

Fagbladet

# OFFICEREN

01 / FEBRUAR 2016

**Forsvaret  
træner  
bevogtning for  
at kunne yde  
særlig støtte  
til politiet**



# SAAB

## GIVING YOUR CAPABILITY **THE EDGE**

Threats evolve. Facing them demands enhanced capability – and that's where Saab thinking can give you the advantage.

From effective training for smarter forces to superior data to sharpen your awareness. From lasting technology for strengthened protection to intensified firepower for active defence. At sea. On the ground. In the air.

Saab's *thinking edge* enables our innovative, effective solutions to enhance your capabilities and deliver smarter outcomes. And maintain your personnel's advantage whatever their mission.

[www.saabgroup.com](http://www.saabgroup.com)





# Ny Løn? – Ja tak, den gamle er brugt!



Formand,  
Niels Tønning  
[niels@hod.dk](mailto:niels@hod.dk)

**Det sagde flere i spøg, da det nye lønsystem i 2002 blev indført for de fleste personalegrupper i Forsvaret.** For officererne var overgangen indledningsvis frivillig, men med overenskomsten i 2005 aftalte Forsvaret og HOD at afvikle det gamle lønsystem. Nu er det måske tid til at overveje et nyt. Vi kan i hvert fald konstatere, at det gamle Ny Løn ikke virker efter hensigten.

I 2015 indgik vi en tillægsaftale, hvorefter kvalifikationstillæg i udgangspunktet nu bliver varige og pensionsgivende. Et princip, der også forventes udbredt til chefgruppen. Det har dog hele tiden været intentionen med Ny Løn, og afføder derfor ikke særlig tak eller eufori fra min side.

Den militære chefgruppe har overordnet set ikke haft succes med Ny Løn. Selv om Forsvarets engangsvederlag til chefer ligger over gennemsnittet, så ligger lønningerne 25-40.000 kroner under statens gennemsnit. Et efterslæb, som aldrig udlignes, hvis lønudviklingen jf. ministeriets vejledning ikke må overstige udviklingen i resten af staten.

For ledergruppen nåede vi i 2015 lige netop at bruge den ramme til tillæg, som blev aftalt i 2007. Det lykkedes dog aldrig at anvende de midler, der var afsat til fastholdelse af yngre officerer, efter intentionen. Da vi lukkede den gamle aftale, var det under 10 % af premierløjtnanterne, der havde et kvalifikationstillæg, og det gennemsnitlige tillæg var under 30 % af det centralt aftalte niveau. Lidt bedre gik det for KN/KL, hvor det aftalte gennemsnit næsten blev nået, men med en værnforskelle på mere end 1.000 kroner om måneden.

Mange officerer burde derfor kunne opnå et bedre tillæg, men der er ikke synlige tegn på en strategisk tilgang til lønudvikling. Der er ingen lokal differentiering af rammerne til tillæg, og der gøres generelt heller ikke en indsats for at følge udviklingen i det lokale råderum til tillæg i takt med personaleomsætningen.

I stedet ser det ud til, at de forestående lokale forhandlinger igen fokuseres på engangsvederlag. Både ministeriets vejledning og udmeldinger fra flere myndigheder peger på en arbitrært fastsat ramme på under 1 %, og man lægger dermed afstand til intentionerne med lønsystemet: *"Den lokale løndannelse sker in-*

*den for rammerne af institutionernes økonomi. Det er ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse. Den lokale løndannelse normeres således ikke af en af parterne centralt aftalt minimum- eller maksimumpulje".*

HOD anerkender ikke en centralt fastsat ramme og synes slet ikke, at størrelsen af rammen afspejler den store indsats, der blev ydet i 2015. Rammen er ikke et mål i sig selv, men sat i relief vil 1 % for officerernes ledergruppe svare til mere end en halvering af det resultat, der blev opnået i forhandlingerne det første år med Ny Løn i 2006.

Forsvaret kan vel næppe forklare, at indsatsen i 2015 var så meget dårligere end i 2006. Havde man foretaget en reel vurdering af indsatsen, havde flere myndigheder nok anvendt noget af den uforbrugte lønsum i 2015 til vederlag.

Man kan vist godt argumentere for, at alle aktuelt var bedre tjent med det gamle lønsystem. Den lokale løndannelse opfattes fortsat mere som en pligt, end som et ledelsesværktøj til at understøtte opgaveløsningen. Forsvaret bør vel overveje, om man reelt vil Ny Løn, for lige nu ville de fleste nok opnå en større tilfredshed ved at bruge rammen til et kinesisk lotteri ved julefrokosten.

## Ny chef for Arktisk Kommando

Foto: forsvarsgalleriet.dk



**Oberst Kim Jesper Jørgensen udnævnes 15. februar til generalmajor og bliver fra samme dag chef for Arktisk Kommando i Nuuk.**

Kim Jesper Jørgensen er fra Flyvevåbnet og har tidligere blandt andet været chef for Flyvevåbnets Specialskole og for Flyvestation Værløse. Han har siden august 2014 været chef for den arktiske projektorganisation, der analyserer, hvordan Forsvaret kan øge sin indsats i Arktisk.

## Alle officerer kan låne i Tjenestemændenes Låneforening

I mange år har tjenestemandsansatte officerer i Forsvaret kunne optage lån i Tjenestemændenes Låneforening. Det kan de stadig. Det har de nye overenskomstansatte officerer til gengæld ikke haft mulighed for, men det kan de nu.

Forsvaret og HOD har gennem længere tid været i dialog, og Forsvaret har nu lyttet til argumenterne og besluttet at anvende lønforskrivning, altså at Forsvaret trækker afdragene direkte i lønnen, i lighed med tjenestemændene, således at de overenskomstansatte kan optage lån i Tjenestemændenes Låneforening.

Du kan læse mere om muligheden for lån her:  
[hod.dk/medlem/medlemstilbud/tjenestemændenes låneforening](http://hod.dk/medlem/medlemstilbud/tjenestemændenes_låneforening)

## Meld dig til TR-kursus

**SÅ ER DET NU, DU SKAL MELDE DIG** til kurser for tillidsrepræsentanter. Du skal melde dig til HOD's TR-uddannelse den 19.-20. april, hvis du enten snart skal være tillidsrepræsentant, eller du allerede er tillidsrepræsentant men ikke har deltaget på kurset endnu. Hvis du ikke kan på det første kursus, er der flere i løbet af året. Hvis du har deltaget i det grundlæggende kursus, kan du tilmelde dig efteruddannelse. Se alle datoer og tilmeld dig på [hod.dk](http://hod.dk).

## Ny Personalepolitik

Som følge af det store omfang af ændringer på HR-området ønsker Forsvarets Hovedsamarbejdsudvalg at udarbejde en ny personalepolitik. Den skal være værdibaseret, og formen vil derfor være en anden end den, du har været vant til som ansat i Forsvaret.

På vegne af Hovedsamarbejdsudvalget er der derfor nedsat en arbejdsgruppe, der skal udarbejde oplæg til den nye politik. Arbejdsgruppen er sammensat af repræsentanter fra alle styrelser og faglige organisationer – og HOD er selvfølgelig med.

# HOD får historisk stor bod for aftalebrud

**HOD og FPS har indgået forlig på 750.000 kroner i sagen om et stort antal brud på tillægsaftalen for tjenestemænd.**

Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) og HOD er enige om, at aftaler skal overholdes, og begge parter er meget tilfredse med, at der kunne samarbejdes om at finde en løsning på sagen. Det er en ærgerlig sag, men nu kan vi komme videre og i samarbejde få afsluttet de udestående forhandlinger inden den 1. juli 2016, erklærer FPS og HOD i en fælles udtalelse.

HOD rejste de første krav om bod for aftalebrud i sommeren 2015 efter gennem flere år at have påpeget for FPS, at antallet af aftalebrud blev ved med at stige. Der var tale om blandt andet manglende genforhandling af udløbne kvalifikationstillæg og manglende fremsendelse af forhandlingsresultater til HOD godkendelse. HOD kan som konsekvens af dette blive frataget muligheden for ordentlig vejledning af medlemmerne, eksempelvis i forhold til egentlige fejl i aftaleudkastet, eller at størrelsen af tillæg efter HOD vurdering er lavere, end det andre har opnået i sammenlignelige sager.

- Vi er tilfredse med, at de konstaterede sager om brud nu kan lukkes med en bod på 750.000 kroner. Det er det markant højeste beløb, HOD nogensinde har modtaget, og det højeste Forsvaret nogensinde har betalt i bod. Størrelsen markerer på en passende måde, at der samlet set var tale om et alvorligt brud på tillægsaftalen, ligesom bodens størrelse understreger, at aftaler er til for at blive overholdt. Det er en vigtig pointe for vores medlemmer, siger Niels Tønning.

FPS har nu fokus på et større oprydningsarbejde. Frem mod sommeren 2016 vil styrelsen bistå Forsvarets myndigheder med at genforhandle udløbne aftaler, ligesom man vil indskærpe pligten til at sende alle aftaler til godkendelse ved HOD.

- Det er vigtigt at være bevidst om, at en individuel tillægsaftale reelt ikke er gældende, før den er godkendt af HOD. Uden godkendelse er aftalen ikke gyldig og må ikke lønrapporteres, forklarer Niels Tønning.

HOD og FPS er enige om at fortsætte samarbejdet med den igangværende udrulning af den nye tillægsaftale af 27. oktober 2015.

- Med det indgåede forlig og det kommende oprydningsarbejde trækker vi en streg i sandet, så vi giver den nye aftale bedre mulighed for at komme godt fra start, siger Niels Tønning.

## Skriv din mail

**VI HAR BRUG FOR DIN MAILADRESSE.** Det har vi blandt andet for at kunne fortælle, når der er nyt om for eksempel forhandling af personligt kvalifikationstillæg, §5 vederlag og lignende. Samtidig giver din mailadresse os mulighed for at skrive til dig i forbindelse med vores undersøgelser, hvor dine svar først er med til at danne grundlag for resultatet, og dermed medvirker til, at undersøgelser får endnu større vægt i forhandlingssituationer.

## Ny chef Jægerkorps



**Oberstløjtnant Kåre Jakobsen har afløst oberstløjtnant Claus Wammen som chef for Jægerkorpsen. Det skete ved en parade på Flyvestation Aalborg.**

Kåre Jakobsen kommer fra en stilling i Værnfælles Forsvarskommando. Han blev officer i 1996, udnævnt til jæger i 1998 og var i korpset frem til 2001. Senere har han været delingsfører i korpset fra 2004-2006. Fra 2006-2008 var han Jægerkorpsens forbindelsesofficer hos Hærens Operative Kommando.





# På politiets præmisser

Med ultrakort varsel har Forsvaret sammensat en instruktørpulje, som på blot en uge har uddannet godt 400 soldater til at kunne assistere politiet i rammen af særlig støtte til politiet på de to nye modtagecentre for migranter.

TEKST OG FOTO: MORTEN FREDSLUND

**"Nødværge", "stikvåben", "strips", "skjold", "peber",** står der skrevet med rød tusch på det store, hvide billboard i klasse UV 16 på Gardehusarkasernens centerbygning i Slagelse.

Hvert af de fem ord dækker over discipliner, som godt 400 soldater skulle lære at håndtere under en kort, intensiv politirelateret uddannelse for at kunne indgå i Forsvarets nye beredskabsstyrke.

- Varslet kom lige efter nytår, og det er Totalforsvarsregion Sjælland, der er udpeget som ansvarlig i forhold til operationsplanen, men det er politiet, der har sammensat uddannelsen. Disciplinerne passer til de opgaver, vi soldater vil kunne tænkes at skulle bistå politiet med på modtagecentre i Søgaard og Vordingborg, fortæller major Steen Egesø.

## Weekenden taget i brug

Steen Egesø er en af de 50 befalingsmænd og officerer fra Forsvaret, som i uge 2 mødtes på Stensved Kaserne. Her gav instruktører fra Politiskolen undervisning i en række discipliner, som normalt ikke står på øvelseslisterne ude ved Forsvarets enheder.

- Vi blev undervist efter princippet "train the trainer", og det var ret intensivt. På grund af det korte varsel og den begrænsede tid blev vi nødt til selv at sammensætte uddannelsesplan og øvelsesliste for den kommende uge, imens undervisningen foregik. Det var en udfordring, og vi måtte da også tage weekenden i brug for at koordinere de sidste ting på plads hjemme fra bopælen, siger Steen Egesø og tilføjer:

- Men det løste sig, som det jo ofte gør i Forsvaret, hvor vi er gode til at få enderne til at nå sammen, selv om der er udfordringer.

Steen Egesø er til daglig chef for Operations- og Uddannelsessektionen i Hærhjemmeværnsdistrikt København. Som ældste officer blandt beredskabsstyrkens instruktører blev han udpeget til uformel uddannelsesleder i instruktørpuljen, som allerede mandagen efter instruktørugen skulle stille på kasernerne i Holstebro, Aalborg og Slagelse for at uddanne de godt 400 soldater til beredskabsstyrken. Steen var også formelt uddannelsesleder for de instruktører, der stod for undervisningen af de omkring

200 soldater, som var under uddannelse i Antvorskov, da *Officeren* besøgte Gardehusarkasernen.

## Et godt materiale

Udenfor mellem de betongrå bygninger på kasernen er lektionerne i fuld gang. Alle begreberne fra klasseværelsets billboard er i brug, mens fire-fem politibetjente følger lektionerne og kommer med gode råd.

Blandt dem politiassistent Jacob Foldager, der tidligere selv har været tilknyttet militærpolitiet i syv år.

- Jeg var på forhånd en smule nervøs for, at nogle af soldaterne ville være for meget fremme i skoene med for stor selvtillid. Men den nervøsitet er lagt på hylden for længst. De udviser en enormt stor ro og er gode til at omstille sig til den konkrete konflikt, som udspilles i de forskellige scenarier. Jeg har kun ros til overs i forhold til det, jeg har set indtil nu, og instruktørerne fra Forsvaret er bare super dygtige, siger Jacob Foldager.

Sammen med sin kollega Morten Håkonssen følger han et scenarium, hvor de ubevæbnede soldater skal afhente en migrant fra et center til de øvrige migranternes store utilfredshed. Scenariet gennemspilles i alt tre gange, hvor det for hver gang udvikler sig og eskalerer i forhold til modstand og voldsomhed.

- Det handler altid om finde den rigtige balancegang, og her er soldaterne generelt på et meget højt niveau. Ja faktisk på same niveau som det materiale, vi er vant til at arbejde med på Politiskolen. De er yderst fornuftige, siger Morten Håkonssen, inden de to betjente bliver afbrudt af høje, aggressive råb fra bagsiden af bygningen. Spillet er i gang, og nu skal modstanderen pacificeres. På politiets præmisser.

## En sjælden hjælp

Mens Forsvaret stort set dagligt yder støtte til politiet i rammen af "Almindelig hjælp" – blandt andet Hjemmeværnets bistand ved ulykker og eftersøgninger etc. –, så er det uhyre sjældent, at begrebet "særlig støtte" tages i brug.

- Det er politiet, der er den udøvende magt i Danmark, hvorfor uniformerede soldater kun sjældent er en del af bybilledet. Dog er Hjemmeværnet jo tit involveret i store sportsbegivenheder med videre, men det en anden kate-







gori end den, vi uddanner os til her, fortæller major Steen Egesø, der selv har gjort tjeneste i Hæren i 26 år – blandt andet som underviser på FAK –, inden han skiftede til Hjemmeværnet for fire år siden.

Steen Egesø understreger, at det ikke er et nyt grænsepolitiet, der skal tjekke migranternes pas og identitet ved grænsen, som soldaterne uddannes til.

- Beredskabsstyrkens definerede opgave er, at den skal være politiet behjælpelig med at sikre, at der ikke lukkes uvedkommende personer ind i de to modtagecentre. Omvendt må der heller lukkes personer ud, som ikke har tilladelsen til det. Desuden skal soldaterne bistå politiet med at opretholde ro og orden i og ved centrene, siger Steen Egesø.

### Fra 300 meter til 30 cm

I løbet af den ugelange uddannelse er der særligt fokus på det, der i politisprog kaldes håndkraft. Altså hvordan man pacificerer en modstander med så få magtmidler som muligt.

- Som instruktør og officer er det vores største opgave at gøre aben på soldatens skulder så lille som mulig. Desuden skal vi give soldaterne et politimæssigt mindset. Som soldat vil man jo helst sætte sin modstander ud af spillet ude på 300 meters afstand. Men i denne nye rolle kommer modstanderen meget tættere på, og soldaten skal kunne håndtere, at konflikten udspilles blot 30 cm fra hans ansigt, siger Steen Egesø og tilføjer:

- Det handler mere om dialog, kulturforståelse og det at kunne tale en konflikt ned. Men også om, hvordan man kan skruer bissen på og derefter skruer ned igen, så der kommer ro på. Det er de elementer, politiet har bedt os have fokus på, og det følger vi til punkt og prikke.

### Revet ud af hverdagen

De godt 400 soldater, der uddannes til beredskabsstyrken, er hentet fra alle dele af landet. Og lige som instruktørpuljen kom ordren om at stille til uddannelse med meget kort varsel.

- For officererne og instruktørerne har det selvfølgelig-

lig været en udfordring, at soldaterne, vi skal undervise, er blevet revet ud af hverdagen, hvor de var i fuld gang med noget helt andet. Heldigvis har langt de fleste været udsendt i missioner, hvor man er vant til at omstille sig og skifte gear med kort varsel. Det skinner også igennem i lektionerne, hvor soldaternes erfaringer fra og evne til at agere i fremmede kulturer har imponeret de politibetjente, der superviserer os, siger Steen Egesø og tilføjer:

- Som soldat har man opbygget en naturlig parathed i forhold til at håndtere konflikter og et beredskab til at kunne tilpasse sig en konkret situation. Langt hen ad vejen handler det om at bruge sin sunde fornuft, og det er vi også rigtig gode til. De egenskaber er formentlig også grunden til, at politiet netop har bedt om soldater til at hjælpe sig med den konkrete opgave.

## BEREDSKABET

Hovedparten af de 50 instruktører kommer fra Hjemmeværnets faste struktur.

På Gardehusarkasernen i Antvorskov blev der i uge 3 uddannet 204 soldater af 20 instruktører fra Forsvaret. Syv af instruktørerne var officerer, de øvrige befalingsmænd.

Soldaterne har fra den 23. januar en del Forsvarets beredskabsstyrke i rammen af særlig støtte til politiet og er på 72 timers beredskab.

Undervisningen foregik primært som turnus. Blandt fagene var:

Konflikthåndtering  
Kulturforedrag  
Nødværgeteknikker  
Dækstilling og parader  
Distractionsteknikker  
Strips, håndledsgreb og forhold mod kvælning  
Juridisk foredrag  
Visitation og transport  
Anvendelse af skjold, skum og peberspray  
Identifikation af psykiske sygdomme  
Handlebaner, rollespil og øvelser



Ændret pensionsalder:

# Har du styr på det?

Kort før jul vedtog Folketinget en lov om ændring af lov om social pension. Det kan have betydning for dig.

AF KONSULENT STEEN MIKKELSEN

**Helt grundlæggende** er folkepensionsalderen bestemt ved Lov om social pension, og ændringer af folkepensionsalderen sker ved love om ændring af lov om social pension. Årsagen til, at Folketinget justerede folkepensionalderen går helt tilbage til 2008, hvor en række partier med en bred aftale i Folketinget vedtog "Velfærdsreformen". Et af elementerne i den reform var, at der skulle ske en senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Eller at nogle af os skulle arbejde længere, før vi kan gå på pension.

Som det vises i figuren nedenfor lå den gennemsnitlige middellevetid for 60-årige konstant omkring 19½ år i meget lang tid. Midt i 90'erne begyndte middellevetiden at stige. Lægerne blev bedre til at holde danskerne i live, og forbedringerne i det forebyggende arbejde i for eksempel

skolerne slog igennem. Dermed var der udsigt til længere perioder på pension og dermed øgede udgifter til samfundet. Politikerne fandt det derfor nødvendigt, at vi skulle blive længere tid på arbejdsmarkedet.

De samme argumenter brugte finansministeren ved overenskomstforhandlingerne i 2011. Han ønskede, at personalegrupper, der havde en aftale om en lavere pligtig afgangsalder eller pensionsalder, skulle blive længere tid på arbejdsmarkedet.

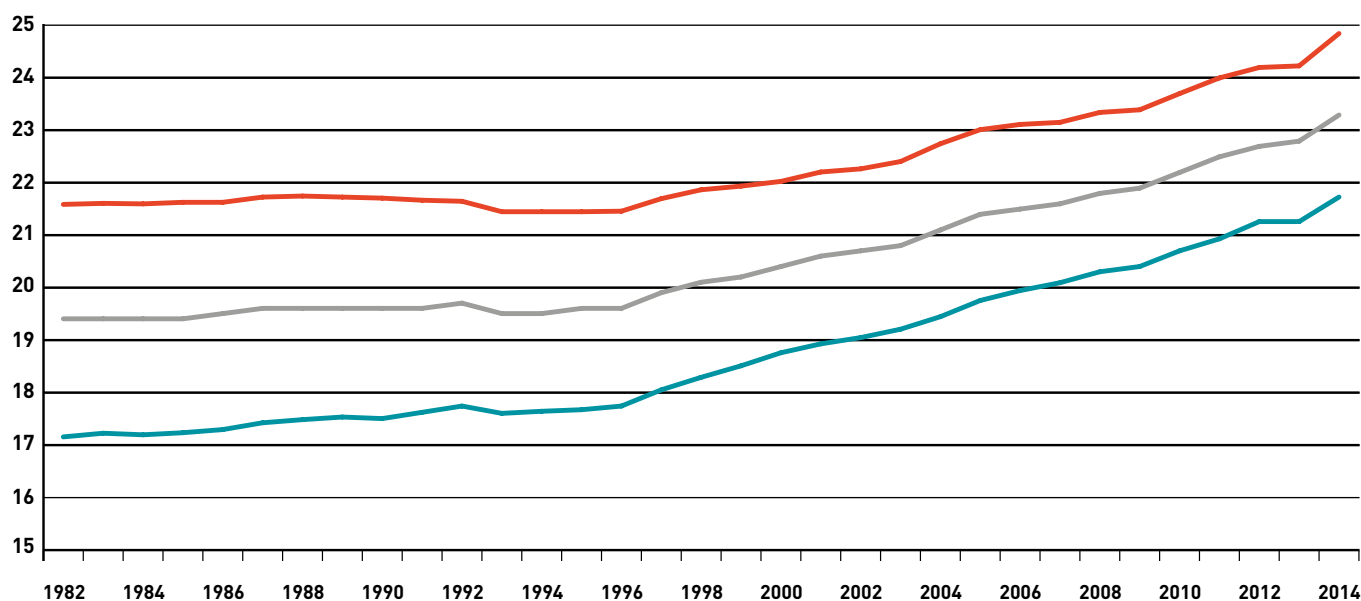
## Overenskomstforhandlingerne i 2011

Siden indførelsen af P-83 har den pligtige afgangsalder været aftalt til at være udgangen af den måned, hvor den pågældende fylder 60 år. Ved OK11 blev den pligtige af-



## MIDDELLEVETIDEN FOR 60-ÅRIGE I DANMARK

Kvinder  
Samlet  
Mænd



gangsalder ændret for de tjenestemandsansatte inden for HOD's område. Det gjaldt for de officerer, der er født i 1959 eller senere:

- 60½ år - tjenestemænd, der er født 1. januar 1959 – 30. juni 1959
- 61 år - tjenestemænd, der er født 1. juli 1959 – 31. december 1959
- 61½ år - tjenestemænd, der er født 1. januar 1960 – 30. juni 1960
- 62 år - tjenestemænd, der er født 1. juli 1960 – 31. december 1962
- 62 år, indekseret - tjenestemænd, der er født 1. januar 1963 eller senere

Som kompensation for ændringerne i den pligtige afgangsalder fik HOD 350 millioner kroner i den særlige pensionspulje. Det interessante herefter var så, hvordan den indeksering, der gælder for de ansatte, der er født 1. januar 1963 eller senere, ville udmønte sig i virkeligheden. Indekseringen beskrev, at "den pligtige afgangsalder forhøjes i takt med forhøjelsen af efterlønsalderen".

Efterlønsalderen havde som sådan intet med officerernes pensionsalder at gøre, udover at den lå på samme tidspunkt. Man kunne gå på efterløn, hvis berettiget, 5 år før folkepensionsalderen. Derfor blev officerernes pligtige afgangsalder koblet til efterlønsalderen.

### Efterlønnen

At politikerne havde fokus på efterlønnen, husker nok mange. Og de nye tider blev indvarslet af Lars Løkke Rasmussen i nytårstalen 1. januar 2011. Forslaget blev efterfølgende forhandlet med Folketingets partier, og den 13. maj 2011 indgik VK-regeringen, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre et forlig om at ændre efterlønnen. Reformen indeholdt en fremrykning af den forøgelse af efterløns- og folkepensionsalderen på 5 år, der allerede tidligere var aftalt i Velfærdsforliget fra 2006 mellem samme gruppe af partier samt Socialdemokraterne. Derudover indeholdt reformen en bevarelse af en 3-årig efterlønsordning.

Alt det fandt tydeligvis sted samtidig med eller efter overenskomstforhandlingen 2011. Så allerede omkring sommeren 2011 var det klart, at vores pensionsalders kobling til efterlønsalderen skulle brydes.

### Overenskomstforhandlingerne i 2013

Ved OK13 blev koblingen mellem officerernes pligtige afgangsalder og efterlønsalder fjernet. I stedet blev mekanismen for de tjenestemandsansatte officerer, der er født 1. januar 1963 eller senere, at den pligtige afgangsalder vil være 5 år før folkepensionsalderen.

Pejlemærket for officererne var nu folkepensionsalderen, ikke efterlønsalderen.

Endvidere var folkepensionsalderen ikke længere reguleret af lov om arbejdsløshedsforsikring med videre, men af lov om social pension.

Den 18. december 2015 vedtog Folketinget lov om ændring af lov om social pension, der blandt andet bestemmer, at:



### BRUG RABATKODEN "FORSVARET2015"

Støvlen kan bestilles på [Krigeren.dk](http://Krigeren.dk) som en "krigerdeal".  
[krigeren.dk/krigerdeal](http://krigeren.dk/krigerdeal)  
Støvlen kan leveres i størrelse 40-47.



Hvis du har spørgsmål, så ring til  
[Krigeren.dk](http://Krigeren.dk) på +45 3119 1866  
eller skriv til [info@krigeren.dk](mailto:info@krigeren.dk)

2.200-kr.

**1.870 kr.**

**SPECIALPRIS**



Ved første 100 køb får man et gratis plejesæt til en værdi af 200 kr.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ECCO BIOM Hike støvlen er blevet testet af frivillige danske soldater i over en måned.</p> <p>Grundideen bag ECCO BIOM Hike støvlen har været at tage ECCOs komfort og overføre det til en ekstrem slidstærk støvle i yak okseskind og lave den 100% vandtæt med GORE-TEX® membran.</p> <p>I 2013 blev ECCO BIOM Hike blev udnævnt til "Scandinavian Outdoor Product of the Year", men endnu mere sigende er soldaternes udtalelser:</p> | <p>"Selv efter 14 dages ekstrem brug gør det ikke ondt i mine fødder"</p> <p>"Støvlen er perfekt til lange march selv i det værste terræn"</p> <p>"I 30 graders varme føles støvlen ikke speciel varm"</p> <p>"Støvlen indfrier alle mine krav - ligesom ECCOs gamle "frømands" støvle"</p> <p>"Timing for lanceringen af ECCO nye støvle er perfekt og passer perfekt til det våde danske vejr"</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**WESTWIND**  
ONLINE SPORTSWEAR  
WestWind Webshop ApS  
Hammeren 16 • 6800 Vardø

**ecco**  
OUTDOOR

I samarbejde med:  
**KRIGEREN**

### FASTSÆTTELSE AF PENSIONSALDER

Folkepensionsalderen for personer født efter den 31. december 1962 forhøjes, hvis den gennemsnitlige levetid for 60-årige i de seneste 2 år på grundlag af Danmarks Statistiks opgørelse heraf overstiger levetiden i 2004-2005 på 81,4 år. Levetiden opgøres som et simpelt gennemsnit for mænd og kvinder.

Folkepensionsalderen fastsættes af ministeren for børn, lige- og integration og sociale forhold til levetiden for 60-årige i de seneste 2 år tillagt en forudsat stigning i levetiden på 0,6 år og fratrukket en forudsat folkepensionsperiode på 14,5 år. Der afrundes til nærmeste halve år. Folkepensionsalderen reguleres med højst 1 år ad gangen. Folkepensionsalderen fastsættes med virkning pr. 1. januar i kalenderåret 15 år efter det år, hvori folkepensionsalderen reguleres



## LOV OM ÆNDRING AF SOCIAL PENSION

Levetiden for en 60-årig de seneste to år (2013-14) er ifølge Danmarks Statistiks dødelighedstavle for 2013-14 83,3 år. Folkepensionsalderen skal derfor efter lovens § 1 a, stk. 3, beregnes til:  $83,3 + 0,60 - 14,5 = 69,4$  år.

Den således beregnede folkepensionsalder skal efter loven afrundes til nærmeste halve år, dvs. her til 69,5 år.

Da folkepensionsalderen efter loven højest kan reguleres med 1 år ad gangen, skal folkepensionsalderen fastsættes til 68 år med virkning fra 2030.

”Ved loven fastsættes folkepensionsalderen til 68 år for alle født efter den 31. december 1962, det vil sige for personer, der fylder 67 år i 2030 eller senere. Samtidig ændres lovens revisionsbestemmelse således, at næste lovforslag om regulering af folkepensionsalderen skal fremsættes i 2020.”

Hermed er den pligtige afgangsalder for HOD tjenestemandsansatte officerer, der er født 1. januar 1963 eller senere, nu 63 år.

Næste indeksering finder sted i 2020 med virkning for dem, der er født 1. januar 1968 eller senere.

### Kan jeg ”gå tidligere”?

HOD får jævnligt spørgsmål om, hvorvidt man kan gå på pension tidligere end den pligtige afgangsalder? Især fra de grupper af ansatte, der er berørt af de løbende justeringer af pensionsalderen hvert femte år (”indekseringerne”).

Inden vi svarer på det spørgsmål, er det nødvendigt lige at skitsere, at pensionen består af to elementer – dels tjenestemandspensionen og dels ”under folkepensionsalder-tillæg”. Sidstnævnte afløses af folkepensionens grundbeløb, når man når til folkepensionsalderen.

Og svaret er; ja, det kan man godt. Der er én betingelse og to konsekvenser ved en tidligere pensionering. Hvis man er ansat som tjenestemand før 12. januar 2007, kan man begære sig afskediget som 60-årig. Men det vil betyde, at tjenestemandspensionen varigt nedsættes med en procentsats afhængig af, dels hvornår man ønsker at blive pensioneret, og dels hvilken pligtig afgangsalder, man ellers havde. Dertil kommer en halvering af det såkaldte ”under folkepensionsalder-tillæg”.

### Hvad hvis jeg får mere end 37 pensionsår?

Et andet spørgsmål HOD jævnligt bliver stillet er, om man får mere ud af det, hvis man opnår mere end 37 års ansættelse som tjenestemand?

Tjenestemandspensionen er, i grundtræk, en funktion af dels antallet af hele år som tjenestemand og dels hvilken lønramme, man pensioneres fra. Der kan maksimalt optjenes 37 pensionsår.

Hvis man, for eksempel som følge af ændret pligtig afgangsalder, opnår mere end 37 pensionsår, så får man et engangsbeløb, der blev fastsat ved OK11. § 2. Optjening af engangsbeløbet sker

- or hvert kvartals tjeneste, efter, at tjenestemanden har optjent 37 pensionsår, og
- det udgør 15 pct. af den pensionsgivende løn på det skalatrin, som tjenestemandens pension bliver beregnet af, med de satser, der gælder på pensioneringstidspunktet. Altså svarende til det beløb, som fremgår af lønsedlen som det beløb, Forsvaret betaler som bidrag til tjenestemandspensionen – det står på lønsedlen som ”Ansættelsesmyndighedens pensionsdækningsbidrag”.

### Overenskomstansatte officerer

For de overenskomstansatte officerer er der ikke en lavere pligtig afgangsalder. For denne gruppe af ansatte gælder de almindelige pensionsregler, altså at man kan gå på folkepension jf. de generelle regler herom.

| Født                  | Folkepension | Tjenestemænd |
|-----------------------|--------------|--------------|
| – 31/12-1953          | 65,0         | 60,0         |
| 1/1-1954 – 30/6-1954  | 65,5         | 60,0         |
| 1/7-1954 – 31/12-1954 | 66,0         | 60,0         |
| 1/1-1955 – 30/6-1955  | 66,5         | 60,0         |
| 1/7-1955 – 31/12-1958 | 67,0         | 60,0         |
| 1/1-1959 – 30/6-1959  | 67,0         | 60,5         |
| 1/7-1959 – 31/12-1959 | 67,0         | 61,0         |
| 1/1-1960 – 30/6-1960  | 67,0         | 61,5         |
| 1/7-1960 – 31/12-1962 | 67,0         | 62,0         |
| 1/1-1963 – 31/12-1967 | 68,0         | 63,0         |
| 1/1-1968 – 31/12-1972 | 69,0         | 64,0         |
| 1/1-1973 – 31/12-1977 | 70,0         | 65,0         |

De sidste to angivelse af pensionsalder hhv. den pligtige afgangsalder for tjenestemandsansatte officerer er ikke endeligt fastlagte endnu, men er udtryk for en forventning om justering, idet et forventes, at middellevetiden for 60-årige fortsætter med at stige.

# Kampen mod korruption

I mere end et år har oberst Hans Christian Enevold arbejdet i Kabul med at bekæmpe korruption. Det handler om at stoppe fødekæden ved at implementere systemer, der gør det sværere at skjule sine spor.

TEKST OG FOTO: STEEN RAMSGAARD, KABUL

**Da Hans Christian Enevold**, oftest kaldet H.C. Enevold, sidst i januar kom hjem fra sin 13½ måneders lange udstationering i Kabul, var det med masser af hædersbevisninger i bagagen. Den fornemste var den amerikanske orden 'Legion of Merit', der gives for 'usædvanlig fortjenstfuld adfærd'. Netop den begrundelse passer glimrende på Enevold, for hans arbejdsuger i Kabul var som regel på 100 timer eller mere. Nu er han tilbage på mere normale arbejdstider og -betingelser på sin gamle post som oberst og chef for Flyvevåbnets Officersskole.

I Afghanistan var H.C. Enevold midlertidigt udnævnt til brigadegeneral, mens han varetog sin vigtigste funktion som chef for 'Transparency Accountability and Oversight'. Organisationen er en del af missionen Resolute Support, RS, som skal bekæmpe den omfattende korruption, der rider landet som en mare.

- Tidligere gik vi efter de korrupte. Nu går vi efter at implementere systemer, der gør det sværere at være korrupt. Det er sket i erkendelse af, at mange års indsats imod korruption har været som at tømme havet med et fingerbøl. Den afghanske præsident Ghani har udtrykt det på denne måde: 'Vi kan jo ikke fængsle hele centraladministrationen'.

## Vi har fodret et uhyre

Missionen i Afghanistan har i årevis koncentreret sig om at opbygge en administration og skabe sikkerhed. Til gengæld er der ikke stillet nævneværdige spørgsmålstegn ved, hvad udstyr

og forsyninger blev brugt til. Pengene strømmede ind i landet, og det gør de stadig, men hverken domstole eller retsvæsen fungerer.

- I sådan en situation vil der altid opstå korruption. På den måde korrumpere man det her samfund, fordi man kom med en anden dagsorden. Vi har fodret et uhyre. Nu er der langt færre ressourcer, og de skal samtidig gøre rede for, hvor brændstof, ammunition, mad, køretøjer og lønninger forsvinder hen, forklarer Enevold.

## Det går langsomt

Det afghanske ord for organisationen er 'Shafafiyat', der på darisk betyder 'gennemsigtighed'. Udviklingen går i den rigtige retning, men den går langsomt.

- Efter et år her er der tydelig forskel. Vores ændrede fokus med at finde folk, der ønsker det godt for Afghanistan, er ved at bære frugt. Nogle af mine samarbejdspartnere har da været dybt, dybt korrupte. Men vi bliver nødt til at være pragmatiske og samarbejde med dem, indtil vi kan erstatte dem, siger H.C. Enevold i dette interview, der foregår i missionens hovedkvarter i Kabul i december.

De korrupte inden for statsadministrationen bliver blandt andet hængende, fordi de selv kan skjule korruptionen, så længe de bliver i deres job. Siger de op, ramler korthuset.

- Deres nye systemer, som vi har hjulpet dem med at indføre, gør, at de efterlader sig spor. Og når risikoen for at blive opdaget vokser, og når deres korrupte handlinger får konsekvenser, så stopper fødekæden til mere

korruption. Men det er stadig op ad bakke, erkender Enevold.

## Tilbage til Helmand

Den militære situation i Afghanistan her et år efter, at landet selv skulle stå for sikkerheden, er, at det hverken er gået så skidt som frygtet eller så godt som håbet. 'Worst case-scenariet' var, at alt ville kollapse, ligesom tilfældet var i Irak, hvor soldaterne ganske enkelt smed deres våben. Det er slet ikke tilfældet i Afghanistan, selv om hæren både skulle opbygges og sideløbende bekæmpe Taleban. Specielt i Helmand har der været hårde kampe mellem afghanske sikkerhedsstyrker og Taleban.

- I Helmand er hærens 215. Korps blevet stærkt svækket. Korpsen er et af kun to i hele landet, der ikke fik tilknyttet NATO-rådgivere. Konsekvensen har været, at Taleban er på fremmarch i provinsen. 215. Korps havde brug for hjælp, og den har de fået nu. To danske rådgivere med egne sikringsfolk er med i den gruppe på



## LEGION OF MERIT

Ordenen blev indstiftet 1942 og gives til repræsentanter for alle USA's værn og til udenlandske soldater og politikere. Umiddelbart efter 2. Verdenskrig blev den tildelt to danske officerer, der havde gjort tjeneste i den britiske hær. Hvor mange danskere, der har modtaget ordenen siden, er ukendt.

Kilde: Den amerikanske hærs vejledning 'Military Awards'



Ligeså kaotisk som det hele kan være i en kamp mod korruption og manglende sikkerhed i hverdagen, ligeså smukt kan der være i Kabul. Her de sneklædte Hindu Kush-bjergtoppe vest for Kabul, som kan ses fra HKIA-lejren (Hamid Karzai International Airport).



### RESOLUTE SUPPORT

Torsdag den 18. december 2014 vedtog Folketinget, at Danmark deltager i NATO missionen "Resolute Support Mission". Danmark bidrager til Resolute Support Mission med op til 160 personer.

- Træningsbidrag i Kabul området, ca. 25 personer
- Stabsbidrag i Kabul, op til 10 personer
- Støttebidrag til transport og sikring af rådgivere og stabsofficerer i Kabul, ca. 20 personer
- Et mindre antal sundhedspersonel til en medicinsk facilitet i Kabuls lufthavn Militærpolitibidrag på lufthavns område, op til 10 personer
- Støttebidrag i Maza-e Sharif i det nordlige Afghanistan i form af et EH-101 transporthelikopter bidrag på op til tre helikoptere og op til 75 personer.
- Nationalt støtteelement på op til 20 personer

Kilde: [forsvaret.dk](http://forsvaret.dk)



Den amerikanske generalmajor Gordon 'Skip' Davis lykønsker den midlertidige brigadegeneral H. C. Enevold med den fornemme amerikanske orden 'Legion of Merit'.





cirka 300 mand fra RS, der er sendt til Helmand for at hjælpe 215. Korps. Operationen benævnes 'Operation Forge', siger H.C. Enevold.

Han ser ikke nogen stor risiko for, at Taliban kan genvinde kontrollen over hele Helmand. Regeringshæren er tilstrækkeligt stærk til at skabe kontrol, dér hvor den ønsker det. Men den er ikke i stand til at have fuld kontrol med hele Helmand hele tiden.

- En fjende som Taliban, der skjuler sig, kan aldrig besejres fuldstændigt. Men er det udtryk for, at du står stærkt eller svagt, hvis du har viljen til at ofre dig? Ingen tror på, at Taliban kan komme tilbage og generobre de store byer. Hæren må siges at have stået sin prøve sammen med politiet. Hæren har lidt rigtig store tab hen over sommeren, og det kan en hær uden moral ikke gøre.

#### Ingen bevægelsesfrihed

Samtidig med den konstatering indrømmer Enevold, at der ikke umiddelbart er udsigt til en bedring af sikkerhedssituationen i landet. Kabul er blevet meget besværlig, for ikke at

sige umulig at bevæge sig rundt i. For nogle år siden kunne NATO-soldater køre uden eskorte og uden elektroniske hjælpemidler, og de kunne gå en tur i basaren.

- Nu skal vi pakke os gevaldigt ind, og vi har ikke megen bevægelsesfrihed. Jeg kan ikke gå uden for døren uden panser-beskyttelse, og jeg har fire mand som livvagter. Jeg kan gå over til Forsvarsministeriet, der også ligger her i 'Green Zone'. Men ellers kører vi altid i bil, i pansrede Toyota'er og iført fuld beskyttelsesudrustning. Vi er bevæbnede 24 timer i døgnet. Vi har lukket os inde, fordi vi efter tilbagetrækningen af 150.000 udenlandske soldater er blevet et mindre mål. Vi har fået en lavere beskyttelse, til gengæld er der næsten ikke nogen angreb længere.

IS, eller Daish, har markeret sig ved flere tilfælde i Afghanistan, men de udgør langt fra nogen militær faktor. I efteråret henrettede de ni hazara'er, det vil sige medlemmer af en etnisk gruppe bestående af shiamuslimer, ved at skære halsen over på dem med NATO-pigtråd. Gerningsmæn-

dene blev senere fanget og hængt af Taliban.

#### Vigtig økonomisk støtte

En international aftale om Afghanistan sikrer landet økonomisk støtte frem til 2024. Men om det derefter er i stand til at stå på egne ben er et åbent spørgsmål.

- Når man kører rundt i Kabul, ser man tydeligt, hvor mange unge bevæbnede mænd der står vagt. De producerer ikke noget. Samtidig bruger staten store summer på sikkerhed. Så der går årtier, før Afghanistan kan klare sig selv, mener H.C. Enevold.

Hans anden funktion under udstationeringen har været at fungere som 'senior national representative', SNR. Som højest rangerende dansker var han forsvarschefens repræsentant og skulle koordinere de danske interesser i Afghanistan. De to funktioner udgjorde en seriøs arbejdsbyrde:

- Jeg har aldrig i mit liv arbejdet så meget. En 100 timers arbejdsuge har været en nem uge. En kort dag er på 12-13 timer. Fredage var ren luksus, da kunne jeg sove en time ekstra.



Brigadegeneral H. C. Enevold var chef for en anti-korruptionsenhed i RS. Det indebar en arbejdsuge på minimum 100 timer.

## DET DANSKE GRADSYSTEM BØR ÆNDRES

**H.C. Enevold er oberst hjemme i Danmark**, men han var midlertidig brigadegeneral i Afghanistan. Så godt som alle udsendte danske officerer bliver midlertidigt forfremmet, for at de kan udnytte deres kvalifikationer fuldt ud. Enevold får en fjer i hatten, men ikke så meget som en krone ekstra for at varetage et job på et højere niveau. De fleste af de lavere rangerende officerer får dog et ekstra tillæg for den midlertidige forfremmelse.

Det danske gradsystem halter generelt efter andre landes. Udsendte danske officerer udfylder fuldt ud deres midlertidige job under udstationeringer med både en og to graders forfremmelse. Og derfor bør det danske gradsystem ændres, så det ligger på linje med andre NATO-lande, mener H.C. Enevold:

- Den højere grad giver ekstra prestige herude. Jeg kunne slet ikke snakke med forsvarsministeren og de afghanske generaler, hvis jeg stadig var oberst. Men når vi efter hjemsendelsen møder udenlandske kolleger fra udstationeringen, så tror de, at vi er blevet degraderet. Folk spørger, om vi har lavet en Monica Lewinsky eller taget af kassen.



**Lige så længe** Danmark har udsendt officerer med tillagt grad i international tjeneste har det været en problemstilling. HOD har ved flere lejligheder stillet forslag i både ministeriet og personalestyrelsen om permanent at løfte alle en grad. Det er ikke realistisk at løfte alle en grad, hvis lønnen skal følge med, men det vil betyde, at danske officerer generelt vil blive anerkendt for deres reelle niveau i mødet med udenlandske officerer. HOD har til dato ikke hørt nogen fremføre egentlige begrundelser for, hvorfor dette ikke skulle være muligt.

- Hvad der er årsag til, at det danske forsvar ikke bare følger sine samarbejdspartnere, er svært at finde en fornuftig forklaring på. De fleste officerer har prøvet at havne i det, der – som Enevold også påpeger – kan blive en pinlig situation efter hjemkomst. Der er ingen umiddelbar grund til at udsætte nogen for det, siger Niels Tønning.



Prisen på  
bilforsikring er  
nedsat med  
**10%**  
(nyeste bilprodukt)

## Flyt dine forsikringer til Tryg - ny forbedret aftale

HOD har forlænget og forbedret aftalen med Tryg så den nu er endnu mere attraktiv for foreningens medlemmer.

### Hør, hvad der betaler sig for dig

Ingen kan se ind i fremtiden.

Vi kan derimod forberede dig bedst muligt, hvis der skulle ske noget uventet. Tal med vores erfarne rådgivere og få en attraktiv forsikringsløsning, der passer til dine behov.



Ring nu på  
**70 33 25 25**



Det handler om at være





Kaptajn Christian Ployart Wetche er både stabs- og presse & informations-officer og på sin første udstationering.

## – Udsendelsen har rustet mig

For kaptajn Christian Ployart Wetche har det været både attraktivt og udfordrende at blive udstationeret i Kabul et halvt år.

TEKST OG FOTO: STEEN RAMSGAARD, KABUL

- **Jeg søgte stillingen** her i Kabul, da den blev slået op. For mig har det været attraktivt at blive udsendt. Hvis man som officer ikke har været udsendt nogle år, vil man gerne ud. Sådan havde jeg det i hvert fald; jeg følte, at jeg manglede den erfaring, man kun kan få som udsendt.

Sådan siger kaptajn Christian Ployart Wetche. Han er stabs- og presseofficer og baseret i Hamid Karzai International Airport, HKIA.

- Specielt VIP-besøgene har krævet, at jeg udviklede mine evner til at træffe beslutninger. Ikke kun for mig selv, men også på vegne af et helt følge fra Danmark. Men da der kun har været et enkelt journalist- og nogle VIP-besøg under hans udsendelse, har hovedvægten ligget på stabsarbejdet.

### Bedre indblik

I Kabul har Christian Ployart Wetche stiftet bekendtskab med et miljø, man ikke lærer at kende derhjemme. Han føler ikke, at man kan sætte sig ind i forholdene, før man står midt i det hele som udsendt. Opholdet giver et langt bedre indblik i, hvordan organisationen er skruet sammen.

- Jeg har fået et bredt kendskab til indsættelsesdivisionen derhjemme. Og så har jeg fået rig mulighed for at udvikle mine kompetencer i et ukendt miljø. Her er der mulighed for at have mange bolde i luften og for at planlægge og udvikle evnen til at lave komplekse planer. Det stiller også store krav til ens samarbejdsevner, siger Christian Ployart Wetche.

Som alle udsendte har han en lang arbejdsdag, der skal tilpasses efter to forskellige tidszoner.

- Men generelt har alle i staben frie tøjler under ansvar. At være deadlinestyret betyder, at man arbejder, indtil opgaverne er løst.

### Vil søge stabsfunktion

Christian Ployart Wetche er premierløjtnant ved 1. Danske Artilleriafdeling i Hærens Kamp- og Ildstøttecenter i Oksbøl. I Kabul er han midlertidigt udnævnt til kaptajn. Han blev officer i 2012, og specielt for relativt nyuddannede officerer giver en udstationering masser af erfaring.

- Her er den analytiske tænkning en af de kompetencer, jeg har haft mest brug for. Det vil sige, at man er afhængig af en god opgaveanalyse, inden den bliver iværksat. Her-nede er der typisk opgaver, hvor et detaljeret program skal køres igennem på kort tid. Det har udfordret mig på en helt ny måde, fordi jeg har fået mulighed for at arbejde i en stab som stabsofficer, hvor jeg skal referere til en chef. Det var en udfordring i starten, for jeg er jo chefens værktøj. Jeg skal skrive og planlægge for chefen, som ikke nødvendigvis er tilfreds med en simpel løsning.

Arbejdet har passet ham så godt, at han har tænkt sig at søge en stabsfunktion, når han er hjemme igen.

- Det vil være det naturlige næste skridt, og her har jeg fået en perfekt forberedelse til at kunne indgå i en stab. Selv om jeg kun er premierløjtnant, føler jeg mig godt rustet efter de her intensive seks måneder i staben.



# – Øvelser giver større udfordringer end her

Mens presseofficeren på sin udstationering lærer en masse, har den allerede erfarne major lidt mere svært ved finde de store udfordringer i hverdagen.

TEKST OG FOTO: STEEN RAMSGAARD, KABUL

**Allan og hans folk** var stort set lige ankommet til basen ved Hamid Karzai International Airport, HKIA, i august i fjor og sad på et pizzeria, da basen blev udsat for et raketangreb af Taleban. Alarmen gik i gang efter eksplosionen, og hele holdet lå på gulvet, da pizzaerne var færdige. Personalet tog ikke alarmen så alvorligt og begyndte at servere pizzaerne for de udsendte danskere. Der var jo ingen grund til at få kolde pizzaer, så de gik i gang med måltidet dernede på gulvet. En af folkene bad om noget håndsprit for at rense hænder. Da tjeneren vendte tilbage, var det med parmesanosten. Den grinede de lidt af de næste dage.

Allan er logistikchef i HKIA og er under udstationeringen midlertidigt forfremmet fra kaptajn til major. Under sig har han 14 mand, der tager sig af logistikken mellem Danmark og

Afghanistan og den interne logistik i Afghanistan, hvor 100 udsendte danskere er placeret på fire forskellige baser.

Afdelingen står for alt lige fra sundhedstjeneste over terminaltjeneste og outprocessing af gæster til økonomi, forvaltning og forsyninger. Major Allan er ansvarlig for, at alle opgaverne prioriteres og løses.

- Derhjemme var jeg chef for 2. Nationale Støtteelement, NSE, der hører under Trænregimentet i Aalborg, hvor støtteelementerne uddannes. Men jeg er tilknyttet 4. Nationale Støttebataljon, der ekstraordinært er placeret i Vordingborg, fortæller Allan.

## Ude for tredje gang

Turen til HKIA er hans tredje udstationering. Den første var i Kosovo 2006-07, mens han var i Afghanistan under

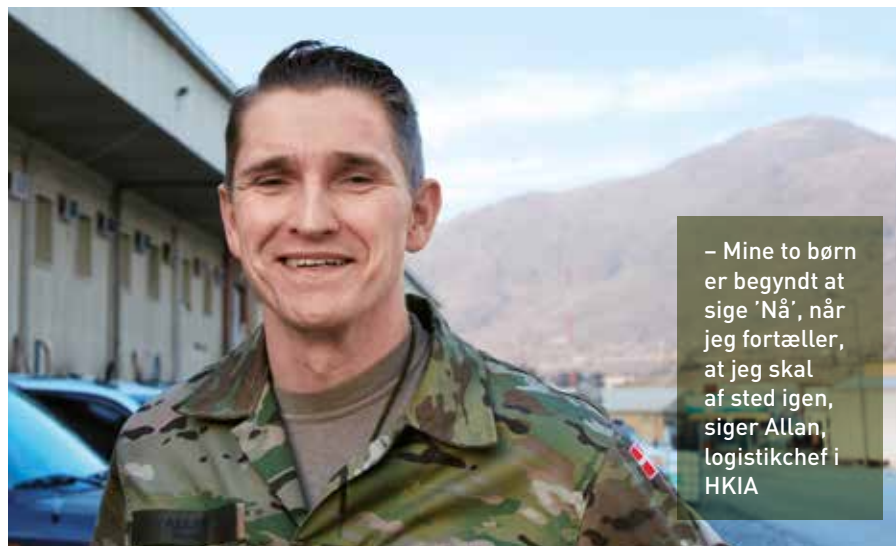
ISAF 2011-12. Logistikenheden i HKIA råder over syv firhjulstrukne Toyota'er. Som så mange andre ting på HKIA-basen – drift af kantiner, vaskeri, pizzeriaer, m.m. – er servicen på køretøjerne udliciteret til et civil værksted. Selskabet hedder No Lemon og har en dansker siddende øverst i direktionen.

- Jeg må sige, at på vore øvelser har udfordringerne været noget større end her i Afghanistan, hvor vi kun skal forsyne 100 mand. Så udstationeringen rummer ikke de store udfordringer. Opgaverne er ganske enkelt ikke specielt krævende, mener Allan.

- For mig personligt har den største udfordring været at skulle høre på brok over alt muligt, når der ikke er noget at lave. Den slags kræver personalepleje. Det hører selvfølgelig ind under kategorien 'luksusproblemer'. Under min første udsendelse til Kosovo var det, der fyldte allermost, at lejrens kantine serverede kylling syv dage om ugen.

Det hænder dog, at der sker noget ud over det sædvanlige, også hvad rutinerne angår.

- En dag modtog vi nogle pakker, der egentlig skulle til Irak. Vi har også modtaget, hvad der viste sig at være reservedæk til F16-fly. De skulle selvfølgelig have været til Kuwait, så vi skyndte os at returnere dem.





Chef for det internationale militærpoliti i HKIA-lejren er danske major Jesper.

To dræbte spanske politibetjente vises den sidste ære, inden deres kister fragtes hjem til Madrid. De blev dræbt af en selvmordsbombe 10. december 2015.



# En af de hårde opgaver

Da Spanien for første gang oplevede at få udsendte soldater dræbt i Afghanistan, var det danske militærpolitifolk, der stod klar til at hjælpe.

TEKST OG FOTO: STEEN RAMSGAARD, KABUL

**En selvmordsbombe** mod den spanske ambassade i Afghanistan i december i fjor gav en del ekstra arbejde til det danske militærpoliti, der sørger for ro og orden i Hamid Karzai International Airport-lejren i Kabul. Ved eksplosionen og den efterfølgende skudduel blev to spanske politibetjente dræbt og bragt til lejrens hospital. Dermed blev det en sag for lejrens internationale militærpoliti, IMP.

- Fredag aften 10. december fik vi en melding om, at noget var galt. Samtidig kunne vi høre braget fra attentatet lidt før kl. 18. Jeg tjekkede open source-nyhedskilder, men vi fik først konkret nyt efter 21-tiden, hvor vi af lejrens ROLE 2-hospital blev varskoet om en 'mass-cas', altså en sag med mange tilskadekomne, som muligvis var på vej, fortæller Jesper, der er midlertidigt forfremmet fra kaptajn til major i forbindelse med udstationering.

Han er chef for det værnfælles internationale militærpoliti i HKIA, der har været dansk ledet siden 1. januar 2015. Under sig har han ni danske MP'ere, en dansk hundefører og fire australske MP'ere.

En time senere blev hændelsen dog nedgraderet. Der ville ikke komme nogen sårede lige nu. Men det forlød, at den spanske ambassade var blevet ramt. På det tidspunkt opholdt Jesper sig i Operationscentret:

- Omkring midnat tog vi imod en såret nordmand og en afghansk tolk og eskorterede dem ind til behandling på ROLE 2. Begge med skudsår. Ved 01-tiden kom der besked om, at en spansk betjent var blevet dræbt, og at liget skulle bringes til ROLE 2. Jeg sendte en patrulje ud for at modtage ambulancen ved den sydlige hovedvagt og eskortere den til lighuset.

## Flere dræbte

En af Jespers erfarne sergenter, Casper, var i den spanske del af lejren hele tiden. Her fik han nye informationer om, at der inde på den bomberamte ambassade stadig gemte sig otte spaniere, der havde barrikaderet sig.

- Ved 8-tiden lørdag morgen ankom en skotsk 'quick reaction force' til HKIA med endnu en dræbt spansk betjent og de otte, der blev befriet fra ambassaden. Ifølge open source-oplysninger var fire terrorister dræbt. De afghanske sikkerhedsstyrker havde taget en såret terrorist til fange.

Lørdag formiddag havde IMP fået begge lig ind på lighuset og forseglet det. Imens bevarede Casper kontakten til den spanske senior national representative, SNR, der gik i gang med at organisere hjemtransport.

Samtidig skulle IMP arrangere en masse på egen hånd. Der var fotoalbum med fotos af afdøde og deres personlige effekter. IMP fremskaffede også alle lægerapporter og vedlagde dem som en hjælp til dem, der kom for at bringe de afdøde hjem, og der skulle skrives rapporter. En foreløbig rapport skulle være færdig til underskrivelse af den øverste chef for HKIA, en tyrkisk generalmajor, så den kunne komme med om bord hjem. Den endelige rapport fulgte et par dage senere.

- I løbet af mandagen fik vi informationer om, at de spanske repræsentanter ankom klokken 01 tirsdag nat. De ville gerne holde en ceremoni kl. 03, men flyet var forsinket, så den først fandt sted 5.30. Op imod 70-80 kolleger deltog i ceremonien, og vi fra IMP var også til stede. Vi ønskede en fin og værdig afslutning på sagen med honnør, fortæller Jesper.

## Spansk taknemlighed

Da de afdøde var kommet ombord og flyet lettet, var IMP's arbejde næsten færdigt, idet den endelige rapport dog manglede. Spaniernes taknemmelighed over IMP's håndtering var overvældende:

- Uden hjælp fra IMP kunne vi ikke have gjort noget, sagde en bevæget spansk kaptajn, nogle timer efter at flyet med kisterne var lettet med kurs mod Madrid. Han gentog flere gange sine rosende kommentarer i taknemmelighed over IMP's indsats.

- Det her var første gang, spanske udsendte er blevet dræbt i Afghanistan. Hjælpen fra IMP var helt afgørende. Det er rart at vide, at når ting går galt, så kan vi regne med danskerne.

Internationalt militærpoliti i Kabul

- Der er 4.000 mand i HKIA-lejren, 1.500 militærfolk og 2.500 contractors fra hele verden.
- Siden august, da holdet ankom, har det skrevet 150 rapporter om alt fra brud på sikkerhed – hemmeligt stemplede dokumenter efterladt i ulåste biler – og fund af stoffer via den danske narkohund til trafiksa-ger og mindre trafikuheld.
- Fire af IMP's ransagninger har indtil videre afsløret en stor mængde ulovlige telefoner og knive m.v.
- IMP undersøger alle døde og sårede for våben og sprængstoffer, inden de behandles på ROLE 2, så der ikke sker skade på behandlerne (læger og sygeplejersker).
- De danske MP'ere bliver trukket ud af NATO-regi, hvis for eksempel en dansk soldat bliver såret og skal flyves til behandling på Bagram-ba-sens hospital.



Hvis du har  
spørgsmål, er du  
altid **velkommen til  
at kontakte de faglige  
konsulenter** i HOD.

Du finder kontakt-  
oplysninger på  
[hod.dk](http://hod.dk)

## TJENESTEREJSER ELLER UDSTATIONERING

**Forskellen ligger i, om der ydes fulde eller nedsatte time- og dagpenge.** En tjenesterejse medfører normalt, at der ydes fulde time- og dagpenge. Når en tjenesterejse skifter karakter til en udstationering, medfører det normalt, at man overgår til nedsatte time- og dagpenge fra den 29. dag. En udstationering er altså "blot" en tjenesterejse, der strækker sig ud over 28 dage. Det fremgår eksplicit af PAV kap. 21.7.3. og FPTBST 564-13, at den rejsende skal meddeles vilkårene for rejsen, herunder også om det er en tjenesterejse eller en udstationering - videre anbefaler begge referencer, at det gøres skriftligt.

I HOD har vi haft nogle sager, hvor arbejdsgiver har ment, at en befaling om "at rejsen er over 28 dage" eller "at rejsen er i perioden... (over 28 dage)" er meddelelse nok i sig selv til, at man som medarbejder ved, at det så er en udstationering. Eller alternativt slet ikke at have meddelt, at det handler om en udstationering, og alligevel sat den rejsende på nedsatte time- og dagpenge fra dag 29. Den går ikke - arbejdsgiver skal konkret meddele den rejsende, at "du skal udstationeres i 28 + Y dage"; herved er det hjemlet, at time- og dagpengene kan nedsættes fra dag 29.

## 13 SKARPE

om personlige tillæg,  
militære ledergruppe

1. Tillæg er i udgangspunktet varige og pensionsgivende. Andet kan dog aftales.
2. Tillæg forhandles med den forhandlingsberettigede chef. Den forhandlingsberettigede chef kan delegere forhandlingskompetencen. Officersgruppen skal dog altid være orienteret om, hvor forhandlingsretten er placeret på ledelsessiden.
3. Lønsamtaler gennemføres normalt med nærmeste chef. En lønsamtale er ikke en lønforhandling.
4. Der må højst gå tre uger fra en officer begærer en forhandling, til forhandlingsdatoen er fastsat.
5. Du kan kun gå ned i tillæg, hvis du selv accepterer det. Hvis der ikke opnås enighed om andet, videreføres PKVAL efter den tidligere ordning med uændret beløb og pensionsvilkår.
6. Hvis du ikke er tilfreds med ledelsens forslag, så overvej uenighedsreferat.
7. Uenigheder forhandles med den forhandlingsberettigede chef.
8. Den forhandlingsberettigede chef kan delegere forhandlingskompetencen vedrørende uenigheder, men så skal officererne ved enheden orienteres herom.
9. Kontroller aftalen, inden du skriver under - beløb, pensionsvilkår, ikrafttrædelsestidspunkt m.v.
10. HOD skal godkende de individuelle aftaler (en beskyttelsesforanstaltning).
11. Når HOD tillidsrepræsentant forhandler tillæg til en overenskomstansat officer eller godkender en individuel aftale, så send en kopi til sekretariatet, så vores datamateriale bliver så korrekt som muligt.
12. HOD tillidsrepræsentant kan lokalt indgå aftale om andre forhandlingsregler for overenskomstansatte PL og KN/KL, så der for eksempel gives individuel forhandlingsret.
13. HOD tillidsrepræsentant har ret til at få relevant statistisk materiale for de officerer, han/hun repræsenterer.

# Overenskomstansatte kan ligestilles med tjenestemænd

Det er bekræftet, at også overenskomstansatte officerer kan operere med en 1-årig opgørelsesperiode.

**Forsvarsministeriets Personalestyrelse** har udarbejdet en vejledning vedr. *Forvaltning af rådighedsforpligtelse for overenskomstansatte officerer, løngruppe 3-4 inden for Hærens myndighedsområde*.

Vejledningen bekræfter, sammen med FPSBST 201-8 tillæg E, pkt. 4.2.2. og artiklen på FIIN med titlen *Rådighedsforpligtelse og rådighedstillæg (overenskomstansatte og fuldmægtige)*, at myndighederne ikke har nogen forpligtelse til at opgøre arbejdstiden kvartalsvis. Hvis det giver bedre mening at foretage en opgørelse hvert halve år eller én gang årligt, så er der fri adgang til at gøre dette.

Uddannelse, løsning af operative opgaver samt konkrete enkeltprojekter og -opgaver kan medføre store

udsving i arbejdsbelastningen hen over året/opgørelsesperioden. Det er derfor hensigtsmæssigt og naturligt, at "overskudstimer" eller "merarbejde" kan overføres fra måned til måned med henblik på afvikling. Efter drøftelser i SU benytter mange enheder og myndigheder allerede denne mulighed for tjenestemandsansatte officerer, og det er nu endegyldigt fastslået, at samme mulighed er til rådighed for overenskomstansatte officerer. Fremgangsmåden muliggør, at enheder og myndigheder kan overholde overenskomstens udgangspunkt om en arbejdstid på gennemsnitligt 37 timer pr. uge.

Timerne overføres 1:1 fra måned til måned og kvartal til kvartal og lægges ind i arbejdstidsplanen som korte

dage eller hele fridage – dage uden planlagt tjeneste.

Først ved udløbet af opgørelsesperioden skal arbejdstiden opgøres endeligt. Der kan i den sammenhæng blive tale om at gennemføre en merarbejdssag og herunder eventuelt et fradrag på 20 timer på grund af rådighedstillæggets indhold, men kun for det sidste kvartal i opgørelsesperioden. Der kan således ikke ske en ophobning af "merarbejde" over flere kvartaler med et tilsvarende fradrag på flere gange 20 timer ved udløbet af opgørelsesperioden. Dette skyldes, at "merarbejdet" løbende bliver lagt ind i planen som "mindrearbejde" senere i opgørelsesperioden.



Diagrammet illustrerer arbejdstidsregistrering for en medarbejder ved en enhed, som opererer med en 6 måneders opgørelsesperiode.

De skraverede områder er uger, hvor arbejdstiden afviger fra normen på 37 timer pr. uge.

Belastningen er størst i første halvdel af perioden – uge 1 – 13. Enheden har derfor planlagt og gennemført afvikling 1:1 i uge 14 – 26 af de overskydende timer. Enheden overholder derved overenskomstens ordlyd om 37 timer i gennemsnit for medarbejderen.

# Hvad betyder samfundsansvar for Forsvarets omdømme?

Samfundsansvar er blevet et udbredt begreb i både den private og den offentlige sektor over store dele af verden. Men bølgen har indtil videre ikke ramt på forsvarsområdet. Det ser en ny rapport fra Center for Militære Studier nærmere på.

AF HENNING LAHRMANN

**Tre forskere fra Center for Militære Studier** diskuterer i rapporten "Samfundsansvar" aktuel anvendelse i og fremtidig relevans for det danske forsvar af samfundsansvarsbegrebet.

- Rapporten bidrager til den gammelkendte men stadig yderst aktuelle diskussion om, hvorvidt Forsvaret bør betragtes og ledes som en almindelig virksomhed, eller om Forsvaret er en unik institution med unikke opgaver og problemstillinger. Vi stiller blandt andet spørgsmålet, om det giver mening for Forsvaret at gå med på den her samfundsansvarsbølge, sådan som de fleste større private virksomheder har gjort, og som skiftende regeringer også har tilskyndet offentlige virksomheder at gøre, fortæller cand.scient. pol Casper Sakstrup, som er medforfatter til rapporten. De to øvrige er militæranalytiker Johannes Kidmose og professor mso, ph.d. Jette Steen Knudsen.

Rapporten, som præsenterer en række konkrete anbefalinger, viser, at Forsvaret ikke bruger et samlet samfundsansvarsbegreb, som det kendes fra erhvervslivet, men praktiserer samfundsansvar på forskellige konkrete måder, særligt inden for miljø-, klima- og medarbejderområdet. De tre forskere konkluderer, at et samlet samfundsansvarsbegreb kan være relevant for Forsvaret, blandt andet til at forbedre omdømme og medarbejdertrivsel, men de lægger ikke skjul på, at der også vil være væsentlige omkostninger i at udvikle og indføre

et samfundsansvarsbegreb, som er kompatibelt med Forsvarets grundlæggende formål og opgaver.

## Væsentlige fordele

Over for *Officeren* understreger Casper Sakstrup, at formålet med rapporten er at skabe et oplyst grundlag for debat og beslutninger om samfundsansvar i Forsvaret.

Casper Sakstrup mener, at hvis Forsvaret skal indføre et samlet samfundsansvarsbegreb og opprioritere sin indsats til at være på niveau med de bedste private og offentlige virksomheder, vil det kræve et stort engagement fra ledelsen på alle niveauer og indebære betydelige omkostninger til uddannelse og rapporteringssystemer samt ikke mindst til de konkrete samfundsansvarlige initiativer såsom omlægning til grøn teknologi, bedre medarbejderforhold, velgørenhedsprojekter etc.

Der vil sandsynligvis også være en række konkrete gevinster for Forsvaret ved en sådan opprioritering. Det vurderes, at de væsentligste fordele vil være muligheden for et forbedret omdømme og en større legitimitet i den brede befolkning, potentielt bedre rekruttering og fastholdelse af medarbejdere samt øget ressourceeffektivitet – alt sammen vigtige udfordringer for fremtidens forsvar. Særligt befolkningens opbakning er afgørende for Forsvaret, der som statslig institution er finansieret af skatteindtægter. Derfor er det en vigtig gevinst, hvis en

højere grad af samfundsansvar kan styrke Forsvarets legitimitet og omdømme som en moderne og effektiv virksomhed, der udfører sine opgaver med omtanke.

## Gevinster og omkostninger for Forsvaret

I to omfattende politiske handlingsplaner har regeringen givet udtryk for et ønske om at fremme samfundsansvar. De tre forskeres rapport analyserer og diskuterer følgende centrale spørgsmål:

- Hvor stiller denne udvikling det danske forsvar, der med sine knap 19.000 ansatte er en af Danmarks største offentlige institutioner, og ifølge sin egen vision skal være blandt de førende i udviklingen af den offentlige sektor?
- Bør Forsvaret udvikle en ny samfundsansvarlig forretningsmodel?
- Og i hvor høj grad kan Forsvaret allerede siges at være samfundsansvarligt?
- Er samfundsansvar som koncept overhovedet kompatibelt med de grundlæggende opgaver i en militær organisation?
  - Og i så fald: Hvilke gevinster og omkostninger vil en opprioritering af samfundsansvar medføre?
  - Grundlæggende viser vores rapport, at selvom det danske forsvar ikke bruger selve termen samfundsansvar (på engelsk Corporate Social Responsibility), ikke har en overordnet samfundsansvarsstrategi og ikke ud-





Casper Sakstrup, nu  
ph.d.-studerende ved  
Aarhus Universitet

giver samfundsansvarsrapporter mv., så agerer Forsvaret faktisk samfundsansvarligt i den mest gængse forståelse nemlig FN's Global Compact. I rapporten giver vi således eksempler på samfundsansvarlige praksisser i Forsvaret inden for hovedområderne miljø, arbejdstagerrettigheder, menneskerettigheder og korruptionsbekæmpelse, siger Casper Sakstrup.

Rapportens forfattere konstaterer, at det langt fra er en selvfølge, at et samlet samfundsansvar i sig selv vil forbedre Forsvarets omdømme. Det vil afhænge af, hvorvidt Forsvaret kan formidle samfundsansvaret på en troværdig måde, der tydeliggør og understøtter Forsvarets berettigelse.

Det er vigtigt for Forsvaret, at den brede befolkning opfatter institutionen Forsvaret som værende relevant, moderne og effektiv, fordi det i sidste ende er flertallet i befolkningen, der bestemmer, om Forsvaret skal bestå, og ikke mindst i hvilken størrelse. Det er med andre ord mindst lige så vigtigt for Forsvaret som for private virksomheder at have et godt omdømme og blive opfattet som værende legitim. I rapporten nævner forskerne et eksempel, som har givet et dårligt omdømme, nemlig "tolkesagen".

En central gevinst ved et samlet samfundsansvar i Forsvaret vil være en forbedret evne til at rekruttere gode medarbejdere – et område, hvor Forsvaret i øjeblikket er i hård konkurrence med både private og offentlige virksomheder.

Fremtidens medarbejdere vil tiltrækkes af virksomheder, der tager hensyn til samfundet.

### Arbejdsgruppe

En anden del af gevinsten skyldes, at samfundsansvar ofte betyder forbedrede medarbejderforhold på grund af konkrete initiativer for eksempelvis work/life-balance, sikkerhed på arbejdspladsen, tolerance blandt medarbejdere etc. Forsvaret har allerede mange samfundsansvarlige praksisser på arbejdsområdet, men der er naturligvis altid plads til forbedring. Desuden må Forsvaret kontinuerligt pleje dette område, fordi man i mindre grad end private virksomheder kan konkurrere på forhold som løn og bonusser.

De tre forskere anbefaler, at Forsvaret nedsætter en arbejdsgruppe, der har som opgave blandt andet at udvikle et samfundsansvarsbegreb, der er kompatibelt med den militære kontekst, herunder at afdække områder og praksisser for samfundsansvar, som kan være i konflikt med Forsvarets kerneopgaver, samt områder og praksisser, der er særligt relevante for netop Forsvaret.

Forskerne anbefaler også, at man afdækker allerede eksisterende samfundsansvarlige praksisser i Forsvaret, afstemmer ambitionsniveauet samt gennemfører en grundig analyse af omkostninger og gevinster ved at indføre den foreslåede model for samfundsansvarlighed.

- Det er vigtigt at tage en grundig diskussion af omkostninger og gevinster, inden man underkaster en organisation diverse nye managementparadigmer, styringslogikker, osv. I dette tilfælde med samfundsansvar viser diskussionen i vores rapport, at samfundsansvar både kan have konkrete og relevante gevinster såsom bedre omdømme, rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, osv., men også nogle ganske konkrete omkostninger. Hvor store disse omkostninger bliver, er fuldstændig afhængigt af ambitionsniveau og udgangspunkt, og vores rapport viser netop, at Forsvaret allerede har et godt udgangspunkt for samfundsansvar, siger Casper Sakstrup.

---

### "SAMFUNDSANSVAR"

Aktuel anvendelse i og fremtidig relevans for det danske forsvar af samfundsansvarsbegrebet, Center for Militære Studier, Københavns Universitet, November 2015, 75 sider.

Forfattere:  
Videnskabelig assistent, cand.scient.pol.  
Casper Sakstrup,  
Militæranalytiker Johannes Kidmose  
Professor mso, ph.d. Jette Steen Knudsen

ISBN: 978-87-7393-766-2



HOD er repræsenteret med LKA TRR (ca. 130 medlemmer) i Aalborg og LKA Vordingborg (ca. 45 medlemmer).

Oberst Jess Møller Nielsen blev udnævnt som chef for TRR 01 MAJ 2015.

Major Jesper Mænnchen er sagsbehandler i Udviklingsafdelingen og formand for LKA TRR samt fællestillidsmand for alle officerer ved TRR i Aalborg og Vordingborg.



# – Vi arbejder med HR-strategien, ikke imod

Det er sjældent, at oberst Jess Møller Nielsen og tillidsrepræsentant major Jesper Mænnchen sidder overfor hinanden for at løse problemer. De løser dem undervejs.

AF INGRID PEDERSEN FOTO: LARS HORN, BAGHUSET

**Når oberst Jess Møller Nielsen** møder om morgenen, tager han en runde op og ned ad stabsgangen og hilser på sine medarbejdere. Det er som regel på det tidspunkt, han og fællestillidsrepræsentant major Jesper Mænnchen, Trænregimentet i Aalborg, får afklaret småproblemer eller aftaler, hvornår de skal snakke sammen om større emner.

– Og så kan jeg jo også lige se, om alle er mødt til tiden, griner Jess Møller Nielsen.

Faktum er, at de sjældent har de helt store faglige problemer, siger de begge, og holdningen er, at faglige spørgsmål bliver løst på det lavest mulige niveau, og derfor sjældent når dem. De har kendt hinanden siden 1986 og arbejdet sammen i mange perioder, så de tager aldrig fejl af hinanden, og de konstaterer, at de er medlemmer af den samme fagforening, og at de meddelelser, Jesper Mænnchen sender til sine medlemmer, også kommer til chefen.

## Videolink

Trænregimentet har hovedsæde i Aalborg, men har en afdeling i Vordingborg og har enheder på de fleste andre kaserner. Når de har møder i samarbejdsudvalget eller møder mellem tillidsrepræsentanterne, bliver de andre koblet på med video, så de sparer rejsen.

– Så kan alle være med. Det virker forbløffende godt, konstaterer Jesper Mænnchen.

## Dialogen

Lønsspørgsmål er selvfølgelig til diskussion, og det samme er HR-strategien. Begge dele kan lejlighedsvis skabe store ærgrelser og frustrationer hos kollegerne.

– Det er jo ikke det hele, vi kan løse her lokalt, for der er beslutninger, der er truffet centralt, som vi ikke kan gøre noget ved, siger Jesper Mænnchen.

Men da den seneste holdningsmåling til Forsvaret blev offentliggjort, tog de i fælleskab fat i kritikpunkterne og undersøgte, hvilke der kunne vedrøre dem. Selv om man for eksempel ikke lokalt kan løse problemerne med manglende materiel, kan man være bedre til at informere om, hvordan man arbejder med tingene og prøver at løse dem.

– Dialogen omkring den var vigtig, så vi fik det makket igennem og overvejede, hvad vi kunne gøre, siger Jess Møller Nielsen.

Emner som korpsånd, ceremonier og anerkendelse kunne der gøres noget ved lokalt.

– Og andre emner kunne vi melde videre til hærstaben, som kan arbejde videre med det. Det er vigtigt, at kritikken bliver taget alvorligt, og at man

taler åbent og ærligt om problemerne – også dem, man ikke kan løse, siger Jesper Mænnchen.

## Ny Løn fylder

Et af de emner, der fylder fagligt, er diskussionerne om tildeling af forskellige tillæg,

– Vi har siddet overfor hinanden og forhandlet mange gange, siger Jesper Mænnchen, og han ved godt, at det er chefens penge, men han kæmper for, at de bliver fordelt så rigtigt og retfærdigt som muligt.

Ved seneste overenskomstforhandling var Trænregimentet hurtigt ude og indgik en lokalaftale, som sikrede, at de overenskomstsansatte officerer fik samme vilkår som deres tjenestemandsansatte kolleger til at forhandle personlige tillæg. Personalestyrelsen havde ikke helt forudset denne mulighed, idet det var lagt op til, at tillidsrepræsentanten skulle forhandle på deres vegne.

– Vi fik selvfølgelig fif og god vejledning fra HOD, siger Jesper Mænnchen og tilføjer, at han ikke er på vej til at afskaffe sig selv som tillidsrepræsentant.

– De bruger selvfølgelig mig til for eksempel at diskutere, hvornår der er et godt tidspunkt at forhandle personlige tillæg på, siger han, og han følger med i, om regimentet statistisk set følger med de øvrige.







- På det punkt er der plads til forbedringer, siger han.

### Muligheder

De to er enige om, at der i Forsvaret skal være plads til en social forpligtelse. De har oplevet, at et par dygtige officerskolleger er blevet afskediget, fordi kronisk sygdom betyder, at de ikke er udsendelsesbare, og de ønsker begge at være åbne overfor, at man kan udnytte de ressourcer, som rutinerede medarbejdere har.

- Soldater skal behandles ordentligt, erklærer Jess Møller Nielsen.

### Karrierevejledning

HR-strategien har på mange måder givet udfordringer.

- Det er klart, når så meget bliver lavet om på én gang, siger Jesper Mænnchen, for det er uheldigt, at den nye strategi blev koblet sammen med besparelser på 2,7 milliarder kroner. Jess Møller Nielsen siger, at strategien i sin substans er rigtig, så man nu har et ansøgningssystem til jobbene i stedet for at blive beordret rundt.

- For mig som chef har det store fordele. Jeg kan vælge dem ud blandt ansøgerne, som jeg vil have til samtale, og finde ud af, hvad de vil med stillingen, siger Jess Møller Nielsen, og han fremhæver, at han har fordele - i hvert fald for de af regimentets enheder, der ligger i Aalborg -, fordi hans kaserne ligger i en attraktiv, stor by med et aktivt kulturliv og jobmuligheder for en ægtefælle. Det er alt sammen noget, der spiller ind, når den ene part skal søge job.

- Men tilfredshedsmålinger viser også, at det ikke er en fordel for alle. I det gamle system var der i det mindste en rød tråd i karrieren, siger Jesper Mænnchen.

Det nye system giver mulighed for, at man kommer til at skifte mellem job og uddannelser, der ikke giver en klar linje, så karrieren får et forløb,

der hverken er til fordel for én selv eller regimentet.

Regimentet er i gang med at lave en karrierevejledning, som skal gøre det lettere for officererne at vælge rigtigt undervejs og undgå et for flakkende forløb.

- Mange af de unge mennesker, jeg møder, glemmer jo også at tænke familien og baglandet ind i deres karriereplanlægning, siger Jess Møller Nielsen.

Videregående uddannelse er blevet vanskeligere, fordi man skal passe sit job, samtidig med at man studerer. Det er svært, fordi der ikke findes mindre krævende job, man kan sætte folk til, mens de læser. Derfor går studierne ud over fritiden - og familien.

- Vi prøver selvfølgelig at arbejde med HR-strategien og ikke imod den og presser på for at få ændret de ting, der ikke fungerer, siger Jesper Mænnchen.

### Samarbejde med AAU

Jess Møller Nielsen kalder det spændende, at officerer i fremtiden kan rekrutteres blandt bachelorer på de civile uddannelser.

- Det er i hvert fald en ny vinkel, tilføjer han.

Kasernen har iværksat et samarbejde med Aalborg Universitet, og mange stu-

derende derfra laver opgaver om Forsvaret, og på den måde forsøger man at gøre de studerende interesseret i en karriere her. Senest har man samarbejdet med en gruppe ph.d.-studerende, der har lavet en analyse af Hærens ammunitionsforbrug i Afghanistan, som blandt andet krævede, at de fik adgang til klassificerede oplysninger.

### Mali

I efteråret var der forventninger om - og masser af presseomtale af -, at enheder fra Trænregimentet skulle sendes til FN-Missionen MINUSMA i Mali. Det havde været på tale, allerede da generalmajor Michael Lollesgaard blev udnævnt som force commander i FN-styrken, og Lollesgaard udtrykte ved flere anledninger ønsket om at kunne få solide danske køretøjer og danske soldater til at transportere forsyninger og materiel fra hovedstaden Bamako gennem ørkenen til de urolige nordlige provinser. Den danske regering traf imidlertid en anden beslutning.

- Det er ikke noget, der betyder noget i dag, understreger Jess Møller Nielsen.

Soldater skal kunne forberede sig på at løse en opgave, men de skal også kunne håndtere, at den ikke bliver til noget. Det er et vilkår.

- De unge vil gerne ud på mission, og mens de forbereder sig på den, er de tændt. Sådan har det været for soldater i 1.000 år, og det er ledernes og medlemmernes pligt at forklare, når det ikke bliver til noget. Det har vi prøvet mange gange før, og det fyldte meget, mens det stod på, men det gør det ikke mere.

Jesper Mænnchen tilføjer, at det ville have været en udfordrende opgave. Han sidder selv i regimentets udviklingsafdeling og er ikke tvivl om, at det var en spændende opgave, som regimentet ville kunne have løst, fordi Mali på visse måder ligner Afghanistan.

- Vi ville gerne have haft den opgave. Det var en god opgave, der havde en

**- Mange af de unge mennesker, jeg møder, glemmer jo også at tænke familien og baglandet ind i deres karriereplanlægning.**

Jess Møller Nielsen



størrelse og et terræn, som det ville have været spændende at arbejde med, og det ville have givet meget viden og erfaring til soldaterne, siger Jesper Mænnchen.

- Men det er forkert at spørge, om vi er frustrerede over, at vi ikke skulle løse den. Det er vi ikke, og det bliver vi ikke, for det er politikerne, der bestemmer, konstaterer Jess Møller Nielsen.

#### Klar til hurtig udrykning

I stedet er den store opgave nu en beredskabsopgave sammen med briterne i VJTF, NATO's Response Forces nye Very High Readiness Joint Task Force. Briterne er gode samarbejdspartnere for den danske hær både sprogligt og mentalt, og de skal danne en fælles enhed med højt beredskab, der skal kunne rykke ud på få dage - eller måske timer -, når et land eller et område er truet af kriser. Hvor den skal indsættes, kalder de begge et godt spørgsmål.

- Det skal den, dér hvor politikerne beslutter det, siger Jess Møller Nielsen.

En af Trænregimentets nye, usædvanlige opgaver er, at ca. 100 soldater uddannes til på ordre at kunne støtte politiet med flygtningesituationen.

- Om det er en naturlig opgave for Forsvaret? Tjah....det er i hvert fald naturligt, at Forsvaret støtter, hvor vi kan, når politikerne beder os om det, siger Jess Møller Nielsen og tilføjer, at Hjemmeværnet jo også tit hjælper politiet.

Det er politiets opgave, og al træning står politiet for.

- Men for os alle som almindelige borgere er det en lige så udsædvanlig opgave som for alle andre danskere, konstaterer Jess Møller Nielsen.

- Det er ikke en diskussion, der fylder meget i vores hverdag, siger Jesper Mænnchen, der tilføjer, at den er helt efter bogen - og at han fortsat fungerer som tillidsrepræsentant for de officerer, der bliver udlånt.

#### TRÆNREGIMENTET

Har 1.650 fastansatte. Hertil kommer op til 350 værnepligtige to gange om året og lige nu ca. 350 stillinger for personel af reserven. Endvidere ca. 750 køretøjer (pansrede og upansrede hjul- og bæltekøretøjer).

Regimentet, som har hovedkvarter i Aalborg, består af

1. Logistikbataljon, 2. Logistikbataljon, 3. Vedligeholdelsesbataljon, 4. Nationale Støttebataljon (4 NSBTN) samt Militærpolitiet.

4 NSBTN er placeret i Vordingborg, og TRR er herudover repræsenteret med enheder i Frederikshavn, Skive, Holstebro, Århus, Oksbøl, Fredericia, Varde, Haderslev, Høvelte, Slagelse, København, Korsør, Kalbyris og Bornholm.

Initiativ til Trænregimentet blev taget efter krigen i 1864, da man indså, at det var vigtigt at have en effektiv logistik. Det første 'trainregiment' blev indskrevet i Hærloven af 1867. Senere blev Trænet en selvstændig våbenart.

# Medicin til sunde soldater

Forsvaret har to farmaceuter ansat. De er en del af kvalitetssikringen af indkøb og forvaltning af alle lægemidler til Forsvaret. Sortimentet er bredt – i alt anvendes cirka 400 forskellige lægemiddelpræparater.

AF INGRID PEDERSEN FOTOS: NIELS ÅGE SKOVBO

**Forsvarets folk er både raske** og særdeles sunde. Derfor er det sjældent, at de har bevidst gavn af farmaceuterne Lene Beck Mortensens og Lisbet Emmery Jørgensens indsats. Men de to farmaceuter er med til at sørge for, at danske soldater overalt i verden, uanset om det er på Vardes Kaserne, på slædepatruljen Sirius eller på FN-mission i Sydsudan, altid har den rette medicin med sig.

Sammen med Forsvarets Lægemiddelkomité, der afgør, hvilke lægemidler soldaterne kan have brug for, samt som en del af Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse sørger de for, at de rigtige midler er til rådighed for soldaterne. En anden vigtig del af farmaceuternes arbejdsområde er sikring af, at Forsvaret overholder den danske lovgivning på lægemiddelområdet.

## Farmaceutisk faglighed

Begge farmaceuter har en baggrund fra et sygehusapotek, og sammenligner i flere forbindelser deres arbejdsområde som farmaceuter i Forsvaret med et sygehusapoteks opgaver på et sygehus – bortset fra, at man i Forsvaret ikke må lagere lægemidler.

- Vi ser faktisk aldrig lægemidlerne, konstaterer Lene Beck Mortensen.

Der er dog undtagelser, for da F-16 flyene skulle sikre no-flight zone i Libyen og drog af sted med kort varsel, var farmaceuterne med til at pakke medicinpakningerne til piloterne i Skrydstrup. Kernen i deres arbejde er deres farmaceutfaglige viden og erfaring. Det er eksempelvis den, der gør, at de ved, at nogle fabrikater af det samme lægemiddel har længere holdbarhed end andres. Selve det aktive stof er det samme i en række midler, men hjælpestofferne og produktionsmetoden afgør holdbarheden. Den har ingen betydning på et hospital, hvor omsætningen er stor. Men den har betydning hos Forsvaret, hvor mange lægemidler aldrig kommer i brug, men indkøbes til beredskab.

- Derfor har det betydning, om holdbarheden er et eller tre år, siger Lisbet Emmery Jørgensen.

Som udgangspunkt skal Forsvaret købe de billigste midler, og der er faste regler for substitution på området.

Men andre parametre kan komme i spil – eksempelvis som nævnt holdbarheden. En anden vigtig faktor er de opbevaringsbetingelser, der gælder for de enkelte præparater. Hvor det er muligt, vælges de fabrikater, der ikke skal opbevares på køl, idet krav om køleopbevaring besværliggør håndteringen af lægemidlet væsentligt. Pakningernes størrelse er også et af de forhold, der kan afgøre et valg.

- Eksempelvis er der krav til størrelsen af ampuller og hætteglas, når disse skal kunne passe i bestemte lommer på taskerne på SAR-helikoptererne, forklarer Lisbet Emmery Jørgensen.

## Økonomisk rationale

Farmaceuternes ekspertise er med til at sikre, at de rette midler er til stede i de rette doser på det rette sted. Der er også et økonomisk rationale i at sikre, at der ikke er et unødvendigt spild, selv om midler ender med ikke at blive brugt, men destrueret, når de falder for aldersgrænsen. Der er også økonomi i at sikre hensigtsmæssige arbejdsgange omkring håndtering af lægemidler helt fra indkøb til bortskaffelse – for eksempel er der indført et system, der sørger for, at alle Marinehjemmeværnets skibe samt redningsstationernes fartøjer får udskiftet deres udløbne lægemidler samlet.

- Den form for logistik betyder, at man sparer både tid og penge ved at distribuere til alle på én gang i stedet for at foretage en masse klatindkøb, forklarer Lene Beck Mortensen.

## Alenearbejde

Deres specielle viden kommer også i brug, når der skal lægemidler med på særlige opgaver. En soldat kan stå i en situation, hvor selvbehandling er en nødvendighed, hvorfor det er afgørende, at de medbragte lægemidler faciliterer dette. Lægemidlerne skal være udformet og emballeret, så soldaten nemt kan give sig selv en injektion, for det er ikke sikkert, at der er andre i nærheden.

Det er afgørende for farmaceuternes arbejde, at de har en forståelse for de vilkår, lægemidlerne skal anvendes under. Det er derfor vigtigt at sætte sig ind i de forskellige









forbrugende enheders behov. Lene Beck Mortensen har besøgt både kaserner og skibe og blandt andet været i Grønland og besøge Sirius-patruljen, så hun kender til de forhold, lægemidlerne skal bruges under.

- Det er klart, at der er mange hensyn til de små nødbeholdninger, soldaterne skal have plads til på en hundeslæde. De skal kunne klare sig selv, til der kommer hjælp.

### Trope, ørken og bjerge

Læger og sundhedsfagligt personel afgør, hvilke midler der skal være til rådighed på de enkelte arbejdssteder. Læger og farmaceuter sørger for at holde sig opdateret om den nyeste viden indenfor relevante områder. For tiden arbejdes der med at udvikle nye basispakker af lægemidler og som supplement til disse tillægspakker, der er tilpasset for eksempel troper, ørken, arktiske forhold eller bjerge.

Der findes også en særlig medicinpakke til folk, der sendes ud alene. Den kaldes normalt *FN-observatør-pakken*. Uanset hvor i verden en dansk soldat befinder sig, skal han/hun helst have behovet for lægemidler dækket fra Danmark, da man på denne måde sikrer samme kvalitet og sikkerhed som ved behandling i Danmark.

### Anskaffelse af særlige lægemidler

Som udgangspunkt anvender Forsvaret lægemidler med dansk markedsføringstilladelse. I nogle tilfælde, hvor konkrete lægemidler ikke kan skaffes i Danmark, kan Forsvaret ansøge Lægemedlbestyrelsen om lov til at købe og anvende lægemidler fra udlandet. Det kan dreje sig om lægemidler, der grundet lav efterspørgsel ikke er markedsført i Danmark – for eksempel lægemidler til behandling, hvis man har fået malaria. Det kan desuden være tilfældet, hvor der er tale om et specifikt militært behov – for eksempel antidoter, der virker mod giftgas.

Farmaceuterne finder mulige løsninger, og i Lægemedlbestyrelsen besluttet det, hvilke midler det danske forsvar skal købe. Når Forsvaret anvender lægemidler, der ikke har en dansk markedsføringstilladelse, stiller det særlige krav til udvælgelsen af produkter og leverandører.

- Og det er en stor udfordring, for vi skal kigge på virksomhedens produktionspraksis, sikre at de følger EU-standarder, og at deres produktionsmetoder og råvarer er godkendte, forklarer Lisbet Emmery Jørgensen.

- Danmark er et lille marked. Derfor er der en række lægemidler, som producenten ikke vil ofre penge på at få registreret i Danmark, og vi derfor må købe andre steder, siger Lene Beck Mortensen.

Hun tilføjer, at Kapacitetscenter Lægemedler tit bliver spurgt, om man ikke ligeså godt kan købe lægemidlerne i for eksempel Congo. Det kunne være billigere og ville støtte den lokale produktion. Men nej, det kan man ikke.

- Der er ikke tale om fordomme. Midlerne er ikke altid sikre nok, og der kan være tale om forfalskede lægemidler, som i bedste fald er virkningsløse og i værste fald livsfarlige.

## KAPACITETSCENTER LÆGEMIDLER

Farmaceuterne er ansat i Kapacitetscenter Lægemedler under Forsvarets Forsyning, Depot og Distribution (FDD) og er dermed en del af Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse. KC Lægemedler flyttede sammen med hele FDD Stab sidste sommer fra Ballerup til Brabrand ved Århus.

Lene Beck Mortensen har været farmaceut i Forsvaret i ni år og har i disse år siddet først Skrydstrup, siden i Ballerup og nu i Brabrand.

Lisbet Emmery Jørgensen har været farmaceut i Forsvaret siden september 2015.

Forsvarets medicinindkøb sendes i udbud hvert fjerde år. Der bliver til Forsvaret indkøbt cirka 400 af de rundt regnet 10.000 varenumre, der findes på danske apoteker.

## 20% rabat på alle vore advokatydelse



**Claus Rehl**

Advokat (H)

rehl@ret-raad.dk



**Peter Thykier**

Advokat (H)

peter-thykier@ret-raad.dk

Da vi gennem en del år har udført advokatarbejde for HOD, har vi nu indgået aftale med HOD om rabat til medlemmer. Du kan således med fordel både få berigtiget din ejendoms-handel hos os, udarbejdet dit testamente eller en ægtepagt, blive rådgivet vedrørende papirløst samliv eller opløsning af parforhold - med andre ord, alt hvad du har brug for.

Ring på **70 20 70 83** og hør om dine muligheder.

HUSK - et godt råd er ganske gratis.

**Ret&Råd Glostrup Ballerup Greve**

Greve Strandvej 16, 2670 Greve

Telefon: 70 20 70 83

www.ret-raad.dk/greve

**Ret&Råd**  
ADVOKATER

Glostrup Ballerup Greve



# Fra civil til officer

Første hold af kadetter på den nye officersuddannelse har vist sig at være meget motiverede, men der har også været udfordringer.

AF MICHAEL AAGAARD JENSEN

**I sensommeren** var de civile bachelorer. I udgangen af januar begyndte de i praktik i værnepligtsdelinger rundt om i landet. I alt 63 kadetter begyndte 1. august 2015 på officersbasisuddannelsen, der er første del af den nye officersuddannelse i Forsvaret. Fælles for dem er, at de alle har en bachelor eller professionsbachelor fra det civile liv med i rygsækken. Langt størstedelen af de nye kadetter findes i Hæren, hvor 35 af dem nu er klar til praktikdelen af deres første ti måneders uddannelse ved Hærens Sergentskole i Varde. Det er her, kadetterne siden sensommeren har været igennem den uddannelse, der skal omdanne dem fra civile studerende til soldater.

- Det, der skinner tydeligst igennem i hverdagen, er sprogbrug. Vi har et fælles sprog i systemet, og det tager altså noget tid at lære, fortæller premierløjtnant Rasmus Beyer Ulrich, kursusleder ved Hærens Sergentskole. Han har været med til at planlægge og tilrettelægge uddannelsen.

## Kritisk tilgang til undervisningen

For at ansøge til den nye officersuddannelse skal kandidaterne i dag have enten en civil uddannelse, svarende til bachelorniveau, eller være sergent og have taget en akademiuddannelse, der er en erhvervsrettet videregående uddannelse for Forsvarets medlemmer, der tager omkring 2 år. Kadetterne, der kommer fra det civile uddannelsessystem, skal igennem en grundlæggende militær uddannelse ved Hærens Sergentskole. Det, at kadetterne kommer fra en videregående, civil uddannelse, gør, at de har en anden tilgang til selve læringsprocessen.

- Det kan godt være, at nogen af dem er lidt mere kritiske forstået i ordets mest positive forstand. De har alle sammen, både dem der har været

værnepligtige, og dem der ikke har, et klart defineret formål med at være her. Det betyder, at de stiller større krav, og at der selvfølgelig skal være et formål med de ting, vi udsætter dem for, fortæller Rasmus Beyer Ulrich.

Den tilgang har også gjort, at instruktørerne mere end normalt har haft fokus på at forklare kadetterne, hvad formålet med de enkelte opgaver er.

- Altså, du skal grave et skyttehul. Det tager fire timer. Det skal du gøre fordi, du skal kunne sætte folk til at gøre det senere hen. Vi sætter tingene ind i en kontekst. Det synes jeg faktisk, vi er lykkedes ret godt med. En gang i mellem skal man lige understrege formålet en ekstra gang, men de spiller klart med og forstår godt den kontekst og de rammer, de har valgt at søge uddannelse inden for, fortæller Rasmus Beyer Ulrich.

## Erfaringer fra sprogofficerer

Og så er det selvfølgelig udfordrende for nogle, hvis der normalt er mere fokus på bøger end på praktik.

- Nogen af dem er mere akademisk mindede, end de er praktisk mindede. Og det er der, vi lægger vores fokus i første del af uddannelsen, siger Rasmus Beyer Ulrich.

Men der er også fordele ved, at kadetterne ikke kommer direkte fra gymnasiet. De er blevet lidt ældre og mere modne.

- De har besluttet sig for, at det er det her, de vil. De er meget motiverede og engagerede, for der er noget ude på den anden side, som de arbejder hen i mod. Den grundlæggende holdning til tjenesten har vi faktisk været ret positive over. De arbejder koncentreret med deres forberedelse og skriver noter, forbereder spørgsmål og lignende i et omfang, vi måske



ikke er så vant til. Så de tager opgaven ret seriøst og har gjort det hele vejen igennem, siger Rasmus Beyer Ulrich

## Udfordring for Forsvaret i fremtiden

Det, at kadetterne er målrettede, har taget et karrierevalg og kommer med en uddannelse i bagagen, er både en styrke nu og senere i deres karriere. Hvis det altså bliver udnyttet, mener Rasmus Beyer Ulrich.

- De har nogle klare mål om, at de vil ud og have nogle praktiske erfaringer med det at lede folk. Det er det, der driver dem nu, og jeg tror også, at det er det, der kommer til at drive dem, når de rammer skolebænken. De kommer også med en faglig ballast, som de i vekslende grad har en forventning om at kunne bruge, der hvor de ender efter uddannelsen. Jeg mener, at Forsvaret bør gribe den chance for at få et vitaminboost af kompetencer og kanalisere dem det rigtige sted hen. Jeg kunne godt frygte, at hvis vi i Forsvaret ikke tager hånd om dem, og får dem der hen, hvor de selv ser deres kompetencer indsat, så har de så mange andre muligheder ude på den anden side af hegnet, så de ender med at smutte ud igen, siger Rasmus Beyer Ulrich.



# Rekruttering af akademikere

Forsvarsministeriets Personalestyrelse fokuserer i en ny kampagne på at få civile kandidater til officersuddannelserne i tale.

**Målgruppen er primært bachelorer og professionsbachelorer**, og kampagnen tager sit afsæt i ledelse som en central del af Forsvarets officersuddannelser. Målgruppeundersøgelser viser, at de mulige kandidater allerede har fravalgt Forsvaret en gang, enten på Forsvarets Dag, hvor de valgte ikke at aftjene værnepligt, eller efter endt værnepligt, hvor de valgte en civil bacheloruuddannelse i stedet for at fortsætte i Forsvaret.

- Nu stiller vi os så op og siger, at det godt kan være, at du har valgt et fag og en uddannelse, men prøv lige at kigge i vores retning. Vi har faktisk noget at tilbyde. Vi har en uddannelse, hvor du lærer at blive leder i virkeligheden, du får realkompetencer som leder og et job som officer. De undersøgelser, vi

har fået lavet, identificerede et fælles interesserum for målgruppen og Forsvaret, som er ledelse. Derfor har vi taget et strategisk valg, der går ud på, at vi vil vise, at officersuddannelsen har et højt akademisk niveau og samtidig er praksisorienteret. Man får realkompetencer som leder. Hvis vi skal råbe dem op og skabe nysgerrighed omkring det her nye produkt overfor en ny målgruppe, er vi nødt til at møde målgruppen, hvor den er og udnytte deres interesse for ledelse. Når så vi har fanget deres interesse, så folder vi officerens militære univers ud og skaber den interesse, som forhåbentlig kaster en ansøgning af sig, fortæller major Anders Christian Bech, chef for marketingsektionen i Rekrutteringsafdelingen i Forsvarsministeriets Personalestyrelse.



Foto fra Forsvarets seneste rekrutteringskampagne til officersuddannelserne.



When the world calls, you need to trust the safety of your transportation anywhere anytime.

[www.scania.dk/military](http://www.scania.dk/military)





**Katja Lund-Rasmussen**  
Kadet i Flyvevåbnet  
Bachelor i kemi og teknologi,  
Danmarks tekniske Universitet.

*Hvorfor har du valgt at skifte fra det civile til det militære?*

Jeg havde brug for pause fra min uddannelse og brug for at prøve noget nyt. Så kom muligheden for, at man kunne søge ind med sin bachelor, og så tænkte jeg, at det var ret oplagt, at jeg tog min værnepligt, da jeg var færdig med min bachelor. Det var som et alternativ til en højskole. Da jeg så var der, blev jeg enig med mig selv om, at Forsvaret var et sted, hvor jeg gerne vil have en lederuddannelse.

*Hvordan har det været at komme fra de civile uddannelser over i en militær?*

Jeg synes ikke, at det har været noget problem. Jeg kan rigtig godt lide den jargon, der er her inde, og jeg kan godt lide at være i uniform. Vi er lige blevet færdige med vores sergentuddannelse, som er den del, hvor man løber rundt i mudder. Jeg er i forvejen spejder, så jeg kan ret godt lide, at være ude og få de her udfordringer, som det har bragt med sig indtil videre.



**Michael Brun Svensson**  
Kadet i Hæren  
Bachelor i International Business  
and Politics, Copenhagen Business School.

*Hvordan har det været at komme fra de civile uddannelser over i en militær?*

Det har været spændende og meget anderledes. Når du går på universitetet, så har du meget læsestof. Du møder og har to timers undervisning i et lokale med 200 elever, hvor der står en professor og siger noget. Du tager noter, og på et tidspunkt er der en eksamen. Her er det mere praktisk, og du prøver tingene på egen krop med det samme.

*Hvor oplever du de største forskelle mellem det civile og det militære uddannelsessystem?*

Det oplever jeg helt klart i hverdagen. Vores hverdag går fra klokken seks om morgenen til 18-19, og der er hele tiden noget nyt, du skal lære. På universitetet har du måske tre fag på et semester, og så er du færdig med det. Her skal du bruge det, du lærer nu igen hele uddannelsen.



**Mikkel Bornemann Baudtler**  
Kadet i Søværnet  
Deltids bachelor i regnskab og økonomistyring samtidig med sit arbejde som revisor.

*Hvordan har det været at komme fra de civile uddannelser over i en militær?*

Lige nu er det undervisning fra 8 til 16, fordi vi er på skolen. Det minder meget om det civile. Men vi har også haft to praktikperioder, hvor vi har været ude og sejle, både med de små skoleskibe og en af de store fregatter. Det var en fuldstændig vanvittig oplevelse. Jeg er selv fra Korsør og har altid drømt at sejle de store skibe, og så fik jeg lov at prøve allerede i basisuddannelsen.

*Hvor oplever du de største forskelle mellem det civile og det militære uddannelsessystem?*

De er gode til at lade os prøve den teoretiske del i praksis, for eksempel i simulatoren, og så er der alt det med, at du går i uniform, du mønstrer om morgenen, har fællessang om torsdagen og snart skal vi afholde kadetbal. Alle de her traditioner finder du ikke andre steder, og det er fascinerende på alle måder, synes jeg.



Niels Tønning mødte kadetterne på et besøg i Varde og oplevede også, at kadetterne helt klart har taget den militære kultur til sig. Men ligesom hos premierløjtnant Rasmus Beyer Ulrich er bekymringen, om Forsvaret er i stand til at rekruttere nok kvalificerede ansøgere og ikke mindst holde på de nye officerer, eller om de bruger uddannelsen som springbræt til en civil lederkarriere. Hvis de gør det, bidrager de yderligere til officersflugten fra Forsvaret, og det er det sidste, vi har behov for. Men det får vi først svar på om nogle år.

# Forsvaret kan lære af terrorgruppers netværk

Tidligere general Stanley McChrystal og hans adjutant, Chris Fussell, har i en ny bog udarbejdet opskriften på, hvordan en konventionel militærstyrke bekæmper al-Qaeda og Islamisk Stat.

AF MARTIN BURCHARTH, NEW YORK



Chris Fussell, tidligere adjutant for Stanley McChrystal

**Under deres ledelse af amerikanske specialstyrker** i Irak i 2007-08 gik det på et tidspunkt op for general Stanley McChrystal og hans adjutant, Chris Fussell, at den eneste måde, hvorpå USA kunne komme al-Qaeda i Irak (AQI) til livs, var ved at efterligne nogle karakteristiske træk ved terrorgruppens organisation.

- Vi blev nødt til at se bort fra meget af det, vi troede, at vi vidste om krigsførelse og om, hvordan

verden fungerer. Så vi rev vores traditionelle organisation ned og byggede en helt ny struktur op, skriver McChrystal og Fussell i den nyligt udgivne bog "Team of Teams - New Rules of Engagement for a Complex World".

AQI havde i kraft af sit ikke-hierarkiske netværk af militfolk og anvendelsen af ny informationsteknologi, som f.eks. video på internettet, et kæmpe fortrin i forhold til de amerikanske specialstyrker, skriver forfatterne.

- Aldrig før havde vi i krig oplevet, at det var så svært effektivt at imødegå så mange uforudsete skift hver eneste dag. En videofilm af et angreb kunne for eksempel fra den ene dag til den anden skaffe AQI nye rekrutter og samtidig give sig udslag i hævnaktioner fra shia-grupper, fremfører McChrystal og Fussell.

Set fra de to officerers kommandocentral i Bagdad virkede slagmarken mere kaotisk og uforudsigelig end tidligere krige, de havde medvirket i – også Afghanistan.

"Big Data" eller virkelig gode efterretninger mistede aktualitet i løbet af ingen tid på grund af en i netværket AQI indbygget smidighed og imponerende evne til at tilpasse sig amerikansk krigsstrategi på stedet.

- Da vi begyndte på nat-razziaer i private hjem, ikklædte de sig selvmordsveste eller tilbragte natten i en sovepose på nærliggende marker. De var ekstremt gode til at studere vores taktik og tilpasse sig, skriver McChrystal og Fussell.

## Så gode råd var dyre.

- Vi erkendte, at den konventionelle definition af en effektiv krigsførelse måtte omdefineres. Det handler ikke længere så meget om at udnytte sin energi, tid og ressourcer optimalt som at tilpasse sig en konstant skiftende situation på slagmarken, skriver McChrystal og Fussell.

I et interview med *Officeren* fortæller Chris Fussell, hvad Joint Special Operations Command (JSOC) i Bagdad besluttede at gøre:

- Vi lavede fuldstændig om på vores organisation og rev alle mure mellem JSOC og andre enheder, vi samarbejdede med, ned. Det gjaldt for eksempel efterretningsagenturer som CIA, siger Fussell, der på det tidspunkt var en højtstående officer i Navy Seals og havde mange år på bagen i specialoperationer i Afghanistan, Irak og andre lande.

I stedet placerede de repræsentanter for alle enheder og agenturer involveret i kampen mod AQI i en bygning og sørgede for, at efterretninger og planer blev delt mellem alle medarbejdere øjeblikkeligt.

## Den nye struktur blev kaldt "Team of Teams".

- Det viser sig, at gennemsigtighed i et komplekst militært system gør organisationen bedre i stand til at reagere hurtigt på nye trusler. Herudover blev det under særlige omstændigheder besluttet at uddelegere myndighed til specialenheder, fortæller Fussell, som i dag er med til at lede konsulentfirmaet McChrystal Group i Virginia.

Ifølge Fussell udviklede man et princip om, at alle beslutninger skulle tages af de enkelte enheder uden først at tjekke med øverstbefalende, med mindre de forinden indhentede efterretninger om fjenden ikke var helt skudsikre.

- Det radikalt nye er fremkomsten af sociale medier. Det betyder, at oprørsgrupper kan få luft under vingerne i løbet af kort tid, siger den pensionerede officer.

Chris Fussell nævner den tunesiske gadesælger Mohamed Bouazizi, der i 2010 satte ild til sig selv og gennem video og sociale medier blev gnisten, som tændte Det Arabiske Forår.

- Det ville ikke have været muligt i det 20. århundrede. Det tog Mao mange år at opbygge en oprørshær uden for statens søgelys. Den algierske undergrundshær, FNL, var i starten relativt let for den franske hær at bekæmpe, fordi den var hierarkisk opbygget, siger Fussell.

- I dag skal man ikke stole på politikere, der påstår, at vi kan besejre Islamisk Stat ved at skære hovedet over på slangen. Nye ledere træder til. Vi kan kun håbe på at holde IS i skak, mens der skabes tid og plads til at genopbygge staterne i Irak og Syrien, understreger Chris Fussell.



# THE CHALLENGES OF THE FUTURE CALL FOR A FIGHTER DESIGNED FOR IT.



AT LOCKHEED MARTIN,  
WE'RE ENGINEERING A BETTER TOMORROW.

With its advanced stealth, sensor fusion and processing, the F-35 Lightning II is unmatched at countering the threats of the 21st century. But just as remarkable is what it can do economically. As a joint production effort among several nations including Denmark, the F-35 delivers a lot more than air superiority, such as jobs, advanced technology and ongoing foreign military sales. Which means that while the F-35 is the only multirole stealth aircraft in production, it's not hard to see all of its advantages.

Learn more at [F35.com/denmark](http://F35.com/denmark)

## F-35 LIGHTNING II

NORTHROP GRUMMAN | BAE SYSTEMS | PRATT & WHITNEY

LOCKHEED MARTIN

# Dansk våbenproduktion er ægte håndværk

Når man taler om dansk våbenproduktion, handler det som regel om større, velkendte virksomheder, der leverer delelementer, kommunikations- og softwaresystemer og højteknologiske løsninger til andre NATO-lande. Der findes dog også dansk våbenproduktion i en noget mindre skala. The Jensen Rifle Company LTD håndbygger rifler til jagtbrug og i en sådan kvalitet, at nogle af de mest anerkendte, udenlandske riffelproducenter er blandt kunderne.

AF FINN B. RASMUSSEN

**Der er noget helt særligt over** at have et stykke godt håndværk mellem hænderne. Man ved, at der er gået oceaner af tid med at overveje, justere og forbedre selv de mindste detaljer i en stræben efter at frembringe det perfekte. Og man kan fysisk mærke kompromisløsheden i slutproduktet, der i hvert eneste tilfælde er unikt i ordets bedste forstand.

I en tid, hvor de fleste produkter ligner hinanden og har en nøje kalkuleret, begrænset holdbarhed, er det sjældent at opleve lykkefølelsen, når æstetik, kvalitet og uforgængelighed går op i en højere enhed. Ikke den ekstatiske og kortvarige lykke, men den stille og langt dybere vedvarende lykke.

Det er lige præcis, hvad man oplever, når man efter at have overstået ventetiden, får sin håndbyggede riffel fra The Jensen Rifle Company LTD i hånden.

## Det startede med piben

Det lød som en født dødsejler, da Stig Anders Jensen i den spæde start af nullerne fostrede idéen om at starte en dansk riffelproduktion. Idéen udsprang af en frustration over, hvor svært det var at finde rifler med en lille egenspredning – vi taler om omkring 1 centimeter. Efter at have tygget stakkevis af våbenlitteratur igennem konkluderede Stig Anders Jensen, at hemmeligheden lå i riffelpiberne. De typiske, moderne riffelpiber var ganske enkelt ikke gode nok. For at få en riffelpibe med tilstrækkelig præcision skulle riffelgangen være skåret som i de gode gamle dage. Teorien er, at der i modsætning til i nyere, koldhamrende piber ikke opstår spændinger i skårne piber.

Det er en mere tidskrævende proces, men for Stig Anders Jensen var der ingen vej uden om. Sammen med

partneren, Henrik Lefolii Andersen, byggede Stig Anders Jensen selv en riflingsmaskine og et skæreværktøj efter gamle tegninger og fik de nødvendige tilladelser til våbenproduktion. I 2004 gik "The Jensen Rifle Company LTD" i luften, og efter nogle år blev den hjemmebyggede riflingsmaskine erstattet af en totalrenoveret 100 år gammel Prat & Whitney fra Otterup geværfabrik.

Piberne fra The Jensen Rifle Company er så præcise, at det garanteres, at de med en kaliber 30 eller mindre er i stand til at lave treskuds-grupper på under en halv tomme på 100 meter. Rygtet om piberne med den imponerende præcision spredte sig, og firmaet har i dag leveret piber til andre riffelproducenters "custom" rifler og til rifler renoveret af Holland & Holland og Westley Richards.

## Bygger en hel riffel

Succésoplevelsen med de skårne riffelpiber fostrede en ny idé hos Stig Anders Jensen: Hvorfor ikke gøre arbejdet helt færdigt og bygge resten af riflen ud fra samme høje krav til kvalitet og præcision?

Valget af lås faldt ikke overraskende på Mauser 98. Låsen er et skoleeksempel på, at det nogle gange lykkes at udvikle et produkt, der er ramt så klokkerent, at det mod al fornuft stort set ikke kan gøres bedre. Selv ikke efter 118 år. Mauser er tyskerkram. Uopslideligt og i stand til at modstå et tryk på 12 ton.

Låsen er ikke alene usvigeligt driftssikker. Den har den store fordel, at den har kontrolleret fødnings i modsætning til mange andre låsesystemer, der arbejder med push feed. Den kontrollerede fødnings "holder" i patronen. Man kan lade, mens riflen vender på hovedet, og låsen kan ikke smide to patroner i kammeret samtidig.





De renoverede Mauser 98 låse med kontrolleret føddning er driftssikre og uopslidelige.



Stig Anders Jensen og The Jensen Rifle Company LTD bruger 160 arbejdstimer på at fremstille en riffel.

I The Jensen Rifle Company bruger man Mauser-låse fra Husqvarnas FN-rifler. Denne udgave har en større toleran- ce end "krigslåsene". Det er ifølge Stig Anders Jensen helt bevidst. De må ikke være for fintfølende, så de sander til med det røde støv fra savannen.

Låsene er restaureret efter alle kunstens regler. The Jensen Rifle Company afspænder og opretter med en tole- rance på +/- 1/1.000 mm og hærder låsene igen. Bundstyk- ket bliver højglanspoleret og får indgraveret våbennumme- ret.

### Træ uden for kategori

Skæftet bliver lavet af tyrkisk valnød. Træsarten er på én og samme tid både kraftig og let, og så er den rasende smuk med fantastiske åretegninger. The Jensen Rifle Com- pany bruger kun træ uden for kategori. Efter at have talt med kunden om ønskerne til glød og åretegninger finder Stig Anders Jensen med hjælp fra tyrkiske samarbejds- partnere det helt rigtige stykke træ. Det færdige skæfte bliver ikke lakeret. Det bliver olieret og poleret igen og igen, indtil man næsten kan spejle sig i det.

Alle andre dele af riflen som underpart, aftræk, rembøj- ler med videre er håndplukket fra udvalgte leverandører. De rettes op, fræses, skæres, pudses og poleres, beddes og bruneres. Den færdige riffel står efter 160 arbejdstimer helt perfekt i et klassisk engelsk design.

Man kan vælge mellem to typer rifler. M98 er ikke billig, men heller ikke uden for rækkevidde. Til gengæld ligger den lige så præcise M99-model, der er bygget efter den legendariske Winchester-riffel, i samme prisklasse som andre højkvalitetsrifler.

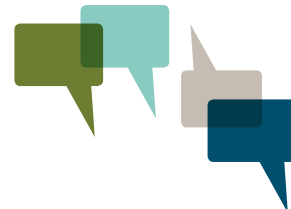


Skæftet bliver lavet af et stykke nøje udvalgt tyrkisk valnød og poleret til det er spejlblankt.



Alle smådele til riflen som underpart, aftræk, rembøjler m.v. tilpasses, pudses, poleres, beddes eller bruneres.





# Den digitale sikkerhed skal styrkes

De nye officersuddannelser bør indeholde en uddannelse i cyber- og informationssikkerhed.

Med udgangspunkt i en netop publiceret undersøgelse fra Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) om viden- og uddannelsesaktiviteter inden for cyber- og informationssikkerheden i Danmark har tre eksperter i it- og cybersikkerhed, Per Rhein Hansen, civilingeniør, ph.d. (DTU), Gerner T-Madsen cand. merc. (IT) Information Management (CBS) og John M. Foley, Dansk repræsentant i EU's Network and Information Security Platform (NISP) skrevet et indlæg til *Officeren*.

AF PER RHEIN HANSEN, GERNER T-MADSEN OG JOHN M. FOLEY

**Den 15. december deltog vi i en præsentation** i Finansrådet om "Kortlægning af viden- og uddannelsesaktiviteter inden for cyber- og informationssikkerhed på danske uddannelses- og forskningsinstitutioner" udarbejdet af Deloitte på foranledning af Uddannelses- og forskningsministeriet (UFM).

Det var med stor forventning og spænding, at vi deltog i præsentationen, da vi alle tre har beskæftiget os med cyber- og informationssikkerhed (det blev kaldt noget andet tidligere), i mere end "mands minde". Hver især med forskellige baggrunde, uddannelseserfaringer og tjenester i det offentlige

Der var mange positive elementer i præsentationen og rapporten, som kan læses på UFM's hjemmeside under "publikationer/2015". Desværre kom der også en del skuffende oplysninger og konklusioner frem, der bør give anledning til eftertanke og handlinger. Det ser ud til, at uddannelserne på de højere læreanstalter og universiteter i Danmark er fragmenterede og ukoordinerede. Med de foreliggende konklusioner og resultaterne af undersøgelsen mener vi, at Forsvaret i høj grad vil kunne bidrage til og måske ligefrem har en forpligtelse til at

være konstruktiv på området.

Især på området "Governance" er vi nødlidende. Governance drejer sig i store træk om at kunne forstå og agere i en helhedsorienteret og tværsektoriel sammenhæng på det taktiske, operative og strategiske niveau. Desværre er der stort set ingen af de undersøgte og nævnte uddannelsesinstitutioner, der har nogen nævneværdig forståelse for nødvendigheden af forskning og hensigtsmæssig uddannelsesstilbud i emnet.

## Ingen samordnet indsats

Resultaterne fra den nyligt gennemførte undersøgelse er som nævnt noget beskæmmende. På trods af en bred erkendelse af at borgerne, virksomhederne og det offentlige har et essentielt behov for at få sikret deres digitale aktiver, eksisterer der ikke en samordnet og fokuseret indsats på området i Danmark.

Rapporten har dokumenteret og vist, at størstedelen af al undervisning foregår på de otte universiteter. Der kan ikke tales om egentlige uddannelser, idet der fokuseres ret ensidigt på matematiske og tekniske discipliner inden for et enkelt af fire domæner, som man mener, der skal fokuseres på, for at cybersikkerhedsområdet

skal kunne anses for at være dækket.

De nævnte domæner er:

**GOVERN:** De strukturer, som en organisation har, for at forbedre og vedligeholde sine forebyggende og detektive sikkerhedsfunktioner.

**PREVENT:** De mekanismer, som en organisation har, til at forhindre cyberangreb.

**DETECT:** De mekanismer, som en organisation har, for at opdage interne og eksterne cybertrusler.

**REACT:** De mekanismer, som en organisation har, for at kunne reagere på trusler og vende tilbage til "business as usual" så hurtigt og effektivt som muligt

Fokuseringen har hidtil været på PREVENT, mens GOVERN, der vedrører de ledelsesmæssige og organisatoriske foranstaltninger, er nødlidende, selvom domænet er en forudsætning for en helhedsorienteret styring og samordning. Det bemærkes samtidig at [kun] få studielinjer indeholder cyber- og informationssikkerhed i væsentlig grad.

Videre bemærkes i rapporten, at det nuværende kursusudbud betyder, at der hverken uddannes specialister med dybtgående viden eller generalister med bred viden inden for cybersikkerhed. Dog fremhæves det, at

Danmark er forskningsmæssig stærk vedrørende kryptologi, men at det inden for andre områder er vanskeligt at opbygge en lokal kritisk masse, der kunne have potentialet til at føre sig frem med tilsvarende styrke.

### Vejen frem

Vi ser i øjnene, at ingen enkelt aktør i Danmark vil kunne magte at etablere en cybersikkerhedsuddannelse i fuld skala. Derfor går vores overvejelser i retning af følgende:

- Er et samarbejde mellem de danske universiteter vedr. forskning og uddannelse i cybersikkerhed realistisk?
- Hvem kan forventes at tage initiativet? En neutral part?
- Vil universiteterne kunne enes om i fællesskab at dække også de manglende fag/specialer?
- Kan en uddannelse etableres inden for en overskuelig fremtid med eksisterende ressourcer? Bør man i første omgang begrænse sig til etablering af en masteruddannelse (to-årig, halvtids)?
- Er erhvervslivet så interesseret, at man også vil bidrage med undervisningskræfter – især i den indledende fase?

Vores konklusion: Forsvarsakademiet kunne være et bud på den såkaldte neutrale part, der kunne lede og koor-

dinere opstart af en cybersikkerhedsuddannelse, fordi man har stærke interesser i at kunne tilbyde egne medarbejdere videreuddannelse inden for området – uden at skulle vente i årevis på at universiteterne finder den rette samarbejdsform. I øvrigt bør vi også huske at tage erhvervslivet i ed i denne sag, da man der har lige så store interesser i, at der sker fremdrift på området.

Det, vi har brug for nu, er, at nogen vil påtage sig at varetage opgaverne på et nationalt overordnet og koordinerende niveau, der ville kunne sikre det danske samfund og befolkningen i cyberspace. Governance er nøgleordet i denne sammenhæng, og det er netop dette område ingen af uddannelsesinstitutionerne endnu helt har erkendt betydningen af.

I Holland og en række andre lande, som vi normalt sammenligner os med, har man en sammenhængende uddannelse i it- og cybersikkerhed og har oprettet et Strategisk Råd eller "Advisory Board". Rådet er sammensat af repræsentanter fra det offentlige og private samt academia, der sammen og i det daglige varetager opgaven med at sikre samfundet og befolkningen, herunder også en opgave med at tilsikre en sammenhængende og koordineret It- og cybersikkerhedsuddannelse på de højere læreranstalter. "

## Debatmøde om digital sikkerhed

De tre it-eksperter har taget initiativ til en heldagskonference og debatmøde på Christiansborg torsdag den 25. februar 2016, kl. 09:30 – 15:15, hvor overskriften er "Befolkningens sikkerhed i en digitaliseret verden – et fælles samfundsanliggende".

På konferencen vil politikere, eksperter og særligt indbudte sætte fokus på, hvordan Danmark fremadrette bedre kan sikre sin befolkning i en globaliseret og digitaliseret verden, der i 2020 forventes at have mere end 50 milliarder enheder koblet op på Internettet i et Internet of Things (IoT).

Debatmødet sætter fokus på, hvordan offentlige myndigheder og private virksomheder samt academia kan forbedre cyber- og informationssikkerheden i et "Privat-Public-Partnership" i Danmark.

## OFFICEREN

### Nr. 1/2016, 25. 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

Redaktion:

Vickie Lind

+45 5159 0742

vickie@hod.dk

Oberstløjtnant Niels Tønning

(ans.h)

+45 2237 3966

niels@hod.dk

Grafisk design:

Gregorius DesignThinking

Tryk: Bording Pro

### Annoncer:

Ocean Media og Transport 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. 2/2016: 7. marts

Som udkommer: 6. april

Blad nr. 3/2016: 9. maj

Som udkommer: 8. juni

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den  
2. februar 2016.



Kontrolleret oplag: 5.453 i perioden  
1. juli 2012 – 30. juni 2013



Fagbladet Officeren er mærket med det nordiske miljømærke, Svanen, fordi vi tænker på miljøet. Svanen er en garanti for, at fagbladet er produceret under miljøkontrollerede forhold, og at der kun er anvendt materialer, som lever op til skrappe miljøkrav.

- 03 Leder
- 06 Kort nyt
- 06 På politiets præmisser
- 09 Ændret pensionsalder - har du styr på det?
- 12 Kampen mod korruption
- 16 Udsendelsen har rustet mig
- 17 Øvelser giver større udfordringer end her
- 18 En af de hårde opgaver
- 20 Faglige forklaringer
- 22 Hvad betyder samfundsansvar for Forsvarets omdømme?
- 24 Vi arbejder med HR-strategien, ikke imod
- 28 Medicin til sunde soldater
- 31 Fra civil til officer
- 34 Forsvaret skal lære af terrorgruppers netværk
- 36 Dansk våbenproduktion er ægte håndværk
- 38 Den digitale sikkerhed skal styrkes

#### FORSIDEN:

Med ultrakort varsel har Forsvaret sammensat en instruktørpulje, som på blot en uge har uddannet godt 400 soldater til at kunne assistere politiet i rammen af særlig støtte til politiet på de to nye modtagecentre for migranter.

Læs reportage side 6-8  
Foto: Morten Fredslund

Kort før jul  
vedtog Folketinget  
en lov om **ændring af  
lov om social pension.**  
Det kan have betydning  
for **dig**. Læs om den æn-  
drede pensionsalder  
på side 9



DANMARK  
**PP**

MASKINEL MAGASINPOST

ID. NR.: 42280

**Udsendes af:**  
Portoservice  
Postboks 9490  
9490 Pandrup

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