InterForce

MAGASINET

SAMARBEJDE MELLEM FORSVARET OG CIVILE VIRKSOMHEDER

REGION HOVEDSTADEN FORÅR 2021

Flotilleadmiral Carsten Fjord-Larsen:

Reserven er afgørende for Søværnet

Hjemmeværnet under pandemien:

Frivillige løfter tunge opgaver

+ Maersk Drilling:
Det er samfundssind at støtte InterForce

Velkommen til InterForce Årsmagasin

Kære InterForce-støttevirksomheder
Velkommen til årets udgave af InterForce Årsmagasin. Det har været en fornøjelse at høre jeres positive tilbagemeldinger på debuten fra sidste år.

For knap et år siden håbede jeg på, at den megen planlægning af relevante, videndelende og informative arrangementer på nuværende tidspunkt havde udmøntet sig i aktiviteter for jer medlemmer. Aktiviteter, hvor vi bliver klogere på hinanden, og hvor I fik indblik i vigtigheden af jeres fleksibilitet over for de medarbejdere, der har en uniform i klædeskabet ved siden af deres arbejde hos jer. Desværre er det som bekendt ikke gået sådan, selvom det her i marts lader til, at vi nu endelig går mod lysere tider. Jeg ved, at I i både den offentlige og private sektor har ydet og yder store ofre i en lang periode med restriktioner og nedlukninger. Både ang. jeres kerneopgaver såvel som at "give slip" på de af jeres medarbejdere, der har haft en rolle at spille i Danmarks beredskab.

Det giver blot anledning til en endnu større tak til alle jer, der har bakket jeres medarbejdere fra Reservestyrken op. Disse medarbejdere har bidraget med både tusinder af timer til direkte støtte for samfundet ifm. pandemien såvel som den fortsatte operative opgaveløsning rundt om i forsvaret. Hvor mange arrangementer, vi kan gennemføre i resten af 2021, er naturligvis usikkert, men vi håber det bedste og planlægger derefter. Derudover knokler vores ambassadørkorps videre med at etablere personlige kontakter til alle vore støttevirksomheder.

Endnu engang tak for medlemsskabet af InterForce og jeres støtte til Reservestyrken – dens personel er mere relevant end nogensinde. Til sidst en opfordring. Fortæl jeres netværk om InterForce og få dem til at melde sig ind – til støtte for Danmark og Danmarks beredskab.

Søren Gade
Formand for InterForce

Kære læser
Som ansvarshavende redaktør er jeg glad for at kunne præsentere InterForce Årsmagasin 2021: 36 sider fælles stof med interviews og baggrund samt et 8-siders indstik for netop det område, hvor du er tilhørende. For InterForce Grønland gælder det, at indstikket er på både grønlandsk og dansk. Alle syv udgaver af magasinet kan læses på interforce.dk, hvis du vil have det hele med. Årets magasin kommer igen hele vejen rundt om både InterForce, erhvervslivet og Reservestyrken:

En forsker giver sit kritiske blik: Reservestyrken er central for, at Danmark kan leve op til forpligtelserne i NATO, men gør vi det godt nok? En hjemmeværnsfrivillig er blevet dekoreret af forsvarsministeren og deler sine refleksioner om indsatsen under pandemien. I Militærpolitiet får de værdi fra reservister i Rigspolitiet, men der kommer også kompetencer tilbage den anden vej. Stadsdirektøren i Danmarks tredjestørste by er ikke i tvivl: Medarbejdere fra Reservestyrken har været guld værd for ham i kommunens krisestab under pandemien.

Det gav genlyd på dansk LinkedIn, da en lille, privat virksomhed fra Aalborg viste vejen angående at kunne rumme en medarbejders militære udsendelse. Udsendt er også fire reservister i Søværnet, der arbejder for sikkerhed i Hormuzstrædet. I vore egne farvande trækker man også stadigt mere på en sejlende reserve og er glad for det. Det samme er Specialoperationskommandoen med dens frømænd, jægersoldater og siriuspatruljefolk.

God fornøjelse med læsningen – og ligesom formanden håber jeg på, at vi snart igen kan invitere InterForces medlemmer til aktiviteter, der ikke bare er bag en skærm. Indtil da vil vi fortsætte med at udvikle og styrke InterForce, til gavn for Reservestyrken, forsvaret og erhvervslivet – til gavn for det danske samfund.

Finn Winkler
Chef for InterForce-Sekretariatet

Inden du læser...

Der er mange begreber hos InterForce. Hvorfor skriver vi f.eks. nogle gange "forsvaret" og andre"Forsvaret"? 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 begyndelsesbogstav er kombinationen af reservister uddannet i Forsvaret samt Hjemmeværnets 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.

TOTALFORSVARSSTYRKEN

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

I 2020 har InterForce udbygget samarbejdet med de 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.

VETERANSAGEN OG INTERFORCE

InterForce er naturligt positivt indstillet over for personel, der har været udsendt i international tjeneste. Imidlertid er InterForce ikke en veteranorganisation. InterForce arbejder for aktivt personel i Reservestyrken, så de veteraner, der er i InterForces interesseområde, er de, der er i reserven eller Hjemmeværnet. Angående veteraner og samarbejde med erhvervslivet henviser vi derfor til Veterancentret.

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 Rapport om Totalforsvarsstyrken
9 Hvad koster InterForce?
9 Husk Flagdagen
10 Odense har gavn af militære færdigheder
13 Indkøbsstyrelsen opruster
14 Omstillingsparathed og kerneværdier
16 Frivillige løfter tunge opgaver
19 Årshilsen fra din region
20 Diplomat for InterForce
22 Maersk Drilling:
Det er samfundssind at støtte InterForce
24 Regionale aktiviteter
26 Hvem er hvem i Region Hovedstaden
27 Specialstyrkeoperationer
30 Sejlende reserve
34 Sikkerhed i Hormuzstrædet
38 Vidensdeling mellem politi og militærpoliti
40 Politi bidrager med kompetencer
42 Persongalleri

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
31/3 2021

Forsiden
Carsten Fjord-Larsen.
Forsidefoto: J-B. Lorenté/OP AGENOR.

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.

Reserven er central for at Danmark kan leve op til sine NATO-forpligtelser

I en krigssituation i Østersøen skal Danmark kunne modtage og beskytte titusindvis af NATO-styrker - en opgave, der i høj grad hviler på reserven. En dugfrisk rapport slår imidlertid fast, at Danmark ikke er gearet til at leve op til sine forpligtelser.

Tekst: Anders Højer Rømeling

I de senere år er risikoen for en militær konflikt i Østersøen mellem NATO-allierede og Rusland rykket tættere på. Den risiko har politikerne også bemærket, og derfor lagde man i det seneste forsvarsforlig i 2018 kimen til en ny og ambitiøs totalforsvarsstyrke bestående af reserven, værnepligtige og Hjemmeværnet.

En af Totalforsvarsstyrkens vigtigste opgaver, skulle det komme til en militær konflikt i Baltikum mellem NATO og Rusland, er at tage imod og sikre de titusindvis af udenlandske NATO-styrker, der vil ankomme til Jylland og som i måneder, hvis ikke år, skal bruge Danmark som mellemstation, inden de drager videre østpå.

I denne situation spiller Reservestyrken – samlebetegnelse for personel af reserven og de frivillige i Hjemmeværnet – en helt central rolle. For det er reservister, der indgår i Totalforsvarsstyrken, som står for sikringen af NATO-soldaterne, deres klargøring og videre march mod fronten.

»Hvis det her projekt med at yde værtsnationsstøtte til NATO skal virke, så skal reserven være drivkraften bag. Det er dem, der bliver arbejdshesten i det her. Der er ikke andre, medmindre man tredobler holdene på officersuddannelserne, og det er der ikke tid til.«

Det fortæller Torben Toftgaard Engen, major, og indtil for nylig udlånt militæranalytiker ved Københavns Universitets Center for Militære Studier. Han er forfatter til en dugfrisk rapport om den nye totalforsvarsstyrke, og han peger på, at styrken kan og bør udnyttes bedre, end den bliver det i dag.

IKKE GEARET TIL OPGAVEN

Danmarks forpligtelse om at yde værtsnationsstøtte til NATO-alliancen er et gammelt koncept fra Den Kolde Krig. Men med det forværrede forhold mellem Vesten og Rusland ovenpå især Ukraine-konflikten og russernes annektering af Krim-halvøen aftalte NATO-medlemslandene i 2018 at støve ideen af på ny.

»Danmarks forpligtelse til at kunne yde værtsnationsstøtte har i princippet altid været der, men i sin seneste form stammer konceptet fra den daværende amerikanske forsvarsminister Jim Mattis, der lancerede ideen om "4x30". I tilfælde af en krig med Rusland i eksempelvis Baltikum skulle NATO være i stand til i løbet af 30 dage at stille med 30 bataljoner, 30 eskadriller og 30 krigsskibe,« siger Torben Toftgaard Engen.

»Værtsnations-planen var længe et passivt værktøj, men blev så 100 procent aktiv, da man underskrev den under NATO-topmødet i 2018. Danmark forpligtede sig til at kunne leve op til sin del af planen allerede fra 2020, men det stillede os i noget af en kattepine, for Danmark har ikke tænkt totalforsvar siden 1990'erne,« konstaterer Torben Toftgaard Engen og fortsætter:

»I dag er vi på ingen måde gearet til det her, og vi får kritik fra NATO for ikke at leve op til vores forpligtelser til at bidrage til det kollektive forsvar. Totalforsvaret burde være i stand til at forsvare landet og drive et såkaldt staging area for udenlandske NATO-tropper, mens vores egne soldater allerede kæmper ovre i Baltikum. Vores nære allierede som England, USA og Canada regner jo med, de kan bruge Danmark som en sikker mellemstation«.

RESERVEN SLÅR RING OM SÅRBARE ALLIEREDE

For majoren giver det god mening, at Danmark kan yde værtsnationsstøtte, men han forudser nogle forvirrende og ikke ufarlige måneder i Jylland, hvis konceptet skal løbe af stablen i sin nuværende form:

»Fra søsiden vil NATO-styrkerne komme væltende ind med skib i Esbjerg Havn, men det er ikke sådan, at de kører ud ad rampen og skyder. Det er jo netop ikke en landgang, men en logistisk manøvre, der tæller måske 30.000 eller helt op mod 80.000 mand. I starten vil de allierede soldater være ufatteligt sårbare. De ankommer sådan set bare i uniform og skal bruge den næste uges tid på at samle sig selv. Her er det Totalforsvarsstyrken, der har ansvaret for at slå ring omkring dem og beskytte dem mod sabotage eller spionage fra fremmede magter.«

Torben Toftgaard Engen er major, og var indtil for nylig udlånt som militæranalytiker til Københavns Universitets Center for Militære Studier. Foto: Karsten Weirup

TOTALFORSVARSSTYRKENS ROLLE OVER FOR NATO

Med det seneste forsvarsforlig i 2018 aftalte forligspartnerne at opbygge en totalforsvarsstyrke på 20.000 mand. Godt 13.000 af disse vil være reservepersonel og værnepligtige, mens Hjemmeværnet udgør de resterende 7.000.

I tilfælde af en krig mellem NATO og Rusland vil en af Totalforsvarsstyrkens vigtigste opgaver være at skulle tage imod og sikre de op mod 80.000 allierede NATO-styrker, der vil ankomme til Jylland og bruge Danmark som mellemstation, inden de drager videre mod fronten.

Som Torben Toftgaard Engen derfor konkluderer i sin rapport, kan det forsvarspolitiske niveau med fordel overveje, hvorvidt strukturen bag Totalforsvarsstyrken - og dermed reserven - optimeres:

»De værnepligtige har ikke selv officerer, sergenter eller specialister, men "bare" menige soldater. Det er her, reserven kommer ind i billedet. For de værnepligtige får brug for officerer og specialister fra reserven til at føre og uddanne dem og til at varetage de mere komplicerede operationer. Man skal forestille sig, at 13.000 mand møder op i området nær Esbjerg Havn, og her skal der så ligge uniformer i lige præcis deres størrelse, der skal ligge et våben, som de aldrig har set før, og de møder reservesergenter og -officerer, de aldrig har set før. Det hele skal lynhurtigt gå op i en højere enhed, og i samme åndedrag skal de uddannes i nyt udstyr og våben, de ikke kender. De sættes sammen i nye grupper, og køres så derefter ud til perimeterområdet for at bevogte. På papiret lyder scenariet måske muligt, men i praksis tror jeg, at det bliver rigtig, rigtig kompliceret."

BEHØVER IKKE KOSTE KASSEN

Torben Toftgaard Engen ser flere modeller for sig, men i forhold til reservens rolle peger han især på to løsninger: en billig model, som handler om totalforsvarsbataljoner, og så et dyrere alternativ, hvor man opbygger reservebataljoner.

I rapporten "Den nye totalforsvarsstyrke – Dansk værtsnationsstøtte til NATO's regionale forsvar", stiller Torben Toftgaard Engen bl.a. skarpt på Reservestyrkens rolle i Totalforsvarsstyrken. Foto: Karsten Weirup.

OM RAPPORTEN

Rapporten "Den nye totalforsvarsstyrke – Dansk værtsnationsstøtte til NATO's regionale forsvar" er netop udkommet ved Københavns Universitets Center for Militære Studier. Rapporten belyser styrkerne og svaghederne bag den nye totalforsvarsstyrke. Det er Folketinget, som har bestilt rapporten til forligskredsen af forsvarspolitiske ordførere.

I den billige model kan Totalforsvarsstyrken for de 219 mio. kr., der er afsat i dag, opstilles som totalforsvarsbataljoner. Ifølge rapporten vil denne justering forenkle strukturen og fordele ansvaret bedre, men den militære slagside vil fortsat se ud, som den gør i dag, altså mangelfuld.

»Totalforsvarsbataljoner, hvor den økonomiske ramme er uændret, vil kunne samle enheder af tusind mand uden at ændre våben eller andet udstyr. Derved letter man koordinationen og indsættelsen af styrken. Det vil koste forholdsvis lidt, men vil dog kræve flere reserveofficerer, befalingsmænd og specialister. I stedet for at have en kaptajn, der er chef for hundrede mand, så vil man få en oberstløjtnant, der er chef for tusind mand,« siger Torben Toftgaard Engen og tilføjer:

»Den billige udgave handler mest om at genaktivere officerer, som i dag er i det civile arbejdsliv. Hagen er, at Totalforsvarsstyrken vil have de samme sparsomme ressourcer til rådighed som i dag, og kun halvdelen vil have adgang til et gevær – endda et gevær, de ikke er trænet i at bruge. Ligeledes vil de have kommunikationsudstyr, som ikke taler med det udstyr, de allierede NATO-styrker bruger.«

RESERVEBATALJONER KAN VÆRE VEJEN FREM

I den anden ende af skalaen finder vi den dyrere løsning: oprettelsen af reservebataljonerne.

»Her tager man springet fuldt ud og køber nyt materiel og tegner kontrakt med alle værnepligtige. Til gengæld skal de møde ind en gang om året til en mobiliseringsøvelse, de skal holde sig i form året rundt og være klar på at uddanne sig i nye våbensystemer og føring. Denne model resulterer i en bedre styrke, der bliver trænet jævnligt, er up-to-date uddannelsesmæssigt og som kender hinanden i forvejen. Det hele vil være mere struktureret,« siger han.

Ifølge Torben Toftgaard Engen vil overgangen til reservebataljoner kræve, at den økonomiske ramme for Totalforsvarsstyrken stiger med over 50 procent. Til gengæld vil Danmark få en styrke, som flugter med de ambitioner, politikerne fremlagde i forsvarsforliget fra 2018, og som lever op til Danmarks forpligtelser over for NATO i forhold til at modtage og beskytte vores allieredes soldater.

Derudover forventer majoren også, at reservisternes militære færdigheder i højere grad end i dag vil undgå at blive rustne på grund manglende øvelser og uddannelse:

»Vi har jo ikke prøvet denne eksakte model før, og jeg kan tage fejl. Men jeg tror, oddsene er bedre, hvis mændene har en rådighedskontrakt. Hvis de kender deres gevær og udstyr og kender manden, der står ved siden af, og hvis de tidligere er blevet ført af chefen foran sig,« siger Torben Toftgaard Engen idet han afslutter:

»Jeg mener, man er nødt til at have en stor reservebataljon af "voksne" mennesker, der ved, hvad de gør, hvis der udbryder krig. De menige, der kommer direkte fra skole eller job, ved jo ikke, hvad de skal, og derfor er reservens rolle så vigtig, for det er reserven, der skal indsætte og føre Totalforsvarsstyrkens enkelte grupper, delinger og underafdelinger, hvis ballonen for alvor går op.

Hvad koster InterForce?

I modsætning til 2019 var der desværre ikke mange udgifter til relationsbyggende arrangementer, da disse over en bred kam blev aflyst grundet pandemien. Sammenlagt har InterForce derfor i 2020 haft et forbrug på øvrig drift på knap kr. 1.800.000, hvilket er et mindreforbrug på kr. 2.400.000 i forhold til budgettet på kr. 4.200.000.

Til gengæld var en stor ting i 2020 etableringen af InterForce Grønland, som er en ny opgave for os, og som beløb sig til en udgift på kr. 280.000.

InterForce News er traditionelt udkommet fire gange om året som et blad på 20 sider. Sidste år introducerede vi et mere omfattende InterForce Årsmagasin og i hele seks forskellige udgaver i et oplag på i alt 4.500 styk. Desuden fulgte et traditionelt InterForce News i efteråret. Udgifterne løb i alt op i cirka kr. 425.000, inkl. distribution, redaktionelt arbejde mv. Yderligere journalistiske ydelser, hvilket vil sige typisk artikler/fotos til hjemmeside, var på ca. kr. 30.000. Vedligeholdelse og løbende videreudvikling af databasesystemet samt justeringer af hjemmeside beløb sig alt i alt til godt kr. 380.000, eksklusiv oversættelse til grønlandsk.

»Som alle andre blev vores aktiviteter for 2020 ramt hårdt af pandemien, og det er en skam, for alle vore arrangementer er rettet mod vores formål, nemlig at skabe relationer til og forståelse hos erhvervslivet med henblik på at sikre fleksibilitet til Reservestyrkens medarbejdere. Vi fortsætter i 2021 med at række ud til vore virksomheder, udvikle InterForce og udbrede kendskabet til Reservestyrken både eksternt såvel som internt i forsvaret,« siger Finn Winkler, chef for InterForce-Sekretariatet.

En mere detaljeret gennemgang af udgiftsposterne kan man finde på **interforce.dk**

Husk Flagdagen den 5. september

Nøjagtig som for et år siden, hvor InterForce Årsmagasin heller ikke indeholdt en detaljeret kalender over planlagte arrangementer, er der igen grundet pandemien ikke noget, der er hugget i sten angående kommende aktiviteter – men vi vil opfordre til at følge med på vores LinkedIn, Facebook og naturligvis **interforce.dk**.

Så snart restriktioner tillader det, vil arrangementer bliver annonceret digitalt. Men husk, at uanset hvad, kan alle, virksomheder såvel som enkeltpersoner, den 5. september markere respekt og støtte til Danmarks udsendte og tidligere udsendte ved at hejse Dannebrog. Se mere på **flagdagen.dk**. I øvrigt bidrager Reservestyrken i høj grad til internationale operationer, hvilket du f.eks. kan læse om side 34-37.

En stærk ressource i Odense Kommunes krisestab

Stadsdirektøren i Odense Kommune ser store fordele ved at have ansatte fra Reservestyrken blandt sine cirka 14.000 ansatte. De militære færdigheder hos nogle ansatte gør særlig gavn i kommunens krisestab, der siden coronaens ankomst til Danmark er mødtes hver dag kl. 10.00.

Tekst: Morten Fredslund

»I Odense Kommunes Krisestab sidder i hvert fald et par stykker med reserveofficersbaggrund med ved bordet. De forstår vigtigheden af, at vi reagerer hurtigt. Det har de helt sikkert en bedre forståelse for, og det er helt klart en fordel. De er ikke udvalgt på grund af deres tilknytning til forsvaret, men der er for mig overhovedet ingen tvivl om, at deres baggrund kommer os til gavn,« siger Stefan Birkebjerg Andersen.

Siden 2015 har han været Stadsdirektør i Odense Kommune. Ud over at være topleder for kommunens ca. 14.000 ansatte sidder Stefan Birkebjerg Andersen også for bordenden, når kommunens krisestab mødes for at tage bestik af corona-pandemiens udvikling og dens konsekvenser for kommunens 205.000 indbyggere.

»En kommune som vores øver jo løbende beredskabet. Men det er ikke vanlig praksis for ret mange kommunalt ansatte at indtræde i en skarp beredskabssituation - ud over det vi har trænet - men her er det åbenlyst, at ansatte med en militær baggrund træder mere ubesværet ind i den rolle og i arbejdet i en krisestab,« siger Stefan Birkebjerg Andersen.

KAN HOLDE HOVEDET KOLDT

Som chef for Fyns største arbejdsplads var han ikke længe om at reagere, da alvoren af corona-pandemiens hærgen blev åbenbaret via tv-indslag fra bl.a. Norditalien. Og allerede samme dag som den første dansker, en ansat på TV 2 i København, stod frem og fortalte, at han var blevet smittet under en skirejse til Italien, blev Odenses kriseberedskab aktiveret. Det var den 27. februar 2020.

Siden har repræsentanter fra den ca. 20 mand store krisestab mødtes jævnligt på Teams eller i 'Himmelrummet' på 4. sal i Odense Rådhus. På dagsordenen er en række faste punkter – blandt andet status på den aktuelle situation på de fem forvaltningsområder: børn/unge, ældre/handicap, beskæftigelse/social, by/kultur og borgmesterforvaltningen. Desuden gør man særlig status på sundhedsområdet og samarbejdet med Odense Universitetshospital, OUH, ligesom man ser på forventninger til de kommende uger, inklusive information fra den lokale beredskabsstab – et punkt der ledes af Fyns Politi.

»Alle har i betydelig grad skullet omstille sig. Der er medarbejdere, der pludselig har fået en anden arbejdsfunktion, men generelt har vi været dygtige til at overgå til et kriseberedskab. Blandt andet fordi alle har vidst, det her er alvor, og fordi vi har haft et godt kollegialt samspil. De medlemmer af krisestaben, der har en militær baggrund, har desuden en række fælles referencepunkter og en fælles forståelse, som er kendetegnende for folk med tilknytning til forsvaret. De har en mere eksekverende tilgang og kan holde hovedet koldt, selv når man står midt i en galopperende krise,« siger Stefan Birkebjerg Andersen.

BAGGRUND SOM RESERVEOFFICER

Han understreger det tilfældige i, at der blandt krisestabens medlemmer er flere ansatte med tilknytning til forsvaret.

»Der er mangfoldige årsager til, at de sidder med i krisestaben – de er ikke udvalgt ud fra

Stadsdirektør Stefan Birkebjerg Andersen.
Foto: Odense Kommune

Kommunens tilknytning til InterForce er en gensidig fordel og ikke blot en del af kommunens CSR-politik.

deres militære baggrund, men fra deres position i kommunen. Men jeg fornemmer, at der i flere forvaltninger er ansatte, der har en baggrund fra Forsvaret, Hjemmeværnet eller beredskabet. Og der er for mig overhovedet ingen tvivl om, at deres baggrund kommer os til gavn i den situation, vi står i netop nu,« siger Stefan Birkebjerg Andersen.

Han har selv en baggrund som reserveofficer, og den 59-årige stadsdirektør lægger ikke skjul på, at han den dag i dag trækker på egenskaber, som han fik med i rygsækken, da han var aktiv reserveofficer fra primo 80'erne til midt 90'erne.

»Det var en interessant tid og meget fagligt udviklende. Jeg er ikke knyttet til forsvaret længere i faglig eller følelsesmæssig forstand, men det er jeg holdningsmæssigt. I mit civile hverv har mit væsentligste bidrag været, at jeg personligt – som topleder – har været tydelig omkring, at jeg også trækker på den del af min bagage, der stammer fra min tid som reserveofficer. Og jeg kan helt ærligt sige, at mange af de ledelsesmæssige egenskaber, jeg i dag bruger som topleder ja, dem trækker jeg i lige linje til min tid fra reserveofficersskolen,« siger Stefan Birkebjerg Andersen, der også har en seriøs tilgang til Odense Kommunes mangeårige tilknytning til InterForce.

»Som arbejdsgiver, er jeg ikke et øjeblik i tvivl om, at de medarbejdere vi får, som enten har haft en militær karriere, er i reserven eller er i Hjemmeværnet, trækker noget med ind på arbejdspladsen, som er vældigt gavnligt. Både holdningsmæssigt og færdighedsmæssigt. Tilsvarende mener jeg, at vi, der har et civilt arbejdsliv, kommer med både viden og færdigheder, som forsvaret kan have stor gavn af. Så også før Odense Kommune blev tilknyttet InterForce, har det været en helt grundlæggende holdning, at det simpelthen gavner begge sektorer, at vi har ansatte, der er knyttet til Forsvaret eller Hjemmeværnet.«

SUNDT OG GODT FOR BEGGE PARTER

Som øverste chef for kommunens mange medarbejdere er Stefan Birkebjerg Andersen kun direkte involveret i et fåtal af ansættelser, ligesom han sjældent får kendskab til ansatte, der ønsker orlov eller anden frihed for at stå til rådighed for Reservestyrken, der er samlebetegnelsen for de frivillige i Hjemmeværnet og personel i reserven.

»Mit direkte personaleansvar er ret indskrænket, men jeg har aldrig lagt skjul på, hvor jeg står holdningsmæssigt, når det handler om at leve op til InterForces formål. Og jeg er overbevist om, at der ikke er nogen blandt de ansvarlige chefer i Odense Kommune, som er i tvivl om, at vi tilslutter os InterForces raison d'être – at jeg og vi grundlæggende synes det er sundt og godt for begge parter, at der er en interaktion mellem Reservestyrken og de civile arbejdspladser. Det står Odense kommune fuldstændigt ved,« siger Stefan Birkebjerg Andersen.

Engang var Odense en garnisonsby og havde både Danmarks ældste hærregiment, Fyenske Livregiment, et HAWK jord til luft-batteri og en Hjemmeværnsregion liggende inden for bygrænsen. I dag har byen udelukkende det lokale hjemmeværnskompagni tilbage, og Stefan Birkebjerg Andersen lægger ikke skjul på, at han gerne så, at Odense fortsat var en garnisonsby. Men han understreger, at kommunen har et tæt og godt samarbejde med det lokale Hjemmeværn, ligesom indsatsen for kommunens veteraner også har høj prioritet.

ET SKJOLD MED SIGNALVÆRDI

»Hvert år den 5. september gennemfører kommunen et stort Flagdag-arrangement på rådhuset, og jeg er ikke i tvivl om, at der fortsat er en nær relation og tæt kontakt mellem kommunen og det militære. Og selv om det ikke er til stede i byen, som det var engang, synes egentlig at Forsvaret stadig er tydeligt, og det er jeg rigtig glad for,« siger stadsdirektøren.

På hans kontor på Odense Rådhus hænger InterForces skjold på en fremtrædende plads for at signalere, at Odense Kommune er en aktiv spiller angående medlemskabet.

»Kommunens tilknytning til InterForce er en gensidig fordel og ikke blot en del af kommunens CSR-politik. For der er en stor gensidighed i det. Ved at give ansatte fri til militærtjeneste får vi medarbejdere tilbage med et større udblik og med noget andet i rygsækken, end de ellers ville have haft, og som også kan være til gavn for deres virke i kommunen. Helt konkret får vi noget af den modus, man arbejder med ved forsvaret, som ofte har en mere eksekverende tilgang, end man ser i den offentlige forvaltning generelt. Det skal blive til noget, der skal træffes en beslutning, og du får trænet din basale ledelsesadfærd på en direkte og gavnlig måde,« siger Stefan Birkebjerg Andersen og tilføjer:

»Og det er jo alle færdigheder, vi i særlig grad har gavn af, når en krise som den aktuelle Corona-krise banker på døren. Det er der ingen tvivl om.«

FMI opruster for at imødegå spørgelysten industri

En stor spørgelyst fra forsvarsindustrien samt flere tiltag, mere åbenhed og øget kommunikation har betydet ansættelsen af flere medarbejdere hos Afdelingen for Internationalt og Industrielt Samarbejde hos FMI.

Tekst og foto: Morten Fredslund

»Vi er i færd med at søsætte en lang række nye initiativer for og sammen med forsvarsindustrien, og det er en af årsagerne til, at vi har tilført ekstra kræfter til afdelingen. Men den væsentligste årsag er industriens spørgelyst. Danske virksomheder spørger simpelthen meget mere ind til forhold for at blive leverandører til dansk forsvar, end de har gjort tidligere.«

Det siger oberstløjtnant Carsten Hasenfuss, Chef for Afdelingen for Internationalt og Industrielt Samarbejde ved Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse, FMI. Her lancerede man tilbage i 2013 sammen med Forsvarsministeriet en strategi, der bl.a. skal støtte og fremme dialogen med dansk erhvervsliv: Open for Business, som har reduceret antallet af en række juridiske og administrative byrder. Bl.a. er det nu muligt at afgive bud på dansk og ikke kun på engelsk, som hidtil.

»Det er supersvært at måle, hvor stor en succes Open for Business reelt er blevet. Men ser vi på volumen af kontrakter og antallet af henvendelser, er der sket en markant stigning. Og det, industrien spørger ind til, er ikke blot, hvem der sidder med et specifikt område. Nej, der er sket en meget stor stigning i mere komplekse og ressourcekrævende spørgsmål, og spørgsmål angående lån af materiel og udstyr. Samtidig kræver det en hel del administration, når dansk forsvarsindustri enten spørger ind til, eller ønsker at låne et skib, en lastbil eller andet materiel fra forsvaret,« siger Carsten Hasenfuss, og tilføjer:

»Derfor har vi oprustet ved at ansætte flere medarbejdere. For det er rigtig positivt, at mange flere danske virksomheder nu viser interesse for at blive leverandører til forsvaret, og vi skal jo nødigt blive en flaskehals i den proces.«

FLERE FÆLLES PROJEKTER

Carsten Hasenfuss' afdeling for Internationalt og Industrielt Samarbejde står for sagsbehandling, koordination og rådgivning i forbindelse med FMI's deltagelse i det internationale materielsamarbejde og samarbejdet med den danske forsvarsindustri, som afdelingen gerne vil gennemføre flere projekter sammen med.

»Jeg synes, vi har nået en del siden 2013. Men vi har flere ideer på blokken, som vi gerne vil hen over isen med nu. Først og fremmest skal vi dog undgå at blive en flaskehals, og det har vi allerede været i dialog med DI om, hvordan vi undgår nu, hvor volumen af henvendelser er gået meget kraftigt op,« siger Carsten Hasenfuss.

Nogle af de nye tiltag, hans afdeling har sat i søen, er bl.a. uddannelse for industrien og en indsats, der betyder at FMI's indkøbsplaner bliver bedre og ikke mindst mere detaljeret præsenteret.

FMI's hovedopgave er at anskaffe, vedligeholde og videreudvikle materiel til hele Forsvarsministeriets koncern, lige fra kampvogne, skibe og jagerfly til IT-udstyr, feltrationer og lommeknive. FMI holder til i Ballerup, har ca. 1.900 medarbejdere og administrerer årligt ca. 9 mia. kr. svarende til ca. 1/3 af det samlede forsvarsbudget.

I lyset af successen med FMI Industridag har FMI også set et behov for mindre arrangementer og mere fokuserede industriseminarer eller udstillinger, som vil være inddelt i kategorier - eller clusters som eksempelvis Hær, Maritim, Flyvevåben og Aerospace.

Medarbejders udsendelse blev en kærkommen øvelse i omstillingsparathed

Det var et chok for CEO Henrik Hvid Hansen, da hans medarbejder bad om fem ugers fri for at blive udsendt sammen med Hjemmeværnet. Men for møbelproducenten blev udsendelsen en case i omstillingsparathed og en fortælling om kerneværdier.

Tekst: Anders Højer Rømeling

Det kom mildest talt som noget af en overraskelse, da en af Henrik Hvid Hansens medarbejdere sidste sommer bad om fem ugers orlov. Tiden væk fra møbelproducenten Bent Hansen i Aalborg skulle hverken bruges på at dase i hængekøjen eller male sommerhus, men på Hjemmeværnets bidrag til bevogtningen af EU's ydre grænser, også kendt som Frontex.

»Først tænkte jeg, at fem ugers orlov lød som noget af en udfordring for virksomheden. Men samtidig vidste jeg også med mig selv, at det frivillige hjemmeværnsarbejde betyder rigtig meget for ham, og det kunne være fint, hvis de to faktorer kunne mødes og gå op. Derfor valgte jeg at se udsendelsen som en virksomhedscase, der kunne lære os alle noget om, at ingen i virksomheden må være uundværlig, samtidig med, at vi kunne støtte vores medarbejder i noget, han går op i med liv og sjæl,« fortæller Henrik Hvid Hansen og tilføjer:

»Faktisk gjorde jeg det, at jeg trak den så lang tid som muligt, inden jeg meldte udsendelsen ud til resten af virksomheden, og så bad jeg mine kolleger og medarbejdere om at tænke i løsninger. Det kan måske virke hårdt, at en medarbejder får orlov i fem uger, men det kan jo være en nødvendighed, hvis årsagen eksempelvis er sygdom. Så det var sådan set den drejning, jeg valgte at bruge det til; som en øvelse, hvor vi i fællesskab skulle finde ud af, hvad vi så gør, når noget uventet sker for os som virksomhed.«

WIN-WIN FOR VIRKSOMHED OG MEDARBEJDER

Helt konkret blev løsningen for Bent Hansen en omfordeling af ansvarsområder mellem de 10 ansatte, og at opgaverne i de pågældende uger skulle prioriteres benhårdt. Ifølge Henrik Hvid Hansen har Bent Hansen ikke tabt, men vundet på forløbet:

»Det, som jeg har fået tilbagemeldinger på, og det, vi forsøger at signalere, er, at vi er en ansvarsfuld virksomhed, hvor der også kan være plads til medarbejdernes liv uden for arbejdspladsen. Det, vi giver, får vi mange gange igen, og vi får formidlet til omverdenen, hvem vi er som virksomhed,« siger CEO'en.

Undervejs valgte Henrik Hvid Hansen at fortælle på LinkedIn om støtten til sin medarbejders udsendelse, og hans opslag fik 150.000 visninger, 2800 likes og mange positive tilbagemeldinger i kommentarfeltet.

»Jeg ville gerne ud med, at vi først og fremmest er en personlig virksomhed. Uden at vi på nogen måde kan sammenligne os med eksempelvis Amazon, så mener jeg, at det for en række virksomheder ofte handler rigtig meget om regneark. Vi har alle travlt med at ville vækste med 8000 procent i det nye år, og at vi skal være effektive, inden vi overhovedet er stået ud af sengen om morgenen. Det hele bliver ret upersonligt,« siger han og fortsætter:

»Vi har selvfølgelig også regneark hos os, men vi består også af mennesker, og det tror jeg rigtig meget på; at vi skal være i øjenhøjde med hinanden. Jeg synes, det er cool, at der kommer noget personligt bagved. Jo mere menneskeligt, der kommer, desto bedre.«

»INTERFORCE GØR EN FORSKEL«

En af tilbagemeldingerne på LinkedIn lød, at møbelproducenten måtte have fået en taknemmelig og topmotiveret medarbejder tilbage efter fem ugers meningsfuld orlov. Det kan Henrik Hvid Hansen i høj grad bekræfte:

»Der er ingen tvivl om, at jeg har fået en meget stolt medarbejder hjem igen, fordi han har været med til noget, han virkelig tror på, og som han mener, flytter noget. Som chef er jeg superglad for, at jeg har kunnet give ham den mulighed, og jeg får jo også en medarbejder tilbage, som virkelig vil virksomheden. Det ville han også før, han tog af sted, men jeg tror, at det, at vi sammen har kunnet forene hans store ønske med virksomhedens daglige drift, har været en kæmpe win-win.«

Møbelproducenten istemmer, at de positive erfaringer med medarbejderorlov flugter godt med InterForces mission, og den aalborgensiske CEO bakker da også op om InterForces dagsorden:

»Inden udsendelsen havde jeg godt hørt lidt om InterForce i pressen, og min medarbejder nævnte også organisationen undervejs i forløbet. Jeg synes, at InterForce er interessant, for i det store perspektiv er sådan en organisation jo med til at gøre en forskel, også fordi verden på mange måder bliver mindre,« siger Henrik Hvid Hansen og tilføjer, at han godt kan se sig selv trække på InterForces viden og erfaringer i fremtiden.

MEDARBEJDERNE SKAL SELV RÆKKE HÅNDEN OP

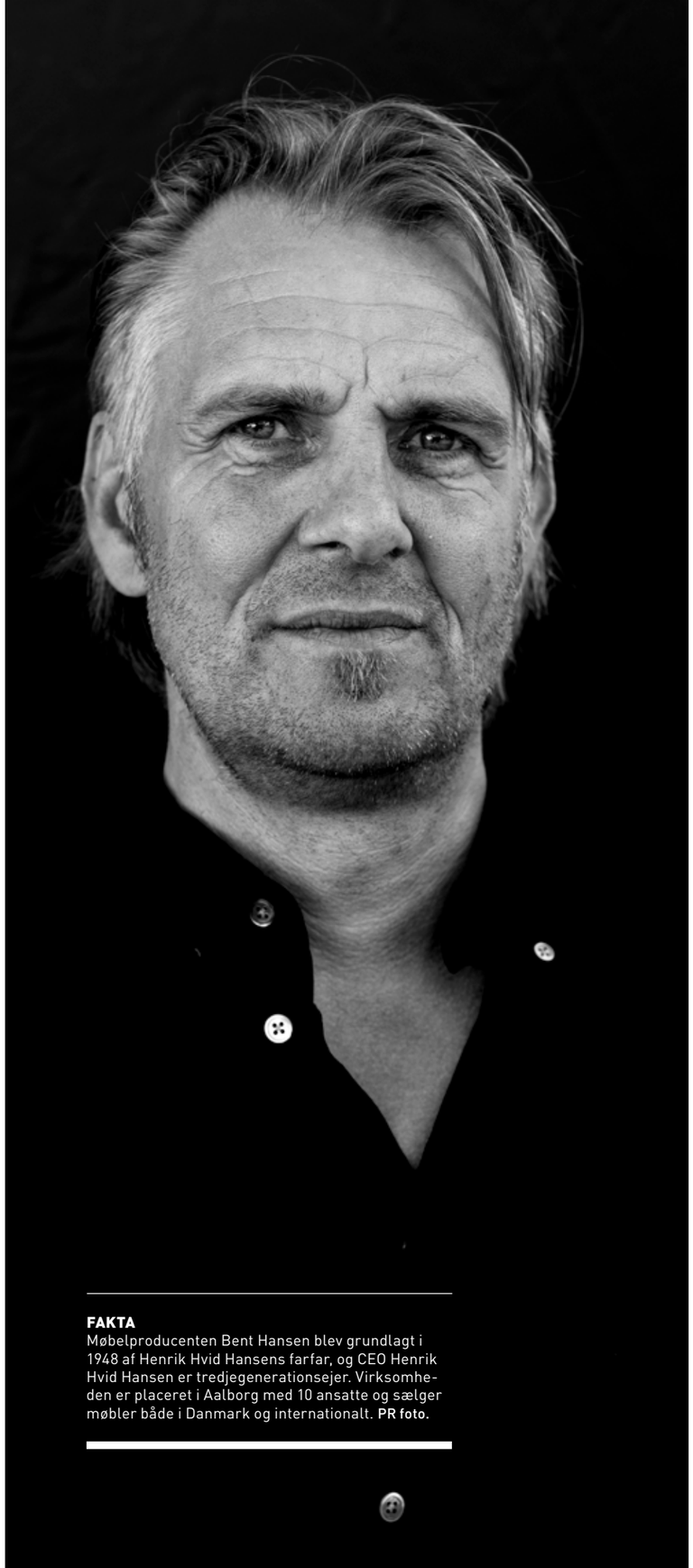
For Henrik Hvid Hansen giver det altså mening for hele virksomheden, at den enkelte medarbejder kan forfølge sine drømme uden for kontorlandskabet eller lagerbygningen:

»Det er jo helt vildt interessant, at der er mennesker i dag, der bruger så meget af deres fritid og liv på noget, uanset om det er at være medlem af den lokale roklub eller indgå i missioner som EU's grænsebevogtning. Det er utroligt, at de her frivillige og politiske organisationer af den ene eller den anden observans rent faktisk er med til at flytte noget for samfundet. Det mener jeg, vi alle kan være taknemmelige for.«

Men CEO'en understreger samtidig, at hvis mennesker rundt omkring i landet ønsker arbejdspladsens støtte til at forfølge en individuel drøm, så må medarbejderen være den første til at række en hånd i vejret:

»Hvis man går med noget, man gerne vil, så er den eneste mulighed at spørge. Det værste, der kan ske, er, at man får et nej. Som virksomhedsleder er det umuligt at gøre noget ved en case eller et ønske, hvis ikke man ved, det eksisterer,« siger Henrik Hvid Hansen, idet han tilføjer:

»Jeg er ikke nogen Messias, og jeg har ikke gjort noget ekstraordinært. I bund og grund er det sådan, jeg er, og jeg kan ikke sige, hvad andre ville gøre i samme situation. Langt de fleste fortæller mig, at de synes, det er supergodt, og jeg har mødt ansatte i andre virksomheder, der siger: »Gid det var sådan hos os,« men mit modspørgsmål til dem er, om de har prøvet at spørge?«



FAKTA
Møbelproducenten Bent Hansen blev grundlagt i 1948 af Henrik Hvid Hansens farfar, og CEO Henrik Hvid Hansen er tredjegenerationsejer. Virksomheden er placeret i Aalborg med 10 ansatte og sælger møbler både i Danmark og internationalt. **PR foto.**

Thomas Seloy fik overrakt Forsvarsministerens medalje den 26. november sidste år af forsvarsminister Trine Bramsen. Fotos: FMN.

Fik Forsvarsministerens Medalje for at opbygge call-center, der tog brodden af Danmarks coronaskræk

Kaptajn Thomas Seloy modtog i november Forsvarsministerens Medalje for at oprette myndighedernes call-center, der dæmpede danskerens corona-bekymring. »En stor, professionel oplevelse, både som militær og civil leder,« siger kaptajnen.

Tekst: Anders Højer Rømeling

Det er torsdag den 26. november sidste år, og sammen med sin hustru og datter er kaptajn Thomas Seloy mødt ind i Forsvarsministeriet. Kaptajnen har det generelt svært med ros, og derfor er det også en særlig situation, da forsvarsminister Trine Bramsen overrækker ham ministerens medalje som tak for at have "ydet en anerkendelsesværdig indsats" i Danmarks kamp mod coronapandemien.

Selvom medaljen og de flotte ord gør Thomas Seloy lettere pinligt berørt, kan han godt se, at han sammen med Hjemmeværnet, Beredskabsstyrelsen og Forsvaret gjorde en forskel for samfundet i de kritiske uger i marts 2020. Her stod han nemlig i spidsen for at oprette et myndighedsfælles call-center i Jonstruplejren, hvor titusindvis af bekymrede danskere kunne få svar på deres spørgsmål om smittestigning, lockdown og social afstand.

»Når jeg gik rundt på gulvet i call-centret, hørte jeg jo med egne ører, hvor panikslagne mange af borgerne var i telefonen, og hvor stille og beroligede de efterfølgende blev, når vores folk fra Hjemmeværnet og Beredskabet fik talt dem ned. Jeg siger ikke, vi reddede liv direkte der i call-centret, men indirekte gjorde vi måske, for der var ufatteligt mange mennesker, som vi kunne give et seriøst godt råd. Jeg tror, at call-centret var med til, at vi herhjemme undgik de paniktilstande, vi så andre steder i Europa, fordi befolkningen hele tiden kunne få svar,« siger Thomas Seloy.

FRIVILLIGE LØFTER TUNGE OPGAVER

OPRETTEDE CALL-CENTER PÅ EN EFTERMIDDAG

Som chef for hjemmeværnskompagniet Rosenborg-Livjægerne havde Thomas Seloy godt tænkt, at der ville blive sendt bud efter dem. Kompagniet havde mange gange tidligere samarbejdet med Københavns Politi og med Forsvaret, og netop i marts 2020 var de vagthavende, alt imens coronavirussen krydsede kontinenter og landegrænser og kom tættere på Danmark.

»Rigtig nok fik jeg den 10. marts om eftermiddagen en opringning fra Hjemmeværnsdistrikt København, som bad mig om at stille med 16 mand på Politigården i København. Vi skulle støtte den eksisterende corona-hotline, som Beredskabsstyrelsen kørte. Opkaldene væltede ind, og de var ved at blive løbet over ende. Ret hurtigt kunne vi dog se, at der ikke var plads til os alle inde på Politigården,« fortæller han.

Turen gik derfor til Jonstruplejren, og lokalerne, der tidligere husede politiskolen, viste sig at være perfekte til formålet.

»Samme aften, få timer efter vi var blev kaldt ind, var call-centret oppe at køre. Det var noget af en bedrift, hvis jeg selv skal sige det, men jeg var også sindssyg heldig, for jeg havde mit faste kompagni med mig. Alle var vant til at tage imod ordrer, og jeg vidste lige præcis, hvilke folk jeg kunne bruge til den og den opgave. Det gav den her ro, der skulle til,« konstaterer Thomas Seloy og nævner som et eksempel sin forbindelsesofficer, der som daglig leder af en it-afdeling hurtigt fik styr på de kassevis af telefoner og iPads, der strømmede til telefonoperatørerne i Jonstruplejren.

»Det, der er virkelig godt ved hjemmeværnskompagnier, som er vant til at træne og uddanne deres egne soldater, er, at det er ufatteligt nemt at få sådan et setup op at stå. Vi gjorde ikke blot en forskel, men gjorde også noget, som ville have været meget, meget svært, hvis man skulle have sat en annonce i avisen og finde ansatte den vej. På få timer oprettede vi en organisation, som efter et par dage involverede hundredvis af mennesker, der handlede synkront,« siger Thomas Seloy.

> Politichefen bad mig om at blive ved roret. Det var en stor tillidserklæring til mig, og et bevis på, at vi frivillige også kan lede de tunge opgaver.

FRIVILLIGE KAN LØFTE DE TUNGE OPGAVER

Til daglig er Thomas Seloy designchef i en snedkerivirksomhed, og han er med egne ord én af de medarbejdere, som kan være svær at finde en erstatning for. Ikke desto mindre fremgår det i hans kontrakt, at han på "nul sekunder" skal kunne ringe til sin arbejdsgiver med beskeden om, at han i op til 48 timer gør frivillig tjeneste til gavn for samfundet.

I marts sidste år blev de 48 timer dog hurtigt til fire uger - en manøvre, der lykkedes, fordi både Thomas Seloys civile chef, myndighederne og kompagnichefen selv ønskede det:

FAKTA

Om Thomas René Seloy
- 50 år og bosat i Ringsted.
- Kaptajn og frivillig kompagnichef for Rosenborg-Livjægerne i Hjemmeværnsdistrikt København.
- Uddannet sergent i Forsvaret og officer i Hjemmeværnet.
- Er designer MDD og arbejder i dag som designchef i en snedkerivirksomhed.

»Efter de første to døgn bad politichefen i call-centret mig om at blive ved roret. Det var en stor tillidserklæring til mig, og et bevis på, at vi frivillige også kan lede de tunge opgaver. Men samtidig havde jeg jo en civil chef, der ventede på, at jeg kom tilbage på arbejde. Derfor var jeg lidt strategisk og fik politichefen til at ringe til ham og forklare, hvorfor det var vigtigt, at jeg kunne fortsætte med at lede call-centret i en tre til fire uger yderligere.«

Thomas Seloy trækker på smilebåndet, når han genfortæller episoden, men bliver igen alvorlig og dybfølt, når han nævner, hvorfor det er så vigtigt, at frivillige er åbne om deres motivation.

»Jeg tror, at min chef især i de efterfølgende måneder kunne se den større mening i mit frivillige arbejde, og også senere, da jeg modtog Forsvarsministerens Medalje. Hvis ikke, der havde været så strikte corona-restriktioner, havde jeg inviteret ham med ind i ministeriet, da jeg fik medaljen, for hans velvillighed var jo vigtig for, at jeg kunne træde til,« siger han og tilføjer:

»Omvendt tror jeg, at havde han sagt nej, så var jeg blevet i call-centret, for det vi lavede derude med hjemmeværnsfolk, beredskabsstyrker og fastansatte fra forsvaret var en kæmpe ting, som hjalp den danske befolkning med at bevare roen i en meget vanskelig situation.«

STÅ VED DIN FRIVILLIG-PASSION

At få plads til både et civilt arbejdsliv og en stor frivillig indsats er noget, Thomas Seloy løbende har fået skabt.

»Jo ældre man bliver, jo mere ved man, hvad man er værd, og på den måde er det en diskussion, jeg gerne tager med min arbejdsgiver hver gang. Helt konkret fortæller jeg, at jeg er chef for et kompagni, som især støtter Københavns Politi rigtig meget, og at der simpelthen vil

Thomas Seloy fik overrakt Forsvarsministerens medalje den 26. november sidste år af forsvarsminister Trine Bramsen. Foto: FMN.

FAKTA
Om Forsvarsministerens Medalje
- Forsvarsministerens Medalje blev indstiftet den 7. december 2009 og uddeles én gang om året.
- Medaljen overrækkes til personer, der enten har ydet en anerkendelsesværdig indsats, er blevet alvorligere skadet, invalideret eller omkommet eller på anden vis har ydet en frygtløs indsats.
- Thomas Seloy modtog medaljen for sin indsats i forbindelse med oprettelsen og driften af call-centeret i Jonstruplejren i marts 2020 som følge af "den helt usædvanlige situation, som i Danmark – og verden – stod i på grund af covid-19-epidemien".
- Ifølge forsvarsminister Trine Bramsen ydede Thomas Seloy en "uselvisk og professionel indsats under helt særlige omstændigheder, der satte et markant aftryk på det samlede beredskabs støtte under krisen og medvirkede til at skabe tryghed hos danskerne".

være tidspunkter, hvor jeg vil blive vækket klokken to om natten for at støtte, og så kan jeg selvfølgelig ikke komme på arbejde næste dag,« forklarer Thomas Seloy.

Han medgiver, at han i kraft af sin alder og erfaring kan stille flere krav til en arbejdsgiver end en nyuddannet. Han mener dog, at det for alle frivillige først og fremmest handler om at stå ved sin passion. Måske det endda er nemmere i dag end førhen:

»For tyve år siden var der måske mange, der var flove over, at de var i Hjemmeværnet eller måske frygtede, at der ville blive gjort en smule grin med dem. Men i dag vil jeg på alle måder anbefale, at man fortæller sin arbejdsgiver og sin arbejdsplads, hvorfor og hvordan man hjælper, og hvorfor der i ens kontrakt bør være plads til det,« siger han og tilføjer:

»Samtidig skal man også være realistisk og ikke kræve for meget til at begynde med. Unge mennesker har jo brug for et godt job, og det er ikke livet om at hjælpe og støtte samfundet i alle døgnets timer, så måske man kan gøre det om aftenen, hvis det er der, man har fri. I mine øjne er der ingen tvivl om, at et ungt menneske, der har brugt fire måneder i et call-center under coronapandemien, har en flot ting at skrive på CV'et.«

FIK AFPRØVET LEDELSESSTIL I EKSTREM SITUATION

Selv kan Thomas Seloy med sin indsats i call-centret skrive endnu en ledelseserfaring på sit CV, og i sit stille sind er forløbet også en bekræftelse af hans særlige ledelsesstil, som han mener, virker over for både soldater og snedkere, fordi den sætter "mennesket først":

»Det, jeg helt konkret kunne byde ind med i call-centret, var ledelse og ro. Fra mit civile arbejde er jeg vant til at være meget kreativ, og jeg går ikke i panik, hvis der skal findes nogle anderledes løsninger på meget kort tid. Jeg har heller ikke noget imod at lægge min hånd på en soldats skulder og spørge, om alt går godt. Selv om medarbejderne er under et kæmpe pres, giver det dem en tryghed inde under skjorten og en følelse af anerkendelse,« siger Thomas Seloy.

Det er erfaringer, som han tager med sig over i sit civile arbejde.

»Jeg er blevet endnu mere tryg i min ledelsesstil, også selvom den måske ikke passer ind alle steder. Det har været spændende at få lov at afprøve min ledelsesstil i så stor en skala, og at opgaven lige pludselig kunne ændre sig. I mit civile arbejdsliv sker den slags ændringer over år, men her skete de fra dag til dag. Det var en stor professionel oplevelse.«

ET NEMT JOB TAKKET VÆRE KOLLEGER

Tilbage ved medaljeoverrækkelsen i Forsvarsministeriet understreger Thomas Seloy over for ministeren, at han gerne tager imod medaljen og de flotte roser, men at han gør det på vegne af hele hans kompagni samt de hjemmeværnssoldater og beredskabsfolk, som hjalp med at bemande telefonerne.

»Jeg sagde, at det her jo ikke var lykkedes, fordi det bare var mig, men fordi jeg kendte mine soldater og arbejdede sammen med nogle mennesker med samme holdning som mig. Jeg er barnebarn af en modstandsmand og har fået det ind med modermælken, at man skal hjælpe samfundet. Når ens soldater har samme holdning, er det jo nemt at gøre det, jeg gjorde.«

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 2020, blev det året som på mange måder ikke blev det, vi havde planlagt. Fra marts 2020 blev Danmark ramt af Corona-pandemien og de påkrævede indførte restriktioner betød efterfølgende synlige og/eller mærkbare konsekvenser og forandringer for os alle både privat og professionelt.

Derfor skal der lyde en særlig tak til 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 2020 løst en række ikke-militære opgaver for samfundet i relation til corona pandemien, hvorfor jeres fortsatte støtte har været vigtig.

Også en kæmpe tak til Region Hovedstadens ambassadørkorps, som har ydet en flot indsats og har besøgt, fysisk eller virtuelt, mange af regionens store virksomheder i 2020. Der er blevet udleveret InterForce skjolde, og flere venter på at blive udleveret. Vi håber, I kan finde en god og synlig plads i virksomhederne, som et tegn på, at man bakker op om de medarbejdere, som ved siden af deres civile arbejde, yder en ekstra, stor indsats for Forsvaret eller Hjemmeværnet.

Regionens ambassadørkorps vil også i 2021 fortsætte ufortrødent med at besøge vores nuværende medlemsvirksomheder og ikke mindst finde nye medlemmer. Ambassadørarbejdet varetages i dag af næsten 20 dygtige og passionerede medlemmer af Reservestyrken, og de har ligesom virksomhedernes medarbejdere, et fuldtidsjob ved siden af den støtte, som de giver forsvaret. Der er plads til alle offentlige virksomheder, herunder ministerier, styrelser, kommuner og virksomheder i Region Hovedstaden Ambassadørkorpset har fortsat hovedfokus på virksomheder med mange medarbejdere, men parallelt med det har vi også startet op med aktiviteter med fokus på de mellemstore og mindre virksomheder i 2020.

InterForce Region Hovedstaden havde i 2020 planlagt mange spændende aktiviteter, som enten var målrettet topledere, ledere og HR eller alle medarbejderne i virksomhederne. Desværre blev vi ligesom resten af samfundet ramt af cononakrisen. Heldigvis havde vi fornøjelsen af årets SMUK Nytårskoncert med ca. 100 deltagere og en jagt i Jægerpris i januar. Derudover blev InterForces VIP-arrangement sammen med Dansk Selskab for Virksomhedsledelse (VL-grupperne) afholdt på Frederiksberg Slot i februar med stor tilslutning. De øvrige planlagte arrangementer blev desværre aflyst.

Forhåbentlig bliver det muligt at mødes igen fysisk i løbet af 2021. Derfor har InterForce Region Hovedstaden i anden halvår af 2021 planlagt, om omstædighederne tillader, at afvikle to stærekassemøder med deltagelse af både civile og militære topledere, en Militær Udfordringsdag & Skydekonkurrence, First Line Leadership-seminar med deltagelse af både civile og militær første-linje ledere, et sikkerhedspolitisk foredrag, og endelig både en riffeljagt hhv. hagljagt. Vi forventer, at disse arrangementer igen i 2021 vil få en stor og positiv deltagelse fra regionens virksomheder. Nogle af disse aktiviteter er hvervekampagner for, at få endnu flere virksomheder til at bakke op om InterForces formål og derved blive medlemmer.

I forbindelse med InterForce-arrangementerne, får hver enkelt deltager et indblik i InterForces baggrund, formål, missionen, vision og hvad man får ud af at være 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 og kompetenceløft til virksomhedernes medarbejdere.

Vi har et regionalt forretningsudvalg, som dels styrer vore aktiviteter, dels eksekverer på strategien i regionen, dels igangsætter nye initiativer til at udbrede InterForces formål og vision. Vi vil gerne 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.

InterForce-ambassadør Frederik Østerby. Foto: Privat.

Diplomat for InterForce

Der er godt 40 InterForce-ambassadører i Danmark. De arbejder hver dag for at fremme kendskabet til samarbejdet mellem forsvaret og erhvervslivet. I Region Hovedstaden er efterretningsofficer og sektionschef i Tryg Frederik Østerby en af dem. Han beretter her om et lidt anderledes år. Et år der har stået i Covid-19' s tegn.

Tekst: Kim Vibe Michelsen

Verden er ramt af Covid-19, og det har også begrænset mulighederne for de 16 InterForce-ambassadører i Region Hovedstaden. Store InterForce-arrangementer og -møder er blevet aflyst på stribe, og selv interne møder blandt ambassadørerne har måttet foregå på Teams eller andre digitale kanaler.

Virksomhedsbesøg har ligget stille, men det betyder dog ikke, at InterForce-ambassadørerne har ligget brak hele året. De har bare lavet noget andet, end de plejer, fortæller Frederik Østerby, der ud over at være InterForce-ambassadør også er kaptajn og Conduct After Capture-instruktør ved Efterretningsregimentet samt civilt er Head of Strategy and Management Support i Tryg.

»Covid-19 var et kæmpe tilbageslag. Vi måtte aflyse mange arrangementer og besøg, men i stedet har vi kastet os over andre projekter. Vi er gået i gang med at finde ud af, hvor der sidder reservepersonel i virksomhederne. Altså tidligere soldater og officerer, som vil være naturlige emner til at anvende som en form for uformelle ambassadører. Derudover har vi hvervet otte nye ambassadører, som har en lidt anden rolle end den klassiske,« siger Frederik Østerby.

FLERE AMBASSADØRER I NY ROLLE

InterForce Danmark etablerede i 2018 regionale ambassadørkorps med en gruppe ambassadører placeret i hver region. Hensigten er at skabe de bedst mulige forudsætninger for, at forsvaret kan gøre brug af Reservestyrken, som er en samlebetegnelse for de frivillige i Hjemmeværnet og personellet i reserven. De er typisk reserveofficerer med en ledende stilling i dansk erhvervsliv, som er valgt ud fra devisen lige børn leger bedst, når de skal rundt og se virksomhedsledere i øjnene og hverve medlemmer til InterForce.

I Region Hovedstaden er de nu gået et skridt videre. De otte nye ambassadører er ofte yngre, har ikke nødvendigvis ledende stillinger og kan i princippet være alt fra studerende til ansatte i forsvaret. Frederik Østerby er selv en af dem. Han var den første, og han startede sidste år og fik ansvaret for at rekruttere de nye ambassadører.

»Det handler om, at ambassadørkorpset i højere grad skal kunne afspejle samfundet mht. køn og alder, så vi kan ramme forskellige målgrupper. Og målgruppen for kendskab til InterForce er bredere end bare erhvervsledere. Vi skal også kunne formidle fordelene ved InterForce-samarbejdet bredt og selv i forsvarets egne rækker,« siger Frederik Østerby.

Ideen er, at ved skabe en bredere forståelse for InterForce, vil man på sigt gennem direkte, men også indirekte påvirkning kunne få flere relevante støttevirksomheder og en generelt større forståelse for nogle af de udfordringer, som reservestyrkepersonel står over for.

ET SPEJL AF MEDARBEJDEREN

De nye ambassadører skal dog også indgå i den klassiske ambassadørrolle. De skal med ud på virksomhedsbesøg og være med til at organisere arrangementer. De vil bare ofte gøre det sammen med en ældre ambassadør. Og hvor den ældre er et spejl af erhvervslederen, er den yngre et spejl af medarbejdere, der er ansat i virksomheden.

»Det er jo eksemplets magt. Det er lidt lettere for en erhvervsleder at forstå, hvem vi taler om, der skal have fri, når der står et ungt menneske ved siden af med reservebaggrund. Vi kan måske endda sende en ung logistiker med ud til en logistikvirksomhed. Derfor skal der også være diversitet i alder, køn og baggrund. Det er meget mere nærværende,« siger Frederik Østerby, der selv er en klassisk yngre reserveofficer, som startede i Forsvaret i 2009 og senere har taget en cand.merc., og i dag har en lederstilling på mellemniveau.

MEDLEMSDATABASEN I SPIL

Året er også blevet brugt til rundringning til samtlige medlemsvirksomheder og opdatering af medlemsdatabasen. Dels for at minde virksomhederne om, at InterForce stadig eksisterer her under nedlukningen, men også for noget så lavpraktisk som at luge ud i databasen. Samtidig prøver ambassadørkorpset i regionen at gentænke rekrutteringsstrategien for det kommende år.

»Der har måske været lidt for meget fokus på kvantitet frem for kvalitet i hvervningen af virksomheder, og vi overvejer at finde måder at forny måden at rekruttere på og få strammet vores storytelling op,« siger Frederik Østerby.

Han håber dog også på, at Danmark snart åbner igen, så ambassadørerne kan genoptage deres virksomhedsbesøg og arrangementer for udbrede kendskabet til InterForce-samarbejdet mellem forsvaret og erhvervslivet.

> Det handler om, at ambassadørkorpset i højere grad skal kunne afspejle samfundet mht. køn og alder, så vi kan ramme forskellige målgrupper.

REGION HOVEDSTADEN

Det er samfundssind at støtte InterForce

Som medlem af InterForce er Maersk Drilling med til at styrke muligheden for at reservister og hjemmeværnsfolk kan få fri til at passe deres tjeneste. Ifølge virksomhedens administrerende direktør Jørn Madsen er det et samarbejde, der gavner både forsvaret og virksomheden.

Tekst: Kim Vibe Michelsen

Maersk Drilling er en virksomhed, der tager samarbejdet mellem erhvervsliv og forsvaret meget alvorligt. Det er nærmest en del af deres DNA. Det handler ikke så meget om noget for noget. Det handler mere om holdninger og samfundssind.

»Danmark er et lille land. Vi har et lille forsvar, hvor unge mænd og kvinder melder sig frivilligt for at tjene nationen og risikerer livet i internationale missioner. Uanset hvad man mener om det politiske aspekt i det, har vi en enorm respekt for det valg, de mennesker har truffet. Vi støtter forsvaret, reservisterne og veteranerne. Det er et spørgsmål om holdning. Det er et spørgsmål om at udvise samfundssind,« siger Jørn Madsen, der er administrerende direktør for Maersk Drilling.

Han har ikke selv forsvarsbaggrund, men det er der mange i virksomheden, der har. Jørn Madsen er civilingeniør og har igennem de sidste 30 år arbejdet sig op fra bund til top i virksomheden i et karriereforløb, der minder meget om det militære.

INTERNATIONAL VIRKSOMHED

Fra hovedkvarteret på Lyngby Hovedgade i Kongens Lyngby leder han en verdensomspændende virksomhed, der leverer og driver borerigge i fuld færdig form til og for olie- og gasindustrien. Lige nu har virksomheden ca. 2.400 ansatte, men det svinger lidt i forhold til, hvor mange borerigge, der er aktive.

Maersk Drilling er i dag en selvstændig virksomhed. Den hørte tidligere direkte under A.P. Møller-Mærsk-koncernen, men blev udskilt i 2019 i forbindelse med en større strategiændring, hvor hovedkoncernen skilte de dele fra, der ikke beskæftiger sig med transport.

I dag har den 22 borerigge, der enten er flydende eller står på havbunden. De borer efter olie på havdybder op til 3500 meter. Hver borerig er som en lille landsby med indkvartering, spisefaciliteter og arbejdssteder, og de små 200 mand, der driver den i døgndrift, er på arbejde mellem 14 og 28 dage ad gangen. På mange måder som på et krigsskib eller i en militærlejr under internationale operationer.

SØGER INSPIRATION I INTERFORCE

Maersk Drilling har på mange niveauer lighedspunkter med militæret. Materiellet er dyrt – en borerig koster mellem to og fem milliarder kroner – arbejdet er potentielt risikofyldt og sikkerheden for både personel og materiel skal derfor være i top. For Jørn Madsen er de mange InterForce-arrangementer, hvor civile og militære topledere kan udveksle erfaringer, derfor i høj kurs.

»Vi står over for nogle af de samme ledelsesmæssige udfordringer som forsvaret. Vi er nødt til at have en stringent hierarkisk organisation på boreriggene, men samtidigt skal den enkelte medarbejder kunne tage ansvar og udvise initiativ. Ellers bliver det for ineffektivt. Og der søger jeg inspiration og erfaringsudveksling med officerer igennem InterForce-samarbejdet,« siger Jørn Madsen.

Og netop lighedspunkterne er måske også en del af årsagen til, at der er forholdsvist mange ansatte i Maersk Drilling, der enten er aktive reservister eller har en baggrund i Forsvaret. Jørn Madsen kan ikke sætte nøjagtigt tal på, men det er en hel del.

Administrerende direktør for Maersk Drilling Jørn Madsen (tv.) besøger borerig-skibet Maersk Invincible. Foto: Øyvind Sætre/Mærsk Drilling

> Mange medarbejdere synes, at det er rigtigt godt, at vi er med til at støtte op om Forsvaret og ikke mindst veteranerne, som nu også er blevet en del af det.

GIVER MEST INTERNT

Så tilgangen til Reservestyrken er ikke ny for Maersk Drilling. Som en tidligere del af A.P. Møller-Mærsk koncernen, hvor holdningen til forsvaret også altid har været meget positiv, har det for Maersk Drilling altid været en selvfølge, at man kunne finde ud af, hvis folk skulle have fri til at forrette tjeneste for Danmark.

IntersForce-medlemskabet og den positive holdning til forsvaret sælger dog ikke nødvendigvis flere kontrakter på boringer hos internationale olieselskaber.

»For os giver InterForce-samarbejdet mest internt. Det er lidt en del af vores DNA og korpsånd. Mange medarbejdere synes, at det er rigtigt godt, at vi er med til at bakke op om forsvaret og ikke mindst veteranerne,« siger Jørn Madsen.

MEDVIRKER PÅ ØVELSER

Og Maersk Drilling går da også videre med støtten til forsvaret end velvillighed over for Reservestyrken. De medvirker og stiller faciliteter til rådighed for øvelser, når de bliver bedt om det. Eksempelvis har Frømandskorpset trænet på en af selskabets borerigge, og de er nu i gang med at planlægge en øvelse med Flyvevåbnets Search And Rescue helikoptere.

»Vi gør det selvfølgelig til dels, fordi vi selv i værste fald kunne få brug for den støtte fra enten specialoperationsstyrkerne eller redningshelikopterne, men det handler mere om, at de skal have et sted at øve. Deres træning er vigtig for Danmark. Og så er den også vigtig for os,« understreger Jørn Madsen.

Glimt fra regionale aktiviteter

Foto: Hélène Mogensen de Monléon

Der har ikke været mange aktiviteter i Region Hovedstaden siden sidst – her er nogle nedslag fra tiden op til corona og nedlukning.

Luftfoto over 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

Jens Poul Madsen
Kaptajn-R
Projektofficer

Ambassadørkorps

Claus Bretton-Meyer
Oberstløjtnant-R
Regionsambassadør
Bestyrelsesformand

Sven Trautner
Kaptajn-R
Medical Director, Trautner Consult

Peder Jon Andersen
Oberstløjtnant-R
Chief Underwriter Officer

Morten B. Steiner
Major-R
CIO, PFA

Christian Kurt Nielsen
Board Member
Konsulent

Jesper Kingo Christensen
Major-R
CTO, Karnov Group

Jesper Wilken
Kaptajn-F (Frivillig i Hjemmeværnet)

Frederik Østerby
Premierløjtnant-R
Head of Strategy & Management Support, Tryg

Kim Høgskilde
Kaptajn-R

Gunnar van der Leeden
Major-R

Casper Resenbro
Kaptajn-R

Simone Kovaltsenko
Premierløjtnant-R

Kristian Paugan
Premierløjtnant-R

Mie Schack Hansen
Sergent-R

Oscar C. Broendum
Premierløjtnant-R

Patrick Stenberg
Premierløjtnant-R

Søren Bisgaard Vase
Premierløjtnant-R

Emil Johansen
Kaptajn-R

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

Reserven med ved opbygning af nyt hovedkvarter for specialoperationsstyrker

Helikopterpilot og Lead Aviation Specialist hos Ørsted, Jacob Meldal, er en af de soldater fra reserven, som Specialoperationskommandoen har trukket på under den årelange opbygning af et trilateralt, mobilt hovedkvarter for specialoperationsstyrker.

Tekst og foto: Morten Fredslund

Et langt, tæt og frugtbart samarbejde mellem Danmark, Holland og Belgien kulminerede i december, da Specialoperationskommandoen kunne melde et nyt deployerbart hovedkvarter for specialoperationsstyrker klar til NATO Response Force, NRF, i 2021.

Opbygningen af det trilaterale Composite Special Operations Component Command, C-SOCC, har været på tegnebrættet siden 2013, og fra starten har Specialoperationskommandoen, SOKOM, anvendt reservepersonel i den komplekse konstruktion, der både er unik og efterspurgt i NATO.

»Reservepersonel med den rigtige profil, som er villige til og har mulighed for at deltage i forudsætningsskabende kurser og øvelser samt tillige kan honorere det pålagte beredskab, kan fint besætte centrale poster i C-SOCC. Det er også muligt, at personel af reserven designeres i C-SOCC, blandt andet hvis vi ikke kan inddække designeringerne med det faste personel,« siger chefen for SOKOM, generalmajor Peter Boysen, der året ud er chef for den trilaterale C-SOCC.

Ligesom antallet af soldater med tilknytning til reserven generelt vil vokse i den kommende tid, vil der ifølge Peter Boysen også blive flere reservister i specialoperationsstyrkerne, som omfatter Jægerkorpset og Frømandskorpset.

»De erfaringer, vi har gjort os over årene, er, at reservepersonel, både ved C-SOCC, SOKOM og de to korps, udgør en værdifuld mulighed for at fastholde erfaring og viden i en situation, hvor den ellers ville været gået tabt, når medarbejderen forlod Forsvaret,« siger Peter Boysen og tilføjer:

»Reservestyrken ved de to korps og ved SOKOM's stab vokser de kommende år, men som udgangspunkt synes hvervning ikke at være en udfordring.«

ET BREV MED ET GODT TILBUD

Hovedkvarteret blev certificeret og officielt godkendt under certificeringsøvelsen Steadfast Jupiter-Jackal 2020 på Oksbøl Kaserne i starten af december. Blandt deltagerne var Jacob Meldal, der civilt er ansat hos energigiganten Ørsted, men med rang af major af reserven også har en rådighedskontrakt med Forsvaret, hvor han bl.a. har en fortid i Hæren og Flyvevåbnet som helikopterpilot.

»Da jeg forlod Forsvaret fik jeg indledningsvis et års orlov. I den periode dumpede der en dag et fint brev ind ad brevsprækken med et tilbud om en rådighedskontrakt. Det takkede jeg ja til med det samme, for dels er det rart at kunne bevare forbindelsen til mine kolleger, dels har det aldrig været min intention at skippe

Soldater fra en række forskellige nationer deltog i Steadfast Jupiter-Jackal 2020.

Jacob Meldal er civilt ansat hos energigiganten Ørsted. Med rang af major af reserven har han også en rådighedskontrakt med Forsvaret, hvor han bl.a. har en fortid som helikopterpilot.

Forsvaret helt, og jeg har heller ikke afskrevet muligheden for at kunne vende tilbage en dag,« siger Jacob Meldal.

I alt blev det til 29 år som fastansat i Forsvaret, inden Jacob søgte sit nuværende job hos Ørsted, hvor han fik indskrevet i sin kontrakt, at han får bevilget frihed til militærtjeneste, såfremt tjenesten hos Ørsted tillader det.

Som helikopterpilot har Jacob Meldal været udsendt adskillige gange. Ofte har det været sammen med danske specialoperationsstyrker i rollen som Air Liaison Officer, der blandt andet planlægger helikopterflyvninger i kommende operationer. Det var blandt andet også en del af hans funktion under certificeringsøvelsen i Oksbøl, og opgaven er desuden tæt på at være direkte kompatibel til Jacobs nuværende civile job hos Ørsted.

»Når vi hos Ørsted planlægger opførelsen af en ny vindmøllepark, skal det undersøges, og der skal tages højde for, hvordan man kommer til og fra med helikopter. Vi undersøger også, hvor der skal etableres landingsplatforme, om de enorme møllevinger vil forstyrre flytrafikken i området, ligesom der skal findes egnede helikopteroperatører til opgaven. Det er noget af det, jeg beskæftiger mig med,« siger Jacob Meldal, der i sin egenskab af Ørsteds Lead Aviation Specialist også sidder med ved bordet i en række arbejdsgrupper på tværs i industrien.

EN KOMPLEKS KAPACITET

At opbygge en Composite Special Operations Component Command er ikke 'a walk in the park', og hovedkvarterets kompleksitet har indtil nu betydet, at opstilling og drift af lignende hovedkvarterer for specialoperationsstyrker har været forbeholdt store nationer som f.eks. Italien og Tyskland. Men med etableringen af den trilaterale C-SOCC er det en kendsgerning, at mindre lande også kan opstille helstøbte, komplekse kapaciteter, når der etableres et konstruktivt samarbejde.

»Den trilaterale C-SOCC har stor bevågenhed i NATO, fordi den har potentiale til at danne præcedens for, hvordan mindre lande kan samarbejde om opstilling af komplekse kapaciteter. Opstillingen af et hovedkvarter som C-SOCC'en kræver mere manpower og flere ressourcer end mindre lande som eksempelvis Belgien, Holland og Danmark normalt kan levere som enkeltnationer. Derfor er det også en milepæl for SOKOM, at vi nu kan melde C-SOCC'en klar til NRF's beredskab,« siger chefen for SOKOM, generalmajor Peter H. Boysen.

Hovedkvarteret havde under certificeringsøvelsen kommando og kontrol over fire landmilitære og to maritime Special Operation Task Groups samt én Special Air Operations Task Group. Jacob Meldal var tilknyttet den sidstnævnte, og selvom øvelsen i Oksbøl kunne virke vanvittigt kompleks for udenforstående, ser Jacob flere ligheder, når han sammenligner sine to funktioner hos hhv. Forsvaret og Ørsted.

PROJEKTLEDELSE MED MILITÆRT FORTEGN

»Ved nye vindmølleprojekter oprettes en meget omfattede projektorganisation, der egentlig er stærkt inspireret af, hvordan man planlægger ved Forsvaret, hvor programledelse og projektledelse blot har et militært fortegn. Men generelt har militære operationer langt flere faktorer, der skal integreres, og de er derfor mere komplekse end en vindmøllepark. Tidsfaktoren i militære operationer er også langt mere afgørende, hvorimod et vindmølleprojekt ikke har samme tidspres,« siger Jacob Meldal og tilføjer:

»Til gengæld er detaljen, man går ned i, langt højere, når man arbejder med et civilt projekt. Så rigtig mange ting går begge veje – også fagligt i forhold til luftfart, og derfor får både Forsvaret og Ørsted udbytte af, at jeg har tegnet en rådighedskontrakt og deltager i øvelser som Steadfast Jupiter-Jackal i december.«

Måske er brugen og udvekslingen af kompetencer også grunden til, at mange af Jacob Meldals kolleger hos Ørsted også har en militær baggrund, ligesom en del også har tilknytning til reserven. Blandt andet er en af Jacobs nærmeste kolleger hos Ørsted tilknyttet Arktisk Kommando som reserveofficer.

Kronprins Frederik besøgte øvelsen, hvor det mobile hovedkvarter for specialoperationsstyrker fik det blå stempel.

Opbygningen af den trilaterale og komplekse C-SOCC, kulminerede med certificeringen i december.

OFFICERER MED ERFARING FRA ERHVERVSLIVET

»Jeg sætter stor pris på min fortsatte forbindelse til Forsvaret og er glad for mit eget lille bidrag. Det giver mig et nyt perspektiv, når jeg bliver revet ud af den daglige trummerum, og jeg kommer tilbage til Ørsted med et andet perspektiv og fornyet energi. Som reserveofficer bliver jeg anvendt som en slags konsulent, der er kompetent på en række særlige områder, men som samtidig bringer et nyt tankesæt ind. Det er rent win-win,« siger Jacob Meldal og tilføjer:

»Men jeg tror til gengæld, at en del af de officerer i Forsvaret, der vælger et civilt job efter mange år i systemet, desværre helt og aldeles cutter forbindelsen til Forsvaret. Og det er en skam. For i deres civile arbejdsliv opbygger de en masse erfaringer fra erhvervslivet, som vil være guld værd, hvis Forsvaret kunne få fat i dem igen og bruge deres kompetencer i rådighedsstillinger à la den, jeg har.«

Med certificeringen af C-SOCC fulgte fra den 1. januar en et-årig beredskabsperiode ved NRF som er en multinational styrke, der kan tælle op til 25.000 mand. NRF består af komponenter fra alle tre værn og specialoperationsstyrkerne, der vil kunne indsættes med fem dages varsel og operere selvstændigt i op til 30 dage. Året ud vil det være den dansk-ledede, trilaterale C-SOCC, der vil skulle håndtere specialoperationsstyrkerne, hvis NRF aktiveres.

Derfor er det også en milepæl for SOKOM, at vi nu kan melde C-SOCC'en klar til NRF's beredskab.

Chef for 3. Eskadre:

En sejlende reserve giver rigtig god mening for os

3. Eskadre er i gang med at opbygge en sejlende reserve. I første omgang til Diana-klassen, som skal stå klar senere i år.

Tekst: Anders Højer Rømeling

Opgavelisten for 3. Eskadre med base ved Flådestation Frederikshavn er næsten lige så lang som den danske kyststrækning: fra farvandsovervågning og suverænitetshåndhævelse til miljøoprydning, kyst- og søredning samt uddannelse. Eskadrens motto, »Vi passer på Danmark – altid«, forpligter altså på alle tænkelige måder.

Men den brede opgaveportefølje, der udføres over et stort geografisk område, kan slide på det faste mandskab. Især hvis en krise- eller krigssituation skulle rulle ind over de danske farvande.

Derfor opbygger 3. Eskadre nu en sejlende reserve, der kan træde til i særlige situationer, så opgavernes udføres, uden at det faste mandskab bliver klemt. Og et godt sted at begynde er ved Søværnets patruljeskibe i Diana-klassen, også kendt som "Søværnets sejlende schweitzerkniv".

»Vi er dimensioneret med, at der sejler tre Diana-klasse-enheder 365 dage om året. Men hvis jeg i en eller anden situation skal stille med et ekstra "skrog", så vil jeg skulle trække voldsomt på mine faste besætninger, som allerede sejler,« siger chefen for 3. Eskadre, kommandør Steen Engelbrecht Pedersen, og tilføjer:

»Derfor vil muligheden for at have en eller to ekstra reservebesætninger i Diana-klassen med udgangen af i år gøre det muligt for eskadren at have flere sejlende besætninger, hvis vi skal gå op i beredskab, og det giver rigtig god mening for os. Reservisterne kommer jo også med nogle andre kvalifikationer fra deres civile virke, som vi godt kan bruge, og så er det altid godt at få folk udefra. Det giver frisk luft.«

NYT SKROG OG ERFARNE KAPACITETER

3. Eskadre blev etableret i begyndelsen af 2019, og Steen Engelbrecht Pedersen betragter stadig sin organisation som en ung én af slagsen. Dog bygger eskadren på en stor pulje af erfaringer.

»Benævnelsen "3. Eskadre" var tilbage i tiden anvendt om mineskibe og minevåben, men nu er eskadren opstået i en ny forklædning. I bund og grund er de dele, der indgår i organisationen jo nogle, vi har overtaget fra andre eskadrer og fra Søværnskommandoen, så vi arbejder med etablerede strukturer og kapaciteter. Derfor havde vi også fra start af en vis mængde reservepersonel tilknyttet, som vi arbejder videre med i dag, ligesom vi rekrutterer nyt,« forklarer kommandøren.

»I fredstid bruger vi reserven til at uddanne og holde kvalifikationerne oppe på vores rådighedsfolk, sådan at vi kan bruge dem i kriser og krige. Lige i øjeblikket er vi ikke så langt, og derfor arbejder vi til at begynde med henimod at etablere 12 mand store besætninger i Diana-klassen. Reservebesætningerne vil give os redundans i dagligdagen, og det er mit håb, at vi også til nogle af vores andre skibsklasser kan lave reserve-baserede besætninger, som kan understøtte de faste besætninger.«

> Benævnelsen "3. Eskadre" var tilbage i tiden anvendt om mineskibe og minevåben, men nu er eskadren opstået i en ny forklædning.

EN GOD BEGYNDELSE

Men med 3. Eskadres omfattende opgaveportefølje in mente, hvorfor er det så lige Diana-klassen, der prioriteres nu? Ifølge Steen Engelbrecht Pedersen er der flere forklaringer:

»Diana-klassen sejler jo hele tiden og mestendels inden for Skagen og så videre over til Bornholm. Patruljebådenes besætninger springer buk over hinanden, hvorimod miljøskibene ligger i beredskab, fordi vi heldigvis ikke har så mange forureninger.«

Chefen for 3. Eskadre, kommandør Steen Engelbrecht Pedersen. Foto: Morten Fredslund

FAKTA

Hvad laver 3. Eskadre?

- Søværnet har i alt tre eskadrer: 1. Eskadre, som sejler i Nordatlanten, ved Færøerne og Grønland; 2. Eskadre, som bruges i internationale missioner, og så 3. Eskadre, der opererer i danske farvande.
- Tidligere dækkede betegnelsen 3. Eskadre over Søværnets mineskibe og minevåben, men siden januar 2019 har 3. Eskadre udført en lang række af nationale opgaver til søs: militær farvandsovervågning, suverænitetshåndhævelse, kyst- og søredning, miljø, uddannelse samt logistik og transport.
- De mange opgaver og kapaciteter er opsummeret i 3. Eskadres motto, "Vi passer på Danmark – altid!"

Ifølge Steen Engelbrecht handler prioriteringen af Diana-klassen også om noget meget praksisnært, nemlig mandskabet, der skal fylde skibene op:

»Reservister bliver anvendt i de situationer, de har været anvendt i tidligere, da de var ansat i Forsvaret. Der er en voldsom forskel på at lave redning eller samarbejde med politiet og SKAT og så på at sejle i en miljøenhed, som er dybt specialiseret i at håndtere det grej, som de nu har. Man kan ikke bare tage en person ind, og så anvende ham et andet sted. Dertil er opgaverne simpelthen for forskellige,« påpeger Steen Engelbrecht og tilføjer:

»Jeg vil sige, at de andre enheder såsom miljø- og skoleskibe, der uddanner kadetter, er mere specialiserede, så derfor må opbygningen af deres reserver komme, når vi er lidt længere henne. Eksempelvis kan man på miljøskibene bruge den gode reservist som enkeltperson, men jeg tror ikke, jeg kan oprette en hel besætning til miljø- eller skoleskibe lige nu. Så først er det Diana-klassen, så kommer flådestationerne umiddelbart bagefter.«

NØGLEPERSONEL SKAL VÆRE PÅ PLADS

Søværnet har en målsætning om at have 400 reservister stående klar til tjeneste. Set i det lys kan to Diana-klasse-besætninger, der i alt tæller 24 mand, lyde en anelse pauvert. Men opbygningen af den sejlende reserve er ikke kun et spørgsmål om, hvor mange reservister, der har sejlet på den og den skibsklasse, men i høj grad om deres individuelle funktion på skibet, fortæller Steen Engelbrecht Pedersen:

»Om vi kan komme højere op, det vil vise sig, for der skal jo være en chef til det enkelte skib, ellers sejler det ikke. Der skal også være en

kapabel maskinmand, og så en menig til at hjælpe med at drive skibet. Det giver bare ikke mening, hvis ikke man kan fylde skibet med nøglepersonellet her og nu. Det er ligesom et puslespil.«

Ét er villigheden hos den enkelte reservist, mener Steen Engelbrecht Pedersen, noget andet er de civile arbejdsgivere, der, når reservisten er af sted på øvelse i arbejdstiden, står tilbage én medarbejder fattigere:

»Nu taler jeg jo en del om at have reservebesætninger klar i tilfælde af kriser eller krig, men en reel udfordring er den helt normale dagligdag, hvor reservisterne også skal passe deres civile arbejde. Den er en af de svære.«

"WHAT'S IN IT FOR THEM?"

Det er en udfordring, som chefen for Søværnets Reserve, Steen Gravers, på mange måder kender fra sit eget arbejdsliv. Når han ikke sidder som partner og direktør i den internationale rekrutteringsvirksomhed Mercuri Urval, er han som kommandør af reserven en af nøglepersonerne i opbygningen af den sejlende back-up.

»I dag er vi nået så langt, at vi er omkring 230, hvor udgangspunktet altså var ca. 80, så i al beskedenhed er vi i Søværnet rent numerisk dem, der har haft den stærkeste reserveopbygning,« siger Steen Gravers.

FAKTA
Hvad råder 3. Eskadre over?
- 6 (eller 3 aktive) patruljefartøjer i Diana-klassen.
- 4 miljøskibe.
- 1 transportfartøj.
- 4 skolefartøjer til uddannelse.
- Landbaserede overvågningsstationer.
- 3 trafikkontrolsystemer beliggende i Øresund, Storebælt og snart også i Femern Bælt.
- Kystredningstjenesten, der som selvstændig, civil enhed administrerer 250 redningsmænd, 21 redningsstationer samt 14 motorredningsbåde, 19 mindre, hurtigtgående redningsbåde og 17 redningskøretøjer.

Ifølge Steen Gravers lyder det overordnede måltal på 400 reservister, og en af udfordringerne er, at jo flere tomme pladser, der fyldes, desto sværere bliver det at finde de resterende, da puljen af kandidater er mere eller mindre fast. Derfor skal der gode argumenter på bordet, når arbejdsgivere skal give medarbejdere mulighed for at stikke til søs som reservist:

»Vi har kigget på alverdens tiltag og muligheder angående hvad de civile arbejdsgivere får ud af at afgive en mand eller kvinde, for vi skal jo kunne svare på "what's in it for them". Både virksomhedsleder og kolleger lider et afsavn ved, at medarbejderen gør reservetjeneste, og måske kollegerne skal løbe hurtigere, eller måske en mindre virksomhed simpelthen har svært ved at undvære deres mand,« siger Steen Gravers og tilføjer:

»Vi slår eksempelvis på, at Søværnet uddanner medarbejderen, når han er ude, og at han får opdateret sine skills inden for eksempelvis ledelse eller avanceret elektronik. Vi tilbyder også kurser, som virksomheden måske ikke selv har råd til at betale.«

MEN VIRKER DE GODE IDEER I PRAKSIS?

»Min subjektive oplevelse er, at en overvejende del af InterForces eksisterende medlemmer har en eller anden tilknytning til forsvaret i forvejen. Så det er jo også interessant at undersøge, hvordan vi får fat i alle de andre, der ikke er medlemmer eller ikke i forvejen har en forsvarstilknytning, og får dem til at forstå, hvorfor det her er vigtigt for samfundet,« siger Steen Gravers og tilføjer så:

»Det er en stor opgave, og også én jeg skal tage mig af i min funktion, men jeg har megasvært ved at se, hvordan jeg skal kunne gøre det også. Dybest set skulle jeg i min rolle også kunne tage ud til mine reservisters arbejdsgivere og tage en snak om, hvorfor det her er vigtigt for reservisterne. Jeg tror, det ligger langt nede af prioriteringslisten, og det er nok en situation, som mange af reservisterne prøver at håndtere selv med deres arbejdsgiver.«

FAKTA
Diana-klassen,
"Den sejlende schweitzerkniv"
- Fartøjernes kaldes for "Søværnets sejlende schweitzerknive" på grund af deres brede opgavevifte, der tæller farvandsovervågning, eftersøgning, redningsopgaver og inddæmning af eksempelvis oliespild. Derudover indsættes skibene også som støtte for politiet, Frømandskorpset, Søværnets Dykkertjeneste samt civile myndigheder.
- Der er konstant tre patruljefartøjer på vandet forskellige steder omkring Danmark. Skibene har basehavn i Korsør og har en aktionsradius på knap 1.000 sømil (1852 km).
- Bådene er 43 meter lange og kan sejle 24 knob (ca. 44 km/t).
- Hvert fartøj er bevæbnet med et 12,7 mm maskingevær.

Patruljefartøjet Diana P520, der primært laver farvandsovervågning og patruljerer i indre danske farvande. Foto: Søværnet.

FANG FOLK INDEN DE KOMMER VÆK

Steen Gravers peger på, at Søværnets Reserve arbejder på både at holde forbindelsen til afgående folk og samtidig opbygge et effektivt system, der gør det lettere for reservisten at yde sit frivillige bidrag:

»Jeg forsøger at få forankret, at ingen må gå ned ad landgangen og ud ad Forsvaret, uden at de har været inde hos chefen eller deres næstkommanderende og blive manuduceret om, at de selvfølgelig skal have tilbudt en rådighedskontrakt. De skal have en uniform med sig, uanset om de går på TUL (Tjenestefri Uden Løn, red.) eller søger helt ud. Vi skal fange folk, inden de kommer for langt væk fra os, og vi skal fortælle dem, hvor god en mulighed, det er, at man fastholder forbindelsen til Forsvaret. Derudover så skal alt, hvad der handler om indkommandering, rejseordrer, afregning eller løn, bare køre, og det er ikke reservisten, der skal bruge sin tid på, at der styr på det. Det er så småt ved at komme på plads, og vi glæder os til at få et mere digitaliseret system, måske en app ligesom Hjemmeværnet,« siger Steen Gravers og afslutter:

»Alt i alt har jeg og mine reservechefer prøvet at få de her ting til at virke. Vi er nået ret langt, men skal jeg sætte procenter på, kan jeg ikke sætte 100 procent ud fra nogen af dem endnu. Det er work in progress.«

INGEN RESERVE KAN KOSTE SLID

Tilbage hos chefen for 3. Eskadre, Steen Engelbrecht Pedersen, er man fortrøstningsfuld, også selvom der fortsat er meget arbejde at indhente. Både ved at finde flere reservister, engagere endnu flere arbejdsgivere og få mekanikken i Søværnets Reserve til at køre som smurt:

»I dagligdagen oplever vi ikke udfordringer, for vi er i opbygning, og vi trækker på folk i det omfang, vi kan blive enige om. Det er et fint koncept, og vi skal i mål med det, og det arbejder vi på,« siger Steen Engelbrecht Pedersen og tilføjer:

»Men hvis ikke jeg har et antal ekstra besætninger til Diana-klassen, vil det betyde, at jeg i en situation, hvor jeg skal stille med ekstra kapaciteter, vil skulle drive rov på mine eksisterende besætninger. Det kan man selvfølgelig gøre i et stykke tid, men det hører jo op. Så hvis ikke jeg har en reserve, så ville vi blive slidt. Derfor giver det god mening med en vis portion ekstra reservister.«

FAKTA
Hvad skal den sejlende reserve bruges til?
- I dag råder Søværnets Reserve over 230 reservister. På sigt lyder målet på 400 reservister.
- Med reservisterne i baghånden har 3. Eskadre lettere ved eksempelvis at øge antallet af aktive patruljebåde i situationer med særligt stort pres, såsom kriser eller krig.
- I 2021 er det planen at uddanne en til to besætninger til patruljebådene i Diana-klassen, svarende til i alt 24 mand.
- Efterfølgende vil man se på behovet for reservepersonel til eskadrens landsbaserede overvågningsstationer.

Steen Gravers er chef for Søværnets Reserve. Foto: Privat

Chefen for Operation AGENOR, flotilleadmiral Carsten Fjord-Larsen om bord på et fransk overvågningsfly. Foto: J-B. Lorenté/OP AGENOR.

Søværnets reserve er et væsentligt bidrag til mission i Hormuzstrædet

Danmark har overtaget kommandoen for den europæiske flådeoperation AGENOR, der skal bidrage til den civile skibsfarts frie bevægelighed i Hormuzstrædet. Tre af stabens 12 danske medlemmer er hentet fra reserven.

> For mig at se er reserven helt afgørende for, at vi kan få mest muligt ud af Søværnet.

Tekst: Morten Fredslund

»At reservepersonellet udgør 25 procent af den danske stab er i sig selv meget sigende. Reserven har fantastisk værdi og potentiale, og jeg så gerne, at der altid var et tilsvarende forholdstal, når Søværnet deltager i missioner i udlandet.«

Det siger flotilleadmiral Carsten Fjord-Larsen, der er næstkommanderende i Søværnskommandoen, men netop nu er udsendt til Abu Dhabi for at stå i spidsen for Operation AGENOR – en operation, der skal bidrage til at skabe tryghed for den civile skibstrafik i det strategisk og økonomisk vigtige Hormuzstræde.

»Det særlige ved Operation AGENOR er, at vi skal have en deeskalerende tilgang og er til stede med det vi kalder 'a light foot print'. En af vores hovedopgaver er at skabe os et situationsbillede over et meget komplekst område samtidig med, at vi bidrager til at skabe tryghed for den civile skibstrafik i et farvand, der har vital betydning for verdenshandlen og den globale økonomi,« siger Carsten Fjord-Larsen, der som Force Commander leder Operation AGENOR's skibe og fly fra et hovedkvarter på en fransk flådebase i Abu Dhabi.

19 MIO. TØNDER RÅOLIE

Hver måned sejler mellem 150 og 170 danskopererede skibe gennem Hormuzstrædet ved indsejlingen til Den Persiske Golf. På årsbasis fragtes det, der svarer til en femtedel af verdens olieproduktion – eller 19 mio. tønder råolie om dagen – gennem Hormuzstrædet, og det var angreb på europæiske olietankere i 2019, som lagde kimen til EMASOH, European Maritime Awareness in The Strait of Hormuz. Missionen blev etableret i februar 2020 af otte europæiske lande og har både et diplomatisk og et militært spor, hvor Operation AGENOR er det militære.

Den danskledede stab i Abu Dhabi består af officerer og befalingsmænd fra fem europæiske lande, og staben omfatter blandt andet en sektion, der står for monitorering og kontakt til den civile skibstrafik. Kendskab og kommunikation til den civile skibsfart er vital ifald, der skulle ske en hændelse i det højspændte område, og stabsofficererne i NCAGS-sektionen, Naval Cooperation and Guidance for Shipping, har alle en særlig indsigt i eller baggrund fra den civile maritime verden.

Blandt dem 60-årige Mads Strandbæk Klausen. Han er en af de cirka 10 NCAGS-officerer – alle fra reserven – som Søværnet trækker på under øvelser og i missioner, hvor der i særlig grad er brug for dialog med aktører fra den civile skibsfart.

NAVIGATIONSOFFICER PÅ SKOLESKIBET DANMARK

»Jeg har deltaget i mange øvelser i ind- og udland, men det er første gang, jeg er udsendt og udfører en skarp opgave i en international stab – som ovenikøbet har dansk ledelse. Og det, synes jeg, er helt fantastisk,« siger Mads Strandbæk Klausen, der er kaptajnløjtnant af reserven.

Han har en solid baggrund fra Søværnet, hvor han blandt andet har været chef på et miljøskib og sejlet bevogtningsfartøj af Flyvefisken-klassen. Siden midt 80'erne har han være tilknyttet Søværnets reserve som bl.a. NCAGS-officer. Civilt er Mads Strandbæk Klausens baggrund endnu bredere, og CV'et beretter om en meget alsidig karriere med ansættelser om bord på såvel danske som internationale fragtskibe, tjeneste som lods, sejlende skibsofficer på adskillige passagerfærger samt lektor på Svendborg International Maritime Academy, der bl.a. uddanner civile skibsofficerer og -førere. De seneste 12 år har Mads Strandbæk Klausen været navigationsofficer på Skoleskibet Danmark.

»Hvert år er jeg er jo mange dage på havet, så familien derhjemme er også vant til at undvære mig i længere perioder. Et togt med skoleskibet tager tre og en halv måned, så hvis skoleskibet i dette forår kommer på togt trods Covid-19-pandemien, må de ud og finde en afløser denne gang,« siger Mads Strandbæk Klausen og tilføjer:

»Et virke i et internationalt hovedkvarter som det her ved Operation AGENOR giver mig en helt unik mulighed for at bruge mine kompetencer i et militært, operativt miljø. Og jeg er virkelig glad for at have fået den mulighed. At være med til at overvåge og lede skibstrafikken ind og ud af Golfen via et af verdens mest befærdede stræder, synes jeg er vildt spændende,« siger Mads Strandbæk Klausen.

Operation AGENORs skibe og fly patruljerer for at skabe tryghed for den civile skibstrafik i og omkring Hormusstrædet. Foto: OP AGENOR

Der indgår 12 danske officerer og befalingsmænd i AGENOR's internationale stab i Abu Dhabi. Foto: Morten Fredslund/OP AGENOR.

KAN SPILLE PÅ BEGGE ARENAER

Styrkechefen, Carsten Fjord-Larsen lægger ikke skjul på, at Søværnet i dag kun har det antal ansatte, der akkurat skal til for at holde hjulene i gang. Og derfor er man også dybt afhængig af at have en veluddannet reserve, som Søværnet kan trække på. Især når der opstår akutte behov for specialister.

»NCAGS er en formel disciplin i NATO, og funktionen spiller i høj grad ind på vores evne til at agere logistisk, navigatorisk og i vores støtte til handelsskibe og samtidig er med til at give os et samlet billede – det vi kalder 'a pattern of life' i området. I Danmark bliver opgaven primært løst af reserveofficerer – altså folk med erfaring fra såvel den maritime som den militære verden – og jeg har svært ved at se, hvordan vi vil kunne løfte den opgave uden at bruge reserven,« siger Carsten Fjord-Larsen og tilføjer:

»Mads og hans NCAGS-kolleger har en bred erfaring fra den civile maritime skibsfart, og en helt anden dimension. De ved, hvordan tingene helt konkret fungerer inden for den civile skibsfart – det ved du ikke nødvendigvis i samme deltaljeringsgrad, fordi du har en uddannelse i Søværnet. Med en civil baggrund har du meget nemmere ved at navigere – hvordan tænker man på broen ude på et civilt skib? Hvilke overvejelser gør man sig? Hvad har man behov for, og hvilke afhængigheder står du overfor? Du får selvsagt et meget bredere grundlag for at træffe beslutninger og vurdere konkrete situationer i forhold til den civile skibstrafik, når du kan trække på egne erfaringer fra et civilt, maritimt miljø og samtidig har en militær baggrund. Reservepersonellet er ressourcepersoner, der kan spille på begge arenaer, og det er en kæmpe fordel for begge parter.«

Som man kan læse andetsteds i magasinet, er 3. Eskadre netop nu i gang med at opbygge og rekruttere personel til en sejlende enhed bestående af reservepersonel.

»Personligt er jeg rigtig glad for, at man nu igen opbygger en solid reserve som eksempelvis ved 3. Eskadres Diana-klasse. Det giver mig ro i maven, for der ligger et stort strategisk potentiale.

Midt 90'erne forsvandt vores reserve næsten helt ud af billedet, men nu er dedikerede mennesker heldigvis godt i gang med at bygge reservestrukturen op igen. Potentialet er meget stort, men det tager også tid at løbe i gang, og chefen for Søværnets reserve har derfor en stor opgave foran sig. Men han er både ihærdig og dedikeret, så jeg har stor tillid til, at det nok skal lykkes. Og selv om vi endnu kun er ved bunden af bakken, er jeg ikke i tvivl om, at både det private erhvervsliv og Søværnet vil nyde godt af, at vi på alle niveauer er gode til at rekruttere til reserven og samtidig husker at indkommandere reservisterne til efteruddannelse,« siger Carsten Fjord-Larsen.

COVID-19 SLOG TIL

Siden EMASOH og Operation AGENOR blev etableret i februar sidste år, har der kontinuerligt været danske officerer tilknyttet staben, som frem til Danmarks overtagelse var ledet af Frankrig. Flotilleadmiral Carsten Fjord-Larsen og de øvrige nuværende danskere i staben ankom til Abu Dhabi lige efter årsskiftet. Selve overdragelsen af kommando blev gennemført den 13. januar efter en længere karantæneperiode, som er standard på den franske base.

Netop Covid-19-pandemien er en direkte årsag til, at en af stabens andre reserveofficerer blev udsendt til Abu Dhabi med kort varsel.

»Jeg blev ringet op lige efter nytår, da en kollega havde fået covid. En uge senere sad jeg på et fly til Emiraterne. Det havde nok været lidt svært at sælge til en arbejdsgiver, men i dette tilfælde var det en fornøjelse at kunne træde til,« siger den 35-årige premierløjtnant af reserven, Troels Hessellund.

Han er uddannet sprogofficer og er kandidat i Politisk Kommunikation og Ledelse fra Copenhagen Business School, CBS. Da en kollega måtte blive hjemme på grund en positiv Covid-19-test, overtog Troels hans plads i staben, hvor man dagligt arbejder med billedopbygning og analyse af "pattern of life" i operationsområdet.

»Jeg har tidligere arbejdet som analytiker i en konsulentvirksomhed, der leverer sikkerheds- og risikoanalyse inden for pirateri, organiseret kriminalitet, terrorisme og militære konflikter. Kunderne var private og statslige aktører med et særligt fokus på den maritime sektor. Den stilling forlod jeg i 2020 for at rejse rundt i Nordamerika i et halvt års tid. Så kom pandemien, og jeg måtte lidt tidligere hjem end forventet. Men jeg er vist ikke den eneste, der har ændret planer sidste år,« siger Troels og tilføjer:

Reserveofficer Troels Hessellund er ikke i tvivl om, at hans kommende arbejdsgiver vil få gavn af de kompetencer, han tager med sig hjem efter missionen. Foto: Morten Fredslund/OP AGENOR

»Jeg har tidligere arbejdet hernede som sprogofficer og undervist danske soldater, der skulle udsendes hertil, så jeg kender rammerne. Jeg er godt kendt i mine opgaver her, som er i umiddelbar forlængelse af det, jeg har arbejdet med derhjemme. Man er nødt til at kende aktørerne i området og vide, hvordan de opfører sig, så man kan gennemskue, når noget stikker ud.«

TAGER KOMPETENCER MED HJEM

Det seneste halve års tid har hans virke i reserven været Troels' primære beskæftigelse, og han har haft 10-20 indkommanderinger om måneden. Da han havde arbejde ved siden af, var han typisk indkommanderet to-fire dage om måneden.

»Denne mulighed for at skalere arbejdet op og ned ser jeg som en kæmpe fordel ved min reservekontrakt. Men jeg kan godt forstå, at især mindre virksomheder har svært ved at give reserveofficerer "fri" til at virke i reserven. Jeg har prioriteret det og har således i perioder haft et arbejdsliv langt over fuldtid, og jeg har været glad for, at min arbejdsgiver anerkendte mit behov for at være reserveofficer og gav mig mulighed for at tage fri til at medvirke på øvelse og uddannelse, der strakte sig over mere end blot en dags varighed,« siger Troels Hessellund og tilføjer:

»Jeg håber generelt, at virksomheder i fremtiden i større grad vil turde ansætte medarbejdere ud fra en portefølje af opgaver frem for en fast timeramme på 37 timer om ugen. Det er forskelligt, hvad der virker for den enkelte person og virksomhed, men personligt har jeg et ønske om at kunne fungere i både en militær og en civil kontekst i mit arbejdsliv. Til gengæld vil de generelle kompetencer jeg får ved at arbejde koordinerende mellem dybt specialiserede kollegaer og formidle komplekse problemstillinger – ja, de kompetencer, vil jeg uden tvivl også få glæde af i mit næste civile arbejde.«

EN CHEF MED RO I MAVEN

Udvekslingen af civile og militære kompetencer er også helt central for Operation AGENOR's styrkechef og næstkommanderende i Søværnskommandoen.

»For mig at se er reserven helt afgørende for, at vi kan få mest muligt ud af Søværnet. Ved at rekruttere reservister blandt dem, der ønsker at forlade Forsvaret, får vi lidt af det bedste fra alle verdener. Vi fastholder den ekspertise og kompetence, som personellet besidder, samtidig med, at vi holder kontakten. Det er med til at styrke netværket. Og så skal vi huske, at det altid er rigtig sundt med et perspektiv fra personer, der har en baggrund i såvel militæret som i det private erhvervsliv. I Søværnet – og i store organisationer generelt – skaber man sit eget sprog og måde at gøre tingene på. Her er det en gang imellem godt med et frisk indspark udefra og nogle, der udfordrer os på den måde vi kommunikerer og arbejder på. Det er sundt med en 'Second Opinion',« siger Carsten Fjord-Larsen.

Ud over de to nævnte reserveofficerer er Operation AGENOR's presseofficer også hentet fra reservens rækker, mens enhedens militærjurist også har en fortid som reserveofficer i hæren.

Styrkechef Carsten Fjord-Larsen og de øvrige 11 danskere i Operation AGENOR afløses af et hold danske kolleger medio april. Også på det afløsende stabsbidrag er der personel fra reserven på holdet.

60-årige Mads Strandbæk Klausen, tv., har gennem et langt liv til søs erhvervet sig kompetencer, som er direkte anvendelige i Operation AGENOR. Foto: Morten Fredslund/OP AGENOR

Politiassistent med rød baret

I Militærpolitiets korps af reservister er en meget stor del til daglig ansat som politibetjente i Rigspolitiet. Blandt dem Franz Rasmussen, der var i felten under sidste års største militærøvelse på dansk grund, Brave Lion.

Tekst og foto: Morten Fredslund

»Selv om mange procedurer og opgaver ligger tæt op ad almindelige, civile politiopgaver, er det alligevel noget helt andet at være indkommanderet som MP'er under en stor øvelse som Brave Lion. Personligt er det en stor tilfredsstillelse, at jeg kan bidrage med de kompetencer, jeg har erhvervet i politiet – og så er det superhyggeligt at møde gamle kolleger fra soldatertiden. Det her med at være soldat er ligesom en bacille, der aldrig forsvinder, og jeg sætter stor pris på den tilknytning, jeg stadig har til Forsvaret.«

Det fortæller 52-årige Franz Rasmussen, der var en af de 10 soldater fra Militærpolitiet, MP, som støttede 1. Brigade med reelle såkaldte Real Life Support-opgaver under Brave Lion.

MP'erne - hvoraf en lille håndfuld var fra reserven - gennemførte blandt andet hastighedskontrol og standsede også militære køretøjer for at kontrollere køretøjets stand, ligesom de kontrollerede almindelige færdselsbestemmelser som brug af sikkerhedssele, kørekort m.v.

ERFAREN UNDERVISER

Når store enheder af bataljonstørrelse flyttede dusinvis af køretøjer fra A til B, rykkede MP'erne også ud med refleksveste og blå blink for at holde trafikknudepunkter fri for civile trafikanter. Det er netop mens en hel panserinfanteribataljon forskyder fra syd til nord i det civile terræn ved Oksbøl, at vi møder Franz Rasmussen i færd med at regulere trafikken i et vejkryds i området der er kendetegnet ved mange sommerhuse og tyske turister.

»Der er en del unge MP-soldater med på øvelsen, og det giver mig en stor glæde, når jeg kan give dem nogle tips og 'sidegadetricks' fra mit politivirke til, hvordan man bedst løser de forskellige opgaver. Eksempelvis så man nedtrapper en konflikt, eller undgår, at en konflikt eskalerer, når man standser en, der kører for stærkt eller har glemt at spænde sikkerhedsselen. Jeg elsker at lære fra mig, og det er fedt at kunne hjælpe de unge, der er på vej frem,« siger Franz Rasmussen.

Han blev politibetjent i 1995 efter fem intensive år i Forsvaret, hvor han nåede både at aftjene værnepligt, blive uddannet MP'er og udsendt to gange til hhv. Mellemøsten og Eks-Jugoslavien. Allerede som 20-årig etablerede han karateklubben Kyokushin Karate i Farum, som i dag har 170 medlemmer, og hvor Franz siden 1988 har været partner og fast underviser.

> Jeg elsker at lære fra mig, og det er fedt at kunne hjælpe de unge, der er på vej frem.

Elever på politiskolen får i dag glæde af Franz Rasmussens undervisningskompetencer inden for selvforsvar og magtanvendelse samt almindelig patruljetjeneste. Som politiassistent er Franz, efter bl.a. 10 år som gadebetjent på Nørrebro, nu fast underviser på Politiskolen i Brøndbyøster.

EN KÆMPE VIDENSDELING

I 1993 forlod han Forsvaret, men tegnede en rådighedskontrakt, der betyder, at han indkommanderes som oversergent af reserven i op til seks uger om året.

Opgaverne er typisk til assistance under øvelser som Brave Lion, under Flagdagen, ved øget spritkontrol omkring juletid, generelle sikkerhedsopgaver eller ved opstilling og uddannelse af hold, der skal udsendes til internationale operationer.

»Men jeg underviser også MP-elever i almindeligt politi- og efterforskningsarbejde, rapportskrivning m.v. Og det er en ægte win-win situation, hvor vi, der er MP'ere i reserven og politibetjente civilt, bidrager med en kæmpe vidensdeling til gavn for Forsvaret. Jeg vil tro, at cirka 60 procent af alle MP'ere i reserven er civile politibetjente, og vi er jo opdaterede på den nyeste viden, nye teknikker, regler og procedurer som vi bringer ind i Forsvaret, når vi underviser de kommende eller fastansatte MP'ere,« siger Franz Rasmussen og tilføjer:

»Omvendt får vi som politifolk et stort netværk i Forsvaret. Og når Forsvaret og politiet samarbejder om opgaver i rammen af Særlig Støtte til Politiet, er det rigtig fint, at vi som politifolk kender Forsvarets kommandovej, rutinerne på kasernen m.v. Og hvem ved, måske det også kaster endnu en udsendelse med Forsvaret af sig. Dog kun i en tre måneders tid og efter grundig planlægning i forhold til karateklubben. Men jeg kunne godt tænke mig en udsendelse igen, for det at være soldat har et godt greb i mig. Det slipper man ikke så let.«

Ud over de 10 MP'ere, der hovedsageligt løste civilrettede opgaver som en del Real Life Support, havde 1. Brigade under Brave Lion også tilknyttet to militærdetachementer med tilsammen ca. 50 MP-soldater. De indgik i den krigsmæssige organisation og løste bl.a. operative opgaver inden for feltsikkerhed, skiltning, krigsfangetjeneste, adgangskontrol og bevogtning.

Politiassistent Franz Rasmussen forlod Forsvaret i 1993, men er via en rådighedskontrakt fortsat tilknyttet som militærpolitibetjent.

Politifolk bidrager med ajourførte kompetencer

Cirka halvdelen af Militærpolitiets reserve har civilt et job ved Rigspolitiet. Militærpolitiet høster stor gavn af reservisternes kompetencer fra det daglige politi- og efterforskningsarbejde.

Tekst: Morten Fredslund

Når unge mænd og kvinder går rundt med en drøm om at blive politibetjent, er militærtjeneste hos Militærpolitiet ofte et oplagt og naturligt første skridt inden en ansøgning bliver sendt i retning af Politiskolen. At mange politibetjente har en militær baggrund med rød baret, nyder man godt af hos Militærpolitiet i Aalborg, hvor omkring halvdelen af Militærpolitiets samlede reserve er civilt ansatte hos Rigspolitiet.

> Men det er en vekselvirkning, for MP-reservisterne fra Rigspolitiet får også noget uddannelse hos os, som de ikke kan få hos politiet på samme måde.

»MP-reservister med erfaring fra Rigspolitiet kan glide helt naturligt ind i løsningen af opgaver, og de har generelt meget større erfaring med eksempelvis almen politiefterforskning, end vi har i Militærpolitiet. Konkret bruger vi dem til uddannelsesstøtte internt og til vores MP stationsopgaver, hvor vi udøver vores politimyndighed eller gennemfører sikkerhedsopgaver – i særlig grad i København, når der er vigtige møder i rammen af forsvaret,« siger næstkommanderende ved Militærpolitiet, major Kristian Heden Henningsen.

Militærpolitiet blev i 2014 gjort værnsfælles og består i dag af en struktur på ca. 260 mand, samt 100 reservestillinger, hvoraf de 78 p.t. er bemandet med reserve-MP'ere, fra Hæren, Flyvevåbnet og Søværnet. Militærpolitiet hører under Trænregimentet i Aalborg, hvor man også uddanner kommende MP'ere på Militærpolitiets grunduddannelse ved Militærpolitiskolen.

700 INDKOMMANDERINGSDAGE

»Da går vi af og til konkret efter militærpolitisoldater fra reserven, der er ansat i Rigspolitiet og har særlige kompetencer til uddannelsesstøtte. Eksempelvis har vi lige indført narkometer. Det har Rigspolitiet haft siden 2012, så da vi skulle uddanne os selv internt i brug af narkometer, indkaldte vi en MP-reservist fra Fyns Politi, der har stor praksiserfaring med at anvende narkometer i sin hverdag, og på den måde kunne supplere leverandørens fabrikskursus. En helt konkret uddannelsesstøtte-opgave, som han kom og hjalp os med. Det er nøjagtig det samme udstyr, og der er jo ingen grund til at vi begår de samme fodfejl, som de formentlig har begået, da de indførte det i sin tid,« siger Kristian Heden Henningsen.

Hos Militærpolitiet består reserven af knap 80 reservister på rådighedskontrakt. Reservepersonellet er en skattet størrelse, som bidrager med ca. 700 indkommanderingsdage i normale år og lidt færre i 2020, hvor meget blev aflyst på grund af corona. Militærpolitiets reserver støtter således jævnligt i forbindelse med Militærpolitiets mangeartede nationale opgaver.

»MP-reserven er en rigtig vigtig ressource for os, og jeg tror, vi er den myndighed i Forsvaret, som bruger vores reserve mest, vores størrelse taget i betragtning. Det er min klare antagelse,« siger Kristian Heden Henningsen.

EN VEKSELVIRKNING

Han peger på, at den markante andel af civilt ansatte politibetjente i MP-reserven giver mulighed for en vigtig udveksling af erfaringer samt kendskab til nyt materiel og nye procedurer.

»Når vi sender et hold MP'ere af sted for at støtte en øvelse eller lignende og bemander en MP-station, så sætter vi typisk en ældre politimand sammen med en yngre MP'er i vores patruljer og bruger det som sidemandsoplæring, når vi har erfarent reservepersonel med. Det er en stor gevinst at sætte en gammel ræv sammen med en ung, og det ville være tudetosset ikke at udnytte de kompetencer, han har med sig fra mange års tjeneste ved Rigspolitiet i forbindelse med vores politiopgaver. Så det gør vi bevidst, da den erfarne politimand har mange flere sager mellem fingrene end de fleste ved MP har. Vi har ikke så mange straffesager i dagligdagen – heldigvis, men har faktisk intensiveret vores samarbejde med Forsvarsministeriets Auditørkorps på dette felt,« siger Kristian Heden Henningsen og tilføjer:

»Men det er en vekselvirkning, for MP-reservisterne fra Rigspolitiet får også noget uddannelse hos os, som de ikke kan få hos politiet på samme måde. Det handler specifikt om de militære kompetencer. En udfordring kan netop være vedligeholdelse af de militære kompetencer hos nogle af de ældre i reserven, som forlod Forsvaret for mange år siden. Teknologiudviklingen går stærkt i Forsvaret, når det handler om eksempelvis køretøjer, kommunikationssystemer og våbensystemer. De kræver hver især tunge brugeruddannelser i dag, og vi kan derfor ikke umiddelbart anvende vores reserve i tungere operative opgaver i internationale operationer eller i enheder, uden at de først har modtaget et uddannelsesløft til funktionen og missionen. Men til de mere fredsmæssige stationsopgaver, udvalgte funktioner i internationale operationer og til uddannelse og sidemandsoplæring - der har vi i høj grad brug for reservens kompetencer og støtte.«

Næstkommanderende ved Militærpolitiet, major Kristian Heden Henningsen. Foto: Militærpolitiet/TRR.

Hvem er hvem i InterForce?

Det centrale InterForce-Sekretariat (IFS) i Kastellet er en del af Center for Reservestyrken (CFR), Forsvarskommandoen. Sekretariatet koordinerer med resten af CFR samt de seks regioner og InterForce Grønland. Desuden er tilknyttet overassistent Christian Byrial Comlossy og en række reservister.

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. Senest har han lanceret en større justering af strategien for InterForce i samarbejde med udvalgte interessenter. Finn har bl.a. årelang erfaring fra Hjemmeværnet og dermed forståelsen for anvendelsen af reservister og frivillige.

Tom Stoltenberg
Oberstløjtnant, chef for Center for Reservestyrken
Tom Stoltenberg har i to år været chef for CFR efter et langt tjenesteforløb i ind- og udland og går på pension med udgangen af november 2021. CFR rådgiver internt i forsvaret på alle niveauer om anvendelsen af Reservestyrken, driver implementering af forligstiltag m.m. Læs mere på Reservestyrken.dk.

Thorbjørn Hein
Kommunikationskonsulent,
souschef i InterForce-Sekretariatet
Thorbjørn Hein står for den centrale kommunikation for InterForce og Center for Reservestyrken, både eksternt og internt. Thorbjørn er Finn Winklers stedfortræder og i øvrigt orlogskaptajn-R ved Arktisk Kommando. Han er cand.scient.pol. og læser desuden en master i offentlig ledelse på CBS.

Håkon Støjko
Major, souschef i Center for Reservestyrken
Håkon Støjko sagsbehandler og analyserer Reservestyrkens anvendelse og udvikling i rammen af Totalstyrkekonceptet. Håkon er desuden "økonomiminister" og ansvarlig for den månedlige budgetopfølgning for både InterForces sekretariater og Center for Reservestyrken generelt. Håkon går på pension med udgangen af august 2021.

Christian Meinertz
Kaptajnløjtnant, sagsbehandler for Employer Support i InterForce-Sek.
Christian Meinertz har tjent til søs og i stabe, bl.a. Hjemmeværnet, og i det private erhvervsliv. Han er sagsbehandler på Employer Support, central koordinering af InterForce Grønland, InterForces økonomi samt administration for Mars & Merkur. Hans operative evner vedligeholdes med jævne mellemrum hos 1. Eskadre til søs, og han læser en master i professionel kommunikation.

Johnnie Korsholm
Major, tiltrædende souschef i Center for Reservestyrken
Johnnie Korsholm er begyndt som sagsbehandler i Center for Reservestyrken og afløser over sommeren Håkon Støjko. Johnnie kan siges at være vendt tilbage til Kastellet, da en af hans mange tidligere stillinger var kommandant her. Han har også bl.a. været chef for Livgardens Vagtkompagni og senere som panserinfanterikompagnichef ledet soldater i hårde kampe i Irak. Hans seneste stilling var i H.M.D. adjudantstab.

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 i alt otte sekretariatsmedarbejdere fordelt rundt i kongeriget. Desuden er han projektchef for større InterForce-arrangementer og læser en master i socialt entreprenørskab.

Lars Fog
Oberstløjtnant, forbindelsesofficer ved Hjemmeværnskommandoen
Lars Fog er et uvurderligt bindeled mellem Center for Reservestyrken henholdsvis Hjemmeværnskommandoen. Han har en mangeårig operativ erfaring og kender indgående til arbejdet med de frivillige – og så var Lars desuden reserveofficer, inden han blev linjeofficer, så han kender til vilkårene som både frivillig i Hjemmeværnet og som reserveofficer.

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