

Fagbladet

OFFICEREN

06 / DECEMBER 2023

EN
STORSLÅET
OPLEVELSE

**MØD DIN VÆRNSFORMAND - HÆREN
DATA KOMMER TIL AT ÆNDRE UDDANNELSEN AF OFFICERER
HOD SØGER EN KONSULENT
BOGANMELDELSE: KRIGENS LOGIK**

INDHOLD

NR. 6/2023

Leder

Kort nyt

Royal opgave

Medlemsfordele

- Din nye tandforsikring
- Har du flere pensionsopsparinger?

Multidomæneoperationer:

- Krig i femte dimension
- Data kommer til at ændre uddannelsen af officerer

Vi søger en konsulent

Mød din værnsformand – Hæren:
Der skal styr på hverdagen

Undersøgelse:
Officerernes arbejdslivsbalance

II/LG i Holland

Boganmeldelse:
Fra Clausewitz til hybridkrig

Forsidefoto:
Claus Bech

Bagsidefoto:
Kasper Brøndum Andersen



FORSVARET SKAL BRUGE KOMPETENTE OG ERFARNE UNIFORMEREDE MEDARBEJDERE



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

HVIS FORHANDLINGERNE GÅR, som forsvarsministeren tilstræber, så har forligskredsen måske vedtaget et første delforlig til styrkelse af fastholdelse og rekruttering i Forsvaret, når *Officeren* lander i din postkasse.

Trods det, at skødet således ikke er skrevet, vil afvigelsen fra regeringens oplæg formentlig være begrænset.

Det er derfor desværre nok også sikkert at konkludere, at de ophobede forventninger til en ny HR-politik ikke vil blive indfriet med aftalen. Og selv om der også er positive tiltag i posen, så vil pakken ikke standse ulykken og tage det hårdt tiltrængte livtag med fastholdelsesudfordringerne i Forsvaret.

Regeringens forslag til den 'opstartspakke', som er overbragt forligskredsen, virker desværre mest af alt som uddrag af en lærebog i god HR. Men uagtet Employer-branding, øget diversitet, rådgivning om social ansvarlighed, netværk og innovationsråd for unge og flere andre tiltag i pakken - i teorien er helt naturlige dele af en tidssvarende HR-politik -, så er det næppe tiltag, der vil fastholde den konstabel, der kan få et 37 timers ufaglært job uden for Forsvaret til 6.000 kr. mere i månedsløn.

Jeg vil slet ikke udelukke, at flere af tiltagene kan fremme rekrutteringen på den lange bane. Ej heller



at de kan fastholde nogle civile medarbejdere i de støttende styrelser, men jeg savner en synlig erkendelse af, at store dele af ministerområdet kun har en berettigelse, hvis Forsvaret har de kompetente og erfarne uniformerede medarbejdere, som kerneopgaven kræver.

Jeg anerkender, at der er civile grupper af medarbejdere, herunder ikke mindst mekanikere og teknikere med et sort svendebrev, hvor Forsvaret skulle kunne konkurrere på både løn og øvrige vilkår. Det ændrer blot ikke på, at de militære ansatte - ikke mindst på grund af afhængigheden af Forsvarets egenproduktion og behovet for livslang læring - må udgøre den primære målgruppe for delforligets fastholdelses- og rekrutteringsindsatser. Men som jeg ser det, er der i forligsudspillet reelt kun to tiltag, som taler ind i fastholdelsen af officerer.

Den nye bemandingsstrategi kan måske skabe mere individuelt tilpassede og dermed mere tilfredsstillende karriereforløb. Men jeg tvivler, hvis den jævnfør udspillet primært skal drives af nyansatte civile karrierevejledere. Tilsvarende vil udspillet øgede adgang til midlertidig tjeneste måske få nogle enkelte officerer til at blive 5 minutter længere, men det fjerner ikke den geografisk betingede udfordring. Så længe optagelse på officersuddannelsen kræver en bachelor eller akademiuddannelse, vil den nyudnævnte premierløjtnant statistisk set bo i hovedstaden og være i en livsfase, hvor vedkom-

mendes krav til livsbalance ikke kan forenes med tjeneste i provinsen. Det vil diæter og frit logi ikke ændre på.

Finansministeriets fingeraftryk ses desværre tydeligt på forligsudspillet. Og regeringens fokus i trepartsforhandlingerne har ikke gjort situationen bedre. Og selv om genopretningsplanen om nogle år skulle få lappet hullerne i fundamentet, så er løn ikke længere kun en vedligeholdelsesfaktor. Heller ikke for officersgruppen. Græsset er faktisk oftest grønnere uden for Forsvaret, og selv om jobbet i Forsvaret er både spændende og udfordrende, så er der ingen, der længere accepterer, at det skulle kompensere for en lav eller manglende honorering for merarbejde, rådighedsforpligtelser, nat- eller weekendarbejde.

Endelig synes man helt at overse, at et reduceret indtag og manglende fastholdelse af yngre officerer gennem de seneste 10 år har skabt en enorm ubalance i alderssammensætningen af officersgruppen. Over 65% af de nuværende officerer pensioneres i løbet af de næste 20 år, og jeg tror, at man roligt kan konkludere, at forsvarsforligets succes vil fordrø, at man nu får stoppet afgang og sat seriøs turbo på rekrutteringen.

Jeg savner i forligsoplægget en reel og tydelig erkendelse af, at Forsvaret i forhold til fastholdelse af militære medarbejdere - og her ikke mindst officerer - står på en brændende platform.

Jeg savner en synlig erkendelse af, at store dele af ministerområdet kun har en berettigelse, hvis Forsvaret har de kompetente og erfarne uniformerede medarbejdere, som kerneopgaven kræver.



**HOD
søger en
konsulent
– se side
20-21**

**HOD ønsker
alle en glædelig
jul og et fredeligt
nytår.**

**Sekretariatet holder
lukket fra og med den
22. december til og
med den 1. januar.**

Tak for i år.

SÆRLIG PENSIONSPULJE

HOD har indgået en aftale, der sikrer, at alle stadig tjenestemandsansatte officerer får del i den uforbrugte sum vedrørende særlig pensionspulje.

TEKST SEKRETARIATSCHEF CARL HENNING G. JOHNSEN

I FORBINDELSE MED REGULERINGEN AF DEN PLIGTIGE AFGANGSALDER blev det ved overenskomstforhandlingerne i 2011 aftalt, at de berørte tjenestemandsansatte officerer skulle kompenseres herfor ved en "særlig pensionspulje" på i alt 350 mio. kr.

Denne pulje var ikke til stede i 2011, men skulle anvendes i årlige puljer à ca. 14 mio. kr. frem til 2035.

De berørte officerer har i grupper fået/får indsat et særskilt beløb på deres arbejdsmarkedspension, for tiden i PFA, månedsvis over 8 år.

Fordi der forudsås en vis afgang fra grupperne i tiden frem mod 2035, aftaltes det, at der skulle ske en regulering af satserne hvert fjerde år. Denne regulering er sket nu to gange, men har vist sig uhensigtsmæssig, da der forudses at være et stort uforbrugt antal millioner kroner i 2035. Og det var ikke hensigten.

Derfor har HOD nu indgået en aftale om årlig automatisk regulering af udbetalingerne, så der ved udgangen af et år – startende ved udgangen af 2024 – tages en forholdsmæssig bid af det beregnede uforbrugte beløb, som fordeles på berørte tjenestemænd, der er/har været ansatte i det pågældende år. Hvis man f.eks. har nået den pligtige afgangsalder i marts måned 2024, vil man ved udgangen af 2024 få 3/12 af et årsbeløb indsat på sin pensionskonto i PFA.

Ved at indgå denne aftale har HOD sikret, at alle stadig tjenestemandsansatte officerer (også dem, der allerede har fået udbetalt deres 96 rater) får del i den uforbrugte sum.

Det er ikke millioner til den enkelte, men få hundrede kr. pr. år, der indsættes på PFA-kontoen.

Beregninger viser, at det vil være i omegnen af kr. 4.500 samlet for en officer, der først har pligtig afgangsalder i 2035 eller senere. Men det afhænger i sidste ende af, hvor stor uforudset afgang der er blandt tjenestemandsansatte officerer i perioden frem mod 2035.

TEL. 33 12 82 53
E-MAIL: MWM@MWMORCH.DK



Frederiksborgvej 199
2400 København NV
CVR. NR.: 89 69 70 18
WWW.ORDENSBAND.DK

KONGELIG HOFLEVERANDØR

M. W. Mørch & Søn's Eftf. Ap.S.

LEVERANDØR TIL ORDENSKAPITLET
GRUNDLAGT 1830

DANSKE OG UDENLANDSKE

ORDENSBÅND

MINIATUREORDENER OG MEDALJER

BÅNDSPÆNDER TIL UNIFORMER





HOD har som en del af Branche-fællesskab for Arbejds miljø (BFA) deltaget i verdenskongres-sen "Safety and Health at Work", som er en stor arbejdsmiljøkonferen-ce.

Selve konferencen havde flere end 30 arbejdsgrupper hver dag med emner som arbejdsmiljø, ulykker, sikkerhed, arbejdstid, planlægning, vold- og krænkelse på arbejds-pladsen og meget mere – alle emner som var vigtige for de 127 deltagen-de lande.

- Det var spændende at være med. Især er det interessant at tale ar-bejds miljø på tværs af så mange for-skellige lande. Jeg kan godt afsløre, at der er stor forskel på forholdene, om man er fra Indien, Kenya eller Danmark, siger konsulent Steen Gøtsche fra HOD.

BFA deltog også i International Media Festival for Prevention, hvor BFA havde en film blandt de 18 nominerede ud af i alt 325 produktioner.

BFA-Service havde produceret kortfilmen "Ondt Vand", som endte med at vinde prisen for bedste "Short Cut" i 2023.

Foto: Steen Gøtsche

I mål med endnu en sag om Curfew

Forsvaret har (igen) måtte erkende, at det koster noget at overskride ledelsesretten.

TEKST KONSULENT HANS HARTMANN

TILBAGE I FEBRUAR 2022 VAR VI I ARBEJDSRETEN med en sag om pålagt udgangsforbud i fritiden under tjenesterejser til Ukraine i perioden 2018-2019. Sagen endte med, at Kammeradvokaten gav os ret i, at Forsvaret havde overskredet beføjelserne, der følger af ledelsesretten – og medarbejderne blev derefter kompenseret (se artikel om Curfew i Officeren 5/2022).

På den amerikanske base i Konya i Tyrkiet har det siden 2015 fremgået af 'Commander's Policy Letter', at personalet ikke må forlade

basen uden for tjenesten. Dansk personel fra Geilenkirchen sendes kontinuerligt på tjenesterejse til basen i Konya og bliver derved underlagt reglerne på basen om Curfew.

I 2019 rejste HOD på vegne af HOD og Centralforeningen af Stam-personel også denne problematik over for FPS – og nu er der langt om længe fundet en løsning: Personel, der har forrettet midlertidig tjene-ste i Konya i perioden august 2015–august 2022, skal kompenseres for ulempen ved ikke at kunne forlade

lejren i deres fritid. Kompensationen er aftalt til 850 kr. pr. døgn.

FPS vil nu via FKO iværksætte, at omfattet personel vil blive udsøgt og kompenseret i overensstem-melse med ovenstående.

I august 2022 blev der på basen i Konya ændret policy, så der nu er mulighed for at forlade basen i fritiden (på særlige betingelser). HOD har over for FPS forbeholdt sig ret til at rejse problematikken, hvis nuværende policy viser sig at have karakter af Curfew.





PRINS CHRISTIAN 18 ÅR

DRONNINGENS CEREMONIMESTER, OBERST, KAMMERHERRE LASSE HARKJÆR, har ansvaret for alle hoffets større udadvendte arrangementer, og hans sekretariat i Det Gule Palæ har været med til at udvikle hele planen med at invitere to 18-årige fra hver kommune, Færøerne og Grønland til gallataffel for at fejre Prins Christians fødselsdag. Foruden de unge fra kommunerne deltog også unge kunstnere, sportsfolk og medlemmer af ungdomsorganisationer.

- Vi blev hurtigt enige om, at vi ville hente og bringe de unge og ikke slippe dem ud i København midt om natten efter festen, og at der skulle være en voksen med i busserne. Vi brugte otte kadetter fra officersskolerne til at ledsage de unge i busserne, fortæller han.

- At spørge kadetterne er oplagt, for de har overblik, sans for logistik, pli og ved, hvordan man opfører sig, siger han.

Kadetterne havde ansvar for, at alle kom med bus- sen, og havde telefonnumre på alle de unge, ligesom de havde et nummer til Lasse Harkjærs sekretariat, hvis der var noget, de ikke selv kunne løse, og de havde fået en lille taleseddel med det, de skulle huske at informere om i bussen. Hele aftenen skulle de fungere som guider for de unge, og som en tak for hjælpen var de også inviteret med til festen, hvor nogle af dem havde opgaver som bordværter. Det var vigtigt, at kadetterne var unge under 24 år. Det samme krav, som var gældende for de unge fra organisationerne.

Også ceremonimesteren kalder festen for en fantastisk sjov oplevelse.

- De unge var i gang med forskellige uddannelser. Jeg sad bl.a. til bords sammen med to tømrerlærlinge, og der var sosu-elever, gymnasieelever og unge fra andre uddannelser. Der var også unge med anden etnisk baggrund end dansk. Vi er superglade for arrangementet, og for de unge deltagere – og fødselaren selv – har det været en stor oplevelse, og vi har kun fået positive tilkendegivelser i forbindelse med arrangementet, siger han.





Foto: Claus Bech

EN STORSLÅET OPLEVELSE

LØJTNANT CHRISTIAN NOES-RASMUSSEN er kadet på Søværnets Officersskole, og han meldte sig straks, da tilbuddet om at medvirke ved Prins Christians 18-års fødselsdag kom.

Han er 24 år og havde en bachelor of science fra DTU, inden han besluttede sig for at uddanne sig som officer. Han siger, at der er masser af oplevelser forbundet med arbejdet som officer.

- Og det er virkelig en stor slået oplevelse at være med til sådan en fest. Jeg havde opgaver undervejs, men der var bestemt også tid til at nyde festen, siger han.

Hans første opgave var at køre med bussen, der fra Hillerød samlede unge fra nordsjællandske kommuner op på vej til Christiansborg Slot.

- **Undervejs var det min opgave at sørge for**, at alle var tilpas, og at de blev rystet lidt sammen. De unge var gode til at snakke med hinanden, og det samme var tilfældet ved bordet, hvor vi også skulle sørge for, at alle havde nogen at snakke med. Men det var ikke så svært, og alle havde jo lige vilkår og var kommet til en stor fest, hvor de ikke på forhånd kendte nogen.

- Selvfølgelig havde jeg lidt nerver på, men det letter lidt at vide, at det har de andre også. Heldigvis behøvede jeg ikke at bekymre mig om påklædning, for jeg havde jo uniform på og skulle bare sørge for, at min skjorte var nystrøget, fortæller han.

Han er også imponeret af, hvor planlægningsmæssigt gennemført det hele fungerede.

- Den slags går vi officerer jo op i, siger han og konstaterer, at ingen anden instans i landet kunne lave et så gennemført arrangement, hvor hele settingen var perfekt, og som kunne samle så mange forskellige mennesker til en fantastisk aften.

DET AFGØRENDE VAR IKKE ETIKETTEN

SØREN P. ØSTERGAARD ER ADJUDANT I KONGEHUSET.

Han er en af de seks adjutanter ved H.M. Dronningens Adjutantstab, der på skift er en uge hos Dronningen og i perioder også er til rådighed som adjutant for kronprinsparret og øvrige kongelige. Gennem sine 3½ år i jobbet har han oplevet mange store begivenheder og royale fester. Alligevel siger han flere gange, at deltagelsen i Prins Christians 18-års fødselsdag var en helt unik oplevelse.

Denne aften havde Søren P. Østergaard

ansvaret for det græske kronprinspar, Pavlos og Marie-Chantal, Prins Gustav og Prinsesse Carina af Berleburg og Kronprinsesse Marys familie, hvoraf nogle aldrig før havde været i Danmark eller til kongeligt taffel.

Men han havde også ansvar for, at de unge fra de forskellige kommuner, der sad ved hans bord, havde en god aften.

- De opførte sig alle fantastisk, og jeg havde faktisk tænkt på, om de nu kunne holde mobilen i lommen, som de var blevet bedt om. Men det kunne de, fortæller han.

Han nævner, at der ved hans bord var en yndig ung kvinde, der sad i kørestol på grund af muskelsvind.

- Hun havde sådan en flot kjole på, og håret var sat i en meget smuk frisure. Det var meget rørende at høre hende fortælle om bl.a. de overvejelser, hun havde haft om, hvilken af sine to hjælpere hun skulle have med til festen, fortæller han og tilføjer, at det, der gjorde aftenen så speciel, var, at festdeltagerne kom fra hele landet og alle samfundsgrupper, og at der var tale om interesserede og videbegærlige unge mennesker.

- **Ved mit bord sad en ung mand, Nicklas**, der senere på aftenen fortalte, at han havde snakket med den græske Kronprins Pavlos, hvis bror hedder Nikolaos, og at de havde moret sig over, at deres navne havde samme oprindelse.

De unge fik også at vide, hvilken rækkefølge de skulle bruge de forskellige slags bestik i, men at det ikke var det centrale.

- Det afgørende var altså ikke, om de overholdt etiketten, men at de følte sig velkomne og fik en god og afslappet aften og gik derfra med smil på læben, slutter han.

HVAD TALER MAN MED DRONNING ANNE-MARIE OM?

KADET OSKAR STEENTOFT DAHLBERG havde fået bordplanen i forvejen, da han skulle deltage i H.K.H. Prins Christians fødselsdag. Han vidste derfor, at han skulle være bordvært ved et bord, hvor også Dronning Anne-Marie af Grækenland og Prins Gustav af Berleburg skulle sidde.

- Jeg havde læst lidt op på dem og tænkt over, hvad jeg skulle snakke med dem om, fortæller han, for som bordvært var det hans opgave at sørge for, at samtalen gik godt blandt de otte ved hans bord. Han understreger, at det overhovedet ikke var svært - samtalen drejede sig om talerne og underholdningen, og han var bevidst om, at det skulle være emner, som de unge også kunne deltage i.

- Og det var Dronning Anne-Marie og Prins Gustav også gode til, siger han og tilføjer, at han skam også godt selv kan lide at snakke med folk.

Oskar Steentoft Dahlberg er kadet på Søværnets Officersskole. Han er 24 år og på ældste årgang. Han har i forvejen en bachelor i strategisk analyse og systemdesign fra DTU, og han sagde straks ja, da tilbuddet om at hjælpe hoffet og dets adjutanter med fødselsdagsfesten kom. Han har også den messeuniform, som kadetterne selv skal købe til den slags lejligheder, og som var nødvendig til festen.

Oskar Steentoft Dahlbergs bidrag begyndte allerede klokken 9 om morgenen i Thisted, hvor en bus samlede de første unge op. Den havde fem andre opsamlingssteder på vejen til København og til sidst var der 26 unge om bord. Hver gang en ny gruppe stod på bussen, skulle Oskar briefe dem om dagens forløb.

- Jeg skulle informere og berolige dem undervejs, for de kendte jo ikke hinanden, og nogle af dem var lidt nervøse, så jeg forsøgte at skabe samtaler mellem dem. Det var vigtigt for mig, at de lærte hinanden at kende, understreger han.

I bussen havde Oskar sin almindelige uniform på, så de unge nemt kunne genkende ham i gruppen.

- Undervejs fortalte jeg dem også, hvordan de skulle hilse på Dronningen, men det vigtigste var at sørge for, at de havde det godt.

I København skulle de unge klæde om til festtøjet i Christiansborg Slotskirke, og her var kadetterne til rådighed til at hjælpe med påklædningen. Derefter viste kadetterne vej til Riddersalen.

- Arrangementet var virkelig stort, og jeg synes, at det er fantastisk, at det lykkedes at gøre det så folkeligt, og at snakken ved bordene gik rigtig godt. Genial idé, siger han.

Efter middagen holdt kadetterne øje med, om nogen stod alene og manglede nogen at snakke med, og da arrangementet sluttede, sørgede de for, at alle de unge kom med de rigtige busser hjem.

- For mig havde arrangementet også den fordel, at jeg mødte kadetter fra Hæren og Flyvevåbnet, som jeg ikke møder til daglig, slutter han.

Foto: Claus Bech





Foto: Claus Bech

DE UNGE VAR UTROLIGT OBSERVANTE

LØJTNANT PHILIP A. HOVGAARD har valgt officersuddannelsen, fordi han ønsker personlig udvikling, og fordi han gerne vil være med til at udvikle andre. Det sidste synes han, at han fik mulighed for, da han medvirkede i gallataffet i anledning af H.K.H. Prins Christians fødselsdag.

Han skulle fortælle de unge fra Københavnsområdet, hvordan de skulle hilse på og neje for Dronningen, hvordan de skulle opføre sig ved bordet og den slags.

- Men det er mit indtryk, at de havde øvet sig på at neje og hilse, og der var tale om gode unge folk, som det også var morsomt for mig at være sammen med, siger han.

Philip A. Hovgaard er kadet på Hærens Officersskole og har en bachelor i jura. Han meldte sig straks, da Kongehuset havde brug for kadetter til at hjælpe ved fødselsdagen.

- Kongehuset er en god institution og symbolet på en intergenerational videreførelse af kulturarven, der er værd at værne om, siger han og er begejstret for ideen om at invitere prinsens jævnaldrende til gallataffel.

Selv havde Philip A. Hovgaard forskellige roller på dagen. Efter at han havde modtaget

de unge og vist dem til rette ved omklædningen i slotskirken, var han med til at ledsage dem over til Riddersalen, gennem PET's kontrol, Drabantsalen og Tronsalen. Mens de ventede, stod de unge og talte sammen i små grupper, inden de gik over og hilste på de fire kongelige.

Han havde også rollen som bordvært, der skulle sørge for, at alle deltog i konversationen.

- De unge var selvfølgelig utroligt spændte og observante. De lagde mærke til alle mulige små detaljer og var virkelig gode til at snakke, siger han og konstaterer, at Kongehuset havde ramt en god balance mellem det ophøjede, ceremonielle og folkelige. For eksempel var det moderne musik, som både pige- og drengekoret og Livgardens Musikkorps sang og spillede.

- Og så synes jeg selvfølgelig også, at det var sjovt at snakke med både Prins Christian og Greve Felix. Det var en stor oplevelse, og jeg håber, at jeg i min fremtidige karriere får mulighed for igen at deltage i Kongehusets arrangementer, siger han.

FORBRUGER
▲▼ RÅDET
tænk

Bedst i test
JUN. 2023

Lån & Spar er den bedste bank til andelsboliglån

Det er ikke tilfældigt, at lån til andelsboliger ligger os særligt på sinde. Som en bank, ejet af mere end 50 fagforeninger, ved vi nemlig, hvad fælles ejerskab kan.

Bor du i andelsbolig, er det vigtigt at få gennemgået dit lån med jævne mellemrum – tænk, hvis 'huslejen' kan blive billigere. Du kan læse mere på lsb.dk/andelsbolig

Du får:

- En lav, konkurrencedygtig rente
- Hurtigt svar

Kontakt os og få en uforpligtende gennemgang.

Ring **3378 1999**,
book møde på
lsb.dk/hod
– eller skriv til
hod@lsb.dk



Lån & Spar

DIN NYE TANDFORSIKRING

I 2020 indgik HOD en aftale med Dansk Tandforsikring om oprettelse af en frivillig ordning for HOD's medlemmer og familie. Dette var en frivillig ordning, hvor Dansk Tandforsikring så på historik på alle typer behandlinger. Det vil sige, at hvis der var tale om en gammel skade, så var den ikke dækket. Kun nye. **Ordningen har nu kørt i tre år**, og Dansk Tandforsikring har ønsket at ændre ordningen, så der fremover ikke længere vil være krav om forudgående regelmæssige tandeftersyn, og de vil ikke se på historik i forhold til behandlinger, dog er protetiske behandlinger undtaget. Her vil man stadigvæk kigge på historik.

Vilkårene er meget bedre, og derfor vil der kun være åbent for tilmelding til ordningen i et 14-dages vindue.

Det har vi indvilget i, da vi ikke har kunnet finde tilsvarende prissatte frivillige ordninger andre steder.

Medlemmer, der allerede er kunder, fik automatisk den nye ordning pr. 1. september i år.

Den første 14-dages tilmeldingsperiode er fastlagt til 5. januar 2024 til 19. januar 2024. Tilmeldingen kan kun ske ved at logge sig ind på hod.dk og udfylde data. Herefter vil ordningen opstarte med dækning pr. 1.2.2024 for alle tilmeldte.



HAR DU FLERE PENSIONS- OPSPARINGER?

Med en pensionsordning via HOD har du fra den 1. januar 2024 mulighed for at samle dine pensionsopsparinger hos PFA – helt omkostningsfrit. Det kan ofte være en fordel at samle sine

pensionsopsparinger et sted. Det giver et godt overblik, og så er det nemt og ubesværet at ændre og tilpasse din opsparing, når du får brug for det. Som regel er der også en økonomisk gevinst at hente, fordi du kun skal betale administrationsgebyrer et sted.

PFA betaler gebyret indtil den 1. juli 2024

Det koster oftest et gebyr at overføre sin opsparing til et andet selskab, men hvis du har din pensionsordning via HOD i PFA kan du altså overføre din opsparing mellem den 1. januar 2024 og den 1. juli 2024, og så refunderer PFA overførselsgebyrer på op til 1.900 kr. Beløbet vil blive indsat på din opsparing i PFA Plus det efterfølgende kvartal, efter overførslen er foretaget.

Din overførsel kan blive omfattet af PFA KundeKapital

Som noget nyt kan du opbygge Individuel KundeKapital via overførsler fra andre selskaber, hvilket betyder, at et beløb, som svarer til 2 procent af det overførte beløb, vil gå til Individuel KundeKapital. Forrentningen af Individuel KundeKapital forventes at blive på 10 procent i 2024. Du kan læse mere om PFA KundeKapital, som er PFA's model for risiko- og overskudsdeling på pfa.dk/KundeKapital.

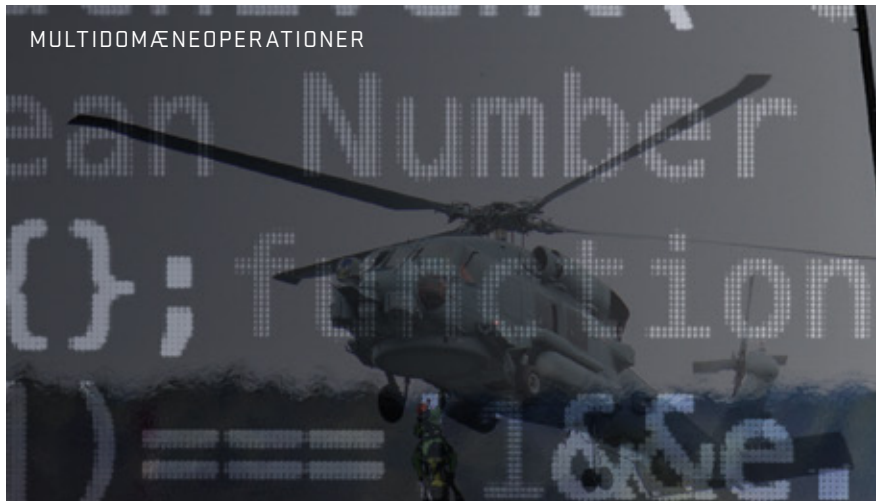
Så nemt overfører du via Mit PFA

Du kan få overblik over dine øvrige opsparinger og overføre dem til PFA via Mit PFA:

1. Log på mitpfa.dk
2. Klik på Din opsparing, og vælg Saml dine opsparinger
3. Indhent data fra PensionInfo for at danne dig et overblik over dine opsparinger
4. Vælg de opsparinger, du vil samle og godkend med MitID.

PFA sidder klar til at hjælpe dig

I nogle tilfælde er det ikke en fordel at overføre opsparinger. Hvis du har brug for rådgivning eller er i tvivl, om det vil være en fordel for dig at samle dine ordninger i PFA, så er du velkommen til at ringe til PFA Rådgivningscenter på 70 12 50 00.



KRIG I FEMTE DIMENSION

Multidomæneoperationer bliver det næste store paradigmeskift inden for militær doktrin. Det får betydning i stort set alle dele af Forsvaret og ude i de civile myndigheder.

TEKST MICHAEL AAGAARD JENSEN

SIDEN FLYVEVÅBNET BLEV OPRETTET I 1950, har vi i Danmark haft tre værn. Hvert værn har haft sit eget domæne - landjorden, havet og luften. Nu er der kommet to ekstra domæner til - verdensrummet, kaldet spacedomænet, og den digitale virkelighed i cyberdomænet. Samtidig lever vi i en tid, hvor skellet mellem krig og fred er udvisket, og hvor stater befinder sig i en konstant tilstand af konkurrence mod hinanden. Derfor er der brug for et samarbejde mellem domænerne, som rækker langt ud over det, vi kender, når eksempelvis Flyvevåbnet yder close-air-support til Hærens soldater. Der er behov for, at vestlige militære styrker kan operere i flere domæner samtidig og på tværs. For virkeligheden er, at vi i fremtiden kan risikere at stå over for en ligeværdig modstander på en kampplads tæt på vores egne grænser.

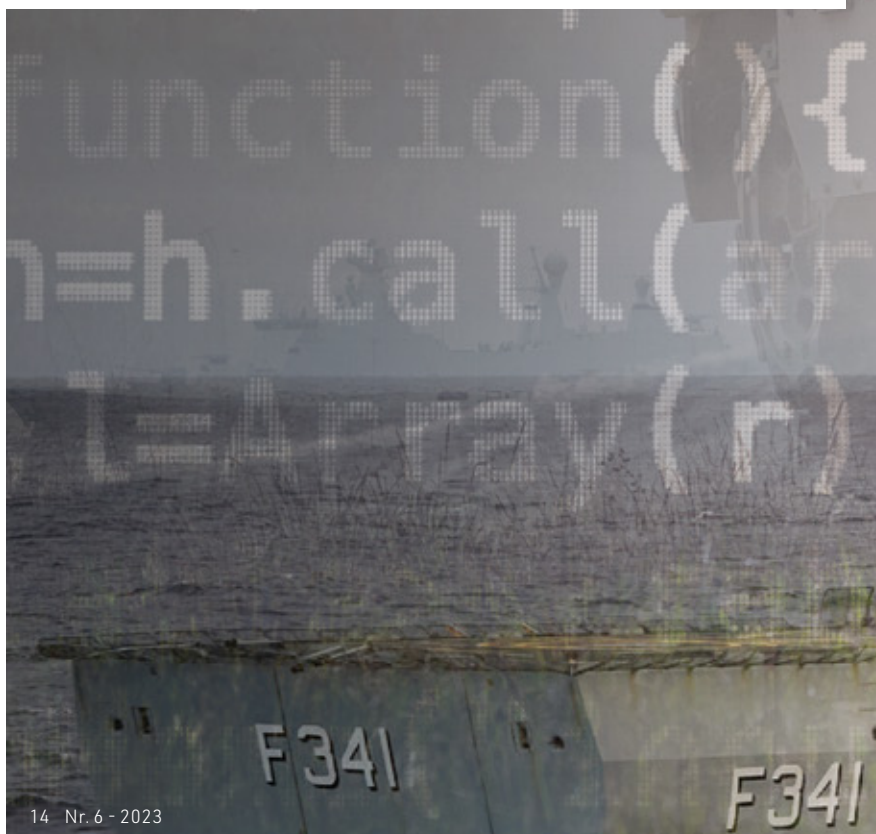
USA, NATO - og dermed også Danmark - er derfor begyndt at arbejde med begrebet multidomæneoperationer. I spidsen for det danske arbejde med at udvikle multidomæneoperationer sidder oberst Uffe "GUS" Holstener. Han er chef for Multi-domæne Operationer ved Udviklings- og Koordinationsstaben i Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse.

Data er kongen

Han fortæller, at Forsvaret bliver nødt til at kunne operere på tværs af de fem domæner, hvis vi sammen med vores alliancepartnere fremover skal have overlegenhed på slagmarken. Det betyder først og fremmest, at Forsvaret skal være i stand til at dele data - alle former for data. Det er alt fra logistik-, efterretnings-, sensor- og våbendata på tværs af domænerne.

Et simplificeret eksempel kunne være en dansk F-35, der med sine sensorer opfanger data på et mål. Piloten vurderer sammen med folk på jorden, at målet skal angribes. Men flyet er ikke i stand til selv at gøre det. Derfor finder man et skib, som ligger tættere på målet og har de rigtige våben om bord til at uskadeliggøre målet. Bagefter kan landstyrker med for eksempel droner undersøge målområdet for at vurdere effekten.

- Det vil sige, at der bliver sendt nogle data på tværs og taget en beslutning om, at det, der er fundetovre i luftdomænet, tager vi ud fra sødomænet og vurderer effekten fra landdomænet. Det er den horisontale del af multidomæneoperationer. Altså at vi ude på kamppladsen kan tale sammen og dele data på tværs og også støtte hinanden på tværs, siger Uffe "GUS" Holstener.



Teknologisk kvantespring

Konceptet blev oprindeligt udviklet af USA tilbage i 2018 som svar på de voksende udfordringer fra Kina og Rusland. I både Danmark og resten af NATO har vi taget de indledende skridt hen mod multidomæneoperationer (MDO).

- Når vi har fået styr på grundlaget, så er det meningen, at **multidomæneoperationer skal flyde op igennem beslutningskæden fra det taktiske til det operative og videre til det strategiske niveau. Så chefer i operative og strategiske hovedkvarterer på en anden måde end i dag kan tage beslutninger baseret på data - og forhåbentlig kan tage de beslutninger hurtigere**, siger Uffe Holstener.

MDO bliver et stort teknologisk spring for NATO og Danmark. På Forsvarsakademiet ser lektor ved Center for Værnsfælles Operationer, Ian Bowers, paralleller til den betydning, radioen havde på slagmarken, da den blev en del af den militære værktøjskasse. Ian Bowers sidder i spidsen for en gruppe, som lige nu er ved at undersøge, hvad multidomæneoperationer kommer til at betyde for fremtiden, og især hvad det betyder for mindre NATO-lande som Danmark.

- Danmark er omtrent der, hvor alle andre i NATO er lige nu. Nogle lande har lavet MDO-konceptpapirer eller lignende. Det gælder lande som Spanien, Frankrig og Italien, men de siger egentlig ikke så meget endnu. Holland er muligvis en smule foran konceptuelt, men jeg tror ikke, at de har gjort noget af deres konceptarbejde brugbart endnu. Så vi ser ikke noget NATO-land, der har taget føringen eller har fart på, når man altså ser bort fra USA, siger Ian Bowers.

En teknologisk rejse

Den røde tråd i MDO er data. Derfor er teknologien et meget vigtigt element i den udvikling, NATO og det enkelte land står overfor. Det er også derfor, at det danske projektkontor er placeret i FMI.

- Fremadrettet er det vigtigt, at vi ikke laver anskaffelser, som ikke er kompatible med multidomæneoperationer. Det vil sige, at når vi går ud og køber hardware, software eller kommunikation, så skal vi sikre os, at der er kompatibilitet. Ikke kun nationalt, men også i NATO. Så det er en rejse, og det er ikke noget, vi er færdige med på et år, siger Uffe Holstener.

MDO involverer heller ikke kun Forsvarets mange myndigheder. Det trækker på længere sigt også tråde ud til andre dele af statsapparatet. Beredskabsstyrelsen er et oplagt eksempel på et område, som ikke er direkte under Forsvarskommandoen, men som kan tænkes at have en rolle i MDO. De har så igen tråde til politiet og så videre. Det samme gør sig gældende for de civile magtinstrumenter.

- Man skal netop se det på tværs, så du også kan koordinere den militære indsats med de civile - eksempelvis den diplomatiske og den økonomiske indsats, siger Uffe Holstener og understreger, at der er vi bare ikke endnu.

- Vi bliver nødt til at forstå multidomæneoperationer i Forsvaret først og være sikre på, at vi har gennemført de tests og øvelser, som sikrer, at det system, vi sætter op for at kunne gennemføre multidomæneoperationer, virker. Og så må vi selvfølgelig ikke glemme de dele, der ligger uden for Forsvaret, så de kan bygges på senere, og man i højere grad får hele statsapparatet med.

En gråzone

På det land-, luft- og sømilitære område er der klare regler for krigen. Det er der også i forhold til rummet. Cyberområdet er dog i en gråzone. Her er det i første omgang den internationale lovgivning og folkeretten, som skal på plads, fortæller Uffe Holstener.

- Det hele bliver en lille smule tåget, når du går ind i cyberspace. Når du så begynder at operere på tværs med de her data og tage beslutninger, så er det rigtig vigtigt, at vi forstår, hvad det er for et grundlag, vi stiller os på, siger han.

Rent praktisk adskiller cyberdomænet sig også fra de andre domæner.

- Når du taler land, luft og sø, så kan du, når det er nødvendigt, skabe overlegenhed. Du kan udøve suveræniteten. Det kan du ikke i cyberspace, for det er kommercielt drevet. Der er store private interesser i det, og vi kommer ikke til at kunne kontrollere cyberspace, som vi eksempelvis kan med luftrummet over et givent område. Det gør cyberspace og anvendelsen af cyberspace utroligt spændende og udfordrende, siger han.

Øget samarbejde med industrien

Derfor vil FMI også øge fokus på samarbejde med universiteter og private firmaer for at sikre, at Forsvaret er på forkant med den teknologiske udvikling og dermed kommer ordentligt igennem den digitale transformation, som Forsvaret står overfor.

- Vi har helt klart brug for at samarbejde med universiteterne for at være sikre på, at vi holder os på forkant med udviklingen og anvender den innovation, som sker derude. Vi bliver også nødt til at arbejde tættere sammen med blandt andet industrien inden for IT, software og hardware, end vi gør i dag. For de superskarpe kompetencer inden for cyberspace ligger ude i de private virksomheder, siger Uffe Holstener.

Enorme mængder data

Den helt store forskel fra traditionelle værn-fælles operationer er altså enorme mængder data. Det hele skal ende på en fælles platform, så det er tilgængeligt for beslutningstagerne.

- Der skal vi gerne have noget deep machine learning og artificial intelligence til at hjælpe os med sortere og kigge i de data, så vi får beslutningsloopet speedet op. Så vi i fremtiden vil være i stand til at tage faktabaserede beslutninger på en helt anden måde, end vi er i dag, siger Uffe Holstener.

Det betyder, at der er brug for en helt anden IT-infrastruktur i Forsvaret. Alle systemer skal kunne tale sammen. Det er data fra den operative del - det vil sige fra det udstyr og de sensorer, de tre værn råder over. Oven i det kommer for eksempel logistikdata fra SAP, data fra Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse og så videre. De terabyte efter terabyte af data, der vil blive genereret, kan sorteres af kunstig intelligens, så man ved, hvor og hvornår der skal genforsynes.

- Vi skal forholde os til, hvordan vi lagrer og bruger de store mængder data. Det bliver super vigtigt at gøre det rigtigt, men også at vores medarbejdere og chefer har tillid til brugen af for eksempel kunstig intelligens, siger Uffe Holstener og fortsætter.

- Elefanten er for stor til at kunne spises på en gang, så den skal deles op i mindre bidder. Derfor er det vigtigt, at vi er rigtigt skarpe på at synkronisere de forskellige projekter og opgaver, som kommer, så der ikke er noget, der kommer u hensigtsmæssigt forud eller bagud. Især fordi der er så meget IT involveret i det her. Vi vil forsøge at afhjælpe problemer så tidligt som muligt ved at teste og afprøve, så vi ved, om det er den rigtige vej, vi er på vej ned ad. Men der vil komme tidspunkter, hvor man bliver nødt til at lave noget om, fordi vi gik den forkerte vej, og fordi teknologien hele tiden udvikler sig, siger han.

Officeren skal vide mere

Når officererne så møder filtreret data fra eksempelvis kunstig intelligens, så bliver der i fremtiden behov for, at man kender de andre værn mere i dybden, end tilfældet er i dag.

- Der er brug for en anden forståelse af, hvordan vi kan anvende hinandens kapaciteter på tværs, og hvilke data fra kapaciteterne som er vigtige. For der vil blive genereret uanede mængder af data, og du skal ikke præsentere mere for chefen i hovedkvarteret end nødvendigt. Så de steder, hvor data kommer ind, skal officeren forstå, hvad der er vigtigt at få ud nu, og hvad der kan ryge ned i det store grundlag og virke der. Det er noget, vi kommer til at øve os på, siger Uffe "GUS" Holstener. ■



DATA KOMMER TIL AT ÆNDRE UDDANNELSEN AF OFFICERER

Der er ingen tvivl om, at multidomæneoperationer kommer til at ændre på måden, officeren arbejder på. Men præcis hvordan, prøver et forskningsprojekt på Forsvarsakademiet at finde ud af.

TEKST MICHAEL AAGAARD JENSEN

PÅ FORSVARSAKADEMIET SIDDER EN GRUPPE FORSKERE OG ER VED AT SE PÅ, hvad multidomæneoperationer (MDO) betyder for små lande som Danmark, og ikke mindst hvad det betyder for uddannelsen af officerer de næste 10-15 år, når de i fremtiden skal operere på tværs af de fem domæner: jord, luft, maritim, space og cyber.

Holdet af forskere bliver ledet af Ian Bowers, som er lektor ved Center for Værnsfælles Operationer på Forsvarsakademiet. Han fortæller, at militær uddannelse ind til Den kolde Krig havde meget fokus på træning, i hvert fald til omkring oberstniveau. Efter Den kolde Krig ændrede det sig, og man forsøgte at finde en balance mellem træning og uddannelse. Det har til tider været kritiseret, at der måske var for meget fokus på uddannelse og ikke nok på træning, specielt når man forlod kadetniveauet, ridser Ian Bowers op.

- Jeg tror, at MDO vil prøve at finde en ny balance her. Det vil være nødvendigt at have mere fokus på træning og wargaming. Så fra kadetniveau vil officeren skulle lære alt det, de lærer i dag, plus en masse nye ting. Der er ikke rigtig nogen, der har lavet doktriner på det her endnu, så ingen ved, hvad det kommer til at betyde for kadetter og op til kompagnichefer, siger han.



- Når du kommer længere op ad rangstigen, vil det begynde at ændre sig. Her vil der være brug for en større viden om forskellige domæner, hvilke effekter vi kan have i de forskellige domæner, hvordan vi kan organisere dem. Så når vi taler om joint operationer, så vil fremtiden være joint, men med mere ovenpå. Så det bliver noget med at tænke på planlægning og udfordringer på nye måder, siger Ian Bowers.

Mere uddannelse

Ifølge forskerne på FAK ser det ud til, at jo længere op ad rangstigen en officer kommer, jo mere detaljeret skal hans viden og dermed uddannelse inden for MDO's forskellige aspekter være.

- Den store udfordring vil blive, hvordan vi integrerer den uddannelse, officererne allerede får nu, med de nye ting, som kommer. Det handler ikke kun om, hvad der sker i cyber- og spacedomænet, men hvordan officeren kan binde de forskellige domæner sammen og forstå et meget, meget større operationsmiljø, måske endda sammen med ikke-militære magtmidler, siger Ian Bowers.

Præcis hvor i et karriereforløb den tunge del af MDO-uddannelsen skal ligge, er det for tidligt at sige. Men en dybere forståelse for, hvordan interaktionerne mellem militære og civile magtmidler, som er et af elementerne i MDO, vil ifølge Ian Bowers formentlig blive vigtig omkring oberstløjtnantniveau.

- Når vi taler om at uddanne stabsofficerer, så vil det være nødvendigt at have en større bevidsthed om de politiske aspekter, og hvordan militæret samarbejder med private virksomheder. Eksempelvis hvordan man bringer et teknologi-selskab ind i en militær operation, hvilket er noget, vi ser lige nu i Ukraine. Jeg tror, det er givet, at officerer på kaptajn- til majorniveauet vil have brug for at vide mere om disse emner i fremtiden, siger han.



Balancen mellem ressourcer og tid

Det handler altid om at finde en balance, for FAK har begrænsede ressourcer og begrænset tid med officererne.

- Hvis man ser på det amerikanske luftvåben, så har de noget, der minder om Master i Militære Studier. Der har de et kursus i MDO, hvor de lærer om teorier inden for beslutningstagning og risikovurdering. De uddanner altså officererne i nye måder at tænke på. Herefter bliver de stillet over for operative problemstillinger, hvor de kan bruge de her nye teorier. Så jeg tror, vi bliver nødt til at gå i den retning, siger han.

Men hvor meget nyt en officer skal lære er stadig uvist, medgiver Ian Bowers.

- Hvad har officererne brug for at vide, når det kommer til teknologi? Skal de vide, hvordan det virker? Har de nærmere brug for at kende styrker og svagheder ved specifik teknologi som kunstig intelligens? Det er et interessant spørgsmål, siger Ian Bowers og svarer selv:

- Jeg tror, at det er vitalt, at vi fremadrettet forstår, hvilke fordele og svagheder der er ved data. Vi er ved et punkt, hvor data er blevet meget, meget vigtigt, og det kommer til at ændre dele af den militære verden. Så vi bliver nødt til at ændre vores måde at træne og uddanne på - på samme måde som da radioen eller anden ny teknologi blev indført. Det her er et lige så stort skridt. ■



Fordelagtige
forsikringer
til kadetter



Vælg Tryg og få ekstra **fordele**

HOD har en attraktiv aftale med Tryg om forsikringer til medlemmerne. Aftalen giver dig fordele og services, som er med til at gøre din hverdag tryk.

Vælg os og få blandt andet:

- hurtig hjælp døgnet rundt
- særlig rabat på forsikringer gennem aftalen
- Tryg ID – Døgnåben rådgivning til identitetsmisbrug på nettet
- mulighed for bonus fra Trygs hovedejer, Tryghedsgruppen
- en skræddersyet studievenlig Indbo

Læs mere på tryg.dk/partner/hod eller ring til os på 70 33 25 25.



Det handler om at være





OFFICERERNES
FAGFORENING

Vi søger en konsulent

Hovedorganisationen af Officerer i Danmark
søger en konsulent med interesse for
officerernes løn- og ansættelsesforhold, som
er vant til at arbejde selvstændigt og kan lide at
være i kontakt med medlemmerne.

HOD vil være det naturlige fagforeningsvalg for alle officerer. Vi er godt på vej, men vi vil gerne fortsætte udviklingen.

Flere medlemmer og mangeartede ansættelsesforhold med dertil hørende aftaler er en kompliceret cocktail, som kræver mange ressourcer, og derfor har vi brug for dine kræfter.

Så hvis du kan trives med at få direkte indflydelse på forhandlinger, få mulighed for at præge fremtiden for officerskorpset og i det hele taget kan gribe en omskiftelig, men aldrig kedelig, hverdag, så er det nu, du skal søge jobbet her hos os.

Om stillingen og dig:

Arbejdsopgaverne er mange og vil blive fordelt efter viden, erfaringer og kompetencer i den samlede gruppe af konsulenter, hvor du vil være én af fem. Overordnet set skal du være interesseret i hele porteføljen af opgaver inden for samarbejds- og aftaleområdet, ligesom du må forvente deltagelse i arbejdsgrupper og lignende – også i sekretærrollen. Skulle du have en nyere officersuddannelse i bagagen, vil det være et plus, lige som det ikke vil gøre spor, hvis du har en HR-juridisk uddannelse bag dig. Hvis du har en uddannelse, som du kan bygge ovenpå, så finder vi også ud af det.

Du skal have medfødt politisk tæft, du skal kunne samarbejde, og gennem din oplæringsperiode skal du lære at beherske faglige og politiske aftaler. Indlæringskurven er stejl, men vi forventer heller ikke, at du er selvkørende fra dag 1. Vi ved godt, at det kan tage lang tid at komme ind i områderne.

Om ansættelsen og dig:

Du vil blive ansat som konsulent i HOD. Lønnen forhandles, men den vil ligne noget, som du kender fra Forsvaret. Fik vi nævnt, at vi håber, at du har et indgående kendskab til officerernes forhold?

Vi har kontor i Ballerup, men der er meget rejseaktivitet, og du vil også få mulighed for hjemmearbejde. Vi synes dog, at det giver god og nødvendig effekt at være sammen på kontoret, så du skal ikke forvente at kunne blive boende i Nordjylland. Hvis du er tjenestemand, har du krav på TUL til jobbet – og det vil vi også forsøge at finde en løsning på, hvis du er overenskomstansat. Hvis du ikke allerede er sikkerhedsgodkendt, så skal du kunne blive det.

Ansøgning:

Vi vil helst ansætte dig med virkning fra i går, men vi venter gerne til senere, hvis du er den rette til jobbet. Deadline for ansøgning er tirsdag d. 9. januar 2024 kl. 12.00. Der vil være samtaler på kontoret i Ballerup, startende mandag d. 22. januar.

Spørgsmål om stillingen kan rettes til sekretariatschef Carl Henning G. Johnsen på mobil 2163 3646 og ansøgning sendes til carl@hod.dk.

MØD DIN VÆRNSFORMAND - HÆREN

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



Oberstløjtnant
Christian Busch er
værnsformand
for Hæren.

DER SKAL STYR PÅ HVERDAGEN

VILKÅRENE SKAL VÆRE SÅ GODE, AT FASTHOLDELSE ER EN SELVFØLGE.

Der er temmelig lang vej, men nu må vi se, hvad personelpolitikken kommer med. Mange taler om den, men kun få kender indholdet på arbejdsgiversiden, desværre. Kan personelpolitikken, når den engang kommer, så gøre en positiv forskel, for alle officerer? Det er virkelig tiltrængt, men jeg tvivler. Der er ellers stort behov for fastholdelse, og det kan næsten kun ske via attraktive vilkår i hele Forsvaret.

Alt for mange officerer, særligt de unge, forlader både Hæren og Forsvaret generelt. Det er og vil også fremover være en kæmpe udfordring.

Jeg arbejder for vilkår, så fastholdelse er en selvfølge. Hertil får det positiv effekt på rekrutteringen, når fastholdelsen er god, så det vil jeg arbejde for i HOD og ude i Hæren og resten af Forsvaret.

Hvorfor gik du ind i fagforeningsarbejde?

Jeg gik ind i fagforeningsarbejde, fordi jeg mener, at arbejdsgiver og arbejdstager sammen kan gøre en forskel igennem godt og tillidsfuldt samarbejde, og det ville jeg gerne være med til. Vi har jo ofte samme mål, men metoderne og vejen dertil kan være meget forskellige og ind imellem med både omveje, fuldt stop og tilbageløb. Begge parter kan nemt køre forkert i ret og regler, og så må vi ved fælles hjælp retur på rette vej i regeljunglen. Den kobling og tilgang har altid for mig været spændende og giver mig et drive til at gøre en forskel for mine gode kolleger i Hæren og Forsvaret i ind- og udland.

Hvad laver du i rollen som værnshormand for HRN?

Jeg er i tæt dialog med Hærens Øverste Ledelse (HØL) for hele tiden at holde den informeret om, hvad der foregår blandt Hærens officerer og dermed forhåbentlig skabe bedre vilkår for dem. Det er også vigtigt at støtte de officerer, der bidrager ind i Hæren fra de mange styrelser uden for FKO. Ofte kan Hæren have en større eller mindre udfordring i forhold til personel, materiel og etablerment, men de folk, der skal løse det, sidder uden for Hæren. Det giver udfordringer og utilfredshed i Hærens officersgrupper, men så er min rolle at bidrage til løsninger på tværs. Dermed får arbejdstager ofte rimelige vilkår, og ellers arbejder jeg på at ændre vilkårene, sammen med HOD og de øvrige organisationer, så vi sammen opnår mest mulig Hær med rimelige vilkår for alle. Det skal hele tiden skal være lidt bedre i morgen end i dag.

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

Der er for få officerer i Hæren, særligt unge; der skal arbejdsgiver virkelig sætte ind. Personelafgangen i enhederne er også for stor og hurtig. Dermed er det på alle niveauer svært at opnå den rette faglighed, særligt når Hæren også bruges på alle mulige opgaver, der ligger uden for kerneopgaverne. Det gavner ikke evnen til krigsførelse, som jo i sidste ende er det, vi skal kunne.

Jeg er stærkt bekymret for den nuværende rekrutteringsmetode og adgangskravene for de nye officerer.

De dygtige, unge officerer, som Hæren modtager, er her ikke ret længe. De får nogle super kompetencer tilført hurtigt og sikkert, men søger så desværre retur til gode civile job - naturligvis med væsentligt bedre løn og vilkår. Det er en katastrofe for Forsvaret, og der skal nye metoder til. Der skal en ny hvervemodel på bordet, og der skal følges op med ordentlige grundvilkår inden for løn/ ydelser. Og ligeledes skal enhederne have nok personel, materiel og ordentlige etablermenter. Det er hverdagen, som tæller, og kommer der styr på hverdagen, så vil fastholdelsen være væsentligt nemmere. Her byder HOD gerne ind med forslag til rammevilkår særligt indenfor løn og ydelser, men det kræver, at arbejdsgiver ønsker dialogen og efterfølgende har viljen og evnen til at omsætte det helt ud i Hærens enheder. Der er et stort grundlønsefterslæb i både leder- og chefgruppen, og dertil er der også variable ydelser, som er ganske uhensigtsmæssige på tværs af overenskomstansatte og tjenestemænd, det skal der fortsat arbejdes med og på at løse.

I forliget (der kommer flere delforlig de næste år) håber jeg, at hele rammen for kapaciteter og enheder planlægges og eksekveres, så vi alle, i og uden for Hæren, får de rette vilkår og forhold for personellet, materiellet og ordentlige etablermenter, så hverdagen bliver bare nogenlunde tilfredsstillende. Alle officerer ønsker at nå de opstillede mål og blive gode til vores kerneopgave – krig. Med den situation, som vi har i Ukraine og nu også i Gaza, så skal vi faktisk kun-





Lige nu er vi gode til administration og økonomistyring i forhold til statens normer, men vi skal skabe tiden til kerneopgaverne på alle niveauer, for det er her den professionelle officer trives og udvikles i og udenfor Hæren.

Christian Busch

BLÅ BOG

CHRISTIAN BUSCH, 53 ÅR

Uddannet som reserveofficer i 1993 og derefter som linjeofficer i Hæren i 1999. Gennemførte VUT II i 2010.

Christian Busch indledte sin militære karriere som menig og sergent ved Prinsens Livregiment (PLR) i 1991 og blev i 1993 udsendt til UNPROFOR i Kroatien. Efter officersuddannelsen på Hærens Officersskole gik turen til Slesvigske Fodregiment, hvor han var næstkommanderende ved et stabskompagni i knap to år.

Herefter fulgte cirka to års ophold på Hærens Sergentskole, og så blev det til et par stabsstillinger, inden Christian blev udsendt til Kosovo som chef for operationer på KFOR Hold 16.

I 2007 tog karrieren en HR-drejning, og helt frem til 2013 bestred Christian stillinger, hvor HR var omdrejningspunktet ved Forsvarets Personel Tjeneste (FPT) - først på Holmen og derefter ved chefforvaltningen i Ballerup.

Fra 2013 til 2016 var han chef for Operationer og Uddannelse ved Hærhjemmeværnsdistrikt Fyn. Næste stop blev Grønland, hvor han igen kastede sig over HR-området som chef for HR-partner FPS ved Arktisk Kommando i Nuuk.

Efter knap to år i Grønland gik turen til Vordingborg, hvor Christian blev Hjemmeværnets HR-partner frem til, at Slesvigske Fodregiment blev genetableret 1. januar 2019. Så var det retur til Haderslev i det operative spor ved Tjenestegrenselementet for kamptjenesten (TIKA). Derfra en mission i Afghanistan som chef for det danske element ved Resolute Support Mission (RSM) i Kabul. Efter hjemkomst stabschef for Slesvigske Fodregiment i Haderslev.

I februar 2023 blev det et skift til logistikens spor som chef for depotafdelingen ved Supply Chain Divisionen i FMI i Skrydstrup.

ne kæmpe og vinde i rammen af NATO. Kan vi det i dag? – jeg er ikke sikker, men vi skal derhen ved fælles hjælp. Det er vigtigt. Lige nu er vi gode til administration og økonomistyring i forhold til statens normer, men vi skal skabe tiden til kerneopgaverne på alle niveauer, for det er her den professionelle officer trives og udvikles i og udenfor Hæren.

Hvilke forhåbninger har du til overenskomstforhandlingerne 2024?

En klar forbedring af grundlønnen og evt. pensionen for AC-gruppen i staten, så vi bare nogenlunde følger de øvrige overenskomster, der er indgået i år.

Hvad er det mest spændende ved dit HOD-arbejde?

Det er at få god indsigt og læring samt en meget bred viden om Forsvaret i stort og småt. Det er spændende, og jeg kan varmt anbefale at blive TR og indgå i SU og på den måde være med til at gøre en forskel til gavn for os alle.

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

Jeg har dialog med mange, fordelt på Hærens fem repræsentanter i HOD's hovedbestyrelse, samarbejdsudvalg og lokalafdelinger, og hertil mit netværk i og uden for Hæren. Dialog med alle parter er afgørende for, at jeg kan medvirke til at løse udfordringer. Hvis jeg ikke kender til dem, så har jeg i hvert fald heller ikke mulighed for at påvirke til en bedre retning.

Hvordan får man fat i dig?

Man er altid velkommen til at ringe 3062 3638 og/eller skrive fmi-sc-chdep@mil.dk. Jeg vil meget gerne høre fra jer derude.

RWS

Defence & Law Enforcement

ET MÅL ET SKUD ET VALG

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

DM111A2
7,62x51



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

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

BDT

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

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

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

OFFICERERENES ARBEJDSLIVS- BALANCE

I foråret 2023 gennemførte vi igen en undersøgelse af officerernes arbejdslivsbalance. Undersøgelsen er tidligere gennemført i både 2010 og 2018, så der er nu et fint sammenligningsgrundlag at tage udgangspunkt i.

TEKST SEKRETARIATSCHEF CARL HENNING G. JOHNSEN

DEN OPRINDELIGE UNDERSØGELSE TOG SIT UDGANGSPUNKT I AT UNDERSØGE, om officerernes oplevede balance mellem arbejdsliv og privatliv kunne have en sammenhæng med, i hvor høj grad de fandt, at officersgerningen var et kald.

Denne årsagssammenhæng blev påvist i den oprindelige undersøgelse fra 2010, hvor det kunne udledes, at der potentielt er en større konflikt mellem de roller, man har i sit arbejde og i sit familieliv afhængigt af kaldsoptagelsen. Det skal dog hertil siges, at det vil være forskelligt, alt efter hvilke forventninger man som officer har i rollen som medarbejder. Det kommer også an på, hvor vidt man på forhånd har været klar over, at der ville være denne ubalance.

Alle tre undersøgelser har haft de samme grundtemaer og spørgsmål, men spørgerammen blev udvidet i 2018 med spørgsmål for alle ansatte officerer vedrørende opfattelsen af ansøgningssystemet og med en større undersøgelse for kadetter (officers elever) om deres intentioner og motivationer i forhold til uddannelse og tjenesten som officer efterfølgende.

Derudover er der perspektiver, som også har ændret sig gennem tiden - herunder at der i 2010 herskede et rent beordringssystem, mens man i 2018 og 2023 har haft an-

søgningssystemer i større eller mindre grad. Og så er alle officerer efter 2014 blevet ansat på overenskomst frem for som tjenestemænd, ligesom rekrutteringen til officersuddannelsen ændredes drastisk i midten af 2010'erne. (Se figur 1)

Følger man det teoretiske grundlag for sammenhængen mellem kald og arbejdslivsbalance, så vil det altså være sådan, at de yngre officerer i dag vil opleve en bedre balance i forhold til tidligere. Men taget i betragtning, at vores fastholdelsesundersøgelser viser, at f.eks. tjenesteplaner særligt i Hærens område giver store udfordringer for de yngre officerer, og at demografiske data viser, at yngre officerer i større udstrækning end tidligere fastholder bopæl i særligt Hovedstadsområdet på trods af tjeneste i andre dele af landet, så er det jo nok en sandhed med modifikationer.

Det vil komme for vidt at gennemgå alle demografiske data, der er indsamlet gennem undersøgelserne, men det er interessant at se udviklingen i antallet af flytninger, midlertidige og faste tjenestesteder for de enkelte grupper i løbet af de 13 år, der er gået mellem første og tredje undersøgelse. (Se figur 2)

Figur 1

	2010	2018	2023	2010	2018	2023
	Chefer, 52-60+			Officerer under 35 år		
Er officersgerningen..						
Et kald	14%	23%	25%	10%	16%	28%
2	36%	48%	35%	27%	41%	38%
3	25%	25%	30%	35%	28%	21%
4	19%	2%	5%	16%	10%	8%
En måde at tjene penge på	6%	2%	5%	12%	5%	5%

Figur 1: af figuren fremgår det, at mens kaldsopfattelsen skifter op og ned i chefgruppen gennem årene, så er der en ret konstant opadgående trend i gruppen af officerer under 35 år.

Figur 2

	2023		2018		2010	
Gennemsnitligt antal flytninger uanset alder og grad	1,6		1,7		1,93	
Gennemsnitligt antal flytninger pr. officer i chefgruppen, alder 52-60+	3,24		3,31		4,58	
Gennemsnitligt antal flytninger pr. officer, alder 52-62+, uden videreuddannelse	1,28		1,81		1,45	
	Midl.	Faste	Midl.	Faste	Midl.	Faste
Gennemsnitligt antal tjenestesteder pr. officer i chefgruppen, alder 52-60+	2,20	6,93	2,12	6,95	2,36	7,03
Gennemsnitligt antal tjenestesteder pr. officer, alder 52-62+, uden videreuddannelse	0,77	4,85	0,93	4,88	1,53	5,12

Figur 2: figuren viser, at en af intentionerne med indførelse af et bemandings- frem for et beordringssystem - at mindske antallet af flytninger og midlertidige tjenester - er blevet indfriet i større eller mindre grad.

Som beskrevet ovenfor har undersøgelserne i 2018 og 2023 indeholdt spørgsmål vedrørende opfattelsen af ansøgningssystemet. Det er der i 2023 kommet nogle interessante resultater ud af. (Se figur 3)

Det kan også ses ud af tabellen ovenfor, at de yngre officerer er dem, der er mindst utilfredse (tal markeret med rødt) med processen i relation til ansøgninger. Der kan være mange faktorer, der spiller ind heri, men en af faktorerne er jo nok, at de også har den højeste hitrate. I undersøgelsen fra 2018 var det faktisk også de yngre officerer, der i størst udstrækning oplevede at få et begrundet svar, når de ikke havde fået et ansøgt job. Dette gør sig ikke gældende i 2023-udgaven.

Den anden ændring, der blev foretaget i 2018- og 2023-undersøgelserne, var spørgsmål direkte rettet mod officerseleverne på alle skolerne. Her valgte i alt 145 at besvare undersøgelsen, hvilket giver et godt grundlag for at kunne sige noget om deres overvejelser.

Som et enkelt indspark i debatten om, hvor vidt officersuddannelsen eventuelt skal gennemføres med SU i stedet for løn, må vi bare advare kraftigt. (Se figur 4)

Desuden viser vores undersøgelse også, at det ikke er alle, der er lige interesserede i at forrette tjeneste alle steder i landet – og slet ikke de kommende officerers ægtefæller/partnere. (Se figur 5)

Dette var et uddrag af de resultater, der er kommet via vores undersøgelser. Som det ses, er der rigeligt af fakta at tage med til drøftelserne om forlig og ikke mindst HR-politik, som vi i skrivende stund stadig ser frem til.

Der er stadig så meget data fra undersøgelserne, at der kan laves masser af opgørelser vedrørende officerernes demografi, deres valg og motivationer, hvis nogen skulle være interesseret i at høre mere herom. Det kunne være på værniveau eller gradsniveau m.v. Det gør vi gerne – og vi stiller gerne op til medlemsmøder og siger mere om det.

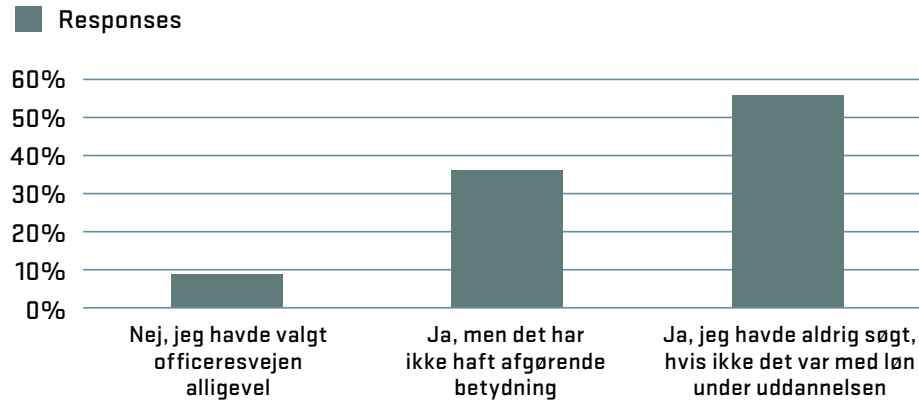
Figur 3

Emne	CHGRP [52-62+]		OF u. VUT [52-62+]		OF [18-35] u. KT	
Antal søgte stillinger	6,1		3,7		3,5	
Tilfredshed med processen	46,15	-59,00	62,51	-35,42	67,85	-32,14
Begrundet svar	34,2		32,5		30,8	
Antal stillingsskift	2,4		1,6		1,8	
Hitrate	39,3 %		43,2 %		51,4 %	

Figur 3: figuren viser for det første, at chefgruppen er den gruppe, der søger fleste stillinger – men også er dem, der har den laveste hitrate (antal opnåede/antal ansøgte stillinger).

Figur 4

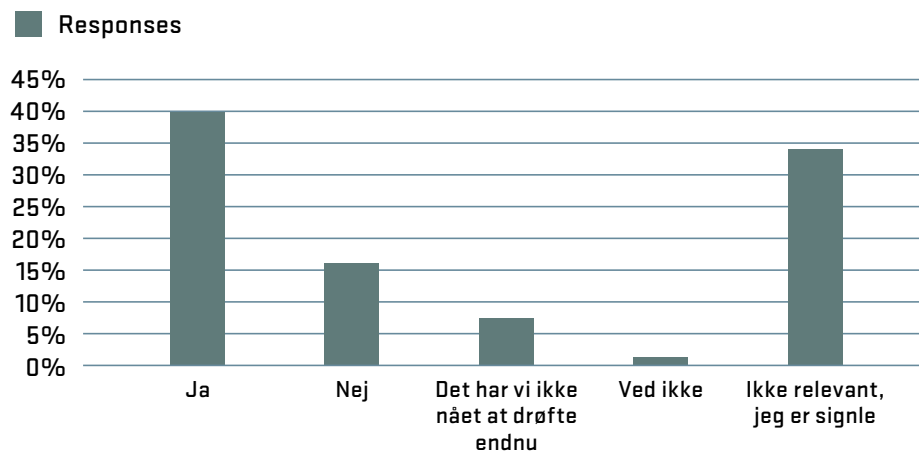
Betød det noget for dit valg, at der er løn under den samlede uddannelse?



Figur 4: figuren viser tydeligt, at det vil være halsløs gerning at ændre aflønningen af officerselever - hvis man altså vil fortsætte rekruttering på bare samme niveau som nu.

Figur 5

Er din ægtefælle/samlever/kæreste indforstået med, at tjenesten i Forsvaret kan betyde flytninger mellem landsdele?



Figur 5: figuren viser, at potentielt op mod 25 % af de nye officerer får en udfordring med flytning, hvis de tager ægtefællen/partnerens forståelse med i overvejelserne.



DANNELSE OG FASTHOLDELSE PÅ SLAGMARKEN

En krigshistorisk tur til Nijmegen og Arnhem har givet nye perspektiver på føringsuddannelse, korpsånd og fastholdelse for Uddannelsesbataljonen i Livgarden. Kort efter hjemkomsten tog vi en snak med tre premierløjtnanter, der har lagt en masse energi i planlægning og gennemførelse af turen.

TEKST OG FOTO KASPER BRØNDUM ANDERSEN

KAN MAN BRUGE EN STOR OPERATION SOM Market Garden fra 2. Verdenskrig til noget i nutidens føringsuddannelser? Og er det muligt at løfte korpsånd og dannelse på tværs af uddannelses- og funktionsniveau ved at rykke ud af de vante rammer på kasernen?

I Uddannelsesbataljonen i Livgarden, II/LG, er svaret et éntydigt ja efter en tur til Holland. Her stod den på fire tætpakkede dage med undervisning, taktiske dilemmaer og mulighed for at lære hinanden bedre at kende.

At det blev operation Market Garden fra september 1944, der kom til at danne ramme om turen, var lidt til-

fældigt. Premierløjtnant Johan-Emil Vecht havde tidligere arbejdet med en tur til Normandiet i et tidligere kompagni. De planer blev dog forpurret af corona-pandemien.

– Ideen genopstår i sommeren 2022, efter at jeg har været taktiklærer på Den Militære Akademiuddannelse (MAU). Jeg udarbejder et notat, der beskriver, hvordan vi kan gennemføre føreruddannelse i 2. bataljon. I det notat er en af mulighederne en slagmarksrejse, fortæller Johan-Emil Vecht.

Af flere årsager, ikke mindst økonomiske, blev den oprindelige plan om at tage til Normandiet, justeret

til en tur, der fokuserede på nogle af de mange scenarier under operation Market Garden.

Undervisning i terræn

Med 35.000 faldskærmssoldater og en svimlende mængde køretøjer endte operationen som en af de største under 2. Verdenskrig – med kampene omkring broerne i Arnhem og Nijmegen som de mest kendte. Men general Montgomerys hensigt om at erobre de mange strategisk vigtige broer over floderne i det tysk besatte Holland lykkedes kun i meget begrænset omfang.

– Market Garden fremstår retro-





”

Under føringsuddannelsen på turen leverede FAK gode nuancer i krigshistorien, som gav en øget forståelse for den overordnede kamp, for eksempel hvordan hele divisionen med mange tusind køretøjer skal ned ad den samme vej.

Anders Gottlieb

spektivt super velvalgt til en slagsmarchsrejse Selvfølgelig var det en stor operation, men der var tilpas mange steder, hvor opgaverne endte med at blive løst på kompagniniveau og nogle gange på identificerbart delingsniveau omkring en relativt lille bro, siger premierløjtnant Johan Tranberg kort efter hjemkomsten fra turen i oktober 2023.

Han var selv med til at skabe det økonomiske fundament for turen ved at søge midler fra blandt andet fonde og venner af Livgarden. Derudover planlagde han en af flere taktiske opgaver i angreb og forsvar undervejs på turen. Opgaver, der ligesom resten af turen skulle tilpasses flere niveauer, fordi der var deltagere fra både konstabel-, sergent- og officersgruppen.

FAK gav tyngde

Turen var derudover i høj grad centreret om den krigshistoriske undervisning, som en lærer fra Institut for Strategi og Krigsstudier på Forsvarsakademiet stod for. Og det at få en kapacitet til at undervise i det terræn, som kampene foregik i, gav deltagerne nogle helt andre indsigter, end de kunne have fået hjemme på skolebænken, mener Johan-Emil Vecht.

– Læreren, vi havde med, var enormt god til at veksle mellem fokus på enkeltmand og helt op til divisionsniveau. Ikke alle har tilstrækkelig uddannelse til at være med på de højere niveauer, men det blev interessant og inddragende for alle, der var med, siger Johan-Emil Vecht.

Han bakkes op af premierløjtnant Anders Gottlieb, der også stod for en taktisk øvelse på turen.

– Flere af de yngre befalingsmænd kom til mig dernede og sagde, at de syntes, det var fedt med seancerne med føringsuddannelse. De kunne godt lide scenarierne, vi havde sat op i terrænet, fordi de passede til det niveau, de var på hver især, siger Anders Gottlieb.

Øvelse i hurtige beslutninger

Undervejs blev deltagerne konstant udfordret i forskellige taktiske dilemmaer. I forhold til undervisningen på Hærens Officersskole, hvor der typisk er mange oplysninger og befalinger til steder at analysere ud fra, var undervisningen og drøftelserne i Holland baseret på korte instrukser og måske én linje omkring modstanderen, opgaven og chefens hensigt.

– Vi fik øvet os i at træffe hurtige beslutninger funderet på et løst grundlag. ”I har ti minutter – kom med en plan”. På den måde lærer man at

fokusere på de faktorer, der kan være med til at påvirke ens beslutning. Det er en vigtig del af føringsuddannelsen at være i stand til det, siger Johan-Emil Vecht.

Anders Gottlieb fortæller, at metoden også var med til at skabe drøftelser, der gav forståelse for hinandens overvejelser og synspunkter. Hvor føringsuddannelserne på HO sigter mod højere taktiske niveauer, vil befalingsmænd og konstabler typisk søge mod delingsniveauet.

– I befalingsmands- og konstabelgruppen har de ofte fokus på huse og hække i terrænet. Og det skal de også have. De skal lave gode manøvrer i delingen og vinde kampen. Men under føringsuddannelsen på turen leverede FAK gode nuancer i krigshistorien, som gav en øget forståelse for den overordnede kamp, for eksempel hvordan hele divisionen med mange tusind køretøjer skal ned ad den samme vej, og hvordan det påvirker manøvrerne. Det gav et godt baggrundstæppe til føringsuddannelsen helt ned på delingsniveauet, siger Anders Gottlieb.

Nye relationer og indsigter

Selv om turen blev planlagt af premierløjtnanterne fra II/LG, blev der også åbnet for deltagere fra I/LG, vagtkompagniet og staben. Så hele regimentet var repræsenteret. Og det lagde yderligere lag på udbyttet af turen.

– Det var med til at binde regimentet sammen på tværs, at vi havde afgivet pladser til deltagere uden for Uddannelsesbataljonen. Samtidig var det super, at vi var i civil. Det gør rummet mere naturligt i forhold til undervis-



”

Som premierløjtnanter er vi også stadig under uddannelse. Når du modtager et input eller en refleksion i en af de her diskussioner, kræver det en vis overvindelse at acceptere, at du ikke har alle svarene, eller at drøftelsen faktisk godt kan stoppe der. Og ofte forankrer refleksionerne sig som læring, længe efter at undervisningen er ophørt.

Johan Tranberg

DET ER OFFICERENS KERNEMETIER

Som chef for II/LG har oberstløjtnant Henrik Schirmmacher primært til opgave at uddanne soldater. Men han er også optaget af at styrke førerniveauet. Derfor valgte han at bakke en slagmarksrejse til Holland op. Og det har givet andre positive effekter.

– Mange af officererne efterlyser at dyrke deres kerne-metier mere – altså at forstå og anvende doktrinen og i sidste ende få bedre forståelse for førervirket. Når man er i et HBU-kompagni og bruger rigtig meget tid på at lave arbejdstidsplanlægning og uddannelseskontrol, kan man godt begynde at spørge sig selv, om man er interessant, hvis man skal ud at søge en stilling, der er mere operativ, siger Henrik Schirmmacher.

Så han tøvede ikke med at kaste ressourcer ind i projektet, da premierløjtnant Johan-Emil Vecht præsenterede ham for ideen om en slagmarksrejse.

– Vi er udfordret på tid. Men der er mange af de unge officerer, der bruger fritid på at skabe fundamentet for dannelse. Når de gør det, så synes jeg også, at man som chef bør finde tid og ressourcer til at støtte det, siger Henrik Schirmmacher.



Fastholdelse for alle personelgrupper

Udgangspunktet var derfor først og fremmest, at rejsen skulle give føringsmæssig effekt for officererne. Derudover skulle den bidrage til dialogen om, hvordan bataljonen løser opgaver i terræn, og hvordan officererne diskuterer doktrinen.

Det krigshistoriske element har primært været relevant for officererne, men den føringsmæssige del var tilpasset de forskellige personelgrupper. For bataljonschefen var det afgørende, at alle kunne være med og få noget ud af det på deres respektive niveau.

– Vi er i sidste ende i samme båd. Hvis vi skal skabe fastholdelse, skal vi tilbyde aktiviteter, der ligger i forlængelse af tjenesten. Vi sender også folk af sted til infanterikonkurrencer og march-events, og vi har bataljonsmiddage med både konstabler, befalingsmænd og officerer. Det skal alt sammen gerne skabe en bedre hverdag og noget, man kan se frem til – også på de sure dage, siger Henrik Schirmmacher.





ningsform og diskussionerne, når man skifter mellem at drikke kaffe sammen og i næste øjeblik diskutere angrebsakser og overvindelse af vandløb, siger Johan Tranberg.

Fokus på det trygge læringsrum

Selv om turen foregik i civil, og rammen for uddannelse var en anden end hjemme på Garderkasernen i Høvelte, er det at lytte til og drøfte hinandens perspektiver ikke ukendt for personalet i II/LG.

Men turen til Holland gav de tre premierløjtnanter et endnu stærkere blik for, at et dynamisk og levende uddannelsesmiljø kan skabe gode rammer for læring. Både for dem, de skal undervise, og når de selv skal uddanne og udvikle sig videre som officerer.

– Vi har søsat nogle initiativer, der fordrer mere fri læring. For eksempel har vi mange dilemma-taktiske spil. Vi forsøger at udfordre kassetænkningen ved at arbejde os hen mod det trygge læringsrum, hvor folk kan byde ind med lige præcis det, de kan – på eget niveau, siger Johan-Emil Vecht.

– Som premierløjtnanter er vi også stadig under uddannelse. Når du modtager et input eller en refleksion i en af de her diskussioner, kræver det en vis overvindelse at acceptere, at du ikke har alle svarene, eller at drøftelsen faktisk godt kan stoppe der. Og ofte forankrer refleksionerne sig som læring, længe efter at undervisningen er ophørt, siger Johan Tranberg.

Krigens natur – helt tæt på

Selv om en del af undervisningsmetoden fra slagmarksrejsen kan integre-

”

Det er relativt langt fra vores hverdag med uddannelse af værnepligtige og konstabelelever. Du kan sagtens sidde og tegne en blå angrebslinje på et kort, men lige der får du en forståelse af den betydning, som din linje har.

Johan-Emil Vecht

res i hverdagen på Garderkasernen, har turen givet nogle indtryk, som sætter hele formålet med den militære uddannelse i et andet lys.

Johan-Emil Vecht fortæller, at han i løbet af den krigshistoriske undervisning i Holland fik at vide, at lige dér, hvor han stod, blev en ung soldat dræbt under 2. Verdenskrig. Soldaten blev skudt i hovedet. Da en sygehjælper løb ud for at komme til undsætning og undervejs tog sin hjelm af, led han samme skæbne.

– Den slags forklarer noget om alvoren i det, vi laver. Det er noget af det, som krigshistorie kan. Det er relativt langt fra vores hverdag med uddannelse af værnepligtige og konstabelelever. Du kan sagtens sidde og tegne en blå angrebslinje på et kort, men lige der får du en forståelse af den betydning, som din linje har, siger Johan-Emil Vecht.

Den svært målbare korpsånd

Selv om korpsånd og dannelse var

en del af direktivet for rejsen, er det svært at måle, hvor meget det rent faktisk har bidraget til. Men de tre premierløjtnanter i II/LG er enige om, at der lægger sig ret meget oven i den målbare undervisning.

Den måde at kombinere faglighed og oplevelser skaber minder og bliver ved folk, lyder dommen. Og konklusionen er klar i rapporten, der er blevet udarbejdet efterfølgende: Slagsmarksrejser kan med fordel indgå i føringsuddannelsen. Ikke mindst fordi det samtidig bidrager til fastholdelse og til sammenhold på tværs af kompagnierne.

– Det er med til at gøre det sjovt at gå på arbejde i Forsvaret. Og det bryder med hverdagens trummerum. Så der er bestemt et fastholdelselement i det, siger Anders Gottlieb.

Johan-Emil Vecht peger ligeledes på, at det at have noget i sin tjeneste at se frem til – om det er en skydeperiode, INTOPS eller en slagmarksrejse – bidrager til fastholdelse.

– Vi vil gerne være enormt dygtige til det, vi laver, og vi vil gerne have nogle oplevelser med på vejen. I det perspektiv er sådan en tur enormt god, siger Johan-Emil Vecht.

Og skal der arrangeres en tur mere, så står de tre officerer i Livgardens uddannelsesbataljon klar igen.

– Vi har fået blod på tanden. Vi lægger gerne timerne en gang til, siger Johan Tranberg. ■

II/LG SØGTE HOD OM STØTTE TIL DERES TUR TIL HOLLAND, OG DEN FIK DE

Forsvarets altoverskyggende udfordring er fastholdelse. En af de ting, som officererne altid peger på i vores undersøgelser, at Forsvaret kan, er at skabe sammenhold blandt andet ved at være en del af en større historie. Det handler om dannelse og det særlige ved officersgerningen. Det er noget af det, som er gået tabt i de (nye) forkortede officersuddannelser, og derfor synes vi, at det er godt, at de her PL'ere selv arrangerer noget - selv om det

ikke burde være sådan, at det er nødvendigt, men det er nu engang vilkårene. Og derfor valgte vi at støtte, da de spurgte. Det krævede så, at der kom en snart af noget HOD ind over, og det blev så via at oplæg med organisationsfagligt fokus en af dagene på turen, hvor jeg alligevel var til medlemsmøder i Holland og Belgien, så det flaskede sig så fint, siger formand for HOD, oberstløjtnant Niels Tønning.



KLAR TIL ACTION

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

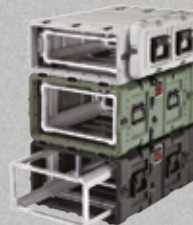


PELI™ STATIVER OG BORDE

HURTIGT IMPLEMENTERBARE MILITÆRE LØSNINGER

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

Fuldt konfigurerbare og "på lager" løsninger tilgængelige.



STATIVKASSER

Bærbare, stødsikre løsninger til monterbare stativer.



BORDE TIL FELTET

Holdbare og foldbare til én holdbar fragtkontainer.

GARANTI FOR TOPKVALITET

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



MADE IN

USA

PELI.COM

FRA CLAUSEWITZ TIL HYBRIDKRIG

En ny bog tager læseren igennem krigens forskellige logikker, og den er et vigtigt indspark til den debat, vi hvis ikke lige nu så i meget nær fremtid skal have om Forsvaret.

TEKST MICHAEL AAGAARD JENSEN

KRIGEN I UKRAINE har gjort flere af eksperterne på Forsvarsakademiet (FAK) kendte i offentligheden. De har aften efter aften analyseret den krig, der 24. februar 2022 kom til Europa. En af dem er orlogskaptajn Anders Puck Nielsen. Han er nu klar med en bog, som ligger i forlængelse af det store arbejde, han og kollegerne fra FAK har lagt for dagen, specielt i krigens første måneder. Bogen hedder *Krigens Logik* og udkom 1. november på forlaget Grønningen 1.

Krigen er kommet for at blive

En af hovedpointerne i bogen er, at krigen er kommet for at blive. Virkeligheden for Forsvaret anno 2023 ligger langt fra de seneste godt 20 års oprørsbekæmpelse i først Afghanistan og senere Irak. Rivalisering mellem stormagterne er tilbage, og vi ser ind i en fremtid, hvor verden med hastige skridt er på vej mod flere konflikter og væk fra den midlertidige fredelige sameksistens, som herskede umiddelbart efter Den kolde Krigs afslutning. Anders Puck Nielsen sætter i *Krigens Logik* rammen for den transformation, som Forsvaret står overfor, når Danmark igen skal til

at tænke territorialforsvar af vores og NATO's grænser. Det gør han ved at gennemgå krigen i alle dens facetter. Han tager læseren med på en rejse fra Clausewitz til atomvåben, hvor tankerne i den vestlige militære filosofi og logik bliver foldet ud hen over bogens 311 sider og 11 kapitler.

Krigens døgn i bogform

Officeren har tidligere interviewet Anders Puck Nielsen om netop det at være på, når journalisterne ringer konstant. Dengang lagde han blandt andet vægt på vigtigheden af, at en officer deler ud af sin viden om krigens væsen og forklarer de logikker, der ligger bag ved den, for at kunne klæde befolkningen på til at forstå, hvad der sker, og dermed modarbejde misinformation. Det gælder også, selvom spørgsmålene rækker ud over eget domæne. Dengang formulerede han det på følgende måde:

- Nu, hvor vi alle sammen optræder i den samme camouflagenuniform, er der en forventning om, at vi kan svare på overordnede spørgsmål om alle domæner, og det synes jeg egentlig er en rimelig forventning. Man skal selvfølgelig ikke sige noget, man ikke ved

noget om. Men sagen er, at i ni ud af ti tilfælde er journalistens spørgsmål ret banalt for en fagperson, sagde han dengang.

Krigens Logik ligger fint i tråd med den tankegang, selvom idéen til bogen ikke kom fra Anders Puck Nielsen selv. Det var forlaget bag, som gerne ville have en "Krigens døgn på bogform". I første omgang afviste han på grund af travlhed, men et samarbejde med journalisten Kasper Junge Wester gav Anders Puck Nielsen mulighed for at dele sin tid mellem sit daglige arbejde og bogprojektet.

Dybde og en hjælpende hånd

Krigens Logik kommer langt omkring. Den går også i dybden med emnet, uden at der på nogen måde er tale





SÅDAN BLEV BOGEN TIL

Den oprindelige idé til bogen kommer fra forlaget. De ville gerne have Krigens Døgn i bogform. I første omgang takkede Anders Puck Nielsen nej, fordi han simpelthen ikke havde tid. Men da et samarbejde med journalist Kasper Junge Wester, der blandt andet skriver for netmediet OLF1 og er tilrettelægger på Frontlinjen på Radio4, kom på bordet, blev opgaven mere overkommelig. Anders Puck Nielsen har gravet dybt i de akademiske bøger på FAK og i moderne krigshistorie for at få materiale til de enkelte kapitler. Det har efter eget udsagn været en udfordring efterfølgende at koge det faglige og det historiske ned, for at det kunne være på kapitlernes 20-25 sider.

Samarbejdet med Kasper Junge Wester har bestået i, at Anders Puck Nielsen har lavet en form for lektion på video om de enkelte emner og kapitlets militærhistoriske eksempler. Ud fra det har Kasper Junge Wester så lavet et udkast til kapitlet.

om en tung, militærfaglig afhandling. Der er mere tale om en slags grundbog i militær forståelse. Anders Puck Nielsen fortæller da også, at han har arbejdet med to målgrupper for bogen. Den ene er den brede befolkning og den anden den militærfaglige. I den brede befolkning ser han et behov for mere viden, fordi Forsvaret i en årrække har haft en forholdsvis lille kontaktflade med samfundet. Værnepligten er blevet kortere, og som Anders Puck Nielsen pointerer i bogen, så har du, hvis du har aftjent værnepligt før 2004, oplevet, hvad et mobiliseringsforsvar er. Er man yngre, så kan det være, at man i løbet af fire korte måneder har fået et indblik i et ekspeditionsforsvar. Den mindre berøringsflade giver mindre viden om Forsvaret og militær generelt blandt danskerne.

- Når krigen nu igen presser sig på, så er der behov for, at flere mennesker ved noget mere. Derudover er der jo også de fagprofessionelle, som arbejder i Forsvaret. Jeg synes, at der er en tendens til, at når man arbejder i Forsvaret, så bliver man rigtig meget ekspert inden for sit eget værn, men har måske ikke så meget blik for, hvad

der egentlig foregår uden for ens egen søjle. Derfor tror jeg, at der er mange i Forsvaret, som også har gavn af bogen, siger han.

En velskrevet bog

En af de første ting, der slog mig, da jeg læste bogen, er, hvor velskrevet den er. Sproget er let og flydende, og de fleste vil kunne følge med, når Anders Puck Nielsen forklarer om moderne sikkerhedspolitik, hybrid krig og masseødelæggelsesvåben. Der er en god rød tråd mellem kapitlerne, og til hvert kapitel er der et eksempel fra moderne krigshistorie, som er flettet ind i fortællingen. Han begynder ved Clausewitzs tanker flettet sammen med Vinterkrigen i Finland i 1939-40 som eksempel. Massakren i Srebrenica i juli 1995 hænger logisk sammen med krigens love, og hybridkrigen bliver sat i relief af sabotagen af gasrørledningerne Nord Stream 1 og 2 i september 2022. Det giver rigtig god mening og placerer de teoretiske dele i virkelighedens ramme. Du bliver som læser taget i hånden og ledt igennem mere og mere komplekst stof, uden at det bliver sværere at forstå.

Er man fagperson, så ligger bogens eneste rigtige svaghed, hvis man da kan kalde den det, i, at de første kapitler i bogen nok vil være kendt stof. Hænger man på, så er jeg overbevist om, at man selv efter mange år som officer vil kunne få masser af ny viden ud af at læse bogen.

- Det har været målet, at det skulle letlæseligt. Samtidig med at det skulle være let at forstå, så har der fra min side også været en faglig ambition om, at det også skal være lærerigt for soldater, der arbejder med det her professionelt, siger Anders Puck Nielsen.

Vigtig for debatten

I en verden, hvor misinformation er blevet et våben, og hvor det kan være sværere og sværere at finde ud af, hvad der er rigtigt og forkert, er Krigens Logik et vigtigt element i den demokratiske debat om fremtidens forsvarspolitik. Bogens styrke ligger klart i, at den kan informere den brede befolkning, som ikke har en nylig værnepligt eller en større sikkerhedspolitisk viden med i bagagen. I takt med at Forsvaret i de kommende år skal vokse markant, så



er der behov for, at befolkningen ved mere om militær og sikkerhedspolitik. Det er simpelthen essentielt for, at vi kan have en velovervejede demokratisk diskussion om, hvordan vi bedst indretter fremtidens forsvar. Derfor er bogen den oplagte julegave til et familiemedlem, som gerne vil vide mere om den militære verden, eller som med bekymring ser på, hvordan verden udvikler sig. Samtidig kan den givende officer så dykke ned og læse om områder, der ikke normalt er en del af hverdagen.

- Jeg håber, at bogen vil bidrage med viden om, hvordan militæret fungerer. Altså hvordan er teorierne? Hvordan virker landkrig, søkrig og luftkrig? Så synes jeg også, at det er vigtigt, at man får noget viden om konkrete konflikter, så man får lidt af den moderne krigshistorie ind også, fortæller Anders Puck Nielsen.

Ikke blevet mindre relevant

At den sikkerhedspolitiske verdenssituation ser ud til at ændre sig måned for måned, gør bogen endnu vigtigere i forhold til den demokratiske diskussion af krigens mange ansigter.

Eksempelvis er bogens pædagogiske gennemgang af krigens love jo ikke blevet mindre relevant, efter at bogen gik i trykken.

- Jeg oplever mange, som er bekymrede og bange for krigen, som presser sig på. Så der er et behov for, at vi som enkeltpersoner kan forholde os til det, der sker. Der er også et behov for, at vi som samfund har nok viden om det her til, at vi kan træffe de kloge valg, når vi skal til at udvide Forsvaret. De valg skal vi jo træffe nu, hvis de skal have effekt om ti år, siger Anders Puck Nielsen. ■



Anders Puck Nielsen (f. 1979) er dansk orlogskaptajn og militæranalytiker ved Forsvarsakademiet. Han er en hyppigt anvendt ekspert i danske medier, fulgt af mere end 100.000 abonnenter på sin personlige YouTube-kanal samt vært på podcasten "Krigskunst" med journalist Kasper Junge Wester, som han har samarbejdet med på Krigens Logik.

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

LEVERANDØR TIL DET DANSKE FORSVAR



Mission critical training ... Anytime - Anywhere



Med en stærk produktfamilie er IFAD i stand til at levere komplette simulationsbaserede træningsløsninger til forsvarets uddannelse og forberedelse af internationale missioner.



Med basis i 25 års erfaring og et tæt samarbejde med vore kunder leverer vi optimale løsninger, der opfylder forsvarets krav til kvalitet og budget. Vore løsninger anvendes til taktisk træning, Search&Rescue, FAC/AO træning og træning i radiokommunikation. Alle vore løsninger sikrer interoperabilitet og muliggør distribuerede værnssælles øvelser med både virtuelle og fysiske enheder.

**Naval tactical training - Communications training - Close Air Support & Call for Fire training
Distributed exercises, Simulator-, C2- and Sensor interoperability, Link and gateway systems**

IFAD · Østre Stationsvej 43, 2 · DK-5000 Odense C · T: +45 63 11 02 11 · info@ifad.dk · www.ifad.dk

OFFICEREN

Nr. 6 /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:

ThinkCreative

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. 1/2024: 15. januar
Som udkommer: 14. februar

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den
5. december 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.



30

– Vi vil gerne være enormt dygtige til det, vi laver, og vi vil gerne have nogle oplevelser med på vejen. I det perspektiv er sådan en tur enormt god.

Johan-Emil Vecht,
premierløjtnant

Læs: II/LG i Holland