

Fagbladet

OFFICEREN

05 / OKTOBER 2021

I/GHR SET
EFTER I
SØMMENE



STORE FORVENTNINGER TIL SØVÆRNETS NYE LØJTNANTER
FAGLIGE FORKLARINGER: SYGEMELDING
HVOR STÅR SAGEN?
RUSSERNE KOMMER FORUROLIGENDE TÆT PÅ



www.hod.dk

INDHOLD

NR. 5/2021

Leder

Kort nyt

Brave Lion – atter i felten

Hvor står sagen?

Store forventninger til
Søværnets nye løjtnanter

Faglige forklaringer

Hjemmearbejde, hygiejne
og Teams

Brug tiden til fordybelse i
ledelsesopgaven

Hvilken retning skal HOD
arbejde i...?

Forsvarsattaché:
"Russerne kommer
foruroligende tæt på"

Det glemmer jeg aldrig...

Verserende sager

Forsidefoto:
Morten Fredslund

Bagsideillustration:
Pernille Mühlbach

FORSVARET STÅR TIL AT TABE KAMPEN OM ARBEJDSKRAFT



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

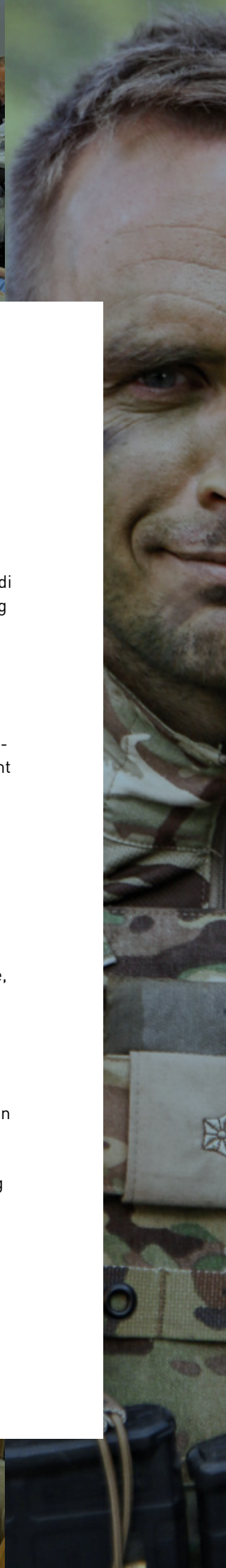
MINDRE UDBUD OG VOKSENDE EFTERSPØRGSEL

på arbejdskraft har skærpet kampen om medarbejdere – med en skyhøj personaleomsætning og stigende lønninger i den private sektor til følge. En beslutning om lavere dagpenge til nyuddannede og en tandløs trepartsaftale løser bare ikke problemet, og vi ser nu også konkrete eksempler på, at Forsvaret må indstille sig på at konkurrere på arbejdsmarkedsvilkår.

Udfordringen havde nok været mindre, hvis Forsvaret i udgangspunktet havde en struktur i balance, en HR-strategi rettet mod vækst og en arbejdsplads, som de ansatte ønskede at forblive en del af – og som de kunne anbefale til andre.

Det er så ikke dér, vi er. Selv om indeværende forlig skulle give et substantielt løft til Forsvaret, så indebærer det, som tidligere forlig, at det er personalet, der med forringede vilkår må betale for de politiske ambitioner. Udgangspunktet er derfor nu en nedslidt bygningsmasse, som skal opvarmes med kropsvarme. Tomme hylder og restordrer på helt basale materielgenstande. Nedklassificeringer og store personelmangler, med øget belastning til følge. Og aktiviteter til kamp mod indvandring, corona og mink, som fjerner fokus fra det, som alle i uniform anser for hovedopgaverne. Men ikke mindst vilkår for familieliv, uddannelse, tjeneste og karriere, som ikke er forenelige med de ansattes forventninger til deres arbejdsplads. Forventninger, som HOD finder helt rimelige.

Vi – de faglige organisationer – og arbejdsgiver er enige om, at fastholdelse er den største udfordring.



Vi var faktisk også i gang med et lovende arbejde, men det mistede momentum, da corona kom og satte den slags arbejdsopgaver i stå. Nu er tiden endnu mere knap, og udfordringerne er som nævnt næsten uendelige. Og inderst inde gør det ondt, at jeg også skrev om det her i mine ledere frem mod forliget i 2018.

Bundlinjen er, at når forligspartierne næste år starter forligsforhandlingerne, så behøver de ikke at tænke i nye kapaciteter, før de til fulde har finansieret indeværende forlig.

Det vil kræve milliardbeløb alene at sikre ansatte og lønsum nok til den godkendte struktur. Og oveni kommer finansiering af fungerende etablissemmentsstøtte og en vedligeholdt bygningsmasse, der kan tåle et arbejdsmiljøtilsyn. Og så kommer lagre af materiel og ammunition, tilstrækkelige til at dække behovet til enhedernes uddannelse og indsættelser.

Men det gør i sig selv ikke Forsvaret til en attraktiv arbejdsplads, som i konkurrence med højere lønninger og bedre vilkår på resten af arbejdsmarkedet kan tiltrække og fastholde personel med de rette kompetencer. Det forudsætter, at al forvalt-

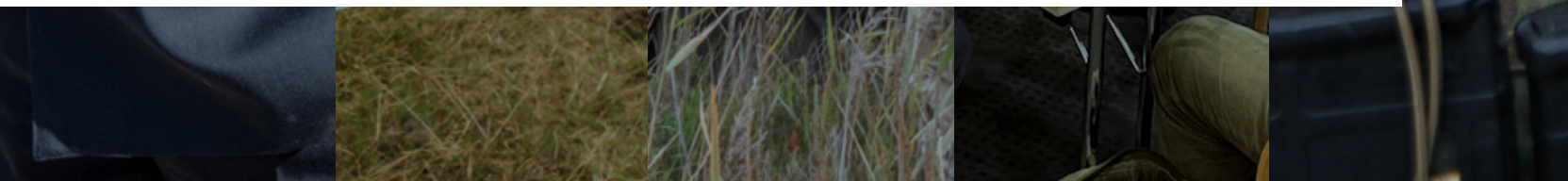
ning tager afsæt i personellet's individuelle ønsker og behov. Man kan godt have den opfattelse, at fordi man selv har tålt forflytninger på tværs af landet og manglende kompensation for ulemper og merarbejde, så skal andre også. Det kan jeg såmænd

også selv forfalde til ind imellem. Men anerkender man ikke præmissen, så forbliver Forsvarets kapaciteter flotte udefra, men tomt for kompetente medarbejdere indeni.

HOD vil i de kommende måneder beskrive de nødvendige fastholdelsestiltag og ændringer til HR-strategierne for Forsvaret og ministeriet, men også sikre, at forligspartierne ikke får et camoufleret billede af Forsvarets tilstand og behov. Vi har et rigtig godt afsæt i vores tidligere undersøgelser og hvidbogen forud for sidste forlig, men

vi håber også, at alle lokalafdelinger vil bidrage, dels med forslag til fastholdelsestiltag og ændring af HR-strategierne, dels med håndfaste fakta om lokale forhold. For der er som bekendt ikke noget som fakta, der kan ødelægge 'gode' planer.

**Bundlinjen er, at
når forligspartierne
næste år starter
forligsforhandlingerne, så
behøver de ikke at tænke
i nye kapaciteter, før de
til fulde har finansieret
indeværende forlig.
Det vil kræve milliardbeløb
alene at sikre ansatte
og lønsum nok til den
godkendte struktur.**



FORENINGEN DANSKE VETERANER BLEV 'ÅRETS FOLKEHJÆLPEN'

MIDT I SEPTEMBER MODTOG

foreningen Danske Veteraner prisen som 'Årets Folkehjælper'. Foreningen modtager prisen for dens indsats i relation til danske internationale missioner rundt til verdens brændpunkter og arbejdet med at støtte og hjælpe veteraner tilbage til en normal hverdag efter deres udsendelse.

Siden oktober 1968 har Danmarks Veteraner arbejdet med at danne rammerne for at samle borgere, som har været udsendt i internationale missioner og opgaver af den danske stat. Foreningens formål er at styrke veteranernes indbyrdes bånd og yde støtte efter hjemkomsten, oplyse om de danske indsatser og anerkende og hædre veteraner – ikke mindst dem, der betaler den højeste pris under deres udsendelse.

Prisen blev givet til næstformand, Jens Winther Andersen, som repræsenterede hele foreningen.



Hvis du skifter
adresse eller
ændrer andre
kontaktoplysninger,
vil vi meget gerne vide
det i HOD.
Ring eller skriv
til os.

NOK.ER.NOK18
#nokernOK18

PUNKTUM I SAGEN OM SPISEPAUSE



TEKST SØREN WAD CLAUSEN

FPS, CS og HOD har i løbet af foråret 2021 drøftet, hvordan sagen om betalt spisepause ved enkelte NATO-stabe i udlandet kunne lukkes på en hensigtsmæssig måde. Overenskomstforliget fra 2018 samt flere efterfølgende forligstekster efterlod ingen tvivl om, at retten til betalt spisepause var blevet fejlagtigt forvaltet ved de pågældende stabe. Forvaltningen blev rettet til med virkning fra d. 1. januar 2021, men der udestod en periode før denne dato, hvor den fejlagtige forvaltning kunne have været rettet, men hvor dette ikke skete.

Organisationerne og FPS er nu blevet enige om en model, hvor medarbejderne, som for HOD's vedkommende er fra ledergruppen op til og med M331, én gang for alle modtager en honorering, der kompenserer dem for den periode, de har gjort tjeneste ved en stab, hvor den betalte spisepause ikke har været korrekt forvaltet. Honoreringen er aftalt som et fast beløb pr. dag, man har gjort tjeneste ved staben i den pågældende periode.

FPS har fundet frem til 76 officerer, der skal modtage kompensation, og udbetalingen vil finde sted snarest muligt på en særlig lønkode.

SALGET AF HOD'S EJENDOM I OLOF PALMES GADE



HOD HAR EKSISTERET SIDEN 1. JANUAR 1994, hvor organisationen blev oprettet som en sammenlægning af to officersorganisationer.

Begge organisationer (HOA og HOC) boede på daværende tidspunkt i lejemål på Vester Voldgade i København (to lejemål oven over hinanden i samme opgang), og ved fusionen blev der flyttet lidt rundt mellem etagerne, men ellers ikke ændret det store.

Ved købet af Olof Palmes Gade 10, 2100 København Ø i 2002 formåede man at nedsætte huslejen betragteligt, og set i forhold til de daværende 14 ansatte i sekretariatet og en formand, der havde sin daglige gang i huset, var det en god basis for det faglige arbejde.

I løbet af årene siden 2002 er der sket en del ændringer i bemanningen i HOD, og samlet set er der nu kun 10 ansatte, som har deres daglige gang i sekretariatet.

Derfor er domicilet simpelthen blevet for stort. Medarbejderne er placeret på tre etager, og der er ønske om at rykke tættere på hinanden i hverdagen.

Der er også et økonomisk aspekt, som spiller ind. Med salget af Olof Palmes Gade 10 får vi mulighed for – uden at skulle ud i ekstraordinære kontingentforhøjelser – at opbygge den konfliktfond, som Akademikerne oven på den truende storkonflikt, der var ved OK18, har rejst krav om, at HOD opbygger. For selv om officerer ikke har konfliktret, så nyder vi godt af de andre organisationers ditto, når overenskomstforhandlingerne spidser til. Og derfor skal vi være solidarisk hæftende for omkostningerne ved potentielle konflikter.

Samlet set betyder det altså, at vi slår to fluer med et smæk, når vi nu snart afleverer Olof Palmes Gade 10 til køberen. Det sker d. 1. december i år, men vi kommer til at bo lidt længere tid på adressen, da vi i skrivende stund ikke har endeligt besluttet os for, hvor vi skal bo fremover – men det bliver i et lejemål et eller andet sted i Storkøbenhavn.

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

Vi har indgået aftale med HOD om medlemsrabat på advokatrådgivning.

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

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



Claus Rehl, Advokat [H]
PLR



Nicholas Ø. Keller, Advokat [L]
GHR

Ret&Råd ADVOKATER

Glostrup Ballerup Greve

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

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

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

BRAVE LION – ATTER I FELTEN

1. Brigades store feltøvelse, Brave Lion, har de seneste år været omdrejningspunktet for certificering af de af Hærens enheder, som stilles til rådighed for NATO. I år var ingen undtagelse, hvor det var I/GHR og bataljonens støtteenheder, der blev set efter i sømmene.

TEKST MORTEN FREDSLUND FOTO PIC / 1. BRIGADE



DET ER ET OMFATTENDE APPARAT, der stilles på bene-
ne, når Hæren forbereder godkendelse af sine enheder til
et NATO-beredskab. Allerede ti måneder før selve certi-
ficeringen går officerer ved 1. Brigades G7 i gang med at
designe certificeringsøvelsen, hvor godt 50 tjenestegren-
sinspektører vil kigge den udpegede kampenhed efter i
sømmene under Brave Lion.

- Der er en Combat Development Coference, CDC, i
december, og der går vi for alvor i gang. Min organisation
danner rammerne for evalueringen, og vores arbejde



består primært i at få lavet det rigtige design og yde støtte, når de omkring 50 tjenestegrensinspektører fra alle tjenestegrene møder op. I løbet af 48 timer under Brave Lion ser de på alle fagområder som logistik, ild, ingeniør- og sanitetstjeneste med videre, siger major Henrik Bull, der er elementleder ved 1. Brigades G7.

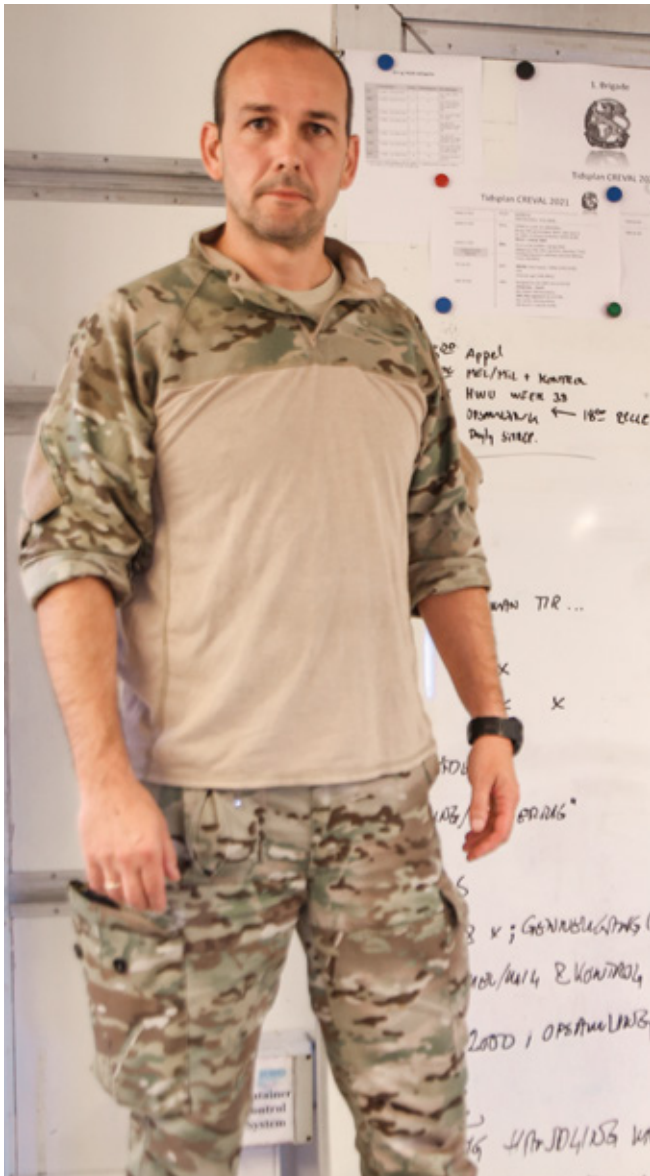
Han understreger, at forberedelserne under hele forløbet sker i tæt dialog med Hærens Taktiske Inspektør, HTI, brigadegeneral Michael Bak, mens selve processen styres af kontrolsektionen ved Hærkommandoen.

I år er det I/GHR, der skal meldes klar til NATO's Readiness Initiative, NRI. Kampbataljonens beredskab er 30 dage til indsættelse og indledes pr. 1. januar 2022 under forudsætning af, at bataljonen bliver blåstemplet og vurderet Mission Capable under brigadeøvelsen Brave Lion.

To spor

Certificeringen foregår i to spor: En NATO-certificering, som følger direktivet 'Combat Readiness Evaluation of Land Headquarters and Units', CREVAL, hvor bataljonen





Øverst til venstre står major Henrik Bull, der er elementleder ved 1. Brigades G7, hvor man arbejder med kapacitet og uddannelse. Henrik Bull designer og koordinerer CREVAL-certificeringen i samarbejde med Hærens Taktiske Inspektør.
Øverst til højre – og på forsiden – bataljonschefen, oberstløjtnant Anton Dinsen-Andersen.
I nederste billede ses brigadegeneral Michael Bak, Hærens Taktiske Inspektør.

bedømmes ud fra et NATO-standard tjekskema. Samt et nationalt spor, hvor enhederne vurderes på en række områder, som brigadechefen, Henrik Lyhne, har valgt, at der skal være særligt fokus på.

- Under CREVAL-certificeringen er det fører-niveauet, der er fokus på. Er enheden i stand til at udføre x, y eller z? CREVAL har ikke så meget at gøre med, hvor godt de gør det, men i stedet, hvor vidt vi har kapaciteten og kapabiliteten til at kunne gøre det – ikke hvor godt, siger Henrik Bull og tilføjer:

- Men det er en eksamen, hvor tilbagemeldingen sker ad to omgange. Hvor CREVAL er baseret på ja eller nej, og hvor vidt enheden er Mission Capable, kører vi også en evaluering på stedet derude, hvor vi fokuserer på, hvor godt det bliver gennemført. Førernes opgave er at motivere soldaterne, eksempelvis under henholdende kamp. Det kan godt være, at du kommer ned i målet og har fuldført kampen. Det giver et 'Bestået' i CREVAL-ske-maet. Men der kan også være mellemliggende ting, der bør justeres – det giver man føreren på stedet derude. Det er den nationale evaluering, hvor vi har fokus på at få læringsudbytte af vores tilbagemelding og få forankret tingene, så vi får udbytte af vores erfaringer næste gang, siger Henrik Bull.

Afstemte forudsætninger

Certificeringen af I/GHR fandt sted den 27. september, men allerede nogle uger forinden gennemførte man første fase af certificeringen i Slagelse.

Her gik Tjenestegrensinspektørerne hele grundlaget igennem og foretog en stikprøvekontrol på materiellets tilstedeværelse, ligesom man her dannede sig et overblik over personsituationen. Under Fase 1 fik chefen for I/GHR, oberstløjtnant Anton Dinsen-Andersen, mulighed for at fortælle om bataljonens vilkår herunder de materiel- og personel-mæssige udfordringer, der har været i klagøringsperioden, så der er forventningsafstemt, og man ikke går fejl af hinanden på forudsætningerne.

- Angrebet blev gennemført – tjek. Men der er formentlig en masse, der kan justeres på, fordi forudsætningerne måske ikke er optimale, og som man skal justere, inden beredskabsperioden starter. Så alle de målepunkter og bemærkninger, enheden får på jorden – eller som falder ud af HTI's rapport –, kommer til at danne det uddannelsesdirektiv, som Anton's bataljon skal gennemføre i sin beredskabsperiode, så Anton's enhed dygtiggør sig på de områder, hvor I/GHR p.t. er 'lidt tynd', siger Henrik Bull.

CREVAL-certificeringen har hvert år de samme omdrejningspunkter: En BSO-fase, march, føringsvirksomhed plus en taktisk defensiv eller offensiv aktivitet herudover. Denne gang var det angreb.

- Det giver nogle fordele i forhold til vores målepunkter. Dele af manøvrerne skal være brigadeledet, og det skal

vi så skabe rammen for. Det ved enhederne godt, og i det hele taget er der megen åbenhed omkring certificeringen. Enhederne er dybt involveret i planlægningsprocessen – og det gør ikke noget. Vores – og NATO's – tilgang til certificering er det man kalder 'Open Book'. Man kommer ikke med noget ukendt og trækker ned over enhederne. Man ved på forhånd, hvad det er for aktiviteter, man bliver målt på. Så der er ikke noget, der er holdt hemmeligt. Det handler om, hvordan enheden præsterer på dagen – i de 48 timer, tjenestegrensinspektørerne med grønt armbånd besøger Oksbølterrænet for at se enheden efter i sømmene, siger Henrik Bull og tilføjer:

- Man kan som sådan ikke dumpe en certificering, men man kan få at vide, at man er Mission Not Capable på grund af det og det. Og enheden skal så igennem en ny periode. Det er endnu ikke sket ved en CREVAL, men før i tiden, hvor man havde certificeringer ved missionsorienteret uddannelse, MISU, til Bosnien og Afghanistan m.v., havde man altid booket terrænet en uge ekstra, ifald det blev 'en ommer'.

Så galt gik det ikke i år.

- Det gik rigtig godt. Der er ingen tvivl om, at CREVAL-mæssigt er vi Mission Capable, som man kalder det i NATO-sprog. Og hvad angår den nationale del, er vi helt sikkert bestået. Det er min klare forventning, siger chefen for I/GHR, Anton Dinsen-Andersen, kort efter certificeringen, men før resultatet endeligt foreligger.

Ultrakort forberedelsestid

Efter to og et halvt år som sektionschef for Bemandingssektion 1 ved Forsvarsministeriets Personalestyrelse, FPS, tiltrådte han som bataljonschef den 1. oktober sidste år, og tiden op til selve certificeringen har været særdeles hektisk af flere årsager.

- Der vil altid være nogle vilkår, der spiller ind: Køretøjer, der ikke vil være til stede, personel, der ikke er til stede, og noget uddannelsesstid, der ikke er til stede. Og for I/GHR har uddannelsesstiden jo været ekstremt kort. Vi har haft seks uddannelses måneder til at blive klar som NATO-beredskabsenhed, hvilket man normalt har mere end et år til. Så det har lagt et kæmpe pres på førerpersonellet, siger Anton Dinsen-Andersen.

Han peger desuden på, at hans bataljon har haft et kompagni udsendt til eFP i Estland, som først stod klar til marts, ligesom bataljonen ultimo 2020 også havde personel i Afghanistan og Kosovo.

- Så pusterummet har ikke været der. De er lige landet fra INTOPS, og så har de haft en kort kamppause, inden de nu har givet den en skalle op til og under Brave Lion. Især for det faste personel har det været ret hårdt – helt særligt især for nøglepersonel som forsynere, mekanikere m.v. Desuden har størstedelen af førerne været skiftet ud, og min seneste delingsfører mødte ind her i





sommer. Det kræver altså noget, og hele 60-65 pct. af officererne har været skiftet ud i tiden op til opstillingsperioden. De har dermed haft mindre end et år i funktionen. Jeg tæller selv med i den statistik, da jeg ikke har prøvet at være bataljonschef før, siger Anton Dinsen og tilføjer:

- Det lægger jo et ekstra pres på, da de i bund og grund skal løbe ekstra hurtigt for at være på forkant hele tiden. Så her har der selvfølgelig også været en kæmpe udfordring, som jeg synes, at vi som officerskorps ved bataljonen har håndteret rigtig fint, og hvor nøgleordene er åben og ærlig dialog om arbejdspress og belastning.

Ærlighed, åbenhed og tæt dialog

I/GHR tæller sammen med resten af NRI bidragene cirka 750 mand. Det er en kampbataljon på 300-350 mand plus to baltiske kampunderafdelinger og et stabskompagni.

- Udfordringerne har betydet, at det har været en hårfine balance mellem at presse organisationen til at yde optimalt og samtidig tage vare på folkene, så at de ikke knækker nakken. Jeg har håndteret det sådan, at jeg hele tiden har været i dialog med mine chefer omkring arbejdsbelastningen. Og så har jeg været helt ærlig - og det har mine chefer også -, hvis presset er blevet for stort. Hvordan har vi så kunnet tage presset af, hvilke aktiviteter er blevet fravalgt, og hvor er vi blevet nødt til at gå på kompromis med vores faglighed? Men som professionel enhed er det ikke sjovt at være nogenlunde til noget. Vi vil godt være de allerbedste. Det der med at blive nummer to på kamppladsen er bare ikke en option i vores branche. Så vi vil godt være de aller, aller bedste. Og da mine førere har et rigtig godt vindergen, så gør det altså ondt på vores faglige professionalisme, når man skal gøre noget halvt. Men det er jo den hårfine balance, der er, når

man ikke har tiden til rådighed, og man skal nå en masse. Men jeg tror, at kodeordene her er ærlighed, åbenhed og en helt tæt dialog i ens chefgruppe og ikke mindst ærlighed overfor soldaterne, siger Anton Dinsen-Andersen.

Han sætter stor pris på certificeringens første fase, hvor han fik mulighed for at afstemme forventningerne med tjenestegrensinspektørerne og HTI.

- Jeg har haft en fin dialog med især kamptroppernes tjenestegrensinspektør, TIKKA, og har været helt ærlig omkring, hvilke ting vi har skåret fra. Det er jo et tveægget sværd: Den korte uddannelsestid til rådighed kontra det, at man skal til eksamen. Der skal ikke herske tvivl om, at jeg synes, at det er en rigtig god idé, det her med at vi skal certificeres, hvor man arbejder målrettet hen imod noget, som alle har som fælles mål. Og jeg synes, at hele forløbet med TIKKA har været en rigtig god oplevelse. De har fulgt os på samtlige aktiviteter, og det betyder, at de også har haft en rigtig god indsigt i de vilkår, vi har haft. Vilkår givet af 1. Brigade og vilkår givet af Hæren. Ofte har man måske stor modstand og aversion mod de her kolleger, der kommer ud med et grønt armbind og skal kontrollere én. Men ved I/GHR ser vi først og fremmest kontrol som noget positivt - tro det eller lad være -, men kontrol er for os et vigtigt udviklingsværktøj, siger Anton Dinsen-Andersen.

Har du været i tvivl, om I ville bestå?

- Det er et godt spørgsmål. Jeg synes egentlig ikke, at jeg har været i tvivl. Men det er da klart, at når man skal til eksamen, er der altid ting, man tvivler på eller er i tvivl, om man kan gøre godt nok. Men det lykkedes. Og jeg tror, at vi er mange - især kompagnicheferne og jeg -, der er overraskede over, hvor godt certificeringen egentlig er



Premierløjtnant Jon Skak er delingsfører for reparationsdelingen, der under NRI-beredskabet består af en 38 mand stor reparationsafdeling samt en transportgruppe på syv mand.

gået. For ud over de udfordringer, vi har haft internt hos I/GHR, fik vi jo også koblet et litauisk og et estisk kompagni på, blot en uge før vi skulle til eksamen, hvilket også var et vilkår, som vi lige pludselig skulle håndtere. Så der var da perioder, hvor jeg var lidt i tvivl om, hvor godt det ville blive, men jeg har ikke været i tvivl om, at det nok skulle blive godt nok. Men vi er en flok vindertyper, der gerne vil vinde på kamppladsen – så vi vil jo gerne gøre det så godt, vi kan. Og det synes jeg heldigvis, at vi lykkedes med.

Fokus på det sociale

Ud over certificeringen af kampbataljonen blev en række af I/GHR's mindre støtteenheder også set efter i sømmene. Det gjaldt blandt andet reparationsdelingen, der under NRI-beredskabet består af en 38 mand stor reparationsdeling samt en transportgruppe på syv mand. Delingsfører for den butik er den 35-årige premierløjtnant Jon Skak, der blev færdig på HO i januar i år efter en karriere som henholdsvis konstabel, overkonstabel, sergent og oversergent.

- Enheden er sat sammen til NRI-beredskabet. Og modsat andre enheder på øvelsen kommer hovedparten af personalet her fra Forsvarets Vedligeholdelsestjeneste for at klikke ind i den specifikke NRI-enhed, siger Jon Skak et par dage før certificeringen finder sted.

Han så først sin enhed samlet under en afdelingsledet uddannelse, en måneds tid før Brave Lion blev skudt i gang.

- Jeg var da en smule bekymret for, om vi kunne nå at lave en sammentømret enhed på så kort tid kontra de andre, der arbejder sammen til daglig. Derfor har jeg lagt tyngde på at få det sociale til at fungere, for det er min

egen fornemmelse, at hvis man kan få en enhed til at fungere godt sammen socialt og fungere som deling og ikke sektioner, så løser vi også opgaven, siger Jon Skak, der uden for NRI-rammen gør tjeneste ved Trænregimentet som lastvogns- og artilleridelingsfører.

Det handler om doktrin

Som befalingsmand har han tidligere deltaget i en certificering, og han mener ikke, at den særlige opmærksomhed fra TI'erne har den store indvirkning på delingens måde at løse opgaven på.

- Det ligger rimeligt fast, hvad jeg skal til eksamen i: Etablering af det logistiske område. Det handler ikke så meget om, hvor vidt drengene kan skrue - det gør de til daglig, og det er ikke det, de bliver certificeret i. Derimod kigges der på de soldatermæssige færdigheder generelt, og om vi kan oprette på given tid. Det har jeg styr på, og det har drengene også. Der er både pinf'ere og kampvognsfolk i delingen, og generelt er vi en enhed med sindssygt mange erfaringer, siger Jon Skak.

- Certificeringen har ingen betydning for min arbejdsindsats. Personalet skal jo løse opgaven, for at de kæmpende enheder kan få bilerne tilbage. Så om det er certificeringsøvelse eller en almindelig feltøvelse har ikke rykket på motivationen. Det handler om doktrin - hvordan kan jeg indsætte mine folk bedst muligt? Hvis jeg har styr på det, kan jeg også gøre mit arbejde bedst muligt. Så personligt er det hip som hap - det er den samme arbejdsindsats, jeg lægger i det. Og jeg tror heller ikke, at de folk, som jeg har her i reparationsdelingen, tænker yderligere over, at det er noget specielt. De er professionelle. ■

HVOR STÅR SAGEN

- Status på større projekter og sager ved HOD

TEKST STEEN GØTSCHÉ

HOD BEHANDLER DAGLIGT mange individuelle sager, men ofte har en individuel sag afsmitning på en større del af medlemmerne. Derfor bliver sagerne et emne for en større gennemgang af både den nuværende samt den fremadrettede forvaltning.

HOD har blandt andet følgende sager, som berører en større del af medlemmerne, og som til tider af forskellige årsager trækker ud:

ARBEJDS- TIDS- NEUTRALITET UNDER UD- DANNELSE:

Sagen om arbejdstidsneutralitet startede reelt i forbindelse med et større antal medlemmer, som var på føringskursus på Forsvarsakademiet. Det blev takseret som selvansøgt, selv om medlemmerne var blevet bedt om at deltage på kurserne. Sagen har bredt sig til hele Forsvarets område, fordi selve spørgsmålet om ansøgt eller beordret kursus er udfordret.

STATUS HOD, CS og HKKF er med i en arbejdsgruppe under FPS, som skal komme med forslag til en bedre forvaltning af området. Arbejdsgruppen blev stoppet under COVID-19, men er startet op igen i august 2021. Grundlæggende krav fra de faglige organisationer er stadig, at overenskomsten skal følges.

KADETTES OG GAVNTJENESTE:

I 2019 startede HOD en sag op vedrørende gavntjeneste for kadetter og løjtnantselever, da man kunne konstatere, at der ikke altid var tale om en læringsproces, men mere en brug af arbejdskraft til at uddanne værnepligtige.

Kravet er, at man skal have support og vejledning under delingsførerpraktik – ellers vil der være tale om gavntjeneste, som ikke er underlagt arbejdstidsneutralitet og også tilskrives 17.1% pension.

STATUS Hærens område er afklaret, og medlemmerne blev honoreret med merarbejdstimer, øvelsestillæg samt fik tilskrevet 17.1% i pension.

Da HOD skrev om sagen i Officeren, dukkede der yderligere sager op til overfladen, nemlig de kadetter ved Flyvevåbnets Officersskole, som havde været i "praktik" ved Hæren, og som selvfølgelig skulle behandles på samme måde. Sidst, men ikke mindst kom der også enkelte sager om praktik i Flyvevåbnet frem.

Hæren er afsluttet, mens Flyvevåbnet er under afregning.

CURFEW/BEGRÆNSNINGER I BEVÆGELSESFRIHEDEN:

Forsvaret har siden efteråret 2018 sendt Military Training Teams (MTT) til Ukraine. Personellet er der underlagt UK Command. Den britiske Commander befalede eget personel til i fritiden at opholde sig på et givent hotel i perioden mellem kl. 22 og 06 (Curfew). Dette angiveligt, fordi briterne ikke ønsker, at deres soldater skal 'rende i byen'.

Forsvaret valgte på hold 1 og 2 at følge den udenlandske foresattes kommando, hvorfor dansk personel var underlagt samme restriktioner. På efterfølgende hold har FKO ophævet restriktionerne for det danske personel.

De faglige organisationer (HKKF, CS og HOD) rejste sagen ved FPS i 2019 med krav om kompensation til det personel, som har været underlagt Curfew. Efter mange forhandlinger har sagen dog ikke kunnet forliges.

Efterfølgende har de respektive centralorganisationer (Akademikerne (AC), Offentligt Ansattes Organisationer (OAO) samt Centralorganisationen af 2010 (CO10)) løftet sagen ved Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (MEDST), men også her er sagen gået i hårdknude, da MEDST ikke vil anerkende, at arbejdsgiver ikke har hjemmel til at begrænse medarbejderes bevægelsesfrihed i fritiden.

STATUS Sagen videreføres nu af centralorganisationerne som en sag om faglig voldgift i retten. Anklageskriftet mod MEDST blev sendt i marts 2021, og svarskrift fra Kammeradvokaten blev modtaget i august. Sagen er endnu ikke berammet, men forventes at køre i retten efter nytår 21/22.

AFTALE FOR BRS OMKRING ØVELSER OG OPERATIVE INDSÆTTELSE:

Forhandlinger omkring øvelser og operative indsættelser for Beredskabsstyrelsens personel startede i 2017 i forhold til en honorering af 24 timers tjeneste. Sagen blev startet, fordi FMN gerne ville have alle øvelser og operative indsættelser forvaltet på samme måde som afvisningsberedskabets 24 timers honorering – dog er øvelser og operationer ofte af længere varighed, og det udfordrer forhold, som arbejdsmiljølovgivningen beskriver.

STATUS Sagen har været bremset under COVID-19, men startede igen i juni 2021, og der ligger nu en aftale. Vi forventer aftalen underskrevet hurtigst muligt.

SAR OG BEREDSKAB KØBENHAVN:

SAR-beredskabet har gennem længere tid haft en fast honorering af timer for en 24 timers periode, grundlæggende med vagter af 3 døgn varighed. Det beredskab blev i 2018 suppleret med Beredskab København, hvor der blev lavet en lignende midlertidig aftale for flyvning med FENNEC til støtte for Københavns Politi.

Siden hen har FMN ønsket, at disse to områder kan afregnes på samme måde som afvisningsberedskabet (AVB) i Sønderjylland – dette er dog ikke uden komplikationer, idet AVB normalt kun kører i et døgn (24 timer), mens de to andre beredskaber typisk kører over 3 døgn (72 timer).

STATUS Forhandlinger pågår stadig mellem FMN, CS og HOD.

PERIODEPROJEKT INTOPS:

Som afslutning på overenskomstforhandlingerne i 2018 (OK18) blev det besluttet, at man i perioden mellem OK18 og OK21 skulle se på forvaltningen af INTOPS – herunder ydelser m.m.

STATUS Projektet har kørt i perioden, men blev intensiveret primo 2021 for at forsøge på at få en aftale på plads. Dette blev dog udsat til efter OK21, og HOD afventer derfor genoptagelse af projektet.

PERIODEPROJEKT NATOPS:

Periodeprojekt NATOPS opstod under OK21-forhandlingerne som et sideløbende projekt med INTOPS og med nogenlunde samme formål, nemlig at se på forvaltningen samt honoreringen ved NATOPS. Dette specielt set i lyset af de seneste års forsøg på at lappe på honoreringen ved forskellige nationale forhold, som har resulteret i et større antal aftaler, som ikke ligger under overenskomsten.

STATUS Projektet er en del af OK21-forhandlingerne vedrørende projekter mellem overenskomstperioderne. Projektet afventer opstart.

PERIODEPROJEKT LØNSYSTEM:

Ligesom periodeprojekt NATOPS så er projekt Lønssystem en udspringer af OK21-forhandlingerne. Formålet er at afklare muligheden for at forenkle lønssystemet for overenskomstansatte officerer. Reglerne vedrørende forhandling af tillæg og engangsvederlag inddrages i drøftelserne.

STATUS Projektet er en del af OK21-forhandlingerne vedrørende projekter mellem overenskomstperioderne. Projektet afventer opstart.



Få en valgfri alarm fra Verisure eller en cykellås fra Abus

Som medlem af HOD har du som noget helt nyt nu mulighed for at købe en **indboforsikring** med tilhørende alarm fra Verisure eller cykelfordel fra Abus. Produkterne består bl.a. af en indbrudsalarm med bevægelsesdetektor eller vibrationsdetektor, en bagrefleks med GPS-tracker eller en af de smarte foldelåse fra Abus med alarm.

Har du allerede en indboforsikring hos Tryg gennem HOD?

Ring til os på **70 33 25 25**, så sørger vi for, at du også får mulighed for at vælge mellem produkterne.



Det handler om at være



STORE FORVENTNINGER TIL SØVÆRNETS NYE LØJTNANTER

Det første hold på 10 kadetter af taktisk linje blev udnævnt til løjtnanter den 2. september 2021, og der er allerede fra start store forventninger til kullet fra Søværnets nyeste officersuddannelse.

TEKST OG FOTO LARS BO AXELHOLM

I BEGYNDELSEN AF SEPTEMBER 2021 kunne de første 10 kadetter fra den nye løjtnantsuddannelse fejre deres udnævnelse fra Søværnets Officersskole.

Uddannelsen blev skabt som et resultat af Forsvarsforliget 2013-2017, hvor ønsket var at skabe et rekrutteringssegment fra både det civile og Forsvaret. Løjtnantsuddannelsen kører parallelt med den traditionelle officersuddannelse, hvor kadetterne dog udnævnes til premierløjtnanter efter endt uddannelse.

- Man havde et ønske om, at der blev rekrutteret mere til officersuddannelserne fra egne rækker, både fra konstabel- og sergentgruppen, fortæller orlogskaptajn Claus Fischer-Knudsen, der er næstkommanderende på Søværnets Officersskole.

- Den nye uddannelse er en god mulighed for eksempelvis konstabler, der har en officersspire i maven, for relativt hurtigt at blive officer, forklarer han.

- I stedet for at gå den slagne vej, enten via en civil bacheloruddannelse eller via en sergentuddannelse og en akademiuddannelse i ledelse, så kan man altså efter ganske kort tid som konstabel eller sergent søge om optagelse på løjtnantsuddannelsen, hvis man bliver vurderet egnet af sin enhed og består optagelsesprøven.

- Det betyder altså, at du kan tage en officersuddannelse, hvor du fortsætter som ansat i Forsvaret under hele uddannelsen, siger han.

Fastholdelse

Samtidig spiller det ind, at den nye løjtnantsuddannelse har et vigtigt element i forhold til at fastholde medarbejdere i konstabel- og sergentgruppen.

- Kadetterne på løjtnantsuddannelsen har en uvurderlig empiri fra deres tjeneste, som Søværnet gerne vil beholde. De har allerede erfaringer fra konstabel- eller

sergentniveauet. Når de så får erfaringer fra officersniveauet, er ringen sluttet, forklarer Claus Fischer-Knudsen.

Ny mulighed

Den nye uddannelse er ikke tænkt som en 'smutvej' til at blive officer, men skal ses som 'en ny vej'.

- Den hidtidige vej leder til premierløjtnant, og den nye til løjtnant. Det er så hensigten, at man efter udnævnelse til løjtnant skal søge om optagelse på diplomuddannelsen for at færdiggøre officersuddannelsen. Det ligger i kortene, at man ikke kan fortsætte som løjtnant i en uendelighed. I stedet ser Søværnet gerne, at man tager den militære akademiuddannelse og derefter, når man har samlet erhvervserfaring nok, søger ind på diplomuddannelsen, siger Claus Fischer-Knudsen.

Med den nye uddannelsesvej er det håbet at tiltrække nye kadetter direkte fra egne rækker. Bliver de bedre officerer?

- Jeg vil sige, at de er mere komplette, når de udnævnes til løjtnant, men det er i sagens natur for tidligt at sige, hvor gode de er. Det er første gang, at vi udnævner taktiske løjtnanter, siger Claus Fischer-Knudsen.

Det første hold havde 10 kadetaspiranter. På holdet, der har påbegyndt uddannelsen i august 2021, er der 11 kadetaspiranter – heraf to kvinder.

- Vi tror på, at det bliver en succéhistorie med de nye løjtnanter. Forventningerne er, at de nu også skal ud og vise det. Vi er som officerssskole meget trygge ved de 10, der er udnævnt fra det første hold, siger Claus Fischer-Knudsen.

Første måneder sikrer sammenhold

Løjtnantsuddannelsen er tilrettelagt af moduler, hvor de første fem måneder er en Officersbasisuddannelse – OBU – på Søværnets Sergentskole i Frederikshavn efterfulgt af ca. 17 måneders intensiv uddannelse på Søværnets Officerssskole for de taktiske kadetter. →



Orlogskaptajn Claus Fischer-Knudsen er næstkommanderende på Søværnets Officerssskole, der er en del af Forsvarsakademiet og ligger på Svanemøllens Kaserne i København.

- Der er ingen tvivl om, at vi med løjtnantsuddannelsen har skabt en uddannelse, som er **et godt alternativ til den hidtidige rekrutteringsvej for Forsvarets stampersonel**. Tidligere skulle f.eks. en konstabel med gymnasiebaggrund enten forlade Forsvaret og læse en bacheloruddannelse eller tage den slagne vej med sergentuddannelse og akademiuddannelse, inden vedkommende kunne søge om optagelse på en officersuddannelse.

kommandør Jens Bjørnsteen,
chef for Søværnets Officerssskole

- Jeg glæder mig over, at vi nu har to måder hvorpå man kan gøre ligeværdig officerskarriere i Søværnet. Selvom erfaringerne med 'LT-sporet' fortsat er sparsomme, så vil dette spor have fuldstændig de samme muligheder som 'bachelor-sporet'.

kontreadmiral Torben Mikkelsen,
chef for Søværnskommandoen.

To af kadetterne fra løjtnantsuddannelsens første hold forklarer til Officeren, at der blandt kadetterne var en frustration over de første måneder af uddannelsen på Søværnets Sergentskole.

Ifølge de to kadetter blev der brugt tid på elementær rekrutuddannelse, som kadetterne allerede havde gennemgået qua deres militære baggrund.

Men næstkommanderende forklarer, at OBU'en er fælles for alle - uanset baggrund - for på den måde at skabe og sikre et godt sammenhold.

- Om bord i Søværnets skibe er vi en stor familie. Derfor har holdånd og fælles ansvarsfølelse en stor betydning, og det lægger vi grundstenen til på OBU'en, siger Claus Fischer-Knudsen.

- Der er også en del elementer af undervisningen på OBU'en, som du ikke får på den almindelige basisuddannelse. Blandt andet uddannelsen til indsatsleder, navigationsuddannelse og modulet Ledelse og instruktørvirke. Samtidig bliver der på OBU'en skabt en vigtig vidensdeling mellem de internt rekrutterede og de, der kommer ind udefra, og som måske er grønne i Forsvaret. Her vil kadetterne på løjtnantsuddannelsen støtte de eksternt rekrutterede. Omvendt vil de, der kommer med civile uddannelser, have en teoretisk ballast, som kan hjælpe deres medstuderende - f.eks. hvis der er nogle, der skal have hjælp med matematikken, slutter orlogskaptajn Fischer-Knudsen. ■

RUBRIK TIL FAKTABOKS

I uddannelseskonceptet er det indeholdt, at alle udnævnte løjtnanter skal færdiggøre officersuddannelsen, hvilket vil sige Den Militære Diplomuddannelse for Søværnet. Diplomuddannelsen skal påbegyndes inden fem år efter udnævnelse til løjtnant.

DEN TAKTISKE LØJTNANTSUDDANNELSE

Samlet uddannelsestid før udnævnelse til løjtnant: 22 måneder.

Uddannelsen består af to dele: Officersbasisuddannelsen og den Taktiske Funktionsuddannelse. Under funktionsuddannelsen veksles mellem teoretisk undervisning på Forsvarsakademiet og praksisnær undervisning i Søværnet.

Som løjtnant skal der forrettes mellem to og fem års tjeneste i Søværnet. I tjenesten som løjtnant skal Den Militære Akademiuddannelse færdiggøres, idet uddannelsen sammen med optjent relevant erhvervserfaring i Søværnet er adgangsgivende til diplomuddannelsen.

DEN MASKINTEKNISKE LØJTNANTSUDDANNELSE

Samlet uddannelsestid før udnævnelse til løjtnant: 10 måneder.

Forinden løjtnantsuddannelsen påbegyndes, har ansøgerne bestået maskinmesteruddannelsen ved en af maskinmesterskolerne i Danmark.

Funktionsuddannelsen består af to dele: En teoretisk del på Forsvarsakademiet og en praktisk del i Søværnet om bord i de sejlene enheder.

I og med at maskinmesteruddannelsen er på bachelorniveau, kan kadetten vælge enten at blive udnævnt til løjtnant og gøre tjeneste som løjtnant i et af Søværnets skibe eller fortsætte direkte på Den Militære Diplomuddannelse for Søværnet.

DEN VÅBEN- OG ELEKTRONIKTEKNISKE LØJTNANTSUDDANNELSE

Samlet uddannelsestid før udnævnelse til løjtnant: 22 måneder.

Funktionsuddannelsen indeholder såvel teoretisk undervisning som sejladspraktik i tre perioder i Søværnet.

Den teoretiske undervisning udbygger den viden, som kadetterne har tilegnet sig under IT-Teknologuddannelsen forinden løjtnantsuddannelsen er påbegyndt.

Efter udnævnelse til løjtnant forventes det, at løjtnanterne gør sejlsende tjeneste i minimum to år, inden diplomuddannelsen søges.

I tjenesten som løjtnant sidestilles de faglige kompetencer tilegnet under funktionsuddannelserne med de faglige kompetencer, en nyudnævnt premierløjtnant har. Dog er der den forskel, at mere ledelsesorienterede opgaver løses af premierløjtnanter qua de ledelsesmæssige kompetencer, de erhverver sig under diplomuddannelsen.

Kilde: SOS



Jonas Friis Jespersen blev udnævnt til løjtnant 2. september. Han er efterfølgende påmønstret fregatten Iver Huitfeldt.

Jonas Friis Jespersen og Johan Tormodsen Vinsand var om bord på det første hold af kadetter på Søværnets løjtnantsuddannelse. Uddannelsen, som de afsluttede 2. september, har været krævende og fyldt med højdepunkter, men der er også plads til forbedringer, mener de.

TEKST OG FOTO LARS BO AXELHOLM

DE FØRSTE LØJTNANTER

- **JEG LEDTE EFTER NOGET**, som både var fysisk og akademisk. Jeg havde simpelthen svært ved at se mig selv sidde stille på universitetet, siger Jonas Friis Jespersen.

Sammen med sin medstuderende, Johan Tormodsen Vinsand, er Jonas kun få dage fra udnævnelsen til løjtnant, da Officeren møder dem på Søværnets Officersskole på Svanemøllen Kaserne.

Solen bager ned fra en skyfri sensommerhimmel, og paradeuniformen kradser og er alt for varm til en fotosession. Men de to kommende officerer smiler og tager også den uvante modelopgave med et smil.

- Lige siden jeg var lille, har jeg haft en overbevisning om, at jeg skulle i Forsvaret, fortæller Johan.

- Og så synes jeg, at Søværnet har noget helt unikt at byde på. Det er spændende opgaver, hvor der også er en storpolitisk rolle at udføre, og det tiltaler mig.

De to løjtnanter – som altså stadig er kadetter et par dage endnu, da Officeren møder dem til en snak om deres uddannelse – har det til fælles, at de er tiltrukket af muligheden for at arbejde koncentreret, mens de er på søen. Og så nyde en lang periode med fri, når de er i land. →

– Det er jo helt vildt fedt at stå alene med ansvaret for skibets sejlads på en vagt. **Du vokser lige to centimeter.**

Jonas Friis Jespersen

– Når du er afsted, så er du afsted. Det er noget helt andet end et klassisk 8 til 16-job. Det er en livsstil, og så er du ude på havet. Det tiltaler mig, siger Jonas.

– Under uddannelsen har jeg sejlet ved Grønland, og det er en kæmpe oplevelse, supplerer Johan.

Også de traditioner og den stolthed, der omgærder officerer i Søværnet, har spillet en rolle i deres uddannelsesvalg.

– Der er også en meget stærk identitet som søofficer – der er nogle traditioner og kultur omkring det og en vis respekt for den rolle, du udfylder. På grund af Corona har vores hold desværre måttet undvære alle de kulturbærende arrangementer som for eksempel kadetfesterne. Det har virkelig været ærgerligt, siger Jonas.

Forskellig baggrund

De to unge mænd har lidt forskellig baggrund – dog med det til fælles, at de havde stiftet bekendtskab med Forsvaret, før de påmønstrede det første hold på løjtnantsuddannelsen i sommeren 2019.

Jonas Friis Jespersen begyndte i Søværnet i 2012 og sejlede som konstabel i tre år. Derefter kom han på CU, hvor han arbejdede med billedkunst nogle år og tog en HF.

– I slutningen af min HF ledte jeg efter en praktikplads som skibsfører, fordi jeg gerne ville sejle igen. Og så faldt jeg over løjtnantsuddannelsen og tænkte, at jeg ville give det et skud, forklarer han.

Johan Tormodsen Vinsand har til gengæld en fortid i Hæren. Efter HBU i Livgarden blev han uddannet på Hærens løjtnantsuddannelse og derefter delingsfører i Livgarden. Men da hans ansættelse lakkede mod enden, gik han på udkig efter nye muligheder.

– Jeg kunne desværre ikke forlænge med Livgarden, og så fik jeg øje på løjtnantsuddannelsen i Søværnet. Faktisk har jeg altid gerne villet prøve at sejle, så derfor søgte jeg ind, siger han.

Spild af tid

Netop fordi både Jonas og Johan kom til løjtnantsuddannelsen med erfaringer fra Forsvaret, opstod der også en del frustrationer i den allerførste del af uddannelsen på løjtnantsuddannelsen.

– Den første del af uddannelsen – 3-4 måneder – var

nærmest som at gennemgå værnepligten igen. For stort set alle på holdet var det kendt stof, og det var frustrerende, fortæller Jonas.

– Når du går fra Hæren til Søværnet, er der en overgangsfase, som alle skal igennem. Du skal uddannes som røgdykker, og du skal kunne hoppe fra et skib i en redningsdragt. Men alt det andet, det var spild af tid, og det var en udbredt opfattelse på holdet. Faktisk var der flere, der overvejede at droppe ud netop på grund af det, fortæller Johan.

– Men skolechefens argument var, at holdet skulle sammentømmres, og det ville han gerne ofre 3-4 måneder på, siger han.

De største udfordringer

Løjtnantsuddannelsen er opbygget i moduler, hvor der veksles mellem undervisning på land og navigationstogter.

Både Johan og Jonas nævner undervisningen i søvejsregler som den mest krævende på løjtnantsuddannelsen.

– Jeg må blankt erkende, at jeg aldrig har måttet arbejde så hårdt og aldrig har brugt så megen tid på at forberede mig til en eksamen som den i søvejsregler, fortæller Johan.

Netop eksamen i søvejsreglerne står mejst i de to unge kadetters hukommelse som et sejt og ubarmhjerligt element i uddannelsen.

– Du skal kunne 32 regler udenad og til punkt og prikke. Og man arbejder med begrebet 'kardinalfejl' – hvis du har 2 af dem, så er det slut. Jeg har personligt svært ved at huske 32 regler udenad, så det var meget hårdt arbejde, fortæller Johan.

– Undervisningen i søvejsregler er ren udenadslære. Du terper stoffet igen og igen, for at det sidder på rygraden. Det er måske ikke den allermest moderne undervisningsform, snarere gammeldags. Men det er en undervisning, der fungerer, så det er nok derfor, de har holdt fast i den, siger Jonas.

– Faktisk er funktionsuddannelsen ret meget ren sort skole. Det er røven i sædet og så et powerpoint-show, og så gælder det om at lære udenad. Det har der været utilfredshed med på vores hold. Det kunne godt gøres mere projektorienteret end den gammeldags metode, siger Jonas.



Johan Tormodsen Vinsand er efter udnævnelsen til løjtnant udstykket NK-alfa i Division 31 og sejler Diana-klassen.

De største oplevelser

Men selv om der altså er elementer af uddannelsen, som Jonas og Johan gerne vil have ændret, så er de dog begge enige om, at uddannelsen på ganske kort tid har været i stand til at klæde dem godt på til et stort ansvar.

- Min største oplevelse var, da jeg blev 'udtjekket' på Iver Huitfeldt, fortæller Jonas.

Efter en udtjekning må man som vagtchef sejle selvstændigt som chefens stedfortræder på broen, forklarer Jonas.

Udtjekningsforløbet er egentlig ikke en del af uddannelsen, men Jonas fik muligheden, da fregatten sejlede ved Færøerne på hans andet navigationstogt.

- Det er jo helt vildt fedt at stå alene med ansvaret for skibets sejlads på en vagt. Du vokser lige to centimeter. Under uddannelsen gør du dig selvfølgelig nogle overvejelser om, hvordan det vil føles, når du står med ansvaret. Det føles som en meget stor og skræmmende opgave. Men i dagene op til udtjekningen var jeg igennem en masse øvelser, og jeg følte, at jeg var klar, fortæller Jonas.

Stejl læringskurve

For Johan var den største oplevelse at sejle navigations-

togter ved Grønland, og han peger på en vanvittig stejl læringskurve som altafgørende for, at han følte sig klædt godt på til opgaven.

- Undervisningen på uddannelsen har været tilrettelagt på en sådan måde, at jeg har følt mig rustet til opgaven. Hvis vi for eksempel er blevet undervist i radarsejlads på skolen, så har vi ugen efter været på søen for at sejle radarsejlads. Det synes jeg har fungeret rigtig godt, siger Johan.

- Jeg ved ikke, hvordan de har ændret screeningen for uddannelsen, men der har været et meget lille frafald. Så jeg tror, de går meget op i at ansætte de rigtige kandidater med de rigtige forudsætninger. For der er meget, der skal læres på kort tid, siger Jonas.

- Det kan også være derfor, der er så meget udenadslære. Det er kedeligt, men effektivt. ■

Efter udnævnelsen til løjtnanter er Johan Tormodsen Vinsand udstykket som NK-alfa i Division 31 og skal sejle Diana-klassen, mens Jonas Friis Jespersen skal på mønstre fregatten Iver Huitfeldt.

Hvis du har
spørgsmål til emnerne,
så kan du tage kontakt til
konsulent Steen Gøtsche på
goetsche@hod.dk

NÅR DU SKAL HAVE BARNES 1. OG 2.

SYGEDAG

NÅR DU ER NØDSAGET TIL AT BLIVE HJEMME, fordi dit barn er sygt, kan du efter anmodning i fornødent omfang få hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af det syge, mindreårige (under 18 år), hjemmeværende barn på dets 1. og 2. sygedag. Tiden skal bruges aktivt til at finde pasningsordning til barnet.

Det er efter et skøn fra arbejdsgiver, om der gives tjenestefri, men som hovedregel gives der fri i Forsvaret, med mindre der er tungtvejende forhold, som taler imod det – det kan f.eks. være operative opgaver, som ikke kan udsættes.

Du skal være opmærksom på, at barnets 1. sygedag er den dag, barnet bliver sygt, og barnets 2. sygedag er den efterfølgende dag. Man kan ikke forskyde perioden i tid.

Eksempel: Hvis barnet bliver sygt lørdag, så er barnets 1. sygedag om lørdagen og 2. sygedag om søndagen.

Du skal også være opmærksom på, at begge forældre ikke kan holde begge sygedage.

SYGE- MELDING

Når du en gang imellem bliver nødsaget til at melde dig syg, er det vigtigt, at du melder dig syg til Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) til det, som kaldes SYBA.

Når du har sygemeldt dig, så må både arbejdsgiver samt SYBA spørge dig om, hvor lang tid du forventer at være syg, men de må ikke spørge dig om, hvad du fejler, og ligeledes må de heller ikke spørge om, hvorfor du skal til lægen. Du må dog gerne på eget initiativ fortælle, hvad du fejler.

Arbejdsgiver kan bede om en lægeerklæring. Udgifter afholdes af arbejdsgiver.

HJEMMEARBEJDE, HYGIEJNE OG TEAMS



Læren af den lange periode, hvor mange officerer måtte arbejde hjemme, er, at **de fleste foretrækker at møde på deres arbejdsplads**, men at hjemmearbejde, Teams-møder og hyppig håndvask bliver en del af fremtiden, og det stiller krav om APV.

TEKST INGRID PEDERSEN ILLUSTRATION PERNILLE MÜHLBACH

I AUGUST FIK MEDARBEJDERE i Forsvaret endelig lov til at komme helt tilbage til arbejdspladsen. For konsulent i HOD Steen Gøtsche er der ingen tvivl om, at arbejdsforholdene under corona-nedlukningen har givet brugbare erfaringer, som også vil præge arbejdspladserne i fremtiden, men endnu er det usikkert hvordan, for arbejdet med at kortlægge og samle erfaringerne er endnu ikke afsluttet.

Men han understreger, at der i hele perioden har været et ekstremt godt samarbejde mellem ministeriet, Personalestyrelsen, de faglige organisationer og andre interessenter.

- Uden at det bliver for højstemt, kan jeg godt sige, at jeg synes, at vi har arbejdet i samfundets interesse, siger Steen Gøtsche.

I HOD er der ikke et samlet overblik over, hvor mange medlemmer der har arbejdet hjemme.

- Men mange har siddet hjemme og lavet nøjagtig det samme, som de altid laver, mens andre har været tjenestefri med løn, og endelig er der jo en del, der har arbejdet på selve arbejdspladsen, præcis som de plejer, siger han.

Steen Gøtsche fornemmer, at mange af dem, der har passet deres arbejde hjemmefra, glæder sig over at møde på arbejdspladsen og være sammen med kollegerne.

- Det gælder også mig selv, understreger han, men tilføjer, at alle har lært utrolig meget af tiden, hvor det var nødvendigt at arbejde hjemme, for mens det tidligere måske var lidt ildeset, hvis man tog hjemmearbejdsdage, så viser erfaringerne, at kollegerne er mindst lige så effektive, når de arbejder hjemme.

Arbejdsgivers ansvar

I begyndelsen ringede yngre officerer med små børn til ham for at få gode råd. De var nervøse for ikke at gøre arbejdet godt nok, når de samtidig skulle passe børn eller læse lektier med dem. Det løste sig ved, at man arbejdede en time eller to, når børnene sov.

Steen Gøtsche understreger, at den særlige situation under corona-nedlukningen netop var en særlig situation, så også Arbejdstilsynet accepterede, at kontorfaciliteterne ikke var optimale.

- Men hvis vi i fremtiden arbejder hjemme mere end

en enkelt dag om ugen, skal de enkelte arbejdspladsers arbejdsmiljøorganisation lave en arbejdspladsvurdering, for arbejdspladsens indretning er fortsat arbejdsgivers ansvar. Det gælder også, hvis vi i stort omfang begynder at arbejde hjemmefra, fremhæver han og påpeger, at det jo ikke duer, at kollegerne får dårlig ryg eller ondt i skuldrene efter nogle år, fordi de sidder på en dårlig stol ved spisebordet og arbejder i dagevis.

- Det skal vi have styr på, ligesom medarbejderne jo også skal have det nødvendige computerudstyr, hvis de skal arbejde hjemmefra. Jeg har set, at nogle private virksomheder beder medarbejdere, der arbejder hjemme, udfylde en blanket, så de kan få det nødvendige udstyr, nævner han.

Men udstyret er ikke nok til at skabe en god hjemmearbejdsplads. Der er også forhold som lysindfald og den slags, der spiller en rolle.

- Derfor forlanger Arbejdstilsynet, at der skal en vurdering af arbejdspladsen, APV, til, siger han og tilføjer, at arbejdsgiveren også kan forlange, at hjemmearbejdspladsen er i orden, hvis man vil arbejde hjemme, så medarbejderen ikke risikerer arbejdsskader.

Pas på timerne

Selv om man arbejder hjemme, skal arbejdsmiljøloven holdes – både pauser og 11 timers-regel gælder også derhjemme, men Steen Gøtsche nævner, at nogle medarbejdere er deres egen værste fjende. De glemmer, at loven er der for at beskytte medarbejderne, altså dem selv.

- De arbejder simpelt hen for meget. Arbejde og fritid flyder sammen, og de presser måske endnu et møde ind i arbejdsdagen, fordi det er nemt med Teams, siger han og fremhæver, at forskning foretaget af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø viser, at natarbejde og lange arbejdstider har voldsom indflydelse på helbredet. Det skal man selv tage ansvaret for, når man arbejder hjemme.

Når man taler om kontrol med arbejdstiden, tænker man som regel på, om folk snyder og arbejder for lidt.

- Erfaringer siger, at det meget sjældent er tilfældet. Det modsatte er meget mere hyppigt, og ellers må den daglige leder jo tage en snak med medarbejderen, siger han.





Steen Gøtsche nævner, at det er en fælles problemstilling for alle, og der skal findes fælles løsninger, ligesom muligheden for at arbejde hjemme nogle dage om ugen ikke må betyde, at der er færre fysiske arbejdspladser. Folk skal stadig have deres egen arbejdsplads på arbejdsstedet. Han fortæller, at nogle virksomheder har forsøgt at fjerne faste arbejdspladser, så man bare skal finde et ledigt skrivebord, når man møder på arbejde.

- Jeg har hørt rygter om, at der er tanker om det i Forsvaret, men jeg håber ikke, at de bliver realiseret, for erfaringerne siger, at det ikke er nogen succes, så mange steder går man bort fra det igen. Det kan medføre stress, sygdom og mindre arbejdsglæde, for de fleste vil helst have deres egen arbejdsplads. Der kan selvfølgelig være undtagelser, men det må man så se på i de enkelte tilfælde.

Spare køretid

Han forventer også, at teknologien betyder effektiviseringer på en række områder.

- Man vil ikke nødvendigvis køre til Jylland for et to timers-møde, medmindre der er tale om noget meget personligt som for eksempel at være bisidder for en kollega - så skal man selvfølgelig være til stede. Men mange andre møder vil være på Teams eller andet.

Han forventer også, at mulighed for hjemmearbejde får sygefraværet til at falde.

- Dels fordi man ikke nødvendigvis sygemelder sig, hvis man er snottet og kan arbejde hjemme. Dels fordi corona har lært os meget om hygiejne, så jeg tror, at hyppig håndvask og afspritning betyder mindre smitte i fremtiden. ■

FASTE MØDEDAGE ER VIGTIGE

For major Niels Peder Munksgaard er det afgørende, at der også i fremtiden vil være faste mødedage, hvor alle arbejder på deres kontor.

Han er fællestillidsrepræsentant i FMI, Forsvarets Materiel- og Indkøbsstyrelse, hvor mange arbejdede hjemme i corona-perioden, og han synes, at det gik rigtig godt.

- Især da vi fik Teams/VTC op at køre, gik det godt, og der er ingen tvivl om, at nogle kolleger arbejdede mere effektivt derhjemme, for der var ingen forstyrrelser og afbrydelser, siger han. Og han forventer, at erfaringerne fra nedlukningsperioden betyder flere hjemmearbejdsdage i fremtiden.

- Men der skal være fix-dage, hvor alle er på kontoret, for hvis vi alle har hjemmearbejdsdage, risikerer vi, at folk, der

arbejder sammen, aldrig møder hinanden. Og det vil være uheldigt, siger han.

Samtidig understreger han, at alle fortsat skal have deres egen arbejdsplads. Det duer ikke at reducere antallet af skriveborde, selv om nogle har hjemmearbejdsdage.

- Hvis man ikke har sin egen arbejdsplads, vil det hurtigt føles ligegyldigt, om man er der eller ej, siger han

Han er klar over, at indretning af to arbejdspladser til de medarbejdere, der delvist arbejder hjemme, kan være en ekstra omkostning, men det opvejes måske af den øgede produktivitet.

- Den lange periode, hvor mange arbejdede hjemme, gav ledelsesmæssige udfordringer, for da vi vendte tilbage, var der medarbejdere, der ikke havde set kollegerne i næsten halvandet år, og det var der nogle, der havde det svært med.

Tidsmæssigt var det også krævende, fordi man ikke kunne samle folk, så der var et stort tidsforbrug på 1:1-samtaler, siger han og nævner, at det også var vanskeligt med nye kolleger, for det sædvanlige onboardingprogram, som FMI har, betød, at nye blev vist rundt i tomme kontorer, og selv om de fik deres computer og fik forevist deres arbejdsplads, var det svært med sidemandsoplæring.

Niels Peder Munksgaard understreger, at når corona-perioden og de ændrede arbejdsforhold alligevel gik så godt, så skyldes det, at Forsvaret har stor social kapital at trække på, og den må man ikke sætte over styr.

- Så selv om hjemmearbejdspladser kan være gode for produktiviteten, gør de ikke noget godt for kollegialitet og korpsånd, understreger han.

- Det store arbejde, der ligger foran os nu, er at få omsat vores erfaringer til en ny praksis på et arbejdsmarked, der på mange måder er forandret af pandemien.

Der er lige nu et tværstatsligt arbejde i gang med at omsætte erfaringerne i vejledninger og rammer for tiden efter COVID.

Det er selvfølgelig et arbejde, som vi følger tæt og bidrager rigtig meget til fra Forsvarsministeriets Personalestyrelse, og det er også noget, som vi glæder os til at drøfte mere med de faglige organisationer. Det er fremtidens arbejdsmarked, som er i støbeformen, så det bliver rigtig spændende, hvor vi lander.

Jeppe Søndergaard Pedersen, chef for
Forretningsdivisionen i FPS



LEDEREN LANGT VÆK

Da orlogskaptajn Jan Bøcker Johansen og hans kolleger kom tilbage efter næsten halvandet års hjemmearbejde, kunne de for alvor mærke, at de havde savnet arbejdspladsens sociale fællesskab.

HOD lokalafdelingsformand i JMT0 og FKO Karup, Jan Bøcker Johansen, er sagsbehandler i Maritim Udviklingssektion i Forsvarsstaben, hvor omkring halvdelen af medarbejderne arbejdede hjemme en del af tiden.

- Det har været både godt og dårligt, og det mest tankevækkende er nok, at det var en aha-oplevelse, at både produktiviteten og kvaliteten af arbejdet var den samme som før.

Jan Bøcker Johansen forventer, at det giver mulighed for, at de kolleger, der ønsker det, i fremtiden kan vælge at have flere hjemmearbejdsdage. Han regner især med, at mange vil gøre brug af den mulighed, hvis de bor langt væk fra arbejdsstedet i Karup.

- Mange har udtrykt, at de har været glade for, at de på den måde har været meget mere med i familielivet, siger han og fortæller, at det selvfølgelig også har givet nogle sjove episoder, når for eksempel et lille barn kommer og siger: "Far, jeg skal tisse", så en vigtig videokonference lige må holde pause.

Til gengæld har mange af kollegerne følt, at deres leder har været meget langt væk, og Jan Bøcker Johansen mener, at nogle ledere skal arbejde med deres synlighed over for medarbejderne.

- Det er noget af det, vi skal tænke ind, når vi planlægger fremtiden, siger han og tilføjer, at man også skal være opmærksom på, at medarbejderne har forskellige trivselsvilkår.

- Nogle trives godt med at kunne sidde hjemme og fordybe sig i arbejdet, mens andre trives bedre med at mødes med kollegerne og få en snak på gangen om opgaverne, siger han.

Han er ikke i tvivl om, at det manglende sociale samvær med kollegerne har været det største savn - især hvis man går i stå med en opgave.

- Man skal tage sig sammen, hvis man skal ringe til en kollega i stedet for at mødes på gangen, siger han.

Han er også opmærksom på, at der kan være kolleger, som ikke trives med at arbejde hjemme, og at man ikke altid har været opmærksom på netop dem.

- Det kan være kolleger, der er usikre på, om de præsterer nok, når de arbejder hjemme, når de ikke har nogen synlig leder, og tillidsrepræsentanten måske også har været lidt usynlig. Først når der er problemer, har man kontaktet tillidsrepræsentanten, siger han.

BRUG TIDEN TIL FORDYBELSE I LEDELSESOPGAVEN

Indtrapningen efter Corona skal bruges til at **lære af erfaringerne med hjemmearbejdspladser** og give lederne tid til fordybelse i lederrollen, foreslår specialist i organisationspsykologi.

TEKST INGRID PEDERSEN ILLUSTRATION PERNILLE MÜHLBACH

CORONA-NEDLUKNINGEN HAR SLIDT meget på mange ledere. Det skyldes ikke mindst mængden af ekstraarbejde i form af øgede krav om styring og hyppige skift i restriktioner med videre. Men det skyldes i høj grad også de nye relationelle krav som f.eks. ledelsen af medarbejdere på afstand og den høje grad af uforudsigelighed, som hjemmearbejde har stillet til lederne.

- Skruen blev strammet, siger Rasmus Gorell Mackenhauer, master i Organisationspsykologi og konsulent i Psykisk Arbejds miljø ved Forsvarets Personalestyrelse. Han fremhæver, at perioden med nedlukning stillede særlige krav til relationsledelse. Ganske vist betød nedlukningen i første omgang, at officererne kom i *handle-mode* og håndterede den nye situation godt, men presset fra de nye krav forblev højt gennem lang tid, og det har selvfølgelig slidt på ledernes trivsel, siger han

Han opfordrer derfor til, at indtrapningen sker velovervejet og ikke for hurtigt. Han bruger bevidst begrebet indtrapning i stedet for tilbagevenden, for det handler ikke bare om at vende tilbage til arbejdspladsen, men om at bruge de mange – gode og dårlige – erfaringer fra nedlukningen og hjemmearbejdspladserne til at skabe en ny kultur, for nu vender nogle officerer tilbage til ar-

bejdspladsen efter halvandet års slidsomt arbejde med at få opgaveløsning og medarbejdere til at fungere under svære forhold. Det kan gå rigtig galt, hvis ikke der er tid til at standse op, samle op på erfaringerne og bruge dem.

- Vi skal være særligt opmærksomme på vore lederes belastning og trivsel lige nu. Det kræver gode ledere – og dermed ledere med personligt overskud – at lede udviklingen ind i en ny normal hverdag, hvor kvaliteten i opgaveløsning, medarbejdernes trivsel og læring efter halvandet års corona-forstyrrelse skal ledes og skabes side om side.

Rasmus Gorell Mackenhauer har medvirket til at lave et vejledningsmateriale i, hvordan organisationen med fordel kan arbejde med at have fokus på proces og inddragelse af erfaringer fra bl.a. hjemmearbejdet. Hvordan fokus på hinandens trivsel, relationer, fælles og forskellige behov og forventninger er afgørende for en god vej ind i en ny normal hverdag – og her spiller lederne en central rolle.

- Vi skal være særligt opmærksomme på vore lederes belastning og trivsel lige nu. **Det kræver gode ledere – og dermed ledere med personligt overskud** – at lede udviklingen ind i en ny normal hverdag.

Rasmus Gorell Mackenhauer

Færre stimuli

Rasmus Gorell Mackenhauer advarer om, at der må forventes en øget risiko for stress, hvis man ikke har fokus på, hvad nedlukningen og hjemmearbejdspladserne har gjort ved os. For nogle



har arbejdet på distancen været belastende på grund af isolation fra arbejdsfællesskabet, manglende struktur på hverdagen og så videre, mens hjemmearbejdet for mange andre har givet adgang til højere trivsel i form af balance mellem privat- og arbejdsliv og mere tid til fordybelse i arbejdsopgaverne og højere effektivitet.

- Den menneskelige hjerne er som udgangspunkt ikke bygget til en traditionel arbejdsdag med støj, snak, indtryk, afbrydelser og ting, man skal forholde sig til. I mange tilfælde bliver hjernen overbelastet. Men på hjemmearbejdspladsen er mængden af stimuli begrænset, og derfor oplever mange, at hjemmearbejdspladser er bedre egnede, når man skal løse komplekse opgaver, siger han og foreslår, at en af de erfaringer, man kan tage med i indtrapningen, er, at man aftaler, hvornår der skal være stille på kontoret, og hvornår det er tid til at samarbejde og socialisere hen over skrivebordene.

Han fortæller, at man i nogle organisationer, der i højere grad baserer sig på et hybridt samarbejde, kun mødes en gang om ugen eller mindre. Hvis det offentlige, herunder Forsvaret, i fremtiden introducerer mere fleksible samarbejdsformer, kan man måske lære af dem, hvordan man alligevel skaber sammenhæng i organisationen.

- Vi er i en tid, hvor det normale er i opbrud, og den skal bruges til at tænke nyt, siger han.

- Men det er klart, at der er store individuelle forskelle, og dem er det bestemt også vigtigt at inddrage, når arbejdspladserne skal nytænkes.

Logisk og meningsfyldt.

Rasmus Gorell Mackenhauer forudser, at på længere sigt vil der være nogle helt nye forventninger til arbejdet - herunder spørgsmålet om, hvor mange dage man må arbejde hjemme.

Helt grundlæggende skal arbejdsforholdene være sådan, at man bruger mest mulig energi på at løse opgaven, og det gør man ved at trives bedst muligt. Derfor bliver den store diskussion: Hvor fleksible kan vi være i vores arbejdsliv? Der er mange forhold, der skal spille sammen. Dels opgavens løsning, dels det kollektive, og

dels at det ikke må komme i konflikt med de eksterne krav.

- Det vigtigste er, at beslutningerne giver mening for den enkelte. De skal være logiske og meningsfulde og træffes på det lavest mulige niveau, så at de berørte bliver mest muligt inddraget. Det kan for eksempel godt være, at en arbejdsplads har et par hjemmearbejdsdage om ugen, men når teamet får to nye medarbejdere, kan det være nødvendigt at møde hver dag, så de nye kan lære kulturen at kende og blive inviteret godt ind i fællesskabet, mener han. Den fleksibilitet er også vigtig, og alle disse individuelle og kollektive hensyn tager tid for lederen.

- Men nu er vi blevet vant til at bruge Teams og videokonferencer, og det betyder, at der bliver sparet tid. Jeg opfordrer virkelig til, at den sparede tid ikke bliver brugt på at holde flere møder, men på at give lederne tid til at fordybe sig i ledelsesopgaven, for hvis ledelseslaget har for travlt, er der ikke tid til at gennemtænke og foretage de nødvendige forandringer, siger han.

Rasmus Gorell Mackenhauer understreger, at lederne ikke må være usynlige, når medarbejderne arbejder hjemme. Så er der netop brug for synlighed og styring. Lederne er nødt til at lære sig at lede på afstand.

- Det er officererne heldigvis klædt godt på til, lige som danske officerers gode uddannelsen gør dem gode til at hjælpe hinanden. De mange år med udsendelser og debriefinger har rustet dem godt til at reflektere over noget af det, som kan være svært at tale om, understreger han. ■



HVILKEN RETNING SKAL HOD ARBEJDE I...?

Årets seminar for tillidsrepræsentanter foregik
i Svendborg den 2.-3. september.

TEKST OG FOTO HOD

PÅ FØRSTEDAGEN indledte formand Niels Tønning med en gennemgang af, hvad der er foregået gennem de sidste mange måneder afsluttende med et blik på, hvor vi skal hen i nærmeste fremtid. Overordnet set er der mange positive takter i samarbejdet med arbejdsgivermodparten, men vi udfordres stadig af en vis langsommelighed i processen mod at nå endelige resultater.

Herefter gav sekretariatschef Carl Henning G. Johnsen en status på HOD's økonomiske platform. Særligt er det glædeligt, at der synes at være fremgang i antallet af aktive medlemmer, men et andet fokus på økonomi, herunder investeringer, gør, at HOD's drift er mindre følsom overfor udsving på de forskellige områder som for eksempel omkostninger i de situationer, hvor hovedbe-

styrelsen vælger at yde juridisk bistand i form af advokathjælp til medlemmer, der er kommet i klemme.

Herefter var PFA på podiet for at fortælle om den pensionsordning, som alle HOD-medlemmer er omfattede af – og ikke mindst, hvilke muligheder, der er for at justere på ordningen, så den bedst muligt tilpasses individuelle forhold.

Eftermiddagen i Svendborg var fokuseret på tre emner – Meningsstev 2.0, værnsvisse møder med opstilling af valglisten og besøg af værnschefer, samt endelig oplæg ved viceforsvarschefen, generaløjtnant Kenneth Pedersen, som gav en indholdsrig og personlig briefing om Forsvaret i nutiden og fremtiden.



MENINGSTORV 2.0 blev i år gennemført som en elektronisk undersøgelse med 10 overordnede emner inden for HOD's virkeområder. Der blev spurgt om deltagernes holdninger og meninger om lokalafdelingernes økonomi, arbejdsmiljø, Ny Løn, tillidsrepræsentanternes arbejdsopgaver, karriere, geografisk mobilitet, juridisk bistand, uddannelse, HOD's interne samarbejde og kommunikation.

Efter at have gennemført undersøgelsen blev de ti emner drøftet ved de ti borde, og om fredagen blev emnerne så drøftet i plenum, hvor også resultaterne af undersøgelsen blev præsenteret.

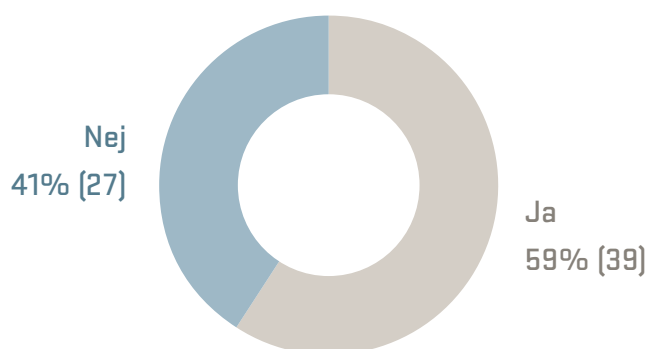
Drøftelserne og undersøgelsens resultater bliver nu brugt som grundlag for udarbejdelse af det handlingsprogram, der fremlægges for repræsentantskabet i maj 2022, og som skal vise den retning, som HOD skal arbejde i, i den kommende treårige periode.

Der var mange interessante spørgsmål, men mindst lige så interessante svar. Her er enkelte af dem gengivet.

Der var flere spørgsmål om udgiftsposter ved lokalafdelingerne. Her ét, hvor deltagerne syntes, at det er en opgave for HOD at give gave til anledningen. Det

samme var ikke tilfældet ved for eksempel spørgsmålet om gaver ved udnævnelser eller ved lokalafdelingsskift.

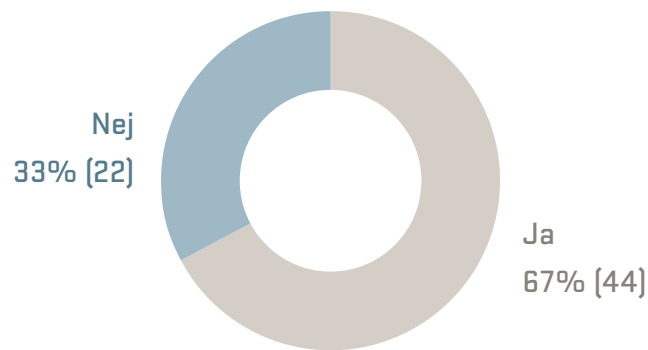
Sp. 3 / Er det en HOD-opgave at give gaver ved jubilæer, medaljetildeling o. lign?



På arbejdsmiljøområdet kom vi tæt på nogle af de emner, der er meget oppe i tiden, herunder hjemme-

arbejde og ikke mindst arbejde, der strækker sig over mange timer og til dels er egentlig militær tjeneste.

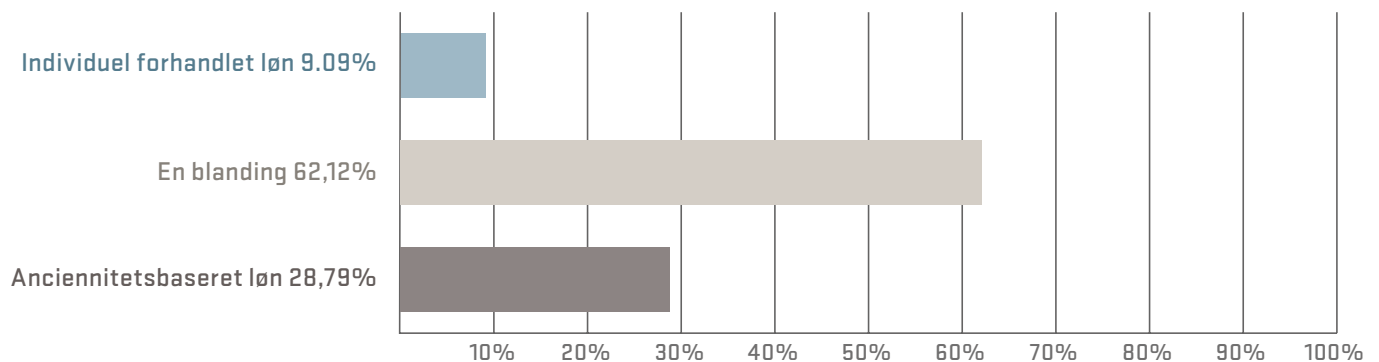
Sp. 9 / Skal HDD arbejde for en bredere 'genindførelse' af 24 timers tjeneste, som f.eks. gælder i 24 timers aftalen vedrørende afvisningsberedskabet (f.eks. flere vagttjeneste o. lign.)?



Særligt på området vedrørende Ny Løn var der megen drøftelse af mulighederne for at ændre vilkårene. Blandt andet viste undersøgelsen, at der var et flertal

for at mikse anciennitetsbaseret løn med individuelt forhandlet.

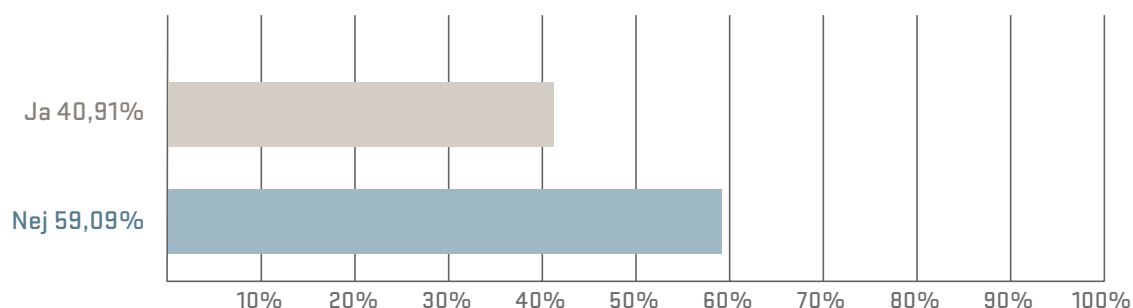
Sp. 14 / I spændet mellem individuel og anciennitetsbaseret løn, hvor synes du så, at HDD's medlemmer bør ligge?



Ansporet af en drøftelse mellem deltagerne på et kursus for TR i HOD var der sat et spørgsmål til debat vedrørende ikke-medlemmernes støtte til forhandlinger. Her mente et flertal, at der ikke skal lægges så meget energi i forhandlingen som for medlemmer. Re-

sultatet ændrer selvfølgelig ikke ved TR's opgave i forhold til ikke-medlemmer, men viser, at der i kredsen er forholdsvis stærke følelser til, om man har valgt at være en del af fællesskabet eller at stå uden for.

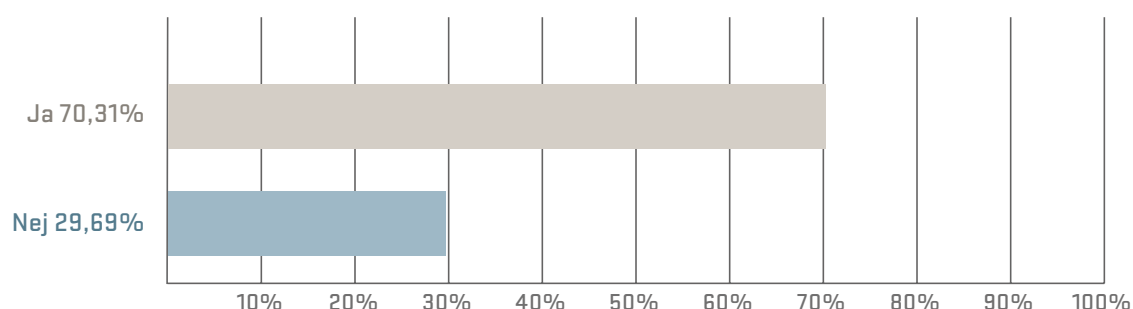
Sp. 16 / Skal TR bruge samme energi på forhandling for ikke-medlemmer som for medlemmer?



Afslutningsvis er her et enkelt resultat vedrørende medlemskab af HOD og retten til hjælp. Her gav et flertal udtryk for, at der med fordel kan indføres en

karensperiode ved indmeldelse, inden der kan ydes hjælp og støtte.

Sp.45 / Vil det være acceptabelt, som i andre faglige organisationer, at der indføres en vis karensperiode fra indmeldelse i HOD til optagelse af sager kan effektueres?



Lokalt kan man få interessante drøftelser ud af disse spørgsmål - Eventuelt ved at gøre som lokalafdelingerne i Karup, som samlet har sendt spørgeskemaet i en redigeret udgave rundt til alle medlemmer.

Det kan din lokalafdeling også gøre, hvis I retter henvendelse til sekretariatet om det.

Hvis du har et tillidshverv, kan du finde alle spørgsmål og svar via hod.dk under vigtige dokumenter fra sekretariatet. Du skal – selvfølgelig – være logget ind.

Serie

I audiens hos forsvarsattachéen

15 udenlandske forsvarsattachéer har base i København, hvor de hver dag arbejder på at fremme de militære forbindelser mellem hjemlandet og Danmark. *I denne nye artikelserie møder Officeren nogle af de forsvarsattachéer, der er repræsenteret i Danmark, til en snak om det forsvarspolitiske samarbejde, om forventningerne til Danmarks kapaciteter og prioriteringer og om en sikkerhedspolitisk omverden i hastig forandring.*



TEKST NIELS-BIRGER DANIELSEN FOTO SARA SKYTTE



Forsvarsattaché: ”Russerne kommer foruroligende tæt på”

Den litauiske forsvarsattaché hilser det velkomment, at USA's hær 5. Korps har flyttet sit hovedkvarter til Polen, og betragter med uro de danske prioriteringer, der tegner sig frem mod forsvarsforliget i 2023.

ET AF DE LANDE, som Danmark har det nærmeste sikkerhedspolitiske fællesskab med, undrer sig over den danske prioritering af Forsvaret.

- Opstillingen af en dansk brigade, der var en del af det seneste forsvarsforlig, bliver forsinket, bemærker orlogskaptajn Giedrius Valintelis, Litauens forsvarsattaché i København, der også har Norge, Sverige og Finland som ansvarsområde.

- Og selv om den danske opmærksomhed for tiden synes ensidigt rettet mod Arktis, der afgjort også er vigtig, så håber jeg, at de baltiske lande også stadig vil være nævnt, når et nyt forsvarsforlig bliver indgået i 2023.

Valintelis oplever beslutningsprocessen som uklar.

- Jeg har erfaret, at forsvarspolitikken behandles på regeringsplan i tæt kontakt med de politiske partier. Det er uklart for mig, hvilken rolle militærfaglig rådgivning vil få. Forsvarschefen har over for attachéerne tilkendegivet sin hensigt om at deltage i drøftelserne og give råd.

I både Norge og Sverige har forsvarscheferne lagt deres vurdering af valgmulighederne for en fremtidig udvikling af de militære kapaciteter åbent frem, så vidt som sikkerhedskrav gør det muligt. De har også anslået finansieringsbehov for hver mulig løsning.

- Og den militære rådgivning bliver vel at mærke givet, før den politiske beslutning er truffet, bemærker Giedrius Valintelis.

Litauisk oprustning

Interviewet finder sted få dage efter 100-årsdagen for Danmarks anerkendelse af Litauen som selvstændig stat den 28. september 1921. Men den litauiske officer holder sig ikke til de obligate høflige betragtninger, som er karakteristiske for runde mærkedage.





– I den seneste tid har jeg haft travlt på grund af adskillige VIP-besøg. I Helsinki stod jeg til rådighed for den litauiske forsvarschefs delegation ved en konference for nordeuropæiske forsvarshefter, og i Sverige blev stabsøvelsen 'Joint Protector 21' afviklet i regi af Joint Expeditionary Force (JEF). Også her assisterede jeg en højtstående litauisk delegation.

Giedrius Valintelis

- I Litauen er der bred offentlig støtte til de væbnede styrker – især efter begivenhederne i Ukraine –, og vi har øget vores forsvarsbudget drastisk for at styrke vores territoriale forsvar. Det vil måske ende på så meget som 2,5 pct. af nationalindkomsten i 2030, siger Giedrius Valintelis.

- Derimod bliver øgede forsvarsudgifter i Danmark ikke modtaget så positivt af offentligheden. I Danmark bliver militærtjeneste mere promoveret som et eventyr; i Litauen træffer unge mennesker valget, fordi de ønsker at forsvare deres land.

I et interview med Officeren nr. 3 i år beskæftigede forsvarschef Flemming Lentfer sig udførligt med den betydelige afgang af konstabler samt yngre befalingsmænd og officerer, der søger civile job. Et sådant problem med fastholdelse har man ikke i Litauen.

- De unge folk er velmotiverede og forbliver i almindelighed i de væbnede styrker i længere tid, når de én gang har valgt den livsvej, siger forsvarsattachéen.

Advarsel mod kinesiske telefoner

Udtalelserne falder i kølvandet på, at det officielle Litauen i de seneste måneder i høj grad har ført klar tale. Landet, der blot har 2,8 millioner indbyggere, har pådraget sig Kinas vrede ved at tillade Taiwan at kalde sin repræsentation i Litauen Taiwan Representative Office – en efter kinesisk opfattelse nærmest officiel anerkendelse af østaten, som Kina betragter som en udbryderprovins.

Det litauiske forsvarsministerium har ifølge nyhedsbureauet Reuters taget det usædvanlige skridt at opfordre alle til at kassere deres kinesiske smartphones, fordi litauiske efterretningsfolk har fundet en skjult funktion, der kan finde og fjerne ord og vendinger, som kineserne anser for kontroversielle. Desuden har man fundet ud af, at mindst et af telefonfabrikaterne sender krypterede data om telefonens brug til en server i Singapore.

- Opfordringen er et resultat af en vurdering af Det nationale Cybersikkerhedscenter under Forsvarsministeriet, uddyber Giedrius Valintelis.

- Det handler om 5G-sikkerhed. Centret undersøgte sagen, og ministeriet tog skridtet for at beskytte vore 5G-mobilnetværk.

Sverige vært for JEF-øvelse

Interviewet finder sted på Litauens ambassade på Bernstorffsvej nord for København.

- Meget af tiden er jeg på vej til og fra en lufthavn, for jeg er normalt ude af Danmark hver anden uge, svarer Giedrius Valintelis på spørgsmålet om, hvad han aktuelt beskæftiger sig med.

- I den seneste tid har jeg haft travlt på grund af adskillige VIP-besøg. I Helsinki stod jeg til rådighed for den litauiske forsvarschefs delegation ved en konference for nordeuropæiske forsvarschef, og i Sverige blev stabsøvelsen 'Joint Protector 21' afviklet i regi af Joint Expeditionary Force (JEF). Også her assisterede jeg en højtstående litauisk delegation.

JEF er en styrke formeret af 10 lande under ledelse af Storbritannien for at styrke alliansens position i Nord-

europa – herunder Sverige og Finland, der ikke er med i NATO. 'Joint Protector 21', der havde fokus på hybrid krigsførelse, havde deltagelse af alle 10 lande og blev afviklet i Älvdalen i Sverige, hvortil adskillige danske officerer blev udsendt, og i Northwood i Storbritannien.

Tre sønner i dansk skole

Orlogskaptajnen, der er 43 år, har sin familie med i Danmark, hvor han blev udstationeret i 2019.

- I aften skal vi have 10-års fødselsdag for min mellemste søn, der holder den sammen med en kammerat, der også fylder 10 år få dage efter. Jeg har to andre sønner på 8 og 14 år, og det har været en oplevelse for mig at se, hvor megen tid forældre i dette land tilbringer sammen med deres børn ved forskellige arrangementer i forbindelse med skolen.

Familien bor i Vedbæk, og sønnerne går i skole i Trørød.

- De knokler med det danske sprog, men de behersker det nok til at deltage i det sociale liv og følge med i skolen. Min hustru må lægge en del arbejde i at kommunikere på forældre-intra, men hun har gået på kursus i dansk og er blevet god til sproget, fortæller Giedrius Valintelis.

Senest i 2023 må familien imidlertid indstille sig på at bryde op og rejse til et andet land i forbindelse med den faste rotationsordning.

Opvækst i en dramatisk tid

Giedrius Valintelis voksede op med sovjetisk skolegang og var 12 år, da sovjetiske styrker i januar 1991 efter Litauens uafhængighedserklæring forsøgte at indtage parlamentsbygningen i Vilnius, men blev forhindret i det af en tusindtallig skare af ubevæbnede litauere, der slog ring om den.

Han kom ind på militærakademiet og blev efter to år delingsfører i hæren i to år. I efteråret 1998 var han som led i sin uddannelse tre måneder hos opklaringsbataljonen på Almegaards Kaserne på Bornholm.

Derefter blev Valintelis optaget i en frømandsenhed, der da var en del af landstyrkerne, men kort efter blev flyttet til søværnet. Han avancerede til chef og kom med, da en del af enheden blev indlemmet i specialstyrkerne og uddannet i avanceret overvågning, direkte aktion og assistanceopgaver – i princippet som i Navy Seals i USA.

- Jeg fik øvelse i disciplin dengang, erindrer orlogskaptajnen.

- Når du er under vand, er du ansvarlig for dig selv, men også for din kammerat og - når du er i en lederrolle - for hans korrekte adfærd under dykningen.

Han blev udsendt til Afghanistan i 2009 og 2011 – begge gange for fire måneder. I 2015-17 fulgte en række rejser til Ukraine, kurser og bilaterale tiltag i forbindelse med vores militære assistance til Ukraines væbnede styrker.

- Det var i høj grad en øjenåbner. Jeg lærte noget om aktuel krigsførelse – om skydning med tungt artilleri sideløbende med elektronisk krigsførelse, droner og diverse ukonventionelle midler.



Danske officerer på nøgleposter

Ifølge den litauiske officer er the Danish approach bredt anerkendt i landet.

- Den er simpel, metodisk, meget praktisk, hands-on-orienteret og med god feedback som en høj prioritet.

De stærke bånd går tilbage til 1994, da Danmark som det første land utvetydigt støttede Litauens optagelse i NATO. Over 800 litauiske soldater har deltaget i forskellige danske fredsbevarende styrker helt tilbage fra UN-PROFOR-missionen i Kroatien 1994-1996. I dag er baltiske soldater udsendt sammen med det danske troppekontingent i Irak.

- Endvidere hjalp Danmark os med at få vores Iron Wolf-brigade certificeret i forhold til NATO's standard, så den gennem en årrække kunne indgå i Danske Division (i dag Multinational Division North). Og danske specialister hjalp os med at etablere en artilleriafdeling, siger orlogskaptajn Valintelis.

Han fremhæver endvidere samarbejdet mellem de to landes hjemmeværn.

- Danmark har sat standarden for uddannelsen. En dansk kaptajn var ansvarlig for et ledelseskursus, der blev gennemført i år, og alle instruktører i det litauiske hjemmeværn bliver oplært efter det danske system. Ligeledes bliver landstyrker op til brigadeniveau formeret ifølge standarder udformet af Danmark.

Derfor ligger det lige for, at Litauen siden 2015 har valgt at lade en dansk officer stå i spidsen for NATO's Force Integration Unit (NFIU) i landet. Oberst Peter Nielsen

overtog kommandoen i juni i år efter oberst Jakob Søgaard-Larsen, der havde beklædt posten siden 2015.

- Danske officerer forstår udmærket vores stilling, for Danmark var i samme situation under Den kolde Krig. Og vi har tillid til danske officerer på grund af det langvarige samarbejde og fælles erfaringer, forklarer Giedrius Valintelis.

NFIU'er er blevet etableret i otte lande langs NATO's østlige grænser. De er små hovedkvarterer, der skal udgøre forbindelsesled mellem de nationale styrker og NATO-enheder, hvis NATO beslutter at sætte styrker ind i henhold til den Readiness Action Plan, der blev vedtaget på et topmøde i Wales i 2014. NFIU'erne består hver især af ca. 40 medarbejdere, hvoraf de 20 stilles af landet selv og de 20 andre af NATO.

Dengang Vilnius hed Wilno

Efter at Litauen blev selvstændigt i 1918 var landet i den

– The Danish approach er bredt anerkendt. Den er simpel, metodisk, meget praktisk, hands-on-orienteret og med god feedback som en høj prioritet.

Giedrius Valintelis



situation, at det måtte forsvare sit territorium mod hele tre meget større nabostater.

Litauen blev i 1939 presset til at afstå havnebyen Klaipeda (Memel) til Nazityskland, og i 1940 blev landet helt opslugt af Sovjetunionen. Dermed var russerne igen herrer, som de havde været i tsar-tiden. I forhold til Polen var der konflikt om Vilnius, som det ligeledes genoprettede Polen bemægtigede sig i flere væbnede konflikter i 1920-22. Byen var i mellemkrigstiden polsk under navnet Wilno.

Det lægger orlogskaptajn Valintelis imidlertid ingen vægt på.

- Litauen har siden det 14. århundrede betragtet sig som en del af den vestlige civilisation, og vi har kæmpet side om side med Polen i mange krige. I sammenligning med det var Vilnius-konflikten kortvarig, understreger han.

- Det har vi lagt bag os, og vi betragter Polen som en af vore vigtigste allierede. Det er mest russisk propaganda, der prøver at genoplive dette spørgsmål for at så splid.

Den aktuelle udfordring

Litauens fokus er i det hele taget på Rusland.

- Der er ingen militær spænding ved grænsen, og transitten til Kaliningrad-eksklaven foregår i henhold til faste og stabile procedurer. Når det gælder militære transporter, bruger russerne stort set udelukkende søvejen eller fly, siger Giedrius Valentelis indledningsvis.

- Men russerne afholder store øvelser, der nogle gange foregår foruroligende tæt på vort territorium. Og Hviderusland er ikke længere uafhængigt i militær henseende. De har integrerede kommando- og luftforsvarssystemer med Rusland, og de holder øvelser og etablerer logistiske procedurer i fællesskab.

I Litauen fremkaldte krigen i Georgien i 2008 bekymring, og enhver illusion forsvandt efter de russiske aktioner mod Ukraine i 2014. Det førte til, at den ellers afskaffede værnepligt blev genindført.

Ser USA som fortsat nøglepartner

En fast NATO-hjælp har siden 2004 været alliansens Baltic Air Policing, der indebærer, at medlemslandene på skift stiller jagerfly til rådighed til fire måneders patruljering. For tiden udfører Danmark opgaven for ottende gang, idet fire F16-jagere fra Fighter Wing Skrydstrup er udstationeret på Siauliai-basen i Litauen.

- Det er tilstrækkeligt som en permanent fredstidsordning, men der er et stort hul i luftforsvaret, og for os i de baltiske stater er det et åbent spørgsmål, hvordan vi skal udfylde det, siger forsvarsattachéen og tilføjer, at Litauen prioriterer højt at forbedre sit luftforsvar.

- Regeringen har allerede fremskaffet et luftforsvarssystem fra NASAMS i Norge, og vi er også ved at anskaffe Black Hawk-helikoptere til erstatning for de gamle Mi-8'ere. Betydelige ressourcer er blevet brugt på at opgradere øvelsesområder, så vi kan være velegnede værter for store øvelser.

Endelig er Litauen i gang med at opbygge en national kapacitet i cybersikkerhed, som vil være grundlag for



deltagelse i EU Cyber Teams og andre tværnationale opgaver.

Helt afgørende er Enhanced Forward Presence-programmet fra 2014, der betyder, at sammensatte kampgrupper på hver især ca. 1.000 mand til enhver tid er udstationeret i Estland, Letland, Litauen og Polen. Danmark deltager i kampgruppen i Estland, der er under britisk ledelse.

Giedrius Valentelis mener, at alliansens styrke- og kommandostruktur (hhv. NFS og NCS) bør tilpasses de regionale trusler bedre, men han udtrykker stor tilfredshed med, at den amerikanske hærs 5. Korps har flyttet sit hovedkvarter og ca. 4.000 soldater til Polen.

- Det er en udvikling i den rigtige retning, siger han og fastslår, at USA er Litauens strategiske nøglepartner, og at man er tilfreds med graden af amerikansk nærvær i det baltiske område.

- Storbritannien er også en strategisk partner – og også Danmark. Storbritanniens JEF-koncept med fokus på Nordeuropa bliver vurderet højt af vore eksperter.

Dermed ligger det officielle Litauen helt på linje med statsminister Mette Frederiksen (S). For nylig bragte det fransk-amerikanske sammenstød i anledning af indgåelsen af AUKUS-pagten mellem USA, Storbritannien og Australien tanker om et franskleget europæisk forsvar i centrum, men i den anledning understregede Mette Frederiksen Danmarks permanente bånd til USA som den centrale NATO-magt. ■

Det at være officer er et meningsfuldt hverv, som samtidig giver unikke oplevelser og ind imellem placerer den enkelte officer i helt særlige situationer. Officeren har bedt en række medlemmer fortælle om én episode i deres karriere, der stikker ud som noget særligt eller noget, som de aldrig havde forventet at havne midt i.

SENDINGEN, DER IKKE MÅTTE FEJLE

Som chef havde Nikolaj Matzen det overordnede ansvar for, at **vacciner blev leveret** til udsendte soldater.

TEKST MICHAEL AAGAARD JENSEN FOTO CLAUS FISHER

I APRIL MÅNED gik man i Danmark i gang med vaccinationerne af sundhedspersonel og andre med stor smitterisiko. Samtidig begyndte Forsvaret at vaccinere danske soldater, inden de skulle sendes ud på international mission. Men uden for landets grænser, hvor smitten endnu ikke var under kontrol, sad der allerede soldater, som ikke havde fået første stik. Det blev Supply Chain Divisionen under FMI, der fik til opgave at finde en løsning på, hvordan vacciner skulle komme ud til udsendte soldater rundt om i verden, uden at de temperaturfølsomme doser tog skade. Den opgave landede hos major Nikolaj Matzen, chef for International Forsyning ved Supply Chain Divisionen.

- Opgaven kommer ind igennem vores ene forsyningscenter. En af mine decentrale ledere blev spurgt, om vi kunne sende vacciner ud til de soldater, vi havde gående ude i international mission, fortæller han.

Kolde vacciner

Det kan lyde som en forholdsvis simpel opgave, men udfordringen er, at vaccinerne skal være nedkølet til mellem -25 og -18 grader hele vejen fra udleveringsstedet, til soldaterne får deres stik ude i missionsområderne. Her opstår et logistisk problem, for kølere og fryserne kan ikke bare sættes i en stikkontakt inde i et fly - der er nemlig ingen. For at få det til at lykkes måtte forsyningsmedarbejderne trække på erfaringer fra julemaden.

- Ham, der har fået opgaven, står normalt for at få sendt julemad ud til de udsendte soldater. Den skal også været kølet ned, så jeg beder ham om at se på nogle af de Georg Gearløs-løsninger, vi nogle gange laver for at kun-

ne sende køl eller frys med en flyver, fortæller Nikolaj Matzen.

Ingen strøm

Da der ikke nødvendigvis er strøm til køleanordningen i flyene, toldområder med videre, og det samtidig kan være problematisk at få batterier med fly, da eventuelle gnister og store mængder flybrændstof ikke er en god blanding, skulle løsningen testes grundigt, inden de omkring 330 vacciner fik lov til at komme i frysekasser og ombord på et af Forsvarets fly.

- Vi går i dialog med et kølefirma, som vi tidligere har arbejdet sammen med. Vi afprøver forskellige setups for at se, hvor lang tid de kan holde vaccinerne nedkølet, hvor varmt der bliver inde i kølekasserne og så videre. Det tester vi både med og uden strøm, fortæller Nikolaj Matzen.

Ved den første test bliver de opmærksomme på, at det bliver for varmt omkring kassen med vaccinerne, fordi motorer, der skal holde kasserne nedkølet, får temperaturen til at stige. Så de er nødt til at lave forbedringer på kølekasserne.

Skabe trygge rammer

Imens de ansatte ved Supply Chain Divisionen gik i gang med at lave forbedringer på kasserne, så vaccinerne kunne forblive nedkølet hele vejen ud til kanylerne, så var det Nikolaj Matzens opgave at sørge for, at de fik ro til arbejdet.

- Min opgave er at sørge for, at mine medarbejdere og ledere har så gode rammer som muligt, så at de kan



Major Nikolaj Matzen er chef for International Forsyningssektion ved Supply Chain Divisionen i Karup. Det blev hans opgave at få vacciner ud til soldater i internationale missioner.

Vaccinerne skal være nedkølet til mellem -25 og -18 grader hele vejen fra udleveringsstedet, til soldaterne får deres stik ude i missionsområderne.



prioritere opgaven og får ro til at gøre det, selvom vi har en daglig drift. Det kan være at godkende sene arbejdstider og nikke af til, at der i en periode er merarbejde. Jeg skal give dem tryghed og bakke dem op, hvis der kommer noget ind ad døren, som nogle andre mener også er vigtigt, siger han.

Måtte ikke fejle

Nikolaj Matzener er vant til transportopgaver, der skal gå stærkt, og hvor vinduet til leverance er lille. Eksempelvis opgaver, hvor der er få dage til at få forsyninger til en bestemt havn, for at de kan nå at komme ombord på det rigtige skib. Så det at sende vacciner rundt i verden er sådan set ikke en opgave, der fylder særlig meget.

- Jeg sender eksempelvis julemad ud en gang om året. Det starter vi med at planlægge allerede i august måned for at sikre os, at soldaterne får julemad til tiden, fortæller han.

Alligevel er opgaven ikke som almindelige opgaver. I modsætning til julemaden tog det kun en måned at planlægge og teste fryseanordningen til vaccinerne. Men arbejdet foregår på et tidspunkt, hvor vi i Danmark jubler

over, at en dansk opfindelse kan trække en ekstra dosis ud af de sparsomme vaccineglas, og der er stort fokus på at få givet så mange som muligt det første stik.

- Så vaccinerne er en lille opgave rent omfangsmæssigt, men den har stor politisk bevågenhed. Der er nogle etiske overvejelser i det, for hvis det nu ikke lykkes, så har vi et antal vacciner på vej til udlandet, som går til spilde. I forhold til hele den store vaccinemaskine er vi bare et lille tandhjul, og det kan godt være, at det ikke rykkede det store i forhold til sundhedssituationen i Danmark, hvis vi fejlede, men det ville skabe en masse negativ bevågenhed, siger han.

Den endelige løsning bliver en kølekasse på en palle, som får strøm fra et batteri. Efter den første test af det setup laver Nikolaj Matzens medarbejdere nogle ændringer til kølekasserne. Disse forbedringer gør, at temperaturen i kasserne holder sig på det rette niveau. Så i midten af maj måned er Supply Chain Divisionen klar til at levere vacciner ud til de danske udsendte.

- Jeg var glad for, at det var lykkedes, og for at jeg kunne give mine medarbejdere de rigtige rammer, så de kunne være med til at gøre en forskel. ■



Rheinmetall Kodiak - Bundeswehr's nye ingeniør kamp køretøj

Rheinmetall har skabt en ny stor succes med dets Kodiak pansrede ingeniør køretøj. Den 14. april 2021 har det tyske Bundeswehr bestilt i alt 44 pansrede ingeniør køretøjer hos Rheinmetall, til en brutto værdi af ca. 295 milliarder Euro. Det første system står klar til at rulle fra samlebåndet i 2023, med en fuldendt leverance i 2029. Ordren omfatter også et stort antal af ekstra produkter der relaterer sig til træning og logistik. Tjenester der er nødvendige for drift og betjeningsstøtte, herunder træningskurser og hjælpemidler, foruden dokumentation, måling, testning af udstyr, ekstra dele og specielle værktøjer.

Kodiak AEV3- en sand ingeniør.

Det pansrede ingeniør køretøj AEV3 Kodiak, baseret på Leopard 2, er designet til at imødekomme moderne Ingeniørertroppers behov. I dag er mere end 40 Kodiak pansrede ingeniør køretøjer i brug verden over, specielt i Schweiz, Sverige, Holland og i Singapore. Foruden Bundeswehr har et antal af andre europæiske lande og NATO nationer fornylig udtrykt en stor interesse for systemet. Derudover har Schweiz, Sverige, Holland og Singapore alle forøget deres Leopard 2 flåder med ARV3 Buffalo pansrede bjergnings køretøjer- et andet af Rheinmetalls Leopard 2 varianter af sporskøretøjer.

Udstyrets pålidelighed under forskellige klimatiske forhold er altafgørende for succes af en operation og soldaters sikkerhed. Kodiak har allerede bevist disse muligheder i store tests, såvel i felten, som i ekstrem tørke, kulde, hede og fugtige miljøer der spænder mellem +40 til -40 grader celsius.

Drevet af en 1,100-KW motor, sikrer køretøjets vel-balanceret understel en god mobilitet svarende til Leopard 2 A7V. Kodiak er i fuld stand til at følge med nutidens højt mobiliserede kamp formationer. Foruden en nyviklet forsvars- og beskyttelses pakke der gør det til én af de bedst beskyttende systemer af dens slags.

En fantastisk funktion på Kodiak er dens 3-delte gravearm, centralt monteret forrest på køretøjet. Dette centrale arm-koncept giver mandskabet et bedre udsyn når gravemaskinen arbejder. Gravearmens lange og fleksible evner, gør at ingeniørmaskinen kan operere i et meget snævert rum, der er minimalt afhængig af køretøjets orientering. Det forenkler og forkorter operationen, og bidrager derved til mandskabets sikkerhed. Systemets højtudviklede led-hængte gravearm kan nemt klare tunge belastninger. Desuden kan en mængde af forskellige værktøjer blive udskiftet indefra det pansrede køretøjsrum.

Kodiak udbydes også med en bulldozer klinge med justerbar skæring og tippe vinkel, såvel som valgfri minerydnings udstyr.

Monteret forrest på køretøjet sidder et alsidigt håndsvings-system der er udstyret med to uafhængige akselhåndsving. På en operation sikrer disse en høj fleksibilitet koblet sammen med absolut pålidelighed. En eneste soldat kan nemt betjene kablerne mod objektet, uden brug af specialudstyr eller værktøjer; dermed minimeres opholdene uden for det pansrende mandskabsrum.

Under kampoperationer bliver den 3-mands store besætning støttet af de seks dagslys- og IR-kameraer, der er monteret på gravearmen, bulldozer klinge og foran og bagved køretøjet. Ved hjælp af kameraene er det muligt at udskifte værktøjer og udføre ingeniør opgaver uden at forlade køretøjet.

Til nærforsvar er Kodiak udstyret med topmoderne teknik, den fjernstyrede våbenstation "Natter" udviklet af Rheinmetall. Denne våbenstation kan bevæbnes med en 7,62mm x 51MG eller en 12,7mm x 99 (50BMG) HMG eller en 40mm automatisk granatkaster. Køretøjet har også en 76mm røgkaster til sløringsbrug.

ANSÆTTELSE PÅ URIMELIGE VILKÅR

HOD ER BLEVET KONTAKTET af en premierløjtnant fra et af værnene, som for nylig har søgt og opnået ansættelse i en kaptajnsstilling. Den ledige stilling var opslået på helt normal vis og indeholdt muligheden for, at en premierløjtnant kunne blive ansat gennem en uddannelsesaftale. Dette indebærer som bekendt, at man varetager den nye stilling efter reglerne for funktion i højere stilling, indtil man opfylder uddannelsesaftalens krav, hvorefter man bliver udnævnt til stillingens grad. Opslaget indeholdt ingen formuleringer, der antydede, at jobbet var midlertidigt, eller at ansættelsen var som vikar.

I den konkrete sag har Forsvaret alligevel valgt at ansætte medarbejderen på en tidsbestemt kontrakt i stedet for varig ansættelse, ligesom man har undladt at udarbejde en uddannelsesaftale.

HOD kan ikke se nogen saglig begrundelse for ikke at ansætte medarbejderen varigt. Vi mener altså, at Forsvarets tilgang er urimelig, og at Forsvaret burde have tilbudt medarbejderen en varig ansættelse, ligesom man normalt gør. Sagen skal forhandles i den nærmeste fremtid, og HOD vil arbejde på at opnå de bedst mulige vilkår for medlemmet.

Konsulent Søren Wad Clausen

OFFICEREN

Nr. 5/2021, 30. årgang

ISSN: 2445-5326
Fagbladet Officeren er udgivet af Hovedorganisationen af Officerer i Danmark (HOD)
Olof Palmes Gade 10
2100 København Ø.
Tlf. +45 3315 0233
Fax: +45 3314 4626
www.hod.dk

Facebook: Hovedorganisationen af Officerer i Danmark

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

Redaktør:

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

Grafisk design:

Gregorius DesignThinking

Tryk: Jørn Thomsen Elbo A/S

Annoncer:

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

Annoncepriser:

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

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

Deadline for indlæg og annoncer:

Blad nr. 6/2021: 8. november
Som udkommer: 8. december

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den
12. oktober 2021.



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.



24

– Vi skal være særligt opmærksomme på vore lederes belastning og trivsel lige nu. Det kræver gode ledere – og dermed ledere med personligt overskud – at lede udviklingen ind i en ny normal hverdag.

Rasmus Gorell Mackenhauer,
master i Organisationspsykologi

Læs: Arbejdspladsen post corona

Vedr. adresseændringer
kontakt venligst
HOD's sekretariat
Olof Palmes Gade 10,
2100 København Ø
Mail: hod@hod.dk