

Danske

OFFICERER

OFFICERERNES FAGBLAD / 02 / APRIL 2016



FYSIOTERAPEUT DRØMMER OM AT BLIVE OFFICER



FORSVARETS FØRSTE MAND I KINA

FAGLIGE FORKLARINGER

KEND DINE KONSULENTER I SEKRETARIATET

BRØNDUMS KLUMME: DA FANGER BLEV POLITISKE

www.hod.dk



STAY FOCUSED ON YOUR MISSION

When push comes to shove you need to be able to rely on your equipment and systems. Simultaneously you must concentrate on your mission. Saab helps you do just that. We provide efficient, all-domain support solutions for maintenance, repair and overhaul that keep your equipment and systems ready for action at all times. Whether you require maintenance of a single component or a comprehensive undertaking, we can deliver exactly

what you need and provide a long-term partnership that offers maximum value in a sustainable manner.

At Saab, we've always pushed boundaries to find the best solutions for our customers. That constant drive forms our ***thinking edge*** and provides you with the capabilities needed to stay vigilant and meet future threats. Let's make your success our mission.



Walk the Talk



Formand,
Niels Tønning
niels@hod.dk

Den overordnede konklusion på Forsvarsministeriets Personalestyrelses evaluering af bemanningssystemet er, at systemet fungerer tilfredsstillende som metode til at bemande Forsvarets struktur. At det har givet medarbejdere i Forsvaret mulighed for at tage ansvar for at uddanne sig og søge de stillinger, som de finder er relevante for deres karriereforløb.

Man skal jo passe på ikke at gøre ting værre, end de er, og dermed kunne kritiseres for medvirken til øget utilfredshed og sortsyn. Der er helt sikkert også mange, der allerede har haft en positiv oplevelse i en ansøgningssituation. Men på godt jysk er det vist fair at sige, at bemanningssystemet fortsat har visse fødselsvanskeligheder, og at det bærer en væsentlig del af ansvaret for den lave medarbejdertilfredshed i officerskorpset.

Helt overordnet er det med sidestillede styrelser og udstrakt strukturel selvbestemmelse svært at tale om Forsvarets struktur i bestemt form. Indførelse af lønsumsstyring og fravalg af koncernfælles strategisk styring på struktur gør det lidt tilfældigt om indtaget til en strukturel uddannelse, som MMS, reelt vil svare til Forsvarets behov tre år senere. Stillinger evalueres ved ledighed, og hvis de genopslås er det ikke sikkert, at de er på samme niveau, endsige at de fortsat er militære. Det er ikke just et godt eller bare transparent grundlag for en karriereplanlægning, men jo ikke noget, der kan lægges bemanningssystemet til last.

HOD er ikke modstandere af et ansøgningssystem i sin rene form, men kan ikke støtte den nuværende form, hvor systemets utilstrækkelighed i forhold til Forsvarets behov, kan give det indtryk, at afvigelser mere er reglen end undtagelsen.

Forsvaret har - ikke overraskende - et stort behov for mobilitet. Ikke kun i forhold til den geografiske spredning af tjenestesteder, men også i forhold til sikring af en optimal gennemstrømning i nøglestillinger. Bemanningssystemet er udfordret i begge tilfælde.

Ansøgningsprincippet bliver hult, når man skrider til beordring, hvis en stilling ikke kan besættes ved opslag, eller hvis indehaveren af en operativ nøglestilling ikke af egen drift søger nye udfordringer.

I det ene tilfælde kan stillingen måske ikke besættes, fordi den er varig, og ingen vil løbe risikoen med en stilling i udkantsdanmark eller afholde udgifterne til en adskillelse fra familien af husholdningsbudgettet.

I det andet tilfælde kan stillingsindehaveren ikke bare skubbes ud, fordi man vil prøve en ny i stillingen. En pakkeløsning, hvor operative nøglestillinger eller projektstillinger bestrides ved 'udlån' fra en varig stilling, kan måske være et muligt alternativ til en åremålskontrakt, der ellers ses at være det eneste lovlige grundlag.

Den seneste suboptimering af bemanningssystemet er indførelsen af karens. Officielt er alle selvfølgelig velkomne til at søge ledige stillinger på job i Forsvaret, men har du fornylig fået en hård beordring eller er omfattet af en tjenesteplan, vil du formentlig ikke komme i betragtning - Ikke fordi chefen, der sætter holdet, ikke vil have dig, men fordi Forsvaret vil fastholde dig i stillingen.

Jeg anerkender Forsvarets behov, men det virker ikke som om, at bemanningssystemet er indrettet til at imødekomme det. Selv om det er en udfordring, er det næppe en overraskelse, at de ansatte bruger ansøgningssystemets muligheder for - med Forsvarets egne ord - at være egen lykkes smed.

Lægger man her til oplevelser af skinopslag, interne rokader frem for opslag og ubegrundede eller dårligt forklarede afslag på ansøgninger, så er den aktuelle afstand mellem teori og praksis for stor til at underbygge Personalestyrelsens konklusion på evalueringen.

Evalueringen viser, at Personalestyrelsen anerkender flere af problemstillingerne. Men vi skal fortsat arbejde en del på at finde fælles løsninger.

HOD velkommer, og har selvfølgelig taget imod, Personalestyrelsens tilbud om en åben drøftelse af den fortsatte evaluering, og budskabet er klart: Walk the Talk. Bemanningssystemets succes kræver medarbejdernes accept, og det opnår Forsvaret ikke uden ærlighed, gennemsækelighed og objektivitet.



Samarbejde i Norden

HOD sekretariatet har deltaget i Nordisk Officers Alliance i Stockholm. Her var repræsentanter fra fagforeningerne for officerer fra Norge, Sverige, Finland og altså Danmark samlet. Niels Tønning orienterede i sit indlæg om det seneste års udvikling i Danmark. Blandt andet om udfordringer på uddannelsesområdet og med rekruttering, den højere pensionsalder, samarbejdet med det politiske niveau og den manglende anerkendelse af officersgerningen. Det sidste viste sig at være et punkt, der går igen i alle de nordiske lande, som en af de største udfordringer, som officersforeningerne står overfor i den kommende tid.

- Vi har stor nytte af møderne med de andre skandinaviske lande. Der er mange lighedspunkter, hvor vi hver især tilføjer viden ved at udveksle erfaringer. Aktuelt står både Norge og Sverige overfor ændringer på HR-området, som minder meget om den proces, vi har været igennem de seneste år, men når det for eksempel handler om genindførelse af værnepligt, fastholdelse og erstatning af New Public Management med en tillidsreform, er det Sverige der går forrest, fortæller Niels Tønning.

Nordisk Officers Alliance mødes hvert år. Værtskabet går på skift mellem landene.

Vil du være med til at forny det nordisk-baltiske samarbejde?

De nye sikkerhedspolitiske dagsordener i blandt andet Rusland og Arktis ser ud til at skabe et mere anspændt sikkerhedspolitisk klima i Nord. Men hvordan reagerer de forskellige nordiske og baltiske lande på det nye trusselsbillede? Hvad er de virkelige trusler? Og skal de adresseres ved at "genopfinde" tidligere redskaber og koncepter, eller skal vi have en større integration af vores væbnede styrker i den nordisk/baltiske region?

Der er mange spørgsmål, og der er brug for nytænkning inden for det nordiske/baltiske samarbejde. Forsvarsakademiet åbner derfor dørene til en ny tilbagevendende Signaturkonference, som skal være med til at skabe grundlaget for et øget nordisk/baltisk samarbejde på sikkerheds- og forsvarsområdet.

Konferencen finder sted fra den 19.-20. maj og retter sig mod militære og civile forskere og praktikere inden for det forsvars- og sikkerhedspolitiske område.

Du kan læse mere og tilmelde dig på www.danishdefence.dk/signature-conference-2016

Lønstigning pr. 1. april

Den såkaldte reguleringsprocent er nu beregnet, så den stigning, der blev aftalt ved de centrale forhandlinger ved OK15, kan omsættes til lønstigning i lønsystemet. Reguleringsprocenten stiger fra de nuværende 2,1745% til 2,9882%.

Der er ikke tale om den helt store fest. I rede penge betyder det for eksempel, at militær-/rådgighedsstillægget vil stige fra 1.822,11 kroner til 1.836,62 kroner og redningsberedskabsstillægget fra 2.230,81 kroner til 2.248,58 kroner.

Du kan få det præcise tal for netop dig ved at logge ind på hod.dk og gå i menuerne LØN og INTOPS.

Glæde over ny aftale om beredskabet

Alle beredskabscentre består, og det er blandt andet sket, fordi politikerne har lyttet. Stor ros for det fra HOD formand Niels Tønning.

- Vi har brugt mange ressourcer på at opnå det resultat, der nu faldet på plads. Det er et rigtig godt resultat, der vidner om politisk ansvarlighed, siger Niels Tønning.

Han bliver selvfølgelig bakket op af en mindst ligeså tilfreds værnsformand for Beredskabsstyrelsen i HOD.

- Jeg er meget tilfreds med den indgåede Stemmeaftale om udmøntningen af besparelserne i redningsberedskabet, som sikrer, at Beredskabsstyrelsen fortsat skal have operative centre i alle dele af landet, siger Niels Bonde Jensen.

Det lignede ellers besparelser

Udgangspunktet for to år siden var noget anderledes. Med Aftale om kommunernes økonomi for 2015 og Vækstpakkens pkt. 106, var der lagt op til en besparelse på 125 mio. kr. på det statslige redningsberedskab. En besparelse som primært skulle findes

i den operative struktur, gennem nedlæggelse af op til fire af beredskabsstyrelsens seks beredskabscentre.

Besparelsen ville resultere i et kritisk svækket beredskab, hvor blandt andet beredskabets robusthed og evne til at løse langvarige eller flere samtidige hændelser ville blive svækket. Beredskabet i Danmark ville ikke længere kunne holde længerevarende indsatser kørende på tværs af kommune-, regionsgrænser og landsdele. Beredskabet så frem til at miste en dedikeret, mobil og national indsatsstyrke med den nødvendige kommandostruktur, logistik og kapacitet til at disponere og indsætte de nødvendige operative kapaciteter, - uden at kompromittere det daglige beredskab.

- Konsekvenserne ville være, at når der i fremtiden igen kommer voldsomt vejr med flere samtidige forekommende hændelser, så ville rigtig mange stå uden den hjælp, som man får i dag. Serviceniveauet for den enkelte borger, institutionerne, erhvervslivet og offentlige myndigheder, kunne se frem til at blive sænket

til et niveau, der ville være blandt de laveste i Europa, forklarer Niels Bonde Jensen.

Behov for beredskab

Et stærkt og robust beredskab er afgørende for Danmarks sikkerhed og tryghed. Behovet for Beredskabsstyrelsens tilstedeværelse i alle dele af landet, og muligheden for at flytte større styrker fra et område af landet til et andet, uden at kompromittere det daglige beredskab, er i de seneste år blevet understreget i forbindelse med storme, oversvømmelser samt større ulykker.

- Det statslige redningsberedskab kommer alle til gode - også de kommunale redningsberedskaber - ikke mindst, når der er behov for større og længerevarende indsatser. Det statslige redningsberedskab er med til at sikre tryghed for borgerne, og på den baggrund er HOD meget tilfreds med aftalen, siger Niels Tønning.

Fighter Wing Skrydstrops crashtendere indsat mod den store brand på havnen i Fredericia først i februar. Graps fra dronevideo optaget af Beredskabsstyrelsen. Forsvarsgalleriet.dk



Forsvarets første mand i Kina

Kina er en voksende militær magt, og derfor er vi nødt til at være her. Sådan siger Danmarks første forsvarsattaché i Beijing, brigadegeneral Carsten Rasmussen.

TEKST OG FOTO: VERA BUNDGAARD

Over skrivebordet i Carsten Rasmussens kontor på den danske ambassade i Beijing hænger et stort Kina-kort. Landet er på størrelse med hele EU, men flere cirkler på kortet viser, at han allerede har nået at se en pæn del af det store rige.

Den 55-årige brigadegeneral landede i Beijing i sommeren 2014. I september var han med på en rejse, som kineserne havde arrangeret for udenlandske forsvarsattachéer. Turen gik til Tibet, og Carsten Rasmussen befandt sig snart i over 4.000 meters højde og fik her et indtryk af, hvordan kinesiske soldater arbejder under de ekstreme forhold.

- Folkets Befrielseshær havde et stort telt med topmoderne motionsudstyr, hvor de kunne træne de nye rekrutter. De regulerede ilten, så rekrutterne kunne vænne sig til det lave iltniveau og være operative i den tynde luft, fortæller han.

Udover etniske spændinger er Tibet et strategisk vigtigt område for Kina, da det grænser op til Indien. Folkets Befrielseshær er derfor massivt tilstede i Tibet og andre vigtige grænseområder. Dagen efter Fagbladet Officeren har været på besøg, skal Carsten Rasmussen af sted til en anden uroprovins, Xinjiang, der ligger i det vestlige Kina og grænser op til Afghanistan.

Opstigende magt

Carsten Rasmussen er Danmarks første forsvarsattaché i Kina, et land, der ligger meget langt fra Danmarks grænser.

- Kina er en opstigende magt, også militært, og dets størrelse og betydning gør, at vi er nødt til at være her, ligesom i eksempelvis Moskva, siger Carsten Rasmussen og fortsætter:

- Vi møder oftere Kina ude i verden, for eksempel i Aden Bugten. Kina var også med til at fjerne de kemiske våben fra Syrien. Her opererede et kinesisk krigsskib i en styrke, der var under dansk kommando. Og i den fredsbevarende operation i Mali er kinesiske styrker under kommando af den danske chef for FN-styrken, generalmajor Michael Lollesgaard.

Flåde og fredsbevarende

Og så er der Danmarks strategiske forhold til Kina. Daværende statsminister Anders Fogh Rasmussen (V) og daværende præsident Hu Jintao udsendte i 2008 en fælleserklæring om etablering af et omfattende strategisk partnerskab mellem de to lande. Erklæringen dækker områder, der går på tværs af alle ministerier, herunder Forsvarsministeriet.

- Fra kinesisk side ses militært samarbejde som et vigtigt element i relationerne, så derfor var det naturligt, at forsvarssamarbejdet også blev en del. I 2013 besluttede Forsvarsministeriet derfor, at Danmark skulle have en forsvarsattaché herude, siger Carsten Rasmussen.

Som tidligere forsvarsattaché i Polen og med erfaring fra både Bosnien og Afghanistan pegede pilen på Carsten Rasmussen. Hans opgave er sammen med kineserne at definere

områder, som de to lande kan arbejde sammen om. Først fra 2015 er det blevet til et programlagt, bilateralt samarbejde.

Et af områderne er flådesamarbejde, og Kina sendte sidste år observatører til en danskledet, multinational søredningsøvelse i Østersøen.

- Vi ville vise dem, hvordan vi laver den slags, og måske skal en tilsvarende dansk delegation til Kina. Vi skal finde ud af, om det giver mening at samarbejde på området. Vi skal ikke bare samarbejde for samarbejdets skyld, fastslår han.

Der er også etableret samarbejde mellem Forsvarsakademiet og Academy of Military Science, en militær forskningsinstitution i Beijing. En kinesisk general har gæsteforelæst på Forsvarsakademiet, og der har været et seminar i København om fredsbevarende arbejde.

- Ideen er, at vi får fortalt, hvordan vi gør det. Danmark har en lang tradition for fredsbevarende arbejde, og det har kineserne respekt for, og de vil gerne lære mere. Kina er selv blevet mere aktiv i FN's operationer, siger han.

Kina deltog første gang i en fredsbevarende operation i 1990 og har nu cirka 3.000 mand ude. Præsident Xi Jinping lovede for nylig, at Kina vil stille 8.000 mand til rådighed for FN.

Uniform og jakkesæt

Anden del af Carsten Rasmussens arbejde er af mere diplomatisk karakter. I dag har han taget uniformen på, men ellers er den kun i brug, når han







FORSVARSSAMARBEJDE MELLEM DANMARK OG KINA

Sammen med kineserne og forsvarsministeriet har Carsten Rasmussen defineret fire samarbejdsområder:

- Dialog på højt niveau: Sidste år var den danske forsvarschef, general Peter Bartram, og chefen for Marinestaben, admiral Frank Trojahn, i Kina. En kinesisk vicegeneralstabschef besøgte Danmark.
- Uddannelse af fredsbevarende soldater: En dansk officer deltog sidste år i et FN-kursus i Kina, og der er planer om, at kinesiske officerer skal på tilsvarende kurser i Danmark.
- Flådesamarbejde: Kina sendte observatører til en multinational øvelse i Østersøen.
- Militært-akademisk samarbejde mellem Forsvarsakademiet og Academy of Military Science. Et seminar i København om fredsbevarende arbejde. Hensigten er, at det næste skal være i Beijing.



Tre kinesiske krigsskibe lå til ved Oceankaj i København i september 2015. Det var det første kinesiske flådebesøg i Danmark, og skibene fik en festlig modtagelse af herboende kinesere og repræsentanter fra Forsvaret.
Foto: Forsvarsgalleriet.dk



møder kinesiske militærfolk. Til daglig på ambassaden går han i "diplomatiniform" - jakkesæt og slips.

Arbejdet består i at analysere og indberette, hvad der sker på det militære og sikkerhedspolitiske område i Kina. I forbindelse med det nylige parlamentsmøde meddelte partiledelsen, at forsvarsbudgettet stiger med 7,6 procent i år. For Carsten Rasmussen var det ikke overraskende, da det følger de seneste års tendens.

- Det ligger omkring den økonomiske vækst plus inflation, og det viser en ansvarlig tilgang til samfundsøkonomien. Selv om modernisering og reformer af militæret er en prioritet, vil ledelsen ikke sætte samfundsøkonomien over styr ved at bruge uforholdsmæssigt meget på militæret, forklarer han.

Kina er dog begyndt at spille med de militære muskler, især i nærområdet. Det har ført til stigende spændinger i Det Sydkinesiske Hav, hvor Kina nu udfordrer USA og nabolande, der også gør krav på territorier i området.

Carsten Rasmussen følger udviklingen tæt og får hjælp af en kinesisk assistent og en dansk studentermedarbejder. Desuden taler han med folk fra det kinesiske militær og forskellige tænketanke.

- Akademikere herude er tætte på den kinesiske regering, og det, de siger, er derfor også tæt på den officielle, kinesiske holdning, siger han.

Jo mere man ved

Efter næsten to år i Kina er han blevet klogere på landet, men må også erkende, at jo mere man ved, jo mindre forstår man.

- Kina er et helt anderledes land, og det er svært for os at forstå kineserne. De siger aldrig nej, og de taler altid indirekte, siger han.

- Derfor har det været en fordel at have en etnisk kineser med til møder,

for de kan tolke, hvordan et møde er gået. I starten kunne jeg efter et møde sige, at det gik da meget godt, men min assistent sagde nej, fordi noget var blevet sagt på en bestemt måde.

Det handler også om at opbygge tillid.

- Man skal mødes mange gange og vise, at man er en person med ægte interesse i form af viden. Og man skal vise, at man gør, hvad man siger. De kan ikke bruge small talk til noget. Kineserne arbejder velstruktureret, og de husker alt. Selv en henkastet bemærkning kan blive taget op halvandet år efter, siger han.

Carsten Rasmussen gik i gang med at lære kinesisk efter ankomsten og kan nu 1.000 tegn, så han kan læse vejskilte og klare sig under restaurantbesøg. Han henviser dog til, at lande som England giver forsvarsattachéer halvandet års intensiv sproguddannelse, før de sendes ud.

- Det ville være en fordel, hvis min efterfølger bliver bedre sprogligt rustet, før vedkommende sendes herud, mener han.

BRIGADEGENERAL CARSTEN RASMUSSEN:

- 55 år.
- Uddannet kampvognssoldat ved Jyske Dragonregiment.
- Chef for kampvognseskadronen i Bosnien 1994.
- 2002-2006: NATO i Belgien.
- 2007-2008: Chef for det civil-militære samarbejde i Kandahar, Afghanistan.
- 2008-2013: Forsvarsattaché i Warszawa, Polen.
- 2014-2018: Forsvarsattaché i Beijing, Kina.
- Gift med forskningssygeplejerske Christina, sammen har de fire drenge. Den yngste, 15-årige Thomas, er med i Beijing og går i gymnasiet.



Livet i Beijing

Carsten Rasmussen bor sammen med familien i en villa i en forstad til Beijing. To-tre dage om ugen iklæder han sig en skriggul vest og cykler de 13 kilometer ind på ambassaden.

At cykle i en by med over 20 millioner indbyggere kræver dog mod og mandshjerte. Trafikken er kaotisk, og kampen mellem biler og cyklister er hård.

- Jeg har lært at cykle på fortovet, når bilerne kører på cykelstien, og ligesom alle andre cykler jeg gennem krydsene uanset farve. Det er man nødt til, siger han.

Han og hustruen Christina er ivrige motionsløbere, men da de kom til Beijing, måtte de indse, at luftforureningen lægger en dæmper på alt. Nogle dage er Beijing så indhyllet i smog, at folk advares mod at gå ud.

- I starten planlagde vi udflugter i weekenderne, men måtte ofte aflyse på grund af luftforureningen. Nu har vi lært at tilpasse os. Hvis himlen er blå lørdag morgen, tager vi på tur, fortæller han.

Det er blevet til vandreture i bjergene omkring Beijing, men på de værste dage tager han bilen på arbejde.

Hvornår har du sidst set på din lønseddel?

Der er fejl i en del lønsedler, og det får konsekvenser, når det bliver opdaget. Derfor er det vigtigt at vide, at det faktisk er dit eget ansvar at holde øje med, om din lønseddel er korrekt.

AF KONSULENT STEEN MIKKELSEN

Når der er fejl i en lønseddel, kan det både være den ene eller den anden vej. Der kan være tale om, at lønnen er for lav i forhold til HOD's aftaler, men der kan også være tale om, at Forsvaret er kommet til at give dig for meget i løn eller tillæg. Yderligere kan der være fejl i angivelsen af det såkaldte pensionsskyggeforløb.

Mange års erfaring siger, at det er de færreste, der kontrollerer deres lønseddel sådan helt igennem, men det bør du gøre. Det er dit ansvar. Det handler om at opdage eventuelle fejl så hurtigt som muligt, så det ikke ender med en sag. Det er aldrig den bedste løsning.

Lønsedlen kan være svær at gennemskue. Derfor har vi forsøgt at gøre det lettere ved at lave en oversigt med særlige faldgrupper, fif og forklaringer:

Funktion i højere stilling

Når man bliver sat til funktion i en højere stilling, skal der gennemføres en forhandling om funktionsvederlagets størrelse, før man sætter sig i stolen – den forhandling skal føres mellem den lokale ledelse og HOD's tillidsrepræsentant. Det er ledelsen, der har servepligten, men det er der desværre mange, der glemmer. Her er en åbenbar risiko for, at funktionsvederlaget bliver for lavt. En anden risiko i denne forbindelse er, at det kan få negativ betydning for ens personlige kvalifikationstillæg.

Når så man er færdig med at fungere i den højere stilling, skal funktionsvederlaget også ophøre. Men her ser vi desværre eksempler på, at arbejdsgiver ikke afmelder funktionsvederlaget, og det betyder så efterfølgende en sag om tilbagebetaling. Her har den enkelte officer pligt til – om ikke andet så for egen skyld – at holde styr på kalenderen og se på lønsedlen, om funktionsvederlaget ophører i rette tid.

Uddannelsesstillæg

Ved OK15 blev de tidligere uddannelsesstillæg (OGU, VUT-I og VUT-II) ændret for de tjenestemandsansatte militære

officerer i ledergruppen, så de ikke længere er afhængig af en bestemt uddannelse (uddannelsessystemet er jo også ændret markant). I stedet gives det afhængig af den stilling, man sidder i. Dermed er det for eksempel heller ikke noget, der skal tages med i beregning af funktionsvederlag.

Her opstår endnu en potentiel tilbagebetalingssag – nemlig hvis arbejdsgiver ikke ændrer uddannelsesstillægget, når der ikke længere er tale om funktion i højere stilling.

Anciennitetsmæssige stigninger, også vedrørende tjenestemandspension

Efter Ny Løn er der ikke ret mange af denne slags tillæg tilbage. Men piloterne har dem stadig. Her er det set, at arbejdsgiver ikke har forhøjet tillægget på rette tid. Igen kan egenkontrollen være med til at sikre den enkelte officer den rigtige løn.

Glemte og udløbne tillæg

Nej, det er ikke det samme! De "glemte" tillæg er for eksempel, at arbejdsgiver glemmer at slukke for et funktions- tillæg – det kunne være specialoperationsstyrketillægget, flyveledertillægget eller for BRS vedkommende skoletillægget eller sagsbehandlertillægget –, mens de "udløbne" tillæg er tillæg med en udløbsdato, typisk personlige kvalitetstillæg eller kompetencetillægget for INTOPS.

Her kan man stille sig selv spørgsmålet, om man er i en stilling, hvor der er et funktionstillæg? Dermed får man også svaret på, om man skal have det.

Vedrørende de tidsbegrænsede tillæg, er der kun et at gøre; finde sin aftale og se, hvornår tillægget ophører. Det er HOD erfaring, at arbejdsgiver ikke får rettet det i tide.

Konsekvenser

I HOD får vi henvendelser fra medlemmer, der spørger, om det kan være rigtigt, at arbejdsgiver lige ringer og siger, at de trækker flere tusinde kroner på næste løn, fordi vedkommende har fået for meget udbetalt.

Du
kan altid få
HOD til at se din
lønseddel efter i sømme-
ne – enten via en dialog med
sekretariatet eller i forbindelse
med et af de mange med-
lemsmøder rundt om i landet,
hvor sekretariatet deltager. Så
kan du komme forbi og få
din lønseddel set efter.
Du skal bare
sige til.

Svaret er, NEJ – det kan ikke være rigtigt. For det første skal arbejdsgiver beskrive forholdet klart og tydeligt – det er en partshøring – og for det andet kan det jo være nødvendigt med en afbetalingsordning – hvis man altså erkender at have fået for meget udbetalt.

Partshøringen er lovpligtig og skal indeholde en beskrivelse af sagen, set fra arbejdsgivers synspunkt. Det kan så være tilstrækkeligt til, at man erkender forholdet, men det kan også være starten på en langvarig behandling. HOD tilråder, at man altid retter henvendelse til tillidsrepræsentant eller HOD, hvis man får en partshøring.

Fra den virkelige verden har HOD haft flere sager, hvor arbejdsgiver havde rejst krav om tilbagebetaling af beløb på op mod 200.000 kroner.

Hovedargumentet fra Forsvarsministeriets Personalestyrelse er altid, at, jf. gældende retspraksis, har man som ansat pligt til at kontrollere sin lønseddel ved hver lønudbetaling. HOD har faktisk ført retssager på medlemmernes vegne og tabt netop med henvisning til den gældende retspraksis.

Der er selvfølgelig også situationer, hvor den ansatte kan være i god tro, eller hvor der er andre forhold i forbindelse med lønanvisningen, der skaber tvivl. Men det vil altid være en afvejning mellem hovedkravet om, at den ansatte har pligt til at kontrollere sin løn, og de faktorer, der kan medføre, at der ikke skal rejses krav om tilbagebetaling.

Der er også tilfælde, hvor den ansatte er for lavt aflønnet i forhold til sit funktionsniveau jf. gældende aftaler, og så skal der ske efterbetaling. Der ses desværre også forkert indplacering i pensionsforløbet.

Hvornår har du sidst kigget din lønseddel grundigt igennem? Er der nogle løndele med tidsbegrænsning – er du i tvivl så spørg din TR eller HOD.



FRA DEN VIRKELIGE VERDEN ...

Tilbagebetaling – frafaldet

En medarbejder blev overenskomstansat i en tidsbegrænset stilling som kaptajn med virkning fra 1. september. Den stedlige chef og tillidsrepræsentanten aftalte, at medarbejderen i stedet for sit faste, gradsbestemte kvalifikationstillæg skulle have et større tillæg. Ved lønrapporteringen bliver det faste tillæg ikke stoppet, men det nye lokalt aftalte tillæg bliver indtastet og dermed sat i værk.

Efter 4 måneder opdager myndigheden, at medarbejderen fejlagtigt modtager 2 kvalifikationstillæg og kontakter medarbejderen via tjenstlig mail. Myndigheden varslar, at man snarest vil indgå en ny aftale om kvalifikationstillæg af den korrekte størrelse, og at den nye aftale vil træde i kraft fra ansættelsestidspunktet, hvorfor den vil indebære en efterregulering, fordi medarbejderen har fået for meget i tillæg.

Efter yderligere 2 måneder ser medarbejderen mailen fra tjenestestedet. Medarbejderen bruger ikke FIIN mail, og hans private mailadresse var indtastet forkert. Medarbejderen kontakter HOD. I mellemtiden har myndigheden intet foretaget sig siden sin oprindelige henvendelse til medarbejderen.

HOD kontakter myndigheden og meddeler, at HOD har overtaget sagen og anmoder om at blive partshørt.

Myndighedens partshøring foreligger efter yderligere 14 dage. Myndigheden fastholder, at medarbejderen har fået for meget udbetalt i tillæg og kræver pengene tilbagebetalt. HOD besvarer partshøringen efter 3 uger og afviser kravet om tilbagebetaling. HOD påpeger blandt andet, at hele årsagen til den fejlagtige lønanvisning ligger hos Forsvaret, samt at myndigheden intet har foretaget sig for at standse eller rette den fejlagtige udbetaling fremadrettet, siden man oprindeligt kontaktede medarbejderen.

Efter yderligere cirka 1 måned frafalder myndigheden tilbagebetalingsskravet uden præjudice. Begrundelsen er sagens tidsmæssige forløb samt de begåede fejl.

Lønsedlen

Der er tre hovedområder på lønsedlen, du skal være opmærksom på. Dels fordi de beskriver en række forhold vedrørende din ansættelse og løn, og dels fordi det er væsentligt, om du får den rigtige løn.

FMN LØN
FORSVARSMINISTERIETS PERSONALESTYRELSE
ARBEJDSGIVERNUMMER: XXXXXX
EVT. HENVENDELSE
7281 9000
DD/MM/ÅÅÅÅ

Navn: _____

Eksempel viser en M322, tjenestemandssat, der bestrider en M331-stilling. Pgl. er født i 1. halvår 1959. Pristniveau april-15.
Skattemæssige oplysninger vises ikke, da det er fiktivt eksempel

Lønnummer		Personalekategori		Stedstillæg		Fuldtid		
xxxx59-xxxx		188				160,33 Timer pr. Må		
LR/KL	TR	SKTR	OPRYKDT	LØNBEGNING OPHØRT				
53	04	99	INGEN					
KODE				ART	ENH	SATS	YDELSER	FRADAG
2000	VEDR. MÅNED ÅR LØNNING						30.800,67	
2091	MILITÆRTILLÆG, NYLØN						1.822,11	
2950	OFFICERSTILLÆG, IPG						1.890,23	
2952	KVALIFIKATIONSTILLÆG, HOD, PG						1.500,00	
3940	GRUPPELØSPRÆMIE (ART. 850B)						2.017,19	
3977	PENSIONSBIDRAG AF TILLÆG, HOD						781,86	
3987	SÆRLIGT PENSIONSBIDRAG, HOD, PG						730,96	
5333	UDANNELSESTILLÆG, HOD, PG						4.572,31	
5420	FUNKTIONSVEDERLÆG (længere varighed), IPG						1.897,13	
7048	ATP-BIDRAG, SATS F							83,87
8277	AFREGNET (LØNKODE 3977)							781,86
8387	AFREGNET (LØNKODE 3987)							730,96
8680	KONTINGENT, DMH							15,67
8940	KONTINGENT, HOD							418,00
9684	AFREGNET GRUPPELØSPRÆMIE						xxxxxxx	
9845	ARBEJDSMARKEDSBIDRAG (B 9)							108,35
9850	A-SKAT							
9850	VEDR. PERIODEN 010415-310115						4.368,00	20.179,50
3977	PENSIONSBIDRAG AF TILLÆG, HOD						45.723,30	xxxxxxx
5331	VURT I TILLÆG, HOD, PG/IPG							
5333	UDANNELSESTILLÆG, HOD, PG							
9850	A-SKAT							

Ydeber i alt: _____ Fradrag i alt: _____

Pengeindsat Kontonummer: _____ Til disposition DD/MM/ÅÅ

BEHOLDNING

SKATTEKORTOPLYSNINGER

Fradrag	Træk %	Frikort	Indeværende periode	Indeværende år	Indeværende periode	Indeværende år
DK xxxxxx	xxx					

ARBEJDSM. 8%: _____

PENSIONSKALATRI: 44
ANSÆTTelsesmyndighedens PENSIONSBIDRAG UDGBØR KR: 4.826,95
DU KAN LÆSE MERE PÅ WWW.TJENESTEMANDSPENSION.DK

Lønnummer		Personalekategori	
xxxx59-xxxx		188	
LR/KL	TR	SKTR	OPRYKDT
53	04	99	INGEN
KODE	ART		
2000	VEDR. MÅNED ÅR LØNNING		
2091	MILITÆRTILLÆG, NYLØN		
2950	OFFICERSTILLÆG, IPG		

Hovedområde 1

omfatter den øverste venstre del af skemaet på lønsedlen. Her fremgår nogle data, som tilsammen beskriver din ansættelsesform og løntrin, og som dermed giver forbindelse til, hvilken aftale der regulerer din løn.

Personalekategorien beskriver grundlæggende din ansættelsesform. For HOD's medlemmer kan det være én af følgende

- 188: Militære officerer, tjenestemænd
- 189: Tjenestemænd i Auditørkorpset
- 201: Officerer i Beredskabsstyrelsen / Chefer i departementet
- 267: Kadetter
- 272: Hjemmeværnskonsulenter
- 643: Officerer i ledergruppen, overenskomstansatte
- 644: Officerer i chefgruppen, overenskomstansatte

Hvis der står noget andet, bør du rette henvendelse til din ansættelsesmyndighed eller HOD sekretariat.

LR/KL (lønsramme/klasse) beskriver, hvilken lønsramme du er indplaceret i, hvis du er tjenestemand i chefgruppen, eller klasse, hvis du er i ledergruppen og på nyt lønsystem – klassen angiver da, hvilket nyt lønsystem (aftale), der er tale om.

TR (trin) angiver, hvilket trin, du er indplaceret på, hvis der er flere trin på lønskalaen.

SKTR (skalatrín) angiver lønsrammen omsat til skalatrínforløbet – 99 vil angive nye lønsystemer.



2000	VEDR. MÅNED ÅR
2091	LØNNING
2950	MILITÆRTILLÆG, NYLØN
2952	OFFICERSTILLÆG, IPG
3940	KVALIFIKATIONSTILLÆG, HOD, I
3977	GRUPPELIVSPRÆMIE (AFT. 85034
3987	PENSIONSBI DRAG AF TILLÆG, HO
5333	SÆRLIGT PENSIONSBI DRAG, HOD
5420	UDDANNELSESTILLÆG, HOD, PG
7048	FUNKTIONSVEDERLAG (længere val
8277	ATP-BIDRAG, SATS F
8387	AFREGNET (LØNkode 3977)
8680	AFREGNET (LØNkode 3987)
8940	KONTINGENT, DMI
9684	KONTINGENT, HOD
9845	AFREGNET GRUPPELIVSPRÆMIE
9850	ARBEJDSMARKEDSBIDRAG (8 %)
	A-SKAT
3977	VEDR. PERIODEN 010415-3101
5331	PENSIONSBI DRAG AF TILLÆG
5333	VUT-I TILLÆG, HOD, PG/IPG
5333	UDDANNELSESTILLÆG, HOD
5333	A-SKAT

Hovedområde 2

giver basis for at kunne kontrollere den mest grundlæggende løndel (lønkode og lønart), nemlig 2000, Lønning. Her står lønrammelønnen for officerer i chefgruppen eller basislønnen for officerer i ledergruppen, herunder kadetter og elever.

For rigtig mange af HOD's medlemmer er der en til-lægsdannelse ud over basislønnen. Det kan være militærtillæg, redningsberedskabstillæg, rådighedstillæg, officerstillæg med mere. Du ved forhåbentlig selv, hvilken ansættelsesform og hvilken type officer du er, og dermed kan du kontrollere de øvrige løndele på lønsedlen.

I den sammenhæng, samt for de mere periodiske løndele såsom FN-tillæg, udetillæg og funktionsvederlag, skal du være særlig opmærksom på ændringer – både i din daglige tjeneste og på lønsedlen. Eksempelvis om du starter eller slutter med at fungere i en stilling på højere niveau, og om løndelen kommer på eller ophører på lønsedlen.

Der er også en række andre løndele, såsom pensionsbidrag, og fradrag og skat på lønsedlen. Der er normalt ikke de store fejkilder her; men også disse løndele bør have din opmærksomhed, især ved ændringer.



FRA DEN VIRKELIGE VERDEN ...

Løn og tillæg under udstationering

En medlem fik ikke udbetalt militærtillæg, uddannelsesstillæg og officerstillæg under udstationering. Perioden lå noget tilbage, så Forsvaret gjorde gældende, at dele af det fremsatte krav var forældet. Efter noget tovtværkeri endte sagen med efterbetaling til medlemmet.

Under udstationering i udlandet er der god grund til at være særlig opmærksom på sin lønseddel. Man kan måske blive så overvældet af udetillæggets størrelse og, at det er skattefrit, at man ikke fokuserer på de øvrige løndele.

Men uanset hvor og hvordan man er udstationeret – bortset fra TUL ved eksempelvis ansættelse i UN -, så skal man have de faste løndele; det vil sige de løndele, man jf. overenskomst og aftaler ikke "kan blive fri for".

- For tjenestemænd gælder det basisløn, militærtillæg, uddannelsesstillæg, officerstillæg og kvalifikationstillæg til M332 og M400.
- For overenskomstansatte gælder det basisløn, rådighedstillæg og kvalifikationstillæg.



PENSIONSSKALATRIN: 44
ANSÆTTELSESMYNDIGHEDENS PENSIONSØKNINGSBIDT
DU KAN LÆSE MERE PÅ WWW.TJENESTEMANDSPENSIONER.DK

FRA DEN VIRKELIGE VERDEN ...

Ferie uden feriepenge

En medarbejder afholder én måneds ferie ud over det, som han har sparret ferie op til. Det betyder at han skal trækkes for én månedsløn. Men på sin lønseddel kan han se, at han trækkes mere i løn for en måned, end han normalt egentlig får. Umiddelbart skulle man tro, at ved afregning for en måneds ferie modregner man en måneds løn.

Medarbejderen får normalt en grundløn svarende til en gennemsnitlig timeberegning pr. måned på 160,33 timer, men da man tastede hans afholdelse af juli måneds ferie, så beregnede systemet et fradrag på 169 timer svarende til det reelle timeantal i den eksakte måned. Det forhold gjorde, at pågældende blev bedt om at betale for 8,67 timer mere, end han havde fået løn for.

Imidlertid står der i Moderniseringsstyrelsens Cirkulære om lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd af 01/09-2015, §2 " Ved fravær i hele måneder fradrages hele månedslønnen. " – hverken mere eller mindre – derfor fik pågældende tilbagebetalt det beløb, som han var blevet trukket for meget.

Hovedområde 3

er nederst på lønsedlen, hvor du finder – som tjenestemand – oplysning om dit nuværende pensions-skalatrin. Det er sammen med antallet af pensionsår et udtryk for, hvor stor en tjenestemandspension, du ville få ved pensionering her og nu.

Især de militære tjenestemandsansatte officerer i ledergruppen skal være opmærksomme på, om det er det rigtige niveau. Hvis du er i tvivl, kan du finde protokollat 1 til aftale om nyt lønsystem på HOD's hjemmeside og deri se, hvordan pensionsforløbet ændrer sig over tid og på grad. (Læs mere side 20).

Hvis du er i tvivl, så kontakt HOD sekretariat. Lige præcis på denne del af "lønsedlen" ses jævnligt fejl.

For det første kan arbejdsgiver glemme at lade skyggeforslaget stige hvert andet år, så længe man er berettiget hertil. Det er en sjælden set fejl.

For det andet kan arbejdsgiver glemme at rykke en op i et højere skyggeforslag ved udnævnelse. Det ses heldigvis heller ikke så ofte.

For det tredje kan arbejdsgiver glemme at rykke en op på et højere skalatrin ved det fyldte 58. år, som det ellers skal ske for den militære ledergruppe jævnfør vores aftale herom. Det ses i nogle tilfælde.

Fejlene vedrørende indplacering i pensions-skyggeforslaget har ikke betydning i hverdagen, men det er en af de ting, som du ikke har brug af skulle slås med, hvis ulykken sker. Forkert indplacering vil få endda stor betydning for ens pension ved afsked før tid på grund af sygdom, tilskadekomst eller stillingsnedlæggelse. Ligesom det kan få stor betydning for de efterladte – for eksempel ægtefællepension.

Yderligere kan det også få betydning ved almindelig pensionering – for eksempel hvis man står til pension efter lønramme 34 i stedet for lønramme 35.

FRA DEN VIRKELIGE VERDEN ...

Uretmæssigt tillæg

For nogle år siden fik et af vores medlemmer et brev fra daværende Forsvarets Personeltjeneste (FPT) med følgende besked: *Vi har konstateret, at du i en periode uretmæssigt har oppebåret et tillæg. Du skal derfor betale kr. 190.000 tilbage. Kontakt nedenstående sagsbehandler for en afdragsordning.*

Medlemmet tog kontakt til sekretariatet, og det blev i fællesskab besluttet, at få sagen beskrevet i en

partshøring, fordi vedkommende ikke kunne erkende at skyldte Forsvaret penge.

Sagen drejede sig om, at der i forbindelse med overgangen fra gammelt lønsystem til nyt lønsystem var blevet beregnet et såkaldt "udligningstillæg", og det tillæg, mente FPT, nu var uretmæssigt stort. Medlemmet og sekretariatet udarbejdede sammen et svar på partshøringen, hvor der blev beskrevet adskillige

fejlfortolkninger og fejlregninger, ikke blot omkring "udligningstillægget", men også i andre løndele og pensionsforhold. Alligevel mente FPT fortsat, at medlemmet skulle betale penge tilbage til Forsvaret. HOD begærede derfor forhandling i sagen og kunne her påvise fejlene i en sådan grad, at FPT lovede at se på sagen igen, og efter mere end 2 år frafaldt så kravet om tilbagebetaling.



Panasonic BUSINESS

Panasonic Toughbook og Toughpad

Udviklet til at præstere – uanset udfordringerne

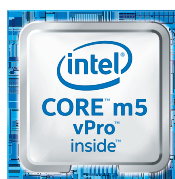
Ekstrem varme eller kulde. Øsende regn, snevejr eller strålende solskin. Sand, mudder, bjerge og dale. Militære enheder kan finde sig i de mest barske miljøer – derfor skal de redskaber, de medbringer, kunne klare lidt af hvert. Panasonic's sortiment af robuste tablets og computere er i stand til at præstere under forhold hvor andre giver op. Enhederne er udviklet til at være solide både indvendigt og udvendigt. Og det gør dem til det perfekte udstyr til Forsvaret.

Find ud af, hvad de kan gøre for dig.

Ring på +46 8 680 26 00

Send en mail til toughbook.nordic@eu.panasonic.com

Besøg www.toughbook.eu



Toughpad FZ-B2, FZ-M1, FZ-G1 med Intel® Core™ i5 vPro™-processorteknologi.
Toughbook CF-20 med Intel® Core™ m5 vPro™-processorteknologi.



TOUGHBOOK

TOUGHPAD

Intel, Intel-logoet, Intel Core, Intel vPro, Core Inside og vPro Inside er varemærker tilhørende Intel Corporation i USA og andre lande.



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



180 graders stillingsskifte

Når 24-årige Thomas Hansen har gennemført sin uddannelse til fysioterapeut næste år, bliver det ikke hvid kittel og halvåbne træsko, der bliver hans fremtidige uniform. Drømmen er derimod en karriere som officer – en drøm der blev vakt af hans tid som værnepligtig med dygtige officerer som førere.

TEKST OG FOTO: MORTEN FREDSLUND

Mens mange officerer vælger at forlade Forsvaret, og de nye officersuddannelser kæmper med at få fodfæste og ansøgere nok, er der stadig unge mænd, hvis allerhøjeste ønske er at blive officer. Fysioterapeut-studerende Thomas Hansen er en af dem. Og så snart han har sin professionsbachelor i hus næste år, er målet en optagelse på den nye officersuddannelse.

- De værdier og problemstillinger, man arbejder med som fysioterapeut er simpelthen for bløde i forhold til den person, jeg er. Det erkendte jeg allerede efter det første år på studiet. Der er for meget snak og for lidt handling. Men jeg er sønderjyde og har altid lært, at det man starter på, det gør man også færdigt. Samtidig kom officersuddannelsens nye ændringer med krav om en bestået bachelor, så det passede jo rigtig fint ind i planen, fortæller Thomas Hansen.

Delingsfører som forbillede

Vi møder Thomas i hans vante omgivelser i det nye og monumentale VIA University College – Campus Aarhus N, hvor 2.600 studerende uddanner sig til sundhedsfag som bioanalytiker, sygeplejerske, ergoterapeut, bandagist eller, som Thomas, til fysioterapeut.

- Jeg aftjente min værnepligt ved Livgarden i 2011, og var egentlig ret træt af "den blå tjeneste" med støvlejejl og pudsning, da jeg blev hjemsendt efter otte måneder. Vi kom simpelthen for lidt i felten til sidst, og det var en af grundene til, at jeg ikke søgte om at fortsætte i systemet dengang, fortæller Thomas i undervisningslokalet, hvor skeletter, undervisningstorsoer og behandlingsbrikke står hulter til bulter.

- Jeg savner min soldatertid helt vildt. Det er svært helt konkret at definere, hvad det er, men jeg har altid

været meget fysisk aktiv, og kammeratskabet og sammenholdet jeg oplevede dengang, er noget helt særligt, som man ikke får andre steder, siger Thomas Hansen og tilføjer:

- Samtidig fik jeg nogle gode forbilleder i de officerer og befalingsmænd, som var vores førere dengang. De var alle meget kompetente og komplette mennesker – og dygtige soldater. Det så vi i felten. De var seje, men også hårde i filten over for os nogle gange. Men det er jo en del af miljøet – og også noget af det, der tiltrækker mig. Især fik jeg stor respekt for min delingsførers kompetencer og menneskelige egenskaber, som jo sikkert også skal have en del af æren for, at det er en karriere som officer, jeg går efter, når min bachelor er i hus.

En finger på vægtskålen

Thomas forklarer, at hans plan om at gøre karriere som officer i høj grad også hænger sammen med personlige ambitioner om at blive leder.

- Officersuddannelsen har ry for at være en af de allerbedste lederuddannelser. Og netop det at tage beslutninger og være dér, hvor man er med til at sætte den afgørende finger på vægtskålen, tiltaler mig. Alt hvad jeg foretager mig, gør jeg for at udvikle mig, og jeg kan godt lide at flytte mig





- Jeg mødte for nylig en bekendt fra værnepligtstiden, der var i gang med officersuddannelsen, og han sagde: 'Gør det. Det er den fedeste uddannelse i hele verden.'

Thomas Hansen

selv og andre fra ét punkt til et andet. Set i bakspejlet var de otte måneder i Livgarden, de bedste otte måneder i mit liv. Hvad kan et helt karriereforsøg i Forsvaret så ikke bringe med sig af gode oplevelser, spørger Thomas Hansen.

Siden han aftjente sin værnepligt i 2011 er officerskorpset blevet beskåret med 530 stillinger og emner som besparelser, stor arbejdsbyrde, manglende robusthed og mål og midler, der ikke matcher, har ofte været genstand for kritisk en debat. Men det er ikke en stopklods i forhold til Thomas officersdrømme.

- Som værnepligtig mærkede vi som sådan ikke noget til besparelser eller et for stort arbejdspress hos førerne. Og heldigvis vil det jo ikke være noget, jeg har været en del af, når jeg forhåbentlig indleder min uddannelse, hvor selve jobbet vægter højere end løn. Så Forsvarets økonomiske situation kommer ikke til at afholde mig fra at søge ind, siger Thomas Hansen.

Han understreger, at han til trods for den manglende gnist for sin nuværende uddannelse, har stor respekt for sine medstuderende.

- Selv om jeg formentlig aldrig bliver udførende fysioterapeut, handler det ikke om disrespekt for mine medstuderende. Det er blot et spørgsmål og forskelligt temperament, og jeg trives bedre i et miljø med mere handling og en mere bestemt tone frem for et sted, hvor næsten alt skal vendes og drejes og tages op i plenum. Og 91-årige fru Olsen kan jeg jo ikke bede om at tage armstrækkere eller lunges, siger Thomas med et smil.

Gavn af viden

Han er både garderhøj og veltrimmet, og i hans bekendtskabskreds er der også et par soldater.

- Jeg mødte for nylig en bekendt fra værnepligtstiden, der var i gang med officersuddannelsen, og han sagde: 'Gør det. Det er den fedeste uddannelse i hele verden.' Men andre har haft en lidt kritisk holdning til, at man som professions-bachelor og akademiker nu har en fordel i forhold til at skulle være fører for soldater. Personligt mener jeg dog, at det er en rigtig god idé, at man med den nye form forsøger at gøre officersuddannelsen mere bred, siger Thomas og tilføjer:

- Når de kommende officerer alle kommer med en baggrund fra andre civile uddannelser, kan det ikke undgås, at de vil bidrage med en masse nye input og erfaringer, som Forsvaret som helhed kun vil have gavn af. Personligt føler jeg heller ikke, at mine fire års fysioterapi-studier er spildte. Dels har jeg været i kontakt med rigtig mange mennesker i alle aldre fra forskellige sociale lag – det lærer man altid noget af. Dels har jeg fået stor indsigt i menneskets fysiologi, som

kun kan være en fordel i Forsvaret, hvor arbejdet er meget fysisk betonet. Det giver mig måske også muligheden for at kombinere de to verdner – eksempelvis i en funktion, hvor der er fokus på fysisk træning og idræt, som betyder så meget for mig.

180 graders stillingsskifte

For Thomas Hansen er det dog selve den akademiske studieform, som han personligt tror, bliver det største plus, når han skal stå sin prøve i de teoretiske fag på officersskolen.

- Under studiet her har jeg lært at læse på et akademisk niveau, som er en anderledes, mere fokuseret og fordybende måde at sætte sig ind i stoffet på i forhold til gymnasiet. Jeg har også lært at administrere min tid på en mere struktureret måde. Så jeg kan sagtens se fordelene ved, at man stiller krav til de kommende officersrers akademiske niveau, selv om det ikke er lige populært hos alle, siger Thomas Hansen og tilføjer:

- Til gengæld er jeg personligt rigtig glad for, at jeg har gennemført min værnepligt, som har givet mig indsigt i den militære verden, som venter en, så snart man træder inden for hegnet. Og jeg forstår godt, at nogle forholder sig kritisk til, hvordan det skal være muligt for en nyuddannet sygeplejerske uden stor militær erfaring at være daglig leder for en gruppe overkonstabler med ti års erfaring – og måske endda føre dem under kamp. Ikke, at det ikke kan lade sig gøre. Men der er altså tale om et 180 graders stillingsskifte. Fra blødt til hårdt.

OFFICERSUDDANNELSER

Den 13. marts var der ansøgningsfrist for ansøgere til officersuddannelserne. På det tidspunkt var der modtaget i omegnen af halvdelen af det antal ansøgere, man havde håbet på. Fristen blev forlænget til 3. april, og på nuværende tidspunkt ser det pænere ud, men ved redaktionens afslutning kender vi ikke de endelige tal.

HAR DU HØRT OM 'PENSIONSSKYGGEFORLØB'?

Tjenestemandspensionen er fuldt og helt baseret på det gamle lønrammeforløb, uanset om man fortsat får løn efter lønrammerne (chefgruppen) eller er på nyt lønsystem (ledergruppen). Pensionsskyggeforløbet er et system, der kan håndtere alle de forskellige aftaler om nye lønsystemer, der er i staten, i forhold til lønrammerne.

Pensionsskyggeforløbet gælder kun for de tjenestemænd, der er på nyt lønsystem, og dermed kun for ledergruppen.

M312									
LR	18.1	18.2	18.3	18.4	18.5	21.2	21.3	21.4	21.4
SKTR	23	24	25	26	27	28	30	32	32
M321									
LR	24.1	24.2	24.3	24.4					34
SKTR	30	32	34	36					47
M322									
LR	29.1	31.1	31.2	31.3					35
SKTR	38	40	42	44					48
M331									
LR	31.3	34							36
SKTR	44	47							49
M332									
LR	36								36
SKTR	49								49

- LR = lønramme
- SKTR = skalatrin (fremgår nederst på lønsedlen, der løbende viser den aktuelle indplacering)
- Alle trin er 2-årige, bortset fra sidste kolonne
- Oprykning til sidste kolonne sker ved det fyldte 58. år (gælder kun de militære tjenestemænd)
- Man starter på det første trin ved det enkelte funktionsniveau ved udnævnelsen
- Sidste kolonne har betydning for pensionen ved ordinær afgang fra Forsvaret (pligtig afgangsalder)
- De forudgående trin vil få betydning ved f.eks. helbredsbedinget afsked eller ved fastsættelse af f.eks. ægtefællepension.

Hvis du har spørgsmål, kontakt HOD sekretariat.

ARBEJDS- MILJØLOVEN OM HVILETID

1) Arbejdsmiljøloven gælder for alle ansatte bortset fra sejlede personale under sejlads og militært personale, som udfører arbejde, der kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

2) I arbejdsmiljøloven er der et krav om sammenhængende hvileperiode på mindst 11 timer inden for hver periode på 24 timer (også kaldet 11-timers reglen). Det betyder, at du efter en tjenesteperiode skal have mindst 11 timers fri (sammenhængende) inden for en periode på 24 timer. Transporttid medregnes ikke som hviletid, med mindre det er en del af den daglige transporttid til- og fra arbejde.

Et par eksempler:

- En kursusdag med arbejdstid 0800-2200 er således ikke lovlig, idet man ikke kan have en sammenhængende hvileperiode på 11 timer inden for en 24 timers periode.
- En tilkaldevagt, som bliver kontaktet kl. 0200, vil først kunne tiltræde tjenesten og vagten igen efter kl. 1300.

3) Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentligt, dog ikke 2 døgn i træk.

Stillingsskifte for militære officerer

Du har søgt en ny stilling via www.job-i-forsvaret.dk og er kommet frem til ansættelsessamtalen. Måske er du eneste ansøger, måske er der flere kvalificerede ansøgere. Hvem, der er kvalificeret til stillingen, er klart noget, den lokale chef afgør.

Når du så er blevet udvalgt som den bedst kvalificerede ansøger, skal du nu endeligt afgøre, om du så fortsat synes, at det er en god stilling for dig – passer den til dine personlige forhold og ambitioner? Det er kun noget, du selv kan afgøre.

Et af elementerne i en ansættelsesproces er lønforhandlingen. Det vil hovedsageligt være, hvilken tillægsdannelse der kan opnås enighed om – både som personligt kvalifikations-tillæg og personligt funktionstillæg.

Protokollat 1 for de militære tjenestemænd

Individuelle kvalifikationstillæg forhandles som en del af ansættelsesproceduren, hvor officeren, på baggrund af et offentligt opslag, ansøger og besætter en stilling.

Protokollat for de overenskomstansatte officerer

For ansatte i løngrupperne 1-4, herunder PL, KN og KL, gælder, at TR forhandler.

For ansatte i løngruppe 5, herunder MJ og OK, er der individuel forhandlingsret. TR skal godkende aftalen.

For de overenskomstansatte officerer

Der kan lokalt aftales andre forhandlingsregler for de overenskomstansatte officerer f.eks. så de får individuel forhandlingsret. Der er pt. sket ved 4 tjenestesteder.

HOD har desværre hørt om en række tilfælde, hvor lønforhandlingen enten ikke var blevet gennemført eller bare var blevet udskudt – ”det finder vi ud af” – og officeren er så startet i den nye stilling, inden alle vilkår var på plads.

Der er for HOD ingen tvivl om, at den enkelte officer ikke kan sige endegyldigt ja eller nej til en stilling, før alle vilkår er afklaret, herunder aftale om

personlige tillæg. Det nytter jo ikke rigtigt noget, at en officer accepterer en stilling, for så siden at finde ud af, at lønnen ikke var som forventet – den gamle stilling kan jo være blevet besat af en anden officer i mellemtiden, og så er der ikke noget at vende tilbage til. Der skal ligge en aftale om tillæg, inden man siger endegyldigt ja tak.

Et meget stort antal officerer har individuel forhandlingsret. Og som en beskyttelsesforanstaltning er der i HOD aftale om tillægsdannelse indbygget en 7-dages godkendelsesprocedure for individuelle aftaler. Meget ofte finder HOD ikke anledning til at påtale noget som helst, men det sker, hvis aftalen indeholder fejl. Og aftalen er først gyldig, når den er godkendt af HOD. Selvfølgelig behandler HOD en aftale med forkortet frist, hvis der er behov for det; men aftalen skal være på plads, inden en stilling kan accepteres endegyldigt.

Som altid kan HOD – såvel TR som sekretariatet – bistå med sparring og statistisk materiale.

Tjek din e-Boks

Forsvaret sender post elektronisk. Det kan for eksempel være din lønseddel, tillæg til ansættelsesbreve eller mulige ansættelsesretslige sanktioner, hvor det er væsentligt at overholde givne svarfrister. Det er dit ansvar at følge med, så du skal jævnligt tjekke din e-Boks.

www.e-boks.dk

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

F-35 LIGHTNING II

NORTHROP GRUMMAN | BAE SYSTEMS | PRATT & WHITNEY

LOCKHEED MARTIN



Sidst i maj holder HOD formandsseminar

Tillidsrepræsentanter og lokalformænd samles 3 dage i Vejle for at diskutere politik og praktik.

AF KONSULENT CARL HENNING G. JOHNSEN FOTO: PETER EILERTSEN

Et stærkt politisk præget program

Årets formandsseminar og samling for tillidsrepræsentanter er en god blanding af politik og praktik. Hele onsdag eftermiddag er forbeholdt drøftelser om Forsvarets fremtid med såvel politikere som chefer fra Forsvaret. Programpunktet lægger op til en indledende drøftelse med ministeren og de politiske ordførere om forsvarets fremtid, her inden de indleder arbejdet mod et nyt forsvarsforlig. Her vil der være mulighed for at spørge ministeren og ordførerne, om de har fået det forventede ud af det indeværende forlig, og hvad det opnåede resultat betyder for et kommende forlig – hvor skal Forsvaret bevæge sig henad, set med politiske briller? Skal vi have mere territorialforsvar og mindre internationalt engagement, eller hvor blæser vindene henad i øjeblikket? HOD vil benytte drøftelserne som input til en kommende hvidbog om et nyt forsvarsforlig – set i en personalepolitisk vinkel.

Eftermiddagens program forventes

også at give nogle fingerpeg i retning af, hvor langt forsvaret vil – og kan – gå for at tilgodese problematikken med manglende sammenhæng mellem mål og midler

Fokus på karriereudvikling og forvaltning

På seminarets første dag skal eftermiddagen bruges på drøftelser med et stærkt hold fra FPS om officerernes karriere og tjeneste underlagt et bemandingssystem. Det er vist ingen hemmelighed, at HOD er skeptisk i forhold til, om resultaterne fra sidste års HR-målinger kan vendes 180 grader, så alle officerer bliver mere tilfredse med og i ansættelsen, men der har nu været et stort fokus på området gennem det seneste lille års tid, så noget må der jo ske snart. Men hvad? Bliver der lukket op for nye karrieremuligheder for kaptajner og kaptajnløjtnanter? Vil Forsvaret i højere grad bruge lokale udstikkere eller centrale karriererådgivere? Hvordan går det med rekrutteringen til de nye officers-

uddannelser? Er der noget, HOD's repræsentanter kan hjælpe med i den henseende? Hvad er fremtiden for de lokale tjenesteplaner? Hvordan vil Forsvaret, inden for rammerne af de indgåede aftaler, opnå den ønskede rotation på operative nøgleposter samt til og fra udlandet? Det er nogle af de spørgsmål, der denne eftermiddag kan stilles direkte til de HR-ansvarlige i FPS.

Vedtægtsændringer skal styrke den lokale indflydelse

På formandsseminaret i 2015 blev HOD som organisation drøftet i et stort antal workshops. Såvel lokalafdelingsbegrebet som tillidsrepræsentanternes placering i HOD og lokalafdelingernes økonomi blev drøftet.

På baggrund af drøftelsernes konklusioner har et udvalg under hovedbestyrelsen arbejdet videre med emnet, og det har resulteret i, at hovedbestyrelsen nu lægger op til et antal ændringer af vedtægterne. Ændringerne skal forankre konklusio-





- Jeg har store forventninger til muligheden for at udfordre både politikere og Forsvarets øverste chefer i en forligsdebat med fokus på personellet.

Niels Tønning, ser frem til debat om onsdagen på seminaret

nerne fra sidste års formandsseminar i vedtægterne, og sikre, at tillidsrepræsentanter bliver en naturlig del af lokalafdelingsbestyrelserne. Ændringerne skal videre skabe grundlag for en styrkelse af det politiske arbejde i HOD, ved en tættere inddragelse af lokalafdelingerne i fastsættelsen af mål og retning for HOD gennem udarbejdelse af handlingsprogrammer og gennem vedtægtsbestemte årlige samlinger.

Vedtægtsændringerne har været drøftet på møder for lokalafdelingsformænd gennem de seneste måneder. Disse drøftelser har vist, at vedtægtsændringerne er fornuftige og realiserbare, og de fremlægges derfor til afstemning med ganske få korrektioner på baggrund af input fra mødernes deltagere.

Hvor vil vi ha' HOD henad?

HOD's vedtægters § 2 siger: Det er HOD formål at varetage medlemmernes interesser i alle faglige og tjenstlige spørgsmål i overensstemmelse med gældende love og aftaler, samt at udøve den aftale- og forhandlingsret,

der er hjemlet ved lov om statens tjenestemænd og dertil knyttede aftaler og ved hovedaftale for ikke-tjenestemandsansatte medlemmer.

I fortsættelse af drøftelserne med FPS om karriere og bemandingssystem, er der så noget, vi som organisation skal gøre anderledes på dette område. Skal HOD etablere karriererådgivning? På bekostning af hvad? Skal medlemmerne have særlige tilbud på området, der kan klæde dem bedre på til forhandlinger om løn og øvrige ansættelsesvilkår? Har HOD kapacitet til det? Findes der ordninger, HOD's medlemmer gratis kan benytte sig af? Er det nødvendigt? Hvordan sikrer vi, at HOD opleves som den naturlige faglige organisation for alle officerer – også i fremtiden?

Disse og mange andre spørgsmål vil blive stillet til deltagerne i løbet af onsdagens formiddagsprogram – så sig det endelig til din lokalafdelingsformand eller tillidsrepræsentant, hvis du har gode idéer til HOD's udvikling på området.

PROGRAM – FORMANDSSEMINAR

Programmet for årets formandsseminar, hvor alle tillidsrepræsentanter igen er inviteret til at deltage, er omfattende og vidtfavnende. I korte træk er programmet

Tirsdag

Formiddag: Repræsentantskabsmøde med afstemning om vedtægtsændringer samt valg af hovedbestyrelse m.fl.

Eftermiddag: Fælles drøftelser og workshops med et stærkt hold fra FPS om officerernes karriere og tjeneste i et bemandingssystem.

Onsdag

Formiddag: HOD organisationsudvikling, videndeling m.m.

Eftermiddag: Forsvarsministeren, forsvarschefen, Folketingets forsvarspolitiske ordførere, værnschefer og BRS direktør. Debat om resultaterne af indeværende forlig og debat om det kommende.

Torsdag

Seneste nyheder om aftalestof m.v., færdiggørelse af handlingsprogram for valgperioden og afsluttende frokost.

Research Associate Executive Search

Human Capital Group (HCG) beskæftiger sig med executive search, management assessment og management audit inden for udvalgte brancher og stillingstyper på direktions-, funktionsdirektør- og specialistaniveau. Vi arbejder for danske virksomheder, der er repræsenteret i OMXC20-indekset, samt for nogle af de største danske familie- og statsejede virksomheder.

HCG er placeret i Hellerup og er i dag en betydelig aktør i en lille og højt profileret niche inden for executive search. Internationalt arbejder HCG gennem IIC Partners, som er en af verdens største executive search-organisationer.

Rollen

Du arbejder sammen med den ansvarlige konsulent i analysearbejdet hos vores kunder for at kunne udarbejde branche-, virksomheds-, stillings- og kandidatprofiler til brug for vores search. Derefter driver du projektet, hvor du er ansvarlig for at skabe kontakten til kandidaterne og foretage en indledende vurdering af deres kvalifikationer, ligesom du løbende dokumenterer fremdriften i processen.

Du ser denne stilling som en karrierevej, hvor muligheden for at opnå stor indsigt i og kendskab til mange forskellige brancher og virksomheder motiverer dig. Du arbejder analytisk og struktureret og har evnen til at sætte dig ind i mange forskellige virksomheds-, stillings- og kandidat-kontekster.

Du trives med at arbejde i et tempofyldt og afvekslende miljø i et team, hvor vi sparrer med og har glæde af hinanden, når vi skal opnå de bedste mulige resultater for vores kunder.

Vi tilbyder

En spændende mulighed for at skabe en forretningsorienteret karriere i en stilling med en stor kontaktflade. Du vil gennemgå et internt uddannelsesforløb, og efterfølgende tilbyder vi gode, individuelt afstemte udviklingsmuligheder, hvor du lærer at arbejde med grundlæggende rekrutteringsprocesser. Stillingen vil således kunne være begyndelsen på en HR-karriere inden for rekruttering. Løn- og ansættelsesvilkår, starttidspunkt mv. aftales individuelt.

I HCG lægger vi vægt på høj trivsel, engagement og et nært samarbejde.

Kvalifikationer

Vi forestiller os, at du er officer og har mulighed for en god militær karriere, men gerne vil prøve kræfter uden for Forsvaret. Du har gode analytiske anlæg, er udadvendt og evner at skabe gode personlige relationer.

Du har drive og befinder dig godt med at arbejde i spændingsfeltet mellem en meget selvstændig desk research- og analyse- og formidlingsfunktion, hvor telefonkontakt til kunder og kandidater er en væsentlig del.

Kontakt

For mere information se venligst www.hcg.dk eller ring til **Senior Associate Anders Larsen** eller **Partner Asbjørn Boysen** på telefon **70 24 12 00** for yderligere oplysninger.

Ansøgninger og/eller CV'er behandles løbende og sendes til **ans@hcg.dk** mærket "Research Associate" snarest muligt. Enhver henvendelse vil blive behandlet fortroligt.



Der er godt 3600 officerer. Af dem er 135 tillidsrepræsentanter i skrivende stund. Der er markant forskel på myndighedernes sammensætning og geografiske udbredelse. Derfor er der også stor forskel på antallet af tillidsrepræsentanter, og hvor mange ansatte de hver især repræsenterer.

Dejligt, når de har brug for mig

Orlogskaptajn Niels Kjærgaard er nyvalgt tillidsrepræsentant for officererne i Hjemmeværnskommandoen. Det er spændende og udfordrende – og kræver, at man sætter sig ind i en masse nyt.

AF INGRID PEDERSEN FOTO: NINNA FALCK, MARINEHJEMMEVÆRNET

For orlogskaptajn Niels Kjærgaard var det oplagt at stille op som tillidsrepræsentant for officererne i Hjemmeværnskommandoen, da Steen Götsche i januar i år flyttede til et job i HOD. Niels Kjærgaard havde været suppleant i flere år og været en del af HOD's lokalafdelings bestyrelse, så han vidste, hvad det gik ud på.

Niels Kjærgaard er glad for at være tillidsrepræsentant. Det giver nogle andre udfordringer end jobbet som logistikofficer i Hjemmeværnskommandoen, og der er en hel række nye emner, han skal sætte sig ind i.

- Vi kommer jo på kurser i de fagretlige regler, forhandlingsteknik og den slags. Kurserne er både spændende og nødvendige, og selv om man efter kurserne ikke nødvendigvis kender alle reglerne eller kan svare på alle spørgsmål fra medlemmerne, giver de et godt grundlag. Og er man i tvivl, kan man jo altid spørge i HOD, siger han og fortsætter:

- Der er jo ikke så mange, der melder sig til at blive tillidsrepræsentant, så der var desværre ikke kampvalg til posten. Det kunne ellers have været hyggeligt.

Niels Kjærgaard er tillidsrepræsentant for de cirka 60 officerer i Hjemmeværnskommandoen. Hovedparten af dem blev i august måned sidste år flyttet til Vordingborg Kaserne, som de blandt andet deler med en del af træning regimentet. Men enkelte officerer fra Hjemmeværnskommandoen har stadig arbejdsplads på Kastellet i København, og en stor del af tillidsrepræsentantens arbejdstid – både i funktionen som tillidsrepræsentant og i det egentlige arbejde – foregår i Vordingborg, København og i Forsvarets Materiel- og Indkøbsstyrelse i Ballerup.

Det bedste de har

Niels Kjærgaard synes, at det gode ved at være tillidsrepræsentant er, at man har mulighed for at støtte og hjælpe kolleger, der kommer ud for en uretfærdighed eller ud for noget, de måske har brug for at vende med en.

- Selvfølgelig lykkes det ikke altid at opnå det, som nogle personer kan ønske, men det er altid rart, når kollegerne synes, de kan bruge én, siger han.

Han har aldrig oplevet, at kolleger

er kommet til ham med personlige eller sociale problemer, men han kan sagtens forestille sig, at det kan være en del af en tillidsrepræsentants arbejde – ligesom han kan hjælpe med konfliktløsning mellem kolleger, hvis det er nødvendigt.

Det er også hans opgave at sikre, at kollegerne får mulighed for en lønsamtale. Det ligger i aftalen om Ny Løn, at alle skal have lejlighed til at have en lønsamtale.

- Jeg er ikke med til selve samtalen, men alle har lov til at sparre med mig inden, så vi kan finde frem til, hvilke kvalifikationer de kan fremhæve, siger han og tilføjer, at hvis han kan se, at deres ønsker eller krav ikke har nogen gang på jorden, kan han prøve at pege på andre muligheder.

- Jeg kan klæde dem på med det bedste, de har, konstaterer han. Han har ret til efterfølgende at få at vide, hvor meget de enkelte medlemmer har forhandlet sig til, så han kan bruge det som løftestang for andre.

I modsætning til andre fagforeninger har HOD ikke problemer med organisationsprocenten.

- Kun ganske, ganske få officerer





MHV 808 Lyra, som har basehavn i Faaborg, er et af Marinehjemmeværnets 30 fartøjer, der ligger i havne jævnt fordelt over hele landet. Fartøjerne er udrustet med hurtigtgående gummibåde, moderne navigations- og kommunikationsudstyr samt udstyr til redning og havmiljøopgaver. Marinehjemmeværnet deltager som et fast element i overvågningen af de danske farvande i samarbejde med Marinestaben.

- Jeg er ikke med til selve lønsamtalen, men medlemmerne har lov til at sparre med mig inden, så vi kan finde frem til, hvilke kvalifikationer de kan fremhæve.

Niels Kjærgaard



vælger at være uden for fagforeningen. Og dem kan jeg selvfølgelig ikke hjælpe, hvis de får problemer, siger han.

På spørgsmålet, om det bekymrer ham, at det kan skade karrieren at være tillidsrepræsentant, siger han, at det overhovedet aldrig har bekymret ham, for der er et godt og konstruktivt samarbejds miljø på hans arbejdsplads, og at han har en ikke-konfronterende stil. Der er heller ikke problemer med at få fri til faglige kurser og møder, selv om de tager tid fra det egentlige arbejde.

- Kurserne tager selvfølgelig tid. Men samtidig er vi jo vant til at skulle lære nyt hele tiden, så man kan hurtigt sætte sig ind i tingene, siger han, men tilføjer, at hans forgænger siger, at selv om årene giver rutine, tager arbejdet ikke mindre tid, efterhånden som man har været tillidsrepræsentant i nogle år. Reglerne ændrer sig nemlig ofte, så man skal hele tiden holde sig ajour, hvis man skal kunne rådgive og hjælpe bedst muligt.

Vindersag giver arbejde

Lige nu fylder afgørelsen om brud på tillægsaftalen for tjenestemænd meget. Her indgik HOD og Forsvarets Personalestyrelse forlig, der kostede Personalestyrelsen en bod på 750.000 kr. til fagforeningen.

- Og det er bare begyndelsen, siger Niels Kjærgaard, for sagen handlende om manglende forhandling af PKVAL, og en del af forliget er, at de manglende sager skal bringes i orden og forhandles inden 1. juni. Så der er travlt.

Tillidsrepræsentanter i Forsvaret er i den særlige situation, at de også repræsenterer deres egne chefer i faglige sammenhænge, så han har et par generaler i sin medlemskreds og er deres tillidsrepræsentant. Det er usædvanligt i en faglig organisation.

- Det er fint nok, og det giver som regel ikke problemer. De deltager i generalforsamlingen og har jo som medlemmer krav på at få alt at vide, men omvendt har jeg jo ikke krav på at få alt at vide fra dem. Det kan godt give en skævhed, at de har en viden, de ikke deler med mig, siger han.

Skabe gode rammer

Niels Kjærgaard begyndte i Søværnet i 1984 og fik i 1995 jobbet i Hjemmeværnskommandoen og fortsat med tilknytning til skibe, for hans ansvarsområde er blandt andet Marinehjemmeværnet.

I hans egentlige arbejde i Hjemmeværnskommandoen er en del af arbejdet også at lette tilværelsen for andre, for de fastansattes opgave er først og fremmest at skabe gode rammer for de mange tusinde frivillige i Hjemme-

værnet. Mange af de frivillige lægger mange hundrede timer – enkelte et helt årsværk – i det frivillige og ulønnede arbejde.

De frivillige inden for hans eget område, Marinehjemmeværnet, som har 30 fartøjer, er klar til med en times varsel at hjælpe de danske myndigheder – politiet, Forsvaret, SKAT med videre – med at løse diverse opgaver til søs, uanset om de skal assistere politiet eller redde mennesker op af vandet.

Deres arbejde skal foregå så ubesværet som muligt. Det betyder blandt andet, at når kontrakten om reparation og vedligeholdelse af Marinehjemmeværnets fartøjer senere i år skal i udbud, er det Niels Kjærgaards opgave at gennemgå materialet og sikre, at hensynet til Hjemmeværnet og de frivillige, kommer til at spille en rolle.

På samme måde har han også ansvaret for Hjemmeværnets sanitetsudstyr, og for at de frivillige altid har optimalt førstehjælpsudstyr.

- Men efterhånden er det jo sådan, at det meste af min arbejdstid går med at deltage i møder og sidde ved min computer og tænke tørre tanker, og jeg har ikke længere så megen direkte kontakt med de frivillige, siger han.



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

www.scania.dk/military



SCANIA

1. Brigade øver på fransk

Frankrig har i mange år været en strategisk partner for Danmark, men indtil nu har det været småt med fælles øvelser. Det er der lavet om på nu. Det sidste år har 1. Brigade trænet med det hurtige franske reaktionskorps, og det har givet nye og spændende udfordringer til brigadens officerer.

TEKST OG FOTO: KIM VIBE MICHELSEN

Ved første øjekast er der ikke meget sex over det. En kæmpe plamag af flagrende telte og grønne containere strøet ud over en parkeringsplads i militærlejren Mourmelon ved Reims, der vel nærmest må betegnes som en fransk udgave af Oksbøl.

Men indenfor er situationen en helt anden. Her er der topmøder med præsidenter, koordination med humanitære organisationer, daglige Tv-aviser og ikke mindst en krig, der rummer både stabilisering af et urohærgt land og kampoperationer med flere brigader samtidigt. Det er rolle- og computerspil på allerhøjeste niveau, hvor alle doktriner og stabsmetodik testes til det yderste, og hvor beslutningstagerne konstant bliver konfronteret med en moderne konflikts tusind dilemmaer.

Vi klarer os godt

Øvelse Citadel Javelin er den anden af to øvelser, 1. Brigade deltager i med korpset. Det er kaptajn, Rasmus

Carøe Christensen, der har været tovholder på den danske deltagelse. Han fik opgaven i maj sidste år og har siden haft en uges arbejde om måneden ved korpsstaben i Lille, hvor han har deltaget i konferencer, rekognoscering og diverse workshops omkring indspil for at sikre mest muligt dansk udbytte af øvelserne.

- De andre lande har sendt majorer og oberstløjtnanter, men jeg har sagtens kunne trænge igennem som kaptajn.

Rasmus Carøe Christensen

- Det har været en kæmpe udfordring. En voksen opgave. Og den viser tydeligt, hvor god vores officersuddannelse er. De andre lande har sendt majorer og oberstløjtnanter, men jeg har sagtens kunne trænge igennem som kaptajn. Vores sproglige færdigheder og høje faglige niveau fra VUT-I er en stor fordel, siger Rasmus Carøe Christensen.

Ren NATO doktrin

Hæren er vant til at arbejde sammen med briter og amerikanere, men samarbejdet med Frankrig er dog ikke helt ukendt. Både i Kosovo og Mali arbejder danske og franske soldater tæt sammen, men øvelser på højere niveau i Europa er det ikke blevet til før nu.

- Frankrig er en strategisk partner for Danmark. De stod og manglede en brigade til at træne deres multinationalt korps, så de kunne opnå deres NATO certificering. Det gik vi med på, fordi det gav os nogle muligheder for





Kaptajn Rasmus Carøe Christensen.



Imellem militære hovedkvarterer er det de menneskelige brobyggere, forbindelsesofficererne, der står for at rede trådene ud. Det er især vigtigt, når man som på Citadel Javelin arbejder i et multinationalt miljø, hvor den sproglige Bermudatrekant hurtigt kan give misforståelser. Alle brigaderne har derfor forbindelsesofficerer ved det franske korps.

at træne på en anden måde, end vi plejer. Franskmændene kører efter rene NATO-standarder, og det gør briterne og amerikanerne ikke på samme måde, fortæller Rasmus.

Hemmeligt netværk

Selve det at sætte øvelsen op fra dansk side med deployering har ifølge Rasmus ikke været så krævende. De danske brigader er efterhånden så rutinerede i at sende enheder af sted og understøtte dem over store afstande, at det med at udfylde diplomatiske papirer og få bondetoget opstillet 1200 kilometer væk ikke giver overdreven sved på panden.

Derimod har samarbejdet mellem korps og brigade ikke været helt let. Der er normalt en divisionsstab imellem, og et NATO-korps arbejder udelukkende på hemmelige netværk, mens en dansk brigade i dagligdagen kører på almindeligt Til Tjenestebrug. Man kan derfor ikke bare udveksle alverdens planer og papirer. Hver eneste

gang danskerne skal have noget, skal det igennem en omfattende nedklassificeringsproces.

- Det har klart været den største udfordring. En korpsstab er stor og kompliceret, og man skal være meget opsøgende og ihærdig for at trække de relevante informationer ud. At køre de danske og franske systemer sammen er heller ikke helt let, og jeg har måttet køre parløb med signalofficeren i lange perioder, siger Rasmus.

Under selve øvelsen er det da også netop samspillet mellem det danske og franske hemmelige netværk, der giver anledning til de største udfordringer. Øvelsen varer i tre uger, og det er i den periode brigadestaben er indsat, men soldaterne fra telegrafregimentet er kommet tre uger før. Oveni har de allerede været nede og afprøve forbindelserne under en 14 dages testkørsel i januar.

Mail gør livet lettere

Alligevel havde det danske netværk

lidt svært ved at kommunikere "på fransk" de første øvelsesdøgn. Det skal og kan et militært hovedkvarter selvfølgelig arbejde sig uden om, men i moderne krig, hvor der snildt kan være adskillige hundrede kilometer imellem hovedkvarterer, glider tingene dog noget lettere, når man kan sende mails. Danskerne stod dog ikke alene med problemet, og det blev løst hen ad vejen med en ihærdig indsats fra både danske og franske telegraf-folk.

Noget nemmere gik det heldigvis med det direkte samarbejde og dialogen med korpset. Tidligere var franskmændene kendt for kun at tale fransk. Det er der blødt væsentligt op på i de seneste årtier. Kommandosproget i NATO er engelsk, og selvom de latinske lande ikke behersker det helt så let som nordeuropæere, så giver de dog et ærligt forsøg. Det gør det trods alt noget lettere, når en dansk brigade skal øve sig på fransk.



Etik og moral i krigsførelse

For første gang bliver alle relevante folkeretlige regler for danske missioner samlet.

AF HENNING LAHRMANN FOTO: FORSVARSGALLERIET.DK

Allerede i sommeren 2009, da Søren Gade (V) var forsvarsminister, blev partierne bag "Forsvarsaftalen 2010 – 2014" enige om, at der skulle udarbejdes en militærmanual. Formålet med en dansk militærmanual er at styrke Forsvarets uddannelse i og anvendelse af den humanitære folkeret og krigens love.

Andre lande, som har udarbejdet en militærmanual, er England, Canada, Norge, Tyskland og Holland.

Forsvarsministeriet nedsatte i 2012 en projektgruppe med kontorchef i Værnsfælles Forsvarskommando (VFK) Jes Rynkeby Knudsen som formand. Projektgruppen, der har været underlagt en styregruppe i VFK-regi, har udarbejdet et udkast til en godt 600 sider tyk militærmanual, som blev afleveret til Forsvarsministeriet kort før jul i 2015. Det endelige udkast til manualen blev sendt til offentlig høring i januar 2016.

- Alt afhængig af omfanget af de indkomne høringssvar og mængden heraf forventer vi, at militærmanualen

kan udsendes som lærebog og i en e-version inden sommerferien 2016, siger Jes Rynkeby Knudsen.

I Forsvarets egen omtale af arbejdet med at udarbejde en dansk militærmanual understreges det, at formålet ikke er at skabe flere regler på området, men "at skabe klarhed over de eksisterende regler for herigennem blandt andet at åbne for nye operative muligheder." Manualen er primært skrevet til planlægningsstabe på det taktiske og operative niveau.

Afløser ikke "Rules of Engagement"

"Militærmanual om folkeret i internationale militære operationer", som den korrekte titel lyder, er blevet til i samarbejde med Forsvarets enheder og myndigheder, og den er skrevet til og for Forsvarets enheder og myndigheder, skriver Jes Rynkeby Knudsen i forordet til den omfattende manual.

- Jeg har i de godt tre år, projektgruppen har eksisteret, haft fire dygtige konsulenter til min rådighed i den projektgruppe, der har skrevet tekst

til styregruppen. Ved sammensætningen af projektgruppen har jeg lagt afgørende vægt på at finde en balance mellem solid folkeretlig indsigt og international militærjuridisk erfaring.

Projektgruppen repræsenterer til sammen praktisk erfaring fra danske

MILITÆR MANUAL

Det blev i Forsvarsforliget 2010-2014 besluttet, at der med henblik på yderligere at styrke Forsvarets uddannelse i og anvendelse af den humanitære folkeret og krigens love skal udarbejdes en dansk militær manual på området. Forligspartierne var endvidere enige om, at manualen skal tilføre Forsvaret merværdi.

Manualen skal udgøre et samlet videngrundlag for praktikere og en lærebog for teoretikere. De missionsspecifikke direktiver vil således stadigvæk blive udarbejdet specifikt for hver mission – blandt andet med baggrund i manualen.

Kilde: fmn.dk

militære indsættelser i Bosnien-Hercegovina, Albanien, Irak, Afghanistan, Libyen og antipirateri-operationerne ud for Afrikas Horn, fortæller projektgruppens formand.

Indtil fremkomsten af en egentlig militærmanual har de danske styrker, der har været udsendt til internationale missioner, udelukkende måttet klare sig med "Rules of Engagement", som er blevet udarbejdet for hvert enkelt større militære kontingent. Disse missionsspecifikke direktiver har blandt andet været styringsredskab for magtanvendelse, og de skal fortsat udarbejdes ved udsendelse af større operationer.

Jes Rynkeby Knudsen understreger, at militærmanualen ikke skal afløse missionsspecifikke direktiver, men det vil gøre det lettere at udfærdige dem. Hertil kommer, at manualen også skal være et "uddannelsesmæssigt grundlag". - Den skal være et generelt "bagtæppe". Det er ikke hensigten at detaljeregulere. For de enkelte missioner vil der stadig være særlige og lokale forhold af juridisk karakter, som der er grund til at beskæftige sig med, siger han.

Folkerettens beskyttelse

Forsvarets nedskrevne værdigrundlag taler om moral og etiske dilemmaer. Jes Rynkeby Knudsen fortæller, at disse begreber, som er bærende elementer for opfattelsen af den selvtænkende soldat, er med i den kommende danske militærmanual.

"Militær magtanvendelse reguleres i "Rules of Engagement" i enhver moderne militær operation, hvad enten den foregår i alliance- eller koalitionsramme på land, til vands eller i luften. En sådan regulering kan blandt andet ses som et ønske fra militærstrategisk hold om at sikre, at den militære magtanvendelse undergives en styring, der bringer den i tråd med formålet med den samlede militære indsats og dermed i overensstemmelse med princippet om militær nødvendighed", hedder det i militærmanualens kapitel 4.

Begreber som etik og moral fylder i militærmanualen. Jes Rynkeby Knudsen peger på Appendiks 5, der rummer eksempler på beskyttelse efter de folkeretlige regler.

Her bliver det fremhævet, at i enkelte nøje udvalgte sammenhænge

tilføjer militærmanualen et bevidst tillæg til danske væbnede styrkers udtrykkelige forpligtelser efter folkeretten. Tillæg kan være pålagt af flere årsager, herunder et ønske om at tillægge en gruppe øget beskyttelse, men tillæg kan også have baggrund i ønsket om at skabe ensartede regler på tværs af forskellige konflikter eller for på anden vis at lette arbejdet med reglernes anvendelse.

Endvidere bliver det understreget, at eventuelle tillæg til militærmanualen derfor ikke kan ses som et udtryk for,

"at Danmark eller det danske forsvar anser sig for folkeretligt forpligtet til at agere på denne vis".

Jes Rynkeby Knudsen gør opmærksom på, at med hensyn til etik og moral i internationale missioner, og hvad der er redelig handlemåde, er det allerede indeholdt i de internationale konventioner.

I Forsvarets vejledning til soldaterne hedder det blandt andet: "Al magtudøvelse, både i selvforsvar og til løsning af opgaven, skal være nødvendig og proportionel".



Det er indlysende, at der ligger et meget omfattende arbejde bag manualen, og det er klart en styrke, at det folkeretlige grundlag nu er samlet i et officielt dansk værk. Det er dog ærgerligt, at manualen ikke bringer noget mere håndfast på banen om håndteringen af tilbageholdte, der er det enkeltstående folkeretlige emne, som har skabt mest politisk debat. Manualen ses primært skrevet for militærjuridiske rådgivere for kommende missioner, og det anerkendes, at manualen ikke forudsættes at erstatte missionsspecifikke retningslinjer og Rules of Engagement.

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

Kend dine konsulenter i sekretariatet

I forbindelse med ansættelsen af en ekstra konsulent pr. 1. januar 2016 har vi ændret en del på opgavefordelingen mellem konsulenterne. Hvis du har brug for at kontakte sekretariatet og få hjælp, så kan du her orientere dig om, hvem der har hvilke områder. På den måde bør du få fat i sagsbehandleren med lige netop den ekspertise, du har behov for, med det samme.



Morten B. Nielsen

morten@hod.dk

Pensioner

- Tjenestemandspension
- Arbejdsmarkedspension

Juridisk bistand

Mulighedskommission

- FPSBST 960-2
- Konkrete sager

Arbejdsskader

Socialt kapitel

- Ansættelser

Veteranforhold

- Veteranpolitik
- Veteranforum
- Danske soldaterforeninger

Den Overordentlige Invalidefonds Legat + Forsvarets Velfærdsfond

Forsvarets Sundhedstjeneste (FSU)

- Sundhedsfagligt Informationsforum

Elementer af Perspektivplan



Søren Wad Clausen

clausen@hod.dk

Løn- og ansættelsesvilkår for ledergruppen

- Militære ledere
- BRS
- AUDFM
- INFOCH/HJV

Overenskomster

- Forhandlingsoplæg
- Delegering af opgaver

POC for overenskomstansatte

Elementer af Perspektivplan



Steen Mikkelsen

steen@hod.dk

Chefgruppen

- PKVAL
- § 5
- Ansættelsesforhold

Forhandling af tillæg, herunder PKVAL, for ledergruppen

Uenighedsforhandlinger

Piloter

- Løn
- Tillæg
- Statuskommissioner

Forhandlingskurser Særlig pensionspulje (350 mio. kr.-puljen)

Åremålsansættelser

Statistik

Elementer af Perspektivplan



Carl Henning G. Johnsen

carl@hod.dk

Forhold for tillidsvalgte

- Hovedbestyrelsen
- Lokalfdelinger
- Repræsentantskab
- HOD vedtægter

Samarbejdsområdet

- USAM
- Samarbejdsudvalg

Tillidsrepræsentanter

- Kurser
- Anmeldelser

Politiske forhold

- Kurser
- Konferencer
- Beretning
- Perspektivplan
- Undersøgelser
- Strategisk samarbejde med HPRD
- HOD kommunikation

Forligsarbejde

- Hvidbøger
- Struktur

Sekretariatsvirksomhed for TOAC

- Samarbejdet i og med Akademikernes medlemsorganisationer

Kompetenceudvikling

- FMN Brancheudvalg
- Konkrete projekter
- Social kapital

Officersuddannelser

- Akkrediteringer
- Videreuddannelser
- Efteruddannelser
- Voksen- og efteruddannelses-systemet

Personalepolitik

- HR-målinger
- UHR-området
- HR-strategi

FOKUS

- Bestemmelser
- Anvendelse



Steen Gøtsche

goetsche@hod.dk

Arbejdstid

- Enkeltstager

Arbejds miljø

- Hviletidsregler
- AC Sekretariatsgruppe
- Psykisk arbejdsmiljø – stress
- FMN HSU UVA
- Branchearbejds miljørådet for Service og tjenesteydelser (BAR ST)

Aftaledatabase

- Vedligeholdelse

Struktur

- Bemandingssystem
- Stillingsoprettelse
- Anvendelse af hjemmeværnets frivillige og reservepersonel (DS 9)

Ferie

- Loven
- Vejledningen
- Forvaltning
- Feriegødtgørelse

Barsel

- Loven
- Vejledningen
- Forvaltning
- Orlov

Elementer af Perspektivplan



Niels Gregart

gregart@hod.dk

Tjenesterejser

- Udstationeringer (tjenesterejser o. 28 dage)
- Skattespørgsmål

Udstationeringer internationalt

- Udetillæg
- Udlån til andre ministerier
- Øvrige forhold

INTOPS

- Ydelser
- Arbejdstid
- Leave og frirejser
- Repatrieringer

Flyttegødtgørelse

- Forflyttelse og beordring under 2 år, 2-4 år, varigt.

Kadetter og OBU'er

- Velkomstbriefinger
- Evalueringskommissioner

Elementer af Perspektivplan

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

HOD tlf:

3315 0233

Tag et frikvarter – i naturen

På en veterankonference i begyndelsen af marts var det gennemgående tema, hvordan naturen kan være med til at skabe særdeles gode terapeutiske resultater for hjemvendte soldater. Uanset at nogle måske mener, at det klinger lidt af new age, auralæsning, åndemageri eller god gammeldags hokus-pokus, er det ingenlunde tilfældet.



AF FINN B. RASMUSSEN

Der er igennem de sidste 30 år gennemført en række videnskabelige studier og undersøgelser, der dokumenterer naturens positive effekter på både krop og sjæl. Det gælder naturligvis ikke alene for veteraner, der er ramt af PTSD, eller andre ramt af traumer eller med svære tilfælde af stress. Naturens egenskaber og effekter er til gavn for alle og enhver, unge som ældre. Vi bor heldigvis i et land, hvor de fleste af os har naturen inden for rækkevidde, og med foråret i fuldt flor er der en oplagt mulighed for at genopdage, hvor befriende et frikvarter i naturen er.

Til fri afbenyttelse

Det kommer næppe bag på nogen, at langt de fleste mennesker lever i et sandt bombardement af indtryk og informationer, der forstyrrer, skal sorteres og besvares. Det er prisen for at være "på" 24/7. Når prisen bliver for høj, føler vi os pressede og stressede, er trætte og uoplagte, mister overblikket og kan mærke, at koncentrationen og evnen til at fokusere er væk. Reaktionen er ofte, at vi negligerer tingenes tilstand i forventning om, at det går over. Eller også er det blevet en så permanent tilstand, at vi accepterer, at sådan er livet bare. Det skal som regel gå rigtig galt, før vi søger professionel hjælp. Her er det, at naturen kommer ind i billedet. Den kan noget, som den har kunnet i millioner af år. Vi ved det egentlig godt, men vi glemmer det i vores travle liv. Og så er naturen endda helt gratis at benytte - lige så ofte man vil.

Det fulde udbytte

Nu er det jo ikke sådan, at naturen er mennesketom, tværtimod. Mange skove vrirler med løbere og mountainbikere, kysterne har surfere, havsvømmere og roere. Tæt på 40 procent af alle voksne bruger naturen til en eller anden form for motion eller idræt. En tilsyneladende perfekt

2-i-1 løsning for det tidsoptimerende, moderne menneske, hvor man både får rørt sig, og får naturen ind under huden. Desværre hænger det ikke helt sådan sammen. Når man motionerer, er der også fokus på åndedrættet, på pulsmåleren, på GPS'en og på at undgå de rødder og sten, som nemt kan koste et brækket kraveben, når cyklen kommer ud af kurs. Er man typen, der konstant motionerer med musik i ørene, går man tilmed glip af omgivelsernes særlige lydbillede. Man oplever derfor ikke naturen med fuld intensitet og får ikke det optimale "terapeutiske" udbytte.

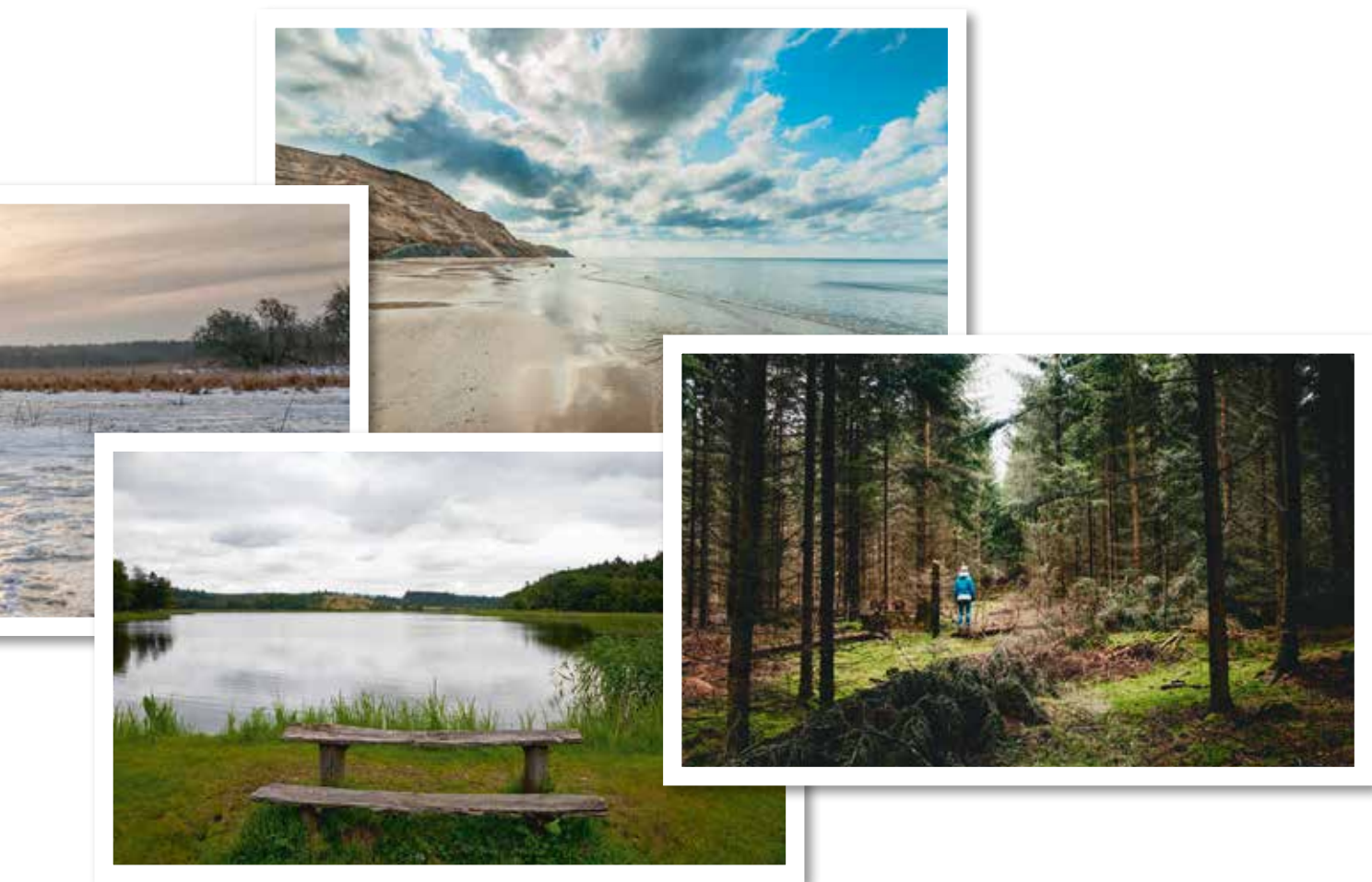
Flere forklaringer på effekten

Som indledningsvis nævnt er der rigelig med dokumentation for, at ophold i naturen sænker stressniveauet, giver ro, overblik og ny energi. I lande som England, USA og Australien er man opmærksom på naturens psykofaglige potentiale, og mange terapeuter tilbyder decideret naturterapi eller ecotherapy. Det er et forholdsvis nyt fænomen i Danmark, men det breder sig i disse år. Der er også flere dokumenterede undersøgelser, der viser, at børn får styrket både koncentrations- og indlæringssevnen ved jævnlige ophold i naturen.

Ser man nærmere på årsagen til naturens helbredende effekt, er der flere forklaringer. Helt basalt hører vi mennesker hjemme i naturen. Et liv i store fortravlede byer er – selv om mange netop søger det pulserende liv – ikke et liv, vi er beregnet til. Når vi er i naturen, er vi der, hvor vi faktisk hører hjemme.

En forklaring med udgangspunkt i kemien er, at niveauet af stresshormonet kortisol falder, når vi er i naturen, ligesom pulsen falder. Til gengæld øges endorfin-niveauet, og nydelsesstoffet dopamin bliver udløst.

I en artikel i Politiken giver lektor og forskningsleder



på Syddansk Universitet, Jens Troelsen, også en forklaring. Jens Troelsen fortæller, at mennesker har to typer opmærksomhed: den kontrollerede og den spontane. Den kontrollerede opmærksomhed er aktiveret det meste af dagen, fordi vi hele tiden skal være klar, og hjernen skal sortere de mange indtryk. Den kontrollerede opmærksomhed er begrænset og kræver hvile for ikke at udvikle stress. Den hvile får den kontrollerede opmærksomhed, når den spontane opmærksomhed aktiveres. Og det er netop den spontane opmærksomhed, der træder i kraft, når vi er ude i naturen.

Et par enkelte udfordringer

Den største udfordring ved en tur i naturen er som regel at finde tid. Hverdagene og weekenderne er fyldt op med arbejdsmæssige og sociale gøremål. Dette kan kun løses med benhård prioritering - ligesom når man skal mobilisere alle kræfter til en tur i det fitnesscenter, man ikke har besøgt i lang tid. Heldigvis bliver man belønnet. Når først man er i gang for alvor, kan man ikke få nok.

En anden udfordring er typisk at få børnene revet væk fra de digitale fristelser, og her er der ikke andet at gøre end at være hård. Men også de fleste børn vil opleve glæden ved at kunne tale med deres forældre i nye rammer, hvor forældrene er opmærksomme og har tid til at lytte. Det er selvsagt - også selv om det kan være angstprovokerende - helt nødvendigt at lade mobiltelefonerne blive hjemme, når naturen skal besøges.

Vi slutter af for denne gang med et par få gode råd.

- Det er helt OK at tage bilen eller cyklen til bestemmelsesstedet. Det er måske ikke bæredygtigt, men tidsbesparende
- Skab noget variation, så man ikke går de samme veje eller tager til samme sted hver eneste gang
- Undgå at planlægge en rute - tag det som det kommer
- Gå også væk fra stierne og ud i det "vilde"

God fornøjelse!

TEL. & FAX 33 12 82 53 POSTGIRO NR.: 102-3071 D. B. 3001.3015-127201 E-MAIL: MWM@MWMORCH.DK		DK - 2000 Frederiksberg Dronning Olgas Vej 9, st. CVR. NR.: 89 69 70 18 WWW.ORDENSAAND.DK
KONGELIG HOFLEVERANDØR <i>M. W. Mørch & Søn's Eftf. ApS.</i> LEVERANDØR TIL ORDENSKAPITLET GRUNDLAGT 1830		
 DANSKE OG UDENLANDSKE ORDENSBÅND MINIATUREORDENER OG MEDALJER BÅNDSPÆNDER TIL UNIFORMER		
		



Christian Brøndum er journalist og har i adskillige år arbejdet på Berlingske Tidende med Forsvaret som hovedområde.

Da fanger blev politiske

AF CHRISTIAN BRØNDUM

Da soldaterne sparkede døren op, sikrede, og strøg ind i det mørke hus for at fange en mistænkt kriminel, var spørgsmålet om behandlingen af og tilsyn med eventuelle tilbageholdte i huset det sidste, nogen af os tænkte på. Vi tænkte heller ikke lige på, om soldaterne egentlig stod og manglede en mere end 600 sider lang militærmanual til at skabe klarhed om behandlingen af tilbageholdte under militærmissioner i udlandet.

Kalenderen viste juni 2003. Vi befandt os i en landsby i det sydlige Irak, nær Basra, og fotografen og jeg var mest optagede af, om skuddene ville brage inde i huset om et øjeblik.

Vi anede ikke, at dansk forsvar på det tidspunkt indledte flere end ti års kampe i Irak og Afghanistan, hvor krig og tab af soldater fyldte meget, men hvor behandling og tilsyn med tilbageholdte irakere og afghanere blev temaer, der for alvor skabte de store politiske kriser om Forsvaret. Det var mit indtryk, at heller ikke forsvarets chefer bekymrede sig meget om fanger. I hvert fald fortalte chefen for det første hold i Irak ubekymret om de mange irakere, som hans soldater tilbageholdt på den tid. Soldaterne konfiskerede rask væk våben, narkotika og stjålne køretøjer, som stod opmarcherede på række i Camp Eden. Man bestræbte sig på, at irakisk politi og senere briter skulle gennemføre anholdelser og dermed påtage sig ansvaret for de pågældende – en fremgangsmåde, som senere blev omtalt som "brite-finten".

Min uvidenhed om Forsvarets behandling af fanger daterer sig i virkeligheden endnu længere tilbage. I februar 2002 besøgte jeg specialoperationsstyrkerne i Kandahar i Afghanistan, hvor jeg studerede det amerikanske afhøringscenter udefra, lidet anende, at selvsamme afhøringscenter i 2006 via dokumentarfilmen "Den hemmelige krig" skulle blive centrum for en frådende politisk strid om udlevering af 31 afghanere til amerikanerne. Men i 2002

var soldaterne ikke helt uforståeligt mest optagede af at jage Taleban ud og fange Osama bin Laden.

Fangesager i flere varianter er fulgt efter. Blandt andet Hommelsagen og striden om antallet af tilbageholdte i Irak. Et fællestræk har været usikkerhed om regler og definitioner. Men nu, 14 år senere, skal der solide juridiske boller på suppen. "Projekt militærmanual" skal gøre det lettere at udarbejde de detaljerede instrukser, som soldater skal anvende på missioner.

Angsten for fejltrin i fangebehandling sidder dybt på Christiansborg. Da Folketingets udenrigspolitiske nævn for nylig tiltrådte regeringens plan om at sende specialoperationsstyrker til Irak og Syrien, udtalte udenrigsminister Kristian Jensen sin forventning – håb – om, at soldaterne ikke skulle tage fanger. Og gør de det alligevel, skal en særlig Task Force samles i København for at tage stilling til, hvad soldaterne i den mellemøstlige ørken skal stille op med fangerne, der forhåbentlig er bundet med reglementerede spejderknob, mens man venter på svaret fra København.

Hensigten med den nye Task Force er at fritage soldaterne i ørkenen for at beslutte fangernes skæbne, og soldaterne vil i øvrigt få en knivskarp instruks fra Værnsfælles Forsvarskommando om fangehåndteringen, inden de tager afsted, lyder det. Men skeptikere som oberst Lars R. Møller tvivler på, at fremgangsmåden vil fungere. "Man kan stilfærdigt spørge om, hvordan en underliggende myndighed skal udstede et klart direktiv, når alle de ansvarlige ikke vil", skrev han for nylig i en kronik i Berlingske.

Soldaterne, der jagtede en mistænkt iraker dengang i 2003, kom for sent. Den eftersøgte var forsvundet. Men mon ikke nye fangesager vil opstå i fremtiden, uanset den nye militær manual.

Helbredsbedinget afskedigelse

HOD har stævnet Forsvarsministeriet for at få afprøvet retsgrundlaget for helbredsbedingede afskedigelser.

AF CARL HENNING G. JOHNSEN

Siden indførelsen af sundheds-triaden i Forsvaret, senere suppleret med bestemmelse om håndtering af personel i rammen af sundheds-triaden, har det spøgt blandt HOD's medlemmer, om man faktisk kunne blive afskediget, hvis man ikke kunne opfylde de fysiske krav, der er stillet jf. bestemmelsen om sundhedstriaden.

HOD fik desværre syn for sagen i sommeren 2015, hvor et medlem blev afskediget som følge af, at han helbreds-mæssigt var "varigt uegnet" til anvendelse i internationale operationer.

HOD er enig i, at man helbreds-mæssigt skal kunne passe sit arbejde. Det arbejde og den stilling, man er ansat til at passe 37 timer om ugen. At Forsvaret fortolker § 11 i Lov om

forsvarets personel således, at man til hver en tid skal være i stand til at lade sig udsende, er HOD ikke enig i og mener, at det er en overfortolkning, idet § 11's formål er at stadfæste at man skal være villig til at lade sig udsende, ikke at pålægge den enkelte medarbejder et helbreds-krav.

Lov om Forsvarets personel, § 11: Personellet har efter forsvarsministerens nærmere bestemmelse pligt til at forrette tjeneste uden for landets grænser, herunder tjeneste i forbindelse med opgaver, der udføres efter anmodning fra internationale organisationer mv.

På baggrund af denne sag – og andre lignende, der efterfølgende er afgjort på samme måde – har HOD valgt

at gå rettens vej for at få afprøvet retsgrundlaget for denne type afskedigelse. Det har taget noget tid at få udarbejdet stævningen af Forsvarsministeriet, men den er nu endelig indgivet for domstolene.

Det spørgsmål, som retten skal tage stilling til, er: kan en tjenestemand, der i øvrigt passer den konkrete stilling, han er befalet i, afskediges, fordi han efter Forsvarets målestok ikke kan udsendes i en eventuel mission, der måtte komme?

Desværre tager denne slags sager almindeligvis meget lang tid i retssystemet, så HOD forventer ikke nogen afgørelse i indværende år.

OFFICEREN

Nr. 2/2016, 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

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

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

Grafisk design:
Gregorius DesignThinking

Tryk: 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. 3/2016: 9. maj
Som udkommer: 8. juni
Blad nr. 4/2016: 8. august
Som udkommer: 31. august

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den 28. marts 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
- 04 Kort nyt
- 06 Forsvarets første mand i Kina
- 10 Hvornår har du sidst set på din lønseddel?
- 17 180 graders stillingsskifte
- 20 Faglige forklaringer
- 23 HOD formandsseminar
- 26 Ny serie: Tillidsrepræsentanten
- 30 1. Brigade øver på fransk
- 32 Etik og moral i krigsførelse
- 34 Kend dine konsulenter i sekretariatet
- 36 Officerens Frikvarter
- 38 Ny klumme: Med Brøndums øjne
- 39 Verserende sager

FORSIDEN:

Når 24-årige Thomas Hansen har gennemført sin uddannelse til fysioterapeut næste år, bliver det ikke hvid kittel og halvbåne træsko, der bliver hans fremtidige uniform. Drømmen er derimod en karriere som officer

Læs interview side 17-19
Foto: Morten Fredslund



10



26

Orlogskaptajn Niels Kjærgaard
er nyvalgt tillidsrepræsentant
for officererne i
Hjemmeværnskommandoen



30

Det sidste år har 1. Brigade
trænet med det hurtige
franske reaktionskorps



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