

Fagbladet

OFFICEREN

03 / JUNI 2016

FREMTIDENS ADMIRALER OG GENERALER



DET KOSTER AT GÅ PÅ PENSION FØR TID
FORSVARSAATTACHÉ I KABUL
NYT FRA FORMANDSSEMINAR 2016
ERNSTVEDS KLUMME: SKIFT FREKVEN, SLUT!



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.



Familien kommer først



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

I optakten til næste forsvarsforlig udfordrede jeg i en paneldebat på formandsseminaret formanden for forsvarsudvalget, Rasmus Jarlov (K), og forsvarsordfører for Venstre, Peter Juel Jensen, den hidtidige politiske vilje til at prioritere lokalpolitiske hensyn frem for hensynet til både de ansattes tarv og forswarets drift.

Den nyligt gennemførte udflytning af statslige arbejdspladser viser med tydelighed, at man godt kan flytte skrivebordet, men det er uhyre tvivlsomt, at medarbejderen flytter med.

Selv om militært personel historisk set har været mere flyttevillige, end de øvrige statsansatte, der nu rammes af de samme krav, så har både verden og ansættelsesformen ændret sig.

Familien sættes i dag højere end hensynet til job og karriere, og selv om den tjenestemandsansatte officer i nogen grad er fanget i en pensionsfælde, så viste de seneste udflytninger til Aarhus og Karup, at man ikke bare flytter med. En del fulgte indledningsvis med jobbet, men familien blev tilbage og accepterede for en tid at skulle betale prisen for adskillelsen ud af husholdningsbudgettet. Det er i sagens natur en uholdbar og midlertidig løsning, som kun opretholdes til officeren efter ansøgning kan returnere til et job tættere på familien - I eller udenfor Forsvaret.

Forsvaret har i HR-strategien lagt op til en mere løs tilknytning til Forsvaret, og det har man opnået - listen af officerer, der forlader Forsvaret, bliver længere og længere.

Som jeg har fremhævet i en tidligere leder, så er det ikke en luksus, som Forsvaret kan tillade sig. Man kan ikke hente officerer andre steder, som man kan med for eksempel økonomer, læger og jurister. Forsvaret skal selv kunne hverve, uddanne og fastholde de officerer, man skal bruge, og intet tyder på, at

produktionsmålet bare kan sættes op. Det er derfor bydende nødvendigt, at Forsvaret ikke selv lægger økonomiske hindringer i vejen for den mobilitet, som man er så afhængig af. Man må nu acceptere, at soldaterne kun flytter efter jobbet, hvis hele familien har valgt at flytte med. Jeg tror, det vil være naivt at tro, at flyttevilligheden hos den overenskomstansatte officer vil være højere. Han eller hun vil måske i endnu højere grad bosætte sig i en universitetsby, og med en civil akademiske baggrund og arbejdsmarkedspension være endnu mere tilskyndet til at søge en civil karriere.

Forsvaret må synligt forbedre vilkårene for den officer, som må tage en for holdet, og i en periode leve adskilt fra familien, men også støtte op om et krav til forligspartierne, om ikke at betragte Forsvarets myndigheder som brikker, man bare kan flytte rundt i en regionalpolitisk udligningsordning. Man er nødt til politisk at respektere, at Forsvaret er et lukket arbejdsmarked med stor indbyrdes afhængighed mellem enheder, skoler og stabe, og hvor den geografiske placering af tjenesteder skal være bæredygtig i både et drifts- og personale-mæssigt perspektiv.

I dette nummer af Officeren starter vi en artikelserie, der har fokus på, hvem officererne egentlig er. Det ser vi på blandt andet gennem statistisk materiale, som HOD konsulenter har lavet via flere undersøgelser. Tallene fortæller for eksempel, at 50 procent af officererne i Søværnet bor i København og Nordsjælland. Ser man på, hvor flådens arbejdspladser fortrinsvis ligger, så er det et noget overraskende tal. Læs med fra side 25.



De fire nye medlemmer af hovedbestyrelsen, fra venstre: premierløjtnant Rasmus Holkenberg, kolonnechef Stig Hammerhøj, ny værnsformand for Beredskabsstyrelsen, major Henrik Schiøler og oberstløjtnant Kent Mikkelsen, ny værnsformand for Hjemmeværnet.

Nye ansigter i hovedbestyrelsen

I forbindelse med **Formandsseminaret 2016** blev der afholdt repræsentantskabsmøde. Her blev fire nye personer valgt ind i hovedbestyrelsen. Oberstløjtnant Kent Mikkelsen er ny værnsformand for Hjemmeværnet, mens kolonnechef Stig Hammerhøj er ny værnsformand for Beredskabs-

styrelsen. Premierløjtnant Rasmus Holkenberg blev valgt ind som medlem fra Hæren, og han er samtidig den første overenskomstansatte i hovedbestyrelsen. Ligeledes blev major Henrik Schiøler valgt ind fra Hæren.

Kommandørkaptajn Peter Vestergaard blev valgt som stedfortrædende

formand. Han afløser kolonnechef Niels Bonde Jensen, tidligere værnsformand for Beredskabsstyrelsen, der er gået på pension.

Du kan altid se medlemmerne af hovedbestyrelsen på hod.dk.

DØMT FOR SNYD MED ARBEJ DSTID/VAGTTID

Det regnes for grov pligtforsømmelse, hvis man på eget initiativ iværksætter 24-timers tjeneste i stedet for at udføre 12-timers tjeneste i overensstemmelse med arbejdsmiljøreglerne.

Det fik fire overkonstabler og to flyverspecialister fra Kommunikationscenter ved Hærens Operative Kommando hver en bøde på 5.000 kroner for. I februar 2015 blev de dømt for snyd med arbejdstid/vagttid, ligesom de havde afgivet falsk kvittering på tjenestejournalen om, hvem der varetog tjeneste. Det fremgår af Årsberetning 2015 fra Forsvarets Auditørkorps.

Det blev anset som en skærpende omstændighed, at forholdet var udført af flere i forening, og at der var tale om et alvorligt tillidsbrud i forbindelse med tjenestens varetagelse. Det blev omvendt anset for en formildende omstændighed, at forholdet ikke havde medført brud på sikkerheden, og at tjenesten efter det oplyste havde været udført tilfredsstillende.

Repræsentantskabet godkendte nye vedtægter

På det ekstraordinære repræsentantskabsmøde d. 24. maj 2016 godkendte repræsentantskabet de forslag til ændringer af HOD's vedtægter, som var foreslået af hovedbestyrelsen.

Ændringerne er et resultat af drøftelserne på seminaret i 2015 om HOD som medlemmernes faglige organisation.

Formålet med en del af ændringerne er at sikre sammenhæng mellem HOD's organisatoriske og faglige arbejde gennem beslutning om, at tillidsrepræsentanter altid er "fødte medlemmer" af HOD's lokale organisation. Det fremgår nærmere af de nye vedtægters paragraf 22.

Andre ændringer medfører, at alle valg fremover sker for en treårig periode, og at der gennemføres vedtægtsbestemte samlinger af alle lokale repræsentanter hvert år. Dette sker for at sikre en bedre kontinuitet i HOD's strategiske arbejde, lige som de skal sikre bedre muligheder for lokal indflydelse på centrale beslutninger og på den måde skabe bedre sammenhæng og samhörighedsopfattelse overalt i organisationen HOD.

Endelig er det besluttet at alle hidtidige interesseområder (lokalafdelinger i udlandet) fremover benævnes lokalafdelinger. Det medfører, at de fremover også er repræsenteret ved deres formænd i repræsentantskabet. På den måde har medlemmerne af de hidtidige interesseområder samme indflydelse på centrale valg som alle dem, der er medlemmer af de ordinære lokalafdelinger.

Alle vedtægtsændringerne fremgår af de nye vedtægter, der kan ses på www.hod.dk

På det ordinære repræsentantskabsmøde blev det vedtaget at gå væk fra den hidtidige ordning med tildeling af administrationsbeløb efter lokalafdelingernes størrelse og over til en model, hvor det er aktivitetsniveauet i den enkelte lokalafdeling, der bestemmer den økonomiske støttes størrelse. Denne løsning understøttes af, at hver enkelt lokalafdeling får udstedt et betalingskort, der er direkte bundet op på HOD's centrale regnskabssystem. Det skal mindske den lokale administration og sikre, at også små lokalafdelinger kan gennemføre aktiviteter og deltage i centrale aktiviteter.

De nye administrative regler kan ligeledes findes på www.hod.dk.

HOD deltager i Folkemødet på Bornholm. Niels Tønning skal blandt andet debattere med diverse forsvarsordførere. Emnet er næste forsvarsforlig i et personalepolitisk perspektiv.

Mulighed for nye forsikringer ved kritisk sygdom og nedsat arbejdsevne

Er du tjenestemandsansat med et pensionsgivende løntillæg, har du automatisk en supplerende pensionsordning i PFA. Nu kan du tilknytte forsikringer ved kritisk sygdom og nedsat erhvervsevne.

Med PFA kritisk sygdom kan du få udbetalt et beløb ved visse alvorlige sygdomme. Har du børn under 21 år, kan de også blive omfattet af forsikringen.

Hvis du bliver ramt af længerevarende sygdom og ikke kan passe dit arbejde, kan forsikringen ved nedsat erhvervsevne give dig en udbetaling. Udbetalingen kan være med til at sikre, at økonomien ikke bliver alt for styrende i din hverdag.

Læs mere om PFA Kritisk sygdom og PFA Erhvervsevne på pfa.dk

Tjek, om du har brug for ekstra dækning. Du kan få hjælp ved at ringe til PFA Rådgivningscenter på 70 12 50 00.

Her kommer fremtidens admiraler og generaler

Efter en rodet start er den nye officersuddannelse i gang. Fremtidens forsvar skal ledes af en ny type officerer, og de første er snart gennem deres første år.

AF CHRISTIAN BRØNDUM FOTO: CLAUS FISKE OG CLAUS BECH

De mænd og kvinder, der skal stå i spidsen for - og rådgive politikerne om - fremtidens danske forsvar, er netop nu ved at have gennemført deres første år som kadetter. De er de første fra en helt ny type officersuddannelse og markerer indledningen til en ny tid for Forsvaret.

Den nye officersuddannelse blev født af et sparekrav i 2012-forsvarsforliget på et trecifret millionbeløb kroner. Måske var spare-baggrunden en årsag til, at starten blev rodet. En af de centrale aktører i officersuddannelsen, oberst Eigil Schjøning, blev forflyttet fra jobbet som chef for Hærens Officersskole, fordi han kritiserede den nye uddannelse.

Starten blev heller ikke nemmere, da prognoserne for behovet for nye officerer svingede mellem minus og plus. Både i 2013 og 2014 blev optagelsen af nye kadetter aflyst på nær enkelte linjer i Flyvevåbnet. Men da blandt andre HOD havde påvist en stigende uforudset afgang af officerer, og da en meningsmåling varslede om manglende interesse blandt bachelorer for at søge til Forsvaret, kom der ny befaling. "Hold inde" blev ændret til "fremad - fremad!" I august 2015 sagde skolecheferne derfor goddag og hjertelig velkommen til den nye tids kadetter hele vejen rundt.

Det første indtryk er positivt

Tidligere tog officersskolerne typisk kadetter ind fra gymnasierne eller fra geledet. Nu kommer flertallet med en baggrund som bachelor. Fremtidens officerer er ikke tjenestemænd, men overenskomstansatte.

Beslutningen om at uddanne officerer, der kommer med en civil uddannelse i bagagen og har mindre erfaring som soldater, har strategisk betydning. Den er heller ikke lige til at lave om. Men skolecheferne på de tre officersskoler har fået positive indtryk af de nye, bedre uddannede og lidt ældre kadetter.

- De er mere motiverede og reflekterede, end vi var, da jeg begyndte på officersuddannelsen. Disse unge har valgt Forsvaret til. De har samtidig valgt andre uddannelser fra. For mit eget vedkommende drejede jeg bare højre om og gik ind til Forsvaret, da jeg forlod gymnasiet, siger chefen for Hærens Officersskole, oberst Kenneth Pedersen.

En af de store forskelle på den tidligere og den nye uddannelse som hærofficer er uddannelsens længde. Nu skal hele uddannelsen klares på i alt 2 år og syv måneder, hvoraf de 18 måneder foregår på HO på Frederiksberg Slot. Den tidligere uddannelse som hærofficer lagde beslag på i alt omkring fire år.

Men selv om den militære del af officersuddannelsen er blevet kortere, er den på nogle felter styrket, mener skolechefen.

- Man har skåret ind til benet, men vi har samtidig fokuseret på det militære. Vi fokuserer benhårdt på, at kadetterne skal blive delingsførere, og jeg tror, de bliver bedre til det, end jeg var. Men du kan ikke skære ned til 18 måneder på HO uden at save noget fra. De kan ikke gå herfra og blive næstkommanderende i en underafdeling, siger Kenneth Pedersen.

De, der skal rykkes op som næstkommanderende, skal derfor tage et supplerende kursus i blandt andet forvaltning og uddannelsesplanlægning. De, der ikke skal bruges som næstkommanderende, behøver man ikke at uddanne til jobbet. Heri ligger en del af besparelsen på officersuddannelserne.

Justerer efter erfaringer

Af hold Paludan-Müllers 42 kadetter er de 27 bachelorer. De øvrige 15 er erfarne befalingsmænd med måske flere udsendelser bag sig. Der er stor forskel på de to grup-



Katja Lund-Rasmussen, 24.



Simon Vognstoft, 28.



Tilde Schwaner, 26.



FØLG DE NYE KADETTER GENNEM UDDANNELSEN

Kadetterne modtager under uddannelsen cirka 22.000 kr om måneden i løn.

Ansøgningsfristen til næste hold kadetter udløb i april. Holdene starter i august 2016.

Flyvevåbnet Kontrol- og varslingsofficer

I alt 28 måneder. Kadetten er nu nået gennem 10 måneder

Så langt er de nået



5 mdr

officersbasis-
uddannelse på
Flyvestation Karup

11 mdr

funktionsuddannelse på Flyvestation Karup

12 mdr

diplomuddannelse i København, Flyvevåbnets
Officersskole

Søværnet Våben- og teknikofficer

I alt 31 måneder. Kadetten er nu nået gennem 10 måneder



3 mdr

officers-
basis-
uddannelse
i Frederiks-
havn

16 mdr

funktionsuddannelse i Frederikshavn, København,
Sjællands Odde og sejlads

12 mdr

diplomuddannelse i København,
Søværnets Officersskole

Hæren Officer

I alt 32 måneder. Kadetten er nu nået gennem 10 måneder



10 mdr

officersbasisuddannelse i Varde

18 mdr

funktions- og diplomuddannelse, København og Oksbøl

4 mdr

tjenestemodul
ved Hærens
myndigheder

- Jeg er ikke i tvivl om, at de nye kadetter bliver lige så gode, også til at føre soldater i krig, som de tidligere officerer.

Oberst Kenneth Pedersen, chef for Hærens Officersskole.



pers erfaringer og baggrunde, og Kenneth Pedersen gør et nummer ud af at pointere, at HO også holder fokus på dem, der er rekrutteret fra egne rækker. Det er folk, som i fritiden, ved siden af havende tjeneste og familie, har arbejdet sig gennem en akademiuddannelse som forudsætning for at søge ind på HO.

- Jeg er ikke i tvivl om, at de nye kadetter bliver lige så gode, også til at føre soldater i krig, som de tidligere officerer. Og så skal vi måske lige kigge på, om vores tidligere uddannelse kun har været helt fantastisk god. Jeg har selv været i Afghanistan to gange, og jeg kunne godt finde opgaver, vi kunne løse bedre, end vi gjorde.

Selv om Kenneth Pedersen og hans lærere er overbeviste om, at det første hold kadetter på den nye uddannelse bliver dygtige officerer, er han også sikker på, at justeringer bliver nødvendige i takt med indhentede erfaringer.

- Det ville være arrogant at tro, at vi rammer plet i skiven hver eneste dag i de næste mange måneder, siger han.

Teknologi, kammeratskab og sammenhold

På Søværnets Officersskole på Holmen er to hold nye kadetter i gang. På det ene skal kadetterne uddannes som taktiske officerer, mens de øvrige otte vil blive våben- og elektronikofficerer. Af 15 kadetter på det taktiske hold er 10 tilbage, mens syv kadetter på våben- og elektronikholdet er vokset til otte, heraf én fra taktikholdet. Begge hold

ankom på skolen i november efter grunduddannelsen i Frederikshavn.

Søværnet har i mange år haft svært ved at rekruttere det ønskede antal kadetter til de tekniske linjer. Men det, håber vi, kommer til at ændre sig, siger skolechefen, kommandør Søren Thinggaard Larsen.

- Det er fregatterne og deres "cutting edge technology, der er spændende", siger han.

Kammeratskab og sammenhold er andre faktorer. Lederuddannelsen er på nuværende tidspunkt mere sekundær.

- Ja, vi kan godt mærke, at bachelorerne er akademisk stærkere på nogle områder og er lidt ældre. Nogle har kone, hus og børn og er meget målrettede. Jeg tror, at vores lærere er overraskede og akademisk udfordrede. Bachelorerne vil gerne se dokumentation for undervisningen samt læringsplanerne.

- På en af fregatterne fortalte besætningen, at kadetterne havde bedt om at låne et undervisningslokale i deres fritid, fordi der lige var noget de skulle "kigge på". De er også ærekære. De har ikke samme grundlæggende militæruddannelse som de tidligere kadetter. Det kan man af og til se, når vi mønstrer om morgenen. Vi har en tradition for, at kadetterne klapper, hvis man kvajer sig til mønstringen. Ligesom når man taber en bakke i messen. Der kan vi godt mærke, at de bliver lidt sure, fordi de ikke

har fået samme grunduddannelse som os andre, fortæller Søren Thinggaard Larsen.

Tomme lokaler og gange

På Flyvevåbnets Officersskole er gange og undervisningslokaler tomme. Skolen blev ellers i sin tid bygget til at uddanne flere end 70 nye officer på hvert hold, men for tiden er kun skolestaben på 11 til stede i bygningerne, hvor de er rykket sammen i nærheden af chefen, oberst H.C. Enevolds kontor. Her venter de på, at fem kadetter i december ankommer fra funktionsuddannelse i Karup til de afsluttende 12 måneders diplomuddannelse. Og først i januar 2018 dukker 24 nye kadetter op. De fem fra Karup får hele skolen altså hele skolen for sig selv i deres sidste år.

- Det er mildt sagt ikke optimalt, fastslår obersten.

Omlægningen til ny uddannelse og stop-go politikken betyder altså, at kadetterne fra Karup må undvære fælles-

skab med andre studerende, med mindre man i mellem-tiden politisk beslutter at flytte officersskolen fysisk ind til Forsvarsakademiet på Svanemøllen Kaserne.

- Men det her holder ikke. Jeg kan ikke etablere et studiemiljø med fem kadetter her i Jonstruplejren, siger han.

Ligesom kollegerne på de to andre officersskoler er H.C. Enevold klar over, at der er behov for justeringer i den nye uddannelse. Kadetterne skal have større udfordringer, når de møder til grunduddannelsen. Og man skal lægge mere vægt på at give kadetterne en fælles identitet som hold.

- Men at begynde at sammenligne dem med de tidligere officersuddannelser er nostalgi og irrelevant. Vi er i gang med en nytænkning af uddannelserne, og jeg er overbevist om, at det kan lade sig gøre at uddanne officerer, der opfylder Flyvevåbnets behov, slutter H. C. Enevold



Flyt dine forsikringer til Tryg

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



Vild med uddannelsen

Men det er svært at undvære venner og studieliv i København.

AF CHRISTIAN BRØNDUM FOTO: CLAUS FISKER

Savn af venner og studieliv i København har været en af de svære dele af det første lille års uddannelse. Det mener sergent Katja Lund-Rasmussen, 24. Hun er en af Flyvevåbnets fem nye kadetter, der som de første kom ind på Flyvevåbnets Officersskole med en bachelor som adgangsbillet.

Hun er vild med uddannelsen og opgaven som fighter

controller, som hun i disse uger er ved at lære sig. Men de nye kadetter er undervejs også stødt på undervisning, der blev tilrettelagt med sigte på mindre læsevante folk.

- Man har ikke altid vidst, hvad man lige "skulle med os". Vi havde forløb, hvor vi fik fri klokken 14 hver dag og ikke havde lektier. Så finder man lige pludselig sig selv i Jylland



og tænker – nå – hvad laver jeg så nu? Den tid er forbi i dag, hvor hovedet konstant bliver bombet med opgaver, fortæller Katja Lund-Rasmussen.

Bachelor i kemi og teknologi

Katja Lund-Rasmussen er bachelor i kemi og teknologi, men meldte sig som frivillig værnepligtig, allerede inden hun blev færdig. For hun havde opdaget, at hun som bachelor kunne bygge officersuddannelsen oven på sin civile uddannelse.

Værnepligten aftjente hun i Hæren.

- Men jeg blev bevidst om, at jeg ikke skulle blive i Hæren. Jeg har været spejder og kan lide naturen og vandreture. Jeg synes, at det er rigtig sjov at løbe rundt i en skov, men jeg kunne ikke se mig selv som delingsfører i Hæren, siger Katja Lund-Rasmussen.

Det kan være svært at se ligheder mellem uddannelsen som ingeniør i kemi og en uddannelse som "fighter allocator" eller "fighter controller" i kontrol- og varsling. Men lighederne er der. I begge fag gælder det om at fastholde overblikket og om at kunne omsætte mange regler til handling.

- Her i Flyvevåbnet træner man ikke til noget, der først skal bruges om et halvt år. Man er på, når man er nede i operationsrummet. Det kan jeg rigtig godt lide.

Placeringen er en udfordring

Flyvevåbnets geografiske placering, med funktionsuddannelsen og fremtidige jobmuligheder på Flyvestation Karup, har været en udfordring for den unge københavnere.

Vennerne i København har svært ved at forstå, at Katja Lund-Rasmussen kan forestille sig en fremtid med job i Jylland, hvor hovedparten af Flyvevåbnets enheder findes. Men jobbet kombineret med en kæreste, der er oversergent ved Ingeniørregimentet i Skive, betyder tilsammen, at Katja Lund-Rasmussen lige nu kigger efter lejlighed i Silkeborg.

- Det er et offer, man må gøre. Langt fra alle mine venner synes, det er det fedeste, og til tider synes jeg, det er rigtig hårdt. Men jeg vil heller ikke bytte det her for noget i verden, siger hun, og slår ud med armene i en bevægelse, der omfatter hele flyvestationen.

På positivsiden understreger Katja Lund-Rasmussen samarbejdet og sparringen med ældre kolleger, uanset forskel i erfaring og rang.

- Sergentuddannelsen var, som jeg havde forestillet

mig, med meget "kæft-trit-og-retning," hvor du får at vide, hvad du skal. Men jeg er meget overrasket over den åbne stemning her i Air Control Wing. Det er et professionelt miljø på en anden måde, end jeg forventede i Forsvaret. Man er mere på lige fod, på tværs af graderne. Jeg kan rigtig godt lide den sparring, der er.

Fighter allocator

Når Katja Lund-Rasmussen er færdiguddannet, kan hun forvente et par år i en stilling som "fighter allocator" i Air Control Wing. Herefter må hun forvente at skulle søge videre til andre job i Flyvevåbnets og Forsvarets stabe. Specialistuddannelsen som nøgleperson i operationsrummet udnyttes altså kun i kort tid.

- Man har solgt vores uddannelse på, at vi skal arbejde som "fighter allocator," men man sidder ikke i stillingen i mere end et par år. Det er lidt sært, at man bruger vildt lang tid på at uddanne sig til et håndværk, man måske om tre år slet ikke bruger, synes hun.

Men Katja Lund-Rasmussen er ikke i tvivl om, at hun også har Flyvevåbnets uniform på om fem år.

- Jeg kunne godt tænke mig noget højere end "fighter allocator" engang. Jeg kan rigtig godt lide at være den, der har overblikket og koordinerer.

Nogle frygter, at de nye bachelorer blot bruger Forsvaret til at få en lederuddannelse, og så fortsætter i en civil karriere bagefter?

- Ingen tvivl om, at jeg kan bruge kombinationen af min bachelor og officersuddannelsen til noget civilt. Men jeg kan virkelig godt lide at være en del af fællesskabet herinde. Jeg har ikke noget behov for at søge ud herfra.

FIGHTER CONTROLLER

En "fighter controller" kan beskrives som Flyvevåbnets "studievært," der kommunikerer med flyene og giver dem opgaverne. En "fighter allocator" er produceren, der sørger for, at flyene har de rammer, som de skal operere i. For eksempel reserverer han træningsområder og koordinerer med civile luftfartsmyndigheder.



Fregatter er mere spændende end en krog til offshore

Nye kadetter efterlyser flere udfordringer i dele af de nye officersuddannelser.

AF CHRISTIAN BRØNDUM FOTO: CLAUS BECH

Simon Vognstoft er 28 år, stammer fra Hanstholm og er på jagt efter et mere spændende job end at udregne specifikationer på en krog til offshore industrien.

Sådan beskriver han selv en af begrundelserne for at uddanne sig som våben- og elektronikofficer i Søværnet fremfor at stræbe efter et civilt ingeniørjob. Med sin bachelor i energiteknik fra Aalborg Universitet er han en af de teknikere, som Søværnet traditionelt har manglet.

- De job, der var i udsigt efter en ingeniøruddannelse, var ikke særlig spændende. Det lød altså trivielt at skulle udregne specifikationer på en krog. I Søværnet kan man bruge den ingeniørmæssige viden til nogle projekter, som bare skal fungere, forklarer Simon Vognstoft.

Fascineret af teknikken

Han stammer fra Hanstholm, hvor havet altid er inden for syns- og hørevidde. Som de fleste andre i byen har han familie i fiskeindustrien, men det var ikke muligheden for at arbejde med især fregatternes avancerede teknologi. En måneds sejlads i praktik med fregatten "Iver Huitfeldt" har givet Simon Vognstoft lyst til mere.

- Forhåbentlig bliver jeg officer på en af fregatterne. Det er derude, der sker noget. Jeg synes, det er fascinerende at skulle analysere, når der opstår et problem i teknikken, forklarer han.

Under praktiksejladsen blev kadetterne sat til at finde og løse et problem i et af fregattens systemer, og selv om Simon Vognstoft og hans kolleger ikke kunne finde fejlen, var alene analyseprocessen en tilfredsstillelse i sig selv.

Så du drømmer om missiler til fregatterne?

- Uha ja, det håber jeg. Og at de får lidt større radarer!

Fælleskab og hjælpsomhed

En vigtig og positiv forskel mellem uddannelsen på universitetet i Aalborg og på Søværnets Officerssskole er fællesskabet og hjælpsomheden mellem kadetterne.

- På universitet hjalp vi hinanden, men det var i sidste ende ens egen karakter, det handlede om. Her hjælper vi hinanden på en anden måde. Vi har forskellige baggrunde, hvor nogle er rigtig gode til elektronikdelen, men mindre stærke til IT-delen. Og omvendt. Jeg har nemmere ved elektronik og sensordelen, tilføjer Simon Vognstoft.

Han har svært ved at pege på negative sider af uddannelsen - ud over måske nogle små ting på modulerne, der bør rettes til. På officersgrunduddannelsen i Frederikshavn var tempoet i undervisningen ikke så højt, som Simon Vognstoft ønskede.

- Man kunne godt have presset os. Vi kunne have taget halvtreds procent mere, siger han.

Simon Vognstoft bor sammen med sin kæreste, der studerer kommunikation, i Nyboder. Forholdene er gammeldags, men til gengæld bor kammeraterne lige omkring ham.

- Det er fantastisk at bo der. Jeg er overhovedet ikke i tvivl om, at jeg har valgt den rigtige uddannelse, siger han.







Først sendt hjem – nu efterspurgt som kadet

En våd vinter i Jylland var en udfordring for en kadet, der drømmer om at kombinere sin civile uddannelse med den militære.

AF CHRISTIAN BRØNDUM FOTO: CLAUS BECH

For seks år siden forsøgte Tilde Schwaner for første gang at blive professionel soldat. Efter fire måneders værnepligt var hun klar til at skrive kontrakt om uddannelsen som reaktionsstyrkesoldat - men en uge inden kontrakten skulle underskrives, blev hun og de øvrige ansøgere sendt hjem. Uden kontrakt. Forsvaret skulle spare.

- Det var en drøm, der blev skudt ned, siger hun.

I mellemtiden har Tilde Schwaner, nu 26 år, uddannet sig som produktionsingeniør på DTU og har fundet vej tilbage til Forsvaret. Efter ni måneder i Varde er hun sergent og kadet på Hærens Officersskole. Hun er en af de unge med en bachelor, som Forsvaret efterspørger som fremtidens militære ledere.

Som barn lærte Tilde Schwaner at elske campingture og udendørsliv sammen med familien. Hun har også dyrket karate i mange år. Det er en sport, som blandt andet

kræver selvdisciplin. Kombineret med lysten til at arbejde systematisk lå en fremtid i grøn uniform lige til højrebenet. Men da Tilde Schwaner i 2010 pludselig stod i civil, uden kontrakt, skulle der vælges et alternativ i en fart. Hun og efterfølgende hendes tvillingebror Anders valgte begge at blive produktionsingeniører, og Tilde Schwaner fik med det samme job i en nystartet virksomhed, der laver komponenter til varmtvandsbeholdere.

- Jeg har ikke valgt Forsvaret, fordi uddannelsen som produktionsingeniør var et forkert valg. Tværtimod. Men det er en genial uddannelse. Jeg kan lide struktur, og at man kan planlægge. I uddannelsen indgår også en del ledelsesfag, som tiltaler mig meget.

På sergentskolen i Varde indgik to måneders praktik, hvor de nye sergenter skulle fungere som gruppeførere for værnepligtige.

- Jeg var da ikke ked af at komme tilbage til sergentskolen i Varde efter praktikken, men det var en fed oplevelse at have med værnepligtige at gøre.

Tilde Schwaner var gruppefører for 14 værnepligtige i en deling på 57 mand.

Ni måneder i felten

Tilde Schwaner er opvokset ved Farum og er stadig københavnere. At tilbringe en vinter i Jylland har været en mindre god del af uddannelsen hidtil.

- Det værste var at være væk i ni måneder. Du får fri fredag eftermiddag og skal tilbage søndag eftermiddag. Det er svært at få til at hænge sammen med tid til kæresten, venner og familie. Jeg måtte lukke ned for alt, hvad der har med sport og interesser at gøre.

I august sidste år var holdet på 35 mænd og kvinder, og man mistede altså otte undervejs. En af de afgangene ville hellere på politiskolen, mens andre faldt fra under strabadserne og de mange regnvejsdage ude i naturen.

- Uddannelsen er blevet markedsført meget på den del, der foregår her på Frederiksberg Slot iført pæn skjorte. Men det var jo noget andet, der mødte os i Varde. Vi har undret os over, at vi blev optaget på video til Forsvaret på den ene dag, hvor vi opholdt os her på HO, og ikke i den størstedel af tiden hvor vi befandt os ude på feltøvelser.

Geografien driller

For Tilde Schwaner spiller geografien en større rolle end de fysiske udfordringer. Hun har lært, at viljestyrke kan opveje kvinders fysiske begrænsninger.

- Vi har jo været på pres-ture, og det var sgu ikke mig der knækkede først, siger hun.

Fremtidsplaner er et stort spørgsmål.

- Jeg skal afprøve min uddannelse i praksis – og jeg har en skjult drøm om at bruge noget af det, jeg lærte på mit tidligere studie. Men jeg kender ikke Forsvaret godt nok til at vide, hvor jeg skal lede efter sådan en stilling.

Og jobbet må gerne findes på Sjælland, for det er her, kæresten og familien findes.

- Jeg vil ikke udelukke, at jeg ender med at gå tilbage til det civile, hvis ikke vi får ordentlige rammer her i Forsvaret. Hvis man føler, at man sidder med værnepligtige, uden folk, uden ressourcer og uden mulighed for at udvikle sig eller avancere, og der kun er job i Jylland, ja, så må man gøre det op. Det er selvfølgelig sat på spidsen, men med min civile uddannelse er det ikke svært at få et civil job.

Men stoltheden over at være en del af et tæt fællesskab på hold Paludan-Müller er den dominerende følelse, som driver værket lige nu.

VI HAR BRUG FOR DIG TIL AT FINDE FLERE SOM DIG

**Vil du være Forsvarets ansigt
udadtil og fortælle andre om,
hvad det vil sige at uddanne sig
og arbejde i Forsvaret?**

Vi søger officerer, der har lyst til at hjælpe med at markedsføre officersuddannelserne - primært på messer og på Instagram. Vi har et særligt behov for tekniske officerer, men hører gerne fra alle retninger.

Læs mere og tilmeld dig på
forsvarsambassadør.dk



AMBASSADØR
HOLDDET



Som attaché i Kabul skal man tjene mange herrer

Det handler blandt andet om at ændre synet på menneskerettigheder og ligestilling, og det må siges at være et langt og sejt træk.

TEKST OG FOTO: STEEN RAMSGAARD

At være forsvarsattaché på den danske ambassade i Afghanistan er som at arbejde i et stort broget supermarked. Her er masser af varer på hylderne og mange forskellige kunder, der skal betjenes.

Derfor giver oberst Lars også en række forskellige svar på, hvad han laver på ambassaden i Kabul.

- Jeg er Forsvarsministeriets mand på ambassaden og i Afghanistan. Derudover er jeg i daglig kontakt med Forsvaret både i Afghanistan og København, Udenrigsministeriet og den danske repræsentation i NATOs hovedkvarter i Bruxelles. Jeg er også involveret i arbejdet med, at Danmark får gennemført sit militære bidrag i Afghanistan-strategien. Og på det politiske område er jeg med til at indsamle så præcise informationer, som det nu er muligt et sted som Afghanistan, for eksempel til forberedelse af Udenrigspolitisk Nævns møder om Afghanistan.

Lars' erfaring i Forsvaret er lang, men stammer i forhold til attachéstillingen primært fra Forsvarsministe-

riet, hvor han har været ansat i en årrække og blandt andet arbejdet med den militære Afghanistanindsats i en længere periode. Han kender derfor de politiske problemstillinger og ministeriets måde at agere på.

Attaché i et år

Kabul er hans første udstationering som forsvarsattaché. Stillingen er lidt speciel. En forsvarsattaché er normalt udstationeret i 3-4 år, men i Kabul er det kun et år, mens det i Islamabad er to år. Af sikkerhedshensyn må attachéen ingen af de to steder have

- En del af arbejdet består i at ændre afghanernes syn på menneskerettigheder og ligestilling.

Oberst Lars

familie med. Attachéen i Kabul arbejder tæt sammen med ambassadens øvrige medarbejdere om emner som sikkerhed, udvikling og lignende.

Lars er ikke i tvivl om, at en udsendelse til et sted som dette giver store muligheder for at høste en masse gode erfaringer.

- Her får du hands on. Det er meget lærerigt at komme ud som udsendt og opleve NATOs p.t. største operation, at være en del af den og se samspillet mellem militær og politik nationalt og internationalt. Det skal sættes sammen med din teoretiske uddannelse og erfaring fra operative jobs. Den slags kan man ikke læse sig til. Her bliver Forsvaret virkelig relevant, siger Lars.

Et langt, sejt træk

- En del af arbejdet består i at ændre afghanernes syn på menneskerettigheder og ligestilling. Vi har nogle helt grundlæggende danske krav til, hvordan tingene skal fungere. Meget er kulturelt forankret. Man kan ikke tvinge folk til at ændre deres syn på



rettigheder, så det er et langt sejt træk at ændre den slags. Og det tager vi. Sammen med briterne er vi i gang med en stor indsats på den afghanske officersskole. Det er et projekt inden for 'Stabiliseringsprogrammet for Afghanistan-Pakistan', hvor den uafhængige afghanske menneskerettighedskommission deltager. Inden for den ramme vil vi donere penge til organisationen for at undervise de kommende officerer i menneskerettigheder og krigens love.

- De afghanske soldater skal vide, hvordan man opfører sig under kamp. Det er ganske enkelt et grundkrav, at der skal arbejdes med menneskerettigheder. Vi kan ikke tillade os ikke at gøre det. Målet helliger ikke midlet på dette område, og overtræder du de her regler, vender det tilbage til dig, siger Lars.

En dygtig og kompleks modstander

Som forsvarsattaché gælder det i høj grad om at følge med i de militære såvel som de politiske processer og udviklingen både nationalt og inter-

nationalt. Både når USA beslutter at forlænge sit engagement, som vi så i efteråret, og når NATO beslutter at følge trop. Efteråret har været en stor udfordring for den afghanske hær, så derfor er det nødvendigt at videreføre indsatsen, mener Lars.

- Sikkerhedsstyrkerne her kæmper mod en dygtig modstander. Det glemmer vi lidt. Når man taler om Taleban, så forestiller man sig nemt en samlet enhed imod regeringen. Men 'modstanderen' er en meget kompleks størrelse. Her er mange forskellige aktører, for eksempel folk, der tjener styrtende med penge på narkotika. De vil ikke opgive forretningen og har derfor en interesse i, at regeringen ikke får kontrol over lige præcis deres eget distrikt. Og dermed har de fælles interesser med Taleban. Så på den måde er der områder i Afghanistan, hvor stærke interesser kæmper imod skabelsen af en fungerende stat. Og så er der hele det regionale aspekt, hvor især det problematiske forhold til Pakistan er helt centralt for at komme videre på en god måde.

Lille sted med store armbevægelser

Der er stor forskel på at være udsendt til en ambassade frem for en militærlejr. En lejr kan rumme flere tusinde soldater fra mange lande, som udfører mange forskellige aktiviteter.

- Ambassaden er i den sammenligning et lille sted, men med store armbevægelser. Det er ambassaden, der har ansvaret for både formuleringen og gennemførelsen af den danske udviklingsindsats. Bistanden er stor til Afghanistan, der p.t. er den største modtager af danske bistandskroner. Den gennemføres i tæt partnerskab med afghanske myndigheder og NGO'er, såvel som i samarbejde med andre lande og internationale organisationer som Verdensbanken og FN.

Lars' udstationering slutter til august. Hvad han skal lave, når han kommer hjem igen, er endnu ikke afgjort. Han er en af de få, der ikke har fået en midlertidig forfremmelse i Kabul.

24. – 26. maj afholdt
HOD Formandsseminar
i Vingstedcentret i
Vejle. Her deltog 130
tillidsrepræsentanter,
lokalafdelingsformænd,
medlemmer af
hovedbestyrelsen og
sekretariatet.

FPS kom på besøg

Forsvarsministeriets Personalestyrelse deltog på førstedagen af HOD's Formandsseminar.

AF KONSULENT CARL HENNING G. JOHNSEN

Det var også et "display of good will" da Forsvarsministeriets Personalestyrelse med direktør Laila Reenberg og vicedirektør Henrik Ryberg i spidsen besøgte HOD's tillidsrepræsentanter og lokalafdelingsformænd på formandsseminaret d. 24. maj.

Der var sat knap fire timer af til programpunktet, men det viste sig hurtigt, at samtale fremmer forståelsen, og at der kunne have været brugt en del mere tid – især på de fire afsluttende workshops.

FPS havde i samarbejde med HOD sammensat et program bestående af fire hovedindlæg (Nyt fra FPS, Bemandingssystemet, Rekruttering og karriere samt HR-initiativer og lokal løndannelse), der blev præsenteret af henholdsvis direktør og vicedirektør samt to divisionschefer, og indeholdt en del interessante emner til drøftelse – både ved de opstillede borde under hvert emne, men også senere i de fire workshops.

Blandt meget andet kom vicedirektør Henrik Ryberg ind på forholdene omkring rekruttering, hvor HOD selvfølgelig hæfter sig ved, at der er god søgning fra universitetsuddannede, men at der synes at være langt til opfyldelse af målene for rekruttering fra stampersonelgruppen, hvilket i sig selv er beklageligt.

Måske ny karrierevej

Et andet emne, der affødte en del debat var et muligt nyt HR-initiativ i form af en ny karrierevej for kaptajner og kaptajnløjtnanter, nu hvor der gennem en årrække har været stoppet for udnævnelse til M322-gruppen.

Initiativet, der endnu ikke er hverken besluttet end sige aftalefastsat, vil kunne medføre, at specialiserede kaptajner og kaptajnløjtnanter vil få mulighed for – efter nærmere fastsatte kriterier – at blive udnævnt til major/orlogskaptajn i den kaptajns-/kaptajnløjtnantsstilling, de bestrider. (Ved redaktionens afslutning udestod der stadig drøftelser mellem departement, FPS og HOD, hvor især forhold vedrørende eventuelle uddannelseskrav skal afklares).

Endelig havde beredskabsstyrelsens officerer mulighed for at drøfte forhold vedrørende partnerstøtte fra FPS i stedet for den selvstændige HR-enhed, der indtil nu har fungeret for Beredskabsstyrelsen.

Lige som FPS rejste fra seminaret med masser af nye vinkler på HR-området udtrykte flere af seminarets deltagere, at seminaret vidnede om, at den intensiverede dialog med FPS har båret frugt i form af et mere åbent og resultatorienteret samarbejde.



Forsvaret har bredde – men mangler dybde

Oplæg fra forsvarschefen og paneldebat med forsvarsordførere og militære chefer var hovedpunkterne i onsdagens tætpakkede program.

AF HENNING LAHRMANN

Onsdagen begyndte med et konferencemodul om "HOD's udvikling som medlemmernes organisation", herunder forslag til områder, der skal med i en kommende medlemsundersøgelse, samt drøftelser og oplæg til næste forsvarsforlig. Emnerne var blandt andet, om de nuværende medlemsfordele er tilstrækkelige, og hvordan HOD får de nye, unge officerer til at blive medlemmer.

Emner som karriererådgivning, TR-uddannelse og TR-opgaver samt den lokale opfattelse af TR's rolle blev også debatteret.

Mange effektiviseringsopgaver

Efter møder i værnsgupperne var forsvarschef, general Peter Bartram, på podiet med et indlæg under overskriften "Et Styrket Forsvar". Han gav indledningsvis en status om Forsvarets situation i dag og sluttede med at skitsere hvilke udfordringer, Forsvaret står over for i fremtiden.

De ændrede vilkår for Forsvaret har blandt andet været præget af det politiske sparekrav på 2,7 milliarder samt planlægningen og gennemførelsen af de geografiske flytninger. Hertil kom et påbud om, at ændringerne ikke måtte have "operative konsekvenser".

Forsvarschefen fortalte, at de mange effektiviseringsopgaver inden for Logistik og Vedligeholdelse omfatter:

- Effektiv indkøbs- og anskaffelsesprocedure, - Optimering af Vedligeholdelsesstrukturen og - Optimering af Logistik og Depot. På HR-området er der blevet optimeret, og der er indført fokuserede sundhedsydelser.

- Effektiviseringsprocessen har haft både positive og negative konsekvenser. Dansk forsvar ligger i "Top 5 i NATO", vi har opnået stor operativ erfaring og fået uddannet professionelle soldater. Med andre ord får skatteyderne mest muligt forsvar for pengene, sagde Peter Bartram.

På den negative side tæller, at dansk forsvar har begrænset dybde, materielmangel på visse områder og mål – midler er i ubalance.

Klar til fremtidens udfordringer?

General Peter Bartram gennemgik følgende fire områder:

- Den sikkerhedspolitiske situation, - NATO's krav, - Forsvarets egen analyse og - Det nationale forsvar.

På et verdenskort viste forsvarschefen hvilke trusler Danmark står over for. Han karakteriserede dem efter deres nærhed, uforudsigelighed og forskellighed.

NATO holder sit næste topmøde i Warszawa den 8. - 9. juli 2016. Værtslandet regner med deltagelse af stats- og regeringschefer fra ikke færre end 65 lande samt ledere

fra forskellige vigtige samarbejdsorganisationer som for eksempel FN og EU.

- Fra dansk side regner vi med, at NATO stiller krav om en mekaniseret brigade på 180 dages beredskab, en forbedret evne til at imødegå trusler fra ubåde, forbedret luftforsvar fra danske skibe, lufttankningskapacitet (et multinationalt samarbejde), evnen til at undertrykke fjendtligt luftforsvar og elektronisk krigsførelse fra luften samt luftbaseret kapabilitet til værnsfælles efterretninger, overvågning og rekognoscering, sagde Peter Bartram.

Forsvarets egen analyse

- Den overordnede konklusion af Forsvarets analyse er, at vi har en vis bredde, men er udfordret i dybden, sagde Peter Bartram, og han fortalte, at de tre værn har hver deres ønskesedler, som omfatter flere soldater, nye våbensystemer, fly og missiler.

- Når man ser på det nationale forsvar, er der generelt behov for øget dybde. Hertil kommer behov for base- og opmarch områder, potentielt øget støtte til politiet ("særlig hjælp") samt øget behov for tværgående koordination, fortalte Forsvarschefen.

Afbud fra forsvarsministeren

Efter forsvarschefens indlæg var der paneldebat med et større panel bestående af forsvarsordfører Rasmus Jarlov (K), forsvarsordfører Peter Juel Jensen (V), forsvarschef, general Peter Bartram, generalmajor Hans-Christian Mathiesen (CH-HST), kontreadmiral Frank Trojahn (CH-MST), generalmajor Max A.L.T. Nielsen (CH-FST), oberstløjtnant Carsten Albrechtsen (CH-RSA, HJK) samt HOD's formand Niels Tønning.

På grund af travlhed i Folketinget meldte forsvarsminister Peter Christensen (V) afbud til panelet, et par dage før afviklingen.

Paneldebatten blev styret af journalist Christian Brøndum. Det var især de to folketingspolitikere, der talte. De havde begge længere indlæg om deres mening om Forsvarets fremtid. Der blev også tid til, at lokalafdelingsrepræsentanterne og medlemmerne af hovedbestyrelsen kunne stille spørgsmål, som især interesserede dem og deres medlemmer. Fra salen blev der for eksempel spurgt til status i sagen om den fremtidige geografiske samplacering af de tre officersskoler, som blandt andet kan betyde, at Forsvaret skal flytte ud af det historiske Frederiksberg Slot. Ingen i panelet kunne give et klart svar på spørgsmålet, men fra salen lød det, at det snart var ligegyldigt, hvad de besluttede, bare de besluttede noget.

Det koster at gå på



For tjenestemandsansatte officerer er det muligt at gå på pension før den pligtige afgangsalder. Det kræver, at du blev ansat før 1. januar 2007, og det har konsekvenser for udbetalingen.

AF KONSULENT STEEN MIKKELSEN

Generelt startede man optjeningen af pensionsår, da man blev ansat som tjenestemand for eksempel ved udnævnelse fra officersskolen. Her bliver så datoen 1. januar 2012 interessant.

Hvis man var ansat som tjenestemand før den dato, så startede man optjeningen ved det fyldte 25. år og ikke ved ansættelsen, selvom man var yngre end 25 år på tidspunktet. Var man ældre end 25 år ved ansættelsen, talte det altså fra ansættelsestidspunktet.

Hvis man blev ansat som tjenestemand 1. januar 2012 eller senere, startede man optjeningen ved ansættelsen. Pensionsår tælles i hele år.

Tjenestemandspensionens størrelse

Beløbet, man får udbetalt i tjenestemandspension er en funktion af to ting – dels antallet af pensionsår og dels den lønramme eller skalatrin, man bliver pensioneret fra. Det aktuelle pensionsskalatrin er anført nederst på din lønseddél. Her skal officerer i ledergruppen være opmærksomme på, at det er det aktuelle skalatrin, og at det kan ændre sig over tid for eksempel for de militære tjenestemænd via en oprykning ved det fyldte 58. år.

Pensionsoprykninger sker typisk hvert andet år, indtil man når sluttrin. Du kan finde oversigter over pensionskalatrin på hod.dk. Du skal være logget in som medlem og se under aftalefanen, Lønssystem for Ledergruppen, protokollat 1 og 2, som er for henholdsvis militære tjenestemænd i ledergruppen og for beredskabsofficerer.

Hvad er pensionsudbetalingsalderen?

Pensionsudbetalingsalderen er det tidligste tidspunkt, tjenestemandspensionen kan udbetales på. I den forbindelse er datoen 1. januar 2007 interessant. For tjenestemænd, der er ansat før den dato, er pensionsudbetalingsalderen 60 år.

For tjenestemænd, der er ansat 1. januar 2007 eller senere, er pensionsudbetalingsalderen den samme som den pligtige afgangsalder. Her kan man altså ikke gå tidligere på pension sådan som de, der ansat før 1. januar 2007, kan.

Tjenestemandspensionens opbygning

Tjenestemandspensionen er "tjenestemandspensionen", optjent og beregnet som beskrevet ovenfor. Hertil kommer der et "under folkepensionsaldertillæg", der – som navnet antyder – ydes, så længe den pågældende er under folkepensionsalderen". Når man når folkepensionsalderen, får man folkepensionens grundbeløb i stedet for. Folkepensionsaldertillægget er en lille smule lavere end folkepensionens grundbeløb.

Førtidspensionsfradrag

Hvad koster det så, hvis man skulle ønske sin tjenestemandspension *før* tid? Og det er jo kun de, der blev ansat før 1. januar 2007, der kan det.

pension før tid

Fratræden antal år efter pensionsudbetalingsalderen	Fradrag
---	---------

Under 1 år	6 %
Fra 1 indtil 2 år	5 %
Fra 2 indtil 3 år	4 %
Fra 3 indtil 4 år	3 %
Fra 4 indtil 5 år	1 %

EKSEMPLER

1) En tjenstemandsansat officer ansat før 1. januar 2007

med pligtig afgangsalder på 63 år ønsker at gå som 60-årig. Det er 3 år før det tidligst mulige tidspunkt eller pensionsudbetalingsalderen, og derfor vil det varige fradrag i tjenstemandspensionen være 3 %.

2) En officer med pligtig afgangsalder på 61½ år ønsker at gå som 60-årig.

Det er 1-2 år før det tidligst mulige tidspunkt eller pensionsudbetalingsalderen, og derfor vil det varige fradrag i tjenstemandspensionen være 5 %.

Ved fratræden mindre end 2 år efter den tidligst mulige fratrædelsesalder foretages der yderligere et fradrag, der svarer til halvdelen af under folkepensionsaldertillægget. Det fradrag falder væk, når tjenstemanden når folkepensionsalderen.

**TRUST THE SAFETY OF YOUR
TRANSPORTATION
ANYWHERE ANYTIME**



- More than 100 years of experience with defense trucks
- Engines up to 730 HP
- Euro 6 approved for Nato fuel
- Protection up to level 3, ballistic and mine
- Modular and flexible solutions
- 900 employees in Denmark support our customers every day 24/7
- Represented in more than 100 countries worldwide
- Nordic market leader in 2015

Read more at www.scania.dk/military or call +45 9134 4082

SCANIA
1891 - 2016
125 YEARS



**Hvis du har spørgsmål, er du altid velkommen til at kontakte
de faglige konsulenter i HOD.
HOD tlf: 3315 0233**

OVERENSKOMSTANSATTE: HOLD STYR PÅ DIN ARBEJDSSTIDSPLANLÆGNING

Planlægningen af arbejdstid sker på meget forskellige måder over hele landet, lige fra en komplet manglende planlægning, til en yderst systematisk tidsplanlægning.

Men lad os slå det helt fast; det er den pågældende chef, som er ansvarlig for, at der sker en arbejdstidsplanlægning, herunder at både arbejdsmiljøloven samt arbejdstidsbestemmelserne bliver overholdt.

Hvad med de 37 timers arbejdsuge?

En arbejdstidsplanlægning skal, over planlægningsperioden, balancere på en gennemsnitlig arbejdsuge på 37 timer, og det er netop her, at det er chefens ansvar, at det bliver overholdt. Man kan altså ikke konsekvent planlægge på at bruge mere tid, end der er til rådighed. De gange det er nødvendigt, må man indgå en aftale om plustid, som tilgodeser en arbejdsuge på op til 42 timer i gennemsnit. Lige meget hvad man gør, så skal arbejdsmiljøbestemmelserne omkring hviletid overholdes.

Rådighedstillægget for overenskomstansatte!

Et rådighedstillæg er et forholdsvis nyt begreb som for overenskomstansatte erstatter militærtillægget. Rådighedstillægget dækker op til 20 timers merarbejde i kvartalet, og arbejdstiden opgøres samtidigt hvert kvartal.

Arbejdstidsplanlægningen kan ske med en periode på minimum én måned op til 52 uger, men alligevel skal arbejdstidsopgørelsen ske hvert kvartal.

HOD og Forsvarsministeriets Personalestyrelse tolker reglerne forskelligt. Forsvarsministeriets Personalestyrelse tolker reglerne sådan, at lige meget om det planlagte merarbejde egentlig er en del af en længere arbejdstidsplanlægning, hvor timeantallet skal udligne sig selv, så skal der trækkes op til 20 timer pr. kvartal. HOD mener,

at hvis man planlægger over en længere periode, kan der kun gøres brug af de 20 timers fradrag for så vidt angår det sidste kvartal.

For overenskomstansatte medlemmer vil det kun kunne betale sig at have en arbejdstidsplanlægning på 3 måneder, lig med opgørelseskvartalet. Hvis man har en længere planlægningsperiode end et kvartal, så skal man være meget opmærksom på opgørelsesperioderne, samt hvad timestatus man har.

Eksempel fra et medlem

En overenskomstansat medarbejder har planlagt sin arbejdstid med en 6 måneders planlægningsperiode. Det første kvartal er der planlagt et antal merarbejdstimer, mens det reguleres i planlægningen med et mindrearbejde i 2. kvartal. I forhold til opgørelsesperioden bliver pågældende nu trukket 20 timer for 1. kvartal, hvorfor planlægningen ikke holder for 2. kvartal, og den planlagte frihed bliver hermed annulleret.

Så gode råd fra HOD til overenskomstansatte:

- Sørg for at din arbejdsplads gennemfører en arbejdstidsplanlægning.
- Hold styr på din arbejdstidsplanlægning.
- Juster arbejdstidsplanlægningen løbende.
- Så vidt muligt, hold en planlægningsperiode på 3 måneder (kvartal).

HOD er stadig i forhandling med Forsvarsministeriets Personalestyrelse i sagen – HOD vil orientere medlemmerne når det endelige resultat foreligger.

AFTAL KORREKT PKVAL

DER VAR EN GANG EN OFFICER, DER HAVDE ET PKVAL PÅ KR. 3.719,15 OM MÅNEDEN. Ja, det er et "skævt"

beløb i det aktuelle prisniveau, men det er ikke unormalt. Så gik officeren til forhandling med sin chef, og den nye aftale kom til at lyde på kr. 3.640,00 med virkning tilbage til 1. juni 2015. Summa summarum en nedgang med tilbagevirkende kraft og dermed en efterregulering ("tilbagebetaling").

Det kan jo være, at det var hensigten fra begge parter i forhandlingen, men det kunne også være, at hensigten egentlig var, at det eksisterende tillæg skulle videreføres uændret. Det sidste må regnes for at være mest sandsynligt.

Hvordan opstår det?

Sandsynligvis er der sket det, at chefen og officeren er blevet enige om, at det eksisterende tillæg var passende, og det skulle så forankres i en ny aftale. I den gamle aftale var beløbet på kr. 3.640,00, men det er så efterfølgende blevet prisjusteret med de årlige reguleringer pr. 1. april. Så beløbet på kr. 3.640 i systemet og ud kommer en aftale på kr. 3.640 i nutidsværdi eller sagt på en anden måde – en aftale med et grundbeløb på kr. 42.412,64, hvor den tidligere aftales grundbeløb var kr. 43.334,91. Så opstår lønnedgangen.

Da det så ydermere aftales med virkning fra 1. juni 2015, så kommer efterreguleringen også.

Eksemplet indeholder både en nedgang og en aftale tilbage i tid. Det er ikke så tit, at vi ser begge ting på samme tid – typisk er det "kun" indtastningen af et for lavt beløb, der så medfører en nedgang i tillæg.

Hvordan undgår du problemet?

- Se efter, at den nye aftales grundbeløb er det samme som grundbeløbet i den gamle aftale
- Hvis der rent faktisk er enighed om nedgang i beløb, så aftal det ikke med tilbagevirkende kraft.

Er du i tvivl om noget vedrørende dine tillæg, så kontakt konsulent Steen Mikkelsen i HOD.
steen@hod.dk
mobil 25 36 18 88

VARIGT ER VARIGT

Er et varigt tillæg varigt? Det spørgsmål bliver HOD ofte stillet. Svaret burde være nærliggende, men det er det så ikke helt alligevel.

Ifølge Aftale om tillægssdannelse af 27/10-2015 mellem HOD og Forsvarsministeriets Personalestyrelse og dermed Forsvaret er personlige kvalifikationstillæg *varige med mindre andet specifikt aftales*. Imidlertid skriver FPS i de individuelle aftaler:

"Aftalen kan af begge parter opsiges til bortfald med et varsel svarende til den ansattes individuelle opsigelsesvarsel. Virkningen af opsigelsen er, at tillægget bortfalder ved opsigelsesvarslets ophør."

FPS henviser til, at Moderniseringsstyrelsen siger, at der kan indsættes konkrete opsigelsesbestemmelser i individuelle aftaler. Den overordnede HOD-aftale fastslår dog, at officerernes tillæg er varige, og det har HOD påtalt flere gange overfor FPS. FPS forsikrer om, at formuleringen om opsigelsesmulighed reelt betyder, at det kun er i forbindelse med "væsentlige stillingsændringer", at bestemmelsen skal anvendes. Og det er typisk i forbindelse med uansøgt afsked.

Altså, et varigt tillæg er varigt, og det er meget sjældent, at det kan ændres.

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

Officererne i tal

Hvis man kigger efter i databasen over medlemmer af HOD, viser der sig nogle interessante ting om, hvem den danske officer er.

AF MICHAEL AAGAARD JENSEN

Ingen ved, hvad der sker ved næste forsvarsforlig. En ting er dog sikkert: lige meget hvad der sker, så kommer de politiske beslutninger til at påvirke Forsvarets ansatte. Ikke mindst officererne. Hvem er officererne så? HOD har i juni 2015 og januar 2016 lavet undersøgelser af, hvem medlemmerne er. Med data fra de undersøgelser vil Officeren igennem en række artikler forsøge at komme med nogle af svarerne på, hvem en typisk dansk officer er, og hvad det betyder for den måde, de gør tjeneste på nu og i fremtiden. I denne første artikel ser vi på, hvor officererne bor. For det er ikke helt så ligetil, som man skulle tro.

- For hele medlemsgruppen er placeringen af officerernes bopæl stærkt varierende. Det var det, der kom bag på os, da vi lavede undersøgelsen første gang i 2015. Hvor der var en mere naturlig fordeling for Beredskabsstyrelsen, Hæren og Flyvevåbnet, så var Søværnet markant anderledes, fortæller Steen Mikkelsen, konsulent ved HOD, der har lavet de to undersøgelser.

Søværnet skiller sig ud

Undersøgelsen fra 2016 viser, at

specielt officererne i Søværnet ikke nødvendigvis bor der, hvor de gør tjeneste. Nogle endda langt fra. Faktisk bor halvdelen af Søværnets officerer i Region Hovedstaden på trods af, at de store arbejdspladser for Søværnet ligger i Korsør og Frederikshavn. Dykker man længere ned i tallene, så dukker der flere overraskende tal frem.

Hele 60 procent af de officerer, der gør tjeneste ved 1. eskadre i Frederikshavn, bor faktisk i hovedstadsområdet eller Nordsjælland.

- Jeg havde forventet, at de måske boede mellem Aarhus og Frederikshavn. For så kunne de dække både det gamle SOK i Aarhus, nu VFK i Karup, og Frederikshavn. Men de er blevet udklækket fra officersskolen på Holmen, og så har de valgt at blive boende i det storkøbenhavnske område, fortæller Steen Mikkelsen.

Der kan være en naturlig forklaring på, hvorfor netop officerer ved 1. Eskadre kan bo i den anden ende af landet.

- Sejladser fra Frederikshavn er

noget med tre måneder i Nordatlanten og så en masse frihed. Så det svarer lidt til, hvis man sejler langfart for Mærsk. Man er væk hjemmefra et stykke tid, og så kommer man hjem og holder fri. Nu er man dog begyndt at se, at der også er en større del landtjeneste i Frederikshavn, hvilket så giver nogle udfordringer i forhold til, hvor man skal bo, når man ikke sejler og ikke er hjemme. Så at de rent faktisk vælger at blive boende i det storkøbenhavnske område, gør det kompliceret, når de skal væk fra den sejlede tjeneste og forrette regulær stabstjeneste i for eksempel Karup, fortæller Steen Mikkelsen.

Officererne bliver, hvor de er

Men det er ikke kun i Søværnet, der er overraskelser. Kigger man på, hvor officererne generelt bor i forhold til, hvor tjenestestederne ligger, så er det igen Region Hovedstaden, der skiller sig ud. Undersøgelsen viser, at 36 procent af medlemmerne bor i Region Hovedstaden på trods af, at kun 26 procent af tjenestestederne ligger her.

- Noget af det hænger sammen med, at man flytter der hen, hvor man har sit første tjenestested efter

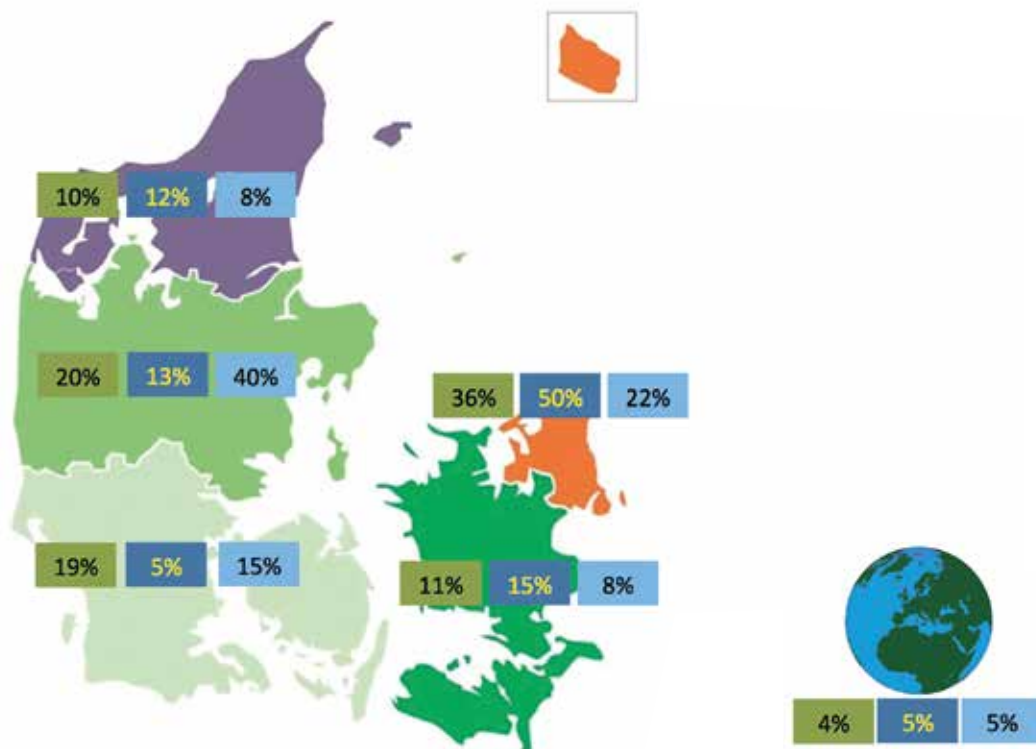


HVOR BOR MEDLEMMERNE?

Aktive medlemmer pr. februar 2016

SØVÆRNET:

Den gruppe af officerer der falder længst fra det forventede billede er officererne i Søværnet. Hele 50 procent af HOD's medlemmer fra Søværnet bor omkring hovedstaden og i Nordsjælland.

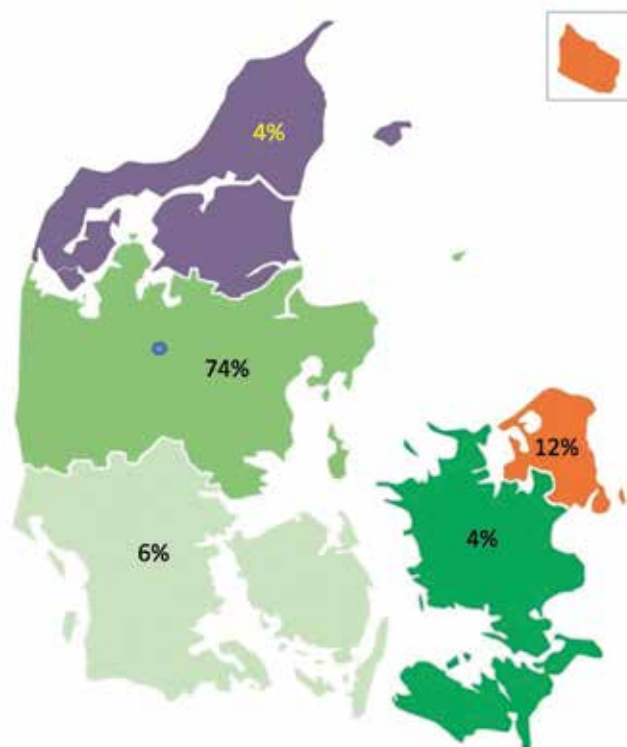


HVOR BOR LKA 13?

Aktive medlemmer ekskl. kadetter pr. juni 2015
Postnummer vs kommuner

FLYVEVÅBNET:

12 procent af officererne ved Eskadrille 722 i Karup bor i Region Hovedstaden. Det kan være et levn fra dengang, der var helikoptere på Flyvestation Værløse. Altså officerer hvis job er flyttet til Karup, men som har valgt at blive boende.





officersskolen. Der er så sket en ændring i Forsvarets struktur, så der i dag er noget færre tjenestesteder på Sjælland, end der var før i tiden. Folk flytter bare ikke væk. Det er lidt den samme problemstilling, vi ser med udflytning af statslige arbejdspladser. Der er det også begrænset, hvor mange familier der flytter med. Man vælger at sige, at familien bliver, og så må jeg så fare frem og tilbage og søge et passende job i nærheden, når der bliver et ledigt, siger Steen Mikkelsen.

Flyvevåbnet overrasker også

Det er dog ikke kun officerer fra Søværnet, der bor langt fra tjenestestedet. Det viser sig, at 12 procent af de officerer, der gør tjeneste ved helikoptererne i Eskadrille 722 i Karup også bor omkring hovedstaden.

- Jeg kan ikke vide hvorfor, men jeg tolker det som en reminiscens af dengang, hvor helikoptererne var i Værløse.

Da de blev flyttet i midt 00'erne, har folk valgt at blive boende. For dem, der flyver SAR-helikopter, er det lidt samme tjenestemønster som dem, der sejler i Nordatlanten. Det er vagter, og så er det lidt lige meget, hvor man bor. Så er det så samme problem, når de rent faktisk skal på arbejde i Karup, forklarer Steen Mikkelsen.

Familien kan ikke flyttes

Når man kigger på tallene, så tegner der sig altså et billede af, at godt nok kan officerens job flytte sig over ret store geografiske afstande, men officeren flytter ikke nødvendigvis med.

- Vi lavede en undersøgelse for nogle år siden, som viste, at officererne ikke flytter. Politikerne bestemmer hvor kaserne, flyvestationer og flådestationer skal ligge. De kan beordre folk rundt. Det er ulempen ved at være tjenestemand. Men der er sket et skift, og folk flytter ikke længere med. Offi-

cererne accepterer, at de har job i en anden region eller landsdel i en periode for at kompetenceudvikle sig eller gøre karriere. Men familien er ikke flytbar, fortæller Steen Mikkelsen.

Der kan være mange grunde til, at familien ikke kan flyttes. Måske har ægtefællen et godt job, der er svært at finde et andet sted. Det kan være hensynet til børnene, eller det kan være svært at omsætte fast ejendom. Store forskelle i liggetid ved salg af og pris ved køb af hus betyder, at det kan være relativt nemt at flytte fra Nordsjælland til Midtjylland, men noget sværere at flytte den anden vej. At officererne ikke flytter med jobbet betyder også, at kommuner, der får en ny kaserne, ikke kan regne med, at en masse nye skatteborgere flytter med. Forsvaret kan måske ikke længere så nemt holde på officererne.

ER DU NK/STKMP, ELLER HAR DU ERFARING FRA TILSVARENDE?

Er du vant til at klare ærterne, mens chefen sidder i messen? Følger du op på SF/MEK og hans to-års-eftersyn, og kan du give en hånd med drivhjulet på PMV'en? Er du mesteren i at arrangere skydeleje (bare uden skydning)? Er du vant til, og trives du evt. med, at afdelingschefen flakser ind og slår ned på det, du synes, er unødvendige detaljer? Er du god til udsendelser (men træt af at de går til Irak eller Afghanistan)? Er du god til at argumentere, men ligeså god til at sige javel når beslutningen er taget? Kan du holde en fredags BM-appel, hvor sergenterne klapper i hænderne over, at de skal lave 1-4 (fordi de menige ikke er omskolede endnu)? Kan du konversere om andet end dine krigsoplevelser i frokostpausen?

Hvis ja til alle disse, **SÅ SKAL DU SØGE STILLINGEN SOM PROJEKTANSVARLIG OG HR-KOORDINERENDE VED MIKKELLER APS.**

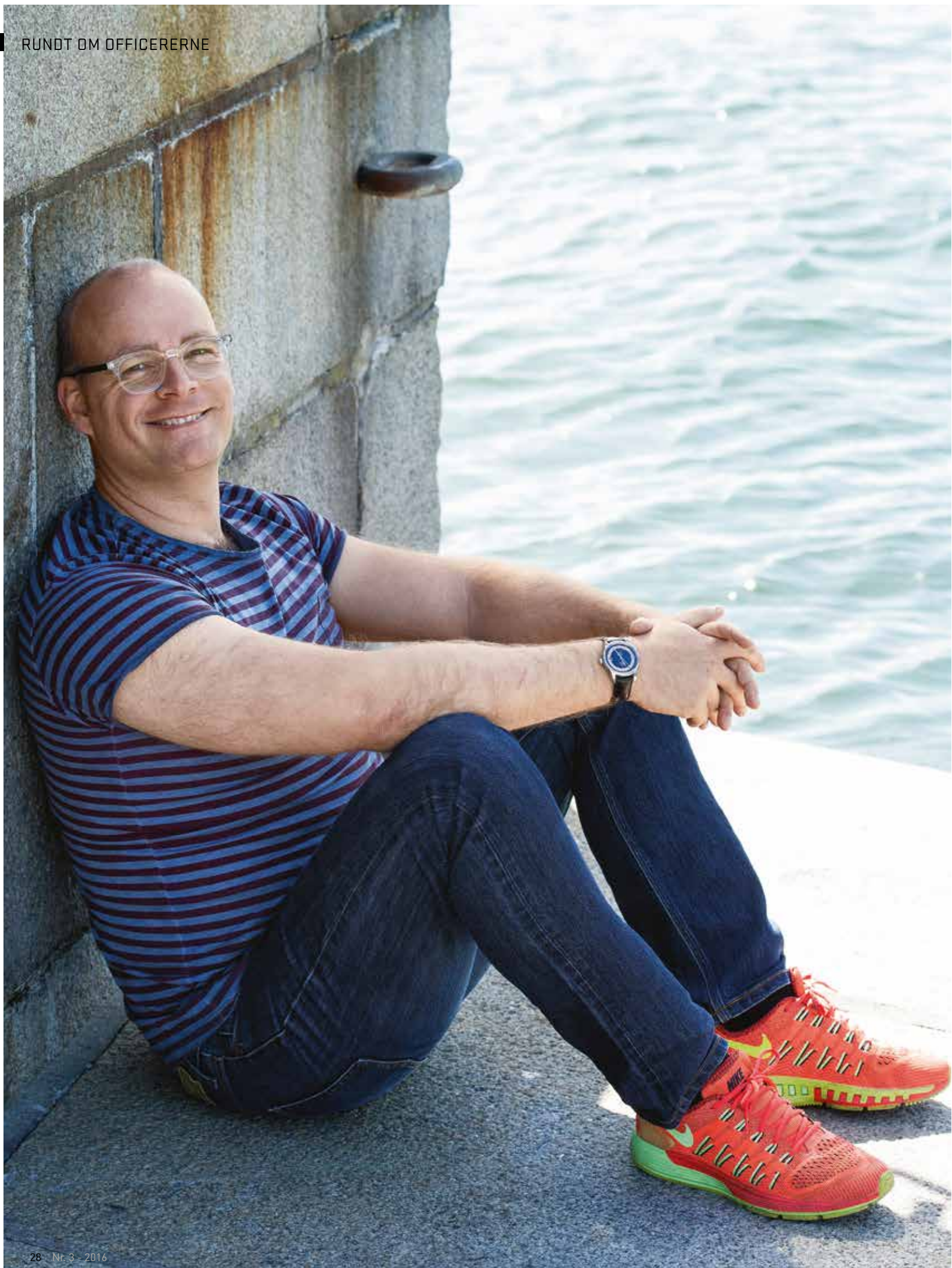
Vi producerer store mængder af øl, som vi sælger i 50 lande, vi har barer i tre verdensdele, vi har verdens bedste ølfestival (København og Boston), og vi har ingen planer om Irak eller Afghanistan. Vi har en løbeklub med 100 afdelinger i 30 lande. Vi er i dag ca 250 ansatte på verdensplan.

Vi har majorer nok (én), men mangler en sulten PL eller KN, som er klar på at bruge sine kompetencer i en ny og spændende kontekst. Ølviden vil på samme niveau som baggrund ved dragonerne blive betragtet som en ulempe. Optagelsesprøven indeholder 12 min test, træningsprogram kan hentes hos mrc@mikkeller.dk. Løn efter P-83 (eller forhandling).

Ansøgningsfrist mandag den 20. juni 2016

Ansøgning sendes til Jacob Alsing på majoren@mikkeller.dk, gerne i kombikode (SIGO GUL).

Mikkeller



Når afstanden bliver for lang

Efter seks års sejlede tjeneste på Grønland er det tid til at vende hjem. Men udsigten til job i Frederikshavn og bopæl i Nordsjælland er ikke forenelig.

AF VICKIE LIND FOTO: SARA SKYTTE

- Jeg søger ikke job i Forsvaret længere. Jeg kigger kun udad.

Så kontant er meldingen fra kap-
tajnløjtnant Ole Johnny Frederiksen.
Han er 42 år og teknisk officer på
inspektionsfartøjet Ejnar Mikkelsen.

- Beslutningen har været længe
undervejs. Jeg har været længe om
at træffe den, for det er en stor del af
min identitet at være officer, og det
tror jeg, at det er for langt de fleste,
siger han.

Ole er gift med Kristina, der er
ingeniør med speciale i lean hos Novo
Nordisk. De bor i Bagsværd, lidt uden
for København. Dermed er Ole en del
af et overraskende tal, der kom frem,
da HOD lavede statistik over, hvor
officererne bor rundt om i Danmark.
Det viser sig, at 50 procent af office-
rerne i Søværnet bor i København eller
Nordsjælland.

- Vi er glade for at bo, hvor vi bor.
Det er meget tæt på Kristinas ar-
bejdsplads, og så er der hele vores
netværk, hvor vi nu bor tæt på begge
sæt bedsteforældre. Dem er vi ret
afhængige af, når vi skal have tinge-
ne til at hænge sammen med et job i
Forsvaret, siger Ole.

Men det er samtidig også bopælen,
tjenesten på Grønland og udsigten til,
at et eventuelt job i Forsvaret hjem-
me i Danmark vil være i Jylland, der
ikke kan gå op i en højere enhed, og
dermed er begrundelsen for tankerne
om at ville forlade Forsvaret. For det
er ikke en option at flytte til den anden
ende af landet.

Hensyn til familien

Inspektionsfartøjet Ejnar Mikkelsen
hører til 1. Eskadre i Frederikshavn.
Ole har sejlet med skibet i seks år.
Typisk er han af sted i otte til ti uger og
så tilsvarende hjemme i otte til ti uger.

- Skibet har også en hjemmeperio-
de. Her er der så en forventning om, at
teknikofficeren (TKO) er på skibet, og
i den periode skal jeg hver uge rejse
frem og tilbage til Frederikshavn. Hvis
der er større vedligeholdelse, eller
skibet er på værft, så er der lidt flere
dage, hvor teknikerne skal være til
stede. Det betyder, at jeg sammenlagt
har cirka 200 dage om året væk fra
hjemmet, forklarer Ole.

Familien består yderligere af tre
drengene på henholdsvis 6, 9 og 11 år.
De gør, som de fleste danske børn

- går i skole, til et hav af fritidsakti-
viteter, og så bliver de også en gang
imellem syge.

- Når jeg er hjemme, så er det mig,
der står for de praktiske ting. Jeg
afleverer og henter børnene hver dag.
Så handler jeg og står for mad og alt
sådan noget. Det giver Kristina en mu-
lighed for at spare op på sin fleks-kon-
to, så hun har noget at gøre godt med
i de perioder, hvor jeg er væk. For når
jeg så er væk, så står hun med det
hele. Alene, siger Ole.

Det er en af årsagerne til, at Ole
gerne vil hjem fra den sejlede tjene-
ste på Grønland. Men skulle det ske,
vil det højst sandsynligt være til et job
ved 1. Eskadre i Frederikshavn eller i
Marinestaben i Karup.

- Vi kan ikke bare flytte, fordi vi
har et barn med særlige behov. Når
man har det, så er man i et forløb, og
når man flytter kommune, så er det
sådan, at så starter man på nul. Så
skal barnet til udredning, og så går
der igen lang sagsbehandlingstid. Det
vil betyde, at Mads Ole, der er næ-
sten 12 år, først kan forvente at være
i en ordblindeskole, når han er 14 år.
Så bare rent udviklingsmæssigt vil

“Jeg har siddet i den samme stilling siden ’10, jeg har været kaptajnløjtnant siden ’08, jeg er ikke blevet reguleret i PKVAL siden ’08, og jeg har ikke mulighed for at blive 322’er, som tingene er nu.

Kaptajnløjtnant Ole Johnny Frederiksen



omkostningerne for ham være alt for store. Ud over Mads Ole med særlige behov så vil det være svært for min kone at finde et job, som hun vil være tilfreds med, og i den forbindelse skal man heller ikke glemme, at det altså er hende, der er lønførende hjemme hos os, konstaterer Ole.

Knuste drømme

Et eventuelt farvel til Forsvaret er på ingen måde en let beslutning for Ole. De første spæde drømme rakte noget højere op i systemet.

- Da jeg startede i Forsvaret, havde jeg en drøm om at skulle noget mere, men som det er i dag, så er det konkret således: Jeg har siddet i den samme stilling siden ’10, jeg har været kaptajnløjtnant siden ’08, jeg er ikke blevet reguleret i PKVAL siden ’08, og jeg har ikke mulighed for at blive 322’er, som tingene er nu. Jeg har ramt end state, der hvor jeg er, og lønmæssigt er der ikke nogen udvikling. Og der synes jeg bare, at jeg er for ung til at være ved et slutpunkt.

Der er selvfølgelig job til kaptajnløjtnanter andre steder end i Frederikshavn, men de hænger ikke på træerne. Og rangen som kaptajnløjtnant giver ikke mulighed for et job med fokus på det, som Ole helst vil.

- De kerneværdier, jeg interesserer mig mest for, er personaleledelse, og det kan man ikke på mit nuværende niveau. Hvis jeg får en stilling i land, er det som teknisk sagsbehandler, hvis jeg ikke vælger at læse MMS. Jeg synes, at jeg bliver fanget i at være ude i det operative miljø, og det giver ikke point i bogen sagsbehandlingsmæssigt, har jeg ladet mig fortælle. Selv om jeg har haft gode officerer som chefer, som jeg virkelig har lært noget af, så er der åbenbart ikke kvalitet nok i det arbejde, vi udfører, når vi sejler, sammenholdt med hvis vi var inde i en stab, siger Ole.

Tiden er løbet

Spørgsmålet om MMS er ikke aktuelt, for det har Ole fravalgt, og det er bevidst.

- Jeg er 42. Lad os sige, at alting kører på skinner. Hvis jeg skal have en landstilling, så er jeg 43. Så søger jeg MMS, og så er jeg 46, når jeg er færdig. På den måde når jeg et trin mere. Det er det. Jeg gider ikke investere tre år i at nå det, ikke som forholdene i Forsvaret er nu. Der synes jeg, at de kompetencer, som jeg har med nu, hvis jeg forlader Forsvaret, er rigelige til at give mig en nogenlunde fornuftig karriere ude i det civile, siger Ole.

Ole er klar over, at han selv kunne have gjort mere for at stå i en situation, hvor muligheden for landtjeneste ikke kun var i Frederikshavn.

- Jeg skulle egentlig kun have været på Ejnar Mikkelsen i tre år, og jeg havde min afløser oppe på uddannelse, men så kom den nye HR-strategi, og så gik alting ligesom på nul. De første år efterfølgende sad folk og holdt fast i deres taburet, fordi der var usikkerhed, og man turde ikke frigive sin stilling, og der blev jeg ligesom fanget i et limbo. Samtidig opfordrede 1. Eskadre mig faktisk til at blive i min stilling og afvente situationen, men jeg kunne selvfølgelig have gjort noget alligevel, siger han.

På nuværende tidspunkt søger Ole job uden for Forsvaret. Men det er heller ikke ligetil, når man befinder sig i Nordatlanten halvdelen af tiden.

- Jeg kan begynde at søge job de sidste tre uger, når jeg er i Grønland, for så passer det nogenlunde med, at samtalerne kører, når jeg kommer hjem – hvis jeg ellers bliver indkaldt til en samtale. Så vinduet er ikke så stort, men det er vel også en form for fastholdelsespolitik, siger Ole med et stort smil, men alligevel et glimt af alvor i øjnene.

Yngre officerer kan også søge stillinger

Yngre officerer, der er omfattet af tjenesteplaner, kan også bruge ansøgningssystemet. Succesraten for en medarbejder som har siddet meget kort tid i en stilling, må dog forventes at være relativt lav.

AF FORSVARSMINISTERIETS PERSONALESTYRELSE

Udgangspunktet for HR-strategien og bemandingssystemet er, at stillinger besættes efter ansøgning.

Hensynet til forsvarets opgaveløsning vil dog i nogle tilfælde betyde, at medarbejdere beordres i stillinger som de ikke har søgt. Det kan eksempelvis være, hvis det ikke er muligt at få kvalificerede ansøgere i en forretningskritisk situation eller, hvis stillingen indgår som del af en medarbejders tjenesteplan, som det fx kan være tilfældet for yngre officerer.

Forsvaret anvender tjenesteplaner for at sikre, at medarbejdere får det fornødne operative/tekniske fundament for deres fremtidige virke. Det er altså som følge af hensynet til Forsvarets overordnede og fremtidige opgaveløsning, at medarbejdere, som typisk er yngre, nyudnævnte officerer, beordres ind i et tjenesteforløb.

Alle medarbejdere har mulighed for at søge de stillinger, de finder interessante – også yngre officerer, der er omfattet af tjenesteplaner. Og da alle ansættelser og afslag beror på en konkret og individuel vurdering, vil man som yngre officer blive behandlet på lige fod med de øvrige ansøgere.

Men HR-strategiens implementering betyder ikke, at ledelsesretten og retten til at beordre er forsvundet. I vurderingen vil der således indgå en overvejelse af, hvorvidt det er foreneligt med Forsvarets overordnede prioritering, at der foretages et stillingsskifte. Derfor må det også forventes, at succesraten for en medarbejder, som har siddet meget kort tid i en stilling, vil være relativt lav.

KOMPETENCE- OG KARRIEREVEJLEDNING SIDEN 1. MARTS 2016

Siden 1. marts 2016 har FPS tilbudt generel vejledning om kompetence- og karriereudvikling til alle medarbejdere. Vejledningen tager udgangspunkt i FPS' mange fagområder og i eksisterende viden på HR-portalen om karriere- og kompetenceudvikling. Du kan som medarbejder ringe til HR-rådgivningen på telefon 3266 5566 alle hverdage i tidsrummet 9-14. Du kan også skrive til FPS via en formular på HR-portalen.



HOD anerkender selvfølgelig, at bemandingssystemet helt overordnet må være styret af Forsvarets behov. Men der er en iboende konflikt mellem ansøgningsprincippet og bevarelsen af beordringsretten.

Den begrænsende adgang til at komme i betragtning til stillinger i opslag, når man er omfattet af en tjenesteplan eller har fået en hård beordring, opleves derfor at være i strid med intentionerne om, at det er chefen, der sætter holdet, og at enhver er sin egen lykkes smed.

Valg af første stilling efter afsluttet officersuddannelse burde derfor objektivt ske ved opslag af åbne stillinger, og hvis man herved låses til en tjenesteplan, bør dette klart fremgå af bemandingsstrategien. Tilsvarende bør man skabe et incitament til at blive i en beordret stilling, frem for at hindre den berørte i at søge andre stillinger.

Nu får hvert 4. HOD-medlem udbetalt bonus

Får du bonus?

Du kan få bonus, hvis du er **forsikringstager hos Tryg**, fx gennem HOD. Så er du nemlig medlem af TryghedsGruppen, som har besluttet, at der i år skal udbetales **bonus til medlemmer med bopæl i Danmark**. Du får direkte besked med posten, hvis du får bonus.

Hvilken bonus?

Det er **TryghedsGruppen**, der udbetaler bonus. Bonussen svarer til **8% af det, du i alt betalte for dine forsikringer hos Tryg** for år 2015. Du får bonussen direkte ind på din NemKonto den 1. juni 2016.

Hvem er Trygheds- Gruppen?

TryghedsGruppen er **hovedejer af Tryg** og står bag TrygFonden. Det er et **demokratisk ledet selskab** med et medlemsvalgt repræsentantskab i spidsen. Du kan som kunde hos Tryg selv stille op som repræsentant eller stemme på en kandidat, når der er valg i din region.

Læs mere på tryghedsgruppen.dk/bonus



Trygheds
gruppen

Udvikling og indflydelse

Det faldt Steen Støttrup naturligt at stille op som tillidsrepræsentant, da forgængerer fik nyt job. Men som souschef skal han være bevidst om at holde de to kasketter adskilt.

AF INGRID PEDERSEN FOTO: PETER EILERTSEN

Da tillidsrepræsentanten for officererne i Beredskabsstyrelsen i Birkerød blev forflyttet, manglede de dengang 43 officerer en til at repræsentere sig. Ingen fra bestyrelsen ønskede at stille op.

- Og jeg har det generelt sådan, at når nogen vil have mine penge, vil jeg gerne have indflydelse til gengæld, siger sektionschef Steen Støttrup. Han blev valgt som tillidsrepræsentant i maj 2007, og kun en enkelt gang – nemlig her i foråret – har han oplevet,

at der var en modkandidat til posten.

Han har altid været medlem af fagforeningen, siddet i grundejerforeningers- og skolebestyrelser.

- Så det faldt mig naturligt nok at stille op, selv om jeg ikke var aktiv i lokalafdelingens bestyrelse, siger han og tilføjer, at der også er personlig udvikling i at være tillidsmand.

Han er souschef i Internt Servicecenter i Beredskabsstyrelsen, lokalformand for HOD's afdeling på stedet og tillidsrepræsentant for 37

Der er godt 3600 officerer i Forsvaret. 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.

kolleger – herunder seks brigadechefer og fire kolonnechefer samt næstformand i samarbejdsudvalget. Arbejdspladsen har i alt 180 medarbejdere.

To kasketter

Han er klar over, at han skal holde hovedet koldt, så tillidsmandens og souschefen kasketter holdes adskilt. Det er ikke altid nemt.

- Men jeg plejer at være god til det, siger han og understreger, at der kan være situationer, hvor han som tillidsrepræsentant må argumentere mod indstillingen, men som han alligevel loyalt udfører som leder, når beslutningen er taget.

- Det kan selvfølgelig somme tider være svært at forklare medlemmerne, at jeg loyalt har talt deres sag, men ikke kom igennem med synspunkterne, siger han.

Han er det samlande led mellem medlemmerne og direktionen, og han er tillidsrepræsentant for alle officerer – lige fra den yngste til den højest placerede chef.

- Jeg er klar over, at det er fuldstændig utænkeligt i mange andre fagforeninger, men det er jo ikke usædvanligt i Forsvarsministeriets koncern, siger han.

Den specielle situation betyder også, at fortrolighedsforhold er et absolut





must, så han ikke bruger informationer, han har fået som chef i sin funktion som tillidsrepræsentant.

Bestemmer ikke selv

Han minder også om, at hans chefer manøvrerer i et politisk rum, hvor Beredskabsstyrelsens direktion ikke altid selv bestemmer.

- Min rolle er at forklare, at det er det bedste, vi kan opnå for personen og systemet i den givne situation, siger han.

Hvis en af hans egne medarbejdere føler sig dårligt behandlet, kan der opstå et problem, fordi han samtidig er tillidsrepræsentant for ham/hende.

- Heldigvis er jeg kun direkte linjechef for én officer, så situationen opstår næppe. Men i teorien kunne det være vanskeligt. Jeg ville i så fald tænke på helheden i stedet for på individet, siger han og tilføjer, at den situation kendes mange steder fra.

- Og er man en ordentlig person, handler det jo om at kunne forklare, hvorfor man har truffet den konkrete beslutning.

En gyser

Det var overraskende for både Steen Støttrup og bestyrelsen, at der blev opstillet en modkandidat ved seneste valg, og at afstemningsresultatet mellem ham og modkandidaten var så tæt på generalforsamlingen i februar. Der var indleveret mange fuldmagter, og selv om der naturligvis er tale om hemmelig, skriftlig afstemning, kunne han godt aflæse, at der var en forskel på chefer og medarbejdere.

- Den oplevelse har fået mig til at re-vurdere min måde at kommunikere til hele gruppen, siger han. Den har også fået ham til sammen med bestyrelsen at samle officersgruppen til fælles frokostmøder, hvor der er tid til samtale, hvor han informerer dem om, hvad der rører sig - og han hører, hvad der rører sig blandt medlemmerne.

Det er ikke afgørende at blive ved

med at være tillidsrepræsentant.

Faktisk havde han ved forrige valg, da han havde været tillidsmand i otte år, overvejet at stoppe.

- Men netop i år var situationen sådan at på grund af besparelser og truslen om nedlæggelse af nogle afdelinger, mente jeg ikke, tiden var inde til at vælge en ny tillidsrepræsentant, konstaterer han.

Det gode og fortrolige forhold han har til direktøren, betragter han som en fordel i den særlige situation. Steen Støttrup er næstformand i samarbejdsudvalget, og i den situation er han også fortaler for de øvrige faggrupper og deres tillidsrepræsentanter.

Lukning truede forude

Den konkrete situation i februar var, at der var et politisk ønske om at spare 125 millioner kroner på Beredskabsstyrelsen - ud af et budget på 480 millioner kroner. Det ville have ført til lukning af flere beredskabscentre.

- I den situation havde HOD en aktiv pressestrategi, så det gik op for folk, hvad konsekvenserne kunne blive, siger han.

Besparelseskravet endte i stedet på 45 millioner kroner, og der er for tiden et analysearbejde i gang, der skal afgøre, hvordan de koncernfælles ressourcer kan anvendes bedre af Beredskabsstyrelsen, så det indgår i besparelserne. Det arbejde er Steen med i - i rollen som souschef og altså ikke som tillidsrepræsentant - og det er i situationer som denne, han er klar over, at kasketterne ikke skal blandes sammen.

Han understreger, at det ikke var så sjovt at være tillidsrepræsentant, da HOD på det tidspunkt fremlagde sit 'White Paper', der advarede mod konsekvenserne af Kommunernes Landsforenings og Finansministeriets aftale om besparelsen på de 125 millioner kroner.

- Jeg tog kontakt til direktøren og

havde en god dialog med ham, for det var jo mit job som tillidsrepræsentant at sikre jobbet for medlemmerne, siger han og understreger, at papiret ikke fik (negativ) indflydelse på samarbejdet mellem ledelsen og ham, ligesom der fortsat er et godt forhold til de øvrige tillidsrepræsentanter. Steen Støttrup var ikke involveret i at skrive det, men han ville godt have været informeret, før papiret blev udsendt, så han havde været forberedt.

Han har oplevet tidligere fyringsrunder - blandt andet i 2011, og han understreger, at fyringer godt kan ske som en god proces, hvis folk får en ordentlig behandling.

Kan gavne karrieren

Steen Støttrup har aldrig været bekymret for, om funktionen som tillidsrepræsentant kan skade karrieren.

- Ikke her hos os i hvert fald, konstaterer han. Det har tværtimod gavnet karrieren.

Beredskabsstyrelsens øverste chef, Henning Thiesen, er nemlig formand for de offentligt ansattechefer i DJØF.

Steen Støttrup har altid ønsket at beskæftige sig med HR og personale-spørgsmål.

- Det er jeg kommet til, men fra den anden side af bordet, siger han.

En anden stor udfordring med at være chef og tillidsrepræsentant er tiden. Det er svært at få den til at slå til, og i et job med ingen øvre arbejdstid kan man ikke bare lave fagforeningsarbejde i arbejdstiden. Han understreger, at et medlem med spørgsmål eller problemer er velkomment på alle tider af døgnet. Men der er fagligt arbejde og problemstillinger, han gerne ville bruge mere tid på.

Det er for eksempel den - i hans og kollegernes øjne - uretfærdighed, at soldaterne i militæret har bedre tillæg, når de er udsendt på internationale missioner. Beredskabsstyrelsens medarbejdere er udsendt til mange internationale opgaver. De var blandt





andet med til at hente kemiske våben ud fra Syrien, og bliver tit bedt om at træde til med meget kort varsel i katastrofesituationer.

Det er udenrigsministeriet, der beslutter, hvornår Beredskabsstyrelsen skal hjælpe i udlandet. Det sker kun, når et land selv har bedt om hjælp, og det sker som regel gennem EU.

- Og når Udenrigsministeriet har sagt go, har vi folk klar på 12 timer. Forsvaret har 30 dage, siger han.

Inden for EU har landenes beredskaber forskellige ekspertiser. Danskerne er blandt andet inden for it og opsætning af camps til for eksempel nødhjælpsarbejdere, og Steens kolleger er til stede på flere lokaliteter, end den militære del af Forsvaret er.

En af Steens første opgaver, da han blev ansat i Beredskabsstyrelsen i Birkerød var, at udarbejde en vagtordning for officererne og befalingsmændene i Beredskabsstyrelsen, så styrelsen altid er klar med kortest muligt varsel.

Der er også dårligere vilkår for honorering af merarbejde.

- Det ville jeg bruge mere tid på at rette op på, hvis jeg havde tiden til det, siger han, og understreger, at de to grupper officerer tidligere havde parallelle overenskomster og aftaler.

En anden vigtig sag for ham i rollen

som tillidsrepræsentant er diskussionen om hviletid. Arbejdstilsynet har forlangt, at Beredskabsstyrelsen skal overholde 11-timers reglen. Det betyder, at de ikke længere må have 24-timers vagter.

- Det har gjort robustheden mindre, og det betyder, at der er færre officerer og mellemledere på arbejde ad gangen - og at kolleger sjældent ser hinanden. Her er en situation, hvor jeg kan arbejde med både chef- og tillidsmandskasketten på for at få problemet løst, for det er ikke en god situation, siger han.

Svært at tiltrække officerer

Han siger, at en anden udfordring er at tiltrække officerer til Styrelsen. Det har ikke gjort det lettere, at graden kolonnechef i LR 36 er gledet ud, da det begrænser karrieremulighederne. Til gengæld har beredskabet uhyre nemt ved at tiltrække værnepligtige og Beredskabsstyrelsen har siden 2000 rekrutteret unge til officersuddannelsen fra de civile uddannelser.

- Det har fungeret godt nok, selv om det uden tvivl har betydet, at man mister lidt af korpsånden, siger han.



TILFÆLDIG KARRIERE

Steen Støttrup kom selv til Beredskabsstyrelsen ved lidt af en tilfældighed, dengang det hed Civilforsvaret. Han havde været værnepligtig sergent i Flyvevåbnet, fordi han drømte om at blive pilot, men netop da han skulle søge ind på officersuddannelsen der, kom der optagelsesstop.

I stedet søgte han i Civilforsvaret, fordi der var god træning i at være der, mens han stadig drømte om Flyvevåbnet. Uddannelsen og ledelse interesserede ham. Han havde i mange år været spejderleder, og han kunne godt lide at være med til at præge de unge.

- Og så var der lidt taktik i det. Jeg prøvede at gå til en optagelsesprøve, hvor vi blev testet af Forsvarets psykologer, der borede i ens personlighed, styrker og svagheder, fortæller han.

Han blev optaget i 1982 og syntes, at der var mere fornuft i at uddanne sig til at redde liv og slukke brande, så tanken om Flyvevåbnet glemte han hurtigt.



Fra HOD's side har vi i flere år flaget spørgsmålet om forskellige ydelser i forbindelse med international indsættelse op over for såvel FPS som departementet. Og i HOD anerkender vi ikke arbejdsgiverens argument om, at der skal være tale om en folketingsbeslutning for at kunne yde samme slags tillæg til Beredskabsstyrelsens medarbejdere som til Forsvarets. Det afhænger udelukkende af, om den til enhver tid siddende ansvarlige minister ønsker at gøre brug af sin fulde værktøjskasse - også på ydelsessiden.

Vi anerkender fuldt ud, at udfordringerne ved at forlade en mangeårig - men ikke lovmedholdelig - praksis for vagter i Beredskabsstyrelsen kan være mange. Vi mener, at der er mulighed for at finde brugbare løsninger inden for lovgivningens rammer, og på det seneste har vi revitaliseret drøftelserne med Beredskabsstyrelsen på området. Men "it takes two to tango" og før vi sammen har fundet en ny model kan en aftale ikke godkendes af Arbejdstilsynet.

På kursus i rettigheder



Major Lars Højbak i gruppearbejde under tillidsrepræsentantkursus i Kolding.

Når man melder sig som tillidsrepræsentant, bliver man ikke bare overladt til at klare tingene selv. HOD tilbyder løbende kurser, hvor man kan lære både tips til overholdelse af hviletid og tricks til konflikthåndtering ved forhandlinger.

TEKST OG FOTO: VICKIE LIND

Major Lars Højbak er tillidsrepræsentant ved Veterancentret i Ringsted. Da han midt i april er på Tillidsrepræsentantskursus med HOD, har han kun været på posten i en god måneds tid.

- Jeg håber at få indblik i, hvad det er for spilleregler, vi spiller efter. Der er mange ting, jeg ikke er klar over. Hvad er strukturen, hvem har hvilke roller. Også fordi Forsvaret er i en omstillingsfase, hvor de militære men også de civile medarbejdere generelt set er under pres. Derfor har vi om nogen brug for stærke fagforeninger, der kan varetage medlemmernes interesser, siger Lars Højbak.

Officererne i Ringsted hører til lokalafdelingen hos FPS i Ballerup, og i Ringsted havde de egentlig besluttet, at de ikke havde behov for egen tillidsrepræsentant. Men de revurderede, fordi de gerne ville have mere føling

med, hvad der foregår på det fagretslige område.

- Der er bare langt fra Ballerup til Ringsted. Når der forhandles med Veterancentrets ledelse, bør det være med en, der sidder i Veterancentret. Derfor besluttede vi, at vi alligevel ville have en tillidsrepræsentant, og det blev så mig, fortæller Lars Højbak.

Fokusområder og kontaktpersoner

Kurset for tillidsrepræsentanter er noget af en øjenåbner for Lars Højbak. Både på den gode og den knap så gode måde.

- Jeg er helt klart blevet opmærksom på nogen områder, hvor man kan sætte fingeraftryk og pleje medlemmers interesse, for eksempel i forbindelse med lønforhandlinger. Og så har jeg fået et blik ind i regler og forhold, som jeg måske nok var bekendt med, at der var udfordringer på, men jeg er

nok blevet en lille smule negativt overrasket over, hvor omfangsrigt det er. Det gør til gengæld ikke min interesse for at arbejde med området mindre.

Det vigtigste Lars Højbak tager med sig er dog noget helt andet.

- Det overordnede vigtigste, jeg tager med mig, er det at have fået sat ansigt på kontaktpersoner i organisationen og vide, hvem jeg skal have fat i, hvis jeg har brug for hjælp, ligesom kendskab til organisationens sammensætning er god for mig at kende. Men også ansigt på de andre tillidsrepræsentanter, som man kan ringe til at spare med. Det kan jeg sagtens få brug for, så dem er jeg glad for at have lært at kende.

Du kan altid læse mere om diverse kurser, som HOD tilbyder, på hod.dk. Du skal være logget ind som medlem.

1. juli blev Jægerkorpset og Frømandskorpset underlagt den nye Specialoperationskommando, der holder til i Aalborg.



Fra team til organisation

I februar 2015 besøgte Fagbladet Officeren den nyoprettede Specialoperationskommando i Aalborg, der siden dengang er vokset fra 10 til 45 ansatte. SOKOM, som kommandoen kaldes i daglig tale, fik i juli 2015 underlagt Jægerkorpset og Frømandskorpset.

AF SPECIALOPERATIONSKOMMANDOENS KOMMUNIKATIONSTEAM FOTO FLYVEVÅBNETS FOTOTJENESTE

At opbygge en ny organisation fra stort set ingenting til at blive en både driftssikker og funktionsduelig enhed er naturligvis en stor og krævende opgave. En opgave, der kræver vilje og evne til at samarbejde på tværs af faggrænser, erfaringer og værnstil-hørsforhold.

- Mange medarbejdere møder i SOKOM uden den store erfaring som

sagsbehandler på niveau II og uden værnsmæssig erfaring. Dertil kommer, at langt de fleste af stabens medarbejdere ikke har en uddannelse inden for specialoperationer. Medarbejderne har således skullet tilegne sin helt ny viden på flere områder.

Det fortæller oberst Michael Wiggers Hyldgaard, der tiltrådte som stabschef i SOKOM i foråret 2015. Han

er glad for, at alle er gået til opgaven med stort engagement, og viljen til at ville lykkes.

- Når jeg ser tilbage på året, der er gået siden min tiltrædelse, er det tydeligt for mig, at kommandoen er vokset fra at være et team til at blive en organisation, der stadig vokser og lærer. Det har været en spændende proces, som har været både udvik-

lende og udfordrende. Vi har billedligt talt skullet bygge både et tog, lave køreplan og lægge togskiner, alt i mens passagererne stod og trippede på den halvfærdige perron.

Processer, procedurer og produkter

Stabschefen finder det bemærkelsesværdigt, at staben i næsten alle tilfælde må præstere på blankt papir og i uudforsket terræn.

- Som en ny kommando i Værnsfælles Forsvarskommando (VFK) er der mange processer, procedurer og produkter, som skal opbygges fra bunden. Ikke bare i relation til den interne organisation og arbejdsdeling, men også i relation til samarbejdet med de øvrige stabe i VFK, siger Michael Hyldgaard.

Major Kenneth Riishøj har siden 1. marts 2015 været chef for SOKOM Studie- og Udviklingssektion med ansvaret for, at SOKOM's vision og opgave bliver omsat til koncepter.

- SOKOM's opgave er at styrke og øge Danmarks specialoperationskapacitet og fokusere kapaciteten mod Danmarks strategiske udfordringer, forklarer Kenneth Riishøj.

I første omgang kræver det, at kommandoen udvikler koncepter, der passer ind i Koncept for Forsvarets Operative Udvikling (KFOU).

- Samtidig med, at vi fokuserer på de langsigtede mål og tænker visionære tanker, har vi været bevidste om, at disse mål nås gennem små, daglige strukturerede skridt i en velorganiseret organisation. Det på samme tid, hvor nye medarbejdere ansættes, oplæres og integreres i arbejdet – ofte i et nyt ressortområde og i samarbejde med nye kollegaer, uddyber Kenneth Riishøj.

Den vigtigste del

I juli blev Jægerkorpset og Frømandskorpset underlagt SOKOM. Specialoperationsstyrkerne er den vigtigste del af den nye kommando. Det er deres professionalisme og engagement, der sammen med SOKOM's operative kerneopgaver skal bære 'projektet' SOKOM. En god integration af staben og de to korps har derfor stået højt på dagsordenen.

- Når vi udvikler fremtidens danske strategiske specialoperationskapaciteter, er korpsenes erfaringer og idéer afgørende for at kvalificere vores tanker og idéer. Det er jo trods alt dem, som skal føre dem ud i livet i den sidste ende, siger Kenneth Riishøj.

Netop de operative opgaver kom hurtigt i fokus, både med at deployere specialoperationskapaciteter til MINUSMA i Mali og til Operation

Inherent Resolve i Syrien og Irak.

- Og her må vi ikke fejle. Det er ikke en undskyldning, at vi er nye eller under opbygning, når vi taler om operative indsættelser. Der skal vi være klar til at forberede og støtte vores soldater bedst muligt. Det har de krav på, fastslår stabschefen.

Strategiske udfordringer

Et af de første spørgsmål, den nye kommando stillede sig selv var, hvad det vil sige, at danske specialoperationer skal fokusere på Danmarks strategiske udfordringer, som det hedder i grundlaget for selve oprettelsen af kommandoen.

- For os betyder strategiske specialoperationer, at vi understøtter Danmarks sikkerhedsmæssige, økonomiske eller værdibaserede nationale interesser. Det kan man gøre på en række vidt forskellige måder, men en strategisk indsats vil meget ofte være samtænkt med andre indsatser. Forsvarets specialoperationskapaciteter vil understøtte og supplere andre ministerområders aktiviteter, siger Kenneth Riishøj.



20% rabat på advokatrådgivning

Vi har indgået aftale med HOD om rabat til medlemmer. Du kan således med fordel få berigtiget din ejendomshandel, udarbejdet testamente eller ægtepagt, blive rådgivet om papirløst samliv eller opløsning af parforhold - med andre ord, alt hvad du har brug for.

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



Advokat (H) Peter Thykier
peter-thykier@ret-raad.dk



Advokat (H) Claus Rehl
rehl@ret-raad.dk

Ret&Råd Greve
Greve Strandvej 16
2670 Greve
Tlf. 70 20 70 83
greve@ret-raad.dk
www.ret-raad.dk/greve

Ret&Råd
ADVOKATER

Glostrup Ballerup Greve

En attraktiv arbejdsplads

En ny kommando betyder også en ny kultur, der blandt andet skal sikre, at kommandoen kan tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.

AF SPECIALOPERATIONSKOMMANDOENS KOMMUNIKATIONSTEAM

Major Henrik Callisen er chef for Forsvarets Personelstyrelses HR Partnerelement ved SOKOM. Henrik Callisen har i en periode været ude af Forsvaret, men i 2015 valgte han at forlade en god stilling i det civile for at tiltræde stillingen ved SOKOM.

- En af mine vigtigste opgaver er at bidrage til, at SOKOM kan rekruttere de rigtige medarbejdere i rammen af Forsvarets HR strategi, forklarer han.

Som en værnsmæssig kommando er SOKOM afhængig af både specialoperationsuddannede medarbejdere og kollegaer med viden og erfaring fra den øvrige del af Forsvaret.

- Mange af vores medarbejdere har - i hvert tilfælde for en tid - forladt en kendt dagligdag, hvor samarbejdet med kollegaerne var etableret og gennemprøvet. Specialoperationskommandoen ønsker at være med til at sikre, at der efter tjeneste ved SOKOM fortsat er en karriere - enten værnsmæssig eller ved moderværnet - for de medarbejdere, uanset om de bliver i SOKOM i kortere eller længere tid. Her skal jeg som HR Partner blandt andet være med til at sikre et godt samspil mellem værnene og SOKOM i udviklingen af den fælles talentmasse, således at gode medarbejdere fastholdes til gavn for Forsvarets opgaveløsning, siger Henrik Callisen.

Værnsmæssig arbejde attraktivt

Major Vagn Iversen (VIN) forlod et attraktivt job som eskadrillechef til fordel for stillingen som chef for SOKOM kapacitetssektion. For ham var det netop dialogen mellem Flyvevåbnet og SOKOM, der havde prioritet, da han sagde ja til jobbet i SOKOM. Samtidig kastede han sig ud i et for ham nyt arbejdsområde.

- Tidligt i processen blev det erkendt, at vi havde behov for mere

viden om den kapacitet, vi skulle arbejde med - specialoperationer. Derfor har Forsvarsakademiet udviklet et kursus, som er særligt fokuseret mod at opbygge viden om specialoperationer i staben. Den viden er afgørende for, at vi kan samarbejde optimalt med Forsvarets øvrige enheder og ude på mission med internationale partnere, siger VIN.

Netop den faglige, professionelle og personlige udvikling af officerer og befalingsmænd er vigtig for SOKOM.

- Vi vil ikke efterlade talenter i ingenmandsland, når de kommer til SOKOM for at bidrage til løsning af de mange opgaver. Vi arbejder derfor målrettet sammen med de tre værn om at lave talentudvikling på alle niveauer, således vi udnytter talent-

- Det har været og er fortsat vigtigt for mig, at vi også husker og prioriterer at opbygge og vedligeholde gode sociale relationer. Selv om vi har rigtig travlt, har vi prioriteret at lave sociale arrangementer, som har styrket sammenholdet i staben.

Henrik Callisen



Major Henrik Callisen

massen i Forsvaret bedst muligt - til gavn for både Forsvaret og for den enkelte medarbejder, fortæller Henrik Callisen.

Det sociale liv

VIN og Callisen er begge engageret i det sociale liv i Specialoperationskommandoen.

- Det har været og er fortsat vigtigt for mig, at vi også husker og prioriterer at opbygge og vedligeholde gode sociale relationer. Selv om vi har rigtig travlt, har vi prioriteret at lave sociale arrangementer, som har styrket sammenholdet i staben, siger VIN.

Og Henrik Callisen er helt på bølgelængde. Han mener, at sammenhold og korpsånd bør være et særligt kendetegn ved alle militære organisationer.

- Det er en af Forsvarets styrker, men det kommer ikke af sig selv. Det er vi bevidste om, og alle - fra høj til lav - gør en aktiv indsats for, at Specialoperationskommandoen er en arbejdsplads, hvor vi er glade for at møde på arbejde og kan arbejde sammen i en både direkte og uhøjtidelig tone, men naturligvis med respekt for hinanden - og samtidig kan vi have det sjovt, slutter Henrik Callisen.



Major Vagn Iversen

**When
survivability
is not an
option**

CAESAR®



nexTER
SYSTEMS

CREATING NEW REFERENCES IN DEFENCE | WWW.NEXTER-GROUP.COM



Peter Ernstved Rasmussen er journalist og stifter af det forsvars- og sikkerhedspolitiske netmedie OLFI. Han har en fortid som reserveofficer i Livgarden og journalist på Jyllands-Posten.

Skift frekvens, slut!

AF PETER ERNSTVED RASMUSSEN

Den fjerde trivselsmåling i efteråret var langt fra munter læsning for forsvarschefen. Færre end hver anden ansatte følte sig motiveret i jobbet, og næsten hver fjerde søgte aktuelt job uden for Forsvaret. Blandt officererne ledte hver tredje officer efter job i det civile, og alene i Hæren drejede det sig om 40 pct. Værre var det, at resultaterne viste en nedadgående tendens i forhold til de tidligere målinger. Det går med andre ord den helt forkerte vej.

For at gøre noget ved problemerne indledte forsvarschef, general Peter Bartram, en rundtur til landets tjenestesteder, hvor han mødte medarbejderne i øjenhøjde, forklarede situationen og opmuntrede dem med anerkendelse for deres store indsats. Ifølge eget udsagn opfordrede han dem også til at deltage i den offentlige debat. Det skete med besked om, at han samtidig ville den uhøviske tale på de sociale medier til livs.

Der kunne den historie være endt, men forsvarschefen gik skridtet videre, som han selv forklarede det. Han havde sat auditørerne til at undersøge mulighederne for fyringer, og han krævede i det hele taget, at medarbejderne i debatten optrådte loyalt. Da DR efterfølgende viste en video med forsvarschefen på slap line, delte sagen vandene. Nogle roste forsvarschefen for at tale i klart skrog, mens andre opfattede hans udtalelser som trusler og en knægtelse af ytringsfriheden. Selv stod forsvarschefen fast, men indrømmede dog måske at have "presset citronen" lidt for hårdt. Og så gentog han sine trusler om at fyre medarbejdere, som optrådte illoyalt over for ledelsen og kolleger.

Ombudsmanden var for længst gået ind i sagen, da jeg siden selv skrev en artikel på OLFI, hvor den nu pensionerede oberst Lars R. Møller sammenlignede forsvarschefen med imamerne fra Grimhøjmoskeen og beskyldte ham for at tale med to tunger. I samme artikel kom det frem, at forsvarschefen havde kaldt en reserveofficer til samtale på baggrund af et læserbrev i Berlingske, og senest er det kommet frem, at oberstløjtnant Per Hinrichsen i oktober blev kaldt hjem fra Irak til en samtale med henblik på reparation på baggrund af nogle udtalelser til DR og Information. Udtalelser, som nærmest ordret stemte overens med,

hvad den amerikanske forsvarsminister Ash Carter havde udtalt måneder forinden. Efter samtalen og modne overvejelser fik Hinrichsen dog lov til at fortsætte i jobbet.

I skrivende stund har forsvarschefen ikke offentligt haft noget at tilføje til debatten om debatten, og han har over for OLFI afvist at lade sig interviewe om emnet. Nu venter vi så på ombudsmandens udtalelse. Hvad der kommer frem i den, fik man et lille indblik i på et åbent samråd i Folketingets Forsvarsudvalg den 12. maj. Her fortalte forsvarsminister Peter Christensen (V), at hans departementschef havde haft en løbende dialog med forsvarschefen om de efterhånden famøse udtalelser, og så citerede han forsvarschefens svar til ombudsmanden:

"Samtidig vil jeg gerne slå fast, at jeg ikke skulle have knyttet behovet for en ordentlig debattone sammen med illoyalitet eller have nævnt fyring i den forbindelse. Det beklager jeg."

Derefter gentog ministeren en tidligere udtalelse til OLFI og erklærede sig enig med forsvarschefen:

"Man skal ikke true med at fyre folk. Jeg synes, at man skal bruge sin ytringsfrihed, og man skal stå til ansvar for sine ytringer."

Debatten om debatten handler ikke om uhøviske udtalelser, som ingen med en smule fornuft kan være uenige med forsvarschefen i at stoppe. Nej, debatten om debatten handler om noget langt mere alvorligt – nemlig medarbejdernes tavshed af frygt for repressalier. Historien er talrig med eksempler på medarbejdere, hvis karriere er blevet sat på fuldt stop på grund af militærfaglige udtalelser, som gik imod de politisk vedtagne beslutninger.

De ovenstående aktuelle eksempler bekræfter kun medarbejderne i, at intet har ændret sig, og at det aldrig gavner karrieren at blande sig i debatten. Dermed stivner systemet, tilliden til ledelsen daler, og motivationen i arbejdet forsvinder. De seneste trivselsmålinger burde have givet Forsvarets øverste ledelse et fingerpeg om, hvordan det går med at løse problemet. Medarbejderne og ministeren har endnu til gode at se, at forsvarschefen, hans rådgivere og chefer har forstået det.

Bemanding af stillinger på Bornholm?

I lyset af de seneste politiske beslutninger omkring Forsvarets tilstedeværelse på Bornholm, er det HOD's opfattelse, at man fra Forsvarets Personalestyrelse kunne lægge til grund, at Forsvarets tilstedeværelse på Bornholm som minimum opretholdes i de kommende år. Der vil derfor være behov for – i rammen af bemandingssystemet – at bemande disse stillinger.

AF KONSULENT SØREN WAD CLAUSEN

HOD modtager jævnligt henvendelser fra medlemmer, som er tjenstgørende på Bornholm. De officerer, der har fast tjenestested på Bornholm, kontakter oftest HOD, fordi de gerne vil et andet sted hen hurtigst muligt. Vi kan på baggrund af disse henvendelser udlede, at det lejlighedsvis er udfordrende for forvaltningen dels at få bemandet ledige stillinger på solskinsøen, dels at fastholde medarbejdere på Bornholm. Det vækker derfor op-sigt her i huset, når vi bliver kontaktet af medlemmer, der gerne vil blive på øen eller har søgt stillinger, som de har svært ved at komme i betragtning til af uklare årsager.

HOD har en sag kørende for en officer, som i foråret 2013 kontaktede HOD med det ene formål at få bistand til at få bekræftet, at han kunne få lov at blive på Bornholm, hvor han på daværende tidspunkt netop havde fået fast tjenestested og derfor også bosat sig. Fra sin faste stilling på Bornholm var han endvidere befalet til midlertidig tjeneste ved en anden af Forsvarets myndigheder på Bornholm. Forvaltningen kunne heldigvis bekræfte, at beordringen til varig tjeneste i en konkret stilling på Bornholm ville blive fastholdt, når det midlertidige udlån ophørte.

Forvaltningen valgte imidlertid efter mindre end 1 år – og i løbet af drøftelserne med HOD – at beordre den pågældende officer til varig tjeneste ved den myndighed, hvortil han oprindeligt var udlånt. Denne disposition var på overfladen uskyldig, bortset fra at den nye myndighed var lukningstruet. Usikkerheden for den pågældende blev på den måde forøget, hvilket er blevet underbygget yderligere, da myndighedens lukkedato nu er endeligt fastsat. Medarbejderens fremtid er endnu ikke afklaret her 2 år senere.

OFFICEREN

Nr. 3/2016, 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. 4/2016: 8. august
Som udkommer: 31. august
Blad nr. 5/2016: 26. september
Som udkommer: 19. oktober

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den 27. maj 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 Tema: De nye uddannelser
- 16 Som attaché i Kabul
- 18 Formandsseminar 2016
- 20 Det koster at gå på pension før tid
- 22 Faglige forklaringer
- 25 Serie: Rundt om officererne
- 28 Når afstanden bliver for lang
- 31 Yngre officerer kan også søge stillinger
- 33 Tillidsrepræsentanten
- 37 Kursus i rettigheder
- 38 Fra team til organisation
- 40 En attraktiv arbejdsplads
- 42 Klumme: Med Ernstveds øjne
- 43 Verserende sager

Forsidefoto: Claus Bech

Hvor bor officererne?

I en ny serie sætter vi tal på, hvem officererne egentlig er.



Udvikling og indflydelse er nøgleord for tillidsrepræsentant Steen Støttrup.



Jægerkorpset og Frømandskorpset har nu været en del af den nye specialoperationskommando i et år.

