

ikke kunne være sundt nok at prøve noget andet. Så da Jacob Riis kontaktede mig, var det simpelthen en chance, jeg skulle gribe, nu hvor den bød sig. Jeg synes, jeg har super meget mod på at prøve noget nyt og masser af energi,« siger Charlotte Wetche.

Hun har titel af direktør i Falcks danske ambulanceforretning, der med 3.500 medarbejdere er det største af Falcks tre forretningsområder, som desuden omfatter Assistance og Healthcare.

»Præcis hvad, direktørjobbet kommer til at indbefatte, er det for tidligt at sige. Indledningsvis er jeg i gang med at danne mig et overblik over koncernens organisation. Det er vigtigt for mig at få indblik i ambulanceforretningens arbejdsområde og de enkelte medarbejders kompetencer,« fortæller Charlotte Wetche en måneds tid efter hendes tiltræden hos Falck.

Da har hun allerede været med under flere udrykninger, ligesom hun var med i kortegen, da Falck donerede 30 ambulancer til Ukraine, Polen og Moldova.

»Jeg har jo blot været ansat i en måned nu, og indtil videre føles det helt rigtigt. Jeg tror i virkeligheden, at jeg kan opnå det bedste fra begge verdener. Jeg

er jo ikke gået ud af Forsvaret, fordi jeg var træt af at være der, men fordi jeg gerne vil prøve noget andet og har lyst til at prøve kræfter med det civile. Derfor er jeg også rigtig glad for den her rådighedskontrakt, for jeg vil gerne bevare kontakten, og jeg er glad for at have fået muligheden. Efter knap 31 år i forsvarer er det jo blevet en del af mit DNA,« siger Charlotte Wetche.

GODE IDEER I ÆRMET

Hun var i sin tid involveret i arbejdet med Delstrategi 9, der blev anset som startskuddet til en genoplivning af reserven, som for år tilbage mere eller mindre blev lagt i mølpose.

»Behovet for en stærk, velfungerende reservestyrke er bestemt til stede, og jeg er overbevist om, at det behov vil vokse, såvel nationalt

som i NATO generelt. Men det kræver fornuftige vilkår. Vi har haft en lang årrække uden en reserveofficersuddannelse eller reserveefteruddannelse, og så er det jo svært at vedligeholde en reservestyrke. Den var jo rigtig stor engang, og selvfølgelig kan den blive det igen. Men det kræver, at nogen tager hånd om reservestyrken, og at man sørger for at give – og vedligeholde – kompetencerne hos den enkelte. Og jeg ser også gerne, at reserven bliver knyttet tættere til Forsvarskommandoen og forsvarrets faste struktur, end tilfældet er i dag,« siger den nyudnævnte brigadegeneral.

Hun har allerede gode idéer til, hvordan reserven bliver bedre integreret, men erkender, at reserven er et stort og nyt område, som hun nu er ved at sætte sig grundigt ind i, inden hun indsættes som formand for NATO's reservister til juli.

»I forsvarer regi er der så mange andre områder, hvor vi i Danmark er så vanvittig dygtige, og hvor andre NATO-lande kigger over til os for at få inspiration. Eksempelvis indenfor logistik. Her er vi helt front, når det handler om strategisk transport og om at 'incharte' civile firmaer. Der er de andre lande ikke helt så langt fremme, og det er jo altid dejligt, når Danmark er et foregangsland. Så her tænker jeg, at reserven også kan blive et område, hvor vi kan komme helt i front internationalt. Why not,« spørger Charlotte Wetche.

TO GENERALER BRINGER RESERVEN I SPIL UDE OG HJEMME

Det er den tidligere adm. direktør i Refshaleøen Holding A/S, advokat og bestyrelsesformand Christian Herskind, der fra 2016, først som oberst, sidenhen som brigadegeneral af reserven, hidtil har været forsvarschefens repræsentant i alle internationale fora vedr. reservepersonel. Siden 2018 har Christian Herskind desuden været forsvarschefens nærmeste rådgiver i relation til reservepersonellet.

»Jeg kender Charlotte Wetche som en særdeles dygtig officer og leder, og jeg er oprigtig glad for, at hun har sagt ja til at håndtere formandskabet i NRFC i de to år, Danmark har formandskabet. Forsvaret står over for nogle krævende forhandlinger op til et nyt, skelsættende 10-årigt forsvarsforlig, og her vil jeg få brug for at holde fokus på reservens forhold i den hjemlige struktur i forhold til rådgivning af forsvarschefen. Det er derfor optimalt, at Charlotte og jeg deles om den vigtige opgave, det er at bringe reserven i spil på såvel den nationale som den internationale scene,« siger Christian Herskind. ●

FAKTA - FALCK A/S:

- I 1906 stiftede Sophus Falck Redningskorpset for København og Frederiksberg A/S, der siden blev til Falck A/S
- I dag leverer Falck ambulanceydelse i tæt samarbejde med de nationale myndigheder i 20 lande. Med over 2500 ambulancer er Falck i dag verdens største internationale ambulanceoperatør.
- Falck har over en million abonnenter – især i Norden – som kan trække på Falcks assistance til blandt andet bilen, boligen og rejsen.
- Falck var i 2016 repræsenteret med sine aktiviteter i 44 lande med 38.000 ansatte og havde en omsætning på 15 milliarder kroner.
- De ledende aktionærer i Falck er i dag Lundbeckfonden og LEGO-familiens investeringsselskab, KIRKBI.
- Falck A/S er medlem af InterForce og modtog i 2019 prisen for Årets Støttevirksomhed i InterForce Region Hovedstaden.

FAKTA - NATIONAL RESERVE FORCES COMMITTEE, NRFC:

NRFC blev etableret i 1981 og blev i 1996 anerkendt som en rådgivende komité for NATO ift. alliancens reservestyrker.

Ud over de 30 NATO-medlemslande omfatter NRFC seks partnerlande med observatørstatus: Australien, Østrig, Georgien, New Zealand, Sydkorea og Sverige.



Behovet for en stærk, velfungerende reservestyrke er bestemt til stede, og jeg er overbevist om, at det behov vil vokse.



Foto: Morten Fredslund.

Beredskabsstyrelsens mange frivillige er nu med under InterForce-paraplyen

Fra årsskiftet kom alle Beredskabsstyrelsens cirka 500 frivillige med i InterForce-porteføljen og blev dermed omfattet af støttevirksomhedernes tilsagn om fleksibilitet, når de frivilliges kompetencer bliver efterspurgt ved større katastrofer og ulykker.

Tekst: Morten Fredslund

Når de helt store brande skal slukkes, orkaner rammer med ekstreme vindstød og oversvømmelser, eller der opstår akut behov for at transportere brandslukningsgrej til Ukraine, kan Beredskabsstyrelsen trække på et korps af frivillige. Med kort varsel træder de til og er en uvurderlig støtte, når det handler om at opretholde robustheden i samfundet.

Nu er Beredskabsstyrelsens frivillige blevet en del af InterForce på lige fod med de frivillige i Søredningstjenesten, Hjemmeværnet og soldater i forsvarrets reserve.

»Når det er muligt, kommer vores frivillige altid, når vi kalder på dem. Men ved at øge dialogen med virksomhederne gennem InterForce tænker jeg, at vi i højere grad måske også får mulighed for at trække på flere af dem inden for den almindelige arbejdstid.«

Det siger Karen Bak Aastrup, som er brigadechef og står i spidsen for Nationalt Beredskab ved Beredskabsstyrelsen. Hun har bl.a. ansvaret for koordineringen af den operative varetagelse af beredskabet på nationalt niveau.

»Ved større kriser og katastrofer, hvor et regionalt beredskabscenter ikke kan løse opgaven med egne ressourcer, vil vi typisk aktivere vores krisestyringsorganisation og forskyde ressourcer på tværs af landet og eksempelvis bruge vores frivillige,« siger Karen Bak Aastrup.

INDSATSTIMER NÆSTEN FEMDOBLET I 2020

Beredskabsstyrelsens organisation tæller tæt på 500 fastansatte. Dertil kommer en grundstamme af cirka 450 værnepligtige samt cirka 500 frivillige, der typisk er tidligere værnepligtige fra Beredskabsstyrelsen, BRS.

»Vores korps af frivillige bliver anvendt på omkring hver fjerde af Beredskabsstyrelsens operative opgaver, og de indgår både i vores nationale opgaveløsning og i internationale missioner. De frivillige anvendes typisk på meget mandskabskrævende og langvarige indsættelser, hvor vi har brug for at supplere vores kapacitet af værnepligtige og fastansatte. Især de sidste par år har vi virkelig haft stærkt brug for alle vores operative kompetencer – og det gælder i høj grad også de frivillige. Det kan man se på indsatstimerne. De taler for sig selv,« siger Karen Bak Aastrup.

Det er kombinationen af flere samtidige kriser, som har fået antallet af Beredskabsstyrelsens indsatstimer til nærmest at eksplodere. På et normalt indsatsår ligger BRS på 45.000-50.000 indsatstimer. Men i 2020 blev det tal næsten femdoblet til 230.000 indsatstimer, og sidste år rundede man 90.000 indsatstimer, som vel og mærke alle var møntet på operative indsatser og ikke omfattede tid brugt på det omkringliggende arbejde. I gennemsnit er BRS indsat i omkring 600 nationale operationer om året.

FRIVILLIGE MED EN OPERATIV PULS

»De sidste par år har den ene krise afløst af den anden og vi har sideløbende håndteret vores mere ordinære opgaver som støtte til kommunale redningsberedskaber i forbindelse med brande og oversvømmelser samt støtte til Fødevarestyrelsen vedrørende smitsomme husdyrsygdomme, herunder fugleinfluenza der faktisk er en rigtig stor opgave. Efter vores COVID 19-relaterede opgaver – bl.a. støtte til regionerne ifm. test- og vaccinationsindsatserne – så indebærer krigen i Ukraine en række afledte opgaver for os i det statslige redningsberedskab. Eksempelvis et styrket fokus på det nukleare beredskab og håndtering af donationer, hvor vi på en række opgaver har en koordinerende rolle i forhold til andre myndigheder. Vi har

også lige haft frivillige sendt afsted mod Ukraine og Moldova med donationer i form af brandhjelme og -dragter, og et mobilhospital,« siger Karen Bak Aastrup og tilføjer:

»Men vi har også med mellemrum frivillige siddende i vores operationscenter her i Beredskabsstyrelsens hovedkvarter, og generelt er det en bred vifte af kompetencer, vores frivillige bidrager med ved store brande, redningsopgaver, oversvømmelser, stabsarbejde m.m. Så de frivillige bidrager både med hænder og kompetencer, som de løbende vedligeholder via diverse kurser og efteruddannelse.«

Men hvad er det, som får folk til at møde op med kort varsel og bidrage med en reel arbejdsindsats – frivilligt og ulønnet?

»Jeg tror, at mange af vores frivillige er motiverede af at gøre en forskel, og stolte over deres kompetencer, som de har fået i Beredskabsstyrelsen, evt. som tidligere værnepligtig. Som frivillig bliver de ved med at mærke den operative puls, selvom man ikke har forfulgt en professionel karriere i redningsberedskabet. De frivillige har en stolthed over at være en del af det særlige fællesskab i Beredskabsstyrelsen, hvor de er en del af noget der er vigtigt. Og redningsberedskabet er vigtigt for samfundets robusthed,« siger Karen Bak Aastrup og tilføjer:

»Og de frivillige er et vigtigt supplement, som jeg også håber, at vores frivillige mærker ude på deres arbejdspladser og i deres omgangskreds – at deres indsats er noget, der er en



Foto: Mitrevski Photography.

Brigadechef Karen Bak Aastrup oplever, at de frivillige er stolte af deres rolle. Foto: Morten Fredslund.



positiv fortælling om. Og her tænker jeg, at vi kan få endnu mere ud af det via samarbejdet med InterForce.»

BØR FØLE STOLTHED OVER BIDRAG TIL REDNINGSBEREDSKABET

Ifølge Karen Bak Aastrup er det primært de frivillige selv, der har dialogen og initiativet i forhold til deres arbejdsgivere. De melder selv til og fra opgaver, og det er ikke et generelt problem, at de ikke kan få fri for at bistå Beredskabsstyrelsen under store ulykker eller katastrofer.

»Afhængig af opgaven og tid på dagen, kan det for nogle enkelte være svært, men det er ikke et problem, vi hører meget til. Men det kan jo godt være, at flere vil byde ind til opgaver i dagtimerne, hvis vi får en tættere dialog med deres arbejdspladser, og der bliver en skærpet opmærksomhed i erhvervs-livet på arbejdspladsernes bidrag til redningsberedskabet. Vi ved jo faktisk ikke, om der ville være flere frivillige der mødte op til opgaver, hvis de havde bedre vilkår. Så hvis vi gennem InterForce også kan få arbejdsgiverne til at føle den her stolthed over også at være en del af at bidrage til redningsberedskabet og robustheden i samfundet, vil det givetvis have en afsmitende effekt hos vores frivillige. Vi ved, at de har stor lyst til at bidrage, når og hvis det kan lade sig gøre,« siger Karen Bak Aastrup.

Beredskabsstyrelsens ca. 530 frivillige er tilknyttet de seks regionale beredskabscentre. Knap halvdelen – 210 frivillige – er knyttet til Beredskabsstyrelsen Hovedstaden, som næsten udelukkende drives med støtte fra de frivillige.

»De frivillige er et supplement til vores øvrige kapaciteter og er baseret på frivillighed, men der er en gensidig forventning om, at de frivillige så vidt muligt kommer, når vi har brug for dem. Her er tæt dialog med arbejdsgiverne uhyre vigtig, og det kan InterForce forhåbentlig bidrage til hos arbejdsgiverne. Jeg ved, at et par af vores centre allerede arbejder med at øge dialogen med arbejdsgiverne i forhold til, hvad man skal informere sin arbejdsplads om, når man vælger at blive frivillig,« siger Karen Bak Aastrup og tilføjer:

»Men den dialog skal være regionalt forankret, for det er dér, hvor dialogen med virksomhederne er i forvejen. Fra centralt hold kan vi danne rammerne for vores InterForce-engagement, og måske skal der produceres en folder med nogle standarder og generelle informationer, men det er jo i høj grad de regionale arbejdspladser, det handler om her, og derfor skal dialogen også foregå regionalt.«

EN NY DIMENSION I INTERFORCE

Hvad kan Beredskabsstyrelsen give virksomhederne til gengæld for fleksibilitet i forbindelse med de frivillige?

»Hvis man har en frivillig fra Beredskabsstyrelsen blandt sine medarbejdere, har man først og fremmest en medarbejder, der besidder en vis stolthed. Jeg tror vi alle sammen, inklusiv jeg selv, gerne vil have medarbejdere, som føler stolthed over det, de har gjort, og synes de bidrager med noget virkelig meningsfuldt for samfundet. Desuden oppebærer man som frivillig en masse kompetencer ud over de rent operative: Stærke samarbejdsevner, parathed og evnen til at finde løsninger på problemer. Ledelse. Jeg tror, at rigtig mange af vores frivillige oplever, at mange af de kompetencer, de får og bruger hos os, dem kan de også bruge i deres civile liv,« siger Karen Bak Aastrup og tilføjer:

»Og så vil vi give virksomhederne indsigt i, hvad Beredskabsstyrelsen er for en størrelse, ved at invitere dem indenfor. For os handler det selvfølgelig også om synlighed, men jeg tror, at vores engagement i InterForce vil hjælpe med at binde trådene sammen, og forhåbentlig give en anden, mere konkret dimension til InterForce. Konkret i den forstand, at det er vores frivillige, der kommer og hjælper med at slukke branden, stoppe vandet m.m. ude på virksomheden, hvis det lokale redningsberedskab har brug for vores hjælp. Så behovet for de frivillige er enormt konkret og håndgribeligt, og hjælpen er baseret på frivillighed og engagement – hvilket jo i sig selv er fuldstændig fantastisk.«

Personel fra Beredskabsstyrelsen indsat til bekæmpelse af naturbrand i Sverige. Foto: Jacob Langrind-Halgaard.

På vegne af forretningsudvalget i Region Hovedstaden
Martin Bøge Mikkelsen, formand for InterForce Region Hovedstaden

Årshilsen fra InterForce Region Hovedstaden

Når vi ser tilbage på året 2021, blev første halvår kraftigt påvirket af corona-pandemien og de påkrævede indførte restriktioner betød, at vores planlagte aktiviteter desværre måtte aflyses i denne periode. Vi kom heldigvis stærkt tilbage med en lang række vellykkede aktiviteter i andet halvår.

Jeg vil gerne takke alle InterForces støttevirksomheder i Region Hovedstaden for jeres store opbakning til InterForce og dermed jeres støtte til Forsvaret og Hjemmeværnet og disses samlede opgaveløsning. Forsvaret og Hjemmeværnet har i 2021 løst en række ikke militære opgaver for samfundet i relation til corona-pandemien, hvorfor jeres fortsatte støtte har været vigtig trods pandemiens udbredelse og de pålagte restriktioner.

Også en stor tak til Region Hovedstadens ambassadørkorps, som igen har ydet en flot indsats og har besøgt – fysisk eller virtuelt – mange af regionens store virksomheder i 2021. I løbet af året blev direktør og oberstløjtnant Michael Wallin udnævnt til Regionsambassadør og ansvarlig for regionens ambassadørkorps. Der er blevet udleveret InterForce-skjolde, og flere venter på at blive udleveret,. Vi håber at de kan finde en god og synlig plads i virksomhederne. Dette som et tegn på, at man bakker op omkring de medarbejdere, som ved siden af deres civile arbejde, yder en ekstra indsats for Forsvaret eller Hjemmeværnet.

Regionens ambassadørkorps vil også i 2022 fortsætte ufortrødent med at besøge vores nuværende medlemsvirksomheder og ikke mindst finde nye medlemsvirksomheder. Ambassadørarbejdet varetages i dag af 22 dygtige og passionerede reserveofficerer, som ligesom virksomhedernes medarbejdere har et fuldtidsjob ved siden af den støtte, som de giver forsvaret. Der er også plads til alle offentlige virksomheder, herunder styrelser, kommuner og virksomheder i Region Hovedstaden. Ambassadørkorpsen har fortsat hovedfokus på virksomheder med mange medarbejdere, men parallelt med det fortsætter vi også med aktiviteter med fokus på de mellemstore og mindre virksomheder.

InterForce Region Hovedstaden havde i 2021 planlagt mange spændende aktiviteter, som enten var målrettet mod topledere, ledere, HR eller alle medarbejderne i virksomhederne. Desværre blev første halvår ramt af coronakrisen.

Til gængæld kunne vi afvikle vores traditionelle Stærkekasse-møder i august, hvor der igen var stor tilslutning og flotte tilbagemeldinger. Alle viste et stort engagement under behandlingen af temaet: Ledelse mellem forretning og politik. I den forbindelse blev Nordea årets InterForce-støttevirksomhed og fik IF-Awarden 2021. I september blev regionens Militær Udfordringsdag og

Skydekonkurrence afviklet med stor begejstring hos de deltagende hold, der alle havde en god og sjov dag. I oktober afviklede vi First Line Leadership 2021, med deltagelse af både civile og militære første-linje ledere på Frederiksberg Slot, hvor de ivrigt drøftede temaet: At vokse med opgaven - hvordan håndterer du dit ledelsesansvar?

I november afviklede vi for første gang en Sikkerhedspolitisk temaaften, hvor vi i samarbejde med Institut for Strategi ved Forsvarsakademiet tog afsæt i Danmarks sikkerhedsmæssige og strategiske situation. Det blev en meget spændende aften og deltagerne gik fra mødet med ny unik viden og refleksion om den sikkerhedspolitiske og strategiske situation. Derudover blev der også afviklet to jagter i december.

I forbindelse med InterForce-arrangementerne, får hver enkelt deltager et indblik i InterForces baggrund, formål, mission, vision og hvad man får ud af at være en støttevirksomhed. Det er ud fra devisen, at vi ønsker at bygge bro og styrke alliancen mellem forsvaret og virksomhederne via relationsstyrkende arrangementer, tilbud til virksomhederne, kompetenceløft til virksomhedernes medarbejdere samt anden kommunikation.

Nogle af disse aktiviteter har også været brugt som hvervekampagne for at få endnu flere virksomheder til at støtte op omkring InterForces formål og derved blive en InterForce-støttevirksomhed. Vi henvender os både til offentlige og til private virksomheder og institutioner.

InterForce Region Hovedstaden har i 2022 planlagt afvikling af en Militær Udfordringsdag og Skydekonkurrence, to Stærkekasse-møder med deltagelse af både civile og militære topledere, en Rosenborg koncert, et VL netværksarrangement, First Line Leadership-seminar med deltagelse af både civile og militære første-linje-ledere, en sikkerhedspolitisk temaaften, og året bliver afsluttet med en hagljagt. Vi forventer, at disse arrangementer igen i 2022 vil få en stor og positiv deltagelse fra regionens virksomheder.

Vi har et regionalt forretningsudvalg, som styrer InterForce-aktiviteterne, eksekverer på InterForce-strategien i regionen og igangsætter nye initiativer til at udbrede InterForces formål og vision. Vi vil opfordre jer til at deltage i de kommende arrangementer. Kender I nogen i jeres netværk, som endnu ikke er støttevirksomhed? Så må I meget gerne inspirere dem til at klikke ind på www.interforce.dk eller skrive direkte til hovedstaden@interforce.dk.

»Man kan lære meget af hinanden på begge sider af hegnet»

Michael Wallin har i mere end 30 år varetaget chef- og konsulentstillinger på forskellige niveauer nationalt og internationalt. I dag er han headhunter og medejer af Amalie Search & Selection, og så er han Regionsambassadør i Region Hovedstaden. Et væsentligt og meningsfuldt hverv, fortæller han.

Michael Wallin er medejer af headhunter-virksomheden Amalie Search & Selection og tillige regionsambassadør i Region Hovedstaden. Foto: Privat.

Tekst: Morten Fredslund

Michael Wallin tilbragte 25 år i forsvaret, hvor han blandt andet var udsendt i flere omgange til Cypern, Bosnien, Polen og Kosovo, inden han, som oberstløjtnant, 1. januar 2008 trådte af. I stedet blev han strategisk chef i den civile verden for udviklingen af Danmarks største akuthospital, Nyt Herlev Hospital, med et årligt budget på 300 mio. kroner og 500 medarbejdere.

I dag hjælper han, som medejer af headhunter-virksomheden Amalie Search & Selection, virksomheder inden for byggebranchen med at finde de rette medarbejdere. Og så er han en del af det opsøgende korps af InterForce-ambassadører i Region Hovedstaden, som arbejder for at øge kendskabet til samarbejdet mellem forsvaret og erhvervslivet.

»Det giver god mening at hellige sin tid til InterForce. Vigtigheden af Reservestyrken er blevet tydelig med Ruslands invasion af Ukraine, og forsvaret ville slet ikke fungere uden en velfungerende reserve. Så det er vigtigt, at vi har en god forbindelse mellem erhvervslivet og forsvaret, så reservisterne og de frivillige i Hjemmeværnet har den fleksibilitet, der er behov for,« fortæller Michael Wallin.

Siden sommeren 2021 har han ageret Regionsambassadør. Hans rolle er dermed at organisere de i alt 19 ambassadører, der findes i regionen, for at skabe størst muligt synlighed til InterForce blandt de 488 regionale medlemsvirksomheder – og herved nye medlemmer under InterForce-fanen.

EN TODELT OPGAVE

Ambassadørernes primære opgave består i at tage på virksomhedsbesøg for at forklare ledelse og medarbejdere, hvad det indebærer at have ansatte fra Reservestyrken – og derved kunne afhjælpe problematikker angående frihed til tjeneste.

»Vi har delt ansvarsområder op mellem os, og vi gør rigtigt meget brug af vores netværk for at komme i kontakt med erhvervslivet. Vi tager ud og oplyser om, hvad Reservestyrken bidrager med for det danske samfund, og så fortæller vi om alle de fantastiske muligheder, der ligger i at være InterForce-medlem,« siger Michael Wallin.

Ambassadørerne har desuden en opgave i at invitere InterForce-medlemmerne med til en lang række arrangementer såsom skydetræning, teambuilding, foredrag og kurser.

»Vi har blandt andet gennemført et arrangement for unge ledere i forsvaret og i erhvervslivet, hvor der opstod nogle rigtigt interessante dynamikker, og det går op for folk, at man kan lære meget af hinanden på begge sider af »hegnet,« forklarer regionsambassadøren, som mener, at arrangementerne er særdeles givtige for hele InterForce-tankens.

»Formålet er jo at gøre InterForce synligt. Man får netværk og viden om forsvaret, og virksomhederne finder det utroligt givende at deltage, og det er jeg overbevist om skaber en større åbenhed for at have reservister ansat,« fortæller Michael Wallin.

RESERVISTERNES SÆRLIGE KOMPETENCER

Reservestyrken udgøres af personel af reserven og frivillige i Hjemmeværnet og tæller i alt godt 3.400 personer i skrivende stund. Reservisterne kommer, ifølge Michael Wallin, med et helt særligt kompetencekatalog.

»De her mennesker fra forsvaret, de har korpsånd, ledelseskompetencer, de er teamplayere, stærke analytikere, og de kan planlægge. De har en rigtig god grunduddannelse, som kan skabe værdi både i det civile og i forsvaret. Derfor er det også så vigtigt, at vi sørger for, at de kan bidrage begge steder,« forklarer Regionsambassadøren, som også i sin egen karriere har gjort brug af erfaringerne fra forsvaret.

»Jeg havde jo selv en række lederroller i forsvaret, hvor jeg fik en masse kompetencer, som jeg dagligt sætter i spil i mit nuværende job. Uanset hvor man er leder, så handler det i høj grad om tydelig kommunikation og at være skarp på analyse og strategi, og det er bare noget, man virkelig får ind under huden i forsvaret,« fortæller Michael Wallin.

MED ET STØRRE MÅL FOR ØJE

Udover at sikre, at reservister og de frivillige i Hjemmeværnet kan få frihed til tjeneste, så formidler InterForce-ambassadørerne et andet vigtigt budskab, når de er rundt og snakke med virksomheder i Hovedstadsregionen.

»Der ligger rent faktisk noget branding og dermed medarbejdertiltrækningskraft ved at være med i InterForce. Man viser, at man har en virksomhed, som tænker i et større billede, og man får en pakke med spændende arrangementer, kompetente medarbejdere og et CSR-aspekt, som gør det attraktivt at være en del af,« forklarer Michael Wallin, der glæder sig til at fortsætte arbejdet med at styrke forbindelsen mellem det civile erhvervsliv og forsvaret fremover.

»Det er en sag, der er givende at arbejde for, og det giver god mening at være med i det. Det er jo frivillige mennesker, som gør en stor indsats for Danmark, og det skal vi sørge for kan lade sig gøre.«

Medlemskab af InterForce er en bevidst strategi

InterForce favner alle typer af virksomheder, og deres motiver for at være medlemmer er lige så forskellige som typen af virksomheder. Det kan eksempelvis være samfundssind, interesse for forsvaret, CSR eller en kombination. Men hos PwC er det mere end det. Det er led i en bevidst strategi.

Tekst: Kim Vibe Michelsen

»Når vi er medlem af InterForce, er det en bevidst strategi. PwC går ikke ind i noget halvhjertet. Vi gør det kun, hvis det kan gavne begge parter, og det mener vi, at medlemskabet af InterForce kan. Det er noget, vi kan bruge aktivt,« slår Mads Nørgaard Madsen fast.

Mads er 50 år og partner hos PwC, som selskabet hedder i dag. Han er fra en tid med Commodore-64, hvor it-uddannelser ikke var, hvor de er i dag, og han er derfor selvlært it-entusiast. Han lever med egne ord af sin hobby, der siden blev til en virksomhed, inden den blev opkøbt af PwC.

Han er chef for Security and Technology hos PwC i Hellerup, en afdeling på 200 mand, der som navnet antyder beskæftiger sig med cybersikkerhed og it-løsninger. Han har været med til at udvikle afdelingen på basis af sin egen virksomhed, der blev opkøbt af PwC for ti år siden. Og det er et område i stærk vækst. Lige nu især på grund af situationen i Ukraine.

»Det er ikke, fordi der har været nogen afgørende stigning i antallet af cyberangreb, men det helt klart, at krigen i Ukraine har fået virksomhederne til at kigge på deres beredskab, og det har medført en del travlhed hos os,« fortæller Mads Nørgaard Madsen.

Ifølge Mads er det samme typer af angreb, vi ser nu som før konflikten. Han vurderer, at det stadig primært er kriminelle netværk, selvom grænsen mellem statslig aktør og kriminelle cybernetværk er mere flydende hos NATO's hovedmodstandere, end den er i de demokratiske samfund.

KÆMPE VIRKSOMHED

PwC er en af verdens allerstørste aktører inden for revisions-, skat- og konsulentvirksomhed. Virksomheden er en sammensmeltning af to store britiske konsulenthuse med speciale i revision og skat med en historie, der rækker helt tilbage til den industrielle revolution i midten af 1800-tallet.

Price Waterhouse og Coopers & Lybrandt fusionerede i 1998 og blev dermed Storbritanniens største revisionsfirma. I dag er PwC blandt de fire største på verdensplan med ca. 300.000 ansatte og kontorer bredt fordelt på alle konti-

nenter og en årlig omsætning på svimlende 300 mia. kr. i seneste regnskabsår.

I Danmark har virksomheden rundet 2.500 ansatte og havde seneste regnskabsår en omsætning på 3,3 mia. kr. PwC beskæftiger sig med en bred palette af services til virksomheder, såsom revision, skat og rådgivning, herunder rådgivning om cybersikkerhed.

MANGE RESERVEFOLK

Som en stor landsdækkende virksomhed har PwC ansatte, der er enten i reserven eller en del af det frivillige beredskab. Mads har dog ikke et nøjagtigt tal for, hvor mange reservefolk virksomheden har ud af deres 2.500 medarbejdere på landsplan, men han vurderer, at det er et betydeligt antal.

»I min egen afdeling har jeg adskillige reservefolk, og alle tre værn er repræsenteret. Her er både hær, søværn og flyvevåben. Det er sjovt at følge med i de interne venskabelige værn-drillerier i frokoststuen,« siger Mads Nørgaard Madsen.

PwC tilbyder fleksible rammer for sine medarbejdere, og ifølge Mads ser virksomheden positivt på reservisters reservetjeneste og øvelsesvirksomhed.

»Det er en del af holdningen i PwC, at reservister skal have mulighed for at deltage i deres øvelser eller anden samfundsnødvendig tjeneste, når de har behov. Beredskab er vigtigt. Også for os, og vi ønsker at være en fleksibel arbejdsplads for alle vores medarbejdere,« siger Mads Nørgaard Madsen.

BRUGER INTERFORCE AKTIVT

Hos PwC er det også en del af holdningen, at virksomheden ikke melder sig ind i noget, hvis der ikke er mulighed for at involvere sig aktivt til fordel for begge parter, og det har de vurderet, at InterForce giver mulighed for. Det handler både om netværk og om CSR.

»Vi har på grund af vores særlige ekspertise på området deltaget i og bidraget til nogle af cybersikkerhedsarrangementerne på Sjælland i løbet af det sidste år, og det kommer vi også til gøre i år. Det er naturligt, når vi har noget at bidrage med, og vi har på netop dette område også en berøring med Forsvaret og Center for Cybersikkerhed i vores daglige arbejde,« fortæller Mads Nørgaard Madsen. Derudover planlægger PwC i år i den lidt lettere ende at deltage i et fysisk InterForce-arrangement, hvor der er lagt op til konkurrence på forhindringsbane, mens der i den lidt tungere ende var deltagelse i en InterForce-arrangeret NATO-rejse til de baltiske lande. ●



Mads Nørgaard Madsen er partner hos PwC. Foto: PwC.

Glimt fra regionale aktiviteter

Foto: Hélène Mogensen de Monléon





Luftfoto af Kastellet, hvor InterForce Region Hovedstaden har sekretariat. Foto: Forsvarsgalleriet.

Hvem er hvem Region Hovedstaden

Forretningsudvalget

Martin Bøge Mikkelsen

Formand Region Hovedstaden,
Professional Board Member

Peer Sander Rouff

Oberst
Militær Koordinator
Landsdelsregion Øst

Mads Rahbek

Oberst
Den Kongelige Livgarde

Claus Bretton-Meyer

Oberstløjtnant-R
Regionsambassadør
Bestyrelsesformand

Christian Dons Christensen

Departementschef, Kirkeministeriet

Peter M. Andersen

Oberstløjtnant-R
Advokat (H)

Heidi Wase Skovhus

Administrerende direktør & medejer
Wibroe, Duckert & Partners

Ambasadørkorps

Michael Wallin

Region Ambassadør
Oberstløjtnant -R

Michael Wallinn

Emil Johansen
Kaptajn - R

Mie Schack Hansen
Sergent -R

Jesper Wilken
Kaptajn - F

Simone Kovaltsenko
Kaptajn - R

Casper Resenbro
Kaptajn - R

Sven Trautner
Kaptajn - R

Oscar Cosman Brøndum
Kaptajn - R

Patrik Stenberg
Premierløjtnant - R

Kristian Paugan
Premierløjtnant - R

Søren Bisgaard Vase

Premierløjtnant - R

Morten Steiner

Major - R

Jesper Kingo Chistensen

Major - R

Frederik Østerby

Kaptajn - R

Peder Jon Andersen

Oberstløjtnant -R

Kim Høgskilde

Kaptajn - R

Gunnar W. van der Leeden

Major - R

Ditlev Jelsdorf

Premierløjtnant - R

Lars Kunov

Major - R

Henrik Christiansen

Kaptajn - R

InterForce Region Hovedstaden, Kastellet 106, 2100 København Ø
Overassistent Hélène Mogensen, telefon 2557 4658, e-mail hovedstaden@interforce.dk



Foto: Oscar Cosman Brøndum

Ny medalje overrakt til soldater fra Reservestyrken

Ni soldater fra reserven og Hjemmeværnet var blandt de første til at modtage Forsvarets Medalje for International Tjeneste i Bronze, som blev indstiftet sidste år.

Tekst: Morten Fredslund

På Hjemmeværnets 73-års fødselsdag den 1. april modtog syv reserveoffice-
rer, en frivillig hjemmevernssoldat og en hjemsendt officer Forsvarets Me-
dalje for International Tjeneste i Bronze for deres internationale engagement i
så forskellige lande som Georgien, Irak, Mali og Kenya.

Forsvarets Medalje for International Tjeneste i Bronze blev indstiftet den 2.
september 2020 som en anerkendelse af civilt og militært personel i Forsva-
ret, som har ydet en anerkendelsesværdig indsats i udlandet.

I forvejen kan forswarets ansatte tildeles Forsvarets Medalje for Internati-
onal Tjeneste, som tildeles for tjeneste i en international mission, og den nye
medalje i bronze er bl.a. tænkt som et supplement til soldater og civile, der
udsendes til opgaver, hvor de ikke indgår i en egentlig international operation.

Medaljen er rund, lavet af bronze og er udformet med rigsvåbnets tre krone-
de løver og 9 hjerter. På bagsiden af medaljen er indgraveret "FOR DANMARK"
i en krans af egeløv. Medaljen er ophængt i et rødt krydsbånd med en enkelt
tynd stribe i midten.

Medaljemodtagerne har blandt andet været udsendt som rådgivere og in-
struktører i perioden fra 2015-2020 på internationale missioner, som Hjem-
meværnet har støttet. Nogle har været udsendt flere gange. Det er Hjemme-
værnskommandoens Operationsafdeling, der har ansvaret for udsendelsen af
reservepersonel til stabiliseringsindsatser i en række lande. 

Kilde: hqv.dk

Forsvaret indgår milliard-aftale på transportområdet

**Det bliver Scan Global Logistics som de kommende syv år skal stå for forswarets worldwide trans-
port- og logistik opgaver. Aftalen
har en værdi på 1,8 mia. kroner.**

Tekst og foto: Morten Fredslund

Scan Global Logistics, SGL, vandt kort før års-
skiftet udbuddet om at varetage forswarets
worldwide logistik- og transportopgaver. Kon-
trakten indeholder aftale om civiltransport i
forbindelse med Forsvarets øvelser og inter-
nationale missioner inklusiv transportløsning-
er for Arktisk Kommando.

Efter en omfattende udbudsproces vandt SGL
på både den tekniske og prismæssige evalue-
ring i konkurrence med en lang række globale
transport- og logistikvirksomheder.

Rammeaftalen med en værdi på 1,8 mia. kr.
er en af Danmarks største offentlige ramme-
aftaler og varetages af JMT0, Joint Movement
and Transportation Organisation, som koordi-
nerer Forsvarets nationale og internationale
transportbehov.

Scan Global Logistics er en multinational lo-
gistikkoncern med hovedkontor i København og
over 130 kontorer på verdensplan. SGL er en
stor spiller inden for nødhjælp, og har 45 års
erfaring med at løse logistikopgaver for bl.a.
FN til nogle af verdens mest svært tilgængelige
og konfliktfyldte områder.

SGL har 2300 medarbejdere og omsatte sid-
ste år for 2,3 mia. USD. 

Kilde: LTL.dk



Krig i Ukraine giver interesse-boom for Hjemmeværnet

Efter Ruslands angreb på Ukraine er danskernes interesse for Hjemmeværnet steget markant. Alene i Hærhjemmeværnsdistrikt Østjylland blev antallet af henvendelser fra potentielle nye medlemmer tredoblet få dage efter invasionen.

Tekst: Morten Fredslund

Tallene taler for sig selv. 30 henvendelser på en uge mod normalt 10 fra østjyder, som gerne vil høre mere og måske melde sig ind i Hjemmeværnet.

»Allerede få dage efter den 24. februar kunne vi se en markant stigning i interessen for Hjemmeværnet. Vi plejer at få 8-10 henvendelser om ugen, men efter Ruslands angreb på Ukraine var vi hurtigt oppe over 30 henvendelser. Det er klinget en smule af nu, men vi er i hvert fald oppe på en tredobling i forhold til normal periode. Det er en meget markant stigning,« siger oberstløjtnant Christina Pojezny, der er chef for ca. 950 hjemmевærnssoldater i Hærhjemmeværnsdistrikt Østjylland.

Det er dog ikke kun i Århus, at antallet af henvendelser er steget markant som følge af krigen. I distriktet i København fik man ifølge DR ligeledes 30 henvendelser på en uge mod 6-10 stykker på en hel måned, og på Bornholm har 20 ønsket at blive medlem, hvilket svarer til godt halvdelen af, hvad man havde håbet på i hele 2022.

»Vi så også en øget interesse, da Corona-pandemien ramte Danmark – dog ikke i samme målestok. Denne gang har vi kunnet mærke, at det for nogen handler om en øget forsvarsvilje, og at man gerne ville være en del af den militære beredskabsorganisation, fordi man kan se, hvor galt det kunne gå i Ukraine. For andre er der tale om lysten til at hjælpe, og generelt henvender mange sig fordi, at man rigtig gerne vil stille op, når der er behov,« siger Christina Pojezny.

ALLE ALDRE, KØN OG UDDANNELSER

Henvendelserne kommer fra danskere fra alle dele af samfundet. Kvinder og mænd i alle aldre med vidt forskellig baggrund, uddannelse og civil status.

»Det afspejler meget godt vores slogan: 'Hjemmeværnet er for dem, der kan og vil'. Blandt henvendelserne efter den 24. februar er der dog en overvægt af folk i den modne alder – folk der ved, at friheden har en pris,« siger Christina Pojezny og tilføjer:

»Som distriktschef i Hjemmeværnet, synes jeg selvfølgelig, at det er rigtig positivt, at vi nu ser en øget interesse for Hjemmeværnet. Og det skal vi udnytte. For hvis vi i krisesituationer ikke markerer, hvad det er, vi står for, så forspilder vi en chance for at få nye interesserede ind i Hjemmeværnet.«

Endnu er det svært at sige, hvor mange reelle nye medlemmer af hjemmевærnet, der følger i kølvandet på den øgede interesse.

»Vi tager kontakt til alle henvendelser for at høre, hvorfor de er interesseret i Hjemmeværnet og afdække, hvad der er deres motivation. Hvis motivationen er intakt, sætter vi et møde op med vedkommende, og en egentlig optagelsesprocedure bliver sat i gang,« siger Christina Pojezny.

KAN VÆRE I UNIFORM EFTER EN MÅNED

De obligatoriske krav omfatter blandt andet et alderskrav på 18 år, krav om dansk statsborgerskab eller man skal have boet i Danmark i mindst fem år. Man skal desuden have en rimelig fysik, og man skal findes egnet til tjeneste. Derfor indhentes der bl.a. oplysninger fra Kriminalregistret, det offentlige sundhedssystem, Hjemmевærnskommandoens læge, Sessions- og



Oberstløjtnant Christina Pojezny oplever øget interesse for Hjemmeværnet, først i forbindelse med corona-pandemien og nu Ruslands invasionskrig. Her er hun flankeret af 25-årige Frederik Kirial, der hos sine venner også mærker større interesse for hans medlemskab af Hjemmeværnet. Foto: Morten Fredslund

Værnepligtstjeneste, samt Forsvarets Personeltjeneste.

»Hvis alt kører som det skal, kan man være iklædt efter en måned. Herefter starter et uddannelsesforløb til grunduddannelsen, som ansøgeren skal gennemføre inden for tre år,« siger Christina Pojezny, der på en liste koordineret med Hjemmевærnskommandoen kan se, hvor mange ansøgere, der har lagt billet ind på et medlemskab i hendes distrikt.

»I runde tal har vi vel fået godt 50 henvendelser, siden den 24. februar. De er nu skåret ned til de ca. 30 på listen, som er tæt på at skrive under på en kontrakt. På den liste plejer der normalt blot at være 10-12 navne, så vi taler om en tredobling her,« siger Christina Pojezny.

EN VIGTIG KAPACITET

Hjemmевærnet består af Hærhjemmевærnet, Marinehjemmевærnet og Flyverhjemmевærnet, og tæller samlet 13.000 aktive soldater og 31.000 i reserven.

En af de aktive er 25-årige Frederik Kirial. Han har været medlem af Hjemmевærnet i halvandet års tid og mangler blot en enkelt weekendøvelse, før grundforløbet er gennemført. Til daglig studerer han kommunikation på Aarhus Universitet, og han har også bemærket en generel øget interesse for Hjemmевærnet.

»Der er ingen i min vennekreds, som er medlemmer af Hjemmевærnet, så da de voldsomme billeder fra Ukraine begyndte at dukke op på de sociale medier, affødte det lidt flere spørgsmål til min hjemmевærnstjeneste end ellers. Og selv om det er på en kedelig baggrund, er det fedt med lidt mere generel interesse for Hjemmевærnet. Billederne viser jo med al tydelighed hvor grim en krig det er, og jeg kan godt forstå



Hvis alt kører som det skal, kan man være iklædt efter en måned.



at folk her i 2022 bliver skræmte af, at to lande forholdsvis tæt på os går i direkte krig mod hinanden,« siger Frederik Kirial.

Ukraines 'Territorial Defense Force', der svarer til Hjemmевærnet, består af 130.000 våbenføre, frivillige mænd og kvinder.

»I Ukraine har deres hjemmевærn haft kæmpe effekt, og det viser med al tydelighed vigtigheden af, at man har haft en organisation, der kan støtte det nationale forsvar. Herhjemme får det måske folk til at spærre øjnene op og se, at Hjemmевærnet egentlig har en vigtig funktion – at det er en vigtig kapacitet. Derfor er det også naturligt, at folk herhjemme nu kigger i retning af Hjemmевærnet og stiller spørgsmål. Og måske de efter et reality check kommer til en erkendelse af, at man måske skulle hoppe i en uniform og se, hvad man kan gøre på hjemmefronten,« siger Frederik Kirial og tilføjer:

»Jeg tror, alle i Hjemmевærnet bare har en kerne i sig, der siger, at man gerne vil stille op, hvor der er behov for det og stå klar med ekstra hænder. Og det synes jeg bestemt, man skal støtte op omkring og tage hatten af for – og selv afsøge, hvis man har lyst til at hjælpe.«

Siemens Gamesas InterForce-medlemskab er en blåstempling af en allerede brugt praksis

Det har vakt glæde blandt medarbejdere hos Siemens Gamesa Renewable Energy A/S, at virksomhedens nordjyske vingefabrik har meldt sig som InterForce støttevirksomhed. Opbakningen til medarbejdere med tilknytning til Reservestyrken er nu synliggjort via InterForce, men det har altid været Siemens Gamesas politik at give frihed til militærtjeneste.



Fabriksdirektør Peter Birkegaard oplever, at gevinsten for forsvaret og Siemens Gamesa går begge veje med ansatte fra Reservestyrken.

Tekst: Morten Fredslund. **Fotos:** Siemens Gamesa.

Selv om både medarbejdere, ledelse og erhvervschefer på diverse netværk gav 'thumbs up', da fabriksdirektør hos Siemens Gamesa Peter Birkegaard sidste år proklamerede Siemens Gamesa Renewable Energy A/S' tilslutning til InterForce, ændrer det ikke på virksomhedens personalepolitik.

»Det har altid været en politik i firmaet, at støtte meget op omkring Forsvaret og initiativer, der vedrører rigets beskyttelse. Det har vi alle dage gjort – det er en del af vores politik, og vi har altid sagt: Kære venner, hvis man har brug for fri for at deltage i aktiviteter for Forsvaret, så skal man selvfølgelig have fri til det. Det har blot aldrig været formaliseret ud over i vores interne politikker. Men det er det blevet nu,« siger Peter Birkegaard.

Han er fabriksdirektør og siteansvarlig på Siemens Gamesas vingefabrik i Aalborg, hvor selve produktionen tæller 1.100 mand. Hertil kommer cirka 500 øvrige medarbejdere i den globale udviklingsafdeling samt 350 faste stillinger knyttet til underleverandører.

MÆRKBAR RESPONS

»Vi er cirka 2.000 medarbejdere i alt. Og jeg må sige, at det har været fantastisk at mærke den respons fra de, der har en tilknytning til militæret. Det gælder veteraner, reservister og hjem-

meværnsfolk. Det her medlemskab betyder virkelig noget hos medarbejderne. Det har vi ikke været opmærksom på tidligere, fordi det har været indgroet hos os, at hvis du skulle have fri til militærtjeneste, så har vi altid givet den nødvendige frihed. Det har blot ikke været noget, vi officielt har sendt et signal ud omkring,« siger Peter Birkegaard.

Vingefabrikken i Aalborg er én af Siemens Gamesa Renewable Energy A/S' omkring 15 lokationer i Danmark, hvor virksomheden primært i Brande, Vejle og Aalborg samlet beskæftiger omkring 5.600 af koncernens i alt 26.000 ansatte på verdensplan.

»Personer med en militær baggrund har ofte nogle, for os, værdifulde værktøjer med i bagagen. Vi kan mærke at det er en rigtig god ballast, som de medarbejdere bringer med sig,« siger Peter Birkegaard og uddyber:

»Og det handler ikke kun om disciplin, men i lige så høj grad om værdier. Med et skævt smil kan jeg jo godt sige, at disciplin er noget, man godt kan lide som fabriksdirektør. Men det har jeg også masser af ansatte, som ikke er militærfolk, der besidder. Folk fra Reservestyrken har ofte nogle gode værktøjer i forhold til måden at tænke ud af boksen på, når de står over for at skulle løse et problem.«

GIK TIL FABRIKSCHEFEN OG SAGDE TAK

Blandt de medarbejdere med en militær baggrund som Siemens Gamesa og Peter Birkegaard har ansat, er 32-årige Christian Andrés Windfeld. Han er Health, Safety and Environment-officer på vingefabrikken i Aalborg, hvor han har været ansat siden april 2021. Christian Andrés Windfeld har en professionsbachelor i Ernæring og Sundhed i bagagen og har tidligere i 8,5 år været fastansat i Forsvaret – primært som Militærpoliti-sergent, MP'er.

Blot tre måneder før ansættelsen hos Siemens Gamesa tegnede han en rådighedskontrakt med Flyvevåbnet, og hos Christian Andrés Windfeld er begejstringen for Siemens Gamesas tilslutning til InterForce til at få øje på.

»Den dag Siemens Gamesa proklamerede, at man nu var tilknyttet InterForce, husker jeg, at jeg gik ind på fabrikschefens kontor og sagde tak. For tilslutningen til InterForce betyder faktisk mere, end man måske umiddelbart går rundt og tror. Både det her med, at man kan deltage aktivt i reserven og få





“

Jeg savnede kammeratskabet, og det her med at komme ud og være farvet grøn i ansigtet, komme på skydebanen og ud i naturen.

•

fri, men ligeså meget tanken om, at virksomheden bakker op om at have ansatte, der har forpligtet sig i forsvaret eller Hjemmeværnet. Men også tanken om, at fordi jeg tager to dage fri, fordi jeg skal i uniform, så er der ikke nogen der skuler ondt til, at jeg har nogle forpligtigelser. Så det ligger bestemt i baghovedet, at virksomheden støtter op om det her,« siger Christian Andrés Windfeld.

MILITÆRE KOMPETENCER I SPIL

Som Health, Safety and Environment-officer, HSE-officer, er Christian Andrés Windfelds arbejdsopgaver meget koncentreret omkring arbejdsmiljø og rådgivning omkring virksomhedens sikkerhedsprocedurer ifm. forskellige arbejdsprocesser og udarbejdelse af risikovurderinger, ligesom Christian også træner og uddanner kolleger i brugen af dem.

»Da jeg læste stillingsopslaget, tænkte jeg: Det er jo bare lige mig. Risikovurderinger – ok i forsvaret laver vi jo risikovurderinger hele tiden. Så der var jo en masse paralleller, jeg kunne trække på som beredskabsplanlægning, rådgivning og vejledning samt et kæmpestort koordinerende ansvar – simpelthen en bred palette af arbejdsopgaver, hvor jeg kan kombinere mine kompetencer fra Forsvaret og min civile uddannelse med de opgaver, HSE-jobbet indeholder. Det er jeg kun blevet bekræftet i sidenhen,« siger Christian Andrés Windfeld.

Han peger desuden på, at han som MP-soldat har fået særlige kompetencer, han kan trække på i sit nye, civile job.

»Jeg kan i høj grad trække på mine efterforskningsfaglige kompetencer fra MP-uddannelsen, hvis vi eksempelvis står overfor en arbejdsulykke. Hvordan skete det, og hvad kan vi gøre for, at det ikke sker igen? Men hele måden at gå til en arbejdsopgave på og have organisationens visioner og missioner for øje, samtidig med at man løser sin egen lille, konkrete opgave er noget, jeg har taget med mig fra Forsvaret. Og så

selvfølgelig det at kunne tale med andre mennesker og være ydmyg omkring ens egne arbejdsopgaver, tage tingene seriøst og kunne klarlægge en årsagssammenhæng. Som MP'er lærer du også at have gennemslagskraft og autoritet omkring din personlighed, turde tage en beslutning og stå ved den. Det er i høj grad også kompetencer, jeg kan bringe i spil i mit job hos Siemens Gamesa,« siger Christian Andrés Windfeld.

SLØRINGSFARVE OG SKYDEBANE

Siden han forlod Forsvaret i 2017 havde han ikke haft kontakt til Forsvaret før en mulighed bød sig sidste år.

»Jeg havde længe gået og tænkt, at jeg gerne ville genetablere min kontakt til Forsvaret. Jeg savnede kammeratskabet, og det her med at komme ud og være farvet grøn i ansigtet, komme på skydebanen og ud i naturen. Ikke på fuld tid, men det med at komme ind og snuse til det i 14 dages tid om året, savnede jeg,« siger Christian.

Da en tidligere MP-kollega tippede ham om nogle ledige sergentstillinger i reserven ved Flyvevåbnets Air Transport Wing, søgte Christian derfor stillingen og fik tegnet en rådighedskontrakt, der forpligtiger ham til 14 dages militærtjeneste om året.

»Det er ikke en MP-stilling, men en funktion, hvor jeg sammen med en række andre befalingsmænd og officerer fra reserven skal gennemføre uddannelsesdage for Flyvevåbnets faste personel, som skal have vedligeholdt deres militære færdigheder. Det handler både om planlægning og gennemførelse af uddannelsesdagene, hvor vi skal undervise i fag som bl.a. førstehjælp, skydning, brand og redning og det vi kalder grøn tjeneste. Jeg har en bachelor i formidling og har undervist rigtig meget, så det bliver superspændende, meget lærerigt og en god måde til at vedligeholde mine kompetencer på,« siger Christian Andrés Windfeld.

TAKNEMMELIG LEDER

Den kontinuerlige vedligeholdelse af kompetencerne i kombination med den ny inspiration, som medarbejdere med tilknytning til Forsvaret og Hjemmeværnet modtager, når de gør tjeneste i uniform, er noget af det, som fabrikschef Peter Birkegaard også fremhæver som fordele ved at have medarbejdere fra Reservestyrken blandt sine ansatte.

»De, der er tilknyttet forsvaret i reserven eller på anden vis, får jo hældt noget på tanken hele tiden i form af efteruddannelse og lignende, når de gør tjeneste eller er udsendt. Man ville være lidt af en utaknemmelig leder, hvis man ikke synes det er rart, at ens medarbejdere kontinuerligt får mere og ny viden og udvidet deres horisont i forhold til ledelsesværktøjer eller problemløsninger. Der er vel at mærke tale om værktøjer, som er lig med dem, vi selv ønsker vores medarbejdere skal have,« siger Peter Birkegaard og tilføjer:

»Og det går i øvrigt begge veje. Da jeg for nylig talte med nogle medarbejdere, der er tilknyttet Marinehjemmeværnet, fortalte de, at nogle af de værktøjer vi har og arbejder med inden for ledelse og socialt engagement her på fabrikken, ja dem har de taget med sig og bruger, når de i tjeneste. På den måde fungerer det også den anden vej med fornyelse til deres organisation, og på den måde får vi gavn af hinanden.«

DET HER SKAL MAN KUNNE

Ifølge fabrikschefen er det lang tid siden, at man på vingefabrikken i Aalborg, har stået i en situation, hvor en medarbejder har bedt om fri til en længere udstationering.

»Men det er sket, og vi har også haft medarbejdere, som har været udsendt i tre måneder. Og når det bliver aktuelt igen, kommer det ikke på tale, at vi siger, at det kan vi ikke eller, at det bliver problematisk. For det synes vi ikke, det gør. Vores grundholdning er, at vi simpelthen skal kunne tilbyde, at folk har muligheden for at komme af sted på den måde, og så være ret sikre på, at de også har et job her bagefter. Dog er det klart, at vi selvfølgelig har det som udfordring, når folk er væk, og vi ikke har for mange gående, vi kan ansætte i stedet. Men den udfordring må vi så løse,« siger Peter Birkegaard.



Hvor mange af hans medarbejdere, der p.t. har en kontrakt med forsvaret, må virksomheden ikke registrere, men fabrikschefen fortæller, at der er en del.

»Jeg taler jo med de ansatte og hører også, hvad der tales om ved bordene i kantinen, hvor vores tilmelding til InterForce også har været oppe at vende. Det var også de ansatte selv, der foreslog, at et medlemskab af InterForce kunne være en fantastisk idé. Og jeg tror, at den her officielle anerkendelse af, at vi støtter op om forsvaret og ansatte med en tilknytning dertil, betyder virkelig meget,« siger Peter Birkegaard.

EN FORM FOR BONUS

Kort tid efter Siemens Gamesas tilslutning til InterForce var formaliseret, fik han besøg af en af Region Nordjyllands InterForce-ambassadører, som overrakte Peter Birkegaard et InterForce-skjold.

»Nu er der et fysisk symbol på vores opbakning. Plaketten hænger ude i receptionen, så alle kan se den, og man kan pege på den og sige, vi er en del af det her. Den er også et symbol på, at vi ikke lige pludselig laver politikken om, så man ikke kan komme afsted. Samtidig er den stolthed over, at både ens firma og at man selv er en del af Reservestyrken, symboliseret i det InterForce-skjold. Så uden tvivl betyder medlemskabet noget for medarbejderne, selv om vi som virksomhed altid har støttet op om formålet,« siger Peter Birkegaard.

At virksomhedens tilknytning til InterForce, og generelle holdning ift. forsvaret og Rigets sikkerhed, også gavner motivationen, er Christian Andrés Windfeld ikke bleg for at understrege.

»Allerede under jobsamtalen spurgte jeg ind til virksomhedens holdning i forhold til militærtjeneste i reserven. Da man vendte tilbage med beskeden om, at det så man overhovedet ikke som et problem, tænkte jeg 'fedt mand', og det gav mig endnu mere blod på tanden i forhold til at få jobbet. Så det betyder helt bestemt noget motivationsmæssigt. Både fordi jeg kan bruge mine kompetencer fra Forsvaret i virksomheden, og det her med, at det ikke ses som noget negativt, når man har taget fri for at gøre tjeneste i reserven. Det er en kæmpe motiverende faktor, som kun bliver forstærket ved, at Siemens Gamesa støtter op om at have medarbejdere, der er knyttet til reserven eller Hjemmeværnet. Det er en form for bonus, synes jeg.« ●

Kommunaldirektør vil “forstyrre forsvaret på den gode måde”

Haderslev Kommune er med sine godt 4.000 ansatte medlem af InterForce. Der er både meget at give og få som medlem, mener kommunaldirektør, Peter Karm.

Peter Karm tror på, at civile organisationer bl.a. har stor gavn af medarbejdere fra Reservestyrken, når der er behov for krisestyring.
Foto: Haderslev Kommune.

Jeg kommer selv ind og udfordrer
forsvarets vaner og traditioner,
fordi jeg har erfaring
fra begge sider.

Tekst: Morten Fredslund

Siden 2020 har Peter Karm ledet Haderslev Kommunes over 4.000 ansatte som kommunaldirektør. Kommunen med ca. 55.000 indbyggere lægger både areal til Haderslev Kaserne, Flyvestation Skrydstrup og Beredskabsstyrelsen Sydjylland, så her er tale om et traditionsrigt og stolt område i forsvarsregi. Netop derfor er det oplagt at bidrage til medarbejdernes fleksibilitet til tjeneste ved at være en del af InterForce, forklarer Peter Karm.

»Ser man ud over danmarkskortet, er kommunerne ret store arbejdspladser, og dem er der 98 af – de dækker cirka 9 procent af den samlede danske arbejdsstyrke. Så alene størrelsen gør, at det er vigtigt, at kommunerne er med i InterForce og får gavn af, at det civile og militære smelter lidt mere sammen,« forklarer han.

INPUT FRA BEGGE SIDER

Peter Karm er selv aktiv reserveofficer og har senest haft brug for frihed til tjeneste i november 2021.

»Jeg har endnu ikke været konfronteret med en udfordring omkring at give reservister fri til tjeneste. Vi prøver at have en arbejdsplads, der viser tillid, og hvis folk har brug for tid til at hjælpe samfundet i Reservestyrken, så får vi planlagt os ud af det,« fortæller kommunaldirektøren.

Han er desuden en del af InterForce Employer Support Advisory Board, som består af ledere fra det private og offentlige erhvervsliv. Boardet har til formål at komme med input til, hvordan arbejdsgivere og forsvaret skaber de bedst mulige rammer for fleksibilitet over for de medarbejdere, der både leverer en indsats i det private erhvervsliv og som reservister eller frivillige i Hjemmeværnet.

»Vi bidrager med input i forhold til den kommunikation, der kommer fra InterForce. Hvordan rammer man målgrupperne, som er arbejdspladserne og arbejdsgiverne? Derudover anskueliggør vi, hvad det er for kompetencer, man lærer i forsvaret, som man kan bruge ude i det civile samfund. Og så byder vi ind med tanker om, hvordan man får det formidlet, så man kan se en nytteværdi af det. For der er meget godt at hente – både i forsvaret og i erhvervslivet,« fortæller Peter Karm.

TOSIDET PERSPEKTIV I INTERFORCE-MEDLEMSKABET

Ifølge Peter Karm er der for Haderslev Kommune flere væsentlige årsager til at være en del af InterForce, og der er meget, man kan lære af hinanden, forklarer han.

»En ting er, at det er vigtigt, at vi har en vel-fungerende Reservestyrke, for at vi kan opretholde vores militære forpligtigelser. Men samarbejdet er tosidigt. Forsvaret kan få glæde af de civile kompetencer ved at blive ”forstyrret” – og det er egentlig den forstyrrelse, der er givtig. Den civile tankegang kan gøre op med nogle fasttømrede systemer i forsvaret. Omvendt kan den vanetænkning, som er i det private og det offentlige system, blive udfordret, ved at der kommer nogen med en militær baggrund, fordi det er lidt en anden tilgang omkring ledelse og arbejdsmetoder. På den måde forbedrer vi måden, vi gør tingene på i begge verdener,« fortæller Peter Karm, som selv gør sit til at ”forstyrre”, når han er indkaldt til tjeneste.

»Jeg kommer selv ind og udfordrer forsvarets vaner og traditioner, fordi jeg har erfaring fra begge sider. Så kommer jeg eksempelvis med nye input i forhold til, hvordan man normalt holder ledermøder. Omvendt tænker jeg, at når man sidder og laver stabsarbejde ved forsvaret, og man har en civil baggrund ved siden af, ja så ser man også tingene med nogle nuancer, som fastansatte officerer måske ikke ser. Det kalder jeg forstyrrelse på den gode måde,« siger Peter Karm.

KRISER HAR SYNLIGGJORT KOMPETENCER

Kommunaldirektøren har med sin baggrund i forsvaret fået en hel del erfaring, som han har kunnet overføre direkte til sin civile karriere. Noget, han mener mange reservister har glæde af.

»Jeg har selv fået en masse ledelsesmæssige kompetencer i forsvaret, som jeg kan overføre til min stilling som kommunaldirektør. Blandt andet kompetencer omkring planlægning, struktur og ledelse, som kan overføres direkte til ens civile karriere,« fortæller Peter Karm, som mener, at de seneste års kriser har synliggjort InterForces relevans.

»Når vi ser på de aktuelle kriser – både i forhold til Ukraine og Covid-19, så gør det stor gavn, at man har kompetencer rundt omkring i organisationen inden for kriseledelse – og at de får lov at holde dem ved lige. Der sidder uden tvivl mange reservister rundt omkring, som har kunnet trække på deres erfaring fra forsvaret i den aktuelle situation, og det understøtter blot det faktum, at det er vigtigt at bakke op om InterForce,« forklarer Peter Karm. ●

Danmark vært for international Employer Support-konference

Reservister, erhvervsfolk og militære chefer fra 15 lande var med, da InterForce var vært for den internationale konference om arbejdsgiverstøtte til reserven – ICESR.

Tekst: Morten Fredslund. **Foto:** InterForce.

Skal Employer Support alene være drevet af arbejdsgivernes motivation eller er det nødvendigt at lovgive for at sikre reservisters frihed til militærtjeneste?

Det spørgsmål var det overordnede tema, da InterForce gennemførte International Conference on Employer Support for the Reserves, ICESR, den 4.-6. april.

Konferencen har været afholdt siden midt i 1990'erne og er normalt en tilbagevendende begivenhed hvert andet år. Men også her har Covid-19-pandemien stukket en kæp i årshjulet.

»Planlægningen har stået på siden 2019, hvor ICESR senest blev gennemført i Washington, men som så meget andet måtte vi aflyse konferencen sidste år. Så vi har set frem til langt om længe at kunne gennemføre konferencen, som i forhold til deltagerantal blev en smule reduceret, da en række lande stadig er påvirket af pandemiens restriktioner,« siger orlogskaptajn Christian Meinertz fra InterForce-Sekretariatet.

Her havde man på grund af pandemien valgt at give lidt ekstra snor i forhold til tilmeldingsfristen, og samlet deltog 40-50 deltagere fra 12-15 forskellige lande i konferencen.

»Formålet med konferencen er at udveksle erfaringer, informationer og viden om, hvordan man fra de forskellige landes forsvar understøtter arbejdsgiverne, så de får et større incitament til at give medarbejderne fri til militær tjeneste,« fortæller Christian Meinertz, der forinden havde sendt en række konkrete Employer Support-relevante spørgsmål til deltagerne.

ERFARINGSUDVEKLING OG DEBAT

»Vi spurgte blandt andet ind til, hvordan arbejdsgiverens støtte er drevet i hvert enkelt land, og svarene dannede så grundlag for yderligere debat i grupper under konferencen, hvor hensigten var, at deltagerne skulle lære af hinandens erfaringer og få nye ideer med sig hjem. For der er ingen tvivl om, at der er store forskelle på, hvordan man håndterer Employer Support i de enkelte lande,« siger Christian Meinertz.

Netop spørgsmålet om, hvor tæt båndene mellem arbejdsgiverne i erhvervslivet og forsvaret skal være knyttet er for nylig blevet aktuelt herhjemme efter, at forsvarschef Flemming Lentfer i seneste nummer af InterForce News gav udtryk for, at han gerne ser en tættere binding.

I USA er der eksempelvis en ret stram lovgivning, hvor det kan koste store bøder, hvis en arbejdsgiver ikke udviser fleksibilitet, når en medarbejder med eksempelvis baggrund i Nationalgarden, bliver kaldt til tjeneste. I Danmark er lignende eksempler som bekendt ikke reguleret ved lov, men Christian Meinertz peger på, at der herhjemme er sket en begyndende drøftelse af, hvor forpligtiget virksomhederne skal være i forhold til at afgive medarbejdere til tjeneste i Hjemmeværnet eller Forsvaret.

»Forsvarschefen har tilkendegivet, at han gerne ser en stærkere binding mellem de arbejdsgivere, der har ansatte fra Reservestyrken, og forsvaret. Og i lyset af, hvad der sker i Ukraine, kan man jo godt forestille sig, at flere reservister får funktioner, hvor de bliver mere forpligtiget til at møde op, når Forsvaret kalder. Det vil stille såvel medarbejdere som arbejdsgiverne i en anden situation, og da kan man måske spørge, skal virksomheden også have noget mere ud af det så?



De internationale gæster oplevede bl.a. Frederiksberg Slot, hvor Hærens Officersskole holder til.



Workshops og de forskellige foredrag foregik i det berømte Eigtveds Pakhus ved Udenrigsministeriet.



Generalmajor (pens.) Finn Winkler, chef for InterForce-Sekretariatet bød velkommen.



For der er ingen tvivl om, at der er store forskelle på, hvordan man håndterer Employer Support i de enkelte lande.



Eventuelt i form af branding eller muligheder i forhold til leverancer til forsvaret. Det er noget af det, som forsvarschefen lukker op for,« siger Christian Meinertz.

BRANDING OG OMTALE SOM BELØNNING

Hvis vi igen kigger mod USA, er netop positiv omtale og branding nogle af de goder, som virksomhederne konkret får retur, hvis de viser særlig fleksibilitet og goodwill, når deres medarbejdere skal have fri til militærtjeneste.

»Noget af det, der er imponerende i USA, er muligheden for, at reservister som individer kan melde ind til Employer Support of The Guard of Reserve, at netop deres virksomhed har ydet fleksibilitet. Virksomheden kan så blive tildelt en Employer Award, som gør det tydeligt for omverdenen, at den her konkrete virksomhed understøtter det samlede beredskab og også støtter op om landets forsvar. Det er noget af det, vi arbejder med og bygger videre på herhjemme,« siger Christian Meinertz og peger på, at InterForce allerede forfølger ideen med belønning i form af tildeling af InterForce-skjolde til støttevirksomhederne.

Christian Meinertz har været InterForce Sekretariatets sagsbehandler på Employer Support-området siden 2020. Ud over forsvarschefens udmelding i relation til begrebet, mener Christian Meinertz også, at virksomhedernes





Orlogskaptajn Christian Greulich Højgod Meinertz var en hovedkraft bag planlægningen af konferencen. Foto: Morten Fredslund.

generelle vilje til at være mere aktive i relation til Danmarks sikkerhed er for opadgående.

ØGET FOKUS PÅ TRAGISK BAGGRUND

»Blandt andet på grund af det, der sker i Ukraine, er der en bevægelse i hele samfundet. Og samtidig med, at det er blevet mere legitimt at stille større krav til virksomhederne for så at give dem muligheder for at byde ind og være en del af det samlede beredskab, ser man også en større vilje fra en hel del virksomheder og offentlige institutioner i forhold til at byde ind overfor Hjemmeværnet, Forsvaret og reserven,« siger Christian Meinertz og uddyber:

»I mange år har det måske været svært at se, hvad det skulle nytte at sende danske soldater ud i verdens brændpunkter. Ikke desto mindre har det altid været utroligt væsentligt, at virksomhederne har bidraget til at gøre det muligt at sende reservepersonel til eksempelvis Afghanistan eller give frihed til militær efteruddannelse. Dog har først Covid-19 pandemien, og nu Ukraine, gjort det mere tydeligt, at det kan blive nødven-

digt, at personel fra Reservestyrken hurtigt kan frigøres fra deres civile arbejdsplads, når forsvaret har brug for dem. Det kan virksomhederne også se, for det bliver mere tydeligt og synligt nu. Og selvom det er på en tragisk baggrund, tror jeg, vi er nødt til at gribe den og bygge videre på den opmærksomhed. For det er NU, at der er fokus på det behov.«

NYT SYN PÅ DELING AF ARBEJDSKRAFT

Christian Meinertz tiltræder umiddelbart efter konferensen en ny stilling ved H.M. Dronningens Adjudantstab, men forbliver tilknyttet InterForce-Sekretariatet i en sidestilling, hvor han blandt andet vil følge udarbejdelsen af et kompetencekatalog til dørs.

»Kompetencekataloget skal gerne blive lagt på vores web-site, så virksomhederne kan se, hvilke kompetencer man forventer, at en reservist har. Omvendt kan reservisten bruge det, hvis man står for at søge et nyt job: Hvilke kompetencer skal man slå på? Vi vil jo gerne hjælpe både virksomhederne og reservisterne, så de faktisk kan bruge de kompetencer ude i virksomheden. Vi skal gerne derhen, at vi får virksomhederne til at indse, at medarbejderen de facto bringer noget med tilbage. Det vil også kunne motivere virksomhederne, så de faktisk bliver interesserede i, at reservisten tager ud for Forsvaret,« siger Christian Meinertz.

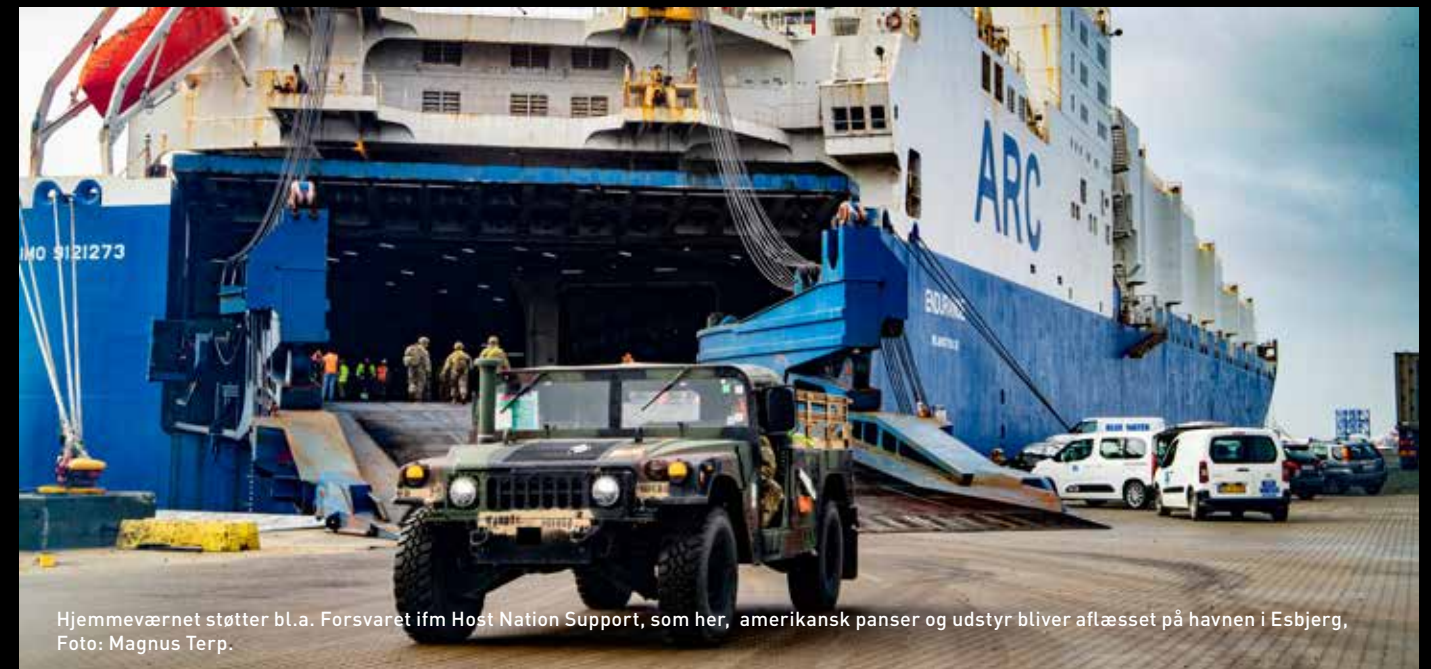
Han peger på, at der p.t. er mangel på arbejdskraft generelt i samfundet, og virksomhederne kigger derfor også på, hvordan de kan tiltrække arbejdskraft.

»Kompetencerne, som reservisten bringer med sig er det ene. Den anden del af det, er de muligheder, som virksomhederne giver deres medarbejdere til at forfølge deres identitet og blive det hele menneske osv. Og her kan den nødvendige frihed, som reservisten har behov for til at stå til rådighed for forsvaret, gå hen og blive meget væsentligt. Og givetvis kommer vi også til at se nærmere på nye løsninger i forhold til, hvordan erhvervslivet og Forsvaret kan deles om arbejdskraften,« siger Christian Meinertz og uddyber:

»For uanset forsvarets behov for en effektiv og fleksibel reservestyrke, så befinder vi os i en tid, hvor den generelle mangel på arbejdskraft betyder, at der skal findes løsninger mellem den enkelte medarbejder, forsvaret og Hjemmeværnet samt den enkelte virksomhed, som tager hensyn til denne mangel. Der skal derfor ses på deling af arbejdskraften på nye måder, hvis vi både skal have et velfungerende samfund og en Reservestyrke til støtte for de operative opgaver.«

Der var således nok at tale om, da International Conference on Employer Support for the Reserves løb af stablen, og under hele konferencen var der god dialog og en erfaringsudveksling mellem deltagerne. Selve ICESR-konferencen blev gennemført i Eigtveds Pakhus, men deltagerne besøgte i løbet af de tre ICESR-dage unikke militærhistoriske lokaliteter som Sø-officersforeningen i Kommandantgården, Kastellet og Hærens Officersskole på Frederiksberg Slot.

Ud over at være vært for årets ICESR-konference overtager Danmark senere på året desuden formandsskabet i NATO's National Reserve Forces Committee, NRFC. Formandsskabet er to-årigt og Danmark overtager fra Tyskland (se side 10-13). ●



Hjemmeværnet støtter bl.a. Forsvaret ifm Host Nation Support, som her, amerikansk panser og udstyr bliver aflæsset på havnen i Esbjerg. Foto: Magnus Terp.

Hjemmeværnet støttede danskerne med knap to mio. timer i 2021

Hele sidste år var Hjemmeværnets frivillige soldater en vigtig grundsten i coronaberedskabet og ydede samtidig en massiv støtte til Forsvaret. Det fremgår af Hjemmeværnskommandoens Årsberetning 2021.

Tekst: Morten Fredslund

142 timer. Så mange timer leverede hver enkelt af de ca. 14.000 aktive hjemmевærnssoldater i gennemsnit til bl.a. uddannelse og indsættelser til gavn for Danmark gennem 2021. Helt frivilligt.

Samlet set blev det til knap 2 mio. timer, som de frivillige hjemmевærnssoldater brugte på såkaldt funktionsrelateret tjeneste i 2021, hvor Hjemmeværnets indsættelser primært fokuseret på bistand til forskellige beredskabsaktører i samfundet i relation til COVID-19. Herunder til Forsvaret, Politiet, Beredskabsstyrelsen, Sundhedsstyrelsen, Styrelsen for Patientsikkerhed m.fl.

Også støtten til Forsvaret har været betydelig. Det gælder blandt andet de mange såkaldt Host Nation Support opgaver. Her ydede Hjemmeværnet i juni 2021 eksempelvis en betragtelig støtte til den amerikanske hær, da de havde brug for at få fragtet personel og materiel videre til Polen, der også er medlem af NATO.

Desuden fik Forsvaret betragtelig støtte til Specialoperationskommandoens store internationale øvelse, Night Hawk, og 1. Brigades øvelse Brave Lion, ligesom frivillige soldater fra Landsdelsregion Øst og Marinehjemmeværnet

stod for bevogtningen af Køge Havn, da Hæren skulle have deres styrkebidrag hjem fra Baltikum.

Hjemmeværnet har parallelt med støtten til Forsvaret samt COVID-19 også ydet bistand til øvrige statslige myndigheder og beredskabsaktører, i forbindelse med opgaver som observation, færdselsregulering, adgangs-kontrol, afspærring af gerningssted, maritim platform for indsatser til søs samt flyvende observationsplatform, fremgår det af årsberetningen.

Blandt andet har Marinehjemmeværnets 27 fartøjer sidste år leveret 9053 beredskabsdøgn, mens Hjemmeværnets fly har leveret 179 beredskabsdøgn. Politiet har anmodet Landsdelsregionerne om støtte 719 gange, og Marinehjemmeværnet er rykket ud til 81 anmodninger om støtte.

Kilde: hvjv.dk og Hjemmeværnskommandoens Årsberetning 2021

Hvem er hvem i InterForce?

Det centrale InterForce-Sekretariat (IFS) i Kastellet er en del af Center for Reservestyrken (CFR), Forsvarskommandoen (FKO). Sekretariatet koordinerer med resten af CFR samt de seks regioner og InterForce Grønland. Nedenfor en del af CFR's aktuelle persongalleri.

	Finn Winkler Generalmajor (pens.), chef for InterForce-Sekretariatet Finn Winkler er den daglige leder af InterForce-arbejdet i Danmark. Han har ansvar for drift samt udvikling af organisationen i overensstemmelse med formålet og komiteens retningslinjer. Han har bl.a. lanceret InterForce Advisory Board og forestået store internationale InterForce-aktiviteter de seneste måneder. Finn har bl.a. årelang erfaring fra Hjemmeværnet og dermed forståelsen for anvendelsen af reservister og frivillige.		Susanne Lund Oberst, chef for Center for Reservestyrken Susanne Lund har siden december 2021 været chef for CFR. CFR rådgiver internt i forsvaret på alle niveauer om anvendelsen af Reservestyrken. Susanne Lund har ang. sin chefperiode for CFR specifikt fået i opdrag at drive analysen af mulige tiltag i det kommende forsvarsforlig. Læs mere på side 6-8 i nærværende magasin. Læs mere om CFR på Reservestyrken.dk.
	Kristian Behrens Larsen Kaptajn, sagsbehandler i InterForce-Sekretariatet Kristian Behrens Larsen er tiltrådt IFS i foråret 2022 som Finn Winklers primære militære sagsbehandler. Han har en baggrund med flere civile universitetsuddannelser, en periode på den danske ambassade i Kina såvel som flere lange udsendelser med FN – i Mellemøsten såvel som senest missionen i Sydkorea.		Johnnie Korsholm Major, souschef i Center for Reservestyrken Johnnie Korsholm er Susanne Lunds stedfortræder og sagsbehandler bredt inden for CFR's område. Han er herunder "økonomiminister" og ansvarlig for den månedlige budgetopfølgning for både InterForces sekretariater og Center for Reservestyrken generelt. Han har en lang og alsidig karriere inden for det operative såvel som kongelig tjeneste og ledelsesbetjening i FKO.
	Simon Staffeldt Schou Kommunikationskonsulent Simon Staffeldt Schou tiltræder 1. august som koordinator af den centrale kommunikation for InterForce og Center for Reservestyrken. Simon Staffeldt Schou har en lang og varieret karriere inden for journalistik i både dags- og magasinpressen, såvel som kommunikation. Han er uddannet cand.mag. i litteraturvidenskab.		Jesper Ekman-Sørensen Major, sagsbehandler i Center for Reservestyrken Jesper Ekman-Sørensen har siden sin tiltrædelse primært haft fokus på et analysearbejde af reservens brug i sammenlignelige lande med Danmark med henblik på en forberedelse af næste forsvarsforlig. Han har desuden bidraget til InterForces arbejde ved større arrangementer. Han kommer med erfaring fra stabe både nationalt og internationalt, herunder med flerårige udsendelser.
	Christian Meinertz Orlogskaptajn, sagsbehandler for Employer Support i InterForce-Sekretariatet Christian Meinertz har tjent til søs og i stabe, bl.a. Hjemmeværnet, og i det private erhvervsliv. Hans primære arbejdsområde er i Hendes Majestæts adjutantstab, men som sidetjeneste er han sagsbehandler i IFS med Employer Support og administration for Mars & Merkur. Han er uddannet master i professionel kommunikation.		Kim Callaghan Olsen Afdelingsleder, sagsbehandler i Center for Reservestyrken Kim Callaghan Olsen har mange år bag sig som først professionel soldat, siden som selvstændig i det private. Han er daglig leder for InterForces sekretariatsmedarbejdere fordelt rundt i kongeriget. Desuden er han projektchef for større InterForce-arrangementer og læser en master i socialt entreprenørskab.



InterForce-Sekretariatet
Generalstok, Kastellet 82
2100 København Ø
interforce@interforce.dk
www.interforce.dk