



# DANSK ARTILLERI-TIDSSKRIFT

NR. 1 FEBRUAR 2012

98. ÅRGANG



## ARTILLERIOFFICERSFORENINGEN

<i>Formand:</i>	Oberst B. Mejlholm, Hærens Ildstøtteskole, Hjertingvej 127, 6800 Varde
<i>Sekretær:</i>	Major M. Hemmingsen, FAK, Svanemøllens kaserne, Ryvangsalle 1, Postbox 2521, 2100 København Ø.
<i>Kasserer:</i>	AFDING P. Mørkeberg, Hærens Ildstøtteskole, Hjertingvej 127, 6800 Varde. Giro 5 02 74 38 (Alle ud- og indbetalinger i forbindelse med DAT).
<i>Medlemskab:</i>	250 kr. for et år.

## DANSK ARTILLERI-TIDSSKRIFT (medlemsblad for Artilleriofficersforeningen)

<i>Ansvarshavende</i>	Oberstløjtnant Anders Poulsen, 2. Uddannelsesafdeling, Hjertingvej 127, 6800 Varde, tlf. 76 95 55 00. FIIN: 2DARUD-S00AX Poulsen, Anders		
<i>Redaktions- sekretærer:</i>	Major Carsten Heilmann Petersen, Hærens Ildstøtteskole, Hjertingvej 127, 6800 Varde, tlf. 76 95 54 30. FIIN: DAR-G5-200, e-mail: chp@mil.dk Kaptajn Lotte Grundtvig Vammen, Hærens Ildstøtteskole, Hjertingvej 127, 6800 Varde, tlf. 41 38 55 20. FIIN: 2DARUD-200. E-mail: lgv@mil.dk		
<i>Elektronisk post:</i>	e-mail adresse: chp@mil.dk		
<i>Lokalrepræsentanter:</i>	DAR:	MJ N.H. Broch	tlf. 76 95 54 11
	HO:	KN Jan Haick	tlf. 36 13 27 13

### *Ekspedition og kassefører:*

Seniorsergent D. B. N. Just, Hærens Ildstøtteskole, Hjertingvej 127, 6800 Varde,  
tlf. 76 95 54 05. FIIN: HILS-TU103, Just, D. B. N.

*Abonnement:* Tegnes hos ovennævnte. Pris kr. 200,00 for et år. Enkeltnummer kr. 60,00.

*Produktion:* Grafisk Produktion Ribe ApS, Ørstedvej 20, 6760 Ribe.

<i>Indhold:</i>	<i>Regimentschefen har ordet</i> .....	3
	<i>Artilleriofficer i Afrika</i> .....	6
	<i>CIMIC m.m. ved DABG/ISAF</i> .....	16
	<i>CIMIC Centre of Excellence</i> .....	27
	<i>Årets skribent 2011</i> .....	43

----

Eftertryk kun med redaktionens tilladelse.

# Regimentschefen har ordet



*Oberstløjtnant Claus Dixen Møller  
Fungerende Chef for Danske Artilleriregiment*

Indledningsvis vil jeg gerne ønske medlemmer og læsere af DAT et godt og lykkebringende nytår, men også sende et ønske om et succesfuldt år for artilleriet og tjenestegrenscenteret der nu favner ildstøtte, ISTAR og CIMIC.

Så tog vi endnu engang fat på et nyt og udfordrende år og ikke overraskende bliver 2012 forventeligt ganske interessant for hele Forsvaret. Ikke så meget i relation til vores operative virksomhed hvor nye indsættelser allerede manifesteres fra begyndelsen af dette år, men mere af organisatorisk og strukturel karakter i forhold den primære indsættelse i Afghanistan. Og selvom vi i slutningen af 2011 har kunnet melde ”mission completed” i relation til transformationsplanen for forliget 2010 – 2014, vil Helmand-planen og politiske udmeldinger omkring markante besparelser betyde, at 2012 bliver skelsættende på alle områder. Vi vil fortsat have behov for, at samle alle vores kræfter i udviklingsarbejdet således

mål og midler er synkroniseret i forhold til opgaver og kapaciteter.

Og nu til et kort tilbageblik på 2011. Jeg havde i 2011 igen den store fornøjelse at besøge regimentets udsendte soldater ved kampgruppen i Helmand. Som sædvanligt var det en fornøjelse at møde dedikerede og motiverede soldater, der alle løser opgaverne med stor professionalisme. Danske Artilleriregiment (DAR) leverer både på rette tid, sted og mængde de kinetiske og non-kinetiske kapaciteter inden for ildstøtte og CIMIC.

I november hvor jeg var på besøg opererede danske enheder fortsat fra de fremskudte Patrol Base Line (PBL) og FOB Heraz og regimentet havde indsat både mortarbidrag (TMT & LMT) AO, FAC, UAS og CST. Som bekendt er denne konfiguration nu under forandring grundet Helmand-planen og fra februar i år sættes der endnu mere fokus på træning af den afghanske

hær og politi i form af særlige danske træningshold. Samtidig betyder det en reduktion af vores forskellige kapaciteter inden for såvel ildstøtte som CIMIC.

I 2011 har vi heldigvis igen været forskånet for tab af udsendte soldater, men har haft såvel alvorligt sårede som sårede af lettere karakter. I den sammenhæng vil jeg nævne at de pågældende heldigvis har kommet sig, og ikke mindst på baggrund af en fantastisk opbakning fra regimentet, pårørende og venner. Det glæder mig, at vi står sammen når det brænder på og kritiske situationer opstår.

På den hjemlige front var 2011 året, hvor vi fik en ny regering og udmeldinger om op til 3 mia. kr. besparelser inden for Forsvarets område. Det bliver spændende at se, hvordan disse besparelser udmøntes i løbet af foråret og sommeren. Desværre er det på nuværende tidspunkt ikke muligt, at konkretisere eksakte tiltag og besparelser, men jeg tror, at vi skal forudse at der denne gang forestår ret så omfattende strukturændringer. Jeg håber, at artilleriet slipper nådigt gennem denne proces, men kan på den anden side heller ikke love at vinden blæser forbi Vestjylland. Men jeg kan love, at jeg fra min stol vil gøre alt hvad der er muligt for at fremme vores kaserne, regiment og våbenart. Vi lever i en politisk styret organisation og vil vi ikke udvikle så afvikler vi – så enkelt kan det siges!

2011 har været præget af implementeringen og transformationen af den nye struktur ved DAR og i resten af hæren. Hovedparten af det nye DAR er dermed på plads, men vi må desværre endnu en gang væbne os med tålmodighed f.s.v.a. en erstatningsanskaffelse for vores SKH M109A3. Jeg håber og tror på, at dette forår vil bringe en afklaring og komme et langt skridt nærmere et nyt affyringssystem. I den sammenhæng kan jeg nævne, at HOK forventer primo i år at kunne fremsende iværksættelsesskrivelsen til FKO.

I efteråret 2011 gennemførte regimentet igen i samarbejde med Varde og Esbjerg kommuner en succesfuld oplevelsestur for interesserede kadet-

ter med ledsagere. Arrangementet høstede stor ros og har sammen med sidste års indsats medført en markant større interesse for regimentet og de to kommuner som attraktive bosætnings- og erhvervskommuner. Regimentet opnåede faktisk i 2011 at have det bedste brand på HO hvilket afstedkom, at 9 ud af 15 fremtidige PL ønskede Varde som prioritet 1. Vi fastholder denne trend og vil igen i 2012 levere varen i forbindelse med kurser, øvelser, praktikophold og besøg.

2012 bliver som tidligere nævnt forventelig ganske udfordrende. Vi skal i gang med arbejdet fra ”en indsat hær til en indsatsklar hær”. Det betyder konkret at selvom fokus fortsat er på enheder til INTOPS, så skal hæren og dermed også artilleriet til at fokusere endnu mere på førings- og samvirkeaktiviteterne med henblik på at skabe indsatsklare enheder til et givent beredskab. Også på det doktrinære område og herunder kompendier og reglementer vil der være behov for en konkret udvikling og øget fokus.

Som jeg beskrev i indledningen justeres og reduceres artilleriets bidrag fra hold 13, der blev udsendt primo februar. Overordnet set skal der i de kommende år reduceres i det danske bidrag, ligesom tyngden skal flyttes fra egentlig kamp og over på træning af den afghanske hær og politi. Derfor vil det også have indflydelse på DAR bidrag i form af reduktioner og/eller ændrede opgaver. Selvom vi fra det kommende hold 13 har reduceret i vores enheder og elementer, så er det alligevel lykkedes, at bringe HUMINT ind som en ny kapacitet i rækken over de mange forskelligartede bidrag fra regimentet.

Vedrørende antallet af værnepligtige på kaserne i 2012 ændres dette måske såfremt der gennemføres en politisk beslutning om at suspendere ordningen. Regimentet har i denne undersøgelse givet vores bemærkninger og er selvfølgelig klar til at tage fat på andre uddannelsesformer. Værnepligt er fortsat et unikt og bredt rekrutteringsspor til alle niveauer i Forsvaret, men på den anden side skal og vil vi også loyalt følge en truffen beslutning. Vi må væbne os med tålmodighed og

indtil en eventuel beslutning foreligger fortsætter vi med at uddanne to hold om året.

I det omfattende forligningsarbejde som lægger til grundlag for nærværende struktur, er der tillige udarbejdet plan for fordeling af bygningerne på Varde Kaserne – den såkaldte ETAB-plan. Regimentets ønske om flytning af 1. ILSTAFD til Varde i 2011 - og dermed en samling af artilleriet på én garnison - kan i første omgang desværre ikke imødekommes. Jeg håber dog stadig, at vi får muligheden i år, når den landsdækkende undersøgelse af alle Forsvarets tjenestesteder er afsluttet. Som hærens mindste tjenestegren har vi – om nogen – brug for at samle kræfterne.

Afslutningsvis vil jeg skitsere de vigtigste mål i 2012 for artilleriet og DAR:

- Forsat implementering af ny artilleristruktur og succesfuld etablering af de nye ISTAR kapaciteter
- Fastholde våbenarten som en afgørende kampstøttekapacitet

- Samling af hele regimentet på Varde Kaserne samt
- Iværksættelse af projekt vedr. et nyt affyrings-system.

Opfyldelse af disse mål er i mine øjne af stor betydning for at sikre artilleriet som en efterspurgt kapacitet og Varde Kaserne som en attraktiv arbejdsplads.

Endeligt håber jeg inderligt, at vi i 2012 bliver forskånet for tab af soldater samt alvorligt sårede og tilskadede.

Det var alt fra min stol denne gang. Jeg håber artilleriet får et godt år såvel hjemme som ude og samtidig håber jeg, at de udmeldte besparelser på Forsvaret ikke vil få unødige negative konsekvenser for hæren og artilleriet. Vi arbejder ufortrødent videre og med regimentes motto for øje: "Pligten og lidt til".

*Claus Dixen Møller*

## Vi genkender alle trusler



[www.nexter-group.fr](http://www.nexter-group.fr)

## Støtte til jeres missioner er vores speciale

En barsk modstander kræver beslutsomhed. Derfor har vi udviklet **CAESAR**®, et nyt artillerisystem med de egenskaber, den præcision og den enkelthed, der skal til for at udføre opgaven. 6x6 chassis'et og den unikke 52-kaliber kanon sikrer en enestående taktisk og strategisk mobilitet. Samtidig opnås bedre ildkraft på grund af hurtigere reaktion, længere rækkevidde og større præcision. **CAESAR**® er fuldautomatisk og let at betjene. Det yder ildstøtte til alle typer enheder, inkl. reaktionsstyrker. For alle typer missioner vil **CAESAR**® give en klar operativ fordel.

**nexter**

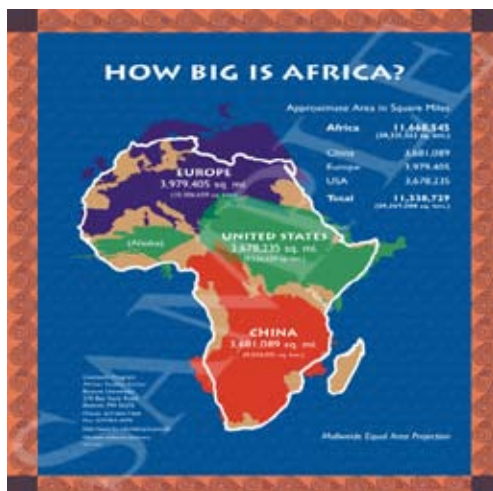
# Artilleriofficer i Afrika

*Af Oberstløjtnant (+) Nicolai S. Møller. Stabsofficer Nordic Advisory and Coordination Staff, Nairobi*

## 1. Indledning

I starten af november dumpede der pludselig en mail ind fra en gl. kollega, som viste sig at være redaktionssekretæren for Dansk Artilleri Tidsskrift, der var på jagt efter en (eksotisk) artikel. Der blev givet meget brede rammer for indhold i artiklen. Jeg takkede naturligvis ja for den tillids erklæring og gik i gang med at overveje emner og vinkler til nærværende artikel. Der er næppe tvivl om, at en artikel sagtens kunne fyldes med de mange pudsige, mærkelige, frustrerende og sjove oplevelser, som min familie og jeg har fået ved at bo i Kenya i 2 år. Men det er mit indtryk, at der i Hæren ikke er særligt stort kendskab til forsvarets indsats i "økonomiter-rænet", hvorfor jeg i denne artikel har valgt også at give et kort indblik i, hvad det er for en struktur, der eksisterer på sikkerhedsområdet i Østafrika samt beskrive den nordiske/danske indsats inden for det område. Derfor vil denne artikel give et kort "vue" over hvad forsvaret laver i Østafrika samt en kort beskrivelse af, hvordan det er at være udstationeret med familie i Kenya.

Nedenfor er der en illustration af størrelsen på Afrika. Et forhold som vi i Danmark har en tendens til at glemme, særligt når vi taler om det at opbygge viden om mulige indsættelser i Afrika. Det er praktisk taget umuligt at være ekspert i alt, hvad der foregår i hele Afrika, en prioritering er nødvendig. For Danmarks vedkommende har man militært set valgt at lægge tyngde om Østafrika, et område på størrelse med hele Europa.



*Figur 1: Sammenklippet kort som illustrerer størrelsen af det afrikanske kontinent.*

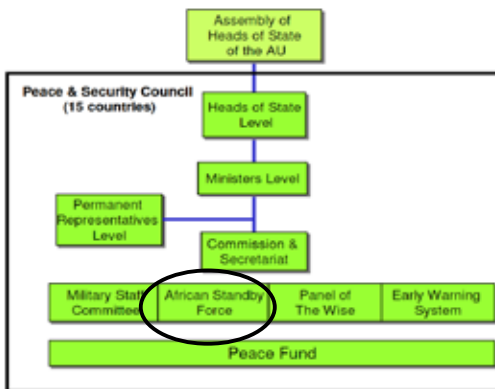
## 2. Hvad er African Peace and Security Architecture (APSA) og EASF rolle heri

De fleste er formodentlig bekendt med, at der findes forskellige organisationer i Afrika. Der er nogle som dækker en lang række sektorer i stil med EU, disse kaldes for Regional Economic Communities (REC). Så er der nogle organisationer, som har et mere snævert virkefelt f.eks. inden for sikkerhedspolitik eller handel, disse kaldes Regional Mechanisms (RM). For at binde hele kontinentet sammen har man organisationen African Union, som på mange måder, rent strukturelt, ligner FN's struktur blot i slankere format. Onge tunger vil hævde, at den er ligeså uduelig som FN, men det ligger nok uden for denne artikel at gå i dybden med. Faktum er at African Union på mange måder stadig er i en opbygningsfase samtidig med, at

<sup>1</sup> Kristen radikal oprørsgruppe, der hævder at repræsentere Acholi folket i Uganda. Kendt for en langvarig og blodig ført oprørskamp mod Uganda samt diverse indsættelser i Sydsudan, Central Afrikanske Republik og DR Congo samt omfattende brug af børnesoldater. Ledet af Joseph Kony. Idag formodet at omfatte under 1000 regulære oprørere.

organisationen pålægges flere og flere opgaver af operativ karakter, som f. eks. AMISOM (Somalia), UNAMID (Darfur) og en kommende Regional Task Force til indsættelse mod Lords Resistance Army<sup>1</sup>.

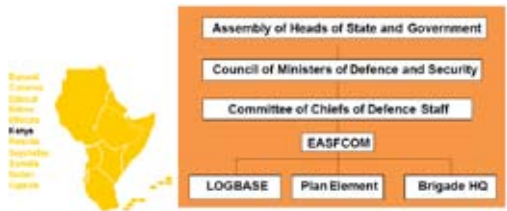
I denne artikel vil der blive fokuseret på det ene af de værktøjer, som man i African Union er ved at skabe inden for APSA, nemlig African Standby Force (ASF). ASF er det værktøj, som man anvender, som de mere politiske værktøjer.



Figur 2: Afbildning af de enkelte komponenter inden for African Peace and Security Architecture<sup>1</sup>

African Standby Force var oprindeligt tænkt som en ren landmilitær enhed, som skulle kunne indsættes med kort varsel i en fredsskabende/fredsbevarende operation. Siden er konceptet blevet udvidet betydeligt porteføljemæssigt, så der i dag reelt er tale om en værnssfælles militærkapacitet<sup>2</sup>, militære observatører, politifolk (Individual Police Officers), gendarmerienheder (Formed Police Units) og en database med civile eksperter fra juridiske rådgivere over politiske analytikere til SSR specialister, ligestillingsspecialister og HIV/AIDS rådgivere. Ideen er, at hver af de fem regioner udvikler disse kapaciteter på standby basis med en forholdsvis lille stående organisation, der kan fungere som styrkegenererende hovedkvarter. En styrke fra

en region kan så sammensættes til specifikke opgaver baseret på, hvad der er tilmeldt (og på sigt certificeret) af medlemslandene. Ideen med ASF er, at styrkerne skal kunne indsættes med 30 dages beredskab til en mandateret operation under FN kapitel VI, VII eller VIII (som reelt er en delegering af mandat til African Union, der så laver et mandat). Formålet med ASF er, at skabe en hurtig reaktionsstyrke, som kan stoppe/dæmpe en krise/krig indtil FN systemet er kommet i gang og kan stable en mission på benene (erfaringsvis tager det 6-12 måneder).



Figur 3: Eastern Africa Standby Force strukturer og organer<sup>II</sup>

Hver af de fem regioner har deres egen struktur tilpasset de politiske forhold og aftaler, som gælder for den specifikke region. Så fremdeles også for Østafrika. Frem til 2007 var ASF komponenten underlagt organisationen Intergovernmental Authority on Development (IGAD), der dog kun repræsenterede 7 lande i Østafrika. I 2007 blev det besluttet at udskille ASF komponenten for at få fuld repræsentation fra landene i Østafrika og man oprettede derfor en "Regional Mechanism" (EASF), som er koblet på medlemsstaternes forsvarsministerier. IGAD er fortsat et politisk organ, der kan mediere og føre forhandlinger, men reelt uden nogen værktøjer at gøre godt med. EASF derimod var indledningsvis blot en mekanisme for et militært værktøj, men har som ovenfor beskrevet en bredere portefølje i dag. Der er dog fortsat en udfordring for medlemsstaterne i at få knyttet andre ministerier på EASF end kun forsvarsministerierne.

<sup>2</sup> Der er stadig en brigade som udgangspunkt for den landmilitære kapacitet, men det er tænkt at der herpå kan kobles en maritim Task Force/Group i stil med, hvad der er set i UNIFIL missionen i Libanon- om end i mindre omfang, da afrikanske kapaciteter på det område er meget begrænsede.

Beslutningskompetencen i EASF ligger ved Council of Ministers, der i løbet af året har en troika, som varetager kontakten til EASFCOM (sekretariatet). Council of Ministers samles typisk to-tre gange pr. år og hvis der er særligt behov for beslutningstagen f.eks. ifm. støtte til en mission. Ministermøderne vil næsten altid være forudgået af et møde for forsvarscheferne, da en stor del af den reelle beslutningskompetence vedr. tilmelding af enheder, holdning til videre udvikling af EASF ligger hos forsvarscheferne. Det er helt anderledes end Europa, men sådan er vilkårene, og det ser faktisk ud til at virke, idet mange konflikter og uoverensstemmelser bliver "afdiskuteret" inden de kommer til ministrene, og det er ganske sjældent at ministrene går imod råd fra forsvarscheferne. Til at drive EASF i hverdagen har man et sekretariat, som har til opgave at implementere beslutninger fra Council of Minister, som ledes af en direktør, der p.t. er tidligere forsvarsminister og kendt diplomat fra Burundi.

Sekretariatet er EASFCOM (med en politisk direktør, administrationschef, forbindelsesofficer/chef og en økonomichef), som har nogle strukturer under sig, der varetager den reelle stabskapacitet, nemlig PLANELM placeret i Nairobi (består af hhv. en militær, politi og civil komponent), LOGBASE i Addis og brigadehovedkvarteret ligeledes i Addis. Da der jo er tale om en standby kapacitet så er strukturerne under EASFCOM heller ikke særligt store i deres faste bemanning. I Addis er der 3 normer i brigadehovedkvarteret og 4 normer i LOGBASE. Det må dog forudses, at begge disse strukturer bliver opnormeret noget i de kommende år, særligt LOGBASE, som skal varetage både fredstidslogistisk planlægning samt formodentlig varte nogle "start-up" kits af forskellig art (primært inden for CIS). Fremtiden for brigadehovedkvarteret er i skrivende stund ikke videre klar, men noget tyder på, at hovedkvarteret vil udvikle sig i retning af et standby Force

Headquarters (nok baseret på en brigadestab+). P.t. er brigadehovedkvarteret et rent landmilitært element med op til 65 stabsofficerer og et signalkompagni, når det er fuldt opstillet.

I Nairobi er der med det lokale støttelement ca. 85-90 personer i hverdagen, heraf udgør PLANELM ca. 20 officerer, 5 politifolk og 5 civile specialister. PLANELM er nøgleelementet, som skal varetage al "contingency-planning" og en vis del af den missionsforberedende uddannelse for personel og enheder, som EASF evt. skal deployere enten selvstændigt eller overdrage til AU.

EASF er idag godt på vej i sin udvikling frem mod Full Operational Capability (FOC) i 2015, og følger en udviklingsplan med 10 forskellige delmål, som igen har defineret hver deres milestones. EASF har som den først ASF komponent i 2011 opnået at levere en forstærkning til en igangværende operation (AMISOM i Somalia)<sup>3</sup>, og er p.t. i gang med at undersøge muligheden for et yderligere bidrag til AMISOM. Sideløbende hermed gennemfører EASF fortsat en række kapacitetopbyggende tiltag i form af kurser, øvelser og konceptudvikling. EASF er fortsat ganske afhængig af en betydelig støtte i form af tekniske rådgivere og ikke mindst økonomisk støtte. Der er dog næppe tvivl om, at medlemsstaternes egenbetaling til EASF vil stige i takt med at FOC kommer nærmere. I 2011 var driftbudgettet betalt af medlemsstaterne for ca. 75% vedkommende, resten var betalt af donorer i form af betalte sekundære stillinger i EASF. Aktivitetsbudgettet er næsten 100% dækket af donorstøtte, idet bidraget fra AU (udgør ca. 20% af aktivitetsbudgettet) reelt er dækket af EU. Derfor er tekniske rådgivere også generelt velkomne og værdsatte i EASF, idet de bringer ressourcer med sig og "know-how" om både operative og organisatoriske forhold.

<sup>3</sup> EASF trænede og deployerede i alt 14 personer fra 6 lande i regionen. Alle gik ind og forstærkede hovedkvarteret på nogle af Force Commander definerede områder. Af de 14 indgik der et lægehold på 6 personer med to læger/kirurger i spidsen. Disse forøgede antallet af kirurger i AMISOM med 25 %



### 3. Kapacitetsopbygning i Afrika (Freds-og Stabiliseringsprogrammet og forståelse af KAPOP)

EASF er et af hovedindsatsområderne for den danske indsats i Østafrika, hvorfor organisationen også er prioriteret både ift. økonomisk støtte og ved tildeling af to danske rådgivere (forfatteren og oberst Henrik Vedel). Danmark har haft permanent placeret militær rådgivere i EASF siden sommeren 2008, men har reelt støttet EASF med tilrejsende rådgivere siden 2005.

Indtil nu har den danske støtte været kørt fra hhv. de gl. sikkerhedssamarbejdsprogrammer og Udenrigsministeriets Afrika for Fred pulje. Danmark skal i 2012 påbegynde udrulningen af freds-og stabiliseringsprogrammet for Østafrika, som er fusionen af de gamle sikkerhedssamarbejdsmidler og Udenrigsministeriets tilsvarende midler, ialt en pulje på 215 Mio Kr. fra 2012-2014. Programmet er overordnet inddelt i to store komponenter, hvor EASF, støtte til en Rapid Deployment Capability i Rwanda og AMISOM, udgør den ene del. Den anden del er fokuseret på det maritime område, hvor et projekt med Kenyas flåde, støtte til UNODC og EASFs maritime celle samt en anti-pirateri arbejdsgruppe udgør den anden store komponent. Programmet består af en blanding af bilateral støtte (som for alle projekter har en regional kobling) og regional støtte. Programmet er ikke et stort program ift. de landeprogrammer og udviklingsprogrammer man sideløbende arbejder med i Østafrika, eksempelvis er Somalia-programmet (humanitær del) på 639 Mio kr. over 3 år, men det er ganske bemærkelsesværdigt, fordi programmet giver mulighed for at bruge midlerne mere fleksibelt end traditionelle udviklingsprogrammer tillader.

Kapacitetsopbygning dækker over et meget bredt spektrum af indsatser. Der kan være tale om

støtte til etablering af konkrete kapaciteter som en enhed, en bygning, en træningsinstitution og lignende ting. Men i virkeligheden burde man faktisk tale om kapabilitetsopbygning for en stor del af det daglige arbejde er faktisk møntet på at rådgive og opbygge viden og færdigheder hos afrikanske officerer til at arbejde multinationalt samt kunne planlægge og etablere operationer, som foregår længere væk end i nabolandet, hvor de fleste officerer på en eller anden måde har erfaringer med indsættelser. Dernæst ligger der en langsigtet tillidskabelse ved at arbejde med at få udvalgt personel fra regionen til at arbejde og tale sammen i hverdagen og på øvelser.

Indsatsområderne er især på officersniveau og til en vis grad på stregbefalingsmandsniveau, idet meget få lande i Østafrika har en struktureret befalingsmandsuddannelse.



*Figur 4: Stemningsbillede fra JLOC under CPX 2011 her ses en burundisk politiofficer, læge fra Uganda, kenyansk stabsofficer og en stabsofficer fra Sudan*

Behovet for uddannelse af den enkelte soldat er generelt ikke så stort, idet adskillige af landene i Østafrika efterhånden har ganske megen erfaring fra særligt missionerne i Somalia og Darfur, hvor USA i øvrigt står for en stor del af den nationale pre-mission training (ret pudsigt når man tænker på USAs begrænsede engagement i FN operationer-jysk underdrivelse!). Der er en

tendens til at undervurdere, hvad en afrikansk soldat kan. Han kommer faktisk ganske langt med en riffel, rygsæk, støvler, førstehjælpstaske og et soldaterkort (med Rules of Engagement på). Naturligvis er der også et behov for støtte til opbygning/etablering af konkrete kapaciteter, men det skal altid ses i sammenhæng med opbygning af viden og forståelse. Kapacitetsopbygning kan i princippet foregå under alle faser af en konflikt samt som konfliktforebyggende foranstaltning, hvilket er tilfældet i Østafrika. Med deployeringen af stabsofficerer til AMISOM har rådgivningen og virket dog også fået et konkret operativt sigte, idet de nordiske lande naturligvis har støtte til AMISOM som en væsentlig prioritet. Undertegnede deltog faktisk på EASF factfinding/recce i Mogadishu i maj mhp. at få lavet planen for deployering af forstærkningen til AMISOM.



*Figur 5: Besøg ved KSN for en ugandisk bataljon tæt ved Bakara marked i Mogadishu, maj 2011. Fra venstre forfatteren, bataljonschefen, EASFCOMs politiske chef og en burundisk forbindelsesofficer*

#### **4. NACS formål, organsering og virkemidler (Mentoring, METT, funding/contracting)**

Nordic Advisory and Coordination Staff blev etableret i 2009 på baggrund af en nordisk ministerbeslutning truffet i november 2008 munnende ud i et Memorandum of Understanding

med EASFCOM (dengang EASBRICOM). Formålet er at støtte opbygningen af Eastern Africa Standby Force både selve organisationen og de underlagte strukturer. Dette skal ske ved en, når det er muligt, fælles nordisk indsats og ”pooling” af ressourcer (både penge og personel). NACS blev etableret i løbet af 2009, hvor der gradvis kom rådgivere ind fra de nordiske lande. Den sidste rådgiver ankom primo 2010. Der er således i dag fem nordiske rådgivere, to fra Danmark (oberst Henrik Vedel og forfatteren) og en fra hvert af de øvrige nordiske lande. NACS har sin egen bygning i tæt tilknytning til EASFCOM hovedkvarter, som blev indviet i efteråret 2009.

Der anvendes et ”framework nation” koncept mellem de nordiske lande, hvor Danmark har ”framework” på landmilitære styrker, Norge på det maritime område og Finland på træning (ift. fredsstøttende operationer). Sverige har ikke et decideret ”framework” ansvar, men har i praksis støttet primært på det logistiske område. De nordiske lande har siden etablering været en markant donor både ift. finansiel og personel indsats. Generelt set over perioden siden 2009, er de nordiske lande den næststørste donor i EASF efter United Kingdom, hvoraf Danmark er den største inden for den nordiske gruppe. I 2009 leverede NACS bl.a. transportstøtte til gennemførelsen af en feltøvelse i Djibouti med et dansk ARK skib. Uden den støtte var øvelsen næppe blevet gennemført i samme omfang.



*Figur 6: Lastning af Tor Futura i Mombasa forud for FTX 2009.*

I 2010 har NACS støttet den Nordiske Factfinding mission til Rwanda, støttet forberedelse og afholdelse af den logistiske stabsøvelse (2010's nøgletræningsaktivitet). Endvidere overtog Danmark formandskabet for donor-kordinationsgruppen "Friends of EASF" i 2010, hvilket også har styrket Danmark (og nordens) synlighed betydeligt. NACS har tillige været engageret i støtten til EASFs forberedelse og deployering af personel til forstærkning af AMISOMs missionshovedkvarter.



*Figur 7: Den nordiske factfinding til Rwanda. Besøg ved Gako Military Academy det sandsynlige hovedkvarter for den kommende RDC. Her ses dele af den teltlejr, som huser enheder, der gennemfører premission training til UNAMID (Darfur).*



*Figur 8: Det danske pressesimulationshold i gang med at interviewe Head of Mission under CPX 2011.*

I 2011 har NACS været indsat med betydelige midler ift. at støtte Command Post Exercise 2011 både i forberedelsen i løbet af året samt under øvelsen, hvor Danmark deployerede et pressesimulationshold og de øvrige nordiske lande mentorer til rådgivning af nøglepersonnel.

I den indledende fase har den nordiske koordination hovedsagligt foregået ift. større fælles aktiviteter såsom øvelser m.v., idet bl.a. Norge indtil nu primært har bundet sine penge i sit eget "framework" ansvar. Samme forhold gør sig gældende for Finland.

NACS anvender en række forskellige virkemidler som anført ovenfor. Dels virker de udstationerede rådgivere naturligvis som mentorer og støtter en lang række aktiviteter i EASF regi. Desuden anvendes der Mobile Education and Training Teams (METT), som i deres konfiguration er nordiske kurser, der kan deployeres til Østafrika i rammen af EASF. Danmark tilbyder i den henseende UNMILPOC (udbudt af TRR) og CIMIC kursus (udbudt af DAR). På disse kurser er der nordiske instruktører. Derudover kan METT koncepten også anvendes i tillempet form, hvor der kun indgår instruktører fra et nordisk land på et kursus, som ikke indgår i den "nordiske pakke". Sverige har eksempelvis gjort det i november 2011, hvor Sverige deployerede et hold til uddannelse af kørere og kørerinstruktører i Uganda til kørsel med panserede køretøjer i bymæssigbebyggelse (en del af pre-mission training til AMISOM). Desuden anvender NACS reach back kapacitet til at deployere mentorer og specialister til konceptarbejde og træningsaktiviteter samt særlige kapaciteter i stil med ARK, lufttransport af enheder o.lign. Herudover sponsorerer NACS også enkelte normer i EASF strukturen; Norge sponsorerer eksempelvis 4 normer i den maritime celle og Danmark sponsorerer 1 norm i den maritime celle (fra 2012 i et to årigt forløb). Slutteligt kan NACS også gå ind og støtte med etablering af kontrakter på f.eks. internet databaser

(sker idag inden for Open Source Intelligence området) samt andre typer af kontrakter som f.eks. med private firmaer som støtter øvelsesaktiviteter (ikke konkretiseret endnu).

## 5. Projekter i NACS og rent danske

Nedenfor skitseres kort nogle af NACS projekterne inden for de enkelte landes "framework" ansvar, sluttende med de rent danske.

- Norge: Har fået etableret den maritime celle i EASF samt lavet et par behovsstudier over, hvordan den maritime celle kan arbejde og hvad der skal laves. Endvidere har Norge støttet udarbejdelsen af en EASF strategi for maritim støtte til AMISOM (som dog ikke er vedtaget endnu). I 2012 vil der blive igangsat arbejde med 1-2 studier samt deltagelse i AU's udvikling af maritim sikkerhed.

- Sverige: Støtter i hverdagen konceptarbejdet inden for det logistiske område, herunder sponsering og rådgivning på diverse workshops samt logistiske træningsaktiviteter. Desuden udbyder Sverige pladser på større nationale aktiviteter som Viking øvelsesserien o.lign. Sverige arbejder også på at udbygge støtten til LOGBASE i Addis.

- Finland: Støtter i hverdagen planlægning af træningsaktiviteter samt planlægning af øvelser. Inden for "framework" området er Finland ganske fokuseret på dels at koordinere METT konceptet samt tilbyde pladser på de nordiske kurser til EASF. I 2011 har der været ca. 25 personer på forskellige kurser i Norge, Sverige og Finland udbudt under de finske ansvarsområde.

- Danmark: Støtter i hverdagen udviklingen af operative koncepter samt inden for Open Source intelligence. Endvidere støtter Danmark også EASF styret pre-mission training til AMISOM. Danmark støtter desuden den

maritime celle dels med midler til sponsering af en norm samt midler til at drive studie- og udviklingsarbejde. Det forudses at Danmark også vil være stærkt engageret i at integrere Rapid Deployment Capabilities (RDC) på det regionale niveau samt det indledende arbejde med at udvikle koncepter for EASF støtte til humanitære operationer.

NACS startede indledningsvis ud med, at landene især fokuserede på deres eget "framework" ansvar, men i 2. Halvdel af 2011 er der sket en bevægelse i retning af, at de nordiske lande frigør flere midler til at støtte uden for eget "framework" ansvar, og der fornemmes en klart stigende interesse fra de hjemlige myndigheder. Det kan nævnes at antallet af besøg for forsknings- og uddannelsesinstitutioner i Danmark, Sverige og Norge er i stigning, lige såvel som det politiske fokus på Østafrika synes at være stigende.

Rent nationalt skal Danmark i samarbejde med Rwanda i gang med at opbygge en RDC<sup>4</sup>, som tilmeldes til EASF (og AU). Det bliver et dansk projekt med en vis støtte fra UK (som p.t. støtter tilsvarende projekter i Kenya og Uganda) og USA. Der har ikke blandt de nordiske lande, indledningsvis kunne opnås enighed om at støtte en RDC i Rwanda, hvorfor Danmark starter projektet op selv, men naturligvis åbner for at andre lande kan deltage på et senere stadie. Projektet bliver et 3-4 årigt projekt, der involverer støtte til vidensopbygning, konceptudvikling, træning og uddannelse samt opbygning af infrastrukturer (fast og deployerbart hovedkvarter og noget lagerkapacitet). Projektet fokuserer på træning og uddannelse af leder og til en vis grad mellemliderniveauet på selvstændig underafdeling og afdelingsniveau og op til RDC niveau (lig brigadeniveau).

<sup>4</sup> En RDC er groft taget en infanteribataljon med alle de støtteenheder (reduceret), som indgår i en brigade. Samlet set ca. 1800 soldater, som når de er i standby er på 14 dages beredskab mhp. fredsskabende indsættelse. En RDC forudses at kunne anvendes til en lang række andre typer missioner end fredsskabende. Konceptet kan sammenlignes med NRF og EU Battlegroups.



*Figur 9: Besøg ved Kenyas RDC, hvor det nye deployerbare hovedkvarter blev forevist for de danske rådgivere ved EASF.*

## 6. Udstationeret i Afrika med familie

Baggrunden for at jeg fik tilbudet om udstationering til NACS er, at jeg har arbejdet on/off med Afrika siden 2006 (primært Østafrika). Jeg blev ringet op af FPT i august 2009, og egentlig havde hverken min hustru eller jeg behov for den store betænkningstid, hvilket vi i øvrigt heller ikke fik. Vi havde på det tidspunkt vores hus til salg og en forestående barselsperiode. Efter lidt forhandling frem og tilbage endte det med, at vi skulle flytte mhp. jobstart 01. Februar 2010 og med deltagelse i feltøvelsen i november. Præmisserne for udstationering ved NACS er lig dem, som man møder i NATO stabe hvad angår lønforhold, ret til bolig o.lign., men der stopper ligheden også. Der er intet lokalt støttelement, og man skal være indstillet på, at gøre det meste selv, hvad angår registreringer etc. Det skal dog siges, at den danske ambassade i Nairobi er meget god til at støtte med betalinger, lejekontrakter etc. Kenya er et fantastisk sted at bo med familie, men også meget anderledes, og vores erfaringer på nuværende tidspunkt er, at det KUN er for den robuste familie (både fysisk og mentalt) at være udstationeret hernede. Familien skal kunne indrette sig og håndtere, at den ansatte har hele Østafrika som arbejdsplads. Det stiller naturligvis en række krav til valg af bolig, indretning af ens

hverdag, idet man vænner sig til at tænke over sikkerhed på en anden måde end en beskyttet hverdag i Viby Sjælland byder på. Kenya har nogle virkelig gode hospitaler (har afprøvet dem), faktisk de bedste mellem Sydafrika og Ægypten, men risikoen for sygdomme i Kenya er også større end i Europa. Man skal dog huske på, at Nairobi ligger i 1600-1800 m højde over havet, hvilket gør at eksempelvis malariatruslen er meget begrænset. Den dag idag undrer min familie og jeg os stadig over, hvorfor det kun er den ansatte, som forsvaret kontrollerer helbredet på inden udstationering, for hvis familien er disponeret for sygdomme, så får man dem helt sikkert i Afrika, og i det tilfælde så arbejder den ansatte heller ikke optimalt. Generelt er forholdene vedr. brandsikkerhed, el-sikkerhed noget anderledes end i Danmark. Vi har eksempelvis lejet brandslukkere, idet brandvæsen ikke findes, udover nogle brandsprøjter ved private sikkerhedsfirmaer (abonnerer også herpå, men reaktionstid??). Der er ingen tvivl om, at Nairobi er en hård by at bo i. Især hvis man færdes de forkerte steder på forkerte tidspunkter (som i mange andre storbyer). Det der bl.a. gør Nairobi lidt speciel er den enorme forskel på rig og fattig, som ligger langt uden for denne artikel at beskrive detaljeret. Hvorfor berigelseskriminalitet, særligt op til højtidene, er ganske udbredt. Man har formodentlig hørt om terrortrusler o.lign. i Danmark, men i hverdagen ligger terrortruslen ikke så højt på radarskærmen. Det altovervejende farligste som dansker i Nairobi er trafikken, som er ualmindelig anderledes og hektisk. Hvis man ikke forstår, hvorfor at mobiltelefoner, mad osv. tager fokus fra kørslen, så kan en køretur i Nairobi trafik anbefales. Jeg har i hvert fald fået en anden respekt for danske regler desangående. Efter trafikken er berigelseskriminalitet den største trussel, primært i form af "Carjackings", indbrud og overfald (at blive "rullet"). Det er ikke en option at gøre modstand, idet overfaldsmænd i Kenya ofte er bevæbnede med skydevå-

ben, og der tøves ikke med at anvende dem, da politiet hernede i mange tilfælde ikk vil fange kriminelle efter en ildkamp.

Ovenstående lyder alt sammen ganske voldsomt i forhold til fredelige lille Danmark, men Kenya er også et U-land i en rivende udvikling, som er Østafrikas økonomiske dynamo, og det kan man mærke bl.a. i udvalget af butikker, adgang til varer, hvilket betyder at man på

mange måder kan leve en hverdag, der ligner en dansk. Dernæst er naturen i Kenya fantastisk, og er man til udendørssport, naturliv (dog ikke jagt, da det er total forbudt) og møde med andre kulturer, så kan Kenya byde på nogle af verdens bedste safari områder, unikke muligheder for trekking, bjergbestigning og fiskeri samt for størstedelens vedkommende venlige og rare mennesker, når man er på tur.



Figur 10 og 11: Billeder fra en soda sø i Rift Valley og Masai Mara



Figur 12 og 13: Fisketur på Kenyas kyst, sejl fisk på 23 KG og fra da Danmark og Holland spillede VM kamp i 2010.

Min familie bor på en compound, som på mange måder ligner en dansk villavej i et nyere parcelhuskvarter, dog med den forskel, at der er en 3 m. mur med kraftigt elektriske hegn rundt om, og en vagt med adgangskontrol. Husene er generelt store, og muligheden for at få hjælp til pasning af hus og have er til stede, ja det forventes nærmest at man ansætter personale. Et

forhold, der kræver nogen tilvænning, men er ganske praktisk, når den ene har en del rejseaktivitet. Nairobi er udgangspunkt for en stor del af FN's arbejde i Østafrika og samlingspunkt for mange NGO'er, hvorfor der er rigtig mange internationale i Nairobi. Det smitter også af på uddannelsesområdet. Der er rigtig mange gode internationale skoler i Nairobi. Mine børn går

på en svensk international skole, men kunne ligesåvel have været på en fransk, tysk, amerikansk eller en af de ca. tyve engelske skoler. Alt sammen beroende på, hvor man bor, ens præferencer ift. pædagogisk tilgang og børnenes forkundskaber i sprog.



Figur 14: Svømmeundervisning på den svenske skole i Nairobi

Beskæftigelse for en medfølgende ægtefælle er nok den største udfordring for der vil være perioder, hvor hverdagen er trivial. Og jobmuligheder hænger ikke på træerne i Kenya for medfølgende ægtefæller grundet nogle forholdsvis stramme regler for at få arbejdstilladelse m.m. i en international organisation eller med frivilligt arbejde.

Min familie og jeg har på ingen måde fortrudt, at vi har taget springet og bosat os i Nairobi for en periode. Det er en stor oplevelse, men der er selvfølgelig ingen tvivl om, at den usikkerhed om, hvor vi skal bo og hvad min hustru skal lave, når vi kommer hjem vil melde sig i løbet af det næste år.

## 7. Perspektivering (forudsætninger for fortsat engagement i KAPOP, Artilleriofficerers rolle i KAPOP)

Danske officerer har rigtig gode forudsætninger for at arbejde i Afrika helt generelt, særligt inden for KAPOP. Det skyldes især det høje uddannelsesniveau og den tidlige introduktion til både anvendelse af de forskellige våbenarter og

værnsfælles operationer samt et godt og rigtigt fokus på, at uddanne stabsofficerer som ikke kun er dygtige individualister, men også forstår at indgå i et teamwork. Hvis et fortsat dansk engagement skal fastholdes i den type KAPOP, som gennemføres i Østafrika, er det ovenstående samt en fastholdelse af erfaringsopbygning fra regulære stabe og samvirke med andre enheder væsentlige parametre at beherske for den enkelte officer. Det vil være mere end dristigt at generalisere om, at artilleriofficerer er bedre egnede til at lave KAPOP end andre officerer. Den rette profil bør være en kombination af gode pædagogiske egenskaber ift. netværksdannelse, mentoring og undervisning samt stærke faglige kundskaber (operative) med vægt på brigadeniveauet og værnens indsættelse i fredsstøttende operationer<sup>5</sup>.

Mange artilleriofficerer har den fordel, at de på et forholdsvis tidligt tidspunkt i deres karriere bliver eksponeret for andre våbenarter og andre værn, hvilket ofte giver et bredere forståelsesgrundlag, og man vænner sig til at tænke i "hvad efterspørger kunden, og hvordan forudsiger jeg behov". Det kan være ganske nyttigt at have den type tænkning som en del af sin hverdag i KAPOP.

Kapacitetsopbygning er helt klart kommet for at blive, og der vil være behov for en indsats inden for dette område i en årrække fremover uden at det nødvendigvis skal udgøre forsvarrets tyngdeindsættelse. Der er stort politisk fokus på anvendelse af KAPOP og i særdeleshed i en samtænkt indsats. Det er dog vigtigt at huske vores arbejdsgivere på, at forudsætningen for at lave KAPOP og udvide den nuværende indsættelse er at fastholde det høje uddannelsesniveau og aktivitetsniveau ift. samvirke og operativ uddannelse for ellers har en deployeret rådgiver ikke den fornødne ballast til at have noget at tilbyde støttede organisation.

<sup>1</sup> African Union Peace Support Operations Doctrine af marts 2006, p. 1-7

<sup>2</sup> African Peace and Security Architecture 2010 assessment Study, p. 41

<sup>5</sup> Forudsætningen for at beherske fredsstøttende operationer er efter denne forfatters mening, at man skal beherske almindelige militære operationer som angrebskamp, forsvarskamp og henholdende kamp.

# CIMIC m.m. ved DABG/ISAF

*Af Major Arno Tage, ACOS S9/CF NES(N)/TFH/RC (SW)/ISAF*

## Indledning

I skrivende stund er vi nu lidt over halvvejs i udsendelsesperioden med Danish Battlegroup (DABG) hold 12, og det er et passende tidspunkt at se lidt på, hvordan det går.

Jeg vil i denne artikel kort beskrive vores organisation, uddannelsen og de opgave vi løser. Jeg vil selvfølgelig også kort berøre det doktrinære grundlag, og afslutningsvis se lidt fremad.

Jeg skal for en god ordens skyld understrege, at artiklen er udtryk for mine egne observationer og personlige meninger, der ikke nødvendigvis er i overensstemmelse med DABG holdninger.

## Organisation

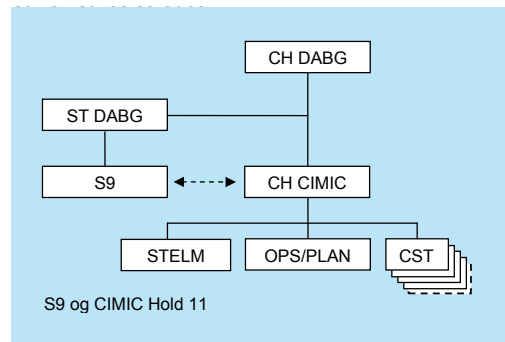
Hold 11 var det sidste hold, hvor CIMIC Koordinationselementet og S9 sektionen var adskilt.

CIMIC koordinationselementet var en dispositionsenhed direkte under DABG. Det bestod af et CIMIC STELM med en ADMBM og en kører, et OPS/PLANELM med en major som CH CIMIC og tre CIMIC officerer. CH CIMIC havde derudover fire CIMIC Support Teams (CST), hvert bestående af en kaptajn og en seniorsergent. OPS/PLANELM var opstillet og uddannet til at kunne udskille et femte CST. Det ville dog medføre begrænsninger på løsningen af de administrative og planlægningsmæssige opgaver.

S9 sektionen i ST DABG bestod af en kaptajn, som ACOS S9 og to officerer.

For at smidiggøre koordinationen og samvirket var CIMIC STELM og OPS/PLANELM fysisk samplaceret med S9 sektionen.

Skematisk kan det fremstilles således:



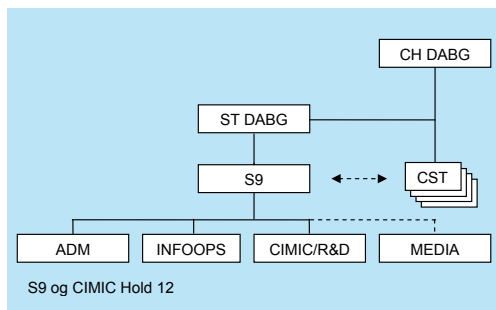
Fra hold 12 blev CIMIC STELM og OPS/PLANELM lagt ind under S9, nu ledet af en major. Samtidigt blev kørererne og CH CIMIC funktionerne fjernet. Som major blev ACOS S9 formelle indflydelse i stabsarbejdet styrket. Koordinationen og samvirket imellem S9 og CIMIC Koordinationselementet blev til et C2 forhold.

Det reducerede CIMIC Koordinationselement blev fastholdt som en selvstændig dispositionsenhed direkte under Chefen for DABG. Elementet består nu kun af de fire CST.

Endelig blev det formelle tilhørsforhold for Presse og Informationsofficererne (PIO) ændret fra S1 til S9. S9 skal kun støtte PIO, der fortsat refererer direkte til Command Group. Grunden til skiftet er, at S9 deltager i den operative planlægningsproces, og er dermed langt bedre i stand til at understøtte PIO informationsbehov.



Skematisk kan det fremstilles således:



S9 sektionen på hold 12 udgøres således af fire elementer med en major som chef.

Administrationselementet udgøres af en seniorsergent, INFOOPS elementet af en kaptajn som INFOOPS Officer, der tillige er sektionens næstkommanderende, samt en kaptajn som PSYOPS officer.

CIMIC/ Reconstruction and Development elementet udgøres af tre kaptajner, hvoraf den ene er udsendt fra Bosnien Hercegovina.

MEDIA elementet udgøres af to civile journalister (PIO) samt i perioder et reportagehold udsendt fra Forsvarets Mediecenter (FMC). Det skal understreges, at der er vandtætte skodder mellem MEDIA og INFOOPS elementerne, og ACOS S9 har ingen beordringsret i f.t. hverken PIO eller reportageholdene fra FMC.

Hele sektionen sidder i samme telt, der deles med et engelsk Military Support and Stabilisation Team (UK CIMIC), men mere om det senere.

Den eneste umiddelbare væsentlige ulempe ved omstruktureringen er, at S9 – af bemandings og uddannelsesmæssige årsager - ikke længere er i stand til at udskille et femte CST, hvilket har haft konsekvenser, som jeg vil beskrive senere.

Den første udfordring jeg blev ramt af, var manglen på kaptajner og seniorsergenter der kunne udsendes i S9 og som CST. Jf. organisationskemaet skulle jeg have otte kaptajner (DK) og en kaptajn (BIH) samt 5 seniorsergenter.

Uanset en stor indsats fra udstikkerne ved Forsvarets Personeltjeneste, samt en uofficiel hvervekampagne støttet af tidligere udsendte CIMIC folk, så endte vi op med et mix. af kolonigrader, fast personel og personel af reserven. Jeg vil dog hævde, at vi i S9 er privilegeret med en homogen og velfungerende personelstyrke. Der er et passende mix af erfarne officerer og befalingsmænd, blandet med nogle unge og udfarende CST førere, der gerne vil CIMIC. Desuden to kaptajner af reserven, der har bragt nogle meget værdifulde civile kompetencer med ind i sektionen.

Der er en klar overvægt af kaptajns- og seniorsergent grader i organisationskemaet. Personligt mener jeg, at det vil være sundt med en lidt mere nuanceret tilgang, hvor man kigger mere specifikt på de kompetencer, der er brug for i de enkelte funktioner. Eksempelvis er det mere reglen end undtagelsen, at DABG har haft premierløjtnanter som fører CST, uden at det har givet anledning til problemer. Derimod er det vigtigt, at det er kaptajner med gode analytiske færdigheder, der sidder i stabsfunktionerne. Som CIMIC BM er det heller ikke ubetinget nødvendigt med seniorsergenter. De skal have en vis modenhed og gode kontaktfærdigheder. Nu skal jeg passe rigtig godt på ikke at fornærme nogen, men de fysiske krav til den enkelte i CST i en hård mission som Afghanistan spiller en afgørende rolle, og det bør derfor være et vigtigt kriterium for udstikningen. Endelig bør der gøres en ekstra indsats for at få kvinder til at arbejde med CIMIC. Jeg var heldig, at der blev udpeget en til min sektion, men hun sprang desværre fra, inden vi kom i gang. Det har dog ikke medført væsentlige problemer for os, uagtet at vi i enkelte situationer har måtte hente hjælp andre steder i staben, når der var behov for en kvinde i f.m. opgaveløsningen. Opgaverne har dog vist, at der med fordel kan lægges lidt mere tyngde i udstikningen af kvinder til CIMIC.

Den næste udfordring var at sikre, at vi i S9 fortsat kunne holde snor i den glade flok af unge entusiastiske mennesker, der skulle ned og genopbygge Afghanistan.

Jf. organisationskemaet refererede CST nu direkte til Chefen for DABG. Der blev dog hurtigt opnået enighed om, at de skulle hægtes op under S9, og dermed blev de administrative-, logistiske- og personelmæssige opgaver for CST også forankret ved S9. Efterfølgende har HOK besluttet, at CST fremadrettet skal være personel- og administrativt hængt op under ST- og LOG Kompagniet. Jeg mener, at vi på daværende tidspunkt fandt den for CIMIC bedste model, uagtet der i princippet ikke bør være enheder der refererer direkte til en sektion i staben. Det forhold er dog løst ved, at CST operativt er underlagt den underafdeling, de er tilknyttet, og løser opgaver til støtte herfor. Således er der ikke noget selvstændigt ordrepunkt til CST, idet alle opgaver gives til underafdelingen. Det er op til chefen at definere, hvorledes han ønsker opgaven løst. Set udefra kan det virke som en lidt underlig konstruktion, men CST er uden undtagelse blevet accepteret af underafdelingerne og er alle steder en integreret del af O-gruppen. For så vidt angår godkendelse af projekter, markskader og erstatninger, så ligger den kompetence fortsat ved S9 og i sidste ende ved Chefen for DABG. Uanset CST er underlagt underafdelingerne, så har vi fastholdt, at de hver aften skal sende en skriftlig rapport direkte til S9. Efterfølgende skal de ringe ind for at vi kan stille uddybende eller forståelsesmæssige spørgsmål. Den daglige kontakt tjener også til, at vi kan drøfte andre forhold eller blot tale lidt om, hvordan de generelt har det. Endeligt søger vi så ofte som muligt at besøge dem i patruljebaserne, eller de udnytter mulighederne for at komme med ind til MOB PRC på korte besøg. Kontakten vil aldrig blive tæt nok, når CST er spredt, som de er. Vi mener at have fundet en fornuftig måde at holde kontakten ved lige på, selv om misforståelser

ikke kan undgås, når man skal kommunikere på afstand via mail og telefon.

### **Materiel og Udrustning**

Inden min tiltræden som ACOS S9 var jeg udstationeret i fire år i et NATO hovedkvarter og før det, sad jeg som sagsbehandler ved Hærens Operative Kommando. Mine grundlæggende soldaterfærdigheder og mit detaljerede kendskab til materiel og udrustning var således skamfuldt ringe. Jeg blev meget positivt overrasket over, hvor meget godt og nyt udrustning der er indført i Forsvaret, samt den professionelle tilgang under hele opstillings- og uddannelsesperioden. Jeg har det nok som de fleste mænd, at jeg elsker grej, så det var til min udelte glæde – og min hustrus store irritation – at jeg næsten dagligt bragte kasser eller sække med udrustning hjem for at størrelsesprøve eller samle det.

Vores ny karabin M/10 er nem at betjene, og selv jeg kunne fra første dag på skydebanen ramme relativt præcist. Dertil kommer den nye ørkenuniform, ny hjelm der faktisk sidder fast på hovedet og som ikke generer, svedtransporterende undermundering, letvægtssovepose, håndleds GPS fra Garmin o.s.v. Det eneste ankepunkt er den lidt uhåndterbare fragmentationsvest og basissystemet.

På materielsiden er der ikke sket væsentlige ændringer i normeringen i f.t. tidligere hold. Hvert CST er jf. organisationskemaet



normeret med en pansret patruljevogn (EAGLE 4), UHF og VHF radiomateriel, satellit telefon og en EDB pakning, bærbar.

På hold 11 var tre ud af fire EAGLE 4 parkeret inde i MOB PRC, idet CST ikke havde anvendelse for dem ude i patruljebaserne, da de enten gik ud fra baserne eller kunne transporteres med underafdelingernes køretøjer. På vores

hold er vi gået skridtet videre, og har afleveret alle fire EAGLE 4 til ST- og LOG kompagniet. Det skyldes, at andre enheder i DABG stod og manglede EAGLE 4, og det passede fint med, at S9 ikke længere har nogen kører. Endelig havde vi også to let pansrede GD270, som vi slap af med til lejr-biler i JOB BSN og MOB PRC. Så i skrivende stund har S9 ingen køretøjer overhovedet – eller næsten ingen - fordi vi har to gamle mountainbike cykler og en trailer.

Tidligere udsendt CIMIC personel vil nu sikkert spørge, hvordan CIMIC/ R&D CIMIC officererne og det engelske MSST personel bliver transporteret rundt. Det sker sammen med det danske Police Mentoring and Liaison Team (POMLT), der ud over deres EAGLE 4 har modtaget et par af de leasede MRAPs, således at de kan transportere ekstra passagerer til møder i GERESHK og nærområdet.

Om CST hold 13 skal have deres EAGLE 4 tilbage, afhænger meget af, hvilke opgaver de skal løse.



Det er vigtigt, at vi holder os for øje, at et CST i den hjemlige struktur er normeret med en kører og en pansret patruljevogn. At man her i missionen har kunnet spare indledningsvis først kører funktioner og senere køretøjerne ud, bør ikke foranledige nogen til at tro, at det samme nødvendigvis kan gøres gældende i en anden mission et andet sted. Det er vigtigt, at vi fastholder CST mulighed for at være mobile ved at opretholde både normering af køretøjer, bemanning med kører og uddannelse på køretøjerne. Alternativt reducerer vi CST muligheder for at kunne virke effektivt.

### Doktrin

Vedrørende CIMIC Doktrin vil den forventningsfulde læser nok blive lidt skuffet. Dan-

mark har for mange år siden besluttet, at vi retter os efter NATO doktrinerne. Det betyder for CIMIC, at det er Allied Joint Publication nr. 9 (AJP-9), der er styrende for alt CIMIC arbejde ved Danske enheder. Dernæst har vi et ældre reglement: HOK 810-025 Håndbog i Civilt Militært Samarbejde. Desuden er CIMIC nævnt i mange af de andre reglementer og håndbøger. Endelig findes der et utal af udenlandske publikationer, håndbøger, SOP/SOI m.m. der beskæftiger sig med CIMIC.

Jf. AJP-9 har CIMIC til formål at støtte planlægning og gennemførelse af militære operationer. Endvidere beskriver AJP-9 tre hovedopgaver for CIMIC:

- **Civil – Militær Forbindelsesvirksomhed**, dækkende forbindelsesvirksomheden fra den militære enhed til civile myndigheder, organisationer og civil befolkningen.
- **Støtte til det Civile Samfund**, dækkende støtte fra den militære enhed til civile myndigheder, organisationer og civil befolkningen.
- **Støtte til den Militære Enhed**, dækkende behovet for civile ressourcer til den militære operation.

CIMIC er efterhånden godt forankret og integreret i hele forsvaret. Det tager udspring på ministerielt niveau i Samtænkningsskemaet og videre ned igennem kommandostrukturen, hvor både FKO, HOK, SOK og FTK har afsat normer, der helt eller delvist beskæftiger sig med CIMIC. I den operative struktur har både Division og Brigader oprettet en G9 sektion, og Danske Artilleriregiment er blevet Hærens Center for Ildstøtte, ISTAR og CIMIC. Endelig har vi efterhånden oparbejdet en ret omfattende erfaring med udsendelse af CIMIC personel i INTOPS, og vi har en Oberstløjtnant(+) udstationeret ved CIMIC Center of Excellence i Holland og via den stilling ret stor indflydelse på CIMIC i NATO.

Det er således mit indtryk, at vi for tiden er klædt ret godt på, og at der findes en stor vidensbank iblandt os. Nu da vi er ude af Kosovo, og kan begynde at se afslutningen på rækken af DABG i Afghanistan, så er det nok sidste udkald for, i en eller anden form, at få fastholdt den viden og de erfaringer, der er samlet sammen. Det er vigtigt, at den akkumulerede CIMIC ekspertise ikke afgår til anden tjeneste eller forlader Forsvaret.

Vedrørende INFOOPS Doktrin så læner vi os også her op ad NATO via AJP-3.10 INFOOPS og AJP-3.10.1(A) PSYOPS. FKO har udarbejdet FKODIR KD.147-0 2008-02, Direktiv Vedrørende Informationsoperationer, der har til formål at fastlægge retningslinjer for planlægning, koordination og gennemførelse af aktiviteter i relation til informationsoperationer (INFOOPS) i Forsvaret.

Det vil føre alt for vidt at begynde en større analyse af INFOOPS i Dansk forsvar, hvorfor jeg blot kort vil nævne nogle få definitioner. De er taget ud af helheden, men så har vi en fælles ide om, hvad vi taler om:

*"INFOOPS er en militær funktion, hvis formål er at rådgive om og koordinere militære informationsaktiviteter med henblik på at skabe den ønskede effekt på modstanderens, potentielle modstanderes og andre nationalt godkendte parters vilje, forståelse og kapaciteter."*

*"Militære informationsaktiviteter fokuserer på at påvirke modstanderens, potentielle modstanderes eller andre godkendte mål eller målgruppers vilje, forståelse og informationskapacitet ved at påvirke deres informationsmiljø. Påvirkningen kan ske såvel kinetisk som ikke-kinetisk, med henblik på at opnå den ønskede effekt"*.

*"Eksempelvis virkemidler er: Psykologiske operationer (PSYOPS), Key Leader Engagement (KLE), Presence, posture & profile*

*(PPP), Civilt-militært samarbejde (CIMIC), Vildledning (deception), Computer netværksoperationer (CNO), Elektronisk krigsførelse (EW) og Operationsikkerhed (OPSEC)."*

Jf. ovenstående er PSYOPS et af virkemidlerne under paraplyen INFOOPS, og PSYOPS er blevet en integreret del af opgaveportefølgen ved DAR og herunder 3. ISTARAFD.

Jf. FKODIR PD. 147-1 NOV 2008 defineres PSYOPS som:

*"Planlagte, kulturelt tilpassede, psykologiske aktiviteter, der anvender kommunikationsmetoder og andre midler imod godkendte målgrupper, for derigennem at influere deres perceptioner, holdninger og adfærd, og dermed understøtte opnåelsen af politiske og militære mål"*.

Hvordan vi anvender PSYOPS som virkemiddel ved DABG, vender jeg tilbage til senere.

Hvem har så ansvaret for at få INFOOPS forankret og implementeret i Forsvaret? Jf. FKO DIR så skal:

*"FKO på baggrund af et nationalt, politisk direktiv udarbejde et missionsspecifikt direktiv til styrkechefen, der bl.a. omfatter alle relevante INFOOPS aspekter ved den danske styrkeindsættelse i en given international operation.*

*OKO vil, på baggrund af FKO direktiv, gennem relevante uddannelsesaktiviteter sikre, at udsendelsesparate danske styrkebidrag kan planlægge og gennemføre relevante informationsaktiviteter. Endvidere skal OKO sikre, at udsendt personel har et tilstrækkeligt kendskab til INFOOPS relaterede aspekter ved den aktuelle mission.*

*Forsvarsakademiet (FAK) skal varetage danske bidrag til NATO doktrinudvikling på området, samt tilvejebringe efteruddannelsestilbud i relation til INFOOPS. FAK og OKO skal i sam-*

*arbejde med Forsvarets Personeltjeneste sikre, at kendskab til INFOOPS integreres i relevant omfang i alle strukturbestemte uddannelser”.*

Howdan går det så? Det korte svar er, at jeg ved det ikke. På CIMIC området går det jf. tidligere beskrevet forrygende, og på EW området har vi jo lange og stolte traditioner ved Telegrafregimentet og EW er godt forankret i hele S2 søjlen. Dog kører de to funktioner jo nok mere parallelt end synkront. Vedr. KLE, PPP, Vildledning, CNO, og OPSEC så er jeg ikke så sikker på, hvor de i givet fald er forankret.

På INFOOPS og dermed også PSYOPS området oplevede vi under den missionsspecifikke uddannelse, at vi fik en særdeles god støtte og opbakning fra FAK, der planlagde og gennemførte et skræddersyet INFOOPS kursus for os som opfølgning på det nationale Taktiske PSYOPS kursus. For den resterende del er det mit indtryk, at der er mange gode ideer og hensigter. Jeg kender ikke status på, hvor langt man er kommet med at forankre INFOOPS i strukturerne, hverken som paraplybegreb eller de enkelte funktionsområder. Vi kunne blot konstatere, at den uddannelse vi gennemførte skete i direkte koordination imellem undertegnede og FAK, støttet økonomisk af 1 BDE. Ud over en grundig præparering på CIMIC området var det eneste direktiv, at vores PIO ikke måtte involveres i PSYOPS opgaver. Så på formeringstidspunktet var der i hvert fald mulighed for forbedring.

### **Uddannelsen**

Efter at organisationen kom på plads, og stillingerne blev besat, så blev vi kastet ud i et hektisk og komprimeret uddannelsesforløb. På CIMIC siden forløb det efter en snor. 1 AA i Oksbøl og CIMIC Sektionen ved HILS havde planlagt og gennemført uddannelsen af CIMIC Koordinationselementet mange gange før, så der var ikke noget at komme efter på den side. Nu kan vi se,

at både enkeltmands og funktionsuddannelsen har båret frugt. CST er fuldt på højde med de infanterister, de skal arbejde sammen med. Det eneste, de ikke har haft brug for, er omskolingen til EAGLE 4, men det vidste vi jo ikke på det tidspunkt.

På de tidligere hold var hele CIMIC koordinationsselementet samlet under uddannelsen i Oksbøl. På vores hold var det kun de 4 CST, i alt 8 mand. Alt stabspersonellet i S9 blev uddannet i Holstebro sammen med resten af Stab DABG. Det gav nogle udfordringer, fordi sektionerne hver for sig skulle gennemføre specialmoduler, der skulle indpasses sammen med fællesmoduler. Alt sammen skulle passes ind imellem MAPEX, special foredrag og den afsluttende ALU/BLU øvelse i Oksbøl.

I S9 var vi ramt af, at der ikke var noget fluebenspapir for os. Der var selvfølgelig et for staben som helhed, men ikke noget der dækkede vores funktionsuddannelse. Jeg valgte med det samme – efter tilladelse fra stabchefen ved DABG – at prioritere, at vi gennemførte mest muligt af kampuddannelsen sammen med CST i Oksbøl og Borris. Derudover deltog vi sammen med CST i de forskellige CIMIC kurser. Siddende hernede i mit fine stabstelt er jeg rigtig glad for den beslutning. Det har givet os et meget bedre personligt forhold til CST, der lever i patruljebaserne og skal fungere under meget forskellige vilkår. Derudover var det en god oplevelse for mig personligt. Jeg kunne aflure de unge løvers mange små triks omkring sammenspænding af udrustning, feltmæssig optræden o.s.v., og de har nok tænkt deres, da de første gang så den noget ældre halvskallede major møde op til stropetur.

Men ud over at det manglende fluebenspapir gav en del frustrationer, så gav det også en høj grad af frihed. Det lykkedes os næsten til fulde at få strikket et uddannelsesforløb sammen præcist som vi kunne tænke os det. Det kunne selvfølgelig

gelig kun lade sig gøre, fordi vi fik stor støtte fra alle sider.

Den allestedsnærværende ACOS G9 ved 1 BDE støttede os rigtigt meget med CIMIC uddannelsen. Øvelserne gav os stort set ikke noget på PSYOPS siden eller de øvrige sider af INFOOPS, og det var selvfølgelig meget ærgerligt. Vi blev dog reddet en del af, at vores mentor under øvelserne var ACOS S9 fra hold 10. Han er en ildsjæl, der både inspirerede os og lærte os meget om betydningen af at tænke Non-Kinetic ind i alle processer.

MAPEX, ALU og ALU/BLU øvelserne var lærerige. Jeg har ikke rigtigt noget at sige, ud over, at der selvfølgelig for os var fokus på CIMIC og stabsarbejde. Jeg vil dog erkende, at vi hverken var gode nok eller hurtige nok til at få undervist underafdelingerne i, hvad et CST kan bidrage med, eller hvordan underafdelingerne kan støtte CST i opgaveløsningen. Vi nåede heller ikke at få skabt en bred forståelse for vigtigheden af begreberne Presence, posture & profile. Underafdelingerne var selvfølgelig i begyndelsen meget fokuseret på de kinetiske sider af uddannelsen, og det gav nogle interessante oplevelser, hvor bl.a. en Mullah og nogle Key Leadere blev ”Manhandlet”, og husundersøgelserne lignede noget fra en amerikansk actionfilm. Men takket være de dygtige rollespillere, der gav et godt modspil, og nogle gode evalueringer, blev det hurtigt meget bedre.

Efter den afsluttende øvelse var der ingen, der var i tvivl om vigtigheden af at smile, være høflig, lyttende, ikke se truende ud, når man er sammen med de lokale og i øvrigt udvise respekt for andres ejendom. Alle fik lært vigtigheden af det indtryk, de lokale har af os, når vi trækker os ud efter en operation, og dermed betydningen af, hvordan vi ankommer, opføre os i området og måden vi forlader området på. Vi vinder jo ikke meget ved at køre igennem deres marker, over deres vandingskanaler, sparker

dørene ind, visitere kvinderne, ødelægger deres ejendom, forlade området uden at rydde op, eller endnu værre giver indtryk af, at vi har travlt og er presset ud af oprørerne. Ved at demonstrere overskud og være høflige, så går det meget bedre, og der er jo ingen grund til at sparke døren ind, hvis man kan vente i 2 minutter på at ejeren lukker døren op, og give ham tid til at samle kvinderne sammen, så de ikke føler sig forulempede.

Som beskrevet, står Forsvaret - hvis det ikke allerede er i gang - over for en udfordring med at få begyndt forankringsprocessen af INFOOPS. Da det i denne omgang er sidste DABG, er det vigtigt at få skabt et ejerskab og få sat det arbejde der kræves i gang, for at få lavet funktionsbeskrivelser, fluebenspapir, kursuspakker samt ikke mindst sikre en koordineret Studie- og udviklingsvirksomhed.

Vi var heldige at møde et par ildsjæle, der kunne og ville gøre noget godt for os, men vi kan ikke planlægge på at være så heldige hver gang.

### Opgaven

På forsiden af organisationsskemaet til CIMIC Koordinationselementet (CST) står der bl.a.:

*”CST skal bidrage til løsning af DNKBN operative opgaver gennem udførelse af CIMIC aktiviteter, samt efter omstændighederne yde støtte til implementering af samtækningsinitiativer. Endvidere skal CST indgå i et tæt samarbejde med afghanske sikkerhedsstyrker, herunder dele diverse installationer og lejrfaciliteter m.v. efter omstændighederne”.*

Jf. ovenstående samt det under doktrin afsnittet beskrevne, skal CST aktiviteter primært understøtte DABG militære opgaver. Den støtte yder CST inden for de tre nævnte hovedopgaver defineret i AJP-9, og i princippet altid i partnerskab med ANA.

Civil – Militær Forbindelsesvirksomhed: Her finder vi den daglige interaktion med de lokale der bl.a. har til formål at kortlægge befolkningen i lokalområdet, populært kaldet ”Human Terrain Mapping” (HTM). CST spørger ind til, hvad de enkelte hedder, hvad de laver, hvor de bor, deres familieforhold etc. Da mange af dem hedder det samme og vi ikke kan være sikre på at måden navnet er stavet på er rigtig, så spørger CST altid om faderens navn samt tager et foto af manden. Endelig beskrives mandens udseende ud fra huskeremsen A – H: **A**ge, **B**uild (kropsbygning), **C**lothes, **D**istinguished features (særlige kendetegn), **E**levation (højde), **F**acial features (Skæg, ar), **G**ait (særlig gangart) og **H**air. Alle data rapporteres til S9, og vi taster dem så i en hjemmelavet database, så vi efterhånden har en omfattende oversigt over, hvem der er hvem i området, og hvad de lever af. Derudover hjælper det os med at identificere Key Leaderne (KL) (Nøglepersonerne) i området. Det kan eks. være den landsbyældste (Malik), præsten (Mullah), Chefen for kunstvandings-systemerne (Mirab) o.s.v. Det er vigtigt for os at vide, når vi eller CST skal holde møder i området (Shura), fordi vi så kan invitere de rigtige personer til at deltage. Det er det, vi kalder Key Leader Engagement (KLE). Vi har valgt at definere en Key Leader som en nøgleperson for det område eller det projekt, vi skal arbejde med. Andre steder taler man først om KL, når det er nøglepersoner på distrikts eller provinsniveau. Men for en delingsfører eller kompagnichef så er en Malik for en lille landsby med 50 indbyggere jo en KL, og derfor har vi valgt at skære definitionen lidt til. Endvidere laver CST en subjektiv vurdering af humøret og situationen i området. De spørger ind til, hvordan det går, hvordan opleves sikkerheden i området, om der er nogen problemer o.s.v. Endelig observerer de omgivelserne, eks. om der er mange børn ude, om der vinkes og hilses eller kastes sten, om de små handelsboder er åbne og hvilke vare de sælger o.s.v. Det sammenfatter vi under be-

grebet ”Atmospherics” som er med til at danne et billede af området.

HTM, Atmospherics og KLE er de vigtigste opgaver for vores CST. Vi skal støtte transitionen fra ISAF til Government of Islamic Republic of Afghanistan (GIROA). Når vi taler om GIROA så mener vi det officielle embedsmandsapparat fra Distriktsniveau og opad. Transitionen handler i min optik om at gøre mindre, og dermed tilskynde indbyggerne og GIROA til at tage ansvar og gøre mere selv. Derfor skal vi ikke lave projekter for dem (brønde, fodbroer, vandingskanaler etc.), donere udstyr eller betale for driften af skoler o.s.v. Vi skal derimod indgå i en konstruktiv og positiv dialog, hvor vi skal hjælpe de lokale og deres KL til at få kontakt til GIROA embedsmandsværket, så de kan lære at gøre tingene selv. At vi så undervejs sammen med de civile stabiliseringsrådgivere udsendt af udenrigsministeriet støtter og vejleder embedsmændene og giver dem pengene til at betale for projekterne, er en anden sag, blot de lokale oplever, at GIROA levere varen og gør noget godt for dem. Ulempen er selvfølgelig, at jeg ikke har fået taget nogen billeder, hvor jeg klipper et rødt bånd over sammen med en Malik, ligesom mit navn heller ikke står på en messingplade på en skole. Men det var der vist heller ikke nogen af de tidligere hold, der opnåede, så det går jo nok.

De lokale har selvfølgelig nogen steder oplevet det som lidt af en ”kold tyrker”, at pengekassen pludseligt er lukket i. Det er heldigvis en policy, der er introduceret på tidligere hold, så det værste oprør havde lagt sig da vi kom til, men de lokale skulle selvfølgelig prøve os af som den nye dreng i klassen, og nogle både tiggede, sleskede og truede. For mig var det nemt at udstikke rammerne, mens CST der stod ude i patruljebaserne – ansigt til ansigt – med de nogen gange ophidsede lokale ikke altid syntes, at det var helt så nemt. Men efter de indledende

øvelser, hvor de lokale fik lært, at hold 12 heller ikke er gavebod, så gik mange af de lokale tilbage til den konstruktive dialog, mens resten resignerede og blot håber på mere held med hold 13.

Ud over at vi fokuserer på at knytte bånd imellem GIROA og de lokale, så gøre CST og kompagnierne en meget stor indsats for at støtte ANA interaktion med de lokale. CST har sammen med ANA planlagt og afholdt mange Shuraer, hvor ANA har siddet for bordenden og serveret mad og drikke for de lokale. Især ude omkring Patrol Base Line har vi haft stor succes, hvilket blev demonstreret i begyndelsen af november, hvor ANA delingsføreren pludselig havde arrangeret en stor shura med ANA bataljonschefen, distriktsguvernøren og politichefen. Det var en shura, vi i DABG staben havde forsøgt at få arrangeret i lang tid, men ikke var helt sikre på, at tiden var moden til. Men nogle gange tænker vi for meget over tingene, mens ANA delingsføreren bare gjorde det. Det blev en kæmpe succes med ca. 130 deltagere, og de lokale taler her i begyndelsen af december stadigvæk om den shura. Det bedste ved shuraen var, at vi for første gang i vores tid overhovedet ikke var involveret i hverken planlægning, transport eller sikkerhed. Det ser vi som et godt tegn for fremtiden, og uden at lade træerne vokse ind i himmelen, så er jeg efter den oplevelse lidt mere fortrøstningsfuld ved fremtiden.

Støtte til det Civile Samfund laver vi ikke så meget af, ud over det før beskrevne under KLE. Udenrigsministeriet har udsendt fire stabiliseringsrådgivere (STABAD), der arbejder for det civile "Provincial Reconstruction Team" i provinshovedstaden Lashka Gah. STABAD koordinerer den civile genopbygning og varetager mentoreringen af Distrikts Guvernøren og hans embedsmænd. Jeg deltager i deres daglige statusmøder, og vi arbejder tæt sammen omkring den interaktion der faciliteres mellem GIROA

og de lokale i områderne. Herved tilsikres, at CST ikke lover for meget, og vi kan give input til STABAD arbejde vedr. problemer eller projekter i landområderne. De genopbygningsprojekter, STABAD forestår, er ofte større infrastrukturprojekter som eks. asfaltering af veje, vejbelysning, domhus, administrationsbygninger til GIROA etc. Til at føre tilsyn med disse projekter støttes STABAD af det britiske MSST. Det er en lille enhed bestående af en major som chef, en chefsgergent uddannet som bygningskonstruktør, tre operatører og en militær tolk. Det tilstræbes, at de tre operatører har en håndværksmæssig baggrund, hvilket dog ikke altid er tilfældet. MSST sammensætning og uddannelse gør, at de kan planlægge og føre tilsyn med de store infrastrukturprojekter, som vores CST ikke kan. Derfor er opgaven delt, således at CST støtter kompagnierne i den operative opgaveløsning, mens MSST hovedsageligt arbejder i Gereshk for STABAD.

Støtte til den Militære Enhed er den støtte, vi får fra det civile samfund. Da området er fattigt og vi ville skabe en astronomisk inflation, hvis vi købte lokalt ind, eller købte for mange serviceydelser, så er det ikke noget, vi gør. Den eneste undtagelse er de civile entreprenører, vi bruger til de små projekter, vi undtagelsesvist laver.

I CIMIC verdenen har vi altid talt meget om "Quick Impact Projects" (QIP) (brønde, fodbroer etc.) som de småprojekter, der skal vinde de lokale over på vores side, eller som minimum få dem til at holde op med at skyde på os, eller endnu bedre fortælle os, hvor oprørerne har lagt IED ud. Jeg tror fortsat, at QIP kan være et godt værktøj, men at det skal bruges med omtanke, og især når vi kommer så langt op i rækken som til hold 12. QIP kan hurtigt blive til en fast indtægtskilde for de mest initiativrige lokale, og vi har faktisk ikke set nogen ændringer i Atmospherics, efter at CST er holdt op med at lave QIP.



I afsnittet Organisation skrev jeg, at vi ikke længere kan udskille et femte CST fra S9. Det gav os en udfordring, idet hold 11 havde fem CST på jorden. Vi blev derfor nødt til at spare et CST, og løsningen blev, at CH MSST sendte en af sine operatører til Kharni Kah til det engelske D Kompagni, og jeg kunne så frigøre og flytte et CST til PB HAZRAT.

CSTérne er således deployeret med ét CST ved det danske C Kompagni i PBL, ét CST ved det engelske F kompagni i Rahim, og to CST ved B kompagniet med henholdsvis ét CST i PB WIARLA, som dækker Deh Adam Khan og ét CST i PB HAZRAT, der dækker Noorzai, Dagian og Saidan området.

Men nu er det jo ikke kun CIMIC, vi laver i S9. En vigtig del af INFOOPS og dermed S9,



er støtten til den operative planlægning samt operationsstøtte med PSYOPS. S9 er altid repræsenteret sammen med S2 og S5, når der skal gennemføres operativ planlægning. Om det er INFOOPS officeren, PSYOPS officeren, eller mig der deltager, afhænger lidt af operationstypen. Ved større DABG ledede operationer deltager jeg altid selv i de første møder, mens der altid er deltagelse af en af de to andre MESSAGING eksperter. Vi er med for at sikre, at alle de Non-Kinetiske aspekter bliver dækket. Vores primære opgave er at spare med S2 og S5 for, at drøfte mulighederne for at opnå hele eller dele af formålet via dialog og påvirkning. Dernæst drøfter vi, hvordan vi bedst kan under-

støtte operationen med alle de Non-kinetiske virkemidler, og endelig ser vi på operationen med de lokales øjne og stiller de trælse spørgsmål som f.eks.: ”Skal den akse absolut gå igennem den majsmark, eller kan den flyttes 200 m til højre”? eller: ”Hvem reparerer den grusvej, når operationen er færdig og IKK og KVG er kørt tilbage til lejren”? Derudover sikrer vi, at CST er informeret om de CIMIC relaterede forhold og er forberedt på at betale husleje, hvis enhederne skal overnatte i nogle compounds, betale erstatning, hvis vi bliver nødt til at fælde nogle træer eller lave huller i nogle mure o.s.v. Der er heldigvis en rigtig god forståelse for de Non-Kinetiske sider ved DABG, så det meste arbejde, vi laver, er støtte til MESSAGING. Det er typisk udarbejdelse af ”Lines To Take” (en blanding af markedsførings- og pressepolitik), og omfatter de budskaber, der skal spredes af enhederne på jorden til støtte for operationerne eller for at promovere GIROA eller ANSF. Det kan også være definering af specifikke informationsbehov, vi skal bruge vedr. eks. typen af afgrøder, hvordan de afsætter deres vare o.s.v. Vi laver også en slags ”Oplysning til Borgerne om Samfundet” hvor vi informerer om større begivenheder i området, informerer om formål med og resultatet af operationer, eller spreder budskaber fra GIROA. Vi er altid objektive, fortæller sandheden – også selv om det kan være dårligt nyt. Kun derved kan vi opretholde en nødvendig troværdighed og dermed imødegå negativ propaganda fra oprørernes side.

Religiøse højtider, nationale helligdage m.m. er også emner, vi beskæftiger os med. Det kan være alt fra at anbefale et reduceret operationsniveau under festligholdelsen af afslutningen på Ramadanen til forslag til gavepolitik ved særlige lejligheder.

INFOOPS officeren er også DABG reintegrations ekspert. Han monitorer programmet og formidler de budskaber og den guidance, underaf-

delingerne skal bruge for at kunne håndtere evt. oprørere, der ønsker at blive reintegreret. De sidstnævnte har vi dog til gode at se nogen af.

Vi er også ressortsektion på Counter Narcotics (CN), herunder programmer for uddeling af såsæd til alternative afgrøder og pløjning af opiumsmarker forud for høsten. Det er GIRoA, der driver programmerne, mens DABG monitorer dem og er klar til at støtte, hvis der skulle opstå behov for det. En væsentlig del af arbejdet med CN er monitorering af Atmospherics i de ramte områder, fordi ingen landmand synes, at det er ret fedt, at guvernøren kommer med en traktor og pløjer hans afgrøder ned – heller ikke selv om landmanden godt ved, at det er ulovligt.

Den sidste opgave jeg vil nævne er registrering og rapportering af hændelser, hvor der kan være opstået civile dødsfald eller sårede som følge af vores operationer. Det er et område, der har den allerhøjeste opmærksomhed, fordi selv det mindste rygte kan få politisk og strategisk indflydelse, og som vi alle ved, kan det også få store personlige konsekvenser for det involverede personel. Derfor er rapporteringsbyrden, kravet til detaljer og tidsfristerne næsten umenneskeligt høje.

### Afslutning

Nu er selv den mest vedholdende læser nok snart træt af min omfattende skriftlige udfærdigelse, så her til sidst vil jeg lige se lidt fremad.

Vi er jo den sidste DABG, og vi bliver afløst af en engelsk BG med danske bidrag bestående af et antal stabsofficerer, et PNINFKMP, en KVGDEL og en masse kampstøtteelementer. Inden for INFOOPS bliver der udsendt et CST til støtte for PNINFKMP, og i S9 kommer der en CIMIC officer og en PSYOPS officer. Hvad deres præcise arbejdsopgaver bliver, afhænger helt af min engelske afløser som ACOS S9.

Til at afløse de CST, DABG hidtil har haft i PB RAHIM, PB WIRALA, PBL og PB HAZRAT, opsplittes MSST og forstærkes med en operatør, så de sidste to operatører samt den ekstra operatør sendes i felten. Det efterlader STABAD med en udfordring, da der kun vil være chef MSST og hans chefsergent tilbage i MOB PRC til at støtte med de store genopbygningsprojekter i Gereshk.

Afslutningsvis vil jeg påstå, at det går fremad i Afghanistan, at det går rigtigt godt i DABG, og at S9 har fundet sin plads, og at ikke mindst CST gør det forrygende. Personligt har jeg fået øjnene op for, at INFOOPS er meget mere end "bare" CIMIC. Vi har bevist, at vi med INFOOPS kan gøre en forskel i en hvilken som helst mission, så længe vi tænker os godt om, bruger sund fornuft og lytter til hinanden i staben med gensidig respekt.

Til allersidst ønsker jeg alle de tålmodige læsere og jeres familier et godt og lykkebringende nytår.

## Deadline

for indsendelse af artikler m.v. til næste nummer af DAT  
er 3. maj 2012, og indlæg sendes til

Dansk Artilleri Tidsskrift,  
Hjertingvej 127, 6800 Varde

Det vil være en stor hjælp for redaktionen, såfremt det tilsendte manuskript vedlægges originale fotos/illustrationer, indsat i Word-dokument, incl. foto af forfatteren. (Manuskript kan også sendes som vedhæftet fil via FIIN/e-mail)



# CIMIC CENTRE OF EXCELLENCE

*Af Oberstløjtnant (+) Lars Buur, ved CIMIC CENTRE OF EXCELLENCE*

## 1: INDLEDNING

Efter 5 år ved Luftværnsafdelingen ved HILS og små 25 år med ren artilleritjeneste (feltartilleri og luftværn) blev tjenesten forlagt til Holland ved CIMIC Centre of Excellence (CCOE). Det var ikke som sådan et resultat af indeværende forlig med lukning af luftværnet. Det var mere drevet af et personligt ønske om at prøve noget andet end at være i en (meget) lavt prioriteret del af det danske forsvar. CIMIC området var/er jo et af de få områder, hvor man rent faktisk forøger normtallet mm., ikke mindst i erkendelse af, at CIMIC om ikke værende en "Battle Winner" så dog er en "Mission Winner". Det var også en konsekvens af et chef argument overfor FPT, at hvis DAR skal være det danske CIMIC Center of Excellence, så skal/bør DAR også besætte den danske stilling i det internationale CIMIC Centre of Excellence = CCOE. En model, hvor Sektionchefen fra CIMICSEK/G5/DAR efter to år i stillingen, efterfølgende skulle have

4 år ved CCOE og derefter retur til CIMICSEK i yderligere to år, ville sikre end sammenhæng i arbejdet nationalt og internationalt. FPT greb ideen med det samme og i sommeren 2010 byttede MJ Arno Tage og jeg så stillinger. Guderne skal vide, at min viden om CCOE var meget begrænset, og efterfølgende artikel skal ses som et forsøg på at udbrede kendskabet til CCOE i en bredere (artilleri)kreds. Det er hensigten i efterfølgende artikler at uddybe beskrivelse af tilblivelsen og indholdet af nogle af CCOE hoved-"produkter": NATO CIMIC uddannelse og koncept/doktrinarbejdet. Sidstnævnte vil fokusere på tilblivelsen af den nye NATO CIMIC doktrin tidligere kendt som AJP9 CIMIC og en kort beskrivelsen af indholdet heraf.

## 2: HVAD ER ET "CENTRE OF EXCELLENCE" (COE)?

Konceptet blev "opfundet" tilbage i 2005/06 som et resultat af NATO tilpasninger ("trans-

formation”) fra en ”kold krigs” organisation til en mere fleksible model – i bund og grund et resultat af, at alle nationer samtidigt skar kraftigt i nationale militære strukturer og budgetter, ergo også NATO måtte tilpasse sig. Det blev hurtigt erkendt, at NATO som fælles finansieret organisation ikke ville være i stand til at opretholde en ønsket ekspertise indenfor en række områder og en samtidig erkendelse af samme forhold også blandt nationerne. Løsningen blev, at nationer med fælles interesser på disse specialområder samlede ressourcerne på et sted og var fælles om resultaterne. Da NATO ikke var i stand til at bidrage med personel eller budget, så blev løsningen at lade NATO akkreditere (kvalitetsstemple) disse steder = COE på baggrund af en række opstillede krav.



For nuværende er der 19 COE på kortet (se fig. 2) – tre af disse er endnu ikke ”akkrediteret”. Derudover ved jeg, at mindst yderligere tre er på vej (alle med en tilknytning til CIMIC). Man kan vel roligt konkludere, at konceptet breder sig.

Det er også vigtigt at nævne, at Danmark (FKO) officielt ikke støtter konceptet. Kun HOK har valgt at bruge internationale normer (FTK, SOK, HOK m.fl har hver 10 internationale normer, de kan anvende/besætte efter eget valg) på at deltage i COE - en stilling ved MILENG COE (militær ingeniører COE) i Tyskland og en stilling ved CCOE.

### 3. CCOE HISTORIE

Civil-Military Co-operation (CIMIC) Group North HQ (CGN HQ) blev oprettet af 6 NATO nationer i 2001. Formålet var at etablere en CIMIC enhed til støtte for nord regionen i NATO. Danmark var med fra start. Der blev samtidigt oprettet en tilsvarende enhed til støtte for sydregionen. CGN var placeret i Budel i Holland og CGS i Motta di Livenza i Italien. I slutningen af 2005 besluttede NATO at justere på denne organisation og opdele ansvaret, således CGN blev transformeret til CCOE med rollen som tænketank og ansvar for udvikling og uddannelse indenfor NATO CIMIC. CGS blev transformeret til Multi National Group South (MNCG) med ansvar for CIMIC styrkeopstilling og –indsættelse for NATO. CCOE blev ”NATO akkrediteret” som en af de første COE. Kort herefter besluttede den hollandske regering at flytte CCOE fra Budel til Enschede (150 km stik øst for Amsterdam – meget tæt på den tyske grænse) på en netop nedlagt militær flyveplads (Twente Airbase). Sidste nyt er, at den hollandske regering nu igen har besluttet, at CCOE skal flytte, da de har i sinde at sælge de resterende

<sup>1</sup> ”A COE is a national or multinational organization that serves the transformation of the Alliance with its acknowledged knowledge and experience and it offers an opportunity to improve the quality of military training and education furthermore promotes the interoperability between NATO’s nations and gives them the chance to expand their capabilities. In other words, a COE is a national or multinational facility that works within a narrow professional area and it creates a well organized environment for the experts of the participating countries for research, sharing of experiences, development and validation of doctrines or other intellectual products”.

<sup>2</sup> A Centre of Excellence is a multinational organization with a peculiar way of coming into existence. The establishment of each and every COE is a little different, mainly due to the differences in their Framework Nations’ regulations and law systems. From NATO’s point of view, the COE is an entity that works towards NATO’s goals and for NATO itself, but is not part of the command structure. This can be seen by the fact that the North Atlantic Council merely activates and accredits a COE and not establishes one. The first steps of COE establishment happen mostly on a national level, since the framework nation has to promote its competence to the possible sponsoring nations. This usually means that a national entity or at least a specific workgroup is being created at the beginning of the process to deal with the tasks of establishment. Later on, usually this proto-COE is the one that starts to expand and gets accredited and activated.

<sup>3</sup> Czech Republic, Tyskland, Danmark, Holland, Norge og Polen.

dele af flyvepladsen. I skrivende stund vides ikke hvornår og hvorhen.

#### 4. CCOE MANAGEMENT

Syv nationer har underskrevet CCOE "Memorandum of Understanding" (MOU) og betragtes dermed som sponsorlande. I skrivende stund deltager 6 nationer aktivt: Danmark, Tyskland, Ungarn, Holland, Polen og Slovenien. Letland har af økonomiske årsager indtil videre ikke sendt et bidrag. Holland er, udover at være værtsland, også hvad der kaldes "Frame Work Nation" sammen med Tyskland. Det betyder, at de to lande er størstbidragsydere og bemander i fællesskab alle støttefunktioner. De deles også om chefposten ("Director") således de på skift bemander hhv. Chef og "Vicechef" (Deputy Director) stillingerne. De seks nationer bemander Coordination Committee (CC) = bestyrelsen for CCOE og alle har én stemme ifm. beslutningstagen (det foregår dog normalt ved enighed). Det danske medlem af CC er CH-LOG ved HOK. CC mødes normalt en gang om året for bl.a. at vedtage årsprogrammet inkl. budget for det kommende år.

CCOE organisationsskema indeholder 55 stillinger. For øjeblikket er 51 stillinger besat, men kun en stilling er ubesat? Det hænger sammen på den måde, at der er en stilling til en akademiker (en PhD stilling) uden angivelse af af-

delende nation. Lige for øjeblikket er ingen af nationerne interesseret i at besætte den, og man kan ikke rigtig blive enige om en fælles finansiering. Derudover er der en øremærket stilling til Letland samt en ledig stilling til en ny nation. Summumsumarum = 55 stillinger. En indskudt personlig bemærkning baseret på min tid i Luftværnsafdelingen ved HILS – det giver anderledes muligheder at være tilnærmelsesvis fuld bemanded, det er faktisk ikke så ringe endda og bare for engang skyld helt rart at prøve!!

Jeg bemander stillingen som "Deputy Branch Chief, Planning & Coordination Branch". Af-



delingchefen (AC) for P&C Afdelingen (AFD) er også DDIR og Stabschef. Det betyder reelt, at jeg fungerer som AC. P&C AFD er en blandet butik med ansvaret for, som navnet siger, planlægning og koordination af CCOE virk-

<sup>4</sup> The MOUs are the basic documents of any COE. Beside the concept, these documents state the purpose and mission of our organization. Also, the Operational MOU describes the rules by which the COE operates and the Functional MOU describes the functional relationship between HQ SACT and the COE.

<sup>5</sup> Only a NATO Member Nation can be a Sponsoring Nation (in the Ops MOU: Participant) and involvement in COE activities is open to all Allies. Partner, MD, ICI Nations, NATO member non-sponsoring nations, and other organizations or agencies can however engage in various forms as Contributing Partners, which usually means cooperation on a time-to-time basis or for a specific project. So called Other Nation can be any nation, organization or agency that uses the services and/or products provided by the COE other than a Sponsoring Nation, a Contributing Partner or NATO bodies. SNs are required to partake in the common funding of the COE and to send at least one Subject Matter Expert to work in the COE. Also, SNs are entitled to delegate a member to the Coordinating Committee of the COE.

<sup>6</sup> The Framework Nation is usually the state that offered to establish a COE and provides key personnel as well as the most support personnel, the facilities and basic working environment for the Centre. CCOE consists of two Framework Nations – The Netherlands, which also is the Host Nation, and Germany.

<sup>7</sup> The Coordinating Committee is the highest level decision-making body of the CCOE. It is comprised of the delegates of each SN. The Chairmanship shifts every year. The director also attends the meetings of the SC without a vote. Most importantly it approves the budget and the Program of Work for each year. The detailed responsibilities of the CC can be found in the Operation Memorandum of Understanding.

somhed. Men AFD har også det overordnede ansvar for at udvikle nye CCOE produkter på tværs af organisationen. Indhentning af viden (informationer) via publikationer, internet mm. samt systemer til at kunne anvende både intern og ekstern viden (samlet kaldet Information Knowledge Management (IKM)) er også samlet her, sammen med egen udadrettet informationsvirksomhed – markedsføring - (som pressetjeneste, CCOE webpage etc). Koordinationsopgaven er ikke kun rettet mod den interne virksomhed, men består også i at arrangere alt det praktiske ift. konferencer og møder. CCOE gør en del ud af at tiltrække relevante aktiviteter og arrangere disse på andres vegne (de har ansvaret for indholdet). Det gøres dels for at etablere CCOE som ”stedet” for CIMIC, men også for herigennem at få mulighed for at sælge CCOE budskaber samt få adgang til ny viden i samme åndedrag, så vi spare en masse på rejseudgifter og relateret arbejdstid – det er faktisk ret smart. Coordination Section har også ansvaret for kursusadministration. Det vil primært sige kontakt til elever og instruktører. Det er bestemt ikke en lille opgave – som eksempel så medfører gennemførelsen af et ”NATO CIMIC Functional Specialist Course (NCFSC) gerne i størrelsesordenen 400 emails fra de kommende elever. Når man så tager i betragtning, at CCOE gennemfører 12-14 kurser om året, så har vores folk her nok at give sig til. Når man lægger alle disse opgaver sammen, så betyder det også, at DNK via min stilling har en meget stor indflydelse på arbejdet i CCOE – meget større end vores bidrag egentligt berettiger til – og det må i bund og grund være et mål i sig selv at søge maksimal indflydelse på DNK vegne i disse udenlandske stillinger. Det er bestemt lykkedes her - ret smart set af mine forgængere.

#### 4.1. CCOE OPGAVER

CCOE skal;  
bistå NATO, sponsor lande og andre militære og civile institutioner/organisationers opera-

tive og transformationsmæssige bestræbelser indenfor området civil militær samarbejde ved at levere:

- innovativ rådgivning og ekspertise i rette tid,
- støtte til udvikling af eksisterende og nye koncepter, doktriner og policy,
- specialiseret uddannelse og træning,
- input til lessons learned processerne.

#### 4.2. CCOE Vision

For at kunne levere ”varen” så skal CCOE være/blive

- Nr 1 indenfor multinationale CIMIC koncept udvikling samt uddannelse og træning i rammen af nuværende og fremtidige komplekse udfordringer.
- Et anerkendt CIMIC ekspertise- og videnscenter samt hovedbidragsyder til udvikling af civil-militær inter-aktion (Civil-Military Interaction (CMI)) i rammen af SAM-TÆNK (Comprehensive Approach).

#### 4.3. CCOE FOKUS

Organisationen NATO fokuserer i dagligdagen sin indsats på det politisk/strategisk/operative niveau modsat nationerne, der typisk fokuserer indsatsen på det taktiske niveau. CCOE søger indenfor CIMIC at binde det sammen.



#### 4.4. ÅRSPROGRAM

Årsprogrammet opbygges med udgangspunkt i CCOE opgave og vision. I 2011 har vi gennemført en større proces, hvor udgangspunk-

tet var Chefens vision. Han havde formuleret og udgivet den i 2009 som en artikel i "CIMIC Messenger", men den var ikke rigtig blevet gjort "praktisk gennemførlig". Med start i januar i år afholdt vi en række interne møder kaldet "Vision Come Through" med deltagelse af chefgruppen. Her blev "visionen" nedbrudt til en række mål og delmål. Parallelt hermed arbejdede vi samme med to marketingsspecialister fra den hollandske CIMICBN. Det hele endte ud i, at vi i juni havde en vision, en strategi, en marketingstrategi, store dele af en marketing plan og sidst men



ikke mindst en lang række input til vores årsprogram. Alt i alt har vi opnået en betydelig bedre fokusering på, hvad det egentligt er, at CCOE ønsker at opnå, og hvordan det kan gennemføres. Udover over vore egne input, så bidrager sponsorlandene og ikke mindst NATO med input. Vi gennemfører årligt i august et årsprogrammøde, hvor bidragsyderne samles, koordinerer og fastsætter de endelige formuleringer for opgaverne. I år havde vi også inviteret civile organisationer (ICRC, UN OCHA m.fl) til at bidrage, men indtil nu uden den store succes – vi prøver igen næste år. Slutteligt samles de forskellige opgaver i 4 hovedområder (se figur 5): 1: Doktriner, 2: Uddannelse og støtte til øvelser, 3: IKM og Lessons Learned (LL) samt 4: Management og marketing. Den endelige godkendelse af årsprogrammet sker i november af CC. Hele processen er i øvrigt en af hovedopgaverne i min stilling.

## 4.5. MARKETING

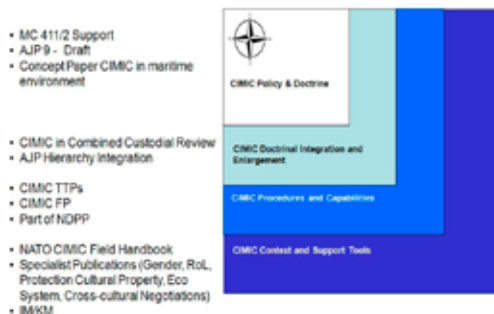
Som nævnt har vi nu udarbejdet en marketingstrategi og væsentlige dele af en marketingplan. Emnet kunne bære en artikel i sig selv, og jeg vil blot nævne, at vi har identificeret forskellige primære "kunde-/fokusgrupper ("Community of Interest") som stiller forskellige krav til markedsføringen. Vi har bl.a. besluttet i højere grad at udsende ("push") informationer frem for at overlade det til folk og organisationer selv at hente informationerne ("pull") på vores hjemmeside. Sidst, men ikke mindst, så er det væsentligt, at CCOE ikke kan gøre det uden sponsornationernes opbakning og deltagelse. Derfor var det en vigtig begivenhed, at CC her i november godkendte marketingstrategien, og det bliver interessant at se om de (herunder DNK) så også er klar til at levere deres del på vegne af CCOE. Det indebærer bl.a. en indsats både i nationen men også i NATO, EU, FN mm. for at promovere CCOE og vore produkter.

## 5. CCOE PRODUKTER ("DELIVERIABLES")

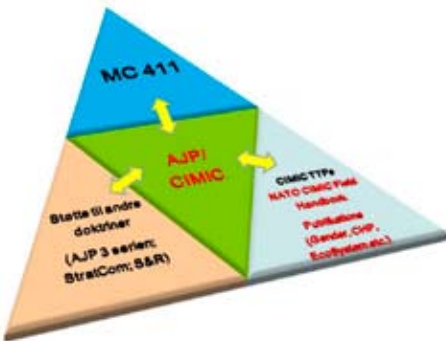
### 5.1. Doktriner, koncepter, analyser og procedurer mm.

En af CCOE hovedopgaver og –produkt er opgaven som kustode for NATO CIMIC doktrin kendt som AJP9 CIMIC. Igennem de sidste små 3 år har CCOE været hovedansvarlig for at opdatere AJP9 CIMIC fra 2003. Det har været en lang proces med en del forsinkelser, men nu er

#### CCOE bidrag til koncepter, doktriner, procedurer mm

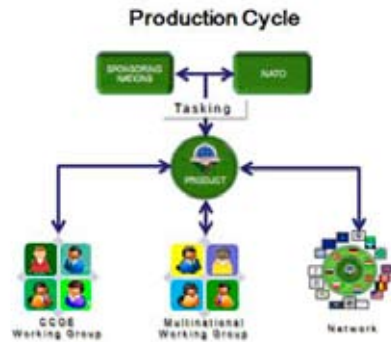


ratifikationsudkastet afleveret til NATO Standardization Agency med en forventning om at den endelige ratifikationsproces snart kommer i gang. En ting er dog sikkert, doktrinen vil skifte placering i NATO doktrinheraki og navn – sandsynligvis til ”AJP 3.4.9. CIMIC”. Hele forløbet vil blive beskrevet i en senere artikel. Figuren søger at vise, at CIMIC doktrinen har indflydelse på en række andre produkter. En af de vigtigste er MC411. Det er NATO Policy



på CIMIC området og skrives af ”Den Internationale Militære Stab (IMS) og godkendes af Militærkomiteen (MC = hvor GN K. Bartels er formand). CCOE er dybt involveret i den igangværende nyskrivning af dokumentet. CCOE er også en af hovedbidragsydere til de to andre CIMIC kernedokumenter: NATO CIMIC ”Tactics, Techniques and Procedures” (TTPs) og NATO CIMIC Functional Planning Guide (En håndbog for CIMIC stabsofficerer i højere stabe). Derudover udgiver CCOE også ”egne” do-

kumenter/publikationer såsom ”CIMIC Field Handbook”, ”Gender makes sense, a way to improve your mission” m.fl. Sluttelig så levere CCOE analyser på bestilling. Et eksempel er en anbefaling til Allied Command Transformation (ACT) om hvordan Comprehensive Approach kunne operationaliseres. En anden er en sammenlignende analyse af 10 landes tilgang indenfor CIMIC området, som blev afleveret i juni i år, bestilt af Tyskland. Danmark har ”bestilt” to analyser til levering i 2012; en om forslag til en tilgang indenfor ”Information Operations” ift CIMIC og en om forslag til en tilgang indenfor civil-militær interaktion (CMI). Ifm. opgaven vedr. CMI (som er stillet af HOK) skal det nævnes, at alt tegner til et større projekt mellem andre myndigheder fra DNK og CCOE på dette nøgleområde i 2012 – mere om det i en senere artikel (hvis det bliver til noget). Det er mange opgaver, men CCOE har også i skrivende stund 4 oberstløjtnanter og 5 majorer til at lave det, og vi trækker i høj grad også på ekstern støtte.



#### <sup>9</sup> ”INFOOPS

It seems being a trend for nations to gather CIMIC and PSYOPS entities under one umbrella (eg. FRA, NLD, HUN, DNK etc.). It is also given, that a lot of conceptual work within the NATO is right now dealing with positioning the non-kinetic military approaches/functionalities in missions/operations (e.g. STRATCOM, S&R, INFOOPS, COIN etc). On that background DNK would like to ask CCOE for an advice on future positioning of CIMIC within NATO conceptual work including an advice on possible future organizational structures (eg. CCOE, units, HQ staffs, etc). The advices should be based on a description on the current situation including a comparison of the different relevant (for CIMIC) functionalities within INFOOPS etc identifying overlaps between for example ”Key Leader Engagement”, PSYOPS and CIMIC” on the different operational levels (Strategic, Operational, Higher/lower tactical level). Finally the advices should point to pro e cons on forming new entities with new functionalities/set of tasks building on the current entities (eg. disbanding the CIMIC-PSYOPS units and names) and putting them together as one unit with different tasks.”

#### <sup>10</sup> ”CMI

DNK would like a CCOE proposal on a future generic CMI concept and organizational structures at the different operational levels (Strategic, Operational, Higher/lower tactical level) based on a comparison on current concepts/organizational structures in NATO HQ/staffs in missions/operations including a comparison of concepts structures used by the SN and UK in missions”.





CCOE har et meget stort antal samarbejdspartnere og netværk. Vi kan ifm. de enkelte projekter vælge, enten at gøre det selv, eller at invitere eksterne deltagere. Et eksempel er den igangværende revision af ”CIMIC Field Handbook”, hvor vi har inviteret specialisterne fra sponsorlandene (inkl. DNK = CIMICSEK/G5/DAR), men også fra MNCG og MCAST (US Navy ”CIMIC” enhed). Denne gang (det er 2. revision) har vi endvidere også inviteret civile organisationer (bl.a. ICRC og IOM) til at bidrage.

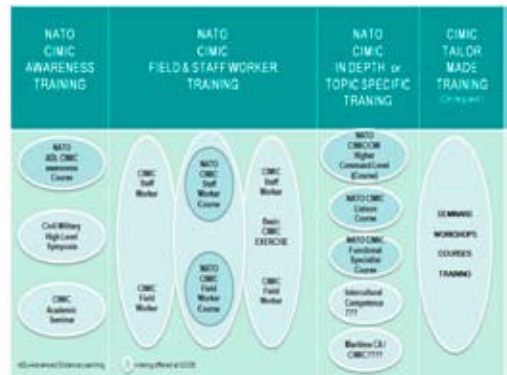
## **5.2. Uddannelse og træning (Training & Education (T&E)).**

Området dækker to hovedopgaver; 1: gennemførelse af CIMIC kurser/uddannelser inklusiv afgivelse af instruktører; og 2: deltagelse i/afgivelse af CIMIC eksperter til større NATO øvelser. Men den største opgave i 2011 har været udviklingen af et komplet nyt CIMIC uddannelsesstruktur (”landscape”) med tilhørende kurser.

### **5.2.1. NATO CIMIC/CMI E&IT Landscape**

Det er lykkedes for os ikke alene at få styr på og enighed med ”kunderne” om en uddannelsesstruktur således, der nu er et NATO CIMIC uddannelsesstilbud (kursus) dækkende fra soldaten på jorden til generalen i hovedkvarteret, men også at få det NATO ”akkrediteret”. Hvorfor det er specielt kan måske forstås gennem det faktum, at da vi sidste gang søgte om ”NATO akkreditering” for nogle kurser (det gamle NATO Basic Course (NCBC) og NATO Staff

Course (NCSC)) så tog det to år, fra kurserne var udviklet, til akkrediteringen var på plads. Nu er det gjort parallelt og det har holdt hårdt at blive klar. Det er også kun lykkedes fordi alle, inklusiv kunder og NATO, har haft en udtalt vilje til, at det skulle lykkedes, og det vil være forkert at kalde det CCOE kurser – det er reelt NATO kurser. Hele forløbet vil blive beskrevet i en senere artikel.



I fremtiden tilbyder CCOE følgende kurser:  
NATO CIMIC Awareness Course (NCAC) = generel viden om NATO CIMIC.  
NATO CIMIC Field Worker Course (NCFWC) = basis kursus for CIMIC personel på taktisk niveau (=KMP, BTN (BG), BDE og DIV).  
NATO CIMIC Staff Worker Course (NCSWC) = for CIMIC stabsofficerer på taktisk niveau (=KMP, BTN (BG), BDE(TF), DIV og korps-niveau).  
NATO CIMIC/CMI Higher Command Course (NCHCC) = for stabsofficerer på operativt/strategisk niveau (= SHAPE, Joint Force Command (JFC) og Component Command).  
NATO CIMIC Liaison Course (NCLC) = videreuddannelse af CIMIC specialister  
 ...og sidst men ikke mindst:  
NATO CIMIC Functional Specialist Course (NCFCS) = for ”funktionelle specialister = personel med primær civile kompetencer med midlertidig tjeneste i militæret.

Fælles for alle er, at ækvivalerende (arbejder på tilsvarende niveau) civile, er mere end velkomne. Alle kurser består af en Advance Distributed Learning del (ADL-del = internet og computer-baseret), som laves på det hjemlige tjenestested før start på kurset og en tilstedeværelsesdel. NCAC er udelukkende et ADL kursus med fri og gratis adgang.

### **5.2.2. NATO CIMIC Educational Conference (NCEC)**

CCOE forestår årligt og på vegne af ACT en CIMIC uddannelseskongress (NATO CIMIC Educational Conference (NCEC)). Hovedindholdet er at koordinere instruktørstøtte til de forskellige CIMIC kurser i det kommende år. Her er der ikke kun tale om NATO CIMIC kurser, men også andre kurser som nationer og myndigheder udbyder og gennemfører. F.eks. deltager CIMICSEK/G5/DAR på DNK vegne og ønsker normalt en NATO CIMIC instruktør til Nordic Defence Co-operation (NORDEF-CO) CIMIC kurset, som gennemføres to gange om året. Da DNK hermed har behov for nogle instruktører, forventes DNK ligeledes at levere instruktører til andre. Konferencen må betegnes som en stor succes og i 2011 deltog mere end 40 personer fra 22 land/myndigheder, samlet blev støtten fra mere end 120 instruktører udvekslet og koordineret. I 2012 vil vi forsøge at gøre det samme med CIMIC ekspertstøtte til større øvelser – her er det så på vegne af Allied Command Operation (ACO = SHAPE) og vi forventer at afholde de to konferencer i forlængelse af hinanden.

Sluttelig lidt tal-eksercits; i skrivende stund i 2011 har CCOE gennemført og støttet 23 CIMIC and CIMIC relaterede kurser i 10 lande. Vi har haft 181 elever fra 29 nationer i CCOE (og der mangler endnu to kurser = yderligere 40-50 elever). 34 manduger har været brugt på CIMIC ekspertstøtte til øvelser, bl.a. i: JFC level STEADFAST SERIES (JOIST and JUNCTURE); ISAF Pre Deployment Training RC-N;

VIKING 2011; COMMON EFFORT (1 GNC); KALKAR SKY (tysk flyvevåbensøvelse) og JOINT COOPERATION (tysk flerværns øvelse). Og så skal det lige huskes, at vi har udviklet 6 nye NATO akkrediterede CIMIC kurser inkl. ADL-delen. Til at dække disse opgaver er der tre OL, tre MJ, to KN og tre CSG/SSG, så heller ikke de har kedet sig.

### **5.3. Information – (IM) og - knowledge management (IKM).**

CCOE er tiltænkt – og ønsker selv - at være tænketank og videnscenter for multinational (NATO) CIMIC. Det betyder i bund og grund, at vi har et behov for at få adgang til/samt kunne fordele informationer og viden indenfor CIMIC og relaterede områder. Viden (knowledge) er i bund og grund behandlede informationer. IM og IKM går ud på, at opstille et system/procedurer, der tilsikre, at den enkelte sagsbehandler og/eller myndighed har en optimeret adgang til - og udnytter informationer og viden i sagsbehandlingen på en effektiv måde.



CCOE har i 2011 fokuseret indsatsen internt. Vi har udviklet et system, der binder dokumenthåndtering/arkivering (CAPTIA lignende men i et Excel-regneark) sammen med årsprogram inklusiv projektbeskrivelser og sagsbehandling, aktivitetsoversigt for enkeltmand (Main Year Planner) og indhold (agenda/referat) af det ugentlige stabsmøde. Alt er udviklet af vores egne folk og baseret på Excel-regneark. Dokumenter, projekter, fordeling af ressour-

cer, beslutninger mm. er linket med hinanden, og alle kan ved få klik få adgang til alle rådige oplysninger. Vi forventer os meget af systemet, men det kan selvklart kun lade sig gøre i en stab af CCOE størrelse uden kontakt til foresatte og sideordnede myndigheders forvaltningssystemer. Vi vil i 2012 fokusere på at forbedre IM/KM i forhold til omverdenen (eksternt).

**5.3.1. Best Practices, Lessons Identified** mundende ud i **Lessons Learned** er en væsentlig del af IM/KM både internt men specielt eksternt. Området vil få en speciel fokus i 2012 og



vi har en aftale med ACO om en fælles indsats. De vil naturligt nok fokusere på det strategiske/operative og højere taktiske niveau (som er NATO naturlige fokus - se tidligere) og vi vil bringe de nationale (lavere taktisk niveau) og civile organisationers erfaringer ind i den samlede proces. Vi er dog allerede startet i det små i samarbejde med ACT og Joint Analysis Lessons Learned Centre (JALLC) og vi er udpeget som ansvarlig for NATO CIMIC Community of Interest (COI) hjemmeside på NATO Lessons Learned Portal (se fig.12). Denne portal findes både i en klassificeret udgave (på NATO Secret Wide Area Network (NS WAN)) og en inter-

netbaseret udgave. Aht. ønsket om deltagelse af civile organisationer har vi lagt vægt på den internet baserede udgave (uklassificeret). For nuværende er indholdet begrænset, men vi forventer i 2012 at lægge fokus herpå og dermed også på at udvide indholdet væsentligt.

## 6. HVAD HAR VI (DANMARK) UD AF DELTAGELSEN ? – AFSLUTNING.

Når Forsvaret vælger at udstationere personel, så er det helt fair at spørge om udbyttet heraf, og om det er investeringen værd i disse resourceknappe tider. Jeg vil ikke lægge skjul på, at det synes jeg er tilfældet med stillingen ved CCOE:

- Ved at udsende én person får vi adgang til og indflydelse på arbejdet fra 50 personer. Vi har umiddelbar adgang til og kan øge direkte indflydelse på policy/koncepter/doktriner/procedure mm. indenfor multinational (NATO) CIMIC og dennes indflydelse på andre policy/koncepter osv.
- Vi har umiddelbar adgang til og kan øge indflydelse på alle NATO CIMIC uddannelser.
- Vi kan rekvirere et CCOE Mobile Education and Training Team (METT) til at gennemføre et NATO akkrediteret (dvs. man erhverver sig et NATO Q efter gennemført kursus) CIMIC kursus i DNK. Herved kan man spare tid og rejseudgifter for et større antal nationale elever. Dette tilbud gives kun til sponsorlande.
- Vi sparer 100 euro pr. elev pr CIMIC kursus ved CCOE.
- Vi kan rekvirere større analysearbejder indenfor CIMIC/CMI, og dermed selv spare personel og struktur. For at have samme muligheder vedr. ekspertise og arbejdskraft så skulle vi have en CIMIC/CMI analysekapacitet på fire OL og 5-6 MJ i den hjemlige struktur.
- Da CCOE deltager i de fleste (om ikke alle) relevante/relaterede internationale arbejds

grupper, så har DNK umiddelbar adgang til resultaterne herfra og kan dermed spare ressourcer ved ikke nødvendigvis at sende egne deltagere.

- I NATO (og andre internationale fora med stemmeret) kan vi tale med vægten af seks nationer inklusion Tyskland indenfor CIMIC/CMI, og det vejer noget tungere end blot stemmen fra DNK.
- I hjemlig sagsbehandling er det muligt via CCOE at få umiddelbar kontakt til relevante andre sagsbehandlere i mindst 5 andre militære organisationer også indenfor andre områder end CIMIC/CMI via CCOE personel kendskab til egen nations struktur/organisation.
- Vi har umiddelbar indflydelse på nuværende og fremtidige opgaveløsninger i CCOE inklusiv muligheden for at stille opgaverne.

Der kunne sikkert listes flere, men ovenstående eksempler mere end retfærdiggør DNK tilstedeværelse i CCOE. For de fleste lande

med begrænsede budgetter/ressourcer er denne samling af eksperter indenfor forskellige specialer en meget cost-effektiv måde at opbygge/fastholde viden og indflydelse på.

Jeg har via ovenstående søgt at beskrive organisationen CCOE og arbejdet herfra. Jeg håber det fremgår, at det er en spændende arbejdsplads med mange forskelligartede opgaver, og jeg vil i senere numre af DAT søge at uddybe nogle af områderne. Man er dog altid velkommen til at kontakte mig i tilfælde af spørgsmål, kommentarer, ideer eller fordi man har behov for noget lokalkendskab. Email-adresse og telefonnummer samt henvisning til et par hjemmesider er tilføjet som afslutning.

Lars Buur  
 Buur.l@cimic-coe.org  
 +31 610 932 372  
 Hjemmesider:  
 "http://www.cimic-coe.org  
 "http://www.jallc.nato.int/  
 "https://www.cimicweb.org



## Ordinær generalforsamling

Mandag den 19. marts 2012 kl. 15.00

i officersmessen på Varde Kaserne

### Dagsorden:

1. Valg af dirigent.
2. Formanden aflægger beretning om foreningens virksomhed siden sidste ordinære generalforsamling.
3. Kassereren fremlægger revideret regnskab for sidst forløbne kalenderår.
4. Kassereren fremlægger budget for indeværende kalenderår.
5. Fastlæggelse af kontingent for kommende kalenderår.
6. Valg af bestyrelsesmedlemmer, revisorer og suppleanter.
7. Indkomne forslag.
8. Eventuelt.

Forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen skal være foreningens sekretær, MJ M. Hemmingsen, Hærens Officersskole - tlf. 40 64 24 69 mail HO-VUT-LDILD@MIL.DK, i hænde senest fredag den 2. marts 2012.

*I umiddelbar forlængelse af generalforsamlingen vil der være et spændende foredrag om targetting i INTOPS ved OL Michael A. Villumsen COS/DABG/ISAF12, efterfølgende vil foreningen være vært ved en lettere anretning. Tilmelding skal ske senest fredag den 9. marts 2012, enten på den i messen fremlagt liste eller hos KN C. Knudsborg, 3 ISTAR AFD.*

*På Hærens Officersskole kan tilmeldingen ske til KN J. Haick, VUT-afdelingen. For deltagere fra København kan der arrangeres fælles transport fra Hærens Officersskole til Varde. Såfremt man ønsker transport meddeles dette til KN J. Haick ved tilmelding.*

*Vel mødt*



## ARTILLERIOFFICERSFORENINGEN



har den store glæde igen at invitere alle Artilleriofficerer til  
generalforsamling og foredrag  
**mandag den 19. marts klokken 15.00**  
i officersmessen på Varde kaserne.



Denne gang om Targettingerfaringer fra ISAF.  
Foredragsholder er OL M. A. Villumsen COS/DABG/ISAF 12.

Formålet er at fastholde og udbygge sammenholdet blandt artilleriofficererne og derudover at høre om et af de nye og spændende områder artilleriet skal beskæftige sig med.

Efter foredraget vil AOF være vært for et mindre traktement.

Tilmelding skal ske sammen med tilmelding til generalforsamlingen, senest fredag den 9. marts 2012, enten på den i messen fremlagt liste eller hos KN C. Knudsborg, 3 ISTAR AFD.

På Hærens Officersskole kan tilmeldingen ske til KN J. Haick, GRO-afdelingen. For deltagere fra København kan der arrangeres fælles transport fra Hærens Officersskole til Varde. Såfremt man ønsker transport meddeles dette til KN J. Haick ved tilmelding.

På vegne af AOF  
Marc Hemmingsen

*Styrelsen for Generalmajor P.M. Knudsen  
og Hustrus Legat  
til Fordel for Yngre Artilleriofficerer*

*Styrelsen for Generalmajor P.M. Knudsen og Hustrus Legat til Fordel for Yngre Artilleriofficerer anmoder herved Dansk Artilleri-tidsskrift (DAT) om i første kommende nummer af DAT at ville optage følgende meddelelse:*

*”Ledigt legat.*

*Af ” Styrelsen for Generalmajor P.M. Knudsen og Hustrus Legat til Fordel for Yngre Artilleriofficerer” kan et antal legatportioner uddeles i 2011.*

*Legatportionen kan søges af yngre Artilleriofficerer (af Premierløjtnants- og Kaptajnsgard), der søger Uddannelse i Udlandet, særlig Frankrig.”*

*Ansøgninger skal sendes til styrelsens sekretær, oberstløjtnant Jørgen Svender, Vesterbækvej 26a, Sig, 6800 Varde, tlf. 75 26 44 04 eller e-mail: svender@mail.dk..*

*På legatstyrelsens vegne*

**JØRGEN SVENDER**  
*oberstløjtnant  
Legatadministrator*

# *Styrelsen for Oberst T.V. Hegelunds legat for Officersdøtre og Officersenker*

*"Ledigt legat.*

*Af "Oberst T.V. Hegelunds legat for Officersdøtre og Officersenker" kan et antal legatportioner uddeles den 01 SEP 2012.*

*Legatportionen kan søges af enligstillede døtre af eller enker efter linieofficerer, der*

- har haft Hærens Materielkommando som personelforvaltende myndighed,*
- har været tjenstgørende ved Hærens Materielkommando eller i Artilleriet*
- har været tjenstgørende i den øvrige del af hæren..*

*Legatansøgere kan i særlige tilfælde oppebære legater i indtil tre fortløbende år, såfremt de kan godtgøre behov for en midlertidig økonomisk støtte til hjælp ved egen eller børns uddannelse eller i forbindelse med uforudsete situationer, f.eks. dødsfald, sygdom eller lignende med deraf foranledigede tyngende udgifter eller nedgang i indtægt.*

*Ansøgningsskemaer fås ved henvendelse til styrelsens sekretær, oberstløjtnant Jørgen Svender, Vesterbækvej 26a, Sig, 6800 Varde, tlf. 75 26 44 04 eller e-mail: svender@mail.dk, til hvem ansøgninger indsendes inden den 01 APR 2012.*

*På legatstyrelsens vegne*

**JØRGEN SVENDER**  
*oberstløjtnant  
Legatadministrator*

# ORDINÆR GENERALFORSAMLING

## I LÅNEKASSEN for ARTILLERIOFFICERER

Der indkaldes til ordinær generalforsamling i Lånekassen for Artilleriofficerer onsdag den 11. april 2012 kl. 1300 hos STCH/HJK BG T.D. Møller, Generalstok, Kastellet 82.

Dagsorden:

1. Valg af dirigent.
2. Formandens beretning
3. Aflæggelse af regnskab
4. Valg af bestyrelse, revisorer og suppleanter:
5. Indkomne forslag.
6. Eventuelt:

P.b.v.  
C.K. PEDERSEN  
Kasserer

---

Lånekassen for Artilleriofficerer  
V/ major C.K. Pedersen  
Forsvarets Materieltjeneste  
Tlf. 72 57 21 95/41 32 74 20  
Fiin: FMT-PLS-IS02  
Internet: kokborg@mil.dk

## ET GODT TILBUD FRA LÅNEKASSEN

Som medlem af Artilleriofficersforeningen, har du mulighed for, og ret til, at benytte lånekassen, der udlåner billige og nemme lån til medlemmerne.

Der er 2 typer lån, et på 10.000,00 kr. og et på 20.000,00 kr.

Betingelser:

10.000 kr.

For lån på 10.000,00 er renten i alt 400,00 kr. og gebyret inkl. kontingent 35 kr. Lånet tilbagebetales på et år med 11 afdrag af 834,00 kr. om måneden og et på 826,00 kr.

20.000 kr.

For lån på 20.000,00 kr. er renten 1200,00 kr. og gebyret inkl. kontingent 45 kr. Lånet tilbagebetales på to år med 23 afdrag af 834,00 kr. om måneden og et på 818,00 kr.

For begge lånetyper gælder at renter og gebyr fradrages ved lånets udbetaling som engangsbetaling. Ring eller skriv og bestil et lån.





# ARTILLERIAFTEN



**Artilleriofficersforeningen (AOF) og Chefen for Danske Artilleriregiment (DAR)  
Oberstløjtnant C.D. Møller  
har den store glæde igen at invitere alle Artilleriofficerer til Artilleriaften  
mandag den 14. maj klokken 16.00  
på Hærens Officersskole.**



**Formålet med aftenen er at fastholde og udbygge sammenholdet blandt  
artilleriofficererne og ikke mindst byde velkommen til de kommende skud på stammen.  
(I 2011 var der 37 deltagere fra 6 myndigheder DAR/HO/FAK/FE/FST/FPT)**

**Aftenen indledes i Riddersalen med foredrag ved  
BG M. Danielsson STCH MNC/NE  
og OL M.A. Villumsen STCH ISAF 12**



**Efter foredragene er der middagsarrangement.  
I forlængelse af middagen  
vil CH/DAR give en kort status samt orientere om AOF.**

**Efter middagen vil kælderen være åben for hyggeligt samvær.**

**Tilmelding til KN Jan Haick (HO-GRO-TAK15 eller 26249834)  
senest onsdag den 01 maj.**

**På vegne af CH/DAR og AOF  
Jan Haick**

**Påklædning: M/69 m. jakke.**

# Artilleriofficersforeningens hjemmeside **www.a-o-f.dk**



På hjemmesiden vil der være adgang til en række oplysninger af relevans for medlemmer af AOF og andre interesserede. Hjemmesiden er under fortsat udvikling, hvorfor jeg skal opfordre læserne til at bidrage med gode idéer til indhold på hjemmesiden. Kontaktadresser fremgår af hjemmesiden.

Hjemmesiden vil orientere om kommende aktiviteter i AOF regi, og der vil være mulighed for at læse artikler, der af pladmæssige hensyn ikke har fundet plads i vores tidsskrift. Der vil desuden være adgang til oplysninger af mere statisk karakter, såsom foreningens vedtægter og bestyrelsens sammensætning.

Der vil tillige være adgang til tidligere udgaver af tidsskriftet DAT.

Bestyrelsen har dog besluttet, at vi indtil videre ikke publicerer de seneste to numre af DAT på hjemmesiden for herigennem at fastholde den trykte udgave af DAT som foreningens primære medie.

Som nævnt er hjemmesiden under fortsat udvikling. På lidt længere sigt overvejes det at udbygge siden med et debatforum, hvor interaktionen mellem artikler i tidsskriftet og medlemmernes synspunkter kan gøres mere dynamisk. Da tidsskriftet indtil videre planlægges udgivet med "kun" fire numre årligt, er tidsskriftet næppe en hensigtsmæssig ramme for debat og synspunkter om fx udviklingen af artilleriets mange forskellige kapaciteter. Et debatforum på hjemmesiden vil formentlig bedre tilgodese dette forhold.

## Årets skribent 2011



*Årets skribent KN Peter Rønning-Jensen omgivet af ansvarshavende redaktør OL Anders Poulsen og redaktionssekretær MJ Carsten Heilmann Petersen*

*Det var en fornøjelse, at redaktionen kunne overrække en flaske vin samt en check (kr. 400,-) til Peter, som er udvalgt til "skribenten" i 2011.*

*Peter bidrog også i 2011 aktiv til DAT, hvor det blev til flere interessante artikler om Peters fagområde: Forward Air Controller. Det er tydeligt, at Peter brænder for dette område, og de omfangsrige artikler bærer præg af, at der er brugt en del tid bag tastaturet. Tak for det!*

*I 2012 vil vi som noget nyt kåre "årets artikel". Har du et interessant emne, som du gerne vil dele med andre eller et emne til debat, vil redaktionen opfordre dig til at ty til blækkuset.*

Danske Artilleriregiment  
Artilleriofficersforeningen  
Hjertingvej 127  
6800 Varde

