

Fagbladet

OFFICEREN

04 / SEPTEMBER 2023



DET FEDESTE JOB I FORSVARET



MØD DIN VÆRNSFORMAND - HJEMMEVÆRNET
PÅ ØVELSE I UKRAINE
EN REDEGØRELSE KAN BLIVE UDLAGT SOM EN TILSTÅELSE
OMSORGS-DAGE ER EN DEL AF FERIELOVEN

INDHOLD

NR. 4/2023

Leder

Kort nyt

Det fedeste job i Forsvaret

§ 5-vederlag

Det svenske forsvar slås – også – med stor underbemanding

Faglige Forklaringer

Mød din værnformand

- Hjemmeværnet

- Forsvaret som en attraktiv arbejdsplads

En redegørelse kan blive udlagt som en tilståelse

Krigen i Ukraine:

- Så nemt var det at slå fire af jer ihjel. I skal være mere opmærksomme

Verserende sager

Forsidefoto:

Michael Aagaard Jensen

Bagsidefoto:

Sara Skytte

EN SPÆD START PÅ ET MÅSKE NAIVT ØNSKE



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

VED OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE I 2018 OG IGEN I 2021 valgte vi med et periodeprojekt i HOD at sætte os i førersædet for en tiltrængt revision af hele ydelseskomplekset. Et måske naivt ønske om optimalt set at kunne erstatte myriader af aftaler med en eller to, som ville være nemme at administrere.

Jeg har ved mange møder i lokalafdelinger og seminarer redegjort for en enkel model, der over et typisk tjenesteforløb ville være bedre end den nuværende og skabe en bedre balance mellem økonomisk honorering og sikkerhed for frihed efter udsendelser og øvelser.

Selv om den nye sikkerhedspolitiske situation yderligere har øget behovet for en revision, så har det imidlertid ikke været muligt at finde en model, som kunne tiltrædes af både arbejdsgiver og alle tre militære organisationer. Det var ellers mit ønske. At vi står der, er på en gang både ingens og alles ansvar. Dels har organisationerne forskellige vilkår og derfor også forskellige prioriter, dels har enheders ofte grænseoverskridende tolkning af gældende aftaler udfordret organisationernes tillid til, at en ny aftale ikke også ville blive misbrugt.

Det fjerner imidlertid ikke behovet for nytænkning. Vi kan nok forvente både flere og hyppigere indsættelser i nye operations- og opgavetyper både nationalt og internationalt og deraf følgende øget belastning på personellet. En udfordring, som vi dels ikke kan sidde overhørig, dels ikke kan forvente løst ved overenskomstforhandlingerne i 2024. Og når forandringens vinde blæser, er det måske bedre at bygge vindmøller end læhegn.



HOD har derfor efter sommerferien valgt at indgå en aftale om et fast tillæg for arbejdstid på tjenesterejser til løsning af militær- eller beredskabsfaglige opgaver i udlandet, også selv om aftalen i første omgang ikke kunne tiltrædes af CS og HKKF. Aftalen følger intentionerne i ovenstående model, idet den reelt træder i stedet for alle andre aftaler og skaber ens vilkår for tjenestemænd og overenskomstan-satte. Jeg havde gerne set, at aftalen også kunne bruges i Grønland eller nationalt, men det kan forhåbentlig komme senere.

Vi har i forhandlingen af aftalen lagt særlig vægt på, at hviletids- og fridøgn-regler følges i videst muligt omfang, herunder også at erstatningsfrihed for tjeneste på lørdage, søn- og hellig-dage i udgangspunktet ikke udbetales, men afvikles som frihed. Men også at det faste tillæg – på grund af lønforskellen – ikke kunne være ens for de tre grupper.

Endelig var det vigtigt, at aftalen også skulle omfatte overenskomstan-satte i løngruppe 5 og chefer, som med aftalen sikres en rimelig betaling for merarbejdet under rejsen. Et merarbejde som generelt ikke - eller kun i ubetydeligt omfang - honoreres inden for rammerne af §5-vederlag, der som de berørte bekendt ikke reguleres. Var det af ministeriet tilladte gennemsnitlige §5-vederlag på 50.000 kr. reguleret som andre løndele, ville det i

dag være cirka 65.000 kr. Alternativt må det antages, at gruppens merarbejde i dag er ca. 30% lavere end i 2003 - men det er nu ikke min oplevelse.

Den indgåede aftale er dermed heller ikke svaret på alt. Men den skulle gerne understrege, at HOD ved fremtidige aftaler må insistere på rimelig beskyttelse, når hviletid ønskes nedsat, at fridage

i udgangspunktet er hellige, og ikke mindst at timelønnen ikke falder, jo mere man laver. Der udstår derfor en stor udfordring med chefgruppens samlede løn og ikke mindst også alle overenskomstan-satte over kaptajnsniveau.

Det er generelt en accepteret præmis, at officerer skal arbejde mere end 37 timer. At tjenesten inkluderer merarbejde, øvelser, sejlads og indsættelser. Men det må honoreres på et acceptabelt

niveau. Det drejer sig om holdninger, ledelse og forvaltning – værktøjerne er skabt ved overenskomst.

Det skulle gerne være sådan, at de dygtigste officerer har lyst til at stille mod chefniveauet og ikke allerede ved udnævnelse til major eller orlogskaptajn oplever en sådan forringelse af deres løn, at der er et større incitament til at forlade Forsvaret end at indtræde på Master i Militære Studier. Eller - som det faktisk opleves i dele af Forsvaret - at kaptajner ikke ønsker udnævnelse til major.

Det skulle gerne være sådan, at de dygtigste officerer har lyst til at stille mod chefniveauet og ikke allerede ved udnævnelse til major eller orlogskaptajn oplever en sådan forringelse af deres løn, at der er et større incitament til at forlade Forsvaret end at indtræde på Master i Militære Studier.



OBS!

Der er ledige pladser til seniorseminar hos PFA i København mandag d. 30. oktober fra 8:30 til 16:00.

Læs mere og tilmeld dig på hod.dk.

Ny aftale om tildeling af fast tillæg til medarbejdere på tjenesterejse til løsning af militær- eller beredskabsfaglige opgaver i udlandet

SOM NÆVNT I LEDEREN HAR HOD INDGÅET EN AFTALE

med FPS om fast tillæg under visse tjenesterejser i udlandet. Aftalen betyder, at officerer på tjenesterejse til løsning af militær- eller beredskabsfaglige opgaver i udlandet bliver arbejdstidsneutrale og i stedet honoreres med et fast tillæg, som i aktuelt niveau udgør 1.733 kr. i døgnet. Hertil kommer 2 erstatningsfridage pr. uge, som samlet set bringer værdien af aftalen op på mellem 63.000 og 67.000 kr. om måneden.

- Hele aftalen bygger på, at arbejdsmiljøforholdene overholdes, herunder også EU-lovgivningen om en maksimal gennemsnitlig arbejdsuge på 48 timer set over en 4 måneders periode. Det er også forklaringen på, at der er krav om afvikling af 1 ugentlig erstatningsfridag under tjenesterejsen, siger konsulent Steen Gøtsche fra HOD.

For at sikre at alt dette bliver overholdt, er der nedsat en referencegruppe mellem FPS og HOD.

- Gruppen vil løbende følge anvendelsen af aftalen og holde øje med, at den bliver anvendt efter hensigten, siger Steen Gøtsche.

TEL. & FAX 33 12 82 53
POSTGIRO NR.: 102-3071
D. B. 3001.3015-127201
E-MAIL: MWM@MWMORCH.DK



DK - 2000 Frederiksberg
Dronning Olgas Vej 9, st.
CVR. NR.: 89 69 70 18
WWW.ORDENSBAND.DK

KONGELIG HOFLEVERANDØR

M. W. Mørch & Søn's Eftf. Ap.S.

LEVERANDØR TIL ORDENSKAPITLET
GRUNDLAGT 1830



DANSKE OG UDENLANDSKE
ORDENSBÅND
MINIATUREORDENER OG MEDALJER
BÅNDSPÆNDER TIL UNIFORMER





Siden sidst... Da vi gik på sommerferie, hed forsvarsmisteren Troels Lund Poulsen.

Han var ellers økonomiminister, men nu var han så fungerende forsvarsminister, mens Jakob Ellemann-Jensen var sygemeldt.

1. august kom Jakob Ellemann tilbage, og så var han forsvarsminister. Det blev en kort omgang. 22. august blev der indkaldt til doorsteep i Forsvarsministeriet. Her meddelte Jakob Ellemann og Troels Lund, at de bytter ministerium, så Jakob Ellemann nu er økonomiminister, mens Troels Lund igen er forsvarsminister.

- Det er bestemt ikke optimalt med alle de rokader og de mange skift af ministre, som Forsvaret har været udsat for de seneste efterhånden mange år, men jeg bliver nødt til at forholde mig til virkeligheden, som den er nu. Troels Lund Poulsen er en god forhandler, og han er oppe i omdrejninger i forhold til forligsforhandlingerne. Det ser jeg som en fordel. Jeg er tryk ved ham ved roret og ser frem til fortsat godt samarbejde, siger formand for HOD, oberstløjtnant Niels Tønning.

Foto: Ida Marie Odgaard / Ritzau Scanpix

Advokater med lang baggrund i Forsvaret, giver 20% rabat på advokatrådgivning til private

Vi har indgået aftale med HOD om medlemsrabat på advokatrådgivning.

Du kan således med fordel få berigtiget din bolighandel, styr på dine ansættelsesrettigheder, udarbejdet testamente eller ægtepagt, blive rådgivet om papirløst samliv, børn og samvær eller opløsning af parforhold - med andre ord, alt hvad du har brug for som privatperson.

Ring på tlf. **4343.4361** og hør om dine muligheder, send os en mail på glostrup@ret-raad.dk eller læs mere på www.ret-raad.dk/glostrup.



Claus Rehl, Advokat (H)
PLR



Nicholas Ø. Keller, Advokat (L)
GHR

Ret&Råd ADVOKATER

Glostrup Ballerup Greve

Ret&Råd Glostrup
Banegårdsvej 1
2600 Glostrup
glostrup@ret-raad.dk

Ret&Råd Greve
Korskildelund 6
2670 Greve
greve@ret-raad.dk

Tlf. **43 43 43 61**
www.ret-raad.dk/glostrup

DET FEDESTE JOB I FORSVARET

Det er et drømmejob at hjælpe psykisk skadede veteraner videre i livet. Det mener kaptajn Jens Lunde, der er teammanager for Invictus Games ved Center for Militær Fysisk Træning.

DEN 9. SEPTEMBER MØDES 550 SKADEDE VETERANER og 1.500 frivillige fra 22 nationer i Düsseldorf for at konkurrere i ti forskellige sportsgrene ved Invictus Games 2023. Fra Danmark deltager 21 veteraner, og konkurrencen er afslutningen på et forløb, som handler mere om personlig udvikling end konkurrence om medaljer. Kaptajn Jens Lunde blev i februar ansat som teammanager for Invictus Games ved Center for Militær Fysisk Træning under Forsvarets Sanitetskommando. Et job, som ikke kunne være bedre.

- Jeg er landet i det allerfedeste job i Forsvaret. Det er et job, hvor der ikke er så meget krig, der er mere restprodukterne af krig. Jeg får lov til at være ressourceperson for nogle mennesker, som har behov for det, og jeg får lov til at gøre en forskel i deres liv og udvikle dem i en forhåbentlig bedre retning, fortæller han.

Et liv uden Forsvaret

Selv om det store sportsstævne og

TEKST MICHAELAAGAARD JENSEN



Kaptajn Jens Lunde er teammanager for Invictus Games ved Center for Fysisk Træning under Forsvarets Sanitetskommando.
Foto: Michael Aagaard Jensen

medaljerne ved Invictus Games i Düsseldorf kan virke som det endelige mål, så er det langt fra formålet at komme hjem med flest skinnende medaljer. Veteranerne, der deltager, har alle ar på sjælen i en eller anden grad, og det er faktisk arbejdet op til Invictus Games, der er det vigtigste.

- Det handler om rejsen og den personlige udvikling, lige fra de møder den første dag. Det handler om at forandre veteranernes liv, gøre deres hverdag bedre og i virkeligheden også ruste dem til et liv, hvor Forsvaret måske ikke fylder så meget mere, men hvor det mere er foreningsliv og det civile liv, der er gældende, fortæller Jens Lunde.

Hjælp på alle fronter

Veteranerne, der deltager i Invictus Games, har alle psykiske efterreaktioner fra udsendelser - eksempelvis PTSD, depression eller angst. For at komme med på holdet skal de igennem en selektionsproces, hvor de udvælges på baggrund af en række

observationer. Normalt bliver tyve udvalgt, men denne gang har der været mulighed for at få 21 deltagere med.

- Grunden til, at vi har denne her selektion, er, at der måske er nogle, som har behov for en anden form for hjælp. Vi kan ikke tage de allersvageste. Der har vi så Veterancentret og andre, der kan tage sig af dem, fortæller Jens Lunde.

Ud over trænere i de forskellige sportsgrene er der også forskellige faglige kompetencer fra Veterancentret med på holdet. Det er blandt andet socialrådgivere, beskæftigelsesrådgivere og psykologer. Det betyder, at der altid er hjælp at hente for deltagerne, når de får brug for det.

- Når du har mødt én person med PTSD, så har du mødt én person med PTSD. De er meget forskellige, og de er meget forskellige steder. Så vi har en ret stor palet af muligheder for at hjælpe dem, dér hvor de er lige nu. Det kan være alt fra at få et job, til hvordan man håndterer sagsbehand-

”

Jeg får lov til at være ressourceperson for nogle mennesker, som har behov for det, og jeg får lov til at gøre en forskel i deres liv og udvikle dem i en forhåbentlig bedre retning.

Kaptajn Jens Lunde





En ny serie på Netflix bliver promoveret med et billede fra Haag 2022, hvor Jens Lunde var med som pårørende for en veteran. Serien følger forskellige deltagere, blandt andet Kasper fra Danmark.



lingen på kommunen, fortæller Jens Lunde.

Handler om alt det, de kan

Når deltagerne er udvalgt, er der fem samlinger frem mod Invictus Games. De første to går ud på at sætte det endelige hold. På de efterfølgende tre samlinger får veteranerne lov at specialisere sig inden for deres respektive idrætter. Arbejdet med personlig udvikling foregår både på og ikke mindst mellem samlingerne. Her sætter de sig nogle individuelle mål for, hvad de vil opnå med deltagelsen.

- Styrken ved Invictus ligger i, at veteranerne kan spejle sig i hinanden. Det med at kunne være trygge i at få tårer i øjnene eller græde og så finde ud af, at det faktisk er helt okay. For når de viser følelser, finder de ud af, at de bliver mødt af en masse empati og forståelse. Og at det at græde ikke er svaghed, men at det handler om

tillid til hinanden og mod til at være i det. Det er noget utrolig stærkt. Rigtig mange projekter omkring PTSD handler om alt det, man ikke kan. Her prøver vi faktisk at motivere dem og vise dem, at de kan rigtig meget, siger Jens Lunde.

Angstprovokerende

Et af kravene til deltagerne er, at de ved siden af Invictus bliver medlem af en civil idrætsforening. Det er noget, der kan virke angstprovokerende for dem, men det giver dem et netværk uden for Forsvaret og giver dem værktøjer til at begå sig ude i en virkelighed, hvor det civile liv kommer til at fylde mere end Forsvaret. Jens Lunde nævner et eksempel fra det nuværende hold. En veteran var blevet medlem af en lokal bordtennis-klub. For at forberede sig til at være i en konkurrencesituation i Düsseldorf fik han til opgave at tage til et civilt stævne.

- Bordtennisklubben sagde, at han godt kunne komme med til denne her turnering og spurgte ham, hvad der skulle til, for at han følte sig tryk. Han ville gerne være der i rigtig god tid. Så de endte med at køre fra en jysk by klokken seks om morgenen for at være der tidligt, og så sad de med ham i tre timer inde i hallen. Så fandt han ro i det og oplevede, at det måske ikke var så farligt, det her. Næste gang kunne ham så nøjes med at være der en halv time før, fortæller Jens Lunde.

En øjenåbner

Arbejdet med veteraner er ikke helt nyt for Jens Lunde. Tilbage i 2017 blev han ansvarlig for den københavnske afdeling af Ride4Rehab – et ni dage langt cykel-event på tværs af Danmark. I 2018 kørte han med holdet rundt i Danmark og lavede derefter sit eget cykelhold for PTSD-ramte - Hearts and Minds.



Den 12.-13. august var holdet, der skal til Invictus Games, samlet til en sidste træningsweekend, inden turen går til Düsseldorf.

”

- En af veteranerne spurgte, om jeg ville være hans pårørende i Invictus Games 2020 i Haag. Det sagde jeg selvfølgelig ja til. Det var en total øjenåbner for mig. Jeg synes, der er mange veteran-projekter, hvor det handler om sportsbegivenheden, men hvor der er ikke fokus på så meget andet. Derfor slog det mig, hvor bæredygtigt Invictus Games er, for det handlede faktisk om alt andet end sportsbegivenheden, og jeg kunne se på den veteran, jeg havde med at gøre, at han udviklede sig rigtig, rigtig meget i det forløb, siger han.

Veteranen, Jens var pårørende for, er i dag ansat som volleyball-træner for det danske Invictus-hold, og Jens Lundes oplevelse som pårørende gjorde, at han ikke var et sekund i tvivl om, at han skulle søge stillingen som teammanager for den danske del af Invictus Games, så snart den blev slået op.

- Jeg havde et super godt job, hvor

Rigtig mange projekter omkring PTSD handler om alt det, man ikke kan. Her prøver vi faktisk at motivere dem og vise dem, at de kan rigtig meget.

Kaptajn Jens Lunde

jeg sad og arbejdede med rekruttering og kommunikation inde på Hærens Officersskole. Det troede jeg var det fedeste job, man kunne have som kaptajn i Forsvaret. Men efter at have set det her folde sig ud, så vidste jeg, at det ville jeg arbejde med på et tidspunkt. Da stillingen så blev slået op, søgte jeg den. Det var drømmestillingen, siger han.

Vi hjælper hinanden op igen

For Jens Lunde er arbejdet med veteranerne ikke kun gavnligt for dem. Det er også gavnligt for Forsvaret og samfundet, fordi det, at vi hjælper vores svageste, er en af hjørnestenene i vores samfund.

- Invictus er vigtigt for Forsvaret, fordi det viser vores soldater, at hvis det går galt for dem, så har vi deres ryg. Det også vigtigt, at vi fra samfundets side viser, at vi anerkender veteranernes indsats. Så er det rigtigt at gøre, om man vil, fordi vi som men-





Fotos: Anders Fridberg

”

For ti år siden ville jeg nok have haft svært ved at forklare mig selv, at det i en cykelkonkurrence var federe, at der var andre folk, som jeg havde hjulpet frem, der vandt, end at jeg selv tog sejren. Men det synes jeg faktisk, at det er.

Kaptajn Jens Lunde

nesker har et ansvar over for hinanden. Så når der er nogen, der falder, så hjælper vi dem op igen og videre i samfundet, siger han.

For Jens Lunde selv giver det en enorm personlig tilfredsstillelse at være en del af arbejdet omkring veteranerne.

- For ti år siden ville jeg nok have haft svært ved at forklare mig selv, at det i en cykelkonkurrence var federe, at der var andre folk, som jeg havde hjulpet frem, der vandt, end at jeg selv tog sejren. Men det synes jeg faktisk, at det er. Det er så meget mere givtigt at se andre mennesker lykkes i deres liv, end det er selv at lykkes. For når du selv lykkes, så kan du fejre det med dig selv, men når du ser andre mennesker, som har haft et svært udgangspunkt, få succes, så er følelsen som minimum dobbelt så

stor, fordi der nu er to personer, der føler den, fortæller Jens Lunde.

Stramme budgetter

Når Invictus Games den 16. september er slut for denne gang, så fortsætter veteranernes personlige udvikling. Forhåbningen er, at der bliver en sidste samling efter Düsseldorf, men budgetterne er så stramme i år, at det måske ikke lykkes.

- Jeg er lige i øjeblikket ved at se, om jeg kan rykke rundt på nogle midler, og mit bedste håb er, at vi kan lave endnu en samling, hvor vi mødes og får evalueret. Efter det har veteranerne så deres netværk i de civile sportsklubber og blandt hinanden. De har deres pårørende, som nu har fået en indsigt i, hvad det er for nogle problematikker, veteranerne har, og hvad det er for nogle værktøjer, der er. Og

så har de også fundet ud af, hvem de skal kontakte ved Veterancentret, hvis det går galt, siger han.

Herefter begynder arbejdet med at sætte næste hold af veteraner, som skal på en personlig rejse frem mod Invictus Games i Vancouver i 2025. Fra dansk side ser Jens Lunde gerne, at projektet udvikler sig til måske at dække flere faggrupper.

- Jeg kunne godt være nysgerrig efter, om Invictus udelukkende skal være for forsvarsansatte. Forsvaret har jo ikke monopol på PTSD. Hvad med politifolk, der har været i Frontex, sygeplejersker, der har været udsendt til Haiti og så videre? Kunne man invitere dem ind og lave et fælles forum? Det synes jeg kunne være meget spændende. Forsvaret har en lang erfaring med, hvordan man håndterer PTSD-ramte, så der er ingen grund til, at de forskellige andre organisationer skal til at genopfinde den dybe tallerken. ■

INVICTUS GAMES

Da den engelske prins Harry var på vej hjem efter udsendelse til Afghanistan, så han en kiste med en dræbt dansk soldat samt tre sårede britiske soldater komme om bord på det fly, han sad i. Oplevelsen berørte ham dybt og koblet med et besøg ved det amerikanske forsvarsministeriums sportsstævne for sårede veteraner, US Warrior Games, gav det ham inspiration til Invictus Games. Et internationalt sportsstævne for skadede veteraner. Første stævne blev afholdt i London i 2014, herefter var der et stævne i Orlando, USA i 2016. Sådan er det fortsat, dog afbrudt af Corona-pandemien. I dag er 22 nationer en del af Invictus Games, og i år løber stævnet af stablen i Düsseldorf fra den 9. til den 16. september. Her deltager 22 danske veteraner.

Reliable. Resilient. Ready.

CNHF Manpack radio is the new era of HF radios. The test phase is now over, and this revolutionary software-defined radio is in production.



Our cutting-edge radio solutions adapt to the needs and requirements of modern military and security operations with fast and reliable data links in any operating environment. We operate globally in the field of defence and security. Get connected knl.fi

RWS

Defence & Law Enforcement

ET MÅL ET SKUD ET VALG

RWS GmbH - Din pålidelige partner
under indsats, træning og simulering.

DM111A2
7,62x51



Som førende producent inden for innovativ ammunitionsteknologi udvikler og tilbyder vi småkalibret standard- og specialammunition til et stort antal formål.

Præcis, pålidelig og sikker. Vi udarbejder og finder sammen frem til de bedste løsninger i forbindelse med aktuelle og fremtidige udfordringer.



RWS GmbH is part of the Beretta Group and member of the BDT alliance.

Denne annonce anvendes til præsentation af vores virksomhed. Salg sker udelukkende til offentlige kunder.

RWS GmbH / info@rws-tech.com / www.rws-technology.com



Et af de mest søgte emner på hod.dk er § 5-vederlag. Det er jo normalt en proces, der kører sidst på året, men det skader næppe at være i lidt god tid.

TEKST STEEN MIKKELSEN

DE AFTALEMÆSSIGE REGLER FREMGÅR AF HENHOLDSVIS

Cheflønsaftalens § 5 (deraf navnet) for de tjenestemandsansatte og Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten for de overenskomstansatte, her er det dog § 4. Men de er i øvrigt enslydende.

Det er fastsat, at engangsvederlag kan ydes som:

- Honorering af særlig indsats
- Resultatløn
- Honorering af merarbejde.

HOD er vidende om, at der ved flere myndigheder hersker en opfattelse af, at merarbejde ikke er et element i forbindelse med engangsvederlag for chefer. Men det er tydeligvis en fejlopfattelse i forhold til de gældende aftaletekster.

Alle officerer på fuld tid, også chefer, er ansat med gennemsnitlig arbejdsuge på 37 timer. Det, som cheferne er undtaget fra, er ikke optjening af merarbejde, men reglerne om økonomisk honorering af merarbejde i form af timelønnen gange 1,5. Honoreringen for chefer ligger i engangsvederlaget.

Det er endvidere aftalt af de centrale parter, at § 5-vederlag (eller § 4-vederlag) "fastsættes af ansættelsesmyndigheden efter forhandling med chefen".

I operative termer betyder det, at hvis en chef ikke finder det tildelte engangsvederlag forståeligt eller dækkende, så har vedkommende ret til en forhandling med den foranstående chef, der har fastsat engangsvederlaget. En sådan forhandling kan ikke afslås.

Som altid er HOD klar til en sparring eller drøftelse af spørgsmål i forbindelse med § 5-vederlag.

Økonomi

I alle årene med engangsvederlag til chefer har "grundsatsen" for økonomien været kr. 50.000 pr. vederlagsberettiget chef. Det er på ingen måde aftalemæssigt bestemt, men alene fastsat af Forsvaret. Gennemsnittene af alle udbetalte engangsvederlag til cheferne har da også ligget tæt på kr. 50.000 de seneste mange år. De maksimale vederlag har typisk været på omkring kr. 120.000. ■



HOD MENER

Der er ikke tvivl om, at merarbejde til cheferne honoreres alt for lavt, hvis overhovedet. Hvad enten et engangsvederlag på kr. 50.000 indeholder en merarbejdsdel eller ej, så er det et faktum, at "grundsatsen" ikke er fulgt med den normale regulering af løn og tillæg. Havde den gjort det, skulle "grundsatsen" være på kr. 65.000, ikke kr. 50.000, som den har været siden 2003.

Det kan med rimelighed konkluderes, at chefernes indsats værdisættes dårligere og dårligere år for år, når "grundsatsen" ikke følger med den normale regulering af løn og tillæg. Det bør der gøres noget ved.



DET SVENSKE FORSVAR SLÅS - OGSÅ - MED STOR UNDERBEMANDING

Lars Fresker, formand for HOD's svenske søsterorganisation, ser kort før sin afgang efter 22 år på posten tilbage på de vigtigste resultater - og på de aktuelle udfordringer for *Officersförbundet*.

TEKST NIELS-BIRGER DANIELSEN FOTO SARASKYTTE



DEN HØJE MAND MED VELTRIMMET FULDSKÆG

er ikke i tvivl om, hvad der er det bedste resultat, han har opnået som ordførende (formand) for Officersförbundet i Sverige – HOD's søsterorganisation. Det ligger 18 år tilbage.

I de første år, efter at Lars Fresker i 2001 blev valgt til posten, blev svenske militærfolk sendt på internationale missioner uden noget fast aftalegrundlag.

- Men i 2005 fik vi en god aftale for internationale udsendelser. Systemet blev, at man får sin løn fra Sverige plus et tillæg på 30 procent, beretter Fresker.

- Hertil kom en fast sum ekstra på 8.000 kr. hver måned under hele udsendelsen. Desuden blev et tillæg indført for udsendte, der har mindre-årige børn, og en orlovsordning, der gør det realistisk at have et liv, der fungerer.

Efter 22 år som formand genopstiller Lars Fresker ikke til forbundets delegeretmøde i november. Det falder sammen med, at han falder for pensionsalderen på 61 i *Försvarsmakten*, det svenske forsvar.

HOD og Officersförbundet er sammen med de øvrige organisationer i Norden en del af NOA, Nordic Officers Alliance. To gange om året mødes alle organisationerne på skift hos hinanden.

Forbund for alle grader og grupper

En markant forskel mellem HOD og Officersförbundet er, at den svenske organisation omfatter alt militært personel: officerer, befalingsmænd, kadetter og konstabler, mens HOD kun har officerer som medlemmer. Sådan har det været siden 1995. Før den tid havde man *Svenska Officersförbundet* for officerer og *Officerernas Riksförbund* for befalingsmænd.

Det naturlige spørgsmål er, om det ikke er vanskeligt at blive enige om linjen internt, når alle niveauer fra øverst til nederst er samlet i én organisation. Ifølge Lars Fresker har det imidlertid bemærkelsesværdigt sjældent været tilfældet.

- Derinde sidder jo bestyrelsen, der diskuterer sig frem til løsningerne, siger han - med en håndbevægelse mod et aflangt konferencelokale med et stort mødebord og vinduer ud mod Sturegatan.

Her - i Stockholm-bydelen Östermalm - har Officersförbundet lokaler i etagebygningen, som man deler med flere andre faglige organisationer.

- Spørgsmålet er, hvor man skal trække grænsen mellem grupperne i forskellige spørgsmål, uddyber Fresker.

- Der er selvfølgelig forskel på, hvad 200 kr. ekstra betyder for henholdsvis en general og en sergent, men der er en generel accept af, at forskelle i uddannelse, kompetence og ansvar skal betyde lønforskelle - og derfor accept af, at vi hovedsagelig regner lønudvikling i procent.

Baggrund i Jämtland

Lars Fresker, der er major, stammer fra Östersund i Jämtland.

- Jeg er vokset op i en familie uden militære traditioner. Jeg ville gerne være skovfoged, men valgte en reserveofficersuddannelse med den tanke, at så kunne jeg måske derefter tage skovfoged-uddannelsen, fortæller han.

- Jeg blev imidlertid i forsvaret, da kammeratskabet og de varierede arbejdsopgaver motiverede mig. Jeg fik derefter en 20 år lang karriere i *Jämtlands Fältjägarbataljon*, frem til at jeg blev valgt som formand i 2001. Først var jeg delingsfører, derpå kompagnichef, bataljonschef og til sidst major og personalechef.

Ligger i bund med trivsel

Det måske største problemkompleks, Officersförbundet arbejder med, er velkendt for læsere af *Officeren*, idet en fællesnordisk tilfredshedsundersøgelse blandt officerer blev omtalt i nr. 6 i december 2022. Sverige bonner ud lavest, mens finske officerer har den højeste tilfredshed.

Blandt svenske officerer vurderer 49,8 pct. at 'balancen mellem dit arbejdsliv og dit familieliv' er 'under

”

- Der er selvfølgelig forskel på, hvad 200 kr. ekstra betyder for henholdsvis en general og en sergent, men der er en generel accept af, at forskelle i uddannelse, kompetence og ansvar skal betyde lønforskelle - og derfor accept af, at vi hovedsagelig regner lønudvikling i procent.

Formand for Officersförbundet
Lars Fresker



middel', mens kun 24,9 pct. oplever den som 'over middel'. Modsat bliver balancen vurderet som 'over middel' af 39,3 pct. af de finske officerer og 'under middel' af 29,3 pct.

Forespurgt om det generelle trivselsniveau på arbejdet svarede 49,1 pct. af de finske officerer, at det er 'over middel' mod kun 31,5 pct. af de svenske kolleger. 38,2 pct. af svenskerne finder trivslen 'under middel', mens det i Finland er 25,8 pct.

På begge parametre ligger Danmark og Norge inde imellem de to yderpunkter.

- Det handler for vores medlemmer især om problemer med at kombinere arbejdslivet med et familieliv. Der er en vilje og en loyalitet – men også frustrationer, pointerer Lars Fresker.

Næsten en tredjedel af de professionelle officerer når pensionsalderen inden for de kommende ti år. Samtidig kommer der mange nye opgaver.

Derpå kommer formanden med en konstatering, der genkendes fra forsvarsforligsdebatten i Danmark.

- Når forsvarsbevillingerne bliver forøget, bliver den første udfordring at fylde organisationen op.

Opbakning til NATO – og større krav

Den svenske forsvarsdoktrin har – parallelt med den danske – skiftet fra fokus på internationale missioner til forsvar af nærområdet. Genoprustningen af det strategisk vigtige Gotland er et eksempel. De svenske forsvarsansatte er positive over for det kommende NATO-medlemskab.

- Umiddelbart vil det det føre til yderligere krav. 200 officerer skal indtræde i forskellige NATO-stabe, og vi får flere enheder stationeret udenlands. Det stiller højere krav, og vi må have en bedre aftale, siger Lars Fresker.

Han understreger, at det svenske forsvar er velforberedt på at komme ind i NATO.

- Mange officerer har allerede erfaring fra NATO-ledede strukturer gennem internationale missioner.

Den politiske enighed om at satse på forsvar er stor.

- Et nyt forsvarsforlig skal indgås i 2024, men jeg er i tvivl om, hvorvidt forsvarer vil være i stand til at absorbere de øgede bevillinger meget hurtigt. Derfor skal vi sikkert frem til 2026, før vi når op på et forsvarsbudget på 2 pct. af bruttonationalproduktet (BNP), vurderer han.

Lars Fresker tror, at de nordiske lande samlet kan blive en vigtig spiller i NATO.

- Vi kan få en ny start – en ny mulighed.

Karriereplanlægning genoptaget

Det svenske forsvar indførte i 2007 ansøgningssystemet i lighed med det, der praktiseres i det danske forsvar i dag. Det fastholdt man i knap 10 år, men det var ikke vellykket, fordi det nedsatte bevægeligheden og dynamikken.

Som et tænkt eksempel giver Lars Fresker en officer, der har potentiale til at blive regimentschef, og som har en stilling som stabschef i Skaraborgs Regemente i Skövde, Västergötland.

- Han trives måske så godt i Skövde, at han ikke søger videre, og derfor er den stabschefstilling, han sidder i, ikke til rådighed for, at en anden kan få den som led i sin karriere.

Derfor finder formanden det positivt, at det svenske forsvar er gået tilbage til karriereplanlægning.

- Det er godt at vide, at 'om to år begynder jeg på en stilling i *Försvarsmaktens Hökvarter* (Forsvarskommandoen), og efter et par år dér kan jeg blive bataljonschef', uddyber han.

- En central gruppe i Hökvarteret organiserer karriereudviklingen og praktiserer et tydeligt system med udpegning. Fordelen ved systemet er også, at der sker en forventningsafstemning mellem forsvarer og den enkelte officer, påpeger Lars Fresker.

Den svenske model under pres

Ud over trivselsproblematikken peger Lars Fresker på flere udfordringer, der står centralt for Officersförbundet:

Hvordan bliver fremtiden for den svenske partsmodel (arbejdsmar-

kedsmodel), der går ud på, at lønmodtagerorganisationer og arbejdsgivere i meget udstrakt grad laver kollektive aftaler indbyrdes om løn og arbejdsvilkår med minimal intervention fra lovgiverside?

- Partsmodellens fremtid er ikke noget, man kan tage som en selvfølge. Modellen bliver for eksempel aktuelt sat under pres af et EU-direktiv om minimalløn, siger Fresker.

En forudsætning for partsmodellen er den i international sammenligning meget høje organisationsgrad på lønmodtagerside.

- Tendensen går i retning af, at færre organiserer sig i fagforeninger. Det er en udvikling, vi må tage alvorligt, selv om vi i Officersförbundet aktuelt ingen problemer har med at organisere. Over 90 pct. af de militært ansatte er medlemmer hos os.

Mange skal arbejde længere.

- En ny pensionsaftale fra 2016 betyder, at de militært ansatte, der er født efter 1988, skal arbejde indtil den pensionsalder, der gælder for alle. I dag er der en pensionsalder for Försvarsmakten på 61 år.

Den senere pensionering vil imidlertid langt fra løse mandskabssituationen, idet der er mangel på officerer og store huller i bemanningen en række steder. Det kræver initiativer.

- Der er f.eks. gennemført tiltag for i et begrænset antal tilfælde at afkorte officersuddannelsen for at få folk hurtigt ind. Det gælder personer, der allerede har en akademisk uddannelse, oplyser formanden.

Han tilføjer, at det til stadighed er en udfordring at forsvare professionen og formidle den over for samfundet som en attraktiv karrierevej.

Lønnen til enhver tid central

Endelig er der spørgsmålet om kroner og ører. Som det kendes fra de fleste lande, ligger officererne lønmæssigt lavere end sammenlignelige professioner.

- Derfor er det virkelig en udfordring at fastholde folk. Vi er nødt til at have fokus på lønnen hele tiden, understreger Lars Fresker.



Officersförbundet har lokaler i en etageejendom i bydelen Östermalm i Stockholm. Efter 22 år som formand genopstiller Lars Fresker ikke på forbundets delegeretmøde i november.

For ham bliver det sidste betydningsfulde forløb i hans formandstid da også en ny lønftale, der skal indgås til ikrafttrædelse ved den nuværende overenskomsts udløb i september.

- Et spørgsmål, der er i centrum, er tillæg for udstationering og beredskab. Der er allerede sket forbedringer, idet visse af tillæggene blev hævet med 50 pct. fra 1. januar 2023, siger Fresker.

Fra 1. januar 2024 kan den såkaldte professionelle officerspension udskydes i op til 48 måneder gennem en individuel aftale med arbejdsgiveren. Det betyder, at de, der i en alder af 61 år fortsætter med at arbejde som officerer, kan aftale med arbejdsgiveren at udskyde deres officerspension og hæve den for eksempel i alderen 63-67 år i stedet for mellem 61 og 65 år som i dag.

- Det har været et stort problem, at de, der har arbejdet videre efter det fyldte 61 år, har mistet deres officerspension, og at den er 'brændt inde' i de år, de har arbejdet videre.

Fortsætter i forhandlingsråd

Efter afslutningen på Lars Freskers lange formandsperiode fortsætter han i *Offentliganställdas Förhandlingsråd* (OFP), der omfatter 13 fagforbund med i alt 560.000 medlemmer.

Han har stadig nær tilknytning til barndomsejeren Jämtland. Selv om han regner med at blive boende i Stockholm, vil han i længere perioder besøge det gamle forældrehjem uden for Östersund. Han har en søn, der bor i byen, og dertil to døtre, der bor i henholdsvis Malmø og London.

I betragtning af, at Lars Fresker som ung gerne ville være skovfoged, overrasker det næppe, at jagt er blandt de store interesser.

- Ja, jeg kan godt lide at gå på jagt. Det vil mest være elge, harer, rådyr, skovfugle med mere, slutter han. ■



AMACS

Anti-Submarine Warfare



AMACS – ATLAS Modular ASW Combat System Against all threats in all environments

AMACS consists of individually superior sensor and effector modules for Underwater Warfare that are combined to maximize “sensor to shooter” synergy.

The ASO Hull Mounted Sonar together with the ACTAS active towed array sonar and its new multifunction receiving antenna and new towed body provide multifrequent mono-, bi- and multistatic sensor performance that is adaptable to all relevant ASW threats in all relevant ASW environments. AMACS is ready to provide fully integrated superior “sensor to shooter” performance with the SeaSpider Anti-Torpedo-Torpedo. Additional ASW effectors can be integrated on demand.

Covering broad frequency bands with unprecedented massive data rates and with an adaptable architecture that is flexible in procurement and in operation AMACS provides navies with future proof ASW performance from the Littorals to Blue Waters that has minimal impact on ship design.

www.atlas-elektronik.com

... a sound decision

 **ATLAS ELEKTRONIK**

UDLEVEREDE KREDITKORT

Vi kan desværre ikke gøre opmærksom på det ofte nok. Når du har et kreditkort udleveret af Forsvaret, så er der et par foranstaltninger, som du absolut bør gøre dig.

- Hav ikke samme kode, som du har til dine private kreditkort.
- Lad være med at opbevare private kreditkort og firmakort lige ved siden af hinanden.
- Hav kun firmakortet på dig, når du ved, at du kan få brug for det.
- Har du privat Mastercard, så sæt en mærkat på det ene kort, så de ikke umiddelbart forveksles.

Hvis du opdager at have brugt kortet ved en fejl; så tag kontakt til FRS ASAP. Erfaringerne viser, at hvis det er MA selv, der gør opmærksom på fejlen, vil FAUK gennemgående ikke gøre noget, rent strafferetligt. Hvis det er FRS, der opdager fejlen, vil FAUK typisk udstede en bøde for overtrædelse af Militær Straffelov § 27.

Omsorgsdage

Ferieloven gælder for alle – og det gør reglerne om omsorgsdage også

TEKST PETER SLOTH

OMSORGS-DAGE er en del af ferieloven, **og den gælder for alle**, der har en ansættelseskontrakt. Det er ikke noget, som Forsvaret har bestemt, og det er ikke noget, som Forsvaret kan beslutte at lave om på.

- Forældre, medmødre og indehavere af forældremyndigheden over et barn har ret til 2 omsorgsdage med løn pr. barn i hvert kalenderår frem til og med det år, hvor barnet fylder 7 år.
- Barnet skal enten have adresse hos dig eller regelmæssigt samkvem med dig som forældre. Barnet skal være hos den pågældende den dag, hvor omsorgsdagen skal afvikles.
- Uanset hvornår på året du er blevet ansat, så har du ret til 2 omsorgsdage med løn pr. kalenderår.

Du skal fortælle din arbejdsgiver, at du vil holde en omsorgsdag i god tid. Arbejdsgiveren bør imødekomme dit ønske, men kan sige nej, hvis det af arbejdsmæssige årsager ikke kan lade sig gøre.

Hvis du bliver syg inden arbejdstids begyndelse på omsorgsdagen, kan du ikke afholde dagen. Bliver du syg på selve dagen, anses dagen som afholdt.

Hvis du ikke har holdt dine omsorgsdage inden kalenderårets udløb, så bortfalder dagene, og du kan ikke få dem udbetalt. Dog kan du i det offentlige få overført omsorgsdage til det følgende kalenderår, hvis det drejer sig om omsorgsdage fra det kalenderår, hvor dit barn er født eller modtaget.



Hvis du er i gang med et kursus- eller uddannelsesforløb, kan det have betydning, hvis du tager omsorgsdage, der ligger i forløbet. Det er op til den enkelte uddannelsesinstitution, som laver studieordningen, om der kan tillades fravær. Er der krav om tilstedeværelse i forløbet på de dage, du ønsker at afvikle omsorgsdage, kan afvikling af omsorgsdage betyde, at du ikke fuldfører forløbet og skal begynde forfra på et senere tidspunkt. Det er vigtigt, at du i god tid undersøger, om det kan være i konflikt med kravene til forløbet, at du afvikler omsorgsdage.

MØD DIN VÆRNSFORMAND - HJEMMEVÆRNET

HOD's hovedbestyrelse består af 19 personer valgt af repræsentantskabet blandt de aktive medlemmer. 5 af dem er såkaldte værnsformænd.

Oberstløjtnant Kent Mikkelsen er værnsformand for Hjemmeværnet.



FORSVARET SOM EN ATTRAKTIV ARBEJDSPLADS

DET KAN NÆSTEN LYDE, SOM OM DET ER TAGET UD AF HR-POLITIKKEN, men jeg mener faktisk, at vi som officerer deler grundvilkår med øvrige personalegrupper i Forsvaret, og så er der selvfølgelig vilkår, som har større fokus og større konsekvens for officersgruppen.

Jeg synes som udgangspunkt, at Forsvaret er en fantastisk arbejdsplads, men de vilkår, vi møder i hverdagen, har i den grad amputeret virkelysten hos mange. Det har desværre betydet, at de mange fantastiske sider, der er ved Forsvaret som arbejdsplads, fylder forbavsende lidt i den daglige dialog, hvorimod de manglende grundvilkår som personelvakanter, nedslidte faciliteter, kontrolregimer og IT-systemer, der ikke virker, dræner rigtig mange ressourcer i hverdagen. Forsvaret har så meget at byde på, derfor er overskriften for mit arbejde i HOD at ændre på de nuværende vilkår for officererne, og dette er ikke nødvendigvis at gå tilbage til "gamle dage", men igen at få skabt og italesat Forsvaret som den attraktive arbejdsplads.

Hvorfor gik du ind i fagforeningsarbejde?

Med fare for at lyde for frelst, så følte jeg, at der fortsat var behov for at "kæmpe" for officerernes arbejdsvilkår, og jeg mente, at jeg havde noget at bidrage med hertil. Men det var mig både dengang og i dag meget magtpåliggende, at jeg har tilliden fra dem, jeg repræsenterer. Så da jeg

stillede op til HOD's hovedbestyrelse, var det på opfordring fra lokalafdelingerne i Hjemmeværnet, og dette på trods af at jeg ikke tidligere havde haft tillidshverv i HOD. Så det korte svar på spørgsmålet er: fordi en del af mine kolleger viste mig den tillid, at jeg kunne repræsentere dem i rammen af HOD. Og jeg har ikke fortrudt et sekund. Jeg bliver stort set dagligt bekræftet i, at HOD i den grad fortsat har sin berettigelse i forhold til at sikre officerernes vilkår.

Hvad laver du i rollen som værnshovedmand for Hjemmeværnet?

Jeg oplever ikke, at der er så stor forskel på, hvilket værn du er værnshovedmand for, om end der selvfølgelig er forskel på størrelsen af det enkelte værn og så de særlige værnforskelle, der er. Når jeg summer sammen på, hvad jeg i det forgange år har brugt min tid på som værnshovedmand, kan det inddeles i tredjedele. Den ene tredjedel bruger jeg på at sætte mig ind i hverdagen for de officerer, jeg repræsenterer. Det gør jeg bl.a. ved at deltage i medlemsmøder, holde kvartalsvise møder med lokalafdelingsformændene samt et årligt møde med alle HOD-tillidsrepræsentanter og deres suppleanter i Hjemmeværnet. Den anden tredjedel bruger jeg på enkeltsager, som både kan være officerer, der retter direkte henvendelse, eller tillidsrepræsentanter, der ønsker at sparre omkring en sag. Den sidste tredjedel bruger jeg på at repræsentere Hjemmeværnets officerer

i henholdsvis HOD's hovedbestyrelse og i Hjemmeværnets Centrale Samarbejdsudvalg.

Hvad er de tre største udfordringer for officerskorpset, som du lige nu ser på dit eget område?

Fastholdelse - eller manglende fastholdelse kunne være paraplyen for mange af de udfordringer, officerskorpset står overfor. Jeg tror bare, at det er vigtigt at italesætte dette som den største udfordring for officerskorpset, for der er ikke en løsning på udfordringen, og skal man behandle årsager og ikke symptomer, kræver det en indsats på den lange bane.

Jeg må så erkende, at mange af de udfordringer, jeg ser i forhold til fastholdelse, er adresseret i den kommende HR-politik. Men når det er sagt, er det dog med en vis bekymring og skepsis i forhold til viljen og ikke mindst økonomien til at udmønte politikken og de underliggende strategier. Men tiden er bare ikke til at vente på effekten af en kommende HR-politik, så indledningsvis er der behov for symptombehandling, og den behandling skal kunne aflæses nederst på officerens lønseddel.

Manglende helhedsansvar - der er behov for et opgør med den styrelsesmodel, der politisk er trukket ned over Forsvaret. Lidt sat på spidsen, så er chefer på alle niveauer i dag blevet administratorer, hvor de ikke længere har beslutningskompetencer inden for eget myndighedsområde. Jeg





BLÅ BOG

KENT MIKKELSEN, OBERSTLØJTNANT, 56 ÅR

Uddannet som reserveofficer ved Hærens Træn- og Militærpolitiskole i 1987 suppleret med P83-overgangsuddannelsen ved Hærens Officersskole i 1995. Har desuden gennemført Videreuddannelsenstrin II/L ved Baltic Defence College i 2003.

Kent Mikkelsen startede som delingsfører ved Sjællandske Trænregiment i 1986-88 og har blandt andet forrettet tjeneste som uddannelsesofficer og senere lærer ved Hjemmeværnsskolen. Fra 2000 til 2012 arbejdede han med HR som sagsbehandler og sluttelig som afdelingschef i Forsvarets Personeltjeneste og blev her udnævnt til oberstløjtnant i 2008. Han har i perioden været udsendt til NATO Training Mission i Irak i 2007-2008 og til United Nations Interim Administration Mission in Kosovo 2011-2012. Han har efterfølgende været chef for Hærhjemmeværnsdistrikt Fyn og siden 2017 stabschef ved Hjemmeværnsskolen i Nymindegab.

– Tiden er ikke til at vente på effekten af en kommende HR-politik, så indledningsvis er der behov for symptombehandling, og den behandling skal kunne aflæses nederst på officerens lønseddel.

Kent Mikkelsen

mener ikke, at alt var bedre i gamle dage, for de funktionelle styrelser har i den grad også bidraget til en højnelse af faglighed på mange områder, og derfor ser jeg også styrelserne have en berettigelse i fremtiden, men beslutningskompetencen inden for respektive fagområder bør ligge ved den enkelte chef.

Manglende mobilitetsskabende vilkår – vi har fået et geografisk fastlåst officerskorps. Det har som sådan ikke noget at gøre med manglende udnyttelse af midlertidig tjeneste, dette er blot et værktøj i værktøjskassen, der bliver brugt alt for lidt. Helt grundlæggende mener jeg ikke, at et ansøgningssystem passer til et lukket kredsløb som officersgerningen. Jeg vil gerne udfordre en del af forudsætningerne for at indføre et ansøgningssystem, herunder større gennemsigtighed, bedste mand på jobbet o.s.v. Min oplevelse er, at vi med ansøgningssystemet har skabt en skævvridning af arbejdsstyrken, så de myndigheder, der ligger i de større byer, kan tiltrække ansøgere, hvorimod myndigheder, der ligger lidt uden for de tættest befolkede områder, kun kan tiltrække nye officerer, hvis der følger et ekstravagant stor tillæg med som compensation for den merudgift og ulempe, der er ved at forrette tjeneste væk fra uddannelsesbyerne. Ansøgningssystemet bør ikke afskaffes, men kun bruges, hvor det giver mening, f.eks. i forbindelse med avancement, særlige stillinger m.v. Genindfør karriereplanlægning

og kompenserer merudgiften ved den enkeltes karriereforløb 1:1.

Hvad er så det vigtigste at have fokus på i dit HOD-arbejde?

At have fokus på alle dem, jeg repræsenterer – fremtiden for HOD er de overenskomstansatte officerer, og dette bør selvfølgelig på den lange bane have fokus og prioritet. Men vi må bare ikke glemme, at hovedparten af HOD's medlemmer fortsat er tjenestemandansatte. Derfor må forbedring af vilkår for den ene gruppe ikke være på bekostning af den anden gruppe, hvorimod forbedring for den ene gruppe aktivt kan anvendes som løftestang for den anden gruppe. Jeg mener dog, at jo mere vi kan få harmoniseret aftaleområdet for de to grupper des bedre.

Derudover er jeg meget bevidst om at have fokus på mine to roller - hvornår jeg henholdsvis er chef, og hvornår jeg agerer i rollen som værnformand.

Hvilke forhåbninger har du til overenskomstforhandlingerne i 2024?

Her bliver jeg nødt til at være ærlig (for at bruge et meget anvendt udtryk): ikke de store forventninger! Erfaringerne har vist, at langt de største forbedringer af løn og vilkår er opnået mellem overenskomsterne. Mon ikke vi ved de centrale forhandlinger lægger os i slipstrømmen af de overenskomster, der er indgået på det private arbejdsmarked, og hvis vi ved de decentrale forhandlinger kan opnå en harmonisering af tillæg og arbejdstidsbestemte ydelser for de

to ansættelsesforhold med en deraf følgende stigning for begge grupper, så er mine forventninger indfriet.

Betyder det, at HOD ikke skal kæmpe for en endnu bedre samlet lønpakke? Nej bestemt ikke, jeg tror bare ikke, at det skal være en del af overenskomsten, for her opnår vi aldrig de beløb, der skal til for at skabe fastholdelse på den korte bane. Som nævnt tidligere er der behov for symptombehandling for at skabe fastholdelse her og nu. Dette bør sker ved indførelse af fastholdelsestillæg, belastningstillæg etc. Områder, hvor vi som officerer har andre vilkår end dem, vi indgår overenskomst sammen med.

Hvad er det mest spændende ved dit HOD-arbejde?

At få opfyldt incitamentet for i sin tid

at gå ind i HOD-fagforeningsarbejde - nemlig at jeg i alt beskedenhed mener, at jeg bidrager med at skabe bedre vilkår for officererne. Det kan både være, når det lykkes at løse enkelt-sager, eller når der laves aftaler, som dækker en hel medarbejdergruppe.

Derudover nyder jeg stor glæde af netværket med øvrige hovedbestyrelsesmedlemmer og tillidsrepræsentanter, hvor jeg ofte bliver bekræftet i, at det er de samme udfordringer, vi står med - uanset værn eller tjenestegren.

Hvordan arbejder du sammen med dit værn om at løse udfordringerne?

Dette er nok også en af årsagerne til, at jeg fortsat finder hvervet motiverende, for min oplevelse er, at vi har et super positivt og konstruktivt samarbejde. Ikke at vi er enige om

alt, men der er en gensidig respekt for hinandens roller i beslutningsprocesserne. Jeg oplever ofte at blive hørt eller sparet med forud for væsentlige beslutninger, der har indflydelse på enkeltpersoner eller officerskorpset generelt i Hjemmeværnet.

Hvordan får man fat i dig?

Det tror jeg, at de fleste ved, for jeg får en del henvendelser 😊. Om man skriver, ringer eller kommer forbi, er underordnet, og kolleger kan bare kontakte mig, når behovet opstår. ■



EMEAI-HOVEDKVARTER: Peli Products, S.L.U.
C/ Provença, 388, 7 etage • 08025, Barcelona • Spanien • Tlf. +34 93 467 4999

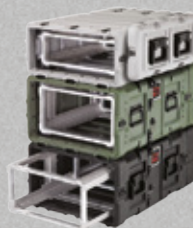


PELI™ STATIVER OG BORDE

HURTIGT IMPLEMENTERBARE MILITÆRE LØSNINGER

Peli Mobile Military produkter er vitale komponenter i taktisk planlægning. De sikrer driften af missionskritisk udstyr og bidrager til effektiv opsætning af kommandocentre. Peli Mobile Military Solutions er vandtætte, lufttætte, slagfaste og designet til at opfylde militærstandarderne STANAG 4280 og DEF-STAN 81-41.

Fuldt konfigurerbare og "på lager" løsninger tilgængelige.



STATIVKASSER

Bærbare, stødsikre løsninger til monterbare stativer.



BORDE TIL FELTET

Holdbare og foldbare til én holdbar fragtkontainer.

MADE IN

USA

GARANTI FOR TOPKVALITET

SE [PELI.COM/GARANTI](https://www.peli.com/garanti) FOR DETALJER.



[PELI.COM](https://www.peli.com)

En redegørelse kan blive udlagt som en **tilståelse**

Et medlem redegør i en given sag om eksempelvis overtrædelse af en bestemmelse, fordi en chef har bedt om det. **Hvis sagen udvikler sig, er medlemmet pludselig langt værre stillet på grund af redegørelsen.** Og faktisk kan chefen heller ikke nøjes med at bede om en redegørelse. HOD har desværre haft flere af den slags sager i nyere tid.

Hvis du har
spørgsmål til emnet
så kontakt konsulent
Steen Mikkelsen på
steen@hod.dk eller
2536 1888

DET OPLEVES JÆVNLIGT, at en overordnet chef beder en efterstående officer om en redegørelse for et konkret forhold eller en given problemstilling.

Der kan f.eks. være modtaget en anmeldelse om en krænkelse eller en overtrædelse af en bestemmelse eller en vejledning eller noget tredje. Anmeldelsen kan være åben eller anonym.

Den foranstående chef finder så behov for at få sagen belyst. Chefen beder derfor, evt. gennem henvendelse ned gennem kommandokæden, om at få en redegørelse for hændelsen.

Udfordringen ved at bede om en redegørelse er, at den overordnede chef derved udsætter officeren for en betydelig risiko for selvinkriminering.

HOD har desværre haft flere sager i nyere tid, hvor et medlem via efterlevelse af en besked om en redegørelse har stillet sig betydeligt værre, end tilfældet burde have været. Rent faktisk er en sådan redegørelse blevet udlagt som en tilståelse.

Heldigvis har vi også haft flere tilfælde, hvor et medlem har rettet rettidig henvendelse i forbindelse med modtaget ønske om en redegø-

relse, og så fik vi set på redegørelsens indhold.

Medlemmer føler sig ofte fanget i en catch 22. På den ene side er der ønsket om at forklare ens syn på sagen, herunder at give en redegørelse, og på den anden side risikoen for at stille sig selv værre ved at give noget, der kan minde om en indrømmelse.

Problemstillingen om selvinkriminering er på ingen måde ny. Den indgik helt konkret i den Betænkning fra 1965, der udgjorde forarbejderne til Tjenestemandsløven af 1969, og før det behandlede lønningskommissionen af 1954 emnet.

Det, der var hovedårsagen til drøftelserne begge steder, var dilemmaet ved f.eks. overtrædelse af sikkerhedsbestemmelser mellem på den ene side hensynet til at få sagen belyst hurtigt og grundigt og på den anden side hensynet til tjenestemandens – og hans bisidders – forsvar. Redegørelsen eller rapporten fra den hurtige, afdækkende undersøgelse kan nemlig ende med at blive lagt til grund for en efterfølgende straffe- eller disciplinærsag.

Kommissionen fandt dog ikke en

lovændring på dette punkt nødvendig, idet tjenestemanden måtte kunne benytte sig af den i loven hjemlede adgang til kun at skrive "læst" på det forelagte materiale, så der ikke heri lå nogen erkendelse af, at han havde begået en tjenesteforseelse.

Kommissionen anså det dog for hensigtsmæssigt, at det pålægges den overordnede, som leder den foreløbige undersøgelse, i hvert enkelt tilfælde at gøre den pågældende tjenestemand bekendt med, at han ikke er pligtig at afgive nogen erklæring, hvorved han vedgår et forhold som tjenstlig forseelse.

Det pålæg, som Kommissionen beskriver bør pålægges en overordnet chef ("...i hvert enkelt tilfælde at gøre den pågældende tjenestemand bekendt med, at han ikke er pligtig at afgive nogen erklæring, hvorved han vedgår et forhold som tjenstlig forseelse"), overses eller ignoreres beklageligvis i langt de fleste tilfælde.

Der ses en hybrid, idet det i enkelte tilfælde ses, at den foranstående chef i sit pålæg til tjenestemanden, skriver, at hvis der måtte være tale om risiko for selvinkriminering, bedes tjenestemanden kontakte den foran-



**RADARS FOR C-UAS,
SHORAD AND MISSILE DEFENSE**

Interested in learning more about our radar solutions?
Come visit us at DSEI stand # H7-135

WEIBEL
DOPPLER RADARS

www.weibelradars.com

DEN DANSKE ORDBOG

At inkriminere betyder: "...give myndigheder oplysninger, materiale el.lign. som kan bruges til at bevise nogens skyld i en forbrydelse eller ulovlighed"

"...i hvert enkelt tilfælde at gøre den pågældende tjenestemand bekendt med, at han ikke er pligtig at afgive nogen erklæring, hvorved han vedgår et forhold som tjenstlig forseelse"

Det er mit håb, at denne artikel vil give medlemmerne en bedre forståelse for nogle af de risici, der kan være i forbindelse med pålæg om redegørelser eller indkaldelse til afklarende, tjenstlige samtaler eller bare afklarende samtaler.

Men det er også mit håb, at denne artikel vil tjene som en "genopfriskning" for dem, der måtte udbede sig en redegørelse eller indkalde til en afklarende samtale jf. tidligere:

"...i hvert enkelt tilfælde at gøre den pågældende tjenestemand bekendt med, at han ikke er pligtig at afgive nogen erklæring, hvorved han vedgår et forhold som tjenstlig forseelse."

stående chef. Men alene det faktum, at tjenestemanden måtte kontakte chefen med orientering om, at er noget selvinkriminerende, udgør en selvinkriminering.

Emnet "selvinkriminering" diskuteres bl.a. i en artikel i Juristen nr. 2, 2018. Her lyder det, at indrømmelser fra medarbejderen kan være forbundet med betydelige usikkerheder særlig henset til, at vedkommende i situationen måske ikke forstår rækkevidden af indrømmelsen eller bliver sat under et vist eller ligefrem uforholdsmæssigt pres. I den forbindelse bemærkes, at arbejdsgiveren er berettiget til på en ordentlig måde at søge faktiske omstændigheder afklaret, omend det ved begrundet mistanke om strafbart forhold skal oplyses, at selvinkrimineringsprincippet betyder, at der ikke er pligt til at udtale sig.

En medarbejder bør oplyses om selvinkrimineringsprincippet og tilbydes at medbringe en bisidder til den (uformelle) samtale, der afholdes.

Justitsministeriets lov kvalitetsvejledning beskriver et konkret "Forbud mod selvinkriminering" og nævner i vejledningen:

"Borgerne har krav på beskyttelse mod selvinkriminering fra det tidspunkt, hvor de må anses for »sigtet« i konventionens forstand. Det vil i praksis sige fra det tidspunkt, hvor der er rejst sigtelse, eller hvor der er grundlag for at rejse sigtelse mod borgeren.

Som følge heraf er myndighederne afskåret fra at håndhæve en oplysningspligt, hvis de har mistanke om, at den pågældende har begået et strafbart forhold, og oplysningerne

vil kunne være af betydning for den nærmere vurdering heraf."

Så hvad gør du så?

Skulle du blive bedt om en redegørelse som følge af en anmeldelse om f.eks. krænkende adfærd eller mulig overtrædelse af et reglement, en bestemmelse eller lignede, bør du kontakte HOD's sekretariat direkte – det kan dog også ske via TR. Der vil aldrig være "én gang for meget". En redegørelse behøver ikke at have form af noget skriftligt. Det kan også være i form af en afklarende, tjenstlig samtale, hvor du "lige skal gøre rede for...". I tilfælde af indkaldelse til en afklarende, tjenstlig samtale, bør du ligeledes kontakte HOD.

Vi har beklagevis haft flere tilfælde, hvor en officer er blevet indkaldt til en afklarende, tjenstlig samtale, men vedkommende kunne ikke få oplyst, hvad det var, som officeren angiveligt havde gjort eller var anmeldt for at have gjort.

Ud over begrebet "selvinkriminering" bør du også have begrebet "bisidder" i bagehovedet. Det at have en bisidder med er en lovbestemt rettighed, der gælder i stort set alle forhold.

Skulle du have en bekymring om, hvordan et ønske eller et krav om at have en bisidder med vil blive opfattet, så kan det aldrig blive "eskalerende" – i så tilfælde vil det være chefen, der har misforstået realiteterne.

Selvom begrebet tjenestemand anvendes flere steder, så gælder principperne i vid udstrækning også for overenskomstansatte. ■

Hvad har HOD med dit valg af bank at gøre?

5%
på din
lønkonto

Lån & Spar er ejet af bl.a. HOD. Det betyder jo ikke, at du absolut skal vælge os. Bare at det er en god ide lige at tjekke de fordele, du får som medejer.

5% i rente* på din lønkonto

Ud over de økonomiske fordele er vi en bank som alle andre. Du kan bruge os til det hele – fra lønkonto til investering. Alt fra opsparing til realkredit og rådgivning om boligkøb.

Vores rødder er i faglige fællesskaber

At tage ansvar for hinanden ligger i vores DNA. Lån & Spar tager klima, bæredygtighed og etik alvorligt. Godt hjulpet på vej af en engageret bestyrelse, som også ønsker at give medlemmer af HOD særligt favorable vilkår.

*Sådan får du 5% i rente på din lønkonto

Du er medlem af HOD og har afsluttet din uddannelse. Du samler hele din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat® Løn er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kreditvurderes ud fra).

De 5% i rente er på de første 50.000 kr. på lønkontoen. Fra 50.001-500.000 kr. er renten 1%. Derefter er renten 1,5% på resten. Rentesatserne er variable og gælder pr. 13. juni 2023. Se alle vilkår på lsb.dk/medlemsvilkaar. Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit.

Giver det mening?

Ring 3378 1999 – eller gå på lsb.dk/hod og book et møde



Lån & Spar



Officeren har været på øvelse med 251. bataljon under 241. brigade for territorielt forsvar af Kyiv.
- Vi træner bevægelse mellem flankerne, blokering af fjender og at komme fremad i angreb, fortæller en ukrainsk officer.

Bataljonschefen kontrollerer skydeskiver, og han er bestemt ikke tilfreds med, hvad han ser.



“SÅ NEMT VAR DET AT SLÅ FIRE AF JER IHJEL. I SKAL VÆRE MERE OPMÆRK- SOMME”

Officeren har været med en ukrainsk brigade til træning i nærheden af den ukrainske hovedstad, Kyiv. Bataljonslederen var på besøg for at overvåge træningen, og selv om soldaterne allerede har kæmpet ved fronten i Bakhmut, så har de meget at lære.

TEKST OG FOTO STEFAN WEICHERT

DE UKRAINSKE SOLDATER SENDES AFSTED TO OG TO i et simuleret angreb mod de russiske positioner på en mark nær Kyiv. Lyden af projektilerne, der flyver afsted mod målene, bryder stilheden og afløses kun af korte råb mellem soldaterne på vejen fremad. Solen bager ned over marken, og sveden drypper fra soldaterne, der løber fra dække til dække.

Officeren, der leder enheden, står og kigger ned fra en høj, mens det ene hold afløser det andet. Omkring ham står de næste soldater i skyggen og venter på deres tur. Krudtrøgen svæver over marken, hvor røggranater kastes for at give dække.

Flere her har tidligere kæmpet ved hotspots såsom Bakhmut og Kher-son. Vi er med til træning hos 251.



bataljon under 241. brigade for territorielt forsvar af Kyiv.
- Vi træner bevægelse mellem flankerne, blokeringen af fjender og at komme fremad i angreb, forklarer den ukrainske officer, der ikke opgiver sit navn af sikkerhedshensyn.

Kort efter er der fint besøg på træningsanlægget. Brigadechefen og bataljonschefen kommer for at observere og justere. Kort efter samler bataljonschefen soldaterne omkring sig.

"Hør nu godt efter. Jeg vil se jer skyde til måls. Det første er, at I identificerer jeres mål. Hvis du ikke kan se dit mål, så har du tabt. Har I alle øjnene rettet mod målet?", spørger han og gør klart, at han ikke vil se, at nogen begynder at skyde på en andens skydeskive.

Kort efter gør alle klar. Målene er 100 meter væk, og bataljonschefen siger, at det burde være en let opgave, da ingen skyder tilbage - modsat ved fronten. Soldaterne skal score mindst ti hits for at bestå testen. Kort efter tømmer de magasinerne på et minut.

"En, to, tre, fire, fem, seks ramte," siger bataljonschefen, da han tjekker den første skydeskive efter øvelsen, "Kom nu! Og her er kun tre ramte."

Han kommer frem til, at kun 50 procent har ramt mere end fem gange. Bataljonschefen peger på enhedens kvindelige feltlæge, der har gjort det bedre end flere andre.

"I skal kigge, hvor I rammer. Vi har ikke uendelig ammunition. Det kan ikke være på denne måde. Har I forstået?"

”

**Det skal nok blive bedre.
Det handler bare om
gentagelser. Vi må bare
træne og træne så meget, som
vi overhovedet kan. Det kan
nogle gange se svært ud, men
der var også engang, hvor jeg
ikke vidste, hvad jeg skulle
gøre. Vi må bare træne.**

Bataljonschefen

Det handler om muskelhukommelse, og det her resultat betyder, at I ikke har nok træning. Så I må i gang igen," siger bataljonschefen.

Skal være som en maskine

Træningen i dag består af flere forskellige sektioner. Mens nogle er i gang på skydebanen, lærer andre at rydde miner, arbejde med mortergranatkastere eller storme bygninger. Bataljonschefen forklarer, at det er afgørende, at træningen gentages i det uendelige, da soldaterne skal fungere som maskiner ved fronten under angreb. Det er det eneste, der kan give dem beskyttelse ved fronten, hvor liv eller død afgøres i et splitsekund.

Bataljonschefen siger, at meget af træningen handler om at arbejde efter NATO-standarderne, og hans opgave er at motivere soldaterne. I stedet for at skælde ud forsøger han at tage en mere diplomatisk tilgang, hvor han påpeger både godt og skidt.

- Det er offensiv træning i forsøget på at tage fjendens territorier. For at befri vores land. Det er en kamp meter for meter, og det er meget seriøst og farligt, for fjenden har mineret store områder, og der er mange skyttegrave, så vi skal rydde dem, siger bataljonschefen, der tilføjer, at bataljonen blandt andet arbejder med at omgå minerne.

Han gør det klart, at russerne er blevet bedre taktisk. I starten af invasionen brugte russerne klassiske sovjet-taktikker, hvor de stormede frem i kolonner mod ukrainerne.

- Det havde de ikke succes med, så det er klart, at de har ændret strategi. Og nu ændrer de strategi hver eneste uge, og de ved, at vores angrebsenheder kommer ned i skyttegravene, så de er blandt andet begyndt at minere dem. Derfor skal vi træne, siger han.

- Vores opgave er selvfølgelig at udføre missionen, men for mig er opgaven også, at vi skal beskytte vores soldaters liv, siger bataljonschefen og tilføjer, at NATO-tilgangen hjælper, da den får soldaterne til at tænke selvstændigt i øjeblikket på slagmarken.

En kamp for sine kære

Den ukrainske modoffensiv har været i gang siden juni og har været i stand til at befri flere landsbyer i Sydukraine. Det store gennembrud lader dog vente på sig, især på grund af de russiske forsvarsværker med store minefelter, dragnetænder og dybe skyttegrave.

Et andet sted på træningsanlægget træner soldater at samle mortergranatkastere. Brigadechefen kigger med og stopper træningen for at tale til soldaterne. Han gør det klart, at russerne har overtaget i forhold til artilleri, og derfor er morterenheder så vigtige.

"Denne 60 millimeter granatkaster kan I sådan set skyde fra skulderen," siger brigadechefen, der får soldaterne til at grine. Han har generelt en humoristisk tilgang.

"I skal forstå, at alting handler om de små ting. Det skal

Træningen består af flere forskellige sektioner. Mens nogle er på skydebanen, så træner de her i at samle en mortargranatkaster.



være perfekt. Vi har ikke noget valg, for fjenden har fire gange så mange soldater som os. Alle har et valg at tage. I kan vælge at give op, men det beskytter ikke jeres kære. Vi er her for at forsvare vores familier, vores land, vores hjem. Alt, vi elsker. Tænk over detaljerne. I skal være en enhed," forklarer han dem.

Brigadechefen gør det klart for soldaterne, at det hele afhænger af gentagelser. Altid at søge ny viden for at optimere arbejdet. Det er det, som skal gøre forskellen mod russerne.

"For under kampene, når det bliver ekstremt, når der er nerver, når folk kæmper til det yderste af deres fysiske og mentale evner - det er dér, hvor træningen giver pote. Der er noget, der hedder muskelhukommelse, og det er det, som I træner her," siger han og tilføjer, at soldaterne derfor skal bruge hvert øjeblik på at træne, selv om det er hårdt.

"I det afgørende øjeblik ved fronten er det nødvendigt at tænke hurtigt. Reagere og dræbe fjenden. I skal arbejde som en maskine. Det er den eneste måde," siger brigadechefen, der derefter går videre til træningen med at rydde miner, hvor han giver en lignende opsang.

Bagefter fortæller han *Officeren*, at der er udfordringer med at gøre soldaterne klar på kort tid. Alle her er frivillige. Nogle har allerede kæmpet ved fronten og ved, hvad det handler om. Andre er nye, og der er ofte kun to til tre ugers træning, før de skal afsted.

- Hvis de har den rette indstilling til træningen, så går det nok. Det er den tid, som vi har. Det er vores vilkår, og det er vores mentalitet, der skal drive os fremad, siger han

og uddyber, at flere af soldaterne her skal ud til fronten om en uge, når militærkøretøjer er leveret.

Brigadechefen er uddannet under Sovjetunionen og kalder sig selv for en dinosaur. Han ser mange af de ting, som han oprindeligt lærte i militæret, blive brugt af russerne, hvor menneskeliv ikke betyder det store. Her forsøger de at gøre det anderledes. At arbejde i små grupper, hvor alle skal tænke selvstændigt og reagere instinktivt.

Det stiller også større krav til officererne, der skal kunne træffe beslutninger i øjeblikket. De skal også have en bedre taktisk forståelse af, hvad der sker på slagmarken. Bataljonschefen, der er veteran fra kampene helt tilbage i 2014, siger, at der også konstant er en søgen efter, hvem der har evnerne til at blive officerer, da der er tab ved fronten. Blandt andet kigger de efter, hvem der kan træffe hurtige beslutninger i stressede øjeblikke.

Skal længere væk

Kort efter tager bataljonschefen *Officeren* videre til nogle faldefærdige bygninger, som nogle soldater træner rydning af. Den ene er en tom bygning, der minder om en gammel lagerhal uden vinduer. Ved siden af står der en faldefærdig fabriksbygning i to etager. Dørene er væk, og der er heller ikke nogen vinduer. Bygningerne ligner noget fra fronten.

Da bataljonschefen ankommer, står soldaterne på rad og række. En af soldaterne vender sit automatvåben nedad, og bataljonschefen retter ham og beder om disciplin. Her er soldaterne også et mix af erfarne soldater fra fronten og nye rekrutter. En af soldaterne står i grønne →





Det er offensiv træning i forsøget på at tage fjendens territorier. For at befri vores land. Det er en kamp meter for meter, og det er meget seriøst og farligt, for fjenden har mineret store områder, og der er mange skyttegrave.

Bataljonschefen

sneakers. En anden har sat kviste i hjelmen som camouflage.

Omkring bygningerne er der træer og buske. Soldaterne skal træne, hvordan de stormer fabriksbygningen, og bataljonschefen beder dem starte fra skoven. I første omgang vil han bare observere dem, og enhedens officer sætter dem i gang.

Langsomt kommer soldaterne løbende en efter en fra skoven mod den gamle lagerhal, mens andre dækker dem fra ly af træerne. De kryber langs hallens nøgne mur mod fabriksbygningen, hvor de dækker indgangen fra flere sider. Soldaterne stormer så ind i grupper, mens andre holder vagt udenfor og sigter mod vinduerne.

Pludselig lyder der en eksplosion fra en dummygranat på anden etage, hvor nogle af soldaterne har bevæget sig op. Der bliver råbt på en læge. En af soldaterne spiller såret og bliver trukket ud af to andre og lagt på græsset foran indgangen. Bataljonschefen er ikke tilfreds. Der er ingen, der dækker dem, og flere rum på anden etage er stadig ikke sikret, så der kan blive smidt granater ud ad vinduerne. De er sårbare.

Bataljonschefen smider en dummygranat hen til dem, som dog ikke eksploderer.

"I ville være døde. I skal længere væk i dækning. Det er for nemt for dem. En granat og I er alle tre døde," siger bataljonschefen og peger på de tre soldater, der går i stå.

"Hvad venter I på? Vi er stadig i gang. Få ham flyttet et andet sted hen," siger han.

Bagefter evalueres der, og bataljonschefen påpeger, at alle skal have deres automatvåben hævet, når de stormer frem. Det handler om sekunder, slår han fast.

"Nogle af jer løber også ind, mens andre går. Det er forvirrende. I skal hele tiden sigte over hinanden og følge hinanden, så I ved, hvor den anden er. Ellers kan I komme

til at skyde jeres kammerater. Stå med afstand. En til halvanden meter."

Smider sig ovenpå granaten

Derefter vil bataljonschefen se, hvordan de stormer et af rummene i den gamle fabriksbygning. Den er fyldt med vinduer, og der er derfor flere steder, hvorfra russerne kan kaste granater ind. Det er derfor vigtigt at dække alle hjørner.

Seks af soldaterne bliver sat til opgaven. De første par gange kommer de løbende ind uden at dække alle hjørner, og nogle af dem har ikke hævet deres våben.

"Jeg kan godt forstå jeres taktik. Den er ikke dårlig, men der er nogle problemer," forklarer bataljonschefen, der forsøger at være diplomatisk i sin efterkritik.

Han påpeger, at problemet med deres taktik er, at de kommer til at skyde hinanden i ryggen, og at de glemmer at dække alle hjørner. De er derfor yderst sårbare, hvis en russer står gemt, eller hvis der bliver smidt en granat ind ad et vindue.

"Rummet her er uden møbler, men husk på at i en virkelig situation kan der være sofaer, borde og så videre. Der er masser af steder at gemme sig, så I skal dække alt," siger han.

Soldaterne prøver gentagne gange. Ofte gentager de samme fejl, og bataljonschefen forsøger at billedliggøre, hvordan de bør arbejde. Han siger, at de skal komme ind, som var de et juletræ, hvor grenene stikker længere og længere ud fra toppen. Hvis de kommer ind på samme måde, så undgår de at skyde hinanden i ryggen.

Det bliver langsomt bedre, som soldaterne gentager øvelsen i det, der virker som en uendelighed. De har dog stadig problemer med at dække alle vinduerne, og det får bataljonschefen til at tage skridtet videre. Han har forsøgt





Brigadechefen er på besøg. Han er uddannet under Sovjetunionen og kalder sig selv for en dinosaur. Han ser mange af de ting, som han oprindeligt lærte i militæret, blive brugt af russerne i dag.

”

I kan vælge at give op, men det beskytter ikke jeres kære. Vi er her for at forsvare vores familier, vores land, vores hjem. Alt, vi elsker.

Brigadechefen

flere gange at forklare, at de er sårbare, hvis en russer smider en granat. Nu vil han billedliggøre det.

Da soldaterne igen kommer ind i rummet, smider han en dummygranat hen ad gulvet. Panikken breder sig hurtigt blandt soldaterne. To løber ud af rummet, mens tre står mere eller mindre stille. En anden smider sig ovenpå granaten. Den eksploderer ved højre lår.

Soldaten vrider sig i smerte. Det har givet ham et ordentligt trælår.

”Se. Så nemt var det at slå fire af jer ihjel. I skal være mere opmærksomme,” siger bataljonschefen, der også gør det klart, at de skal være mere klar til at skyde.

Han har oplevet, at russiske soldater har skudt tilbage selv efter at være blevet ramt.

- En gang var der en russisk soldat, der var blevet ramt i hovedet og nakken. Han rejste sig alligevel op og skød mod os. Så skyd. Adrenalin kan få en død soldat til at alligevel skyde to eller tre skud tilbage. I skal være sikre i det, som I gør, fortæller bataljonschefen.

Bataljonschefen forlader træningen og overdrager kommandoen til officeren. Han lover at komme tilbage om en uge og forventer forbedringer. Til *Officeren* forklarer han, at det er svært at lære så meget på så kort tid. Selv dem, der har været i krig, har brug for træning.

- Det skal nok blive bedre. Det handler bare om gentagelser. Vi må bare træne og træne så meget, som vi overhovedet kan. Det kan nogle gange se svært ud, men der var også engang, hvor jeg ikke vidste, hvad jeg skulle gøre. Vi må bare træne, slutter bataljonschefen. ■



Karen Schultz:

Kadet 1980-84 på Hærens Officersskole, tjenstgørende ved Danske Livregiment 1984-1991, Førings- og Stabskursus, siden reserveofficer og chef for panserinfanterikompagni, operationsofficer mm.

Fra 1996 cand.psych. og privatpraktiserende psykolog. Ud af fem planlagte erindringsromaner nåede hun tre; hun fik i 2022 uhelbredelig teratomkræft.



"Til gengæld kastede jeg håndgranater som en engel." Det modsætningsfyldte i citatet behøver ikke forklaring, og netop sådanne fylder på spændende vis psykolog og oberstløjtnant Karen Schultz' anden bog i serien "Uren" – her udfolder de psykologiske pointer sig på en fin måde, så den dybe bund kan anes lidt efter lidt.

Af Christen Bonde, Bogmarkedet

Bogen "Uren 2" om Karen Schultz' tid på Officersskolen viser ekstrem ærlighed og mod. Også fra et ledelsesmæssigt perspektiv. Ærligheden til at sige det som det er, og som det blev oplevet. Også selv om det udstiller egne mangler og utilstrækkelighed, afslører personer, afslører mennesket. Læs den, anbefaler vores anmelder.

Af Olav Vorup

**Andre
bøger skrevet
af Karen
Schultz**



Bruger du **dine fordele** i Tryg gennem HOD?



Scan her

Er du medlem af HOD, har du lige nu adgang til en særlig fordelagtig forsikringsaftale hos Tryg.

Læs mere ved at scanne QR koden,
eller ring 70 33 25 25



Det handler om at være



STANDSER IGANGVÆRENDE ANSÆTTELSSESAGER

TO OFFICERER SØGTE STILLINGER PÅ ET HØJERE FUNKTIONSNIVEAU. De var begge til mindst en samtale hos den myndighed, der var ansvarlig for opslaget, og de blev efterfølgende orienteret om, at de var blevet udvalgt til stillingen.

I begge tilfælde skulle den ansvarlige myndighed i henhold til bemandingsvejledningerne rådføre sig med en anden myndighed.

I det ene eksempel skulle den pågældende officer afslutte en civil master. Dette var ikke tilfældet i det andet eksempel, hvor officeren havde afsluttet sin master. De var begge indstillet på at indgå uddannelsesaftaler mhp. at gennemføre et eller flere moduler på MMS.

Relativt kort inde i denne godkendelsesproces, meddelte FPS imidlertid i begge tilfælde

de til den ansættende myndighed, at den udvalgte ansøger ikke kunne ansættes. FPS fandt angiveligt, at uddannelsesaftalerne ville blive for omfattende og langvarige.

HOD er ikke bekendt med, at hverken den generelle eller værnenes mere specifikke vejledninger på området er blevet ændret substantielt for nylig. Derfor undrer det HOD, at FPS agerer som aktør i ansættelsesprocessen i en sådan grad, at FPS afviser ansøgere, som den ansættende myndighed har udvalgt. Endvidere bekymrer det HOD, hvis varigheden af en eventuel uddannelsesaftale kan lægges til grund for at afvise en ansøger, som en myndighed har valgt på baggrund af ansættelsesproces.

Søren Wad Clausen

OFFICEREN

Nr. 4/2023, 32. årgang

ISSN: 2445-5326
Fagbladet Officeren er udgivet af Hovedorganisationen af Officerer i Danmark (HOD)
Borupvang 2B, 2. tv
DK-2750 Ballerup
Tlf. +45 3315 0233
Fax: +45 3314 4626
www.hod.dk
Facebook: Hovedorganisationen af Officerer i Danmark

Ansvarshavende redaktør:

Oberstløjtnant Niels Tønning
+45 2237 3966
niels@hod.dk

Redaktør:

Pressechef Vickie Lind
+45 5159 0742
vickie@hod.dk

Grafisk design:

Gregorius DesignThinking

Tryk: Jørn Thomsen Elbo A/S

Annoncer:

Ocean Design ApS
Dragstrupvej 12, Dragstrup
3250 Gilleleje
Annoncechef Casper Aistrup
cha@oceanmedia.dk
+45 3154 0300

Annoncepriser:

1/1 side: kr. 9.450
1/2 side: kr. 5.850
1/4 side: kr. 3.500
1/8 side: kr. 2.350
Priserne er inkl. 4 farver.

Redaktionen forbeholder sig ret til at afvise annoncer, der strider mod bladets tone og ånd.

Deadline for indlæg og annoncer:

Blad nr. 5/2023: 25. september
Som udkommer: 25. oktober
Blad nr. 6/2023: 13. november
Som udkommer: 13. december

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den 29. august 2023.



Kontrolleret oplag: 5.122 i perioden 1. juli 2017 - 30. juni 2018



Fagbladet Officeren er via trykkeriet Jørn Thomsen Elbo A/S certificeret efter følgende internationale standarder: ISO 14001 miljøcertificering, ISO 9001 kvalitetscertificering, FSC-certificering og SvaneMærket. Magasinet er trykt på miljørigtigt papir med vegetabiliske farver.



14

– En central gruppe i Högkvarteret organiserer karriereudviklingen og praktiserer et tydeligt system med udpegning. Fordelen ved systemet er også, at der sker en forventningsafstemning mellem forsvaret og den enkelte officer.

Lars Fresker,
formand for Officersförbundet

Læs: Det svenske forsvar slås – også – med stor underbemanding