

Fagbladet

OFFICEREN

04 / SEPTEMBER 2024

ALLIED SPIRIT
**KAPTAJNENS
PROJEKT BLEV
SPARKET TIL
HJØRNE**



**TILMELDING TIL TANDFORSIKRING
ARBEJDSULYKKE ELLER ERHVERVSSYGDOM
HVAD SKAL HOD ARBEJDE FOR?
POLEN ER RYKKET HELT FREM I FELTET**

www.hod.dk

INDHOLD

NR. 4/2024

Leder

Kort nyt

Kaptajnens Allied Spirit-projekt blev sparket til hjørne

Åbent for tilmelding til tandforsikring i oktober

Tavshedskultur kan føre til moralsk stress

Faglige Forklaringer

Martin Mosvad Lauridsen

Medlemsundersøgelse:
Hvad skal HOD arbejde for?

Interview:
Polen er rykket helt frem i feltet

Verserende sager

Forsidefoto:
Morten Fredslund

Bagsidefoto:
Sara Ravnmark



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

#NOSPIRIT25

"SIDEN INDGÅElsen AF DET NATIONALE KOMPRO-MIS OG STRAKS-BEVILLINGEN, vi aldrig så noget til, er der gået to og et halvt år, uden at vi har fået meget andet end nogle forkromede udmeldinger om, at der kommer penge ... i morgen. Men ellers er der INTET sket ude i de spidse ender. De mangler stadigvæk personel, køretøjer, radioer, natkampungstyr et cetera."

Næstkommanderende i Hæren fik talt sig varm i netmediet Olfi, hvor citatet er lånt fra. Det kom i kølvandet på udmeldingen om aflysningen af øvelse Allied Spirit 2025. Selv om det forlyder, at der i dele af Hæren er en vis lettelse over aflysningen, fordi man simpelthen tvivlede på, at man var i stand til at løfte opgaven tilfredsstillende, så er skuffelse og ærgrelse de følelser, vi mest hører udtalt.

Mest markant kobles aflysningen i daglig tale sammen med frustrationerne over situationen i Forsvaret, som #NoSpirit25. Mange køber heller ikke de officielle udmeldinger om aflysningen. Som det fremgår af artiklen på side 6, er der i løbet af 4 år brugt ganske mange ressourcer på forberedelserne. De ville forhåbentlig ikke være blevet anvendt, hvis man ledelsesmæssigt ikke troede på projektet.

Der er ganske enkelt alt for stor afstand mellem de politiske forligsudmeldinger og den oplevede hverdag i Forsvaret. Mange efterspørger et troværdigt interface mellem de to yderpunkter i form af ærlige udmeldinger fra Forsvaret og styrelserne.

Faktuelt er det styring at reducere udgifterne, hvis budgettet er for lille, men samtidig peger alle odds på, at man – med den usædvanligt træge disponering af den godkendte forligsøkonomi – formentlig vil komme ud af 2024 med et milliardstort mindreforbrug. Så hvorfor sætter man politisk ikke pengene i spil?



Premierløjtnant Stefan Uhl Detlefsen fra Oksbøl rammer i sin kronik i Weekendavisen 23. august hovedet på sømmet, når han bl.a. peger på, at man to et halvt år efter Ruslands invasion af Ukraine stadig er ved at afvikle Forsvaret. At man nøje overvejer, hvad man skal plante i den kommende skov, mens den eksisterende brænder ned om ørerne på en. At Forsvarets genopbygning åbenbart ønskes startet fra gold jord.

Jeg oplever i mødet med medlemmer en sarkastisk distancering til situationen, men lige bag facaden lurer overvejelserne: Nyttet det noget? Skal jeg gå ned med skibet? Eller skal jeg kaste håndklædet? Eller som premierløjtnant Casper Stefani skrev i sin afskedskronik i Altinget 7. august: 'Jeg har fået nok af de utallige svigt'.

For det er et svigt. Men desværre ikke kun fra det politiske niveau. Der er også noget, vi som officerer selv kan gøre bedre. Vi skal være ærlige både over for politikere og vores medarbejdere. Hvis noget ikke kan forklares, kan det som bekendt heller ikke forsvares.

Hvis man rent uddannelsesmæssigt ikke ville få et rimeligt udbytte af en stor NATO-øvelse, hvordan indhenter man så uddannelses-efterslæbet ved at sende folk på tvungen afspadsering? Hvordan kan man fylde halvtomme enheder med et ansættelsesstop? Hvornår kommer vi til at se en forbedring?

Men vi skal også i cheffrollen undlade at stå på mål for andres tåbelige beslutninger. Vi bør som chefer ikke acceptere, at vores medarbejdere rammes af

administrative beslutninger, som vi ikke selv synes er i orden.

Hvordan kan vi f.eks. have viden om årelang fejlregistrering af arbejdstid og ydelser til medarbejdere på døgnvagter eller kontinuerlig tjeneste, uden at vi stiller krav til de ansvarlige styrelser?

Hvorfor godkender vi rejser fra A til B, hvor rejsekontoret sender medarbejderen via C, D og E for at spare 300 kr. på billetten, når turen samtidig koster langt mere i arbejdstid? Hvordan kan vi på kurser væk fra officersskolen pålægge kadetter selv at finde indkvartering – og i øvrigt selv betale den? Hvorfor accepterer vi, at rejsetid til f.eks. MMS opfattes som fritid – selv for elever til midlertidig tjeneste i USA eller Afrika?

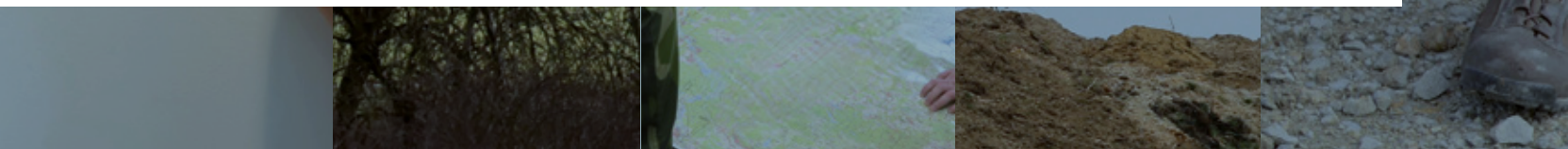
”

Vi bør som chefer ikke acceptere, at vores medarbejdere rammes af administrative beslutninger, som vi ikke selv synes er i orden.

Og seneste eksempel, som jeg netop har modtaget: Aflysning af årets MMS-dimission og i stedet blot sende et lykønskingsbrev og uddannelsesbevis i e-Boks. Hvor lavt kan vi synke, og hvordan er det overhovedet en besparelse?

Det giver efterhånden ikke mening at tale om fastholdelse, men det stopper os ikke.

Heldigvis består Forsvaret stadig af dedikerede og pligtopfyldende medarbejdere, der får enderne til at nå sammen i en god militær can do-ånd. Men varer det ved? Vi skal i hvert fald hurtigst muligt af med #NoSpirit25!



Fridage til gode ved tilkaldevagter

TEKST KONSULENT STEEN GØTSCHÉ

DEN 1. JULI 2024 INDGIK HOD OG DE TO ANDRE MILITÆRFAGLIGE ORGANISATIONER en aftale med Forsvarets Personalestyrelse (FPS), som sikrer en langt bedre honorering for tilkaldevagter på lørdage, søndage og helligdage.

Aftalen har både vakt positive bemærkninger og bekymringer hos HOD's medlemmer. Primært har der været en anerkendelse af, at organisationerne og FPS har forhandlet en aftale, som forbedrer vilkårene betydeligt, når arbejdsgiver belaster frida-

ge, som reelt skulle holdes helt arbejdsfri. Der er her tale om 26 fridage i kvartalet, som er anført i Statens arbejdstidsaftale, og som primært gælder for tjenestemandsansatte. Bemærk, at aftalen dog også gælder for overenskomstansatte, selv om de ikke er omfattet af Statens arbejdstidsaftale.

Bekymringerne ved aftalen går på arbejdsgivers fremtidige lyst til at anvende tilkaldevagter på fridage, da dette nu fremover vil koste mere end bare et forhøjet tilkaldevagttillæg. Nu skal

prisen tillægges en dagsnorm, som kan anvendes til at afholde fridagen, som man har til gode.

HOD ser aftalen som en positiv udvikling, som samtidig fører Forsvarets ansatte tættere på andre personalegruppers honorering for belastninger på fridage.

Hvis du har spørgsmål om den nye aftale så kontakt konsulent Steen Gøtsche på goetsche@hod.dk eller 3525 0301.

Orientering vedrørende valg til hovedbestyrelsen i 2025

På repræsentantskabsmødet i 2022 tilkendegav Niels Tønning, at han ikke var formandskandidat i 2025. Der var flere årsager hertil, men ikke mindst Niels' egne betænkeligheder ved at spå om fremtiden.

Her – knap et år før næste repræsentantskabsmøde – er det efter grundig overvejelse Niels' oplevelse, at han fortsat kan opfylde de krav, han stiller til sit formandsvirke: At han kan løfte opgaven og brænder 100% for sagen. At han både forhandlingsmæssigt og politisk har den nødvendige indflydelse internt som eksternt. Men

ikke mindst at han fortsat føler sig i trit med- og har en bred opbakning i medlemskredsen.

Niels har derfor før sommerferien meddelt hovedbestyrelsen, at han har valgt at stille sit kandidatur til rådighed for endnu en valgperiode.

Hovedbestyrelsen har i et ønske om åbenhed og transparens besluttet at orientere lokalafdelingerne om, at den – efter drøftelse af den nye situation – har besluttet at støtte op om Niels' kandidatur til formandsposten ved valget i maj 2025.

Efter repræsentantskabsmødet i

2022 iværksatte hovedbestyrelsen et arbejde med at udsøge mulige kandidater til formandsposten. På baggrund af den nye situation har hovedbestyrelsen valgt at sætte dette arbejde i bero.

Hovedbestyrelsen vil inden udgangen af januar 2025 formelt udsende sit forslag til valg til hovedbestyrelsen med indkaldelsen til repræsentantskabsmødet i maj 2025. Tilsvarende kan lokalafdelingerne herefter inden 1. marts 2025 fremsætte forslag til både valg og beslutninger.



Nye ansigter i sekretariatet

HOD har fået to nye medarbejdere.

Nanna Philomena Klingsholm er 1. juni tiltrådt som chefjurist og skal bl.a. understøtte hovedbestyrelsens arbejde og medvirke ved overenskomstforhandlingerne. Hun er jurist med erfaring i ansættelsesret og overenskomstforhandling fra bl.a. FPS og flere fagforeninger.

Sara Ravnmark er 1. maj startet som kommunikationskonsulent med fokus på tillidsrepræsentanter og kadetter. Hun er cand.mag. i retorik og kommer med erfaring fra bl.a. CO-industri og Københavns Kommune.

24 timers vagt betyder fri dagen efter

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET HAR, med det formål at bringe dansk lovgivning i overensstemmelse med EU-domstolens praksis på arbejdstidsdirektivet, gennemført ændringer i bekendtgørelse nr. 324 om hvileperiode og fridøgn m.v. Ændringerne trådte i kraft 1. juli 2024.

Fremadrettet tæller rådighedstjeneste på arbejdspladsen ikke som hviletid, heller ikke hvis man reelt sover. Det får betydning for 24 timers aftalen som HOD og FPS indgik i december 2017.

Aftalen vil køre videre og stadig være gældende, men der vil ikke længere være mulighed for at møde på arbejde dagen efter en 24 timers vagt. Her skal man holde en fridag.

Dette vil få betydning for de enheder som har indgået et protokollat om anvendelse af aftalen.

Hvis du har spørgsmål til emnet så kontakt Søren Clausen på clausen@hod.dk eller Steen Gøtsche på goetsche@hod.dk.

NÆSTE TR-KURSUS ER 1.-2. OKTOBER.

Husk at melde dig til
via hod.dk

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



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





Foto: Morten Fredslund / Forsvaret

”

Selv om G7's opgaveportefølje har været meget andet end Allied Spirit 2025, var den øvelse kronjuvelen. Både i forhold til økonomi, ressourcer, materiel, personel og tid brugt på planlægning.

Christian Kabel, kaptajn



Officerer og befalingsmænd fra de 12 deltagerlande på Allied Spirit 2024 besøgte 1. Brigades stationære hovedkvarter i forbindelse med øvelsens besøgsdag. Christian Kabel ses forrest i billedet i samtale med en tysk officerskollega.

KAPTAJNENS ALLIED SPIRIT-PROJEKT BLEV SPARKET TIL HJØRNE

Til stor overraskelse for mange blev den danske deltagelse i Allied Spirit 2025 aflyst for nylig.

Det er mere end fem år siden, Danmark bød ind på muligheden for at få 1. Brigade testet som primær brigade under den omfattende øvelse, der skulle have involveret 11 nationer og 2.800 danske soldater. Men trods den umiddelbare skuffelse over aflysningen ser øvelsens projektofficer tilbage på de tre års intense projektarbejde som en unik mulighed frem for spildt arbejde.



DA ET MÅLRETTE GAS-ANGREB på den amerikanske helikopterbataljon i 1. Brigades baghave markerede ENDEX for Allied Spirit 2024 tilbage i marts, kunne kaptajn Christian Kabel kortvarigt læne sig tilbage i kontorstolen på militærbasen i Hohenfels. Mens de godt 500 danske og godt 6.000 øvrige deltagere pakkede ned, rullede kabler sammen og hastede hjem efter tre ugers øvelse på basen i Tyskland, kunne han som 1. Brigades projektofficer sætte flueben ved endnu en step-stone på den lange vej, der skulle være kulmineret med Allied Spirit 2025, som han har haft fokus på siden 2022.

- Selv om G7's opgaveportefølje har været meget andet end Allied Spirit 2025, var den øvelse kronjuvelen. Både i forhold til økonomi, ressourcer, materiel, personel og tid brugt på planlægning. Så det er klart, at den har fyldt rigtig meget ikke blot hos G7 og 1. Brigade, men i hele Hæren, når vi er ude i en skala af 2.800 soldater, siger Christian Kabel.

Han er sagsbehandler i G7 ved 1. Brigade, hvor han planlægger og faciliterer alle brigadens internationale øvelsesaktiviteter. Heriblandt altså også Allied Spirit 2025, hvor Danmark skulle have spillet en hovedrolle.

Naturlig ærgrelse

- Jeg tror, det er meget naturligt, at man ærgres sig, når et projekt, som man har kastet meget energi og mange kræfter i, aflyses. Det skal man have lov til, og det tror jeg da er en meget naturlig reaktion hos alle projektofficerer, som har stået i den situation. Dog vil jeg også sige, at nu, hvor jeg har journaliseret og arkiveret mine 2.741 mails om det her emne, ja så er jeg overbevist om, at alle kræfterne ikke er spildt, siger Christian Kabel og uddyber:

- For som organisation har vi lært en masse af den her proces. Blandt andet var vi så langt nede i planlægningen, at vi var begyndt at se på deployeringen af hele 1. Brigade som koncept - noget, der ikke ligger noget fast koncept for endnu. Vi var også så langt henne i planlægningsprocessen, at vi har set på, hvor mange

Jeg fik en personlig telefonopringning om, at man havde besluttet at aflyse, og så ville man lige informere mig personligt, før det blev officielt. Så det var egentlig en meget hæderlig og anstændig måde at gøre det på.

Christian Kabel, kaptajn

kræfter det egentlig koster - hvad skal der egentlig til for at holde 1. Brigade kørende i udlandet i en måned? Så ja, det er da en smule nedslående, at vi ikke får lov til at teste det af, men det vil være fjollet at sige, at vi går fra den her proces uden at have lært en hulens masse som organisation.

Christian Kabel peger blandt andet på, at der i planlægningsarbejdet er udviklet koncepter i alle brigadens 'War Fighting Functions' (søjler eller afdelinger), der skulle gøre 1. Brigade klar til en Full Scale Operation i den internationale kontekst, som kendetegner Allied Spirit-øvelserne.

- De koncepter står jo stadigvæk ved magt, og der er vi kommet et stykke længere. Så vi har afgjort lært noget, men er bare ikke kommet helt i mål. Det er selvfølgelig en skam, at vi ikke får mulighed for at se 1. Brigade udfolde sig i felten, men jeg synes også, at vi som organisation skal tage det positive med, som vi kan i forhold til de processer og føringskoncepter, der er blevet forfinet undervejs. Så at sidde og græde snot over, at det ikke blev til noget, det kan man bruge lige præcis tre og et halvt minut på, og så må man se fremad og se på det positive i projektet, siger Christian Kabel.

Fordybelse i et nicheprojekt

Det sidste års tid har 1. Brigade deltaget i otte internationale aktiviteter af større eller mindre format - fra otte-mands bidrag og op til 500 mand.

Som projekt er det dog Allied Spirit 2025, der med afstand har taget flest af Christian Kabels arbejdstimer. Direkte adspurgt, om den sene aflysning har fået ham til at miste lysten til at være projektofficer i fremtiden eller - mere alvorligt - at forlade Forsvaret helt, svarer han prompte:

- Overhovedet ikke. Og jeg synes, at det har været en god og lærerig oplevelse at have et projekt at være ansvarlig for, og som jeg har kunnet fordybe mig fuldstændig i. Det havde jeg ikke set som en mulighed, da jeg søgte en stilling ved 1. Brigade, siger Christian Kabel og tilføjer:

- Jeg er virkelig positivt overrasket over min tjeneste ved brigadestaben, da man udefra hurtigt kan få et indtryk af, at pladserne er forbeholdt nogle E- og O-officerer, der sidder og tegner kalken til en krig, der aldrig kommer. Men tjeneste ved brigadestaben er meget mere end det. Der er en række stillinger som projektofficerer, hvor man får mulighed for at arbejde sig ned i dybden med ansvar for projekter - med alle de udfordringer, der følger med. Og en række stillinger i brigadestaben giver dig mulighed for at arbejde med små nicheprojekter og fordybe dig i noget, som måske ikke er en helt klassisk disciplin - det har virkelig været en positiv overraskelse.

Allerede i maj, en måneds tid efter Christian Kabels hjemkomst fra Allied Spirit 2024, satte vi den 37-årige kaptajn stævne og bad ham give *Officerens* læsere et indblik i det tre-årige, gigantiske planlægningsarbejde, som Allied Spirit har affødt.

På et tilstødende Veterancenterkontor ved 1. Brigades bygninger på Dragonkasernen i Holstebro fortalte Christian Kabel om de udfordringer, oplevelser og gjorte erfaringer, som følger med, når man som ung officer bliver sat til at holde styr på brikkerne i et projekt, der samlet set strækker sig over syv-otte år, har et budget på 232 mio. kr. og er udset til at involvere omkring 5.500 soldater fra 11 nationer.

En tretrinsrakat

- Frem mod Allied Spirit 2025 er

Der deltog ca. 500 danske soldater i Allied Spirit 2024 på Hohenfels-basen i foråret. Kaptajn Christian Kabel, tv., evaluerer her dele af øvelsen med en officerskollega efter ENDEX den 17. marts.





Foto: Morten Fredslund

brigadens enheder gennem en tre-trinsraket startende med Allied Spirit i 2023. Da havde vi en underafdeling med for at gøre os de første erfaringer og få fornemmelse for det store set-up. I år deltog brigaden så på sidelinjen med dele af brigadehovedkvarteret i en CPX-rolle som støttebrigade til den tyske brigade, der var indsat i fuld skala i felten som primær øvelsestager, fortalte Christian Kabel dengang fra kontoret, hvor adskillige LED-stearinlys på reolen og en pakke Kleenex på bordet indikerede, at kontoret blot var til låns.

Til låns ville også være en lang række af det materiel og de enheder, som 1. Brigade skulle råde over, hvis planen havde holdt, og man var rykket ind i det 163 km² store Hohenfels-øvelsesterræn i starten af næste år. For alt imens 1. Brigade under dette forårs Allied Spirit 2024 var placeret stationært og primært deltog i operationen via it-systemer og kort, så var det planen, at briga-

den under den nu aflyste Allied Spirit 2025 skulle tilføres en lang række udenlandske enheder og yderligere ca. 3.000 soldater ud over de 2.800 danske fra brigadens egne enheder.

Allied Spirit-serien er ramme-sættende og er en af de øvelser, der drives af JMRC - Joint Multinational Readiness Center, Hohenfels, som er et træningscenter under 7th. ATC - Army Training Command - under US Army Europe and Africa. Normalt er det en amerikansk brigade, man sætter ind og træner i et realistisk scenarium, hvor alle soldater og køretøjer i felten har fået påsat sensorer og tages ud af kampen i kortere eller længere tid, hvis de træffes af modparten - en fjendestyrke på ca. 750 soldater. JMRC i Hohenfels kan betegnes som kontinentets største kampsimulator i terræn. Her kan to brigader møde hinanden i kamp med laserduelsystemer til alle våbentyper inklusive artilleri og kamphelikoptere.

Kaptajn Christian Kabel er sagsbehandler i G7 ved 1. Brigade, hvor han planlægger og faciliterer alle brigadens internationale øvelsesaktiviteter.

Konsekvens under kamp

Soldater og førerne oplever dermed konkret konsekvensen af nedslidningen af deres enheder under kamp. Under Allied Spirit stiller JMRC i Hohenfels et kæmpe apparat af indspillere, momentstyrker, teknik, sikkerhed og kampdommere til rådighed, og enhederne får den ultimative test af taktik, operationer og doktrin fra enkeltmand til brigadeniveau, som vi kan tilbyde soldater i fredstid.

- Efter to-tre ugers øvelse spytter man så den konkrete brigade ud igen, og den er så blevet bedre. Det gør man seks gange om året, men én gang om året får en brigade fra et andet NATO-land end USA mulighed for at deltage, hvor hele det omfattende US-uddannelsesapparat sættes ind for at træne den valgte NATO-brigade. Det er ret eftertragtet, da man får hele ekspertisen fra det amerikanske system, hvor man kigger specifikt på den ene brigade. Og så er det et øvelses-set-up, vi som nation ikke kan genskabe andre steder. Det er en meget gennearbejdet og omfattende uddannelsesmaskine, fortalte Christian Kabel tilbage i maj og tilføjede dengang:

- Og næste gang bliver vi måske inviteret - det kan kun guderne vide. Men jeg ved, at man forsøger at få vores navn med i hatten 2030 - alternativt i 2036. Men det ligger over mit niveau.

Fik personligt telefonopkald om aflysning

I Danmark er det normalt brigaden, der træner sine bataljoner, og i Danmark har man ikke divisionsøvelser, hvor divisionen træner sine brigader. Det ville derfor have været en gylden mulighed til et såkaldt 'Proof of Concept' af hele 1. Brigade i felten.

- Det bliver første gang, at brigaden deltager i så stort et omfang, hvor vi kommer ud og manøvrerer som hel brigade under ledelse af en amerikansk division. Vi har kun én dansk kampbataljon med, men til gengæld låner vi en kampbataljon af Litauen og en kampbataljon af amerikanerne, da man skeler til hele formålet: US Armys mulighed for at træne intero-

perabilitet imellem europæiske nationer, og det er et krav, at 30 procent af brigaden skal bestå af enheder fra andre NATO-lande, sagde Christian Kabel tilbage i maj, før den danske deltagelse blev aflyst.

For Christian Kabels vedkommende fik han beskeden via en telefonopringning.

- Aflysningen af Allied Spirit 2025 er en beslutning, der er truffet uden for 1. Brigade, og afbuddet er som sådan ikke noget, jeg som projektficer har været involveret i. Og jeg er ikke bekendt med, hvem der konkret har truffet den endelige beslutning. Jeg fik en personlig telefonopringning om, at man havde besluttet at aflyse, og så ville man lige informere mig personligt, før det blev officielt. Så det var egentlig en meget hæderlig og anstændig måde at gøre det på, fortæller Christian Kabel, en uges tid efter at en række danske medier har bragt nyheden til torvs.

- Den sidste uges tid er gået med at få afsluttet alle de internationale samarbejder, der er blevet opbygget over en længere periode - at få dem afsluttet på en ordentlig, anstændig måde. At få lukket ned for processen på en anstændig måde, siger Christian Kabel.

116 dage på farten

Da han i foråret trak stikket til sin arbejds-pc efter ENDEX på forårets Allied Spirit 2024, brugte han årets rejsedag nr. 116 på at komme retur til Danmark. Og med fem-seks andre internationale øvelser i 1. Brigades pipeline vil der stadig være nye projekter, der skal følges til dørs.

- Det er ikke op til mig at beslutte, men jeg kan forestille mig, at brigaden returnerer til et øvelsesmønster, hvor man koncentrerer sig om at øve underafdelings- og afdelingsniveauet. Det vil bl.a. kunne betyde, at vi igen forsøger at få enheder med på Dynamic Front. For brigadestabens vedkommende ser jeg et intensiveret øvelsesengagement i regi af Multi-national Division Nord, som brigaden netop har indgået en affiliationsaftale med, siger Christian Kabel.

Som projektofficer bestod en stor

del af Christian Kabels arbejde frem til aflysningen af kontakt og dialog med et hav af internationale relationer. Planen var, at 1. Brigade under Allied Spirit 2025 bl.a. skulle favne et britisk transportkompagni, et polsk og et hollandsk ingeniørkompagni, tyske opklaringsenheder, ungarske kludetæppe af andre multinationale enheder, mens brigaden skulle have haft en finsk og en tjekkisk brigade som flankerende brigader.

Mange finpudsede koncepter i skuffen

- Allied Spirit har kostet mange rejseudgifter og afsavn fra familien, og øvelsen var da også på min dagsorden hver eneste dag. Der var altid noget nyt, der skulle sættes i søen, altid en mail, altid en amerikaner eller tysker,



Det er selvfølgelig en skam, at vi ikke får mulighed for at se 1. Brigade udfolde sig i felten, men jeg synes også, at vi som organisation skal tage det positive med, som vi kan i forhold til de processer og føringskoncepter, der er blevet forfinet undervejs. Så at sidde og græde snot over, at det ikke blev til noget, det kan man bruge lige præcis tre og et halvt minut på, og så må man se fremad og se på det positive i projektet.

Christian Kabel, kaptajn

der havde kontaktet mig på Signal og lige havde brug for at få afstemt et eller andet - i hvert fald siden sommeren 2023. Og jeg har været tvunget til at tænke ud af boksen, når alle 11 nationaliteter på en eller anden måde skal finde hinanden og løse opgaverne - og det har været super spændende. Og særdeles udfordrende. Som følge af aflysningen fik vi dog ikke testet, hvordan en udenlandsk enhed ville fungere i 1. Brigade. Vi fik opstillet de systemer og de modi, der skulle til, for at det kunne lade sig gøre, men vi fik det desværre ikke afprøvet. Så arbejdet har jo pågået og skal så afsluttes nu, hvor vi har koncepter, der kan anvendes senere. Så 1. Brigade har mange koncepter i skuffen, der kan bringes i spil, hvis det bliver aktuelt, siger Christian Kabel.

Har dit engagement i et projekt, der strækker sig over tre-fire år, medført, at du går glip af noget?

- Sådan er det jo altid. Siger man ja til ét job, går man glip af et andet. Om det er godt eller dårligt, kan kun tiden vise. Lige nu synes jeg, at det har været superspændende, superlærerigt og et projekt, som jeg har fået mange udfordringer og udbytte af såvel personligt som fagligt. Så lige nu har jeg det rigtig godt her, hvor jeg er, siger Christian Kabel, der har en fortid ved Livgarden, men rykkede til Jylland med familien for at blive i det operative spor.

- Det operative spor er altid spændende. At tegne blå kalker er ligesom de voksnes pendant til at lege med LEGO-klodser. Det er jo her, ens fantasi og lærdom får lov til at udfolde sig, om jeg så må sige. Det var derfor helt naturligt at flytte fra Sjælland til Jylland for at gøre tjeneste i en fast stilling ved 1. Brigade, siger Christian Kabel, der er gift og har to børn på hhv. fem og to år.

Så du bliver i den funktion lidt endnu?

- Ja, hvis man tror, at man kan vippe mig af pinden med et afbud til en enkelt øvelse, så må man tro om igen, siger Christian Kabel. ■

ÅBENT FOR TILMELDING

TIL
TANDFORSIKRING
I OKTOBER

HOD har en rigtig god aftale med Dansk Tandforsikring. Det er en frivillig ordning om tandforsikring for HOD's medlemmer og deres husstand. Der bliver åbnet for tilmelding fra d. 21. til d. 31. oktober 2024.

Mange officerer har allerede benyttet muligheden for at tilmelde sig den forsikringsordning, HOD har indgået med Dansk Tandforsikring, og det er, fordi forsikringen har nogle rigtig fine vilkår. Derfor er der – lidt usædvanligt – kun åbent for tilmelding i et kort tidsvindue hvert år.
Næste gang er fra d. 21. til den 31. oktober 2024.

Dækning fra første dag

Tandforsikringen dækker fra dag ét alle almindelige behandlinger. Der er ikke krav om forudgående regelmæssige tandeftersyn, og man ser ikke umiddelbart på historik i forhold til behandlinger, altså om tanden var syg eller behandlingskrævende, inden forsikringen blev tegnet. Protetiske behandlinger er dog undtaget, her ser man på, om behandlingen tidligere har været diagnosticeret.

Hvad koster det?

Præmien for ordningen er kr. 1.550 pr. år (2024). Den maksimale forsikringssum er kr. 20.000, og den årlige selvrisiko er på kr. 995.

Tilmelding

Du tilmelder dig ved at logge ind på MIT HOD og udfylde data til Dansk Tandforsikring. **Husk, at du først kan gøre dette mellem d. 21. og 31. oktober 2024.**



Dansk Tandforsikring

Din nye tandforsikring

Da vi har haft et mangeårigt samarbejde med HOD ønsker vi at give HOD's medlemmer mulighed for at købe en rigtig god og brugbar tandforsikring. Denne forsikring tilbydes udelukkende i perioden 21 oktober 2024 til 31 oktober 2024. I praksis skal du logge på HOD's hjemmeside, hvor du finder et tilmeldingslink, som du kan benytte. Tilbuddet gælder kun HOD's medlemmer.

I denne guide får du lidt mere information om, hvad forsikringen dækker og ikke dækker, samt hvordan du bruger den.

Hvad dækker forsikringen?

Forsikringen dækker fra dag ét alle almindelige behandlinger, som fyldninger, tandrodsrensning, bedøvelse, røntgen med mere. Vi ser ikke umiddelbart på, om tanden var syg eller krævede behandling, **inden** forsikring blev tegnet.

Når det drejer sig om protetik som f.eks. krone, bro eller implantat, er det dog lidt anderledes. Der ser vi på, om behandlingen var diagnosticeret. Det vil sige, at hvis din tandlæge tidligere har anbefalet, planlagt protetik på en tand, eller behandlingen allerede er i gang, så dækker forsikringen ikke.

Tænder, der er rodbehandlet, men ikke er kronet, og tænder der har store fyldninger på tre flader eller mere, vil kun være dækket for alle almindelige behandlinger, ikke for protetik. Se mere herom under punkt 6 i forsikringsbetingelserne.

Forsikringen dækker blandt andet:

- Fyldninger (3 stk. årligt)
- Tandudtrækninger
- Rodbehandlinger
- Protetik (maks. én krone pr. år, eller tilskud på kr. 5.800 til anden protetik)
- Kirurgi
- Bidskinne
- Parodontosebehandling (op til kr. 2.000 årligt)
- Røntgenoptagelser
- Bedøvelse
- Tandulykker og tyggeskade

Forsikringen dækker ikke:

- Kosmetiske behandlinger (herunder blegning af tænder)
- Bidhævning
- Tand- og bidregulering
- Manglende tænder og mælketænder
- Tandrensning og eftersyn

July 2024

Tavshedskultur kan føre til moralisk stress

Ledere i dansk politi undlader at ytre sig om udfordringer, fordi de frygter, at det kan gå ud over deres karriere. Selve ledelsessystemet i politiet er medvirkende årsag til denne selvcensur, som kan føre til moralisk stress. Det er konklusionen på en afgangssopgave i ledelse om begrænsninger i politiledernes ytringsfrihed og de følger, det har for deres psykiske arbejdsmiljø.

DET ER EN KENDT HISTORIE, at mange politiledere holder sig tilbage fra at ytre sig offentligt om forholdene i dansk politi, fordi de frygter, at det vil få negative følger for dem selv. At det samme gælder for lederne interne ytringsfrihed, bekræfter en afsluttende diplomopgave skrevet af Louise Heiberg, forbundssekretær i Politiforbundet, og Kasper Hvas, fællestillidsrepræsentant og næstformand i Københavns Vestegns Politiforening.

- Der er en stærk fortælling i politikredsene om, at man skal rette ind til højre, hvis man vil have en karriere i politiet. Sand eller ej, så skaber denne fortælling en frygt og usikkerhed om, hvad man kan tillade sig at ytre sig om, og derfor holder mange ledere sig tilbage, siger Louise Heiberg.

- I politiet er der mange historier om, at lederne ikke siger det, de egentlig mener, og at deres holdninger bliver pudset mere og mere af, jo længere op i systemet de kommer. Det blev starten på vores projekt, forklarer Kasper Hvas.

De to viser i deres opgave, hvordan den hierarkiske magtfordeling i politiets ledelsessystem i sig selv er medvirkende til, at lederne ikke ytrer sig opadtil, selv om de egentlig mener, at det ville være det rigtige at gøre.

Politifilteret

Ligesom i Forsvaret er ledelsessystemet i politiet stærkt hierarkisk opbygget med klare kommandoveje og faste regler for, hvordan ledere skal bære deres input op gennem ledelseslagene. Her opstår der ifølge Kasper Hvas og Louise Heiberg et 'politifilter', som ethvert input skal igennem. Men på sin rejse gennem de mange led filtreres nogle af inputtets nuancer fra, og når det når frem til sin endelige destination, kan inputtet være så forandret, at den leder, der oprindeligt kom med det, nu har svært ved at genkende det.

De to opgaveforfattere understreger, at denne filtrering ikke sker af ond vilje, men fordi hvert led tilpasser indholdet til den måde, de vurderer, at næste led gerne vil høre om tingene på. For eksempel i et folketingssspørgsmål, hvor svaret kan komme helt fra gadeplan og undervejs 'oversættes' igen og igen, inden det til sidst når Christiansborg.

- Man skulle jo tro, at politikerne ville få det mest præcise svar fra den leder, der til hverdag er tættest på problemet. Men der er en frygt for at gå videre med de svære ting. Det tør man simpelt hen ikke. Det er heller ingen hemmelighed, at jo højere op i lagene man kommer, jo mere bevidst er man om, at 'hvis jeg ikke lever op til det, der kommer fra politisk side, så kan jeg blive skiftet ud', fortæller Louise Heiberg.

Kan give moralsk stress

Frygten for, at det kan koste på karrieren, holder altså politiledere tilbage fra at bringe udfordringer, politifaglige vurderinger og kritik til bordet. Og det er bekymrende på flere planer. Hos de enkelte ledere opstår der en konflikt imellem ytringsfrihed og loyalitet. På den ene side skal de stå på mål for ledelses- og politiske beslutninger, de måske ikke er enige i eller kan se den politifaglige mening med, og på den anden side har de ikke reel mulighed for at ytre sig om det. Og det kan give moralsk stress. En tilstand, der netop opstår, når man føler sig begrænset i at gøre sit arbejde ordentligt.

- Man bliver begrænset, hvis man hele tiden får diktat oppefra og oplever, at man ikke kan komme til at byde ind fagligt. Så synes man ikke, man gør det godt nok. Den begrænsning gør ondt på lederne, siger Kasper Hvas, og Louise Heiberg fortsætter:

- Mange har jo valgt et arbejdsliv i politiet for at gøre en forskel for verden, på samme måde som i Forsvaret. Det er ikke de store lønninger, der driver værket og gør, at man vil risikere liv og lemmer, møde på skæve tidspunkter og gå glip af så meget i privatlivet. Man er drevet af noget, der er større end en selv. Og når man så bliver begrænset på det, der får tandhjulene til at køre, så har vi et problem.

Hun siger, at mange ledere netop er gået ind i lederjobbet ud fra et ønske om at ændre på de begrænsninger og udfordringer, de er stødt på, da de var medarbejdere.

- De prøver at genstarte processen. 'Måske kan jeg gøre lidt mere på et højere niveau', tænker de. Men så løber de ind i begrænsningerne igen. De fleste ledere er jo egentlig glade for deres job, men på et tidspunkt har de givet afkald på for meget, og så må de overveje, om de skal skifte branche eller blive og risikere at få moralsk stress, som de på længere sigt kan blive rigtig syge af.





Kasper Hvas og Louise Heiberg er forfatterne bag afgangsopgaven.

”

- Så svarer jeg jo sådan rimelig ærligt på det, og så sender jeg mit svar op til min leder, som justerer lidt på det og som sender det til sin leder, som justerer lidt igen, og så ryger det til juristerne som justerer lidt, og så ryger det måske lige ned til mig igen, og så prøver jeg at justere lidt tilbage til det jeg rent faktisk mente, og så bliver der sendt noget afsted, og det får jeg så en cc kopi af. Her kan jeg overhovedet ikke genkende det, der bliver sendt afsted fra vores jurister op til Justitsministeriet.

Anonym politileder om et folketingsspørgsmål, som lederen er blevet bedt give en udtalelse til. Fra opgaven.

Ikke råd til en tavshedskultur

Den moralske stress, som tavshedskulturen og selvcensuren fører med sig, kan altså have store konsekvenser for den enkelte leder. Og den er også et problem for en organisation, som har brug for at kunne tiltrække og fastholde sine ansatte.

- De yngre generationer stiller flere krav til deres ledere og arbejdsmiljøet. Og de er mere villige til at forlade deres job igen, hvis de ikke føler sig godt tilpas. Derfor er man som organisation nødt til at flytte sig, hvis man vil beholde dem. Der er ikke råd til andet, påpeger Kasper Hvas.

Det er hans erfaring, at det ofte er de yngre ledere, som efter nogle år siger 'det her giver ikke længere mening' og forsvinder ud af politiet for at prøve kræfter et andet sted. De kan ikke se sig selv i en ledergerning, hvis de ikke har et ledelsesrum, hvor de kan ytre sig rimelig frit, lyder det.

Næstformanden peger samtidig på, at nok er de ældre generationer mere skolede i at bide tænderne sammen, men de reagerer også på tavshedskulturen.

- Ingen kan holde til det i længden, heller ikke de mere modne. De bliver måske, men de går i stykker af hele tiden at skulle tie om det, som de egentlig synes, de burde reagere på, siger han.

Og endelig bliver også det politiske beslutningsgrundlag påvirket, når der luges ud i nuancerne op gennem politiets indre system.

- Hvis politikerne ikke får det fulde billede af tingenes tilstand i dansk politi, så er det jo ikke så mærkeligt, hvis de har svært ved at lovgive godt og træffe de rigtige beslutninger for politiet, siger Louise Heiberg.

Erkendelse er afgørende

Fortællingen om, at det går ud over karrieren, hvis man ytrer sig, lever i stor stil både blandt medarbejdere og ledere i politiet. Men er det sandt? Tja, for nogle, siger de to opgaveforfattere, men uanset hvad er det en historie, der bliver fortalt, og ofte står den uimodsagt. Derfor bliver den virkelighed i dansk politi og er dermed i sig selv med til at skabe frygt og usikkerhed. Hvad skal der så til for at ændre på tingene?

- Det er helt afgørende at erkende, at selvcensuren er der, og at det er en udfordring. Det kan vi kun opnå ved at tale om det. Både på øverste niveau og ude i de lokale politikredse, lyder det fra Kasper Hvas.

Han henviser til en af de kilder, afgangsopgaven bygger på, nemlig en medlemsundersøgelse, som Politiforbundet lavede i 2022 for at tage temperaturen på ytringsfriheden i politiet. Undersøgelsen belyste et tabubelagt emne, og besvarelsesprocenten var lav (ca. 10 procent). Ikke desto mindre belyste den, at politiledere har lyst til at ytre sig, men holder sig tilbage af frygt for, hvordan det vil blive modtaget. Den pegede også på alvorlige misforståelser om, hvad man i politiet må ytre sig om:

- Der er en ide om, at 'det må vi ikke'. Men det må man godt. Faktisk opfordrer det politiske system jo til det med lovgivning og en udvidet pligt for offentligt ansatte til at fortælle om tingenes tilstand. Ellers har politikerne jo heller ikke chance for at ændre på forholdene, siger Louise Heiberg.

Politiforbundets temperaturmåling pegede altså på nogle ømme punkter, som kunne have brug for mere fokus, men den blev til dels modtaget med vrede og afvisning i de øverste ledelseslag, fortæller forbundssekretæren:

- Det bekræfter jo bare fortællingen om, at det ikke er en god ide at ytre sig, når man bliver afvist allerede på dørtrinnet. Men der ligger jo en stor mulighed for læring og forandring, hvis man tør lytte. Det er der heldigvis også mange ledere, som gør. Som gerne vil høre kritik og godt kan se, at det kan udvikle organisationen.

Det starter oppefra

Diplomoppgaven har da også fået en anderledes modtagelse med meget positiv opmærksomhed, fortæller forbundssekretæren:

- Vi har fået så mange henvendelser fra ledere, høj og lav, som gerne ville læse opgaven og bagefter har tilkendegivet, at det var en lettelse at se, at der var andre, der havde det som dem. At der blev talt højt om det, de ikke selv tør og kan tale om. Der er faktisk ikke en eneste, der har sagt, at 'dét der kan jeg slet ikke genkende'.

Genkendelsen er der altså hos lederne i politikredsene, men den skal udvides op til det politiske niveau, for at det gør en forskel:

- Politikerne har også et stort ansvar. De er jo med til at starte hele problematikken ved at skabe forventninger ned gennem politiets system. Så de bliver også nødt til at erkende, at der er et pres ned gennem systemet i politiet, slutter Kasper Hvas. ■



'Politileders dilemma - ytringsfrihed eller karriere?'

Forfatterne bag afgangssopgaven er **Louise Heiberg**, forbundssekretær for arbejdsmiljøområdet i Politiforbundet, og **Kasper Hvas**, fællestillidsmand og næstformand i Københavns Vestegns Politiforening.

De to skrev opgaven i 2023 som afslutning på diplomuddannelsen i ledelse fra Københavns Professionshøjskole. Opgaven fik karakteren 12 og har vundet IDA's Studenterpris 2024 for årets bedste opgave om arbejdsmiljø.

I afgangssopgaven undersøger – og bekræfter – de deres antagelse om, at ytringsfriheden er under pres blandt politiledere i dansk politi. Deres analyser bygger blandt andet på Politiforbundets medlemsundersøgelse 'Temperaturmåling af ytringsfriheden' fra 2022, kvalitative interviews med fire politiledere på forskellige ledelsesniveauer og forskningsprojektet 'Med samvittigheden på arbejde', som er støttet af Arbejdsmiljøforskningsfonden og Københavns Professionshøjskole.

Er du interesseret i at læse opgaven, kan du kontakte Louise Heiberg på LHE@politiforbundet.dk.

Systemet glemmer ikke

Organisationsdiagram over en politikreds



Politiansatte har samme øverste arbejdsgiver, uanset hvor i landet de arbejder, nemlig Rigspolitiet. Mens for eksempel hospitalsansatte kan søge job i en anden region, hvis det går skævt med ledelsen, så vil ansatte i politiet altid have samme concernledelse. En af årsagerne til selvcensuren i politiet er ifølge Kasper Hvas og Louise Heiberg, at der ikke er andre steder at søge hen, og at man derfor er nødt til at holde sig på god fod med ledelsen.

”

- Vi har brug for mere diversitet, ikke kun i forhold til køn og etnicitet, men også diversitet i holdninger og måder at tale om ting. Man skal turde vælge nogen, der ikke altid ligner en selv. Det er jo dem, der skal understøtte en kultur, hvor man i politiet kan tale mere åbent om problemer og udfordringer.

Kasper Hvas, fællestillidsmand og næstformand i Københavns Vestegns Politiforening.



HERO-120

– enkeltmands panserbrydende taktisk drone system (1m)

Teknologiske fremskridt har medført øget anvendelse af armerede droner, der kan flyve langt og længe, såkaldte "Loitering Munitions Systems".

HERO-120 er således designet til at kredse ubemærket rundt i et målområde i op til 60 minutter, indtil målet er lokaliseret og derpå angribe og nedkæmpe det. Dronen er udviklet til brug som bærbart enkeltmandsvåben. Den vejer blot 25 kg. Inklusive affyringsrøret. HERO 120 har enestående aerodynamiske egenskaber og maksimal træfsikkerhed både mod infanteri, panser og bevægelige mål.

Dronen er udviklet i samarbejde mellem tyske Rheinmetall og israelske Uvision. HERO-120 er afprøvet i Arktisk i tæt snevejr og ekstreme frostgrader, hvor den selv under disse skrappe vejrforhold viste sig meget effektiv. Dermed er det demonstreret, at systemet kan leve op til de specifikke krav, som militære styrker har såvel i Arktisk som Europa.

HERO-120 er et mandbærent letvægts system, konstrueret til at være simpelt at betjene og uafhængigt af logistiske støttefunktioner. Det er udstyret med et højeksplosivt spræng-

hoved udviklet af Rheinmetall og designet til at gennembyde panser. Samtidig har sprænghovedet fragmentationsvirkning i et stort område både mod ubeskyttede og svagt forsvarede mål.

Uddannelse af personel er baseret på israelske erfaringer med værnepligtige. De har gennemført uddannelsen til skytter på mindre end to uger.

Med en rækkevidde på mere end 60 kilometer og en maksimal flyvetid på 60 minutter efter nedslag kan HERO-120 ramme mål fra alle vinkler og retninger, også i områder uden dækning af satellitbaseret navigation GNSS.

Styringen sker fra en jordbaseret kontrolenhed via radio-datalink, som er sikker, pålidelig og nem at betjene. Enheden er udstyret med en afbryderfunktion, så det er muligt at standse målsøgningen efter nedslag. Dronen kan eventuelt hentes hjem i faldskærm.

Kontrolenheden kan uden ændringer anvendes til styring af andre eksisterende og fremtidige HERO systemer. Det betyder, at personel, der er oplært som operatører ikke behøver omskoling, hvis andre HERO systemer tages i brug.

Med HERO-120 opnår enheder i

fronten stor operationel frihed og frigøres fra afhængighed af ildstøtte samt observationer fra andre enheder. Udstyret er mandbåret eller kan transporteres på et køretøj. Det kan således føres frem til dækning i en skjult position, hvorfra der kan sigtes og skydes. Skytten identificerer og fastholder målet ved hjælp af et roterende elektronisk infrarødt kamera, der automatisk fokuserer på målet. Skytten kan således koncentrere sig om at bekræfte den automatiske indstilling samt vælge tidspunktet for affyringen og forsinkelsen efter nedslaget. Under hele forløbet har skytten fuld kontrol (MITL system "Man-in-The-Loop").

HERO-120 har desuden indbygget mulighed for at overdrage kontrollen fra skytten til en fremskudt enhed.

HERO-120 har været afprøvet i skarpe kampsituationer, hvor det har vist sin effektivitet. Dets evne til at fungere selv under de mest ekstreme vejrforhold vidner om perspektivet for fremtidige scenarier i Europa.

Den synergi der er opstået i samarbejdet mellem Rheinmetall og Uvision, peger frem mod yderligere fremskridt i integreringen af kontrolsystemer og kommandoveje.



Arbejdsulykke eller erhvervssygdom

ANMELD ALTID

EN ARBEJDS- ULYKKE MED DET SAMME

Arbejdsulykke og erhvervssygdom er ikke det samme. Det er vigtigt at kende forskellen, og det er yderst vigtigt, at en arbejdsulykke bliver anmeldt med det samme. Officerer har en tendens til at vente, og det kan have store konsekvenser.

TEKST STEEN GØTSCHÉ

**HOD FÅR OFTE HENVENDELSER OM ARBEJDS-
ULYKKER** og Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings
(AES) underkendelse af en arbejdsulykke.

Ofte er der rimelig god grund til, at AES underken-
der en arbejdsulykke, og for det meste er der tale om
manglende årsagssammenhæng, eller at arbejds-
ulykken ikke er blevet anmeldt i tide. Den skal anmel-
des, umiddelbart efter at den er indtruffet.

Jeg vil her forklare årsagerne:

En arbejdsulykke er kendetegnet ved et forhold el-
ler en hændelse, som umiddelbart giver dig en skade
af en eller anden art. For eksempel et brækket ben.

En skade kan derfor ikke godtages som arbejds-
ulykke, hvis det er nogle forhold, som over længere
tid har givet dig skaden. Så er der i stedet tale om en
erhvervssygdom.

En erhvervssygdom er netop et arbejdsforhold,
som over længere tid kan have indflydelse på dit
helbred eller krop. For eksempel kan en vedvarende
påvirkning af forurenede luft have givet dig problemer
med vejrtrækningssystemet og betegnes derfor som
en arbejdsrelateret sygdom.

Rygskader og rygproblemer

Vi får mange henvendelser om rygskader og ryg-
problemer. Her er det afgørende, om rygskaden er
pådraget ved en pludselig hændelse - for eksempel
et fald, og dermed vil være en arbejdsulykke - eller
om rygskaden er opstået som følge af for hårdt arbej-
de eller træning over længere tid, og der dermed kan
være tale om en erhvervssygdom.

Mange dårlige sager kan undgås

HOD har desværre mange ærgerlige sager, hvor vores
medlemmer er kommet til skade under en aktivitet el-
ler arbejde, men af hensyn til opgaveløsningen venter
med at anmelde ulykken og i stedet afventer, om det
går over af sig selv. Mange venter også med at gå til
lægen med problemet.

Men når der ikke bliver lavet en anmeldelse med
det samme, og man først retter henvendelse til sin
arbejdsmiljørepræsentant efter at have gået med
skaden i flere måneder, så er det meget svært at bevi-
se årsagssammenhængen til ulykken den pågælden-

**Hvis du
har spørgsmål om
arbejdsulykker eller
erhvervssygdom, skal
du kontakte konsulent
Steen Gøtsche på
3525 0301 eller
goetsche@hod.dk**

de dag. Vi ser også, at medlemmer bliver afvist, fordi
de ud over ikke at have anmeldt ulykken heller ikke
har været sygemeldt fra arbejdet.

Alle disse forhold gør desværre, at mange bliver
afvist af AES. Så et godt råd fra HOD er: Sørg for at
anmelde en arbejdsulykke med det samme, og accep-
ter ikke bemærkninger om, at "vi kan tage det i næste
uge" eller lignende. Det er dit helbred, det drejer sig
om.

HVAD ER EN ARBEJDSKADE?

**En arbejdsskade dækker over to for-
skellige begreber:**

- Arbejdsulykker
- Erhvervssygdomme

En **arbejdsulykke** er en fysisk eller
psykisk skade, som opstår efter en
hændelse eller en påvirkning, der er
sket pludseligt eller inden for fem
dage. F.eks. hvis en tømrer får en fin-
ger skåret af i en maskine.

En **erhvervssygdom** er en sygdom,
der skyldes arbejdet eller arbejds-
forholdene. Sygdommen kan komme
af påvirkninger gennem kortere eller
længere tid. F.eks. hvis en tilskade-
kommen får nedsat hørelse efter flere
års arbejde i larmende omgivelser.

Kilde: aes.dk

Major Martin Mosvad Lauridsen, 32 år

HB-medlem Flyvevåbnet
Sektionschef, Future Operations,
Air Control Wing



Foto: Sara Skytte

Hvorfor er du involveret i organisationsarbejde?

Jeg blev udnævnt på den første årgang af overenskomstansatte officerer. På både NIV I, II og III mødte jeg i mange år chefer og administrativt personale, der havde begrænset eller ingen forståelse for mine vilkår. Jeg fik derfor hurtigt etableret en kontakt til HOD's konsulenter, der kunne hjælpe mig med svar og rådgivning i alt det, som Forsvaret og FPS ikke kunne. Min vej ind i organisationsarbejdet har således på mange måder været tilfældig. Jeg har kun gode oplevelser fra kontakten til HOD, hvilket har overbevist mig om vigtigheden af en stærk fagforening til dels at hjælpe medlemmerne med små og store hverdagsproblematikker, dels - og ikke mindst - at varetage det langsigtede arbejde med forbedring af officerernes vilkår.

CV

2014-2016 – Fighter Allocator, Air Control Wing

2016-2018 – Sagsbehandler, Plans & capabilities i Air Control Wing

2018-2019 – Sagsbehandler, AirC4-afdelingen i Flyverkommandoen

2019-2021 – Sagsbehandler, Luftmilitær udviklingssektion i Udviklings- & planlægningsstaben

2021-2023 – Sagsbehandler, Forligsafdelingen i Udviklings- & planlægningsstaben

2023-aktuel – Sektionschef, Air Control Wing

INTOPS

2016 – Vagtholdsleder, RDAF ASAC UNIT OIR HOLD 2

2018 – DETCO, RDAF ASAC UNIT OIR HOLD 15

Hvilke mærkesager er de vigtigste for dig?

Ikke overraskende ligger forholdene for de overenskomstansatte officerer mig meget på sinde. Forsvaret og HOD skal på den lange bane leve af de unge officerer, og det er vigtigt, at vi arbejder målrettet med denne gruppe. HOD skal derfor tydeligt kommunikere vores holdninger til officerernes vilkår, og hvordan vi ser disse udvikle sig.

Der er heldigvis sket meget med de overenskomstansattes vilkår siden 2014, og jeg ser derfor et mere generelt behov for at fokusere på de yngre generationers vilkår og betingelser for tjenesten, uanset om man er tjenestemand eller overenskomstansat. Dagligdagen og opgaven i Forsvaret er den samme uanset ansættelsesform, og jeg tror på, at oplevelserne i dagligdagen har større indvirkning på officerens arbejdsglæde end de specifikke ansættelsesvilkår.

HOD bør således også arbejde for andet end blot en højere løn. Et eksempel er arbejdstiden, der også aftales ved overenskomster. 37 timers-arbejdsugen er der ikke justeret på i 34 år til trods for tilkomsten af mobiltelefoner, udbredt anvendelse af computere, bedre infrastruktur samt mange andre forhold, der i teorien burde have gjort os mere effektive.

HOD skal i min optik altså medvirke til at præge vores arbejdsgiver til at tænke ud af boksen, når det handler om at skabe større arbejdsglæde og bedre vilkår for officererne.

Vælg Tryg og få ekstra **fordele**

HOD har en attraktiv aftale med Tryg om forsikringer til medlemmerne.

Vælg os og få blandt andet:

- hurtig hjælp døgnet rundt
- særlig rabat på forsikringer gennem aftalen
- Mulighed for bonus fra TryghedsGruppen
– Typisk 5-8%

Vi har også forsikring til kadetter – indbo-, rejse- og personforsikring fra samlet 200,- om måneden. Inkl. Gebyrer og afgifter

Læs mere ved at **scanne QR koden**,
ring 70 33 25 25 eller **besøg**
tryg.dk/partner/hod.



Det handler om at være



SENIORSEMINAR

**HOD inviterer sammen med PFA til seniorseminar.
Det er for dig, der forventer at have 3-5 år tilbage på arbejdsmarkedet
- og din eventuelle samlever/ægtefælle.**

Det er et todagesseminar onsdag den 6. november til torsdag den 7. november
på Hotel Storebælt i Nyborg.

Formålet med seminaret er at klæde dig på til de sidste år på arbejdsmarkedet
og på overgangen til pension eller efterløn – eller eventuelt nyt job.

Både faktisk omkring regler og begreber på området og med inspiration, som du kan bruge
til at forholde dig til, hvordan tilværelsen skal forme sig i de kommende år.

På seminaret bliver du præsenteret for en række emner, der ifølge PFA's erfaringer
er særligt relevante på netop det sted i livet.

Det foregår onsdag den 6. november til torsdag den 7. november på

Hotel Storebælt,
Østerøvej 121,
5800 Nyborg

Tilmelding

Du melder dig til ved at logge på hod.dk.
Scroll ned på forsiden til boksen 'Tilmelding til kurser samt dokumenter
og information fra sekretariatet',
og så kan du tilmelde dig under Seniorseminar 2024.

Deltagelse er gratis!

Der er kun et begrænset antal pladser, så tilmelding sker efter først til mølle-princippet.

HVAD SKAL HOD ARBEJDE FOR?

TEKST CARL HENNING JOHNSEN

1.367 medlemmer besvarede i maj måned vores baggrundsundersøgelse "Politisk Kompas". Det er cirka 40 % af de adspurgte, og det indikerer heldigvis en stor interesse for HOD's arbejde.

Undersøgelsen er en del af HOD's udtalte mål om at inddrage medlemmerne oftere i vores politikskabelse – og altså inddragelse i at sætte retningen for HOD's virke og aftale-indgåelse.

Hovedbestyrelsen har helt naturligt taget teten i udarbejdelsen af grundlaget for undersøgelsen – baseret på de erfaringer, der er gjort med vores aftaleområde, lige som der også er foretaget et kig ind i fremtidige potentielle spørgsmål.

Fire hovedområder blev særligt undersøgt. Det drejer sig om:

- Arbejdstid og arbejdsmiljø
- Bemandingssystem og karriere
- Løn og lønsystemer
- Ansættelsesform

Resultaterne af undersøgelsen er blevet drøftet grundigt på årets TR-seminar i maj måned, lige som resultaterne danner grundlag for yderligere drøftelser og måske kommende initiativer i hovedbestyrelsen.

Arbejdstid og arbejdsmiljø

Under denne overskrift var det vores ønske at undersøge nogle af de forhold, vi har hørt meget om i løbet af den seneste periode - blandt andet

om synet på, om det er en barriere for udnævnelse til MJ/OK/SCH i løngruppe 5 for de overenskomstansatte, at de ikke har en automatisk merarbejdsbetaling.

Merarbejdsbetaling for overenskomstansatte

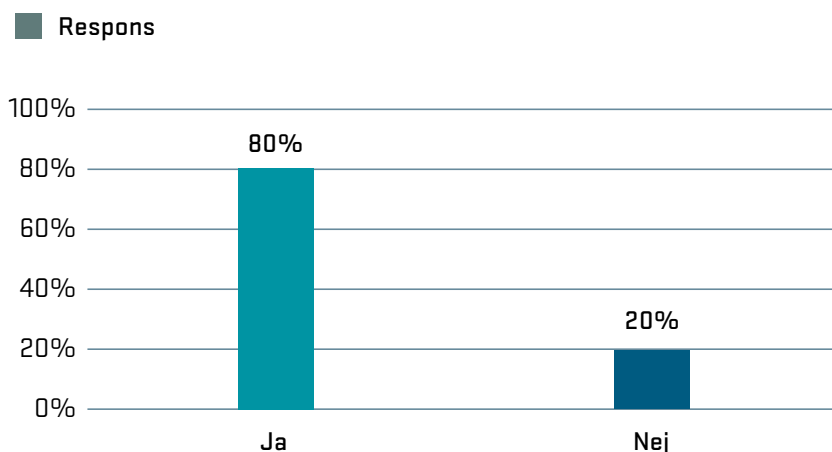
Ikke overraskende for os fandt de overenskomstansatte kaptajner/kaptajnløjtner og sektionsledere, at det var en barriere for udnævnelse. Det har vi hørt på mange medlemsmøder.

80 % af de overenskomstansatte KN/KL/SEKL svarede ja til "Er det, at der ikke er automatisk merarbejdsbetaling, efter din opfattelse og erfaring en barriere for ønsket om at blive major/orlogskaptajn/sektionschef, når man er overenskomstansat?". (Se figur 1)

Til gengæld viste undersøgelsen, at man på chefniveau ikke helt deler denne opfattelse, idet kun 47 % af cheferne svarede ja til udsagnet.

Figur 1

Er det, at der ikke er automatisk merarbejdsbetaling, efter din opfattelse og erfaring en barriere for ønsket om at blive major/orlogskaptajn/sektionschef, når man er overenskomstansat?



Økonomi i arbejdsmiljø og tidsregistrering

I en helt anden boldgade spurgte vi, om det var ønskeligt at kompensere økonomisk for manglende overholdelse af arbejdsmiljølovens hviletidsbestemmelser. Og her er officerskorpset nok noget særligt på det danske arbejdsmarked, idet 67 % mener, at det er ønskeligt. (Se figur 2). Dette er godt i tråd med de aftaler, der er indgået gennem de seneste år om blandt andet døgnvagter m.m.

På spørgsmålet om, hvorvidt arbejdstidsregistrering er en ulempe, var der delte opfattelser. Grupper bestående af overenskomstansatte og chefer var dem (21 hhv. 25 %), der i størst grad fandt, at det var en ulempe, mens tjenestemandsguppen fandt dette i mindre grad (12 %).

Her må det konstateres, at det nok ikke er en vej at gå ad lige med det samme.

Inden for dette emne spurgte vi også om, hvad medlemmerne opfatter som et normalt merarbejde pr. uge. Her var der lettere divergerende opfattelser afhængigt af, om man var på lederniveau eller var chef, idet tallene var hhv. 4,86 timer og 9,04 timer pr. uge. Et gennemsnit var 5,9 timer.

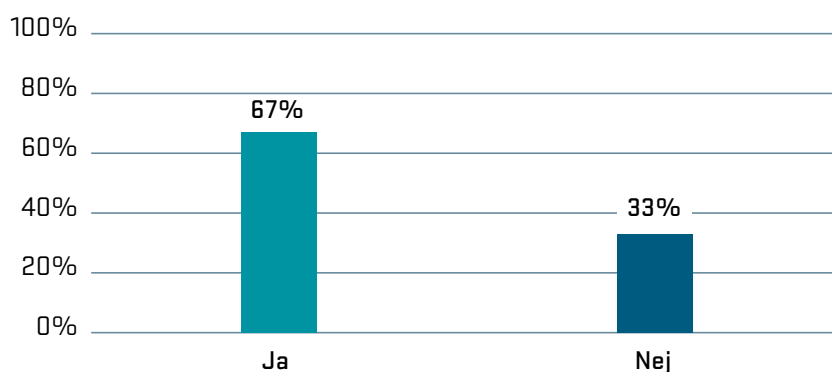
Bemandingssystem og karriere

Som det allerførste inden for dette emne spurgte vi til, om medlemmerne fandt, at det ville være en fordel med en mere geografisk forankret ansættelse frem for det, der er gældende for nuværende med et ansættelsesområde, der strækker sig over hele landet. Et meget stort flertal fandt, at det ville være en fordel, men flere påpegede også i kommentarerne, at det potentielt kunne begrænse karriereudviklingen.

Der kommer et nyt bemandingssystem, hvor dialogbaserede karriereplaner udgør et stort element. Vi spurgte medlemmerne, hvilken type bemandingssystem de foretrak. (Se figur 3).

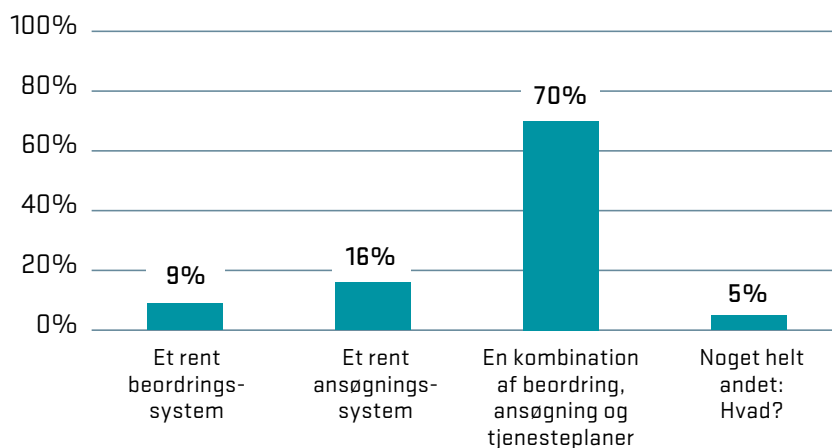
Figur 2

Arbejdsmiljøloven er en beskyttelseslovgivning, der medvirker til at sikre, at der er størst mulig sikkerhed for, at arbejdsstyrken i DK kan gå gennem arbejdslivet uden varige skader på helbred og liv. Er det efter din opfattelse og erfaring ønskeligt at kompensere økonomisk for manglende overholdelse af arbejdsmiljølovens hviletidsbestemmelser?



Figur 3

Groft beskrevet, kan det siges, at Forsvaret over tiden har benyttet sig af et rent beordringssystem, et mere eller mindre rent ansøgningssystem og så et bemandingssystem bestående af tre elementer (beordring, ansøgninger og tjenesteplaner). Ud fra din erfaring, ville du så - hvis valgmuligheden var der - vælge:



Under bemærkningerne har flere angivet vigtigheden af inddragelse af den enkelte i planlægningen, og at det gamle udstickersystem – hvor udskældt det end var – faktisk udfyldte rollen godt. Mellem grupperne var der kun få udsving i besvarelsener med cheferne som de største fortællere for et rent beordringsystem.

På spørgsmål om ansøgningsprocesserne fik vi kendskab til, at 80 % af medlemmerne har ansøgt om mindst én stilling.

Ser man på hitraten, så er det PL/KPSM, der har størst succes med at søge stillinger. (Se figur 4).

Ser man på tilfredsheden med ansøgningsprocessen, så er der forskelle mellem grupperne, hvor PL/KPSM er de mest tilfredse. (Se figur 5).

Det er altid god arbejdsgiveradfærd at give et begrundet afslag. Det spurgte vi også om. (Se figur 6).

Løn og lønsystemer

Vi spurgte medlemmerne om foretrukne lønsystemer. (Se figur 7).

Den tydelige tendens er, at det nuværende lønsystem i størst omfang synes at dække ønskerne hos medlemmerne – men med den bemærkning, at kun 16 % finder, at engangsvederlag er et incitament til at yde en ekstra indsats hen over året.

På spørgsmål om, hvad der rangerer højest hos medlemmerne i forholdet mellem løn og grad, så falder vægtningen således ud (fordeling af 100):

Figur 4

Hvor mange stillinger har du søgt? Hvor mange fik du tilbudt?

Grad/niveau	Antal ansøgte	Antal tilbudte	"Hitrate"
PL/KPSM	1,69	1,11	65,7 %
Kaptajn/kaptajnløjtnant/sektionsleder	3,64	2,24	61,5 %
Major/orlogskaptajn/sektionschef M331 (TJM)	5,94	2,81	47,3 %
Major/orlogskaptajn/sektionschef LG 5 (OK-ansat)	6,12	2,54	41,5 %
Oberstløjtnant/kommandørkaptajn/brigadechef	7,08	2,80	39,5 %

Figur 5

Hvordan var du tilfreds med ansøgningsprocessen?

Grad/niveau	Oplevelse 1-10
PL/KPSM	5,83
Kaptajn/kaptajnløjtnant/sektionsleder	5,52
Major/orlogskaptajn/sektionschef M331 (TJM)	5,25
Major/orlogskaptajn/sektionschef Løngruppe 5 (OK-ansat)	5,68
Oberstløjtnant/kommandørkaptajn/brigadechef	4,65

Figur 6

Fik du et begrundet afslag på din ansøgning?

Grad/niveau	Begrundet afslag
PL/KPSM	39 %
Kaptajn/kaptajnløjtnant/sektionsleder	52 %
Major/orlogskaptajn/sektionschef M331 (TJM)	43 %
Major/orlogskaptajn/sektionschef Løngruppe 5 (OK-ansat)	63 %
Oberstløjtnant/kommandørkaptajn/brigadechef	52 %

Løn 64/grad 36
 Det samme, men forholdet mellem løn og jobudvikling:
 Løn 49/jobudvikling 51.
 Blandt medlemmerne (85 %) kan der ses en fordel i at kunne indgå en aftale om at blive stående på et vist gradsniveau mod en økonomisk kompensation (76 % peger på lønforskellen op til næste niveau).

Der arbejdes i øjeblikket på udvikling af det statslige lønsystem, hvor en væsentlig brik er, hvor stor en del af den aftalte lønsum der kan sættes i spil i lokale og individuelle forhandlinger. (Se figur 8).

Tidligere finansministre har udtalt ønske om 20 % lønsum "i spil" – det ser ikke ud til at vinde genklang hos HOD's medlemmer.

Ansættelsesform

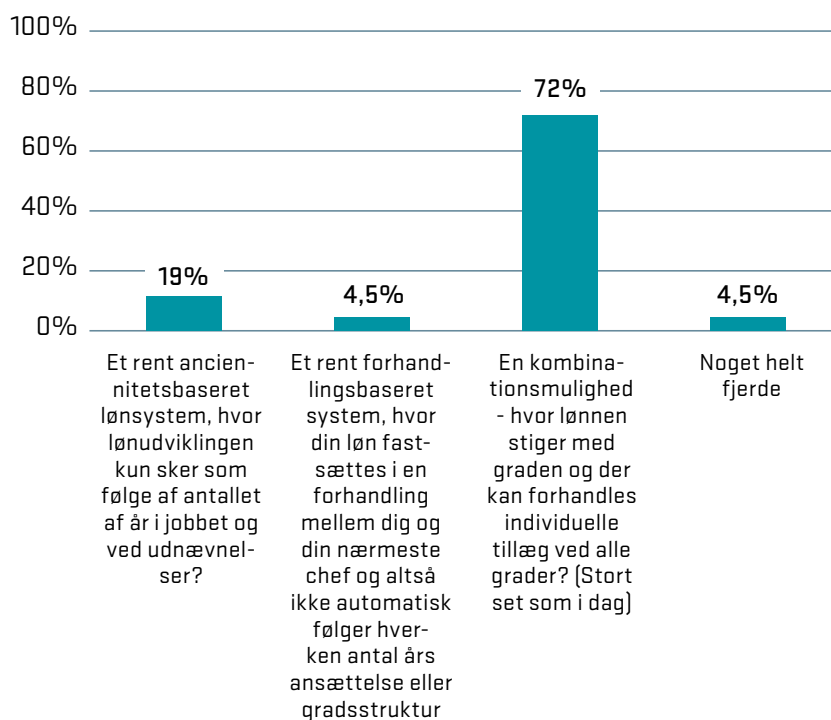
HOD organiserer såvel overenskomst- som tjenstemandsansatte officerer, hvor sidstnævnte i øjeblikket udgør ca. 63 af de aktive medlemmer og de overenskomstsansatte (inkl. kadetter) ca. 37 %.

Blandt de tjenstemandsansatte siger ca. 68 % nej tak til ønsket om at få mulighed for at overgå til overenskomstsansættelse mod en passende kompensation for forskelligheden i pensionsformen.

Også blandt de overenskomstsansatte er der flertal for at forblive på den nuværende ansættelsesform, idet ca. 49 % foretrækker denne ansættelsesform, mens 39 % ville foretrække at blive tjenstemands-

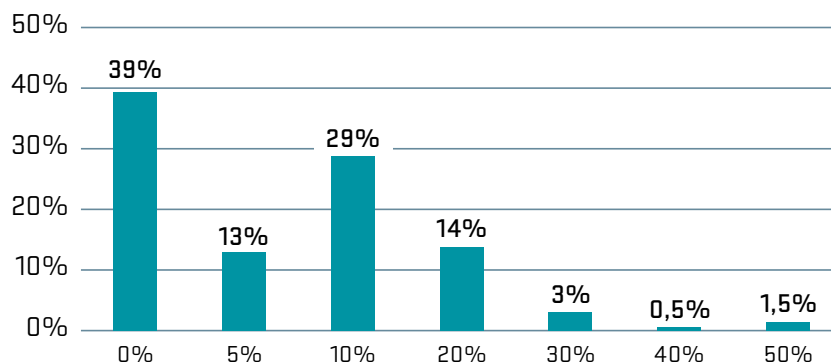
Figur 7

Løn opfattes af nogen som en hygiejnefaktor. Noget, man bare skal have og hvor niveauet ikke skænkes mange tanker i dagligdagen - kun i forhandlingssituationerne. Hvis du kunne vælge frit, ville du så vælge:



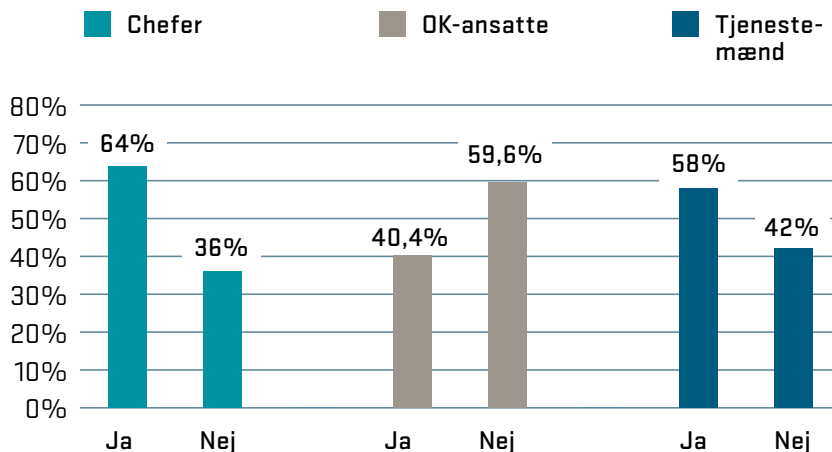
Figur 8

Hvor stor en andel af din samlede faste løn ville du være villig til at "sætte i spil" i forhandling om løn? Med andre ord, hvad vil du risikere for måske at kunne opnå noget mere?



Figur 9

Officersgerningen er gennem årene blevet betragtet som en livsgerning. Er det efter din opfattelse hensigtsmæssigt at fastholde livsgerningsbetragtningen?



ansatte. 12 % synes, at ansættelsesformen er lige meget.

Som det ses, er der størst flertal for at fastholde livsgerningsbetragtningen (i officersgerningen) i chefgruppen, mens ca. 60 % af de overenskomstansatte ikke synes, at den skal fastholdes. (Se figur 9).

Arbejdsmarkedet i Danmark – lige som i resten af verden – er præget af stor omskiftelighed og delvise ansættelser. Vi spurgte derfor medlemmerne, om det burde være muligt med tidsbegrænsede ansættelser. Særligt de tjenestemandansatte var positive over for denne mulighed. (Se figur 10).

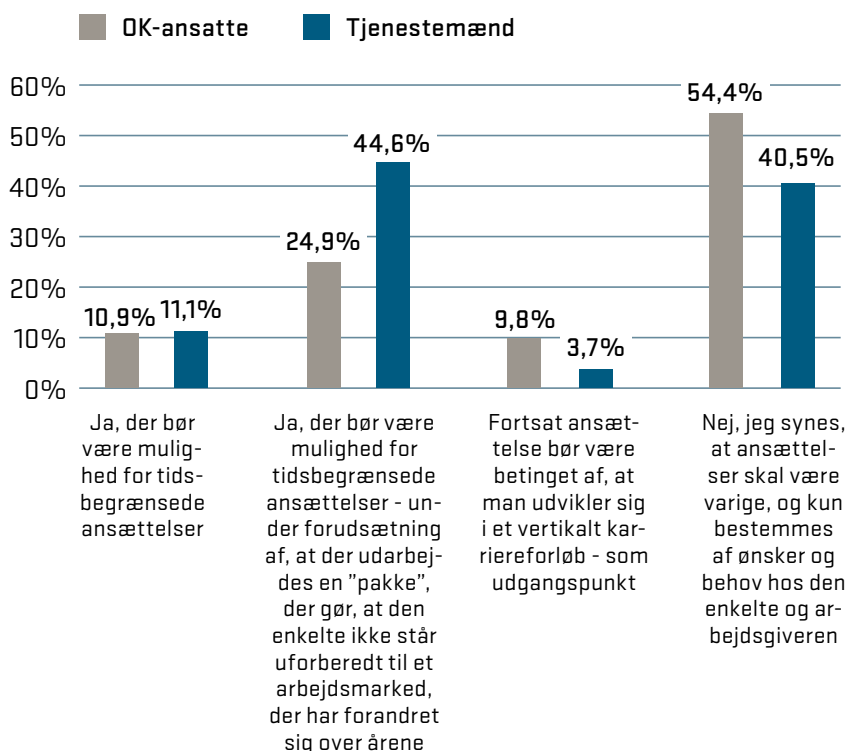
Dette var en kort gennemgang af udvalgte resultater fra den gennemførte medlemsundersøgelse "Politisk Kompas". Vi arbejder på flere af denne slags undersøgelser, dog gerne af lidt mindre omfang og inden for måske afgrænsede emner. Et første emne er muligvis officerernes oplevelse af "psykologisk tryghed", hvor undersøgelsen, som Politiforbundet har lavet, har givet ret markante resultater – mon det er det samme i officerskorpset?

Har du forslag til emner, der kan tages op, så tøv ikke med at kontakte os.

Præsentationen, der blev brugt til drøftelserne på årets TR-seminar, har din TR adgang til via hjemmesiden.

Figur 10

Er det efter din opfattelse hensigtsmæssigt med muligheden for tidsbegrænsede ansættelser, fx til 45 års alderen, eller at fortsat ansættelse er betinget af vertikal karriere (op eller ud)?



RWS

Defence & Law Enforcement

ET MÅL ET SKUD ET VALG

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

Som førende producent inden for innovativ ammunitionsteknologi udvikler og tilbyder vi småkalibret standard- og specialammunition til et stort antal formål. Præcis, pålidelig og sikker. Vi udarbejder og finder sammen frem til de bedste løsninger i forbindelse med aktuelle og fremtidige udfordringer.

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

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.

7,62x51 DM111A2



”

**Lovgivningsmæssigt
går man frem efter
den rettesnor,
at Forsvaret skal
være klar til krig
med kort varsel og
derfor skal kunne
fungere optimalt i en
krigssituation. Derfor
er mange beslutninger
og dispositioner ikke
offentlige.**

Anna Werenberg,
cand.scient.pol. og
Polen-kender





POLEN ER RYKKET HELT FREM I FELTET

Polens oprustning foregår støt og roligt – og uden nogen videre forsvarsdebat. Det er Donald Tusk, der i sit halve år som regeringschef har skabt ro ved at etablere effektive relationer mellem de to politiske hovedleje. Polen er som forvandlet fra et problemland til en stærk spiller i EU, vurderer Polen-eksperten Anna Werenberg.

'KONTINUITET UNDER EN MASKE AF KRITIK'. Sådan lød for nylig en overskrift i det polske netmedie forsal.pl, som Anna Werenberg – cand.scient.pol. og Polen-kender – lagde mærke til. Emnet var den politiske proces vedrørende den store udbygning af landets forsvar efter regeringskiftet i december i fjor.

- Vel fremsættes der kritik af den tidligere regerings forsvarspolitik og omvendt, men det sker mest på viceministerniveau. Som hovedregel kritiserer man ikke hinanden offentligt på det øverste niveau. Forsvaret er kun i begrænset omfang genstand for åben debat, siger Werenberg.

Unægteligt overraskende i betragtning af målsætningen hos den afgående regering af partiet Lov og Retfærdighed (PiS): opbygningen af en hær på 300.000 soldater – heraf 250.000 professionelle – inden 2035. Emnet kunne ventes at have topprioritet i begge landets to skarpt adskilte politiske lejre. Dette endnu mere på grund af omfattende anskaffelser af våben og andet militært materiel gennem en årrække.

Det nationalkonservative, katolske PiS havde magten i otte år, indtil det efter valget i oktober i fjor lykkedes Donald Tusk fra det liberale parti Borgerplatformen at danne et centrum/venstre-ministerium. Det skete, efter at Tusk, du blandt andet kender som formand for Det europæiske Råd 2014-19, skræbde et flertal sammen af uensartede partnere, der havde det fælles mål at ville af med Lov og Retfærdighed.

Situationen er kompleks, for præsident Andrzej Duda tilhører PiS. Han er først på valg i 2025 og er øverstbefalende for de væbnede styrker og har vetoret over vedtagne love.

Meget foregår bag lukkede døre

En ambition om så stor en hær vil være vanskelig at realisere. Hele Polens offentlige sektor har udfordringer med at fastholde ansatte på grund af konkurrencen fra det private erhvervsliv.

- Forsvarspolitikken var PiS's

bedste chance for at vinde valget, og udspillet synes at være beregnet til under valgkampen at vise, at partiet kan og vil noget på forsvarsområdet, siger Anna Werenberg.

Med den 67-årige Donald Tusk – der som bekendt også var premierminister 2007-14 – har Polen fået en uhyre dreven regeringschef. Da han dannede regering, udnævnte han den politiker fra den nye regeringskoalition, der står på bedst fod med præsident Duda, til forsvarsminister. Det er Wladyslaw Kosiniak-Kamysz fra bondepartiet PSL.

- Partiet står værdipolitisk tæt på PiS, men går klart ind for retsstat og demokrati," bemærker Polen-eksperthen.

PiS-regeringens anslag mod domstolens uafhængighed og frie medier samt spørgsmålet om LGBT-retigheder har i årevis givet anledning til kritik fra EU.

- Lovgivningsmæssigt går man frem efter den rettesnor, at Forsvaret skal være klar til krig med kort varsel og derfor skal kunne fungere optimalt i en krigssituation. Derfor er mange beslutninger og dispositioner ikke offentlige, forklarer Anna Werenberg.

En Lov om Hjemlandets Forsvar, der blev vedtaget i marts 2022, er det fælles grundlag, man arbejder på. Den gjorde det lovligt at bruge 3 pct. af bruttonationalproduktet (BNP) på Forsvaret. Sidste år hævede Mateusz Morawiecki, den daværende PiS-regeringschef, målsætningen til 4 pct. – det dobbelte af NATO's standardkrav.

Kritik: 'Blinde indkøb uden plan'

De fleste materieldispositioner er sat i søen og kører videre. Det drejer sig blandt meget andet om Abrams-kampvogne, Apache-kamphelikoptere, F35-fly, HIMARS-raketartilleri – alle fra USA – samt svenske Global Eye-overvågningsfly og britiske Babcock-fregatter.

- Man vil have det hele og meget af det, og det er selvfølgelig dyrt, sagde Johnny Jespersen, Danmarks

”

Som jeg ser det, er den almindelige holdning, at det er muligt, at der kommer noget økonomisk spild på grund af de store materieleindkøb i en tid, hvor organisationen stadig er ufærdig, men alternativet var, at der ikke blev foretaget noget. Der kan senere blive mangel på våben og anden udrustning på markedet, så det er godt at have sikret, at man får materiellet i hus.

Anna Werenberg,
cand.scient.pol. og
Polen-kender

forsvarsattaché i Warszawa, sidste år til olfi.dk.

En af de oppositionspolitikere, der sidste år kritiserede regeringen, var fhv. forsvarsminister Tomasz Siemoniak fra Donald Tusks parti. Han beskyldte ifølge Financial Times PiS-regeringen for at have 'købt ind i blinde uden en konkret plan'. Man mangler angiveligt det nødvendige logistiske og doktrinære setup til at understøtte så mange nyanskaffelser. Flere unavngivne eksperter, som olfi.dk havde talt med, gav ham ret. Siemoniak er i dag indenrigsminister i Tusks regering.

Anna Werenberg ser dog ikke for sig, at den slags problemer vil skabe hindringer.

- Som jeg ser det, er den almindelige holdning, at det er muligt, at der kommer noget økonomisk spild på grund af de store materieindkøb i en tid, hvor organisationen stadig er ufærdig, men alternativet var, at der ikke blev foretaget noget. Der kan senere blive mangel på våben og anden udrustning på markedet, så det er godt at have sikret, at man får materiellet i hus, siger hun.

Politiske udnævnelser

Et vægtigt kritikpunkt mod den tidligere PiS-regering og præsident Duda er, at man har skiftet meget ud blandt højerestående officerer, negligeret gamle fagpersoner og ansat egne folk.

- En uge før valget sagde både generalstabschefen og den operative chef deres stillinger op. En tidligere hjemmeværnschef, der i den grad skylder PiS sin karriere, er blevet ny generalstabschef. Lige netop den slags metoder har PiS tidligere brugt i forhold til især domstole og medier, beretter Anna Werenberg.

Lov og Retfærdighed blev stiftet i 2001 af tvillingebrødrene Lech og Jaroslaw Kaczynski, der har stået for den hårde ideologiske og konfrontatoriske stil. Lech Kaczynski var præsident, til han blev dræbt ved et flystyrt i 2010. Den nu 75-årige Jaroslaw Kaczynski har været parti-



Med sin statsmandspandus har Donald Tusk været i stand til at bringe det politiske liv i Polen, der har tradition for konfrontation og polarisering, ind i et mere konstruktivt spor. (Arkivfoto)

formand siden 2003 og betragtes af mange som den reelle magthaver i PiS, uanset hvilke PiS-politikere der har beklædt topposterne.

Fransk-tysk arrogance

Polens tragiske historie med ud-slettelse som stat i 1800-tallet og enorme ødelæggelser under de to verdenskrige bevirker, at historien altid spiller en rolle i politik. Det gør en fortid som stormagt frem til 1600-tallets slutning også. Landet fører en selvstændig sikkerhedspolitik som en stormagt.

I det seneste årti har Polen skiftet kurs. Donald Tusk ønskede i sin første embedsperiode 2007-14 at styrke forholdet til Frankrig og Tyskland, men PiS-regeringen satsede efter sin tiltræden i 2015 på et stærkt forhold til USA.

- Den aflyste i 2016 en aftale om levering af kamphelikoptere af mærket Caracal fra Frankrig. Det har affødt enorm kritik, fordi man har været nødt til at betale kompensation til franskmandene og senere bestille andre avancerede helikoptere, siger Anna Werenberg.

Traditionelt har Polen haft et tæt forhold til Frankrig.

- Men der var en følelse af, at hverken Tyskland eller Frankrig så faren fra Rusland. Der blev gjort nar af Tusk, da han erklærede, at 'Energipolitik er sikkerhedspolitik'. Og polakkerne så ikke mildt på gentagne udtryk for arrogance fra de store lande. F.eks. da præsident Jacques Chirac på et tidspunkt sagde: 'Polen har igen forpasset sin chance for at tie'.

Konsortium med Sydkorea

I stedet har Polen knyttet sig tæt til Sydkorea. Polakkerne har bestilt store mængder kampvogne, artilleri, raketartilleri og kampfly fra det østasiatiske lands våbenproducenter.

- Korea ligger mellem Kina og Japan, lige som Polen ligger mellem Tyskland og Rusland. Man er dermed gået i partnerskab med et land, man har mere skæbnefællesskab med end med Frankrig. Under Den kolde Krig var noget af det, man frygtede mest i Polen, en stedfortræderkrig i Polen mellem Sovjetunionen og vestmagterne - sådan som det faktisk skete i Korea, fortæller Werenberg.



Anna Werenberg har to gange været med til at arrangere besøg af den tidligere polske præsident Lech Walesa i Danmark. Hun har også flere gange – som her på billedet – været med til hans fødselsdag i Gdansk. Den nu 80-årige Walesa var i 1970'erne og 80'erne leder af Solidarnosc-bevægelsen, der var en hovedkraft i den nationale, anti-kommunistiske kamp. (Privatfoto)



Som led i samarbejdet har polakkerne indledt en 'poloniseringspolitik' – det at sørge for at få overførsel af teknologi og produktion i Polen. Et statsligt polsk holdingselskab for virksomhederne i forsvarsindustrien har etableret et konsortium med sydkoreanske Hyundai Rotem. Det betyder, at 800 ud af 1.000 bestilte eksemplarer af kampvognen K2 skal leveres fra fabrikker i Polen fra 2026.

Det er en del af løsningen på et spørgsmål af national, følelsesmæssig betydning: opgøret med 'den sovjetiske materielarv'. Polen er en af de meget store våben- og materieldonorer til Ukraine. De fleste af Polens kampvogne, der stammer fra Warszawapagt-tiden, er blevet sendt østpå. De skal erstattes af et endnu større antal nye kampvogne.

Tysk erindringstomrum

Tyskland virker ifølge Werenberg overrasket over, at Donald Tusk ikke er så medgørlig som tidligere. Et aktuelt spørgsmål drejer sig om krigsskade-erstatning til Polen på grund af de over 2,5 millioner polakker, der omkom som følge af nazistiske masseforbrydelser.

- Olaf Scholz besøgte for nylig Warszawa og stillede 200 millioner euro i udsigt. Tusk svarede, at det ikke er nok. Spørgsmålet er derfor uafklaret.

Nok er Rusland fjenden, og nok er Multinational Corps Northeast (MNC NE) i Stettin et vigtigt NATO-hovedkvarter, hvor en tysk og en polsk

general på skift har kommandoen. Men der er åbne sår i det tysk-polske forhold.

I disse måneder er det 80 år siden, at den polske undergrundshær i august/september 1944 gjorde oprør for at befri Warszawa, men det blev knust med 18.000 faldne polske soldater til følge. De påfølgende massemyrderier kostede yderligere ca. 175.000 polakker livet sideløbende med, at Værnemagten og SS på Adolf Hitlers ordre stort set jævned den polske hovedstad med jorden.

Tysklands præsident deltog i en mindehøjtidelighed i Warszawa, men ingen markering fandt sted i Tyskland. Magasinet Spiegel skrev i anledning af 80-årsdagen, at den nazistiske udryddelseskrig mod de slaviske befolkninger er landet i et erindringstomrum, fordi tysk erindringskultur har haft fokus på jødeudryddelserne.

Polakkerne finder det f.eks. stødende, at jødernes opstand i den polske hovedstads ghetto i 1943 blandes sammen med hjemmehærens langvarige og militært kvalificerede kamp under Warszawa-opstanden i 1944.

- Rigtig mange almindelige tyskere har intet kendskab til, at nazisterne myrdede over 2,5 millioner polakker, siger Anna Werenberg.

- For at forsøge at sætte det i moderne perspektiv foretog jeg engang en udregning og fandt ud af, at Polens befolkningstab under Anden Verdenskrig nogenlunde svarer til, at Norge havde mistet indbyggere



svarende til, at seks massakrer som den, Anders Breivik begik på Utøva i juli 2011 (69 dræbte), blev begået hver eneste dag gennem seks år.

Normalisering af forhold til EU

Anna Werenberg ser Donald Tusk som en leder, man kan knytte håb til. Han er pragmatiker.

- Tusk har flyttet sig med den polske mainstream. Har var meget ideologisk liberal på en måde, der ville sige 'Spar 2' til Liberal Alliance. Staten skulle blande sig så lidt som muligt og overlade det sociale til familierne, mente han, da han dannede sin første regering i 2007. På det punkt har PiS være mere fremsynet end Tusk og lagt sig på den linje, at en moderne stat må have en velfærdspolitik, fortæller Polen-eksperten.

I det hele taget tror hun, at der er



Korea ligger mellem Kina og Japan, lige som Polen ligger mellem Tyskland og Rusland.

Man er dermed gået i partnerskab med et land, man har mere skæbnefællesskab med end med Frankrig. Under Den kolde Krig var noget af det, man frygtede mest i Polen, en stedfortræderkrig i Polen mellem Sovjetunionen og vestmagterne – sådan som det faktisk skete i Korea.

Anna Werenberg, cand.scient.pol. og Polen-kender

fornuftige udsigter til en forbedret politisk kultur, som begge de to lejre har bidraget til.

- Brødrene Kaczynski turde tage hul på nogle vigtige ting. Tusks stil i hans første premierministerperiode var forsigtig og bestemt af, at Polen endnu ikke følte sig helt sikker i Europa. Brødrenes virke har været et led i en nødvendig manifestation: 'Vi vil ikke have den nedladende stil fra de store lande! Vi er her!'

Anna Werenberg fastslår, at Polen virkelig har vægt i EU i dag og klart er inde i varmen.

- Normaliseringen inden for domstole og presse er højt prioriteret. Justitsministeren er Adam Bodnar, en meget anerkendt jurist og tidligere ombudsmand. Der er almindelig tillid til, at han kan klare at få genoprettet domstolens uafhængighed. Og

journalistisk uafhængigt public service-tv og radio er blevet genetableret, fortæller hun.

Duda/Trump-forbindelsen

Som regeringerne i de fleste øvrige NATO-lande ser Donald Tusks regering med bekymring på et evt. valg af Donald Trump som præsident i USA.

- Derimod havde den tidligere PiS-regering og præsident Duda faktisk et bedre forhold til Trump end til Biden. Duda var i 2020 den sidste vestlige leder, der lykønskede Biden, da han blev valgt til præsident, beretter Anna Werenberg.

- Men alle i Polen ser det som et must at have et så stærkt som muligt forhold til USA, uanset hvad der sker. Tusk har bag kulisserne bakket op om, at Duda besøgte Trump her i foråret og holdt deres relation ved lige. ■



Anna Werenberg

Født 1981 i Aarhus; opvokset i Rolsted mellem Odense og Nyborg

2000-01: Studier på Universitet Jagiélonski i Kraków

2003: Bachelor i polsk fra Københavns Universitet

2005: Cand.scient.pol. fra samme sted 2013.

2011-13: Projektleder ved Baltisk Udviklingsforum.

2013-16: Journalist på netmediet polennu.dk

2016-17: Kommunikationsmedarbejder på Polens ambassade i København.

Fra 2018: Forskningsmedarbejder på Museum Langelandsfortet – tilknyttet projekt om dansk-polske relationer under Den kolde Krig.

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. **43 43 43 61** og hør om dine muligheder eller send os en mail på info@bakertillylegal.dk



Claus Rehl, Advokat (H)
PLR



Nicholas Ø. Keller, Advokat (L)
GHR



Lily Brobergs Vej 57
2500 Valby

Eller

Korskildelund 6 2670
Greve

info@bakertillylegal.dk

Tlf. (+45) 43 43 43 61

HOD MEDLEMSFORDELE



Rådgivning

Du kan få rådgivning vedrørende dine løn- og ansættelsesforhold.



Officersbanken - Lån & Spar

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



Advokathjælp

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



Forsikring

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



Pension

HOD har en attraktiv og konkurrencedygtig aftale med PFA.



Lån

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



Forbrugsforeningen

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



Fagblad

Du modtager Fagbladet Officeren 6 gange om året.

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

HYPPIGE TJENESTEREJSER TIL SAMME DESTINATION MEN MED FORSKELLIGT FORMÅL

SELV OM EN TJENESTEREJSE AFBRYDES AF OPHOLD PÅ DET FASTE TJENESTESTED, kan man godt se rejseforløbet som et samlet hele og dermed skal time- og dagpengebeløbet nedsættes efter 28 dages rejse. Men hvis formålene med rejserne er forskellige, skal hver rejse ses som et afsluttet forløb.

Nogle medlemmer havde rejst hyppigt til samme destination over en længere periode. Men der var ikke tale om en tjenesterejse, men derimod flere uafhængige rejser, da formålene med rejserne var forskellige. Dermed er kriteriet for nedsættelse af ydelserne efter 28 dages ophold på det midlertidige tjenestested ikke opfyldt. Alligevel blev rejserne og opholdet på det

midlertidige tjenestested afregnet som en samlet rejse med den konsekvens, at medlemmerne fik nedsatte time- og dagpenge i en stor del af perioden.

Medlemmerne henvendte sig til HOD samtidig med, de også fik egen myndighed til at arbejde med sagen. Da sagen blev forelagt FPS, blev den afgjort til medlemmernes fordel, da netop formålene med rejserne var forskellige, og afregningen skal ske med fulde ydelser.

Det er vigtigt at skelne mellem hvad, rejSENS formål er, når der skal afregnes rejser til samme destination.

Konsulent Peter Sloth

OFFICEREN

Nr. 4/2024, 33. 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. 5/2024: 23. september
Som udkommer: 30. oktober
Blad nr. 6/2024: 18. november
Som udkommer: 18. december

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den 27. august 2024.



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



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



14

- Der er en stærk fortælling i politikredsene om, at man skal rette ind til højre, hvis man vil have en karriere i politiet. Sand eller ej, så skaber denne fortælling en frygt og usikkerhed om, hvad man kan tillade sig at ytre sig om, og derfor holder mange ledere sig tilbage.

Louise Heiberg,
forbundssekretær i Politiforbundet

Læs: Tavshedskultur kan føre til moralsk stress