Fagbladet

OFFICEREN

05 / OKTOBER 2026



Det handler om kampvilje

+

NÅR VAGTPLANEN DRILLER

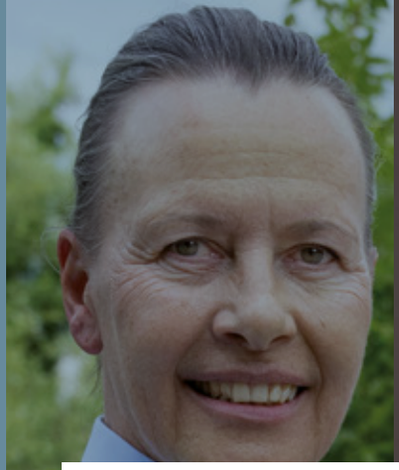
HJEMMEVÆRNETS SPECIALENHED

SENIORSEMINAR

INDLÆG FRA MEDLEM: NÅR EN PANTFLASKE GIVER MERE END TO NATTEVAGTER

ISSN: 2445-5326

www.hod.dk







INDHOLD

NR. 5/2026

Leder

Kort nyt

Beredskabsstyrelsen:

- Det handler om kampvilje
- Mød din værnsformand i Beredskabsstyrelsen, Lars Michael Mortensen

Når vagtplanen driller

Hjemmeværnets Specialenhed

EU's laboratorie- eksperiment

Dansk hjælp mod den russiske trussel

Boganmeldelse:
Krigens Tænkere – fra oldtiden til Clausewitz

Indlæg fra medlemmer

Forsidefoto:
Sara Skytte

Bagsidefoto:
Claus Bech



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

DET VILLE VÆRE SÅ MEGET BEDRE UDEN MILITÆRE MEDARBEJDERE!

JEG TROR FAKTISK IKKE, AT DET REELT ER OPFATTELSEN HOS NOGEN, men det er næsten det eneste rationale, der kan forklare nogle af de administrative barrierer og den tvivlsomme forvaltning, vi ofte støder på.

Militære chefer med årtiers erfaringer og bedømmelser bag sig skal før udnævnelse til oberst eller kommandør testes og vurderes nøje af et udnævnelsesråd, mens civile chefer, ukendte for Forsvaret, stort set ansættes på niveauet med et CV og en lokal jobsamtale.

Modsat er de supplerende bemandingsvejledninger blevet så besværlige, at en tidligere kaptajn, der gerne vil genindtræde i Forsvaret, oplever, at de civilt erhvervede kompetencer, der kvalificerer til stillingen, ikke anerkendes af PKOM som grundlag for ansættelse som major. I stedet tilbydes civil ansættelse til en højere løn på en HK-overenskomst. Alternativt kræves en aftale om gennemgang af hele eller dele af Master i Militære Studier – selv om det er irrelevant for stillingen og ikke er et krav i overenskomsten. Tilsvarende den nyudnævnte tekniske officer i Søværnet, der tilbydes en ansættelse, stadig i Forsvaret, men som civil maskinmester til en væsentligt højere løn. Man må jo antage, at det er en bevidst prioritering af den civile støttestruktur. Forsvaret kan selvfølgelig stille de krav til kompetencer, som man vil, men det er mig en gåde, at man så ikke stiller krav om militær grunduddannelse til civile medarbejdere.













Jeg har tidligere udtrykt, at det grænser til det tåbelige, at Forsvaret kritikløst følger personelordningen af 1983, hvorefter alle stillinger i Forsvarsministeriet i udgangspunktet er civile. Det giver ikke den robusthed, et revitaliseret mobiliseringsforsvar vil kræve af designeret personel til bemanding af operative enheder og stabe med nøglepersoner. Alle stillinger, som kan varetages af en militær ansat, burde derfor i udgangspunktet være militære, frem for at man bruger den aktuelle fastholdelsesudfordring til en forceret civilisering af Forsvaret.

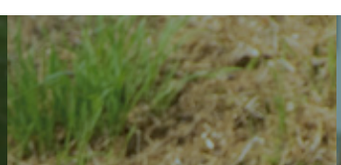
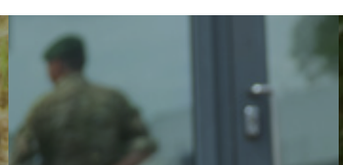
Aktuelt prøver man indledningsvis ved frivillighed at flytte officerer fra støttestruktur til vakante kritiske operative stillinger. Og ja, det var nok forventeligt med den manglende succes i fastholdelse af militære medarbejdere. Men både i forhold til mobiliseringsforsvarets behov og opfyldelse af HR-strategiens bevidsthed om behovet for at imødekomme medarbejdernes ønsker og behov i forskellige livsfaser – herunder også fritagelse for operative indsættelser for nye forældre – er det et fodskud. Al erfaring viser, at en stilling, der besættes civilt, aldrig bliver militær igen, og ud over fjernelse af mulighederne for et varieret tjenesteforløb ser de færreste officerer næppe sig selv indsat i en skarp mission op mod pensionen som 70-årig.

> **Alle stillinger, som kan varetages af en militær ansat, burde derfor i udgangspunktet være militære,** frem for at man bruger den aktuelle fastholdelsesudfordring til en forceret civilisering af Forsvaret.

Sidst, men ikke mindst, er der en ikke ubetydelig forskelsbehandling i fastholdelse af militær straffelov i fredstid. Vi ser jævnligt medlemmer tiltalt efter militær straffelov for pligtforsømmelser, der aldrig ville føre til en politisag for en civil kollega.

Når det så forventes, at officeren - i modsætning til sin civile kollega – skal være indstillet på at flytte land og rige rundt, også efter beordring, oftest til meget belastede stillinger med operative indsættelser, døgntjeneste og lange fravær fra familien, hvor den sidste time på dagen er den dårligst honorerede, ja så er det da ikke nogen overraskelse, at så mange officerer forlader en arbejdsplads, som godt nok taler om fastholdelse, men mere agerer, som om de ansatte skal være på tålt ophold i Forsvaret.




HOD holder TR-seminar

FOTO: CLAUS FISKER



Vi sætter fokus på det lokale arbejde og Forsvarets personaleomsætning

D. 22.- 23. oktober mødes HOD's tillidsrepræsentanter, lokalafdelingsformænd, hovedbestyrelsen og sekretariatet til årets TR-seminar for at drøfte retningen for HOD's arbejde de kommende år. Denne gang med særligt fokus på, hvordan samarbejdet mellem tillidsrepræsentanter, lokalafdelinger og sekretariatet bedst kan støtte op om det lokale faglige arbejde. Seminaret lægger også ramme til samtaler med både forsvarsministeren, en række forsvarsordførere og repræsentanter fra Personelkommandoen om de udfordringer med personaleomsætning, som Forsvaret står med.

Medlemsinput sættes i spil
Har du besvaret HOD's undersøgelse om lokale arrangementer? Så har du også bidraget TR-seminaret. For at kvalificere drøftelserne har HOD nemlig lavet to undersøgelser på forhånd, som bliver sat i spil på seminaret: Dels undersøgelsen om lokale arrangementer, som vi har sendt til alle medlemmer på mail, dels en undersøgelse blandt tillidsvalgte om vilkårene for det lokale samarbejde.

Hvis du skifter adresse eller ændrer andre kontaktoplysninger, er det vigtigt, at du retter stamdata på MitHOD

Velkommen til Simon



FOTO: SARA SKYTTE

Fremover vil I kunne få kaptajnløjtnant Simon Højmark Balken på linjen, hvis I ringer til HOD. Simon er nemlig ansat i sekretariatet pr. 1. november. Her skal han arbejde som konsulent med arbejdstid og arbejdsmiljø som primære områder.

Simon er 32 år. Han stammer fra og bor i Vejle med sin kone og to børn. Han kommer fra en stilling som sagsbehandler i FMI, Karup.

Simon har været en del af hovedbestyrelsen i HOD i cirka halvandet år.

Vi glæder os.

Danmark var i år vært for NOA, som er en samling af de nordiske officerers faglige organisationer. Vi havde sat vores nordiske kollegaer stævne i Nordjylland.

Fokus for årets diskussioner var bemandingssystemer og bemandingsprocesser, vilkår for arbejde i udlandet (INTOPS og udstationering) samt erfaringer fra de enkelte organisationers arbejde med rekruttering og fastholdelse af medlemmer.

Ud over en generel styrkelse af vores viden om vilkår og processer i de andre nordiske lande, gav diskussionerne igen i år inspiration til vores eget daglige virke og ikke mindst fremadrettede udvikling af organisationen. To interessante nedslagspunkter fra seminaret var 1) forskellen og erfaringerne fra de faglige organisationers indflydelse og inddragelse vedrørende bemanding og udnævnelser på alle niveauer og 2) inspiration til medlemmernes "rejse" i HOD fra indmeldelse til pensionering set ud fra et rekrutterings- og fastholdelsesperspektiv.

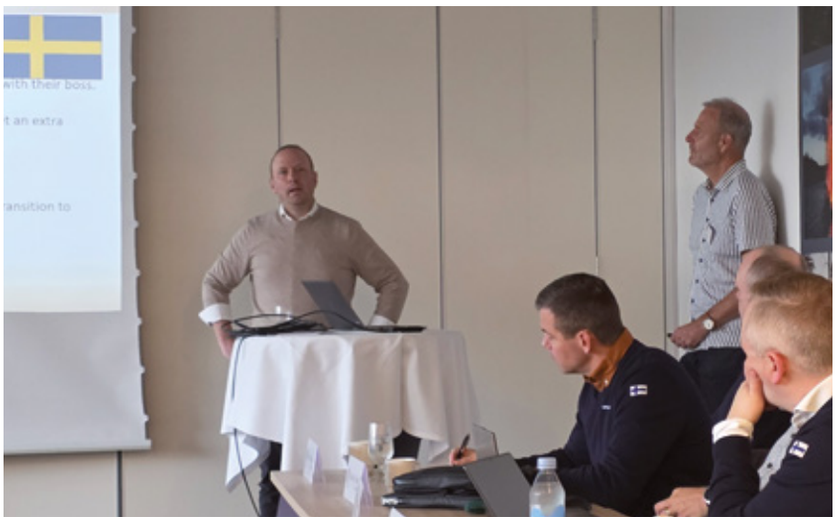




FOTO: MARTIN HILLMANN

Advokat med lang baggrund i Forsvaret
– som privatkunde får du 20 % rabat på advokatrådgivning

Uanset om det handler om at få berigtiget din bolighandel, få overblik over dine ansættelsesrettigheder, udarbejde testamente eller ægtepagt, rådgivning om papirløst samliv, samvær med børn eller opløsning af dit parforhold, står vi klar.
Kort sagt: Vi hjælper dig med alt det, du som privatperson kan få brug for juridisk rådgivning til.



Kontakt Nicholas Ø. Keller, advokat (L) og partner
nik@dslaw.dk eller +45 4630 4682

DREIST STORGAARD
ADVOKATER


L. M. MORTENSEN



DET HANDLER OM

kampvilje

Der skal være styr på hjemmefronten, hvis danske soldater skal forsvare vores allierede og Danmark. Det skal Beredskabsstyrelsen blandt andet stå for.

TEKST MICHAEL AAGAARD JENSEN **FOTO** SARA SKYTTE

At have et beredskab, der fungerer, handler ikke kun om at passe på landets indbyggere under en katastrofe. Skulle der opstå en krig, så er beredskabet også med til at give de danske soldater, som kæmper enten uden for landets grænser eller i Danmark, en tryghed, fortæller værnsformand for Beredskabsstyrelsen i HOD's hovedbestyrelse og sektionschef ved kontoret for Strategi og Udvikling, Lars Michael Mortensen.

– Hvis man har en forventning om, at kollegaerne i Forsvaret skal kæmpe, så skal de med ro i sindet vide, at der er et beredskab til at beskytte deres kære derhjemme, både før, under og efter et angreb. Har man ikke det, så bliver kampkraften og kampevnen udfordret, fortæller han.

Krigsberedskabet er væk

Lars Michael Mortensen er værnsformand for Beredskabsstyrelsen i en tid, hvor beredskabet, ligesom resten af Forsvaret, står over for et historisk løft.

– Vi står et sted, hvor der er rigtig mange udfordringer. Ligesom der er kapacitetsopbygning i Forsvaret på grund af den sikkerhedspolitiske situation, så er det også tilfældet i Beredskabsstyrelsen. Mellem den kolde krigs afslutning og nu har man høstet rigtig meget af fredsdividenden og har nedlagt det krigsmæssige civile beredskab. Det vil sige, at Danmark i dag kun står med det, man kalder et dagligt beredskab, som de kommunale beredskaber primært står for. Beredskabsstyrelsen støtter som statens overbygningsberedskab kommunerne og andre statslige myndigheder ved større hændelser, fortæller han.

Totalberedskab

Fremtiden hedder totalberedskab, hvor Beredskabsstyrelsen igen får en større rolle i samfundets samlede civile krise- og krigsberedskab. Det stiller nye krav til Beredskabsstyrelsen og kan ændre både organisationen, medarbejdernes roller og kompetencer. De krav går i mange tilfælde hånd i hånd med, hvad der sker i Forsvaret.

– Når man for eksempel taler om luftforsvar og en opbygning af en luftforsvarskapacitet, så skal man også have et øget beredskab til at kunne håndtere følgerne efter det, der falder ned. Både det man skyder ned, men også det, som slipper igennem og forårsager store skader på liv og værdier. Erfaringerne, både fra Ukraine og Israel, men også Iran, viser, at selvom man har luftforsvar, så kan massive angrebsbølger stadig medføre, at der er noget, der kommer igennem. I dag har man kun det daglige beredskab til at håndtere det. Der bliver Beredskabsstyrelsen nødt til at bygge en yderligere specialredningskapacitet, og det skaber mange nye opgaver for medarbejderne.

Fokus på rekruttering

Til det kan så lægges nye krav om civil beskyttelse, hybride trusler, ekstremt vejr, opgaver i Arktis og Nordatlanten og en øget national koordinering. Det er alt sammen noget, som udfordrer hele organisationen og dermed også beredskabsofficererne. Nye opgaver kræver nye og flere medarbejdere og allerede nu er presset meget stort på beredskabsofficererne, fortæller Lars Michael Mortensen. Beredskabsforliget på kun to år og akutpakker øger arbejdsmængden, og der må trækkes personel ind fra hele landet for at håndtere kapacitetsopbygningerne centralt. Det presser hele organisationen, og der er brug for et øge tilførslen af medarbejdere til at håndtere de mange nye kapaciteter.

– Derfor skal der være fokus på at rekruttere flere beredskabsofficerer, men også på at fastholde dem, der er. Det er vigtigt, at man sikrer, at der er nogle synlige karriereveje. At der er muligheder for, at man på forskellige tidspunkter i livet kan være specialist, leder eller chef eller måske få en opgave i udlandet. Og at man har mulighed for at vandre mellem de forskellige stillingstyper. Jeg har meget fokus på, at man sikrer, at der er de muligheder, fortæller Lars Michael Mortensen.

Han pointerer, at specialistsporet bør være et reelt alternativ til ledelsessporet for beredskabsofficerer, så der også her er mulighed for progression i ansvar, status og løn.

– Det skal også være muligt at skifte mellem de forskellige funktioner igennem arbejdslivet. Ligesom jeg selv har været chef og nu er rykket ned på sagsbehandlerniveau, fordi det passer godt til mig lige nu. Alle medarbejdere bør også have en flerårig kompetenceudviklingsplan, og Beredskabsstyrelsen bør identificere kritiske personalegrupper, følge årsagerne til afgang og analysere, hvor organisationen risikerer at miste nøglekompetencer. Her vil en årlig fastholdelsesrapport være et godt værktøj at arbejde ud fra, siger Lars Michael Mortensen.

Lavere løn til kadetterne

Et andet fokusområde i forhold til rekruttering og fastholdelse er løn. Beredskabsofficererne fik ved OK 26 ikke andel i den særlige lønpulje, som var afsat til hele Forsvaret.

– HOD forsøgte at få dem med, og det var faktisk med inde på aftalebordet også, men fordi Beredskabsstyrelsen nu er under § 13 på finansloven (Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab, red.), og Forsvarsministeriet er under § 12, så var beslutningen fra politisk side og fra Finansministeriet, at den kun skulle dække § 12. Det er selvfølgelig noget af det, som har fyldt rigtig meget for beredskabsofficererne, fortæller han.



Derfor skal der være fokus på at rekruttere flere beredskabsofficerer, men også på at fastholde dem, der er. Det er vigtigt, at man sikrer, at der er nogle synlige karriereveje. At der er muligheder for, at man på forskellige tidspunkter i livet kan være specialist, leder eller chef eller måske få en opgave i udlandet. Og at man har mulighed for at vandre mellem de forskellige stillingstyper.

Lars Michael Mortensen, sektionschef

Et konkret eksempel er kadetterne. De bliver uddannet på Svanemøllens Kaserne sammen med Flyvevåbnets Officersskole.

– En del af pensum er det samme. De følger samme ledelsesmodul og sidder i samme lokale. Nu er der så opstået den situation, at den særlige lønstigning, som kadetterne i Flyvevåbnet, Søværnet og Hæren har fået, den har Beredskabsstyrelsens kadetter ikke fået. Men når man rekrutterer, så er det på de samme vilkår. Det er de samme tests, det er de samme fysiske prøver. Det er bare et spørgsmål om, hvilket værn man vælger. At der så opstår en situation, hvor der er forskel i lønningerne, det er simpelthen noget, vi skal have gjort noget ved, siger Lars Michael Mortensen og fortsætter:

– Hvis ikke Beredskabsstyrelsen kan se fornuften i at finde en lokal løsning på det, så tror jeg altså, at det kommer til at give nogle udfordringer. Jeg ved godt, at det ikke er store penge, vi taler om, men for en studerende betyder 500 kroner om måneden meget. Der er ikke noget til hinder for, at Beredskabsstyrelsen kan give tillæg til kadetterne af lønrammen. Hvis der skal et større løft til, så skal det nok ske i forbindelse med OK 29, lyder det fra Lars Michael Mortensen, og selvom der er et stykke tid til det, så er det et af de områder, som han mener er allervigtigst.

– Mit første fokus er på at få løftet kadetterne og de unge korpsmestre, for det er dem, vi skal satse på i fremtiden. Vi har brug for dem, der er masser af muligheder for dem, og så skal et tillæg på 500 kroner for kadetterne

→

eller 1.500 kroner per måned for korpsmestrene jo ikke være det, der gør, at nogle fravælger Beredskabsstyrelsen. Derefter skal der ses på de øvrige funktionsniveauer i Beredskabsstyrelsen, siger værnsformanden.

Nye 24-timers vagter

Som en konsekvens af den ændrede sikkerhedssituation og de øgede opgaver har Beredskabsstyrelsen oprettet et nationalt operationscenter. Det har medført en ny 24-timers vagtform, som igen har rejst en række spørgsmål omkring blandt andet rådighed, honorering, hviletid og planlægningshorisont. Tilsvarende er der 24-timer vagtformen ved de operative centre.

– Vi har ansat nogle vagtchefer, som alle er officerer. Det er selvfølgelig vigtigt, at de har nogle ordentlige vilkår i de funktioner, vi har i hele Beredskabsstyrelsen. Og at der er fokus på, at arbejdsmiljøregler, frihedsperioder og andet bliver overholdt, siger han og fortsætter:

– Vi skal også sikre, at vi har et aftalegrundlag, der dækker de funktioner, der skal dækkes. Der har vi senest været udfordret i forbindelse med grønlandsmissionen, hvor Beredskabsstyrelsen i lighed med Forsvaret også har udsendt folk akut til Grønland for at støtte de grønlandske myndigheder på beredskabsområdet. Der er bare ikke rigtig nogen aftaledækning af det, fortæller Lars Michael Mortensen.

I limbo

HOD har lavet en aftale, Tjenesterejse til løsning af militærfaglige- eller beredskabsfaglige opgaver i udlandet, med Personelkommandoen (PKOM), som også gælder for Beredskabsstyrelsen. Problemet er bare, at den ikke dækker Rigsfællesskabet. HOD har tidligere sagt, at vi ønsker en aftale om honorering af nationale indsættelser, men for nu er det aftalen om tjenesterejsebestemmelserne, der bruges.

BRS har allerede en aftale, som anvendes ved indsættelser i Danmark, Aftalen om operative indsættelser og øvelser i BRS. Den omhandler indsættelser og øvelser på 24 timer og derover, men den dækker ikke ved kortere indsættelser på under 24 timer.

Lars Michael Mortensen fortæller, at de meldinger, der kommer fra ledelsen i Beredskabsstyrelsen, ikke altid er klare, når det gælder, hvilke vilkår folk bliver udsendt på. Det giver frustrationer blandt beredskabsofficererne.

– Vi havde den situation, at de første, der blev sendt til Grønland, fik at vide, at de ville blive honoreret som ved en øvelse. Det er fint nok, det er en rimelig god aftale. Problemet er bare, at man senere beslutter at ændre det. Så nu er det almindelig tjenesterejse. Nogle siger, at de først har fået det at vide ude i lufthavnen. Det er simpelthen uholdbart, og det er noget, jeg har italesat over for vores direktør og vicedirektør, at det ikke går an, fortæller Lars Michael Mortensen og fortsætter:

- Det skal siges, at jeg har et godt og konstruktivt samarbejde med ledelsen i Beredskabsstyrelsen, hvor det er muligt at have dialog om udfordringerne. Men det er selvfølgelig ikke altid, vi er enige.

Som tingene står, så er Beredskabsstyrelsen i en form for limbo lige nu. Det er stadig Personelkommandoen, som administrerer aftalerne, men det fortsætter ikke sådan.

– I det øjeblik Koncern-HR (i Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab red.) har overtaget det, så er det Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab eller Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, som HOD skal lave en aftale med. Vi har arvet de aftaler, der er lavet med PKOM, men der er ikke noget til hinder for, at HOD kan lave en aftale, der kun dækker Beredskabsstyrelsen og laver en undtagelse med Rigsfællesskabet. Så det er noget af det, jeg tænker, vi skal have gjort. Det kan måske inspirere til at lave tilsvarende aftaler i Forsvaret, slutter Lars Michael Mortensen. ■

LARS MICHAEL MORTENSEN, SEKTIONSCHEF

2022 – 2026
Beredskabsstyrelsen, HQ Birkerød
(udstationering 2022-2024)

2021 – 2022
Beredskabsstyrelsen Nordjylland

2012 – 2021
Beredskabsstyrelsen Midtjylland

2012 – 2012
Beredskabsstyrelsen, HQ

2009 – 2012
Beredskabsstyrelsen Midtjylland

2006 – 2009
Beredskabsstyrelsen Midtjylland

2002
International indsats Tjekkiet

2002 – 2006
Beredskabsstyrelsen Midtjylland

1999
International indsats Tyrkiet

1998
International indsats Albanien

1998 – 2002
Beredskabsstyrelsen Nordjylland

1996 – 1997
Beredskabsstyrelsen Sydjylland

1993 – 1994
Beredskabsstyrelsen Nordjylland

1992 – 1992
Beredskabsstyrelsen Nordjylland, værnepligtig

1989 – 1992
Tuborg Centrallager, kontor- og handelselev

Mød din værnsformand i Beredskabsstyrelsen

LARS MICHAEL MORTENSEN



TEKST MICHAEL AAGAARD JENSEN **FOTO** SARA SKYTTE

Lars Michael Mortensen har været i Beredskabsstyrelsen siden 1992. Dengang begyndte han som frivillig værnepligtig. Inden da havde han allerede som 15-årig været frivillig ved det, der dengang hed det kommunale civilforsvar, der uddannede til det krigsmæssige beredskab.

– Man kan sige, at interessen for beredskab, den kom tidligt. Så jeg har faktisk formået at gøre min fritidsinteresse til mit arbejde, fortæller han.

Civil uddannelse

Hans tidlige interesse og uddannelse inden for beredskab gjorde det oplagt, at Lars Michael Mortensen søgte ind som værnepligtig ved Beredskabsstyrelsen i Thisted i 1992. Herefter gik det slag i slag. Først på delingsførerskolen, der i dag hedder sergentuddannelsen, så ét år i tjeneste som delingsfører. Herefter kom han på officersskolen, der dengang lå på Bernstorff Slot i Gentofte. Han begyndte sin officerskarriere i Haderslev, kom tilbage til Thisted, og i 2002 kom han til Herning til en administrativ sagsbehandlerstilling.

> **Tillidsrepræsentanterne og jeg har derfor fokus på at få alle beredskabsofficerer til at føle en naturlig tilknytning til HOD**. Det gør vi blandt andet ved at synliggøre alle de resultater, som HOD har opnået. Ikke kun OK-resultater, men også lokale aftaler. Eksempelvis har beredskabsofficererne fået gavn af den nye døgnvagtsaftale og den seneste aftale om fridage efter tilkaldevagt.
>
> Lars Michael Mortensen, sektionschef

– Jeg har en civil uddannelse inden for kontor og handel. Derfor har administration og regnskab altid interesseret mig. Det er faktisk også det, der går igen, når man kigger i mit CV. Her vil man se, at jeg mest har arbejdet med økonomi og administration, fortæller han.

Var med, da der skulle spares

Efter en kort periode som uddannelseschef i Herning fik Lars Michael Mortensen stillingen som stabschef for Beredskabsstyrelsen Midtjylland. Efter en årrække kom han i en kort periode i 2012 til direktionssekretariatet i Birkerød, hvor han arbejdede med at planlægge de besparelser, som skulle gennemføres i Beredskabsstyrelsen med baggrund i en analyse fra Deloitte.

– Der sad jeg og kiggede på at lukke beredskabscentre for at få pengene til at passe. Heldigvis endte det ikke så galt. Det endte dog med afskedigelser af medarbejdere i Beredskabsstyrelsen, men der blev fundet en løsning, hvor en del af besparelserne skulle håndteres ved, at de koncernfælles styrelser skulle drifte Beredskabsstyrelsen. Det har på mange måder været en fordel for Beredskabsstyrelsen at komme ind under dem, fordi det er en helt anden maskine og kompetencer, der ligger der, siger han.

Nye politiske aftaler

I 2022 blev Lars Michael Mortensen ringet op og spurgt, om han vil være med til at lave en ny politisk aftale på beredskabsområdet.

– Det kunne jeg simpelthen ikke sige nej til. Så der var jeg udstationeret i næsten to år.

Herefter valgte han at forlade sin stilling som stabschef ved Beredskabsstyrelsen i Midtjylland for at tiltræde sin nuværende stilling på kontoret for Strategi og Udvikling i hovedkvarteret i Birkerød.

– Jeg er meget glad for at være her. Jeg har arbejdet med politiske aftaler og lige nu med opfølgning på de aftaler. Akutpakker, altså de ekstramidler, der er kommet til Beredskabsstyrelsen, og en masse andet, hvor man spiller op mod og med direktionen og departementet. Først Forsvarsministeriet og nu Ministeriet for Samfundssikkerhed og Beredskab.

I HOD fra dag ét

Organisationsarbejdet har interesseret Lars Michael Mortensen nærmest fra dag ét.

– Jeg var involveret i det, da jeg var kadet, og lige så snart jeg kom ud til en afdeling, så kom jeg ind i den lokale HOD-bestyrelse. Udover at være med i bestyrelsen så har jeg været lokalafdelingsformand i Thisted og lokalafdelingsformand i Herning. I en længere periode var jeg også suppleant i hovedbestyrelsen i HOD. Så det med at arbejde for vilkårene for officerer, det er noget, der betyder meget for mig, og driver mig til at prøve at gøre noget for kollegaerne.

I Beredskabsstyrelsen er en høj andel af officererne medlem af HOD. På nuværende tidspunkt er det kun nogle enkelte, som ikke er tilknyttet HOD, og det er primært blandt de unge. Det skyldes blandt andet, at de har en akademisk baggrund og måske føler en større tilknytning til akademiske fagforeninger, når de kommer til Beredskabsstyrelsen. Men det er et område, som Lars Michael Mortensen også arbejder med.

– Tillidsrepræsentanterne og jeg har derfor fokus på at få alle beredskabsofficerer til at føle en naturlig tilknytning til HOD. Det gør vi blandt andet ved at synliggøre alle de resultater, som HOD har opnået. Ikke kun OK-resultater, men også lokale aftaler. Eksempelvis har beredskabsofficererne fået gavn af den nye døgnvagtsaftale og den seneste aftale om fridage efter tilkaldevagt, fortæller han.

Privat bor Lars Michael Mortensen i Ikast med sin hustru, Lone. Sammen har de to voksne børn.

– Fritidsinteresser er der ikke rigtig tid til, når man pendler så meget, som jeg gør, siger han og griner. ■



Lån & Spar Bank A/S, Højbro Plads 9-11, 1200 København K. Cvr.nr. 13 53 85 30. Forbehold for trykfejl · 2026.08 · 1554-1

Mindre skyttegrav.
Mere overskud.

Som officer ved du, at tingene skal hænge sammen. I enheden. I økonomien. Og i det fællesskab, vi alle er en del af. Det kræver en bank, der forstår dig, din hverdag og din virkelighed.

I Lån & Spar får du:

- 5 %* i rente på din lønkonto
- Gratis kort og konti
- En personlig rådgiver, der kender dit fag
- En bank ejet af HOD, der arbejder for dig og for fællesskabet

Udnyt dine medlemsfordele i banken
– Ring **3378 1999** eller læs mere på **lsb.dk/hod**

Vilkår

Du skal være medlem af HOD og have afsluttet din uddannelse. Du samler hele din privatøkonomi hos Lån & Spar. Lønkonto MedlemsKunde er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kreditvurderes ud fra. De 5% i rente er på de første 50.000 kr. på lønkontoen. Fra 50.001-500.000 kr. er renten 0,00 %. Derefter er renten 0,50 %. Renten beregnes dagligt og tilskrives årligt. Rentesatserne er variable og gælder pr. 8. august 2025.

Se alle vilkår på lsb.dk/medlemsvilkaar. Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit.

HOD | Lån & Spar

Når vagtplanen driller

TEKST STEEN GØTSCHE

Hvad må man, hvad må man ikke, og hvordan får man det til at gå op. HOD får ofte henvendelser, hvor medlemmers vagtplaner er planlagt med for kort hviletid.

Derfor har vi lavet to eksempler på, hvordan er vagtplan kan se ud – og stadig overholde Arbejdsmiljøloven.

Nedenstående eksempler er to ud af mange mulige, så har du behov for, at HOD ser din specifikke vagtplan igennem, så send os en mail.

Regneeksempler på vagtplan, der overholder arbejdsmiljøloven:

Eksempel 1:

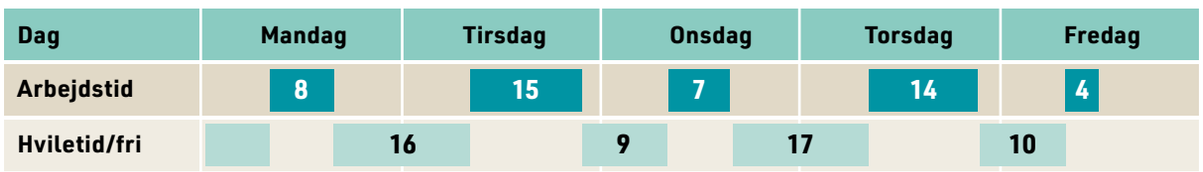
Medarbejder med nedsættelse af hviletid i 2 ikke sammenhængende dage om ugen.

Nedenstående eksempel drejer sig om en ansat officer, som har 2 lange arbejdsdage i løbet af ugen, hvor pågældendes chef har benyttet sig af muligheden for at nedsætte hviletiden 2 gange i løbet af ugen. Samtidigt har chefen haft EU lovgivningen i fokus, sådan at den ugentlige arbejdstid ikke bliver for høj.

MEDARBEJDERENS REGISTRERING PÅ TIDSINFOLISTEN SER SÅLEDES UD:

Dag	Arbejdstid	Timer	Vedrørende hviletid
Mandag	0800-1600	8 timer	Hviletid før næste arbejdsindsats 16 timer
Tirsdag	0800-2300	15 timer	Hviletid før næste arbejdsindsats 9 timer (Dette kræver aftale med TR om nedsættelse af hviletid i op til 1 dag om ugen.)
Onsdag	0800-1500	7 timer	Hviletid før næste arbejdsindsats 17 timer
Torsdag	0800-2200	14 timer	Hviletid før næste arbejdsindsats 10 timer (Dette kræver aftale mellem HOD og PKOM om nedsættelse af hviletid i op til 2 dage om ugen.)
Fredag	0800-1200	4 timer	Tjeneste
Total timer		**48 timer**	

TIDSLINJE:



Ovenstående eksempel overholder alle krav. Hviletiden er nedsat 2 ikke sammenhængende dage i løbet af en uge, samtidigt holder arbejdstiden sig nede på 48 timer – reelt kunne arbejdstiden godt hæves f.eks. om onsdagen og fredagen, hvorved EU-lovgivning om gennemsnitlig 48 timer om ugen over en reference-periode på 12 måneder (da vi har årsnorm) stadig kan overholdes – man skal så blot sænke mængden af arbejdstid i andre perioder.

Hvis du har spørgsmål til emnet, så tag fat i konsulent Steen Gøtsche. Du finder hans kontaktoplysninger på hod.dk.

Eksempel 2:

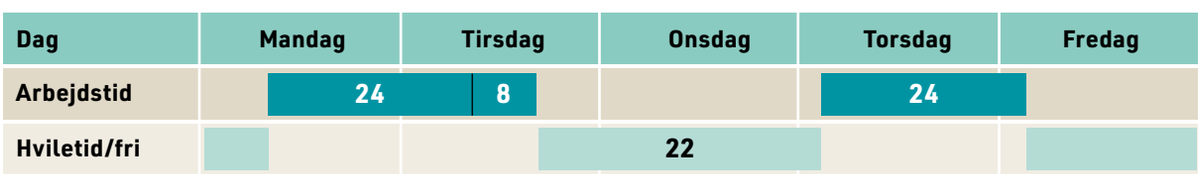
Medarbejder som anvender 24 timers aftalen, og som har aftale om at kunne arbejde dagen efter en vagt, såfremt der har været præsteret min. 8 timers hvile under vagten. (FW og EOD)

Nedenstående eksempel vedrører en medarbejder som kan gå 24 timers vagter jf. HOD aftale med PKOM samt at tjenestestedet samtidigt har dispensation for at gå på arbejde dagen efter en 24 timers vagt (kun Fighter Wing og EOD). Ugen indeholder to 24 timers vagter – hvor den ene efterfølges af en daglig tjeneste – herved skal den udskudte hvile afholdes sammen med de normale 11 timer (Sammenlagt 22 timer).

MEDARBEJDERENS REGISTRERING PÅ TIDSINFOLISTEN SER SÅLEDES UD:

Dag	Arbejdstid	Timer	Vedrørende hviletid
Mandag	0800-2359	--- timer	24 timers vagt
Tirsdag	0001-0800	24 timer	Hvis der er indgået aftale om, at hviletiden på tjenestestedet accepteres (ref AM lovgivning) kan MA gå på arbejde dagen efter en vagt.
	0800	8 timer	
Onsdag	Afspadsering	0 timer	Idet der har været præsteret arbejde på dagen efter en vagt, skal den samlede hviletid efter vagten + det daglige arbejde være på 2 x 11 timer: 22 timer.
Torsdag	0300-2359	--- timer	24 timers vagt (denne vagt må tidligst starte 0300)
Fredag	0001-0300	24 timer	
Total timer		**56 timer**	

TIDSLINJE:



Ovenstående eksempel er udarbejdet i forhold til en person som har 24 timers vagter, men mulighed for at gå på arbejde dagen efter såfremt der er præsteret minimum 8 timers hvile.
Hvilen skal så tages efterfølgende som udskudt hvile sammen med den ordinære hvile (22 timer).
Arbejdstiden på ugen bliver her 56 timer som er over det maksimale gennemsnit, og MA skal så arbejde mindre i en anden uge i referenceperioden.


M. RASK
301773

Hjemmeværnets specialenhed

Det kræver dedikation og motivation at være chef for og få en specialenhed bestående af frivillige til at virke.

TEKST OG FOTO MICHAEL AAGAARD JENSEN

- JEG SKAL TIL UDVIKLINGSSAMTALE I MORGEN, OG MIN CHEF SPØRGER MIG HVER GANG: Morten, skal du ikke snart videre? Jeg plejer at sige til ham: Det skal jeg, bare ikke endnu. For jeg synes, vi er i så spændende en periode, at jeg simpelthen ikke kan slippe det, fortæller major Morten Rask. Han er chef for Hjemmeværnets Særlig Støtte og Rekognosceringskompagni (SSR) og har været det siden 2017. Men faktisk har han haft en tilknytning til enheden siden 1999. En del af tiden som reserveofficer, for i en periode på to år var han helt ude af Forsvaret. Han afholdt tjenestefrihed uden løn (TUL) for sammen med sin far at starte en IT-virksomhed. Men han vidste allerede dengang, at han ikke ville kunne undvære uniformen. Derfor blev han frivillig i Hjemmeværnet og var efterretningsofficer ved SSR.

- Jeg havde brug for et tilhørsforhold til Forsvaret, så jeg holdt mine militære færdigheder ved lige ved at være ved enheden, fortæller han.

Hjertet tilhører Forsvaret

Men efter en periode i det civile trak den grønne tjeneste.

- Jeg kunne bare mærke, at min dedikation, mit DNA og mit hjerte, det tilhørte Forsvaret, siger han.

Han vendte tilbage til Hjemmeværnet, fordi det for ham giver rigtig god mening at arbejde med frivillige.

- Jeg dyrker ikke idræt eller har en fodboldinteresse og har med frivillighed at gøre ad den vej. Jeg dyrker frivilligheden ad en anden vej og har mulighed for at gøre det som fastansat. Jeg har tidligere i min karriere haft værnepligtige, og de var dengang ikke just frivillige. De fleste gad ikke at være der, selvom man forsøgte at motivere dem. Men i Hjemmeværnet er folk her, fordi de vil det, og det er derfor en anden måde, man skal motivere dem på, fortæller Morten Rask.

En turbulent periode

Da SSR efter en turbulent periode ledte efter en ny, som kunne sætte sig i chefstolen, faldt valget på Morten Rask.

- Jeg blev spurgt, om jeg ville være chef, fordi jeg havde været i enheden før og havde en tilknytning til den. De havde brug for en chef, som de havde tillid til, fordi de havde været igennem en rusketur, så enheden skulle genskabes. Og jeg sagde, at det ville jeg fandeme gerne. Det skylder jeg enheden, siger han.

Under Morten Rask er SSR gået fra omkring 60 frivillige, da han blev chef, til omkring 170 i dag. De er fordelt på en stab, 1. patruljedeling i Jylland og 2. patruljedeling på Sjælland. Fokus for de to patruljedelinger er primært informationsindhentning med fokus på Danmark samt støtte til Specialoperationskommandoen (SOKOM). Så er der 3. patruljedeling, som er et pilotprojekt, der nu er ved at blive evalueret.

- 3. patruljedeling er der, hvor det lykkes os at hverve kvinder ind. Delingen har fokus på det urbane miljø, hvor vi agerer diskret med henblik på at kunne erkende afvigelser fra normalbilledet. Dertil bruger vi blandt andet kvinder, fordi de blender nemt ind i normalbilledet, og mange typisk ikke rigtig ser kvinder som en trussel, fortæller han.

Soldater på højt niveau

Kvinder kan også søge ind i patruljedeling 1 og 2. Der er bare endnu ingen, der har bestået adgangskravene. For soldaterne fra SSR er anderledes uddannet end almindelige hjemmeværnsoldater. De er eksempelvis uddannet kampsvømmere ved

→



Hjemmeværnets Særlig Støtte og Rekognosceringskompagni (SSR):

Særlig Støtte og Rekognosceringskompagnis historie begyndte den 9. april 1959, hvor man oprettede de Specielle Efterretningspatruljer (SEP), som var underlagt Hæren. Deres opgave var at indhente efterretninger i dybden. Efter Den kolde Krigs afslutning blev den jyske gren nedlagt, og den sjællandske del blev underlagt Hjemmeværnet. I 2006 formaliserede man det samarbejde, SEP havde haft med Jægerkorpset og Frømandskorpset, og enheden skiftede navn til Særlig Støtte og Rekognosceringskompagni (SSR). SSR har stadig fokus på indhentning af efterretninger, og i 2022 blev der lavet en samarbejdsaftale med Specialoperationskommandoen (SOKOM), som SSR i dag er operativt underlagt. SSR er opstillet af Hjemmeværnet under Landsdelsregion Øst, som har ansvaret for at opstille SSR. I dag har SSR to afdelinger. En i Jylland ved Aarhus og en på Sjælland ved Roskilde.

Frømandskorpset og kan leve op til de krav, som NATO stiller til specialstyrker inden for området Special Reconnaissance - altså informationsindhentning.

- Vi er ikke jægersoldater, men vi ligger på et meget højt niveau af, hvad man kan forvente igennem frivilligheden, siger Morten Rask.

De håbefulde, som gerne vil være en del af SSR, skal derfor også først have en almindelig uddannelse i Hjemmeværnet, inden de så kommer igennem en selektionsproces. Den tager fem dage, hvor kandidaterne kommer igennem en række fysiske tests samt bliver testet i deres samarbejdsevner og evnen til at håndtere stress. Herefter begynder de udvalgte på en patruljegrunduddannelse, som tager et år. Fordelt på en ugentlig uddannelsesdag samt en weekend om måneden og et par større øvelser i løbet af året. Uddannelsen afsluttes med en evalueringsøvelse, og består kandidaterne den, så bliver de optaget i en af patruljedelingerne. Herefter begynder de på funktionsuddannelse og en lang række kurser, så de først er helt færdiguddannede efter to til tre år, hvilket kan virke som lang tid og noget af et udskillelsesløb for en frivillig soldat.

- Men jeg vil sige, at vi faktisk har rigtig meget held med at fastholde de unge mennesker, fortæller Morten Rask.

Negativt output

Selve selektionen er faktisk et af de områder, hvor Morten Rask har lavet ændringer, efter at han kom til. Før varede selektionen fire måneder, og Morten Rask fortæller, at det gjorde, at det var svært for kandidaterne at se lyset for enden af tunnelen. SSR fik i gennemsnit to-tre kandidater igennem nåleøjet om året.

- Det er ikke nok. Hvert år er der måske mellem en og tre mand, som søger videre til Jægerkorpset eller Frømandskorpset med henblik på at bestå deres selektion. De unge mennesker, vi fik ind, var også pludselig færdige med studierne. Så ramte arbejdslivet dem. De har ikke helt så meget fritid. De får kærester, de får børn o.s.v. Så jeg kunne bare se, at jeg havde et negativt output i den sidste ende, hvis ikke jeg gjorde noget anderledes, fortæller han.

Men den nye selektion kombineret med en introdag, hvor kandidaterne får en god indføring i, hvad der forventes af dem, har gjort en kæmpe forskel.

> **De er fuldt ud ærlige. Det er jo det, frivillige er.** De siger deres mening, og de holder ikke igen. På godt og ondt.
>
> Morten Rask, major

- Jeg vil bare sige, at den nye selektion har været en bragende succes. Første år fik vi 16 mand ind. Andet år fik vi 12, og tredje år fik vi 11!

1.400 frivillige timer

En frivillig soldat i SSR lægger altså mange timer bare for at komme igennem nåleøjet. Efterfølgende lægger de 400-500 frivillige timer årligt til øvelser og træning. Nogle endda betydelig flere timer. Op til 1.400 timer, hvilket næsten er det samme som et fuldtidsjob, fortæller Morten Rask.

- Så hvis du har tiden, så kan vi også godt fylde den ud. Det er også derfor, at jeg siger: lad nu være med at have alt for mange andre frivillige interesser. Lad helst være med at være frivillig i en fodboldklub og skulle til kampe hver weekend eller andet, lyder det med et smil.

Det er altså dedikerede frivillige, Morten Rask er chef for. Der er brugt mange ressourcer på at uddanne dem, og derfor er det vigtigt at kunne holde deres gejst ved lige. For som han udtrykker det, så er de unge i dag ikke til livslang tjeneste.

- Jeg har dem kun til låns i en periode. Og her kommer vi til noget at det, jeg synes er rigtig interessant. Det er, hvordan man leder frivillige, siger han.

Vigtig opgave

Morten Rask fortæller, at når det handler om at motivere folk til at bruge en dag om ugen og weekend efter weekend, så er viden om opgavens vigtighed altafgørende.

- Jeg forsøger at motivere dem med en positiv tilgang og med en viden om, at den opgave, de løser, den er fandeme vigtig for forsvaret af Danmark. Derfor handler det om at give dem så velforberedte og veltilrettelagte aktiviteter som muligt, så at når de kommer ind, så er det kvalitetstid, de får, siger han.

Med til motivationen hører også troen på, at det kan lade sig gøre at drive en enhed på så højt niveau som SSR med frivillige kræfter.

- Jeg skal tro på det. Den tro, jeg har, skal være afsmittende. Så det her fokus på, at det godt kan lykkes, at vi godt kan det her, selvom vi er frivillige, den er vigtig, siger han og fortsætter.

- Så er det også enormt vigtigt at være tydelig i sine rammer og sin kommunikation, og at vidensdelingen er på plads. For de møder ikke ind og står ude i gården og er klar hver morgen. De, der måske ikke lige kommer den dag, skal også føle, at de ved, hvad der rører sig i enheden. Det stiller store krav til mig, men også min ledergruppe.

Behøver ikke at vide alt

Som leder er det også vigtigt for Morten Rask at give medindflydelse og ansvar. Helt fra ledelsesgruppen ud til de enkelte soldater.

- Jeg behøver ikke at vide alt. I har en opgave. I har ansvaret. Jeg vil gerne briefes om løsningen af opgaven, hvis det er på mit niveau, og ellers så har I opgaven. Og jeg stoler på, at I gør det ud fra min guidning og mine rammer, siger han.

Men der er selvfølgelig også udfordringer ved frivilligheden, fortæller Morten Rask.

- Den største udfordring er tid til rådighed. Jeg kan ikke være sikker på, at de kan komme. Jeg kan forsøge at motivere dem bedst muligt, men det er altid sådan, at er der et familiearrangement eller noget jobmæssigt, som de ikke kan sige nej til, så kan de ikke komme, selvom de gerne vil. Men jeg er alligevel virkelig imponeret over, hvor meget tid de lægger, fortæller han.

Dedikationen fra de frivillige smitter også af på Morten Rask. Og tilliden går begge veje. Han fortæller, at hvis han skal nå at gøre tjeneste et nyt sted, inden han går på pension, så skal der ikke gå for mange år, inden han skal videre. Det har han talt med enheden om.

- Jeg sagde direkte: "Hvis I føler, det er på tide, at jeg måske skal finde mig en ny tjeneste, så har jeg brug for, at I også er ærlige". Det er jo det, frivillige er. De er fuldt ud ærlige. De siger deres mening, og de holder ikke igen. På godt og ondt. De sagde, at de ikke er klar til en ny chef lige nu. Så så længe enheden har tillid til mig, bliver jeg hængende lidt endnu. For jeg synes simpelthen, det er så spændende og interessant at arbejde med det her, siger han. ■



På hovedbestyrelsens seminar i december 2025 havde vi besøg af illustrator Stephan Nielsen, der – med et glimt i øjet – tegnede, hvad han lyttede sig til. Der blev fanget mange vigtige pointer.



Providing simulated drone training

Air • Land • Sea



The IFACTS Drone simulator provides:

1. A very realistic 3D-training environment
2. VR supported drone simulator
3. Options for training in geospecific realistic terrain
4. Options for "modelling" different drones
5. Integration with the IFACTS product suite and other simulators, e.g. mission planning and battle management systems



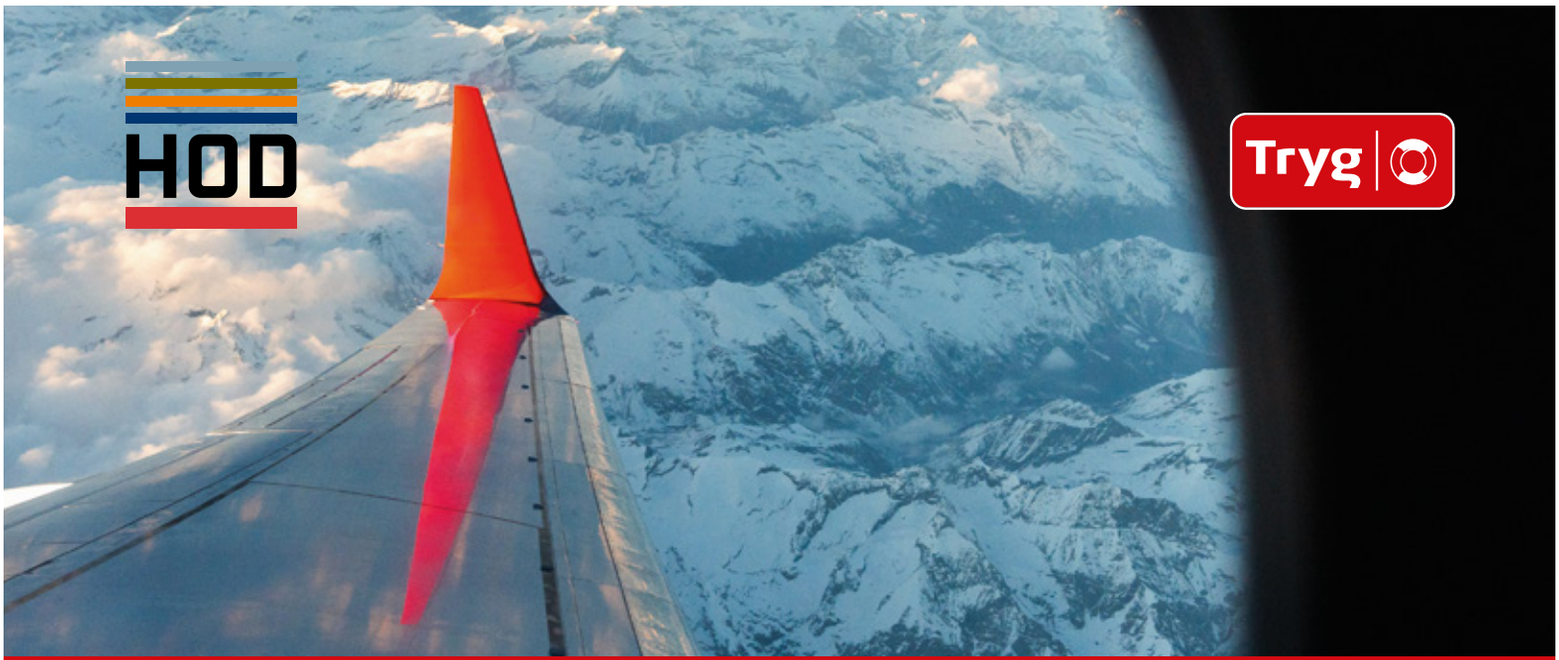


Sharpening the skills of the operators

www.ifad.dk

IFAD

info@ifad.dk



På ferie fra Forsvaret?

Uanset om du er udsendt eller ej, skal du sikkert ud engang i mellem.

Rejseforsikring med fordele

Eksklusivt gennem HOD kan du få **Trygs rejseforsikring uden krav** om, at din ferierejse skal begynde i Danmark. Det er bare én af fordelene fra os til jer, der passer på Danmark.

→ Kontakt os og hør mere om den **Ekstra Tryghed**, vi kan tilbyde dig.

→ Ring 70 33 25 25, læs mere på tryg.dk/partner/**hod** eller scan her:

Er du kadet? Vi har også fordele til dig.



EU's laboratorie-eksperiment

Det strategisk udsatte Moldova kom straks ind i varmen hos EU efter udbruddet af Ukraine-krigen, og støttemidlerne strømmer ind. Unionen får med programmerne i det lille, etnisk splittede land lejlighed til at vurdere, hvad det vil kræve at integrere langt større lande, mener professor Jakob Tolstrup, Aarhus Universitet.

TEKST NIELS-BIRGER DANIELSEN **FOTO** CLAUS BECH

ET LILLE LAND I ET FATTIGT HJØRNE AF EUROPA med årtier gamle etniske konflikter er måske på vej til at blive en succeshistorie. Det er Moldova, der er tale om – et af ansøgerlandene til EU. Ligesom nabolandet Ukraine blev Moldova godtaget som kandidatland i 2022.

- Selv om der stadig er store udfordringer, er Moldova generelt det bedste sted, landet hidtil har været, sagde professor Jakob Tolstrup, Institut for Statskundskab på Aarhus Universitet, da vi interviewede ham på hans kontor.

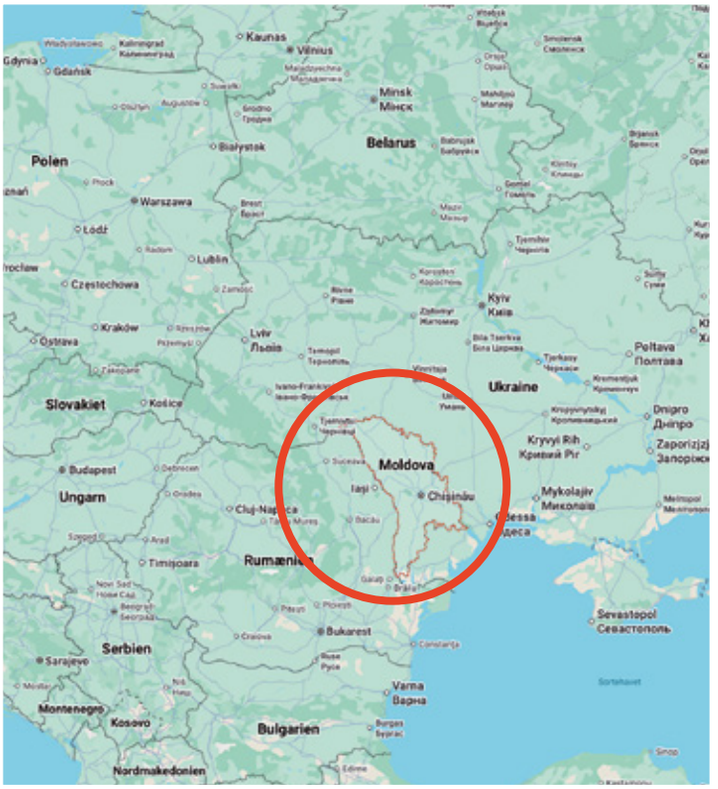
Han er specialist i diktaturstater med særligt fokus på det post-sovjetiske område.

Moldovas forbedrede stilling skyldes blandt andet omfattende støtte fra EU. I 2025 vedtog EU den såkaldte Reform- og Vækstfacilitetspakke for Moldova, der frem til 2027 tilfører landet i alt ca. 13,5 milliarder kr. I dag udgør donationer udefra ca. 10 pct. af statsbudgettet.

Moldova blev lukket ind i varmen under indflydelse af Ruslands angreb på Ukraine. Moldova, der ligger mellem Rumænien og Ukraine, rummer udbryderrepublikken Transnistrien, der har russisk-sindet og -talende befolkningsflertal. Den har derfor været en stadig trussel mod landets stabilitet – og en pistol i ryggen på Ukraine.

Støttebehovet er særlig stort på forsvars- og sikkerhedsområdet, idet Moldova kun bruger 0,4 pct. af sit bruttonationalprodukt (BNP) på forsvar. Indlandsstaten har 6.500 soldater til at forsvare territoriet, der er lidt større end Jylland og har 2,4 millioner indbyggere.

Danmark har valgt at støtte i form af et bilateralt program, der har varighed til 2028. I den forbindelse er en dansk forsvarsattaché blevet udstationeret i Chisinau, hovedstad i Moldova.



Rumænere eller sig selv?

Sproget, som over 80 pct. af befolkningen i Moldova taler, blev i forfatningen tidligere kaldt for 'moldovisk'. I 2023 blev betegnelsen dog ændret til 'rumænsk', og sproget betragtes da også i almindelighed som en rumænsk dialekt.

Spørgsmålet om en mulig genforening med Rumænien dukker ind imellem op. Traditionen for en statslig samhørighed er stærk, fordi det nuværende Moldova i årene 1918-40 var en del af Rumænien. Før 1812 havde det nuværende Moldova gennem århundreder sammen med det østlige af det nuværende Rumænien udgjort storfyrstendømmet Moldavien.

Men selv om argumenterne for sammenslutning med det langt større og stærkere Rumænien er oplagte, har der ifølge meningsmålinger aldrig været noget flertal i Moldova for genforening. Støtten har gennemgående ligget på ca. 25 pct.

- Men der er nyere holdningsundersøgelser, der peger på, at antallet, der omtaler sproget som 'rumænsk' frem for 'moldovisk' er endnu højere, måske helt op til 40 pct, siger Jakob Tolstrup.

- Uanset hvad er den nationale bevidsthed om Moldova som uafhængig stat vokset med tiden, og ca. to tredjedele anser nu et selvstændigt Moldova som den naturlige statsform.

> **Selv om der stadig er store udfordringer,** er Moldova generelt det bedste sted, landet hidtil har været.
>
> Jakob Tolstrup, professor
> Aarhus Universitet

Under Corona-epidemien var der nogle år en voksende tilslutning til genforening med Rumænien.

- Det er et eksempel på, at graden af støtte til idéen er sensitiv over for konteksten og altså kan variere over tid. Økonomisk nedgang gør således, at befolkningen ser genforening som mere attraktiv – som en genvej til et bedre liv og bedre livsvilkår, uddyber professoren.

- Der er indikationer på, at de, der har stor national bevidsthed vedrørende den moldoviske stat, ikke mindst er dem, der går ind for EU og er prodemokratiske og liberale. Spørgsmålet om selvstændighed eller genforening ligger hele tiden og simrer side om side med spørgsmålet om EU-tilnærmelse.

Moldova har derudover bundet sig meget mere til Vesten; det gælder også Transnistrien, hvor de russiskorienterede eliter i dag fortrinsvis tjener deres penge på at sælge til Vesten.

Jakob Tolstrup,
professor Aarhus Universitet

Østvendte og vestvendte

Et lille flertal af moldoverne er tilhængere af et fremtidigt medlemskab af EU, mens et stort mindretal er skeptiske. Skillelinjen svarer til den, der fandtes i Ukraine før 2014, hvor det vestligt orienterede flertal ønskede en aftale med EU, mens et stort østligt orienteret mindretal ville have en aftale med Rusland.

- Meget af det handler om kulturelt tilhørsforhold, og en stor del af befolkningen er præget af Sovjet-nostalgi, siger Tolstrup, men pointerer, at det også drejer sig om økonomi.

- De østligt orienterede partier, som er EU- og NATO-skeptiske, promoverer også ofte en protektionistisk stat, som lover store offentlige subsidier til borgerne.

De statslige overførsler er et stort spørgsmål i et land med en ugunstig befolkningssammensætning med 500.000-600.000 pensionister.

- Ofte kombinerer politikere den prorussiske dagsorden med andre populistiske budskaber såsom 'vi øger subsidierne til dig' krydret med mere konservative dyder og anti-wokeness.

Oligarkers dominans

Moldovas udgangspunkt ved selvstændigheden i 1991 var dyb, dyb fattigdom. 75-85 pct. af befolkningen befandt sig således under Verdensbankens fattigdomsgrænse for mellemindkomst-lande. I dag er det helt store problem udvandring af folk i den arbejdsdygtige alder. 1,5-2 millioner moldovere lever uden for Moldova.

- Det indebærer på den anden side, at en virkelig stor del af samfundsøkonomien udgøres af penge, som udvandrerne sender hjem til deres familier, siger Jakob Tolstrup.

Overførslerne udgør ikke mindre end 25 pct. af Moldovas BNP. Landets økonomi er således meget sensitiv over for udsving i udvandrernes overførsler. Men den økonomiske udvikling har generelt været positiv de seneste årtier. Moldova er et velfungerende landbrugsland med en stor vinproduktion. Der er også en voksende tekstilindustri, en sportsudstyrsindustri og en IT-branche, der udgør over 10 pct. af BNP.

- Moldova har derudover bundet sig meget mere til Vesten; det gælder også Transnistrien, hvor de russiskorienterede eliter i dag fortrinsvis tjener deres penge på at sælge til Vesten, bemærker Aarhus-professoren.

Økonomien i de to russisksprogede flertalsområder Gagausien og Transnistrien, der har godt 20 pct. af Moldovas befolkning, er domineret af store virksomheder ejet af russiske oligarker. Så selv om oligarkernes rolle og indflydelse er mindsket gennem de seneste år, så udgør korruption og sammenfiltringen af økonomiske særinteresser og politik stadig en stor udfordring.

Neutralitetspolitik

Mens flertallet støtter EU-medlemskab, er NATO-medlemskab ikke et tema for særligt mange. Landet har erklæret sig neutralt. På grund af Transnistrien-konflikten anses alt andet simpelthen for alt for farligt. Ruslands udenrigsminister, Sergej Lavrov, har flere gange advaret om, at en forening af Moldova med NATO-landet Rumænien vil føre til krig.

- Holdningen i Moldova er, at 'vi må gå lempeligt frem', siger Tolstrup.

Traumet begyndte med borgerkrigen 1990-92, der resulterede i udbryderrepublikken på den østlige bred af grænsefloden Dnjestr.

Udbryderne vandt en militær sejr med støtte fra Rusland. Da der blev indgået våbenhvile, blev der etableret en fredsbevarende styrke med et vægtigt islæt af russiske tropper. Styrken er stadig i landet – i dag med knap 1.500 russiske soldater.

Arbejdsro til 2029

Fuldskalakrigen i Ukraine har dog fået Moldova til at

→



søge ly i Vesten. Frygten for russisk infiltration og aggression er stor. I den henseende har både Moldovas regering under den liberale præsident Maia Sandu og EU set en mulighed for at fremme en udvikling, der også inddrager udbryderrepublikken.

- Strategien fra Moldovas regerings og EU's side er lige så stille at trække Moldova ind i unionen. I Transnistrien er der en lille økonomisk elite, der styrer det hele. De er naturligvis interesserede i at bevare deres privilegier og ønsker derfor ingen politiske ændringer, uddyber Jakob Tolstrup.

Fra Bruxelles ses Moldova som et – sammenlignet med Polen og Ukraine - lille land, der er på et godt reformspor. Landet er en meget mindre mundfuld, som det ikke koster Europa så meget at inkludere i unionen. Med andre ord er landet en art prøvelaboratorium.

- Der ser ud til at være arbejdsro frem til 2029, idet der er blevet valgt både præsident og parlament, samtidig med at en folkeafstemning gav grønt lys for en forfatningsændring, der gør EU-sporet til officiel politik. Man ved, at det er nu, man skal smede, vurderer Jakob Tolstrup.

Han tilføjer, at Moldova også er på et positivt spor i kampen mod korruption.

- Korruption i samfundet er typisk det trægeste at bekæmpe. Det er lykkedes fantastisk i nogle østeuropæiske lande. I Estland er korruption f.eks. praktisk taget væk, siger professoren.

Tolstrup ser den aktuelle dagsorden som positiv i forhold til de områder, hvor EU er en stærk aktør: kapacitet til modernisering, et godt apparat til at bistå erhvervsudvikling og dertil unionens twinning-programmer. De består i at etablere samarbejder på bilateralt plan mellem offentlige myndigheder, byer eller forskningsinstitutioner for at styrke kapaciteter inden for specifikke områder.

Konfiskation af millioner

Den russiske indflydelse har aldrig været fraværende. Rusland fører fra tid til anden hybrid krig. Blandt andet er der formodning om køb af op til 300.000 stemmer op til folkeafstemningen for eller imod EU-tilføjelsen til forfatningen i 2024. Her blev flertallet for en vedtagelse af EU-sporet som en fast, national politik vedtaget, men kun med et uventet snævert flertal: 50,35 pct. mod 49,65. pct.

- Det er svært at vide, hvad formodningen om 300.000 stemmer bygger på. Det er relativt let at tilbyde nogen at betale dem så og så meget for at stemme, men man kan ikke kontrollere, om vælgeren faktisk stemmer som lovet, bemærker Jakob Tolstrup.

Der er dog solide holdepunkter for, at den slags aktivitet fandt sted.

- Op til valget i 2024 fik en lang række privatpersoner, som rejste fra Rusland via Armenien, i Chisinau lufthavn konfiskeret millioner af dollars i kontanter. Det er jo tanke-

> **Der ser ud til at være arbejdsro frem til 2029, idet der er blevet valgt både præsident og parlament,** samtidig med at en folkeafstemning gav grønt lys for en forfatningsændring, der gør EU-sporet til officiel politik. Man ved, at det er nu, man skal smeden.
>
> Jakob Tolstrup, professor
> Aarhus Universitet

vækkende, at der aldrig kom krav nogen steder fra om at få beløbene tilbagebetalt.

Spørgsmålet om hybridkrigsførelsen spiller en central rolle i det politiske establishment.

- Men set fra regeringens side er det også en god strategi at tale truslen op, for det kan måske bidrage til, at Bruxelles fastholder interessen for landet, anfører Tolstrup.

Storebror i vest

Diktatur-forskeren betegner det store naboland Rumænien som værende i en tilstand af høj politisk ustabilitet med en god grobund for nye højre-populistiske kandidater. Kulminationen af kaoset var første runde af præsidentvalget i 2024, som blev vundet af den russiskvenlige Calin Georgescu. Valget blev annulleret af forfatningsretten på grund af formodning om valgsvindel.

Problemerne i den politiske kultur er med andre ord lige så indgroede som i det fattige broderland. Det er ikke mærkeligt, hvis man spørger Tolstrup:

- Rumænien gik kun langsomt over til et velfungerende demokratisk system fra Ceausescu-æraen. Det var et smadret land, tilbagestående, korrupt og autoritært. Afslutningen i Rumænien i 1989 og regimets brutalitet så meget mere voldsom end i andre lande. Det blev gradvis mere demokratisk op igennem 1990'erne og 2000'erne, men det gik langsomt.

Efter 2000 har den økonomiske udvikling imidlertid været stærk. Rumænien kom ind i NATO i 2004 og i EU i 2007, og landet bliver fra alle sider rost for sin værdi som NATO-partner.

I interviewet med professor Marlene Wind i nr. 3 af Officeren havde vi fokus på bl.a. Ungarn, Slovakiet og Tjekkiet – lande, der er sammenlignelige med Rumænien. De har alle brugt mindst muligt på forsvaret, mens Rumænien bruger op mod 2,5 pct. af BNP, omtrent samme niveau som Storbritannien.

Balkan-landet skaffede sig enorm goodwill gennem et stort bidrag til den amerikansk ledede ISAF-styrke i Afghanistan.

- Et motiv bag tilslutningen til 'koalitionen af villige' kan sagtens have været et ønske om at tiltrække investeringer og støtte fra USA. Og når Rumænien i Europa var et land uden høj anseelse, har det givet god mening at satse på at holde sig gode venner med USA, siger Tolstrup.

Aktuelt er Rumænien ved at udbygge Mihail Kogalniceanu-luftbasen ved Constanta, så den bliver en af NATO's hoved-flybaser i Europa.

Som en mulig forklaring på Rumæniens store forsvar nævner Jakob Tolstrup baggrunden under Den kolde Krig, hvor Rumænien havde en ret selvstændig stilling mellem de to magtblokke – i lighed med Titos Jugoslavien. ■

Jakob Tolstrup

Født 1980 i Vejle.

1999: Student fra Rødkilde Gymnasium, Vejle.

Fra 2026: Professor i politologi, Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet.

2015-26: Lektor samme sted.

2007-11: Ph.d.-stipendiat samme sted.

2009: Cand.mag. i russisk og statskundskab, Aarhus Universitet.

1999-2003: Studieophold på Pusjkin-instituttet i Moskva, MGU i Moskva, Smolnij-instituttet i Skt. Petersborg samt studierejser i det eks-sovjetiske område.

Gæsteforsker på bl.a. Dublin City University, Irland, i 2019 og Center on Democracy, Development and the Rule of law, Stanford University, USA, 2009/10.

Bøger:

Jakob Tolstrup: Diktatur, Aarhus Universitetsforlag, 2021.

Jakob Tolstrup: Russia vs. The EU. The Competition for Influence in Post-Soviet States. Lynne Renner Publishers, Boulder, Colorado I USA, 2013.

Har bidraget med kapitler til et større antal videnskabelige antologier og skrevet et stort antal tidsskriftartikler.



- Moldovernes erfaringer med russisk påvirkning, herunder hybridkrigsførelse, er af interesse for Danmark, siger oberstløjtnant Dorthe R. Sørensen. Interviewet med hende fandt sted på Kastellet i København under den årlige samling af forsvarsattachéer.

Dansk hjælp mod den russiske trussel

Oberstløjtnant Dorthe R. Sørensen, forsvarsattaché i Chisinau, er centralt placeret i et bilateralt program med omfattende støtte til Moldova i form af træningsprogrammer og donationer. Det skal styrke landets forsvar.

TEKST NIELS-BIRGER DANIELSEN **FOTO** CLAUS BECH

FOR BLOT ET PAR UGER SIDEN TOG DEN MOLDOVISKE HÆR FIRE SKYDEBANEANLÆG (W5) i brug, doneret af Danmark og produceret i Sverige. Anlæggene er mobile og transporteres i fire containere mellem forskellige militære tjenestesteder. Det er den seneste donation fra Danmark som led i en fireårig bilateral samarbejdsaftale med Moldova.

- Hidtil har man ved skydetræning klaret sig med trækors påsat et stykke A4-papir med spraymaling som angivelse af det, der skulle sigtes efter, fortæller oberstløjtnant Dorthe Refstrup Sørensen, der i fjor ankom til Moldovas hovedstad, Chisinau, som forsvarsattaché.

Danmark vil også donere trænings-systemet JCATS (Joint Conflict and Tactical Simulation), som anvendes i NATO, herunder også i Danmark. I modsætning til krigsspil simulerer JCATS en virkelig slagmark. Der skabes og bearbejdes enorme mængder data, der repræsenterer komplekse, dynamiske scenarier bestående af hundredtusindvis af enkelte objekter.

- Endvidere har Danmark doneret et cyber-laboratorium til det militære akademi, så de kommende moldoviske officerer får en større viden om denne hybride våbenart og muligheder for at imødegå truslerne defensivt, oplyser Dorthe Sørensen i interviewet, der foregik under et tjenestebesøg i København.

Antikorruptions-politik

Donationerne foregår på den måde, at Danmark og Moldova aftaler, hvilket materiel der skal indkøbes. Moldoverne bestiller det og giver regningen videre til danskerne, der betaler den.

- Vi følger denne procedure efter de moldoviske myndigheders eget ønske som led i deres anti-korruptionspolitik. Den er et afgørende element i arbejdet for at komme ind i EU, forklarer Dorthe Sørensen.

Hun søgte stillingen i Chisinau efter i en årrække at have været teamleder i Forsvarskommandoen for freds- og stabiliseringsprogrammer.

- Fra medio 2019 var jeg den faglige programansvarlige i Forsvarskommandoen for freds- og stabiliseringsprogrammet i Ukraine og fra 2022 ligeledes programansvarlig for programmet i Georgien. Denne erfaring har givet mig regionalt kendskab og en værdifuld ballast til at bestride mit nuværende job, siger hun.

Synergi på tværs

Det bilaterale program – herunder hendes egen udstationering – finansieres af Freds- og Stabiliseringsfonden (FSF). Støtten til militær kapacitetsopbygning sker dog med den begrænsning, at FSF ifølge sit regelsæt ikke må finansiere materiel m.m., som er dødbringende.

Fonden forbinder civile og militære ressourcer på tværs.

- Freds- og Stabiliseringsfondens arbejde bygger i høj grad på at samtænke engagementer, i stedet for at bidrag fra henholdsvis Udenrigsministeriet, Forsvaret, Justitsministeriet og Ministeriet for Beredskab og Samfundssikkerhed udgør separate søjler, bemærker Dorthe R. Sørensen.

Ønske om NATO-standard

Forud for etableringen af det bilaterale program undersøgte en fact-finding-mission fra Forsvarskommandoen, om der var trænings- og donationsbehov, der ikke blev dækket af andre donorlande. Det skulle også afklares, om Moldova på kort sigt var i stand til at absorbere mere støtte.

Hovedspørgsmålet var, om det gav mening at bruge danske personelressourcer.

- En vigtig forudsætning er, at der i en vis udstrækning også er merværdi for Danmark. I Moldova er det især moldovernes erfaringer med russisk påvirkning, herunder hybridkrigsførelse, der er af interesse for os.

Derpå fulgte spørgsmålet om, hvilke særlige behov og ønsker Moldova havde/har.

- Det viste sig i høj grad at bestå i at få hjælp til at lære deres væbnede styrker NATO-standarder, blandt andet støtte til at opbygge deres uddannelsesplaner. Moldoverne ønsker, at deres styrker skal opnå en professionalisme, der understøtter deres

→

engagement i fredsbevarende operationer sammen med NATO-styrker.

Udgangspunktet for det danske bidrag er Moldovas nationale sikkerhedsstrategi, der definerer Rusland som den væsentligste trussel mod landets sikkerhed. Formålet er at opbygge et nationalt forsvar, herunder et forsvar mod de mange hybride angreb.

- Den moldoviske hær har betydelige udfordringer, der minder meget om Danmarks og mange andre NATO-landes: Lave lønninger, der gør det svært at rekruttere og svært at fastholde personel.

Den moldoviske regering arbejder frem mod at nå op på at bruge 1 pct. af bruttonationalproduktet (BNP) på Forsvaret i 2030.

Hjemmeværnet underviser

Centralt i støtten står mobile træningshold (MTT) af faste og frivillige instruktører fra Hjemmeværnet. De står for undervisning i pædagogik og skydeinstruktørvirke. Typisk taler kun fire-fem af en gruppe på 20 engelsk. En mulighed var at få en tolk til at oversætte instruktionerne til russisk, idet russisk og rumænsk begge er udbredte sprog i Moldova.

- Men tendensen er, at de unge helst ikke vil tale russisk længere, og instruktørerne oplever desuden, at der opstår en særlig intimitet mellem danskerne og de moldoviske soldater ved, at man finder ud af at få tingene til at fungere med de kompetencer, der findes i enheden. Derfor har instruktørerne valgt at formidle forståelsen gennem den håndfuld soldater, der kan engelsk, fortæller Dorthe Sørensen.

Støtte til militærpoliti og akademi

Dansk militærpoliti (MP) udsender også MTT og gennemfører træning i Moldova, og moldoviske MP'er deltager i de internationale kurser hos Militærpolitiet i Aalborg.

- Formålet er gennem train-the-trainer-princippet at give et kompetenceløft til det moldoviske militærpoliti, så det kan udføre alle opgaver inden for NATO´s definition af MP´s funktionsområder. Store dele af det moldoviske militærpoliti er i dag bundet i vagtopgaver, så det f.eks. er gendarmeri-enheder, der udsendes i internationale operationer sammen med de moldoviske hærbidrag. Det vil den moldoviske forsvarschef gerne have ændret, uddyber forsvarsattachéen.

Også Forsvarsakademiet (FAK) deltager, idet specialister fra FAK to-tre gange om året rejser til Moldova og holder kurser i strategi og militært sikkerhedsmiljø for officerer og civilt ansatte på kaptajn-, oberst- og generalniveau.

En udstationeret civil rådgiver ved det moldoviske militærakademi bidrager desuden blandt andet med undervisning i engelsk. I et samarbejde støtter FAK og rådgiveren med udvikling af curriculum, herunder evaluering og forbedring af undervisning. For tiden er der særligt fokus på pædagogik, kvalitetssikring og cyberuddannelse. Sammenlagt er de mobile træningsholds bidrag normeret til ca. 10 ugers tilstedeværelse i Moldova om året med deltagelse af ca. fire til seks personer pr. uge.



En vigtig forudsætning er, at der i en vis udstrækning også er merværdi for Danmark. I Moldova er det især moldovernes erfaringer med russisk påvirkning.

Dorthe R. Sørensen, forsvarsattaché i Chisinau

Blandt de andre donorer er Rumænien stærkt repræsenteret med træningsprogrammer.

- De træner enhedsstørrelse op til kompagnier ved særlige enheder, mens vi lægger hovedvægten på enkeltmandsuddannelse. Det er et eksempel på, at vi koordinerer og tager nogle nicher, som andre ikke dækker, siger forsvarsattachéen.

Mulighed for forlængelse

Det bilaterale program slutter om godt to år, ved udløbet af 2028.

- Og hvis Moldova fortsætter udviklingen mod EU-optagelse og tilegnelse af NATO-standarder, er det sandsynligt, at programmet bliver forlænget, vurderer Dorthe Sørensen.

Hun er i Moldova alene. Hendes mand, der er civilingeniør, har stilling i Hørsholm, og parrets børn er voksne. Manden kommer i perioder til Chisinau, idet han har mulighed for at arbejde online for sit firma. ■

Dorthe R. Sørensen

Opvækst i Vojens.

Nysproglig studentereksamen fra Haderslev Katedralskole 1984.

Fra 2025: Oberstløjtnant og forsvarsattaché i Chisinau.

2011-25: Forsvarskommandoen i skiftende stillinger som sagsbehandler for bl.a. øvelsesområdet, Baltic Air Policing, FRONTEX, souschef og fungerende chef for sektionen, der i dag er FKO-O-J5-Kongeriget og sagsbehandler FSF Ukraine og Georgien. Fra 2023 teamleader for freds- og stabiliseringsprogrammerne i Ukraine, Georgien, Ghana, Kenya, Etiopien og Nigeria.

2009-11: Sektionschef for uddannelse, Flyvertaktisk Kommando.

2008 (syv måneder): Udsendt rådgiver ved NATO Training Mission med ansvar for at støtte udviklingen af pædagogik og demokratiseringsprocesser ved den irakiske hærs officersskoler.

2004-08: Sagsbehandler pædagogik, Forsvarsakademiet, herunder gennemført master i voksenuddannelse ved Danmarks Pædagogiske Universitet.

2001-04: Faggruppeleder for operationsuddannelse, Flyvevåbnets Officersskole.

2000-01: Stabskursus II i USA og avancement til major.

1995-2000: Stabsofficer personelforvaltning og uddannelse, Forsvarskommandoen.

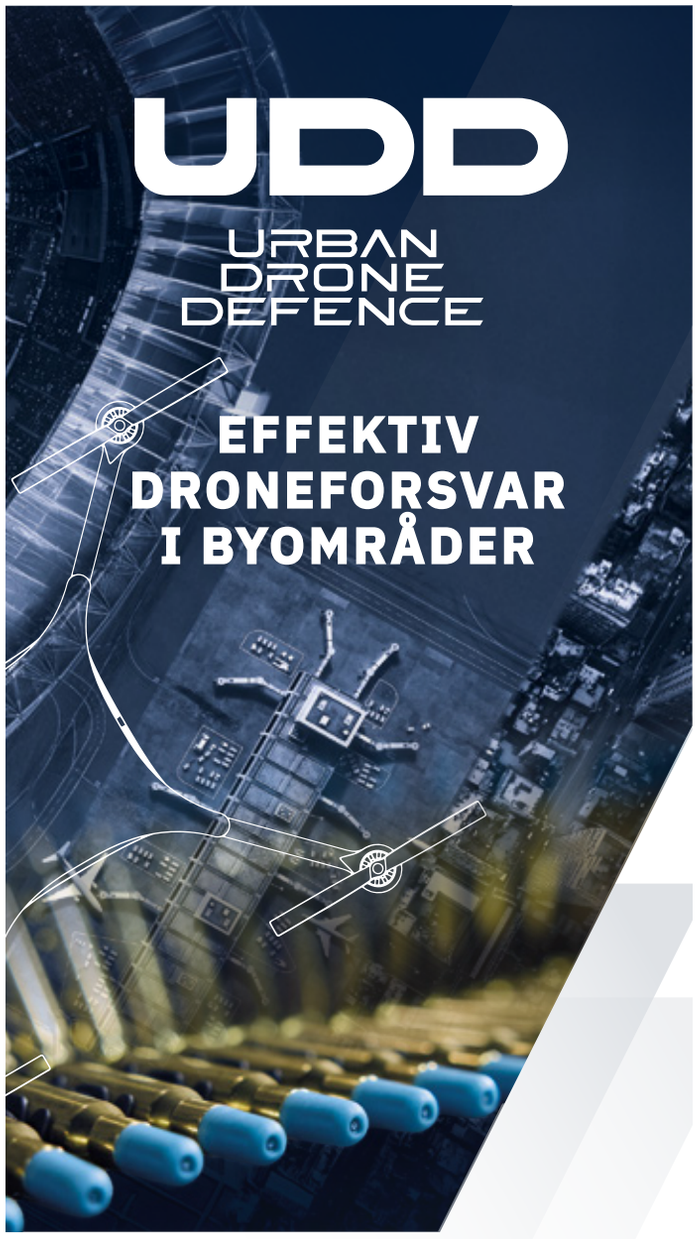
1994-95: Stabskursus I og avancement til kaptajn.

1993-95; Fungerende næstkommanderende og fungerende chef for Eskadrille 562, Flyvestation Værløse.

1991-93: Leder af uddannelsen ved Eskadrille 562, Værløse.

1991: Uddannet fra Flyvevåbnets Officersskole, premierløjtnant.

1984-88: Konstabelelev og konstabel ved nærluftforsvarseskadrille 670, indgik i forsøgsordning med kvinder i kampenheder.



- Omkostningseffektiv antidroneløsning til improviserede og små kommercielle droner
- Mindre risiko for omgivelserne
- Pålidelig i maskingeværer med høj skudhastighed
- Kan detekteres ved røntgen, overholder REACH-forordningen
- UDD LIGHT og UDD HEAVY med en effektiv rækkevidde på henholdsvis 100 m og 300 m

Scan for mere information

RWS

RWS GmbH
UDD@rws-tech.com
www.rws-technology.com



RWS GmbH is part of the Beretta Holding Group and member of the BDT alliance. This advertisement serves to present our company. Delivery exclusively to official buyers. BDT

Warning – H204: Fire or projection hazard.
P210: Keep away from heat, hot surfaces, sparks, open flames and other ignition sources. No smoking.

Krigens Tænkere
– fra oldtiden til Clausewitz

TEKST MICHAEL AAGAARD JENSEN

"I DETTE VÆRK VIL JEG FORSØGE AT BESKRIVE DE TANKER, SOM HAR FORMET NUTIDENS FORSTÅELSE AF KRIG". Sådan skriver Lars R. Møller, pensioneret oberst og forfatter, i forordet til sin seneste bog, *Krigens Tænkere.* Han bruger ordet værk helt bevidst, for bogen er kun første af fire bind. Her tager han læserne med på en rejse gennem de tanker, der gennem tiderne har formet vores forståelse af, hvad krig er.

Første bind begynder helt tilbage i en af verdens ældste byer, Jeriko ved Jordanflodens bredder, som blev befæstet omkring 8000 år f.v.t., og slutter med revolutionskrigene og Clausewitz. Andet bind i serien vil tage fat på tankerne fra den amerikanske borgerkrig til lige efter Første Verdenskrig. Bind tre behandler mellemkrigstiden til og med atombomben og afslutningen på Anden Verdenskrig, og bind fire afslutter serien med efterkrigstiden og op til i dag.

Hvorfor er der så behov for fire bind om tidernes store tænkere inden for militærfilosofi? Lars R. Møller giver sin egen forklaring i forordet. Han skriver, at han undrer sig over, at der ikke findes noget lignende på dansk, men måske endnu vigtigere, fordi han ikke forstår, at man i "Danmark har nedlagt store dele af Forsvaret og næsten hele hæren uden omtanke".

"Mange hundrede års tanker blev skrottet, og vores civile og militære beslutningstagere troede, at militært tankegods med et snuptag kunne erstattes af civile managementprincipper", skriver han.

Man kan altså se bogen og det samlede værk som et forsøg på at bevare de principper og tanker, som vores forsvar er bygget op omkring, men måske også som et indspark i debatten om Forsvaret, som ligger i forlængelse af Lars R. Møllers bog fra 2008, Det danske Pearl Harbour. Den bog var Lars R. Møllers opgør med bureaukratisering, inkompetence og de politiske forsvarsforlig, som forfatteren mener har bragt Forsvaret på randen af et sammenbrud. Hvor den bog blev beskrevet som en uindpakket bredside mod de forsvarspolitiske beslutninger, der dengang blev taget, så er denne bog noget anderledes.

Skjulte pointer

Bogen er mest af alt en gennemgang af de enkelte tænkere, deres politiske samtid og de vigtigste krige og kriser. Den går meget slavisk frem og ridser vigtige årstal, navne og datoer op. Man får i hvert kapitel en meget grundig indføring i, hvordan de tanker, der ligger til grund for opbygningen af det moderne forsvar, er opstået, og hvordan samspillet mellem militær, krig og det civile samfund og politiske liv er opstået. Bogen slår dig ikke i hovedet med sine pointer. Og hvis formålet med bogen og resten af værket er at bevare det tankegods, der kan være gået tabt under de seneste årtiers nedskæringer i Forsvaret, så indeholder den mange fine pointer. De er bare lidt skjulte, og nogle af dem skal man læse mellem linjerne. Det er tydeligt, at Lars R. Møller har været på en meget interessant rejse igennem de mange kilder til bogen, men det er også tydeligt, at han hverken er skolelærer eller pædagog.

Man kunne forvente, at en bog af denne art ville være svært tilgængelig, men det er ikke tilfældet. Bogen er skrevet i et sprog, der er let at gå til. Der er mange navne og årstal, men medmindre læseren skal bruge den specifikt som opslagsværk, så gør det ikke så meget. Der er dog en tendens til, at bogen bliver lidt opremsende i kapitlernes begyndelse, hvor periodens tænkere bliver introduceret. Enkelte steder fornemmer man dog Lars R. Møllers personlighed og humor skinne igennem, og det klæder faktisk bogen, der ellers godt kunne blive lidt for tør.

Lader tænkerne tale

Man kan altid diskutere, om læseren skulle have været taget mere ved hånden og fået forklaret, hvorfor netop disse tanker er vigtige at forstå. Undervejs havde jeg faktisk fornemmelsen af, at jeg manglede noget mere konkluderende, men efter at have læst hele bogen er jeg faktisk ikke sikker på, at det er tilfældet. Noget, der ikke er tvivl om, er, at bogen er velresearchet. Der er mange kildehenvisninger i bunden af hver side. Faktisk 685 henvisninger fordelt over bogens i alt 315 sider. Så der er nok at gå på opdagelse i for dem, der vil dybere ned i stoffet. Bogen er velskrevet, og selvom det er tungt stof, så kan den læses af de fleste.

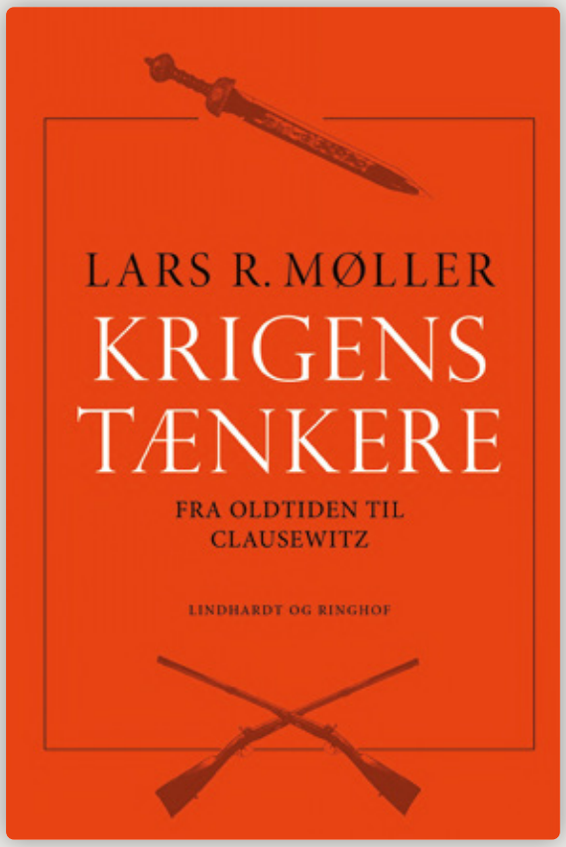
Jeg opfatter det, som om forfatteren mere lader de militære tænkere tale, end han selv kommer med sine egne konklusioner. Mod slutningen kommer der et par enkelte kommentarer og stikpiller til forholdet mellem det politiske og militære, men Lars R. Møller lader egentlig mest Clausewitz formulere dem.

En mand med meninger

Lars R. Møller er kendt som en mand, der siger sin mening. Men hvis man



LARS R. MØLLER (f. 1954) er pensioneret oberst og forfatter til en lang række bøger, heriblandt Operation Bøllebank, Vi slår ihjel og lever med det og Veteraner – en kamp i civil. Gennem de seneste år har han fordybet sig i krigens tænkere og arbejdet på et mammutværk, der er planlagt i fire bind.



forventer, at dette er den debatbog, hvor forfatterens meninger skinner meget igennem, så bliver man skuffet. Dette er begyndelsen på et værk, som gennemgår historiens største militære tænkere. Og på den måde har forfatteren nået sit mål, som han ridser op i forordet. Da jeg læste de næste sætninger i forordet om, at det også var for at bevare de tanker, der med forfatterens egne ord er blevet skrottet af civile managementsprincipper, så forventede jeg, at der ville være flere skarpe konklusioner fra forfatteren selv. Det er der bare ikke. Faktisk er det yderst få steder, hvor han direkte træder i karakter og lader en enkelt stikpille slippe ud på siderne. Han lader de mange tænkere tale selv, og man kan som læser sagtens selv sætte de tanker ind i nutiden og den virkelighed, vi lever i nu.

I virkeligheden er det nok også den rigtige beslutning. Var første bind bare blevet endnu en debatbog, så var der en risiko for, at de samlede fire bind aldrig ender som et værk, som bevarer de principper, som ligger til grund for den militære tænkning, som har formet Forsvaret og det militære tankegods, der ligger bag. På den måde lykkes det måske Lars R. Møller at skabe sit værk. ■

Værket er skrevet i dyb undren over, at jeg ikke har kunnet finde noget tilsvarende på dansk, men også fordi jeg stadig ikke fatter, at man i Danmark nedlagde store dele af Forsvaret og næsten hele hæren uden omtanke. Mange hundrede års tanker blev skrottet, og vores civile og militære beslutningstagere troede, at det militære tankegods med et snuptag kunne erstattes af civile managementprincipper.

Lars R. Møller i forordet i 'Krigens Tænkere'.

HENSOLDT TAERVUS

Discover the future
with us at
DALO - Booth no. U2446

One System. Electromagnetic Warfare for Today and Tomorrow

TAERVUS is **HENSOLDT's** family of tactical land electronic warfare solutions, combining Electronic Support (ES), Electronic Attack (EA) and Spectrum Battle Management within a common, modular System-of-Systems architecture.

Designed as a platform-independent solution, **TAERVUS** enables seamless interoperability across platforms and mission domains. From individual subsystems to complete turnkey systems, including fully integrated platforms with mission systems, **TAERVUS** transforms spectrum data into actionable intelligence and delivers precise electromagnetic effects, enabling faster decision-making and greater operational effectiveness.



Taervus – From Insight to Effect

www.hensoldt.net

HENSOLDT
Detect and Protect.

Indlæg fra medlemmer er udtryk for deres egne holdninger og ikke nødvendigvis i overensstemmelse med HOD's.

DEBATINDLÆG modtaget fra
Major Mikkel Hansen, Flyvevåbnet

Når en pantflaske giver mere end to nattevagter

Jeg tager to ekstra 12-timers nattevagter – lørdag og søndag. Hvis jeg i stedet brugte weekenden som flaskesamler, ville jeg kunne få mere ud af det økonomisk, forudsat at jeg fandt blot én enkelt flaske.

Det er naturligvis sat på spidsen. Men kontrasten er svær ikke at more sig over. Jeg har omkring 15 års specifik erhvervserfaring, en række interne uddannelser, udsendelser, udmærkelser og en specifik mastergrad, der kvalificerer mig til netop dette arbejde. Alligevel kan det økonomisk set bedre betale sig at være ufaglært flaskesamler.

Jeg går op i mit arbejde og vil gerne bidrage, når der er brug for det. Derfor har jeg frivilligt meldt mig til at inddække vagter i en anden funktion end den, jeg normalt varetager, hvor jeg er ansat i en sagsbehandlerstilling. Jeg tager gerne min tørn for at aflaste mine kolleger og for at få Forsvarets opgaver til at hænge sammen. Men jeg synes os i den første generation af overenskomstansatte officerer gentagende gange oplever, at arbejdsgiversiden er reaktive i forhold til vores aftalegrundlag, hvor jeg efterlyser større proaktivitet.

Jeg er overenskomstansat major. Når jeg tager to 12-timers nattevagter i weekenden, får jeg to erstatningsfrie dage. I praksis et nulsumsspil, der betyder, at jeg flytter min weekend til fordel for Forsvarets opgaveløsning – uden honorering. Derudover optjener jeg reel afspadsering for forskellen på dagsnormens 7,4 timer og de 12 timer, jeg faktisk er på arbejde - altså 9 timers afspadsering for 24 timers arbejde. Den økonomiske gevinst: 0,- kroner. Disse forhold er de samme for alle overenskomstansatte officerer. Specifikt for majoren er det dog, at timerne ikke kan udbetales, men nulstilles ved årets udgang.

Bemærk her, at der altså er et aftalegrundlag, hvor majorniveauets fleksibilitet ikke er den samme over hele året. Ved indsatser sidst på året kan afspadsering ikke nås afviklet og nulstilles således. Det kan ikke være i nogens interesse ikke at fastholde fleksibiliteten over hele året for en arbejdsplads som Forsvaret.

Forsvaret er en beredskabsorganisation. Vi forventer, at organisationen kan reagere hurtigt, når situationen kræver det. Vi er samtidig i gang med en massiv opbygning, hvor der skal bruges flere dygtige mennesker, samtidig med at Forsvaret konkurrerer med det omkringliggende arbejdsmarked om at tiltrække og fastholde medarbejdere. Andelen af overenskomstansatte officerer vil kun stige over tid. Det er også rimeligt at antage at omfanget af nationale beredskaber vil øges. Det ville være skønt, hvis arbejdsgiver var på forkant med aftalegrundlaget. Det er paradoksalt, at Forsvaret kan rykke hurtigt, mens aftalegrundlaget rykker så langsomt.

Når ekstra vagter betyder en weekend væk fra familien, praktiske udfordringer derhjemme og et ekstra pres på de opgaver, man allerede har i sin faste stilling, så bliver det naturligt at spørge sig selv, om det er det værd. Det påvirker lysten til at melde sig til inddækning af ekstravagter. Ikke fordi man ikke vil hjælpe, men fordi det ganske enkelt bliver så uattraktivt. Er det bæredygtigt i en beredskabsorganisation, at det økonomisk set kan være mere attraktivt at samle én pantflaske end at tage to 12-timers ekstra nattevagter?

HOD svarer:

Tak for dit indlæg, Mikkel. Forsvaret følger reglerne her, men du sparker sådan set en åben dør ind, for som jeg ofte siger, så behøver Forsvaret ikke altid kun honorere det absolut minimale, der er mulighed for. Også henset til den konstante snak om fastholdelse, så vil det klæde Forsvaret at hæve barren, og det arbejder vi selvfølgelig for, at de gør.
Niels Tønning
Formand, HOD

PFA
Mere til dig

SENIORSEMINAR

I maj og i september 2027 kan du komme på seniorseminar med HOD og PFA.
Det er for dig, der forventer at gå på pension inden for de næste 5 år.

Seniorseminaret er gratis, og din eventuelle ægtefælle eller samlever er også velkommen.

Du kan vælge i mellem:
D. 4 - 5. maj 2027 på Sørup Herregaard, Ringsted
D. 20. - 21. september 2027 på Hotel Skarrildhus, Kibæk, Herning

På seminaret vil du blive rustet til den sidste tid på arbejdsmarkedet og overgangen til pensionstilværelsen.

Du vil høre oplæg om:

Pensionsøkonomi:
Muligheder og planlægning

Fra arbejde til pension:
Livsplanlægning

Arv, testamente og begunstigelse:
Sådan sikrer du dine nærmeste

Livet i forandring:
Et (filosofisk) servicetjek på tilværelsen

Tilmelding er åben pr. 23. oktober 2026 på MitHOD under Arrangementer og kurser.
Det hele foregår efter først til mølle-princippet.

Der er plads til 50 deltagere på hvert seniorseminar.



OFFICEREN

Nr. 5/2026, 35. 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. 6/2026: 16. november
Som udkommer: 18. december

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den
13. oktober 2026.

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

Miljømærket tryksag 5041 0826

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 vegetabilske farver.



31

– Hidtil har man ved skydetræning klaret sig med trækors påsat et stykke A4-papir med spraymaling som angivelse af det, der skulle sigtes efter.

Dorthe R. Sørensen, oberstløjtnant

Læs: Dansk hjælp mod den russiske trussel

Vedr. adresseændringer – kontakt venligst HOD's sekretariat, Borupvang 2B, 2 tv, 2750 Ballerup. Mail: hod@hod.dk