

Fagbladet

OFFICEREN

01 / FEBRUAR 2019

NY
SERIE

DET GLEMME JEG ALDRIG...



BEHOVET FOR JURIDISK BISTAND HAR VÆRET STIGENDE
OFFICERERNES ARBEJDSLIVSBALANCE I TAL
ANDEN RUNDE AF DEN SÆRLIGE PENSIONSPLAN
KONTAKTPUNKT MELLEM POLITI OG FORSVAR

INDHOLD

NR. 1/2019

Leder

Kort nyt

Fra Ballerup til Brabrand

Behovet for juridisk bistand
har været stigende

Officerernes arbejdslivs-
balance i tal

Faglige Forklaringer

Samling i Svendborg

Kompetenceudvikling med
virkelighedsfornemmelse

Anden runde af den
særlige pensionspulje

Bjarne Sørensen er
kontaktpunkt mellem
politiet og Forsvaret

Seniorseminar

Ny serie:
Det glemmer jeg aldrig...

Verserende sager

Forsidefoto: Mick Anderson

PERSONELLET ER VIGTIGSTE RESSOURCE



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

STARTEN PÅ 2019 TAGER AFSÆT i det forgangne års forlig, der i et historisk perspektiv er et paradigmeskift fra en ubrudt række af spareforlig til et forlig, hvor der bliver tilført midler. Som bekendt er der dog lidt lang vej, før det sker. Skal vi tage de helt mørke briller på, så kan meget nå at ændre sig, inden de lovede midler overhovedet kommer.

Forliget betyder flere besparelser og øget centralisering. Kun få tiltror de administrative fællesskaber større succes end regnearksløsningerne for delebiler, HR-strategier og Facility Management. Belastningen på de 15% af stillingerne, der fortsat tillades bemandet med officerer, øges i en grad, hvor internationale stabsbidrag nu må pålægges nationale stabsopgaver, og hvor man kan betvivle, at den yngre officer reelt vil få vilkår, der gør det muligt at gennemføre videreuddannelse ved blended learning. Erfaringsmæssigt kan jeg frygte, at mange af de fjernede stillinger hurtigt vil genopstå, men at de - i det nye og mere operativt fokuserede forsvar - vil blive bemandet med arbejdskraft uden den rette militære kompetence.

Fundamentet smuldrer, men heldigvis er året startet med et nyt delforlig med nye penge, som ikke på forhånd er øremærket nye kapaciteter. Det må derfor være naturligt, at man - før man ser på udvikling af nye kapaciteter - anerkender, at man er nødt til at investere i genskabelse af Forsvaret som en så attraktiv arbejdsplads, at man også på den lange bane kan bemande kapaciteterne med kvalificeret arbejdskraft.

Fastholdelse er dyr i opgangstider - specielt hvis



man ikke har vartet personalet i nedgangstid. Forsvarets evne til pasgang, når det drejer sig om fastholdelse, er historisk. HR-strategiernes muligheder blev hurtigt et spørgsmål om at opnå maksimalt provenu.

Uden at sige "hvad sagde jeg", så resulterede det også i en uforudset afgang uden sidestykke. Nu er pendulet svinget, og hvis ikke Forsvarets kapaciteter skal bemannes med udenlandske gæstearbejdere, så er det på høje tid ikke bare at sige det, men at demonstrere at: Personellet er Forsvarets vigtigste ressource.

Mange vil hurtigt sige "højere løn", og HOD vil da også hilse det velkomment, hvis man nu vil efterleve Forsvarets HR-strategi og bringe lønnen op på niveau med statens gennemsnit. Modsat tror jeg ikke, at løn alene vil have den nødvendige fastholdende effekt. Slet ikke, hvis man i dagligdagen altid suboptimerer og søger de billigste løsninger uden – som minimum – at overveje personellets tarv. Jeg taler ikke her for Operation Bedre Hverdag 2,0, men efter en objektiv revurdering af de seneste års mange forringelser på personelområdet kan man hurtigt pege på mulige genopretningstiltag. Et godt sted at starte kunne være de vilkår, man byder under tjenesterejse, kursus eller øvelse i ind- og udland. Her er mulighed for et quick fix på noget, der skaber daglig frustration og utilfredshed over hele Forsvaret.

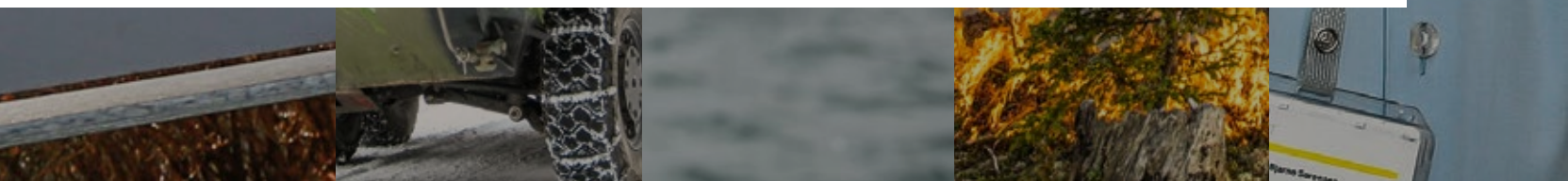
Men vi skal længere ind.

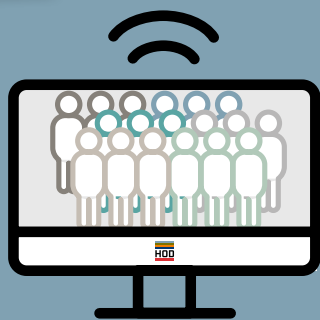
Revurder stabenes organisation. De er ikke designet til at løse de opgaver, der påhviler dem, men efter den økonomiske ramme, man ville afsætte. Normeringen skal sikre, at opgaven kan løses uden et forudset merarbejde, og uden at man må delegerer opgaver til underlagte myndigheder, der heller ikke har den nødvendige normering. Såkaldte læredrengsstillinger for yngre officerer med uddannelsesaftaler bør ligge ud over denne normering. Ikke kun for at skabe tilfredsstillende vilkår for officerer på videreuddannelse, men også for at stabene har ressourcen til udfylde den mentorrolle, som faktisk er forudsætning for den uddannelsesform, Forsvaret har indført.

Uddannelseslængden af Officersbasisuddannelsen bør revurderes. Det kan ikke passe, at man i studieplanerne reelt tillader en vedvarende belastning, der overskrider EU's arbejdsmiljødirektiv. Hvis Diplomuddannelsen skal være det solide fundament for officerer på lederniveau, så nytter det ikke, at helt centrale kompetencer for planlægning, forvaltning og stabsarbejde viger for almene fag eller basale ledelseskompetencer, som bedre kunne integreres i løjtnantuddannelsen. Meget peger på, at uddannelsen enten bør forlænges, eller at det samlede forløb og placering i karriereforløbet bør gentænkes.

Sidst, men ikke mindst, må Forsvaret erkende, at tiden kræver andre løsninger. Det sælger ikke billetter, at ældre kolleger har tålt utallige skift af stillinger og geografi. Officerer er ikke længere flytbare. Det viser alle vores undersøgelser om officerernes arbejdslivsbalance tydeligt. Den seneste kan du læse mere om på side 16 her i bladet. Officererne vælger selv, om de vil flytte for et job, og skal man have en chance for at fastholde dem, må de i enhver sammenhæng holdes skadesløse, hvis arbejdet kræver en adskillelse fra familien. Det er også vigtigt at erkende, at der findes ikke en one-size-fits-all løsning. Det drejer sig om at give den enkelte mulighed for at vælge fra en palet af forvaltningsløsninger. Et incitament har ingen værdi for den, der ikke værdsætter dem, og den prioritering kan Forsvaret ikke lave.

Jeg har ofte hørt, at der er grænser for, hvor stor en økonomisk ramme Forsvaret kan bruge på kort tid. Ovenstående kan iværksættes i 2019, og selv om prisen ikke kommer i nærheden af 1,5 mia. kr., så er det sikkert heller ikke billigt. Men det vil formentlig være dyrere at lade være. Det har for eksempel briterne erkendt. De investerer nu i fastholdelse for at undgå en højere regning for øget rekruttering og uddannelse. Forsvaret kan ikke tåle den nuværende personaleomsætning, og det kan ikke vente til 2023. Forsvaret har brugt de sidste 5 år på at danse rundt om den varme grød. Nu skal der handles, og det kan kun gå for langsomt.





EU-PERSONDATA-FORORDNING ER IMPLEMENTERET I HOD

I HOD behandler vi hver dag sager for medlemmer. Det kan vi kun, fordi vi har samtykke fra de enkelte involverede. De medlemmer, vi ikke har samtykke fra, kan vi faktisk ikke behandle sager for.

TEKST KONSULENT STEEN GØTSCHKE

EU-Persondataforordningen, også kaldet GDPR, var gældende fra 25. maj 2018, men med en lidt lempelig overgang, så alle først reelt skal efterleve reglerne fra starten af 2019.

I HOD har vi beskrevet alle arbejdsprocesser, hvor persondata- og personfølsomme data indgår, og samtidig er alle IT-løsninger, hvori lagring og opbevaring af medlemmernes data indgår, ligeledes beskrevet.

HOD opbevarer alle følsomme data internt på HOD's eget domicil, og data bliver gemt på egen server og sagsbehandlingssystem. Det betyder, at dine informationer er trygge hos HOD.

Det er dog sådan, at HOD dagligt fører en masse sager for medlemmerne, og for at kunne opbevare og udveksle informationer i forbindelse med disse sager er det ekstremt vigtigt, at vi har alle medlemmers samtykke til at varetage deres oplysninger.

Ved udgangen af 2018 havde HOD fået samtykkeerklæringer fra en stor del af medlemmerne, men der mangler stadig fra cirka 30 %. Man kan godkende samtykkeerklæringen ved at logge på HOD's hjemmeside, eller man kan skrive til os på HOD@HOD.dk og bede om at få samtykkeerklæringen til godkendelse.

Samtykkeerklæringen kan ses på HOD.dk og beskriver forhold vedrørende HOD's behandling af medlemmernes sager og oplysninger.

VARIGT UEGNET ER VÆK – ELLER I HVERT FALD NÆSTEN

DER ER KOMMET NY BESTEMMELSE for helbreds-vurderinger, og den giver en langt mere fleksibel tilgang til helbreds-vurderingerne, så den enkelte medarbejder vurderes konkret i forhold til sin stilling og varetagelsen af denne. Forsvaret har dog fortsat mulighed for at afskedige medarbejdere, for eksempel ved omfattende sygefravær.

Bestemmelsen indebærer, at helbreds-vurderinger fremover gælder i to år. For den enkelte medarbejder vil helbreds-vurderingen resultere i en egnethedsvurdering som enten egnet uden begrænsninger, egnet med begrænsninger og egnet med begrænsninger til national tjeneste.

Hvis en medarbejder pga. helbreds-mæssige forhold ikke kan varetage opgaverne i sin aktuelle stilling, kan den enkelte myndighed, i samarbejde med FPS, søge at omplacere medarbejderen til en anden ledig stilling, som vedkommende kan varetage.

Hvis det heller ikke er muligt at omplacere medarbejderen til en anden ledig stilling inden for koncernen, kan medarbejderen i sidste ende blive indstillet til afsked.

Der kan også fortsat indledes en afskedigelsessag, hvis en medarbejder har et meget omfattende sygefravær, som ikke er foreneligt med varetagelse af vedkommendes stilling.

Kilde: FPS

FUNKTIONSVEDERLAG TIL CHOPU I HJV

I FORBINDELSE MED STRUKTURÆNDRINGEN i Hjemmeværnet, som blev gennemført 2016-2017, indledte HOD et arbejde med Hjemmeværnskommandoen (HJK) primo 2017.

Arbejdet gik ud på at se på de stillinger i strukturen, som blev besat med medlemmer, som havde en lavere grad, end stillingen foreskrev. Ved gennemgang af strukturen fandt man 6 stillinger som CHOPU, som reelt ikke var aflønnet i forhold til reglerne om funktion i højere stilling.

Primo 2019 kunne HJK og HOD underskrive de 6 aftaler om engangsvederlag til dækning af perioden fra den nye strukturs start til udgangen af 2018. Det samlede beløb lød på 180.000,-kr.

Fremadrettet vil de berørte stillinger være klassificeret rigtigt, nemlig som LG5/M331 – og hermed også være aflønnet herefter.

Grundlæggende kan der sidde officerer på 331-niveau i stillingerne. Andre, som bestrider funktionerne, skal have funktionsvederlag, der som minimum opvejer lønforskellen.

70 formænd fra fagforeninger, der repræsenterer offentligt ansatte, mødtes midt i januar. Det var første store fællesmøde efter OK18, og et af formålene var netop at se hinanden i øjnene og fastholde det sammenhold, som skabte resultater ved OK18. Et andet formål var at se frem mod OK21.

Formand CFU (Centralorganisationernes Fællesudvalg) og dermed chefforhandler på statens område, Flemming Vinther, åbnede mødet sammen med FOA's formand, Mona Strib, der også er formand for FH (Forhandlingsfællesskabet).

Foto: Philip Davali



STILLINGSBESTEMT TILLÆG

TJENESTEMANDSANSATTE M312-M331 oppebærer et stillingsbestemt tillæg på lønkode 5333.

Det tillæg bygger entydigt på de tidligere uddannelsestillæg (OGU, VUT-I og VUT-II). De uddannelsestillæg er nu stillingsbestemte tillæg for dels at kunne gælde andre uddannelser end f.eks. VUT-II og dels for at undgå fejl ved beregning af funktionsvederlag for M312 i løngruppe 4-stillinger og M321/M322 i løngruppe 5-stillinger.

Det stillingsbestemte skal ydes med det fulde beløb og pensionsbidrag ved funktion i højere stilling, herunder konstitution (med uddannelsesaftale).

Det stillingsbestemte tillæg er knyttet til stillingen, ikke personen. Så hvis der skiftes stilling til en stilling på samme niveau, oppebæres tillægget igen i den nye stilling. Hvis stillingen nedklassificeres f.eks. fra løngruppe 5 til løngruppe 4, ændres det stillingsbestemte tillæg også.



FRA BALLERUP TIL BRABRAND

En flytning påvirker organisationen på både godt og ondt. Det oplevede Forsvarets Forsyning, Depot og Distribution, da de i forbindelse med forsvarsforliget i 2013-2017 blev flyttet fra Ballerup til Brabrand.

TEKST MICHAEL AAGAARD JENSEN



MED FORSVARSFORLIGET 2013-2017 blev 300 arbejdspladser flyttet fra Aarhus til Karup, da Søværnets Operative Kommando blev nedlagt, og Værnsfælles Forsvarskommando opstod. Og nærmest inden blækket på den aftale var blevet tørt, blev det besluttet at flytte rundt på flere militære arbejdspladser. Blandt andet skulle 300 arbejdspladser fra Københavnsområdet flyttes tilbage til den jyske hovedstad.

En af de styrelser, der blev bedt om at udpege arbejdspladser til flytning, var Forsvarsministeriets Materiel og Indkøbsstyrelse, FMI, i Ballerup. Hurtigt faldt blikket på de to myndigheder, der havde hovedkontor i Ballerup og afdelinger rundt om i hele landet. Den ene var Forsvarets Hovedværksted og den anden Forsvarets Forsyning, Depot og Distribution (FDD). For FDD betød det, at næsten 100 medarbejdere i staben skulle flytte skrivebord til Brabrand. 16 af dem var officerer. En af dem, der dengang var flytningstruet, var kaptajn Peter Høyer. Han havde tidligere stået i samme situation, da DANILOG

blev nedlagt, splittet op og flyttet. Men denne gang var det anderledes.

- Nedlæggelsen af DANILOG var en del af hele effektiviseringen af Forsvaret. Så der var et besparelspotentiale i hele flytningen. Det besparelspotentiale kunne man relationelt godt forstå. Uagtet at man var ked af, at en god myndighed blev nedlagt. Men med den her beslutning var der ikke lagt op til, at det var en sparerøvelse, fortæller han.

Beslutning gav sammenhold

Flytningen blev fra flere sider set som en politisk beslutning designet til at tilgodese Aarhus, som havde mistet arbejdspladser med flytningen af SOK fra netop Brabrand til Karup.

- På en måde tror jeg, at det har været en fordel i forhold til det at få folk til holde sammen. For man kunne ikke pege fingre ad FDD's eller FMI's ledelse i forhold til det her. Det var ikke nogen af vores kolleger, der havde

FORBINDELSSES-ELEMENTET

I forbindelse med flytningen af FDD fra Ballerup til Brabrand blev en lille afdeling tilbage. Forbindelseselementet, som den hedder, har til opgave at holde kontakten mellem FMI og FDD. Det var her, Peter Høyer fik sin nye stilling.

FMI har fire kapacitetsansvarlige divisioner, kaldet KA. De tre af dem har ansvar for hvert deres værn, så der er en KA Land, KA Luft og KA Maritim. Den sidste er KA koncern IT, som er det tidligere FKIT. Forbindelseselementet holder kontakt til de tre værnskommandoer, KA-strukturen og til ledelsen og taler på vegne af chefen for FDD, når han ikke kan være til stede. Og så støtter de FMI i at finde de rette medarbejdere i FDD og omvendt.

- Kontakten mellem FDD og FMI er nok næsten den sværeste, for der sidder næsten ti gange så mange medarbejdere her i huset i Ballerup som i Brabrand. Så når nogen i Brabrand har brug for at tale med nogen i det her store hus, så kan vi, på grund af vores kendskab til de enkelte KA-strukturer, forholdsvist hurtigt finde ud af, hvem de skal have fat i, fortæller Peter Høyer.

Derudover har de også - via en officer, som er udstationeret i Luxemburg - kontakten til NATO Support and Procurement Agency (NSPA), der er NATO's indkøbsorganisation.

NSPA er et NATO-agentur, som laver rammeaftaler på vegne af medlemslandene. Nationerne kan sende ønsker for materiel til NSPA, og så laver de en stor del af arbejdet med at anskaffe det. De laver meget det samme som FMI. De laver også partnerskaber om for eksempel indkøb af ammunition og foranstalter handel mellem landene.

- Det er vigtigt, at man ser på en flytning med **positive øjne** og får det bedst mulige ud af den nye situation. Den nye situation kan være, at man skal finde ud af, hvordan man bedst flytter med, eller at man selv skal skifte arbejdsplads.

Fra ledelsens side er det vigtigt at kigge på sine medarbejdere. De, der ikke kan flytte med, skal hjælpes til at finde nye job i nærområderne, og så skal man integrere de nye medarbejdere, der kommer til. Der skal laves en modtageplan, de skal rundt og se den nye organisation. Der skal laves et helt program, hvor der bliver taget imod nye medarbejdere.

Niels Peder Munksgaard

siddet og analyseret sig frem til, at det her var en god idé. Der var faktisk ikke nogen analyser, der kunne pege på, at der var nogen fordel ved det her. Og man bevarede på en eller anden måde korpsånden igennem det, fortæller Peter Høyer, der var en af de få, der slap for flytning og blev siddende i et nyoprettet forbindelseselement i Ballerup.

Men selvom det var svært at se et rationale i flytningen, så kom der alligevel noget godt ud af det. De fleste medarbejdere uden for staben i FDD arbejder i Jylland, så de har nu fået staben tættere på. Det har givet større synergi og gjort det nemmere at mødes, vurderer tillidsrepræsentant ved FDD, major Niels Peder Munksgaard. Han sad i samarbejdsudvalget (SU), da der skulle findes løsninger på flytningen, og sidder til dagligt ved Forsyningsafdelingen i Karup.

- Der er større nærvær blandt afdelingerne, fordi det er nemmere at mødes fysisk. Man kan lave rigtig mange ting på VTC, men hvis man fjerner 200 kilometer, gør det det væsentligt nemmere at mødes fysisk. Det er nemmere for staben at komme ud og interagere med de andre dele af FDD, og fra at have tre en halv time til Ballerup kan vi i Karup nu være ved staben i Brabrand på 50 minutter, forklarer han.

Balance i kommunikation

En tid med flytning giver ofte uro i en organisation. Her er kommunikation vigtig. Det blev der taget hånd om i FDD's stab, oplevede Peter Høyer.



Foto: Morten Fredslund.

- Der er meget usikkerhed, og folk, der har været i den situation før, drager selvfølgelig paralleller til tidligere oplevelser. Det er også en balancegang at få informationer ud, der er rigtige, eller at alle i hvert fald har en forståelse for, at det, der bliver sagt nu, det er det mest sandsynlige, men at det stadig kan ende anderledes. Vi havde en rigtig god stabschef. Han var åben om, hvad det foregik, og han var god til at skabe sammenhold, fortæller Peter Høyer.

Medarbejderne inddraget

Da flytningen var en realitet, og ledelsen havde set på, hvilke muligheder der var, blev medarbejderrepræsentanterne også inddraget tidligt i forløbet. Og det var godt, fortæller Niels Peder Munksgaard.

- Vi så på mulighederne med andre øjne og meldte

tilbage. Der var åbenhed over for dem, der blev ramt af flytningen. Der blev lavet nogle individuelle kontrakter og muligheder. Det vil sige, at de, hvor det ikke kunne lade sig gøre at tage med, blev hjulpet videre til tilsvarende arbejde i nærområdet. Andre fik økonomisk kompensation, indtil flytning var på plads, og nogle kom på en ordning, hvor de arbejdede i Ballerup nogle dage og i Brabrand andre dage, siger han.

Endelig fik fire medarbejdere lov til at blive i Ballerup i et nyoprettet forbindelseselement for FDD. En af dem var Peter Høyer, der fik en stilling, der lignede hans gamle. Af de medarbejdere, der ikke havde mulighed for at flytte til Brabrand, fik mange af dem nye, tilsvarende stillinger i FMI. Det vil sige på samme adresse, hvor deres skrivebord tidligere stod. De, der rykkede med til Aarhus, gjorde det i forskellige tempi. Nogle med det samme. Alle



skulle dog være flyttet inden september 2015, hvilket gav en seks måneders overgangsperiode.

- Det er selvfølgelig hårdt, når der er en fase, hvor organisationen ikke er helt på plads, siger Niels Peder Munksgaard.

Kompetencetab og nye kompetencer

Og når en organisation mister medarbejdere, mister den også erfaring. Men det er ikke nødvendigvis kun et tab. For der kommer nye mennesker med nye ideer og tanker ind.

- Der er kompetencetab, selvfølgelig er der det, men der er også kommet ny luft ind. Så man løfter sig igen. Vi fik mange folk fra Søværnet ind, hvilket har gjort, at vi er mere ligeligt repræsenteret i de forskellige værn. Og i og med, at vi er værnsmæssigt, er det sundt. Der er forskellige

måder at føre logistik på, alt efter hvilket værn man er fra. Og man skal have forståelse for, hvad der ligger bag ved for at kunne yde den bedste støtte, siger Niels Peter Munksgaard.

Det samme mærker Peter Høyer.

- Nu har jeg ikke siddet helt centralt i organisationen og kunnet mærke det hele. Vi har helt sikkert mistet nogle kompetencer, men vi har også fået nogle andre kompetencer ind, så andre områder er blevet styrket. Det, jeg hører mest, er, at vi ikke er blevet dårligere. Vi har fået nogle andre gode kompetencer ind, som vi ikke havde før, så vi kan noget andet nu, fortæller han. ■

- Først og fremmest opstår der altid mange rygter om sådan nogle ting. Det er vigtigt for ledelsen at få klarlagt, hvad der er rygter, og hvad der er fakta. For rygter lever, indtil de bliver slået ihjel. Da DANILOG i Vordingborg blev lukket, havde vi en mailboks til rygter. Den kunne man skrive til med det, man havde hørt. Rygtet blev skrevet ind i en stor database, og så blev der skrevet, hvad fakta var. Så kunne alle gå ind og se, om der var kommenteret på det rygte, de havde hørt. Så hav is i maven i forhold til mange af rygterne.

Peter Høyer



OM FDD

FDD består af ca. 700 ansatte, som er spredt på 46 lokationer i Danmark, samt i Capellen, Luxemburg.

Staben er placeret i Brabrand

Forsyningsafdelingen har hovedsæde i Karup
Depot- og Distributionsafdelingerne har hovedsæde i Skrydstrup

BEHOVET FOR JURIDISK BISTAND HAR VÆRET STIGENDE

Mængden af sager, der kræver juridisk bistand til medlemmer, har de seneste ti år været langt højere end nogensinde før.

TEKST SEKRETARIATSCHEF MORTEN BOMHOLT NIELSEN

SOM MEDLEM AF EN FAGFORENING har man nogle forventninger til, at man vil blive støttet i de ansættelsesretlige sager, man kan risikere i løbet af sit ansættelsesforhold.

HOD yder som fagforening denne støtte på linje med alle øvrige forhandlingsberettigede fagforeninger.

Står man i en situation, hvor man har behov for at tage en ansættelsesmæssig sag op med arbejdsgiver, eller omvendt: at arbejdsgiver vil starte en ansættelsesmæssig sag imod en som ansat, så træder HOD til, såfremt man som medlem måtte ønske at blive støttet i sagen.

Forvaltningsloven siger i sin §8, at "den, der er part i en sag, kan på et hvert tidspunkt af sagens behandling lade sig repræsentere eller bistå af andre....". Med det som udgangspunkt kan du altid anmode HOD om at støtte dig i din sag.

Omfanget og karakteren af HOD's støtte afhænger af naturlige grunde helt af, hvad sagen drejer sig om. HOD har sager, som går fra nogle få kroners manglende betaling og til de helt store beløb i hundredtusind kroners-klassen. På samme vis som vi har sager, der handler om daglig varetagelse af arbejdsopgaver på enkeltpersoner til enhedsmæssige problematikker.

Hvornår yder HOD så "juridisk bistand"?

Svaret er ikke helt enkelt, men det er vel et spørgsmål om, hvorledes vi definerer vi begrebet "juridisk bistand".

Man kan med rette sige, at langt de fleste af de sager, vi arbejder med for medlemmerne, sker i en form for "juridisk bistand", da de næsten altid bunder i en eller anden form for uenighed mellem medlemmet og arbejdsgiver. I disse situationer skal HOD's konsulenter ind og tolke de indgåede aftaler og eventuelt de love, som er gældende for ansættelsesforholdet.

Hvis vi skal snævre begrebet "juridisk bistand" lidt ind, så kan vi se på den formulering, som fremgår af faktaboksen, der er hentet fra de administrative regler for Lokalafdelingerne.

Formuleringen sigter mere direkte på de forhold, hvor medlemmet eller HOD forventer, at sagen er af en karakter, hvor der kan forventes et retsligt efterspil, og det således er nødvendigt at have en advokat med i sagen.

Hvilke type af sager yder HOD så bistand til, og vinder vi sagerne?

Det nemme svar finder man i dagspressen, hvor man i de senere år har kunnet læse om langt de fleste af de store sager, som HOD har ydet juridisk bistand til.

Blandt de nok mest eksponerede kan nævnes "Jægerbog-sagen", "Compound 91-sagen", "Papklassenotat-sagen", "Arbejdstids-sagen" på Bornholm samt "Atea-sagen".

Men langt fra de fleste er af en sådan eksotisk karakter, at pressen kender dem eller gider skrive om dem. De mindste sager drejer sig om utilsigtet skudafgivelse, en ulovlig kniv hjembragt ved et tilfælde, en ødelagt dør efter en fest eller et spørgsmål om tilbagebetaling af for meget udbetalt løn og tillæg.

Andre sager tager HOD selv op, efter at vi har anmodet medlemmet om det. Eksempelvis fører HOD i skrivende stund en sag om forældelsesfristen på sager om godtgørelse af forskelsløn til pensionerede ansat på individuel kontrakt, hvor HOD påstår, at der er en udskudt forældelsesfrist.

Om vi vinder sagerne? Ja, i mange tilfælde vinder HOD de sager, som vi fører, men det er ikke afgørende, at vi vinder. HOD bistår medlemmerne for at opnå den mest rimelige afgørelse i deres sag, og det opnår vi ved at samarbejde med advokaten og bistå med det indgående kendskab, som HOD har til HR-området. Medlemskab af HOD kan ses som at tegne en forsikring, hvor man har ret til nogle ydelser, når man kommer i klemme.

Afviser HOD at yde bistand?

Ja! Som nævnt skal hovedbestyrelsen afgøre, om der ydes juridisk bistand i form af advokatbistand, men det at



sagen er tabt på forhånd er ikke ensbetydende med, at man får afslag. Det afgørende er, om en advokat mener at kunne bedre situationen og afgørelsen for vort medlem, og ikke nødvendigvis at sagen kan vindes.

Af og til ringer et medlem med private sager, og dem må HOD som oftest henvise til egen betaling, f.eks. ved Ret & Råd i Greve, som giver en rigtig god rabat til vore medlemmer (se andet sted i bladet), men det sker da også, at vi kan give et godt råd eller to. Særligt på skilsmisseområdet og pension har vi efterhånden lidt erfaring, men det ligger dog uden for vores ansvarsområde.

Udgifterne til juridisk bistand afhænger meget af kompleksiteten i de sager, som dukker op i løbet af året. Eksempelvis var "Papkassenotat-sagen" yderst omkostningstung, idet der skulle fem uafhængige advokater på sagen, og der var mange akter og afhøringer i sagen.

Selv om sagen endte med et par "næser" og tre frifindelser, var det ikke ensbetydende med, at HOD slap for at betale advokatombudsninger.

Fakta-boksen viser de direkte advokatudgifter, men jf. indledningen så kan man hertil lægge udgifterne til den juridiske bistand, som ydes af konsulenterne internt fra HOD.

Vi har ikke nogen registrering på opgavefordeling, men med et meget groft skøn så ligger udgifterne til juridisk bistand nok på 18 - 20 pct. af HOD's omsætning, afhængig af hvilken fordelingsmetode der anvendes. ■

JURIDISK BISTAND

Lokalafdelingernes tillidsrepræsentanter kan, såvel som det enkelte medlem, anmode om juridisk bistand i enkeltsager, idet hovedbestyrelsen, jf. HOD's vedtægter, træffer bestemmelse om ydelse af juridisk bistand til medlemmer. Grænserne for ydelse af juridisk bistand fastlægges således af den til enhver tid siddende hovedbestyrelse. Følgende kan dog tjene til vejledning for, hvornår bistand kan påregnes ydet:

1. Hvor der er rejst retslig tiltale mod et medlem for overtrædelse af den militære straffelov.
2. Hvor krav rejses for skadevoldende handlinger udvist under tjenesten.
3. Hvor spørgsmål opstår om rettigheder i henhold til ansættelse.
4. Hvor en sag af ovennævnte arter af offentlig myndighed indbringes for domstol.

DIREKTE ADVOKATUDGIFTER

2009	kr.	324.484
2010	kr.	500.847
2011	kr.	256.556
2012	kr.	3.789.390
2013	kr.	935.126
2014	kr.	725.721
2015	kr.	1.099.395
2016	kr.	694.944
2017	kr.	683.962

AT RETSSAGER, HVOR HOD YDER JURIDISK BISTAND kan trække tænder ud, kan Kim Christensen skrive under på.

Hans sag startede med et At retssager, hvor HOD yder juridisk bistand kan trække tænder ud, kan Kim Christensen skrive under på.

Hans sag startede med en behandling i Mulighedskommissionen i marts 2013, en helbredsbehandling af afskedigelse i juni 2015 og en endelig Landsretsafgørelse i november 2017 – hvor han blev tilkendt en godtgørelse for uberettiget afskedigelse. Altså et sagsforløb over næsten fem år.

- Det var en kæmpe belastning med den langvarige sag. Havde jeg ikke haft et brændende ønske om at se retfærdigheden ske fyldest og

HOD's opbakning i sagen, så ville det have været nærmest ubærligt at komme igennem. Jeg havde ikke en forventning om at blive genansat, men det betød meget for mig, at jeg fik landsrettens ord for, at afskedigelsen var uberettiget, og at jeg fik en godtgørelse herfor, siger Kim Christensen.

EN AF DE FIRE PREMIERLØJTNANTER, som HOD i 2016 stævnedes Forsvarsministeriet på vegne af, var Tim Jespersen. Sagen var den såkaldte løftebrudssag om tjenstemandsansættelse af afgangshold fra 2014 og 2015 fra officersskolerne. Det var sagsøgernes opfattelse, at de under deres uddannelse løbende var blevet stillet i udsigt, at de efter

endtlige officersuddannelse ville blive tjenstemænd eller ville kunne vælge at blive ansat som tjenstemænd i Forsvaret som alternativ til ansættelse på overenskomstvilkår. Det var en lang proces, og i januar sidste år blev Forsvarsministeriet frifundet fra HOD's krav om, at pågældende årgange havde retskrav på tjenstemandsansættelse.

- Vi fik desværre ikke hvad vi ønskede fra rettens side, men vi fik til gengæld bevist at HOD er en fagforening der er villig til at tage kampen for medlemmerne. Under hele forløbet fik vi god støtte og vejledning fra både advokaten og sekretariatet og følte ikke vi stod alene på noget tidspunkt, siger Tim Jespersen.

De officerer, HOD har ansat, kommer typisk fra stillinger i Forsvaret, som beskæftiger sig med HR-området, og de har i flere år været med på arbejdsgiverside til at udarbejde hele det aftalekompleks m.m., som ligger til grund for officerernes ansættelse.

Fordelen ved konsulenterne er, at de kender til det ansættelsesretlige område, lige som de kender til hele det militære område og den militære arbejdsform. Dermed ikke sagt, at der ikke findes en jurist med samme forudsætninger, men de hænger ikke på træerne, og det er HOD's vurdering, at

en officer med speciale i HR har den bedste bredde til at varetage opgaverne.

Skal HOD have en fastansat jurist, som kan erstatte de eksterne advokater, som vi benytter, vil det kræve, at vedkommende har møderet for Landsretten og i særlige tilfælde for Højesteret. En sådan bestilling vil vi ikke kunne opretholde, endsiøge betale for.

Når vi har sager, som kræver en jurist med møderet for retten, så afgør HOD derfor fra sag til sag, hvilken advokat vi i givet fald vil tildele opgaven, og det er ikke altid,

at vi finder den bedste til opgaven i samme advokatfirma.

HOD benytter tre advokatfirmaer, idet vi ønsker at samle ekspertisen på det militære område hos disse tre advokatfirmaer. Det er Koch/Christensen (ansættelsesret, strafferet samt generelt), Elmer & Partnere (arbejdsskader og arbejdsmiljø) samt Ret & Råd advokater, Glostrup/Greve (medlemsorienteret service). Ønsker et medlem støtte fra HOD, men via egen advokat, så vil ønsket som hovedregel blive afvist, idet HOD mister den viden, som advokaten opnår ved at føre sagen.



Sundhedsforsikring – for alle



Ung, rask og uovervindelig?



Som ung har man ikke tid til at sætte livet og hverdagen på pause. Vi skal opleve, nyde og leve livet sammen med venner og familie. Vi har fuld fart på karriere, fritid og sportsliv. Vi føler os ofte uovervindelige, og forsikring er ikke det første vi tænker på – nogle gange fordi "det sker aldrig for mig". Men fakta er, at selv som ung, rask og uovervindelig, byder tilværelsen nogle gange på ubehagelige overraskelser. Med Trygs Sundhedsforsikring kan du sikre dig selv og din familie hurtig hjælp og behandling, så du kan komme hurtigt på benene igen, hvis uheldet alligevel skulle ramme dig.

En god investering

Konsekvenserne af ikke at være forsikret kan blive uoverskuelige. En Sundhedsforsikring er derfor en god investering. CS, HOD og HKKF tilbyder i samarbejde med Tryg Forsikring en Sundhedsforsikring, som giver dig og din familie mulighed for hurtig behandling på privathospitaler, klinikker og hos speciallæger.

Hvem kan være omfattet

Du skal være medlem af CS, HOD eller HKKF, og være mellem 18 og 60 år ved tilmelding. Forsikringen kan fortsætte til du er 70 år. Børn tilhørende husstanden vil automatisk blive omfattet indtil det 24. år, selv om de ikke bor på samme adresse.

Tryg Sundhedsforsikring omfatter bl.a.

- Operationer og genoptræning
- Kiropraktor, fysioterapi, akupunktur og zoneterapi (behovsbestemt)
- Psykolog og psykiater (behovsbestemt)
- Kun 3 måneders karens på forudbestående lidelser
- Smerte og allergiudredning
- Akut krisehjælp
- Diætist ved BMI 30 og under 18

Hvad koster forsikringen

- Medlemmer, inkl. Børnedækning koster 139 kr. pr. måned i 2019
- Inkl. ægtefælle/samleverdækning er prisen 278 kr. pr. måned i 2019

Tilmelding og flere informationer

Tilmeld dig eller find flere informationer på www.cs.dk, www.hod.dk eller www.hkkf.dk under forsikringer. Du kan også kontakte Forsikringskonsulent Kirsten Flindt, hvis du har spørgsmål, ved at sende en mail til kirsten@cs.dk eller ringe 36 90 89 14.

OFFICERERNES ARBEJDSLIVSBALANCE I TAL

Næsten 1400 officerer, fra yngste kadet til generals- og admiralsniveauet, deltog i HOD's opfølgende undersøgelse vedrørende arbejdslivsbalance.

TEKST CARL HENNING G. JOHNSEN

HOD GENNEMFØRTE FØR ÅRSSKIFTET en undersøgelse om officerers arbejdslivsbalance. Undersøgelsen var en hybridundersøgelse, idet den først og fremmest var en opfølgning på en tilsvarende undersøgelse for 8 år siden – nu udbygget med et antal spørgsmål om tilfredshed med bemandingssystemet – og ligeledes en opfølgning på den undersøgelse af officerselevers motiver og intentioner, der blev gennemført i efteråret 2017.

Undersøgelsen af officerers arbejdslivsbalance

Den oprindelige undersøgelse blev lavet i 2011, og det spændende er, om der er sket udvikling på nogle af de områder, der blev undersøgt dengang.

Ser man direkte på tallene, så er der ændret en del på resultaterne af de enkelte spørgsmål. Nogle i større grad end andre, men alt i alt en del udviklinger, der ikke entydigt kan tolkes som enten positive eller negative.

For eksempel er antallet af geografiske flytninger (af officerer med husstand) generelt faldet, lige som antallet af både midlertidige og faste tjenestesteder er faldet. Det eneste sted, der er sket en stigning i antallet af flytninger, er for officerer i aldersgruppen 52-60 uden videreuddannelse (VUT II/MMS og lignende). Om det kan tilskrives ændringen af M322-området fra at være stillinger til nu at være personlige omklassificeringer kan ikke direkte

udledes af tallene. Men det er en tanke værd.

(Se Figur 1: Antallet af flytninger og tjenestesteder er generelt faldet i den mellemliggende otteårige periode.)

Der kan være mange årsager til, at antallet af flytninger er faldet. Blandt andet kan det nuværende bemandingssystem, der er indført i perioden, hvor vægten er på ansøgninger som vejen til stillingsskift, være en medvirkende faktor, for et af formålene med bemandingssystemet var jo at få folk til at blive længere i stillingerne. Men også ægtefællernes uddannelsesniveau og karriereforhold må tænkes at have en rolle i udviklingen.

Officerernes ægtefæller er i dag generelt længere uddannet, end de var for bare otte år siden – og det betyder også, at ægtefællens indkomst har en langt mere betydende rolle end tidligere, hvis ellers uddannelses- og indtægtsniveau hænger sammen, som det er den almindelige opfattelse.

(Figur 2: Officerernes ægtefæller er generelt længere uddannet end for 8 år siden)

Der er sket en mindre udvikling i lønforholdet i parforholdene. I 2010 var officererne lønførende i 72% af parforholdene og i 2018 er tallet faldet til 68,0%.

Tager man et enkelt segment af officererne ud – her

FIGUR 1: ANTALLET AF FLYTNINGER OG TJENESTESTEDER ER GENERELT FALDET I DEN MELLEMLIGGENDE OTTEÅRIGE PERIODE.

	2018	2010		
Gennemsnitligt antal flytninger uanset alder og grad	1,7	1,93		
Gennemsnitligt antal flytninger for M331 (LG 5 og M332), alder 45-60+	2,14	3,31		
Gennemsnitligt antal flytninger pr. officer i chefgruppen, alder 52-60+	3,31	4,58		
Gennemsnitligt antal flytninger pr. officer, alder 52-60+, uden videreuddannelse	1,81	1,45		
	MIDLERTIDIGE	FASTE	MIDLERTIDIGE	FASTE
Gennemsnitligt antal tjenestesteder pr. officer i chefgruppen, alder 52-60+	2,12	6,95	2,36	7,03
Gennemsnitligt antal tjenestesteder for M331 (LG5 og M332), alder 45-60+	1,41	5,90	1,97	6,62
Gennemsnitligt antal tjenestesteder pr. officer, alder 52-60+, uden videreuddannelse	0,93	4,88	1,53	5,12

FIGUR 2: OFFICERERNES ÆGTEFÆLLER ER GENERELT LÆNGERE UDDANNET END FOR 8 ÅR SIDEN

Ægtefælles uddannelsesniveau	Officerer i alderen (27-35)		Officerer i alderen (52-61+)	
	2010	2018	2010	2018
Folkeskole	0%	0%	5%	0,6%
EFG, HG, Teknisk Skole	1,6%	0%	3%	4,6%
HH/Studentereksamen/HF	9,7%	3,5%	7%	6,8%
Erhvervsuddannelse (faglært, håndværker)	19,4%	4,9%	21%	17,4%
Kort videregående uddannelse (1-2 år)	3,2%	6,4%	12%	13,1%
Mellemlang videregående uddannelse (3-4 år)	43,5%	41,9%	43%	37,6%
Lang videregående uddannelse (5 år+)	22,6%	43,4%	9%	19,9%



FIGUR 3: LØNFØRINGEN I PARFORHOLDET FOR CHEFGRUPPEN ER MINDSKET.

Hvis indtægt er størst	2010	2018	Forskel
Din	87,9 %	82,4 %	-5,5 %
Din ægtefælles	9,1 %	9,6 %	+0,5 %
Samme niveau	3,0 %	8,0 %	+5,0 %

chefgruppen i alderen 52-61+ og ser nærmere på lønforholdene i parforholdet, så eksemplificeres udviklingen således:

(Se Figur 3: Lønføringen i parforholdet for chefgruppen er mindsket.)

At det betyder noget i karrierehenseende, at ægtefællerne har længerevarende uddannelser og i større grad er lønførende ses tydeligst i segmentet af yngre officerer (officerer af alle grader i alderen 35 og opfter).

Her er der en tydelig sammenhæng mellem officerens valg i forhold til karriereprioritering og ægtefællernes uddannelses- og indtægtsniveau:

90% af officererne i alderen til og med 35 år er i parforhold. Partneren er lønførende i 23% af parforholdene.

43% partnere har en lang videregående uddannelse. Her er partneren lønførende i 40% af parforholdene.

(Se Figur 4: Tallene viser, at ægtefællers indtægt har indflydelse på officerernes karrierevalg.)

Undersøgelsen viser altså, at der er en sammenhæng mellem ægtefællers uddannelses- og indtægtsniveau, og officerernes karrierevalg, og da undersøgelsen samtidig viser, at officererne generelt – hvis valget står mellem geografisk stabilitet og (vertikal) karriere, vælger den geografiske stabilitet (se figur 5), så vil Forsvaret få sværere og sværere ved at opretholde mobiliteten i officerskorpset.

Tallene her er fra arbejdslivsbalanceundersøgelser i 2010 og 2018

Et stort flertal (62,1% - 65,3%) er overvejende uenige i, at der ikke er modsætningsforhold mellem karriere og geografisk stabilitet
= Der ER et modsætningsforhold mellem karriere og geografisk stabilitet.

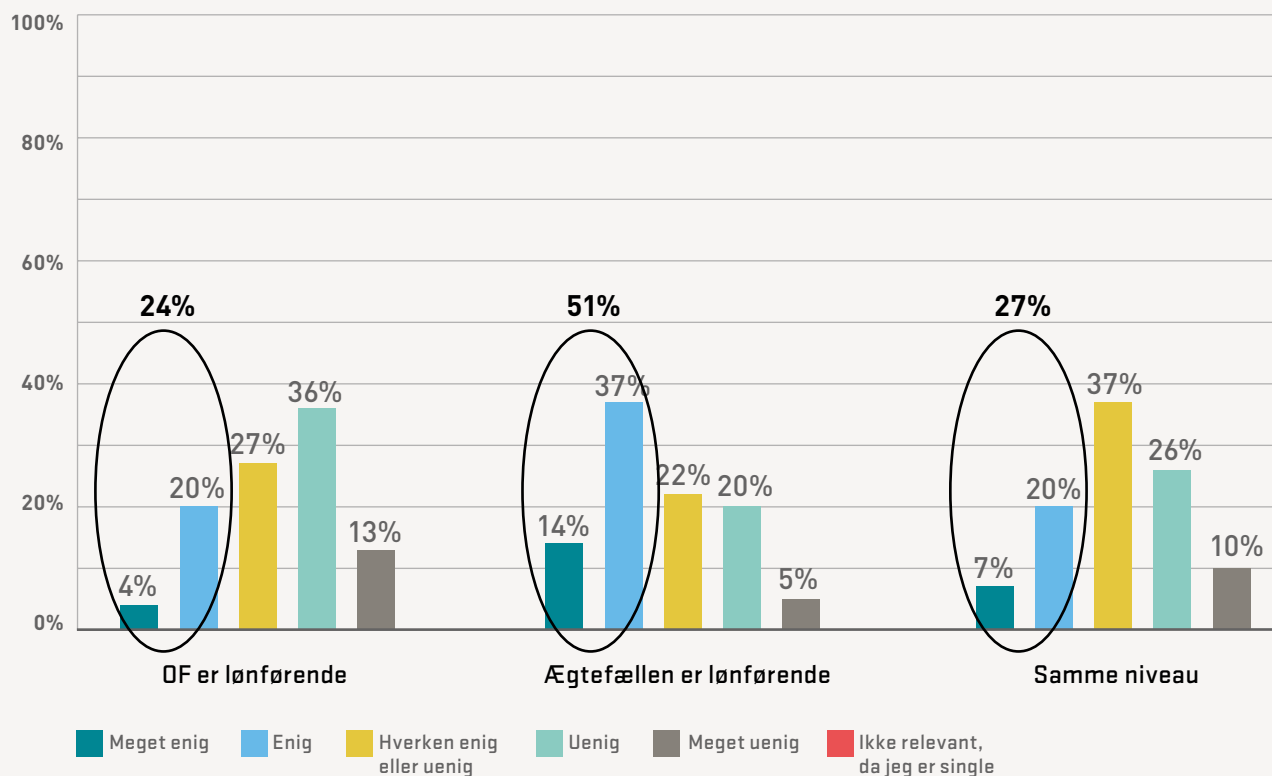
Et stort flertal (65,7% - 65,3%) er overvejende uenige i, at de ville vælge karriere, hvis valget stod mellem karriere eller geografisk stabilitet
= Flertallet ville vælge geografisk stabilitet frem for karriere.

En stor andel (43,3% - 40,0%) er overvejende uenige i, at de har al den indflydelse på karrieren, som de ønsker
= Næsten halvdelen ønsker meget mere indflydelse på egen karriere.

Set i sammenhæng viser tallene, at officerskorpsets opfattelse af geografi i modsætningsforhold til karriere er uændret over årene, ligesom opfattelsen af indflydelse på egen karriere stort set er uændret på trods af nyt HR-paradigme.

FIGUR 4: TALLENE VISER, AT ÆGTEFÆLLERS INDTÆGT HAR INDFLYDELSE PÅ OFFICERERNES KARRIEREVALG.

Jeg har tilsidesat egne karriereønsker for at tilgodese min ægtefælles/samlevers karriere



FIGUR 5: I OPGØRELSEN ER KUN MEDTAGET DE BESVARELSER, HVOR OFFICEREN HAR ANSØGT OM MINDST ÉN STILLING.

	Chefgruppen Alder: 52-60+		M331 (LG5 og M332) Alder: 45-60+ Alder: 52-60+		OF uden videreuddannelse		OF i alderen 18-35 (undtaget kadetter)	
Antal søgte stillinger	4,2		4,13		3,2		2,8	
Tilfredshed med processen	12,7	- 53,4	8,9	-42,1	17,1	- 36,6	23	- 24,2
Begrundet svar	23,6		27,7		30,8		43,7	
Antal stillingsskift	0,96		1,15		1,17		1,45	
Hitrate	22,9 %		27,9 %		36,6 %		51,8 %	



Hvordan er tilfredsheden med bemanningssystemet?

En ny del af undersøgelsen var et antal spørgsmål om oplevelserne med bemanningssystemet. Resultaterne her er interessante, fordi der er en tendens til, at jo yngre officererne er, jo større er tilfredsheden med systemet.

Det ses af figur 5, hvor den mest utilfredse gruppe af ansøgere til jobs faktisk er chefgruppen.

(Se Figur 5: I opgørelsen er kun medtaget de besvarelser, hvor officeren har ansøgt om mindst én stilling.)

Der kan være mange årsager til tilfredshedsgraden, men tallene viser, at der er en klar sammenhæng mellem hitrate (antal stillingsskift i forhold til antal søgte stillinger), modtagelse af et tilfredsstillende, begrundet afslag og graden af (u)tilfredshed. Med baggrund i tallene vil en indsats for at give gode, begrundede afslag være hensigtsmæssig i forhold til at højne tilfredsheden med bemanningssystemet.

Kadetternes motivationer og intentioner

Der er kun gået et år siden sidste undersøgelse af kadetområdet, og der er ikke sket de store ændringer i kadetternes besvarelser af spørgsmålene om motivation og intention.

Et af de emner, der optager os er selvfølgelig, om de nuværende kadetter har tænkt sig at blive længere tid i Forsvaret. Det spørgsmål besvarer kadetterne således: *(Se Figur 6: Mere end halvdelen af kadetterne har ambitioner om en livslang karriere i Forsvaret - forudsat opnåelse af en tilfredsstillende karriere.)*

Et andet spørgsmål er, om kadetterne har gjort sig klare overvejelser om, at en karriere i Forsvaret kan have geografisk mobilitet som en forudsætning? Derfor er de spurgt, om deres partnere er indforstået med, at karriere kan betyde geografisk flytning. Det kom der følgende besvarelse ud af:

(Se Figur 7: Næsten 20% af kadetterne har partnere, der ikke er indforstået med flytninger mellem landsdele.)

Et sådant resultat behøver ikke at være et direkte udsagn om, at 20% af de kommende officerer ikke er geografisk mobile – andre har tidligere haft samme udfordringer på hjemmefronten, og alligevel fundet tilfredsstillende løsninger på karriereudviklingen.

Er der noget tilbage at undersøge?

Ud over, at denne artikel kun medtager udvalgte resultater fra undersøgelsen, og at der altså stadig er en masse resultater til anvendelse i forbindelse med HOD's indsats fremadrettet, så er der et stort område, der ikke er belyst med disse undersøgelser. Det er hele officersuddannelseskonceptet med videreuddannelseskurser og Master i Militære Studier og de forhold, hvorunder disse uddannelser gennemføres.

Det emne vil blive gjort til genstand for yderligere undersøgelse i indværende år. Mere om det senere. ■

Dansk Militært Idrætsforbund søger Vicegeneralsekretær



Dansk Militær Idrætsforbund (DMI) søger en 23 timers deltidsansat vicegeneralsekretær til sekretariat med potentiale til at kunne overtage generalsekretærstillingen om en årrække.

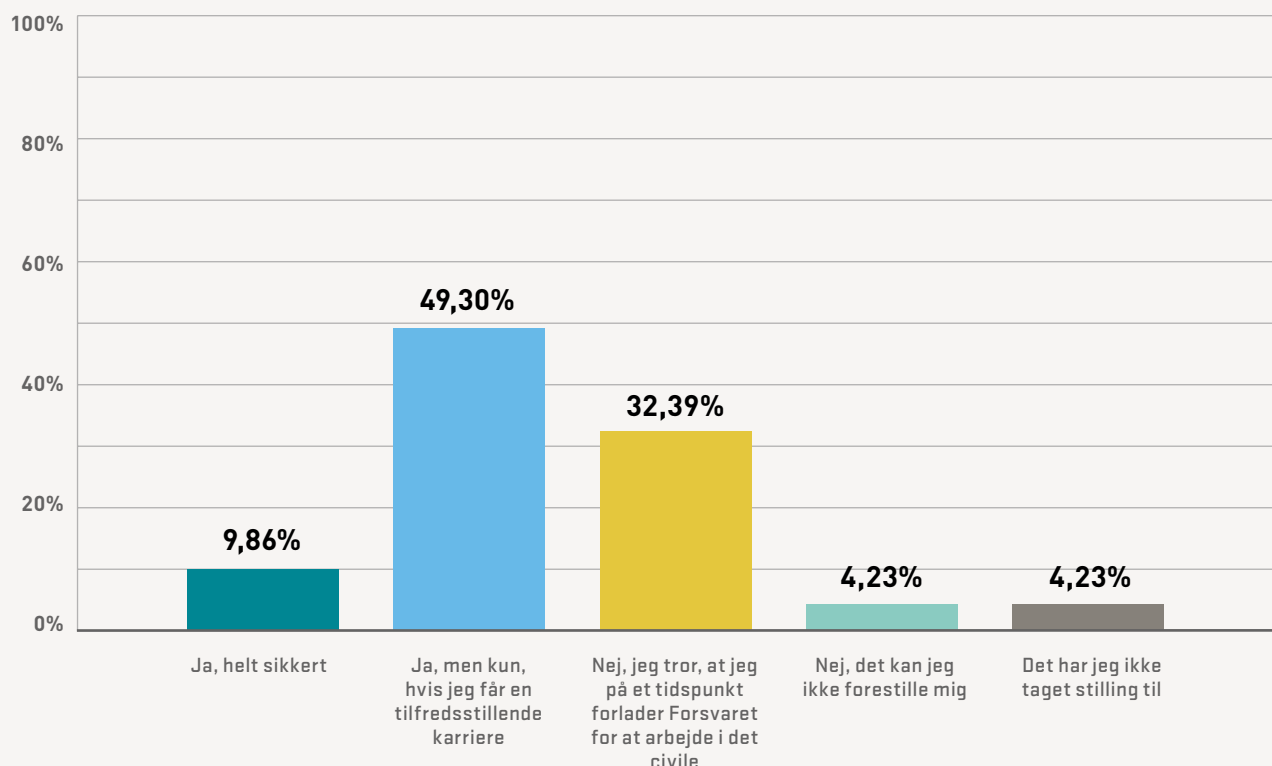
Du skal bidrage til den daglige drift af sekretariatet samt den generelle udvikling af DMI som organisation under Danmarks Idrætsforbund (DIF).

Det er et selvstændigt job, med stævnenvirksomheden og webmasterfunktionen som hovedansvarsområder, i et sekretariat med to ansatte og en midlertidig ansat konsulent.

- DMI sekretariat holder til på Svanemøllens Kaserne, Ryvangs Alle 3, 2100 København Ø.
- Ansøgningen sendes elektronisk til dmif@dmif.dk ikke senere end 1. marts 2019.
- Løn- og arbejdsvilkår aftales ved jobinterviewet, som forventes gennemført i uge 10 eller 11.
- Ønsket tiltrædelse 1. april 2019.
- **Nærmere oplysning om stillingen kan hentes på DMI hjemmeside www.dmif.dk eller ved at kontakte Generalsekretæren på telefon: 2210 0950.**

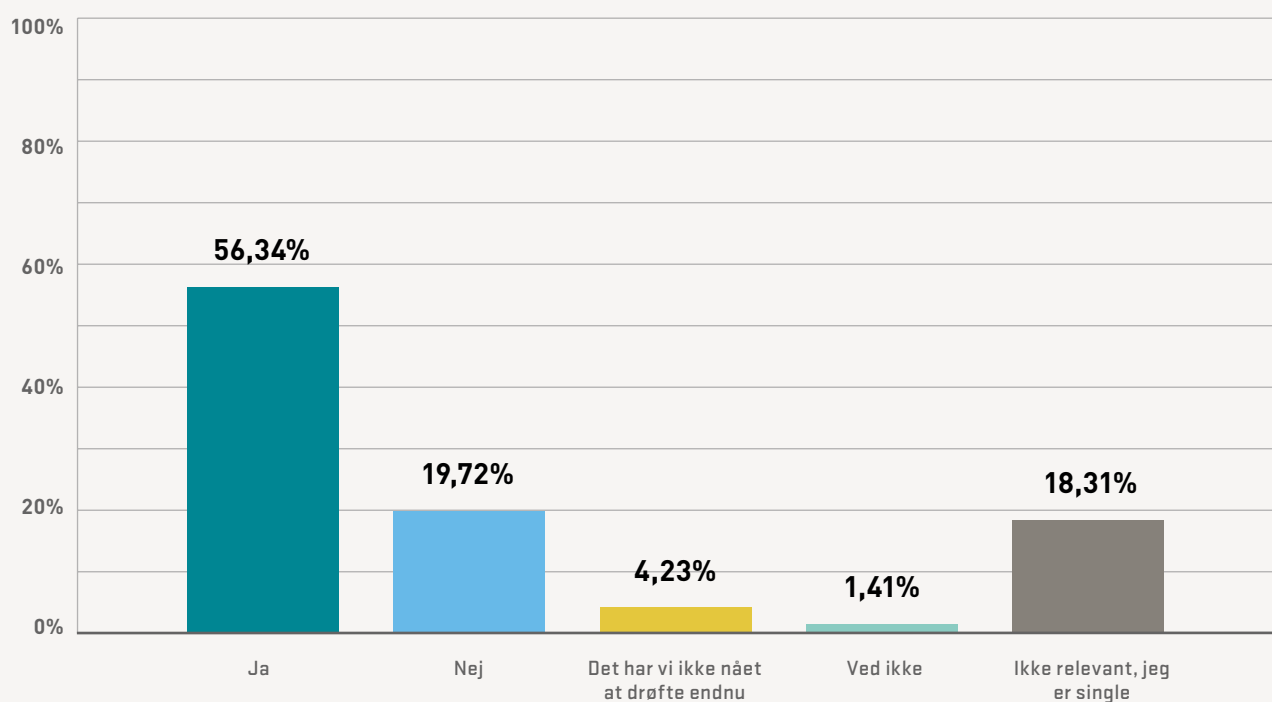
FIGUR 6: MERE END HALVDELEN AF KADETTERNE HAR AMBITIONER OM EN LIVSLANG KARRIERE I FORSVARET - FORUDSAT OPNÅELSE AF EN TILFREDSSTILLELLE KARRIERE.

Er det lige nu dit ønske at have en livslang karriere i Forsvaret?



FIGUR 7: NÆSTEN 20 % AF KADETTERNE HAR PARTNERE, DER IKKE ER INDFORSTÅET MED FLYTNINGER MELLEM LANDSDELE.

Er din ægtefælles/samlever/kæreste indforstået med, at tjenesten i Forsvaret kan betyde flytninger mellem landsdele?



TILLIDSREPRÆSENTANTENS ROLLE OG OPGAVER VED DEN LOKALE LØNFORHANDLING

Tillidsrepræsentanter, der vel at mærke deltager i HOD's TR-kurser, bliver uddannet til at påtage sig roller og opgaver i forbindelse med den lokale lønforhandling. Men når man først står midt i det, er der alligevel en række faldgruber.

TEKST KONSULENT STEEN MIKKELSEN

TILLIDSREPRÆSENTANTER (TR) har flere roller og opgaver i den lokale lønforhandling. På rollesiden kan TR være den direkte forhandlende, være bisidder, være rådgiver og sparringspartner eller få overdraget at forhandle løn og tillæg for en officer. I sidstnævnte tilfælde bliver TR så den direkte forhandlende. På opgavesiden ligger så den konkrete forhandling eller at være bisidder for en kollega under dennes forhandling.

Alt det er noget, som TR bliver uddannet til gennem HOD's TR-kurser. Men vi oplever en række faldgruber, som TR bevidst eller ubevidst kan komme til at træde ned i. I rollen som bisidder eller i rollen som rådgiver eller sparringspartner er TR jo ikke direkte involveret, hvorfor jeg ikke vil beskrive disse roller yderligere i denne artikel. Tilbage står så rollen og opgaven som den direkte forhandlende.

TR skal forhandle individuelle tillæg for visse grupper af officerer og engangsvederlag for nogle flere grupper. Det er de grupper af ansatte, der ikke har **individuel forhandlingsret**.

Individuelle tillæg

Når det er TR, der har forhandlingskompetencen vedrørende de individuelle tillæg, gælder det både personlige kvalifikationstillæg og funktionstillæg. Man får overdraget forhandlingskompetencen for begge dele, ikke kun den ene. Og så er det den, der forhandler, der skriver under.

Hvilke faldgruber oplever vi?

Officer A - med individuel forhandlingsret - forhandlede et kvalifikationstillæg. Og samme dag forhandlede den lokale chef og TR så et funktionstillæg til samme officer A, uden at forhandlingskompetencen var overdraget fra officer A til TR. Reelt var aftalen om funktionstillæg ugyldig.

Officer B - med individuel forhandlingsret - skulle tilgå et nyt tjenestested. Den faldgrube er oplevet i to variationer - dels en, der er helt tilsvarende den som for officer A, og dels en, hvor TR forhandlede et kvalifikationstillæg til officer B, uden at forhandlingskompetencen var overdraget fra officer B til TR. Reelt var aftalen så ugyldig.

Officer C - med individuel forhandlingsret - forhandlede et kvalifikationstillæg. Desværre blev aftalen ikke udfærdiget samme dag, og da den var klar til underskrift, var officer C bortrejst. TR skrev så under på aftalen, men forhandlingskompetencen var ikke overdraget fra officer C til TR. Reelt var aftalen om kvalifikationstillæg ugyldig.

Der findes mange flere eksempler, for siden aftalen om individuelle tillæg blev indført i 2007, har der været et meget højt antal af fejl. Grundlæggende så husk:

Hvis du som TR skal forhandle for en, der har individuel forhandlingsret, så skal den enkelte officer have overdraget forhandlingsretten til dig.

Hvis du får overdraget forhandlingsretten, så forhandler du både kvalifikationstillæg og funktionstillæg, og det er dig, der skriver aftalen under.

Engangsvederlag

Når talen falder på engangsvederlag, er det mere enkelt, og det har i øvrigt ikke givet udfordringer med hensyn

Har du spørgsmål
til emnet så
kontakt konsulent
Steen Mikkelsen på
steen@hod.dk eller
2536 1888.

til forhandlingsretten. Her forhandler TR jo for alle bortset fra chefgruppen, M332 og overenskomstansatte i løngruppe 5 (majorer/orlogskaptajner/sektionschefer (BRS)).

Fælles

Alle, der har individuel forhandlingsret, kan vælge at overdrage det til HOD, herunder TR, at forhandle, men så skal det ske i hvert tilfælde. Altså skal den enkelte officer hver gang gøre opmærksom på, at forhandlingsretten bliver overdraget - og ikke kun ved jobskift eller ny TR eller lignende. Forhandlingsretten skal overdrages hver gang.

Er der ikke sket en sådan overdragelse til for eksempel TR, så er forhandlingsretten fortsat hos den enkelte officer.

Skulle det ske, at TR forhandler et tillæg uden fornøden overdragelse, er aftalen simpelthen ugyldig.

Alle individuelt forhandlede aftaler skal sendes til HOD til godkendelse - en individuelt forhandlet aftale er ikke juridisk gyldig, før den er godkendt.

INDIVIDUEL FORHANDLINGSRET

Det betyder, at det er den enkelte officer selv, der forhandler sine tillæg.

For officerer under HOD's aftale- og forhandlingsområde gælder, at den, der forhandler, skriver under på aftalen.

Tjenestemandsansatte officerer

- Alle militære officerer i ledergruppen har individuel forhandlingsret af personlige kvalifikationstillæg og funktionstillæg. Dog har piloter ikke selv forhandlingskompetencen vedrørende pilotillæg.
- Alle militære officerer i chefgruppen, M332 samt personligt omklassificerede sektionschefer i Beredskabsstyrelsen har individuel forhandlingsret af personlige kvalifikationstillæg, funktionstillæg og engangsvederlag.
- Chefer i Beredskabsstyrelsen har individuel forhandlingsret af personlige kvalifikationstillæg, funktionstillæg og engangsvederlag.

Overenskomstansatte officerer

- Alle officerer i chefgruppen og majorer/orlogskaptajner/sektionschefer (BRS)/ledende auditørfuldmægtige har individuel forhandlingsret af højere indplacering i basislønintervallet, personlige kvalifikationstillæg, funktionstillæg og engangsvederlag.
- Alle officerer i ledergruppen - bortset fra majorer/orlogskaptajner/sektionschefer (BRS)/auditørfuldmægtige - har i udgangspunktet ikke individuel forhandlingsret.
- Der kan indgås aftale mellem den lokale ledelse og HOD/TR om andre forhandlingsregler. Typisk så at der gælder samme regler som for de tjenestemandsansatte officerer, altså individuel forhandlingsret. Det er indtil videre sket ved 10 myndigheder.



HOD holder repræsentantskabsmøde hvert tredje år, og tillidsrepræsentantsseminar hvert år. Sidste år blev tillidsrepræsentantsseminaret også afholdt i Svendborg.

SAMLING I SVENDBORG

I dagene 13.-15. maj gennemfører vi repræsentantskabsmøde (13. maj) og TR-seminar (13.-15. maj) i Svendborg.

TEKST CARL HENNING G. JOHNSEN

REPRÆSENTANTSKABET, der består af formændene for vores lokalafdelinger, skal i år vælge en ny hovedbestyrelse og tage stilling til handlingsprogram for den kommende treårige periode samt budgetter, vedtægter og meget andet.

Hovedbestyrelsen består af 19 personer og er, udover formanden, værnsvis sammensat med 6 repræsentanter fra Hæren, 4 fra Søværnet, 4 fra Flyvevåbnet, 2 fra Hjemmeværnet og 2 fra Beredskabsstyrelsen. Hertil kommer i alt 13 suppleanter fordelt på værnene.

Valget af en ny hovedbestyrelse sker hvert tredje år og foregår i praksis som led i en lang proces, der starter allerede et års tid forinden, hvor værnene under ledelse

af værnsformanden hver især starter drøftelserne om kandidater. Denne lange proces kulminerer med, at hovedbestyrelsen i januar i valgåret opstiller en samlet liste med kendte kandidater til valg. Den samlede liste sendes til repræsentantskabet senest 1. februar sammen med varsling af repræsentantskabsmødets gennemførelse.

Lokalafdelingsformændene har altså lige nu indtil 1. marts til eventuelt at supplere kandidatlisterne og i øvrigt stille forslag vedrørende HOD's virke til behandling på repræsentantskabsmødet. Eventuelle forslag skal være HOD sekretariat i hænde senest d. 1. marts kl. 12.

Herefter udarbejder hovedbestyrelsen endelig valgliste.

Kunne du tænke dig at blive belønnet, når du bruger dit Dankort?

Som medlem af HOD får du særlige fordele og attraktive priser på forsikringer hos Tryg. Og som noget helt nyt kan du nu tilmelde dig **Tryg Overskud**.



Spar op, når du handler

Med **Tryg Overskud** sparer du automatisk op, når du bruger dit Dankort hos vores partnere. Dit Dankort er dit medlemskort, og hver gang du bruger det i de butikker, der er tilmeldt **Tryg Overskud**, bliver der sat mellem 1-15 % af det beløb, du har købt for, ind på din opsparing.



Betal forsikring eller støt et godt formål

Du kan bruge din opsparing til at betale dine forsikringer hos Tryg. Eller til at skabe tryghed for andre ved at støtte et godt formål. Du kan også gøre begge dele.



Kom i gang med at spare op

Tilmeld dig **Tryg Overskud**. Hent appen eller gå på trygoverskud.dk.



SOM LED I DRØFTELSE-NE af kompetenceudviklingens vilkår gennemførte en mindre arbejdsgruppe på vegne af det centrale samarbejdsudvalg i daværende VFK (CSU/VFK) en rundrejse til udvalgte samarbejdsudvalg.

HOD deltog i rundrejsen og stødte blandt mange gode tiltag på et samarbejdsudvalg ved Air Transport Wing, der har lavet en samlet og fornyet femårig kompetenceudviklingsstrategi, der skal medvirke til, at ATW også i fremtiden er i stand til at løse sine opgaver på et kvalitativt højt niveau.

Officeren skrev første gang om projektet i blad nr. 1 sidste år. Nu har vi været tilbage på besøg hos ATW i Aalborg.



Ny chef for Supportafdelingen er oberstløjtnant Lau Holmstrøm. Han er næsten lige landet og skal stå i spidsen for, at kompetencestrategien videreføres.



Air Transport Wing bor på Flyvestation Aalborg.



KOMPETENCEUDVIKLING MED VIRKELIGHEDSFORNEMMELSE

Air Transport Wings kompetenceudviklingsstrategi er under lup et år efter iværksættelsen – hvordan er det gået, og er der erfaringer, der kan overføres til andre myndigheder?



TEKST KONSULENT CARL HENNING G. JOHNSEN

FOTO HENNING JESPERSEN-SKREE, FLYVEVÅBNETS FOTOTJENESTE NORD

ALLEREDE DA VI SATTE OS til rette til det her opfølgningsinterview, slog det mig, at der er rigtig mange forskellige forhold, der spiller ind på succesraten, når man iværksætter noget nyt – som alligevel ikke er helt nyt.

De to hjørnesteen i arbejdet med kompetenceudvikling ved Air Transport Wing (ATW), major Morten Grønberg Larsen og kaptajn Anne Fiil Bach Nielsen, er begge på hver sin måde på vej væk fra ATW. Morten skal dog stadig passe boksen for ATW, bare fra sin nye position i Operations Support Wing (OSW), men stadig baseret på Flyvestation Aalborg – og Anne skal lige et smut omkring INT-OPS, inden hun sætter fødderne i OSW i Karup næste år. Og som om det ikke var nok, så er en ny chef for Supportafdelingen (CH S) i form af oberstløjtnant Lau Holmstrøm lige landet på flyvestationen.

Så en ny organisation (og der går jo

næsten ikke en dag uden organisationsændringer i Forsvaret) og nye mennesker – kan en kompetenceudviklingsstrategi overleve det? Det var det første spørgsmål, de tre ved bordet skulle forholde sig til. Svaret var éntydigt: Ja, det kan den sagtens, hvis den ellers i sig selv er levedygtig.

Levedygtig kompetencestrategi

Ifølge de tre ved bordet og HOD's fællestillidsrepræsentant ved ATW, kaptajn Carsten Viegh Butler, er den det. Blandt andet fordi den sikrer en gennemsigtighed i processerne vedrørende kompetenceudvikling ved ATW, og der ikke er en skæveling i prioriteringerne. Men også fordi det er i sådan en situation, at det grundige og mangeårige forarbejde med forankringen ved enhederne i form af uddannelseskoordinatorene og de halvårslige bemandingskoordinationsmø-





Major Morten Grønborg Larsen og kaptajn Anne Fiil Bach Nielsen har begge været med til at starte projektet med kompetencestrategien.

Kompetenceudvikling er de aktiviteter, der

- Gør dig bedre til dit nuværende job
- Gør dig bedre til dit fremtidige job
- Gør dig til en bedre udgave af dig selv.

Men kompetenceudvikling er også de aktiviteter, der

- Gør din medarbejdergruppe bedre som gruppe
- Udvikler din arbejdsplads
- Forbereder din arbejdsplads til fremtidens udfordringer.

Kompetenceudvikling er ikke bare kurser og uddannelser, det er også træning og øvelse, on the job training, sidemandsoplæring, jobbytte, organisatoriske udviklingsforløb og meget andet.

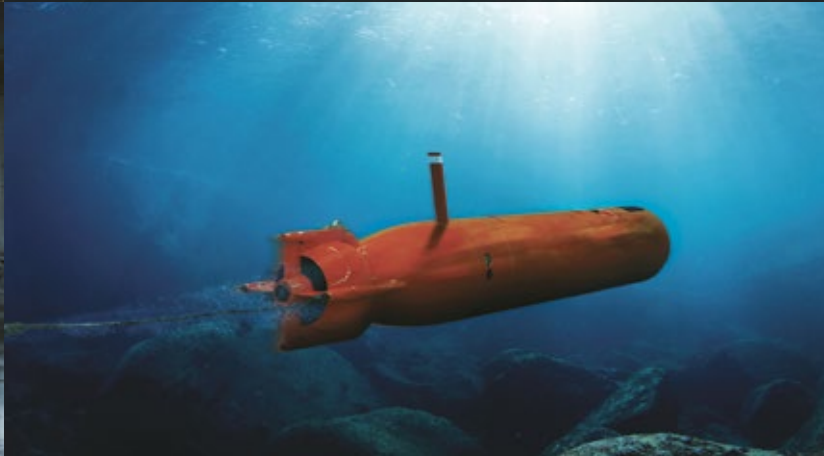
der viser sit værd. For det har gjort, at det er forholdsvis nemt at komme ind i området for en ny chef på området – og for andre nye, der arbejder med området ved ATW, lyder det samstemmende.

I det hele taget er hele kompetenceudviklingsområdet nu ved at være så institutionaliseret ved ATW, at selve strategien måske ikke længere i sig selv er nødvendig – til andet end hele tiden at sikre retningen i arbejdet. For alle, chefer og sagsbehandlere, giver meget positive tilbagemeldinger på arbejdet. For helt nyt er det jo ikke, arbejdet med kompetenceudvikling ved ATW. Det er mindst 10 år siden, at det første udvalg under samarbejdsudvalget blev oprettet med henblik på at koncentrere sig om kompetenceudvikling på flyvestationen.

Men det fornyede fokus kom for et par år siden og har medført flere fordele for enheden, siger de fire officerer samstemmende, og nævner et par områder, hvor arbejdet har høstet resultater:

- Siden sidst er der indgået aftale med et lokalt selskab, der gennemfører akademiuddannelse inden for nogle af de områder, som ATW efterspørger. Ved at gennemføre uddannelsen lokalt sparer enheden tid og penge til transport, lige som "overskudspladser" bliver benyttet til andre, der på måske lidt længere sigt har ønske om udnævnelse til højere niveauer.

- Og så medvirker ATW's fokus på udvikling af medarbejderne til skabelse af en gedigen korpsånd. En korpsånd, der for eksempel gør, at ATW på meget kort tid – meget kortere end forudset – kunne stille med en Hercules inkl. alt til FN-operationen i MINUSMA, men som også betyder, at medarbejderne ikke i så stor stil, som det ellers kunne forventes, forlader Forsvaret med deres eftertragtede kompetencer – og så er det jo ren win-win. ■



GIVING YOUR CAPABILITY **THE EDGE**

Saab serves the global market with world-leading products, services and solutions from military defence to civil security.

We continuously develop, adapt and improve new technology to meet customers' changing needs.

Saab offers a market leading product portfolio comprising more than 600 individual products and services including:

AESA Radars, Maintenance & Support Solutions, Aircraft Conversion and Modification, Missile Systems, Electronic Warfare Products, Air Traffic Management, Underwater Vehicles for Naval Mine Countermeasures, Training & Simulation Solutions etc.

The majority of Saab's business units are active in Denmark, providing solutions for the Danish Defence in different areas.

Saab Denmark A/S, located in Sønderborg, provides highly advanced communication systems for both the civil and military domains – both domestically and internationally.

www.saab.com



SAAB

Husk
at tjekke din
lønseddel

ANDEN RUNDE AF DEN SÆRLIGE PENSIONSPULJE

'Indbetaling til særlig pensionspulje' figurerer ikke længere på lønsedlen hos de ældste i officerskorpset. Deres pulje er nemlig betalt færdig ved årsskiftet, og nu er turen kommet til årgang 1968-1974.

TEKST KONSULENT STEEN MIKKELSEN ILLUSTRATION STORME VAN DIJK

VED OVERENSKOMST 2011 blev der aftalt en økonomisk kompensation til de tjenestemænd, der blev ramt af højere pligtig afgangsalder. Det er det, der hedder Den Særlige Pensionspulje.

Den pligtige afgangsalder havde været 60 år siden begyndelsen af 1980'erne, men i 2011 krævede finansministeren, at den pligtige afgangsalder skulle stige gradvist til 62 år. For de officerer, der er født 1. januar 1963 og senere, skulle den pligtige afgangsalder kunne indekseres i takt med en eventuel fortsat stigende middellevetid på samme måde som folkepensionsalderen.

HOD skulle – sammen med Akademikerne – selvfolgelig forholde sig konkret til finansministerens krav. Der var reelt kun et valg mellem to muligheder – enten at gå aktivt ind i forhandlinger og søge så stor indflydelse som muligt eller at afvise kravet totalt med den nærliggende risiko, at finansministeren ville føre sagen videre som et lovforslag om ændring af den pligtige afgangsalder.

HOD valgte at søge så stor indflydelse som muligt og forhandlede sig frem til en økonomisk kompensation til de tjenestemænd, der fik og får ændret den pligtige afgangsalder, og det blev til Den Særlige Pensionspulje.

Puljen blev på 350 mio. kr., der kommer til udbetaling i 25 årlige rater à 14 mio. kr. fra og med 2011. Beløbet kan alene anvendes til pensions- og fratrædelsesformål – hvilket blev til indbetalinger på arbejdsmarkedspensionskontoen.

Den økonomiske kompensation blev aftalt med 4 satser afhængig af "størrelsen" på ændringen af den pligtige afgangsalder for den enkelte officer. De 3 af de 4 satser er ikke længere aktive. Den fjerde sats ydes til ansatte, der er født 1. juli 1960 og senere, og som får i alt kr. 95.200 (oktober 97-niveau) for ændringen af den pligti-

ge afgangsalder fra 60 år til 62 år og eventuelle senere indekseringer.

Kompensationen anvises på lønsedlen med lønkode 3987, SÆRLIGT PENSIONSBIDRAG, HOD.

Betalingsplanen

Eftersom den samlede kompensation ikke blev givet som et éngangsbeløb i 2011, men i stedet som 25 årlige rater à 14 mio. kr., var det nødvendigt at lave en betalingsplan i to dimensioner – dels strakt over 96 måneder og dels med en opdeling af de berettigede officerer i 4 grupper.

	2011-2018	2019-2026	2027-2034	2028-2035
1959-1967	Er udbetalt			
1968-1974				
1975-1979				
1980-1986				

Tekst til figur: De blå felter viser, hvornår de respektive grupper vil modtage indbetalingerne afhængigt af fødselsåret. Den første gruppe, 1959-1967, har fået deres indbetalinger, og turen er nu kommet til gruppen 1968-1974.

Revision af aftalen

Puljen på de i alt 350 mio. kr. er aftalt med udmøntningspligt. Det betyder, at når en officer, der ellers er berettiget til kompensation, forlader Forsvaret, så skal provenuet anvendes på de tilbageværende og berettigede

officerer. Det er aftalt, at disse revisioner skal ske hvert fjerde år. Det skete første gang i 2015. Den aktuelle sats er

	Sats 1.1.2016 – 31.12.2018
1.7.1960 og yngre	1.513,53

Næste revision finder sted i 2019, når forhandlingerne med FPS er afsluttet. Den aktuelle sats bliver så justeret med tilbagevirkende kraft fra 1.1.2019.

Aftalen ligger i aftalesamlingen på HOD's hjemmeside – dog uden de 3 bilag til aftalen, der indeholder navne på de omfattede officerer.

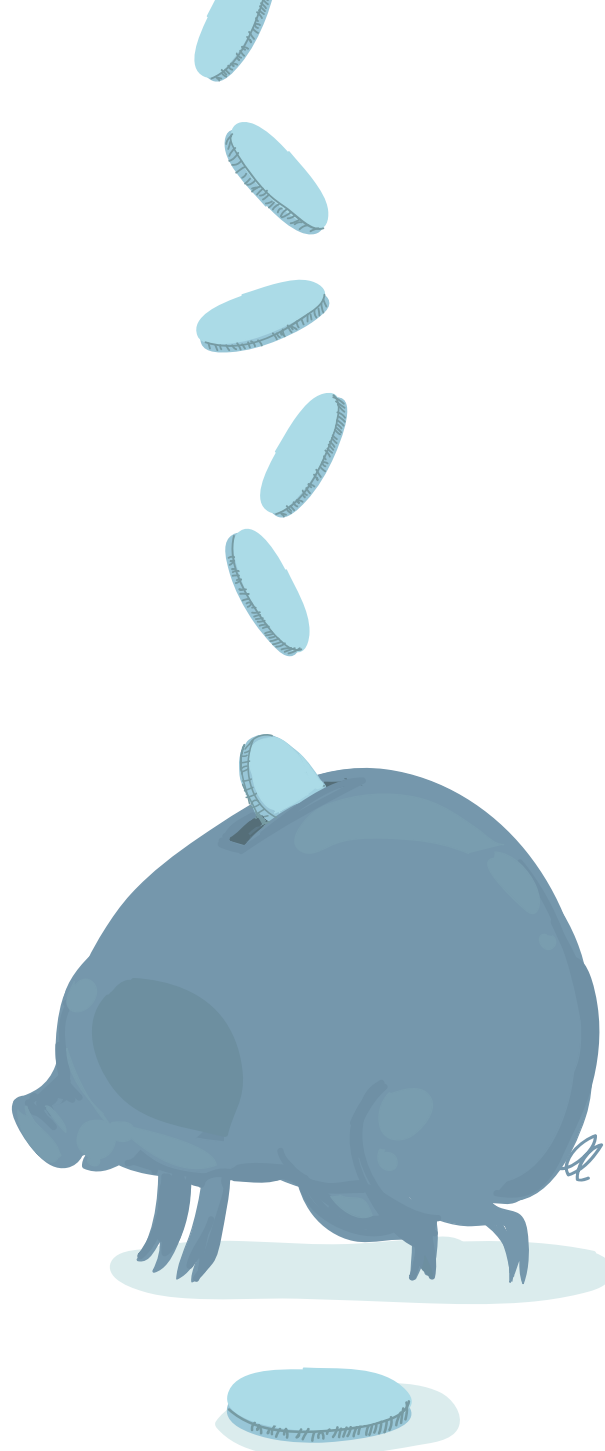
Engangsbeløb ved mere end 37 pensionsår

Den særlige pensionspulje og forrentningen heraf er den direkte kompensation for den ændrede pligtige afgangsalder. Men der er jo også aftalen om éngangsbeløb ved mere end 37 pensionsår, der i korte træk giver et éngangsbeløb, når en tjenestemand optjener mere end de 37 pensionsår, der er maksimum for tjenstemandspensionen.

Éngangsbeløbet beregnes som 15 pct. af den pensionsgivende løn på det skalatrin, som tjenstemandens pension bliver beregnet af. Det er det beløb, der står nederst på lønsedlen: "ANSÆTTELSESMYNDIGHEDENS PENSIONSDÆKNINGSBIDRAG UDGØR KR:"

Optjening af éngangsbeløbet sker grundlæggende for hvert kvartals tjeneste, efter at tjenstemanden har optjent 37 års pensionsalder.

Aftalen om éngangsbeløb ved mere end 37 pensionsår blev beskrevet i Officeren i december 2018 (Officeren 6/2018). ■



Advokater med lang baggrund i Forsvaret, giver 20% rabat på advokatrådgivning til private

Vi har indgået aftale med HOD om medlemsrabat på advokatrådgivning.

Du kan således med fordel få berigtiget din bolighandel, styr på dine ansættelsesrettigheder, udarbejdet testamente eller ægtepagt, blive rådgivet om papirløst samliv, børn og samvær eller opløsning af parforhold - med andre ord, alt hvad du har brug for som privatperson.

Ring på tlf. **43 43 43 61** og hør om dine muligheder, send os en mail på glostrup@ret-raad.dk eller læs mere på www.retråd.dk.



Claus Rehl, Advokat (H)
PLR



Nicholas Ø. Keller, Advokat
GHR

Ret&Råd ADVOKATER

Glostrup Ballerup Greve

Ret&Råd Glostrup
Banegårdsvej 1
2600 Glostrup
glostrup@ret-raad.dk

Ret&Råd Greve
Greve Strandvej 16 B
2670 Greve
greve@ret-raad.dk

Tlf. **43 43 43 61**
www.retråd.dk

BJARNO SØRENSEN ER KONTAKTPUNKT MELLE POLITIET OG FORSVARET

Risiko for lange arbejdsdage og telefonopkald i ferien. Men også et job, hvor man aldrig helt ved, hvad arbejdsdagen bringer. Orlogskaptajn Bjarno Sørensen indtager som forbindelsesofficer mellem Rigspolitiet og Forsvaret en nøglerolle, når politiet i kritiske situationer har brug for hurtig hjælp fra Forsvaret, og han hjælper også, når politiet bare vil låne en skydebane.

TEKST OG FOTO LARS BO AXELHOLM





DER ER HELT OG ALDELES FULDSTÆNDIG RO på i Politiets Nationale Situations- og Operationscenter, (NSOIC).

Rummets endevæg er dækket af monitører, hvor politifolkene kan få overblik over vejnettet, flytrafikken, søfarten og alt, hvad der ellers rører sig mellem Gedser og Skagen. Her løber nyhedstelegrammerne fra Ritzau ind på én skærm, mens opslag på Twitter og TV2 News fylder andre. En højteknologisk central oprettet som en direkte konsekvens af terrorangrebet på Krudttønden og den jødiske synagoge, fordi der var behov for et sted, hvor politiet kunne få det fulde og strategiske overblik.

Men at alt rent faktisk ånder fred og idyl i Danmark her mandag formiddag, afslører én af de kæmpe monitører: Den er nemlig skiftet over på et afsnit af en amerikansk krimiserie på TV3 Plus. Og der er tid til at hente kaffe og sludre lidt med kollegerne.

For mindre end en uge siden var situationen ganske anderledes alvorlig:

Da et lyntog tidligt tirsdag morgen den 2. januar blev ramt af dele fra et godstog på Storebæltsbroen, kunne Rigspolitiet overvåge situationen her fra rummet og koordinere assistance fra andre politikredse - i det omfang Fyns Politi, som var dem, der skulle håndtere situationen lokalt, fik brug for det.

- Vi har procedurerne på plads, så vagthavende i en krisesituation ikke behøver at spørge mig, hvis politiet har brug for assistance fra Forsvaret, fortæller orlog-

skaptajn og forbindelsesofficer Bjarno Sørensen, mens han viser rundt i operationscentret. Han skiller sig ud i forhold til de andre i rummet, fordi han som den eneste er iført Søværnets uniform. Kollegerne er i politiuniformer og bevæbnede.

Klare procedurer i dag

Ved togkatastrofen på Storebæltsbroen fik politiet assistance fra Forsvaret i form af en helikopter, så indsatslederen kunne skaffe sig et overblik over, hvor lang en strækning af broen, der var blevet beskadiget som følge af ulykken. Hvor langt der lå tabte ølkasser og vragele. Senere blev der også indsat dykkere til at undersøge vandet under broen for effekter, der kunne have betydning for at opklare ulykken. Også Hjemmeværnet bidrog.

- Den nationale operative stab var allerede samlet, fordi der var varslet forhøjet vandstand, og så kom så nyheden om togulykken, fortæller Bjarno Sørensen.

- Til at begynde med havde man ikke det fulde overblik over ulykken. Første melding lød på, at der var en del tilskadekomne, men det blev så hurtigt klart, at det var langt værre, siger han.

Fordi der i dag er faste procedurer på plads, ved politiet i udgangspunktet, hvem de skal kontakte i Forsvaret, hvis de har behov for assistance. Men alligevel kan der opstå situationer, hvor der er behov for en kontaktperson, der har et ekstraordinært godt indblik i, hvilket materiel og

mandskab Forsvaret kan byde ind med. Og det er netop her, at Bjarno Sørensen kommer ind i billedet.

- Det er jo ikke hensigtsmæssigt, at der kun er én person, som man kan spørge, hvis man skal have fat i en helikopter eller et hold dykkere eller Hjemmeværnet. Så ville jeg blive en flaskehals. Men når politiet kommer i tvivl om, hvor de skal gå hen, så er det, at man spørger mig. Samtidig kan jeg også komme med bud på, hvilke former for materiel vi kan stille med.

Et godt eksempel på det var, da Bornholm blev ramt af voldsom snestorm i 2010. Her havde man allerede fundet de klassiske bæltekøretøjer frem. Bjarno Sørensen kunne så fortælle, at man hos særlige enheder faktisk var i besiddelse af snescootere, som Bornholms Politi kunne anvende til at transportere læger og sygepersonale rundt med.

Brug for klare procedurer

Som forbindelsesofficer har Bjarno Sørensen været med til at sikre, at der netop er styr på procedurerne i krisesituationer.

Men sådan har det ikke altid været: Et kedeligt eksempel opstod i timerne efter angrebet på Krudttønden. Her bad politiet om at få assistance fra en EH101-helikopter, så man kunne overvåge København fra luften.

- Men EH101 var på det tidspunkt underlagt nogle særlige restriktioner og måtte kun flyve i nødstilfælde. Politiet siger, man skal bruge helikopteren til observationer, og derfor bliver deres anmodning afvist af JRCC (Joint Rescue Coordination Centre) i Karup, fordi en observationsopgave i deres optik ikke tæller som nødsituation. Der gik dog ikke lang tid, før misforståelsen blev afklaret, for selvfølgelig var der tale om en nødsituation, og så kom Forsvaret med tre typer helikoptere, siger Bjarno Sørensen.

- Det er et godt eksempel på, hvordan de to verdener – politi og Forsvar – nogle gange risikerer at tale forbi hinanden, men der har vi nu fået lavet en række retningslinjer og skabeloner. I dag skal politiet forklare, hvad deres behov er, og hvilken effekt de gerne vil opnå. De skal ikke sige; 'Vi vil gerne have en EH101'. Så skal Forsvaret nok afgøre, hvilken ressource der er den rigtige på hylden. Vi har lært en masse, siger orlogskaptajnen.

I dag støtter Forsvaret og Hjemmeværnet politiet på en række områder:

Den midlertidige grænsekontrol i Sønderjylland og på Lolland-Falster, bevogtningen af jødiske interesser i København og FRONTEX-opgaver i Middelhavet. Med den nye forsvarslov og politilov lægges der op til yderligere bistand fra Forsvaret til politiet, så Bjarno Sørensen har kalenderen fuld.

At Forsvaret understøtter og hjælper politiet med materiel og mandskab er ikke noget nyt, men omfanget er øget, og derfor kom forespørgslen i 2015 fra Rigspolitiet, om der kunne udnævnes en forbindelsesofficer. Da Bjarno Sørensen siden 2000 havde haft ansvaret for politisamar-

- Det bedste ved jobbet er, at jeg efter en arbejdsdag kan føle, at der fik jeg nogle hjulpet nogen, så tingene gik lidt lettere. At jeg har gjort en forskel, og at det giver mening.

Bjarno Sørensen, orlogskaptajn

bejdet som sagsbehandler ved operationsstaben, lå det også i kortene, at han fik rollen.

- Det er en god løsning, fordi Forsvaret jo er en stor butik, og det kan være svært at finde den rigtige indgang. Det er jo ikke kun i krisesituationer, at der er behov for hjælp: Det kan være, at politiet gerne vil låne skydebaner eller har behov for kursusfaciliteter. Der kan jeg så være et kontaktpunkt, der kan pege på den rigtige indgang.

En meget stor berøringsflade

Bjarno Sørensens fysiske arbejdsplads er primært hos Rigspolitiet i Ejby ved Glostrup tæt på København, men han har også sin gang i Operationsstabens planlægningsafdeling på Holmens Kanal 9. Han mødes jævnligt med folk fra Politiets Efterretningstjeneste (PET), hovedsagelig Aktionsstyrken, men også andre afdelinger i PET kan have behov for rådgivning og støtte. Også andre afdelinger i politiet trækker på forbindelsesofficeren: Nationalt Udlændingecenter, Nationalt Efterretningscenter, Kriminalteknisk Center og National Færdselscenter.

Der har også været situationer, hvor politiet i Grønland og på Færøerne har haft behov for støtte fra Forsvaret, og her har Bjarno Sørensen også haft en koordinerende rolle.

Så der er bud efter forbindelsesofficeren – men det sker også, at han må vende tommelfingeren nedad, når politiet efterlyser hjælp:





BLÅ BOG

STARTEDE I FORSVARET 1975. NU ORLOGSKAPTJAJN.

Uddannelser: Officer, erhvervsdykker, faldskærm (Danmark og Israel), pilotgrunduddannelse, gymnastiklærer, presse og informationschef, valgobservatør og rådgiver, sikkerhedskoordinator, fiskeriinspektør.

Sprog: Dansk, engelsk, tysk, svensk, arabisk og hebraisk (husbehov).
Tjenestesteder Sejlende: på: fregatter, korvetter, minelæggere, minestrygere, patruljebåde, kuttere, inspektionsskibe og undervandsbåde.

Tjenestesteder Land (Forsvaret):
Frederikshavn, Kongsøre, Korsør, Vedbæk, Holmen, HK9, Grønland.

Tjenestesteder (FN, NATO og UM):
Israel, Zimbabwe, Indonesien, Bosnien, Palæstina, Libanon, Syrien, Egypten, Jordan, Norge, Sverige og Tyskland.

- Hvis politiet måned efter måned kommer og spørger, om de må låne nogle natkikkerter, så er det nok et spørgsmål, om de ikke skulle tage og købe deres egne, siger Bjarno Sørensen med et stort grin.

Rart at kunne gøre en forskel

Orlogskaptajnen har været i Forsvaret i en menneskealder og forude venter pensionen. Jobbet som forbindelsesofficer kan godt være en belastning, fordi han risikerer at blive kontaktet, uanset om han holder fyraften eller ferie:

- Det bedste ved jobbet er, at jeg efter en arbejdsdag kan føle, at der fik jeg sgu lige hjulpet nogen, så tingene gik lidt lettere. At jeg har gjort en forskel, og at det giver mening, siger han.

Man taler meget om, at der er en speciel jargon i Forsvaret. Den kan man også genfinde hos politiet, fortæller Bjarno Sørensen.

- Noget af det, der har gjort stort indtryk på mig, er, at vi alle sammen giver hånd til hinanden, når vi mødes om morgenen. Og når chefpolitiinspektøren går en runde på kontorerne, så er det også med håndtryk. Det var sådan lidt akavet for mig i begyndelsen, men jeg synes, at det er en god ting. Jeg forsøgte faktisk at indføre håndtrykket i min sektion i Forsvaret, men der gik nøjagtig to dage, så var det afskaffet igen.

Der er også forskel i 'tænkningen' mellem de to instanser. Og det er en noget af en opgave at formidle politiets tankegang til Forsvaret og omvendt:

- I Forsvaret tænker vi jo meget langsigtet. Det er noget med 5-10 års planer. Hvis et skib skal indsættes i en international operation, så er det noget, der planlægges år i forvejen. Politiet har en mere her-og-nu-tankegang, og den kan godt være svær at forklare til kollegerne i Forsvaret, siger Bjarno Sørensen.

- For eksempel kan det godt give frustrationer, hvis politiet ikke lang tid i forvejen kan melde, hvilken assistance de har behov for ved et arrangement som Folkemødet på Bornholm. Det bliver jo afholdt hvert år og i en kendt periode, så det burde jo være muligt at forudse, vil man sige i Forsvaret. Men det kan politiet ikke nødvendigvis. De må afvente vurderinger om trusselsbilledet, før de kan sige, hvad de har behov for. Hvilke VIP's deltager på Folkemødet, og er der måske sket noget ved lignende arrangementer i udlandet for nylig, som kan have betydning. Her er der nogle gange folk i Forsvaret, der river sig selv i håret, fordi politiet i deres øjne er langsommelige.

Men det omvendte – hvor politiet ikke forstår procedurer i Forsvaret – kan også være tilfældet, forklarer Bjarno Sørensen:

- Politiet kan f.eks. ikke forstå, hvordan et 1.000 timers-eftersyn på en helikopter kan tage et år. Jeg hører ind imellem den her med, at vi burde have så og så mange helikoptere, og hvorfor henter vi ikke bare de reservedele nede i Harald Nyborg. Det siger de selvfølgelig med et glimt i øjet, for de fleste politifolk har trådt deres barnesko i Forsvaret. ■

SENIORSEMINAR

HOD inviterer sammen med PFA til to seniorseminarer på Sixtus Sinatur Hotel.
Seminaret er for dig, der forventer at have 2-3 år tilbage på arbejdsmarkedet
– og din eventuelle samlever/ægtefælle.

Seminaret afholdes

Forår:

Tirsdag d. 30. april kl. 9.30 til onsdag d. 1. maj kl. 16.00

Efterår:

Torsdag d. 22. august kl. 9.30 til fredag d. 23. august kl. 16.00

på adressen

Sixtus Sinatur Hotel & Conference
Teglgårdsvej 73,
5500 Middelfart

FORMÅLET MED SEMINARET ER at klæde dig på til de sidste år på arbejdsmarkedet og på overgangen til pension eller efterløn – eller eventuelt et nyt job. Både faktuel omkring regler og begreber på området og med inspiration, som du kan bruge til at forholde dig til, hvordan tilværelsen skal forme sig i de kommende år.

På seminaret bliver du præsenteret for en række emner, der iflg. PFA's erfaringer er særligt relevante på netop det sted i livet:

- Pensionsøkonomi: Hvad skal du leve af, når du går på pension? Hvad skal du være opmærksom på i forhold til planlægningen af din pensionsøkonomi? I hvilken rækkefølge skal du bruge dine penge?
- Muligheder og udfordringer i både senkarrieren og den tredje alder – du får en række anbefalinger og gode råd til en overgang i livet, som for mange er en ret stor og vanskelig omvæltning.
- Jobsøgning: Hvis du ikke ønsker at sige farvel til arbejdsmarkedet, selvom din ansættelse i Forsvaret ophører, får du her viden om, hvad man lægger vægt på på det civile arbejdsmarked, hvad dine kompetencer hedder på "civilt" sprog, og hvordan dine kompetencer kan bruges både i det private og det offentlige. Endelig får du også tips til udformning af CV og brug af netværk i jobsøgningen.
- Arv, testamente og begunstiggelse: Er du opmærksom på, at der ved dødsfald gælder forskellige regler i forhold til hhv. de værdier, du ejer og har - f.eks. hus, bil og værdipapirer – og så pensionsopsparinger, som ved dødsfald fordeles efter andre regler? Og i hvilket omfang kan du selv styre udfaldet?

- Et mere filosofisk blik på livet, tiden og eksistensen, hvor du får det lidt mere overordnede perspektiv på det gode liv.

Undervisere og oplægsholdere på seminaret er dels Morten B. Nielsen fra HOD vedrørende tjenestemandspensioner, dels PFA's eksperter vedrørende pensionsøkonomi, arv og testamente samt senkarrieren og overgangen til pension. Herudover vil du møde to eksperter vedrørende hhv. jobsøgning og livet og eksistensen.

Seminaret bliver tilrettelagt, så der er god mulighed for at stille spørgsmål og kommentere på indlæggene. Der bliver herudover lagt både større og mindre øvelser og opgaver ind i løbet af seminaret, dels fordi det styrker læringen og refleksionen, dels fordi det gør seminaret mere levende og styrker netværksdannelsen.

Der er ikke individuel rådgivning på selve seminaret, men det kan du altid aftale med PFA efterfølgende.

PFA har stor erfaring i at tilrettelægge og gennemføre denne slags arrangementer, som man har afholdt igennem de seneste 15 år. PFA afholder ca. 125 seniorkurser og –seminarer om året.

Tilmelding

Tilmelding foregår på hod.dk, hvor du skal logge dig ind. Deltagelse er gratis. Når du tilmelder dig, kan du også se flere detaljer om blandt andet programmet.

Da der kun er et begrænset antal pladser, foregår tilmeldingen efter først til mølle-princippet.

Det at være officer er et meningsfuldt hverv, som samtidig giver unikke oplevelser og ind imellem placerer den enkelte officer i helt særlige situationer. Officeren har bedt en række medlemmer fortælle om én episode i deres karriere, der stikker ud som noget særligt eller noget, som de aldrig havde forventet at havne midt i.

NY
SERIE

DA MAJESTÆTEN MÅTTE I OVERLEVELSESDRAGT, OG PRINSGEMALEN LAVEDE OMELET

Inspektionsfartøjet Ejnar Mikkelsen blev i fire dage opgraderet til kongeskib, da vejret var for dårligt til flyvning. Det udsatte besætningen og ikke mindst daværende næstkommanderende Morten Dastrup for en lang række uforudsete prøvelser.

TEKST MARTIN FINNEDAL

KONGEFLAGET FIK TÆSK, kokkens temperament blev sat på prøve, og Hendes Majestæt Dronning Margrethe 2. fik dyppet fødderne ud for Qaanaaq.

Det lyder alt i alt som en anekdote, man kan underholde med i timevis. Og det gør kaptajnløjtnant Morten Dastrup da også ved lejlighed. Men som med alle gode historier var det alvorligt nok, da regenten, prinsgemalen og deres følge på yderligere syv personer, heriblandt daværende landsstyreformand Kuupik Kleist samt ceremonimester Christian Eugen-Olsen, mod forventning skulle indkvarteres på inspektionsfartøjet Ejnar Mikkelsen. Morten Dastrup, der dengang var NK, kom til at fungere som forbindelsesofficer mellem kongehuset og besætningen.

- Hendes Majestæt havde besøgt Thulebasen og skulle videre til den nordligst beboede bygd på Grønland, Siorapaluk. Det var hende meget magtpåliggende at besøge lige præcis denne bygd, da det på grund af flere omstændigheder ikke tidligere havde været muligt. Hun skulle have fløjet derop, men sigtbarheden var for dårlig, så i stedet blev det besluttet, at hun, prinsgemalen og deres følge skulle sejles rundt på Ejnar Mikkelsen. Lidt af en udfordring at tage ni passagerer med på et skib med en 18 mand stor besætning. Men det lykkedes blandt andet

ved, at officererne rykkede sammen. Majestæten fik chefens lukaf, Hans Kongelige Højhed Prinsen fik navigationsofficerens, og så var det vist nok hofsekretæren, der fik mit. Chefen tog så VIP-lukafet, og navigationsofficeren og jeg byggede rede af bandager og andet godt på hospitalet, fortæller Morten Dastrup.

Så vidt så godt, men så gik turen til Qaanaaq, som også viste sig at være en hård nød at knække. På grund af høj søgang kunne Ejnar Mikkelsens SAR-båd ikke bruges. I stedet måtte majestæten iføres en overlevelsesdragt og sættes i en gumribåd, hvorfra hun måtte gå de sidste fem-syv meter i land. Majestæten tog forholdene i stiv arm, husker Morten Dastrup. Udfordringer var der ikke desto mindre stadig. Den ene af gumribådens to motorer fik is i skruen og måtte udskiftes med en reserve, mens regenten var i land.

- Når man sejler på Grønland har man jo nærmest backups af backups af alt, som Morten Dastrup konstaterer.

Det skulle dog bestemt ikke være det eneste problem, der skulle løses.

- Uheldigt nok gik toiletanlægget i stykker, mens majestæten var på basen, og det var ikke helt bragt i orden, da



Kaptajnløjtnant Morten Dastrup er faggrubeleder på Søværnets Center for Taktik i Frederikshavn. Vi mødte ham på flådestationen en dag, hvor vejret bød på slud og sne og deraf en uniform med våde stænk.

Foto: Mick Anderson

Regentparrets besøg på EJMI i 2011. Det er Morten Dastrup, der gør honnør nedenfor falderebet.

Foto: Trine Axelholm



følget – og chefen – kom tilbage. Der måtte jeg så meddele chefen, at vi har et problem med toilettets vakuumsystem. Hans svar var: NK, få det til at gå væk! Så måtte jeg trykke TKO, teknikofficeren, på maven. Han gav opgaven videre til en maskingast, der fandt ud af, hvor proppen sad. Jeg tror nu ikke, at der var nogen andre, der lagde mærke til noget.

En af de udfordringer, der gav størst hovedbrud, var Kongeflaget, som skal føres, når Majestæten er om bord. Det er nemlig meget stort og kunne ikke hænge fra gaflen uden at blive udsat for udstødning og piskende antenner.

- Det er et håndbroderet flag til omkring 50.000 kroner, så vi ville passe godt på det og hængte det derfor agter. Men det fik vi besked på, at vi ikke måtte. Det SKULLE hænges i gaflen, og så måtte vi jo gøre det. Det kom ikke helt uskadt hjem, vil jeg sige.

Morten Dastrups rolle som budbringer af hoffets ønsker indebar, at bølgerne til tider gik højt mellem ham og kokken Peter, der var perfektionist og uddannet fra en fin restaurant, men konstant blev sat under pres, da hoffets program ændrede sig fra minut til minut. Kokken oplevede både at måtte tage nystegt kylling nærmest ud af

mundten på besætningen for at give den til majestæten og efter anmodning fra ceremonimesteren at måtte overgive sit køkken til prinsgemalen, der pludselig blev småsulsten og ville lave omelet, hvorfor kokken midt i et presset program måtte smide alt, hvad han havde i hænderne, og stille de rette ingredienser frem.

Morten Dastrup husker ikke desto mindre kun kongefamilien som høflig og behagelig.

- Prinsgemalen sagde konsekvent god morgen og god aften til vagtholdet, og da hoffet gik fra borde, sagde han tak for lån af kahyt til navigationsofficeren Christian og gav ham sin seneste bog. Jeg tror, at det var digte. Jeg oplevede selv at være på vagt, mens majestæten sad ved siden af og maledede. Så kunne man sidde der og udveksle et par høfligheder. I 2000 stod jeg skansevagt på flådestationen i Frederikshavn, hvor jeg også er nu, og det var noget ganske andet pludselig at kunne se hende i øjnene, snarere end at hun defilerede forbi. Så der var en masse gode timer, hvor det var stille og roligt, men alt stod altså på gloende pæle, når de var i land. Specielt for kokken. Men han klarede det godt. Han er vist nok stadig kok i Søværnet. Jeg mener, at han sejler Dianabåde nu. ■

CHEFER, SE HER

OPTAGET!

NÆSTE CHEFKURSUS er **12.-13. november**
– mere info følger senere.

HVIS DU SOM CHEF VIL UNDGÅ FALDGRUBER INDEN FOR HOD'S AFTALEOMRÅDE, SÅ MELD DIG TIL KURSUS, HVOR VI ARBEJDER MED

- **Anvendelse af samarbejdsaftalens** indhold og ånd – hvordan forholder jeg mig som chef til fx informationspligten?
- **Anvendelse af aftalen** om tillidsrepræsentanter i staten. Hvad kan jeg som chef bruge de valgte tillidsrepræsentanter til?
- **Chefens værktøjer** i samspillet med lokale forhandlere. Hvilke oplysninger har jeg til rådighed, og hvilke værktøjer kan jeg bruge for at skabe effekt af de lokale forhandlinger?
- **Karriererådgivning** i lyset af HR-strategierne. Hvor ser vi udfordringerne?
- **Arbejdstidsanvendelse** – hvordan får jeg som chef bedst effekt af arbejdstidsreglerne
- **Løn- og ansættelsesforhold** for officersgruppen generelt og herunder fastsættelse af funktionsvederlag og §5 vederlag for chefgruppen
- **Tjenesterejser, udstationeringer m.v.** Hvordan skal chefen agere på området, hvilke regler gælder?
- **Andre HR-relaterede emner**, herunder sygefravær, arbejdsmiljø, ansættelser og udnævnelser m.m.

Kurset gennemføres i dagene **21.-22. marts** på Hotel Comwell Kongebrogaarden ved Middelfart og koster kr. 3500,- pr. deltager.

DATATILSYNET UDTALER KRITIK

HOD har på vegne af et medlem klaget til Datatilsynet over, at der har været videregivet personoplysninger fra Forsvaret og Udenrigsministeriet til den irakiske ambassade med henblik på at udstede diplomatpas til vedkommende. Det pågældende pas samt ansøgning om visum var fysisk oversendt fra Udenrigsministeriet til den irakiske ambassade med henblik på visering.

Datatilsynet finder, at Udenrigsministeriet som dataansvarlig ikke har godtgjort, at det var nødvendigt at videregive klagers personoplysninger til den irakiske ambassade. Efter Datatilsynets opfattelse ses Udenrigsministeriet ikke i tilstrækkelig grad at have gjort rede for, i hvilket omfang det var nødvendigt at videregive personoplysninger, der fremgår af et diplomatpas, herunder klagers personoplysninger.

Det skal bemærkes, at Datatilsynet ikke har haft bemærkninger til den behandling af personoplysningerne, som var sket ved Forsvaret, samt at der siden er sket en praksisændring som følge af en henvendelse fra Forsvarsministeriet til Udenrigsministeriet.

*Sekretariatschef
Morten Bomholt Nielsen*

FUNKTIONSVEDERLAG MED TILBAGEVIRKENDE KRAFT

I forbindelse med Hjemmeværnets justering af strukturen i 2016-2017 blev en premierløjtnant flyttet til en kaptajnsstilling pr. 1. august 2017 uden at blive kompenseret med et funktionsvederlag svarende til lønsforskellen.

HOD havde allerede primo 2017 gjort Hjemmeværnskommandoen (HJK) opmærksom på problemet, dels med baggrund i personens henvendelse til HOD, og dels ved en gennemgang af strukturen. HJK lovede at stillingens indhold ville blive justeret, sådan at det modsvarede niveauet for premierløjtnantsstillingen, men det viste sig efterfølgende, at pågældende stadig løste opgaver svarende til kaptajnsniveauet.

På et møde i december 2018, blev HJK, værnformand HJV samt HOD enige om en honorering af pågældende, med tilbagevirkende kraft. Fremadrettet vil pågældende blive honoreret efter bestemmelserne.

Sagen pågår stadig, idet udfærdigelse og underskrivelse af resultatet/aftalen endnu udestår.

Konsulent Steen Gøtsche

FOR LAVT BEREGNET TIMELØN

En officer fik udbetalt merarbejde i første halvår af 2018. Senere i 2018 blev der indgået en individuel aftale om PKVAL for officeren – en aftale, som trådte i kraft tidligt i 2017. Aftalen om PKVAL betød blandt andet, at den timeløn, som det ubetalte merarbejde var beregnet ud fra, var for lav. Men FRS var og har ikke til sinds at efterregulere godtgørelsen for merarbejde ud fra et argument om, at FPS vejledning fastslår, at "beregningen sker på baggrund af seneste modtagne løn før indstillings fremsendelse".

Det er der sådan set ikke noget galt i. Problemet er bare, at den senest modtagne løn efterfølgende er blevet justeret via aftalen om PKVAL. HOD har derfor bedt om et møde med FPS om sagen. Det finder sted medio februar.

Konsulent Steen Mikkelsen

OFFICEREN

Nr. 1/2019, 28. 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: Jørn Thomsen Elbo

Annoncer:

Ocean Media og Transport Aps
Dragstrupvej 12, Dragstrup
3250 Gilleleje
Annoncechef Casper Aistrup
cha@oceanmedia.dk
+45 3154 0300

Annoncepriser:

1/1 side: kr. 9.450
1/2 side: kr. 5.850
1/4 side: kr. 3.500
1/8 side: kr. 2.350
Priserne er inkl. 4 farver.

Redaktionen forbeholder sig ret til at afvise annoncer, der strider mod bladets tone og ånd.

Deadline for indlæg og annoncer:

Blad nr. 2/2019: 4. marts
Som udkommer: 5. april
Blad nr. 3/2019: 6. maj
Som udkommer: 12. juni

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den
5. februar 2019.



Kontrolleret oplag: 5.122 i perioden
1. juli 2017 – 30. juni 2018



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.

– Det er vigtigt, at man ser på en flytning med positive øjne og får det bedst mulige ud af den nye situation. Den nye situation kan være, at man skal finde ud af, hvordan man bedst flytter med, eller at man selv skal skifte arbejdsplads.

Niels Peder Munksgaard, major

Læs: Fra Ballerup til Brabrand

6



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