

Fagbladet

OFFICEREN

02 / APRIL 2019

TRADITIONER, TRÆKPLASTRE OG UDFORDRINGER



BAGGRUNDSTÆPPET FOR NY LØN
MARINEHJEMMEVÆRNET: VI SPILLER OS NU IND PÅ DEN SKARPERE BANE
HO INDVIER BILLEDVÆG FOR FALDNE
DET GLEMMER JEG ALDRIG – PÅ REJSER MED FOGH

www.hod.dk

INDHOLD

NR. 2/2019

Leder

Kort nyt

Traditioner, træklastre
og udfordringer

Operativt virke og geografi
vægter højt blandt officerer i
genetableret regiment

MHV: »Vi spiller os nu ind
på den skarpere bane«

Nye muligheder med
opgraderede lodsåde

Faglige forklaringer

Baggrundstæppet for Ny Løn

Hærens officersskole indvier
billedvæg for faldne

49 dage i robåd på
Atlantehavet

Ny serie:
Det glemmer jeg aldrig...

Verserende sager

Forsidefoto:
Morten Fredslund

Bagsidefoto:
Lars Bo Axelholm

LØN ER SJÆLDENT ET ISSUE, HVIS ALT ANDET SPILLER



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

DET ER NU GODT 15 ÅR SIDEN, at statens lønreform fik officerskorpset til at overgå til Ny Løn. Umiddelbart et mere progressivt lønsystem end det gamle, hvor den automatiske og anciennitetsbestemte lønudvikling blev erstattet af en mere individuel og lokal løndannelse. Umiddelbart mest en favorisering af arbejdsgiveren, der hermed kunne udnytte lønincitamentet som et ledelsesværktøj til at opnå bedre resultater. Men på arbejdstagerside er det også svært at forklare, at anciennitet skulle være en kompetence i sig selv. Det forudsætter i hvert fald, at man aktivt bruger sin erfaringer til at opnå hurtige, bedre og mere sikre resultater. Modsat er løn kun et incitament for den, der efterspørger og værdsætter mere i løn – for andre kan kompetenceudvikling, frihed eller opgaver være lige så motiverende.

Det er derfor også helt legitimt kritisk at vurdere, om lønreformen så også har været en succes. Har Ny Løn som samlet pakke (basisløn, tillæg og vederlag) virkelig ført til øget effekt? Har den som et ledelsesværktøj fremmet en performancekultur? Og opleves løndannelsen som objektiv og fair?

I et hierarkisk perspektiv sikrer basislønningerne balancerne mellem personalegrupper. Det er sådan set fint, men det forudsætter jo, at balancen er rigtig og ikke modvirkes af ubalancer i den samlede aflønning. Det være sig når man faktisk oplever en lønnedgang, hvis man kommer på chefniveau, fordi man ikke længere godtgøres for et merarbejde. Eller at man som overenskomstansat ikke lønkompen- seres for de ulemper, man oplever i forhold til en



tjenestemandsansættelse. Eller når man som våben- og elektronikofficer kan næsten fordoble sin løn ved en ansættelse i det private.

Basislønningerne i staten er låst i deres indbyrdes relationer, for de reguleres reelt lige meget ved overenskomstforhandlingerne, og de tilpasses ikke udviklingen i det omkringliggende samfund. Man kan også sige, at løn i udgangspunktet kun er en vedligeholdelsesfaktor. Hvis lønnen dækker ens materielle behov, sender den derfor primært et signal om social status. Men hvis den ikke opleves retfærdig internt eller er konkurrencedygtig i forhold til den løn, man kan opnå eksternt, vil den være en kilde til utilfredshed og øget afgang. Man kan derfor også med nogen rette påstå, at lønreformen i forhold til den faste løn ikke er mere fleksibel end det gamle lønsystem.

Effekten kan dermed kun opnås gennem de variable løndelev, tillæg og vederlag. Men ser man først på tillægsskabelsen, så vil man – selv om der også er lyspunkter – se en tendens til, at tillæg ikke gives efter objektive kriterier. Et funktionstillæg siger ikke nødvendigvis noget om stillingens indhold eller belastningen i den. Det kan også vise, at stillingen eller enheden bare er 'finere' end andre, eller at den bare ligger et sted, hvor ingen vil flytte hen. Tilsvarende er kvalifikationstillæg ikke altid et udtryk for realkompetencer, de kan – hvis man skal være ærlig (og det skal man) – være udtryk for anciennitet, balancehensyn til andre medarbejdere eller det nødvendige niveau for at få en stilling besat.

Vederlagssiden kan desværre heller ikke demonstrere en tilfredsstillende effekt. I takt med den øgede tillægsskabelse er midlerne til vederlag reduceret til et niveau, hvor indsatsen ved de årlige forhandlinger reelt ikke står mål med resultaterne. Vederlagene er for små

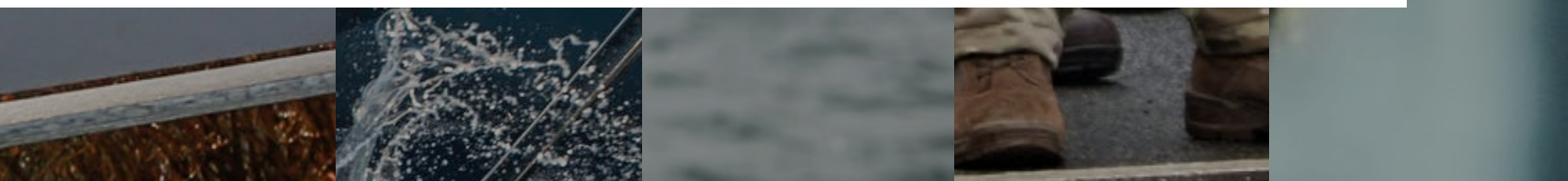
og smøres ofte ud som leverpostej. Herved flyttes fokus fra at markere den helt særlige indsats til inspiration for andre til en millimeterretfærdig og generelt utilfredshedsskabende indbyrdes sammenligning. Samtidig opleves argumenter for manglende vederlag som: Det er ikke din tur i år, du har jo lige fået et tillæg, eller du har fået udbetalt meget merarbejde. Endelig har Forsvaret generelt aldrig brugt vederlag til resultatløn, hvor man i et fremadrettet perspektiv og i dialog med medarbejderen udmønter vederlag efter opnåede resultater. Samlet set står jeg ved, at Forsvaret formentlig kunne opnå større tilfredshed, hvis rammen til vederlag blev brugt på kinesisk lotteri til julefrokosten. Og så har jeg

ikke engang beskrevet cirkuset med de årlige forhandlinger af chefernes §5-vederlag, som jo er en fast bestanddel af deres aflønning. Chefernes §5-vederlag fastsættes desværre også ofte uden en reel forhandling, selv om aftalen kræver det.

HOD sætter i forbindelse med repræsentantskabet i maj fornyet fokus på løndannelsen i Forsvaret. Ny Løn er formentlig sandet til og har erstattet det gamle lønsystems uhensigtsmæssigheder med

nye. Samtidig er det både svært og derfor nok usandsynligt, at en kommende overenskomst kan medføre en ny lønreform. Dertil kommer, at det vil tage mange år at ændre den aktuelle lønspredning. Modsat har lønsystemet vide rammer, og det er derfor spændende, om vi sammen kan pege på nye veje, som kan fjerne eller mindske ulemperne. For eksempel gives stort set alle vederlag til officerer i forhandlingerne efter indstilling fra ledelsen. Det kunne derfor være snublen nært alene centralt at forhandle en økonomisk ramme for vederlag til officersgruppen og så overlade til ledelsen at fordele den. Tilsvarende kunne man måske også finde en mere gangbar lønpolitik for tillægsskabelsen. Kun fantasien (og lønsummen) sætter grænserne.

Lønsystemet har vide rammer, og det er derfor spændende, om vi sammen kan pege på nye veje, som kan fjerne eller mindske ulemperne.



HUSK

AT TJEKKE DIN SELVANGIVELSE FOR DET SÅKALDTE DIFFEREN-CEFRADrag, der er et fradrag, som udgøres af differencen mellem statens sats for udbetaling af skattefrie time- og dagpenge og Ligningsrådets maksimale sats.

Eksempelvis er differencefradraget pr. døgn ved fulde time- og dagpenge kr. 71,- og ved nedsatte time- og dagpenge kr. 177,75 gældende for 2018.

- Fradrag for rejseaktivitet kan maksimalt udgøre kr. 27.400 for 2018 og
- For 2019 kan der maksimalt foretages fradrag for kr. 28.000

Frdraget anføres på selvangivelsen (årsopgørelsen) under rubrik 53 og i rubrik 429 i forskudsopgørelsen, hvis du kan forudse mange eller lange rejser.

Frdraget kan kun foretages, såfremt du oppebærer skattefrie T-/D-penge.

Se mere på HOD hjemmeside under "SKAT → Fradrag for rejseudgifter. Her finder du alle mulighederne vedrørende differencefradrag samt en Beregner.

DU SKAL VÆRE LOGGET PÅ MIT HOD FOR AT KUNNE SE DET!

PFA

Mere til dig

PFA HAR OFFENTLIGGJORT ÅRSREGNSKAB OG GJORT STATUS OVER 2018

ÅRET BØD PÅ EN HISTORISK STÆRK VÆKST I PFA. I konkrete tal er PFA vokset med over 470 virksomheds- og organisationskunder og mere end 50.000 individuelle kunder.

Netop størrelsen er vigtig for, at PFA kan holde omkostningerne nede, og i 2018 fik PFA reduceret omkostningerne fra 733 kr. til 696 kr. pr. forsikret.

Tilfredsheden med PFA personlige rådgivning ligger på 9 på en 1-10-skala, og PFA har haft mere end 2,1 mio. besøg på digitale kundeplatform "mitPFA".

På investeringsfronten blev 2018 som bekendt et meget uroligt og vanskeligt år, hvor PFA ligesom resten af pensionsbranchen blev ramt af de store kursfald på finansmarkederne

i både USA, Europa samt på Emerging markets. Det har ikke kunnet undgå at sætte sit præg på afkastet i markedsrente, som ved udgangen af 2018 lå fra -5,7 i profil D til 0,3 pct. i profil A.

PFA havde selvfølgelig gerne set et mere positivt resultat, men er tilfredse med et begrænset tab, og at afkastet ligger godt i forhold de kommercielle konkurrenter. Her har det især været en fordel, at PFA har haft en stram risikostyring og en attraktiv portefølje af alternative investeringer og ejendomme, som har bidraget med ca. 6 mia. kr. til det samlede afkast. Det er en portefølje, som PFA fik yderligere udbygget i 2018 og som nu udgør ca. 90 mia. kr.

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



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

KONGELIG HOFLEVERANDØR

M. W. Mørch & Søn's Eftf. ApS.

LEVERANDØR TIL ORDENSKAPITLET
GRUNDLAGT 1830



DANSKE OG UDENLANDSKE
ORDENSBÅND
MINIATUREORDENER OG MEDALJER
BÅNDSPÆNDER TIL UNIFORMER



HOD HAR FOR ANDEN GANG AFHOLDT TO DAGES CHEFKURSUS med fokus på HOD's aftaleområde. Igen var der godt gang i debatten og masser af eksempler fra chefernes egne hverdage, mens der blev undervist i blandt andet anvendelsen af samarbejdsaftalens indhold, arbejdstidsanvendelse, løn- og ansættelsesforhold og regler ved tjenesterejser og udstationeringer.

Næste chefkursus bliver afholdt 12-13. november i år. Mere info følger senere.



BONUS TIL TRYG KUNDER

TRYGHEDSGRUPPEN, DER ER HOVED-EJER AF TRYG, har for fjerde år i træk besluttet at udbetale en bonus til sine medlemmer – Trygs danske kunder. Årets bonus er på 8 % af det, du i alt har betalt for dine forsikringer hos Tryg for 2018 – dog med en minimumsgrænse på 75 kr. Alle Tryg-kunder, der er berettiget til bonus, får besked direkte fra TryghedsGruppen enten på mail eller pr. brev i løbet af maj.

Hvis du har dine forsikringer gennem HOD, så er du kunde hos Tryg. Læs alt om bonus fra TryghedsGruppen på tryghedsgruppen.dk/bonus

Hvis du skifter adresse eller ændrer andre kontaktoplysninger, vil vi meget gerne vide det i HOD. Ring eller skriv.



TRADITIONER, TRÆKPLASTRE OG UDFORDRINGER

Danske Artilleriregiment og Slesvigske Fodregiment blev begge genetableret den 1. januar 2019. **De to regimentschefer har begge behov for officerer**, men mens den ene har haft forholdsvis let ved at skaffe dem, så er den anden mere udfordret. I begge tilfælde spiller geografi ind.

TEKST MORTEN FREDSLUND

IKKE BLOT ET, MEN HELE TO AF HÆRENS REGIMENTER

fik genudleveret deres fane af H.M. Dronningen den 8. februar. Majestæten og det store følge af politikere og højtrangerende officerer lagde ud i Oksbøl, hvor chefen for Danske Artilleriregiment, oberst Torben Dixen Møller, fik genudleveret regimentets fane af H.M. Dronningen efter fire års nedlukning.

- Det er utrolig positivt, at Danske Artilleriregiment nu er genoprettet, og Hæren igen får et artilleriregiment. Det er også et signal om, at ildstøtte i den nye hær spiller en væsentlig rolle, siger Torben Dixen Møller.

Danske Artilleriregiment er p.t. det regiment i Hæren, der har den laveste bemanning. Der er ellers masser af karrieremuligheder for officerer på alle niveauer.

Fra operativ til sagsbehandler i Oksbøl

I forrige forlig blev Danske Artilleriregiment nedlagt, og ildstøtten blev en integreret del af kamptropperne, mens det, der var tilbage, blev forankret i 1. Artilleriafdeling ved Hærens Kamp- og Ildstøttecenter, HKIC. Men med det nye forlig og nyordning af Hæren blev HKIC nedlagt og artilleriet ført tilbage til Danske Artilleriregiment, DAR, som blev genetableret den 1. januar på det, der nu kaldes Oksbøl Kaserne.

Ud over artilleri og andre grene af ildstøtte er der ved regimentets 2. Kapacitetsafdeling og 3. Sikkerheds- og Ballistikafdeling fundet plads til en række fagområder, som tidligere hørte under HKIC. Det gælder fagområder, der er tværgående for hele Hæren som eksempelvis

soldatens udrustning, håndvåben, pansrede hjulkøretøjer og simulation samt sikkerhed og ballistik. Andre specialområder, som tidligere lå ved HKIC, er enten lagt ud til de forskellige bataljoner, placeret under Hæren, eller de er helt forsvundet ud af Hæren og er blevet værnsfælles – eksempelvis studie- og udviklingsområdet.

- Vi er privilegerede af at have 2. Kapacitetsafdeling og 3. Sikkerheds- og Ballistikafdeling med de tværgående opgaver. Det betyder, at man som officer kan gøre tjeneste fra operativ til sagsbehandler – vi kan tilbyde hele paletten. Så jeg har en bred vifte af operative stillinger og sagsbehandlerstillinger på diverse niveauer, siger Torben Dixen Møller.

Allerede fra i år begynder han at modtage store mængder af nyt materiel til regimentet. Samlet er der investeret godt 1,1 mia. kr. i nye PMV Piranha 5, nye tunge morterer til ditto, nye artilleripjecer og en omfattende digitalisering af skyde- og ildledelsesplatformen. Senere kommer der tilgang af en luftværnskapacitet.

- Vi får hele paletten udskiftet, og materiellet kommer lige om lidt. Det bliver topmoderne, og det skal være med til at sælge våbenarten og gøre det attraktivt at søge DAR og ikke mindst være med til at fastholde personellet i Sydvestjylland, siger Torben Dixen Møller.

11 ledige stillinger

Ved DAR består stort set hele officerskorpset i dag af tidligere ansatte ved HKIC, som er kommet til regimentet efter en rulningsproces.



Chefen for Danske Artilleriregiment, oberst Torben Dixen Møller, fik genudleveret regimentets fane af H.M. Dronningen den 8. februar. Foto: forsvarsgalleriet.dk

- Cirka 30 medarbejdere valgte at følge med deres fagområde, da det flyttede geografi, og den 1. januar stod jeg med 20 procent ledige stillinger. Det er selvfølgelig ikke tilfredsstillende, og derfor har vi et skarpt fokus på 1: At få rekrutteret. Og 2: At fastholde dem, der er her. Det lægger vi rigtig mange kræfter i, siger Torben Dixen Møller.

Han har 81 officersstillinger i sin organisation ved DAR, og p.t. er 11 af dem ubesatte. I alt mangler Torben Dixen Møller ca. 100 soldater, som han mener kan blive svære at få til Oksbøl, hvis man ikke i langt højere grad målretter hvervekampagner for eksempelvis officersuddannelsen mod målgrupper på Fyn og i Jylland.

- I dag, hvor man henter kadetterne blandt unge mennesker fra gaden med en bachelor, eller fra geledet via en akademiuddannelse, kan jeg bare konstatere, at rigtig mange af dem, der går ind på Hærens Officersskole, HO, med en bachelor, ja de bor i Storkøbenhavn eller på Sjælland. Jeg har derfor været ude at sige, at Forsvaret skal målrette rekrutteringen derhen, hvor strukturen har et behov, siger Torben Dixen Møller.

Han mener, at det er vigtigt, at unge officerer får en lokal forankring fra start, når de flytter til et regiment i eksempelvis Sydvestjylland.

- Det nytter jo ikke meget, at det først er, når de unge officerer skal ud fra HO, at de finder ud af, at størstedelen af Hæren ligger i Jylland, og at tjenesten derfor bliver herovre. Hvis man ikke får dem til at flytte sig herhen sammen med deres familie fra start, går der kun tre-fi-

re år, før de prøver at komme tilbage til Storkøbenhavn. Og dermed får vi et fastholdelsesproblem, siger Torben Dixen Møller.

Mere målrettet rekruttering

Han glæder sig dog over, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse netop internt har meldt ud, at man vil målrette rekrutteringen efter officerer i det jyske for bedre at kunne fastholde de unge officerer på de jyske tjenestesteder.

- Det hjælper åbenbart at banke i bordet. Min påstand er, at der er langt større sandsynlighed for, at et ungt menneske med en bachelor fra det syddanske universitetsmiljø forbliver i det sydvestjyske miljø, end hvis man hovedsageligt rekrutterer fra Storkøbenhavn, siger Torben Dixen Møller.

Med et underskud på 100 soldater, hvoraf de 11 er officerer, lægger Torben Dixen Møller ikke skjul på, at Danske Artilleriregiment p.t. er det regiment i Hæren, der har den laveste bemanding.

- Jeg er dog fortrøstningsfuld og skal gøre alt, hvad der står i min magt, for at forbedre rekrutteringen. Og får jeg hjælp fra diverse styrelser og mine chefer, jamen så skal det nok gå. Lige nu er udfordringen manglen på over- og seniorsergenter samt kaptajner. Men jeg har lige besøgt Hold Anker på HO, hvor 14 kadetter har valgt at komme til DAR ved årsskiftet 2019/2020. Det er rigtig fint. Udfordringen bliver så at få dem lokalt forankret og fastholdt, siger Torben Dixen Møller og tilføjer:





Oberst Lars Mouritsen er chef for Slesvigske Fodregiment, der blev nedlagt i 2000, men som nu er genetableret.
Foto: Morten Fredslund

Hertil kommer et hold à 150 værnepligtige to gange om året samt reaktionsuddannelse.

Få major-stillinger

- XIII Lette Infanteribataljon er den eneste af sin slags i Hæren, og der er ingen tvivl om, at dens opgaver vil være attraktive for en del officerer og nok skal tiltrække de unge. Så det bekymrer mig ikke. Men da jeg har forholdsvis få major-stillinger og blot to oberst-løjtnanter og en enkelt oberst-stilling, er det formentlig ikke i Haderslev, de yngre officerer skal regne med at kunne forfølge en vertikal karrierevej. Men det er klart, at flertallet af dem, som vi hverver, skal være en del af den lette infanteribataljon og have en aktiv karriere dér i en årrække. Og hvis de bosætter sig i Sønderjylland, kan udfordringen

blive, at der kan blive lang afstand til andre af Forsvarets myndigheder, hvis man vil forfølge en vertikal karriere, siger Lars Mouritsen og tilføjer:

- Men er man mere opsat på at blive speciallist, så kan man godt forfølge den karriere hernede.

Bortset fra de stillinger, der i øjeblikket er slået op, er alle pladser i såvel regimentet som i XIII Lette Infanteribataljon besat, og Lars Mouritsen frygter ikke, at det bliver svært at få officerer til at søge regimentet i fremtiden.

- Vi har en lang opbygningstakt og er p.t. godt bemandet. Nogle har valgt regimentet af hensyn til geografi, andre fordi de ser det som en spændende opgave at være med til at opbygge XIII Lette Infanteribataljon. Mens andre igen har valgt regimentet, fordi de kender det fra tidligere og gerne vil være med til at genoprette Slesvigske Fodregiment, siger Lars Mouritsen.

Når forligsperioden udløber i 2023, vil regimentets officerskorps være vokset med 22 officerer til 40 i alt. På Haderslev Kaserne vil der ved udgangen af forligsperioden i 2023 samlet set være 630 soldater og civil ansatte, og størrelsesmæssigt vil Slesvigske Fodregiment og Danske Artilleriregiment matche hinanden i 2023.

Historie og traditioner ind med modernismen

Men begge regimenter har desuden rødder, der går langt tilbage – Danske Artilleriregiment 1684, Slesvigske Fodregiment 1778 –, ligesom begge

- Men det vil alt det nye materiel, som lander her inden for de kommende tre år, givetvis også bidrage til. Når det handler om nyt materiel og nye køretøjer, er det jo én gang sådan, at soldaterne vil se det, før de tror det. Men det kommer altså lige om lidt.

Plads til 31 officerer i ny, unik bataljon

Hos Slesvigske Fodregiment 110 km. sydøst for Oksbøl Kaserne fik regimentschefen, oberst Lars Mouritsen, genudleveret regimentets fane et par timer efter seancen hos artilleriet.

Slesvigske Fodregiment blev nedlagt i 2001, men besluttet genoprettet fra årsskiftet som Hærens fjerde kamptrope-regiment. Regimentets grundstamme er XIII Lette Infanteribataljon, der skal bygges op helt fra bunden, og netop nu er det kun staben, der fysisk er på plads på Haderslev Kaserne.

Let infanteri udmærker sig ved at være specialiseret i at kæmpe til fods og er særligt egnet til højt beredskab og til hurtig indsættelse over større afstande til lands, til vands og fra luften. Soldaterne skal være klar til at kæmpe til fods i alle miljøer, mens de "lever af rygsækken". Det medfører naturligt højere fysiske krav til den enkelte soldat. Let infanteri kan indsættes til eller i samarbejde med specialoperationsstyrker og nationalt som støtte til politiet.

I 2023 vil XIII Lette Infanteribataljon bestå af 486 fastansatte soldater inklusive førere, hvoraf de 31 vil være officerer.

- Den 1. januar stod jeg med 20 procent ledige stillinger. Det er selvfølgelig ikke tilfredsstillende.

Torben Dixen Møller, oberst

regimenter skal til eller er i gang med at uddanne værnepligtige. Det er desuden regimenter, som begge holder en række traditioner i hævd. Danske Artilleriregiment har bl.a. salutskydning på Kronborg og fejringen af skytsenglen Skt. Barbara. Men

især hos Slesvigske Fodregiment fylder traditioner og mærkedage meget på grund af regimentets garnisonering på Haderslev Kaserne i det historieombruste Sønderjylland.

- Regimentet er blevet genoprettet, så jeg tager selvfølgelig udgangspunkt i den historie og de traditioner, der allerede ligger, nu hvor vi skal genopbygge regimentet. Det er et fantastisk fundament at have: Slesvigske Fodregiment og de forbundne kar med de mange ting, der er foregået i Syd- og Sønderjylland, siger Lars Mouritsen.

Han fortæller, at XIII bataljon har været en del af regimentet i årtier. Tidligere har XIII bataljon sågar udgjort selve regimentet.

- Så XIII bataljon er den røde tråd i regimentet helt tilbage til 1778. Tallet 13 er en essentiel del af regimentets historie, siger Lars Mouritsen, som får regimentets første værnepligtige soldater til august.

De vil sammen med blandt andre soldater på reakti-

onsstyrkeuddannelsen deltage i Fredagsparader med march til byens domkirke, Dybbøldag, Lysfest, kran-senedlæggelser og en lang række andre traditioner og mærkedage.

- Det er klart, at når man starter som værnepligtig, eller man arbejder med de værnepligtige, så har vi meget, der tager udgangspunkt i historien og traditioner. De bånd vil fylde mindre, jo mere professionel enheden bliver, men har stor betydning for enheder med værnepligtige og reaktionsstyrkeuddannelsen. Så regimentets og områdets traditioner fylder mere, jo yngre soldaterne er, siger Lars Mouritsen, der selv havde slesvigermærket i sin første baret.

- Slesvigske Fodregiment var mit første tilhørsforhold, da jeg mødte ind på reserveofficersuddannelsen i Sønderborg den 16. januar 1991. Så jeg fik regimentets og områdets

historie ind med modermælken, da jeg startede i Forsvaret. Jeg vægter stadig de historiske bånd en hel del og synes, at den historiske arv er en fantastisk platform at skabe vores korpsånd på. Især når man ved, hvor meget det betyder for sønderjyderne, at Slesvigske Fodregiment nu er tilbage, siger Lars Mouritsen. ■



MED 
Military Equipment Denmark

+45 5943 0300 | info@med.dk | www.med.dk



CV9035 DK

Europæisk standard for
infanterikampkøretøjer

Fleksibelt system, der allerede
er i stand til at håndtere
fremtidens trusler

Udviklingspotentiale
for de næste 30 år

Moduler forberedt til dansk
behov for udvidet panserværns-
kapacitet samt beskyttelse mod
artilleri/panserværn

BAE Systems Hägglunds AB repræsenteres i DK af
Military Equipment Denmark A/S

BAE SYSTEMS

OPERATIVT VIRKE OG GEOGRAFI VÆGTER HØJT BLANDT OFFICERER I GENETABLERET REGIMENT

Slesvigske Fodregiments placering i Haderslev og opbygningen af **en spritny, let infanteribataljon på højt beredskab er trumfkort**, som er blandt årsagerne til, at det har været en overkommelig opgave at trække officerer til det genoprettede regiment.

TEKST OG FOTO MORTEN FREDSLUND

DEN 8. FEBRUAR FIK SLESVIGSKE FODREGIMENT

genudleveret sin fane efter 18 år i mølpose. Dagen blev fejret i silende regn med parade, pomp og pragt og fint besøg på Haderslev Kaserne. H.M. Dronningen genudleverede fanen til regimentschefen, oberst Lars Mouritsen, hvorefter der var reception og minikoncert i Slesvigske Musikhus på den anden side af gaden.

Ved udgangen af forligsperioden i 2023 vil Slesvigske Fodregiment være arbejdsplads for over 600 soldater. Deraf 40 officerer fordelt med ni ved regimentsstaben og 31 ved den nye XIII Lette Infanteribataljon. I dag har regimentet 18 officersstillinger, som er blevet besat af blandt andet officerer fra henholdsvis Danske Division og især 1. Brigade, der ved årsskiftet flyttede fra Haderslev Kaserne til nye lokationer i henholdsvis, Karup, Letland og Holstebro. En del af regimentets officerer har desuden rødder i det gamle Slesvigske Fodregiment, der blev nedlagt i 2001.

Blandt dem er HOD's værnformand for Hæren, major Christian Busch, der er vendt hjem til sit gamle regiment efter 18 års tjeneste ved andre myndigheder.

- Det er en kæmpe festdag. Jeg har ikke i mine mere end 28 år i Forsvaret set faner blive genudleveret, så det er fantastisk at være med til. Og dejligt at være tilbage, siger Christian Busch, der gjorde tjeneste ved Slesvigske Fodregiment som nyudnævnt officer i 1999.

- Jeg havde en fantastisk periode hernede, inden regimentet blev lukket, så det har været helt naturligt at søge

tilbage. I mellemtiden har jeg også gjort tjeneste ved 3. Jyske Brigade og Danske Division, og jeg har altid været glad for at gøre tjeneste i Haderslev. Men det er ved regimentet, jeg har mine rødder, og det bliver spændende at være med til at bygge regimentet op på ny, særligt inden for TIKA-opgaven med fagansvaret for kamptjenesten i hele Hæren, siger Christian Busch.

Operativt virke og traditioner

Ved regimentet skal han være sagsbehandler ved Tjenestegrensinpektøren for Kamptjenesten, TIKKA, som nu er placeret ved den nye regimentschef, oberst Lars Mouritsen.

Stillingen ved TIKKA blev slået op i november, hvor Christian Busch sad i en stilling ved FPS i Vordingborg.

- Jeg så, at den her stilling var ved det regiment, jeg kommer fra. Og samtidig giver stillingen mig mulighed for noget operativt virke igen, så der var flere ting, der trak. Regimentet er dog et vigtigt argument. Det samme er placeringen og så altså muligheden for operativt virke, siger Christian Busch.

Som sine kolleger har han nu igen Slesvigermærket i baretten. Det messingfarvede mærke kombineret med en lang række traditioner og regimentets korpsånd har stor betydning i den sønderjyske garnison.

- Det kan være, at jeg er gammeldags, men for mig betyder det noget, at jeg ved, hvad mit regiment står for, og hvilke traditioner vi har opbygget gennem tiden. Der er



Kaptajn Claus Nørregaard Rasmussen og major Christian Busch til parade, da Slesvigske Fodregiment fik genudleveret sin fane efter 18 år.

en særlig korpsånd ved et regiment, hvor vi som officerer kender hinanden rigtig godt. Vi ser hinanden privat for eksempel til fester og lignende – det betyder rigtig meget for mig, siger Christian Busch og tilføjer:

- Det er svært at værdisætte, men de ting gør i hvert fald, at jeg trives i min tjeneste. Derudover skal jeg selvfølgelig have nogle gode opgaver, men den gode korpsånd er et klart plus. Det er svært at sige, hvad korpsånd og traditioner er værd – det er umiddelbart meget værd, men svært at prissætte. Men jeg tror på, at det er med til at kitte vores organisation sammen, når vi kender hinanden og ved, at alle stiller op. Sammenholdet får det til at virke, når store og små opgaver skal løses. Så det betyder noget.

Rift om stillingerne

Som HOD-repræsentant var Christian Busch i november med til den Personel Tilpasningsproces, PTP, der blev gennemført for personel fra de enheder, som dengang havde soldater på Haderslev Kaserne, og som ønskede at forblive i Haderslev. Det var personel fra Danske Division, Stab 1. Briga-

de og Hovedkvarterkompagniet fra Telegrafregimentet.

- PTP'en fandt sted i Fredericia over to dage, og der var der mange, der ønskede at blive i Haderslev, nu hvor myndigheden skulle flytte. Der var mange med geografiske rødder i Sønderjylland, og mange var tidligere slesvigere, så det er klart, at de gerne ville blive. De myndigheder, der skulle flytte, var samtidig ret officerstunge, så der var rift om stillingerne ved Slesvigske Fodregiment, siger værnsformanden.

For Christian Busch personligt spillede geografien også en væsentlig rolle, da han søgte tilbage til regimentet i Haderslev.

- Jeg bor på Midtfn, hvor min kone er i gang med at blive praktiserende læge, og det har længe ligget i kortene, at vi gerne vil flytte tilbage til Kolding, hvor vi begge to kommer fra. Det gør vi nok om halvandet års tid, når den sidste af vores to drenge er færdige med folkeskolen, siger Christian Busch.

- Det kan være, at jeg er gammeldags, men for mig betyder det noget, at jeg ved, hvad mit regiment står for, og hvilke traditioner vi har opbygget gennem tiden.

Christian Busch, major

For lang pendlertid til Holstebro

En anden fynbo ved det genoprettede regiment er kaptajn Claus Nørregaard Rasmussen.



Han kom til 1. Brigade i Haderslev i 2016 som efterretningsofficer, men valgte at søge til den nye XIII Lette Infanteribataljon ved Slesvigske Fodregiment, da det stod klart, at brigadestaben skulle rykke til Holstebro.

- Det var helt klart et dilemma, for jeg var rigtig glad for mit arbejde i 1. Brigade. Men jeg bor i Odense med min kæreste og vores to små børn, så der ville blive for meget pendlertid til og fra Holstebro, hvis familielivet også skulle hænge sammen, siger Claus Nørregaard Rasmussen.

Han søgte derfor stillingen som chef for efterretningssektionen i den nye lette infanteribataljon, der bygges op fra bunden og i 2023 vil bestå af over 600 soldater på 30 dages beredskab m.h.p. at kunne løse opgaver i ind- og udland.

- Min kæreste, der læser til sygeplejerske i Odense, og jeg snakkede under hele forløbet meget om de forskellige muligheder. Måske kunne jeg få en ordning med tre dages arbejdsuge med hjemmearbejdsdage og tre lange dage i træk i Holstebro. Vi kom dog frem til, at det ikke var løsningen. Flytning var også kort på tale, men blev hurtigt taget af bordet igen. Begge hold bedsteforældre bor tæt på, og det er vigtigt for os i forhold til børnepasning. Det giver os noget frihed, siger Claus Nørregaard Rasmussen.

Allerede da forliget blev offentliggjort, stod det klart, at Haderslev Kaserne skulle danne rammen for en ny let infanteribataljon, som er den eneste af sin slags i Hæren.

- Ud over at geografien vejer tungt, betød det selvfølgelig også noget, at regimentet skal opstille en helt ny enhed, der skal bygges op fra bunden. Det er meget spændende at skulle være med til at definere, hvordan den lette infanteribataljon skal se ud. Indtil videre ligger der kun en businesscase med de overordnede rammer og en hensigt. Derfra og til at skulle fylde noget materiel og ikke mindst personel i er der et stykke vej. Samtidig er vi en del af et regiment, der skal genopstå med historiske bånd og mange traditioner, som nu skal genetableres, så det bliver en spændende tid, siger Claus Nørregaard Rasmussen.

Fra brigade til bataljon

For den 33-årige kaptajn var jobskiftet fra en brigadestab til en lavere rangerende bataljonsstab en realitet den 1. januar. At karriereskiftet i princippet gik i forkert retning, på grund af et klart fravalg af lang pendlertid, har Claus Nørregaard Rasmussen også gjort sig nogle tanker omkring.

- Det har jeg da tænkt meget over. Man kan sige, at det

ikke er et karriere-move at gå den vej, men faktisk er det også rart at komme fra et højere niveau og gå et trin ned. Der er mange ting, der giver god og mere mening, og man har måske også et højere handlingsberedskab, når man kender tankerne bag de forskellige beslutninger. Så det er en styrke, jeg tager med ind i stillingen. Men det er jo ikke nødvendigvis karrierefremmende at gå fra brigadeniveau til bataljonsniveau.

Claus lægger ikke skjul på, at tiden efter offentliggørelsen af budgetanalysen var præget af stor usikkerhed. Ikke blot hos ham selv og kæresten i Odense, men også blandt alle kolleger på Haderslev Kaserne.

- Der var en lang snak op til, at det blev besluttet, at 1. Brigade skulle flytte, og selve forliget blev kendt. Det skabte en masse usikkerhed og gjorde, at folk begyndte at søge væk. Der opstod lidt

panikstemning, da der ikke kom nogle klare meldinger. Der opstod en rygtebørs, og den kan jo hurtigt skabe sig sit eget liv. Men da det så endelig var vedtaget, at brigadestaben skulle flytte, da var det også ude, at Slesvigske Fodregiment skulle oprettes igen, siger Claus Nørregaard Rasmussen og tilføjer:

- Det var en lettelse, da det blev meldt ud, at der ville komme en PTP. Men selvfølgelig også spændende, da det jo er et puslespil, og jeg ikke var sikker på, at mit ønske om tjeneste i XIII Lette Infanteribataljon ville blive opfyldt.

Der er begrænsede pladser her i starten, hvor det kun er bataljonsstaben, der er bemandet. Men jeg tror, at man kunne begrænse det til en enkelt officer eller to, der blev beordret med imod deres ønske - og det var sandsynligvis qua deres specialviden.

En hjælpsom brigade

Claus Nørregaard Rasmussen understreger, at 1. Brigade lagde et stort stykke arbejde i at støtte personel, som ikke ønskede at flytte med til Holstebro.

- Brigaden har været meget imødekommende under hele forløbet. Men den var også hjulpet af, at der i den nye brigades organisation er mange rotationsstillinger, som skal tilbydes af specialistregimenterne. Eksempelvis skal Efterretningsregimentet og Trænregimentet m.v. stille det personel, som brigaden efterspørger, hvilket formentlig har gjort det nemmere for brigaden at sige farvel til personel i forbindelse med flytningen til Holstebro, siger Claus Nørregaard Rasmussen.

Nu har den unge kaptajn indrettet sig på kontoret på bataljongangen på Haderslev Kaserne, hvor sovepose og liggeunderlag er inden for rækkevidde, hvis en enkelt arbejdsdag skulle blive for lang.

- Jeg bor i Odense med min kæreste og vores to små børn, så der ville blive for meget pendlertid til og fra Holstebro, hvis familielivet også skulle hænge sammen.

Claus Nørregaard Rasmussen, kaptajn



Både for kaptajn Claus Nørregaard Rasmussen og for major Christian Busch har geografi været en væsentlig faktor i beslutningen om at søge til Slesvigske Fodregiment.

- Under en opstillingsfase som den, vi er i gang med nu, sker rigtig mange beslutninger hen over kaffemaskinen og kan ikke løses hjemmefra, siger Claus Nørregaard Rasmussen.

Han satser dog på at nå hjem til familien, der ud over kæresten tæller to drenge på hhv. et halvt og fire år, efter de fleste arbejdsdage. Det var også udslagsgivende, da han valgte Holstebro fra og Haderslev til og nu kan nøjes med en times transport hver vej til og fra arbejde.

- Man kan altid spørge: Hvorfor valgte vi at bosætte os i Odense? Men som jeg ser det, kan man enten vælge at flytte rundt med Hæren, men så ligger vi alle ude i Vestjylland en dag. Eller man kan bosætte sig centralt og acceptere, at den ene i parforholdet kommer til at pendle, mens den anden kan få sig et arbejde lokalt. Det er den løsning, vi har valgt. Det giver selvfølgelig nogle begrænsninger, da der ikke er noget forsvar på Fyn, så jeg skal over noget vand. Det vil sandsynligvis ændre sig, i takt med at vores børn bliver ældre. Men om det til den tid bliver Karup eller København er et fedt for mig – det er inden for samme radius og giver mulighed for job i øst og i vest, når man har accepteret den præmis. Så geografien betyder noget, og der er en smertegrænse, som bestemmes af noget logistik i forhold til børnehavens afhentningstider, siger Claus Nørregaard Rasmussen.

En udfordring for bemandingssystemet

Han gør dermed op med tidligere tiders tendens, hvor det at flytte land og rige rundt i løbet af karrieren var en accepteret konsekvens af officersgerningen og -karrieren. Og ifølge Hærens værnsformand er Claus Nørregaard Rasmussen langt fra ene om at bryde den tendens.

- Det at flytte lå ligesom i kortene. Det tror jeg ikke, at det gør i dag. Når jeg ser på mine yngre kolleger, er de meget geografisk stationære, og det er både godt og skidt. Det er godt rent familiemæssigt, men det giver udfordringer, da officerer bør komme rundt øst, vest, nord og syd for at blive bredt anvendelige og få erfaring fra forskellige steder, siger Christian Busch.

Han peger på, at det i forhold til bemandingssystemet vil blive ved med at være en udfordring at få officerer på poster rundt i hele landet, så længe officererne selv skal stå for finansiering af flytteudgifter med videre.

- Det er i bund og grund arbejdsgiveren, der har et behov. Ergo må arbejdsgiveren også skulle betale for midlertidig tjeneste o.s.v. Jeg tror dog, at der er en opblødning på vej, for jeg tror, at man finder ud af, at man simpelthen er nødt til at få folk til at rotere noget mere. Blandt andet i forbindelse med de nye rotationsstillinger i Hæren, hvor specialister udpeges til andre myndigheder. Det er nok en nødvendig ordning at få indført, for da bliver flytning til anden myndighed på midlertidig tjeneste, hvor der så er en udgiftsneutral økonomi for officeren. Sådan bliver det nødt til at være, hvis Hæren – og Forsvaret generelt – vil have geografisk mobilitet med henblik på kompetenceudvikling af vores officerer, siger Christian Busch. ■

»»VI SPILLER OS NU IND PÅ DEN SKARPERE BANE««

Marinehjemmeværnet skal være en mere attraktiv samarbejdspartner for Søværnet, når der er brug for at løse militære opgaver. Kommandør Henrik Holck Rasmussen har derfor sat fokus på mere skydning, flere taktiske værktøjer og større sammenhæng mellem ansatte og frivillige.

TEKST KASPER BRØNDUM ANDERSEN



Kommandør Henrik Holck Rasmussen er 54 år og chef for Marinehjemmeværnet.

Foto: Ole Friis

- JEG VIL GERNE HAVE, at Marinehjemmeværnet i endnu højere grad bliver taget alvorligt for det, som man nu engang kan i en frivillig, militær organisation. I Hjemmeværnet siger vi, at de frivillige stiller op, når der bliver kaldt. Men vi skal ikke bare stille op og løse civile opgaver, vi skal også byde ind med noget i forhold til den militære opgaveløsning. Og her er det Marinehjemmeværnets fastansatte civile, befalingsmænd og officerers opgave at støtte op om den frivillige indsats og opgaveløsning, siger chefen for Marinehjemmeværnet, kommandør Henrik Holck Rasmussen.

Ambitionerne fejler ikke noget i kontoret oppe under taget på Ringsted Kaserne. Sammen med Veterancentret udgør Marinehjemmeværnet den sidste rest af dansk forsvar i den midt-sjællandske by.

Selv om der nærmest ikke kan blive meget længere til vandet her midt på Sjælland, har Marinehjemmeværnets chef, kommandør Henrik Holck Rasmussen, blikket solidt rettet mod flotillerne i hele landet. Målet er at løfte niveauet for de frivillige soldater på en række områder, så de i endnu højere grad kan bidrage til løsningen af militære opgaver.

- Politikerne har med det seneste forlig gjort det helt klart, at Marinehjemmeværnet er en del af det maritime beredskab i Danmark – både når vi taler civile

opgaver som søredning og havmiljø, og når det drejer sig om militære opgaver. Derfor arbejder vi på at skærpe den militære profil, siger Henrik Holck Rasmussen.

Skydning og taktik på dagsordenen

Kommandøren har sat sin stab til at arbejde på at løfte det militærfaglige niveau blandt de frivillige. De i alt 35 medarbejdere er placeret i Ringsted og i Brabrand, hvorfra de skaber rammerne om den frivillige indsats i hele Danmark. For tiden handler det meget om at få mere skydning ind i aktiviteterne i de 37 underafdelinger. Også undervisning i sømilitær, taktisk forståelse er kommet på dagsordenen. Og så skal der en mere disciplineret, struktureret og analytisk tilgang ind i hverdagen – i alt fra møder i underafdelingerne til selve opgaveløsningen.

- Vi skal have alle 2.300 aktive frivillige med, og det skal vi tage os tiden til. Mange års fokus på søredning og havmiljøopgaven har fortrængt fokus på de mere militære discipliner, og den forestående opprioritering af de militære opgaver skal gribes rigtigt an. Men det er tydeligt, at der er en meget positiv stemning blandt de frivillige marinere omkring det at skærpe Marinehjemmeværnets militære profil, siger kommandøren, som overtog chefstolen i januar 2016.

Før arbejdet med at skærpe den militære profil blandt de frivillige blev iværksat, var der en anden stor knast, der skulle hølves af: Arbejdsgangene blandt de ansatte skulle ensrettes.

Tidligere var der to distrikter under Marinehjemmeværnet, og de havde på flere områder forskellige måder at gøre tingene på. Derfor er der brugt en del kræfter på at strømline processerne. Det skete, samtidig med at staben blev skåret med 10 procent.

- Den første tid var det op ad bakke. Men det var nødvendigt, og vi er kommet rimelig godt i mål. Så nu er vi ved at spille os ind på den skarpere bane. Jeg har gjort

det klart, at vi skal skærpe den militære profil, og vi skal give de frivillige marinere værktøjerne til at gøre det, siger Henrik Holck Rasmussen.

- Mange års fokus på søredning og havmiljøopgaven har fortrængt fokus på de mere militære discipliner, og den forestående opprioritering af de militære opgaver skal gribes rigtigt an.

Henrik Holck Rasmussen, kommandør

Inddragelse som værktøj

Han nævner som eksempel en taktisk håndbog, som er ved at blive skrevet. Her kan de frivillige – og ansatte – se, hvordan Marinehjemmeværnet praktiserer militær taktik til søs.

- Vi har masser af maritimt taktisk indsigt blandt vores ansatte officerer til at kunne dosere den viden for vores frivillige soldater. De kan sagtens sammensætte et taktisk seminar, som kompetenceudvikler og klæder den frivillige mariner godt på til opgaven. Men den drejning, vi nu har



gang i, ser jeg ikke som en revolution. Det er snarere en evolution, for vi skal løfte alle, så vi ikke står med et A- og B-hold, siger Henrik Holck Rasmussen, som går meget op i at forankre udviklingen hos de frivillige selv.

Derfor taler han en del om at plante frø hos de frivillige frem for at tro, at man kan befale sig til tingene ligesom i den del af Forsvaret, hvor alle folk får løn for indsatsen. Ideerne skal spire, og folk skal byde ind med ideer undervejs. På den måde bliver der større ejerskab for opgaverne.

Den tilgang smitter også af på Henrik Holcks Rasmussens stab. Medindflydelse på opgaveløsningen er central for kommandøren. Også i forhold til de officerer, befalingsmænd og civil ansatte, som Henrik Holck Rasmussen råder over på de to lokationer på Midtsjælland og i Østjylland.

- Jeg sidder ikke bare her på mit kontor og forventer, at alting skal forbi mit skrivebord. Selvfølgelig er det nogle gange mere bøvet frem for bare at befale, men jeg ser en merværdi i en inddragende og inkluderende tilgang. Sådan har jeg altid arbejdet, for det er også sådan en organisation, jeg selv helst vil være en del af, siger Henrik Holck Rasmussen.

Officerer får fingrene i dejen

Selv om Marinehjemmeværnet anno 2019 har en relativt lille fastansat stab, er der mange opgaver at løse. Derfor er det også en organisation, hvor hver enkelt medarbejder kommer til at beskæftige sig med mange områder. Og for officererne giver det gode muligheder for at udvikle sig.

- Når du arbejder her som premierløjtnant eller kaptajnløjtnant, er der kort vej til beslutningsprocessen – og du er en del af den. Der er virkelig uddelegering af ansvar her. En ung kaptajnløjtnant holder eksempelvis møder med politiet og toldstyrelsen og med Søværnskommandoen omkring planlægning af indsatsen. De unge officerer får også lov at virke som lærere i nogle af uddannel-

serne. Så man får virkelig fingrene ned i dejen her.

Henrik Holck Rasmussen indrømmer, at han faktisk ikke selv vidste meget om Marinehjemmeværnet, da han som kommandørkaptajn skiftede stillingen som chef for division 22 og støtteskibet Esbern Snare ud med titlen som chef for det nu nedlagte Marinehjemmeværnsdistrikt Øst. Det var i 2015. Året efter overtog Henrik Holck Rasmussen ansvaret for hele Hjemmeværnets maritime myndighedsområde og blev forfremmet til kommandør.

Han har netop måttet vinke farvel til en dygtig orlogskaptajn, som gik den modsatte vej og fik job i Søværnskommandoen. Og selv om kommandøren er ærgerlig over at skulle slippe en vigtig ressource, så er han også stolt over, at Søværnet gerne vil have officerer fra Marinehjemmeværnet.

- Jeg kan rigtig godt lide udvekslingen mellem Marinehjemmeværnet, Søværnet og styrelserne. Jeg vil gerne have gode ambassadører, der går tilbage til Søværnet og fortæller, at det dér marinehjemmeværn faktisk har nogle gode kompetencer og nogle spændende ting at byde ind med. Men svingdøren kan omvendt også køre for hurtigt. Det tager rigtig lang tid at forstå virkeligheden i en frivillig organisation – ligesom det tager tid for de frivillige at blive fortrolige med, hvem du er, og hvad du vil.

Mere respekt for det militære håndværk

Når man bevæger sig rundt blandt de ansatte i Hjemmeværnet, kan man enkelte steder møde ansatte officerer, der – lidt for sjov og måske også lidt i alvor – giver udtryk for, at hverdagen ville være lettere, hvis de frivillige bare gjorde alt, som var de fuldtidsprofessionelle. Men den mentalitet vil chefen for Marinehjemmeværnet gå langt for at eliminere.

- Man skal forstå præmissen: Alle operative opgaver bliver løst på de frivilliges vilkår. Det er ikke os i staben, der bemander fartøjet og løser opgaven. Derfor er vores mantra, at vi *støtter* op, der hvor de frivillige *stiller* op. Det er vigtigt, at vi hjælper de frivillige med at overkom-

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

Vi har indgået aftale med HOD om medlemsrabat på advokatrådgivning.

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

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



Claus Rehl, Advokat (H)
PLR



Nicholas Ø. Keller, Advokat
GHR

Ret&Råd ADVOKATER

Glostrup Ballerup Greve

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

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

Tlf. **43 43 43 61**
www.retråd.dk



FOTO: BO NYMANN

me de udfordringer, de har. Det gør hele Marinehjemmeværnet stærkere, når både frivillige og ansatte kan mærke helt inde i hjertet, at det her er et fælles projekt, siger Henrik Holck Rasmussen.

De 2.300 aktive frivillige i Marinehjemmeværnet investerer gennemsnitligt 23 timer om måneden af deres fritid på at løse opgaver for Forsvaret og det øvrige samfund. De timer kunne lige så godt være brugt på hundetræning, familien eller andet frivilligt arbejde, understreger kommandøren. Samtidig peger han på, at mange i Marinehjemmeværnet er det, han kalder "hyper-frivillige". Det er folk, der lægger 1.500-1.800 timer om året i det frivillige virke, altså stort set svarende til et helt årsværk.

- Vi løser stort set de samme typer af opgaver som Søværnet, når vi taler farvandsovervågning. Og vi kan virkelig supplere de to-tre skibe af DIANA-klassen, som Søværnet opererer med til daglig. Min drøm er, at alle tjenestegørende – ikke kun i Joint Operations Center og på eskadreniveau – får en forståelse for, at Marinehjemmeværnet har noget at tilbyde i opgaveløsningen. Så jeg håber, at vi med mere fokus på den militære profil kan opnå en endnu større grad af anseelse og respekt for det, den frivillige mariner kan og gør. ■

MARINEHJEMMEVÆRNET I TAL

Marinehjemmeværnet har:

- 5.373 frivillige medlemmer i alt, heraf:
- 2.307 i den aktive styrke
- 3.066 i reservestyrken
- 37 flotiller, heraf 30 med eget MHV-fartøj, som skal kunne rykke ud med en besætning max. en time efter en alarm fra Forsvarets operationscenter.

I 2018 leverede Marinehjemmeværnet:

- 58 søredningsoperationer
- 4 miljøudkald
- 64 assistanceopgaver til skibsfarten/lystsejlere
- 88 assistanceopgaver for politiet
- 35 kontroldage for Toldstyrelsen
- 19 støtteopgaver til enten Forsvaret eller civile aktører – f.eks. Dansk Center for Havforskning, Kystdirektoratet m.fl.
- 180 døgn på farvandsovervågning [2 fartøjer i 45 weekender].



FOTO: OLE FRIS

NYE MULIGHEDER MED OPGRADEREDE LODSBÅDE

TRE TIDLIGERE LODSBÅDE I EN SKRAP ORANGE FARVE

ligger i øjeblikket på land og afventer en ombygning, en omgang stålgrå maling og nye navne, inden de fordeles til udvalgte flotiller i et pilotprojekt for Marinehjemmevernet. Her skal frivillige soldater teste de operative potentialer sammen med Søværnet, Politiet, Toldstyrelsen og øvrige opgavestillere.

Baggrunden findes i forsvarsforliget 2018-2023. Her står der, at "Hjemmevernets evne til at mobilisere styrkes". Om Marinehjemmevernet hedder det, at "der etableres i forligsperioden grundlag for fremtidens flotillestruktur i Marinehjemmevernet med henblik på udskiftning af marinehjemmevernsfartøjerne efter 2023. I den forbindelse gennemføres et pilotprojekt vedrørende mindre, hurtigtgående skibe".

Det arbejde er Hjemmevernskommandoen og Marinehjemmevernet gået i gang med i samarbejde med Forsvarets Materiel- og Indkøbsstyrelse (FMI).

De tre fartøjer går under betegnelsen maritime indsatsfartøjer, i daglig tale MIF. Lodsådene har fået tilføjelsen M for medium, idet Marinehjemmevernet tidligere har testet en mindre og hurtigere MIF-type. Første udgave af MIF'erne viste sig dog at have for begrænsede anvendelsesmuligheder, samtidig med at vedligeholdelsesudgifterne var for høje.

Et moderne mix

- Jeg kan godt forestille mig, at vi på længere sigt har en

fleksibelt sammensat flåde, der tæller flere enheder, end vi har i dag. Altså med en blanding af moderne fartøjer i cirka den størrelse, som vi har nu, og så en række mindre, hurtigere enheder. Men først skal vi undersøge, om de hurtigtgående indsatsfartøjer overhovedet giver merværdi i forhold til de frivillige marineres muligheder for at løse de operative opgaver med en sådan fartøjstype, siger chefen for Marinehjemmevernet, kommandør Henrik Holck Rasmussen.

Han understreger, at tiden lige nu taler for det fornuftige i at have en bred palet af muligheder i de hjemlige farvande. Med et ændret trusselsbillede er der kommet større fokus på dansk farvandsovervågning og suverænitetshævdelse end for nogle år siden, da Søværnet i stor udstrækning lagde kræfterne i internationale operationer, for eksempel ud for Afrikas Horn.

Når der er indhentet erfaringer fra pilotprojektet med de tidligere lodsådene, vil Marinehjemmevernet kunne formulere operative brugerkrav og tekniske kravsspecifikationer til brug for FMI's opfølgende arbejde med at tilvejebringe Marinehjemmevernets fremtidige indsatsfartøjer – hvis altså pilotprojektet viser, at det er vejen at gå.

MIF-M forventes at blive sat i drift i løbet af sommeren. Resultatet af pilotprojektet vil indgå i de efterfølgende overvejelser i forhold til at afsætte midler på materielanskaffelsesplanen til MIF'er eller en anden fartøjstype til udskiftning af de aldrende MHV-fartøjer af 800-klassen. ■



Træning for eliten

Cubic Global Defense har gennem årtier leveret simulationsudstyr til uddannelse og træning af de bedste militære styrker i den vestlige verden.

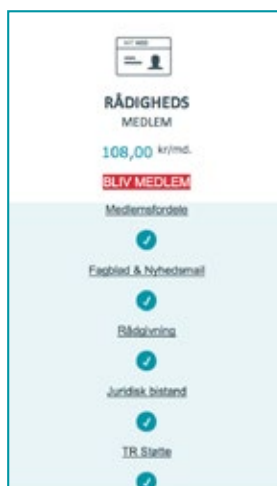
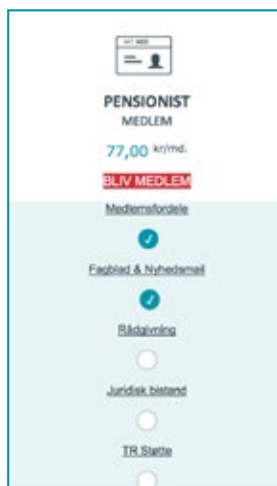
En professionel soldat i en professionel enhed har fortjent professionel uddannelse og øvelse. Cubics professionelle træningsmiljø er udviklet til eliten og giver øget kampkraft, korpsånd samt fastholdelse

Bliv klogere på vores træningssystemer her:
cubic.com/solutions/training



MEDLEMSTYPER & PRISER

Der er pt. 4761 medlemmer af HOD. Der er fem forskellige former for medlemskab, og valget afhænger af dit ansættelsesforhold i Forsvaret.



BLIV KLOGERE PÅ HOD'S FORSKELLIGE MEDLEMS-TYPER

Som aktive medlemmer af HOD kan optages:

FULDTID:

- Fuldtidsansatte officerer, herunder også officerer ansat på overenskomst til kortvarig tjeneste.
- Andre, der henregnes til officersgruppen, og som kan omfattes af HOD's aftale- og forhandlingsområde.
- Andre, som er optagelsesberettiget i AC, herunder personel uden for den militære rækkefølge, der henregnes til officersgruppen, efter vedtagelse af repræsentantskabet.
- Officerer, der er meddelt tjenestefrihed uden løn.
- Officerer, der er pensionerede; men fortsat ansat under forsvarsministeriets område.

KADET/ELEV:

Elever på værnenes officersskoler samt OBU mv. Endvidere personel ansat til officersuddannelse i BRS.

Som passive medlemmer af HOD kan optages:

PENSIONIST:

Tidligere fuldtidsansatte officerer, der er afgang fra tjenesten til pension evt. suppleret med andet arbejde.

STANDBY:

- Tidligere fuldtidsansatte officerer, der ikke har nogen form for rådighedskontrakt, men ønsker en fortsat tilknytning til HOD.
- Officerer der er meddelt tjenestefrihed uden løn.

RÅDIGHED:

Officerer på rådighedskontrakt, herunder også officerer af reserven, indkommanderet til rådighedstjeneste.

ANSÆTTELSE AF PENSIONEREDE TJENESTEMÆND

Hvis du er pensioneret tjenestemand, der efter afsked fra Forsvaret ønsker at arbejde i det offentlige, sker det på individuel kontrakt.

TEKST KONSULENT SØREN WAD CLAUSEN

BÅDE TJENESTEMÆND OG PENSIONEREDE TJENESTEMÆND er udelukket fra ansættelse under de store offentlige overenskomster og fællesoverenskomster. Eksempelvis indeholder både den statslige akademikeroverenskomst og OAO-S fællesoverenskomsten (som bl.a. dækker HK) formuleringen:

Overenskomsten omfatter ikke:

1. Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i: [...]
2. Pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. fra de områder, der er nævnt i nr. 1.

En tjenestemandspensionist, der efter sin aldersbetingede afsked fra Forsvaret eller beredskabet ønsker at fortsætte med at arbejde i det offentlige, kan derfor ikke ansættes under den overenskomst, der normalt dækker det job, man bliver ansat i. Pensionerede tjenestemænd ansættes derfor under vilkår, som generelt kaldes individuel kontrakt.

Ansættelsesbrevet i forbindelse med en individuel kontrakt vil oftest være mere omfattende og detaljeret end ansættelsesbrevet for en overenskomstansat i samme stilling, idet ingen af de generelle aftaler (fx bestemmelser om sygdom, ferie, opsigelse) vil være gældende, medmindre det aftales konkret.

Eftersom overenskomsten ikke er gældende for ansættelsesforholdet, er organisationen (fx HOD) ikke part i ansættelseskontrakten.

Den ansatte har imidlertid mulighed for at inddrage HOD, hvis det ønskes. Dette kan i givet fald ske med hjemmel i forvaltningslovens § 8, som giver enhver mulighed for at lade sig repræsentere eller bistå af andre.

Lønforholdene ved ansættelse på individuel kontrakt aftales også konkret mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte. Efter HOD opfattelse bør der aftales et lønniveau, der svarer til lønniveauet i overenskomsten. Under alle omstændigheder er der ikke hjemmel til at fastsætte et lønniveau, der tager højde for, at en tjenestemandspensionist modtager pension fra staten. Den personaleadministrative vejledning kap. 15 siger følgende om dette spørgsmål: "Det må imidlertid antages at være i strid med forskelsbehandlingsloven, hvis ansættelsesmyndigheden ved lønfastsættelsen lægger vægt på, at den ansatte er alderspensioneret og får udbetalt pension fra ansættelse i staten eller anden offentlig ansættelse".

Har du spørgsmål
til emnet så
kontakt konsulent
Søren Wad Clausen på
clausen@hod.dk eller
2388 7353.



Ring på
70 33 25 25
og få den
nye fordel

Ny fordel til HOD's medlemmer

Nu kan du trygt rejse på ferie direkte fra det sted, hvor du er udstationeret. Som noget nyt dækker din årsrejseforsikring nemlig også, når du er udstationeret og skal på ferie.

Vil du også have glæde af den nye fordel?

Det eneste, du skal gøre, er at ringe til os på 70 33 25 25. Så ændrer vi din årsrejseforsikring - uden, at du skal betale mere.

Med Trygs årsrejseforsikring får du også:

- erstatning ved forsinket bagage
- mulighed for betaling på privathospital
- erstatning for ødelagte rejsedøgn, hvis du bliver syg
- dansk alarmcentral døgnet rundt.

Læs mere på tryg.dk/partner/hod



Det handler om at være



BAGGRUNDSTÆPPE FOR NY LØN

Vi kalder det stadig Ny Løn, men nyt er det overhovedet ikke. Det er mere end 20 år siden, at lønsystemet blev født. Det er det lønsystem, vi har, og det er det, der afspejler sig på din lønseddel.



TEKST KONSULENT CARL HENNING G. JOHNSEN
OG KONSULENT STEEN MIKKELSEN
ILLUSTRATION PERNILLE MÜHLBACH

OP GENNEM 1990'ERNE arbejdede skiftende regeringer med udviklingen af den statslige sektor for så vidt angår den personalepolitiske dimension, herunder sammenhæng mellem personalepolitik og lønformer.

I 1998 – altså i 150-året for Finansministeriets oprettelse – udkom så tre væsentlige publikationer herfra, nemlig "Ledelse, udvikling og løn", "Vejledning om nye lønsystemer" og sidst, men ikke mindst "Personalepolitik i staten – fra ord til handling". Alle underskrevet af den daværende finansminister, Mogens Lykketoft.

Disse tre publikationer byggede på antagelsen om, at de strengt anciennitetsbaserede kollektive lønsystemer, som man anvendte i staten, måtte vige pladsen for moderne, individbaserede tilgange til løndannelse.

Målene for de nye lønsystemer var kort sagt at

- sikre grundlaget for rekruttering og fastholdelse af velkvalificerede medarbejdere og balance mellem lønniveauerne på det statslige og det øvrige arbejdsmarked
- forbedre samspillet mellem lønfastsættelsen og mål og strategier på den enkelte institution





- forbedre samspillet mellem løn- og personalepolitik på den enkelte institution
- afspejle ansvar og kompetence, honorere medarbejdernes kvalifikationer og fremme sammenhængen mellem løn og indsats
- blive accepteret af medarbejderne som rimeligt og fair
- kompensere for belastende forhold ved jobbet - ubekvemme arbejdstider, overtid, fysiske forhold m.v.
- modvirke u hensigtsmæssig konkurrence mellem statslige institutioner om arbejdskraften
- være enkelt og gennemskueligt.

Det var Finansministeriets opfattelse, at den decentrale del af løndannelsen skulle udgøre en langt større procentdel for herved at åbne op for individualisering samt sammenhæng mellem løn og resultater. Derudover var det den generelle opfattelse, at et nyt lønsystem skulle modulopbygges med en generel basisløn, der aftales centralt mellem Finansministeriet og den forhandlingsberettigede organisation, kombineret med tillæg som aftales decentralt i form af:

- Kvalifikationsløn
- Funktionsløn
- Resultatløn

Det var, ifølge Finansministeriets opfattelse, af afgørende betydning, at samspillet mellem mål – personalepolitik – og lønpolitik skulle ske på den enkelte arbejdsplads, herunder også opstilling af kriterier for tillæg m.m. Det ville betyde, at det statslige forhandlingssystem ville ændre sig i retning af det private system, hvor ledelsen i højere grad aftaler aflønning med den enkelte. Så det måtte forventes, at i takt med at lønnen i højere grad gives i form af individuelle og præstationsorienterede tillæg, ville behovet for forhandlingssystemer, der minder om de fleksible regler, der gælder på det private arbejdsmarked, øges.

Lønpolitikken skulle fungere som en motivationsfaktor i sammenhæng med personalepolitikken for derved at fremme institutionens samlede mål. Hensigten var, at den enkelte medarbejder med Ny Løn ville få afgørende indflydelse på fastsættelsen af egen løn, og dermed ville ansatte i staten bevæge sig fra et relativt passivt anciennitetsstyret lønsystem hen imod et aktivt system, hvor løn ville spille en større rolle som styringsværktøj i en institution.

Formålet med at indføre nye lønsystemer i staten var altså at opnå et mere fleksibelt og markedstilpasset lønsystem, der gav kvalifikationselementet en mere central placering ved lønfastsættelsen. Derigennem sikredes rekrutteringen og fastholdelsen samt mobiliteten af velkvalificerede medarbejdere i staten.

Indførelsen af nye lønsystemer ville samtidig smidiggøre integrering af en lønpolitik i personalepolitikken, men ville ikke automatisk medføre en større lønsum, snarere en omfordeling af den til rådighed værende lønsum. I forbindelse med de centrale overenskomstforhandlinger for perioden 1997-1999 indgik Finansministeriet og centralorganisationerne en rammeaftale, der fastlagde de overordnede retningslinjer for indgåelse af konkrete aftaler om forsøg med nye lønsystemer. Af aftalens §4 fremgik det, at nye lønsystemer kunne aftales at være intervallønsystemer, basislønsystemer eller andre lønsystemer.

Basislønmodellen beskrives i henhold til rammeaftalen som en model, der består af to grundelementer:

”En centralt aftalt basisløn, der er den garanterede løn for de enkelte personalegrupper; basislønnen kan indeholde et mindre antal anciennitetstrin”,

”En tillægsoverbygning bestående af lokalt – og evt. tillige decentralt/centralt – aftalt funktions- og kvalifikationstillæg”.

Idéen i *Intervallønsmodellen* var et centralt aftalt lønspænd, d.v.s. en minimum- og maksimumløn for hver enkelt personalegruppe. Intervallønsystemet baserer sig på skalatrinene i tjenestemændenes lønsystem. Indplacering inden for et interval skulle ske lokalt efter de samme kriterier, som lagdes til grund ved tildeling af kvalifikations- og funktionsløn i basislønmodellen. Som udgangspunkt ville der ikke findes nogen tillægsdel til denne lønmodel, men der ville være mulighed for, at der centralt aftales lønsystemer, som kombinerede intervalløn med særlige funktionstillæg, såle-

Udgangspunktet er, at individuelle tillæg er varige og pensionsgivende.

des at intervallet alene dannede grundlaget for honoreringen af de individuelle kvalifikationer.

HOD'S VEJ MOD NY LØN

Erfaringerne med Ny Løn i staten viste i 1999, at de medarbejdere, der var på Ny Løn, havde haft en lønudvikling på 8,6 % fra 1998 til 1999, mens medarbejdere på gammelt lønsystem i samme periode kun havde haft en lønudvikling på 4,7 %.

Hvis man så dertil lagde, at fastholdelse af et gammelt lønsystem ikke var en reel mulighed, så var der faktisk kun én vej at gå for HOD, og det var at indgå i forhandlinger om overgang til Ny Løn ved en kommende overenskomstperiode.

Det var dog ikke forhandlinger uden udfordringer, for HOD stod fast på, at basislønnen i enhver tænkelig model skulle være høj og tillægsdelen lille. Det var i strid med Finansministeriets opfattelse, men HOD baserede sin indstilling på, at en forholdsvis høj basisløn ville virke bedre i rekrutterings- og fastholdelsesøjemed end usikre, lokalt aftalte tillæg.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2002 indgik HOD en aftale om overgang til Ny Løn efter et frivillighedsprincip. Det skulle være muligt for den enkelte officer at takke nej til det fremsatte tilbud om overgang. Kun et meget lille antal officerer valgte at blive i gammelt lønsystem ved overgangen.

Udgangspunktet for aftalen var basislønsystemet, altså et lønsystem med en basisløn og så enten centralt eller lokalt aftalte tillæg og vederlag.

Ny Løn for officererne var hermed en realitet. Og fra 2005 blev også den sidste lille del af officererne overført til nyt lønsystem ved overenskomstbordet.

STATUS

Giver det mening, her mere end 20 år efter at lønsystemet blev født, at tale om systemet som Ny Løn? Måske ikke. Det er jo slet og ret "lønsystemet". Det, vi har.

(Dog skal det retfærdigvis nævnes, at der er en flig af gammelt lønsystem i brug stadigvæk – nemlig pensions-skyggeføløbet for den tjenstemandsansatte ledergruppe. Men det er ikke "løn på lønsedlen".)

For de overenskomstansatte officerer – både i chef- og i ledergruppen – har der aldrig været andet end de lønsystemer, vi kender i dag. For cheferne fastsat i Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten og for lederne i HOD's protokollat til Akademikeroverenskomsten.

Inden for rammerne af de nye lønsystemer er der aftalt en række faste *løn dele* – altså den løn, man "ikke kan blive fri for at skulle have i henhold til overenskomsten". Det er f.eks. basisløn, militærtillæg, stillingsbestemt tillæg, fast kvalifikationstillæg til visse overenskomstansatte officerer eller fast kvalifikationstillæg til tjenstemandsansatte oberster/kommandører samt oberstløjtnanter/kommandørkaptajner.

Så er der en række *løn dele*, som er *individuelle løn dele*. Uanset ansættelsesformen, og uanset om man tilhører chef- eller ledergruppen, drejer det sig om to hovedtyper – individuelle tillæg og engangsvederlag.

Selvom de nævnte hovedtyper er individuelle *løn dele*, er der forskel på, hvem der forhandler de pågældende *løn dele* – individet selv eller tillidsrepræsentanten (TR).

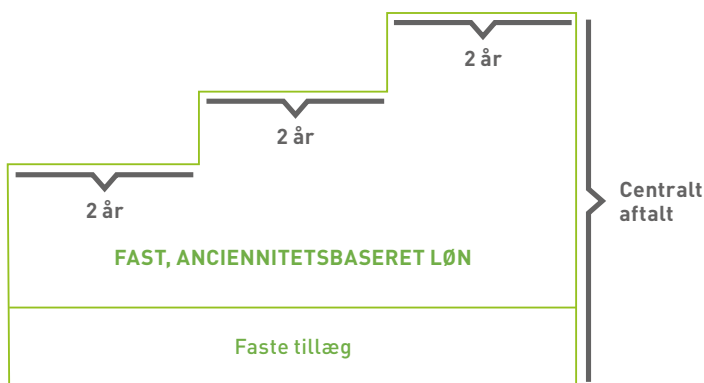
Individuelle tillæg

HOD er reelt foran resten af staten på en del af dette område, nemlig vedrørende individuelle forhandlinger. Langt de fleste officerer har nemlig selv forhandlingsretten, i stedet for at det er TR, der skal forhandle, som

TJENSTEMÆND	OVERENSKOMST-ANSATTE
ENGANGSVEDERLAG / RESULTATLØN	
• Personligt kvalifikations-tillæg • Funktionstillæg	• Personligt kvalifikations-tillæg • Funktionstillæg
• Militærtillæg • Officerstillæg • Stillingsbestemte tillæg	• Centralt aftalt kvalifikations-tillæg • Forsvars- og beredskabstillæg
• Basisløngruppe	• Løngruppe

Principskitse

Betaling for funktion i højere stilling (funktionsvederlag) hører også til her, selvom HOD jævnligt oplever udfordringer for medlemmerne med at få det, de har aftalemæssig ret og krav på. Det er ikke op til lokal eller individuel forhandling, med mindre der skal ydes mere end forskelslønnen.



det ellers er beskrevet i grundtankerne bag nye lønsystemer. Og for de overenskomstansatte officerer, hvor det ikke lykkedes at aftale individuel forhandlingsret, er der mulighed for lokalt at aftale andre forhandlingsregler, så forhandlingen skifter fra TR til den enkelte officer.

Når man folder denne type af individuelle løndele ud, så indeholder den kvalifikationstillæg og funktionstillæg, som hver især kan være varige og midlertidige samt pensionsgivende eller ikke-pensionsgivende. Men udgangspunktet jf. HOD's overordnede aftalegrundlag er, at individuelle tillæg er varige og pensionsgivende. Set herfra er det helt og alene den ansatte, der kan have interesse i og behov for, at et individuelt tillæg aftales ikke-pensionsgivende, f.eks. fordi man i en periode ønsker mere udbetalt på lønsedlen fremfor indsat på pensionskontoen i PFA.

Hvordan skelner man så mellem kvalifikationstillæg og funktionstillæg?

For at finde den oprindelige tanke bag de nye lønsystemer må vi tilbage til det, der blev sat som udgangspunkt. Det kunne være den oprindelige vejledning om nye lønsystemer i staten fra 2000.

Her beskrives kvalifikationstillæg som værende "tillæg, der ydes på grundlag af medarbejderens faglige eller personlige kvalifikationer, kompetenceudvikling, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked m.v.

Som eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg kan nævnes:

- faglig indsigt
- gennemførte uddannelsesforløb
- overblik og evne til at systematisere
- selvstændighed

- kreativitet
- formidlingsevne
- effektivitet i opgaveløsningen."

Funktionstillæg beskrives som værende tillæg, der "knytter sig til varetagelsen af konkrete funktioner, f.eks. særlige opgaver, ulemper o.l. I overvejselsen af, om funktionstillægget skal aftales som varigt eller midlertidigt, bør indgå, om der er tale om:

- permanente funktioner, d.v.s. funktioner, der er en integreret del af jobbet
- midlertidige funktioner, d.v.s. funktioner, som kan bringes til ophør for den enkelte
- tidsbegrænsede opgaver, d.v.s. funktioner, der ophører ved opgavens afslutning."

Engangsvederlag

Samme vejledning beskriver også engangsvederlag "som honorering for en særlig indsats, f.eks. smidighed og kreativitet i forbindelse med løsning af en større opgave."

Imidlertid er engangsvederlag også beskrevet i konkrete aftaler, f.eks. Cheflønaftalen (tjenestemandsansatte), Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten (overenskomstansatte) og HOD's protokollat 1 til aftale om nye lønsystemer (M332). Der er små variationer mellem de tre aftaler, men det er helt grundlæggende, at engangsvederlag for chefer og M332 forhandles med to primære formål – honorering af særlig indsats og merarbejde. Den tredje del af engangsvederlag er resultatløn – meget sjældent set anvendt.

Engangsvederlag er altså en løndel, der er fuldt integreret i chefernes lønsystem. Alle inden for HOD's aftale- og forhandlingsområde er ansat med "et planlægningsgrundlag på 37 timer pr. uge". Deraf følger, at der så kan blive tale om merarbejde – altså mere end planlægningsgrundlaget. Cheferne og M332 er ikke frataget muligheden for honorering af merarbejde – det ligger bare i forhandlingen af engangsvederlag i stedet for den mere regelbaserede honorering, timelønsafhængig, for ledergruppen. En sådan beregning ville meget nemt medføre et engangsvederlag til en chef på omkring kr. 100.000 for fire timers merarbejde om ugen. Og så kommer honoreringen af særlig indsats oveni.

Resultatløn

Grundlæggende er der også i de nye lønsystemer en mulighed for at aftale resultatløn – altså en konkret betaling for en konkret opgave. Denne form er sjældent brugt inden for HOD's aftale- og forhandlingsområde som regulær løndel, men den ligger mere i snitfladen mellem funktionstillæg og engangsvederlag.

Finansiering

Ny Løn er ofte udskældt for at være utilstrækkelig og/eller alt for tidskrævende i forhold til udkommet. Det gælder især for engangsvederlagene. Set herfra er den primære årsag hertil, at der er alt for få midler til rådighed. Det skyldes enten, at der afsættes for få midler



Engangsvederlag
er en løndel, der
er fuldt integreret
i chefernes
lønsystem.

til de lokale forhandlinger,
eller at den lokale lønsum er
"dimensioneret for lavt" eller
en kombination heraf.

Om finansiering blev det i 2003
i fællesskab af Moderniseringsstyrelsen (dengang hed den dog Personalestyrelsen) og CFU i "Nye lønsystemer sat på sporet" beskrevet således:

"Det er ikke et formål med nye lønsystemer, at de skal medføre besparelser i lønsummen. Omvendt fører nye lønsystemer heller ikke til større lønsum. Formålet er at opnå en fortsat målrettet og hensigtsmæssig anvendelse af lønsumsmidlerne.

Den lokale arbejdsplads har et økonomisk råderum, som skal ses i sammenhæng med arbejdspladsens lønudvikling og lønprofil. De nye lønsystemer har typisk et kortere og stejlere lønforløb end det gamle lønsystem. Det betyder, at der gradvist bliver frigjort midler til den lokale løndannelse i takt med, at medarbejdere med høj anciennitet på det gamle lønsystem forlader arbejdspladsen.

En række andre elementer påvirker det lokale økonomiske råderum for den lokale løndannelse. Det økonomiske råderum ændres derfor løbende i såvel opad- som nedadgående retning.

Frigjorte midler fra lokallønsordningen, stedstillægsordningen, tidligere omklassificeringer og overgangsordninger m.v. påvirker råderummet i opadgående retning.

Personaleomsætning og -sammensætning kan eksempelvis påvirke det lokale økonomiske råderum i både opad- og nedadgående retning. Hvis højere lønnede medarbejdere erstattes med lavere lønnede eller omvendt, påvirkes råderummet i henholdsvis opad- og nedgående retning.

Overførte lønsumsmidler, vakancer og andre fraværssituationer påvirker råderummet i opadgående retning.

Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse kan også påvirke råderummet i opadgående retning.

Udmøntningen af forhåndsftaler er omvendt et element, der påvirker det lokale økonomiske råderum i nedadgående retning."

Her er der især en forudsætning, som "ikke rigtigt efterleves" i dagens forsvar for at sige det mildt – nemlig ".... vakancer og andre fraværssituationer påvirker råderummet i opadgående retning." Det harmonerer ikke med, at lokalt frigjort lønsum fra f.eks. vakancer eller underbemanding uden videre "suges" op fra den lokale myndighed. ■



MED 
Military Equipment Denmark

+45 5943 0300 | info@med.dk | www.med.dk



BIHO 2

- Næste generation af moderne brigade luftværn
- System, som indeholder detektorer, C21 og effektorer mod nuværende og fremtidige trusler
- Hybrid, højmobilitet, beskyttet platform, der også er effektiv under bevægelse
- Åben arkitektur, som giver mulighed for frit valg af detektorer og effektorer samt undervogn

Hanwha Defense repræsenteres i DK af
Military Equipment Denmark A/S

 **Hanwha**

HÆRENS OFFICERSSKOLE INDVIER BILLEDVÆG FOR FALDNE

Hærens Officersskole har indviet en ny billedvæg for faldne officerer efter 1940 samt et nyt studieområde med bataljemalerier fra krigen i Afghanistan. **Tanken bag det sidste er, at skolens udsmykning skal favne hele Hærens historie, og at kadetterne skal kunne spejle sig i både fortidige og nutidige helte.**

TEKST KIM VIBE MICHELSEN FOTO JOSEFINE GRØNBÆK KLARSKOV TVARNØ, HO

"VELKOMMEN!" ALLES ØJNE RETTER SIG IMOD skolechefen, der har taget opstilling i det ene hjørne af det varmt bordeauxmalede rum. Moderne lysekroneanordninger hænger ned fra stukloftet fem meter over forsamlingen og på væggene er der meterhøje malerier af den danske krigsindsats i Bosnien, Irak og Afghanistan.

Tilhørerne er en særligt udvalgt skare. Her er officerer i alle grader iklædt M69 med ordensbånd, pårørende i civilt til de tre faldne fra Afghanistan, og i det bagerste hjørne har to udvekslingskadetter fra USA sneget sig ind iført den klassiske West Point Parade Dress Gray uniform. Foran dem er billedvæggen – væggen med fotoportrætter af de 31 danske linjeofficerer, der er faldet for Danmark siden 1940. Væggen er ny, og den skal indvies sammen med en buegang og en række klasselokaler, der er blevet udsmykket med malerier fra krigen i Afghanistan.

- Lige nu dominerer malerier og minder fra de slesvigske krige og Anden Verdenskrig på Hærens Officersskole. De skal selvfølgelig bevares, men de afspejler jo ikke på nogen måde Hærens nyere krigshistorie, som vi i uddannelsen af kadetterne har behov for at præsentere den. Så ved siden af de gamle helte og slag finder vi nu plads til de nutidige og mere genkendelige forbilleder og kampe indledningsvis fra Afghanistan, siger oberst Nicolas Teodors Veicherts, der er chef for Hærens Officersskole.

Dagen begyndte med en kransenedlæggelse for de faldne i Hærens Officersskoles mindehal. Derefter fik pårørende til de tre danske officerer, der faldt i Afghanistan samt en række indbudte chefer fra Afghanistan lejlighed til at se den nye billedvæg, der rummer portrætfotos af samtlige faldne linjeofficerer siden 1940.

Navn på nyt hold afsløret

I den forbindelse har Hærens Officersskole også udgivet et nyt mindehæfte, som giver en kort gennemgang af hver enkelt falden officers merit og ikke mindst beskriver det sidste skæbnesvangre øjeblik. Under præsentationen af billedvæg og mindehæfte løftede generalmajor Kenneth Pedersen, der er fungerende chef for Hærkommandoen, også sløret for et nyt tiltag.

Kaptajn Christian Damholt, der faldt i Afghanistan i

2008 på Hold fem, vil næste år få navngivet en klasse på Hærens Officersskole efter sig. Christian Damholt var CIMIC-officer og blev dræbt i tjenesten af en selvmordsbomber under en patrulje i Gereshk by.

- Et billede siger mere end tusind ord, og det er godt at få sat ansigter på fremfor bare at have nogle navne på en væg. Det bliver lidt upersonligt. Jeg synes, at billederne kombineret med mindehallen og mindeskrifterne, hvor man har mulighed for at læse om de faldne, giver en god helhed, der kan inspirere fremtidige og nutidige officerer, og jeg ved, at det betyder meget for de pårørende, siger Ronni Holm Hansen, der er major og var kompagnichef i Afghanistan for premierløjtnant Jonas Peter Pløger, der faldt på hold ni.

Bataljemalerier og nye navne på klasselokaler

Fremover vil den sydlige buegang på første etage af Frederiksberg Slot være tilegnet krigen i Afghanistan. Dagens andet punkt var fernisering af de bataljemalerier, der permanent skal udsmykke denne del af skolen, der fremtidigt skal anvendes som studiemiljø med plads til gruppearbejder og individuel fordybelse.

De 13 malerier er malet af billedkunstneren Matilde Fenger, der på eget initiativ var i Afghanistan på Hold 10 for at skildre den danske indsats i krigen.

- Malerierne giver et godt afsæt for nogle tanker om udsendelser, når man står og laver stabsarbejde, mens man kan se forskellige situationer fra Afghanistan. Jeg synes, at det er en styrke, at de er malet uden genkendelige ansigtstræk, fordi det minder os om, at det kunne være os alle sammen, der stod der, og at vi kan stå der lige om lidt igen, siger Ronni Holm Hansen.

Det er dog ikke kun malerierne, der er blevet skiftet ud i det nye studieområde. Klasselokalerne og biblioteket har også fået nye navne fra steder i Afghanistan som afspejler indsatsen i Helmandprovinsen.

- Nu har vi fået Afghanistan ind, som bogstaveligt talt har kostet blod, sved og tårer og samtidig udviklet officerskorpsets professionalisme mest markant. Men med tiden bør vi også finde plads til Hæren og Hærens officerskorps andre indsatser siden Murens fald, fx på Balkan og i Irak og før det fra Den kolde krig, slutter Nicolas Teodors Veicherts. ■



Alle med Forsvarets ID-kort kan komme ind på Hærens Officersskole. Hvis familie og venner skal med, kræver det tilladelse fra Garnisonsstøtteelementet. Der er desuden offentlige rundvisninger på Frederiksberg Slot hver sidste lørdag i måneden kl. 11 og 13.

PRODUKTER FRA JYDSK EMBLEM FABRIK A/S

Vi har mange års erfaring med at fremstille produkter til Forsvaret. Udover ordensbåndsbjælker (sild) og krydsbånd, fremstiller vi også:

Skjold fra dag til dag



Stofmærker



Coins



Lommemærker/Læderlapper



Jydsk
Emblem
Fabrik A/S

Sofienlystvej 6-8 · 8340 Malling · +45 7027 4111 · info@jef.dk · jef.dk

Hent Soldatens Medalje ABC her,
brug dette link abc.jef.dk





49 DAGE I ROBÅD PÅ ATLANTERHAVET

Roturen over Atlanten var ubeskrivelige fysiske anstrengelser, nådesløse bølger og overvældende møder med blide hvalflokk. **Men det blev også en rejse ind i sindet for premierløjtnant Lasse Wulff Hansen.** Sammen med sin ven, radiovært og foredragsholder Mads Vangsø, deltog han i verdens hårdeste rokonkurrence – Talisker Whisky Atlantic Challenge. 49 dage tog det makkerparret at ro tværs over Atlanterhavet fra La Gomera på De Kanariske Øer til Antigua i Caribien.

TEKST LARS BO AXELHOLM

- Det sværeste er at få kroppen i gang igen, siger Lasse Wulff Hansen, mens han sætter sig langsomt ned på stolen i caféen hjemme på Østerbro i København.

Det er en måned siden, at Lasse slap årerne i Nelsons Dockyard på Antigua, og lænden driller stadig. Til gengæld er hænderne begyndt at se normale ud igen. De 2.732 sømil, som turen endte på, har været tortur for hænder, arme, ryg, lænd og bagdel. 23 kilo kropsvægt blev arbejdet af undervejs.

- De første 3-4 uger kunne kroppen sådan nogenlun-

de følge med. Men så er det, som om den giver op. Det føltes, som om kroppen på det tidspunkt anerkender ... okay, jeg får ikke nok at spise, jeg får ikke nok søvn, jeg får ikke nok restitution - og så går det bare stejlt ned ad bakke, siger Lasse.

31-årige Lasse Wulff Hansen har i dag rang af premierløjtnant og er lærer på Officersskolen på Frederiksberg. Han er tilknyttet HEC, men har de fleste af sine 12 år i Hæren været i kamptropperne. Blandt andet med udsendelser til Afghanistan og Irak.



Turen med tre ord

Det kommer næppe bag på nogen, at den slags 'eventyr' – eller 'gal-mands-projekt' (vælg selv) – er fysisk krævende, men hvordan beskriver man det ubeskrivelige?

Lasse tænker sig om et stykke tid, da han bliver bedt om at beskrive turen med bare tre ord:

- At sige, at det var anstrengende, er for billigt. Det ord er faktisk slet ikke stort nok til at beskrive turen. Det er det hårdeste, jeg nogensinde har prøvet – på alle tænkelige planer. Over for mine kolleger i Forsvaret har jeg kunnet italesætte det – særligt over for dem, der også har været i Afghanistan. Forestil dig, at du har været på en operation, der har været enormt opslidende, både fysisk og mentalt, og så gentager du det 49 dage. Det er helt ufattelig hårdt, brutalt, umiddelbart ... 'nådesløst' er i virkeligheden et godt ord ...

Lasse fortæller om, hvordan han efterhånden ikke kunne strække sine fingre ud, og at der gik 10-15 minutter med smerter, før hænderne var varmet op, hver gang han overtog ro-tjansen. Om hvordan hans hjerne forsøgte at overbevise ham om, at hans ryg faktisk var paralyseret, som en forsvarsmekanisme mod flere timer ved årene.

- Vi har et motto i Forsvaret: 'Lid i stilhed' ... og det gjorde vi. Vi sad ikke og dyrkede vores pinsler, og det var godt, synes jeg. Selvfølgelig kunne vi godt lige sige til hinanden 'hold da kæft, jeg er træt' ... men ellers var der ingen grund til at dyrke det, siger Lasse.

Men den fysiske udfordring kommer alligevel til at stå i skyggen, når Lasse ser tilbage. For når han skal vælge to andre ord til at beskrive turen, nævner han 'selvindsigt' og 'afhængighedsskabende'.

- På turen fik jeg selvindsigt. Det har i virkeligheden skabt tid til at få bearbejdet oplevelser fra tidligere i livet og tænke over, hvad der er vigtigt for mig. Hvad kan jeg, og hvad tror jeg på...

- Og det sidste ord må være, at turen var 'afhængighedsskabende'. Det lyder måske underligt, men selv om det er hårdt derude, så fandt jeg ud af, at det var et fint sted for mig at være. Det gør et eller andet ved dig, at du skal tilbringe så lang tid et sted, hvor du i virkeligheden er dig selv, siger Lasse.

Ganske vist var vi to af sted i båden, men man når til et punkt, hvor makkeren er nødt til at hvile. Så på den måde er det også en ensom tur, og du har ikke andet at give dig til end at sidde og tænke dig om. I modsætning til herhjemme er der ikke udefrakommende stimuli, det er kun indefra. Jeg havde en lydbogs-app til min smartphone, men den gik i stykker efter 3-4 uger. Så der var intet udefrakommende. Du går ikke lige på Facebook eller Instagram, eller hvad du ellers fodrer din underbevidsthed med hele tiden. Så er der kun dét, der ligger

inde i dig selv. Og det er en fantastisk ting at opleve. Der kommer en masse specielle ting frem. Lige fra ting, som du måske har været ked af, til helt andre mere sjove ting. Pludselig kommer du i tanke om en film, du har set for 10 år siden, og så sidder du og skraldgriner over det midt ude i Atlanterhavet. Du fodrer dig selv med ting, du har oplevet, og idéer ... det hele får fuldstændig frit løb.

Frygt er der ikke plads til

Set udefra kan man undre sig over, at to mænd frivilligt giver sig i kast med en rotur tværs over Atlanterhavet – det er jo trods alt over 500 år siden, at Columbus tog turen og opdagede Amerika, så på den måde er der jo ingen fornuftige årsager til at begive sig ud på en tur, der potentielt kan koste én livet.

- Jeg bliver ofte spurgt, 'jamen bliver man ikke bange, når der er meterhøje bølger, og alt er farligt ude i Atlanterhavet'. Men næh, sådan reagerer jeg overhovedet ikke; det er lige som i Afghanistan og Irak, jeg bliver ikke bange. Jeg bliver enormt rationel og afmålt i mine handlinger. Jeg ved præcis, hvad jeg vil gøre. Der er jo noget rart i at være et sted, hvor man er god til at være.

Det med at handle rationelt under pres – kommer det fra din militære uddannelse?

- Jeg tror, at det har været i mig altid. Jeg har haft en opvækst med meget høje krav, og igennem tiden i Forsvaret er jeg stille og roligt blevet fodret med mere ansvar og større oplevelser. Det forløb, jeg har haft i Forsvaret, har været enormt positivt, men jeg tror mere, det er en vækkelse af noget, der har været i mig hele tiden. Det er blevet ramt med de rigtige stimuli og impulser, så jeg på mine udsendelser – og særligt i Afghanistan – har haft en oplevelse af, at jeg faktisk var god til at håndtere pres. Så det er en blanding af min opvækst og systemet, siger Lasse.

- Men jeg kan helt klart trække en parallel fra at være i krig og til at være på havet i ekstreme situationer: Noget af det, du bliver allerbedst til at håndtere som soldat, er, at du ikke har kontrol. Du tænker måske, at nu skal jeg forsøge at tilbagekæmpe kontrollen, men det kan du ikke. Du kan forsøge at håndtere dele af det, siger Lasse og giver et eksempel fra roturen.

- Når Mads og jeg havde problemer, for eksempel i forhold til vejret, har jeg været meget mere afslappet. Lige nu kan vi ikke gøre noget ved, at båden bliver kastet frem og tilbage, eller at en åre er brækket. Vi kan ikke gøre noget ved, at båden var ved at kæntré, og jeg røg halvvejs i vandet. Men vi kan kontrollere dele af det. Vi kan sørge for, at båden holder nogenlunde retning, og at vores ting ikke ryger over bord. Så det med at holde fast i dele af



det, der kan kontrolleres, det var med til at hjælpe med at bevare fatningen og være stabil mentalt. Det var en kæmpe fordel at have med.

Men hvorfor overhovedet ro over Atlanterhavet?

- Fordi jeg kan. Fordi jeg har lyst. Det er det kolde, klamme svar. I det samfund, som vi lever i nu, må man nærmest ikke sige det så afklaret uden at binde det op på noget større. Mange skal gå op over Kilimanjaro for Børneulykkesfonden – det er en stor ting lige nu, så samler man penge ind. Så siger de, at de går til Kilimanjaro for at samle penge ind. Men jeg køber ikke den præmis. Man gør det jo, fordi man har lyst. Det er 5.000 kilometer i en robåd med potentiel risiko for at dø. Mange vil sige, at det er mega-egoistisk, og at familien derhjemme vil lide under det – og jo, det er det da, men hvorfor kan argumentet ikke bare være, at jeg har lyst? I dag skal der være et højere formål. Jeg har lyst, og jeg trivedes med det. Det kunne også være, at jeg vil stå på ski til Sydpolen – jeg trives i det.

Lasse fortæller, at turen i robåden har startet en 'lavin', og at han har mod på at kaste sig ud i flere ekstreme ture. Hans kone kunne se det, allerede da han gik i land i Antigua.

- Hun sagde det nærmest med det samme, at hun kunne se, at jeg skulle af sted igen. Og det har jeg hendes fulde accept af. Jeg kan mærke, at der er mere for mig derude, så i år vil jeg af sted i en båd med fire deltagere, og næste år vil jeg gøre det alene.

Hvad mener du med, at der er mere for dig derude?

- Der er mere at opdage for mig. Det er en mavefornemmelse af, at det, turen har gjort for mig i forhold til at blive klogere på mig selv, det har været godt. Jeg synes ikke, det interessante ved turen er selve de fysiske udfordringer, for de giver sig selv. Men det mentale aspekt er svært at gennemskue ... hvad kan jeg i det rum, hvor det er min viljestyrke og vindermentalitet, der driver det? Jeg er i virkeligheden enormt drevet af at finde ud af, om jeg bare kan blive ved og ved... fysisk er der en grænse, men hvad med det mentale? Kan du blive ved med at skubbe grænsen? Det felt er spændende, ikke kun for mig som soldat, men også som menneske.

Lasse Wulff
Hansen hjemme
på Østerbro i
København.

Foto: Lars Bo
Axelholm



DEN STØRSTE OPLEVELSE PÅ TUREN:

Der er i virkeligheden to oplevelser, der står som det største: Der var bælgravende mørk nat ude på vandet, hvor der var en flok hvaler, der fulgte os i 6-7 timer. Vi kunne ikke se dem, kun fornemme dem i vandet og høre dem, når de åndede ud igennem deres åndehuller i vandoverfladen. Det sidder jeg, midt ude på oceanet, i en lille båd, og møder de væsener fra en anden verden. Det var meget specielt og rørende, og jeg følte mig som en lille brik i et meget stort spil. Og så vil jeg fremhæve, da vi roede ind til mål på Antigua. Efter 49 dage tænker du, at det aldrig stopper, men pludselig var det slut. Jeg var fuldstændig blæst bagover af den modtagelse, vi fik af alle dem, der stod og ventede på os. Jeg anede ikke, hvad jeg skulle gøre af mig selv ... det var den vildeste oplevelse.



DEN VÆRSTE OPLEVELSE PÅ TUREN:

Det værste var i virkeligheden en lang periode, hvor vi havde en tro på noget. Vi forventede, at vejret ville hjælpe os undervejs, men det skete bare ikke. Vi havde på forhånd fået at vide, at vi kunne dele turen op i tre dele: De første 900 sømil skulle vi arbejde hårdt, fordi vi ikke ville få hjælp af vejret, vind og strømforhold, men derefter ville det blive lettere, sagde de. Når vi kom længere sydpå, ville vi få hjælp af strøm og bølger i 900 sømil, hvor vi nærmest ville blive båret frem, og de sidste 900 sømil skulle vi så igen arbejde for det. Sådan var det bare slet ikke. Vejret var helt anderledes i år. Vi blev ved med at få vejrmeldinger om, at nu ville der komme de gunstige vejrforhold, men det blev ved med at blive udsat. Det var virkelig svært at acceptere og hårdt at holde motivationen, når den hjælp, du går og forventer fra vejr og bølger, ikke dukker op.

Talisker Whisky Atlantic Challenge

Roturen er på ca. 2.550 sømil / 4.700 kilometer fra La Gomera til Antigua.

Man skyder i snit en fart på fem-seks kilometer i timen i en robåd. Derved tager turen 30 til 40 dage for de hurtigste.

Lasse Hansen og Mads Vangsø i deres båd The Wolfpack Gym powered by Garmin brugte 49 dage, og det gav dem sejren i konkurrencen for både med 2 deltagere.

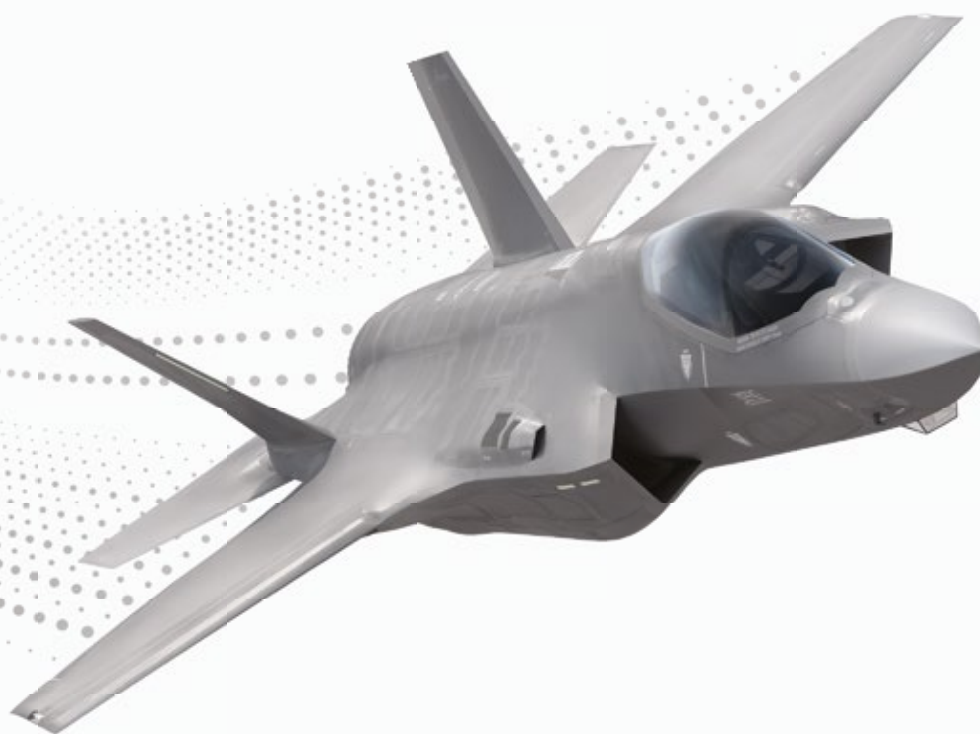
I 2014 deltog to britiske kvinder i turen – de valgte at udgå efter 96 døgn, hvor de stadig manglede næsten 700 sømil.

I år deltog 28 hold i både med 1 til 5 deltagere. Man konkurrerer mod både med samme antal deltagere.

Hvert hold vil tage mere end 1,5 millioner åretag på turen.

Man ror to timer ad gangen og sover i to timer. Døgnet rundt på hele turen.

Næste generation af teknologi
beskytter kommende generationer.



F-35 redefinerer national sikkerhed. Flyets stealth-egenskaber, som gør flyet endnu mere effektivt til overvågning og aflytning, de avancerede sensorer, supersonisk hastighed og rækkevidde gør F-35 til det mest avancerede kampfly i verden – designet til at sikre national sikkerhed og suverænitæt i de kommende årtier.

Læs mere på www.f35.com/denmark

Lockheed Martin. Your Mission is Ours.™

F-35 LIGHTNING II

NORTHROP GRUMMAN | BAE SYSTEMS | PRATT & WHITNEY

— LOCKHEED MARTIN —

© 2019 Lockheed Martin Corporation

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.

PÅ REJSER MED FOGH

Oberst Lennie Fredskov Hansen har prøvet mange usædvanlige ting i sin karriere. Nogle af hans bedste minder er fra tiden i Statsministeriet, hvor han kom helt tæt på daværende statsminister og senere NATO-generalsekretær Anders Fogh Rasmussen.

TEKST MARTIN FINNEDAL

EN SIRLIGT UDSKÅRET TRÆFIGUR har en helt særlig plads i oberst Lennie Fredskov Hansens kontor – og i hans hjerte. Faktisk har den fulgt ham siden 2005 – fra Afrika til Moskva. At den har en særlig betydning for ham er ikke kun på grund af dens æstetiske værdi. Det er også, fordi den blev givet til ham under en helt særlig rejse, der gik til tre afrikanske lande.

- Jeg havde arbejdet i Statsministeriet i et par år – som den første officer fra Forsvaret. I starten var det primært som forsvarspolitisk rådgiver, men efterhånden fik jeg, blandt andet på grund af min fortid som sprogofficer, ansvar for Rusland og Østeuropa. På et tidspunkt fik jeg også ansvaret for udviklingspolitik og for regeringens oplæg til udviklingspolitiske prioriteter for 2005 – 2009. Et noget uvant område for en officer fra Livgarden.

Derfor var Lennie Fredskov Hansen med, da statsminister Anders Fogh Rasmussen i 2005 skulle besøge Tanzania, Zanzibar og Mozambique.

- Der var jo nogle steder, der var så smukke, at man måtte knibe sig i armen!

- Jeg havde også fornøjelsen af at møde Mozambiques daværende regeringschef – en på alle måder imponerende kvinde med et kæmpe hår og en fantastisk karisma. Der er visse regeringsledere, jeg har mødt, som jeg ikke ville købe en brugt bil af, men hende her

brændte for at gøre noget for sit land. Det var man slet ikke i tvivl om.

Fra rejsen husker Lennie Fredskov Hansen allerbedst, da hele delegationen besøgte en landsby i Tanzania. Her blev statsministeren modtaget med et stort kram af høvdingen, der, uden at det var varslet i programmet, og uden at statsministeren vidste noget om det, begyndte at iklæde Fogh en høvdingeklædedragt – og det indebar også en turbanlignende ting på hovedet.

- Statsministeren fortrak ikke en mine, men gennemførte et efterfølgende pressemøde iført høvdingedragt. Det, der var virkeligt sjovt at se, var de her medfølgende journalister, som var inviteret med på rejsen. For dem var der tale om rutine – lige indtil statsministeren blev iført turban. Så kiggede de pludselig op og styrtede frem og skulle sørge for, at de fik masser af billeder.

Det var klart, at pressemedarbejderne i Statsministeriet ikke lige havde set den der komme, og de var allerede i gang med at tænke Nyrup og cykelhjem. Det gik nu fint, selv om satiretegnerne havde en fest.

Vanvittig hurtig statsminister

At holde sig i form er en vigtig del af en officers hverdag. Det er det så også for en statsminister, konstaterede Lennie Fredskov Hansen. På en anden rejse – denne gang i Tallinn – var han ude at løbe og mødte så statsministeren og hans





Lennie Fredskov Hansen er i dag chef for Hjemmeværnets Landsdel Region Øst og har kontor på Kastellet i København.
Foto: Sara Skytte

Daværende statsminister Anders Fogh Rasmussen i høvdingeklædedragt i Tanzania i 2005.
Foto: Berlingske.dk



sikkerhedsfolk, da de kom tilbage fra deres løbetur.

- Da Anders så mig i løbetøj, foreslog han, at vi da kunne løbe sammen. Jeg svarede, at der er både nemmere og mindre smertefulde måder at begå selvmord på. Jeg tror ikke, at han løb så langt, men han var vanvittigt hurtig.

Ad Dødens Landevej

At den tidligere statsminister formåede at holde kroppen varm og hovedet koldt, demonstrerede han samme år under et besøg i Irak.

- Vi fløj ind til Irak fra Kuwait, og fra lufthavnen i Bagdad fløj vi videre til Den Grønne Zone i en Blackhawk-helikopter med Apache-helikoptere på siden. Det var selvfølgelig meget sejt. Men da vi så skulle tilbage, var der en storm eller et eller andet, der gjorde, at helikoptererne ikke kunne lette. Så der kørte vi med en amerikansk konvoj fra midtbyen og ud til lufthavnen ad det, der blev kaldt *Dødens Landevej*. Man tænkte lidt, om ikke vi skulle finde en anden vej, men det var altså måden, man kom til lufthavnen på. Det tog statsministeren også meget cool. Da vi så kom til lufthavnen, blev vi fløjet videre i en amerikansk C 130, som fløj for Mitt Romney, der stillede op til præsidentvalget i 2008 – det, som Obama vandt. Vi kom

så ombord, og en af Romneys hjælpere præsenterede os med ordene "LET ME INTRODUCE YOU TO THE NEXT PRESIDENT OF THE UNITED STATES... GOVERNOR MITT ROMNEY! Det gik jo ikke så godt, og det er meget sjovt at tænke på, når man en gang imellem ser ham på fjernsynet. Mitt Romney virkede i øvrigt som et rigtig ordentligt og venligt menneske. Og omsorgsfuld. Han syntes, at vi så lidt trætte ud, så han gik rundt i flyet og delte vand ud.

Af de steder, Lennie Fredskov Hansen har besøgt, var han mest betaget af Afrika. Og det er da også siden blevet til et gensyn.

- Jeg kom hjem til min kone og fortalte hende, at jeg var meget tændt på at tage til Afrika igen. Jeg mødte så mange mennesker, der var overvældende søde og gæstfri. Ikke nødvendigvis fordi de skulle opnå noget. De var det simpelt hen af natur. Jeg har senere rejst der med min kone, men vi kom ikke til Tanzania. Det er på min *bucket list*.

Og det står den afrikanske træfigur på bordet og minder obersten om hver dag. ■

Giving your capability the edge



Saab leverer førende produkter, tjenester og løsninger til det globale marked inden for militært forsvar og civil sikkerhed. Vi udvikler, tilpasser og forbedrer løbende ny teknologi til at imødekomme vore kunders skiftende behov.

Størstedelen af Saab's forretningsenheder er aktive i Danmark og leverer løsninger til Forsvaret indenfor forskellige områder. Saab Danmark A/S, lokaliseret i Sønderborg, leverer avancerede kommunikationssystemer til civile- og militære domæner - både lokalt og internationalt.

[Lær mere på saab.com](http://saab.com)

ET MEDLEM HAR KONTAKTET HOD MED ET SPØRGSMÅL OM NIVEAUET FOR EN STILLING. I forbindelse med etableringen af de nye administrative fællesskaber var medlemmet blevet udsat for at blive placeret i en løngruppe 5 stilling (svarende til tidligere M331 niveau), men han var på daværende tidspunkt aflønnet som M322. **Medlemmet vil gerne vide, hvordan han skal forholde sig til, at han muligvis får for lidt i løn?**

HOD HAR HENVENDT SIG TIL FORSVARSMINISTERIETS PERSONALESTYRELSE for at få klarlagt grundlaget for medlemmets henvendelse. Det viser sig, at man i forbindelse med oprettelse af de nye CH GSE stillinger var nødsaget til at placere M322 ansatte i funktion i højere stilling. Status på sagen er, at HOD nu har modtaget henvendelse omkring en forhandling af funktionsvederlag for funktion i højere stilling vedrørende 3-5 stillinger, altså at de får udlignet lønforskellen mellem de to niveauer.

Reglerne for funktion i højere stilling foreskriver, at man grundlæggende skal aflønnes i forhold til det niveau, man bestrider. Den ansatte skal have den højere løn, som svarer til stillingen, på trods af at personens ansættelse er på et lavere niveau.

Udligningen mellem personens niveau og stillingsniveauet sker normalt ved et funktionsvederlag, som minimum repræsenterer forskellen i lønnen.

Sagen verserer stadig og afventer forhandling.

Konsulent Steen Gøtsche

OFFICEREN

Nr. 2/2019, 28. årgang

ISSN: 2445-5326
Fagbladet Officeren er udgivet af
Hovedorganisationen af
Officerer i Danmark (HOD)
Olof Palmes Gade 10
2100 København Ø.
Tlf. +45 3315 0233
Fax: +45 3314 4626
www.hod.dk

Facebook: Hovedorganisationen af
Officerer i Danmark

Ansvarshavende redaktør:
Oberstløjtnant Niels Tønning
+45 2237 3966
niels@hod.dk

Redaktør:

Pressechef Vickie Lind
+45 5159 0742
vickie@hod.dk

Grafisk design:

Gregorius DesignThinking

Tryk: Jørn Thomsen Elbo 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. 3/2019: 6. maj
Som udkommer: 12. juni
Blad nr. 4/2019: 12. august
Som udkommer: 11. september

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den
5. februar 2019.



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



Fagbladet Officeren er 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.

– Forestil dig, at du har været på en operation, der har været enormt opslidende, både fysisk og mentalt, og så gentager du det 49 dage. Det er helt ufattelig hårdt, brutalt, umiddelbart ... 'nådesløst' er i virkeligheden et godt ord ...

Lasse Wulff Hansen, premierløjtnant

Læs: 49 dage i robåd på Atlanterhavet

30



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