

Fagbladet

# OFFICEREN

05 / OKTOBER 2017



## BUREAUKRATI, TUNG ADMINISTRATION OG FLASKEHALSE

  
MEGABYEN SOM FREMTIDENS KAMPPLADS  
OFFICERER PÅ PLAKATEN – KOMMUNALVALG 2017  
UNDERSØGELSE: MOTIVER OG INTENTIONER BLANDT OFFICERSELEVERNE  
GRAVIDITET ER IKKE EN SYGDOM

[www.hod.dk](http://www.hod.dk)

# INDHOLD

NR. 5/2017

Leder

Kort nyt

Rundt om officererne:

- En officer er altid chef – eller...

Interview:

Bureaukrati, tung administration  
og flaskehalse

De nye officerer:

- Hvilke motiver og intentioner har officerseleverne?
- Virkeligheden venter forude
- Våbnet, der ændrede alt i krigen på havet
- Et studie i luftkrig

Faglige Forklaringer

Værnsformand: Hæren

- Fokus på de bløde værdier er nødvendig for en attraktiv hær
- 6 spørgsmål til værnsformanden
- Der skal være mobilitet blandt Hærens officerer

Projekt JobCoach

Megabyen som fremtidens  
kampplads

Officerer på plakaten

Indlæg fra medlemmer

Verserende sager

## DET VIGTIGSTE FORLIG LÆNGE



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

**REGERINGENS FORLIGSUDSPIL GIVER ET ØKONOMISK LØFT TIL FORSVARET**, og jeg kan kun være meget tilfreds med, at de fleste politiske partier synes at være enige om, at der er behov for en styrkelse. Hvordan det ender, ved vi ikke i skrivende stund. Alt peger på et "substantielt løft" af Forsvaret, i hvert fald når vi taler om materiel og operative kapaciteter. Men også på et forlig, der forventes at tage afsæt i yderligere såkaldte effektiviseringer og ser stort på de erkendte udfordringer på personelområdet.

**Udspillet** kommer først og fremmest ovenpå en forligsperiode med meget voldsomme besparelser, og samtidig ligger det også i udspillet, at store dele af budgetanalysens anbefalinger skal implementeres. Et politisk forlig på baggrund af regeringens udspil vil derfor give Forsvarets medarbejdere endnu en årække med store omlægninger, besparelser, reorganiseringer og justeringer, som vil komme til at præge mange. Jeg er slet ikke i tvivl om, at det vil komme til at gøre ondt flere steder ude i organisationen, også selv om vi tilføres flere økonomiske midler.

**Selvfølgelig** skal Forsvaret være ressourceeffektivt, men finansministeriets regnearkslogik savner diskussionen om effektivitet kontra pålidelighed og robusthed, som så glimrende blev løftet af kaptajn-løjtnant Anders Puck Nielsen i en kronik på netmediet "Olfi" for nylig.





**Hvis** man kigger ned i det forsvarspolitiske, har debatten mest fokuseret på kapaciteter og ikke gået så meget i detaljen med, hvad en kapacitet egentlig er, og hvad den består af. Uanset hvilken kapacitet man taler om, er en meget stor del af den veluddannet og indsættelsesbart personel – medarbejdere – Forsvarets vigtigste ressource.

**I de seneste** numre af Officeren har flere chefer fortalt om de udfordringer, de står med i dagligdagen. I dette nummer er det oberst Henrik Kanstrup (LAN), der peger på tungere administration, bureaukrati og et uhensigtsmæssigt kontrolregime, og i et debatindlæg skriver major Mads Timm om rejsestyring. Alt sammen vidner om en fremherskende men virkelighedsfjern centraliserings-tanke. En centralisering, som kun forstærkes af budgetanalysens tilgang til vedligeholdelses- og forsyningsområdet, og indførelse af administrative fællesskaber. Et aktivt fravalg af et nærhedsprincip og blottet for operativ fornuft.

Udfordringerne ligger i stort omfang i selve styrelsesstrukturen, hvor ressourceeffektivitet i en styrelse udenfor forsvarschefens kontrol fjerner den operative strukturs fokus fra kerneopgaven, når man – som i Karup – må afsætte ressourcer til at holde vagt ved et hul i hegnet.

**Men** det er ikke kun en konflikt om, hvad effektiviteten måles på. Det er også et udtryk for vigende militærfaglig indsigt i styrelserne, i takt med at officerer aktivt eller af nød skiftes ud med andre typer

medarbejdere. Jeg tillader mig blot at antyde, at det måske kunne have sine fordele, hvis der var ansat flere officerer med en god militærfaglig baggrund i styrelserne, hvis vi skal have et større operativt fokus i fremtiden, hvilket må være ambitionen i forligssudspillet.

**Jeg har sagt** det ved flere lejligheder. Der skal ikke være én eneste officer mere i Forsvaret, end der er behov for. Men faktisk ser der ud til at mangle officerer i forhold til antallet af stillinger i den nuværende struktur. Mere præcist står flere end 12 % officersstillinger lige nu tomme.

**Halvdelen** af officerskorpset forretter aktuelt tjeneste i stabs- og støttestrukturen og er dermed ofte uden cheffansvar. Ud over at de derfor slet ikke burde tælles med i budgetanalysens sammenligning med personelfordelingen i den britiske hær, så udgør de formentlig den sidste militærfaglige forsvarsbastion mellem den operative struktur

og styrelseslogikken. Budgetanalysens effektiviseringsforslag vil formentlig forringe støtten til de operative enheder og føre til yderligere belastning af de operative enheders i forvejen stressede hverdag.

**Lettere karikeret** virker det efterhånden som om, at den operative virksomhed – der burde være kerneopgaven for alle i ministerområdet – er en unødigt hindring for opnåelse af en optimal ressourceeffektiv drift i styrelserne. Alting ville være så meget lettere uden soldater.

”Hvis man kigger ned i det forsvarspolitiske, har debatten mest fokuseret på kapaciteter og ikke gået så meget i detaljen med, hvad en kapacitet egentlig er, og hvad den består af.”





Foto Axelholm Media

### NORDISK OFFICERS ALLIANCE HAR AFHOLDT KONFERENCE I KØBENHAVN. I

to døgn opdaterede deltagere fra Finland, Norge, Sverige og Danmark hinanden på situationen i de respektive lande og diskuterede diverse udfordringer på kryds og tværs. Der var tre overordnede emner til diskussion: mobilitet, karrieremuligheder og rollen som officer.

De deltagende forbund ved konferencen var Officersförbundet fra Sverige, Befalings Fellesorganisasjon og Norges Officersforbund fra Norge og Upseeriliitto og Päälystöliitto fra Finland. Det var HOD, der var vært for mødet i år, der samtidig var 50 års jubilæum for Alliancen.

# RIGSREVISIONEN LØFTER PEGEFINGEREN

**RIGSREVISIONEN UDTRYKKER** utilfredshed med beslutningsgrundlaget for køb af F-35. Et af problemerne er forventningerne til piloternes arbejdsforhold. Det skriver Rigsrevisionen i sin anden beretning om forsvarsministeriets beslutningsgrundlag for køb af 27 F-35 kampfly.

Der står blandt andet:

*Vedrørende piloternes arbejdsforhold er det endnu ikke fastlagt, i hvilket omfang de foreslåede ændringer kan realiseres. Hvis Forsvaret ikke kan opnå de foreslåede ændringer i piloternes arbejdsforhold i et tilstrækkeligt omfang, kan det betyde, at flyvetimebehovet er sat for lavt. Derudover har Forsvarsministeriet peget på risikoen for, at antallet af piloter, som løbende forlader Forsvaret, kan stige som følge af de ændrede arbejdsforhold. En øget afgang af piloter vil medføre, at flere nye piloter skal uddannes, hvilket ligeledes vil øge flyvetimebehovet.*

Du kan læse hele beretningen på [rigsrevisionen.dk](http://rigsrevisionen.dk)



*Statsrevisorerne finder derfor, at Forsvarsministeriet bør kvalificere Folketingets beslutningsgrundlag på en række områder, når ministeriet som forventet i november 2017 fremlægger et aktstykke for at få godkendt købet af 27 F-35 kampfly.*

# FLERE IND I FÆLLESSKABET

**DEN 28. SEPTEMBER** mødtes HOD's repræsentantskab, som består af formændene for de 59 lokalafdelinger, i Karup. En del af repræsentantskabet – og især de udenlandske lokalafdelinger – havde dog valgt forinden at afgive brevstemme.

Mødets formål var at vedtage retelse til HOD's vedtægter, så flere, der er ansatte i officersstillinger, kan være medlemmer af HOD.

Det drejer sig blandt andet om frivillige hjemmeværnsofficerer, der er ansat til INTOPS eller som led i grænsebevogtningen. Men også om officerer, fx af reserven, som er ansatte med et timetal, der ligger under en fuld ansættelse. Og ligeledes kan officersaspiranter i beredskabsstyrelsen nu også lovformeligt være medlem af HOD.

Samtidigt gives de samme officerer mulighed for at bevare medlemskabet, også efter deres kontrakt er udløbet.

Ændringen i vedtægterne blev vedtaget enstemmigt af de fremmødte og afgivne brevstemmer, og HOD er nu rustet til at optage

de medlemmer, der eventuelt som følge af delstrategi 9 (vedrørende Hjemmeværnets frivillige og reserven) vil blive ansat med et timetal, der ikke svarer til fuldtidsansættelse.

Ændringen af vedtægterne skete i § 5, der nu lyder således:

## Medlemskategorier

§ 5 Som aktive medlemmer af HOD kan optages:

- Officerer, der kan omfattes af HOD's aftale- og forhandlingsområde.
- Kadetter og elever på værnenes officersskoler samt øvrige elever og aspiranter, som er ansat med henblik på at gennemføre officersuddannelse.
- Officerer, der er meddelt tjenestefrihed uden løn.
- Officerer, der er pensionerede; men fortsat ansat under forsvarsministeriets område.
- Andre, der henregnes til officersgruppen, og som kan omfattes af HOD's aftale- og forhandlingsområde.

- Andre, som er optagelsesberettiget i AC, herunder personel uden for den militære rækkefølge, der henregnes til officersgruppen, efter vedtagelse af repræsentantskabet.

**Stk. 2.** Som passive medlemmer kan optages de i stk. 1 nævnte personer, der er afskedigede, herunder pensionerede uden fortsat ansættelse under forsvarsministeriets område.

**Stk. 3.** Som passive medlemmer kan ligeledes optages de i stk. 1 nævnte personer, i et ansættelsesforhold i Forsvaret med en udstrækning, der ligger væsentligt under fuldtidsansættelse.

**Stk. 4.** Officerer, der er meddelt tjenestefrihed, kan overgå til passivt medlemskab i tjenestefrihedsperioden. Dette skal skriftligt meddeles HOD.



## HVIDBOG OM OFFICERER

HOD HAR UDGIVET EN 'HVIDBOG' inden for de områder, vi personalepolitisk gerne ser drøftet, inden forliget indgås. Det er emner som professionalisme, mobilitetskrav og -behov, organisering og HR-strategier.

Bogen bygger på de undersøgelser, vi selv har lavet over årene, suppleret med de udsagn fra medlemmer, som vi oftest hører. Endelig er der brugt tal fra åbne kilder, da vi ikke har adgang til Forsvarets databaser. Grundlaget er derfor medlemmernes holdninger, som de er videregivet til os – suppleret af en central politisk stillingtagen til områderne.

Sidst i september blev bogen udleveret til ordførere i Folketinget ved et møde på Christiansborg.

Hvis du er interesseret, kan du selv læse med på [hod.dk](http://hod.dk).



# EN OFFICER ER ALTID CHEF – ELLER...

Når man stiller spørgsmålet, hvilken type arbejde udfører en militær officer i det danske forsvar, vil svaret blive en meget lang liste med stillingsbetegnelser som for eksempel sektionschef, sagsbehandler, pilot, delingsfører, teknikofficer, næstkommanderende, forsvarschef, adjutant, faglærer, sikkerhedsrådgiver, søopmåler og så videre.

TEKST KONSULENT STEEN MIKKELSEN

**DET ER LANGTFRA** alle officerer, der er chef eller leder for nogen. Faktisk er det næsten præcist halvdelen af officererne, der sidder i stillinger uden chef, leder- eller føreransvar.

## Figur 1

Figuren viser, at 49,8 % er stillinger med for eksempel sagsbehandlere eller stabsofficerer. Så når man i budgetanalysen taler om et fordelingstal mellem niveauerne på 15, 25, 60, altså 15 % officerer, 25 % befalingsmænd og 60 % konstabler, så giver det ikke meget mening uden at tage højde for netop det.

I betragtningen af besatte stillinger skal også medtages, at 8,6 % af kaptajn-/kaptajnløjtnantsstillingerne er bemanded med premierløjtnanter med uddannelsesaftale, og 12,3 % af major-/orlogskaptajnsstillingerne (LG5) er besat med kaptajn-/kaptajnløjtnanter med uddannelsesaftale.

Der kan således ikke være tale om, at opgaverne i de respektive stillinger løses på helt samme niveau som forudsat ved stillingens oprettelse.

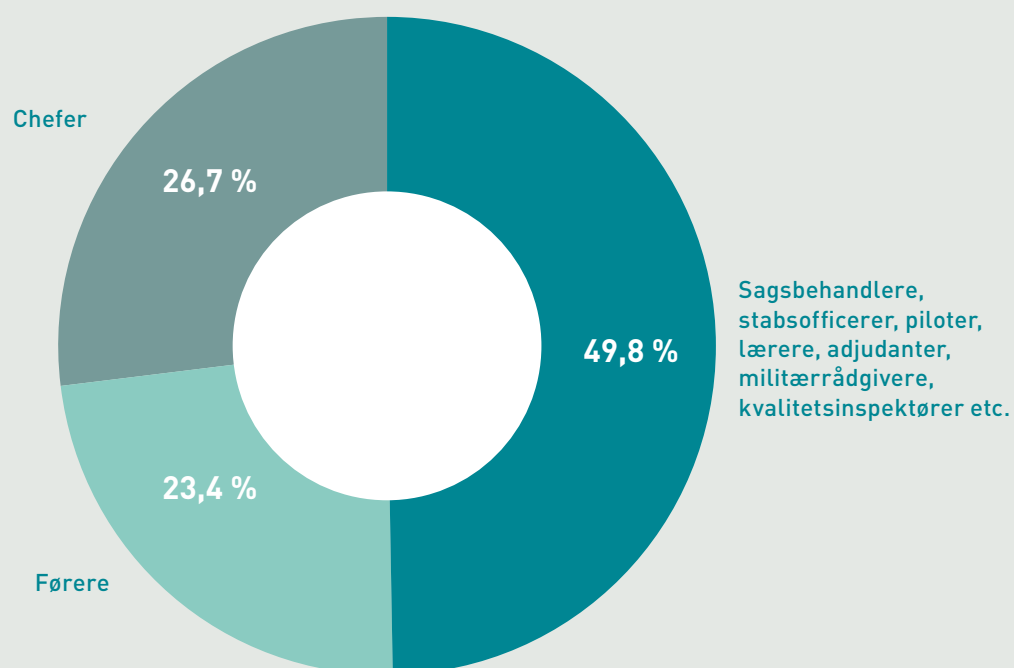
## Figur 2

Hvis man tager tallene direkte ud af DeMars, så viser de, at mere end 12 % af officersstillingerne står tomme. Hertil kommer, at mere end 5 % af stillingerne er officerer udsendt på INTOPS.

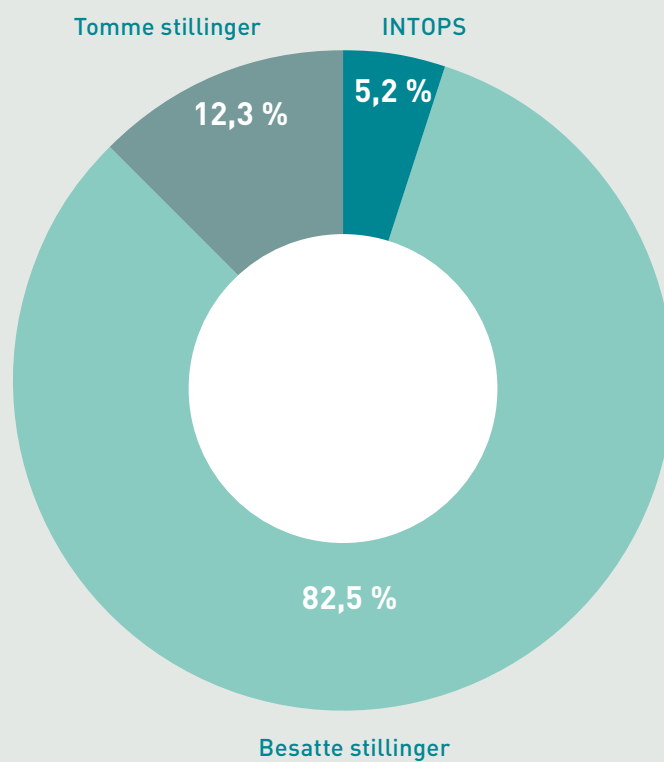
Dykker vi endnu længere ned, så kan vi se i tallene, at der er enheder, der er 100 % bemanded, og der er enheder, der har en langt lavere bemandingsprocent. For eksempel har Hærens Kamp- og Ildstøttecenter en bemandingsprocent på 70, Trænregimentet ligger på 73 %, Fighter Wing på 73 % og 1. Eskadre på 75 %. For nu bare at pege på nogle tilfældigt udvalgte.

Samlet set er det vanskeligt at se, at det ikke har konsekvenser for opgavevaretagelsen, at stillinger står tomme, hvilket i øvrigt kan ses som et tegn på, at der mangler officerer, samtidig med at nogle opgaver løses på et lavere funktionsniveau. Selv om der ydes en kæmpe indsats med mange merarbejdstimer og plus-tidsaftaler, er det ikke normalt en holdbar løsning at slide så hårdt på personellet. Hvis man samtidig tager budgetanalysens betragtninger om begrænsning af merarbejde med i betragtning, så kan det kun betyde en markant dårligere opgaveløsning end forudsat med fuld bemanning. Det ses ikke som en reel mulighed at ansætte civile i de tomme officersstillinger, for det var jo netop meningen med en officersstilling, at der skulle være et militærfagligt indhold.

FIGUR 1



FIGUR 2





Oberst Henrik Kanstrup er chef for Helicopter Wing, som er den største niveau-III myndighed i Flyvevåbnet.





# BUREAUKRATI, TUNG ADMINISTRATION OG FLASKEHALSE

Marginaliseringen af forsvarschefen og oprettelsen af nye styrelser under Forsvarsministeriets departement skulle sikre et bedre forsvar. Men konsekvensen af manglende helhedsansvar er tungere administration, mere bureaukrati og et uhensigtsmæssigt kontrolregime.

TEKST OG FOTO PETER ERNSTVED RASMUSSEN

**HAN BROKKER SIG IKKE.** Oberst Henrik Kanstrup er chef for Helicopter Wing, som er den største niveau-III myndighed i Flyvevåbnet, og han tager smilende imod på sit nymalede kontor med udsigt til hovedvagten på Flyvestation Karup. Men man skal ikke langt ind i samtalen med LAN, som er hans flyvernavn, før han bliver alvorlig. Han har noget på hjerte og vil gerne drøfte nogle forhold med Officeren, som han luftede allerede i telefonen fredag eftermiddag, og som han har talt med sine chefer om ved morgenmødet, da denne signaturs besøg ved enheden blev vendt.

- Så jeg taler ikke bare på egne vegne, siger han, som vi sætter os om det store mødebord på flyverchefens kontor.

På trods af en velfungerende enhed, tilfredse medarbejdere, nye maritime helikoptere og udsigten til et løft i Forsvarets økonomi, ser Henrik Kanstrup et helt overordnet og grundlæggende problem i Forsvaret, som han gerne vil fortælle åbenhjertigt om. Ikke for at pege fingre eller udstille enkeltpersoner. Men for at påpege et uhensigtsmæssigt system og italesætte nogle forhold, som det ifølge obersten er nødvendigt at debattere offentligt for at finde en mere holdbar løsning på.

Det handler om den måde, som Forsvaret helt overordnet

er organiseret på. Strukturen blev skabt ved indgåelsen af det seneste forsvarsforlig, men er fuldstændig holdt ude af den netop afsluttede budgetanalyse, som ellers havde til formål at finde en lille milliard kroner på Forsvarsministeriets område, hvoraf de 600 millioner kroner skulle findes på det operative område.

Frem til 2012 havde forsvarschefen helhedsansvaret for Forsvaret, og under sig havde han en række tjenester og kommandoer, som håndterede økonomi, personel, materiel og ejendomme. Men med forsvarsforliget 2013-2017 blev forsvarschefens ansvarsområde marginaliseret til

det operative område, og i stedet blev en række tjenester ændret til styrelser direkte under Forsvarsministeriets departement. Det drejer sig blandt andre om Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse, Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse for bare at nævne de vigtigste af dem, som Henrik Kanstrup er i løbende kontakt med.

## **Fokus på økonomisk og bemandingsmæssige måltal**

Styrelse eller tjeneste – forskellen er vel den samme, kunne man indvende, men det er Henrik Kanstrup ikke enig i. Årsagen er ifølge obersten, at de nye styrelser er udtryk for det, man populært kalder new

**- I styrelserne ser man i højere grad departementet som kunden frem for de operative enheder. Man har fokus på regler og kontrol i stedet for rammer, tillid og plads til individet.**

Henrik Kanstrup, oberst





public management, som er styret af regneark og måltal, hvorimod Forsvaret er styret af ledelsesgrundlaget med den operative opgave i centrum.

- Jeg vil påstå, at opgaven er sekundær i new public management, fordi fokus er på økonomiske og bemandingsmæssige styrelser, som hele tiden bliver holdt op mod påvirkninger oppefra. Forsvarets ledelsesgrundlag er fokuseret mod et decentralt ledelsesniveau, som er nødvendigt, for at jeg kan løse min opgave. Vi er modpoler. I styrelserne ser man i højere grad departementet som kunden frem for de operative enheder. Man har fokus på regler og kontrol i stedet for rammer, tillid og plads til individet. Den forretningsmæssige tilgang til tingene, om at kunden har ret, er sat ud af spil, siger Henrik Kanstrup.

Modpolerne bliver underbygget af en udvikling, som har været i gang i flere år. Det er virksomhedsgørelsen af Forsvaret, som langsomt, men sikkert har reduceret antallet af militært ansatte, samtidig med at antallet af civilansatte embedsmænd primært i de nye styrelser er steget. Det mærker man blandt andet på personelsiden, hvor det – særligt for Flyvevåbnet, som er placeret helt og holdent i Jylland – er svært at tiltrække personale med militær baggrund til de civile styrelser, som ligger i København og Hjørring.

- Jeg er ked af, at officererne i dag ikke søger mod styrelserne. Men det er ikke naturligt, selv om der selvfølgelig er nogle få, der gør det. Min bekymring går på, at viden om den operative virkelighed er blevet mere og mere distanceret i styrelserne. Det betyder, at når styrelserne ikke kan få en militært ansat helt naturligt, så ansætter de en erstatning i form af en civil. Det er ikke nogen kritik. Det er bare et faktum, at de ikke har den militære baggrund og indsigt i Forsvarets virke. Det er ikke blevet nemmere, når man skal sidde omkring et bord og argumentere for de ydelser, som man har behov for at kunne løse sin opgave, siger Henrik Kanstrup.

### **Effektivisering betyder færre til at løse tungere opgaver**

En del af det seneste forsvarsforlig omhandlede den HR-strategi, som fuldstændigt ændrede ansættelsesformerne i Forsvaret. Det betyder, at man i dag skal søge stillinger og ikke har nogen langtidsplanlægning af sin karriere. Som et led i den omlægning sparede man en række stillinger, som før håndterede personale, med den tanke, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse fremadrettet skulle tage sig af den del.

Som chef er Henrik Kanstrup afhængig af, at personalestyrelsen finder de rigtige mennesker og får dem ansat. Men processen skaber ifølge LAN nogle utilfredsstillende flaskehalse.

- Vi skal selv sørge for opslag, vi skal selv gennemføre samtaler, og når vi så skal ansætte, skal vi selv aftale løn, tillæg og vilkår. Det er blevet meget tungere rent administrativt, end det var før, hvor vi havde flere folk i personaletjenesten med egne officerer og mellemledere, der var udstikkere. Gennem de seneste år er vi blevet "effektivi-

seret", hvilket betyder, at vi er blevet færre til at løse en tungere opgave.

Det lyder ikke som, at det nye system er blevet mere effektivt?

- Nej. Og så er vi tilbage ved, at "effektivisering" bare er et ord, som vi bruger. Det er en ny samfundsskabt virkelighed, at vi kan gøre tingene smartere og billigere. Jeg må bare sige, at det er blevet værre. Jeg håber, at vi kan reducere den administrative byrde. Men jeg vil gerne se det, før jeg tror på det, siger han.

Ifølge ham er hele den overordnede struktur reduceret til det netop tilstrækkelige. Det betyder, at robustheden og tyngden mangler, og at selv mindre udsving kan få alvorlige konsekvenser.

- Når jeg er udfordret på bemandingen, er jeg også udfordret på at løse min opgave. Det kræver bare fleksibilitet i forhold til ansættelser, løn og tillæg. Men vi har et hierarki, hvor jeg skal spørge om lov, fordi jeg ikke råder over pengene. Det gør det mere trægt og mindre fleksibelt, end jeg ønsker. Mit helhedsansvar er reduceret, fortæller han.

### **Ejendomsstyrelse foreslår uhørt og fordyrende besparelse**

I det hele taget savner Henrik Kanstrup mere nærhed i opgaveløsningen fra stort til småt. Han nævner som eksempel, hvad der sker, hvis der pludselig opstår et hul i perimeterhegnet rundt om Flyvestation Karup. I dag hører ansvaret for perimeterhegnet under Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse i Hjørring, som der er skrevet en udførlig kontrakt med. Ifølge den skal hegnet være repareret inden for 24 timer.

- Fordi jeg er chef for en virksomhed med noget dyrt materiel, er jeg nødt til at sætte vagter på. Før i tiden reparerede vi det selv med det samme, fordi jeg havde folk til det. Jeg har sågar oplevet, at man har foreslået at reducere tidsfristen til 48 timer, for derved kunne jeg spare penge. Men det ville kræve, at jeg skulle have vagter på i et døgn yderligere, for jeg kan ikke lade hullet stå åbent. Jeg respekterer, at de kommer med et forslag ud fra et økonomisk perspektiv. Men de må jo forstå, at det er et uhørt forslag, for jeg kan ikke have et hul i hegnet, siger LAN og trækker på smilebåndet.

Han fortsætter med at fortælle om græsarealerne på flyvestationen, som før i tiden blev slået af flyvestationens eget personel – eller af en lokal virksomhed, hvor nærhed og garnisonskommandantens ansvar kvalitetssikrede opgaven. Men også den del er af sparehensyn outsourcet via ejendomsstyrelsen i Hjørring. Problemet er, at det kræver fagviden om, hvordan man bevæger sig på et flyvefelt, og den har ejendomsstyrelsen ikke.

- De eksterne leverandører gør det, som de skal ifølge kontrakten. Men jeg har situationer, hvor de klipper græsset skævt og rammer banelyset, som går i stykker og skal skiftes. Viden om, at det kræver noget mere at slå græs på en flyvestation end på en fodboldbane, har de ikke. Det



– Vi har fjernet nogle af de almindelige ting fra Forsvaret i en god tro på, at man kunne spare en stilling her og en stilling der. Jeg har selv set konsulenterne gøre det. Men når det så bliver materialiseret i virkeligheden, er den ofte anderledes, og så koster det.

Henrik Kanstrup, oberst



– Vi er nødt til at bruge de rigtige ord.  
 Jeg bryder mig ikke om ordet effektivisering.  
 Det har en negativ klang hos mig, selv om  
 det burde være positivt. Gennem de seneste  
 år er der gennemført besparelser både i  
 Forsvaret og i styrelserne.  
 Vi er alle pålagt politiske krav, som har  
 betydet, at vi er blevet reduceret i omfang.  
 Det skal vi fortælle ærligt.

Henrik Kanstrup, oberst

betyder, at jeg skal bruge ekstra tid på at sikre mig, at de har forstået de særlige forhold, hver gang de kommer for at slå græs, siger Henrik Kanstrup.

#### **Urealistiske konsulentbesparelser og udlicitering har taget overhånd**

I det hele taget mener Henrik Kanstrup, at de urealistiske konsulentbesparelser og den ivrige brug af udlicitering har taget overhånd. Det er på tide at stoppe op og se det hele lidt i – nå ja, skal vi sige helikopterperspektiv.

– Hvor kommer hele udliciteringsfilosofien fra? Vi har fjernet nogle af de almindelige ting fra Forsvaret i en god tro på, at man kunne spare en stilling her og en stilling der. Jeg har selv set konsulenterne gøre det. Men når det så bliver materialiseret i virkeligheden, er den ofte anderledes, og så koster det. Jeg har set mange løsningsforslag, som på papiret kan se fornuftige ud, men ført ud i virkeligheden falder de mellem to stole. Jeg tror, at vi langt hen ad vejen kan gøre tingene både bedre og billigere i Forsvaret. Vi kunne vende den om til noget insourcing.

Henrik Kanstrup fortæller om at bruge mange ressourcer på at opbygge relationer i styrelserne for at få tingene til at lykkes, selv om kontakten egentlig skulle gå via kommandovejen. Om løbende at skulle argumentere for stort som småt over for civile embedsmænd, som ikke forstår den operative virkelighed. Om helikoptere,

som ikke kan flyve, hvilket han bare må acceptere uden reelt at kunne gøre noget andet end at råbe op. Om at være chef i den skarpe ende, konstant have personel på 24 timers beredskab året rundt og samtidig være 100 pct. afhængig af aftaler med eksterne partnere om leverancer af reservedele, medarbejdere, etablissementer, vedligeholdelse, rengøring, kantinedrift, køretøjer, IT-drift, rejsehåndtering og eftersyn.

Det handler om effektiviseringer, men når man nævner ordet for Henrik Kanstrup, får han trækninger ved øjnene.

– Prøv at høre her. Vi er nødt til at bruge de rigtige ord. Jeg bryder mig ikke om ordet effektivisering. Det har en negativ klang hos mig, selv om det burde være positivt. Gennem de seneste år er der gennemført besparelser både i Forsvaret og i styrelserne. Vi er alle pålagt politiske krav, som har betydet, at vi er blevet reduceret i omfang. Det skal vi fortælle ærligt, siger han.

Lad os slutte med et fromt ønske fra Henrik Kanstrup, som glæder sig til, at Forsvaret får tilført flere midler.

– Vi er blevet underlagt et kontrolregime, hvor Forsvaret er blevet mere administrativt tungt og mere bureaukratisk, og det er ikke hensigtsmæssigt. Men jeg er også loyal. Det er en politisk virkelighed, og vi får det til at virke. Jeg håber bare, at det bliver en del af forliget at gøre tingene lidt nemmere, lidt mindre bureaukratisk og lidt mere smidigt.



# HJÆLP DINE BEDSTE KANDIDATER MED AT FINDE VEJ TIL EN KARRIERE SOM OFFICER

## AKADEMIUDDANNELSEN

Er du befalingsmand, kan du ansøge og blive afprøvet og dermed hurtigt få afklaret, om du har potentiale til at blive officer. Du bliver derefter optaget på akademiuddannelsen, som du gennemfører ved siden af din tjeneste og kan så fortsætte direkte på officersuddannelserne.

**Ansøgningsfrist: 1. november**

Læs mere på [forsvaret.dk/akademi](https://forsvaret.dk/akademi)

## ENKELTMODULER OG VUT

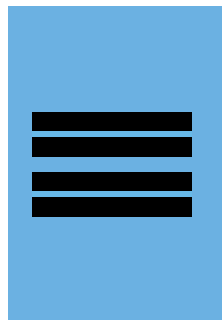
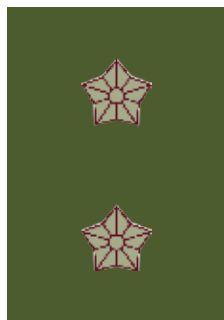
Du kan også kvalificere dig ved løbende at gennemføre moduler på akademiuddannelsen enkeltvis eller tage Forsvarets VUT (videreuddannelsenstrin) for mellemledere. Vær opmærksom på, at du ikke er sikker på at blive optaget på officersuddannelserne, selvom du har bestået alle modulerne på VUT eller hele akademiuddannelsen.

Læs mere på [forsvaret.dk/akademi](https://forsvaret.dk/akademi)

## CIVIL BACHELOR

Du kan søge optagelse på officersuddannelserne, hvis du har en mellemlang videregående uddannelse, f.eks. en diplom-, bachelor eller en professionsbacheloruddannelse. Hvis du ikke har forudgående militærerfaring, starter uddannelsen med 4-12 måneders militærfaglig og specialeorienteret uddannelse.

Læs mere på [blivofficer.dk](https://blivofficer.dk)



# HVILKE MOTIVER OG INTENTIONER HAR OFFICERSELEVERNE?

Rygterne og historierne har været mange. I et forsøg på at få afklaret forholdene en gang for alle, har HOD undersøgt intentioner og motivationer hos officerseleverne på alle officersuddannelserne, altså også løjtnants- og sprogofficersuddannelserne.

TEKST KONSULENT CARL HENNING G. JOHNSEN

**DE FLESTE OFFICERSUDDANNELSER** har været underlagt store forandringer gennem de senere år, ligesom løjtnantsuddannelsen – med et nyt formål og mål med uddannelsen – til dels er genopstået i Hæren.

Størst er forandringerne dog for linieofficersuddannelsen, der grundet et stort politisk pres for besparelser på uddannelsesområdet er komprimeret i tid, ligesom optagelseskravene er forøget.

Især de forhold, at uddannelsen er afkortet, at man kan søge ind på den direkte fra universitetet og at visse af reklamespots'ene direkte henviser til, hvordan en bachelors fremtidige CV vil se ud med en lederuddannelse fra Forsvaret påført, har givet en vis rumlen i det øvrige officerskorps – for hvad er egentlig motivet for bachelorerne til at søge uddannelsen som officer? Er det bare for at bruge

to år på at få en lederuddannelse til brug for en civil karriere? Og har de der bachelorer bare tænkt sig at forlade Forsvaret efter gennemført uddannelse?

I alt deltog 189 officerselever i undersøgelsen, hvilket svarer til mere end 60 % af det samlede antal elever i perioden, så det er meget tilfredsstillende. Besvarelserne fordeles med 126 linieofficerselever, 47 sprogofficerselever og 16 løjtnantselever

Og bare lige for at slå det fast: I HOD stiller vi ikke spørgsmål ved de nye linieofficerers kvalitet – men de og vi er på det rene med, at uddannelsen ikke er den samme som før, og at mange elementer, der før var i uddannelsen, nu skal læres på anden vis – senere i tjenesteforløbet. Det giver nogle helt andre udfordringer, som ikke behandles i denne artikel eller i undersøgelsen.

Undersøgelsen giver – med sine i alt 24 spørgsmål – mulighed for utallige sammenligninger og udsøgning af sammenhænge i besvarelserne. Der er spurgt ind til så forskelligartede forhold som rekrutteringsveje, uddannelsespres, samlivsforhold, eget og partners uddannelsesniveau og en del mere – og så selvfølgelig de emner, som denne artikel fokuserer på: motivationer og intentioner – samt akkreditering.

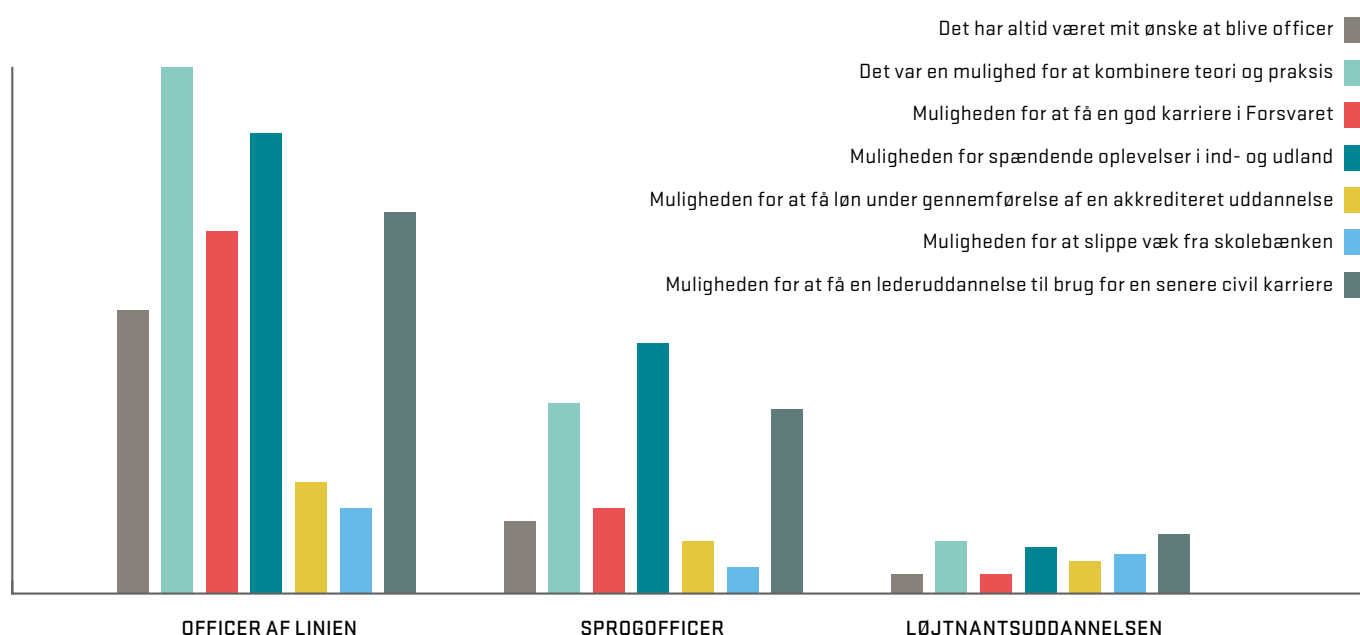
## **Motivation for uddannelsen**

Som beskrevet indledningsvis har motivationen for at gennemføre uddannelsen været et stort spørgsmål for mange. Det var derfor helt naturligt at bede de nuværende officerselever svare på, hvad der var deres oprindelige motivationer for at søge ind på officersuddannelsen.



## HVAD VAR DINE OPRINDELIGE MOTIVATIONER FOR AT SØGE IND PÅ OFFICERSUDDANNELSEN?

(AFKRYDS MAKSIMALT 3)



Det er her interessant, at topscorerne for alle tre uddannelsesretninger i varierende grad er de samme: muligheden for at kombinere teori og praksis, muligheden for spændende oplevelser i ind- og udland samt muligheden for at få en lederuddannelse til brug for en senere civil karriere. Ikke mange svar har bæring på ønsket om en god karriere i Forsvaret, men svarmuligheden sniger sig dog ind på fjerdepladsen for linie- og sprogofficerseleverne. For først-

nævntes vedkommende er det 44 %, der har angivet det svar som én af de tre muligheder.

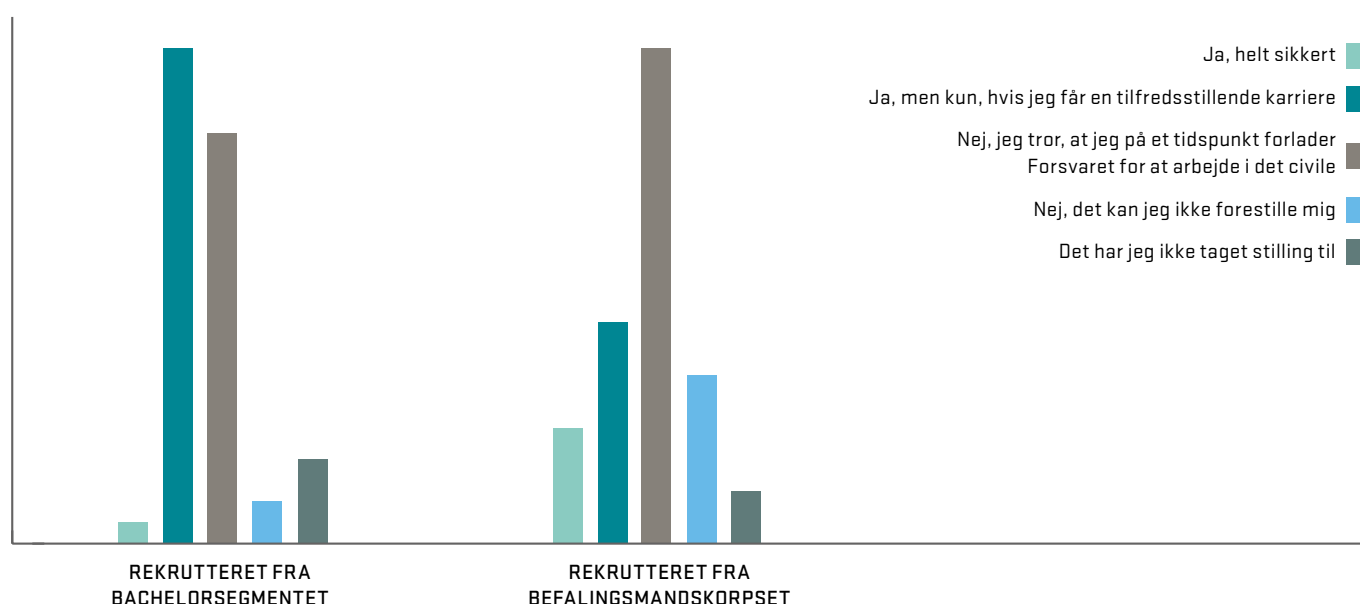
### Livslang karriere

Om de oprindelige motivationer enten ikke var så dybfølte for linieofficerseleverne, eller de har været under indflydelse af de oplevelser, de har haft med Forsvaret gennem den periode, der er gået fra de oprindelige motivationer drev dem og frem til der, hvor de nu er i uddannelsesforløbet,

giver undersøgelsen ikke svar på. Men det er slående, at de oprindelige motivationer er forandret, som det ses af følgende spørgsmål vedrørende den livslange karriere.

Om eleverne har ønske om en livslang karriere er en pæn måde at spørge, om de bare skal bruge det som springbræt til en civil karriere. Så hvordan stiller linieofficerseleverne sig til det spørgsmål?:

## ER DET LIGE NU DIT ØNSKE AT HAVE EN LIVSLANG KARRIERE I FORSVARET?

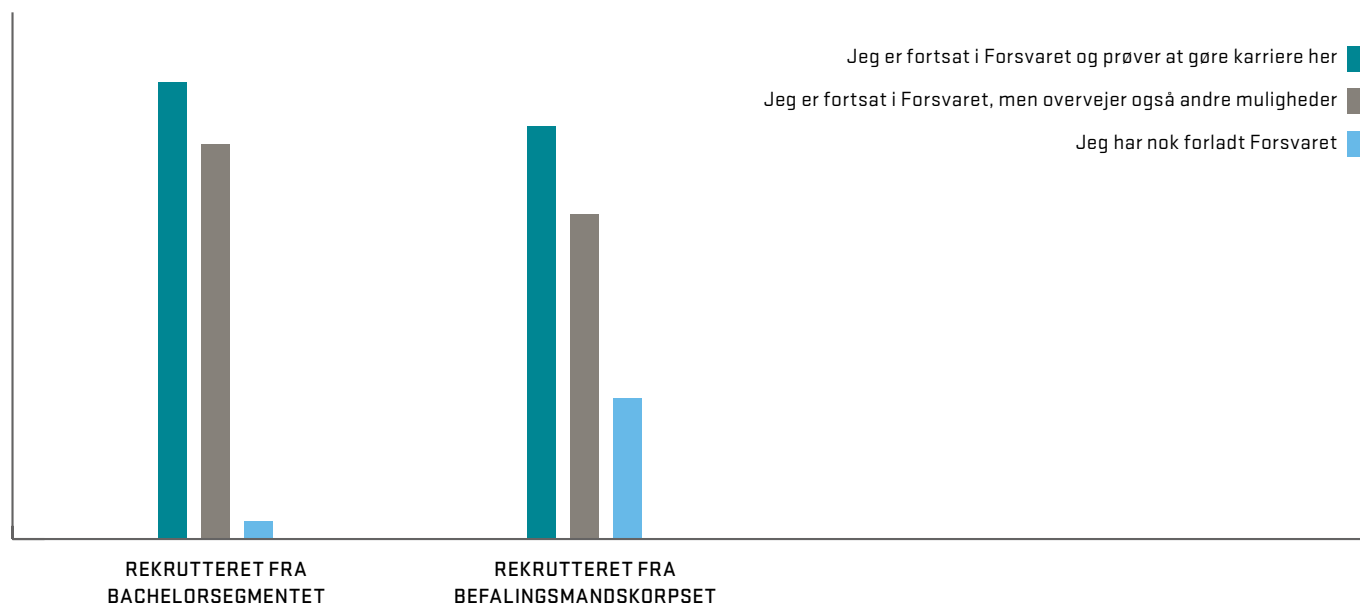


Opdelt efter baggrund – om de er bachelorer eller fra befalingsmandskorpset – er der store forskelle på, hvordan fremtidsønskerne for linieofficerseleverne er i relation til karrierer i Forsvaret. Det er dog gennem-

gående et meget lille antal, der helt sikkert ønsker sig en livslang karriere i Forsvaret, hvorimod en meget stor del og – overraskende måske – flest fra befalingsmandsgruppen, der tror, at de på et tidspunkt vil forlade

Forsvaret. Det samme billede gør sig gældende, når spørgsmålet er snævert ind til, hvor eleverne ser sig selv et par år efter officersuddannelsen.

## HVOR SER DU DIG SELV ET PAR ÅR EFTER OFFICERSUDDANNELSEN ER FÆRDIGGJORT?



Overraskende mange fra løjtnantsuddannelse og sprogofficersuddannelse (hhv. 33 og 26 %) har ønske om en livslang karriere i Forsvaret – så spørgsmålet er, om ikke de uddannelser med fordel kan udformes, så

de danner det formelle krav for optagelse på linieofficersuddannelsen?

### Akkreditering

Akkrediteringen af officersuddannelsen på diplomniveau – på niveau med

bacheloruddannelser – har været drøftet meget i mange fora. Der har været talt for og imod, særligt i et rekrutteringsøjemed.

## 20% rabat på advokatrådgivning

Vi har indgået aftale med HOD om medlemsrabat på advokatrådgivning.

Du kan således med fordel få berigtiget din bolighandel, 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. **43 43 43 61** og hør om dine muligheder.



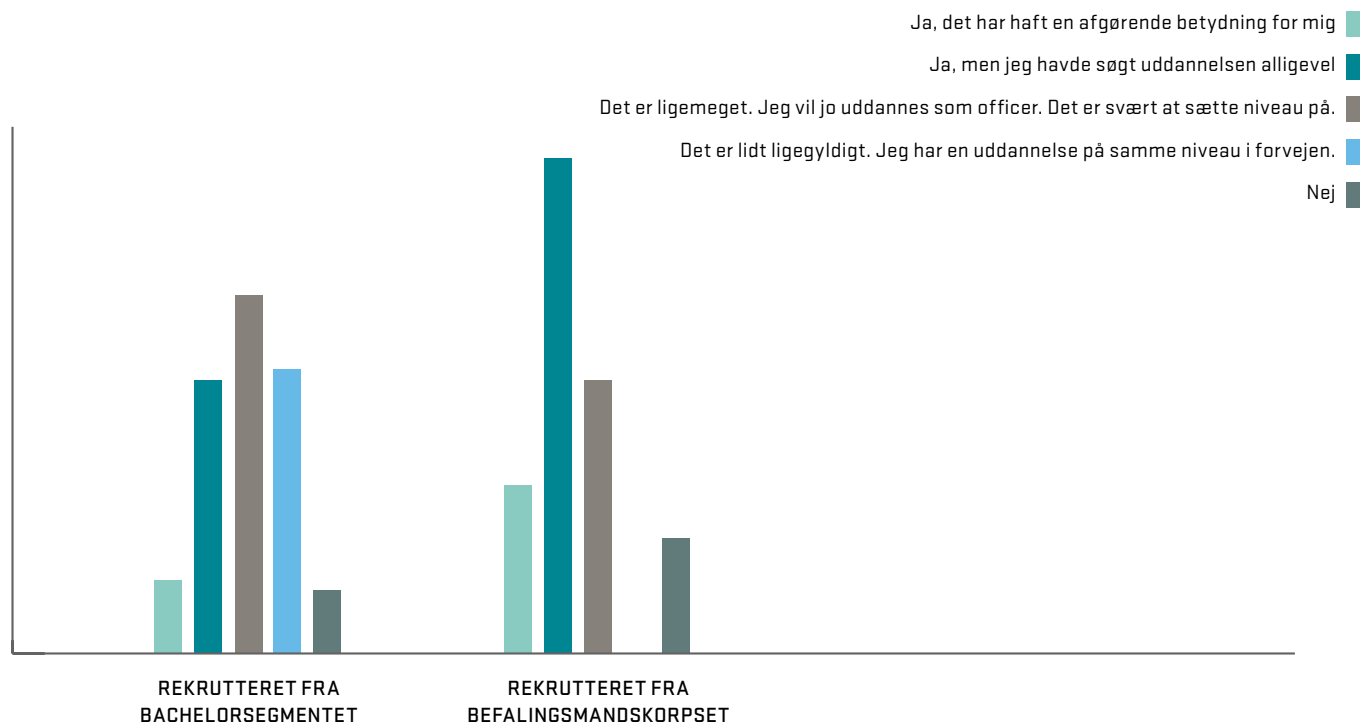
Advokat (H) Claus Rehl  
rehl@ret-raad.dk

**Ret&Råd Greve**  
Greve Strandvej 16  
2670 Greve  
Tlf. 43 43 43 61  
greve@ret-raad.dk  
www.ret-raad.dk/greve

**Ret&Råd**  
ADVOKATER

Glostrup Ballerup Greve

## HAR DET BETYDNING FOR DIG, AT OFFICERSUDDANNELSEN ER PÅ DIPLOMNIVEAU OG DERMED NIVEAUMÆSSIGT SAMMENLIGNELIG MED ANDRE UDDANNELSER?



I forbindelse med ovenstående spørgsmål fremkom der et udsagn i fokusgruppen om, at det er vigtigt for befalingsmandskorpset med en akkrediteret uddannelse, fordi denne gruppe normalt ikke har en uddannelse på niveau 6 bag sig – og at en sådan kunne være med til at danne baggrund for en senere civil karriere. Omvendt udtrykte en universitetsuddannet officerselev, at det først var efter optagelse på uddannelsen, at det med niveauplaceringen var blevet undersøgt. Begge udsagn rammer helt ind i svarene, som de fremgår ovenfor. Og giver et andet og mere nuanceret billede af akkrediteringens indvirkning på rekrutteringen.

### Hvad så nu?

Ud over de ovennævnte forhold viser undersøgelsen også, at en meget stor del af de kommende officerer er i parforhold med personer med – eller i gang med – en lang, videregående uddannelse. Det, viser tidligere undersøgelser, kan have en effekt på

officerernes flytt villighed. Undersøgelsen viser også, forholdsvis store forskelle i gennemsnitsalder mellem eleverne på de tre officersretninger. Sprogofficerernes gennemsnit ligger på 23,6 år, løjtnantselevernes på 24,2 år og linieofficerselevernes på 26,3 år – hvor bachelorerne i gennemsnit er ca. 2,5 år yngre end befalingsmændene. Det sidste er helt som forventet, fordi vejen bare er længere for de officerselever, der kommer fra geledet – og det viser måske også, at der igen skal ses på rekrutteringsvejene og viljen til realkompetenceafklaring i stedet for gennemførelse af hele uddannelser. Undersøgelsen viser desuden, at løn under uddannelsen er et indiskutabelt vigtigt rekrutteringsmiddel. Endvidere peger undersøgelsen på, at der er et stort tidsmæssigt pres på alle uddannelserne, og en del besvarelser peger på, at dette bør mindskes.

I løbet af efteråret forventer vi at drøfte resultaterne af undersøgelsen med Forsvarsakademiet.

**Mange flere svar kan læses af spørgsmålene – kontakt Carl Henning G. Johnsen i sekretariatet for uddybning.**





## FREMTIDENS LEDERE

I august 2015 begyndte det første hold kadetter i alle tre værn på en radikalt forandret officersuddannelse. Den nye officersuddannelse er tidsmæssigt omtrent halveret, og fremover er en civil bacheloruddannelse adgangsgivende ved siden af intern rekruttering.

Officeren følger tre bachelorer på deres vej som de første kadetter i den nye officersuddannelse.

# VIRKELIGHEDEN VENTER FORUDE

Efter studier af mulighederne for at forbedre evalueringen af værnepligtsuddannelsen skal den kommende hærofficer selv være med til at uddanne soldater ved Trænregimentet i Aalborg.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM FOTO CLAUS BECH

**FALDSKÆRMSVINGEN SKINNER** på uniformens højre side som det synlige bevis på, at løjtnant Tilde Schwaner har gennemført den såkaldte faldskærmsgrunduddannelse (FALDGRU) hos Jægerkorpset i Aalborg og i den forbindelse har udført tre spring med faldskærm.

Den gyldne vinge er også et tegn på, at Tilde Schwaner har klaret de fysiske udfordringer undervejs i officersuddannelsen og også har håndteret sin indledende modvilje mod at sidde i flyets dør med benene ude over kanten og vente på klappet bagi, der sendte hende ned mod jorden.

Den korrekte procedure er at tælle "hoptusinde, totusinde...firetusinde, kontrol." Men hvor mange snarere ville have skreget i faldet, havde Tilde Schwaner besluttet sig for at holde munden fast lukket sammen. Ikke en lyd kom der ud, mens et par sekunders frit fald blev afløst af en ganske behagelig svævetur mod jorden. Mødet med jorden var ikke så hårdt, som da hun øvede landefald fra pendleren på Flyvestation Aalborg.

De i alt omkring 30 deltagere skulle indledningsvis gennem fysiske test, der var adgangsgivende til kurset. Tilde Schwaner havde særligt fokus på de seks pull-ups, altså hævninger i arm, der indgik.

- Men jeg har også prioriteret træning i sommerferien, fastslår hun.

- Jeg var nervøs for den fysiske test og også for at springe i faldskærm. Men det viste sig, at jeg ikke var den eneste, der havde en udfordring med at springe ud fra et fly. Og det var helt vildt nervepirrende første gang.

De næste spring var nemmere. Procedurerne sad fast, og da linerne til faldskærmene blev snoet ved tredje spring, havde Tilde Schwaner ingen problemer med at følge proceduren, så linerne blev rettet. Man tager fat i linerne over hovedet og hiver dem fra hinanden med det resultat, at man snurrer rundt om sig selv, indtil linerne ikke længere er snoet.

- Man bliver lidt bidt af adrenalinen, som man får ved at springe. Og det var et rigtig positivt møde med Jægerkorpset, siger hun. Den traditionsbestemte nærkontakt med branddammen hørte også med blandt oplevelserne på flyvestationen.

## Hovedopgave om lean og målstyring

Efter udflugten til den nordjyske virkelighed er Tilde Schwaner tilbage i undervisningslokalet. Denne dag

## Hæren Officer

I alt 32 måneder. Kadetten er nu nået gennem 26 måneder



**10 mdr**

officersbasisuddannelse i Varde

**18 mdr**

funktions- og diplomuddannelse, København og Oksbøl

**4 mdr**

tjenestemodul ved Hærens myndigheder





deltager hun i et todages kursus på Søværnets Våbenkursus på Sjællands Odde i anvendelsen af "lean" principper, inden hun begynder at skrive sin hovedopgave. Den handler netop om at anvende "lean" og målstyring til vurderingen af undervisningen af værnepligtige, og faktisk findes der i Forsvarsministeriets departement et Lean-kompetencecenter. Og det er chefen herfra, kaptajn Morten Maj Rasmussen, og hans kollega, Niels Robson, der står for kurset, som har samlet deltagere lige fra Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrkelse til Jysk Dragonregiment. Og så altså en enkelt kadet fra Hærens Officersskole, som interesserer sig for effektivitet i tilrettelægning af undervisning. Sidegevinsten ved kurset var muligheden for at høre om de øvrige deltageres arbejde og udfordringer.

- Tanken er at komme ud til et HBU-kompagni for at finde ud af, hvordan de evaluerer uddannelse. Er der noget, man kan optimere? Jeg har interesseret mig for lean i min civile ingeniøruddannelse, og jeg har arbejdet på en af de mest "leanede" arbejdspladser i Danmark, Radiometer Medical i København, forklarer Tilde Schwaner, der kom til Forsvaret med en bachelor som produktionsingeniør. Hun har allerede kontakt til Høvelte Kaserne og Livgarden for at få lov til at studere undervisning af værnepligtige og evaluering i praksis.

- Når man sidder til et møde, hvor deltagerne siger, at "det går godt" med for eksempel undervisningen, så tænker jeg "hvorfor går det godt? Og hvad sammenligner man med? Hvad har I gjort, for at det skal gå godt? Jeg kommer bare med en almindelig undren, og lean-prin-

cipperne kan være med til at besvare spørgsmålene, forklarer Tilde Schwaner.

Hun har også en antagelse om, at en hyppig udskiftning af de værnepligtiges instruktører kan betyde tab af erfaringer og idéer til at forbedre undervisningen fra hold til hold.

- Lean arbejder blandt andet med standarder, hvorfra man kan indarbejder forbedringer. Det kræver tid at gøre det, men tanken er altså, at hvis man prioriterer tid til det, så vinder man tid i den sidste ende.

### De spændte og de skeptisk nysgerrige

Efter hovedopgaven venter fire måneders arbejde ved Trænregimentet i Aalborg, hvor Tilde Schwaner sammen med tre andre kadetter fra den nye officersuddannelse skal på tjenestegrensmodul. I marts næste år følger udnævnelsen til premierløjtnant.

Hun er forberedt på at blive mødt af mange spørgsmål fra ældre kolleger om, hvordan den nye uddannelse er strikket sammen.

- Der er jo masser af historier, men mange af dem er måske nogle, man blot har hørt i messerne, og som ikke er helt rigtige. Jeg har mødt folk, som er, hvad vi kan kalde "skeptisk nysgerrige", og andre, som siger, at de er spændte på at møde os, når vi kommer ud i virkeligheden. Jeg tror, de bliver positivt overraskede, selv om vi ikke har f.eks. dansk og engelsk på samme måde som tidligere, siger Tilde Schwaner.



# VÅBNET, DER ÆNDREDE ALT I KRIGEN PÅ HAVET

Simon Vognstoft vil nærstudere torpedoens betydning for søkrigsførelsen - og glæder sig til snart at slippe ud af klasselokalerne.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM FOTO CLAUS BECH

Engang var det kun de store pansrede skibe med langtrækkende artilleri, der var i stand til at slå andre store slagskibe ud. Søkrigsførelse var "giganternes kamp". Men torpedoen, der kunne afsendes fra ganske små flådefartøjer og ubåde, ændrede det hele. Og selv i moderne krigsførelse er torpedoen et våben, som de store flåder stadig frygter.

Torpedoens betydning for søkrigsførelse er i overskriftform et af de mulige emner for den hovedopgave, som Simon Vognstoft skal aflevere i begyndelsen af det nye år. Som kommende våben- og elektronikofficer i Søværnet er han selvsagt interesseret i torpedoens tekniske dele. Han understreger, at han endnu ikke har besluttet sig eller fået emnet godkendt. Men militærhistorie og torpedoens betydning for søkrigsførelse har også hans store interesse.

I den seneste tid har Simon Vognstoft og de øvrige kadetter studeret "maritime myndighedsopgaver". De omfatter eksempelvis fiskeriinspektion, farvandsovervågning, miljøtjenester og andre områder, hvor Søværnet har opgaver. Kadetterne har fået undervisning i havret - altså juraen, der gælder på havet - og har blandt andet besøgt Joint Operations Center i Århus, der er navnet på Søværnets gamle bunker syd for byen, hvorfra aktiviteterne på havet en tid endnu overvåges.

- Myndighedsopgaverne har nok ikke umiddelbart så megen direkte relevans for det job, jeg skal have, men jeg synes, at det giver god mening, at vi får en forståelse af opgaverne, siger han.

Mere umiddelbart relevant er formentlig det efterfølgende modul, der handler om håndtering af kriser til søs, kaldet "Maritime Emergency Management".

- Jeg er endnu ikke helt sikker på, hvad det indeholder. Men det drejer sig om håndtering af angreb på et skib



eller andre krisesituationer. Det handler også om menneskers reaktioner i de situationer.

Derefter venter et modul med fokus på sømilitær ledelse, inden hovedopgaven skal skrives. Når den er afleveret, venter et par ugers udflugt i det tidligere forår ude i naturen i form af en slags overlevelseskursus kaldet "Combat Survival Course."

- Det er meget hemmeligt, så vi ved ikke så meget om det. Men rygtet er, at Frømandskorpset er involveret i kurset, fortæller Simon Vognstoft.

Han håber at undgå snestorme under kurset. Men han og de øvrige kadetter ser frem til at udskifte klasselokalerne med hands-on arbejde med teknik og flådefartøjer.

- Vi har tilbragt rigtig megen tid på skolebænken, konstaterer han.

## Søværnet Våben- og teknikofficer

I alt 31 måneder. Kadetten er nu nået gennem 26 måneder



**3 mdr**  
officers-  
basis-  
uddannelse  
i Frederiks-  
havn

**16 mdr**  
funktionsuddannelse i Frederikshavn, København,  
Sjællands Odde og sejlads

**12 mdr**  
diplomuddannelse i København,  
Søværnets Officersskole



# ET STUDIE I LUFTKRIG

Besøg på Balkan inspirerede til hovedopgave om luftkampagner.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM FOTO CLAUS FISKER

**DET VAR EN STUDIETUR** til Bosnien og Serbien, der inspirerede, da Katja Lund-Rasmussen skulle beslutte temaet for uddannelsens afsluttende opgave. I otte uger, frem til udgangen af november, skal den kommende premierløjtnant i Flyvevåbnet grave sig ned i en sammenligning af luftkampagnerne mod henholdsvis Serbien i 1999, hvor danske fly bombede mål i Kosovo, og mod den libyske diktator Gaddafi i 2011, hvor danske F-16 fly deltog særdeles aktivt fra luftkampagnens start til slut.

- Jeg vil kigge på luftkampagnerne de to steder. Hvilke strategiske effekter kom der ud af dem, og hvad var forskellene? fortæller Katja Lund-Rasmussen.

Op til skriveperioden deltog hun sammen med tre andre kadetter i en studietur til Balkan, som var en opfølgning på et undervisningsmodul med navnet "Officeren i krig".

- Jeg har aldrig været så forberedt på en studietur som på denne. Den har virkelig lært mig meget. Bare det at opleve Bosnien som land og resultaterne af krigen dernede var meget værdifuldt, siger Katja Lund-Rasmussen.

Det lille hold danske kadetter besøgte også det serbiske flyvevåben og dets missilsystemer. - Det var vildt spændende at se, hvordan de har opbygget deres flyvevåben, og hvordan de løser de opgaver, som vi også løser her i Danmark, siger Katja Lund-Rasmussen, der er ved at uddanne sig som kontrol- og varslingsofficer.

Der er otte uger til at skrive hovedopgaven, som afleveres i november. Derefter venter blandt andet kadetbal, hvor kadetholdet får selskab af samtlige klasser på Flyvevåbnets Officerssskole i Kadetforeningens regi. Det



foregår i Odd Fellow-palæet i København, og medregnet de øvrige kadetter samt andre inviterede fra Forsvarskademiets regner Katja Lund-Rasmussen med deltagelse af 100 par. Fire kadetter kan sagtens blive til et stort bal.

Sidst i november følger udnævnelsen til premierløjtnant, hvorefter kadetterne drager til Air Control Wing på Flyvestation Karup som nyansatte officerer - de første efter den nye officersuddannelse.

**Flyvevåbnet** Katja Lund-Rasmussen, Kontrol- og varslingsofficer.  
I alt 28 måneder. Kadetten er nu nået igennem 26 måneder.



**5 mdr**

officersbasis-  
uddannelse på  
Flyvestation Karup

**11 mdr**

funktionsuddannelse på Flyvestation Karup

**12 mdr**

diplomuddannelse i København, Flyvevåbnets  
Officerssskole

Søværnets samarbejdspartner på eksportmarkedet

# INTERNATIONAL MARKEDSFØRING AF SYSTEMER TIL SØVÆRNETS SKIBE OG FARTØJER.

Naval Team  
Denmark

25<sup>YEARS</sup>  
1992-2017

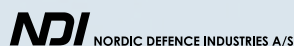
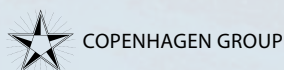


## Leverandører til Søværnet

**TERMA<sup>®</sup>**

**DESMI**

**TELEDYNE RESON**  
Everywhere you look<sup>®</sup>



AFFILIATED MEMBER



AFFILIATED MEMBER



Naval Team Denmark

Amaliegade 33 B, 1.

1256 København K

Tel.: 33 33 96 94

navalteam@navalteam.dk

[www.navalteam.dk](http://www.navalteam.dk)



# EFTERREGULERING AF FORSKELSLØN

Det er i strid med Ligestillingsloven at modregne udbetalt pension i lønnen til en ansat pensionist.

TEKST SEKRETARIATSCHEF MORTEN B. NIELSEN

**HOD HAR AD OMVEJE ERFARET**, at Forsvaret har ændret praksis, når de ansætter pensioneret personel i Forsvaret. Det er Kammeradvokaten, der har vurderet, at det er i modstrid med Ligestillingsloven at modregne den udbetalte pension i den løn, som den ansatte pensionist modtager i sin stilling. Det har ellers hidtil været praksis.

I en skrivelse sendt til myndigheder, kan HOD læse, at Forsvaret har besluttet, at alle, som har været ansat på "forskelsløn" som pensionist, skal efterreguleres og have den manglende del af lønnen udbetalt. Det gælder, hvis du er eller har været ansat på for eksempel overenskomst eller individuel kontrakt, men ikke hvis du er ansat på tjenestemandskontrakt.

Efterreguleringen sker med tilbagevirkende kraft gældende fra den 1. maj 2012. FPS mener, at der gælder en fem års forældelsesfrist.

HOD er enig i, at den gældende praksis er i modstrid med Ligestillingslo-

ven, men vi er ikke enige i, at efterreguleringen skal ske med virkning pr. 1. maj 2012.

Arbejdsgiver skriver selv i sin personaleadministrative vejledning;

## **"36.4.1.1. Udskydelse af forældelsesfristen (suspension)**

Hvis fordringshaveren ikke var bekendt med fordringen eller skyldneren, suspenderes forældelsesfristen således, at den først regnes fra den dag, hvor fordringshaveren fik eller burde have fået kendskab hertil, jf. forældelseslovens § 3, stk. 2. For krav omfattet af den 3-årige forældelse, jf. forældelseslovens § 3, stk. 1, og for krav omfattet af den 5-årige forældelse, jf. lovens § 4, stk. 1, indtræder forældelse dog senest 10 år fra forfaldsdag, jf. lovens § 3, stk. 3, nr. 4 og § 4, stk. 2."

Idet medarbejderen ikke har været vidende om fordringen, så finder HOD, at forældelsen først indtræder efter 10 år, således at efterreguleringen skal ske pr. 1. maj 2007. Derfor har HOD også rettet henvendelse om dette til Forsvarsministeriets Personalestyrelse. HOD har ligeledes anmodet om, at der efterreguleres for eventuelt manglende pension af den løn, som er udbetalt i stillingen. HOD afventer svar fra FPS.

**Hvis du har været ansat på "forskelsløn", så skal du selv sikre dig, at du bliver efterreguleret, da HOD ikke har kendskab til, hvem der har været i et sådant ansættelsesforhold. Du kan henvende dig til FPS.**

# GRAVIDITET ER IKKE EN SYGDOM

Du må gerne sejle om bord på Søværnets skibe, mens du er gravid, hvis du bliver individuelt godkendt, mener HOD. Foreløbig har Forsvarets Sundhedstjeneste indført mulighed for dispensation indtil endelig justering af bestemmelsen.

TEKST VICKIE LIND

## SØVÆRNET HAR GENNEM EN LÆNGERE ÅRRÆKKE

administreret efter Forsvarets Sundhedsstyrelses bestemmelse FSUBEST 906-1 omkring lægeundersøgelser i Forsvaret. Det har betydet, at gravide i Søværnet er blevet sendt på landtjeneste.

I bestemmelserne står der i bilag 2, at graviditet henhører under kvindesygdomme, og i den forbindelse er graviditet vurderet, som en hindring for at kunne blive udsendt i internationale operationer, herunder at kunne gøre sejlbare tjeneste i Søværnet.

I det civile system, som hører under Erhvervs- og Vækstministeriet, omhandler bekendtgørelsen om lægeundersøgelse af søfarende og fiskere en tilsvarende

undersøgelse – her kan kvinder dog være i sejlbare besætninger indtil udgangen af 6. graviditetsmåned i forhold til en individuel vurdering.

- HOD holdning er, at man ikke kan kategorisere graviditet som en sygdom, og at Forsvaret i højere grad bør seke til de civile bestemmelser, selvfølgelig med hensyntagen til eventuelle militære forhold som kan være mere belastende for den gravide. Vi har i den forbindelse et ønske om, at Forsvarets fremadrettede procedurer ændres, så graviditet ikke kategoriseres som en sygdom, og at den enkeltes muligheder bliver individuelt vurderet, siger konsulent Steen Gøtsche.

Forsvarets Sundhedstjeneste har indført mulighed for, at man fremadrettet, og indtil en justering af FSUBEST 906-1 er gennemført, kan søge om dispensation for bestemmelsens punkt om gravide.

- Jeg håber, at Forsvaret vil give de samme muligheder til gravide i Søværnet som til civile søfarende i den justerede, endelige udgave af FSU bestemmelsen, siger konsulent Steen Gøtsche.

Hvis du er gravid, og ønsker at fortsætte i din sejlbare enhed, skal du henvende dig til infirmeriet og søge om dispensation. Der vil herefter ske en individuel vurdering af din graviditet og dine muligheder.

Hvis du har spørgsmål til bestemmelsen om helbredsundersøgelse, kan du kontakte konsulent Steen Gøtsche på 35250301 eller [goetsche@hod.dk](mailto:goetsche@hod.dk).

BILAG 2

FSU-BST 906-1  
2015-01

|                                                                     | "EGNET"<br>Krav for personel der opfylder forsvarrets generelle helbredsmaessige krav. Skal kunne honoreres ved nyansættelse. | "DELVIST EGNET"<br>Krav for personel som ikke kan erklæres "egnet" og kun kan udsendes i lavintensitets missioner, men som ikke er "uegnet". Se bilag 5. |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>XV. Kvindesygdomme</b>                                           |                                                                                                                               |                                                                                                                                                          |
| 1. Recidiverende underlivs-<br>betændelser inden for sidste<br>3 år | Udelukkelse                                                                                                                   | Udelukkelse                                                                                                                                              |
| <b>2. Graviditet</b>                                                | Udelukkelse                                                                                                                   | Udelukkelse                                                                                                                                              |
| 3. Svære menstruations<br>forstyrrelser                             | Udelukkelse                                                                                                                   | Krav om velbehandlet i<br>mindst 1 år, evt.<br>begrænsninger alt efter<br>missionsområde.                                                                |





HOD's hovedbestyrelse består af 19 personer valgt af repræsentantskabet blandt de aktive medlemmer. Alle valg sker for en 3-års periode.

# FOKUS PÅ DE BLØDE VÆRDIER ER NØDVENDIG FOR EN ATTRAKTIV HÆR

Det kommer tifold tilbage, hvis Forsvaret behandler sine unge officerer godt og tilstræber, at de kan føre et nogenlunde almindeligt familieliv. Men det kræver flere penge på bordet, mere fleksibilitet og en revurdering af HR-strategiens ansøgningssystem, mener Hærens værnsformand, Christian Busch, major.

TEKST OG FOTO MORTEN FREDSLUND

**SKRIVEBORDET ER RYDDET**, kufferten er pakket, og der er kun et par dage til, at Christian Busch overdrager sin funktion til en officerskollega, da vi fanger ham på en lidt ustabil telefonlinje til Nuuk.

Her har Hærens værnsformand siden juni 2016 bestridt stillingen som FPS's HR-partner ved Arktisk Kommando. Under tjenesten i Grønland har Christian Busch haft sin hustru og parrets to sønner med.

- Familien rejste til Danmark for to måneder siden, da skoleåret startede. Det har været en fantastisk oplevelse at have dem heroppe – det har helt sikkert givet en del på familieløbet. Havde det ikke været en mulighed at få familien med, var jeg ikke taget herop. Det var ikke et emne til diskussion. Der, hvor min familie

er, vil jeg også gerne være, siger Christian Busch.

Han fortæller, at samværet med familien og det at kunne passe sit arbejde som officer sideløbende med et nogenlunde almindeligt familieliv i høj grad er blevet et fokusområde blandt kollegerne.

Familien med i planlægningen  
- Der er slet ingen tvivl om, at mine kolleger i Hæren også prioriterer familien, når der kigges på karriereplaner. Det er klart, at man som officer ikke kommer uden om perioder med INTOPS eller længere tjenesterejser – det ligger ligesom i officersgerningen. Men efter at det på grund af besparelser næsten er umuligt at få udgifter til flytning, bolig og ophold dækket i form af "Midlertidig Tjeneste", så er motivationen til

at rykke teltpælene op for at flytte til et tjenestested i den modsatte ende af landet selvsagt blevet reduceret en del hos mange. Forsvaret har bevidst fravalgt mobiliteten i arbejdskraften, siger Christian Busch.

Han håber derfor, at de ekstra penge i form af det næsten sagnomsbundne "substantielle løft", som politikerne har stillet Forsvaret i udsigt, vil gå til tiltag, som kan øge mobiliteten i officerskorpset. I modsat fald skyder Forsvaret sig selv i foden, mener han.

- Hvis man ikke kan motivere officerer til at flytte til nye job og uddannelser andre steder, så risikerer man, at Forsvaret ikke formår at få de rette kompetencer derhen, hvor der er brug for dem. Hvis mobiliteten stagnerer, går udviklingen også i stå, og



## - Skåret ind til benet er fokusområder som attraktiv løn, attraktive karrieremuligheder og økonomisk kompensation ved flytning geografisk noget, jeg kæmper for.

Christian Busch, major



derfor skal Forsvaret kunne motivere medarbejderne til at søge nye udfordringer ved at tilbyde kompensation. Eksempelvis i form af tillæg, der kan dække nogle af de omkostninger, der er ved at flytte familien til en anden landsdel. For med ansøgningssystemet hænger det ikke sammen, så længe man selv skal finansiere de omkostninger, siger Christian Busch og tilføjer:

- Som et supplement til forbedret økonomisk kompensation ved flytning af tjenestested bør man derfor også justere ansøgningssystemet. Det er nok ikke realistisk at rulle det tilbage til det gamle beordringssystem, men det fungerer ikke godt nok nu. Hverken for medarbejdere eller systemet. Så det bør gentænkes – det vil være til fordel for begge parter. Og jeg kan godt se en justering for mig, hvor man ved placering af de laveste officersgrader skelede mere til beordring og lokale tjenesteplaner, mens det er fint med ansøgninger i midterfeltet. Det bør kunne lukke de fleste "huller". På det højeste niveau, hvor der er tale om omkostningstunge stillinger, vil en beordring også være på sin plads, så Forsvaret får besat de forholdsvis dyre stillinger med de rette kompetencer.

### Skal levere varen

Christian Busch mener, at der er kæmpe forskel på at nurse og på egentlig forkælelse.

- Som officerer skal vi selvfølgelig levere varen. Selvfølgelig skal vi det. Der er bare perioder i officerens karriere, hvor det kan være svært, fordi der er små børn derhjemme, og det er jo her, at cheferne skal træde i karakter og hjælpe til med at få det

hele til at flaske sig. De har jo sjovt nok selv været igennem de samme perioder med de samme udfordringer, siger Christian Busch.

Han er særligt bekymret for de yngre officerer, som læser på Videreuddannelseskursus (VUK) eller er i gang med en Master i Militære Studier (MMS).

- I dag har de studerende tjeneste, mens de studerer. De befinder sig derfor i et krydsfelt, hvor de presses fra tre steder: Tjenestestedet, familien og selve skolen. De yngre officerer er derfor hårdt, hårdt presset, og der opstår let noget knas. Mange chefer er heldigvis flinke til at give officererne på videreuddannelserne tid til lektielæsning, og FAK lytter også til problematikken. Så det er bedre, end da man startede med de nye uddannelser, men der er stadig et stykke vej, og det skal vi have kigget på. For hvis de unge officerer ikke kan få enderne til at nå sammen, ja så søger de ud i civile job, hvor de måske også presses, men hvor både lønnen og den geografiske stabilitet er væsentlig højere. Og det kan ende med at blive en meget dyr løsning for Forsvaret, siger Christian Busch.

### Enderne skal nå sammen

Trods sit fokus på tillæg og fleksibilitet understreger Christian Busch, at debatten om de mere hårde ressourcer, så som mere og moderne materiel, i høj grad også er relevant.

- Hvis man vil have dygtige officerer, må man tage hensyn til de bløde værdier. Men kollegerne ude i enhederne skal selvfølgelig have det, de skal bruge for at få enderne til at nå sammen rent fagligt. Ellers bliver det frustrerende at gå på arbejde.

Så materiel- og personelressourcer er lige så vigtige elementer. Der er ingen, der er i tvivl om, at mangel på ressourcer har været en stor udfordring de senere år – Hæren er simpelthen blevet for lille. Derfor tager jeg også hatten af for, at officererne ude i enhederne har fået det til at fungere trods dårlig økonomi og for få ressourcer generelt, siger Christian Busch.

Da han som ung premierløjtnant blev opfordret til at stille op som HOD-repræsentant i en lokalforening, skyldtes det hans evne til at hjælpe kollegerne med at finde rundt i junglen af tillæg. Og selv om der er gået 17 år, er en reform af tillæg og ydelser stadig en af Christian Buschs kæpheste.

- Skåret ind til benet er fokusområder som attraktiv løn, attraktive karrieremuligheder og økonomisk kompensation ved flytning geografisk noget, jeg kæmper for. Men junglen af tillæg vil jeg gerne have gjort mere strømlinet, så tillæggene bliver til at gennemskue og tilpasses vores nye opgaver i eksempelvis Baltikum, ved grænsen og i bybilledet. Desværre ser vi ret mange sager, hvor kolleger på den ene eller anden måde ikke får, hvad de er berettiget til. Så det bør der kigges på ved de kommende overenskomstforhandlinger, siger Christian Busch og tilføjer:

- Og så skal vi have revideret NyLøn, som vi bruger alt for megen tid på i forhold til, hvad man i kroner og ører får ud af det. Ved OK 18 har vi mulighed for at få omdirigeret den sum til noget andet og mere gavnligt, som kommer kollegerne til gode. Løn og tillæg er noget, alle går op i uanset grad. Det hænger igen sammen med

officerens relation til familien, og selvfølgelig skal du have det, du er berettiget til.

### HR i søgeren

Christian Busch skal kort efter dette interview tiltræde sit nye job i Policy- og Koordinationsafdelingen hos FPS i Karup, hvor han blandt skal rådgive i HR og være med til at udrulle HR-strategien. Han fortsætter dermed en karrierevej inden for HR, som han har fulgt både som major og som værnsformand for Hæren.

- HR er spændende at arbejde med, for det handler om mennesker, hvor jeg kan hjælpe, dygtiggøre og medvirke til at fastholde kolleger. Jeg har altid fundet det spændende at sidde i HR-funktioner som arbejdsgiver og samtidig også varetage medarbejderens tarv som HOD's repræsentant. HOD og Forsvaret har meget ofte samme mål, men metoden til at nå dette er meget forskellig. Det er utroligt spændende at arbejde med fra begge vinkler, og jeg har aldrig haft udfordringer med at holde tingene adskilt, da det, jeg beskæftiger mig med i henholdsvis HOD og på job, er policy kontra konkrete enkeltsager. Så det konflikter aldrig, siger Christian Busch.

- Grønland har været en fantastisk oplevelse for både min familie og mig selv. Men jeg erkender, at det har været en udfordring med den store afstand i forhold til min kontakt til andre kolleger i Danmark. At det trods alt er lykkedes, kan jeg takke Skype, VTC og telefonen for. Men alt andet lige bliver det noget nemmere at passe mit tillidshverv fra en stol i Danmark, så det glæder jeg mig til.



### BLÅ BOG

CHRISTIAN BUSCH, MAJOR, 46 ÅR.

Uddannet som reserveofficer i 1994 og derefter som linjeofficer i Hæren i 1999. Gennemførte VUT II i 2010.

Christian Busch indledte sin militære karriere som menig og sergent ved Prinsens Livregiment (PLR) i 1992 og blev i 1993 udsendt til UNPROFOR i Kroatien. Hjemme igen gennemførte han uddannelsen som løjtnant af reserven og vendte tilbage til PLR som delingsfører i en kampvognsdeling. Herefter indledte han officersuddannelsen på Hærens Officersskole, og som nyudnævnt premierløjtnant gik turen til Slesvigske Fodregiment, hvor Christian Busch var næstkommanderende ved et stabsskompagni i knap to år.

Herefter fulgte cirka tre års ophold på Hærens Sergentskole som hhv. holdfører og kursusleder på reserveofficersuddannelsen. Sideløbende var han hhv. næstkommanderende og eskadronkommandør for 3/I ved PLR.

Efter et par stabstillinger ved hhv. 3. Jyske Brigade og Danske Division som hhv. operationsofficer og adjutant for divisionschefen blev Christian udsendt til Kosovo som chef for operationer på Hold 16.

Efter hjemkomsten i 2007 tog karrieren en HR-drejning, og helt frem til 2013 bestred Christian stillinger, hvor HR var omdrejningspunktet. Blandt andet som udstikker ved Forsvarets Personeltjeneste (FPT) og som souschef ved HOK HR.

Fra 2013 til 2016 var han chef for Operationer og Uddannelse ved Hærhjemmevernsdistrikt Fyn, inden turen gik til Grønland, hvor han igen kastede sig over HR-området som chef for HR-partner FPS ved Arktisk Kommando i Nuuk.

Den 10. oktober tiltrådte Christian Busch en stilling i Policy- og Koordinationsafdelingen ved FPS i Karup, hvor han blandt andet skal rådgive i HR og være med til at udrulle HR-strategien.



# 6 spørgsmål til værnsformanden

## Hvorfor gik du ind i fagforeningsarbejde?

- Som premierløjtnant i Haderslev havde jeg en del fokus på at finde vej i junglen af forskellige tillæg. Jeg hjalp også kollegerne med at få de rigtige tillæg i hus, og mange syntes, at jeg var god til forklare lønsedlen og få skaffet de tillæg i hus, man var berettiget til, og jeg blev derfor anbefalet at stille op til valg til bestyrelsen i lokalafdelingen. Senere blev jeg også opfordret til at indgå i hovedbestyrelsen (HB). Jeg kom hurtigt ind i HB, da det var HOD-valgår samme år. Dermed blev jeg valgt ind af repræsentantskabet. Og det har jeg aldrig fortrudt, da det har været spændende og ganske lærerigt. Det var her, min interesse for HR blev skabt.

## Hvad er HOD's vigtigste fokusområde og hvorfor?

- At skabe værdi og sikkerhed i ansættelsen for vores medlemmer fra yngste kadet til ældste general/admiral – og det uanset om de er på overenskomst eller er tjenestemænd. Værdi er ikke kun økonomisk værdi, men så sandelig også markeds værdi i form af livslang læring og hertil en "work life balance", så familien kan følge med - og om muligt uden hvert andet år at skulle flytte til ind- og udland. Det hele familiemenneske skal trives og udvikles i en helt særlig "virksomhed", hvor "besty-

relsen" for virksomheden forlanger og forventer, at vi altid er villige til at betale den højeste pris. Det kræver kvinder og mænd af en særlig karakter og uddannelse, og det er de kvinder og mænd, som HOD skal være med til sikre fornuftige forhold og tryk. Det spænder lige fra arktiske til ørkenforhold og lige nu i særlig grad i Baltikum og hjemme i Københavns gader og ved kongerigets sydlige grænse.

## Hvad vil for dig være det vigtigste resultat ved OK 18?

- Vi skal sikre, at vores overenskomstansatte har samme arbejdsforhold som tjenestemænd.

- Om muligt at få det nuværende "lønsystem" moderniseret, så tillægsstrukturen bliver nemmere i forhold til fred, krise (NATOPS) og krig (INTOPS).

- Kunne de få kroner, der efterhånden bliver afsat til éngangsvederlag til ledergruppen, omfordeles eller på anden måde bruges mere fornuftigt på centrale tiltag, så ville det være en lettelse for både A- og B-siden. Det er ganske enkelt spild af alles tid og står ikke mål med arbejdsindsatsen. Éngangsvederlagene giver kun utilfredshed og misnøje – både for dem, der får, og dem, der ikke får. Det er heller ikke tilfredsstillende for chefen, der kun kan tildele småbeløb for ekstraordinært god og veludført tjeneste.

- Chefgruppen har længe haft et lønefterslæb, dette skal der også arbejdes med i forbindelse med OK 18.

## Hvilket resultat er du mest stolt af at have opnået som værnsformand?

- HOD er værnssælles, og derfor er det svært at pege på ting, der kun er opnået i Hæren. Jeg ser dog med stor tilfredshed på, at HOD har medvirket til, at M322 stadig findes, og det glæder mig.

## Hvordan holder du kontakten til medlemmerne, så du kender deres ønsker?

- Jeg ser dem i den daglige tjeneste og ved mødevirksomhed. Det har været en udfordring under min seneste tjeneste ved Arktisk Kommando at holde den tætte fysiske kontakt til andre kolleger end dem, der gør tjeneste der, og det seneste halvandet års tid har mail, VTC og Skype været brugt flittigt.

## Hvorfor er det vigtigt at være medlem af en fagforening?

- Det er en fælles forsikring og solidaritet, som vi ønsker og kæmper for igennem samarbejde og demokrati. Der er herudover et godt sekretariat, hvor de gode faglige specialister tager dit parti. HOD ser og tolker sagen i forhold til medarbejdersynsvinklen, og det er meget værd for os alle, uanset grad.

# DER SKAL VÆRE MOBILITET BLANDT HÆRENS OFFICERER



Generalmajor H.-C. Mathiesen, chef for Hærstaben.

Chefen for Hærstaben, generalmajor H.-C. Mathiesen er enig i, at det er vigtigt, at Hærens officerer motiveres til at gøre tjeneste på flere forskellige tjenestesteder.

TEKST MORTEN FREDSLUND FOTO PETER T. STAGGEMEIER, FLYVEVÅBNETS FOTOTJENESTE

**- I HÆREN FOKUSERER VI MEGET** på bemandingsevne, som ikke kun handler om rekruttering men i lige så høj grad om fastholdelse. I en længerevarende karriere skal der være plads til perioder, hvor tjenesten er mindre krævende og levner rum til familie og studier ved siden af haven- de tjeneste. Det er fortsat vigtigt for mig, at officerer er tjenstgørende ved mere end et enkelt tjenestested for at sikre forståelse for helheden. Det gavner den enkelte officer, Hæren og vores værnssælles ansvar. Både i forbindelse med talentarbejdet og ved stillinger på blandt andet Hærens Sergentskole giver vi nu mulighed for midlertidig tjeneste i kombination med en efterfølgende stilling i den geografi, som vedkommende søger fra.

Sådan siger chefen for Hærstaben, generalmajor H.-C. Mathiesen, forelagt Christian Buschs bekymring for, at officerer bliver fastlåst på samme tjenestested grundet for store omkostninger ved flytning.

- Vi er meget optaget af, at der i Forsvaret og ved brug af individuelle kompetenceudviklingsaftaler løbende er mulighed for at dygtiggøre sig som officer og derigennem styrke sit kandidatur til ledige stillinger på niveauet eller på næste højere funk-

tionsniveau eller, at der er mulighed for at specialisere sig, siger H.-C. Mathiesen og peger på Bataljons- og Brigadekursus samt Operations- og Føringsuddannelsen som eksempler på muligheder for at opkvalificere de taktiske kompetencer.

## **Officeren må ikke føle sig låst til stillingen**

En andet af Christian Buschs kardinalpunkter er, at det nuværende ansøgningssystem ikke fungerer godt nok, og der derfor bør skeles til beordring og lokale tjenesteplaner for at sikre, at visse officersstillinger bliver besat med rette kompetencer.

- Bemandingssystemet gavner den enkeltes mulighed for indflydelse på egen karriere. Det giver chefer indflydelse på sammensætning i enhederne. Systemet er ikke uden udfordringer, men beordringssystemet var heller ikke fejlfrit. En af vores aktuelle udfordringer er den løbende personaleomsætning i enheder på længerevarende beredskaber. Omvendt skal beredskaber heller ikke medføre, at officererne i enhederne oplever sig låst i stillingen længere end hensigtsmæssigt. Jeg er i det hele taget mere optaget af, at vi på alle funktionsniveauer får fornøden gavntjeneste for den uddannelsesinvestering, vi foretager i den

enkelte soldat og officer. Cheferne vurderer ved ansættelsessamtalen, om de vil lade ansøger dygtiggøre sig i stillingen på uddannelseskontrakt, eller foretrækker en ansøger med de kompetencer, som fremgår af funktionsbeskrivelsen. Det er derfor de kompetencer, der er anført i funktionsbeskrivelsen, som er afgørende for chefernes valg af ansøger og i mindre grad den enkeltes uddannelse, siger H.-C. Mathiesen.

Han er enig med Christian Busch i, at yngre officerer under videreuddannelse er udsat for et voldsomt pres.

- I samarbejde med Forsvarsakademiet og Hærens Officersskole evaluerer vi progressionen i den samlede officersuddannelse og herunder taktikindholdet på blandt andet diplomuddannelsen. På den måde er det mit ønske, at vi kan nedbringe noget af belastningen i den unge officers karriere, siger H.-C. Mathiesen. Vigtigt med forventningsafstemning Han nævner, at man under arbejdet med at bemande Hæren, Hærens bemandingsevne, netop har identificeret et behov for perioder med mere stabile arbejdsvilkår end den typiske delingsfører eller kompagnichef er udsat for i geledet.

- Men officeren har også selv et ansvar for at tilrettelægge sin karriere,



så perioder med blended learning på den militære masteruddannelse kan passes ind i familielivet og tjenesten. Her er forventningsafstemning med chefen vigtig. Hvis vi lykkes med omprioritering af den taktiske uddannelse i den samlede officersuddannelse, vil det bidrage til at nedbringe belastningen. Men for Hæren forbliver Operations- og Føringsuddannelsen og den militære masteruddannelse vigtige for officerskorpsets samlede kompetenceniveau. Der er ikke andre udbydere på markedet for militære kernekompetencer, som er helt essentielle for vores tjeneste, siger H.-C. Mathiesen, der er enig i, at både Ny Løn og junglen af tillæg trænger til at blive kigget efter i sømmene.

- Jeg tror i alle tilfælde, at motivationen kommer af mere end

lønnen. Godt bemandede enheder med moderne materiel og et relevant og spændende aktivitetsniveau er mindst lige så vigtigt. Dertil kommer mulighederne for individuelt at dygtiggøre sig, hvad enten det handler om specialisering eller at søge højere op på ledelsesniveauerne. Men Ny Løn bruger vi forholdsvis meget ledelsesenergi på. Jeg tror oplevelsen af, hvor stor en belastning, der er tale om, og hvad effekten er, er forskellig fra enhed til enhed. Jeg er åben for at drøfte, om det kan gøres anderledes, men synes også, at der lokalt bør være råderum til cheferne til at forhandle individuel løn, siger H.-C. Mathiesen, der også sagtens kan se pointen i Christians Buschs opfordring til at forenkle junglen af tillæg,

- Ja, hvis det er muligt, bør vi forsø-

ge med en regelforenkling. Komplexiteten i overenskomster, aftaler og tillæg er efterhånden uoverskuelig, med mindre man er ekspert. Det vil derfor være en hjælp for os i Hæren, hvis der kunne opnås en større ensartethed eller en bredere dækning af de enkelte tillæg som eksempelvis militærtillægget. Indsættelsesmønsteret ændrer sig, og vi er i stigende grad indsat både på allieredes og eget territorium til forskel fra de internationale operationer, som vi stadig kender dem. Den virkelighed afspejler de aktuelle aftaler ikke. Det bliver vi nødt til at forhandle om, for det er en ændring, der nok er kommet for at blive. Den dialog indgår jeg gerne i, siger H.-C. Mathiesen.

# Flyt dine forsikringer til Tryg

HOD har en attraktiv aftale for foreningens medlemmer.

## Hør, hvad der betaler sig for dig

Tal med vores erfarne rådgivere og få en attraktiv forsikringsløsning, der passer til dine behov. Hvis du vælger indboforsikring, får du samtidig fri adgang til rådgivning og hjælp, hvis der opstår en krise i dit liv.

Læs mere på [www.tryggruppeforsikring.dk/hod](http://www.tryggruppeforsikring.dk/hod)

Ring  
44 20 20 90



Det handler om at være





# Workshop JobCoach



Medio september gennemførtes endnu en seance i Projekt JobCoach foranlediget af to tillidsrepræsentanter med det klare formål at styrke den enkeltes muligheder ved jobsøgning i Forsvaret.

TEKST KONSULENT NIELS GREGART

**FORSVARETS ANSØGNINGSSYSTEM** betyder, at du skal skrive ansøgninger eller måske skrive stillingsopslag. Du kan lære mere om begge dele i Projekt JobCoach. HOD har afholdt endnu en workshop, denne gang i Karup med deltagelse af 25 officerer. På podiet stod Ulrik Romme og Khurshid Sultan, som begge er fra Akademikernes ambitiøse A-kasse (AKA).

**Over tre timer behandlede vi i plenum og gennem øvelser/diskussioner i grupper følgende:**

- Hvad er et godt CV, og hvordan gør du det skarpere - Øvelse og konkrete tips.
- Hvordan analyserer man et stillingsopslag og skriver en god ansøgning - Inspiration og øvelse.
- Jobsamtalen - Erfaringsudveksling og gode råd.

## Nøgleord:

- Dit CV skal fange læseren på højst 30 sekunder.
- Identificer de vigtigste opgaver i stillingsopslaget og vær klar til at redegøre for løsningsmulighederne.

- Er der et telefonnummer i stillingsopslaget, så brug det - spørg ind til jobbet.
- Din ansøgning skal indeholde 2-3 ting, der sælger - jeg er .... - jeg kunne forestille mig at løse opgaverne .... - på sigt ser jeg ....
- Ved jobsamtalen skal du huske, at dit CV er fortid, din ansøgning er fremtid - og selve samtalen er nutid, hvor det er kemien og din motivation, der afprøves.

Deltagerne udtrykte efterfølgende stor tilfredshed med kurset, og flere ville straks revurdere deres CV. Andre fik præcise anvisninger til jobansøgningen, mens andre igen blev inspireret til at optimere stillingsopslag.

AKA og HOD er rede til at lave lignende arrangement igen - I skal bare finde deltagerne, tiden og stedet, så koordinerer konsulent Niels Gregart med AKA.



**STUDIESTART  
1/2 2018**

## **HAR DU OVERVEJET EN FORSKNINGSBASERET MASTERUDDANNELSE PÅ AALBORG UNIVERSITET?**

### **MASTER I ORGANISATORISK COACHING OG LÆRING (MOC)**

Uddannelsen giver stærke kompetencer til at skabe forandring i organisationer med brug af coaching og ledelse af dialogiske processer. Den giver viden om at skabe læring og udvikling via forskellige samtalebaserede tilgange, f.eks. inden for HR, procesledelse, forandringsledelse og undervisning. Fokus på egen faglige og personlige udvikling.

SEMINARER I AALBORG/KØBENHAVN  
**MOC.EVU.AAU.DK**

### **MASTER I LEDELSES- OG ORGANISATIONSPSYKOLOGI (LOOP)**

Uddannelsen giver stærke kompetencer inden for ledelsespsykologi og organisationsudvikling i praksis. Den giver viden om ledelse af læring, motivation, trivsel og kreativitet i organisationer, og den styrker forudsætningerne for at forstå og håndtere det psykologiske pres i leder- eller konsulentrollen. Rige muligheder for faglig og personlig udvikling.

SEMINARER I AALBORG  
**LOOP.EVU.AAU.DK**



**AALBORG UNIVERSITET  
EFTERUDDANNELSE  
TLF: 9940 9420 (KL.12-15) · EVU@AAU.DK  
WWW.EVU.AAU.DK**

# MEGABYEN SOM FREMTIDENS KAMPPLADS

I 2050 vil mere end halvdelen af Jordens befolkning på 10 milliarder mennesker bo i enorme og kaotiske byer, og det er nærmest uundgåeligt, at der vil udbryde krige i nogle af dem. Hvis Danmark skal være med, vil det stille Forsvaret over for en række udfordringer.

TEKST LAURITS HOLDT

## EN AF FREMTIDENS KAMPPLADSER ER MEGABYERNE

– de enorme, vildtvoksende byer, der i de kommende årtier bliver flere og flere af.

I dag er der 37. Men flere andre millionbyer vokser eksplosivt, og i 2050 vil der være så mange som 50. Til den tid vil vi være omkring 10 milliarder mennesker på planeten – 2,5 milliarder flere end i dag. 6,6 milliarder af dem vil bo i megabyerne, anslår bl.a. FN.

– Når vi kigger frem mod 2050 forventer vi at se oprørsbekæmpelse eller stabiliseringskrig, som vi har kendt den fra Afghanistan og Irak, have en helt anden form – nemlig med fokus på megabyer og megaslum, som per definition vil være rigtig, rigtig svær at få adgang til, siger Ole Kværnø, dekan på Forsvarsakademiet.

Det skaber en række taktiske og etiske udfordringer.

Tokyo er med sine 36 millioner indbyggere i dag den mest befolkningssrige by i verden, men i 2050 forventes det, at den er blevet overhalet af Mumbai, Delhi og Kolkata i Indien, Dhaka i Bangladesh, Kinshasa i Den Demokratiske Republik Congo og Lagos i Nigeria. Meget forskellige byer, men med det til fælles, at millioner af indbyggerne bor i slum.

To af de væsentligste årsager til byernes eksplosive vækst er den

generelle befolkningstilvækst i verden og klimaforandringerne.

– Der er nogle ting, som vi stensikkert ved vil komme til at ske i de næste årtier. Klimaforandringer vil have stor indflydelse på, hvor og hvordan krig kommer til at ske, og hvor den kommer til at foregå. Bl.a. fordi adgangen til vand flytter sig. Dermed flytter adgangen til at producere mad sig, og så flytter menneskene sig også, forklarer Ole Kværnø og fortsætter:

– Den store befolkningstilvækst vil ske i Østasien – Afghanistan og Pakistan – og i Afrika syd for Sahara. Og det er præcis her, vi oplever de største konsekvenser af vandkrisen. Vandkrise plus befolkningstilvækst giver

folkevandringer. Og hvor flytter folk så hen? Det er vanskeligt at flytte til områder, hvor der allerede er andre, som ejer og dyrker jorden, uden at det bliver til krig. Det gør byerne til de mest oplagte steder at flytte hen, hvilket skaber megabyer og specielt megaslum.

## Taktiske udfordringer ved krig i megabyer

Der er en hel del taktiske udfordringer, hvis danske soldater en dag skal kæmpe i en megaby, forklarer major Brian Kæmpe Berthelsen fra Center for landmilitære operationer ved Forsvarsakademiet:

– Der vil  
være flere  
moralske valg  
i bykrige, fordi  
kamppladsen er  
så kompleks og  
kompakt.

Allan Shapiro, psykolog





– Allerhelst vil vi ikke ind i byerne, for lige så snart vi kommer derind, binder vi en masse ressourcer for vores enheder. Og så kan vi ikke bruge vores tunge våbenkraft inde i alt det her.

Brian Kæmpe Berthelsen, major

Billedet er ikke fra en megaby, men fra Puli-Khumri i Afghanistan.  
Det viser meget godt, hvor kompliceret og sårbart, det vil være, at skulle kæmpe i tæt bebyggede, fattige områder.





- Allerhelst vil vi ikke ind i byerne, for lige så snart vi kommer derind, binder vi en masse ressourcer for vores enheder. Og så kan vi ikke bruge vores tunge våbenkraft inde i alt det her, siger han og peger på et lamineret A3-ark med et luftfoto af tæt bymæssig bebyggelse i Afghanistan, som han har med som eksempel.

I det hele taget kan det være en udfordring i sig selv blot at komme ind i visse byområder, og det vil ofte kræve indsættelse fra vandet eller fra luften. Eksempler på det ser vi allerede nu i Brasiliens slumbyer - favelaerne -, hvor kriminelle er i stand til at lukke alle indkørsler til visse områder og på den måde holde politiet ude.

Rent mandskabsmæssigt er det også krævende at kæmpe i tæt og kompleks bebyggelse. I dansk eller europæisk normalterræn skal man som tommelfingerregel være tre soldater pr. modstander for at kunne vinde slaget. Men når det handler om kamp i tæt bebyggede områder, så er forholdet ni mod en på grund af den kompleksitet, som byen frembyder, fortæller Brian Kæmpe Berthelsen.

### **Civile og infrastruktur er en anden bekymring.**

- Meget af kampen kommer til at foregå blandt civilbefolkningen, som vi jo i virkeligheden godt vil beskytte mod konsekvenserne af kamphandlingerne. Og her er vi nok mere restriktive end en oprørsmodstander. Det er i hvert fald det, vi har set i de oprørskampe, vi allerede har været blandet ind i. Der er en asymmetri - den teknologiske overlegenhed, som vi måtte have, bliver lynhurtigt udlignet af, at modstanderen kan gøre ting, som vi ikke kan, forklarer Ole Kværnø, og Brian Kæmpe Berthelsen supplerer:

- Når vi så har fået kontrol over hele byen, så skal vi jo have den til at fungere igen. Derfor skal vi tænke os om, når vi kæmper i byen. Vi skal have infrastrukturen til at virke igen hurtigt. Og så skal vi tænke os godt om i forhold til den våbenkraft, vi bruger inde i byen, så vi ikke ødelægger for meget.

Kamp i tæt bebyggelse stiller også store fysiske og psykiske krav til den enkelte soldat.

- Kampen bliver meget hurtigt decentral for vores soldater, for det er soldaten, som går fra hus til hus. Og det bliver den enkelte soldat, som skal træffe mange beslutninger - 'skal jeg kaste en håndgranat ind ad vinduet, eller skal jeg gå hen og banke på først', siger Brian Kæmpe Berthelsen og fortsætter:

- Der vil være larm, ild, en uoverskuelighed i kommunikationen, fordi man måske ikke kan se hinanden, og der vil være udfald på kommunikationslinjerne på grund af den tætte bebyggelse. Man skal forholde sig til civile, der prøver at komme frem og tilbage, og kampene vil foregå

i flere dimensioner - for eksempel på hustage, under jorden og i stueetagehøjde.

- Når man kæmper i byer, opererer man på meget små afstande, og det gør det endnu mere nødvendigt at koordinere mellem de enkelte enheder, så de ikke skyder på hinanden.

Han fortæller videre om en kamp, som hans eget kompagni var involveret i under krigen i Afghanistan i 2009:

- I over halvandet døgn var vi inde i nogle compounds i Helmand. Det var 42 grader, og mine soldater slæbte hver især på cirka 20 kilo udrustning. De kunne angribe i cirka fire timer, før de skulle have pause.

### **Etiske udfordringer**

En anden stor udfordring ved at kæmpe i en by er, at der er høj risiko for at komme til at dræbe civile.

- Der vil være flere moralske valg i bykrige, fordi kamppladsen er så kompleks og kompakt, forklarer Allan Shapiro, der er psykolog og ansat ved Forsvarsakademiets institut for ledelse og organisation.

Han mener, at danske soldater i fremtiden nok skal træne mere i militær etik, end det er tilfældet i dag. Det skal udvikle en højere grad af moralsk intuition, som soldaterne skal trække på, når de er meget stressede på kamppladsen, hvilket de givet vil blive, hvis de deltager i en bykrig.

- For eksempel hvis kamppladsen virker uoverskuelig, så kan tilskyndelsen til at beskytte kammerater med ild - i et psykologisk perspektiv - være en særlig udfordring for soldaten, siger han.

Et væsentligt spørgsmål er, om danske styrker kan blive lammet i en bykamp, fordi de ikke er i stand til at konkurrere med den hensynsløshed og brutalitet, som en modstander udviser. Til det svarer Brian Kæmpe Berthelsen:

- Det handler blandt andet om, hvor stor en risiko vi er villige til at tage. Der har været mange restriktioner i Irak og Afghanistan. Spørgsmålet er mere politisk, for soldaterne er jo uddannede til at slå ihjel.

Ole Kværnø supplerer:

- På det politiske niveau har vi fået lavet krigen om fra at have været et eksistensprojekt - Danmarks overlevelse - til i dag at være et politisk projekt. Derfor bliver krigen behandlet som andre politiske projekter, og det må vi leve med i Forsvaret. Men det kan føre til handlingslammelse. Og derfor kan jeg sagtens se scenarier, hvor vi træffer ikke-beslutninger, fordi vi ikke tør tage en bestemt risiko.

- Det der ikke må ske er, at den moralske afvejning bliver delegeret ud til den enkelte fører eller den enkelte soldat, siger Ole Kværnø.



### Fremtidens træning

Forsvaret gør endnu ikke noget konkret for at forberede sig på kamp i verdens megabyer. Men i Hæren er man opmærksom på udviklingen og indstillet på, at man i fremtiden skal til at se endnu mere på kamp i bebyggede områder, fortæller Brian Kæmpe Berthelsen.

- I den udstrækning de kan og har tid til det, forbereder de sig ude i enhederne på også at kunne håndtere kamp i bebyggelser eller kamp i uoverskueligt terræn. Men vi må erkende, at der ikke er tid til at blive eksperter i det. Der vil kræve helt andre prioriteringer end i dag, hvis enhederne skal blive rigtig gode til det, fortsætter han.

Det eneste sted i Danmark, hvor man kan træne i bykamp, er i Bytræningscenter Oksbøl, og det kan på ingen måde sammenlignes med en storby eller en megaby. Hvis danske soldater skal træne i større bymæssige bebyggelser, skal de til Polen eller Tyskland, hvilket gør det ekstra dyrt.

Også USA's hær har øje for megabyerne som en fremtidig kampplads.

General Mark Milley, øverstkommanderende for USA's hær, sagde i oktober 2016, at det er meget sandsynligt, at den amerikanske hær kommer til at kæmpe i byområder i de kommende årtier. Det vil kræve nogle væsentlige ændringer i hæren, for den er historisk set blevet opbygget, bemannet, trænet og udstyret til primært at kæmpe i landområder.

### De humanitære udfordringer

De humanitære organisationer er enige med både Forsvarsakademiets eksperter og den amerikanske general i, at vi i fremtiden nok ikke undgår flere krigssituationer i verdens store byer.

Fokus er her på de humanitære omkostninger, som den slags krige vil medføre. Ud over risikoen for store civile tab er organisationerne bekymrede for, at kampene vil ødelægge vital infrastruktur som vandforsyning og kloakering, som er sårbar, når der bombes eller bruges tunge våben. Det har man for nylig set i f.eks. Yemens hovedstad, Sanaá, i Gaza og i Syriens byer.

Og når infrastrukturen ødelægges, er byboerne meget mere udsatte end folk, der bor på landet. For i modsætning til dem, har byboerne ringe mulighed for at forsørge sig selv, og det vil skabe et større behov for nødhjælp.

## FAKTA

I 2050 vil to tredjedele af verdens befolkning på 10 milliarder bo i byer og heraf 6,6 i megabyer, vurderer FN.

Der skal 10 millioner indbyggere eller flere til, før en by bliver til en megaby, og dem er der i dag omkring 37 af. I 2050 vil der være 50 anslår FN.

### De ti største byer i 2050:

1. Mumbai, Indien 42.404.000
2. Delhi, Indien 36.157.000
3. Dhaka, Bangladesh 35.193.000
4. Kinshasa, Den Demokratiske Republik Congo 35.000.000
5. Kolkata, Indien 33.042.000
6. Lagos, Nigeria 32.630.000
7. Tokyo, Japan 32.622.000
8. Karachi, Pakistan 31.696.000
9. New York, USA 24.769.000
10. Mexico City, Mexico 24.329.000



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



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

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

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

## F-35 LIGHTNING II

NORTHROP GRUMMAN | BAE SYSTEMS | PRATT & WHITNEY

LOCKHEED MARTIN

# OFFICERER PÅ PLAKATEN

Når der den 21. november gennemføres kommunalvalg, vil adskillige officerer være blandt kandidaterne. Ordentlighed, evnen til at lægge en plan og fremføre en sag fremhæves af tre officerer som kompetencer fra officersgerningen, der er guld værd i deres politiske liv.

TEKST OG FOTO MORTEN FREDSLUND

**AT VÆRE OFFICER OG LOKALPOLITIKER** på én og samme tid er en rigtig god kombination. Det mener i hvert fald tre tjenestegørende officerer, som snart går i gang med at hænge deres valgplakater op i lygtepælene i henholdsvis Varde, Viborg og Sønderborg.

- Som officer er du vant til at lægge en plan og gennemføre den. Det er ganske naturligt i vores arbejde og kan også fint trækkes ned i det politiske arbejde. Vi har lært at tænke kommunikation og markedsføring ind i planen, og vi kan analysere målgrupperne. Det er elementer, som også indgår i den operative analyse, jeg lavede under min udsendelse til Afghanistan. Og rigtig mange af de værktøjer har jeg brugt lokalt i relation til mit politiske virke – specielt op til valget. Dog uden at lave en decideret modstanderanalyse, siger oberstløjtnant Claus Klaris.

Han er chef for Hærhjemmeværnsdistrikt Syd- og Sønderjylland og genopstiller til kommunalvalget som kandidat for partiet Venstre (V) i Sønderborg byråd, hvor han blev valgt ind i 2014 med cirka 900 personlige stemmer.

- Officerens evne til at formulere budskaber – til at stille sig op tale til mennesker – og hovedsageligt virke overbevisende er til stor gavn,

ligesom vores evne til forhandling. I internationale operationer forhandler vi med grupper, som egentlig ikke har lyst til at gå samme vej. Men alligevel ender vi med at komme i god dialog og få etableret en samtale på en god måde – det kan bestemt også have værdi i det politiske, siger Claus Klaris, der i sin nuværende funktion har base i Søgårdlejren.

## Kampvogn eller uddeling af flyers i gaden

I Varde Kommune stiller major Steen Holm Iversen op til kommunalvalget som spidskandidat for Liberal Alliance (LA).

- Som officer har du en kæmpe, kæmpe, fordel. Du er vant til at holde foredrag, og du er oplært og opvokset med at skulle fremføre et emne for en større gruppe. Udfordringen kan være, at vi godt kan blive kedelige eller kancelliagtige i vores sprog, så folk kan savne lidt mere personlighed. Det skal man aflægge sig – for den stil bider ikke på almindelige mennesker eller eksempelvis 3F'ere på Esbjerg Havn, siger Steen Holm Iversen.

Han er i Studie- og udviklingssektionen ved Hærens Efterretningscenter i Varde ansvarlig for udvikling af den tekniske efterretningstjeneste. Han har tidligere i en lang årræk-



# CLAUS KLARIS



## CLAUS KLARIS – 48 ÅR

Opstillet for partiet Venstre til byrådet i Sønderborg, hvor han har været valgt ind siden 2014.

Oberstløjtnant, chef for Hærhjemmeværnsdistrikt Syd- og Sønderjylland, Søgårdlejren.

### POLITISKE MÆRKESAGER:

Frivillighed, kultur, sundhed, bevægelse og idræt i lokalt perspektiv. Fremme turismen i lokalområdet og styrke samarbejdet mellem politikere og erhvervsliv med fokus på vækst. Borgeren i fokus.

ke været sektionschef ved Hærens Kampskole og stod i 2008 blandt andet fadder til Hærens Aktionsgruppe Særlig Hændelse, der bedst kan betegnes som Hærens havarikommission. Gruppens rapporter indgik i det grundlag, der førte til oprettelsen af Hærens Efterretningscenter.

Det er første gang, han stiller op til kommunalvalget, men i 2015 var han opstillet til Folketinget og var i 2015 indkaldt som stedfortræder for Mette Bock (LA).

- Det var utroligt spændende pludselig at være medlem af Folketinget, og det har bestemt givet mig blod på tanden i forhold til mit politiske virke – både på landsplan, regionalt og lokalt. Som officerer kan vi noget i lokalforeningerne, som Danmark har brug for. Vi kan skabe engagement, engagere frivillige, og vi kan optræde og tale ordentligt til hinanden. Vi har en masse gode værdisæt med, så hvis det ikke skulle give mening at engagere sig i politik, hvad skulle så? At kæmpe for et bedre, rigere og friere Danmark er en kamp, der kan udkæmpes på mange måder og på mange fronter, siger Steen Holm Iversen.

### Ordentlighed trods forskellige holdninger

I Viborg Kommune stiller major Jens

B. Frederiksen op til kommunalvalget for Socialdemokratiet (S). Han er tjenestegørende på Skive Kaserne, hvor han er budget- og økonomiofficer ved Landsdelsregion Vest. Han har været medlem af HOD's hovedbestyrelse i 1997-98 og igen siden 2003. Kommunalvalget til november er hans første opstilling som politiker.

- Officersgerningen og det politiske arbejde er begge selvstændige job og kan sagtens kombineres. Som officerer har vi lært at være målrettede og at sætte ting i søen og gøre dem færdige. Det synes jeg godt, man kan tage med sig, og på trods af mange ting går partiet, som jeg repræsenterer, faktisk også ind for ordentlighed, som man også forbinder med officersgerningen. Jeg opfører mig efter normerne og hænger ikke folk ud for noget. Heller ikke modstanderne – selv om man godt kan strides på holdninger. Man tænker sig om og opfører sig ordentligt – det ligger mig ikke fjernt, siger Jens B. Frederiksen og tilføjer:

- Men min tid i Forsvaret har også lært mig at være en holdspiller, en rationel person, der er vant til at forvalte min tid, læse og forstå en kompliceret tekst og drage en konklusion. Og så er jeg vant til at stå foran andre og fremlægge en sag.

Det er alle brugbare kompetencer, og desuden får mange officerer også tilbudt konkrete uddannelser, som man kan have gavn af som politiker – i mit tilfælde et forvaltningsmodul fra Den Statslige Forvaltningsskole.

### Ikke en politisk overfrakke

Også Claus Klaris understreger som erfarent byrådsmedlem, at det er uhyre vigtigt at værne om netop de uskrevede dyder – som eksempelvis ærlighed, ordentlighed og retskaffenhed –, der ofte hæftes på officersgerningen.

- Der er ingen tvivl om, at officersgerningen har nogle værdier i sig, som også er til gavn i forhold til befolkningen. Den forståelse af os som officerer må de ikke blive skuffede over. Vi skal som politikere leve op til de værdier – blandt andet det tillidsskabende, ordentligheden. De kompetencer og de værdier, som vi bestrider, må for Guds skyld ikke kunne kompromitteres, siger Claus Klaris.

Ud over et bestride en lang række politiske tillidsposter er Claus Klaris Formand for DGI Sønderjylland, formand for Dybbøl Idræts- og Ungdomsforening og medlem af bestyrelsen for Dybbølhallerne. Og det er et generelt træk hos de tre byråds kandidater, at de alle er dybt







## STEEN HOLM IVERSEN – 53 ÅR

Opstillet for Liberal Alliance til byrådet i Varde og regionsrådet i Syd- og Sønderjylland. Opstiller for første gang som kandidat til byråd og region. Var i 2015 midlertidigt medlem af Folketinget i to måneder. Er stedfortræder for MF Mette Bock og Henrik Dahl og opstillet til Folketinget som nr. 2 i Syddanmark.

Major, sagsbehandler, teknisk efterretningstjeneste ved Hærens Efterretningscenter i Varde.

Politiske mærkesager:

Frihedsrettigheder, vækst, uddannelse og udvikling, lokalt, regionalt og på landsplan. Yderområderne på den politiske dagsorden, begrænsning af det offentlige bureaukrati, lavere skat og et sundhedssystem med fokus på kvalitet og sammenhæng for borgeren.



engagerede i klub- og foreningslivet.

Steen Holm Iversen sidder med ved bordet i tre internationale arbejdsgrupper i NATO-regi og er desuden bestyrelsesformand for Danske Hærhistoriske Museer, der er en interesseorganisation med cirka 3.000 frivillige og 37 foreninger og museer.

- Jeg har altid haft interesse for samfundet generelt, og jeg er slet ikke i tvivl om, at jeg kan flytte noget. Det har været ret væsentligt for mig at finde en niche, hvor jeg samtidig kan gøre noget godt for Danmark. Det lyder godt nok højt og flot, men personligt er det vigtig for mig, at jeg engagerer mig der, hvor jeg kan bringe mine evner i spil. Udfordringen er selvfølgelig kalenderen, som sætter en naturlig grænse for, hvor mange steder du kan engagere dig, siger Steen Holm Iversen, der som den eneste af de tre kandidater engagerer sig aktivt i politiske spørgsmål om Danmarks forsvarspolitik.

- Politik er ikke en frakke, jeg først tager på efter fyraften. De holdninger, jeg har, dem har jeg både som politiker og som officer. Men når jeg er på arbejde, er jeg ikke politiker. Men jeg har lyttet til mange debatter, hvor jeg savner nuancer, når det handler om forsvarspolitik, uden-

rigs- og sikkerhedspolitik, og politikere, der ved noget om forsvars- og sikkerhedspolitik, er en mangelvare. Som officer kender jeg Forsvaret indefra, kender krigens konsekvenser på egen krop, og de flotte billeder og fine rapporter, som man præsenteres for, er ikke altid det, man ser, når man bevæger sig rundt i systemet. Men det er ikke mig, der bringer politik ind i samtalen på arbejdspladsen, det er mine kolleger, og det er ret centralt, at min faglige integritet ikke lider skade på baggrund af mit politiske engagement, siger Steen Holm Iversen.

### **Et menneskeligt ansigt**

På Skive Kaserne har Jens B. Frederiksen været formand for kasernens idrætsforening i otte år. Og ud over 15 års medlemskab af HOD's hovedbestyrelse er han formand for HOD's lokalafdeling 63, ligesom han er engageret lokalt i Viborgs seniorliv og medlem af Houlkær skolebestyrelse.

- Jeg har altid været engageret i det lokale idræts- og foreningsliv, så folk har altid vidst, at jeg har mine meningers mod. Også fordi jeg har repræsenteret mine kolleger i HOD. Rent tjenstligt har jeg været tilknyttet Hjemmeværnet siden 1983 og har derfor også haft en del med det frivillige hjemmeværn at gøre. Det



## JENS B. FREDERIKSEN – 59 ÅR

Opstillet for Socialdemokratiet til byrådet i Viborg. Opstiller for første gang som byråds kandidat.

Major, budget- og økonomiofficer ved Landsdelsregion Vest, Skive Kaserne.

Politiske mærkesager:

Gode kår for udviklingen af Viborg – en kommune i vækst. Sikre velfærden i kommunen og en bedre infrastruktur, der tilpasses den øgede bilisme i området. En aktiv seniorpolitik.



har selvfølgelig præget mig, og jeg synes, at det giver én et menneskeligt ansigt og en bred berøringsflade til offentligheden. Men jeg har ikke forsvarspolitik på min dagsorden, siger Jens B. Frederiksen og tilføjer:

- Dog vil mit parti gerne have en militær profil blandt de lokale kandidater. Viborg er landets 8. eller 9. største by i forhold til antallet af bosiddende veteraner i kommunen, og cirka en tredjedel af de ansatte på Skive Kaserne bor i Viborg-området. Så det giver god mening at have en byråds kandidat med militær indsigt.

### Officersgerningen har første prioritet

Da Claus Klaris tiltrådte stillingen som chef for Hærhjemmeværnsdistrikt Syd- og Sønderjyllands cirka 5.000 frivillige hjemmeværnsmedlemmer den 30. marts i år, fulgte desuden en række repræsentative opgaver med i kølvandet.

- Sønderjylland er en meget historisk landsdel, hvor jeg næsten ugentligt deltager ved mindehøjtideligheder eller lignende arrangementer, hvor folk skal vide, hvilken kasket jeg har på. Så jeg udtaler mig helst ikke offentligt om Haderslev Kaserne, kasernelukninger eller andre forsvarspolitiske emner. Når jeg udtaler mig offentligt om Hjem-

meværnet ved grænsen, gør jeg det i uniform som en del af mit arbejde og ikke som civilist eller politiker. Det skal være adskilt, så når det gælder forsvarspolitik, har jeg valgt at træde et halvt skridt tilbage – både lokalt og på landsplan, siger Claus Klaris, der dog ikke er i tvivl om, at jobbet som officer har første prioritet.

- Mit politiske engagement sker ikke på bekostning af mit professionelle arbejde som officer – det er noget, jeg påtager mig i min fritid. Det er min tilgang hele vejen igennem, at mit politiske arbejde og involvering i andre tillidsposter ikke betyder en reduktion af min profession. Her går jeg all in rent professionelt. Jeg er soldat, jeg er officer, og det er vilkårene. Jeg har aldrig meldt fra til større øvelser, og skulle jeg igen blive udsendt, vil det betyde orlov fra byrådet som sidst, hvor min suppleant trådte til i de fem måneder, jeg var udsendt til Afghanistan, siger Claus Klaris.

Hvor mange officerer, der vælges ind i Danmarks 98 kommunalbestyrelser og fem regionsråd, bliver afgjort den 21. november.



Debatindlæg modtaget fra  
Major Mads Timm

Indlæg fra medlemmer  
er udtryk for deres egen  
holdning og ikke nødven-  
digvis i overensstemmelse  
med HOD's.

# Rejsen

**DE FLESTE KENDER NOK SITUATIONEN;** Man skal på tjenesterejse. Tidligere en helt almindelig hverdags aktivitet. Som officer eller bare som soldat er fokus på aktiviteten og på at få gennemført rejsen så enkelt og billigt som muligt.

Her møder man så den ny digitalisering og effektiviserings centraliserede støtte fra en styrelse. Nu har man jo gennemgået et digitalt lærings objekt, og bliver man i tvivl, kan der findes en lille ekstra undervisnings film. Så er det bare at gå i gang. Er det en helt enkel hverdags indenrigsrejse, kan du nok huske, hvad du må og ikke må, for du skal lige sige ja til, at du hæfter for rejsens lovlighed - det er altså ikke længere Forsvaret, der hæfter for rejsens lovlighed, det er den rejsende? - Er det virkelig i orden?

**Nå, jeg accepterer,** ellers kan der ikke tastes.

Hverken at oprette rejsen eller at bestille rejsen, hotellet eller delebilen er i sig selv et problem, men det er mig selv, der er nødt til at gøre det. Så der går hurtigt en halv time. Tiden kunne jo heldigvis alligevel ikke bruges til løsning af mine primære opgaver. Pyt, tiden kommer godt igen...ikk?

Alt er vel.... En mail. Rejsen afvises, og dermed også alle de dertil knyttede bestillinger. Ingen rejse - ingen bestillinger... Men hvorfor afvisning, når jeg har tastet, som chefen har anvist?

**Jeg ringer og får en i røret, der konstaterer, at rejsen er lidt for dyr.** Jeg forklarer, at det er i samråd med min chef, at jeg lige foretager mig en anden tjenstlig handling, som chefen, som disponent, jo godt kan godkende.... Det hjælper ikke. Regler er regler. Jamen bestemmel- sesgrundlaget åbner jo også for helheds betragtning... åbenbart ikke i sagsbehandlerens øjne....

**Lad os så antage at rejsen bliver oprettet,** vi håber, at delebilen kører, og at alt er foregået, som det skulle. Så skal rejsen afsluttes, og så skal man til tasterne igen og lige huske at scanne kvitteringer ind (husk dem for guds skyld, det er ikke nok, at man har brugt sit firmakort - det kan jo i tillidens ånd være blevet brugt til alt muligt, selv hvis beløbet ganske nøjagtigt svarer til det bestilte - har man det ikke, kan man jo prøve med en tro og love erklæring).

**Nå, jeg forsøger** ganske stille og roligt at udfylde de forskellige dele af afregningen.... Hvis der er tvivl kan jeg jo altid ringe.... I åbningstiden, til en ny sagsbehandler -

specielt hvis jeg ringer til "help-desk". Så kan de jo prøve efter bedste evne at rådgive. Men hov, bliver det bemærket, rejsen er jo ulovlig.... (forfra igen...) Tilbage til sporet. Rejsen var lovlig, sæt tjek tegn i ....

Så blev det endelig tastet (min 30 min igen). Pengene går ind på kontoen, og alt er vel.

Emne: SV: [REDACTED]

Hej [REDACTED]

Hvis udgiften er vedr. repræsentation, så skal der oprettes et udlæg til udgiften og ikke føres på afregningen... Sådan er det nye system.

Med venlig hilsen

[REDACTED]  
Overassistent  
Sagsbehandler

Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse  
Processektion 3  
Arsenalvej 55C  
DK-9800 Hjørring

Telefon: [REDACTED]  
E-mail: [REDACTED]  
[www.regnskabsstyrelsen.dk](http://www.regnskabsstyrelsen.dk)

Fra: [REDACTED]  
Sendt: 3. oktober 2017 08:25  
Til: [REDACTED]  
Cc: DDIV-G78-03 Timm, Mads  
Emne: SV: [REDACTED]

Hej [REDACTED]

Nej det regulerer du lige tilbage!

Manden skriver at det er kaffemøde med Lettisk forsvarsakademi - da han ikke har taget kaffe og kaffemaskine med hjemmefra, SKAL han selvfølgelig have det dækket....!!!!

Læs nu rejsebeskrivelsen, det er derfor den er vedhæftet.

Bemærkninger, herunder begrundelse for eventuelle afvigelser fra det beordrede:

Kaffemøde med Lettisk forsvarsakademi: 2x kaffe, en Cola. Firmakort: 13,4 €  
DSB billetter købt på firmakort. Rejse forlænget til 15/9 2017.

A/S "Viesnīca Latvija"  
Reģ.Nr. 40003040166  
Elizabetes iela 55, Rīga, LV-1010  
U/V Elizabetes iela 55, Rīga, LV-1010  
\*\* LOBBY BAR \*\*  
10019 Endija M  
-----  
Tb1 41/1 Chk 6287 Gst 2  
Sep14'17  
-----  
3 Coffee/Kafija @ 2.80 8.40  
2 Coca-Cola @ 10.25 @ 2.50 5.00  
2.33 VAT TTL 13.40  
Net TTL 11.07  
Total 13.40  
\*\*\*\*\*  
\*\*\* TOTAL: 13.40 EUR \*\*\*  
\*\*\*\*\*

Venlig hilsen



**Nedslag. Controlling har erkendt, at "rejsen var ulovlig"** eller et tjek tegn sat forkert, og der vil nu blive modregnet. Prøver at svare på mailen med forslag om at konferere med de andre sagsbehandlere, som jeg har talt med. Lige meget hjælper det. Der skal modregnes. Ok accept, men jf. normal praksis og bestemmelserne kan vi vel aftale hvordan? Svaret er nej, fuldt løntræk ved førstkomende løn.

**Går til min chef** og min tillidsmand, for det kan ikke være rigtigt. Med en del tovtækkeri og erkendelse fra styrelsen, kan der laves en aftale.

Alt er vel..... lige indtil lønnen kommer, og der er foretaget fuldt løntræk.....igen, kontakt til styrelsen..... Ups, der var sket en fejl. Tilbagebetaling. Ny løn, ny opdeling.....

Så det var den rejse. Let centralt styret og en glæde for soldaten, der af ledelsen blev lovet, at med den centrale støtte vil der blive meget mere tid til det operative????

#### KÆRE LEDELSE

Jeres insisteren på at støtte det operative fokus ude ved enhederne ved at fjerne alle de administrative medarbejdere og samle dem i en styrelse er en eklatant fiasko. Vi soldater bruger i dag langt mere tid på administration, end vi nogensinde har gjort tidligere. Vi har intet handle- rum, og lederne har intet ledelsesrum. Alle de civile er

i dag fjernet fuldstændigt fra den militære organisation, og de aner intet om den militære og operative virkelighed. Sad de i den operative struktur som tidligere, ville de jo være de gode eksperter, der hurtigt lærer at forstå enheden og da der hele tiden oprettes rejser, bliver den administrative kollega dygtig og kompetent også i at forstå hensigten med den ønskede rejse, selv med ganske få informationer. Soldaten giver nu ganske få overordnede instrukser, og den civile ved, hvad der skal ske. Alt bliver bestilt og tastet uden fejl, både før og efter rejsen. Alle har lavet, hvad de er bedst til, og Forsvaret har en effektiv enhed og to glade medarbejdere, der respekterer hinandens faglighed.

**Det I, Forsvaret ledelse i dag har skabt**, og det ser kun ud til at blive være, er et system, som alle har mistillid til. Civile og militære respekterer ikke hinandens fagområder, og fagligheden er gået fløjten på det helt daglige niveau. I har skabt en virksomhed, som opleves som bureaukratisk, ineffektiv, langsommelig og helt uden respekt for sine ansatte.

Systemet Forsvaret er ikke længere enheder. Alt er reduceret til individer.

For virkeligheden er jo, at vi skal taste rejser, vi skal taste delebil, vi skal taste lokaler, vi skal taste skydebatter, vi skal taste arbejdstid, vi skal taste madbestillinger, vi skal taste materielbestillinger osv osv. Så hvornår skal der være tid til den operative hovedopgave????

## Hvert 2. medlem af HOD har adgang til hotlinen Tryg i Livet

Har du også din indboforsikring i Tryg via aftalen med HOD? Så husk, at du har fri adgang til sundheds- og krisehotlinen Tryg i Livet. Her er professionelle sygeplejersker, socialrådgivere og psykologer klar til at hjælpe dig, hvis livet viser tænder.

Ring frit og fortroligt til Tryg i Livet og få hjælp

- hvis du har svært ved at få dagligdagen til at hænge sammen
- hvis dine børn mistrives
- hvis du har alvorlig sygdom tæt inde på livet
- hvis der er andet, der bekymrer og stresser dig i hverdagen.

Læs mere på [www.tryggruppeforsikring.dk/hod](http://www.tryggruppeforsikring.dk/hod)

Har du ikke  
forsikringer hos  
Tryg endnu?  
**Ring**  
**70 33 25 25**



Det handler om at være





## Debatindlæg modtaget fra

Orlogskaptajn Kjeld Gaard-Frederiksen,  
Værnsfælles Forsvarskommando

# Udlændingeloven rammer også Forsvarets ansatte!

**FEJRING AF VETERANER** på Flagdagen og Forsvarets deltagelse i Copenhagen Pride, viser Forsvaret som en moderne arbejdsplads, der hylder mangfoldigheden, og hvor der passes på og støttes op om de ansatte.

**Forsvaret er en mangfoldig** arbejdsplads med global rækkevidde. Forsvaret udsender hvert år mange af sine ansatte til tjeneste eller uddannelse i udlandet. Hvor mennesker mødes, opstår relationer og også sommetider kærlighed! Det sker således, at en af Forsvarets ansatte møder kærligheden og stifter familie i forbindelse med sin udsendelse. Men den dag den udsendte skal vende hjem igen og naturligvis medbringer sin nye familie, opstår problemerne!

Danskere, der har været ude at repræsentere Danmark, og i den forbindelse finder kærligheden kan ikke uden videre hjemføre deres udenlandske ægtefælle eller stedbørn tilbage til Danmark.

Jo, hvis ægtefællen er fra et EU land, så er der ingen hindringer, men har den udenlandske ægtefælle statsborgerskab udenfor EU, eksempelvis USA, Kina eller Ukraine så er det den danske Udlændingestyrelse, der afgør om den danske statsborger kan "familiesammenføres" med sin udenlandske ægtefælle.

**De seneste års stramninger** på Udlændingeområdet, som formodentlig er tiltænkt at ramme en helt bestemt befolkningsgruppe, rammer dog især de danske statsborgere, der finder en udenlandsk ægtefælle og som efterfølgende ønsker at bosætte sig i Danmark. Danske statsborgere er dem, der uden sammenligning er rin-

gest stillet i forvaltningen af Udlændingeloven. Er det rimeligt? – er det retfærdigt? – Nej, det synes jeg ikke, men det er faktum!

Dette gælder således også de af Forsvarets ansatte, der enten under en udsendelse eller udenfor tjenesten finder en udenlandsk ægtefælle og som ønsker at bosætte sig i Danmark. Er det så Forsvarets problem? – Næ man kan jo sagtens hævde, at det er et helt privat problem, hvem vi vælger at gifte os med! – Forvaltningen af udlændingeloven kan dog meget vel give helt konkrete problemer for Forsvaret. Medarbejdere med stress som følge af usikkerhed omkring Udlændingestyrelsens afgørelse. Eller endnu mere synligt, at ansatte ikke vender hjem fra udstationering eller uddannelse i udlandet, eller må tage ud igen, hvis de ikke kan medtage deres nye familie til Danmark. Et problem danske virksomheder er ved at erkende.

**Min egen sag** handler kort fortalt om, at min 14-årige kinesiske steddatter, står til at blive udvist af Danmark. Guderne skal vide at jeg oplever det som uretfærdigt, og min opfattelse af Danmark som en retsstat er udfordret. – Jeg har været udsendt. Jeg har været rede til at betale den ultimative pris. Jeg har repræsenteret mit land, og jeg har medvirket i den spidse ende af regeringens aktive udenrigspolitik. – Jeg har bidraget til at gøre en forskel – fordi det giver mening! – Derfor giver det absolut ingen mening, at jeg efterfølgende skal kæmpe en kamp for at kunne få lov til at bo i mit eget fædreland med min familie!

Jeg er langt fra den eneste ansatte i Forsvaret, der kæmper en tilsvaren-

de kamp, fordi man begik den "forbrydelse" at forelske sig i udlandet! Der kommer flere til, fordi Forsvaret jo fortsat sender folk ud, og udlændingestrømningerne bliver fortsat ved med først og fremmest at ramme danske statsborgere.

**Hvad skal der til?** – Naturligvis en differentieret lovgivning, der sikrer, at danske statsborgere, der finder en udenlandsk ægtefælle kan vende tilbage til Danmark med sin familie. Alt andet strider mod sund fornuft – Det kræver blot politisk vilje til at få det gennemført!

Hele familiesammenførselsloven skal forhandles i efteråret 2017. Det kunne være rigtig rart om vores egen forsvarsminister kunne hviske integrationsministeren i øret, at regeringens familiesammenførselsudspil, skal tage højde for at sikre retssikkerheden for danske statsborgere, der ønsker at hjemtage deres udenlandske ægtefælle. Ellers risikerer Danmark – og Forsvaret, at miste væsentlige ressourcer.

**Hvis udvisningen af min steddatter kommer** til at stå ved magt, er jeg de facto udvist af Danmark. Og som et middel til at skabe maksimal offentlig fokus på det urimelige heri, er jeg ikke et sekund i tvivl om, at jeg vil aflevere mine fortjenstmedaljer tilbage til forsvarschefen. Det vil aldrig ske som en kritik rettet mod Forsvaret, for det er der slet ikke tale om, men det kan medvirke til at bringe gang i en debat om danske statsborgers retssikkerhed. Desuden er det klart, at de medaljer, jeg har modtaget for at tjene mit land, ikke vil give nogen mening, såfremt mit fædreland ikke vil lade mig bo her sammen med min familie.

## VI VIL HAVE KR. 39.000 AF DIG!

Det er næppe den besked, man ønsker at få i sin mailboks, men det var lige, hvad der skete for et HOD medlem. Mailen kom fra FRS, hvor en lønrapportør havde fortolket på den individuelle aftale om funktionstillæg, som medlemmet havde forhandlet med den lokale ledelse. FRS mente, at medlemmet ikke havde opfyldt betingelserne i aftalen, mens vedkommende havde været i INTOPS og dermed – hævdede FRS – været væk fra sin stilling.

Efter drøftelse med HOD svarede medlemmet tilbage til FRS, at vedkommende ønskede sagen forelagt for FPS Personeljuridiske sektion med henblik på en partshøring, hvor sagen beskrives i detaljer. FPS støttede FRS holdning i sagen og sendte en partshøring. Her beskrev FPS, at de ville rejse krav om tilbagebetaling,

hvis der ikke blev indgivet svar med betydende argumenter inden for 2 uger.

Medlemmet bad HOD om at besvare partshøringen. I svaret lagde HOD vægt på, at det alene er de parter, der har indgået en individuel, lokal aftale, der kan fortolke aftalen, ikke mindst om aftalens betingelser er efterlevet. HOD understregede, at det kun er aftaleparterne, der kan fortolke på en aftale, og at det burde være noget, som sagsbehandlere i FPS og FPS vidste eller burde vide i kraft af deres stilling. Det forhold var væsentligt, idet FPS – som gennemgående argument i partshøring om tilbagebetaling – fremfører, at "...du burde i kraft af din stilling som [grad] vide eller have vidst, at....."

Videre lagde HOD vægt på, at medlemmet havde spurgt det lokale per-

sonelkontor om lønvilkårene under udsendelsen – svaret havde været, at vedkommende ville oppebære alle de hjemlige tillæg. Heldigvis havde medlemmet gemt den mailkorrespondance.

Hvilket argument, der blev tillagt betydning, vides ikke, men kravet om tilbagebetaling blev frafaldet fra FPS.

Moralen fra denne sag og mange andre sager om tilbagebetaling er, at man skal sikre sig "på skrift" og ikke nøjes med mundtlige svar. Det er altid og fortsat en rigtig god idé at kontrollere sin lønseddel – det tager ikke mange minutter, men det kan spare en masse bøvls og besvær.

*Steen Mikkelsen*

## OFFICEREN

### Nr. 5/2017, 26. 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. 6/2017: 13. november  
Som udkommer: 13. december

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den  
17. oktober 2017.



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.



- Hvis man ikke kan motivere officerer til at flytte til nye job og uddannelser andre steder, så risikerer man, at Forsvaret ikke formår at få de rette kompetencer derhen, hvor der er brug for dem.

Christian Busch, major, værnsformand Hæren

27



DANMARK

PP

SORTERET MAGASINPOST  
ID. NR.: 42280

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

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