

Fagbladet

OFFICEREN

05 / OKTOBER 2023

EN DIVISION I RIVENDE UDVIKLING

J. ALBINUS



NY FORSVARSATTACHÉ I UKRAINE
GUINEABUGTEN: ET DYBT SAMMENVÆVET MØNSTER
MØD DIN VÆRNSFORMAND – SØVÆRNET
AFKLARENDE TJENSTLIG SAMTALE

INDHOLD

NR. 5/2023

Leder

Kort nyt

Multinational Division North:
En division i rivende udvikling

OK24

Seniorer på arbejdspladsen:
Værdifuld viden og erfaring

Faglige forklaringer

Mød din værnshovedmand – Søværnet:
Vilkår for ledelse skal i fokus

Ny forsvarsattaché i Ukraine

Piratjagt i Guineabugten:
Et dybt sammenvævet mønster

Boganmeldelse:
Forsvaret af adgangsvejene

Verserende sager

Forsidefoto:
Morten Fredslund

Bagsidefoto:
Privat

OFFICERS- UDDANNELSEN ER HJERTEBLOD



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

DET ER MÅSKE STÆRKT AT SIGE, at den forligsbestemte evaluering af officersuddannelsen bør laves om, men det er desværre min umiddelbare vurdering af Forsvarsministeriets udkast til rapport for evaluering af forsøgsordningen for omlæggelse af officersuddannelsen indført med forsvarsforliget 2013-17.

Ministeriet peger generelt på de rigtige problemer, men konklusionerne virker i flere tilfælde så tilpasset den nuværende model, at politisk stillingtagen til en egentlig gentænkning af uddannelsen kan undgås.

Analysen finder overordnet, at den omlagte officersuddannelse opfylder både nuværende rekrutteringsbehov, kompetencebehov samt aftagerbehov, og at der kun er mindre udviklingsområder. Det er vi på baggrund vores undersøgelser, analyser og tilbagemeldinger fra både yngre officerer og chefer direkte uenige i.

Rekrutteringsanalysen beskriver helt korrekt, at det med modellen har været muligt at rekruttere tilstrækkeligt antal officerer til at dække Forsvarets behov for optag på uddannelserne. Det er bare alt for snævert - specielt når fastholdelsesudfordringerne ikke tillægges afgørende betydning. **Der er en tydelig geografisk udfordring, og der er ikke det rette mix af internt og eksternt rekrutterede. Det nytter derfor ikke, at man rekrutterer nok, hvis 14% af de yngre officerer årligt forlader Forsvaret.**

Langt den overvejende del af de eksternt rekrutterede er - efter deres forudgående akademiske



uddannelse - bosiddende i Hovedstadsområdet og i en livsfase, hvor Forsvarets krav til officerens mobilitet og tjeneste er direkte uforenelig med deres krav til livsbalance. Og der er ikke noget i vores analyser, der støtter rapporten i, at det kan imødegås ved en øget forventningsafstemning.

Evalueringen anerkender, at det ikke har været muligt at nå målsætningen for internt rekrutterede. Den korrekte reaktion bør dog ikke, som anbefalet i rapporten, være at nedjustere det ambitiøse mål. For den militærfagligt begrundede balance mellem internt og eksternt rekrutterede er stadig valid, og rapporten burde derfor i stedet fokusere på at fjerne årsagerne til den manglende interne rekruttering. Her efterlader vores undersøgelser ikke tvivl om den primære årsag, nemlig at vejen med en krævet akademiuddannelse er alt for lang og faktisk også overflødig.

En dygtig sergent eller konstabel med geledersfarer, ledelsespotentiale og en gymnasial uddannelse behøver ikke to års akademiuddannelse og praktik som løjtnant for at blive en god officer. Rekruttering fra gymnasiesegmentet giver erfaringsmæssigt også en mere geografisk spredt og lokal rekruttering. Men ikke mindre vigtigt, så vil de rekrutterede generelt have en lavere levealder, hvor de endnu ikke har stiftet familie eller har fået fast bopæl. De er derfor geografisk mere mobile og ubundne af familiemæssige hensyn i den periode, hvor de som yngre officerer er mest belastede af fravær fra hjemmet.

Uddannelsens forudsætning om at bygge oven på civil erhvervede kompetencer har ikke kun reduceret hvervegrundlaget. Den forkortede uddannelse sker også på bekostning af helt essentielle militærfaglige kompetencer. Det bør anerkendes, at tjenesten som yngre officer i al væsentlighed er en praksisnær og næsten håndværksmæssig ledelses-

gerning, hvor officerens anerkendelse og respekt hos undergivne hviler på en solid militær faglighed - Ikke på et godt akademisk afgangprojekt.

Mange nye officerer undrer sig f.eks. over, hvor lidt de under officersuddannelsen har lært om Forsvarets materiel. Et element, der er afgørende for forståelsen af den enkelte soldats - og enhedens - kampkraft og formåen. Men det er en direkte konsekvens af den meget lille rekruttering internt og ikke mindst en nedprioritering af emnet i forbindelse med reduktion af uddannelsestiden.

Det er dog afslutningsvis positivt, at evalueringen afsluttes med en perspektivering i forhold til Forsvarets fremadrettede behov. Evalueringen ville næppe heller kunne antages af forligskredsen, hvis den ikke adresserede den udvikling, der er sket siden Ruslands angreb på Ukraine. Endelig er det også positivt, at ministeriet i oktober inviterede de faglige organisationer til en drøftelse af rapporten, og at vores bemærkninger i et vist omfang er noteret.

Problemet forbliver dog, at anbefalingen til forligskredsen - trods perspektiveringen - fortsat vil være, at modellen med få mindre justeringer og indførelse af supplerende adgangsveje til officersuddannelsen vil kunne opfylde behovet for uddannelse af officerer.

Det er vores opfattelse, at den rette konklusion burde være, at modellen, herunder ikke mindst hvervegrundlaget, ikke bare skal justeres, men gentænkes helt. Jeg kan derfor aktuelt anbefale, at forligskredsen ikke alene tager evalueringen til efterretning.

HOD MEDLEMSFORDELE



Rådgivning

Du kan få rådgivning vedrørende dine løn- og ansættelsesforhold.



Officersbanken – Lån & Spar

Du kan få unikke fordele i Lån & Spar, fordi HOD er medejer af banken.



Advokathjælp

HOD samarbejder med et advokatfirma, som du har mulighed for at benytte til private formål til en favorabel medlemspris.



Forsikring

HOD har aftaler med samarbejdspartnere, hvor du kan få medlemspriser på alle typer af forsikringer.



Pension

HOD har en attraktiv og konkurrencedygtig aftale med PFA.



Lån

Du kan optage lån i Tjenestemændenes Låneforening til en fordelagtig rente og uden gebyrer og stiftelsesomkostninger.



Forbrugsforeningen

Der er mange penge at spare på alt fra maling til rejser til den daglige kop kaffe.



Fagblad

Du modtager Fagbladet Officeren 6 gange om året.

Læs mere om alle medlemsfordelene på hod.dk.
Du er også altid velkommen til at **kontakte os**
på **3315 0233** eller **hod@hod.dk**

Sidst i september var de nordiske officersforeninger samlet i Helsinki, Finland. Et af de store emner var fastholdelse, som er en stor udfordring i alle fire lande.
- Jeg bed særligt mærke i, at der i det svenske forsvarsbudget er afsat et beløb til lønforbedringer svarende til godt 3% mere end de centralt aftalte lønstigninger for alle statsansatte. Det må man gerne lade sig inspirere af i Danmark, siger formanden for HOD, Niels Tønning.



Kontingentregulering pr. 1. januar 2024

I overensstemmelse med HOD's Repræsentantskabs beslutning reguleres kontingentet pr. 1. januar og pr. 1. juli på grundlag af stigning i nettoprisindekset fra Danmarks Statistik for henholdsvis marts og september måned.

Kontingentet fra 1. januar 2024 til 30. juni 2024 ændres derfor til (afrundet):

Fuldtidsmedlem:	Kr.	493,00 pr. måned
Elev/kadet:	kr.	246,00 pr. måned
Pensionist/standby:	kr.	88,00 pr. måned
Rådighedsmedlem:	Kr.	124,00 pr. måned

EN DIVISION I RIVENDE UDVIKLING

I august overtog generalmajor Jette Albinus kommandoen over Multinational Division North, MND N. Ambitionen er at gøre divisionen mere synlig og attraktiv samt at sætte en plan på skinner, som på længere sigt skal gøre MND N til en 'Fully Warfighting Division'.

TEKST OG FOTO MORTEN FREDSLUND

TRODS MULTINATIONAL DIVISIONS NORTH'S unge alder skorter det ikke på milepæle eller historiske nedslag på det seneste. Efter en målrettet forberedelsesperiode blev Multinational Division North erklæret Full Operational Capable den 7. juli for blot fem uger senere at få ny divisionschef, da generalmajor Jette Albinus tog kommandoen over MND N i Letland.

Hovedkvarteret er det NATO-hovedkvarter, som er placeret længst mod øst, fordelt på to lokaliteter – et Forward HQ i Adazi, Letland samt et Rear HQ i Slagelse.

- Ser man på erfaringerne fra Ukraine, er det for så vidt heldigt, at vi nu med militære termer kan sige, at MND N er fordelt på henholdsvis et Forward og et Rear headquarter. Et stort hovedkvarter tæt på fjenden risikerer at blive et let mål, så selv om løsningen som udgangspunkt var baseret på økonomi, står vi nu et godt sted, da modellen rent operativt giver mening, siger Jette Albinus og tilføjer:

- Når det så er sagt, så er det klart, at uanset hvilken organisation du har, er det mest hensigtsmæssigt, at man er samlet på samme lokalitet. Omvendt er det også en

virkelighed, som vi forsøger at håndtere og arbejde med i den hjemlige struktur. Da jeg var chef for Veterancentret i Ringsted, var der tilknyttet seks-syv decentrale centre, og som vicechef i Operationsstaben var min stab fordelt på lokaliteter i København og Karup. Det giver nogle udfordringer, men jeg har prøvet det før og har både erfaringer og værktøjer, som jeg kan bringe i spil.

Kommunikation, dialog og tilstedeværelse

Vi møder divisionschefen på chefkontoret i det topsikrede hovedkvarter i Adazi. På reolen bag sofagruppen stråler en imponerende samling af chef-coins, som Jette Albinus har modtaget gennem sin 35 år lange militærkarriere. Øverst i reolen spejder en Kay Bojensen træ-garder i rød galla ud over kontoret og trækker tråde til Danmark.

- Vi skal minimere nogle af de u hensigtsmæssigheder, der er i alle organisationer med stor fysisk afstand. Det betyder, at vi skal være gode til kommunikation og dialog, men det kræver også, at vi chefer bruger meget tid på at være begge steder mest muligt. At vi har fælles arrange-



Den 17. august overtog generalmajor Jette Albinus kommandoen efter generalmajor Flemming Mathiesen (med ryggen til), der nu er chef for Forsvarsakademiet. Manden til højre er chefen for Multinational Corps Northeast, den tyske generalløjtnant Jürgen-Joachim von Sandrart.



MND N Command Team består af generalmajor Jette Albinus og hendes lettiske myndighedsbefalingsmand.



MULTINATIONAL DIVISION NORTH

Hovedkvarteret er en del af NATO's styrkestruktur og en del af NATO's afskrækkelsesprofil i Østersøregionen. Hovedkvarteret støtter blandt andet de baltiske staters nationale forsvarsplanlægning, træner baltiske soldater og koordinerer militære aktiviteter i regionen - herunder blandt andet enhanced Forward Presence.



menter og er særligt opmærksomme på, at vi for eksempel i Letland oparbejder viden via vores relationer, som vi skal være gode til at dele med den del af staben, der arbejder i Slagelse. Vi skal være rigtig gode til at tale med hinanden og ikke om hinanden, siger Jette Albinus.

Da MND N blev evalueret og sluttelig certificeret som NATO-divisionshovedkvarter i marts, var det en stor milepæl i hovedkvarterets fireårige levetid. Nu er målet at udvikle MND N fra at være et hovedkvarter til at blive en warfighting division – et hovedkvarter med underlagte brigader og divisionstropper.

- Der blev lagt mange kræfter i at få divisionshovedkvarteret certificeret som 'Fully Operational Capability Division HQ'. Nu er det ambitionen, at vi skal nærme os et slutmål, der hedder en 'Fully Warfighting Division'. Så det er missionen og målsætningen, siger Jette Albinus, som dog understreger, at det er en ambition, der fortsat arbejdes med i rammen af Multinational Corps North East og i Divisionskomitéen.

Divisionstropper er i høj kurs

At gøre MND N til en kampklar division betyder reelt, at divisionen skal have flere manøvreenheder, end den har i dag, men ikke mindst skal divisionen have tilknyttet divisionstropper.

- De er generelt en mangelvare i NATO, men uden divisionstropper kan vi ikke kæmpe som division. Dog er det ikke kun de to framework-lande, Danmark og Letland, der har ansvaret for at stille divisionstropper til rådighed – det har NATO og de øvrige lande, der bidrager til divisionen, også, siger Jette Albinus.

I dag er blandt andet den lettiske Mechanized Infantry Brigade tilknyttet MND N. I efteråret 2024 kommer der en canadisk-ledet multinationalbrigade til, og derudover er 2. og 3. lettisk Zemessardzes-brigade også en del af divisionen.

Både som militær chef og som dybt engageret i idrættens verden har frivillighed en stor plads i Jette Albinus' hjerte. Derfor lægger hun også stor vægt på det fremtidige samarbejde med blandt andet de to Zemessardzes-brigader, hvor man i tiden efter invasionen af Ukraine har set en kæmpe stor tilstrømning – som man også til dels så hos Hjemmeværnet i Danmark.

- Det er et privilegie i sig selv at være chef for en division, men jeg har også svært ved at få øje på en opgave, der kan være meget mere meningsfuld. Når man først er herovre og samarbejder med letterne og repræsentanter fra de andre baltiske lande, handler det jo om, at de helt konkret forbereder sig på at forsvare deres land, familie og værdier, siger Jette Albinus og uddyber:

- Den her alvor, lysten til at ville lære – man oplever vir-



”

Det er et privilegie i sig selv at være chef for en division, men jeg har også svært ved at få øje på en opgave, der kan være meget mere meningsfuld. Når man først er herovre og samarbejder med letterne og repræsentanter fra de andre baltiske lande, handler det jo om, at de helt konkret forbereder sig på at forsvare deres land, familie og værdier.

Generalmajor Jette Albinus



kelig en enorm gejst, og jeg bliver bare bekræftet af at se, med hvilken hast de frivillige i de to Zemessardzes-brigader udvikler deres kompetencer, til trods for at de er på forskellige uddannelsesstadier. Det synes jeg er imponerende, og der er i hvert fald ikke mangel på vilje.

Højt prioriteret samarbejde

Det er ikke blot hos Zemessardzes, at man oplever en tilstrømning i Letland. Det gælder i Forsvaret generelt, og hos MND N prioriterer man samarbejdet med det lettiske forsvar højt.

- Den lettiske forsvarschef har et ansvar over for den lettiske befolkning, og han har bedt mig gøre divisionen mere synlig hos lokalbefolkningen. For når vi nu taler om divisionen, så afføder det spørgsmålet både her og derhjemme om, hvor synlig den er. Det arbejder vi på at gøre noget ved. Jeg har ikke løsningen, og jeg skal også forventningsafstemme med min korpschef i Stettin, men vi kommer til at til at se på, hvordan vi kan gøre divisionen mere synlig. Ikke kun i Letland, men også hjemme i Danmark og ude i NATO, forklarer Jette Albinus.

- Og her får jeg i høj grad brug for de enheder, der indgår i divisionen, og dem der er affilieret i træningsøjemed. Vi har nogle tanker om, hvordan f.eks. Zemessardzes-brigaderne kan hjælpe med at vise divisionen frem – for divisionen er også dem, og de har en rigtig god lokal kontakt og synlighed i hele Letland.

Realistisk træningsramme

Ud over at den nytiltrådte divisionschef gerne vil have divisionen tilpasset det, der sker i Letland, har hun også et korps over sig som sin foresatte enhed.

- Korpset har nogle træningsaktiviteter og ambitioner m.v. Jeg har nogle nationale enheder derhjemme, for hvem jeg rigtig gerne vil stille divisionen til rådighed, så de danske brigader har en realistisk ramme at træne og uddanne sig i. Så vi skal prøve, hvordan vi får mest muligt af det her til at klikke sammen - men der er en masse afhængigheder, hvilket fordrer, at vi er ude i god tid og tager et skridt ad gangen. Jeg oplever dog, at alle har en gensidig interesse i at få de her træningscyklusser til at passe sammen. Så der sker rigtig mange gode ting, og vi kan også håbe på, at 1. Brigade bliver officielt affilieret til divisionen. Men tilbage står tilgang af divisionstropper, som er helt afgørende for, at vi kan tilbyde træning i en divisionsramme.

Bemandingen skal styrkes

Mens divisionens langsigtede ambition skal blåstemmes af partnere, foresatte og Divisionskomitéen, som samles to gange årligt, handler ambitionen på den korte bane om

Korpset har nogle træningsaktiviteter og ambitioner m.v. Jeg har nogle nationale enheder derhjemme, for hvem jeg rigtig gerne vil stille divisionen til rådighed, så de danske brigader har en realistisk ramme at træne og uddanne sig i. Så vi skal prøve, hvordan vi får mest muligt af det her til at klikke sammen.

Generalmajor Jette Albinus

hvervning og fastholdelse samt en optimal fordeling af personel i henholdsvis fredstids- og krigstidsstruktur – Peacetime Establishment og Crises Establishment, PE og CE.

- På den helt korte bane skal vi have styrket bemandingen og sikre os, at der er balance i både PE- og CE-strukturen. Det skal være opgaveløsningen, der sætter de første hegnspele for fordelingen, men det handler også om økonomi. Lige nu synes jeg, at der er en ubalance – her kan jeg godt være ærlig og sige, at det bekymrer mig en lille smule. For nu, hvor hovedkvarteret er erklæret operativt, så skal det jo også gerne blive ved med at være det. Og det er min opgave at sørge for, at det kan det også i fremtiden, siger Jette Albinus.

Alle er på jagt efter god arbejdskraft

Ville det være en idé, at officerer på Operations- og Føringsuddannelsen, OFU, blev kontraktligt bundet til tidsbegrænset tjeneste ved MND N efter OFU?

- Vi har stor fornøjelse af, at lærerne er designeret. En sløjfe kunne være at kigge på akademiet i Tallinn og sige, at de også skulle tilknyttes. Officererne fra OFU er attraktive – også attraktive andre steder –, og her står vi nok med en fælles strukturel udfordring med at finde ud af at få bygget et sammenhængende designeringssystem op. Vi er jo ikke den eneste enhed, der prioriteres på den ene eller anden måde. Men det er måske også noget af



det, der skal bygges op igen fra noget, der var engang for mange år siden - og virkede, siger Jette Albinus.

Hun påpeger, at der skal bruges personel på alle niveauer, og at hun bliver nødt til at se på, hvad hun selv kan gøre på sit niveau for at gøre det mere attraktivt at være tilknyttet divisionen.

- Dermed ikke sagt, at det ikke allerede er attraktivt, men hvad kan jeg selv gøre for, at man har lyst til at arbejde i divisionen, uanset om det er i Slagelse eller herovre. Måske skal vi være mere synlige og blive bedre til at fortælle, hvad det er for opgaver, vi løser, og hvad vi rent faktisk kan tilbyde i divisionen - dér er vi nok nødt til at være lidt mere proaktive i forhold til den situation, vi står i. Så alt det, jeg selv kan identificere eller skrue på, det vil jeg selvfølgelig prøve at kaste mig over som noget af det første, siger Jette Albinus og tilføjer:

- Jeg går selvfølgelig allerede nu og danner mig nogle indtryk og lytter. De, der er bedst til at give mig svarene, er min egen stab og mine egne kolleger, som måske tidligere har overvejet at søge ind i divisionen, men som ikke har gjort det. Og vi bliver nødt til at finde ud af, hvad årsagen er til det.

Ynder at "Walk the Base"

Da Jette Albinus overtog kommandoen over MND N, meldte hun ud, at hendes første opgave ville være at lære sine medarbejdere at kende.

- Tingene er jo ofte nemmere, hvis man kender hinanden og har tillid til hinanden - to ting, som det er uhyre vigtigt at få etableret, hvis de ikke allerede er etableret i de forskellige ledelseslag. Så er det selvfølgelig vigtigt, at medarbejderne kender Commanders Intent. Jeg tror, at man som chef let kan have tilbøjelighed til at sige, at det her har jeg jo sagt, eller det er jo logisk. Men det tror jeg ikke altid, at det er. Og så handler det jo om at være autentisk i forhold til den person, man nu er, siger Jette Albinus.

Hun bruger Chefens Nyhedsbreve og 'Town hall meetings', hvor sidstnævnte er korte briefinger på 20-30 minutter, til at kommunikere med sine medarbejdere.

- Ulempen her er, at mange deltager i møder på afstand. Men jeg kan i hvert fald få meldt ud, hvad mit fokus er, og hvad der er mine prioriteringer. Stabschefen har staben, men jeg ynder også at "Walk the base", hvor jeg stikker hovedet ind på medarbejdernes kontor for at lære dem at kende og mærke stemningen, siger Jette Albinus. ■



”

Måske skal vi være mere synlige og blive bedre til at fortælle, hvad det er for opgaver, vi løser, og hvad vi rent faktisk kan tilbyde i divisionen - dér er vi nok nødt til at være lidt mere proaktive i forhold til den situation, vi står i.

Generalmajor Jette Albinus



Jette Albinus i dialog med officerer fra den multinationale stab under øvelsen Namejs 2023 i september. Øvelsen involverede alle de væbnede styrker og totalforsvaret i hele Letland. Man gennemførte bl.a. Transfer of Authority fra den Lettiske forsvarskommando til MND N.

The SA Group Has an Obligation to the Future

We live by a simple rule. The rule of safety.




By offering innovative turn-key solutions within avionics and interiors, training of personnel, and sustainable cockpit design, we contribute to creating a safer and greener industry for mechanics, pilots, and defence. Now and in the future.

That is our obligation.
What is yours?

The SA Group provides equipment, avionics maintenance (MRO), certification (STC), design and engineering, installations, product development, production, interactive training solutions, and consultancy services.

Let us know what we can do for you.



 Billund, Denmark
 www.scanav.com
 +45 7950 8000

Beskyttet mobilitet på hjul produceret af GDELS

I løbet af de sidste 50 år er næsten 19.000 hjulkøretøjer fra General Dynamics European Land Systems (GDELS) blevet leveret til militær- og politistyrker i mere end 50 lande, hvilket gør virksomheden til en af verdens førende udbydere af hjulmobilitet og levere uovertruffen ekspertise på dette område.

Det modulære familiekoncept for alle GDELS-platforme giver mulighed for fleksibel tilpasning til en bred vifte af missionsroller, skræddersyet til brugerens individuelle behov. Danmark og Sverige har i mange år været blandt de tyve NATO- og europæiske nationer af GDELS - hjulkøretøjer. Den Kongelige Danske Hær har været en af de første EAGLE I 4x4 og PIRANHA III 8x8 brugernationer, der har opereret sine respektive flåder siden midt 1990'erne, mens Sveriges kystartilleri har modtaget 10x10 varianterne af PIRANHA, som i øjeblikket er ved at blive opgraderet. Begge køretøjsfamilier har udviklet sig til nye generationer og varianter lige siden, hvor PIRANHA 5 og EAGLE V repræsenterer det nyeste. Ligesom deres forgængere har begge køretøjer enestående mobilitet, samtidig med at de tilbyder de højeste beskyttelsesniveauer, der er



Rumæniens CBRN-rekognosceringskøretøjer har indbygget og mobilt detektionsudstyr, herunder en sensordrone

tilgængelige i deres klasse, og bevarer et ekstremt gunstigt forhold mellem nyttelast og vægt.

PIRANHA – 8x8 trendsætteren

Danmark valgte i 2015 PIRANHA 5 til at erstatte sine forældede M113 bælte-køretøjer med en moderne pansret mandskabsvogn på hjul og flere varianter i støtteroller. Den seneste tilføjelse til den danske PIRANHA-flåde er PIRANHA SKYRANGER 30, kortrækende luftforsvarssystem med et 30 mm tårn og valgfri missilbevæbning. Schweiz bliver ved med at booste sin flåde med nye varianter såsom 120 mm RUAG COBRA Morter varianten og Ingeniør varianten. Spanien har valgt PIRANHA 5 som base for sit Dragón 8x8 Infantry Fighting Vehicle, bevæbnet med et ubemandet 30 mm GUARDIAN-tårn fra det spanske firma Escribano. Rumænien har introduceret PIRANHA 5 i flere varianter, lige fra ambulance og kommandopost til pansret mandskabsvogn med 30 mm UT30-tårn fra Elbit. Den rumænske hær har også modtaget PIRANHA 5 CBRN-rekognosceringskøretøjer udstyret med et komplet detektionssæt inklusive en sensordrone, der muliggør stand-off-detektion.

EAGLE – den lette all rounder

GDELS' portefølje af pansrede hjul køretøjer suppleres af EAGLE-familien af lette taktiske hjul køretøjer. Danmark har opereret den i flere versioner, herunder EAGLE V, sammen med Tyskland, Schweiz og Luxembourg. Med en totalvægt på omkring 10 tons i 4x4-versionen er EAGLE baseret på DURO-chassiset og har bevist sit værd under udsendelser til Irak, Afghanistan og Mali. EAGLE 6x6 er en mellemting mellem EAGLE 4x4 og den større og tungere PIRANHA hjul-



En af de seneste EAGLE-varianter af det 6x6 taktiske rekognosceringsystem TASYS til de schweiziske væbnede styrker.

køretøj. Den alsidige EAGLE passer til forskellige roller, fra patrulje- og kommandokøretøjer til ambulance-, våbenbærer- og ISR-platforme udstyret med optroniske, akustiske, SIGINT, radar- eller CBRN-sensorer, alt under ballistisk og IED- og minebeskyttelse for besætningen. Den lettere EAGLE OPEN RECCE og MERLIN lufttransportable hjulkøretøj baseret på samme chassis tilbyder højeste mobilitet for RECCE-team, luftbåret infanteri og specialoperationsstyrker.

Alle GDELS eksportprogrammer involverer et tæt partnerskab med den nationale forsvarsindustri, med lokalt indhold lige fra levering af nøglekomponenter til fuld integration på stedet.

Høj ydeevne og pålidelighed og den overlegne hastighed, rækkevidde, strategiske mobilitet og lave livscyklusomkostninger sammenlignet med tungere bælteplatforme gør GDELS's hjulløsninger til en attraktiv mulighed for væbnede styrker.

GDELS – WE ENABLE MILITARY MOBILITY

Kontaktdata:

Sandra Naumburg
 Director International Business & Services Europe North
sandra.naumburg@gdels.com

OK24

Startskuddet til overenskomstforhandlingerne i den offentlige sektor – OK24 – er meget tæt på.

TEKST SØREN WAD CLAUSEN

HOD HAR BRUGT FORÅRET 2023 PÅ AT INDHENTE LOKALAFDELINGERNES FORSLAG TIL OVERENSKOMSTKRAV. Kravene blev samlet på TR-seminaret i maj, inden de blev viderebehandlet af hovedbestyrelsen i juni 2023. HOD har i august sendt vores krav til Akademikerne, hvor den samlede liste over organisationens fælles krav til OK24 skal færdiggøres.

HOD kommer som i tidligere år til at fremsætte både generelle krav og specielle krav. De generelle krav omfatter flere grupper af ansatte – eventuelt alle – og forhandles centralt. De specielle krav omfatter kun HOD's aftaleområde og forhandles normalt af HOD og FPS efter delegation fra de centrale parter.

Som bekendt ser det ud til, at heller ikke denne overenskomstforhandling bliver uden særlige udfordringer.

I 2018 var der varslet konflikt pga. uenighed om betalt spisepause, 2021 var præget af Corona, og i 2024 risikerer trepartsforhandlingerne at påvirke processerne i hele den offentlige sektor. Det vil vise sig, hvordan resultaterne af trepartsforhandlingerne bliver indbygget i de ordinære overenskomstforhandlinger i de forskellige sektorer.

I efterårets løb afslutter Akademikerne processen vedrørende klargøring af krav til OK24. Processen er dels praktisk, hvor fælles arbejdsgrupper udvikler den endelige kravsformulering, dels politisk, hvor Akademikernes forhandlingsudvalg og bestyrelse godkender kravene, og der indgås en fælles forhandlingsaftale for OK24.

Startskuddet til de offentlige overenskomstforhandlinger går d. 14. december 2023, hvor parterne udveksler generelle og specielle krav.

VÆRDIFULD VIDEN OG ERFARING

35 officerer arbejder i dag i Forsvaret,
selv om de kunne være gået på pension.

En aftale fra OK21 har gjort hele
processen meget nemmere for både
medarbejder og arbejdsgiver.

TEKST INGRID PEDERSEN





25 OFFICERER ER VENDT TILBAGE til et job i Forsvaret, selv om de har nået pensionsalderen. En del fortsætter i et nyt job, dagen efter at de egentlig er fratrukket. Andre vender tilbage efter nogle måneders pensionisttilværelse. Fælles for dem er, at de nu er overenskomstansatte. Yderligere 10 er blevet kriterieforlænget. Det vil sige, at de har fået udsat deres pensionsalder.

De fortsætter, fordi de brænder for deres arbejde, de har en enorm viden og erfaring, og der er brug for arbejdskraften.

Derudover bliver de ikke modregnet i deres tjenestemandspension. Det gjorde man engang, men Politiforbundet, der også har opgaver til pensionerede betjente, tog en sag til ligestillingsnævnet og fik medhold i, at tjenestemandspensionen ikke skulle modregnes i lønnen.

- Det er selvfølgelig attraktivt, og jeg har faktisk haft kontakt med medlemmer, der skulle have disse vilkår stavet for sig. De syntes simpelthen, at det lød for godt til at være sandt, siger Søren Wad Clausen, konsulent i HOD.

Flere raske leveår

For 40 år siden kunne man forvente at leve yderligere 19½ år, efter at man er fyldt 60, men sidste år kunne man forvente at leve 23½ år. At de fleste officerer desuden er i god fysisk form og dedikerede til arbejdet, er også en del af forklaringen på, at de benytter sig af muligheden for fortsat at arbejde på deres gamle arbejdsplads.

Flere af dem, som Officeren har talt med, understreger, at de har fuld forståelse for, at mennesker, der er fysisk eller psykisk nedslidte, lider af stress eller har traumer, selvfølgelig skal nyde deres pensionisttilværelse. Selv føler de bare, at de ikke er færdige på arbejdsmarkedet, og muligheden for at arbejde uden at blive modregnet i sin tjenestemandspension gør det også økonomisk attraktivt.

Det er ikke nyt, at officerer får et nyt job i Forsvaret, selv om de er pensionister. Tidligere brigadegeneral Steen Hartov har således siden 2018 arbejdet i Flyverkommandoens kampflyafdeling, selv om han blev pensioneret samme år.

Ikke en ret

Det er dog ikke en ret, at man fortsat kan arbejde i Forsvaret, efter at man har nået pensionsalderen. Det er en mulighed, hvis medarbejderen og ledelsen er enig. Antallet er stigende. Dels fordi Forsvaret lider under alvorlig mangel på officerer og derfor er meget åbent for at ansætte erfarne folk i nye stillinger, dels fordi det samtidig er blevet nemmere, fordi der ved overenskomstforhandlingerne i 2021 var enighed om, at statsansatte, der genindtræder i jobbet, bliver overenskomstansat, i stedet for at der skal forhandles individuelle kontrakter. Det er nemmere for både arbejdsgiver og medarbejder, selv om der også kan forekomme bump på vejen. Aftalen trådte i kraft i januar i år.

I HOD er der begejstring, og fagforeningen var selv med til sammen med de øvrige akademikerforeninger at stille forslag om det op til overenskomstforhandlingerne.

Det er selvfølgelig attraktivt, og jeg har faktisk haft kontakt med medlemmer, der skulle have disse vilkår stavet for sig. De syntes simpelthen, at det lød for godt til at være sandt.

Søren Wad Clausen

Konsulent Søren Wad Clausen bliver kontaktet af nogle af dem, der genindtræder i jobbet – men ikke dem alle, for som regel kan spørgsmål om den nye ansættelse besvares af den lokale tillidsrepræsentant.

- Mange genindtræder bare i samme stilling og bliver overenskomstansat i stedet for tjenestemandsansat. Det betyder, at ansættelsesgrundlaget er et andet, men vi er glade for, at der nu er en overenskomst på området, så alle pensionister, der er ansat i staten, er på overenskomst, og både for os, arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder er det meget mere overskueligt end individuelle kontrakter, forklarer han.

Selv om man i praksis fortsætter i samme job, kræver Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, at man reelt skal fratrukket, selv om man fortsætter igen næste dag, og man kan under alle omstændigheder kun fortsætte til, man er 70.

Med lavere grad

For officerer i de øverste topstillinger betyder det desuden, at de bliver ansat med en lavere grad, og det får nogle til at vælge at arbejde i civil, så gamle kolleger ikke tror, de er blevet degraderet, når de pludselig har færre striber på uniformen.

At to grupper - topchefer og M322-majorer - ikke kan fortsætte med samme grad skyldes for majorernes vedkommende, at begrebet M322-major ikke findes i overenskomsten. Derfor bliver de kaptajner.

Moderniseringsstyrelsen har lavet en liste over, hvor mange topchefer der skal være, og derfor bliver pensionister genansat i en lavere stilling, så de ikke blokerer for yngre kræfter.

Det har Søren Wad Clausen forståelse for.

- Heller ikke HOD er interesseret i, at der sidder gamle chefer, der ikke er til at komme af med, siger han. Men der er glæde over, at så mange fortsætter i Forsvaret, selv om de kunne være gået på pension.

- Både på grund af deres viden og erfaring, men også fordi mange af de stillinger, de sidder i, ellers ville være ubesatte, siger han. ■

CHEF FOR MINE NUVÆRENDE CHEFER

ALLEREDE ET PAR ÅR FØR HAN NÅEDE PENSIONSALDEREN, SPURGTE STEEN HARTOV et par af de chefer, han arbejdede sammen med, om der måske kunne være noget, hans kvalifikationer kunne bruges til, efter at han som 60-årig i 2018 skulle fratræde på grund af alder. Det var der.

Den 31. oktober 2018 blev han aldersbetinget afskediget fra jobbet som national repræsentant i SACT, NATO's hovedkvarter i Norfolk, Virginia.

Dagen efter, den 1. november, tiltrådte han et job som seniorkonsulent i Flyverkommandoens kampflyafdeling i Karup.

- Jobbet var 3-4 niveauer under det job, jeg forlod, og det har jeg det helt fint med, siger han og nævner, at han dog samtidig valgte at arbejde i civil, så han undgik diskussionen om striber på uniformen.

Steen Hartov har dog fået tilladelse af Flyverkommandoens chef til at optræde i sin brigadegeneraluniform, eksempelvis når han er inviteret som VIP til særlige arrangementer som Danish Air Show eller ved ceremonien til den officielle modtagelse af F35.

- Det er klart, at uniformen ikke giver mig ret til at træffe beslutninger. Det er lidt ligesom kronprinsen - uden sammenligning i øvrigt. Han bærer jo også uniform ved særlige lejligheder uden at være i kommandolinjen, forklarer Steen Hartov.

Steen Hartov har været i Flyvevåbnet siden 1979. Forinden var han Søværnet, men fascinationen af fly fik ham til at skifte, og i det nuværende job er han vendt tilbage til det faglige indhold i stedet for jobbet på topniveau, der mere handlede om management, personale, økonomi og planlægning.

- Det er positivt at være tilbage til det mere faglige, understreger han og fremhæver, at han også er glad for at kunne rådgive andre i staben, når hans chefer skal forberedes på møder på højt niveau.

- Jeg har jo erfaring og viden om forskellige processer. Derfor kan jeg rådgive om, hvilken viden man har brug for inden et møde, siger han og tilføjer, at han selv har været chef for sine nuværende chefer. Det er intet problem, for i Forsvaret er der en iboende respekt for dem, der er udpeget til at være chefer. Det er chefen, der træffer beslutninger ud fra sin prokura.



Foto: Privat

”

Jeg har jo ikke haft et fysisk nedslidende job og har stor interesse for mit arbejde. Men jeg forstår bestemt godt de kolleger, der træffer en anden beslutning.

Steen Hartov

- Når en person er udvalgt, er der en udstrakt respekt for hans/hendes position og beslutninger, siger han. Men selvfølgelig gjorde han sig i begyndelsen i det nye job overvejelser om, hvordan det ville blive i hverdagen, når han ikke længere selv var chef.

Steen Hartov er glad for sin beslutning om at blive i Forsvaret efter pensioneringen.

- Jeg har jo ikke haft et fysisk nedslidende job og har stor interesse for mit arbejde. Men jeg forstår bestemt godt de kolleger, der træffer en anden beslutning - enten fordi de vil bruge tiden på noget andet, eller fordi de er trætte, nedslidte eller måske har krigstraumer, understreger han.

De første år var han ansat på en individuel kontrakt, men han mener, at det er meget nemmere, at pensionerede officerer nu bliver overenskomstansat, for det er nemmere at håndtere personelkategorien efter et fælles regelsæt i stedet for forskellige individuelle kontrakter. ■

DET VAR STRESSENDE AT GÅ HJEMME

ALLAN BØGE MIKKELSEN, der normalt bliver kaldt Mikkel, vidste godt, at han ikke var klar til at gå på pension, da han i august 2022 havde sidste arbejdsdag i Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse, hvor han i fem år havde arbejdet med sikkerhed. Han fratrådte på grund af alder, men var kun 62 år og havde egentlig håbet, at arbejdspladsen ville bede ham om at blive et år mere. Det skete ikke, og så blev han pensionist og søgte nyt arbejde.

- Jeg søgte nogle enkelte job, blandt andet hos politiet, men jeg søgte kun job, jeg var virkelig interesseret i. Jeg søgte ikke hvad som helst, understreger han.

Samtidig syntes han, at det var stressende at gå hjemme. Hans kone er kun 55 og arbejder stadig, så han havde dårlig samvittighed over at sætte sig til at læse en bog på det, der normalt var en arbejdsdag, så han vaskede konstant vinduer og gulve, gjorde rent, ordnede have m.m. Han erklærer, at det simpelt hen ikke var fedt at gå hjemme.

Efter præcis et halvt år derhjemme fik Allan Bøge Mikkelsen et nyt job, og det ligger i fin forlængelse af det, han har arbejdet med i de seneste 11 år. I det nye job er han sikkerhedsofficer i Flyverhjemmeværnet med ansvar for sikkerheden i 28 eskadriller.

- Det nye job passer mig godt både indholdsmæssigt og geografisk, for jeg bor i Sunds, og i det nye job er jeg sikkerhedsofficer og major i Hjemmeværnet, og med min baggrund kunne jeg gå lige ind i jobbet, siger han.

Foruden de fem år som sikkerhedsofficer i Ejendomsstyrelsen havde han haft et tilsvarende job i Helikopter Wing Karup og bl.a. tidligere arbejdet med HR, struktur, logistik og som sagt med sikkerhed.

Hvad har du gjort galt?

Han tiltrådte i sit nye job 1. marts i år, men selv om han er begejstret for jobbet, fortæller han, at der var nogle bump på vejen.

- Og det var virkelig en god dag, da jeg tiltrådte i det nye job. Men det generer mig, at jeg efter 26 år som 322-major, skulle genansættes som kaptajn. Det føltes som en degradering, og mange, der kendte mig fra tidligere, spurgte, hvad jeg dog havde gjort galt, siden jeg var faldet i graderne. Vi går jo op i hierarki, så derfor er det svært, siger han.

Han har dog fået en tillagt grad, så han må gå med majorstriber på skuldrene og slippe for dumme spørgsmål. Men processen i Hjemmeværnet tog mere end fire måneder, hvilket han finder fuldstændig urimeligt.

- Efter 26 år som major er det utroligt, at Hjemmeværnet



Foto: Privat

”

Det var virkelig en god dag, da jeg tiltrådte i det nye job. Men det generer mig, at jeg efter 26 år som 322-major, skulle genansættes som kaptajn. Det føltes som en degradering.

Allan Bøge Mikkelsen

skulle bruge mere end fire måneder på en beslutning om tillagt grad, der burde tage fem minutter. Det koster dem jo ikke én krone, siger han.

En anden lille irritation var processen i forbindelse med forhandling af personligt tillæg. Det var nemt nok, men problemet var, at først på den femte lønseddel, efter at han vendte tilbage, var tillæggene medregnet. Det skete med tilbagevirkende kraft, så han led ingen tab, men han synes alligevel ikke, at det er i orden.

- Vi mangler jo folk, og det skaber irritation blandt medarbejderne og afholder nogle fra at søge tilbage, når der er den slags unødige besværligheder, siger han.

Han opfordrer alle, der har lyst, til at tage et par år mere, men understreger, at det er lovændringen, der betyder, at tjenestemandspension ikke bliver modregnet i lønnen, der betyder, at det er økonomisk attraktivt at fortsætte. Om nogle år holder han op igen. Hustruen kan til den tid endnu ikke få pension, men så må de klare sig for tjenestemandspensionen plus private pensioner, for så vil de køre ud med campingvognen – uden at vide, hvornår de kommer hjem igen. ■

DER ER PILLET EN STRIBE AF UNIFORMEN



MAJOR MICHAEL SCHRØDER og hans kone har lige parkeret bilen uden for deres nye bolig i Ramstein i Tyskland, mens de venter på flyttelæsset fra Danmark, da Officeren ringer til ham. Han vender tilbage til basen for at arbejde med planlægning af NATO-flyoperationer. Det har han gjort tidligere, men i slutningen af 2022 blev han aldersbetinget afskediget. Det var han slet ikke parat til, og han siger, at der kun gik cirka ét sekund, før han havde et nyt job i det danske National Air Operation Center som coordination officer. Det passede ham fint, men senere søgte han – og fik – jobbet i Ramstein, hvor han tidligere sammenlagt har arbejdet i ni år.

- Og jeg fik heldigvis positive tilkendegivelser, da det var afgjort, at jeg skulle tilbage hertil, siger han. Sagen er, at jobbene på NATO-basen typiske varer 3-4 år.

- Men de var heldigvis glade for at få en, der besidder en vis corporate knowledge, og den har jeg med, siger han.

I forbindelse med sin fratræden og det nye job er Michael Schrøder gået fra at være tjenestemand (oberstløjtnant) til at være overenskomstansat major. Det betyder ingenting for ham.

- Der er pillet en stribe af uniformen, men det er jeg 100 procent ligeglad med. Det vigtigste er, at jeg fortsat kan bidrage til Flyvevåbnets virke og arbejde med analyse og planlægning, siger han.

Siden han var 18 år, har Michael Schrøder været i Flyvevåbnet og arbejdet med forskellige luftoperationer i Danmark og internationalt, og efter godt 44 år, heraf 24 år og 10 måneder i chefgruppen, var det svært at sige farvel.

- Allerede et år før min fratræden havde jeg spurgt mig selv 'Hvad Fanden skal jeg lave, når jeg ikke længere skal arbejde?' Han var klar over, at kryds-og-tværser og børnebørnene ikke kunne udfylde hans tid, og han havde

”

Der er pillet en stribe af uniformen, men det er jeg 100 procent ligeglad med. Det vigtigste er, at jeg fortsat kan bidrage til Flyvevåbnets virke og arbejde med analyse og planlægning.

Michael Schrøder

allerede brugt store dele af 23 års fritid på at bygge sit eget flyvedygtige fly hjemme i garagen, og han arbejder lejlighedsvis som fyrværker i Tivoli i København.

Han chef forklarede, at han jo ikke bare kunne fortsætte ud over pensionsalderen, men at der var mulighed for at søge et andet job, men med en lavere grad.

Jobbet på Ramstein-basen havde været vakant i godt et halvt år, fordi der ikke var interesserede ansøgere trods flere genopslag, så han mener ikke, at han tager arbejde fra yngre kolleger. Men ansættelsen blev kørt helt efter bogen, så der ikke senere skulle opstå problemer.

Michael Schrøder regner med at være 3-4 år i Ramstein og derefter endnu nogle arbejdsår i Danmark, for han planlægger at arbejde, til han er 70. ■

VI KENDER BUTIKKEN, OG BUTIKKEN KENDER OS

ANDERS BECK JØRGENSEN blev pensioneret i 2018 som 60-årig. Men det var han slet ikke klar til.

- Jeg har tre børn, og de to yngste var dengang som i dag skolebørn, og jeg syntes, jeg var en dårlig rollemodel, når jeg ikke arbejdede. Jeg er jo hverken træt eller nedslidt, siger han.

Han blev pensioneret som kommandørkaptajn og gik i gang med en række kurser, der kunne give ham et job som styrmand i den civile skibstrafik, men netop som han havde certifikaterne og sønæringsbeviset på plads, brød corona ud, og ingen rederier havde brug for nye navigatører.

I dag er han vendt tilbage til Forsvaret, for han arbejder i Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse i Ballerup. Her arbejder han - som hovedparten af sine kolleger - i civilt tøj, og det løser et særligt problem: uniformen. Han kunne ikke få sig selv til at arbejde i en uniform med rang som orlogskaptajn.

- I knap 20 år har jeg været kommandørkaptajn, og så ville det føles underligt at skulle træde et skridt tilbage, siger han.

- Derfor var det et godt kompromis, at jeg den 1. januar i år blev overenskomstansat i et job, hvor jeg kan bruge min viden og kompetencer, men samtidig arbejder i civil.

Brug for min empati

Da det viste sig, at et job i den civile skibstrafik havde lange udsigter på grund af covid, fik han et job som teleoperatør i Jonstruplejren, hvor han skulle besvare bekymrede borgeres spørgsmål om den frygtede sygdom.

Han fortæller, at det skete meget hurtigt, efter at statsministeren lukkede landet. Her blev han ansat som konstabel og til en løn, der svarede til en konstabels. Det betød ikke så meget, for han havde jo samtidig sin tjenestemandspension, for han blev ikke modregnet i pensionen.

- På den måde fik jeg både i pose og sæk, men det er klart, at jeg ikke ville arbejde gratis - jeg er jo ikke skruebrækker, siger han.

Jobbet var godt. Han var omgivet af sundhedsfagligt personale, som han kunne stille om til, hvis han ikke selv kunne svare.

- Men det vigtigste ved jobbet var, at jeg her fik brug for min livserfaring og empatiske side. Nogle gange kunne jeg svare folk på få sekunder, andre gange, når opringen kom fra en ældre medborger, der sad bekymret og alene i sin lejlighed, skulle man egentlig bare lytte aktivt og udvise imødekommenhed og forståelse for borgers situation. Det er et job, hvor man giver meget af sig selv - og jeg var tit mentalt udmattet, når jeg kom hjem

- Denne samlede ordning er jeg meget tilfreds med, og jeg har ingen planer om at gå på pension, siger Anders Beck Jørgensen



Foto: Privat

efter måske 100-150 telefonsamtaler, erklærer han - men samtidig med en fornemmelse af at have gjort en forskel. Det gav en stor jobtilfredshed.

Giver viden videre

Efter syv måneder i Jonstruplejren så han annoncen fra FMI, der søgte projektledere. Projektledelse havde han prøvet mange gange, så det viste sig at være det helt rigtige, og hans projekt er indkøb af nye fartøjer til Kystredningstjenesten.

- Det ligger fint i forlængelse af mine tidligere job som materielprojektleder i bl.a. Søværnets Materielkommando og siden Forsvarets Materieltjeneste.

Jeg har også en lille sidefunktion som mentor for en juniorprojektleder, hvorved jeg kan dele ud af et mangeårigt virke som chef og leder. Det er vel også derfor, at vi for tiden oplever, at Forsvaret øger ansættelsen af pensionerede officerer - vi kan vores metier og kender butikken. Og butikken kender os. Man ved, hvad man får, siger han.

- I begyndelsen var jeg ansat som specialkonsulent på en individuel kontrakt, men 1. januar 2023 blev jeg ansat som orlogskaptajn på en overenskomstkонтракт, hvilket er fint, da HOD nu varetager mine interesser. Det er bl.a. sket i forbindelse med forhandling af løn, hvor HOD fik forhandlet en god kontrakt på plads, men jeg har som sagt ikke lyst til at gå i uniform, da mine omgivelser kunne få det indtryk, at jeg havde taget af kassen og var blevet degraderet.

- Jeg nyder derfor nu det privilegium både at modtage pension fra LR37 og en orlogskaptajnløn samt 17,1% i pension. Denne samlede ordning er jeg meget tilfreds med, og jeg har ingen planer om at gå på pension. Jeg er stadig kun 64. Måske bliver jeg endda ved, til jeg nærmer mig 70. Selvfølgelig skal man kende sin besøgstid, og jeg tror, at jeg har en ret god fornemmelse for, hvornår tiden er inde til at trække stikket. Ellers er der nok nogen, der fortæller mig det, siger han med et glimt i øjet. ■

AFKLARENDE TJENSTLIG SAMTALE

ORDFORKLARINGER – SET MED HOD-ØJNE

Hvad betyder lønsamtale, og beder eller begærer du om forhandling?
Det er slet ikke ligegyldigt, hvilke ord du vælger at bruge. Det forkerte ordvalg kan være skyld i alt fra forsinkelse til ugyldighed. Vi har lavet en liste, der hjælper dig med at komme rigtigt fra start.

Fra blad nr. 2 + 3 2020

HOD har tidligere bragt en ordforklaring her i bladet (se blad nr. 2 + 3 fra 2020), hvor vi kortfattet beskrev, hvad der forstås med en

række ord eller termer, som anvendes. Et af begreberne, der blev forklaret dengang, var begrebet tjenstlig samtale.

SIDEN DENGANG er en afart heraf blevet introduceret – nemlig begrebet "afklarende tjenstlig samtale" eller i lidt kortere form "afklarende samtale". Den ses oftest anvendt i forbindelse med krænkelssager, hvor ledelsen ønsker at få sagen belyst fra de implicerede parter, især den påståede krænker. Til det brug anvendes så den "afklarende tjenstlig samtale".

Der er efter HOD's opfattelse ingen forskel på "afklarende tjenstlig samtale" og en tjenstlig samtale. **Den skal indkaldes skriftligt med et passende varsel, og der skal gives vedkommende mulighed for at have en bisidder. Efter samtalen skal der udfærdiges et referat, som pågældende skal have til kommentering.**

Kommer du i den situation, at du bliver indkaldt til en "afklarende tjenstlig samtale", kan du med fordel kontakte HOD for råd og vejledning, herunder mulighed for bisidder.

Personlig omklassificering

EN PERSONLIG OMKLASSIFICERING kan i bund og grund oversættes med en ændret lønindplacering.

Der er to tilfælde, hvor en personlig omklassificering er mulig for en **tjenestemandsansat officer**.

I det ene tilfælde kan man blive personlig omklassificeret (og så udnævnt) fra **kaptajn/kaptajnløjtnant til major/orlogskaptajn (M322)**. Det kan man komme i betragtning til enten på foranledning af ledelsen, eller man kan selv bringe det på bane i forbindelse med en lønforhandling. Grundlæggende stiger man i løn (kr. 3.726,91 pr måned) og i pensionsskyggeforsløj, men man gør fortsat tjeneste i kaptajn-/kaptajnløjtnantsstillinger.

Da **M332-ordningen** blev indført i 2005, var det på ingen måde hensigten, at der skulle ske reduktion eller forhandling af et eksisterende personligt kvalifikationstillæg. Der er jo ikke tale om en udnævnelse eller stillingsskifte – alene en personlig omklassificering. Lønstigningen (kr. 6.867,95) i forbindelse med omklassificeringen til M322 skal dels honorere det særlige forhold, at man ellers var blevet udnævnt til oberstløjtnant/kommandørkaptajn, og dels kompensere for de ændrede vilkår for så vidt angår honorering af merarbejde.

Der er ingen aftaler, der tilsiger, at man skal miste et individuelt tillæg i forbindelse med en personlig omklassificering; men ledelsen kan begære forhandling, og hvis den samlede pakke ikke er tilfredsstillende for den ansatte, kan man jo sige "nej tak".

HOD har tidligere skrevet om tilfælde, hvor en nyligt udnævnt M322 uden forhandling havde mistet sit personlige kvalifikationstillæg med henvisning til, at der var tale om en udnævnelse – men den regel forsvandt ved OK15.

Hvis du har spørgsmål angående personlig omklassificering, så kontakt konsulent Søren Wad Clausen på clausen@hod.dk eller 2388 7353.

MØD DIN VÆRNSFORMAND - SØVÆRNET

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



Kommandørkaptajn
Thomas Vestergaard
er værnsformand
for Søværnet.

VILKÅR FOR LEDELSE SKAL I FOKUS

DET SKAL VÆRE NOGET HELT SÆRLIGT AT VÆRE OFFICER - og det skal være attraktivt!

Kombinationen af det særlige og attraktive er i sig selv fastholdende – spørgsmålet er hvordan. Først og fremmest er der behov for, at officeren i rollen som leder får bedre muligheder og værktøjer, som kan bruges i vedkommendes ledelsesopgave for at skabe gode vilkår samt bidrage til fastholdelse af ikke bare officerer, men soldater og medarbejdere i hele Forsvaret.

Hvorfor gik du ind i fagforeningsarbejde?

Jeg kommer fra en familie, hvor det at engagere sig, forholde sig til omverdenen samt forsøge at påvirke den er en selvfølge. Både i folkeskolen, på officersskolen og videre frem har jeg været "tillidsmand" og forsøgt at påvirke omgivelserne til at få de bedst mulige løsninger og vilkår.

På officersskolen og efterfølgende i lokalafdelingen ved 2. ESK i Korsør var jeg aktiv i det lokale bestyrelsesarbejde. I starten af nullerne blev jeg opfordret til at stille op til hovedbestyrelsen for Søværnet, bl.a. for at repræsentere den yngre del af officerskorpset.

Hvad laver du i rollen som værniformand for Søværnet?

Helt generelt oplever jeg som værniformand for Søværnet, at hovedparten af opgaverne overvejende relaterer sig bredt for Forsvarets officerskorps. Jeg bruger megen tid på at følge For-

svaret, lytte til mine officerskolleger samt til hovedbestyrelsen for at være opdateret på, hvad der fylder og er vigtigt for officererne generelt i hele Forsvaret og i Søværnet. Jeg forsøger at danne mig et generelt blik over officerernes vilkår for at kunne arbejde med input til nye aftaler, overenskomster, HR-tiltag, forlig, samarbejdsudvalg m.m.

Denne viden bruger jeg også, når jeg repræsenterer Søværnets officerer for HOD i Søværnets Koordinerende samarbejdsudvalg. I rollen som værniformand for Søværnet er jeg særligt opmærksom på søofficerernes vilkår. Det kan være ydelsesområdet, det kan være HR-tiltag, som umiddelbart kan virke hensigtsmæssige i store dele af Forsvaret, men i Søværnet fordi for eksempel sejladsmønstre skal tilpasses for at give den ønskede effekt.

Ud over rollen som værniformand for Søværnet er jeg også stedfortrædende formand for HOD og træder til, hvis formanden har forfald.

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

Den største og mest presserende udfordring for officerskorpset er fastholdelse af officerer. Denne udfordring er samtidigt en grundlæggende forudsætning for opbygningen af Forsvaret.

Tilsvarende er fastholdelsen af medarbejdere i hele Forsvaret også et grundlæggende parameter for opbygningen af Forsvaret, men også for at

fastholde officerer. Og sådan går det hele jo i ring.

Fra dialog med officerskorpset er det min helt klare opfattelse, at et primært vilkår for fastholdelse af officerer er Forsvarets generelle evne til at sikre rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Det kan samlet benævnes "vilkår for ledelse", som omfatter de rammer, muligheder, værktøjer etc., som officeren har til at udføre sin ledelsesopgave.

Ingen officerer trives med og kan fastholdes i et job, hvor der mangler medarbejdere. De medarbejdere, du har, er udlånt til andre enheder, opgaven du skal løse, hænger ikke sammen med de ressourcer, du har til rådighed. Du skal endvidere side-mandsoplære din afløser uden selv at have tilstrækkelig uddannelse og erfaring. Det gider ingen i længden.

Samlet set er fastholdelsesudfordringen og vilkår for ledelse de største udfordringer, og der findes ingen lette løsninger. Vi kender kun oplægget til HR-politikken, men vi kender endnu ikke resultatet. Jeg forventer, at HR-politikken bidrager til fastholdelse af officererne, men også styrker vilkårene for officerernes ledelsesopgave.

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

Jeg vil have fokus på, at HOD skal arbejde for at sikre de bedst mulige ansættelsesvilkår, men også have øje for tiltag, som kan skabe bedre vilkår for, at officerer kan løse deres ledelsesopgave på bedst mulig vis





Selvom opgaverne for medlemmerne spænder bredt, er udfordringerne ofte de samme. Det betyder, at fællesskaber i HOD kan finde løsninger, som tilgodeser medlemmerne som helhed. Det arbejde synes jeg er meget spændende - og til tider udfordrende. Men når det lykkes, er det meget tilfredsstillende.

Thomas Vestergaard

BLÅ BOG

THOMAS VESTERGAARD KOMMANDØRKAPTJN, 56 ÅR

Uddannet som teknisk officer fra Søværnets Officersskole 1998. Gennemført Videreuddannelsesstrin II/L ved Forsvarsakademiet 2007.

Thomas Vestergaard startede sin karriere i Søværnet i 1985 som elektronikmekaniker-lærling. I perioden sejlede han torpedobåde af Willemoes-klassen. Herefter blev det til sergentuddannelse med efterfølgende tjeneste ved Søværnets Mobil Logistik-enhed.

I 2007 blev det tekniske skiftet ud med HR-området og tjeneste ved FPS i personalestrategiskafdelingen, og efter nogle år var det igen tid til operativ tjeneste ved 2. Eskadre som teknikkofficer ved fregatten Absalon og fregatterne af IVER-klassen. I perioden var der tillige INTOPS-piratjagter i Aden-bugten.

Herefter fortsatte karrieren ved Forsvarets Hovedværksteder med udvikling af Forsvarets vedligeholdelsesstruktur og fra 2015 i Værnfælles Forsvarskommando med opgaver relateret til styring af Forsvarets vedligeholdelsesstruktur og forligsarbejde. I 2017 skiftede Thomas Vestergaard til FMI som chef for en digitaliseringssektion, og i 2021 blev han chef for sikkerheds- og kvalitetsafdelingen i FMI og udnævnt til kommandørkaptajn.

og dermed bidrage til at fastholde Forsvarets medarbejdere.

Et andet fokusområde med lidt længere sigt er ansættelsen af officerer som henholdsvis tjenestemænd og overenskomstansatte officerer. Der er en række forskelle mellem de to ansættelsesformer, som ikke er hensigtsmæssige. Forskydningen hen mod overenskomstansatte officerer er godt i gang. HOD skal derfor arbejde på at udligne forskellene, inden der kommer unødigt balance med de to ansættelsesformer.

Hvilke forhåbninger har du til overenskomstforhandlinger 2024?

Jeg forventer, at HOD's resultat ved OK 2024 kommer til at minde meget om resultaterne fra de seneste overenskomstforhandlinger.

Det betyder så, at jeg forventer, at afgørende og større forbedringer for officerskorpset skal findes i regi af de kommende HR-tiltag. Her vil HOD være klar til gå i dialog med arbejdsgiver om løsninger, der kan bidrage til de nødvendige forbedringer af vilkårene for at fastholde officererne men også Forsvarets øvrige medarbejdere og dermed (gen)opbygningen af Forsvaret.

Hvad er det mest spændende ved dit HOD-arbejde?

Arbejdet i HOD - og særligt arbejdet i hovedbestyrelsen - giver et enormt indblik i de stærke ressourcer og den mangfoldighed, HOD's medlemmer

bidrager med til opgaveløsningen i værnene og Beredskabsstyrelsen.

Selvom opgaverne for medlemmerne spænder bredt, er udfordringerne ofte de samme. Det betyder, at fællesskaber i HOD kan finde løsninger, som tilgodeser medlemmerne som helhed. Det arbejde synes jeg er meget spændende - og til tider udfordrende. Men når det lykkes, er det meget tilfredsstillende.

Jeg har arbejdet i hovedbestyrelsen i mange år og har derfor opbygget et stort og stærkt tillidsbaseret netværk. Det er også med til at gøre arbejdet spændende, og det giver mulighed for at løse mange udfordringer på forkant.

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

Lokalafdelingerne i Søværnets struktur og søværnsgruppen i hovedbestyrelsen er det netværk, jeg rækker ud til, når der er udfordringer, der har specifikt med Søværnet at gøre. Gruppen samles ved behov på det årlige tillidsrepræsentantseminar samt til et decideret værnsmøde, typisk i foråret.

Hvordan får man fat i dig?

Jeg får en del henvendelser i min dagligdag i FMI i Ballerup, men jeg kan altid træffes på telefon og mail.

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



Scan her

Er du medlem af HOD, har du 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



Jens Erik Hjort kalder det et drømmejob. Han kender Ukraine fra før 2014 og har bevidnet, hvordan ukrainerne har moderniseret hæren løbende. Ukrainerne kan lære meget af Danmark, men den danske hær kan også lære af ukrainerne, siger han.

NY FORSVAR- ATTACHÉ I UKRAINE



TEKST STEFAN WEICHERT

OBERST JENS ERIK HJORT er stadig ved at finde sig til rette på ambassaden i Kyiv, hvor han er i gang med at indrette sit nye kontor. Det er herfra, at Jens Erik Hjort, Danmarks nye forsvarsattaché i Ukraine, sammen med sine assisterende forsvarsattachéer skal koordinere Danmarks hjælp til det krigshærgede land og give erfaringer videre.

- Jeg har aldrig haft et job før, hvor det, som jeg har med at gøre, ikke bare har betydning for liv og død lige nu, men også så stor betydning for, hvordan virkeligheden for vores familier og børn derhjemme bliver i fremtiden, siger Jens Erik Hjort.

- Den her krig er fundamental for, hvordan Rusland vil agere i fremtiden, vores forhold til det, og hvilken trussel landet vil udgøre for os i Danmark, forklarer han.

Jens Erik Hjort, der har en baggrund i det danske flyvevåben, søgte selv jobbet som forsvarsattaché. Han har en lang karriere bag sig, hvor Ukraine og de tidligere Sovjet-lande har været i centrum, især siden krigen brød ud i den østlige del af landet tilbage i 2014. Da den russiske invasion begyndte sidste år, var han også chef for den danske uddannelsesstøtte til træningen af de ukrainske soldater i Storbritannien.

Jens Erik Hjort har også tidligere haft ansvaret for danske bidrag til den canadiske træningsmission Unifier og derudover den britisk ledede operation Orbital før Ruslands invasion i 2022. Fokus var på at træne de ukrainske soldater til forsvarskampen mod russerne og omstille ukrainsk forsvar til vestlige standarder.

- Ukrainernes fokus er selvfølgelig

på at vinde krigen og med et politisk mål om at blive en del af Europa - med alt hvad der hører til. Min opgave er, ud over at koordinere hjælpen fra Danmark, at forsøge at hjælpe ukrainerne med at udvikle Forsvaret i overensstemmelse med vestlige standarder og værdier, siger Jens Erik Hjort og forklarer, at det især handler om at have fokus på individet.

- Det handler ikke kun om NATO-standarder, men også om ens forhold til individet, den enkelte soldat, og hvordan den soldat så skal agere på slagmarken, forklarer han.

De er kommet langt

Da russerne besatte den ukrainske halvø Krim i marts 2014, var Jens Erik Hjort chef for Forsvarets våbenkontrolsektion, der var ansvarlig for at kontrollere, at bl.a. Rusland



”

Jeg har aldrig haft et job før, hvor det, som jeg har med at gøre, ikke bare har betydning for liv og død lige nu, men også så stor betydning for, hvordan virkeligheden for vores familier og børn derhjemme bliver i fremtiden.

Oberst Jens Erik Hjort

overholdt de indgåede traktater og aftaler om størrelse og aktiviteter for konventionelle (ikke-nukleare) militære styrker. Ukrainerne havde kort forinden væltet den daværende præsident Viktor Janukovitj under Maidan-revolutionen. Hundre tusindvis af ukrainere gik dengang på gaden i protest over, at Viktor Janukovitj droppede en associeringsaftale med EU for at vende sig mod Rusland.

To uger før annekteringen havde Ukraine inviteret OSCE-landene til at observere russisk involvering i de begyndende uroligheder på Krim. Et stort hold blev dannet, men de nåede aldrig frem, før Rusland havde taget kontrol med halvøen. Teamet blev stoppet ved grænsen til Krim.

Jens Erik Hjort blev kort tid derefter leder for et observationsophold i Ukraine, da kampene brød ud i





Østukraine. Han tog sammen med danske og allierede kolleger flere ture til fronten gennem de næste par år.

- De soldater, som jeg besøgte i april måned i 2014, var ikke klar til noget som helst. Ikke klar til opgaven hverken materielt eller mentalt. Jeg havde på fornemmelsen, at soldaterne sad lidt på hegnet for at se, hvordan det ville udspille sig, siger Jens Erik Hjort om et besøg hos 93. brigade, der senere har udviklet sig til en af de stærkeste brigader i den ukrainske hær.

Som vi ville gøre

Dengang havde Jens Erik Hjort indtryk af, at nogle var i tvivl om, hvilken side de skulle kæmpe på, og det var situationen flere steder tilbage i 2014. På Krim og i andre dele af Ukraine var der flere soldater, der hoppede over på russernes side, mens det for andre var uhørt, at russerne i 2014 kunne finde på at invadere landet, de så russerne som et broderfolk.

Transformationen af 93. brigade fra at "sidde på hegnet" i 2014 til at være en af de mest effektive brigader i 2022 siger meget om Ukraines udvikling, forklarer Jens Erik Hjort.

- En af de ting, som vi lykkedes med gennem de næste år, var at uddanne og påvirke ukrainernes ledere til i højere grad at anvende deres soldater, som vi ville gøre i Vesten. At delegere opgaver og give underliggende personel frihed og mulighed for at tage initiativet i forhold til situationen på kamppladsen, siger han.

- Det ser vi i den grad resultatet af nu. Det var en af de primære grunde til, at Ukraine var i stand til at slå russerne tilbage, da Rusland invaderede i 2022, slår Jens Erik Hjort fast.

Soldaterne har alt på spil

Han tilføjer, at ukrainernes motivation også er altafgørende. Det at kæmpe for sit lands overlevelse har stor betydning for forsvaret af Ukraine. Det er en faktor, som vi slet ikke kan øve i Danmark. Det kan du ikke få ind i træningen, da vi i Danmark ikke har

Ukrainernes fokus er selvfølgelig på at vinde krigen og med et politisk mål om at blive en del af Europa - med alt hvad der hører til. Min opgave er, ud over at koordinere hjælpen fra Danmark, at forsøge at hjælpe ukrainerne med at udvikle Forsvaret i overensstemmelse med vestlige standarder og værdier.

Oberst Jens Erik Hjort

det samme på spil, som soldaterne har i Ukraine, siger Jens Erik Hjort, der har valgt at være forsvarsattaché i en fuld periode.

Troede på ukrainerne

Før invasionen var der mange, der undervurderede den ukrainske hær. Flere diplomater havde over for Officereens skribent udtrykt en opfattelse af, at Vestens træning af de ukrainske soldater kun gav et ringe udbytte. De henviste til, at når de så de ukrainske soldater ved fronten, så var det, som om de glemte træningen og gik tilbage til de gamle sovjetiske taktikker. Det var frustrerende, forklarede flere.

Den oplevelse har Jens Erik Hjort også haft, men han så også dele af militæret tage træningen til sig og benytte den ved fronten. Fra 2014 begyndte beslutningerne langsomt at blive truffet mere decentralt. Derfor var han ikke så overrasket over, at ukrainerne var i stand til at bremse russerne i 2022.

- Jeg vil sige, at de er kommet imponerende langt gennem årene, når vi tænker på, hvor stor deres hær er, og at mange øverst placerede officerer er uddannet i et sovjetisk system. I forhold til russerne har ukrainerne generelt en mere vestlig ledelses- eller føringsstil. Giver individet tillid,

tillader den enkelte at tage initiativ og undlader den strafkultur, som var kendt under Sovjetunionen og i Rusland i dag.

- Jeg skal dog ikke tegne et glansbillede, for der er stadig brigader, stabe og chefer, der har en sovjetisk tilgang. Hvor de går op i, hvor mange granater der er blevet skudt af, og ikke om de rammer målet, siger Jens Erik Hjort.

Efter den russiske invasion er den ukrainske hær eksploderet i størrelse. Et par hundredetusinde var i hæren før invasionen, mens det nu officielt er omkring en million. Flere steder får nye rekrutter nu blot få ugers træning, før de sendes af sted mod fronten.

Jens Erik Hjort påpeger, at de nye soldater, der ikke kender til soldaterlivet, har gjort det nemmere at gennemføre ændringer. De er ikke fastgroet i den sovjetiske kultur.

- Der er stor åbenhed i blandt andet de territoriale brigader for at prøve ting af. De nye chefer, de nye ledere, har en anden tilgang. Det gør det mere effektivt, siger Jens Erik Hjort og tilføjer, at det er afgørende, at hele den ukrainske organisation følger med.

- Hvis korpschefen ikke forstår at formulere opgaven til underliggende

Multinationalt Wien-dokument
observatørhold med ukrainsk eskorte på
vej ind i distriktet oblast i Donetsk.
Foto: Privat



JENS ERIK HJORT ER UD- DANNET FRA FLYVEVÅB- NETS OFFICERSKOLE I 1986

og er i dag oberst. Han har før
2014 været militærrådgiver
for den danske delegation til
OSCE, der blandt andet har
ansvaret for at kontrollere de
konventionelle våbenkontro-
l aftaler i Europa.

Jens Erik Hjort har efter 2014
arbejdet med Danmarks
bidrag til missionerne OP
Unifier og Orbital fra 2016.

enheder, men bare skubber ansvaret nedad, så kan brigadeføberen heller ikke forstå planen og løse opgaven. Det er en enorm opgave at hjælpe ukrainerne - en opgave, som Danmark ikke kan løse alene, men vi kan hjælpe med at trække andre lande ind," siger han.

Vi skal suge til os

I de ukrainske erfaringer er der også meget, som hæren i Danmark kan lære af, siger Jens Erik Hjort. Han tilføjer, at Vesten ikke har kæmpet en kamp som denne siden 2. Verdenskrig. Krigene i Afghanistan, Irak og Vietnam var fundamentalt anderledes.

- Vi kan helt grundlæggende lære, hvordan man gennemfører en overlevelseskamp mod en stor hær som Ruslands. Hvordan man danner nye enheder og absorberer nye våbensystemer i et omfang, som ville være svært for et dansk forsvar, forklarer Jens Erik Hjort

- Der er meget, som vi kan lære på det taktiske niveau. Vi har aldrig prøvet at kæmpe mod en fjende med kampvogne, artilleri, missiler og droner på det her niveau. Vi kan lære meget af, hvordan ukrainerne går til tingene og finder løsninger på de udfordringer, som nye teknologier og

Oberst Jens Erik Hjort
ved en ukrainske
observationspost
ved fronten nord for
Donetsk.
Foto: Privat



konstant ændrede taktikker giver.

Han mener derfor, at det er afgørende for det danske forsvar at lære så meget som muligt af ukrainerne. Da det er ikke muligt for Danmark at sende folk til Ukraine for at lære af ukrainerne der, foregår sparringen og udvekslingen af ideer og erfaringer primært mellem personel, der mødes, når ukrainske soldater trænes i udlandet så som i Storbritannien,

- I Danmark er vi meget begrænset af alle mulige regelsæt, for eksempel EU's udbudsregler og så videre. Det har Ukraine ikke råd til at være, Der er ikke tid til megen testning og analyser. Her går det meget hurtigere,

da det er et miljø, hvor alt er sat på spidsen, og så går det selvfølgelig også nogle gange galt, siger Jens Erik Hjort, der tilføjer, at det også er hans opgave at finde ud af, hvad Danmark kan lære.

Igen gør han det klart, at mange af de ukrainske soldater er utrænede og ikke topprofessionelle, som de danske soldater, der bliver udsendt, er.

- Vi kan ikke kigge på de ukrainske soldater og sige: Dem skal vi også have. Men i stedet er der elementer af ukrainernes måde at gøre tingene på, som vi kan lære af. Hvordan man tilpasser sig, når det handler om at overleve i en krig som denne. ■

ET DYBT SAMMENVÆVET MØNSTER

Hvilken effekt havde fregatten Esbern Snare i kampen mod piratuvæsenet i Guineabugten? Det er svært at fastslå, selv om antallet af kidnapninger i dag er lavt, mener piraterieksperter Katja Lindskov Jacobsen. Hun påviser i en ny rapport en kobling til valg volden i Niger-deltaet - den region i Nigeria, hvorfra pirat-aktionerne organiseres

TEKST NIELS-BIRGER DANIELSEN

THE GAMBIA

GUINEA-BISSAU

SIE



MOROCCO

TUNISIA

MALTA

Mediterranean Sea

ALGERIA

LIBYA

Western Sahara

MAURITANIA

MALI

NIGER

CHAD

SENEGAL

BURKINA FASO

BENIN

NIGERIA

GUINEA

COTE D'IVOIRE

TOGO

GHANA

CENTRAL AFRICAN REPUBLIC

GUINEA BISSAU

SIERRA LEONE

LIBERIA

CAMEROON

EQUATORIAL GUINEA

SAO TOME AND PRINCIPE

GABON

REP. OF THE CONGO

DEM. REP. OF THE CONGO

RWANDA

ANGOLA

ZAMBIA

ZIMB

Danmark deltager ikke for nuværende med et skibsbidrag til Maritime Domain Awareness for Trade - Gulf of Guinea, MDAT-GoG. Normalt omtaler vi det som piratjagt i Guineabugten, men faktisk er selve området noget større. 'Area of interest' er markeret med mørkt.

UNDER ET FELTARBEJDE i Nigeria, der resulterede i rapporten *Pirates and Oil Theft in the Niger Delta* fra 2022, havde Katja Lindskov Jacobsen, Center for Militære Studier i København, og det hold, hun var en del af, fokus på oliekriminalitet og spørgsmålet om dens mulige koblinger til piratvæsenet i Guineabugten.

- Men under vores arbejde brugte nogle lokale udtrykket *'election violence'* (valg vold). De nævnte det, uden at vi specifikt havde spurgt til det, siger Lindskov Jacobsen, der er Ph.d. og seniorforsker.

- Vi indså, at vi var nødt til at lave endnu en rapport. Den skulle være om emnet valg vold – og eventuelle koblinger til pirateri.

De farlige forhold ud for Vestafrikas kyst kulminerede i 2020, da 130 personer blev kidnappet og holdt som gidsler for at opnå løsepenge. Det førte til, at Danmark den 24. oktober 2021 sendte fregatten Esbern Snare til Guineabugten.

Den 25. november blev Esbern Snare involveret i en træfning med formodede pirater. Det førte til, at fire af dem blev dræbt og fem andre tilbageholdt, hvoraf én var såret. Fregatten blev trukket hjem før planlagt på grund af Ukraine-krigens udbrud.

76 interviews

Rapporten har fået titlen *'Do not come out to vote'*. Den henviser til, at voldsparate, bevæbnede bander bl.a. intimidere vælgere. Banderne er i følge rapportens kilder hyret af politikere, der ønsker at sabotere modkandidaternes valgkamp og at skræmme disses tilhængere fra at stemme.

Intimidation var fremtrædende under præsident- og parlamentsvalgene i februar/marts i år. Den var især virksom på grund af mangelfuld retshåndhævelse. Når gerningsmændene blev arresteret, blev de ofte sat på fri fod igen efter få dage. Hvis politifolk viste sig for nidkære i indsatsen mod bandemedlemmerne, blev de ofte forflyttet.

Blandt effekterne var, at valgdeltagelsen i delstaten Rivers ved de to valg kun blev på godt 15 pct.

Rapporten er blevet medfinan-

sieret gennem et DANIDA-støttet forskningsprojekt – *Counterpiracy Infrastructures in the Gulf of Guinea* –, som seniorforskeren leder og bygger på interviews i Nigeria. 76 interviews er blevet gennemført i Rivers og en af Nigerias nordlige stater af lokale folk med erfaring i research og feltarbejde.

- Sammen med de lokale samarbejdspartnere udvalgte vi områder, persongalleri og interview-spørgsmål, siger Katja Jacobsen.

Blandt de interviewede har bl.a. været personer, som har været udsat for vold eller intimidering i forbindelse med valg, samt personer, der i følge egne oplysninger har deltaget i pirateri, oliekriminalitet og/eller valg vold.

Gemmesteder i mangroveskoven

Niger-deltaet er et farligt område.

- Under vores ophold i Port Harcourt kunne vi ikke gå uden for hotellet. Vi kørte i skudsikre biler og blev ledsaget af hele det store sikkerheds-setup, fortæller Katja Jacobsen.

Havnebyen, der er hovedstad i Rivers, har et indbyggertal omtrent som Københavns. Den er omgivet af en region præget af uvejsomme områder med en mængde smalle flodarme, der løber ind gennem tæt mangrovebevoksning.

De aktører, der er lavt placeret i piratstrukturens hierarki, bor typisk ude i yderområderne. Jeg blev ekstremt berørt over at se de forhold, de lever under. Det, der skulle forestille en skole, var ikke en skole, markedet var lukket, og vi så børn i kanoer fulde af træ, som de fælder fra mangroveskoven. Det gør de af mangel på andre brændselsmuligheder, og derved underminerer de økosystemet."

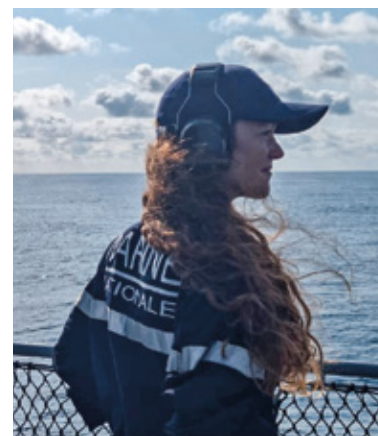
Lederne af de mangeartede kriminelle aktiviteter bor typisk i Port Harcourt eller evt. i Lagos, Nigerias største by.

- Piratlejrene ligger typisk ude i de fattige deltaområder. Det er der, man kan gemme hvide gidsler, hvad der er vanskeligere i en storby, forklarer Katja Lindskov Jacobsen.

Pirateriet bygger ikke på stående grupper. Aktionshold sammensættes

”

Men under vores arbejde brugte nogle lokale udtrykket *'election violence'* (valg vold). De nævnte det, uden at vi specifikt havde spurgt til det.



Vi indså, at vi var nødt til at lave endnu en rapport. Den skulle være om emnet valg vold – og eventuelle koblinger til pirateri.

Katja Lindskov Jacobsen

ad hoc. Bl.a. derfor kræver denne form for virksomhed andre indtægtskilder i de perioder, hvor der ikke gennemføres pirataktioner.

'Vi er ikke tyve!'

Nigeria er et stort olieland, og al olien bliver udvundet i det 70.000 kvadratkilometer store Niger-delta. Oliekriminalitetens omfang er en nationaløkonomisk trussel, og mange betegner billedet som noget mudret.

- Nogle af dem, vi talte med, fremhæver for eksempel, at Nigeria ikke har præcise tal for olieeksporten. Dette har Nigeria dog benægtet, pointerer Katja Jacobsen.

- Enten sker olietyverierne ved at tappe fra rørledningerne, eller også angriber piraterne oliebåde på vej ud af deltaet for så at stjæle olielasten. En dyb vrede mod både regeringen og olieselskaberne gennemsyrrer befolkningen i Niger-deltaet. Hun oplevede engang på et møde, at de tilstedeværende fra det ene øjeblik til det andet nærmest stivnede, da ordet 'olietyveri' blev nævnt.

"Vi er ikke tyve!", var holdningen.

Efter den almindelige opfattelse tager de oliekriminelle blot krummerne af noget, som andre tager langt størstedelen af, men som befolkningen i det fattige deltaområde føler tilhører dem, da olien udvindes fra deres region.

Truslen er ikke væk

I næsten hele 2022 forekom kidnapninger ikke under pirataktioner i Guineabugten – en skarp kontrast til situationen få år før. Først den 13. december blev to camerounere taget til fange.

I indeværende måned er tørketiden begyndt – højsæsonen for pirater. Det var grunden til, at præcis oktober var måneden, da 'Esbern Snare' blev sendt af sted. Fregatten havde kun mulighed for at gøre en forskel i det tidsrum, hvor piraterne er aktive.

I følge Katja Jacobsen vil det kommende halve år give et fingerpeg om, hvor vidt forbedringen er permanent. Det tvivler hun på.

- Truslen om kidnapning er ikke væk, og dens genopdukken i nær



Pirateri er ikke det eneste problem i de små flodarme i de indre dele af Niger-deltaet. Her et eksempel på den udbredte olieforurening. Foto: Privat

fremtid er sandsynlig, lyder det i rapporten.

Forskerholdet bag rapporten *Do not come out to vote* konstaterede, at aktørerne i pirateriet ofte er de samme som deltagerne i de grupper, der udøver valgvold. Indtjeningsmulighederne var gode under valgkampen.

- Men valget er nu overstået, så valgvold vil ikke være en indtægtskilde foreløbig," konstaterer Katja Lindskov Jacobsen.

Mange gengangere

Bandeuvæsenet er usvækket, selv om Nigeria har haft parlamentarisk demokrati siden 1999.

- Man ville typisk forvente, at folkevalgte politikere ville bekæmpe de kriminelle. Men i det omfang politikerne indirekte kan have gavn af uofficielt

at kunne 'hyre' kriminelle, når der f.eks. er valg, kan situationen være en anden, bemærker seniorforskeren.

En af hendes hovedpointer er, at et antal aktører er gengangere i forskellige typer af aktiviteter.

- En mand, der kan kidnappe en hvid sømand langt til havs, kan også kidnappe en hjemlig politisk modstander. Hvis du er voldssparat, kan du bruges til mange ting. Nogle arbejdsløse kan ofte bruges til noget – også når de ikke laver pirateri.

En mand fortæller f.eks., at han er god til at føre en båd i de snævre floder. I forbindelse med valgene dukkede bevæbnede grupper gentagne gange op ved politiske møder eller valgsteder, lavede ballade og skød evt. omkring sig. Derefter forsvandt de hurtigt igen – typisk i en båd.

- Det er nogle af de samme 'færdigheder', der kræves af boat pilots i begge situationer. Det er altid en vigtig funktion på pirateriaktioner; en anden funktion er at være god til at navigere, og én på holdet skal være god til at håndtere gidsler. Hvis man er brugbar som pirat, er man tit også brugbar i andre kriminelle sammenhænge," siger Katja Jacobsen.

Magtesløs harme

En stor bekymring er harmen hos dem, der har oplevet demokratiets sorte sider.

- Den findes hos både dem, der ikke føler sig tilgodeset af de politikere, de har stemt på, og hos de folk, der har deltaget i f.eks. valgvold på politikeres bestilling og derefter ikke bliver belønnet af dem, som de har sat livet på spil for at hjælpe til magten gennem mere eller mindre direkte brug af vold, siger piraterforskeren.

- Hvad sker der efter en periode, hvor kriminelle føler sig forrådt og ikke bliver belønnet for at udføre dirty jobs? Men det er svært at sige fra over for én, man udfører kriminelle hand-

linger for, hvis vedkommende også er ens boss på det lokale raffinaderi.

Den relevante jura

Danmark har ikke trukket stikket helt. Det danske forsvar bidrager til træning af Ghanas specialstyrker, og Danmark bidrager i en række lande med uddannelse i juridiske strukturer. "Hvordan går man om bord på et skib? Hvordan sikrer man beviser? Hvordan etablerer man fængsler, der lever op til kravene i internationale konventioner? Hvordan fører man egentlig en retssag mod en formodet pirat?" eksemplificerer Katja Lindskov Jacobsen.

Den danske medvirken sker eksempelvis i regi af den såkaldte Yaoundé-arkitektur, der er opkaldt efter et topmøde i Camerouns hovedstad i 2013. Det havde pirateri i Guineabugten som hovedtema, og det førte til, at 19 vest- og centralafrikanske stater i dag har et samarbejde om maritim sikkerhed.

- Vi har fra dansk side i det seneste Freds- og Stabiliseringsprogram bredt antallet af lande ud, som vi en-

Den franske fregat *Ventôse* indgår i MDAT.GoG, Maritime Domain Awareness for Trade - Gulf of Guinea. De jager pirater, men sidst i september fik de en anden fangst, da de beslaglagde otte tons kokain på en fisketrawler, der nærmede sig Vestafrika.

Foto: seaforces.org



”

En mand, der kan kidnappe en hvid sømand langt til havs, kan også kidnappe en hjemlig politisk modstander. Hvis du er voldsparat, kan du bruges til mange ting.

Katja Lindskov Jacobsen

gagerer os i - bilateralt eller gennem institutioner. Vi har således engagementer i en række kystlande ved Guineabugten, f.eks. gennem *United Nations Office on Drugs and Crime* (UNODC).

Nyttede det noget?

Det er nærliggende at vurdere, at Esbern Snares mission havde en positiv effekt i form af, at der blev trukket uvelkommen opmærksomhed til den organiserede kriminalitet i Niger-deltaet.

- Det er svært at dokumentere nogen kausal sammenhæng. Det betyder bestemt ikke, at Esbern Snares missionen har været uden effekt, men det er ikke sikkert, at det er den eneste forklaringsfaktor. Generelt udgør krigsskibenes tilstedeværelse en ekstra risiko, som piraterne må indkalkulere. Piraterne ser ud til at have haft mere opmærksomhed på, at de skulle være hurtige på aktionerne - og at de skulle hurtigt af sted igen, siger Katja Lindskov Jacobsen.

Omstridt valgresultat

De nigerianske myndigheders resultater i bekæmpelsen af gangstervæl-

det har været små. Spørgsmålet er, hvad man skal gøre ved det.

- Det er en balance: Man må ikke presse Nigeria så vidt, at man ikke længere er en velkommen partner, siger Katja Lindskov Jacobsen.

- De kan altid i stedet øge deres samarbejde med Kina og Rusland, og det er vi ikke nødvendigvis interesserede i. Men de må tage en rapport alvorligt, hvori der står, at kun 15 pct. af vælgerne har stemt i Rivers ved det seneste valg.

Den 71-årige Bola Tinubu, der blev nyvalgt som præsident i februar, bliver efter seniorforskerens vurdering tilsyneladende af mange nigerianere ikke oplevet som en legitim politisk figur. Valgresultatet var omstridt.

- Skarpt sat op blev både han og hans nærmeste modkandidat, tidligere vicepræsident Atiku Abubakar, set som to versioner af samme system. Et system, der gennem årtier har efterladt den fattige del af befolkningen med en dybt forankret følelse af uretfærdighed, mens de rige klarer sig i fin stil i store villaer i f.eks. Lagos og Abuja, siger hun.

Der er tegn på, at systemet reproducerer sig selv. En række mænd, der har deltaget i valg vold, er blevet valgt til delstatsparlamentet eller byråd. "De slemme drenge er gradvis ved at

blive politiske ledere," fremgår det af rapporten.

Rituel beskyttelse

Katja Lindskov Jacobsens næste projekt er en rapport, som skal kortlægge pirateriet. Heri vil hun gå i dybden med, hvordan aktører i Niger-deltaet opfatter fænomenet, og dermed belyse det pirateri, som ellers får meget lidt opmærksomhed - nemlig de angreb, der foretages inde i Niger-deltaet, og som påvirker lokalbefolkningen negativt.

- Mit udgangspunkt bliver en detaljeret gennemgang af det store antal interviews, jeg har gennemført siden begyndelsen på det første projekt.

Lige som forskergruppen først et stykke inde i projektet blev opmærksom på valgvoldens betydning, gik relevansen af kultiske fænomener først op for dem efter nogen tid.

- Vi blev bl.a. opmærksomme på det efter Esbern Snare-træfningen. Hvad havde piraterne f.eks. på sig under tøjet? Vi fik beskrevet, hvordan en 'spiritualist' ofte blev konsulteret for rituel beskyttelse forud for piratmissioner. Der er en opfattelse af, at man bliver beskyttet, hvis man har været igennem disse ritualer, siger Katja Jacobsen.

- Fra et dansk forsvarsperspektiv

kan man med fordel være opmærksom på, at de ikke altid handler på det, vi forstår som en rationel måde. Det er en faktor, som man er nødt til at indregne. ■

KATJA LINDSKOV JACOBSEN

Født 1982 i København

2004: BA i Statskundskab fra Københavns Universitet.

2005: MSc i Global Politics fra London School of Economics and Political Science.

2011: PhD i International Relations fra Lancaster University.

2011-13: Projektmedarbejder ved Dansk Institut for Internationale Studier (DIIS).

Fra 2013: Lektor på Københavns Professionshøjskole (tidl. Professionshøjskolen Metropol).

Fra 2016: Seniorforsker på Center for Militære Studier, Institut for Statskundskab, Københavns Universitet.

WEIBEL
DOPPLER RADARS

XENTA

The Optimal Radar Solution for Counter-UAS and SHORAD

www.weibelradars.com

FORSVARET AF ADGANGSVEJENE

Peter Bogason – kendt for bogen *Søværnet under den kolde krig* – har fulgt op med et forskningsværk om **Enhedskommandoen i Karup (BALTAP). Den over 600 sider lange sag er en udfordring at komme igennem, men for feinschmeckere er udbyttet tiden værd.**

ANMELDELSE AF NIELS-BIRGER DANIELSEN
JOURNALIST OG CAND. PHIL. I HISTORIE

I 2016 HØSTEDE PETER BOGASON, professor emeritus i statskundskab fra Roskilde Universitet (RUC), anerkendelse af militærfaglige anmeldere for sin bog *Søværnet under den kolde krig*. Nogle år senere besluttede han at underkaste NATO-synsvinklen på ikke blot Søværnet, men hele det danske koldkrigsforsvar en grundig undersøgelse. Det var uldsiggørligt uden at inddrage Vesttyskland.

Resultatet foreligger nu i form af et ambitiøst videnskabeligt værk om den kommando, som de operative styrker fra alle tre værn skulle underlægges under en krig: Enhedskommandoen for den sydlige del af NATO's Nordregion i Karup – i daglig tale BALTAP (*Allied Command Baltic Approaches*). Den omfattede Danmark, Slesvig-Holsten, Kattegat og den vestlige Østersø.

Bogen er på engelsk og har titlen *NATO and the Baltic Approaches 1949-1989*.

Permanent dansk chef

BALTAP's officielle navn er i sig selv et tegn på en tilblivelsesproces, der var kompliceret, fordi den tyske

besættelse af Danmark ikke lå mange år tilbage.

Det var en politisk umulighed at kalde den en 'dansk-tysk kommando', selv om det konkrete samvirke de følgende årtier i alt væsentligt stod mellem Danmark og Vesttyskland. Det blev en del af den politiske aftale i 1961, at der skulle være dansk/tysk paritet blandt stabsofficererne, samt at 20 pct. skulle komme fra andre NATO-lande.

Vesttyskland var i 1956 straks parat, da NATO's europæiske øverstkommanderende foreslog en fælles treværnskommando. Danmark var derimod fodslæbende og gik til sidst kun med på betingelse af, at Danmark permanent fik posten som øverstkommanderende (COMBALTAP).

Modstykket til den instinktive modvilje mod alt tysk var en pinagtig bevidsthed hos folk med indsigt i forsvarsforhold om, at et militært samarbejde var nødvendigt.

Ekspert fra Hitlers flåde

Allermest unævneligt var det, at Søværnets ledelse havde brugt den tyske viceadmiral Hellmuth Heye, der

havde været topofficer i Adolf Hitlers *Kriegsmarine*, som konsulent. Han havde erfaring med både søkrigsførelse mod sovjetiske flådestyrker og med de indre danske farvande. Han var dermed ekspert i '*littoral warfare*' – krigsførelse i snævre, typisk lavvandede farvande.

På Heyes råd lagde Søværnet sig fast på en doktrin, som man fastholdt hele Den kolde Krig igennem. I de danske stræder havde NATO muligheden for at hindre et udbrud af Sovjetunionens østersøflåde til Atlanterhavet.

En stor minelægningskapacitet var nødvendig for at kunne spærre for gennemsejling, og hertil kapacitet til at forsvare udlagte minefelter med overfladeskibe, ubåde og kystartilleri. Rådighed over et betydeligt antal mindre skibe skulle prioriteres højere end større enheder. Hurtigtgående



motortorpedobåde skulle være til rådighed for hit and run-aktioner.

Afklassificerede dokumenter

Kernen i forfatterens kildemateriale er afklassificerede dokumenter fra Rigsarkivet og det tyske Forbundsarkivs *Militärarchiv* i Freiburg.

Peter Bogasons gennemgående synsvinkel styres bl.a. af spørgsmål om, hvad den militære top gjorde, og hvad den ville opnå. Bogen rummer en masse nyt om, hvordan danske militære myndigheder forhandlede med det tyske system, og om hvordan Forsvaret og NATO på de indre linjer reagerede på forskellige internationale krisesituationer.

Emnebehandlingen forekommer at være udtømmende, og det er ikke kun på prioriterede områder, at nyt materiale præsenteres, men bredt gennem hele værket.

Det svage udgangspunkt

1950'erne fylder mest i værket som det årti, der var baggrunden for etableringen af BALTAP. Næsten alt skulle bygges op fra grunden. Det meste af flåden havde sænket sig selv den 29. august 1943, og tyskerne havde beslaglagt den danske hærs våben. Danmark var stærkt afhængigt af våbendonationer fra primært USA.

Nazitysklands kapitulation i 1945 havde efterladt Tyskland afvæbnet. Slesvig-Holsten blev besat af britiske besættelsesstyrker, og danske og norske styrker blev stillet til rådighed som bidrag. Briterne trak sig i løbet af få år tilbage, og Norge trak sin brigade hjem. Resultatet var, at det landmilitære forsvar af Slesvig-Holsten i en årrække alene bestod af ca.

1.400 mand fra Den danske Tysklandskommando.

Søværnets materiel var også forældet, og Flyvevåbnet fik efter sin etablering i 1950 godt nok vægtige tilførsler af fly, men indkøringsproblemerne i det nye værn var betydelige.

Henholdende politik

Betydningen af Vesttysklands NATO-medlemskab i 1955 blev håndfast manifesteret, da den stærke 6. *Panzerinfanterie-Division* i løbet af få år blev etableret med hovedkvarter i Neumünster. Det blev senere en grundbestanddel af BALTAP, at Jyske Division i tilfælde af et krigsudbrud skulle gå over grænsen og kæmpe sammen med tyskerne i forsvaret af Slesvig-Holsten.

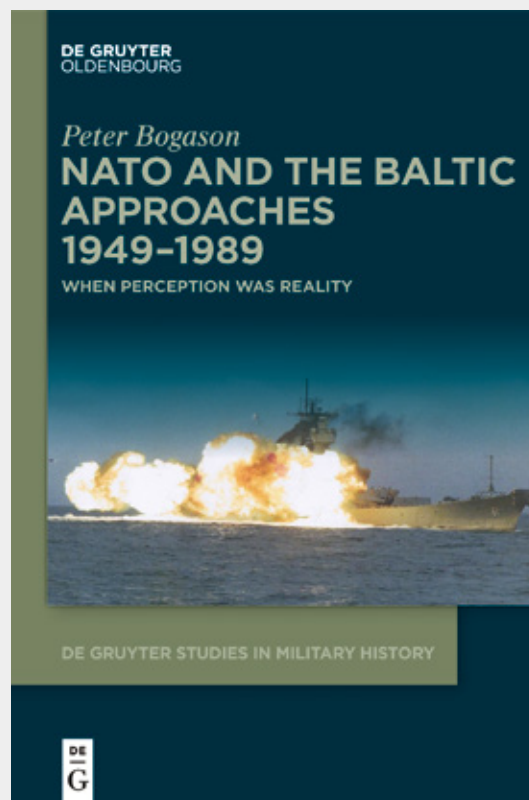
Det var dog de to landes søværn, der var pionerer for integrationen. Et fælles stabsarbejde mellem tyske, danske og britiske søofficerer blev besluttet i 1956. Forhandlingerne forløb over tre år i Holtenu ved Kiel stort set uden for offentlighedens søgelys, inden en fælles flådekommando kunne dannes. På de indre linjer gav danske politikere udtryk for, at deres præference for tavshed og en

henholdende politik skyldtes et håb om, at det dansk/tyske spørgsmål ville blive mindre betændt, jo flere år krigen kom på afstand.

Dobbeltbundet linje

Danmark indtog fra start en position som 'allieret med forbehold'. Det indebar bl.a. en beslutning om ikke at ville modtage atomvåben i fredstid. Dermed kobledede Danmark sig af fra alliansens afskrækkelsesstrategi, der netop indbefattede omfattende førstebrug af taktiske atomvåben i tilfælde af angreb østfra.

Men den danske politik på atomområdet var dobbeltbundet. Dansk forsvar deltog i NATO-øvelser, hvori anvendelse af atomvåben indgik som en central del. I 1954 ændrede Flyvevåbnet taktisk doktrin, uden at det udtrykkes eksplicit i noget arkivmateriale, forfatteren har kendskab til. Bogason kan blot konstatere, at Flyvevåbnet indtil dette år havde forsvar af Danmarks territorium som opgave. Derefter trænede danske besætninger på især de amerikansk leverede jagerbombere af typen Thunderjet F-84G i bombardementer af østblokkens udskibningshavne ved



Østersøen. Sådanne angreb skulle i følge NATO's planer gennemføres med atomvåben.

Bagud på sømålsmissiler

En af Bogasons hovedkonklusioner er, at NATO i det sidste årti før Berlinmurens fald i 1989 fik rettet op på, at man i Østersøen havde været den svagere part.

Sovjetunionens overvægt gav sig bl.a. udtryk i, at man fra 1958 begyndte at bevæbne destroyere og hurtige patruljebåde med sømålsmissiler. Ved etableringen af BALTAP var udgangspunktet for NATO en opfattelse af at være i defensiven, og hovedtruslen i Østersøen var i 1960'erne og første halvdel af 1970'erne det sovjetiske SS-N-2 Styx-missil. I 1970'erne vendte billedet, og det danske søværn tog Harpoon-missilet i brug på fregatter, korvetter og torpedomissilbåde, mens tyskerne anskaffede Exocet-missiler til torpedomissilbåde og Kormoran-missiler til deres marineflyvevåben.

I 1980'erne fortsatte moderniseringerne. F.eks. fik det tyske marineflyvevåben kampflyet Panavia Tornado til erstatning for de aldrende Lockheed F-104 Starfighter-jagere. BAL-TAP udviklede konceptet 'Operation

Hurricane', som blev fintunet under en række større øvelser. 'Hurricane' gik ud på at angribe en fjendtlig invasionsstyrke på vej mod f.eks. Sjælland eller Fehmern med samtidig affyring af et stort antal sømålsmissiler fra de samlede danske og vesttyske flådestyrker samt de til rådighed stående fly.

En afgørende grund til, at NATO efter Bogasons vurdering opnåede paritet i militær slagkraft, var, at østblokken på grund af store økonomiske problemer ikke længere kunne følge med teknologisk.

Fuldendt, men krævende

Bogen forekommer at være et fuldendt akademisk værk, men den er krævende. Ikke fordi den er svært skrevet; tværtimod er sproget enkelt og let forståeligt.

Men stoffet er komprimeret. Der er konkret, faktisk indhold i næsten hver sætning på de over 600 sider og dermed kun få åndehuller. Dog skal det nævnes, at Bogason en række steder bringer uddrag af beretninger fra ikke mindst deltagere i øvelser.

At forfatteren tænker i funktioner og systemer markeres af, at personer i overvejende grad benævnes ved deres titler. F.eks. omtales E.J.C.

Qvistgaard – forsvarschef 1950-62 – langt de fleste steder som 'C-in-C' frem for ved sit navn.

Parallelt hermed er der blandt de mange illustrationer ikke et eneste personfoto. Illustrationerne består af kopier af gennemgående interessant, hidtil klassificeret materiale fra arkiverne, kort, tabeller samt fotos af skibe, våben, kontrolrum m.m. Det bidrager til helhedsoplevelsen af markant faglig tyngde. ■

Peter Bogason: *NATO and the Baltic Approaches 1949-1989 – when perception was reality*

Udgiver: Forlaget De Gruyter Oldenbourg, Berlin

Omfang: 622 sider – rigt illustreret

Udgivelse: Er udkommet

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

STADIG GANG I SAGEN OM ARBEJDS- TID UNDER UDDANNELSE

FOR SNART LANG TID SIDEN, tilbage i december 2020, begærede HOD forhandling i forhold til tilskrivning af arbejdstid under uddannelse. Meget hurtigt efter valgte både HKKF og CS at følge med.

Sagen udviklede sig hurtigt og skulle vise sig at være ret omfattende. Derfor nedsatte Forsvarsministeriets Personalestyrelse en arbejdsgruppe, som skulle se på forholdene.

Arbejdsgruppen blev desværre forsinket på grund af COVID-19, men blev genoptaget i august 2022, og sagen ligger på nuværende tidspunkt ved Centralorganisationerne, hvor HKKF, CS og HOD har søgt om hjælp, da der opstod uenighed med FPS under arbejdsgruppearbejdet.

Hvad går sagen ud på?

Arbejdsgiver har i FPSBST 201-8 Tillæg B skrevet, at grunduddannelse, videreud-

dannelse og efteruddannelse opfattes som selvansøgt uddannelse, og honoreres derfor kun i forhold til den fastsatte ugenorm, altså får man ikke registreret arbejdstid ud over de 37 timer pr. uge.

HOD har kun aftalt særlige forhold for "Elever på løjtnants-, sprog- og reserve-officersuddannelserne samt kadetter på grundlæggende officersuddannelse", jf. Protokollat til akademikeroverenskomsten om overenskomstansættelse af officerer med flere under Forsvarsministeriet. HOD mener derfor, at alle andre former for deltagelse i uddannelse ikke er undtaget ved aftale eller overenskomst, og derfor som udgangspunkt skal tælle som fuld arbejdstid.

Vi kæmper videre.

Steen Gøtsche

OFFICEREN

Nr. 5/2023, 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. 6/2023: 13. november
Som udkommer: 13. december

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den
17. oktober 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

– Der er pillet en stribe af uniformen, men det er jeg 100 procent ligeglad med. Det vigtigste er, at jeg fortsat kan bidrage til Flyvevåbnets virke og arbejde med analyse og planlægning.

Michael Schrøder

Læs: Seniorer på arbejdspladsen