

Fagbladet

OFFICEREN

04 / AUGUST 2016

JESPER HELSØ: OFFICERSGERNINGEN ÆNDRER SIG



DEN SVÆRE YTRINGSFRIHED

FAGLIGE FORKLARINGER

ERNSTVEDS KLUMME: MEN MUSIKKEN SPILLER DA ENDNU

INHERENT RESOLVE

www.hod.dk



STAY FOCUSED ON YOUR MISSION

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

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

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



Der skal penge på bordet



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

Det er en god start, når Statsministeren på Venstres sommergruppemøde nævner, at en national sikkerhedsplan til milliarder af kroner, vil indgå i regeringens oplæg til efterårets forhandling af 2025-planen. Frygten var ellers, at det økonomiske råderum i forhandlingerne ville blive disponeret til andre formål, inden partierne skulle forhandle næste forsvarsforlig. Debatten om Forsvarets økonomi har primært handlet om nye kampfly, NATOs krav om brug af to procent af BNP og ændringerne i trusselsbilledet. Kun i mindre grad har den handlet om, at indeværende forlig har skabt et forsvar uden robusthed, uden sammenhæng mellem mål og midler og med stor personale-afgang.

Det er afgørende, at man i 2025-planen politisk anerkender behovet for at tilføre resourcer til Forsvaret og tager højde for det i efterårets forhandlinger. En uændret økonomi vil kræve nedlæggelse af operative kapaciteter, for Forsvaret har ikke personel og enheder nok til at opfylde ambitionerne i indeværende forlig.

Uændret økonomi vil også fastholde Forsvaret i en fejlslagen HR-strategi. Det er nok et naivt håb, at man politisk vil erkende, at afskaffelsen af tjenestemandsansættelser var en fejl, men de vedtagne besparelser på HR, fastholdelse, midlertidig tjeneste og ikke mindst uddannelsesområdet er direkte ødelæggende for Forsvarets evne til fremadrettet at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere.

Forsvarsforliget afskaffede af rene sparehensyn den måske bedste officersuddannelse i NATO og vedtog i stedet en uddannelsesreform, der hverken internt eller eksternt kan tiltrække ansøgere nok til officers basisuddannelsen. En reform, der ydermere hviler på den fejlagtige forudsætning, at man som officer kan gennemføre en krævende videregående uddannelse ved siden af et arbejde på

et inspektionsskib i Nordatlanten, en eskadrille i Tyrkiet eller et kompagni udstationeret i Estland. Blended learning fungerer sikkert fint uden for Forsvaret, men prisen for de ansatte, kolleger og operative enheder er for høj. Forsvaret er ikke en civil virksomhed. Forsvarets fundament er enheder, der kan kæmpe, og den evne ryger let, når man fjerner et led i kæden. Lav det om! Genindfør tilstedeværelsesundersøgning på Forsvarets videregående uddannelser og genskab mulighederne for rekruttering – både den interne fra enhederne og den eksterne direkte fra gymnasierne. En rekruttering, der fremhæver det unikke i officersprofessionen, og Forsvaret, som den spændende og krævende arbejdsplads, det er, i stedet for at sælge en civil-akademisk lederuddannelse.

Sidst, men ikke mindst: Kære politikere, I må politisk sluge den kamel, at rulle aprilforliget fra 2014 tilbage og genskabe en ledelseskonstruktion, der kan fungere. Det skylder man den forsvarschef, der til foråret skal løbe med stafetten og forestå rehabiliteringen af et invalideret og forkrøblet forsvar. Det hæmmer eller hindrer rettidige og koordinerede beslutninger, at forsvarschefen nu blot indgår i et gruppearbejde med ligeværdige styrelseschefer, og det er ødelæggende for moralen, at der fæstes mere lid til konsulenthuse end det professionelle råd fra dygtige officerer. Forsvarschefen skal kunne agere og handle troværdigt og tillidsskabende, så personellet ved, at forsvarschefen kan sætte handling bag løfter om at gøre noget ved et problem. Han og de militære chefer, der på lavere niveauer har ansvaret for den operative kerneproduktion, skal atter tillægges helhedsansvaret for den koordinerende styring af ydelserne på materiel-, personel- og etablingsområderne, ellers risikerer I, at der ikke er soldater nok til at løfte ambitionerne for en national sikkerhedsplan.



HOD stævner ministeriet

På vegne af fire sagsøgere har HOD stævnet Forsvarsministeriet. Sagen drejer sig om retten til at blive ansat som tjenestemænd.

I gennem mere end to år har HOD og Forsvarsministeriet forsøgt at finde en løsning. Det er ikke lykkedes. Derfor har HOD stævnet Forsvarsministeriet.

Det er sagsøgernes opfattelse, at de under deres uddannelse løbende

er blevet stillet i udsigt, at de efter endt officersuddannelse kunne vælge at blive ansat som tjenestemænd i Forsvaret som alternativ til på overenskomstvilkår.

I forbindelse med Forsvarsforliget 2013-2017 blev det vedtaget, at Forsvaret fremadrettet i videst muligt omfang vil afskaffe tjenestemandsansættelser for både officerer og

stampersonel, men efter sagsøgernes opfattelse fik alle officerselever i 2014 og 2015 tilsagn om, at de ikke blive berørt af ændringen. De ville blive ansat efter Lov om tjenestemænd.

HOD's stævning er indgivet til retten, og vi afventer nu Forsvarsministeriets reaktion på stævningen.

HOD'S STATISTIKKER

HOD har gennem lang tid udarbejdet statistikker over personlige kvalifikationstillæg og funktionstillæg, og det er HOD's erfaring, at statistikkerne anvendes af medlemmerne. Det er vi glade for.

Men statistikkerne er jo ikke bedre end de data, der kommer ind i dem. I den forbindelse er det afgørende, at tillidsrepræsentanterne husker at sende alle de aftaler, som de indgår med de lokale chefer – det være sig fordi kompetencen til at forhandle ligger hos TR, som for eksempel for de overenskomstansatte officerer – dog ikke MJ/OK eller sektionschefer i BRS, der selv har forhandlingskompetencen (og så SKAL de komme ad kommandovejen) – eller fordi TR indgår aftalen på vegne af en officer i valggruppen for eksempel, fordi den pågældende officer ikke selv ønskede at forhandle.

Alle har behov for, at statistikkerne er valide, og vi kan kun opretholde kvaliteten ved jeres aktive medvirken.

Sag om feriepenge afgjort

Der skal ske efterbetaling af feriepenge til tjenestemænd fratrådt efter langvarig sygdom før 17. August 2007.

EU har tidligere slået fast, at man har ret til godskrivning af ferie under sygdom. Dermed har arbejdsgiver ikke længere haft mulighed for at betragte ferien afholdt jf. Tjenestemandslovens §17, når man afgår til pension efter en længerevarende sygdom (til svagelighedspension eller afgår ved døden).

Akademikerne og således også HOD har igennem længere tid ført sag ved Østre Landsret om, hvorledes forældelsesfristen skal beregnes i forhold til dem, som har fået inddraget ferie ulovligt jf. Tjenestemandslovens §17.

Dommen foreskrev, at forældelsesfristen beregnes som fem år fra sagsanlæggets dato.

HOD har haft et antal pensionerede medlemmer med i sagen, og vi forventer, at Forsvarsministeriet har efterbetalt medlemmerne deres retmæssige krav.

I godtgørelsen skal indgå rentegodtgørelse af for sent udbetalte feriepenge, som skal beregnes efter en model, der fremgår af et særligt cirkulære nr. 013-16 af 18. marts 2016.

For at sikre en korrekt beregning af rentegodtgørelsen, har HOD anmodet om aktindsigt i de pågældende renteberegninger.

Cirkulæret omfatter alle tjenestemænd, som ikke har fået efterbetalt feriepenge til tiden. Dvs. også tjenestemænd, som fik efterbetalt feriepenge før sagsanlægget.

Sagen har ingen konsekvenser for tjenestemænd, som er pensioneret på ordinær vis ved pligtig afgangsalder.

Meld dig til TR-kursus

Det er nu, du skal melde dig til kurser for tillidsrepræsentanter. Du skal melde dig til HOD's TR-uddannelse i september eller november, hvis du enten snart skal være tillidsrepræsentant, eller du allerede er tillidsrepræsentant men ikke har deltaget på kurset endnu.

Se alle datoer og tilmeld dig på hod.dk.

Tæt på mål med PKVAL

Forsvaret er næsten i mål med at få gennemført de tidsbestemte aftaler om PKVAL for ledergruppen.

Der har været særligt fokus på arbejdet siden sidst i januar, hvor HOD fik en historisk stor bod på 750.000 kroner for aftalebrud. Det skete, fordi genforhandlingerne ikke var blevet gennemført senest 3 måneder før udløb af aftalen om PKVAL, som de skulle jf. HOD aftale om tillægsskifte.

Under sagen udtrykte FPS og HOD enighed om, at aftaler skal overholdes. Det var også en præmis, at FPS fik indtil den 1. juli 2016 til at få gennemført forhandlinger af de tidsbestemte aftaler om PKVAL for ledergruppen, der var eller ville være udløbet inden da. Og det mål er næsten nået.

Der er udført et stort arbejde fra Forsvarets side for at få gennemført de mange udestående forhandlinger inden tidsfristen, og det anerkender HOD.

Der er stadig et lille antal officerer, hvor forhandlingen ikke ses at være gennemført. FPS og HOD har udvekslet informationer om disse, så de sidste aftaler kan komme på plads.

TEL. & FAX 33 12 82 53
POSTGIRO NR.: 102-3071
D. B. 3001.3015-127201
E-MAIL: MWM@MWMORCH.DK



DK - 2000 Frederiksberg
Dronning Olgas Vej 9, st.
CVR. NR.: 89 69 70 18
WWW.ORDENSBAAAND.DK

KONGELIG HOFLEVERANDØR

M. W. Mørch & Søn's Eftf. ApS.

LEVERANDØR TIL ORDENSKAPITLET
GRUNDLAGT 1830

DANSKE OG UDENLANDSKE
ORDENSBÅND
MINIATUREORDENER OG MEDALJER
BÅNDSPÆNDER TIL UNIFORMER



Den svære ytringsfrihed

Offentligt ansatte er bedre beskyttet af lovgivningen end deres privatansatte venner, når de debatterer deres arbejde i det offentlige rum. Men reglerne er uklare og fyldt med gråzoner, og det skaber utryghed hos både ledelse og de ansatte. Der er behov for præcisering, mener mediejurist Oluf Jørgensen. Vi prøver her at dykke ned i ytringsfrihedens regeljungle.

SAGEN KORT:

I marts rejste forsvarschefen rundt på 25 tjenestesteder, hvor han blandt andet talte om ytringsfrihed og illoyalitet. Han fik udtrykt sig på en måde, der faldt mange medarbejdere og fagforeningerne for brystet, og efter en måneds hidsig debat gik ombudsmanden ind i sagen. Det medførte en officiel kritik af forsvarschefens udtalelser, der igen har øget debatten om grænserne for ytringsfrihed i Forsvaret.

AF KIM VIBE MICHELSEN

Forsvaret har været ramt af en del møgsager vedrørende ytringsfrihed. Forsvarschefen har udtalt sig for bastant, medarbejdere er blevet korrekset og har fået udstukket regler, der måske/måske ikke er lovlige, og ombudsmanden har iredtesat ledelsen. Og det er ikke overraskende, for reglerne er uklare og bygger i vid udstrækning på praksis. Så samtidig med at samfundet, Forsvarets rolle i dette og mediebilledet ændrer sig, vil der dukke flere sager op.

- Nej, jeg er ikke overrasket.

Forsvarets vigtighed og rolle i den politiske debat er vokset kraftigt med de mange missioner i udlandet gennem de senere år. Samtidig er reglerne på området uklare, så det er nok ikke det sidste, vi har set til det, siger Oluf Jørgensen, der er offentlighedsrådgiver og forskningschef på Danmarks Medie- og Journalisthøjskole.

Det paradoksale er, at sagerne i vid udstrækning opstår, fordi offentligt ansatte er bedre beskyttet end privatansatte, når de udtaler sig kritisk om forhold vedrørende deres arbejde. For mens privatansatte kun er beskyttet af de generelle regler i Grundloven og den europæiske menneskerettighedskonvention og derfor i sidste ende kan risikere fyring for kritiske udtalelser om deres arbejdsplads, så står demokratiets kamphund, ombudsmanden, klar til at fare i flæsket på enhver ytringsfrihedssag i det offentlige. Ju-



Meget kritisabelt at forsvarschef skabte usikkerhed om de ansattes ytringsfrihed

Forsvarets ansatte har samme ytringsfrihed som andre offentligt ansatte. Det var derfor meget kritisabelt, at forsvarschefen under et oplæg på Flyvestation Karup fortalte de ansatte, at de kunne forvente at blive afskediget for "direkte illoyale" ytringer om Forsvaret, som de måtte fremsætte på de sociale medier. Det skriver ombudsmanden i dag i en udtalelse til Forsvarsministeriet.

28. juni 2016

Retsgrundlaget - Rammerne for offentligt ansattes ytringsfrihed

Offentligt ansatte er som alle andre borgere omfattet af grundlovens bestemmelse om ytringsfrihed. Grundlovens § 77 bestemmer, at "Enhver er berettiget til på tryk, i skrift og tale at offentliggøre sine tanker, dog under ansvar for domstolene. Censur og andre forebyggende forholdsregler kan ingensinde på ny indføres".

Kilde: Justitsministeriet – Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.

stitsministeriet har derfor også udarbejdet en vejledning, men gråzonerne er stadig betydelige.

- Ombudsmanden har klart fastslået, at offentligt ansatte er bedre beskyttet. I et demokrati har vi brug for, at beslutningstagerne og lovgiverne får det bedste grundlag at agere på. Det kræver debat, og det kræver, at eksperter kommer på banen, så det ikke kun er en lille kreds af embedsmænd, der præsenterer politikerne for et ensidigt produkt. Og offentligt ansattes arbejde er af almen interesse, siger Oluf Jørgensen.

Hvad må man så?

For dem, der vil have deres på det rene og elsker at gå med livrem og seler, er der håb. Ifølge Oluf Jørgensen kan enhver trygt og frit udtale sig på egne vegne – også om arbejdsrelaterede forhold. Det betyder i den sammenhæng, at titel og uniform efterlades på hjemmeadressen, og at man kun går efter bolden og ikke manden, da man ellers risikerer at komme i konflikt med anden lovgivning.

Men virkeligheden er sværere end det. For offentligheden har gavn af at vide, at læserbrevskribenten, der skriver om indsatsen i Afghanistan eller et andet brændpunkt ikke bare er hr. Hansen, men derimod major Hansen, der har været udsendt og måske har en i denne sammenhæng velfunderet viden om området.

Det er der heldigvis en vej udenom. Ombudsmanden har

knæsat et princip, hvor kronikøren eller læserbrevsskribenten afleverer sine udgydelser i eget borgerlige navn underskrevet eksempelvis hr. Hansen. Derefter indsætter mediet en faktaboks ved siden af indlægget med et billede af major Hansen i fuldt ornat med gulligt ørkenstøv på uniformen, hvor læseren også får en indsigt i majorens faglige ekspertise. Det er i dette tilfælde altså mediet og ikke hr. Hansen, der offentliggør oplysningerne i læserens interesse, og det må man gerne medvirke til.

Hvad må man ikke?

Det helt afgørende er begrebet 'egne vegne'. Ytringerne må ikke fremstå, så modtageren på nogen måde kan opfatte det, som om man taler på Forsvarets vegne. Og det er her, uniformen kommer ind. Det gælder også på sociale medier, ifølge Oluf Jørgensen.

- Det betyder ikke nødvendigvis, at man ikke kan ytre sig frit i uniform, men hvis det kommer til en tvist med ledelsen om ytringerne, står man langt svagere i sagen, og praksis på området er ugenomsigtig, så brug af uniform er det samme som at bevæge sig ind i en gråzone, siger han.

Offentligt ansatte skal tale ordentligt, når de ytrer sig i det offentlige rum. Det er en gråzone, der vil noget, men det fremgår flere steder – både af Justitsministeriets vejledning og af ombudsmandens redegørelse. Det er



Nærmere om rammerne for offentligt ansattes ytringsfrihed

Som offentligt ansat er man som alle andre borgere beskyttet af grundlovens bestemmelse om ytringsfrihed og kan på egne vegne deltage i den offentlige debat og fremsætte personlige meninger og synspunkter. Dette gælder også emner, der vedrører ens eget arbejdsområde.

Kilde: Justitsministeriet – Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.



også en af de ting, som forsvarschefen har nævnt på sin rundrejse, og der er noget at komme efter. Det er især på sociale medier, at tonen kan blive lidt ilter, og her kan ledelsen i sidste ende gribe ind med både militær straffelov og arbejdsgiversanktioner. Respektstridig optræden er stadig ikke tilladt.

Derudover er der hele lovkomplekset. Lige fra racismeparagraf til injurielovgivning. Det er sjældent relevant i de

her sager, men den militære straffelov og tavshedspligt spiller af og til en rolle. Tavshedspligten er fastsat ved lov, så ledelsen kan ikke bare udvide den efter forgodtbefindende, men et begreb som militære hemmeligheder kan derimod gradbøjes betydeligt, og der kan man uforvarende havne i endnu en af gråzonerne.

Jægerbogssagen er nok det mest kendte eksempel, men der har også været sager om blogs fra udsendte soldater og offentliggjort billedmateriale, hvor Forsvaret på et juridisk mudret, men ikke nødvendigvis forkert grundlag har reageret overfor medarbejdere.

- Der er et væsentligt behov for præcisering. Begrebet militære hemmeligheder er på nuværende tidspunkt elastik i metermål, og det må være mulig, at komme med nogle klarere definitioner, siger Oluf Jørgensen. Han henviser til, at Forsvaret i 2003 selv medvirkede til en rapport om fælles standarder for begrebet, som dog ikke blev fulgt op af handling.

Ytringer har konsekvenser

Indenfor visse lidt grumsede rammer har offentligt ansatte altså ytringsfrihed. Ledelsen må ikke tage direkte negative ledelsesmæssige tiltag overfor ansatte, der bruger deres ytringsfrihed. Og dog. Ledelsen må nemlig i særlige tilfælde godt gøre det alligevel. Hvis en medarbejder ytrer sig på en måde, hvor ledelsen med rimelighed kan godtgøre, at det er til skade for udførelsen og varetagelsen af vedkommendes funktion, kan man godt eksempelvis forflytte den ansatte, men det skal selvfølgelig kunne holde i retten.

Forsvarsministeriet arbejder på retningslinjer for, under hvilke omstændigheder ansatte i Forsvaret udtaler sig som repræsentanter for Forsvaret. De faglige organisationer er inviteret med i arbejdet, og første dialogmøde er i begyndelsen af september.



Oluf Jørgensen er offentlighedsrådgiver og forskningschef emeritus ved Danmarks Medie- og Journalisthøjskole.



Det har været meget lidt kønt at være vidne til debatten om ytringsfrihed i Forsvaret. HOD har hele tiden ment, at Forsvarschefen er i sin fulde ret til at bede sine medarbejdere om at tale ordentligt, men det blev håndteret klodset, og derfra kørte tingene helt af sporet med trusler, der aldrig skulle være sagt.

På nuværende tidspunkt er Forsvarsministeriet i gang med at se på retningslinjer for, under

hvilke omstændigheder ansatte i Forsvaret må udtale sig som repræsentanter for Forsvaret. De faglige organisationer er inviteret med i arbejdet og første møde er i begyndelsen af september. Vi er tilfredse med, at der er åbnet for dialog og ser frem til at drøfte emnet mere konkret parterne imellem.

Man har som offentligt ansat en vidtgående frihed til at udtale sig om ressourcespørgsmål, som kan have væsentlig betydning for de fremtidige forhold på arbejdspladsen, f.eks. nedskæringer.

Kilde: Justitsministeriet – Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.



Panasonic BUSINESS

Panasonic Toughbook og Toughpad

Udviklet til at præstere – uanset udfordringerne

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

Find ud af, hvad de kan gøre for dig.

Ring på

+46 8 680 26 00

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

Besøg

www.toughbook.eu



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



TOUGHBOOK

TOUGHPAD

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

I hver sin ende af karrierestigen

Den ene har været hele systemet igennem. Den anden er først lige begyndt. To officerer fra hver sin ende af karrierestigen ser på officersgerningen.

AF MICHAEL AAGAARD JENSEN FOTO CLAUS BECH OG SARA SKYTTE

Den tidligere forsvarschef Jesper Helsø havde ikke en planlagt militærkarriere foran sig, da han i 1968 skulle af-tjene sin værnepligt. Meningen var, at han efter en kort tur i Forsvaret ville læse på universitet som enten læge eller historiker. Det ændrede sig dog, da han mødte Forsvaret første gang.

- Jeg havde ikke lyst til at være værnepligtig som 29-årig med en 20-årig stuekommandør, så jeg valgte at tage værnepligten før studiet. Jeg fik smag for det der militær. Både det strukturmæssige, testningen af en selv, kammeratskabet og formålet med det at være i uniform tiltalte mig. Derfor startede min militære karriere kort tid efter optagelsen på sergentskolen, fortæller general Jesper Helsø.

Ved Den Kongelige Livgardes 3. Bataljon har premierløjtnant Christian Kabel netop startet sin karriere i Forsvaret. Han har læst kemi på Aarhus Universitet i tre år, men fik ligesom den tidligere forsvarschef smag for livet i uniform.

- Jeg havde ikke regnet med, at Forsvaret var min vej i livet, men jeg blev hooked på det, efter at jeg aftjente værnepligt. Jeg blev sergent og efterfølgende officer, fortæller han.

Et tålt forsvar

I den tid, da Jesper Helsø gjorde karriere i Forsvaret, oplevede han, hvordan officersgerningen ændrede sig. En af de mest markante ændringer er det omkringliggende samfunds syn på officeren. I Ringsted, hvor han gjorde tjeneste ved Artilleriets Befalingsmandsskole, oplevede han, at officeren i sin uniform var en afholdt mand.

- Der kunne vi gå i byen, og vi kunne gå til og fra stationen i uniform, fortæller han.

Men det ændrede sig efter ungdomsoprøret i 1968.

- På Løjtnantsskolen oplevede jeg, at når jeg tog frem og tilbage i foråret 1970, var det ikke alle, der så lige positivt

på dem i uniform. Det ændrede sig også på den måde, at min far, der var generalmajor, tog på kontor i civil. Han klædte så om, når han kom frem til sit tjenestested. Det gav nogle tanker om, hvad det var, der var ved at ske? Det gjorde, at officersgerningen set med mine øjne - også i dag - i vid udstrækning blev lidt isoleret og måske ikke rigtig lukkede op og argumenterede for, hvad det er, et sådant forsvar og en officer egentlig kan anvendes til. Før Balkan, vil jeg sige, var Forsvaret tålt. Det var hverken i befolkningens, i politikernes eller de bevilligende myndigheders øjne et fokuspunkt. Det blev det, da man fandt ud af, hvad det faktisk kunne bruges til, fortæller Jesper Helsø.

Forsvaret blev igen synligt, da Jugoslavien i begyndelsen af 1990'erne rev sig i stykker i blodige krige. Her fik officeren en ny rolle og en anden og bedre placering i samfundet.

- Det er sket ved, at skatteborgerne helt kontant har kunnet se, hvad de får for pengene. De fik F-16, der gav Milo-sevic nogen på tuden. De fik fløjet nødhjælp og fik soldater, der gik ind og var i nogle missioner, hvor de forsøgte at gøre noget for de civile ved at lægge en dæmper på stridighederne. De får også overvågning af vores kyster. De får fat i dem, der lukker olie ud. De får olieoprydning med de midler, som Forsvaret nu har. Der vil jeg godt give en cadeau til den tidligere forsvarsminister Hans Hækkerup, der så en mulighed for, at Danmark kunne placere sig et sted internationalt, hvor landet kunne få nogle fordele. Derfor startede han internationaliseringen af Forsvaret. Der igennem fik officeren en anden platform at stå på, siger Jesper Helsø.

Se, en børnemorder

I dag oplever den unge premierløjtnant, Christian Kabel, at de internationale missioner har indflydelse på virket som officer.

- Det er med til at aktualisere det erhverv, vi har. Vi er et





Jesper Helsø begyndte sin karriere i Forsvaret i 1968. Han sluttede som forsvarschef i 2008. Efterfølgende har han blandt andet været formand for den komité, der stod bag udarbejdelsen af oplægget til monumentet på Kastellet.



Premierløjtnant Christian Kabel er ved 1. Kompagni, 3. Bataljon ved Den Kongelige Livgarde. Han har tidligere læst kemi på Aarhus Universitet i tre år.



- Som officer har du også et job, som alle har en mening om. Alle fra børnehavepædagoger til en med uddannelse inden for statskundskab har en holdning til mit job, selv om jeg ikke nødvendigvis har nogen holdning til deres.

Christian Kabel



værktøj i værktøjsskassen, som vi gang på gang har fået bevist kan anvendes og bliver anvendt af politikerne. Det betyder også, at aktualiteten og relevansen af det, man går og laver, er meget mere tydelig, end den tidligere har været, siger Christian Kabel.

Men at omverdenen har en klar idé om, hvad officerens erhverv går ud på, betyder ikke, at den nødvendigvis kender til officersgerningen eller forstår den.

- Når jeg er sammen med vennerne, så oplever jeg ikke, at der er en sondring mellem det at være menig og det at være officer. Rang har ikke samme vægt hos dem, og selve gerningen som officer er der ingen prestige i. De ser på hvervet – altså det at være soldat – og kan måske ikke forstå, hvorfor man har valgt det. Det er noget, man må stå meget på mål for. For som officer har du også et job, som alle har en mening om. Alle fra børnehavepædagoger til en med uddannelse inden for statskundskab har en holdning til mit job, selv om jeg ikke nødvendigvis har nogen holdning til deres, fortæller han.

Der er noget, som har ændret sig i samfundets viden om og syn på officeren og soldaten, men alligevel har den yngre officer oplevelser i samfundet, som ligner dem, der var i 1968.

- Jeg tog hjem i uniform her den anden dag. Mens jeg stod på perronen, kom der en far hen med sin lille søn. Han viste mig frem og sagde: "Se Villads, der står en rigtig soldat. En rigtig børnemorder". Jeg var meget uforstående over for faderens manglende indsigt og rystede på hovedet af ham, fortæller Christian Kabel.

Krigeren, diplomaten og manageren

I dag skal en officer kunne mange forskellige ting i sit arbejde. Jesper Helsø ser dog nogle egenskaber, som er gået igen gennem alle årene.

- Officeren har stadigvæk ansvar og pligt for undergivne. Både i fred, i spændinger og i krig. Det vil sige, at han skal kunne mestre dels det operative, dels det at kunne admi-

nistrere og at omgås andre. Kriger, diplomat og manager er de moderne ord, man sætter på, siger han.

For at kunne udfylde de tre roller, er det nødvendigt, at officeren kender den ramme, han opererer indenfor. Jesper Helsø har igennem sin karriere haft det mantra, at officeren skal kende to niveauer ned og forstå et niveau op i forhold til det niveau, han befinder sig på. Han skal kende til, hvordan niveauerne under ham virker, og hvilke redskaber de underordnede har, og han skal forstå, hvordan cheferne arbejder. Det har han forsøgt at holde fast i.

- Der var en del forsøg på, mens jeg har været i Forsvaret, kun at uddanne officererne til det niveau, de skulle ud og virke på. Det skete så ikke i min tid, nærmest fordi jeg sagde, at det kan I godt glemme. Der ligger da nogle besparelser i det, men officersgerningen er ultimativ af karakter. Det så vi allerede på Balkan – it's not for fun. I mit virke har jeg gjort en del ud af at gøre opmærksom på, at det her altså kan komme til at koste liv. Enten dit eget eller en andens. Det er ultimativt. Derfor er det vigtigt, at du ved, hvilken ramme du virker i, og det er vigtigt, at du ved, hvordan dem, du giver ordrer til ned ad, reagerer, siger han.

De tre roller, som officeren skal besidde, kan dog ikke sidestilles, mener generalen.

- Der var en skole, som i meget høj grad arbejdede på, at der var en høj grad af management og administrativt arbejde i officersgerningen. Men med den udvikling i Forsvarets opgaver, vi har set de seneste 15 år, så er der ingen tvivl om, at krigeren har forret. Du kan ikke sidestille de tre opgaver. Systemet skal selv kunne håndtere administrationen. Det er ikke uden grund, at du sender civile ud til missionerne, som skal administrere. Det er ikke uden grund, at du sender jurister ud. Officeren besidder ikke den viden, der er nødvendig, fortæller han.

Administrationsdelen fylder dog en del i premierløjtnantens professionelle liv.

- I min stilling er der knap så meget kriger. Når vi ligger







ude i en kampstilling med HBU'erne, så har jeg instrueret momenterne i, hvordan de skal opføre sig, når de angriber. Når vi angriber et mål, har jeg instrueret momenterne deri, hvordan de skal reagere på os. Så krigerdelen må stå lidt på pause nu. I forhold til administration har jeg ikke tal på, hvor mange timer jeg har støvlerne på og er ude sammen med de værnepligtige, og hvor meget jeg sidder foran computeren, men det er nok tæt på 50/50, fortæller Christian Kabel.

For Christian Kabel er den vigtigste egenskab som officer at kunne holde mange bolde i luften. At være både kriger, diplomat og manager på samme tid.

- Det handler om at kunne holde en balance mellem at varetage alles tarv bedst muligt, samtidig med at opgaven lykkes, siger han.

Ny uddannelse hvert tiende år

Den viden, som officeren besidder, får han igennem uddannelse. Det er et område, der ikke har ligget stille i de år, Jesper Helsø har været i Forsvaret.

- Hvis vi går tilbage i historien, så har vi nok ikke haft en officersuddannelse, som har fået lov til at vise sit værd på de rigtige niveauer. Jeg vil sige, at OGU-officeren koblet med de yngste af de gamle A-officersuddannelser var dem, der gav succes i Kosovo, Irak og Afghanistan og nyere missioner. Ellers har man ændret officersuddannelsen stort set hvert tiende år. Ti år efter at en officer forlader officersskolen, så er han kaptajn. Er det nok erfaringsbasis, er det nok empiri til, at man kan gå ind og sige, at der skal justeres? Man har måske ændret officersuddannelsen for hurtigt, så man reelt ikke kunne vurdere, om niveauet var højt nok, siger han.

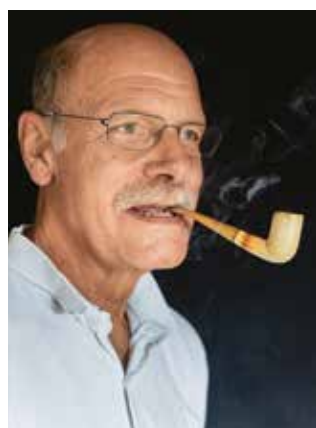
Efter at generalens karriere i Forsvaret er sluttet, er

officersuddannelsen endnu en gang blevet ændret. En ny generation af officerer forlader i de næste år officersskolen med endnu en ny og uprøvet uddannelse i bagagen.

- Jeg har ikke helt indsigt i, om den nyeste officersuddannelse resulterer i, at den officer, der kommer ud, behersker to niveauer ned og et op. Jeg kan tvivle på, at det vil være tilfældet med sådan en kort uddannelse, som den er. Det var styrken i den gamle uddannelse, samtidig med at den gav en meget bred samfundsmæssig viden. Det bør være en lang række af samfundsfag, som er vigtige for, at officeren forstår den sammenhæng, han indgår i. Hvad er din baggrund, hvad er det for et samfund, du skal være officer i. Det er ikke nok bare at uddanne dem til at grave skyttegrave og være gruppeførere og delingsførere. Den gamle uddannelse viste sit værd, da vi kom til Irak og Afghanistan. Uanset om det var på delingsniveau eller kampgruppeniveau. Jeg kan tvivle på, at den nye struktur vil give samme output. Men tvivlen skal selvfølgelig komme den ny officersuddannelse til gode, siger han.

Christian Kabel lader også tvivlen komme de nye officerer til gode.

- Jeg synes, at det bliver meget spændende at se, hvad der sker, når de nye bachelorer skal ind i systemet. Det bliver et spændende skift fra os med officersgrunduddannelsen til dem med officersbasisuddannelse. Jeg tror ikke, at officerens rolle skifter, men jeg glæder mig til at se, hvordan systemet tager i mod dem. Jeg har besluttet, at jeg vil se resultatet, før jeg tager stilling. Men sådan er det bestemt ikke alle, der har det. Jeg håber dog ikke, at vi bevæger os i samme retning som briterne, hvor en nyuddannet officers møde med systemet er en befalingsmand, som egentlig kan styre delingen selv og ikke har brug for ham, siger han.



Før Balkan, vil jeg sige, var Forsvaret tålt. Det var hverken i befolkningens, politikernes eller de bevilligende myndigheders øjne et fokuspunkt. Det blev det, da man fandt ud af, hvad det faktisk kunne bruges til.

Jesper Helsø

Officerens begyndelse

Officeren har bevæget sig
fra en privilegeret borger til
professionel militær specialist.

AF MICHAEL AAGAARD JENSEN

Når man skal se på, hvordan den danske officer er blevet skabt, så skal der kigges tilbage i tiden. Den professionelle officer tager sin begyndelse i Flåden og Hæren tilbage i 1500-tallet. For Søværnets vedkommende begynder det med et ønske om at kunne føre krig på havet på en mere effektiv måde. I 1500- og 1600-tallet ændrer den måde, man fører krig til søs sig. Dengang bestod flåden af udskrevne handelsskibe, som havde en kaptajn, der skulle stå for den sømandsmæssige del af krigen, og så havde man hærens folk om bord til den militære del.

- Det kan man gøre til en vis grad, fordi den taktiske model man har, fungerer på den måde, at man sejler tæt på hinanden og affyrer alle kanonerne. Så smider man sådan nogle entrehager over og entrer over på det andet skib. Den der har flest døde taber så, fortæller Jakob Seerup, museumsinspektør på Nationalmuseet.

Slagmarkens mudder og græs var altså mere eller mindre bare skiftet ud med skibsdækkets træplanker. Den tilgang til søkrig havde dog sine begrænsninger.

- For at udnytte sine søstridskræfter optimalt, er man nødt til at kunne koordinere sine signaler, man skal være i stand til at sejle i formation. Det fordrer, at man har trænet det og har aftalt en taktik, som indgår i en overordnet sømilitær strategi. Det fordrer så igen, at man har søofficerer, der er specialiseret i den opgave, fortæller Jakob Seerup.

Den fødte leder

I Hæren havde man professionelle officerer, men der var ikke nogen formaliseret uddannelse. En officer i Hæren var ifølge tidsånden en født leder.

- Hvis man var født af de rigtige forældre og tilpas højt nok oppe i samfundet, så var man af natur egnet til at lede og føre andre mennesker. Det var sådan en barnlig og meget naiv menneskeopfattelse. Men sådan var det, fortæller seniorforsker ved Nationalmuseets enhed for Krig og Besættelse, Karsten Skjold Petersen.



For Hæren betød det, at hvis du havde de rigtige kontakter og var af tilpas høj stand, så kunne du blive officer ret hurtigt, også efter de formelle officersuddannelser var blevet oprettet.

- Jeg kan se, at der, også efter Store Nordiske Krig (1710-20), er folk, der slet ikke kommer på Officersskolen, men som starter som ganske unge løjtnanter under en eller anden, sikkert farbror, onkel, eller en der var kammerjuk med den gamle. I løbet af få år er de så forfremmet til major, fortæller Karsten Skjold Petersen.

Samtidig har man i Hæren et stort islæt af udenlandske officerer, da talentmassen og erfaringerne er større uden for landets grænser. Samtidig kan det være diplomatisk klogt at ansætte en søn af en indflydelsesrig, udenlandsk adelig. I Søværnet var det lidt anderledes.

- Efter enevældens indførelse, og især efter grundlæggelsen af Søofficersakademiet i 1701, der ser man, at det snarere er et geografisk kriterium, der afgør, hvem der bliver søofficer. Det var borgerskabets børn. Især det københavnske borgerskab, fordi det var der, der var den største koncentration af embedsmænd. Det var børn af den højere middelklasse, men uden at være adel eller rigmænd, som helt frivilligt eller af eventyrlyst valgte at blive søofficerer, fortæller Jakob Seerup.

Bare følg med

Officerens uddannelse i både Flåden og Hæren bestod i begyndelsen af en slags mesterlæreprincip. En håbefuld officer søgte om at få lov til at følge en udenlandsk flåde eller hærfører på togt eller felttog.



Til venstre:
Løjtnant af Livgarden
til fods. Tegning af E. C.
Hyllested i 1829.

Til højre:
Løjtnant fra 1849 i
den gallauniform, der
stadig bliver brugt i
Søværnet.



- Der er snesevis af danske officerer, der følger Marlborough, og var med i slaget ved Blenheim i 1704. De har været med til stabsmøderne, må vi formode. De har stået i et telt ude på slagmarken, når der blev besluttet, om de skulle gå højre eller venstre om bakken, og de har hørt argumenterne fra de gamle garvede officerer og de tekniske officerer, altså ingeniørerne og artilleristerne, om hvad det var vigtigt, og hvad der var farligt. Langsomt har de oparbejdet en ekspertise, fortæller Karsten Skjold Petersen.

- Når Danmark ikke var i krig, så kunne man gå i fransk eller engelsk tjeneste og tage sine erfaringer med sig hjem til Danmark. En succesrig søhelt som Niels Juel, han har trådt sine barnesko i den hollandske og franske flåde. Han har været med i nogle store slag i 1650'erne i udlandet. De erfaringer tager han med hjem og transformerer over i Flåden. Det er det, der gør, at han har stor succes i 1670'erne mod svenskerne, fortæller Jakob Seerup.

To nye akademier

Kongens interesse i at sende officerer til udlandet var, at han fik en masse rutinerede og erfarne officerer hjem, som også havde været ude på spionagetogt og kendte til andre landes taktik og udrustning. For begge værn ændrede det sig i begyndelsen af 1700-tallet. Her bliver henholdsvis Søkadetakademiet og Landkadetakademiet oprettet. Det er de to institutioner, der senere bliver til Hærens og Søværnets Officersskole.

- Hvis man skal have et velfungerende værn, så skal man kende hinanden, og man skal stole på hinanden, og man skal være enige om sine doktriner. Akademitanken den gør, at man ud over at få erfaring, også får etableret en korpsånd. Man taler om et officerskorps. De har alle sammen gået på den samme skole, de har haft de samme lærere, og de er uddannet efter de samme standarder. Det skaber sådan en esprit de corps, som er meget værd, fortæller Jakob Seerup.

Væk fra værnsspecialisering

I takt med at officererne kommer igennem en standardiseret uddannelse, så bliver de mere og mere specialiserede inden for deres værn. Undervejs ser man, at officererne bliver opdelt. Fra sejlskibets tid er det mest taktikerne, man opfatter som "rigtige" søofficerer. Men i takt med det teknologiske fremskridt, så får de folk, der har forstand på det tekniske, en vigtigere rolle for føringen af skibet og organisationen. Derfor bliver man nødt til at anerkende, at de også er officerer.

- Det kan man godt se på som et nybrud, men i virkeligheden, så synes jeg, at det er at vende tilbage til, sådan som det var i 1700-tallet, hvor teknikofficerer var nogle af de mest fremstående i officerskorpset. Henrik Gerner, der var arkitekt, og stod for byggeriet af de store skibe ude på Holmen, han havde et lige så stort navn som så mange andre, fortæller Jakob Seerup.

Projekt med registrering af arbejdstid

HOD gennemfører sammen med officererne ved Trænregimentet et projekt, der går ud på at registrere arbejdstiden nøje på et typisk tjenestested i Forsvaret.

AF KONSULENT STEEN NØRGAARD GØTSCHÉ

Kært barn har mange navne. Mange kalder den for 20 timers-reglen, men den officielle betegnelse er rådighedstillæggets dækningsgrad. Rygter om systematisk planlægning med udnyttelse af netop den regel for at undgå at betale for den arbejdsindsats, der er ydet, og på grund af uenighed mellem HOD og FPS om, hvordan man tolker reglen, har ført til, at HOD nu gennemfører et projekt ved Trænregimentet. Det går ud på at registrere arbejdstiden nøje på et typisk tjenestested for at se, hvor stort problemet reelt er, og samtidig skabe dokumentation for en yderligere debat med FPS.

Hele spørgsmålet drejer sig om det rådighedstillæg, der blev aftalt i forhold til overenskomstansatte officerer, der egentlig er at sammenligne med militærtillægget for tjenestemandsansatte. Men rådighedstillægget har vist sig at have en, for de ansatte, uheldig sidegevinst. Det er nemlig sådan, at rådighedstillægget dækker for op til 20 timers merarbejde i opgørelsesperioden, som Forsvaret har fastsat til kvartalsvis. Dette er uanset, hvilken planlægningsperiode din arbejdsplads har valgt at køre med. Det er nemlig din arbejdsgiver/tjenestestedet, som fastlægger planlægningsperioden.

HOD anerkender muligheden for at trække op til 20 timer fra i kvartalet,

som det er beskrevet i aftalen, og det kan også godt lade sig gøre med planlægningsperioder på 3 måneder eller lavere. Men har man for eksempel en planlægningsperiode på 12 måneder, så er planlægningsperioden jo baseret på, at mer- og mindrearbejde udlignes i løbet af de 12 måneder. Men reglerne om kvartalsvis opgørelse med mulighed for fradrag af op til 20 timer gør, at der midt i en planlægningsperiode, vil skulle justeres i planlægningen, fordi der ellers kan forsvinde 20 timer. Forsvarets Personalestyrelse tolker aftalen sådan, at man kan fratrække 20 timer for hvert kvartal også selv om planlægningsperioden er på 12 måneder. Det betyder, at der ved afslutningen af de 12 måneder kan trækkes 80 timer fra. Har man så fulgt bestemmelserne om en 37 timers arbejdsuge, som reelt skal ses over en planlægningsperiode, så vil den rigtige planlægning ende ud med, at regnskabet går i nul. Her vil man så efterfølgende fratrække 20 timer fra de kvartaler, som havde overskud af timer, så du reelt vil kunne se et fratræk af timer efter planlægningsperiodens udløb, altså kan du opleve, at det hele ender med eksempelvis minus 60 timer.

Eksempel: Du har planlægningsperioden på 12 måneder. Du har merarbejde i hver af de tre første kvartaler, men det er planlagt til afvikling i 4. kvartal. Jf. reglerne er din arbejdstidsplanlægning fastlagt til at skulle resultere i 0 merarbejdstimer.

Beregningen: Man vil i dette tilfælde fradrage op til 20 timer fra hver af de første tre kvartaler – altså -60 timer. Men da resten af din planlægning gik i nul ved udgangen af planlægningsperioden, så går denne plan i -60 timer. Reglerne er så, at disse minustimer skal nulstilles. Altså, det koster dig ikke noget.

Sagen er en helt anden hvis du ender op med merarbejde efter planlægningsperioden. Selv om det er pålagt arbejde, så vil du kunne risikere at blive trukket for op til 80 timer i regnskabet + et eventuelt fradrag på grund af en vurdering af din arbejdsindsats.

På baggrund af disse forhold kan HOD kun opfordre til, at man i videst mulige omfang arbejder med en planlægningsperiode på 3 måneder (kvartal), og at man sørger for, at den altid går i nul ved afslutningen. På den måde vil der ikke kunne ske fradrag af timer.

Imens fortsætter HOD dialogen med FPS...

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

RETTELSE

Pension før tid

Man kan hævde, at det ikke må ske. Men i enkelte tilfælde er selv de bedste kontrolsystemer ikke tilstrækkelige. Det væsentlige er så at få beskrevet og rettet fejlen.



I **det foregående nummer** af bladet bragte vi en artikel om førtidspensionsfradrag, altså "prisen for at få sin tjenestemandspension før tid.

Udgangspunktet er følgende oversigt, der også blev vist i artiklen:

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 %

I artiklen blev der beskrevet to eksempler, og det var i disse eksempler, at regnestokken blev vendt på hovedet.

Eksempel 1

En officer med pligtig afgangsalder på 63 år ønsker at gå som 60-årig.

Det er "**under 1 år**" efter pensionsudbetalingsalderen, og derfor vil det varige fradrag i tjenestemandspensionen være 6 %, ikke 3 %.

Eksempel 2

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

Det er ligeledes "**under 1 år**" efter pensionsudbetalingsalderen, og derfor vil det varige fradrag i tjenestemandspensionen være 6 %, ikke 5 %.

Eksempel 3 (nyt)

En officer med pligtig afgangsalder på 63 år ønsker at gå som 61½-årig.

Det er "**1 indtil 2 år**" efter pensionsudbetalingsalderen, og derfor vil det varige fradrag i tjenestemandspensionen være 5 %.

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

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

AFTALERS GYLDIGHED

Husk det nu. Individuelle aftaler skal sendes til godkendelse i HOD. Hvis du ikke har gjort det, og senere hen får problemer på grund af aftalen, er det langt sværere at hjælpe dig.

AF KONSULENT STEEN MIKKELSEN

ET MEGET STORT ANTAL AF VORES MEDLEMMER har individuel forhandlingskompetence på personlige tillæg – både kvalifikationstillæg og funktionstillæg. Det gælder i udgangspunktet for alle de tjenestemandsansatte militære officerer, chefer i Beredskabsstyrelsen og de overenskomstansatte officerer i løngruppe 5 (majorer, orlogskaptajner og sektionschefer (BRS)). Hertil kommer overenskomstansatte officerer ved de myndigheder, hvor der lokalt er indgået aftale om andre forhandlingsregler, der betyder, at de overenskomstansatte ved myndigheden også har individuel forhandlingsret – pt. drejer det sig om 5 myndigheder.

For alle disse gælder, at de individuelle aftaler SKAL sendes til godkendelse i HOD, der så har 7 dage til at godkende aftalen – enten ved "silent procedure" eller, på anmodning, ved aktiv godkendelse.

Der gennemføres forhandlinger af mange årsager – eksempelvis ved ansøgte stillingsskift, ved udnævnelse, udstationeringer i udlandet eller ved VUT-II-kursus i udlandet. Samme mekanisme gælder ved beordring til funktion i højere stilling – her er det dog tillidsrepræsentanten (TR), der skal på banen og forhandle funktionsvederlag eller den enkelte skal forhandle et decideret funktionstillæg.

Der er ikke tvivl om, at en aftale først er gyldig, når den er forhandlet i bund, underskrevet og godkendt af HOD. Deraf følger, at aftalen ikke kan lønrapporteres, før den er godkendt.

Når TR indgår aftalen, så er den formelt set indgået af og dermed også godkendt af HOD. For

en sikkerheds skyld er det altid en god ide lige at minde TR om, at aftalen skal sendes til HOD. Når enkeltpersoner indgår aftaler, så er det HOD's sekretariat, der endeligt godkender aftalen.

Fra den virkelige verden

HOD har i foråret 2016 haft en sag om uenighed mellem den lokale ledelse og den ansatte officer, der i Moderniseringsstyrelsen endte med, at der ikke kunne opnås enighed om et tillæg. Ét af Moderniseringsstyrelsens argumenter var, at "officeren jo var tiltrådt i stillingen, og dermed havde accepteret vilkårene".

Læren af denne sag er, at man ikke bør tiltræde ny stilling eller ny grad, før aftalen er godkendt, ligesom der selvfølgelig ikke kan ske beordring i personelfbefalingerne, før der er enighed om alle forhold, herunder at aftalen er godkendt.

Det er jo først, når alle vilkår i forbindelse med stillingsskiftet, udnævnelsen, udstationeringen m.v. er fastlagt, at den enkelte officer endeligt kan acceptere stillingen, udnævnelsen etc.

Som et andet eksempel kan nævnes nyudnævnte M322. Hvis man glemmer eller bare ikke lige får forhandlet tillæg i forbindelse med udnævnelsen, er man kun sikret den faste løn for M322. Det kan i værste fald kan medføre lønnedgang, ved at eksisterende personlige kvalifikationstillæg nulstilles, når der sker lønrapportering som M322.

HOD kan kun og skal på det kraftigste opfordre medlemmerne til at sikre, at alle vilkår er på plads inden endelig accept, ellers kan det blive mere end svært at rette på vilkårene bagefter.

DE FØRSTE NYE MJ/OK, M322, ER UDNÆVNT

Halvandet års tovtrækkeri har endelig givet resultat. Der er igen udnævnt til major/orlogskaptajn på M322-niveauet.

AF KONSULENT NIELS GREGART

I begyndelsen af juli blev ni medlemmer af HOD udnævnt til major/orlogskaptajnsniveauet. Det ønsker vi selvfølgelig stort tillykke med! Det er en dobbelt glædelig begivenhed, fordi det samtidig er et synligt bevis på frugten af godt halvandet års intense - til tider lange og trange - drøftelser med Forsvarsministeriet (FMN) og Forsvarsministeriets Personalestyrkelse (FPS).

Hvad menes der så med nye M322? I den gamle verden var der et antal klassificerede M322-stillinger, som man kunne søge, lige som vi kender det i dag gennem ansøgningssystemet. Men siden 2010 er der kun blevet udnævnt ganske få M322 (tjenestemænd), idet der har været et af Forsvaret selv pålagt udnævnelsesstop, som dog blev ophævet men senere igen afløst af et specifikt udnævnelsesstop til M322 i oktober 2014. I den nye verden skal du ikke nødvendigvis sidde i en M322-stilling, men kan udnævnes i havende stilling - det er reelt en personlig omklassificering, der er tale om - derfor "den nye M322".

Hvordan kommer man så derhen? Et antal kaptajner/kaptajnløjtnanter (KN/KL), M321 har igennem længere perioder fungeret i M322-stillinger og er blevet forlænget i disse eller er beordret til andre M322-stillinger som følge af omstruktureringer - nogen har faktisk fungeret i højere stilling i op til 7 år og burde have været udnævnt for længst. Men budgetanalysen (2010) og forsvarsforliget (2014-2017) trak sammen med FMN egen beslutning tæppet væk. En del KN/KL, M321 sidder dermed stadig med en velbegrundet forventning om at blive udnævnt - flere er sågar af arbejdsgiver "blevet lovet udnævnelse, hvis bare jeg kunne gøre noget". Det kan man nu.

Der er to veje til den nye M322. Den ene er, at du bliver prikket af arbejdsgiver, og den anden er, at du bringer dig selv i spil.

Der er nogle forudsætninger, der skal være på plads, og det gælder i begge situationer:

- Du skal besidde et højt fagligt niveau inden for dit speciale.
- Du skal have en anciennitet som officer på 18 - 20 år.
- Du skal besidde et bredt erfaringsgrundlag.
- Du skal besidde relevante kompetencer erhvervet gennem et kvalificerende uddannelsesforløb eller fagspecifikke uddannelseselementer.
- Og så skal du naturligvis være velbedømt og opfylde kravene til helbred, fysik og vandel.

Når dette er opfyldt, kan du efter en konkret og individuel vurdering blive personligt omklassificeret og derfor udnævnt - det nye er, at du ikke skal besætte en klassificeret M322-stilling, men kan udnævnes der, hvor du er.

I forbindelse med udnævnelse er der nogle ting, som skal være på plads:

- Man skal have et nyt ansættelsesbevis - det er det, der underskrives af FC.
- Man skal have et nyt ansættelsesbrev, hvori løn- og ansættelsesvilkår er beskrevet. Det udstedes af FPS. Se efter at det er i orden jf. lønoplysninger på HOD hjemmeside og en gang til, når den første rigtige lønseddel kommer. Vær her særlig opmærksom på:
 - Funktionsvederlag - Man kan ikke i god tro oppebære det gamle vederlag, når man bliver udnævnt.
 - Pension - Indplacering for M322 er skalatrin 38; derefter 2-årig oprykning til skalatrin 40 → 42 → 44 og når man fylder 58 år, rykkes man til skalatrin 48, som svarer til lønramme 35.
- Og sidst men ikke mindst, så skal der ske en lønforhandling. Tillæggsdannelsen er jo i spil i forbindelse med udnævnelse, og man skal vide, hvad man siger ja til. Husk på muligheden for at få en bisidder med til lønforhandling, og at du altid kan sparre med HOD

TILLIDSREPRÆSENTANTEN

Privatfoto



Privatfoto



I marts/april flyver Per Jensen i Grønland for at transportere gods og brændstof fra Thule Air Base til Station Nord.

Per Jensen er netop vendt hjem efter 2½ måneds udstationering i Bahrain.

I december 2015 blev Per Jensen valgt som fællestillidsrepræsentant, og i januar blev han valgt som lokalformand i HOD.



Intet problem, at tillidsrepræsentanten er meget hjemmefra

- Som tillidsrepræsentant kan man godt føre lønforhandlinger, mens man er i Grønland eller Kuwait. Vi har jo moderne kommunikationsteknologi til rådighed, siger major Per Jensen. Han er nyvalgt fællestillidsrepræsentant for officererne i Air Transport Wing, Aalborg.

AF INGRID PEDERSEN FOTO HENNING JESPERSEN-SKREE, FLYVEVÅBNETS FOTOTJENESTE NORD

Allerede da han gik i 2.g drømte major Per Jensen om at blive pilot. Det blev han efter en omvej på 12 år i Hæren.

- 12 rigtig gode år, understreger han, men i 1998, som 29 årig, blev han optaget på pilotuddannelsen og er i dag sektionschef i Air Transport Wing i Aalborg blandt andet med ansvaret for sikkerhed og kvalitet. Desuden valgte de 67 HOD-medlemmer ham i december 2015 som fællestillidsrepræsentant, og som følge heraf blev han i januar i år valgt som lokalformand i HOD.

Der var fem kandidater til tre poster som tillidsrepræsentanter.

- Det er positivt, at der er så stor interesse for det faglige arbejde, konstaterer han og tilføjer, at han allerede havde erfaring fra fagligt arbejde, for han var også lokalformand i tre af de 4½ år, han var udstationeret hos NATO i Geilenkirchen i Tyskland.

Det faldt ham naturligt at stille op, da den gamle tillidsmand skiftede til et andet job.

- Det er spændende at arbejde med kollegerne i HOD, og jeg kan godt lide

det kollegiale i arbejdet som tillidsrepræsentant, siger han og tilføjer, at det nok ligger i hans natur, at han godt kan lide at hjælpe andre. Man skal have en interesse i de vilkår, kollegerne skal arbejde under - samtidig med at det ikke skal blive for 'fagforeningshøjtravende'. Han understreger, at han glæder sig til kurset i november, som alle nye tillidsrepræsentanter skal på.

- Det er både godt og vigtigt, for jeg ved, at vi der bliver klædt godt på til de forhandlinger med vore chefer, som vi står overfor.

Attraktive vilkår

Arbejdet og arbejdsvilkårene skal være så attraktive, at medarbejderne har lyst til at blive i faget.

- Der har jo gennem de seneste år været talt meget om officersflugt i Forsvaret, men heldigvis er vi ikke så hårdt ramt af pilotafgang, siger han. Problemet er lidt større med de yngre tekniske officerer. Her er personalegennemgangen større, fordi de kan få attraktive job i civile virksomheder.

- Det er klart, at der skal gøres noget særligt for at fastholde dem,

og som tillidsrepræsentant har jeg drøftet med kollegerne, hvordan vi kan rådgive ledelsen om dette, siger han og nævner, at en af mulighederne er at undgå de hyppige rotationer mellem stillinger. Det er lidt af et paradigmeskift, for hidtil har man været bredt anvendelige officerer, mens man nu i stedet får nogle, der er mere specialiserede - også på officersniveau.

- Det er også et spørgsmål om kommunikation. Et spørgsmål om at kunne se, hvor man er karrieremæssigt om fem år - og både som tillidsrepræsentant og kollega er det min opgave at vejlede kollegerne om, hvad der er godt for dem.

Problemet med at holde på folk er ikke så stort i Aalborg som i Karup.

- Det hænger måske sammen med, at vi er i en større by, hvor ægtefællerne har gode jobmuligheder, mener han. Hans egen familie er dog blevet boende i Hillerød i Nordsjælland. Dels på grund af hans kones job på Københavns Universitet, dels fordi familien i forvejen har flyttet meget rundt på grund af hans uddannelse og arbejde. Familien flyttede med, da han tog



- Man behøver ikke at være bange for at blive upopulær hos ledelsen, for man har ikke behov for at gøre sig upopulær. I Forsvaret er en modpart i forhandlinger jo ikke reelle modstandere, og når jeg forhandler med min chef-S, oberstløjnant P. F. Rasmussen, om eksempelvis tillæg, stiller vi jo ikke krav, der er ude af proportioner.

Per Jensen



pilotuddannelsen i USA, og da han arbejdede i Geilenkirchen. Til gengæld havde familien også mulighed for at komme på en spændende ferie i et par uger, da han var udstationeret i Bahrain.

To måneder ude

Per Jensens arbejdsplads er ikke kun i Aalborg, men også for eksempel i Grønland og Kuwait. Han har netop været udstationeret i Bahrain i 2½ måned for at deltage i piratjagten, han var med i Mali i 2013, da Danmark støttede Frankrig med et Herkulesfly, og han har været i Afghanistan i tre år, typisk 2 måneder ad gangen. At jobbet konstant sender ham rundt i verden - og rundt på hele arbejdspladsen i Aalborg - er ikke noget problem for tillidsrepræsentantfunktionen.

- Tværtimod, konstaterer han.

- Det er en kæmpefordel, for jeg har på den måde en stor berøringsflade og kommer i kontakt med alle medlemmerne, så jeg hører om deres små og store problemer og kan hjælpe med at løse dem.

Moderne teknologi, intranet og ip-telefoni betyder, at hjemlige tillids-

repræsentantopgaver godt kan varetages, mens man er ude.

- Jeg har blandt andet forhandlet forskellige godtgørelser til medlemmerne, mens jeg var i Grønland eller ført lønforhandlinger fra udlandet. Man kan godt passe disse funktioner, mens man er på farten. Mange af mine sager har jeg klaret, mens jeg har været i Grønland eller Bahrain, siger han.

Alle hans medlemmer er meget ude på missioner og opgaver i udlandet. Det er der ikke længere problemer i, for i dag ved en officer, at sådan er livet i Forsvaret.

- Men vi har en aftale om, at vi kun er ude to måneder ad gangen. Det er naturligvis sket efter aftale med fagforeningen, og det kan lade sig gøre, fordi ATW's medarbejdere er meget specialiserede. De laver i princippet nøjagtig det samme, uanset om de er i Aalborg, Mali eller Kuwait, og de er klar til at virke fra dag ét, når de er et nyt sted, og der er kun en enkelt dags overlap ved udskiftning.

Også chefens tillidsrepræsentant

En overvejelse inden man som sek-

tionschef stiller op som tillidsrepræsentant er, at man ikke bare bliver tillidsrepræsentant for nogle af de medarbejdere, man selv er chef for - men også for sine egne chefer. Det er han bevidst om.

- Men det er der ingen udfordringer i. Der har i hvert fald ikke været det endnu, for de roller skal man kunne adskille, siger han.

Det har sikkert også betydning, at vi går op og ned ad hinanden hver dag. Vores kontorer ligger side om side, så småting bliver løst her og nu.

Men for at have formalia på plads holder tillidsrepræsentanterne - inklusive dem fra Centralforeningen for Stampersonel og Hærens Konstabel og Korporalforening - og cheferne et månedligt møde, foruden at de holder de reglementerede møder i samarbejdsudvalget hver tredje måned.

For Per Jensen handler det faglige arbejde meget om samarbejde.

- Man behøver ikke at være bange for at blive upopulær hos ledelsen, for man har ikke behov for at gøre sig upopulær. I Forsvaret er en modpart i forhandlinger jo ikke reelle modstan-

Per Jensen i samtale med chefen for Aircraft Maintenance Squadron major Jens Vinter.



dere, og når jeg forhandler med min chef-S, oberstløjtnant P. F. Rasmussen, om eksempelvis tillæg, stiller vi jo ikke krav, der er ude af proportioner. Vi ved godt, hvor det realistiske niveau ligger, siger han.

Alligevel bliver der brugt uforholdsmæssigt meget tid på at forhandle om de relativt små beløb – der er kun tale om promiller af lønsummen, der er til tildeling som personlige løndelev i Ny Løn.

Han fremhæver, at hele forhandlingsforløbet er særdeles stringent og at de har lavet en komplet drejebog for det.

- Vi er meget positive overfor selve processen, og der er meget præcise kriterier for tildelingen, trods det lille beløb, understreger han.

I Air Transport Wing i Aalborg har de indført, at også de overenskomstansatte officerer har ret til at få en tillidsrepræsentant med som bisidder ved deres lønforhandlinger, og af den grund blev antallet af tillidsrepræsentanter udvidet med én i vinter, så de overenskomstansatte var sikret mindst en fra deres egen gruppe.

Spændende opgaver

Per Jensen er uddannet til at flyve både Challenger og Herkulesfly. Oprindeligt blev han uddannet i Challenger, men da der manglede piloter til Herkules, blev han omskoleet i 2009.

For tiden flyver han ikke.

- Jeg har ikke haft status, siden jeg blev chef i staben, siger han. Der er ikke tid til både at være chef og opretholde sine flyvetimer, og jeg har fløjet uafbrudt i 12 år, fordi jeg allerede havde været på VUT, da jeg kom til Flyvevåbnet, siger han.

- Og jeg har jo selv ansvar for kvalitet og sikkerhed, så jeg kender betingelserne, siger han. Skulle han få lyst til eller brug for at flyve igen, kan han hurtigt få sin pilotstatus tilbage.

Flyvningen medfører forskelligartede og spændende opgaver – lige fra at han i sin tid fløj et Herkules fyldt med bomber til en base i Italien, der var udgangspunktet for Libyen-krigen, til hvert år at transportere gods og 630.000 liter brændstof fra Thule Air Base til Station Nord.

Rykning og brændstof

Forsvaret har lejet et kæmpestort

ukrainsk Ilyushin 76 transportfly til opgaven. Han elsker udfordringen ved at flyve i Grønland, og denne opgave skal løses i marts/april måned, mens man med tunge vogne kan lave en 3-4 centimeter tyk snesål, som det tunge fly kan lande på. Mængden af brændstof er i disse år meget større end tidligere, fordi et stort antal klimafor-skere opholder sig på Station Nord. Normalt er der kun de fem ansatte i Sirius Patruljen, og de fyrer ikke så meget brændstof af.

Spændende var det også for en mand med fokus på sikkerhed at arbejde med de 29 ukrainske kolleger.

- De skulle holdes i kort snor, og de har helt sikkert lært noget. De har for eksempel lært, at man ikke må ryge om bord i et fly, der er lastet med 88.000 liter brændstof, at skiltningen om bord skal være på engelsk, og at passagerbriefingen skal være i orden. Det er mig, der har ansvaret for sikkerheden – også selv om seks af ukrainerne er oberster, siger han.

CAESAR® 8x8

**BRINGER
CAESARS
KONCEPT FREMAD**



nexTER
SYSTEMS

SKABER NYE REFERENCER TIL FORSVARET | WWW.NEXTER-GROUP.COM

VELKOMMEN HJEM

Et erhvervsinitiativ for veteraner

En ny forening har set dagens
lys. Velkommen Hjem er et
erhvervsinitiativ for veteraner.

AF VICKIE LIND

For veteraner, som har været ansat mange år i Forsvaret, kan det være svært at finde rundt i junglen af jobs ude på den anden side af hegnet. For nogen kan det også være svært at omregne sine kompetencer til noget forståeligt i det civile.

En ny forening, Velkommen Hjem, er for virksomheder, der vil tage et samfundsansvar ved aktivt at involvere sig og føre veteraner og erhvervsliv tættere på hinanden.

- Der er generelt en tendens til at fokusere mest på de veteraner, som har lidt skade – og med god grund. Det er en opgave, som myndighederne i høj grad tager på sig. Det skygger dog nok lidt for behovet for hjælp til de mange ikke skadede (og dermed langt de fleste) med at komme tilbage til det civile liv og omsætte deres mange militære kompetencer til noget, som erhvervslivet efterspørger. Her kan vi som virksomheder gøre en aktiv indsats, og det er det, som Velkommen Hjem retter sig imod, siger Thomas Woldbye. Han er administrerende direktør for Københavns Lufthavne A/S, og han er formand for den nye forening.

- Jeg har altid syntes, at vi i Danmark har været lidt for dårlige til at tage os af vores veteraner, uanset hvad man måtte mene om Danmarks

engagement i internationale konflikter. Dernæst synes jeg, at ideen om at hjælpe veteranerne hjem og ind på det civile arbejdsmarked er spændende, fordi den hjælper veteranerne, den involverer medarbejderne i virksomheden aktivt og støtter samfundsbehovet for kvalificeret arbejdskraft. Jeg synes, at det var et spændende og indlysende initiativ at tage del i, og vores pilotforløb er gået godt.

HOD støtter Velkommen Hjem

HOD har fra første færd støttet Velkommen Hjem, fordi det fokuserer på anerkendelsen af den ressourcestærke veteran.

- HOD's medlemmer har meget stærke kompetencer som ledere. Det, nogle af HOD's medlemmer mangler i forhold til ansættelse i det civile, er at kunne omsætte disse stærke ledelseskompetencer til et civil sprog, siger Niels Tønning.

På længere sigt er formålet hvert år at hjælpe 75-100 veteraner med et kompetenceafklaringsforløb, så de bliver rustet til en verden uden for Forsvaret. Men det er også et mål at ændre opfattelsen af veteraner i erhvervslivet og synliggøre de mange kompetencer, som veteraner har.

Helene Djursø er direktør i Care Consulting. Sammen med en række

virksomheder er hun en af initiativtagerne til foreningen.

- Veteranerne skal være bevidste om, hvad de selv kan, så vi stiller op med en række rådgivere fra det private erhvervsliv i et intensivt forløb, som hjælper dem med at omsætte deres kompetencer, så de kan få en langt bedre platform i det civile liv. Efter et todages forløb, kobles der en relevant faglig mentor på hver veteran, som løbende bidrager med sparring, netværk og eventuel inddragelse af pågældendes virksomhed med relevante møder etc., siger Helene Djursø.

Virksomhederne kan vælge at deltage på tre forskellige niveauer, de betaler for at være at være med, og det er dem, der ejer projektet. Forløbet er derfor gratis for veteranerne.

- Virksomhederne skal være med, fordi de synes, at de bør. De skal være med til at åbne døre for veteraner og sige Velkommen Hjem. De får til gengæld træningsforløb for mentorer, de får et fælles netværk, og så får de forhåbentlig arbejdskraft til gavn for alle parter, siger Helene Djursø.

Hvis du vil deltage eller bare vide mere:
Helene Tølbøll Djursø
Care Consulting
www.careconsulting.dk
+ 45 22 11 22 07



Fra Lektion 1 i kompas til dokt

Unge danske officerer på OIR Hold 3 i Irak fik mulighed for at træne irakiske stabsofficerer i discipliner, der var direkte omsættelige i de igangværende kampe mod Daesh.



rin-træning på divisionsniveau

TEKST OG FOTO MORTEN FREDSLUND

På det netop hjemkomne DANCON Hold 3 fra Operation Inherent Resolve i Irak gennemførte man for første gang træning af højtstående irakiske officerer i doktrin og planlægning af operationer, der tog udgangspunkt i de konkrete, igangværende operationer. To unge danske officerer fik dermed en unik mulighed for at sætte et målbart fingeraftryk på den iraki-

ske hærs igangværende kampe mod Daesh (ISIL).

Idéen til den særlige træning opstod hos chefen for de danske styrker på grund af de irakiske sikkerhedsstyrkers konkrete operative situation i byen Hit, som de skulle fastholde efter generobringen.

- Jeg erkendte, at der ved den irakiske hærs 7. Division og dens disposi-

tionsenheder var officerer, som havde behov for at få træning på konkrete områder i forbindelse med fastholdelsen af byen Hit, fortæller chefen for Hold 3, oberstløjtnant Kenneth Strøm.

Direkte fra fronten og retur

Som et pilotprojekt gennemførte danskerne herefter træning med divisionens officerer startende med



For Christian Albér omfattede træningen på Hold 3 både irakiske officerer på bataljons- og brigadeniveau og menige samt mellemledere. Det store spænd gav brugbare udfordringer, mener Christian Albér, der her underviser irakiske græsevagter i opsidet og afsiddet patrulje.



divisionsstaben, brigadecheferne, bataljonscheferne og til sidst kompagnicheferne. Cheferne kom direkte fra fronten og de igangværende kampe. Danskerne underviste dem i blandt andet principper for forsvarskamp, herunder eksempelvis anvendelsen af en reserve, feltbefæstning samt etablering af kampstillinger og kontrolposter. Efter en dags intensiv træning og sparring returnerede førerne til deres kæmpende enheder.

- Det var rigtig spændende at arbejde med alle niveauer i divisionens organisation og have direkte fat i noget, som var igangværende. De ting, vi lærte de irakiske officerer, ville blive anvendt direkte i den igangværende operation. Samtidig var det jo en balancegang, da vi skulle træne irakerne i at optimere planer, som de selv havde lagt kræfter i og derfor følte ejerskab overfor, siger 32-årige kaptajn Mark Magne Sørensen.

Via dialog med brigadechefen og overvågningsbilleder fra området ved Hit kunne danskerne senere se, at der var sket forbedringer i måden at fastholde området på.

- Vores træning skulle hele tiden holdes inden for rammerne af, hvad der var muligt. Men vi kunne efterfølgende se en forandring i den måde, hvormed irakerne fastholdt Hit, hvordan de sikrede flankerne, og hvordan de planlagde deres patruljer i byen. Vores træning havde dermed en synlig effekt. Det var blot én måned efter, at vi havde brigadechefen inde til den første gennemgang af planerne, og

det var en stor personlig tilfredsstillelse at se, at ens undervisning førte til noget, som gjorde en stor forskel ude ved fronten, siger Mark Magne Sørensen.

Fokus på doktrin

Efter træningen i fastholdelsen af Hit fortsatte pilotprojektet med et længere træningsforløb for alle officerer ved 7. Division, som forventes at have centrale roller under den igangværende offensiv.

Sammen med Kenneth Strøm planlagde og gennemførte Mark i alt seks dages træning i doktrin for angreb over Eufrat-floden. Man lagde ud med officerer fra divisionsstaben, herefter de tre brigadechefer samt stabsofficerer og til sidst bataljonscheferne med deres stabsofficerer.

Opgaven var at undervise dem i doktrinen for angreb over en hindring og dernæst sætte dem til at planlægge operationen i et terræn, der til forveksling minder om det, hvori de om ganske kort tid skal gennemføre den egentlige operation.

- Under de irakiske officerers planlægning gjaldt det om at lytte aktivt for at forstå deres proces og valg af taktisk løsning. Gennem løbende dialog om de enkelte elementer kunne vi i fællesskab finde frem til en optimeret løsning. Det var vigtigt, at doktrin og taktik passede til irakerne og deres muligheder. Der var således altid mulighed for gode taktiske drøftelser, siger Mark, der til daglig er chef for operationssektionen ved I/GHR.

Et til to trin op af stigen

- Som chef for operationssektionen derhjemme er jeg vant til at planlægge uddannelsesforløb og operationer. Forskellen hernede er, at det til dels er på et højere niveau, dels er det i forhold til en operation, som er i gang eller nært forestående. Så det har været rigtig spændende. Men også en udfordring. For selv om træningen var i emner, hvor jeg føler mig kompetent, så sad jeg altså overfor nogle mennesker, som selv skulle ud og gennemføre operationerne i praksis. Det handlede altså om at gøre officererne mere kompetente til at planlægge og gennemføre operationer under de aktuelle vilkår. Det har været meget udviklende for mig selv, og mine kompetencer har i høj grad været i spil under træningen af officererne, siger Mark.

Han er udsendt i en tre-måneders periode, og i Irak indledte han med at uddanne mellemledere og officerer i grundlæggende soldatermæssige færdigheder.

- I en træningsmission som den her venner man sig hurtigt til, at træningsopgaverne hurtigt kan skifte karakter. Og det må man bare være klar til. Spændet i undervisningen har været stort, idet jeg startede med "Kompaslektion 1" og slutter af med at klæde divisionen på til de kommende operationer på østsiden af Eufrat, siger Mark med et smil.

I løbet af hold 3 fik 1.717 irakiske soldater, politifolk og grænsebetjente sammenlagt 10.832 uddannelser af tre



Brigadegeneraler, oberster og oberstløjtnanter var blandt de irakiske stabsofficerer, som kaptajn Mark Magne Sørensen underviste i bl.a. doktrinen for angreb over en hindring ift. de igangværende og kommende operationer.

danske og et lettisk Company Training Teams, CTT, samt et stabstrænersteam bestående af fire officerer. Paletten af uddannelser som danskerne gav de irakiske sikkerhedsstyrker, tæller knap 40 forskellige militære discipliner som skydning, kamp i by, undervisning i Krigens Love og førstehjælp. Hertil kommer undervisning i doktrin og planlægning af operationer, som de irakiske stabsofficer modtog mod slutningen af holdets udsendelse.

Vigtigt med udfordringer

Premierløjtnant Christian Albér fra Livgarden var under udsendelsen udnævnt til kaptajn og stod i spidsen for et af trænerholdene. Som fører gennemførte han sammen med sit hold primært enkeltmands- og enhedsuddannelse af de irakiske sikkerhedsstyrker, men han var også involveret i træningen af de irakiske officerer fra 7. Division og var blandt andet med til at strikke uddannelsesplanerne sammen for officerstræningen.

- Det har været vigtigt for mig, at der under træningsmissionen konstant har været udfordringer nok. Både for mig selv og for mit team. Det har enheds- og officerstræningen bidraget til på en god måde. I og med at vi har trænet alt fra menige i enkeltmandsfærdigheder til officerer på bataljons- og brigadeniveau, har det givet et stort spænd i opgaverne og krævet et fleksibelt mind-set, fortæller den 30-årige Christian Albér.

Efter hjemkomsten skal han i gang med Videreuddannelseskursus, VUK, for at bestride stillingen som uddannelsesofficer ved 1/I/Livgarden.

- Når man skal undervise på så forskellige niveauer og skal etablere en fornuftig dialog med irakiske officerer på bataljons- og brigadeniveau, bliver man bevidst om, hvilken betydning vores undervisning har, for at irakerne får succes. Det har for mig været suverænt, at der i løbet af de seks måneders træning har været muligt at gennemføre træning i spændet fra

menige på gruppeniveau til officerer i bataljons- og brigadestabe. Det sætter tingene i perspektiv og giver selvtillid. Det har også givet mig de udfordringer, som jeg mener er med til at gøre udsendelsen som militærtræner relevant, siger Christian Albér.

Kompetente trainere

Chefen for Hold 3, oberstløjtnant Kenneth Strøm, har ikke tøvet med at sætte holdets unge officerer til at deltage i planlægningen og gennemførelsen af undervisningen samt at sparre med irakiske stabsofficerer, hvoraf flere var på brigadegenerals-, oberst- og oberstløjtnantsniveau.

- Det har uden tvivl været gavnligt for både de irakiske officerer og de danske trainere, der fik opgaven. Men missionen lykkedes kun fordi, at de danske officerer alle havde kompetencerne på plads – blandt andet i form af erfaringer hentet fra udsendelser til for eksempel Afghanistan. De kan deres kram, og det skinner jo hurtigt





igennem i en undervisningssituation, når træneren har noget at have det i. Så betyder det mindre, hvad der er af distinktioner på skulderen, siger Kenneth Strøm, der i forbindelse med træningen brugte de samme principper, som da han var lærer på Operations- og Føringsuddannelsen.

I alt omfattede det danske pilotprojekt 12 lektioner med træning af fem officerer fra divisionsstaben, fem brigadechefer, ti bataljonschefer og -stabsofficerer samt fire underafdelingschefer.

- Det havde stor betydning, at de danske trænere ud over deres udsendelser også har gennemgået en officersuddannelse, hvor de som minimum også har arbejdet med bataljonsniveauet. Hvis trænerene ikke havde haft kendskab til arbejdsgangene i højere stabe, vil projektet ikke kunne have ladet sig gøre i det samme omfang, pointerer Kenneth Strøm, der sammen med de øvrige 133 soldater på Hold 3 blev afløst af Hold 4 den 4. august.

INHERENT RESOLVE

Det danske bidrag på Al Asad Air Base har det seneste halvandet år ydet træning, rådgivning og undervisning af irakiske sikkerhedsstyrker, ISF, med det formål at gøre de irakiske soldater, politifolk og grænsebetjente bedre rustet til at besejre Daesh (ISIL).

Antallet af uddannelser til ISF har været stødt stigende. Hold 1 gennemførte 1.381 uddannelser, Hold 2 gennemførte 2.872 uddannelser og Hold 3 har gennemført 10.832 uddannelser, såkaldte "Q'er" for i alt 1.717 ISF.

De irakiske soldater, som Hold 3 har uddannet, kommer primært fra 7. Iraqi Division, som pt. er operativt indsat for at fordrive Daesh fra områder langs Eufrat i Al-Anbar provinsen. Desuden uddannes soldater fra 2. Al-Anbar Brigades to bataljoner samt personel fra det irakiske luftvåben, politifolk fra Iraqi Federal Police samt grænsevagter fra Iraqi Border Police umiddelbart inden de blev indsat i dele af Irak, som ikke længere er domineret af Daesh (ISIL).

Der deltager ca. 65 nationer i kampen mod Daesh, hvoraf 17 nationer står for træningen af de irakiske sikkerhedsstyrker – Building Partner Capacity. Indtil videre er knap 24.000 irakiske soldater, politifolk og grænsevagter blevet uddannet. Den danske styrke er i Irak på anmodning fra den irakiske regering.

Din mission vil være udfordrende. Vi er ved din side – med vores løsninger inden for artilleri.



COBRA 120mm mortersystem er et højteknologisk produkt, som sætter en ny standard inden for indirekte affyringssystemer. Nøglefaktorer er brugen af et elektrisk drev og en semiautomatisk lader, som sikrer både systemets præcision samt dets hastighed. COBRA kan let integreres i ethvert køretøj på bælter eller hjul og er designet således, at brugeren hurtigt kan trænes op til et højt operationsniveau.

www.ruag.com/defence/land-systems

**Together
ahead. RUAG**

Danmarks indsats på Balkan

Baggrunden for konflikten på Balkan og udviklingen i de nye stater bliver fortalt i bogen "Krigen i Europas baggård".



Steen Ramsgaard: Krigen i Europas baggård, historien om Jugoslaviens sammenbrud, 2016, 414 sider, illustreret, udgivet af Lindhardt og Ringhofs forlag.

Foto: Steen Ramsgaard

AF HENNING LAHRMANN

I den aktuelle debat i pressen om Danmarks deltagelse i diverse militære operationer i udlandet spørges der tit om, hvad vi fik ud af det. Det spørgsmål kan man også med rette stille, når det drejer sig om det danske forsvars indsats på Balkan fra 1992, først under FN's ledelse og siden i Kosovo med KFOR fra 1999.

Journalist Steen Ramsgaard, som blandt andet dækkede krigen på Balkan for TV-avisen i årene 1991-95, fortæller med sin over 400 sider lange bog "Krigen i Europas baggård" om den tidligere jugoslaviske forbundsstats sammenbrud, og hvad deraf fulgte. Han siger, at han "fik Balkan i blodet", og selvom han dengang var hele følelsesregistret igennem, da han lavede reportager for DR og rapporterede om de etniske og politiske konflikter og voldsomme kamphandlinger, måtte han her 25 år senere alligevel vende tilbage til stederne i det nuværende Kroatien, Bosnien, Kosovo og Serbien for at kunne skrive sin bog. Han har interviewet folk, der var meget tæt på magtens top både før, under og efter Jugoslaviens sammenbrud.

- Udviklingen i Ex-Jugoslavien har i den grad påvirket Danmarks historie, siger Steen Ramsgaard.

- Vi modtog cirka 20.000 flygtninge fra Balkan, og vi sendte næsten det

samme antal soldater til dette hjørne af Europa. De mange flygtninge, som vi tog imod, klarer sig godt i Danmark, siger han.

Siden 1999 har mere end 10.000 danske soldater gjort tjeneste i KFOR - Kosovo Force. Mange af de udsendte soldater fik psykiske skader på grund af tjenesten i Kosovo. Der var eksempler på såvel fysiske som psykiske skader som følge af vold og mordtrusler samt magtesløshed.

Danmark startede med at sende en fredsbevarende styrke på cirka 850 mand og personel til NATOs kommandostruktur med mere samt et antal F-16 fly.

I dag er det danske bidrag til Kosovo reduceret til en mindre styrke, der løser bevogtningsopgaver for det franske kontingent, samt cirka seks personer i KFOR's hovedkvarter i Pristina.

Steen Ramsgaard mener ikke, at FN-mandatet var i orden i sin tid. KFOR blev etableret med baggrund i FN's sikkerhedsrådsresolution 1244 af 10. juni 1999. Udsendelsen af det danske bidrag til KFOR skete med baggrund i Folketingsbeslutning B 148 af 16. juni 1999. Bidraget indgik i en 50.000 mand stor KFOR-styrke. Men det var lige fra starten uklart, hvilke konkrete opgaver, de danske soldater skulle løse.





Balkans massegrave

- Det er helt bevidst, at jeg bruger udtrykket "Europas baggård", siger bogens forfatter og fortsætter;

- Denne del af Europa har altid været præget af vold, korruption, økonomiske kriser, ekstrem nationalisme og udemokratiske tilstande.

"I Bosnien holdes had og mistro i live, fordi politikerne med en manglende forsoning kan bevare magten i deres egne etniske grupper, uanset hvor inkompetent og korrupt de i øvrigt opfører sig. Og i Kroatien og Serbien skaber gamle spøgelseslynhurtigt onde stemninger, hvor forsoning og sameksistens fordamper som luftige drømme, der måske materialiserer sig om en generation", skriver Steen Ramsgaard i bogens forord.

Steen Ramsgaard indleder sin bog med et kapitel om Balkans massegrave siden 1991 og retsmedicinernes uhyggelige arbejde med at identificere menneskelige rester. Og arbejdet er langt fra overstået. Mange steder smed gerningsmændene døde hunde og andre dyr ned i gravene, dels for at ødelægge efterforskningen og dels som en hån mod ofrene. Omkring 13.000 mennesker er stadig forsvundet efter krigen på Balkan i 1990'erne.

Nogle mener, at en af årsagerne til, at Jugoslavien kunne gå fra at være et normalt civiliseret samfund til at gå i opløsning på grund af frygt, vold og massakrer, var den stigende fodboldvold, som startede med en kamp i maj 1990 mellem to af Jugoslaviens førende klubber, Dinamo Zagreb og Røde Stjerne Beograd. Betragtningen er nok en overdrivelse, idet der gik over et år, før de første krigshandlinger fandt sted.

"I Jugoslavien blev hooligankulturen bundet op på den politiske atmosfære. Hvis man ønskede at provokere maksimalt i de sene 80'ere, var nationale symboler en effektiv måde at gøre det på. At optræde som ultranationalist gav prestige...", skriver Steen Ramsgaard i kapitel 5: Civilsamfundets sammenbrud.

Forfatteren baserer sin beretning om FN-styrkernes såkaldte "ilddåb" på Balkan i 1993 og 1994 på samtaler med den nu pensionerede oberst

Bjarne Hesselberg, som med grad af brigadegeneral var øverste militære chef for den danske, to franske og en polsk bataljon, i alt 4.500 mand. Bjarne Hesselberg fortæller om de hårde kampe, en canadisk styrke kom ud i, da den i september 1993 kom til undsætning i et forsøg på at holde kroatiske og serbiske styrker adskilt. De to grupper havde startet en mindre krig om den såkaldte Medak-lomme.

Forhørt og tilbageholdt i otte timer

Bogens forfatter fortæller om sine og en amerikansk fotografs oplevelser i 1995, da han skulle lave et indslag for TV-avisen om den danske FN-bataljons opgaver i det lovløse område Krajina. FN's opgave var at beskytte Krajina-serberne mod kroaterne. Enklaven var berygtet for at udplyndre journalister, der vovede sig ind. Det var især den serbiske militsleder Arkan og hans "Tiger-milits", der huserede i området.

Steen Ramsgaard og hans fotograf kørte i en ældre, rusten 2CV, som ganske enkelt ikke var værd at stjæle. De fulgtes med en dansk konvoj på vej til byen Kostanjica. Uden for byen blev de tilbageholdt af en serbisk kontrolpost. Det blev kun til den velkendte chikane, men næste dag, da Ramsgaard og fotografen kørte rundt i en PMV til de danske soldater i området, blev de stoppet af en serbisk militærenhed. De blev tilbageholdt og forhørt i otte timer af dels den serbiske kommandant og dels af politiet, anklaget for spionage for Ustasa (en kroatisk terrororganisation). Den amerikanske fotograf blev især generet af det serbiske politi under forhøret. På politistationen konfiskerede de fotografens film og det flere hundrede tusinde kroner dyre kamera. Selv om det blev eftersøgt, forsvandt det sporløst i det efterfølgende krigskaos.

De skjuler sandheden

I sin bog kommer Steen Ramsgaard meget langt omkring historien om Jugoslaviens sammenbrud og de nye staters udvikling frem til den proces, EU har sat i gang, og som skal føre til både forsoning og velstand på Balkan. I 2004 blev Slovenien medlem af EU,



STEEN RAMSGAARD

Steen Ramsgaard har siden 2012 arbejdet som freelance journalist med Balkan og Forsvaret som speciale. Bachelor i historie fra Århus Universitet 1975-78.

Uddannet journalist 1979-83.

Ansæt på Politikens udlandsredaktion 1983-88.

TV-Avisen 1988-2007.

BørsenTV 2008.

Pressechef i Beredskabsstyrelsen 2008-11.

og i 2013 kom Kroatien med. Året efter indledte EU tiltrædelsesforhandlinger med Serbien, der så sent som i 2004 fik hæftet betegnelse "folkemord" på sig af Krigsforbrydertribunalet i Haag. Det skyldes massakren i enklaven Srebrenica, hvor anslået 8.000 bosniske muslimske drenge og mænd i byen blev myrdet af den bosnisk-serbiske hær. Som kandidatland skal Serbien vedtage en række reformer, der indfører den eksisterende EU-lovgivning. I år har Bosnien formelt søgt om at blive medlem af EU, mens Montenegro må vente til 2022 med at blive optaget. Landet er tæt på at blive medlem af NATO.

For Montenegros vedkommende bliver det en vanskelig proces at leve op til EU's lovgivning. Ifølge bogens forfatter tjente den lille Balkanstat op gennem 90'erne og 00'erne omkring fem milliarder kroner om året på cigaretsmugling. Det fik den amerikanske efterretningstjeneste CIA til at beskrive Montenegro som en "gangster-stat". Den internationale organisation OCCRP (The Organized Crime and Corruption Reporting Project) udnævnte nytårsdag 2016 landsfaderen Milo Dukanovic "Årets Gangster".

Danske øjenvidner

I bogen giver den danske professor

Frederik Harhoff, som har været dommer i adskillige sager mod en række bosnisk-serbiske topfolk, der har begået krigsforbrydelser, udtrykker, at stemningen i Bosnien er blevet værre i løbet af de seneste ti år. Det begrundes han med sin iagttagelse af, at retorikken mellem parterne er blevet mere og mere fjendtlig og ekstremt nationalistisk. Under sit arbejde oplevede han en stigende mangel på vilje til at komme sandheden i møde og til at samarbejde med FN.

Steen Ramsgaard har talt med det, han kalder "danske øjenvidner", som omfatter folk fra både Forsvaret og Civilforsvaret - heriblandt kolonnechef Niels Bonde, som ved siden af sin tjeneste i Beredskabsstyrelsen (BRS) har været stedfortrædende formand for HOD og værnformand for BRS/HOD.

I bogen fortæller Niels Bonde om den dramatiske mission i 1993, hvor han mistede to af sine egne folk og en af de lokale tolke under et serbisk angreb med kanoner og kampvogne på deres nødhjælpskolonne, som skulle gennem provinsbyen Maglaj i den nordlige del af Bosnien-Hercegovina.

Oberst Lars R. Møller beretter om de danske Leopard-kampvognes indsats i Tuzlaområdet under krigen i Bosnien, især den såkaldte "Operation Bøllebank" i april 1994.

Balkan er en krudttønde, mener den kroatisk-journalist og kommentator Ivan Zvonimir Cicak, som Steen Ramsgaard har interviewet til bogen:

- Jeg ved, at i Vesteuropa interesserer I jer ikke specielt meget for Balkan og vore problemer hernede. Men problemet med Vesteuropas manglende interesse for Balkan er, at hvis ikke

I gider følge med i udviklingen her, så kan I blive tvunget til at sende tropper om nogle få år, når der er ballade igen. Det har EU ikke forstået. Det er et af Europas vigtigste problemer, advarer Ivan Zvonimir Cicak.

Efter læsning af bogen er det stadig relevant at spørge om, hvad Danmark fik ud af de mange års indsats på Balkan.

Steen Ramsgaards bog er velegnet til både undervisningsbrug og som et opdateret opslagsværk, da den indeholder en omfattende og detaljeret beskrivelse af den komplicerede konflikt, dens historiske rødder og dens efterdønninger og har et fylde- og navneregister.

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





Må man overhovedet sige noget?

AF PREBEN OEHLERS CHRISTENSEN

Jeg har begået et 4 sider langt indlæg til dette blad, som jeg fremsendte til redaktionen i god tid inden deadline. HOD redaktion fandt dog, at det var alt for langt. Derfor har jeg nu skåret det fremsendte udkast ganske gevaldigt til. Der er ikke mange ironiske kommentarer tilbage, men så er der til gengæld plads til, at HOD kan medtage flere reklamer og boganmeldelser i fagbladet!

Oberstløjtnant P.L. Hinrichsen udtrykte primo juni måned i år bekymring over, hvad vores arbejdsplads er ved at udvikle sig til. Jeg er 100 % enig i det af ham fremførte. Og det skal jeg så nu have udbasuneret uden at risikere at blive fyret.

Truslen om firing er jo en af forsvarschefen udmeldt intention, hvis ens indspark betragtes som værende illoyale. Derfor vil de følgende afsnit være formuleret på en sober og høvisk måde. Og i dette blad kan der jo ikke herske tvivl om, at jeg udtaler mig som privatperson.

I forbindelse med udmeldingen om anskaffelse af et nyt kampfly kunne man læse, at en del af finansieringen af de nye kampfly skulle findes gennem fortsatte effektiviseringer i forsvaret. Og så nævnte man i den forbindelse, at det ikke ville have indvirkning på de operative kapaciteter.

Interessant. Et forsøg på at få forsvaret til at konkretisere hvad der mentes med "fortsatte effektiviseringer" gav ikke noget resultat. Såvel ekstern som intern kommunikation, videndeling med mere i forsvaret halter. Og jo mindre tillid man har til ledelsen, jo større er behovet for kommunikation.

Vores arbejdsplads – koncernen – har gjort en dyd ud af ikke at kommunikere. Jeg tror ikke, at der er særligt mange medarbejdere, der har hørt noget som helst fra koncernstyringsdirektøren de seneste par år. Det er selvfølgelig også en ledelsesstil! Jeg forstår ikke de højere lønrammers ageren her i forsvaret. Jeg forstår ikke deres indadvendthed, uvilje til at kommunikere og informere, og deres forsøg på at give de ansatte mundkurv på.

Der kan skrives tykke bøger, om alt det, som jeg ikke forstår, og ikke umiddelbart kan finde svar på. Desværre er der ikke så mange, som kan skrive disse bøger!

For eksempel forstår jeg ikke forsvarets organisering! Den giver jo kun mening, hvis man fra politisk hold ønsker at svække ledelsen ud fra princippet om "del og hersk". Det er jo en ren "Erdogan"!

Jeg forstår ikke rationalet bag oprettelsen af både en stilling som

direktør for koncernstyringen og en stilling som viceforsvarschef. Er det ikke at rutte med de sparsomme lønsumsmidler?

Jeg forstår ikke, at foresatte kan tro, at arbejdsmoralen forbliver intakt, når samme mængde arbejdsopgaver skal løses med 25 % af det hidtidige antal medarbejdere. Kvaliteten styrtdykker og den faglige stolthed ligeså. Jeg forstår ikke, at ledelsen stiller sig tilfreds med, at korpsånden – endskønt slidt – angiveligt er intakt. Hvis den altså stadig ER intakt?!

Jeg forstår ikke, at opgaver overført til personeltjenesten ledsaget af de dertil hørende årsværk, nu stille og roligt vender tilbage til myndighederne. Uden de dertil hørende årsværk vel at mærke! Hvem forventes at løse disse opgaver og sker det rent faktisk også?

Jeg forstår ikke og er ganske enkelt skuffet over resultatet af Task Force HR arbejde, da dette – med nogen forsinkelse – blev meldt ud. Det var interessant at konstatere, at man ikke adresserede emnerne "Ledelse, kommunikation og tillid" samt "Balance mellem uddannelser, privatliv og job"!

38 måneder igen! Håber jeg står distancen!



Svar fra redaktøren

Kære Preben

Dit indlæg er ikke blevet nedprioriteret, fordi der skal være plads til boganmeldelser og annoncer. Det er en ren redaktionel prioritering af kvaliteten af indholdet og ikke mindst længden. Budskaber drukner, hvis der ikke bliver sorteret. I første omgang afleverede du et indlæg på 10.000 anslag (4 sider). Du har selv skåret det ned til det, der bliver bragt her i bladet. Fordi du kunne.

Indlæg fra læserne er vigtige, og vi opfordrer kun til, at flere griber stafetten. Flersidighed er langt bedre end ensidighed.

Med venlig hilsen
Vickie Lind
Pressechef, HOD



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





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.

Men musikken spiller da endnu

AF PETER ERNSTVED RASMUSSEN

Virkeligheden omkring afgang af officerer ser helt forskellig ud alt efter, om man ser den fra Forsvarets ledelses side eller fra HOD's. Men at situationen med optag på officersuddannelserne er alvorlig, hersker der næppe tvivl om.

Da Forsvarsministeriets Personalestyrelse i foråret opgjorde behovet for optag til de nye uddannelser, landede rekrutteringsmålet på 138. En undersøgelse foretaget af Epinion havde i forvejen vist, at det ville være svært at tiltrække tilstrækkeligt med kvalificerede ansøgere, så da antallet af ansøgere nåede op på 395 – langt over Epinions forventede maksimum – var der grund til optimisme.

Den forduftede dog hurtigt. Efter afprøvningen stod det klart, at alene 93 viste sig egnede til at påbegynde uddannelsen som officer. Nuvel, ordningen er helt ny, og hvor Forsvaret før henvendte sig til unge, som lige var kommet ud af gymnasiet, henvender officersuddannelserne sig i dag til unge og studerende, som har en bachelorgrad eller en professionsbachelor. Ordningen er så ny, at de samme unge mennesker, som i år har søgt optagelse på officersuddannelserne, ikke kendte til ordningen, da de begyndte at studere. På den baggrund kan man kalde det glædeligt, at så mange trods alt har søgt om at blive officerer i Forsvaret.

Afprøvningen af kandidaterne består af en test over to dage med kundskabsprøver, fysiske tests og en psykologsamtale. Undervejs i afprøvningen trak ca. halvdelen af ansøgerne selv deres ansøgning, og af de resterende, som ikke klarede cuttet, var det primært manglende lederevner, som gjorde udslaget. Psykologerne fandt simpelthen ikke de akademiske hoveder egnede til at virke som officerer. Det er bekymrende. Men lige så bekymrende er de forskellige opfattelser af, hvor alvorligt de manglende 45 studerende er, og hvad det vil få af konsekvenser.

I Forsvarsministeriets Personalestyrelse glæder man sig over, at det manglende optag ikke har konsekvenser på

den korte bane. Det er trods alt først om 3-4 år, at Forsvaret vil stå og mangle nyuddannede officerer.

I Officersforeningen HOD mener formand Niels Tønning til gengæld, at det manglende optag er ganske alvorligt. For selv om alle 93 nye kadetter klarer uddannelsen, uden at nogen falder fra, vil der stadig mangle 30 pct. af produktionsmålet. Så kan det godt være, at den ekstraordinære afgang af officerer fra Forsvaret er dalende, men det er stadig tre gange højere end, hvad Forsvaret ifølge HOD kan tåle.

Og her viser et langt større problem sig end det manglende optag uden for Forsvaret. Den interne rekruttering fra geledet skulle ifølge forliget udgøre to tredjedele, men ligger i øjeblikket på under en tredjedel. Det skyldes bl.a., at mange befalingsmænd skal gå ned i løn, hvis de ønsker at uddanne sig til officerer. Den slags motivationsfaktorer ligner noget, som politikerne har glemt at regne ordentligt igennem.

I HOD ser analysen af udviklingen skræmmende ud, og holdningen er på en dyster baggrund tindrende klar. Systemet med de nye uddannelser virker ikke, og det skal laves om. Nu. Med den fortsatte (dog dalende) officersflugt risikerer Forsvaret ifølge HOD at mangle 600 officerer i 2019.

Men i personalestyrelsen og Forsvarets ledelse fastholder man kursen. Tingene skal lige have lov at virke, og "her er vi nødt til at have en smule is i maven", lyder det fra broen. Nu holder man så et møde i Værnsfælles Forsvarskommando og snakker om, hvad man kan foretage sig af yderligere tiltag for at forbedre optaget. Budskabet virker ikke beroligende og vækker minder om fatale fejlslutninger under fire skorstene.

Men musikken spiller da endnu.

Funktion i højere stilling

At en chef beordrer en officer til at fungere i en højere stilling er nærmest en hverdagsforeteelse. Dermed burde det også være noget, som forsvaret, altså arbejdsgiver, havde stor rutine i at forvalte i henhold til gældende aftaler og regler.

AF KONSULENT STEEN MIKKELSEN

I april 2015 blev en major (M322) af sin chef beordret til at fungere i en majorstilling på M331-niveau. Der blev indgået en aftale om et midlertidigt funktionstillæg, hvor det i aftalens begrundelse tydeligt fremgår, at pågældende fungerer som sektionschef i den periode, hvor aftalen gælder.

Ved OK15 aftalte HOD med Forsvaret, at uddannelsestillæg for den militære ledergruppe ikke længere skulle indgå i beregningen af det konkrete funktionsvederlag, altså betalingen for midlertidigt at bestride en højere stilling. I stedet skal det ydes ud fra den højere stillings niveau, og den, der fungerer, skal også have pensionen af det højere uddannelsestillæg. Disse nye regler har været kendt siden februar 2015, men trådte reelt først i kraft 1. april 2015.

Majorens konkrete individuelle aftale om funktionstillæg lyder på et beløb, der specifikt ikke omfatter forskellen i uddannelsestillæg – det skulle jo køre helt automatisk efter den nye aftalen fra OK15.

Efter nogle måneder i den højere stilling begyndte pågældende major at undre sig over, at det højere uddannelsestillæg ikke figurerede på lønsedlen, og han forsøgte selv at overbevise Forsvarsministeriets Personalestyrelse om, at noget var galt. Personalestyrelsen mente ikke, at der kunne ydes et højere uddannelsestillæg. De mente ikke, at majoren var beordret til at fungere i den højere stilling. Majoren forsøgte én gang til hos Personalestyrelsen, uden held.

Det skal for god ordens skyld nævnes, at majorens chef, lidt sent ganske vist,

men dog har bekræftet sin mundtlige ordre til majoren om at fungere i den højere stilling i en mail.

HOD bad Forsvarsministeriets Personalestyrelse om at rette fejlen, og efter en måneds tid erkendte personalestyrelsen fejlen og tilkendegav, at majoren vil blive efterreguleret inklusiv morarenter.

Moralen af denne sag fra livets gang i Forsvaret er, at enhver officer, der beordres til at fungere i en højere stilling skal sikre sig, at beordringen optages i personelbefalingerne, og at nødvendige aftaler, herunder aftale om funktionsvederlag, er indgået forud for start i den højere stilling – eller ved akutte tilfælde, så umiddelbart efter start i den højere stilling. Kun herved bliver alle vilkår i forbindelse med funktion i højere stilling klarlagt.

OFFICEREN

Nr. 4/2016, 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. 5/2016: 26. september
Som udkommer: 19. oktober
Blad nr. 6/2016: 14. november
Som udkommer: 7. december

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den
22. august 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 Den svære ytringsfrihed
- 10 Serie: Rundt om officererne
 - I hver sin ende af karrierestigen
 - Officerens begyndelse
- 17 Projekt med registrering af arbejdstid
- 19 Pension før tid **RETTELSE**
- 20 Faglige forklaringer
- 22 Tillidsrepræsentanten
- 27 Velkommen Hjem
- 28 Inherent Resolve: Fra Lektion 1 i kompas til doktrin-træning på divisionsniveau
- 33 Boganmeldelse:
 - Danmarks indsats på Balkan
- 36 Debatten
- 38 Klumme: Med Ernstveds øjne
- 39 Verserende sager

Forsidefoto: Claus Bech

Serie:

Major Per Jensen er nyvalgt fællestillidsrepræsentant for officererne i Air Transport Wing, Aalborg.



33

Baggrunden for konflikten på Balkan og udviklingen i de nye stater bliver fortalt i Steen Ramsgaards nye bog.



22



28

Unge danske officerer på OIR Hold 3 i Irak fik mulighed for at træne irakiske stabsofficerer i discipliner, der var direkte omsættelige i de igangværende kampe mod Daesh.