

Fagbladet

OFFICEREN

01 / FEBRUAR 2020

**11.
SEPTEMBER
VAR ET
PARADIGME-
SKIFTE**



KABUL I SORT
OVERLÆGE: VI MANGLER MODIGE POLITIKERE
CHEFKURSUS
VAR SNOWDEN EN PATRIOTISK LANDSFORRÆDER?

www.hod.dk

INDHOLD

NR. 1/2020

Leder

Kort nyt

Fast tjeneste på Bornholm må ikke blive en granitklods om benet på officerer

Høj faglighed er trækplastret

Kabul i sort

Chefkursus

Livets gang i Forsvaret

Faglige Forklaringer

Tillidsrepræsentanter_#1:
Vi mangler modige politikere

Snowden afslørede
overvågningen, men ikke
hvad vi stiller op med den

Boganmeldelse:
En patriotisk landsforræder?

Det glemmer jeg aldrig...

Indlæg fra medlemmer

Verserende sager

Forsidefoto:
Casper Tybjerg

Bagsidefoto:
Berit Hvassum



FORSVARET ER BLEVET EFFEKTIVISERET TIL INEFFEKTIVITET



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

JEG FØLGER SELVFØLGELIG DEBATTEN om ændringer i den kommunale udligning. Særlig interessant er det at følge intentionerne med at strømline de store kommuner ved at reducere antallet af borgmestre. Alle de anførte argumenter peger reelt på det uhen-sigtsmæssige i en tung styrelsesopdeling – og det lyder jo nok bekendt i de fleste officerers ører.

Det er ikke første gang, jeg retter skytset mod styringsmodellen for Forsvaret, men i Forsvarets operative virkelighed er den korrigerende adfærd stadig svær at få øje på. Mange ved Forsvarets operative enheder fortæller mig, at de ofte må bruge flere res-sourcer på det forudsætningsskabende end på selve kerneopgaven for at sikre en acceptabel materiel-, personel- og etablissemmentsinddækning.

Jeg er sikker på, at man internt i hver af de funktionelt støttende styrelser mener at have sig målet for øje, men faktum er, at de internt ofte styrer efter en anden logik end den, den nødvendige prioritering af Forsvarets operative virke forudsætter. Det kan - med udgangspunkt i den holdning, jeg præsenteres for fra Forsvarets ledelse - f.eks. ikke være acceptabelt, at noget så enkelt som løsskydningsforstærkere kun kan udleveres til en tredjedel af de værnepligtige, at indkvartering står uden strøm eller vand, at perso-nel sættes til opgaver, det ikke er uddannet til, eller pålægges et ansvar for at godkende en arbejdstid, det ikke kan kontrollere.

Forsvaret har også bidraget til at besværliggøre hverdagen. I flere enheder skal man nu bruge mere tid på forvaltning end før indførelsen af administrative fællesskaber, uden at personalet har de nødvendige forvaltningsmæssige kompetencer eller adgang til



DeMars og samtidig må udfylde kompetencegab i en på flere områder usammenhængende uddannelsesstrategi.

Alt sammen med en generelt for lav bemanning, der får intentioner om just-in-time kompetenceudvikling og on-the-job-training til at klinge hult, når man som ung officer skal yde max fra dag 1 og med ofte ændrede tjenesteplaner kastes rundt som gab-filer.

Aktuelt ser vi sekondløjtnanter fungere som næstkommanderende i værnepligtskompagnier, ser oversergenter udsendt i INT-OPS som delingsførere, et utal af officerer i funktion i højere stilling, disponenter uden forvaltningsuddannelse, faglærere og planlæggere for skydning uden skydelederuddannelse, enhedsbefalingsmænd uden taktisk indsigt eller erfaring etc. Listen er ikke udtømmende, men den indikerer kraftigt et billede af et Forsvar i kompetencemæssigt frit fald.

Det er min oplevelse, at der fra top til bund er stor forskel i oplevelsen af Forsvarets situation, og ikke mindst de heraf affødte konsekvenser for dagligdagen og fastholdelse af personel. Det må principielt betyde, at der er en brist i enten kommunikation eller perception, og det er derfor, vi som faglig organisation er nødt til at kaste os ind i kampen. Nogen må fastholde fokus på kejserens mangelfulde beklædning og

bekæmpe suboptimeringer, der har mere eller mindre direkte indflydelse på Forsvarets evne til at fastholde personel med de for Forsvaret nødvendige kompetencer.

Forsvarets ansatte har i løbet af 10 års vedvarende krav om effektiviseringer oplevet en konstant for-

ringelse af deres vilkår. Effektiviseringer, som efter min opfattelse på mange områder reelt har ført til ineffektivitet og krævet, at personallet bredt - og officersgruppen specielt - skal spille sparsom tid på ting, som bare burde spille. Samtidig er det desværre fremherskende, at sager, som vi rejser over for FPS, ganske ofte - og tit efter en urimeligt lang sagsbehandling - afgøres til ugunst for personallet og uden skelen til, hvad der reelt er til Forsvarets bedste. Ikke fordi det vil være dyrt eller præcedensskabende, men fordi man kan, og fordi Finansmini-

steriets vejledning sanktionerer det. Alt sammen forhold, der ikke fremmer fastholdelsesbestræbelserne.

Hvis Forsvaret skal levere den vare, man politisk har bestemt, så kræver det en koncernfælles indsats, for at vi når i mål med fastholdelsesindsatsen. Det er kortsigtet at stille sig tilfreds med, at opgaverne løses med et passende ressourceforbrug, for den billigste løsning vil ofte være for dyr på den lange bane.

#UdenKompetentPersonelIntetForsvar

NYT FAST TILLÆG FOR INSTRUKTØR- PILOTER I USA

HOD har forhandlet de fremtidige faste aftaler for instruktørpiloternes merarbejde på plads.

TEKST KONSULENT STEEN GØTSCHÉ

I FORBINDELSE MED IMPLEMENTERINGEN af de nye F-35 kampfly samt en generel gennemgang af den tidligere aftale for piloter, som underviser andre kommende piloter på Luke og Sheppard Air Force Base i USA, har HOD nu forhandlet de fremtidige aftaler på plads.

Med de nye aftaler bliver honoreringen mere tidssvarende og er baseret på et skøn over det antal ekstra arbejdstimer, som piloter m.fl. yder som instruktører i USA.

Honoreringen er hævet fra tidligere 10.000,- kr. pr. måned i tillæg til en mere passende honorering med satser i forhold til den enkeltes niveau. Det betyder, at en PL i fremtiden vil få 13.500,-kr, en KN vil få 16.500,-kr og en MJ vil ligge på 18.750,-kr om måneden, svarende til honorering af 368 timers merarbejde om året.

Honoreringen dækker den forhøjede ugentlige arbejdstid.



AFTALE MELLEM HPRD OG HOD

HOD og HPRD har indgået en ny grænsedragningsaftale. Derved bortfalder den usikkerhed, der opstod i kølvandet på opsigelsen af den gamle grænsedragningsaftale.

TEKST KONSULENT SØREN WAD CLAUSEN

Den nye aftale betyder, at de to organisationer generelt sætter fokus på sammenhængen mellem opgaver og ansættelsesform, hvilket gerne skulle gøre hverdagen lettere for den enkelte officer og Forsvarets myndigheder.

HOD glæder sig over den gode dialog med HPRD, som er afspejlet i aftalen, og ser frem til en mere stringent forvaltning af området fra Forsvarets side.

- Jeg er glad for, at der er faldet ro på området. Tonen er god, og jeg ser frem til at fortsætte samarbejdet, siger Niels Tønning.

Og han bakkes op af Jesper Trommer Volf, formand for HPRD.

- Det her markerer det første store skridt, hvor vi går fra snak til handling. Det er sådan, vi skal udvikle os, via dialog og handling.

2 MILLIONER KRONER I EFTERBETALING

I efteråret 2018 indgik HOD og FPS en aftale om honorering af 7 piloter, som ikke var blevet honoreret med merarbejde i forbindelse med omskoling til anden flytype, efter endt grunduddannelse.

Fejlen var sket, fordi de pågældende piloter var blevet registreret som arbejdstidsneutrale, selv om de var færdiguddannede, udnævnt og havde fået "vingen", og dermed ikke kan være arbejdstidsneutrale.

Sagen om de 7 piloter omtalte vi blandt andet i Officeren, og det afstedkom så, at HOD modtog 11 sager yderligere, som så er blevet behandlet. De efterfølgende sager endte med en honorering af 8 piloter, mens 1 pilot vil blive behandlet på anden vis, og 2 af sagerne var forældede.

HOD og FPS indgik aftale om disse piloter i december 2019, med udmøntning af tillæggene primo 2020.

Piloterne har fået efterbetalt mellem 70.000 kr. og 250.000 kr., knap 2 millioner kroner i det hele, alt efter hvor længe de har været af sted.

Ud over de nu 15 piloter som er blevet reguleret bagudrettet, modtog HOD i januar 2020 endnu 3 sager, som alle er under behandling og forventes afklaret snarest.

REKORDÅR I FORBRUGS- FORENINGEN

2019 blev et år med ny omsætningsrekord for Forbrugsforeningen. 3,24 mia. kr. fordelt på mere end 6,6 millioner betalingstransaktioner og 200 mio. kr. i bonus og fordele.

HOD's medlemmer handlede for 27.425.570 kr., og de i alt 1.555 aktive medlemmer optjente 1.515.473 kr. i bonus, svarende til et gennemsnit på 975 kr. pr. medlem.

Som medlem af HOD kan du blive medlem af Forbrugsforeningen.

Forbrugsforeningen.dk

HOD KURSER

I 2020 gennemfører HOD et antal kurser, som henvender sig til vores tillidsrepræsentanter, og der er nu åbnet for tilmelding til alle de kurser.

Du kan se hvilke datoer, der er planlagt for afvikling af kurserne for hele året samt link til tilmelding, når du er logget ind på www.hod.dk, scroll lidt ned og klik på boksen "Vigtige dokumenter og informationer samt tilmelding til kurser".

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. **4343.4361** og hør om dine muligheder, send os en mail på glostrup@ret-raad.dk eller læs mere på www.retråd.dk/glostrup.



Claus Rehl, Advokat (H)
PLR



Nicholas Ø. Keller, Advokat (L)
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/glostrup

FAST TJENESTE PÅ BORNHOLM MÅ IKKE BLIVE EN GRANITKLODS OM BENET PÅ OFFICERER

Forsvaret må have penge op af lommen, hvis man vil sikre sig, at officerer søger stillinger i yderområder som Bornholm og Oksbøl. Det mener bataljonschefen på Bornholm, som føler sig stavnsbundet efter at have bosat sig på øen med sin familie. Etablering af en Central Mobilitets Pulje kan være løsningen.

TEKST MORTEN FREDSLUND



BEGREBET "MIDLERTIDIGT TJENESTESTED" i en officers stillingsbeskrivelse er efterhånden blevet lige så sjælden som en dansk isvinter, og det maner til bekymring blandt flere officerer på Bornholm. Samme toner har vi før hørt fra kolleger i for eksempel Varde, Oksbøl og Haderslev.

For mens det for 25-30 år siden var kutyme, at officerer rykkede teltpælene op og bosatte sig med deres familier i de garnisonsbyer, de blev befalet til, forholder det sig som bekendt anderledes i dag. Nu pendler officerer gerne til og fra job og forbliver boende med deres respektive kone, mand eller kæreste i større byer som Århus, København og Odense. Når en officer tiltræder en stilling med fast tjenestested i eksempelvis Rønne, kan det på længere sigt derfor være forbundet med store omkostninger til transport og en midlertidig bolig nr. 2.

Omvendt kan det også være svært at komme væk fra Bornholm for officerer med fast tjenestested der, hvis man har bosat sig på øen med familien, men søger andre udfordringer i jobs slået op i eksempelvis Karup eller Holstebro. Den udfordring er chefen for III Opklaringsbataljon netop nu konfronteret med.

Har takket nej til spændende job

- Jeg har fået fast tjenestested på Bornholm, hvor jeg nu også bor, og skal derfor selv have en pæn pose penge op af lommen, hvis jeg eksempelvis søger og får et job i Jylland eller på Sjælland. Men jeg vil faktisk ikke betale for at gå på arbejde, og det har indtil nu betydet, at jeg måtte takke nej til gode og spændende job, siger oberstløjtnant Nicolai Abildgaard.

Da han i 2016 fik stillingen som chef for Gardehusarregimentets III Opklaringsbataljon på Bornholm, var jobbet med fast tjenestested på Bornholm. Midlertidig tjeneste var ikke til forhandling, og Nicolai Abildgaard valgte at bosætte sig på øen med sin hustru og tre børn i stedet for at pendle til fastlandet, som 17 af bataljonens 24 officerer gør i dag. Det var 19. gang, at familien flyttede på grund af officerens job.

- Da jeg fik chefjobbet herovre, gjorde jeg flere gange højlydt opmærksom på, at det var en dårlig idé, at det var med fast tjenestested på Bornholm. Stillinger af den her type bestrides normalt kun i tre år, før man skal videre. Men det var man ret kold overfor dengang. Kommandantboligen herovre havde man solgt, og beskeden lød: Du har fast tjenestested på Bornholm, så det finder du selv

ud af, fortæller Nicolai Abildgaard, da "Officeren" besøger solskinsøen på en kold og blæsende regnvejrsdag.

Merpris for pendling: Kr. 18.000

Ud over stillingen som chef for Opklaringsbataljonen er der blot en enkelt yderligere oberstløjtnantsstilling på øen, som chef for det lokale Hjemmeværn. Og nu, snart fire år efter sin tiltrædelse, er det blevet en udfordring for Nicolai Abildgaard at få sit ønske opfyldt om at komme videre i karrieren uden enten at være tvunget til at hive familien op med rode eller sige ja til et job med fast tjenestested på fastlandet og medfølgende estimerede månedlige udgifter på kr. 18.000 til pendling og en ekstra bolig.

- De 18.000 kr. kom øens tilflytningskonsulent frem til, da jeg bad ham regne på, hvad jeg skal forlange i personligt kvalifikationstillæg til dækning af udgifter til transport og et sted at sove, såfremt jeg selv skal finansiere det og betale skat af beløbet. Det er jo helt urimeligt, at en lokal chef skal lægge små 20.000 kr. oven i min løn, men det er den udgift, som jeg og andre officerer skal bruge, såfremt vi siger ja til et job i den anden ende af landet og får fast tjenestested der, siger Nicolai Abildgaard.

At beløbet er så højt skyldes blandt andet, at det vil være en del af de almindelige kvalifikationstillæg, som der skal svares skat af. Hvis stillingen i stedet var kategoriseret som et midlertidigt tjenestested, ville Forsvarets ekstra udgifter til diæter, time-/dagpenge og midlertidig bolig med videre udgøre en mere beskeden størrelse på ca. 6.000 kr., vurderer Nicolai Abildgaard.

Det er cheferne ved eksempelvis Niveau II og III-myndighederne, som i helt særlige tilfælde kan hæfte et skilt med Midlertidig Tjenestested på et stillingsopslag. I dag sker det ekstremt sjældent, men ville betyde, at officeren i stillingen eksempelvis vil kunne få en række ydelser i kompensation for udgifter til pendling og bolig på det midlertidige tjenestested, og det ville dermed gøre stillingen mere attraktiv.

Central Mobilitets Pulje kan være løsningen

- I dag får du kun undtagelsesvis yngre officerer, der er godt på vej i karrieren, til at bosætte sig i Oksbøl, Haderslev eller Rønne, hvis ikke du yder en eller anden form for økonomisk kompensation.

- En smule mod vores
forventning er alle i familien
blevet bornholmere og er
også glade for det.

Nicolai Abildgaard

Begrebet "Midlertidigt tjenestested" har været genstand for megen negativ opmærksomhed, hvilket jo formentlig også er årsagen til, at stort set ingen stillinger længere er med "Midlertidigt tjenestested". Derfor har jeg foreslået FPS, at man opretter en Central Mobilitets Pulje – en CMP. Simpelthen en pulje med penge, hvorfra man fra centralt hold – eksempelvis Hæren eller FPS – kan yde et økonomisk tillæg til enkeltpersoner, der ansættes i midlertidige stillinger i yderområderne, hvor man har erfaret, at det er ganske svært at tiltrække kompetente officerer og mellemledere, siger Nicolai Abildgaard.

Konkret foreslår bataljonschefen, at når den ansættende chef og ansøgeren er blevet enige om, at der er et fagligt match, og har forhandlet øvrige ansættelsesforhold, personlige kvalifikationstillæg og funktionstillæg på plads, sender de sammen en ansøgning til den styrelse eller kommando, der i givet fald kommer til at administrere CMP'en. Den nyansatte officer vil herefter kunne få tilføjet et relevant tillæg, der kompenserer for de ekstra udgifter, han eller hun får i relation til at bestride den konkrete, midlertidige stilling. Det vil dermed blive transparent, hvor meget det i kroner og ører koster ekstra at få besat den konkrete stilling på tjenestestedet i udkantsområdet.

- Alle, jeg har præsenteret ideen overfor, har sagt, at det lyder som en god idé. Så nu mangler vi blot, at der også konkret bliver handlet på det, siger Nicolai Abildgaard.

Tid til stillingsskift

Før ankomsten til Bornholm havde han sammen med familien gennemført 19 flytninger i forbindelse med diverse officersstillinger i ind- og udland. Da chefstillingen var med fast tjenestested på Bornholm, valgte Nicolai Abildgaard at købe en mindre gård uden for Rønne, hvor familien bosatte sig.

- En smule mod vores forventning er alle i familien blevet bornholmere og er også glade for det. Men efter knap fire år som bataljonschef er jeg fra flere steder blevet prikket til, da det nu er tid til at komme videre, samtidig med at det vil være sundt og naturligt at give plads til nye kræfter på chefposten. Det er helt fint med mig, men når

jeg har søgt og fået gode og attraktive stillinger i eksempelvis Jylland, ja, så stopper det hele ligesom, når jeg fortæller, at jeg bor på Bornholm og har fast tjenestested her. En tiltrædelse i det nye job vil derfor være betinget af, at der hæftes "Midlertidigt Tjenested" på stillingen, eller at jeg får dækket mine ekstra udgifter til pendling og et sted at sove via personlige tillæg eller tilskud fra den Central Mobilitets Pulje, som jeg foreslår, at man får oprettet. For jeg vil simpelthen ikke selv hive penge op af lommen for at gå på arbejde, siger Nicolai Abildgaard.

Ud over det personlige økonomiske aspekt betyder de manglende muligheder for Midlertidigt Tjenestested og økonomisk kompensation også, at den naturlige rotation

og fornyelse blandt officererne risikerer at gå i stå ude ved enheder og stabe.

- Alle har forståelse for, at chefgruppen skal have en smule mobilitet. Og alle kan i og for sig godt forstå problemet, hvis en officer af en eller grund sidder for længe i samme stilling, siger den 45-årige Nicolai Abildgaard.

Han understreger, at Opklaringsbataljonen er et rigtig godt sted at

være og også er en enhed, som har god søgning fra alle tre personelgrupper.

- Men nu står vi en situation, hvor jeg ikke kan komme fra øen. Nogle af mine eskadronchefer bor her også, og de skal jo også videre i karrieren på et tidspunkt – eksempelvis med tjeneste i København. Og hvis det begynder at sprede sig, at man er fanget i karrieren, hvis man vælger Bornholm, og aldrig kommer fra øen igen, ja så får vi problemer med at få de unge kadetter med bachelorgrad og karrieredrømme til at søge herover. Det er utroligt vigtigt, at udkantsgarnisonerne ikke bliver fælder – en slags mudderhuller, som du risikerer at sidde fast i, siger Nicolai Abildgaard.

Fleksibilitet koster

Samme holdning har Opklaringsbataljonens stabschef, major Claus Rohde, hvis stilling er den eneste 331-majorstilling i bataljonen.

- Forsvaret kan ikke både blæse og have mel i munden: Det koster, hvis man vil have en garnison herovre. Ligesom det koster, hvis man vil have officerer til Varde eller Oksbøl, og de ikke vil søge derover. Når vi ikke længere



har beordringssystemet, jamen så koster det at skabe den nødvendige fleksibilitet, fordi det er den fri vilje, som definerer, hvad folk vil, og hvad folk ikke vil. Man tænker i højere grad end tidligere over: Hvad koster det, for at jeg skal gøre det her? Hvad er godt for mig og min familie? siger Claus Rohde, der selv er at finde blandt Opklaringsbataljonens pendlere.

Som et trækplaster har III Opklaringsbataljon i nogle år givet et fast funktionstillæg til de af bataljonens officerer, som har valgt at pendle.

- Som stabschef for en lille enhed på Bornholm er det helt afgørende, at man har nogle fleksible medarbejdere. Den fleksibilitet ville blive større, hvis man havde mulighed for at tilbyde midlertidig tjeneste i en periode. Nu bruger man i stedet forskellige tillæg til at skabe den nødvendige fleksibilitet. Men det var ikke det, det var meningen med tillægsstrukturen, siger Claus Rohde.

Han har efter to år på Bornholm netop fået nyt job hos Forsvarsministeriets Personalestyrelse, FPS, da Officeren er på besøg, et par uger før stabschefen rydder sit skrivebord.

- Jeg tror, at officerer generelt trives bedst ved, at man en gang imellem prøver noget nyt for at blive motiveret og få ny viden. Den her virksomhed er jo så kæmpe, kæmpe stor og har så mange facetter, som man ikke kender, og så tror jeg bare, at officerskorpset netop bliver motiveret af at rykke en stol til højre eller venstre. Men samtidig er ønsket om sikkerhed og stabilitet større i dag end for 30 år siden, hvor der i dag er andre faktorer, som spiller ind: Du er som officer ikke nødvendigvis den lønførende i parforholdet, og du har andre hensyn at tage i forhold til din familiekonstellation, hvor det tidligere var en livsgerning at være officer. Derfor skal man i Forsvaret gøre sig klart, at officerernes prioriteringer og livsstil har ændret sig – og det koster, siger Claus Rohde.

155 flere soldater til Bornholm

Som en del af forsvarsforliget skal III Opklaringsbataljon frem til 2024 have tilført en markant mængde nyt personel.

Blandt andet til bemanning af en helt ny 3. Opklaringsseskadron samt en ekstra deling, der efter syv års fravær genetableres i 1. Lette Opklaringseskadron. Antallet af fastansatte stiger fra de nuværende 275 til ca. 450 ved forligsperiodens udløb. Mellem otte og ni af de nye stillinger er officersstillinger.

Hvor vidt pendlertillægget fortsat skal være i spil, eller Nicolai Abildgaards forslag om en Central Mobilitets Pulje

bliver en realitet for at tiltrække nye officerer og mellemledere til Bornholm og andre enheder rundt om i landet, er et åbent spørgsmål. Men på klippeøen er chefgruppen ikke i tvivl om, at der bør ske noget. Og det skal gå hurtigt.

- Jeg kan jo godt følge en chef, når han siger, at han ikke har 20.000, han kan give mig i kompensation, fordi jeg pendler. Han har jo også andre medarbejdere, der skal honoreres. Det, man gør nu, er, at man i funktions-tillægget forsøger at føre nogle skjulte rejsepenge ind. Min pointe er, at vi på Bornholm ikke vil være dårligere stillet, end man er i Slagelse, hvor vores

regiment er garnisoneret. Derfor bad jeg en gruppe med repræsentanter fra HOD, pendlere og fastboende regne på, hvad det i gennemsnit koster at være blandt bataljonens pendlere: Gå ud og lav et regnestykke. Du skal ikke have penge op af lommen, fordi du pendler, da du jo har stadig din samlever i København. Omvendt skal du heller ikke stilles bedre end dem, der bor på Bornholm. Der skal være lidt til bussen, til lidt mad og et værelse her på kaseren. Hvad skal det koste? Tallet landede på kr. 4.500, som en pendlende officer får som en del af sit funktions-tillæg, siger Nicolai Abildgaard og tilføjer:

- Men modellen er ikke holdbar i længden, og der skal ske noget snart. Og hvis man ikke gør noget fra centralt hold, så vil Haderslev, Oksbøl, Bornholm og lignende steder blive voldsomt udfordret, når man skal tiltrække dygtige officerer i fremtiden. ■

- Du er som officer ikke nødvendigvis den lønførende i parforholdet, og du har andre hensyn at tage i forhold til din familiekonstellation, hvor det tidligere var en livsgerning at være officer. Derfor skal man i Forsvaret gøre sig klart, at officerernes prioriteringer og livsstil har ændret sig – og det koster.

Claus Rohde



Fotos: Morten Fredslund

III OPKLARINGSBATALJON

Gardehusarregimentets III Opklaringsbataljon på Bornholm er i dag hærens største opklaringsenhed. Bataljonen tæller en stab, 1. og 2. Let Opklaringseskadron, en uddannelseseskadron - Marineeskadronen - samt et Garnisonsstøtteelement, GSE.

Opklaringsbataljonen tæller cirka 275 kontraktansatte soldater, hvoraf 24 er officerer. Inden 2014 skal der oprettes en helt ny 4. Let Opklaringseskadron samt en deling, der efter syv års fravær genetableres i 1. Let Opklaringseskadron. Antallet af fastansatte stiger fra de nuværende 275 til ca. 450 ved forligningsperiodens udløb.

III Opklaringseskadron uddanner desuden hvert år to HBU-hold á 130 værnepligtige samt 150-160 konstabelelever på HRU. Der er tre års ventetid for at gennemføre sin værnepligt hos Opklaringsbataljonen.

III Opklaringsbataljon er en kapacitetsbataljon og en del af Stående Reaktionsstyrke, SRS. 1. Let Opklaringseskadron indgår bl.a. i 1. Intelligence, Surveillance and Reconnaissance (ISR) Bataljon under 1. Brigade, mens 2. Let Opklaringseskadron bl.a. leverer soldater til 1. Brigades tre panserinfanteribataljoner.

III Opklaringsbataljon blev oprettet den 16. maj 1974 ved Gardehusarregimentet, som på daværende tidspunkt havde garnison i Næstved.

I forbindelse med nedlæggelsen af Bornholms Værn i midten af 2000 og den efterfølgende sammenlægning af tre sjællandske regimenter i begyndelsen af 2001, overgik navnet III Opklaringsbataljon til enhederne på Almegårds Kaserne i Rønne, hvor III Opklaringsbataljon stadig er garnisoneret.



HØJ FAGLIGHED ER TRÆKPLASTRET

Det er livet som opklarings soldat under åben himmel, der først og fremmest trækker, når officerer søger til Opklaringsbataljonen på Bornholm. **Geografi og logistik er udfordringer, som løses ved enten at pendle eller bosætte sig permanent på øen.** Der er fordele og ulemper ved begge løsninger, og så er der forskel på, hvor den enkelte officer er i livet, og hvad der er drømmen rent karrieremæssigt.

TEKST OG FOTO MORTEN FREDSLUND

SELV OM BORNHOLM RENT MENTALT kan synes langt, langt væk, er det ikke geografien og udfordringer med at komme til og fra, der altid fylder mest hos officerer, som søger job hos III Opklaringsbataljon.

Derimod er livet som opklarings soldat en særdeles motiverende faktor og betragtes af mange som den reneste og ultimative form af soldaterlivet: Det, at man opholder sig i det fri for blandt andet at bevæge sig uhyggelig tæt ind på fjendens enheder. Holdningen er også udbredt blandt Opklaringsbataljonens officerer, hvoraf nogle vælger at bosætte sig på Bornholm. Størstedelen vælger dog at pendle til og fra Sjælland.

- Jobbet som opklarings soldat er det bedste job, der findes i Forsvaret. Det er jo også derfor, at jeg i første omgang kom hertil – og stadigvæk er her. Jeg er simpelthen megaglad for at møde på arbejde – hver eneste dag.

Det siger kaptajn Leo Gamborg Andersen, som kom til Opklaringsbataljonen som konstabel i 2000 efter aftjening af værnepligten ved Patruljedelingen ved Jægerkorpset. I dag har han bosat sig på øen og er chef for Operationssektionen, S3, i Opklaringsbataljonens stab.

I modsætning til sin bataljonschef, oberstløjtnant Nicolai Abildgaard, har Leo Gamborg Andersen endnu ikke stræbt efter at rykke op i cheffgruppen, og derfor er det heller ikke så kompliceret at have bosat sig på Bornholm.

- Før min nuværende stilling var jeg først delingsfører i 2. Eskadron og dernæst eskadronchef i 1. Eskadron – begge job, som jeg ret usædvanligt bestred i fire år hver især. Det er en af fordelene ved at være fastboende herovre, hvor man kan køre et mere horisontalt karriereforløb i stedet for et stejlt vertikalt karriereforløb. Du kan sidde længere

tid i stillingen uden at stresse dig selv, siger 41-årige Leo, der oprindeligt kommer fra Vordingborg.

Lykkelig husejer som 21-årig

Det var efter en dobbeltudsendelse til Kosovo, at han valgte at købe hus i Rønne.

- Efter udsendelse til KFOR Hold 1 og Hold 2 var Bornholm faktisk det eneste sted, man dengang kunne søge hen som soldat på grund af ansættelsesstop i Forsvaret. Men jeg har altid foretrukket naturen, de store vidder og fred og ro frem for storbyens jag. Og så er Bornholm jo et perfekt valg. Jeg er et naturmenneske, og da jeg senere kom retur fra sergentskolen, syntes jeg stadig, at det var helt fantastisk at kravle rundt ude i skoven. Jeg var dog blevet træt af at bo i telt og på enkeltværelse. Så jeg mindes stadig tiden som 21-årig, nybagt husejer og fastansat i verdens bedste job som en helt fantastisk periode, hvor jeg kunne kigge på alle mine venner fra gymnasiet, som var i gang med at studere, men som stort set alle var i vildrede om, hvad de skulle lave efter studiet. Og i tvivl om, hvor vidt de faktisk ville komme til at kunne lide deres arbejde, siger Leo Gamborg Andersen.

Det var også på Bornholm, at han i 2005 mødte sin nuværende hustru. Sammen er de forældre til to døtre på henholdsvis 27 og 13 år, hvor Leo er papfar til den ældste.

- I dag er jeg stadig så begejstret for mit job, selve håndværket og øen, at jeg er ret overbevist om, at jeg også ville være på Bornholm, selv hvis jeg ikke havde stiftet familie, siger Leo, der ikke har planer om at nå op på allerøverste dæk i organisationen.

- Da jeg forlod HO, var det som tidligere overkonstabel



Kaptajn Leo Gamborg Andersen er chef for Operationssektionen og bosat på Bornholm. Premierløjtnant Mikkel Fabricius Østerby er næstkommanderende – og fungerende chef – i Marineeskadronen. Han bor på Frederiksberg og pendler til Bornholm.



stort for mig, hvis blot jeg kunne blive kaptajn engang. Nu har jeg jo så udviklet mig som officer og kan godt se, at der også er majorstillinger, der er attraktive. Men jeg har aldrig haft "nok" karriere til at skulle stile efter at blive general. Det er mere majoren som håndværker og specialist, jeg har stræbt efter, og nu kan jeg godt se mulighederne og fordelene ved at læse til major på et tidspunkt. Men det er klart, at jeg i den proces vil se på, hvilke majorstillinger der reelt er mulighed for at få her på Bornholm, og det vil til den tid blive afgørende for, om det bliver 331- eller 322-major, jeg stiler efter, siger Leo Gamborg Andersen og tilføjer:

- Vi er en god håndfuld officerer i staben, som er fastboende. I princippet kunne vi blot flytte os rundt mellem taburetterne, og det er der selvfølgelig noget tryghed forbundet med. På den anden side er det jo klart, at der er risiko for, at vi bliver for indspiste. Vi skal have frisk blod af og til, så vi også lærer, at tingene kan gøres anderledes end den måde, vi har gjort det på de sidste 10 år. Det er en balancegang.

Enkeltværelse i "Hotellet"

En af de officerer, der engang ude i fremtiden principielt vil kunne blive den "nye dreng i klassen" på stabsgangen på Infanterivej, er premierløjtnant Mikkel Fabricius Østerby. Han kom til Opklaringsbataljonen for et år siden direkte fra Hærens Officersskole og er i dag næstkommanderende – og fungerende chef – i Marineeskadronen, som står for uddannelsen af bataljonens mange værnepligtige HBU-soldater og konstabeleleverne på HRU.

- Opklaringsbataljonen blev prioriteret, da jeg skulle væl-



ge tjenestested. For når jeg spurgte mig selv: Hvad er det, som jeg bedst kan lide ved at være soldat, ja så var svaret, at det er opklaringsvirket i den udgave, der ligger på Bornholm. Så det var bare helt naturligt at søge herover, siger den 30-årige Mikkel Fabricius Østerby.

Sammen med seks andre premierløjtnanter, der kom til Opklaringsbataljonen for et års tid siden, har han valgt at pendle til og fra København hver weekend, mens det er et lille enkeltværelse i "Hotellet" i den slidte Bygning 68, som udgør det for pendler-officerernes beskedne hjem efter tjenesten i dagligdagen.

- Valget af tjenestested skete helt klart primært på baggrund af Opklaringsbataljonens faglige profil. Men selv om geografien kom i anden række, er Bornholm slet ikke så svær at komme til og fra, når man som jeg bor på Frederiksberg. Jeg skal køre i Metro i 21 minutter, gennem lufthavnen - det tager 30 minutter - så skal jeg flyve i 25 minutter, inden jeg kan hoppe ind i en taxa, der kører mig til kasernen. Det havde været forbundet med langt større logistiske udfordringer, hvis jeg for eksempel havde fået Holstebro eller Varde som fast tjenestested, siger Mikkel.

På Frederiksberg bor han sammen med sin kæreste på ottende år. Og på spørgsmålet om, hvor vidt tanken om at bosætte sig på Bornholm har strejft det unge par, kommer svaret prompte.

- Det kommer ikke til at ske. Bornholm er da en skøn og dejlig ø. Men i forhold til min kærestes jobmuligheder og vores familierelationer i København er det ikke en mulighed, vi har drøftet, siger Mikkel.

Mulighed for lang karriere på øen

Men det til trods ser han ikke geografien som en hindring for, at man som ung officer kan tilbringe en hel del år på øen som led i ens karriereudvikling.

- Alting har en ende, men hvis man gerne vil blive herovre og senere forsøge sig som eskadronchef og senere igen som officer i en S-funktion i staben, ja så er der mulighed for at blive rigtig mange år herovre. Min nuværende eskadronchef har været her i mere end fem

år og er i gang med at blive kaptajn, så jeg ser mulighed for en masse arbejde i lang tid. Men meget kan hurtigt ændre sig, og det vil jo altid være individuelt og et spørgsmål om ambition: Vil man gerne fortsætte som opklarings-soldat, eller vil man prøve andre retninger? Der kan selvfølgelig også ske ændringer i ens liv, som kan få betydning for, i hvor lang tid man vil gøre tjeneste på Bornholm, fortæller

Mikkel Fabricius Østerby, mens mørket falder på udenfor.

- Bornholm er jo mest sexet om sommeren, og i vinterperioden kan det godt være svært at stige på bussen i København søndag aften. Til gengæld har vi et godt messeliv, hvor vi ofte mødes nogle stykker og laver noget mad sammen, ser en fodboldkamp og hygger os. Det, at vi er mange, som bor på kasernen, styrker da helt sikker båndene, da vi jo ikke kører hver til sit efter arbejde, siger Mikkel og tilføjer med et smil:

- Og der er ingen grund til at blive uvenner, for vi har kun hinanden at rase af hos. Det er sagt i sjov, men vi har

hinanden på godt og ondt, når man er på øen døgnet rundt hele ugen. Til gengæld er der så altid mulighed for at ordne det administrative om aftenen, så på den front kommer man ikke bagud.

Det sociale livs særlige dimension på Almegårds Kaserne har betydet, at der er oprettet en BOF - Befalingsmands- og Officersforening, med en fælles messe, hvor fællesskabet dyrkes i en afslappet atmosfære.

- I aften skal jeg eksempelvis lave mad sammen med tre kolleger. Det er en god adspredelse her i vinterhalvåret, hvor der ikke er så meget andet at lave end at træne, gå i cafeteriet eller lukke sig inde på sit værelse, da de fleste restauranter og seværdigheder på Bornholm jo stort set alle lukker ned i september og først åbner, når det bliver forår igen.

Den omvendte pendler

Hos Opklaringsbataljonen vurderer man, at omkring en tredjedel af enhedens fastansatte er bosiddende på Bornholm. Og det har både sine fordele og ulemper, mener kaptajn Leo Gamborg Andersen.

- Nogle gange har ens kolleger blandt pendlerne klap-

- Jobbet som opklarings-soldat er det bedste job, der findes i Forsvaret. Det er jo også derfor, at jeg i første omgang kom hertil - og stadigvæk er her. Jeg er simpelthen megaglad for at møde på arbejde - hver eneste dag.

Leo Gamborg Andersen

pet nogle arbejdsrelaterede emner af, efter at jeg er taget hjem til familien kl. 15.00 eller 16.00. Når sagen så skal til beslutning dagen efter, kan det lyde: "Vi mener, at det her er løsningen. Hvad mener du?" Og så er der jo ikke så meget at komme efter," siger Leo med et smil.

Han fortæller desuden, at sociale arrangementer på kasernen, fælles og individuel træning med videre ofte bliver valgt fra, da familien betragter det som, at Leo skal på arbejde igen, efter at han har holdt fyraften.

- Da er det for pendlerne med værelse på kasernen langt lettere, da der ikke er så meget andet at lave, mens de er herovre. Til gengæld er de hundrede procent og intensivt sammen med familien i weekenderne. Jeg skal derimod aktivt vælge familien fra, hvis jeg skal op på kasernen igen. Så der kan være en tendens til, at der bliver skabt to typer officerer: Os, der hurtigt vil hjem efter kl. 16.00, og de andre, der spiser sammen, træner og har et messeliv, siger Leo Gamborg Andersen og tilføjer:

- Jeg husker det også fra de gange, jeg har læst på HØ, og hvor jeg pendlede den anden vej. Jeg blev den omvendte pendler. Under officersgrunduddannelsen på HØ havde jeg lige mødt min kone, og da jeg senere læste Videreuddannelseskursus bataljon og brigade, VUK, skulle jeg blot huske at ringe hjem og sige, at jeg elskede hende, og så kunne jeg lave lektier til kl. 2 om natten uden at skulle stå til ansvar for nogen. Så på nogle punkter er jeg af og til en smule misundelig på pendlerne, der bare kan brænde igennem i hverdagen og tage hjem og være der 100 procent for familien i weekenden. Jeg har prøvet begge dele, og der er uden tvivl både fordele og ulemper som henholdsvis pendler og fastboende på Bornholm. ■



HOD mener:

HOD kan sagtens købe ind på forslaget om at oprette en central mobilitetspulje.

Forsvaret har alle muligheder for at give midlertidig tjeneste, men bruger bare ikke muligheden særlig ofte, for der er sjældent rum i enhedernes budget til at afholde en udgift til midlertidig tjeneste. Men det løser ikke problemet helt og fuldt.

Ingen kan være i tvivl om, at der er en geografisk udfordring, og at officerer ikke er så flytbare, som de har været. Min påstand skal være, at man reelt kan give alle fast tjenestested i hjemmet, og så dække al transport udover et rimeligt antal kilometer, som man skal kunne forvente at have til sin arbejdsplads, og selvfølgelig også dække indkvartering.

Den nuværende løsning koster både Forsvaret endnu flere penge, og er til gene for personellet. Det her er et af de steder, hvor der virkelig kan sættes ind i forhold til fastholdelse, og HOD er mere end villig til at samarbejde med arbejdsgiver for at finde en løsning.



Det der ligner dis eller tåge er forurening. Nedenunder den store grå masse mellem de sneklædte bjergtoppe ligger Kabul, fuldstændig gemt under en dyne af snavs.

KABUL I SORT

Luftforurening var det altoverskyggende emne, da HOD besøgte de udsendte på RS hold 11 i Afghanistan.

Hvis man har været der, ved man, at **de brænder plastik, bildæk, brugte bleer, ALT.**

Det stinker, og det kan mærkes i øjnene og i luftvejene. Konsulent i HOD, Hans Hartmann, skriver her om besøget.

TEKST OG FOTO KONSULENT HANS HARTMANN

DE MILITÆRFAGLIGE ORGANISATIONER var inviteret med på besøg hos de udsendte i Afghanistan af Forsvarskommandoen.

Vi mødes i Kastrup Lufthavn med FKO samt øvrige gæster (BTN-chefer fra Holstebro og Vordingborg samt et hold musikanter fra Slesvigske Mu-

sikkorps). Afgang 16:30 fra Kastrup med NORDEFCO flyet, ankomst 03:30 DK tid (06:30 lokal tid). Flyet byder ikke på luksus, hvilket nok er meget passende for offentlige rejser i Danmark pt. Ingen film eller sædelomme - og det går jo nok - men at man ikke engang kan læne ryglænet en

streg tilbage.... Nå, men vi er ikke så mange med på flyvningen, for flyets primære opgave er at transportere julemaden ned til vores udsendte, så det er muligt at brede sig lidt over nabosæderne.

Efter landing i den militære del af lufthavnen i Kabul, Hamid Karzai

International Ariport (HKIA) går vi direkte i gang med inprocessing. Udl levering af udrustning og våben, sikkerhedsbriefing, udl levering af passwords, ID-kort, koder og nøgler til kvarter, sundhedsbriefing, hilse på folket etc. Alle er i godt humør og meget hjælpsomme. Man glæder sig over, at julemad, gaver fra pårørende og juletræer er ankommet. Så bliver det alligevel jul i Afghanistan.

En kedelig meddelelse: Grundet et angreb på lejren, hvor de amerikanske 'Contracters' bor - og to dræbte amerikanske soldater -, er alle veje i Kabul 'sorte', hvilket betyder, at vejene af sikkerhedsmæssige årsager ikke må anvendes af koalitions køretøjer. Så kl. 12:25 er vi klar til helikopterløft til New Kabul Compound (NKC), hvor vores Mobile Force Protection Team (MFPT) har ophold, og med i helikopteren har vi fået flere sække med julegaver hjemmefra.

Også i NKC bliver vi taget rigtig godt imod. Igen sikkerhedsbriefing og indkvartering samt en rundvisning i lejren. NKC er - i modsætning til HKIA - meget tæt pakket af bygninger, telte og shelters. Der er ikke plads til store armbevægelser. Kontingentets samlingssted er Valhalla. Et stort telt, hvor man har bygget 'sofarækker' anlagt som et mindre auditorium. Valhalla fungerer som briefingrum - men også som opholdsstue, når der ikke skal foregå noget tjenstligt. Der er stort TV, konsolspil, bøger, blade - og ikke mindst et par effektive kaffemaskiner.

Vi overnatter i NKC og tager en tidlig helikopter tilbage til HKIA.

Meningen med vores besøg er jo at få hilst på folket, se hvordan de lever og arbejder - og så at høre, om der er noget, som ikke fungerer, eller som kunne være bedre. Vilkår, som vi som faglige organisationer kan hjælpe med til at ændre på, så vores soldater får de bedst mulige betingelser under udsendelserne. Derfor var der arrangeret tid både i NKC og HKIA, hvor vi kunne drøfte stort og småt - samt fortælle lidt om, hvad der rører sig hjemme i Danmark. Officererne gav begge steder indtryk af et rigtig godt sammenhold og højt humør. Der var ikke meget, der trykkede.

Rent tjenstligt er det dog belastende, når vejene er lukkede. Det er kontingentets hovedopgave at køre eskorte for rådgivere m.v. og når man ikke kan køre, så er der ikke meget at lave. Det er dog faktorer, som hverken vi eller Forsvaret kan ændre på, men at være udsendt og gå lediggang.... Ja, så er der jo tid til at træne fysikken. Heldigvis er vejene kun lukkede i kortere perioder.

Generelt var stemningen dog rigtig god og moralen høj. Der var 'kun' to emner, som lå officererne på sinde:

- Forberedelse til udsendelse: Der var et ønske om at blive bedre klædt på til at medvirke i SU samt håndtering af Nylønsforhandlinger i INTOPS. Ikke alle officerer har prøvet at være involveret i SU/Nyløn (indstillinger, lister, prioriteringer m.v.) i hjemlig struktur. HOD er allerede i gang med at se på, hvordan vi kan medvirke til at forberede officererne bedre på disse opgaver.
- Et andet emne var luftforureningen i Kabul. Og den er grim. Særligt i vinterperioden hvor der, udover den sædvanlige os fra gamle, udkørte biler og generatorer, yderligere bliver tilført røg fra bål til opvarmning i huse og på gader. Man brænder alt, hvad der kan brænde, og da der ikke er meget træ tilbage i Kabul og omegn, brænder man plastikaffald, gamle bildæk, brugte bleer - ALT. Der stinker. Det kan mærkes i øjnene og i luftvejene. Det

**- Efter 10 minutters
ophold udenfor,
typisk en gåtur fra
kontoret til kantinen,
opleves slim
i halsen, irriterede
øjne og irriterede
slimhinder
i næsen.**

Major, udsendt RS hold 11

sætter sig i huden og klæber. Nogle morgener kan man kun se cirka 40 meter frem.

Der foretages ikke målinger af luftforureningen fra dansk side, men civile NGO'er og andre interesseorganisationer opsamler målinger. De kan findes på internettet. Et populært site er 'AirVisual', hvor man kan udsøge større byer i hele verden og se aktuel - og forventet luftforurening. Her figurerer Kabul på niveau med nogle af de aller mest forurenede byer i for eksempel Indien, Bangladesh og Kina. I lejrene er der opsat luftrensere i lokalerne, hvor soldaterne opholder sig - men virker de, og bliver de vedligeholdt? På indkvarteringsstuen i HKIA stod der en, men vi kunne ikke tænde den. Der er ansigtsmasker til rådighed, men ingen i koalitionen ses at anvende dem. Er det den rette model? Soldaterne bliver rådgivet om at opholde sig indendørs mest muligt, ikke at lave fysisk træning udenfor etc. Men er det godt nok? HOD vil sammen med CS og HKKF gå i dialog med FKO og Forsvarets Sanitetskommando om emnet. Herunder ønsker vi, at der måles på soldaternes lungefunktion før - og efter udsendelse, ligesom vi vil tale om rådige og funktionelle, præventive midler såsom luftrenser, masker m.v.

Fra HOD side skal lyde stor tak til FKO som inviterede, og ikke mindst for modtagelse og ophold ved vores udsendte soldater. Tak til RS hold 11; det var en fornøjelse at tilbringe et par dage hos jer og opleve jeres professionelle og positive korpsånd. Og jeg vil ikke nævne det her - og dog....: at drage hjem med en 'vinder-kop' fra holddyst i musikquizen med Kenneth K., var en uventet bonus. Også tak til Kenneth K. og til Slesvigske Musikkorps for god underholdning af soldater og gæster - i juletiden - i smøg - i Afghanistan. ■

CHEFER, SE HER

HOD udbyder igen kursus i **samarbejds- og aftaleemner** for medlemmer, der tilhører chefgruppen.

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. april** på Hotel Comwell, Kongebrogaarden ved Middelfart, og koster kr. 4.000,- pr. deltager.



LIVETS GANG I FORSVARET

FREM TIL ÅRSSKIFTET 2018-2019 SAD EN KAPTAJN I EN M322-STILLING OG FIK SELVFØLGELIG FUNKTIONSVEDERLAG FOR DET. SÅ SKULLE FORSVARET ENDNU EN GANG INDFØRE EN NY STRUKTUR.

STORT SET ALLE STILLINGER BLEV SOM MINIMUM OMDØBT, og nogle af dem blev endog klassificeret på et andet og gennemgående lavere niveau. Det skete også med denne M322-stilling, som blev ændret til en "løngruppe 4-stilling", altså en kaptajnsstilling på overenskomstvilkår. Da M322-stillinger jo ikke findes i HOD's Protokollat til Akademikeroverenskomsten (overenskomststillinger), skulle der tages stilling til, om den pågældende M322-stilling skulle være en kaptajnsstilling eller en majorstilling, og den vurdering endte altså med et niveau som kaptajn. Det ligger inden for mulighederne af HOD's samlede aftalegrundlag, så det er ikke der ikke noget galt i.

Det urimelige eller det uforståelige - er, at den lokale ledelse end ikke tænkte på konsekvenserne for den ansatte. Når det tages med i ligningen, at der ikke skete en eneste ændring i stillingens samlede indhold - ud over niveauet -, så blev konsekvensen, at den ansatte mistede sit funktionsvederlag. Da der samtidig ikke blev taget skridt til at se på den ansattes individuelle tillægsdannelse i form af personligt kvalifikationstillæg eller et funktionstillæg, blev konsekvensen, at den ansatte helt konkret gik ned i løn hen over natten for at løse præcis de samme opgaver, som dagen før.

Ja, det er en mulighed, hvis man nærlæser HOD's samlede aftalegrundlag og alene fokuserer på den del af det samlede aftalegrundlag, der omhandler stillingens ni-

veau. Men det er - set fra HOD's side - absurd, at der ikke blev forhandlet et funktionstillæg på samme beløb som funktionsvederlaget gældende ind til afgang fra stillingen. Det ligner umiddelbart en spareøvelse.

Set fra HOD's perspektiv er det noget uheldigt, at den lokale ledelse ikke ser på helheden. Netop vurderingspunktet helhedsforståelse er et af de væsentlige punkter i FOKUS, så det burde selvfølgelig have været fremhævet i den proces, men det var det ikke.

Hvorfor den lokale ledelse valgte det meget snævre perspektiv står uklart. Men HOD kunne spekulere over, om den lokale ledelse - igen med et meget snævert perspektiv - alene fokuserede på det personlige kvalifikationstillæg. Der skete jo ingen ændringer af den pågældende kaptajns kompetencer, så der var jo "selvfølgelig" ingen grund til at ville aftale en forhøjelse af det personlige kvalifikationstillæg eller, som nævnt tidligere, at indgå aftale om et funktionstillæg, så den ansatte kunne opretholde den løn, som blev ydet før den omhandlede ændring af stillingen. En ændring, som helt og aldeles lå uden for kaptajnens indflydelse.

I andre sammenhænge er mantraet "lige løn for lige arbejde" - og her blev der ikke ændret så meget som et komma i arbejdsopgaverne.

Konsulent Steen Mikkelsen

FORHANDLINGSTEKNIK

FORBERED DIG INDEN FORHANDLING:

1. Kend de grundlæggende aftaler
2. Sidder du aktuelt i en stilling på et højere funktionsniveau?
3. Hvad står der i den nuværende aftale, hvis der er én?
4. Noget nyt siden sidste aftale/forhandling?
5. Beskriv dine 3-4 væsentligste styrker
6. Sæt mål ("ønskeligt", "kan nøjes med", "brudgrænse")
7. Hvordan er tillæggene for andre – "lønnen på arbejdspladsen"
8. Sparring med kollega, TR, HOD
9. Overvej at tage en bisidder eller at overdrage forhandlingen til HOD
10. Lav en "køreplan" til dig selv om selve forhandlingen
11. Tag noter
12. Kontroller aftaleudkastet
13. Start forberedelserne til næste forhandling (evt. logbog)

**Som ansat
begærer
du
forhandling!**

**Konsulent
Steen Mikkelsen
ved en hel del om
forhandlingsteknik.
Som medlem af HOD er
du selvfølgelig altid
velkommen til at kontakte
ham for gode råd.
25 36 18 88**

Et mæglingsmøde eller en forhandling skal finde sted indenfor klare tidsfrister, hvis der ønskes en sådan handling. For at undgå misforståelser om, at der virkelig ønskes et mæglingsmøde eller en forhandling, skal man anvende ordet "begæring af".

OVERENSKOMST- ANSATTE MAJORER - LØNGRUPPE 5

INDTIL NU HAR DER PRIMÆRT VÆRET overenskomstansatte premierløjtnanter og kaptajner i vores system, mens majorgraden har været forbeholdt tjenestemandsansatte.

Men det vil stille og roligt ændre sig. Flere kaptajner står nu overfor en udnævnelse til major, og når man er overenskomstansat, skal man vær opmærksom på, at der er lidt andre forhold, når det drejer sig om arbejdstid.

Overenskomstansatte majorer, også kaldet løngruppe 5 majorer (LG5), skal stadig planlægge på en gennemsnitlig arbejdsuge på 37 timer, og skal stadig overholde arbejdsmiljø- og EU reglerne for arbejdsmiljø, men de har ikke mulighed for at få udbetalt et eventuelt opstået merarbejde. Det skal som for chefgruppen afvikles inden for normperioden.

De overenskomstansatte majorer har selvfølgelig mulighed for, ved de årlige lønforhandlinger, at bede om kompensation for ikke afviklet merarbejdstid via et engangsvederlag.

Protokollat til akademikeroverenskomsten om overenskomstansættelse af officerer med flere under Forsvarsministeriet.

§ 13 Arbejdstid

Stk. 6.

De ansatte i løngruppe 5 er ikke omfattet af reglerne i overenskomstens § 14 om merarbejde. De er dog omfattet af de øvrige regler i overenskomstens kapitel 3 med følgende fravigelser, jf. protokollatets §§ 14-19.

Tillidsrepræsentanter_#1

I den her serie møder vi tillidsvalgte fra andre fagforeninger, hvor uddannelsesniveaut matcher officerernes, og vi ser på, hvorfor man vælger hvervet som tillidsvalgt, og om udfordringerne i hverdagen ligner hinanden de respektive steder.

I HOD har vi i omegnen af 130 tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter.

Vi mangler modige politikere

Overlægenes tillidsrepræsentant på Rigshospitalet er glad for rollen som brobygger, men frustreret over alle de politiske beslutninger, han ikke kan gøre noget ved.

TEKST INGRID PEDERSEN FOTO SARA SKYTTE



FOR ARASH AFSHARI ER DEN FORNEMSTE OPGAVE

som tillidsrepræsentant aldrig at præsentere hverken ledelsen eller kollegerne for at problem uden samtidig at komme med et forslag til en løsning. I seks år har den 46-årige overlæge på anæstesiaafdelingen på Rigshospitalet været en af de fire tillidsrepræsentanter, der varetager interesserne for hospitalets knap 500 overlæger. Han er glad for funktionen som tillidsrepræsentant og fascineret af de muligheder, den giver for at være brobygger mellem kollegerne og ledelsen.

- At være tillidsrepræsentant passer godt sammen med jobbet som anæstesilæge, og vi er suverænt den største gruppe inden for det fagpolitiske og som tillidsrepræsentanter. Vi er vant til at koordinere og løse problemer. Vi er sådan en slags action-læger, og det passer godt sammen med rollen som tillidsrepræsentant, siger Arash Afshari.

Foreningen af Speciallæger er kendetegnet ved, at den også organiserer chefer og mellemledere, og som overlæge er Arash Afshari en del af ledelsen. Det betyder, at han som tillidsrepræsentant har mange forskellige kasketter, fordi han selv både er chef og medarbejder.

- Og nogle gange må jeg under en forhandling gøre opmærksom på, at nu tager jeg lige en anden kasket på, siger han.

Modige politikere efterlyses

Men han er også frustreret over alt det, han som tillidsrepræsentant ikke kan skaffe løsninger på, fordi der er tale om politiske beslutninger. Han nævner som eksempel, at politikernes behandlingsgaranti til patienterne skævvrider sundhedssystemet, fordi der ikke bliver skelnet mellem alvorlige kræftsygdomme, nedgroede negle, alvorlige hjertekarsygdomme og fedmeoperationer eller andre operationer af bevægeapparatet. Alle har ret til behandling i det offentlige sundhedssystem inden for en given tidsramme, og det mener han gør sundhedssystemet til et stort sort hul, hvor der aldrig er penge nok.

- Vi mangler modige politikere, der træffer modige beslutninger om, hvordan vi skal prioritere, siger han og nævner, at der for eksempel på Rigshospitalet finder masser af behandlinger sted, som

hver især er så dyre, at de koster adskillige sygeplejersker.

- Det betyder, at andre patienter får en dårligere behandling, fordi nogle enkelte patienter får meget kostbare behandlinger, og det påvirker mit og mine kollegers arbejde. Men det er noget af det, jeg ikke kan gøre noget ved som tillidsrepræsentant, fremhæver han og nævner, at han gerne så, at politikere ikke havde så stor magt, når de reagerer på enkeltsager.

- Den slags er en dødsspiral, og det undergraver hele fundamentet under sundhedssystemet, siger han og opfordrer til, at Medicinrådet, der er eksperter og skabt til at prioritere ressourcerne i sundhedssystemet, får meget større magt, for behandlingerne bliver dyrere og dyrere.

- Pharma-industriens priser er helt ude af trit med, hvad det koster at udvikle og producere medicinen, men fordi Danmark er et pharma-land, er der blandt politikerne en berøringsangst over for at gøre noget ved det, selv om vi betaler meget højere priser for medicin, end vore nabolande gør. Det har betydning for hele sundhedsvæsenet, fordi de dyre behandlinger betyder, at der skal skæres andre steder - blandt andet på personalet, så kollegerne får mere og mere travlt, og der er mindre tid til patienterne. Og det er noget, der berører mig som tillidsrepræsentant, siger han.

Næsten alle er organiseret

Selv om de ikke bruger begrebet, er Arash Afshari en slags fællestillidsrepræsentant for overlægerne på

Rigshospitalet. Han har altid interesseret sig for fagligt arbejde, så han var nem at overtale, da han for seks år siden blev foreslået som tillidsrepræsentant.

- Blandt læger er der ikke problemer med organiseringen. Stort set alle er medlem af fagforeningen, konstaterer han og nævner, at det selvfølgelig kan give problemer, at både cheferne og medarbejderne er medlemmer af den samme fagforening. Men i situationer, hvor der kan være interessekonflikter, får overlægerne hjælp direkte hos Overlægeforeningens jurister.

En af de ting, han selv synes, han har fået gennemført med stor

– Den store frustration både for mig som tillidsrepræsentant og for mine kolleger er det clash, der er mellem DJØF'ere og den lægelig faglighed. For eksempel, at konsulenter, der ikke har deres gang på hospitalet, har lavet planer for arbejdstilrettelæggelse på alle afdelinger. De har ingen forståelse for den kompleksitet, der er forbundet med arbejdet med for eksempel kræftsyge børn, men blot blev bedt om at komme med planer for at tilrettelægge arbejdet anderledes.

Arash Afshari

Anæstesilæge

Anæstesiologi er det næststørste medicinske speciale. Foruden at lægge patienter i narkose giver de smertebehandling, plejer patienterne på intensiv afdeling og yder præhospital behandling - for eksempel i ambulancer og helikoptere.

Frikøbt

Det meste af arbejdet som tillidsrepræsentant laver Arash Afshari i fritiden. På grund af sine særlige opgaver er han frikøbt fire dage om måneden. De øvrige tillidsrepræsentanter for overlægerne er frikøbt i to dage, men andre faggrupper er frikøbt i flere dage.



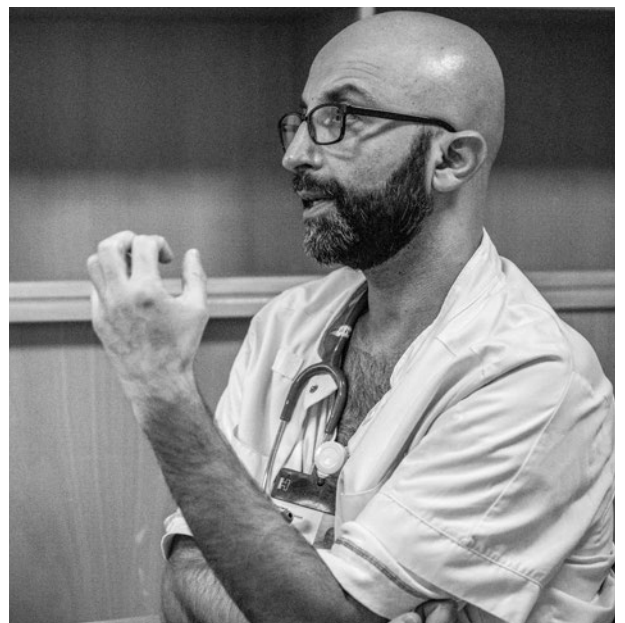
– Men selv om jeg nu har sagt en hel masse om de ting, vi ikke har indflydelse på, er det spændende at være tillidsrepræsentant – at have brobyggerfunktionen mellem kollegerne og ledelsen. **Det kræver selvfølgelig, at man er en seriøs forhandlingspartner,** og at man kan se, hvis kollegerne stiller urimelige krav.

Arash Afshari



Foreningen af Speciallæger

- Foreningen af Speciallæger (FAS) er paraplyorganisation for syv større og mindre forhandlingsberettigede organisationer, blandt andet overlæger i staten som organiserer lægerne i Forsvaret. Den største forening i FAS er Overlægeforeningen, som Arash Afshari er medlem af.
- Foreningen af Speciallæger er også en del af Lægeforeningen, der også består af Yngre Læger og Praktiserende Lægers Organisation.



succes, er forhandlingerne om ny løn. Det kan give interne problemer og misundelse, fordi det handler om flere forskellige slags tillæg.

- Tidligere forhandlede kollegerne selv, men jeg skulle skrive under. Nu indstiller den enkelte overlæge til mig, og så forhandler jeg med centercheferne. Det betyder, at vi løfter i flok, og at chefens favoritter ikke bliver tilgodeset. Det har også synliggjort, at nogle tidligere er blevet overset, forklarer han og tilføjer, at den nye måde at forhandle ny løn på er en kæmpesucces, som andre er i gang med at kopiere, fordi de fleste ledere synes, at det er svært at forhandle løn for sig selv.

Han nævner, at det betyder, at overlægerne er blevet mere synlige, at det er blevet afmystificeret, hvor mange penge der er til rådighed, og at der er aftalt et minimum, så ingen skal nøjes med en lønstigning på 500 kroner om måneden.

- Nogle gange er overlægernes krav urealistiske, og så er min fornemste opgave at forklare kollegerne, at pengene simpelt hen ikke er der, siger han.

- Jeg går til opgaven med stor ydmyghed, understreger han og fastslår, at evnen til at kommunikere på tværs af afdelinger og funktioner er afgørende for at trives og fungere som tillidsrepræsentant, og for at have succes med forhandlinger skal han kunne se problemerne for alles synspunkter.

Faglighed bliver overhørt

Som tillidsrepræsentant kan det være svært, når kollegerne brokker sig over for eksempel de rammer, som AC sætter via den centrale overenskomst, eller over antallet af vagter, som Arbejdsmiljøloven sætter rammer for, for en stor del af de problemer, overlægerne kommer til deres tillidsrepræsentant med, drejer sig om et samspil mellem trivsel, løn og arbejdsmiljø.

- Den store frustration både for mig som tillidsrepræsentant og for mine kolleger er det clash, der er mellem DJØF'ere og den lægelig faglighed, siger han og nævner som eksempel, at konsulenter, der ikke har deres gang på hospitalet, har lavet planer for arbejdstilrettelæggelse på alle afdelinger. De har ingen forståelse for den kompleksitet, der er forbundet med arbejdet med for eksempel kræftsyge børn, men blot blev bedt om at komme med planer for at tilrettelægge arbejdet anderledes.

- De kommer med en betragtning om, at vi bare sidder og triller tommelfingre, siger Arash Afshari og tilføjer, at forslaget i første omgang er skudt til hjørne, men at der er brugt megen arbejdstid på at diskutere det, og at det var frustrerende både som tillidsrepræsentant og fagperson at blive overhørt.

Han nævner kun problemerne med Sundhedsplatformen i et par enkelte sætninger, for den har alle i forvejen hørt om, og han forventer ikke, at den nogensinde kan blive en succes.

Også bygningen af de nye superhospitalet skaber problemer hos hans kolleger.

- Politikerne er for hurtige til at indregne gevinsterne ved dem. Selvfølgelig tager det tid at flytte og få de nye rutiner på plads. I Skejby har vi set, at det skaber utryg-

hed og manglende produktivitet.

Her på Rigshospitalet betyder økonomien, at huset simpelt hen ikke er blevet vedligeholdt, så nogle gange drypper det ind, når det regner, og ingen forholder sig til, hvad det koster, når et ikke-vedligeholdt kloakrør springer og ødelægger en scanner til mange millioner kroner, konstaterer han.

Han glæder sig over, at hospitalet nu igen har egne rengøringsmedarbejdere, for årene med udliciteret rengøring var problematiske. Hospitalet var snavset.

- For at få rengøringen så billigt som muligt fra det private rengøringsselskab slækkede man på kravene. Det er klart, at man får, hvad man betaler for. Men man indregner ikke, at det medfører flere infektioner blandt patienterne – og hvad det koster, siger han.

Burn out

Han frygter, at yderligere besparelser på Rigshospitalet på op mod 70 millioner kroner i 2020 som følge af gevinstrealisering af det nye Nordfløjs-byggeri gør situationen endnu værre, og han siger, at det føles som en spurt for at undgå at træde i vandpytterne.

- Som tillidsrepræsentant har jeg jo også mange personlige samtaler med kollegerne. Det er en vigtig del af min funktion.

I disse år oplever han, at overlæger i 50'erne beder om at komme på nedsat tid, fordi arbejdspresset bliver for stort. De kan ikke holde til det, og nedsat arbejdstid har der ellers aldrig været tradition for blandt overlæger.

- Men flere af dem siger, at de simpelthen har problemer med at holde gejsten oppe, konstaterer han.

På længere sigt bliver problemet større, for 40-45 procent af speciallægerne er over 50 år, og han forudsiger, at mange måske vil vælge en tidligere pension, end de ellers ville have gjort, fordi de lider af udbrændthed. Han mener ikke, at Rigshospitalet vil have de samme problemer som andre med at rekruttere nye læger, men rekrutteringsproblemerne er ret udtalte på hospitaler i andre dele af landet. Han nævner også sagen fra Svendborg, hvor en patient døde, og hvor den yngre læge først endte i Byretten og blev frikendt, så i Landsretten og blev dømt, og til sidst i Højesteret, hvor hun blev frikendt. Bebrejdelserne førte siden til, at en af overlægerne, som stod op for den yngre kollega og tog kampen op mod Styrelsen for Patientsikkerhed, endte med at få en depression og efterfølgende døde.

- Ud over udbrændthed skaber det problemer for forskningen og udviklingen, når lægerne bliver så pressede, siger han.

- Men selv om jeg nu har sagt en hel masse om de ting, vi ikke har indflydelse på, er det spændende at være tillidsrepræsentant – at have brobyggerfunktionen mellem kollegerne og ledelsen. Det kræver selvfølgelig, at man er en seriøs forhandlingspartner, og at man kan se, hvis kollegerne stiller urimelige krav. Specielt efter OK18, hvor stemningen kunne være hård, viste modellen sig at kunne holde, for bagefter havde vi, der ellers havde været modstandere, samme gode relation, siger han. ■



SNOWDEN AFSLØREDE OVERVÅGNINGEN, MEN IKKE HVAD VI STILLER OP MED DEN

Afsløringerne fra Edward Snowden gjorde os bevidste om, at **efterretnings-tjenester og techgiganter kigger med i borgernes data** uden deres tilladelse. Men ingen aner, hvad vi gør med denne viden, lyder kritikken.

TEKST ANDERS HØJER RØMELING
FOTO MARKUS SPISKE/UNSPLASH

SYV ÅR ER GÅET, SIDEN OFFENTLIGHEDEN LÆRTE EDWARD SNOWDEN OG IKKE MINDST NSA'S OVERVÅGNINGSPROGRAM AT KENDE.

Hovedpersonen lever i dag i eksil i Moskva, og debatten kører fortsat, om Snowden er helt eller skurk, patriot eller forræder. Hundrevis af artikler, bøger, en spillefilm og en selvbiografi senere er det relevant at gøre status og spørge, hvad Snowdens afsløringer har betydet?

"Det spørgsmål er vildt svært at svare på," lyder det fra DR's videns- og tech-korrespondent, Henrik Moltke. Han har skrevet utallige artikler om Snowden-sagen, først for Dagbladet Information og siden for New York Times og The Intercept. Derudover har Henrik Moltke arbejdet tæt sammen med filmdokumentaristen Laura Poitras, der mødte Snowden på hotelværelset i Hongkong, og som vandt en Oscar for dokumentarfilmen Citizenfour.

Snowden har medført et hav af eftervirkninger, mener Henrik Moltke, men først og fremmest er offentligheden blevet bevidst om, at nettet kan overvåges, ligesom at store teknologivirksomheder og myndigheder har skruet op for sikkerheden:

- Vi lærte, at der fandtes et globalt overvågningssystem, og afsløringerne rejste en masse debat om data og privatliv. I hverdagen er den tydeligste konsekvens nok, at flere og flere tjenester går op i kryptering og sikkerhed - blandt andet at mange bruger https frem for http, som sikrer, at din og min kommunikation på hjemmesider er krypteret, så en tredjepart ikke uden videre kan lytte med. Derudover betød afsløringerne også, at de amerikanske efterretningstjenester fik rettet ind på nogle af deres overvågningsprogrammer, som var på kant med loven, siger han og tilføjer:

- Men der har ikke været fyringer i de amerikanske spiontjenester, eller forsvarsministre som har måtte gå af.

Kostede afsløringerne liv?

En konsekvens, som især efterretnings- og militærfolk har råbt højt om, er de kilder og indhentningsmetoder, som Snowdens afslørin-

ger angiveligt har bragt i fare. USA's daværende efterretningschef, James Clapper, siger, at uoprettelig skade er sket, men han fortæller ikke hvordan.

Henrik Moltke mener dog, at Clapper giver "en gratis omgang" ved ikke at være mere specifik. For eksempel fremhæver han, hvordan han og andre journalister, der arbejdede med afsløringerne, kontaktede myndighederne i god tid før publiceringen, og at han "gik meget langt for at undgå risiko for militært personel":

- Vi havde en løbende dialog med sikkerhedstjenesterne om, hvad vi publicerede. NSA fik mulighed for at sige, hvad de mente, der burde bortredigeres, uden at vi dog lod os direkte diktere af dem. NSA var yderst professionelle i processen, og jeg tror, at vi ville have fået det at vide, hvis vores artikler konkret havde bragt soldater eller kilder i fare. Så nej, jeg tror bestemt ikke, at vi journalister har "blod på hænderne", selvom efterretningstjenesterne formentlig har mistet kapaciteter. Men der kan på den anden side være sket ting, som vi ikke har fået noget at vide om, siger han.

Selvom Snowdens afsløringer var altafgørende for den offentlige debat om overvågning, så mener Henrik Moltke dog også, at nogle af artiklerne blev for skarpvinklede, og at medierne kan have efterladt offentligheden med et unuanceret billede af NSA's motiver:

- Det er også min anke mod Snowdens selvbiografi, at han måske nogle gange mod bedre vidende fremstiller det, som om at forholdsvis målrettede overvågningsprogrammer - som kræver dommerkendelser - handler om at overvåge almindelige borgere.

Efterretningstjenester er mere åbne

Ligesom NSA indvilligede i at gå i dialog med journalister i forhold til Snowden-filerne, har efterretningstjenester over en bred kam åbnet sig mere for offentligheden. Det mener Mikkel Storm Jensen, militæranalytiker ved Forsvarsakademiets Institut for Strategi.



- Efterretningsmiljøet, især i Vesten, har i løbet af de seneste år fået en mere åben pressepolitik og udsender pressemeddelelser med jævne mellemrum, ligesom de på deres hjemmesider fortæller om sig selv. Herhjemme udgiver Forsvarets Efterretningstjeneste for eksempel uklassificerede risikovurderinger, siger han.

- Jeg ved ikke, om det er en direkte konsekvens af Snowden, men måske der er et element af image-genoprettelse i det oven på den mistillid, som Snowden-filerne medførte.

Overordnet set er det ikke Mikkel Storm Jensens vurdering, at efterretningstjenester verden over har skruet ned for dataindsamlingen, blot fordi overvågning i 2013 kom på dagsordenen.

- Alene det faktum, at alt gemmes på internettet eller er koblet på internettet, betyder, at der skabes urimelig meget mere data, end da Snowden samlede materiale sammen på Hawaii. Så helt principielt er der større data-mængder og flere indhentningsmetoder, og hvis jeg var en efterretningstjeneste, ville jeg da søge i det - i Danmarks tilfælde inden for lovens rammer, selvfølgelig. Men som bekendt er det ikke alle efterretningstjenester, der er underlagt en lovgivning som Danmarks, siger Mikkel Storm Jensen.

Ingen gør noget ved overvågningen

For Anders Kjærulff, journalist og vært på programmet 'Aflyttet' på den nu hedengangne Radio24Syv, var Snowden-filerne et altomfattende jordskælv, der bekræftede hans og andres mistanke om, at myndighederne kiggede med.

- Med Snowdens afsløringer indså vi, at internettet havde mistet sin uskyld, og at der lå en indbygget overvågningsmekanisme i det. I dag er vi så bevidste om, at NSA, Google og Facebook kigger med, og at de endda samarbejder med hinanden om at indsamle data på os, siger han.

Som sin journalistkollega Henrik Moltke mener Anders Kjærulff, at Snowden har givet offentligheden en langt bedre forståelse af, hvad der foregår. Til gengæld mener han ikke, at vi har nogen ide om, hvad vi stiller op med denne viden.

- I dag befinder vi os i den uhyggelige fase, hvor vi ved, at alt, hvad vi gør og bruger på nettet, bliver registreret og analyseret, og at det formentlig finder sted i et stigende omfang, siger han og tilføjer:

- Jeg har ikke noget imod efterretningstjenester. De arbejder i sagens natur i det skjulte. Men lige præcis fordi de gør det, påhviler der dem en meget stor forpligtelse for at opføre sig korrekt og etisk. Vi aner ikke, om de har ændret praksis efter Snowden-sagen, eller om de bare har fortsat, hvilket jeg godt kan mistænke dem for, siger han.

Ifølge Anders Kjærulff finder mobiliseringen mod overvågning sted i civile organisationer og blandt særlige software-udviklere, mens den brede befolkning og beslutningstagerne på Christiansborg mere eller mindre har accepteret situationen.

- Vi er endt en masse illusioner fattigere, men uden ideer til hvordan vi kommer videre. Det er ligesom Platons hulelignelse: vi ved, at vi er lænket fast til væggen, men ingen prøver at fjerne lænkerne, og vi sidder stadig og kigger på skyggespillet. I dag er skyggespillet bare i HD. ■



Vælg Tryg og få ekstra **fordele**

HOD har en attraktiv aftale med Tryg om forsikringer til medlemmerne. Aftalen giver dig fordele og services, som er med til at gøre din hverdag tryg.

Vælg os og få blandt andet:

- hurtig hjælp døgnet rundt
- rabat på forsikringer
- Tryg Bolighotline - rådgivning om skader i dit hjem
- mulighed for bonus på typisk 8 % (fra Trygs hovedejer Tryghedsgruppen)

Læs mere på tryg.dk/partner/hod eller ring til os på 70 33 25 25

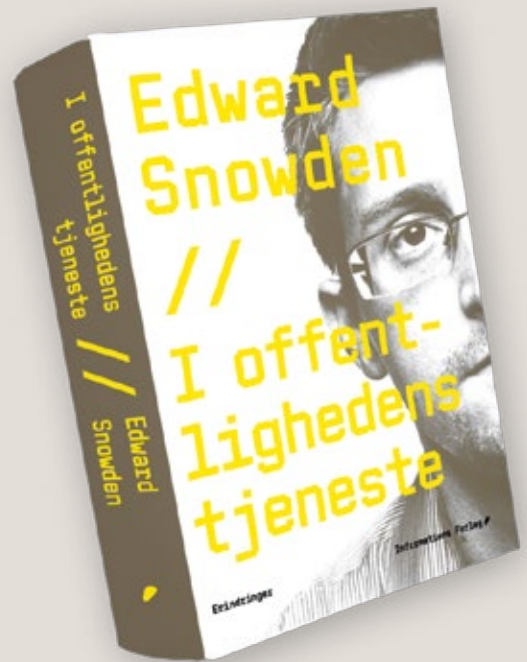


Det handler om at være



EN PATRIOTISK LANDSFORRÆDER?

Med 'I offentlighedens tjeneste' fortæller **Edward Snowden, hvordan 9/11 ændrede USA** til det værre, og hvorfor han valgte at beskytte offentlighedens frihed til fordel for statens sikkerhed.



TEKST ANDERS HØJER RØMELING

TROSKAB MOD den beskyttende stat eller troskab mod de værdier, der beskytter borgerne fra selv samme stat? Det var de mulige scenarier i den dengang 29-årige Edward Snowdens hoved. Han valgte som bekendt det sidste, da han i 2013 smuglede hundredtusinder af hemmelige filer ud fra National Security Agency (NSA) på Hawaii.

Dette skæbnesvangre valg samt opvæksten foran computerskærmen og senere karrieren som hacker i de amerikanske efterretningstjenester fortæller Edward Snowden om i erindringsbogen 'I offentlighedens tjeneste'.

En født hacker

Allerede inden puberteten er Edward Snowden dybt fascineret af farens hjemmecomputere og "det frie internet" i 1990'erne. På nettet chatter han med andre ældre hackere verden over, og han sluger internettets uendelige bibliotek af informationer.

Snowdens tidlige opvækst er både sigende og sjov læsning, for vi møder en introvert, nørdet dreng, hvis første selverklærede "hack" er at udregne skolens karaktersystem for elevdeltagelse, så Snowden kun lige akkurat er til stede og afleverer den mængde hjemmeopgaver, der sikrer

en bestået skolegang. Tiden væk fra klasselokalet kan Snowden i stedet bruge foran computeren, og snart foregår hackingen også online, da Edward Snowden skaffer sig adgang til et amerikansk atomlaboratoriums database.

Det er også i de indledende kapitler, at Snowden fortæller om sine forfædre, der i generationer arbejdede for den amerikanske stat og i enkelte tilfælde gik stik imod lodrette, amoralske ordrer. Som læser snubler man nemt over de tråde, der bliver lagt ud, og som har til hensigt at skære Snowden-klanens evige pligtfølelse og moralske kompas ud i pap.

Bogen er selvsagt et forsvar for Snowdens gerninger og en afsløring af det, Snowden mener er den amerikanske stats ugerninger. Men forfatterens idealisme og handlinger, der har bragt amerikanske agenter, kilder og indhentningsmetoder i fare, står uimodsagt, og det er bogens svaghed.

9/11 gav carte blanche

Efter terrorangrebet mod USA 11. september 2001 er Snowden opsat på at hævne sig på den verdensomspændende terror, og han mærker en eufori over, at USA's overlegne

militære magt kan vælte diktaturer og befri undertrykte befolkninger i Afghanistan og Irak. Det bliver Snowdens motivation for at omsætte sine evner ved et tastatur i nationens tjeneste, i første omgang hos CIA.

Langsomt anerkender han dog ridserne i USA's blankpolerede rustning. Krigen mod terror handler ikke kun om at standse nye terrorangreb eller beskytte uskyldige mennesker mod despoter, men også om at udnytte den carte blanche til magt, som terrorfrygten og teknologien giver. Ifølge Snowden.

Og ifølge ham skal frygten for nye terrorangreb gøres permanent, så regeringen får moralsk og juridisk mandat til at udrulle masseovervågningen og indhentningen af metadata.

"Tjenesterne hyrede it-virksomheder til at hyre unge mennesker og overlod dem nøglerne til kongeriget, fordi - som Kongressen og pressen fik at vide - tjenesterne ikke havde noget valg. Ingen andre vidste, hvordan nøglerne eller for den sags skyld kongeriget fungerede," skriver han.

Flugten fra paradiset

Omkring 2013 er Snowden havnet i paradiset. Han bor på Hawaii med sin kæreste og arbejder for NSA og tjener gode penge. Stillingen har

han søgt for at tilegne sig et endnu større overblik over den amerikanske masseovervågning. Blandt andet indser Snowden, at NSA har sikret sig lovmæssig adgang til - og i nogle tilfælde tvinger sig adgang til - private teleselskabers trafik og metadata og potentielt set kigger med i den enkelte amerikaners søgehistorik, e-mails, sms'er, chats og nøgenbilleder. Men NSA kan ikke kun kigge med, de gemmer også al telekommunikation med det formål, skriver Snowden, at "skabe en perfekt hukommelse. Et permanent arkiv."

Snowden mener, at USA er ved at ændre sig til en politistat - stik imod de frihedsrettigheder, som den amerikanske forfatning garanterer. Han kan ikke længere udskyde det skæbnesvangre valg om at udstille NSA's overvågning. Han smugler bevismaterialet ud fra NSA-bygningen på Hawaii og flygter i al hemmelighed til Hongkong, hvor han mødes med en lille skare af journalister. Resten er som bekendt historie.

Læs bogen uanset holdning til Snowden

I Snowdens øjne havde efterretningsmiljøet og de skiftende præsidentadministrationer "hacket forfatningen" og skabt en "straffri kultur", hvor mandatet til statslig overvågning år for år blev udvidet uden befolkningens kendskab eller tilladelse. Bogen er særlig spændende, når den går i dybden med denne udvikling og i lægmandstermer forklarer overvågningsteknologien og efterretningsmiljøets liberale tolkning af overvågningsmandatet.

Uanset om man er enig i Snowdens handlinger eller ej, så tjener 'I offentlighedens tjeneste' som et afgørende perspektiv i diskussionen om, hvad der må veje tungest: beskyttelsen af den enkelte menneskes rettigheder eller beskyttelsen af nationens sikkerhed. Og så er det fascinerende at læse om et menneske, der drager den yderste konsekvens af sin overbevisning, uanset om det gør manden til patriot eller landsforræder. ■

SOM MODPOL TIL EDWARD SNOWDENS BOG kan man for eksempel læse 'Facts and Fears: Hard Truths From a Life in Intelligence' skrevet af James Clapper. Han var USA's øverste efterretningschef i 2013, hvor Snowden-lækket fyldte verdens avissider, og hvor USA "styrtblødte" hemmeligheder.

IFØLGE CLAPPER havde Edward Snowdens afsløringer af NSA's masseovervågning en pris. Ikke kun for Snowden, men i høj grad også for USA's sikkerhed og for USA's efterretningsmuligheder verden over. Clapper kalder månederne efter Snowdens læk for sin karrieres vanskeligste. For hver ny artikel, som verdenspressen bragte baseret på Snowdens filer, kunne USA's fjender læse, hvor og hvordan de i hvert fald ikke skulle kommunikere med hinanden. Derudover offentliggjorde Washington Post store dele af Kongressens hemmelige efterretningsbudget, som i detaljer fortalte, hvor USA stod stærkest og svagest i forhold til indhentning. Kort og godt, skriver Clapper, så "styrtblødte" USA statshemmeligheder, og amerikanernes unikke efterretningsfordele eroderede på ingen tid.

I MANGES ØJNE er Edward Snowden en "helt" og en "patriot", der afslørede masseovervågningen for at beskytte amerikanernes frihed. Den præmis køber Clapper dog ikke. Den tidligere efterretningschef mener, at Snowden kunne have brugt det amerikanske retssystemets forskellige whistleblower-ordninger frem for at gøre sig til dommer over, hvilke oplysninger der kunne lækkes, uden at begribe de enorme konsekvenser for sit land og sine kolleger. Selv skriver Snowden, at han aldrig stolede på den gængse kommandovej, og at efterretningsmiljøet ville have frosset ham ude eller buret ham inde, hvis han havde ytret sin kritik.

CLAPPER ERKENDER DOG, at efterretningsmiljøet burde have været mere transparent i årene efter 11. september 2001. Hvis daværende forsvarsminister Donald Rumsfeld eller præsident George Bush havde forklaret til offentligheden, hvorfor man gemte telekommunikation på samme måde, "som FBI gemmer fingeraftryk", så ville den amerikanske befolkning måske have vist større forståelse for NSA's metoder.

Men netop metoderne - den permanente lagring og potentielle overvågning af alle amerikaneres samlede telekommunikation med omverdenen - afviser Clapper i brede vendinger skulle have fundet sted: "At vi hverken havde tilbøjeligheden, autoriteten eller ressourcerne til rent faktisk at gøre det, vi blev anklaget for, lod ikke til at betyde noget."

CLAPPER GÅR AF GODE GRUNDE ikke i dybden med, hvad NSA gjorde eller ikke gjorde, men de hundredtusinder af filer, som Snowden smuglede ud af bunkeren på Hawaii, efterlader ikke én med indtrykket af, at den amerikanske stat havde travlt med at begrænse sine overvågningsprogrammer. Snarere tværtimod. ■

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.

11. SEPTEMBER VAR ET PARADIGMESKIFTE

Major Thomas "MET" Kristensen var den første dansker, der fløj F16-kampmission over Afghanistan. – Jeg var til stede i nuet, som jeg aldrig havde været det før, siger han.

TEKST ANDERS HØJER RØMELING

DET ER MORGEN I 2002, og i sit F16-jagerfly er Thomas "MET" Kristensen ved at forlade Manas-basen i Kirgisistan for at flyve ind over Afghanistan. Fra en syv-otte kilometers højde skal han være klar til at yde ildstøtte til allierede soldater på landjorden, hvis der skulle blive behov for det.

- Lige der mellem Kirgisistan og Afghanistan flyver jeg over det vestlige Himalaya, som blokerer al radiokommunikation. Så i tyve minutter er der radiotavshed. I tyve minutter er jeg og min wingman nærmest alene med bjergene.

- Jeg kigger ned på det her ufatteligt smukke og rå landskab, og jeg tænker, at det ser ud, som da verden blev til. Jeg ville ikke have været overrasket, hvis jeg havde set en Tyrannosaurus Rex luske rundt dernede, fortæller han.

Nogle måneder senere krydser MET igen grænsen til Afghanistan og får besked på at kontakte nogle allierede tropper. Krigsmaskineriet går for alvor i gang.

- Vi skal støtte de her dudes nede på jorden. Under mig flyver en drone og over mig et amerikansk B1-Lancer-bombefly. Som den første dansker smider jeg en laser-guidet bombe, og jeg skyder også med flyets kanon. Men fordi bjergene er så pissehøje, kan jeg ikke lave det, der hedder low angle strafing, som vi har øvet hjemme i Danmark tusindvis af gange, og jeg må improvisere. Det er ikke Oksbøl, hvor solen skinner på en dejlig dag, siger han.

Missionen lykkes. På vej tilbage til basen spørger MET sin wingman i radioen, om det ikke er en "helt vildt varm dag", for hans flyvedragt er gennemblødt af sved.

- Åndssvagt spørgsmål, tænker jeg sekundet efter. Jeg er gennemblødt, fordi adrenalin pumper rundt i kroppen. Jeg var til stede i nuet, som jeg aldrig havde været det før, og under engagementet kunne jeg kun tænke på, hvad der er vigtigt lige nu og her, siger han.

Farvel fædreland, goddag middelalder

MET blev egentlig jagerpilot for at patruljere Danmarks luftrum og med egne ord "forsvare Gud, konge og fædreland". Karrieren ville, tænkte han, ligne forholdene som under Den Kolde Krig tilsat et pift 'Top Gun'. Men 11. september 2001 ændrede Danmarks forsvars- og udenrigspolitik og dermed MET's arbejdsopgaver som jagerpilot.

- 11. september var et paradigmeskifte. Jeg var i dåværende Eskadrille 726 på Flyvestation Aalborg, og jeg tænkte allerede selv samme dag, at det ville ende med krig, og at vi på en eller anden måde ville blive involveret, husker han.

Mindre end et år senere gik MET på vingerne fra Manas-basen i Kirgisistan, et land han ikke anede eksisterede, før han ankom sammen med de danske F16-kampfly.

- Det var langt væk fra Danmarks territorium og Gud, konge og fædreland, men missionen gav mening for mig, fordi jeg skulle i kamp mod al-Qaeda og Taleban; mennesker som havde henrettet kvinder på Kabuls fodboldstadion, og som havde sprængt de uvurderlige, gamle Buddha-statuer i stumper og stykker, siger han og fortsætter:

- Det var et opgør med mennesker med en middelalderlig tankegang, som er fløjtende ligeglade med krigens regler og menneskerettigheder, og den kamp kunne jeg

Major Thomas Kristensen med flyvernavnet MET er jagerpilot. Det blev han i sin tid, fordi han ville patruljere Danmarks luftrum og 'forsvare Gud, konge og fædreland'.
Foto: Casper Tybjerg



11. september 2001 fløj to fly ind i World Trade Centers tvillingetårne i New York. Et tredje fly ramte Pentagon i Washington, mens et fjerde fly styrtede ned på en mark i Pennsylvania.
Foto: Chang W Lee/New York Times/Ritzau Scanpix

sagtens se mig selv i. Jeg troede på, at min indsats ville gøre verden til et bedre sted, og at det lysegrønne demokrati ville begynde at spire, fortæller Thomas Kristensen.

Mit job er at gøre det rigtige

De bomber, MET og resten af Vesten kastede i Afghanistan og i senere Irak og Libyen, banede som bekendt ikke vejen for fred og demokrati, men for nye voldelige magtkampe og ustabilitet i regionen anført af enten statsmagter, krigsherrer eller terrororganisationer.

- Jeg var af sted i næsten fem måneder over tre udsendelser, og i dag er der jo ikke sket en skid. Det har været ekstremt frustrerende at overvære, hvordan den ene "stærke mand" efter den anden har bestræbt sig på at overtage magten i samtlige de lande, hvor vi har forsøgt at gøre en forskel, siger han.

- Da jeg fløj missioner over Libyen, troede jeg, at jeg om nogle år ville kunne tage min familie dertil på badeferie,

men i dag er Libyen endnu værre end under Gadaffi. Irak er ikke meget bedre. Jeg har desværre ikke været med til at gøre verden til et bedre sted, siger Thomas Kristensen.

MET er stadig aktiv jagerpilot, og skulle Folketinget bede ham om at sætte sig i F16-kampflyets cockpit og drage på mission i Mellemøsten igen, ville han ikke tøve med at sige ja. Og det skal Forsvarets nyklækkede kampfly heller ikke gøre, mener han - også selvom Danmarks krigsindsats i Afghanistan, Irak og Libyen ikke har medført den demokratiske forandring, politikere og officerer oprindeligt håbede på.

- Som jagerpilot skal man vide med sig selv, at det ikke bare er 'Top Gun', men dødelig alvor, for man befinder sig i en våbenplatform. Hvis jeg skal af sted igen til Mellemøsten, forliger jeg mig selv med tanken om, at det er mit job at gøre det rigtige og overholde spillereglerne, også selv om fjenden ikke gør det. Hvis jeg er i tvivl, kaster jeg ikke min bombe. ■

**DEBATINDLÆG** modtaget fra

Henrik Ryberg, chef for Forsvarsakademiet, har skrevet en kommentar til Niels Tønnings leder i Officeren nr. 6 2019.

MERE FLEKSIBILITET OG INDFLYDELSE

I HOD BLADETS LEDER FRA DECEMBER 2019 skriver formand Niels Tønning, at 'vores nye officersuddannelsessystem ikke rammer inden for skiven'. Han er bekymret for ubalancen mellem arbejde, familie og uddannelse for officerer, der vælger at videreuddanne sig. Da jeg som chef for uddannelsessystemerne brænder for at skabe fleksible uddannelser i topkvalitet til Forsvaret, vil jeg naturligvis gerne kommentere på Tønnings bekymringer.

Vores nuværende officersuddannelser er en del af en større strategisk omlægning af hele Forsvarets HR-system. Omlægningen blev sat i værk på baggrund af det daværende forsvarsforlig. For det første var der et ønske om, at Forsvarets officersbasisuddannelser blev kortere samt mere praksisnære og fokuseret mod de militære kernekompetencer. På den måde opnåede vi også større fleksibilitet i forhold til løbende at kunne tilpasse uddannelserne i forhold til ændringer i Forsvarets behov, og vi fik en bedre anvendelse af det civile uddannelsessystem og bedre nyttiggørelse af de internt rekrutterede fra Forsvarets erhvervs erfaring.

For det andet var det centralt, at uddannelserne skulle indplaceres i voksens videreuddannelsessystemet, således at vi kunne blive ved med at give kadetterne løn. Hvis vi havde fastholdt den gamle model, ville studerende på officersuddannelsen blive tvunget over på Statens Uddannelsesstøtte. Vi vurderede, at SU som erstatning for løn ville skade rekrutteringsgrundlaget betydeligt.

For det tredje var det et fokuspunkt at officerernes videreuddannelse skulle kunne gennemføres mere fleksibelt og gennem hele karrieren, i stedet for en fast strukturbestemt tilgang, som reelt betød, at langt færre officerer blev tilbudt videregående uddannelser, samt at uddannelserne blev gennemført som lange forløb målrettet mulige kompetencebehov i en fjern fremtid, hvor indholdet for længst var forældet, når man skulle bruge det. Jeg er optaget af at sikre, at vores uddannelsesmodel gør det muligt at fokusere sin kompetenceudvikling

mod Forsvarets og den studerende aktuelle behov, og at uddannelserne altid tilbyder opdateret viden.

Jeg skal være den første til at indrømme, at omlægningen af uddannelserne ikke ramte plet på alle parametre i første omgang. Så store ændringer har naturligvis medført udfordringer på nogle områder. Men i lyset af de ganske store forandringer, vi har gennemført inden for uddannelsesområdet og de indledende erfaringer vi har med såvel aftagere, studerende, kursister samt undervisere, så mener jeg, at vi godt kan sige, at vi ramte 'inden for skiven', om end det ikke var i centrum af skiven. Så det er korrekt, at de studerende har oplevet ændringer – det skyldes, at vi hele tiden lytter til de studerende og til vores aftagere ude i Forsvaret, og at vi løbende justerer uddannelserne på baggrund af de tilbagemeldinger vi modtager.

Hertil er gode forslag og konstruktiv kritik naturligvis velkomne, og aftagernes tilbagemeldinger – såvel som HOD udmeldinger – er naturligvis med til at bidrage, at vi bliver ved med at tænke over, hvordan vi bedst designer fremtidens uddannelser. Forsvarsakademiet er også løbende i dialog med de studerende og de operative enheder, og vi har igangsat en revidering af de nuværende uddannelser, således at de rammer endnu tættere mod centrum af skiven. Vi ser herunder både på vores muligheder for at imødekomme Forsvarets behov og mulighederne for at forbedre de studerendes vilkår. Vi arbejder på en faglig tilpasning af vores uddannelser og kurser, herunder studiebelastningen – for jeg er enig i, at der skal være en bedre balance mellem de studerendes arbejde, uddannelse og familieliv. Derfor gennemfører vi for eksempel en række justeringer på Master i Militære Studier, hvor der lægges op til større fleksibilitet og medindflydelse for de studerende. Der kommer herunder en reduktion i studiebelastningen, reduktion i antallet af eksaminer og tilstedeværelse, samtidig med at der opfordres til at cheferne tager et større medansvar og giver



Debatindlæg modtaget fra

Generalløjtnant Kenneth Pedersen, chef for Forsvarsstaben, har skrevet en kommentar til læserbrevet 'En hæl og en tå', bragt i Officeren nr. 6 2019.

Kære Nicklas

I dit debatindlæg "En hæl og en tå" i seneste nummer af Officeren tager du fat i flere forhold. Jeg vil dog alene forholde mig til en særlig ting i det, du skriver.

Du skriver, at du ved, at dit debatindlæg "vil have konsekvenser for min karriere". Det vil jeg gerne slå ned på, for det er i min optik ikke rigtigt! Det er ikke min erfaring. Det er vigtigt for mig, at understrege dette, hvis der skulle være en sådan opfattelse blandt soldater og medarbejder i Forsvaret.

Tværtimod ser jeg gerne, at Forsvarets medarbejdere siger, hvis de er uenige i noget, eller siger, hvis der er noget, der ikke er, som det skal være. Dermed kan vi jo tage hånd om eventuelle problemer. Jeg vil sige det samme til dig, som jeg siger til alle andre: Du har samme vide ytringsfrihed som alle andre offentligt ansatte. Et debatindlæg som dit får ikke negativ indflydelse på din karriere – hvorfor skulle det det?

Til sidst vil jeg samtidig slå en anden ting fast. Jeg reagerer ikke på dit indlæg, fordi du skriver, at jeg har "nået min position i den kastrerede militære ledelse ved at tale mine foresatte efter munden". Det står dig frit for at tro og mene, hvad du vil om mig. Jeg har naturligvis en anden mening og er af den grundlæggende opfattelse, at vi skal tale ordentligt til hinanden. Men det er oprigtigt talt et problem, at du tror dine ytringer får konsekvenser for karrieren.

Du skriver, at militær dannelse er at sige sin mening og stå ved den. Det er jeg meget enig i. Jeg vil gerne vide mere om, hvorfor du mener, at dit læserbrev vil skade din karriere. Den opfattelse kan Forsvaret ikke være tjent med – og der har jeg et ansvar, som jeg vil stå ved. Du er velkommen til at skrive til mig og uddybe – ellers er døren til mit kontor åben, og jeg byder gerne på en kop kaffe.

RED: Premierløjtnanten har taget imod invitationen til kaffe, og fra begge parter forlyder det, at de havde en god og konstruktiv udveksling af synspunkter. ■

tid og plads til de studerendes kompetenceudvikling. For det er rigtigt – som Tønning skriver – at ansvaret for officerernes uddannelser ikke udelukkende ligger hos den enkelte officer. Det er en fælles opgave for Forsvarsakademiet, Forsvarets chefer og den enkelte studerende at skabe rum og tid til den faglige udvikling, som Forsvarets kvalitet er afhængig af.

I kan læse mere om Forsvarets uddannelser på vores hjemmeside FAK.dk. Her har vi publiceret en artikel om de kommende justeringer af Master i Militære Studier, som også blev bragt i den sidste udgave af Forsvarsavisen fra december 2019. I er alle også altid meget velkomne til at skrive til mig med input og forslag i forhold til vores uddannelser – Forsvarsakademiet er nemlig til for Forsvaret, og sammen skal vi gerne skabe smarte fleksible uddannelser, der leverer, hvad der efterspørges i strukturen og i toppen af den militære faglighed. ■



HOD mener:

Vi er ikke så langt fra hinanden, men der er dog stadig enkelte områder, hvor vi i hvert fald står i hvert vores hjørne i opfattelsen af, hvad der er muligt, herunder for eksempel muligheden for at give løn under uddannelse. Derfor ser jeg også frem til vores fortsatte drøftelser om uddannelsernes udformning, grundlag og ikke mindst gennemførelsesvilkår.

SENIORSEMINAR

HOD inviterer sammen med PFA til seniorseminar 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

Mandag d. 27. april kl. 9.00 til tirsdag d. 28. april kl. 15.30

på adressen

Sixtus Sinatur Hotel & Konference
Teglårdsvej 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 PFA's eksperter vedrørende pensionsøkonomi, arv og testamente samt senkarrieren og overgangen til pension dels Morten B. Nielsen fra HOD vedrørende tjenestemandspensioner. Herudover vil du møde to eksterne 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.

HOD BLEV I SOMMEREN 2019 KONTAKTET OMKRING FERIE FOR KADETTER, SOM IKKE PÅ FORHÅND HAVDE OPTJENT FERIEPENGE.

PÅ ARBEJDSMARKEDET ER DET SÅDAN, at man på nuværende tidspunkt skal have optjent feriepenge i forbindelse med en ansættelse for at kunne afholde ferie med løn.

FOR MANGE NYE MEDARBEJDERE, specielt personer under uddannelse, kommer man direkte fra en uddannelse og ind i Forsvaret, enten som almindelig ansat eller ansat som kadet. I begge tilfælde er der tale om et ansættelsesforhold.

VED FORSVARETS OFFICERSSKOLER skulle kadetterne holde ferie i sommeren 2019 – men da en del af dem ikke havde feriepenge til gode, blev ferien afholdt uden feriepenge og dermed et fradrag i lønnen. Det er der sådan set ikke noget forkert i, men det var skolerne, der beordrede kadetterne på ferie, og det er der ikke sikkerhed for var lovligt.

REGLERNE SIGER, at arbejdsgiver kun kan beordre medarbejdere, der ikke har optjente

feriepenge til gode, såfremt der er tale om virksomhedslukning, og at dette skal være meldt ud i god tid – senest i forhold til varselsreglerne, som er på 3 måneder før hovedferieperioden.

SPØRGSMÅLET ER, om der er dokumentation for, at der var varslet virksomhedslukning, eller om der er tale om periodevis ferie, hvor man ikke kan beordre personer uden feriepenge til at holde ferie – her skal man i stedet anviser andet arbejde. Sagen pågår stadig.

Konsulent Steen Gøtsche

Husk der er
ny ferielov fra
1. september 2020.
Den kan du læse
mere om på
hod.dk.

OFFICEREN

Nr. 1/2020, 29. 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 A/S

Annoncer:

Knak's Kommunikation
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. 2/2020: 2. marts
Som udkommer: 2. april
Blad nr. 3/2020: 16. maj
Som udkommer: 17. juni

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den
4. februar 2020.



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



Fagbladet Officeren er via
trykkeriet Jørn Thomsen Elbo
A/S certificeret efter følgende
internationale standarder:
ISO 14001 miljøcertificering, ISO 9001
kvalitetscertificering, FSC-certificering og
SvaneMærket.
Magasinet er trykt på miljørigtigt papir
med vegetabiliske farver.



06

– Jeg vil faktisk ikke betale for at gå på arbejde, og det har indtil nu betydet, at jeg måtte takke nej til gode og spændende job.

Nicolai Abildgaard,
oberstløjtnant

Læs: Fast tjeneste på Bornholm må ikke blive en granitklods om benet på officerer



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