

## Ansøgningssystemet – Kejsers nye klæder

*Lad os da sige det, som alle tænker: „Jamen, Kejseren har jo slet ikke noget tøj på!?”*

AF KAPTJNLØJTNANT ANDERS PUCK NIELSEN, UDDANNELSESOFICER VED SØVÆRNETS OFFICERSKOLE

Ansøgningsystemet er ved at blive udrullet, og som medarbejder kan det være svært at se, hvad der får beslutningstagerne til at tro, at det kan blive en succes. Med udgangspunkt i mit eget værn, søværnet, vil jeg kort forsøge at redegøre for nogle ganske simple mekanismer, som gør det højst utænkeligt, at en overvejende del af vores stillinger vil kunne blive bemandet efter ansøgning.

Det afgørende nye ved ansøgningsystemet er egentlig ikke, at stillinger skal besættes efter ansøgning, men derimod at stillinger nu som udgangspunkt skal besættes som varig tjeneste. Det betyder to meget afgørende ting:

1. Der er ingen gulerod i form af en spændende karriereplan ved at tage et mindre attraktivt job i en periode. Tværtimod risikerer man at skulle blive der i mange år, og hvis man vil være sikker på ikke at gro fast, skal man næsten med det samme til at søge noget andet.

2. Hvis man søger et job i Udkantsdanmark, er man nødt til også at flytte derhen. Det vil have konsekvenser for ægtefællens jobmuligheder. De færreste vil kunne leve med de personlige og økonomiske udgifter ved at pendle, især når der ikke er en tidsbegrænsning at forholde sig til.

Et helt afgørende vilkår i søværnet er, at man som regel starter sin karriere til søs. Når man arbejder på et skib, er det grundlæggende ligegyldigt, hvor man bor, og den store udfordring er ikke at overbevise de unge officerer om, at de skal arbejde i Frederikshavn, men derimod at overbevise dem om, at det er vigtigt at bo tæt på sin arbejdsplads. I stedet slår de fleste sig ned, der hvor de gerne vil tilbringe store mængder afspadsering, eller der hvor deres ægtefælle gerne vil bo, mens sømanden i lange perioder er på havet.

Der er ingen grund til at tro, at fremtidens søofficerer i større udstrækning end fortidens vil basere deres valg af hjemsted på et ønske om ad åre at komme til at arbejde i en stabsfunktion i f.eks. Frederikshavn. Tværtimod vil ændringerne i rekrutteringen til officersuddannelsen formentlig tiltrække ældre ansøgere, som allerede har slået rødder i en universitetsby, og som netop har valgt søværnet, fordi de fore-

trækker det operative miljø i skibene og ikke har lyst til at ende som sagsbehandlere på et kontor. En del af dem vil formentlig godt kunne blive „fanget af systemet“ ligesom så mange af os andre, men det er noget, der sker langsomt og ikke har nogen indflydelse på deres valg af bolig efter officersuddannelsen.

Lidt malerisk kan man sige, at unge søofficerer nok har det med stabstjeneste i Frederikshavn, som de har det med klamydia - det er noget, der kun sker for de andre. Ansøgningsystemet er sådan set kun med til at bekræfte det billede, for man kan jo bare lade være med at søge jobbet, og så får man lov til at blive i den operative struktur, indtil det attraktive job i København eller Bruxelles viser sig.

For at et ansøgningsystem skal fungere, er det en forudsætning, at der er nogen, der har lyst til at søge de ledige stillinger. Ikke alle stillinger er lige attraktive, og geografisk placering spiller en vigtig rolle. Hidtil har vi besat sådanne stillinger ved at love medarbejderen et spændende job bagefter, hvis han vil tage stillingen i et par år mod økonomisk kompensation for rejseudgifterne, men fremover skal vi finde folk, der vil være parat til at tage stillingerne uden kompensation og i en tidsbegrænset periode. Hvis der ikke er tilstrækkeligt mange søofficerer, der ønsker varig tjeneste i Frederikshavn (eller Karup), vil enhver ledig stilling i hovedstadsområdet eller på et skib automatisk forvandle sig selv til en tom stilling i Nordjylland.

Ansøgningsystemet vil formentlig medføre en meget langsom jobrotation, for uanset hvor mange ledige stillinger der måtte være at søge, vil det altid være de mindst attraktive, der står tilbage. Ethvert stillingskift vil være afhængigt af naturlig afgang fra enten skibene eller stabe i hovedstadsområdet, og rotationen mellem skibene og stabene vil være meget lille, fordi skibene i høj grad vil finde de mest egnede kandidater ved intern rekruttering blandt yngre officerer i eskadren.

Det, jeg beskriver her, er ikke bare et vildt tænkt scenarium, men nærmere noget, som vi alle sammen godt ved. Det er en mærkelig proces at overvære. Det er mit indtryk, at der selv dybt ind i FPT og SOK er en klar forståelse af, at det her system

kommer til at bryde sammen, og at man bare håber på, at det ikke bliver for svært at reparere bagefter. Umiddelbart lader det til, at vi helt bevidst har sat os for at skabe en bemandsituation, som får vores kvaler fra 2008 til at blegne i sammenligning.

Vi skal spare på forsvarsbudgettet, og det skal så vidt muligt ske, uden at det går ud over operative kapaciteter. Man kan imidlertid undre sig over, hvordan indførelsen af et ansøgningsystem er kommet med på en liste over sparetiltag, for umiddelbart virker det ikke meget dyrere at have en udstikker til at klare stillingsbesættelse uformelt end at have stabe til at skrive stillingsannoncer og gennemføre jobsamtaler. I et dystert øjeblik kunne man tro, at nogen i en central stilling har haft en mulighed for at analysere baglæns for at kunne promovere en personlig kæphest.

Den gode nyhed er imidlertid, at ansøgningsystemet nok skal bidrage til at skabe et provenu til besparelserne. Vi skal nemlig bare mangle 20 pct. af personellet, før besparelsen er i hus. Men de operative kapaciteter vil blive dybt berørt, og der er ingen, der har vundet noget ved at bytte en finansiel krise ud med en personelkrise. ■■■■

Kaptajnløjtnant Anders Puck Nielsen

