

Fagbladet

OFFICEREN

02 / APRIL 2020

**CHEFEN FOR FAK:
LANGT FLERE
SKAL HAVE LOV
TIL AT VIDERE-
UDDANNE SIG**



**HOD SPØRGER DE YNGRE OFFICERER
BORNHOLMSKE OFFICERER DYBT ENGAGERET I FOLKEMØDET
MENINGSTORV – GI'R DET MENING?
KINA, VESTEN OG VERDENSHERREDØMMET**

www.hod.dk

INDHOLD

NR. 2/2020

Leder

Kort nyt

Chefen for Forsvarsakademiet:
Langt flere skal have lov til at
videreuddanne sig

Fastholdelsesundersøgelse

Bornholmske officerer er
dybt engageret i Folkemødet

Faglige Forklaringer

Tillidsrepræsentanter_#2:
Det er ikke nok at sende
høringssvar

Meningstov – giver det
mening?

Kina, Vesten og
verdensherredømmet

Boganmeldelse:
Er Kina og USA skæbne-
bestemt til at ende i krig?

Det glemmer jeg aldrig...

Indlæg fra medlemmer

Verserende sager

Forsidefoto:
Claus Bech

Bagsidefoto:
Sara Skytte

VI ER SOM BORGERE OG SOLDATER I FÆRD MED AT SKRIVE HISTORIE



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

CORONA-KRISEN UDSPRANG I KINA, hvor ordet "krise" består af to tegn – det ene står for fare, det andet står for muligheder. Og efter min vurdering oplever vi aktuelt begge dele i Danmark.

Sundhedsfaren er erkendt, og regeringen har demonstreret vilje og handlekraft. Og Folketingets lynsnare og fuldstændige opbakning til restriktioner og hjælpepakker af usete dimensioner viser tydeligt, at der i krise også opstår muligheder, der ellers ville forekomme umulige.

Hvilke odds ville man for bare en måned siden give for, at Folketinget på en nat enstemmigt kunne indgå en aftale på et trecifret milliardbeløb?

Krisen har også bekræftet den danske model. Statslige, regionale og kommunale arbejdsgivere har fra starten søgt forhandlingsløsninger med de faglige organisationer, selv om man med gældende aftaler og ledelsesretten kunne være gået andre veje. Organisationerne har besvaret tilliden med tilståelser, der kom de særlige behov i møde. Ikke efter langstrakte forhandlinger eller med Forligsinstitutionens intervention, men hurtigt og i fordragelighed.

Selv om vores suverænitet ikke er udfordret militært, og befolkningens sikkerhed ikke trues af terror, så er vores sundhed truet i en grad, ingen kunne have forudset. Og selv om det måske ikke er et worst case scenario, så har det været helt naturligt, at beredskabet træder til. Det er det, soldater træner til.

Øvelser og træning i hverdagen er nok i de flestes hoveder møntet på, at forsvar og beredskab skal kunne rykke ud i verden. Nu er behovet for støtte hjemme i Danmark, og jeg ved, at I alle sammen på en



eller anden måde bidrager med det, der giver mening i forhold til jeres job og kvalifikationer. Jeg vil gøre mit til, at det bliver husket, når vi er på den anden side.

Det er jo det her, det hele handler om – også i fredstid. At være klar med beredskab og støtte, når der er et behov. Det kan være ressourcetungt, når det bare kører i en almindelig trummerum. Når hverdagen er fin, og der er alt muligt andet, som det virker meget mere fornuftigt at bruge kræfterne på. Det er den slags, som er svært at komme med i et Excel-ark.

Lige nu er det sundhedspersonalet, der er Danmarks soldater. De står i forreste linje og sætter andres sundhed og sikkerhed før egen. Det er en del af jobbet, og det kender soldater alt til. Sundhedspersonalet har bedt om hjælp til det, der overhovedet kan hjælpes med for at frigøre kræfter til det egentlige sundhedsfaglige arbejde. Det gælder også nuværende og tidligere ansatte i Forsvaret, og ifølge FPS har godt 800 meldt sig i skrivende stund. Det er et højt tal, og det er flot. Og dog kan jeg kun tro, at det tal løbende vil vokse.

Situationen viser imidlertid også, at Forsvarets ressourcer i bedste fald kun er netop tilstrækkelige til en normal situation. Der er ingen reservekapacitet, og der skal ikke meget til at vælte læsset.

Aktuelt er der kun en håndfuld medarbejdere i FPS til at gennemgå, hvem de frivillige, der har meldt sig, er – deres cv'er og kompetencer – og udfærdige de nødvendige kontrakter.

Hele situationen har afstedkommet rigtig mange henvendelser til HOD. Til at begynde med handlede det om ansættelsesretlige krav. Får jeg løn, hvis jeg bliver sygemeldt med COVID-19? Hvordan skal jeg forholde mig, hvis jeg skal i karantæne? Hvad hvis jeg sætter mig selv i karantæne? Den slags. Efter meldingen fra regeringen, der sendte så mange som muligt hjem fra arbejdspladserne, ændrede spørgsmålene karakter, blandt andet fordi der et kort øjeblik var forvirring om, hvorvidt man kunne blive tvunget til at afvikle ferie

eller afspadsering. Senest er også arbejdsmiljøloven i helt særlige tilfælde sat ud af spil. Alt det orienterer vi løbende om på hod.dk.

Der var og er hele tiden dialog mellem de faglige organisationer og Forsvaret, og der skal lyde ros til Forsvaret for hurtigt at finde rimelige løsninger i den ekstraordinære situation. Det er også det, Forsvaret kan. Især når det gælder.

Der var og er hele tiden dialog mellem de faglige organisationer og Forsvaret, og der skal lyde ros til Forsvaret for hurtigt at finde rimelige løsninger i den ekstraordinære situation. Det er også det, Forsvaret kan. Især når det gælder. En pragmatik og samarbejdsvilje, som jeg håber varer ved, når den aktuelle krise er bag os.

Nu sker dette i en situation, hvor alt er normalt. Forsvaret har selvfølgelig altid opgaver både nationalt og internationalt, men tænk, hvis vi samtidig havde haft noget andet større at håndtere – krig, krise, terrorangreb eller lignende. Så ville situationen have været katastrofal.

Pas på jer selv og hinanden derude. Kontakt os, hvis I har brug for hjælp eller støtte. Det her er nyt for alle, men i samarbejde med Forsvaret gør vi alt, der er muligt, for at få alle udfordringer løst.

RETTIGHEDER I CORONARELATEREDE SAGER

Vi opdaterer løbende med information, når vi har nyt på ansættelsesretlige områder, der har relevans for jer medlemmer. Følg med på [hod.dk](https://www.hod.dk) og HOD Facebook.

NÅR DU FÅR ET KREDITKORT UDLEVERET

Der er mange officerer, der får kreditkort udleveret af Forsvaret, og det kan være helt rimeligt og nødvendigt. Men hvis du får udleveret et firmakort, så er der et par foranstaltninger, det kan være smart at gøre sig.

- Hav ikke samme kode, som til dine private kreditkort.
- Undlad at have private kreditkort og firmakort opbevaret lige ved siden af hinanden.
- Har du også privat Mastercard, så sæt evt. en mærkat på det ene Mastercard, så de ikke umiddelbart forveksles.
- Hav evt. kun firmakortet på dig, når du ved, du kan få brug for det.

RET TIL BETALT SPISEPAUSE

Danske officerer i internationale stabe har stadig rod med retten til betalt spisepause. Når Medarbejderstyrelsen får udgivet retningslinjer for, hvordan den betalte spisepause skal forvaltes, forventer HOD, at medlemmerne bliver kompenseret bagudrettet.

TEKST KONSULENT STEEN GØTSCHÉ

RET TIL BETALT SPISEPAUSE var et diskussionsemne under OK18 forhandlingerne. Moderniseringsstyrelsen mente, at der var tale om en kutyme, mens arbejdstager mente, at det var en ret.

Parterne blev dog enige i juni 2018, men efterfølgende var der stadig udfordringer med, hvad man så havde aftalt. Arbejdsgiver fulgte ikke det aftalte, mente arbejdstagerne. Det medførte, at AC kørte sagen videre, hvorefter den blev forliget til arbejdstagers fordel i efteråret 2019.

Hvad betyder det så?

Det betyder, at vi alle har ret til 29 minutters betalt spisepause, så længe vi står til rådighed for arbejdsgiver i denne pause. Retten til betalt spisepause bortfalder ikke, selv om pausen er længere end 29 minutter, eller hvis arbejdsgiveren ikke stiller krav om, at man står til rådighed. Men det forudsætter altså også modsat, at man skal stå til rådighed og derfor ikke kan forlade arbejdspladsen i spisepausen.

I forbindelse med mange udsendelser til internationale stabe skaber dette dog en vis konflikt. Mange andre udenlandske kollegaer har nemlig ikke de samme forhold, og for mange har det derfor været normalt at holde 60 minutters

spisepause, som indtages i medarbejderens private hjem eller i byen. Idet man så ikke er til rådighed for arbejdsgiver i pausen, så kan det ikke betegnes som betalt spisepause.

Så på nuværende tidspunkt bliver mange danske medarbejdere i udenlandske stabe modregnet op til 60 minutters spisepause pr. dag. HOD er med opbakning fra Akademikerne ikke enig i denne praksis, men opfatter den som et brud på overenskomsten. Efter HOD's opfattelse tilsiger overenskomsten klart, at uanset pausens længde så indgår de første 29 minutter i arbejdstiden. Tilsvarende er det ifølge FPS egen bestemmelse faktisk tid, der tæller. Det vil sige, at hvis du kun holder pause i 20 minutter og står til rådighed, så kan du ikke trækkes i arbejdstiden, selv om tjenestestedet har en spisepause på 1 time.

Medarbejderstyrelsen (MEDST) mangler stadig at udgive retningslinjer i forhold til, hvordan denne ret til betalt spisepause skal forvaltes. Når retningslinjerne er modtaget, vil HOD forvente, at de medlemmer, som har været ramt af uenigheden, kompenseres fuldt for den arbejdstid, de er trukket for de første 29 minutter tilbage fra 1. april 2018.



LEDIGT LEGAT

"Den Classenske Legatskoles Understøttelsesfond" uddeler årligt 2 legatportioner á kr. 15.000 til børn af Forsvarets befalingsmænd af linien samt officerer på det militære lederniveau til uddannelse ved statens højere læreanstalter eller anden videregående uddannelse. Der tildeles ikke legat til børn af officerer på det militære chefniveau.

Ansøgerne prioriteres i forhold til, om de er optaget på et fremtidigt studieophold i udlandet, har afsluttet en bacheloruddannelse og er værdig trængende.

Ansøgningsskema kan hentes på skolens hjemmeside www.dcl.kk.dk eller ved henvendelse til skolen hos skolesekretær Maria Sandberg eller skoleleder Lone Laursen på tlf. 3366 2190.

Det udfyldte ansøgningsskema samt bilag sendes senest den 30. april 2020 til Område Amager via sikker mail med emnetekst "Legat - att. Svend Alleslev".

Legatet kommer normalt til udbetaling i oktober/november måned.

DIFFERENCEFRADrag – fradragsmuligheder på årsopgørelsen

ÅRSOPGØRELSEN FOR 2019 er åben.

Husk, at der mulighed for at foretage visse fradrag.

Det såkaldte differencefradrag 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. 75,- og ved nedsatte time- og dagpenge kr. 186,50 gældende for 2019.

- Fradrag for rejseaktivitet kan maksimalt udgøre kr. 28.000 for 2019 og
- For 2020 kan der maksimalt foretages fradrag for kr. 28.600.

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

Fradraget kan kun foretages, når du oppebærer skattefrie T/D-penge.

Se mere på HOD hjemmeside under "SKAT → Fradrag for rejseudgifter".

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

Vi har indgået aftale med HOD om medlemsrabat på advokatrådgivning.

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

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



Claus Rehl, Advokat (H)
PLR



Nicholas Ø. Keller, Advokat (L)
GHR

Ret&Råd ADVOKATER

Glostrup Ballerup Greve

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

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

Tlf. **43 43 43 61**
www.retråd.dk/glostrup

CHEFEN FOR FORSVARSAKADEMIET: LANGT FLERE SKAL HAVE LOV TIL AT VIDEREUDDANNE SIG

Kontreadmiral Henrik Ryberg tiltrådte som chef for Forsvarsakademiet (FAK) for to år siden. Dermed overtog han **det overordnede ansvar for befalingsmands- og officersuddannelserne og Master i Militære Studier**, uddannelser som mange har en holdning til. Officeren har mødt Henrik Ryberg til en snak om, hvordan det går med uddannelserne, hvad der bliver justeret, og hvad fremtiden – måske – bringer.





TEKST VICKIE LIND

FOTO CLAUS BECH

Hvordan går det overordnet på FAK?

- I forhold til det store ansvar vi har fået, så synes jeg, at det samlet set går godt for Forsvarsakademiet. Jeg er især glad for, at vi også har fået befalingsmandsuddannelserne med om bord, fordi det giver gode muligheder for at skabe en rød tråd i Forsvarets uddannelser.

Og så er vi heldigvis ikke særligt langt fra vores aftagere. Først og fremmest soldaterne, befalingsmændene og cheferne – og naturligvis også HOD – som alle hele tiden kommer med input. I er gode til at presse på for, at uddannelserne er til gavn for løsningen af værnenes kerneopgaver, hvilket jeg er rigtig glad for, og som FAK løbende håndterer og arbejder videre med. Men her har jeg også behov for at sige, at vi jo på FAK også selv bidrager til professionsnærheden i kraft af, at vi har mange militært ansatte fra de tre værn hos os. Og som ofte efter tiden på FAK går tilbage til værnene – hvilket er en kæmpestyrke, fordi det netop er professionsnærheden, der skal drive vores uddannelser.

Hvordan går det så med de efterhånden knap så nye officersuddannelser?

- Jeg synes, at det går godt efter de seneste års justeringer med hensyn til vores rammer og de tilbagemeldinger, som vi har fået fra værnene. Med Hæren som eksempel, så har vi endelig fået officersuddannelsen på plads. Den starter med 11 måneders løjtnantsuddannelse, der i høj grad dyrker ledelse og føring i felten, og derefter følger godt 17 måneders uddannelse på Hærens Officersskole, der klæder officeren på i mere bred forstand og løfter perspektivet til kompagniniveauet. Den model er udviklet i samarbejde med Hæren – og den, oplever jeg, virker.

Vi har endnu ikke lavet en aftagerundersøgelse, men den kommer snart, hvilket jeg ser frem til. Det har vi ikke gjort endnu, da de første årgange fra den nye uddannelse, som i antal var ganske få, først dimitterede i 2018. Det betyder, at det først er nu, at vi har et tilstrækkeligt antal dimittender i strukturen til, at en aftagerundersøgelse kan blive tilstrækkelig valid. Men jeg ser meget frem til, at vi nu kan lave en aftagerundersøgelse, da det giver

os mulighed for at forbedre dialogen med aftagerne endnu mere. Vi har som sagt en løbende dialog med aftagerne, som sikrer, at vi får input til justeringer og indholdet af uddannelsen og samtidig trivsel og tilfredsheden blandt dimittenderne. FAK er i samarbejde med værnskommandoerne (og under inddragelse af øvrige interessenter, herunder studerende og HOD), ved at udvikle et koncept for ikke blot aftagerundersøgelse, men også en dimittendundersøgelse. De vil blive gennemført i løbet af i år, hvor vi starter med aftager- og dimittendundersøgelser i Hæren ultimo marts - primo april.

Hvad er det, I ellers har set på og justeret undervejs?

- Vi ser løbende på, hvad det er, værnene efterspørger af de nye officerer, men også på, hvad den nye model stiller af krav i sig selv. For eksempel betyder det naturligvis noget, at ca. 2/3-dele af bachelorerne på Hærens officersuddannelse stort set ikke har noget kendskab til Hæren, når de starter. Derfor har vi flyttet uddannelsens praktiske del, der tidligere lå senere i forløbet, frem til de første 11 måneder. Det giver et godt grundlag for den videre uddannelse, og som i øvrigt løftes i kraft af, at den sidste 1/3-del kadetter fra geledet kan bidrage med deres praktiske erfaringer. Det er jo ikke det samme som, at det hele er perfekt nu, og vi kan formentlig altid styrke kendskabet til praksis endnu mere, men vi har en god ramme i dag.

Et eksempel er fra Søværnets officersuddannelse, hvor vi for nyligt havde en kadet, der af personlige årsager ønskede at stoppe på diplomuddannelsen. Men frem for at vedkommende afgik, blev det i stedet tilrettelagt, så vedkommende fik mulighed for at sejle ud som løjtnant og navigatør i Nordatlanten en periode. Det var et godt resultat, fordi skibsledelsen var glad for ham, og de synes, at han var rigtig dygtig. Nu er han så igen klar til at genoptage sin

Vi har gennemgået belastningen systematisk, og det har vist sig, at det er meget forskelligt fra uddannelse til uddannelse, hvordan man beregner belastning. Her har vi indtil videre ikke været opmærksomme nok, og samtidig i visse fag været alt for ambitiøse.

Henrik Ryberg, kontreadmiral

diplomuddannelse, men nu er han mange erfaringer rigere – hvilket er en fordel for alle. Sådanne individuelle og fleksible løsninger mener jeg, at det skal være plads til.

Hører jeg dig sige, at en af de ting, I har ændret er, at de er mere ude i praktik, mere ude i 'marken'?

- Jeg ved ikke, om de er mere ude, men det er mere praksisorienteret i forhold til håndværket at være officer. Vi kommer ikke uden om, at den del af kadetterne, der er civile bachelorer, har mindre praktisk erfaring, før de påbegynder officersuddannelserne, end dem fra geledet. Og det kan vi ikke fuldt ud indhente under uddannelsen, men vi kan tilpasse uddannelsen til de rammer og vilkår, som vi har – og det har vi også gjort.

Og her har vi nok i for høj grad sagt det forkerte, men faktisk gjort det rigtige. Vi kan nok beskyldes os selv for, at vi indledningsvis i vores reklamekampagner har fokuseret for meget på ledelse i Forsvaret. Det er måske blevet opfattet som, at officersuddannelserne skulle være en slags teoretisk lederuddannelse og overbygning på en bacheloruddannelse – som man efterfølgende kunne tage med sig tilbage til det civile erhvervsliv. Men i praksis ligner officersuddannelserne imidlertid sig selv i ganske høj grad. Og det er også vigtigt at understrege, at profetierne om, at de nye officerer forlader Forsvaret igen, slet ikke er opfyldt.

En anden grund til at glæde sig over vores ny model er, at det giver en særlig effekt, når bachelorer og befalingsmænd mødes på uddannelserne. Det er et miks og en mangfoldighed, som jeg fra mine samtaler med både kadetter og chefer har en klar opfattelse af løfter kvaliteten af læringen og af officersuddannelserne samlet.

Og hvad med belastningen af de studerende?

- Vi har gennemgået belastningen systematisk, og det har vist sig, at det er meget forskelligt fra uddannelse til

uddannelse, hvordan man beregner belastning. Her har vi indtil videre ikke været opmærksomme nok, og samtidig i visse fag været alt for ambitiøse. Vi har derfor nu udgivet klare regler for, hvordan skolerne og institutterne skal beregne belastningen – og at det skal ske på samme måde på tværs af alle uddannelserne. For eksempel, hvor mange sider en hovedopgave skal være på, eller hvor mange timer vi alt i alt forventer, at man som kadet eller studerende skal afse til uddannelsen. Den væsentligste ubekendte i fremtiden bliver derfor, hvor lang tid den enkelte bruger på sit hjemmearbejde. Her er nogle bare hurtigere eller mere ambitiøse end andre, men også her skal vi i bedre dialog med kadetterne for at finde en god løsning. Vores udgangspunkt er, at man på en uddannelse med løn inkluderet forberedelse derhjemme skal regne med at bruge ca. 45 timer om ugen.

Skoler og institutter skal fremover leve op til de ensrettede linjer, og det skulle gerne både mindske og give en større gennemskuelighed af belastningen.

Gælder det også på MMS?

- Ja. Også på MMS'en har vi været i dialog med værnene og de studerende om, hvordan vi kan ændre på belastningen. Vi har fået gode input og tilbagemeldinger fra de studerende, men også flere 'sorte' historier om elever, der for eksempel har rejst

i tre uger for at være til eksamen i en halv time. De historier er ikke helt korrekte, men det er rigtigt, at MMS-studerende har taget helt fra Bruxelles for at være i København i to dage. Samtidig giver det selvfølgelig nogle særlige udfordringer, når den studerende skal balancere arbejdsliv, studieliv og familieliv over en længere periode - frem for på det tidligere stabskursus, hvor officeren, chefen og familien vidste, at nu handlede alt om uddannelse i et år.

Nu laver vi derfor en række justeringer på MMS, hvilket vi også annoncerede bredt inden jul. Vi laver for eksempel færre og længere sammenhængende forløb og studiebelastningen og eksamensantal mindskes. Det er tiden, der er den knappe faktor for de studerende, og derfor har vi også ændret i forhold til eksamensforberedelse. Tidligere talte det ikke med som belastning og en del af læringen, men det gør det nu.

Hvordan går det med optagelsen på officersuddannelsen?

- Interessen blandt ansøgere til den nye officersuddannelse har aldrig været så høj som i 2019, så det er tilfredsstillende. Er det så godt nok? Nej, fordi vi vil da gerne have endnu flere. De produktionsmål, der blev stillet op, var også meget høje, og dem kom vi desværre ikke helt i mål med.

Vi var imidlertid ikke langt fra, og det er ikke noget nyt, at vi fx er bagud på point i forhold til at rekruttere våben- og elektronikofficerer til Søværnet, for det var vi også før 2014. Det har altid været en udfordring, men det er tydeligt, at der begynder at være en større interesse også for de uddannelser, og der kommer flere ansøgere nu. En særlig udfordring vi kigger på, er tallet for afgang undervejs i uddannelserne. Her svinger det meget fra årgang til årgang - og det peger på, at der skal gøres mere for at fastholde kadetterne, som vi jo fra optagelsesprøverne ved er egnede. I den forbindelse samarbejder vi med FPS om en afgangsundersøgelse efter uddannelsesstart, hvor de første resultater, der skal afdække afgang på officersuddannelserne

efter uddannelsesstart, kommer til april i år. Det næste fælles initiativ vil være, systematisk at få afdækket, hvorfor nogle studerende vælger ikke at starte på uddannelsen alligevel - selv om de har fået en plads.

Men I må da have en fornemmelse af, om det er flere, end det var før i tiden?

- Det vil jeg sige, at det ikke er. I Hæren afgår de fleste, mens de er på sergentuddannelsen, hvor det i Søværnet er, mens de er herinde. Og det undersøger vi jo så i øjeblikket, hvorfor der er denne forskel. Det skal vi være klogere på, for at kunne sige, hvad det konkret er, vi skal gøre og ændre fremadrettet. En af de ting, der har været kritiseret, er forventningsafstemningen med de studerende. Får vi fortalt dem godt nok, hvad de går ind til?

Her vælger vi nu at gå lidt mere til stålet med flere direkte spørgsmål til ansøgerne såsom "Er du klar over, at du skal ud og sejle?" eller "Er du bekendt med, at de fleste af Hærens arbejdspladser ligger i Jylland?" og så videre. På den måde tilsikrer, vi at forventningsafstemningen er på plads, men når det er sagt, så er langt de fleste ansøgere ganske afklarede, når de søger.

Jeg vil også nævne, at selve udtagelsen er et samarbejde mellem FPS og FAK, hvor officersskolerne har en repræsentant i optagelsesselektionen og indgår i samtalerne med ansøgerne, hvilket er et nyt tiltag for at understøtte et nærhedsprincip.

Fra de nyeste uddannede hører vi i HOD, at de ikke kan de ting, de bliver bedt om, når de kommer ud, fordi de simpelthen aldrig har lært dem. Hvad skal I gøre ved det?

- Jeg er ret sikker på, at både de unge og ældre chefer i værnene har en god fornemmelse af, hvad de unge officerer kan og ikke kan. Som jeg nævnte tidligere, blandt andet også fordi bachelorerne ikke nødvendigvis har det forudgående kendskab til deres værn, som en kadet havde før i tiden.

Derfor er det også en opgave for værnene at få skabt den sidste del af

dette kendskab. Det sker for eksempel i Søværnet ved, at man systematisk afdækker, hvad den enkelte oplever han eller hun kan eller ikke kan. Vi hører også, for eksempel fra Hæren, at kompetencerne inden for forvaltning og andre mere administrative ting ikke er gode nok. Så det kigger vi også på.

Vi er dog heller ikke længere med de nye uddannelser end, at det som tidligere nævnt først er i år, at vi påbegynder egentlige systematiske undersøgelser af såvel de unge officerers egen oplevelse af deres kompetencer og værnenes ditto. Den undersøgelse ser jeg frem til, fordi den formentlig vil afklare den kritik, der til tider lyder af uddannelsen. Både hvor kritikerne har ret, og hvor de ikke har ret - men selvfølgelig mest at undersøgelsen vil gøre uddannelserne endnu bedre.

Men det betyder vel så, at I har et par årgange, der står i en form for limbo og lidt har været overladt til dem selv?

- Ja, dem begynder vi først at fange systematisk op på nu. Det er selvfølgelig ikke det samme som, at der ikke har været en opsamling af deres viden, det har bare ikke været sådan, at vi har spurgt alle. Det kommer først nu. Men det er - alt andet lige - en præmis, der er svær at undgå, når man er en af de første årgange på en ny uddannelse.

Men kan det ikke være hårdt at være den gruppe, der har gået der, hvor der ikke har været evalueret?

- Det er altid svært at være de første - eller de sidste. Dengang jeg gik på officersuddannelsen, der var vi den sidste årgang af A-officererne, og for ikke så længe siden talte jeg med en, der var med blandt de første af den efterfølgende OGU årgang. Vi fik at vide, at vi jo var de sidste, så de gad ikke rigtig lave lektionsplaner og alt det der for os, vi måtte bare leve med det. Og de kommende, som så var første hold, fik at vide, at tingene jo ikke rigtig var klar endnu, og alle på daværende tidspunkt var helt oppe og køre med overgangen til de nye officersuddannelser. Men, det gik

da meget godt, synes jeg. Og vi er alt andet lige bedre til at arbejde på systematiske erfaringsopsamlinger nu – også undervejs gennem uddannelserne.

Vi hører om nyuddannede, der som deres allerførste job bliver sat ind som næstkommanderende. Er det rimeligt?

- Vi har også hørt om det, men hvad værnene sætter deres officerer til at løse af opgaver, er nu engang op til dem. Samtidig vil jeg sige, at officersuddannelsen i for eksempel Hæren fra og med det andet hold på den nye uddannelse, der blev udnævnt i december 2018, faktisk giver kompetencer til at være næstkommanderende. Men det er da klart, at dersom flere og flere måtte blive næstkommanderende meget hurtigt, så giver det anledning til, at vi og Hæren kigger på, om vi skal justere i uddannelsens indhold – eller udbyde kurser med fokus på fx forvaltning eller andre særlige opgaver.

Men det kan vel også være, at det mere er noget, man har været nødt til, fordi der simpelthen ikke er nok folk derude. Det er ikke mange sekunders erfaring, de når at få, så har de overhovedet kompetencerne til det?

- Det er slet ikke min opfattelse, at Forsvaret lige nu ledes eller føres af folk med få sekunders erfaring eller manglende kompetencer. Tværtimod. Men det er da klart, at det altid har været Forsvarets udfordring – og det

er en positiv udfordring – at soldater på alle niveauer skal håndtere store og krævende opgaver. Og det hænger naturligvis sammen med det store ansvar, vi som Forsvar løfter i samfundet.

FAKs opgave er at sammensætte relevante uddannelser, som så komplementeres af de erfaringer, som man får som ung officer i værnene. Som jeg kender Forsvaret bedst, så er vi jo netop sindssygt dygtige, fordi vi forstår at kombinere og har respekt for alles faglighed og indspil. Og det er da netop denne respekt og omstillingsparathed – også til at lære noget mere og andet – som kendetegner danske soldater. Og som der i den grad er brug for i dag, hvor kravene til soldaterne og sikkerhedssituationen i verden er så omskiftelig. Netop den tilgang til opgaverne vil jeg meget nødtigt ændre til alene at handle om, hvorvidt man hver gang har et Q i det ene eller det andet.

Og er der så forhold, der kræver ekstra uddannelser, så sætter vi ind der. Enten direkte på officersuddannelserne eller i form af supplerende efteruddannelse. Det gør vi sammen med værnene – og også gerne med HOD – der for eksempel har efterlyst større viden i officerskorpset om blandt andet arbejdstidsregler.

Hvis nu du havde uanede ressourcer og kunne gøre, hvad du synes, er bedst, ville du så samle det hele igen?

- Helt ærligt, så ville jeg nok ikke vælge den model, vi har nu 100

procent. Men hvis jeg kigger ind i fremtiden og det scenarie, som vi arbejder med, så er tankerne, at vi laver det mere modulbaseret, så man ikke nødvendigvis tager det hele på en gang.

Men hvis jeg nu fik uanede ressourcer, så ville jeg gerne udvide produktionsapparatet endnu mere, så alle dem, der ønsker at komme på MMS og MAU, de bliver optaget. Det er min vision, fordi jeg tror, at der er langt flere officerer og befalingsmænd, der ville blive tilfredse og endnu dygtigere, hvis de kunne få lov til at videreudanne sig. Uddannelse er en forudsætning for udnævnelse, men uddannelse skal ikke automatisk føre til udnævnelse. Det er noget, som bemandingssystemet skal tage sig af, mens vi skal gøre uddannelse relevant og tilgængelig. Jeg tror, at hovedparten af Forsvarets medarbejdere er interesseret i at dygtiggøre sig, og de er drevet af at blive bedre til deres arbejde, og ja de er selvfølgelig også interesseret i rang, for Forsvaret er et hierarki, men det er faktisk ikke det vigtigste. Alle i vores system lige fra minister og ned taler om fastholdelse og motivation, og hvad er mere fastholdende og motiverende end at være i gang med at udvikle sig og lære noget nyt hver dag? ■

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



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

BESØG JEF.DK

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

HOD MEDLEMSFORDELE



Rådgivning

Du kan få rådgivning vedr. løn- og ansættelsesforhold, skatteforhold, tjenesterejser, INTOPS, pension, forsikringer med videre. Som fuldtids- eller kadet/elevmedlem har du desuden mulighed for at trække på sekretariatets bistand til lokale forhandlinger, hvor sagen ikke kan løses af den lokale TR.



Officersbanken – Lån & Spar

Du kan få unikke fordele i Lån & Spar, fordi HOD er medejer af banken.



Advokathjælp

HOD samarbejder med et advokatfirma, som du har mulighed for at benytte til en favorabel medlemspris.



Forsikring

HOD har en aftale med Tryg, hvor du kan få medlemspriser på alle typer af forsikringer.



Pension

HOD har en attraktiv og konkurrencedygtig aftale med PFA.



Lån

Du kan optage lån i Tjenestemændenes Låneforening til en fordelagtig rente og uden gebyrer og stiftelsesomkostninger.



Forbrugsforeningen

Du kan blive medlem af Forbrugsforeningen og få glæde af de fordele, som foreningen tilbyder.

Der er mange penge at spare på alt fra maling til rejser til den daglige kop kaffe.



Fagblad

Du modtager Fagbladet Officeren 6 gange om året.

Læs mere om alle medlemsfordelene på hod.dk.

Du er også altid velkommen til at kontakte os
på 3315 0233 eller hod@hod.dk

HOD SPØRGER DE YNGRE OFFICERER

Fastholdelse er på plakaten alle steder i Forsvaret. HOD har spurgt den yngste gruppe af tjenstgørende officerer og afgåede officerer eller officerer på TUL, hvad der er vigtigt for dem. Det skal der komme en rapport ud af.

TEKST KONSULENT CARL HENNING G. JOHNSEN

FOR AT TAGE DET GRUNDLÆGGENDE SPØRGSMÅL

FØRST: Skal HOD overhovedet blande sig i, om Forsvaret og Beredskabsstyrelsen kan fastholde sine medarbejdere?

Svaret herpå er et klart ja. HOD har – som fag- og professionsforening for officerer i Forsvaret, Hjemmeværnet og Beredskabsstyrelsen – en helt naturlig og legitim interesse i fastholdelse og rekruttering af officerer.

For det første, fordi det betyder noget for medlemmerne, at der er tilstrækkeligt med kolleger til at løfte de mange opgaver.

For det andet, fordi der skal være officerer nok til at bestride officersstillingerne – ellers bliver stillingerne måske overtaget af andre personalekategorier og opgaverne dermed løst på et andet niveau, hvilket medfører en sænkning af de operative beredskabers formåen. Og det igen betyder en forværring af medlemmernes sikkerhed under indsættelse.

For det tredje betyder det noget for HOD som organisation, fordi antallet af officerer, og dermed det potentielle antal medlemmer af foreningen, betyder noget for organisationens evne til at imødekomme medlemmernes krav og forventninger til varetagelse af medlemmernes ansættelsesmæssige interesser.

Så efter vores egen opfattelse har vi altså en rolle at spille i fastholdelsen.

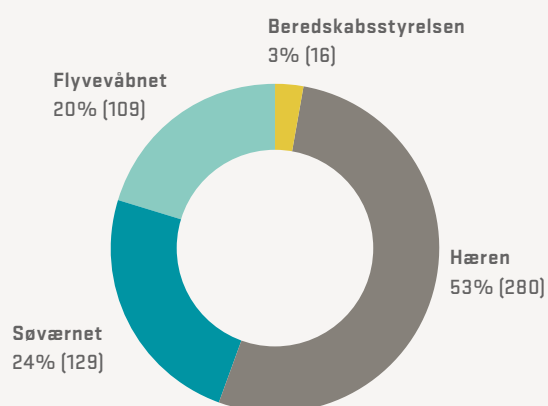
I HOD har vi før lavet undersøgelser om fastholdelse. Denne gang valgte vi at tage udgangspunkt i målgruppen selv ved at indbyde yngre officerer til en seminardag i Kolding, hvor vi på flere forskellige måder drøftede fastholdelseselementer og ting, der kan virke forstyrrende på jobtilfredsheden.

Det kom der mange gode drøftelser ud af – og med lidt bearbejdning af resultaterne fra dagen blev der udarbejdet et spørgeskema, som efterfølgende blev sendt ud til målgruppen, som er/var de yngre (i alderen op til 40 år) tjenstgørende officerer og afgåede officerer eller officerer på TUL i samme aldersgruppe. De nærmere overvejelser om spørgeskemaets udformning kan man læse om i den rapport, der lægges på hjemmesiden, når den er færdiggjort. Men der er selvfølgelig fordele og ulemper ved alle metoder, og det gode ved det er, at man lærer lidt (nyt), hver gang man laver en undersøgelse.

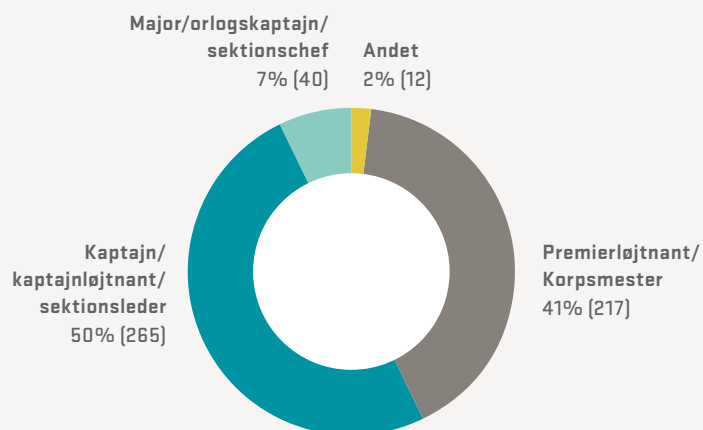
Undersøgelsen blev besvaret af 534 officerer, svarende til en svarprocent på 44,7, hvilket må siges at være tilfredsstillende. Fordelingen var 448 tjenstgørende officerer og 86, der havde forladt Forsvaret/Beredskabsstyrelsen (61) eller var på TUL (25). Se figur 1+2.

I forbindelse med drøftelserne om årsager til fastholdelse eller incitamentet til at forlade Forsvaret og Beredskabsstyrelsen kom gruppen ind på, at der er ud-

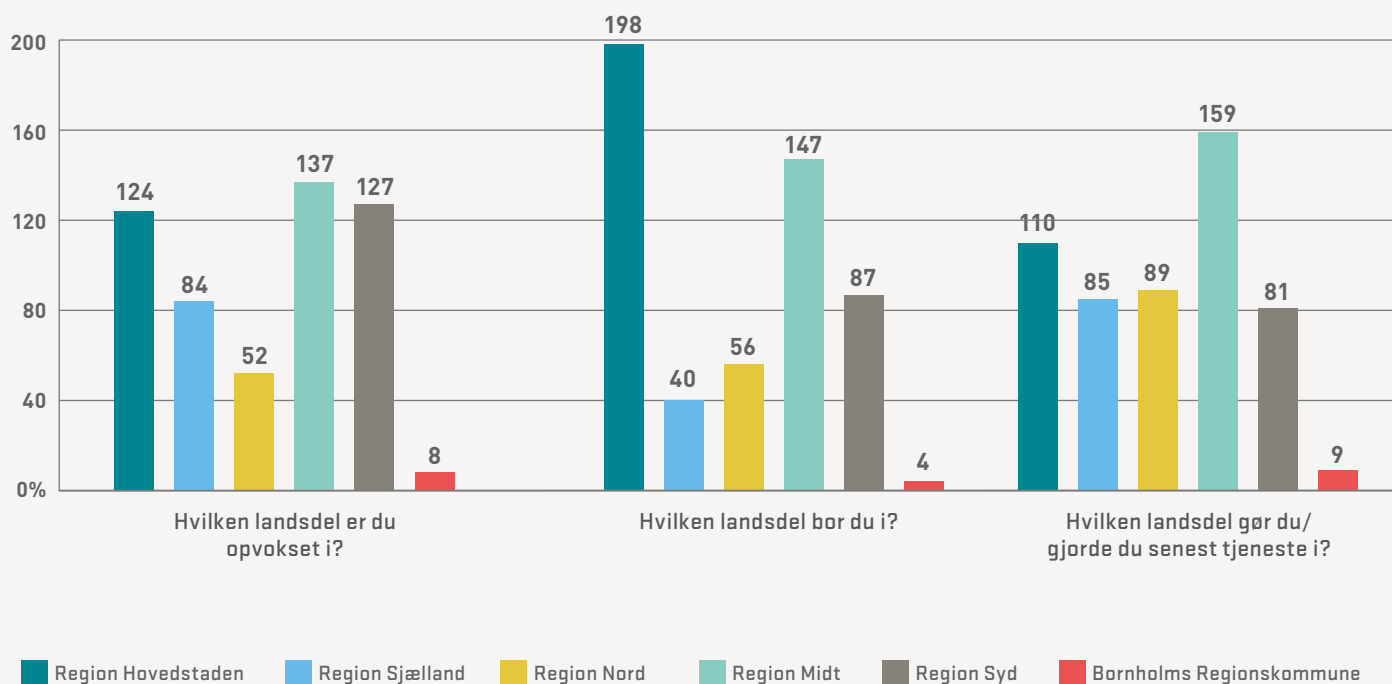
FIGUR 1: Fordelingen af besvarelser mellem værn og styrelse stemmer nogenlunde overens med den faktiske fordeling.



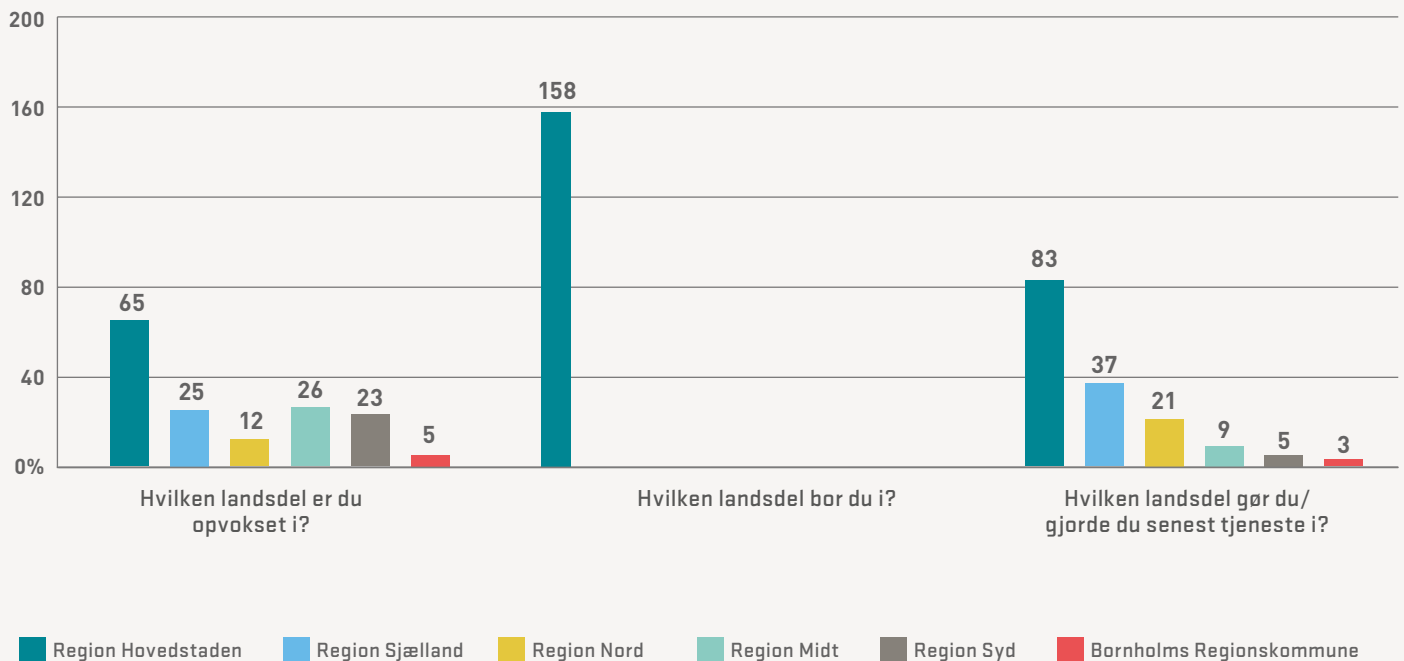
FIGUR 2: Set i forhold til den udvalgte målgruppe/ aldersgruppe er der heller ingen overraskelse i fordelingen af besvarelsene mellem graderne.



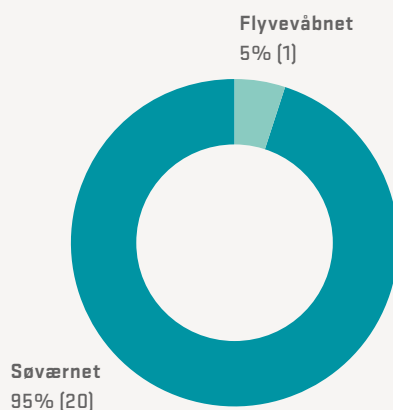
FIGUR 3: Numerisk sker der en stor flytning fra Region Sjælland og Region Syd til Region Hovedstaden.



FIGUR 4: Hvis man graver et spadestik dybere i forhold til geografi og tager udgangspunkt i de 158 tjenstgørende officerer, der bor i Region Hovedstaden, kan man se, at kun 65 af dem oprindeligt stammer fra regionen, og at kun ca. halvdelen arbejder der.



FIGUR 5: Ved endnu dybere gravning kan man se, at de 21 officerer, der bor i Region Hovedstaden og arbejder i Region Nord, fortrinsvis gør tjeneste i Søværnet.



fordringer ved, at Forsvarets operative enheder primært ligger i Vestdanmark.

I den forbindelse var det derfor interessant at se på, om der sker forandringer i officerernes bopæl mellem opvækststed og nuværende bopæl – i forhold til nuværende tjenestested.

Og der sker noget. Overordnet set er der rigtig mange vandringer, men det kræver en nærmere gennemgang af de enkelte svargrupper for at se, hvilke vandringer der reelt sker. Men overordnet ser det således ud: Se figur 3+4+5.

I skrivende stund arbejder vi på nærmere at analysere de indkomne svar på de to overordnede spørgsmål med hver 25 udsagn, som var undersøgelsens hovedfokus. De 25 udsagn har de yngre officerer taget stilling til både i forhold til frekvens/hyppighed (I hvor høj grad synes du, at.....?) og i forhold til jobtilfredshed (Hvor meget betyder det for din jobtilfredshed, at..... og Hvor meget betød det

for din beslutning om at forlade Forsvaret/Beredskabsstyrelsen, at....?).

De foreløbige analyser viser, at der er enkelte meget klare budskaber at tage med videre til beslutningstagerne.

- Det ene budskab er, at der mangler meget klare beskrivelser af, hvad der er Beredskabsstyrelsens og ikke mindst Forsvarets egentlige kerneopgaver. Der hersker en del uklarhed på området, og det betyder, at yngre officerer har svært ved at identificere sig med nogle af de opgaver, der løses i øjeblikket; f.eks. giver en del udtryk for, at opgaver som GEFION, VIDAR m.v. ikke opleves at give mening for den enkelte og er i strid med de opgaver, man synes at have "meldt sig til".

- **Et andet budskab er,** at – og det er primært Hærens yngre officerers udsagn – anvendelsen af tjenesteplaner ikke følger de retningslinjer, de yngre officerer oplever at være blevet lovet i forbindelse med ansøgningen om officersuddannelsen. Der er simpelthen ikke sammenhæng mellem at være blevet lovet et ansøgningssystem og stor indflydelse på egne karriereveje – og så at blive præsenteret for en fast plan for de første mange års

- Flere afgåede officerer giver udtryk for, at udsigten til at bruge så forholdsvis store dele af fritiden flere år i træk på uddannelser, der primært er til for arbejdsgiver, var den dråbe, der fik bægeret til at flyde over.

tjeneste, uden at denne plan har været gjort til genstand for drøftelse mellem den enkelte og tjenestestedet.

- **Endelig falder der også** i de åbne besvarelser en del knubbede ord i retning af det nuværende uddannelsesregime.

Flere afgåede officerer giver ud-

tryk for, at udsigten til at bruge så forholdsvis store dele af fritiden flere år i træk på uddannelser, der primært er til for arbejdsgiver, var den dråbe, der fik bægeret til at flyde over, hvorefter de søgte om afsked/TUL. Blandt de tilbageværende officerer er budskabet nogenlunde det samme: uddannelsestid skal beregnes som en del af tjenesten, ellers gås der for meget på kompromis med balancen i forhold til familien.

Men disse resultater er bare foreløbige, meget klare budskaber. I den nærmere analyse er der mange andre anbefalinger til arbejdsgiver at hente. Det kan man læse mere om i rapporten, der forventes udgivet omkring påske. ■





BORNHOLMSKE OFFICERER ER DYBT ENGAGERET I FOLKEMØDET

Når omkring 110.000 gæster medio juni (måske) strømmer til Bornholm for at være end del af Folkemødet, har **officerer fra landets mindste hjemmevernsdistrikt og Beredskabsstyrelsens mindste beredskabscenter** i månedsvi været dybt involveret i planlægningen.

TEKST MORTEN FREDSLUND

SELV OM DE FLESTE BESØGENDE forbinder Folkemødet på Bornholm med fred og fordragelighed, glade smil, Sol over Gudhjem, skalrejer og kølig hvidvin på havnen i Allinge, har den eskalerende folkefest nået et niveau, der beredskabsmæssigt kræver et intensivt og tidskrævende stykke planlægningsarbejde blandt HOD's medlemmer på klippeøen. I månedsvis har officerer hos både Hjemmeværnsdistrikt Bornholm og Beredskabsstyrelsen Bornholm haft hænderne dybt nede i materien til de tiltag, der skal sikre en tryk og sikker afvikling af den politiske folkefest, som i år løber af stabelen fra den 11. til den 14. juni.

- En god overskrift på den her historie kunne være, at landets mindste hjemmeværnsdistrikt løser Hjemmeværnets største operative opgave, siger major Lars Lilholm, der er operations- og uddannelsesofficer ved Det Bornholmske Hjemmeværn.

Og der kan være noget om snakken. For med blot fem militært ansatte er Det Bornholmske Hjemmeværn det absolut mindste af Hjemmeværnets i alt tolv distrikter. Alligevel kaster distriktet en stor portion vitaminer i det tilbagevendende folkemøde, som i år gennemføres for 10. gang.

- Vi bruger rigtig mange mandtimer i forbindelse med Folkemødet. Det betyder til gengæld også, at vi må prioritere årets opgaver. Vores fokus er derfor støtte til Opklaringsbataljonen i forbindelse med øvelser, daglig støtte til politiet – og så er der Folkemødet. Det kan så godt være, at der er nogle papirer, vi ikke kommer i mål med 100 procent til tiden, men de operative, praktiske opgaver har vi fokus på – og her har Folkemødet fyldt en pæn del de sidste fire år, siger Lars Lilholm.

Krudttønde-angreb betød øget beredskab

Især angrebet på Krudttønden og besøg af den kontroversielle politiker og islam-kritiker Geert Wilders i 2015 har betydet, at der er sat skarpt fokus på beredskab og sikkerheden ved Folkemødet. Ud over politiet er både

Det Bornholmske Hjemmeværn og Beredskabsstyrelsen Bornholm involveret i et omfang, der i mange måneder kaster adskillige lange arbejdsdage og mange overarbejdstimer af sig. Men det til trods mener officerer hos begge lokale myndigheder, at Folkemødet er en opgave, som både er relevant og lærerig, og som man meget nødig vil være foruden.

- Opgaverne er meget relevante hjemmeværnsopgaver.

Og Folkemødet er bestemt en god opgave, hvor samarbejdet mellem politiet og Hjemmeværnet bliver optimeret og trimmet, så politifolkene får et godt indblik i Hjemmeværnet, vores arbejdsmetoder m.v. Så kan det godt være, at vi er lidt ældre og lidt mere gråhårede end oppe ved Opklaringsbataljonen, men vi har en super holdning til det her – og det gælder også de frivillige. Vi får fantastiske tilbagemeldinger fra politiets taktiske ledere, og det kendskab og den respekt, som politiet – fra gadebetjent- til chefniveau – får for Hjemmeværnet, er jo guld værd for os. Situationen ville være en helt anden, hvis vi gjorde det dårligt med en masse vagtforseelser, og der ikke var styr på noget. Men alt spiller jo, og det er en fantastisk uge, siger Lars Lilholm.

Han vurderer, at han sidste år brugte et sted mellem 300 og 400 mandtimer i forbindelse med planlægningen af Folkemødet. De fastansatte ved Det Bornholmske Hjemmeværn brugte tilsammen 1.047 mandtimer på planlægning og gennemførelse af arrangementet, og selv om Lars Lilholm forventer et lidt mindre timeforbrug i år, svarer de mange timer til, at en fuldtidsansat er sat på opgaven i syv måneder i træk.

En god og relevant opgave

- Der er jo ikke noget, der hedder Folkemøde-officer, og opgaverne i relation hertil er heller ikke beskrevet i min stillingsbeskrivelse, så det genererer selvfølgelig nogle overarbejdstimer og fylder også en god del i mit arbejdsliv. Men opgaven er også relevant som officer, hvor min

- Er der noget, en officer gerne skal kunne, er det jo at planlægge, og i forbindelse med Folkemødet trækker jeg i høj grad på erfaringer fra min tid i Hæren som underafdelingschef, operationsofficer og stabsofficer - alt hvad jeg kender til af god planlægning. Når vi så først er i gang, ja så er det jo føring.

Lars Lilholm



læresætning om de fem P'er i høj grad er i spil: Proper Planning Prevents Poor Performance. Er der noget, en officer gerne skal kunne, er det jo at planlægge, og i forbindelse med Folkemødet trækker jeg i høj grad på erfaringer fra min tid i Hæren som underafdelingschef, operationsofficer og stabsofficer - alt hvad jeg kender til af god planlægning. Når vi så først er i gang, ja så er det jo føring, siger Lars Lilholm fra distriktets domicil på Almegårds Kaserne i Rønne.

Kører man godt 20 km nordøst til Beredskabsstyrelsen Bornholms kaserne i Allinge-Sandvig, er holdningen her den samme.

- Vi er jo alle interesserede i, at Folkemødet forløber så gnidningsfrit som muligt. Og det samarbejde, vi har med politiet, Hjemmeværnet og de øvrige i beredskabet, er jo det samarbejde, der også skal fungere til daglig. Så når det kan fungere under pressede situationer under Folkemødet, ja så kan det også fungere under pressede situationer - som ved en storbrand i Nexø eller andre hændelser. Opgaverne handler meget om planlægning, koordination og ledelse, så selvfølgelig får vi også meget ud af det som officerer. Vores indsættelse under Folkemødet kan man sidestille med en skarp træning af det samarbejde, vi har til daglig. Der skal ofte træffes hurtige beslutninger, og samarbejdet styrker automatisk beredskabet på øen, fortæller Thomas Rasmussen.

Han er korpsmester hos Beredskabsstyrelsen Bornholm, som tæller 35 fastansatte, hvoraf de otte er officerer. Beredskabscenteret i Allinge er unikt, da det er det eneste af Beredskabsstyrelsens seks centre, der ud over det traditionelle døgn- og katastrofeberedskab også har 1. Udrykning på den nordlige del af øen, hvor centrets personel og orange brandbiler rykker ud og slukker brand m.v. som første bølge. En opgave, som i resten af landet løses af Falck eller det lokale brandberedskab i røde brandbiler.

Det er Charlotte Brahe, der har rang af mester, som er udpeget som projektofficer i forhold til årets folkemøde.

- Vi er jo altid interesseret i at gøre det godt. Og der ingen tvivl om, at det plejer vores samarbejde, og det er vi aldrig kede af. Om man ligefrem kan kalde det imageple-

je, ved jeg ikke, men vi er et serviceorgan og vil gerne, at de andre enheder og komponenter i beredskabet bruger os, bemærker os, husker os og anvender os - også når det ikke er folkemøde, siger Charlotte Brahe og tilføjer:

- Så vores involvering i Folkemødet er enormt relevant - og ville også være det, hvis vores kaserne lå i Nexø. For skulle ballonen gå op, vil vi være mega meget i ilden. Så det er rigtig vigtigt, at vi er med i hele setup'et og med til at gøre os tanker sammen med brandvæsen, politi og andre myndigheder. Så længe alt går godt, kan vi jo godt nøjes med et par kontorer og lidt ekstra politi. Men den dag, det går skidt, så har vi rigtig mange opgaver foran os, som vi vil løse bedre, når vi er dybt involveret i Folkemødet og beredskabet omkring arrangementet.

**- Vores involvering i
Folkemødet er enormt
relevant - og ville også være
det, hvis vores kaserne lå i
Nexø. For skulle ballonen
gå op, vil vi være mega
meget i ilden.**

Charlotte Brahe

Politiet sidder for bordenden

Politiet er den vigtigste samarbejdspartner for både Det Bornholmske Hjemmeværn og Beredskabsstyrelsens i forbindelse med Folkemødet. Det er politiets forholdsvis nye Regionalt Situations- og Operationscenter, Øst, RESIOC Ø, der sidder for bordenden i Den Lokale Beredskabsstab, LBS, ligesom politiet har den sikkerhedsmæssige ledelse op til og under selve Folkemødet. Og mens Hjemmeværnets opgaver primært er bevogtning, afspærrings- og sikrings-

opgaver, trafikregulering, logistikopgaver og adgangskontrol til politiets platforme, består Beredskabsstyrelsens opgaver blandt andet i at lægge flydespærringer ud i farvandet bag hovedscenen. Ugen igennem stiller man desuden en RIB-gummibåd og mandskab til rådighed for politiet, så man kan håndhæve det indsejlsforbud, som politiet udsteder i folkemøde-ugen.

- Herudover løser vi en bred vifte af praktiske og logistiske opgaver, og det er lige nu (januar, red.), at behovene begynder at tikke ind. Det handler blandt andet om bestilling af telte til bispisning, rekvirering af køletrailere, vi skal have lagt gummigulv i gymnastiksalen, trukket el-kabler til vagtstader samt løst en hel del opgaver i forbindelse med billetbestilling til færgen osv., fortæller Charlotte Brahe, hvis funktion er faggruppeleder.

Når Folkemødet går i gang, stiller Beredskabsstyrelsen også med runderende førstehjælpshold som supplement



Major Lars Lilholm er operations- og uddannelsesofficer ved Det Bornholmske Hjemmeværn.

Oberstløjtnant Holger Fuglsang-Damgaard er distriktschef ved Det Bornholmske Hjemmeværn. Han er også Bornholms garnisonskommandant.

Mester Charlotte Brahe og korpsmester Thomas Rasmussen er fra Beredskabsstyrelsen på Bornholm.



Beredskabsstyrelsen på Bornholm

Beredskabsstyrelsen på Bornholm holder til på Beredskabscentret i Allinge. Med 35 fastansatte og tre hold med tilsammen ca. 60 værnepligtige, er centret på Bornholm det mindste af landets i alt seks beredskabscentre. Der er otte officerer ansat på Beredskabscenter Bornholm.

Det Bornholmske Hjemmeværn

Det Bornholmske Hjemmeværn holder til på Almegårds Kaserne i Rønne og har tilknyttet godt 700 frivillige hjemmeværnssoldater, hvoraf de 275 er aktive mens 440 indgår i reserven med lempelige krav til aktiv tjeneste. Med fem militært ansatte og fire civile i staben er Det Bornholmske Hjemmeværn det mindste af Hjemmeværnets i alt tolv distrikter.

til beredskabsforbundets samaritter blandt Folkemødets mange gæster.

- Vi er der primært for at håndtere de alvorlige situationer. At vi under Folkemødet også kan være behjælpelige med at sætte et plaster på og trøste små børn, følge fulde folk hjem og vise vej til toiletterne er jo blot en del, der følger med, supplerer Thomas Rasmussen med et smil.

- Til daglig dækker vi kun de her ca. 40.000 mennesker, der bor på Bornholm. Så som enkeltopgave er Folkemødet jo langt, langt den største – ja, med flere længder, tilføjer han.

Særlige programmer for værnepligtige og frivillige

Det er værnepligtige hos Beredskabsstyrelsen, som løser stort set alle styrelsens praktiske opgaver under Folkemødet. På kasernen i Allinge gør tre hold à 20 værnepligtige konstant tjeneste i en cyklus, og de værnepligtige er også en del af beredskabet. Det betyder, at der ingen pauser er i deres turnus, og når man sender et hold værnepligtige hjem en fredag efter ni måneders tjeneste, møder et nyt hold allerede mandagen efter.

- De værnepligtige, som indsættes under Folkemødet, skal have en vis erfaring, og derfor suspenderer vi undervisningen og sender det yngste hold til andre beredskabscentre, hvorfra vi til gengæld låner værnepligtige, der er ældre i tjenesten, siger Charlotte Brahe.

Under Folkemødet stiger beredskabet med to trin fra 'Dagligt beredskab' til 'Operationsberedskab', og beredskabscentrene i Birkerød og Næstved opskalerer også med henholdsvis en stab og et helt ekstra vagthold, som kan komme til Bornholm med kort varsel. I perioden sendes der desuden daglige situationsrapporter fra Bornholm til Beredskabsstyrelsens hovedsæde i Birkerød.

- På den måde sikrer vi også overbygningsberedskabet. Det boostes med et ekstra hold på vagt, og derudover skal der bruges samaritter til alm. førstehjælp nede blandt folk samt en behandlingsplads. Fra Beredskabsstyrelsen Hovedstaden, der ligger i Hedehusene kommer 15-20 frivillige, der er højtuddannede førstehjælpere, og samlet når vi dagligt op på at være cirka seks-otte officerer/befalingsmænd i vagt, 60 operative værnepligtige plus 20 frivillige

fra Hedehusene samt seks-syv mand fra vores Kemi-sektion i København, siger Thomas Rasmussen.

De værnepligtige, som kommer til Bornholm fra andre beredskabscentre, modtager en målrettet uddannelse, der blandt andet skal sætte dem ind i til- og frakørselsvejene i det tætpakkede Allinge.

- Vi uddanner de værnepligtige til et højt risikoscenarium, hvor de bl.a. også lærer at lægge et Tonique og ned til mindste deltalje får kendskab til de få flugtveje ud af byen. Men først og fremmest sørger vi for, at de har 'samtalehatten' på, da det jo er smil og glade dage. Men også dage, hvor vi gearer op på vores beredskab, siger Charlotte Brahe.

50 hjemmевærnssoldater udefra

Også hos Det Bornholmske Hjemmевærn hentes der ekstra kræfter ind fra andre dele af landet.

- Forsvaret har et antal helikoptere fast stationeret herovre under hele perioden, og her stiller vi også med et Ground Support Team til at passe på dem, siger distriktschef og oberstløjtnant Holger Fuglsang-Damgaard, hvis hjemmевærnsdistrikt er det eneste i landet, som har alle tre værnsgrene repræsenteret.

Det Bornholmske Hjemmевærn tæller godt 700 frivillige hjemmевærnssoldater, hvoraf de 275 er aktive, og de 440 indgår i reserven med lempelige krav til aktiv tjeneste. Under Folkemø-

det bidrager 100 bornholmske hjemmевærnssoldater, mens cirka 50 frivillige rekvireres fra fire andre hjemmевærnsdistrikter på Sjælland og Fyn.

- Når Folkemødet kører, er alle i gang, og vi har hjemmевærnssoldater af alle grader indsat. Heriblandt også mange frivillige hjemmевærnsofficerer. Desuden har vi en officer fra Søværnet tilknyttet som forbindelsesofficer. Alt i alt omkring 170 mand, hvilket jo er en stor kontrast til, da det hele startede med lidt trafikregulering for Politihjemmевærnet og et par håndfulde frivillige, siger Holger Fuglsang-Damgaard, som ud over at være distriktschef også er Bornholms garnisonskommandant.

- Men det store forarbejde ligger i planlægningen, og her er det primært Lars, der er primus motor, tilføjer Hol-

- Vi er jo alle interesserede i, at Folkemødet forløber så gnidningsfrit som muligt. Og det samarbejde, vi har med politiet, Hjemmевærnet og de øvrige i beredskabet, er jo det samarbejde, der også skal fungere til daglig.

Thomas Rasmussen

ger Fuglsang-Damgaard, der som en del af LBS'en primært er involveret i Folkemødet på det strategiske niveau og i forhold til de mange relationer og kontakter, der skal sættes i spil under så stort et arrangement.

Et stort puslespil

Mens distriktets øvrige fastansatte bruger godt 1.000 mandtimer på Folkemødet, svinger de frivilliges timeforbrug mellem 6.000 og 8.000 afhængigt af trusselsniveauet. Eksempelvis gennemførte de sidste år 722 vagter spredt ud over otte dage.

- De sidste fire år, hvor jeg har arbejdet med det her, har jeg ikke haft en eneste vagtforseelse – ikke en eneste barns første sygedag, som man ofte ser. Alle vagter er gennemført som planlagt, og det viser jo også, at alle ved, at det her er vigtigt for Hjemmeværnet. Vi viser, hvad vi kan, og honorerer de krav, der stilles, siger Lars Lilholm, der dog ikke lægger skjul på, at mange ting skal gå op, når planer for godt 700 vagter skal fordeles mellem 160 personer.

- Det er et stort puslespil. De frivillige skal jo have fri fra arbejde, tage ferie, have tingene til at passe. Og mange er også arbejdsmæssigt berørt. Eksempelvis lokale hjemmeværnsfolk, der sidder i kommunen eller i turistbranchen, og som er travlt beskæftiget med Folkemødet – dem kan jeg jo ikke bruge som frivillige i perioden. Så afhængigt af opgaverne skal jeg regne ud, hvad jeg skal bruge af egne frivillige, og hvor mange jeg skal rekvirere fra Sjælland. Og det varsel skal gerne afsted i december til de distrikter, der plejer at støtte, siger Lars Lilholm og tilføjer:

- I uge 10 gennemfører politiet deres detailplanlægning på Bornholm med analyse og rekognoscering på operationerne under Folkemødet, hvorefter jeg har en mere nøjagtig hovedskudretning på, hvilke personelmæssige ressourcer vi skal indsætte i uge 24. Herunder hvor mange soldater fra vores nabo-distrikter vi får brug for at blive støttet af, siger Lars Lilholm.

Som det er tilfældet for Beredskabsstyrelsens værnepligtige, får de frivillige hjemmeværnssoldater, der indgår i vagtruppen, også tilrettelagt et særligt ugeprogram. Det omfatter blandt andet specialuddannelse på våben, terrænsport, sightseeing m.v.

- Vi giver dem, hvad der svarer til en 8-10 timers vagt i

– Forsvaret har et antal helikoptere fast stationeret herovre under hele perioden, og her stiller vi også med et Ground Support Team til at passe på dem.

Holger Fuglsang-Damgaard

døgnet, og sørger også for, at de får set noget af Bornholm og får en god oplevelse. De har også mulighed for at køre ud for sig selv, og vi gør generelt en del for, at de skal mærke, at der bliver taget hånd om dem, og at deres indsats er værdsat. Det er også derfor, de kommer tilbage år efter år. Nogle af de frivillige ringer ligefrem til os for at høre, om de må være med igen. Så det er po-

pulært og føles godt, at vi med til at skabe sikre rammer for en god, politisk fest på havnen, siger Lars Lilholm og tilføjer med et lille grin:

- En fest, jeg i øvrigt aldrig selv har været med til, da jeg naturligt nok altid er på arbejde rundt på hele øen i perioden. Selve festen har jeg indtil videre kun hørt om og set på billeder – så den har jeg stadig til gode.

Officerens besøg hos Hjemmeværnet og Beredskabsstyrelsen på Bornholm foregik, inden store dele af Danmark blev lukket ned. Nu har de travlt med andre opgaver, og hvem ved, om Folkemødet 2020 overhovedet bliver til noget. ■

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


KONGELIG HOFLEVERANDØR
M. W. Mørch & Søn's Eftf. ApS.
LEVERANDØR TIL ORDENSKAPITLET
GRUNDLAGT 1830

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


DANSKE OG UDENLANDSKE
ORDENSBÅND
MINIATUREORDENER OG MEDALJER
BÅNDSPÆNDER TIL UNIFORMER



ORDFORKLARINGER

– SET MED HOD-ØJNE

Hvad betyder lønsamtale, og beder eller begærer du om forhandling?

Det er slet ikke ligegyldigt, hvilke ord du vælger at bruge. Det forkerte ordvalg kan være skyld i alt fra forsinkelse til ugyldighed. Vi har lavet en liste, der hjælper dig med at komme rigtigt fra start.

BEGÆRING

Begæring er et mere formelt ord for "anmodning" eller "ønske om". F.eks. kan man begære en forhandling, eller man kan anmode om eller ønske en forhandling. Der er desværre eksempler på, at en forhandling ikke er blevet gennemført eller er blevet afslået, fordi ønsket blev fremsat som "... beder om en forhandling" eller "... ønsker en forhandling". Ved at skrive "begærer forhandling" fjernes muligheden for tvivl.

LØNSAMTALE

Lønsamtale er også et ord med flere betydninger. I staten er lønsamtale generelt det samme som lønforhandling. I Forsvaret bruges ordet lønsamtale både i stedet for lønforhandling og som det mere uforpligtende "en samtale" med en lokal leder om tillæg og/eller éngangsvederlag som grundlag for en indstilling til næste niveau.

Det er derfor vigtigt at have afklaret, hvilken type lønsamtale der er tale om, fordi udfaldet af lønsamtalen er vidt forskelligt, afhængigt af om det er den ene eller den anden type.

TJENSTLIG SAMTALE

En tjenstlig samtale kan have forskellig karakter. Der kan være tale om en samtale, hvor arbejdsgiver blot instruerer den ansatte i udførelsen af arbejdet, en omlægning af opgaver eller arbejdsgange eller andet, der er relevant og ligger inden for arbejdsgiverens ledelsesret.

Der kan også være tale om en mere alvorlig samtale. En sådan samtale kan blandt andet inkludere opgavevaretagelsen, overholdelse af retningslinjer, adfærden, samarbejdsvanskeligheder eller lignende.

En tjenstlig samtale kan være optakten til et videre skridt fra arbejdsgivers side, endog en afskedigelse.

BISIDDER

En bisidder er en støtteperson, man kan have ved sin side under samtaler med chefen eller andre myndighedspersoner. Det kan både være i forbindelse med lønforhandlinger og samtaler, f.eks. tjenstlige samtaler. En bisidder kan hjælpe med at holde styr på, hvad der er blevet sagt og besluttet under mødet.

En bisidders rolle er begrænset i den forstand, at bisidderen alene tjener det formål at støtte personen gennem sin tilstedeværelse. Det er ikke bisidderens rolle at føre eller overtage en sag, og derfor kan bisidderen hverken forhandle, udtale sig eller træffe beslutninger på vegne af personen.

PARTSREPRÆSENTANT

Uanset om man har en verserende eller kommende sag hos en myndighed, har man til hver en tid ret til at få en partsrepræsentant. Partsrepræsentanten kan overtage eller føre sagen og kan enten være en person, man kender privat, eller en professionel.

PARTSHØRING

Når man er ansat i det offentlige, skal ansættelsesretlige sanktioner træffes ved afgørelse. Før man kan træffe en afgørelse, skal vedkommende høres. Det betyder, at arbejdsgiver skal sende en partshøring, hvori arbejdspladsen begrunder, hvorfor de mener, at den ansatte skal have en advarsel, skal afskediges, skal repatrieres, skal betale for meget udbetalt løn tilbage eller lignede.

Man skal herefter have en passende frist for at indsende sine bemærkninger. Det er frivilligt, om man vil afgive sine bemærkninger, men HOD anbefaler, at den ansatte gør det, hvis vedkommende er uenig i afgørelsen. Når arbejdsgiveren har modtaget bemærkningerne, skal de tage stilling til dem, og på den baggrund kan de træffe en endelig afgørelse.

UENIGHED

Uenighed opstår typisk i forbindelse med en løn-/tillægsforhandling. For nogle grupper af ansatte er der mulighed for at føre forhandlingen videre i to trin, for andre ansatte er der ikke en sådan mulighed.

Det er værd at bemærke, at en officers uenighed i f.eks. løn eller tillæg ved en ansættelse, herunder et ansøgt stillingsskift i Forsvaret, ikke kan videreføres som uenighed. Der vil så være tale om en ikke-ansættelse eller et ikke accepteret stillingsskift – derfor skal sådanne forhandlinger føres og afsluttes før endelig accept af den nye stilling.

LOKALE FORHANDLINGER

Lokale forhandlinger finder sted mellem myndigheder "ude i systemet" og HOD eller TR eller den enkelte officer, afhængigt af hvor forhandlingskompetencen er placeret.

INDIVIDUELLE FORHANDLINGER

Forhandlinger om løn og tillæg for den enkelte officer finder sted lokalt som individuelle forhandlinger, hvad enten det er TR eller den enkelte officer, der forhandler og indgår aftale. Hvem der forhandler afhænger af, hvor forhandlingskompetencen er placeret.

GODKENDELSE AF AFTALER

Hvis det er aftalt, at der er en individuel forhandlingskompetence – altså at det er den enkelte officer, der selv forhandler –, er der for en stor del af officererne aftalt en godkendelsesproces, hvorefter det enkelte individuelle forhandlingsresultat skal godkendes i HOD for at være gyldigt.

FORHANDLINGSKOMPETENCE

Om det er TR eller den enkelte ansatte, der har forhandlingskompetencen, afhænger af, hvilken type ansat der er tale om.

Alle chefer, alle de tjenestemandsansatte militære officerer og alle overenskomstansatte officerer i løngruppe 5 (MJ/OK/SEKCH) har individuel forhandlingskompetence.

Øvrige overenskomstansatte officerer samt tjenestemandsansatte officerer i BRS samt auditørfuldmægtige har ikke individuel forhandlingskompetence – det er TR, der forhandler.

Ovenstående oversigt er ikke udtømmende, idet den ville blive for omfattende. Der henvises til tidligere artikler i Officeren og på hjemmesiden.

FORHANDLINGSRISULTAT

En forhandling vil altid have et resultat. Det kan være en konkret aftale, et fælles referat, der viser, at forhandlingen er afsluttet i enighed og uden indgåelse af aftale, eller et uenighedsreferat.

FORHÅNDSAFTALER

Hvis der indgås en aftale om, at alle ansatte, der besætter konkrete stillinger eller har konkrete arbejdsopgaver eller har konkrete kompetencer, benævnes det forhåndsaftale. Så er der ikke behov for yderligere aftale, for at pågældende ydelse, typisk et tillæg, kommer til udbetaling. Sådanne forhåndsaftaler indgås i overvejende grad af HOD's sekretariat.

Konsulent Steen Mikkelsen

Tillidsrepræsentanter_#2

I den her serie møder vi tillidsvalgte fra andre fagforeninger, hvor uddannelsesniveaut matcher officerernes, og vi ser på, hvorfor man vælger hvervet som tillidsvalgt, og om udfordringerne i hverdagen ligner hinanden de respektive steder. I HOD har vi i omegnen af 130 tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter.

Det er ikke nok at sende høringssvar

Allerede som helt ung tillidsrepræsentant i Sø- og Handelsretten tog Nina Palesa Bonde nye metoder i brug, når hun ville påvirke udviklingen. Blandt andet lavede hun lobbyarbejder og inddrog Ældresagen.

TEKST INGRID PEDERSEN FOTO SARA SKYTTE



NINA PALESA BONDE VAR ANSAT SOM DOMMERFULDMÆGTIG i Sø- og Handelsretten og tillidsrepræsentant her, da hun som 30 årig blev valgt som formand for Dommerfuldmægtigforeningen. Det skete ved kampvalg, for hun og modkandidaten ville to helt forskellige ting med foreningen og dens betydning for både medlemmerne og samfundet.

Det, der i særlig grad havde fået kollegernes øjne op for hende, var, at den daværende præsident for Sø- og Handelsretten ville samle alle landets skifteretter under sit område. Nina Palesa Bonde mente, at det var helt galt. Som tillidsrepræsentant kunne hun se, at det var dårligt for medlemmerne ved retterne ude i landet, hvis arbejdsplads ville forsvinde.

Men det var ikke kun for kollegernes, men også for samfundets skyld, at hun råbte højt.

- Konsekvensen ville blive, at alle familier, der skulle i skifteretten, og hver eneste lille erhvervsdrivende, der gik konkurs, skulle have sin sag behandlet i København. Det lobbyede jeg som tillidsrepræsentant aktivt for at forhindre – og det blev det, siger hun.

I sit lobbyarbejde kontaktede hun blandt andet Ældresagen og var meget aktiv på Folkemødet for at fortælle om konsekvenserne af centraliseringen.

På det tidspunkt var hun allerede i bestyrelsen i Dommerfuldmægtigforeningen, og på et kredsmøde blev hun opfordret til at stille op som formand. Det gjorde hun, og der blev som nævnt kampvalg.

- Det var virkelig et valg mellem, om vi skulle være proaktive og aktivistiske, eller om vi fortsat kun skulle skrive glødende høringsvar, når beslutningen reelt var truffet, siger hun.

Fætre og kusiner har færre muligheder

Nina Palesa Bonde er født i Sønderborg, og efter studentereksamen arbejdede hun et år i Jysk Sengetøjslager, før hun besluttede sig til at læse jura.

- Jeg valgte jura, fordi jeg kunne se, at jura er overalt.

Uanset om du er musiker, soldat, tømrer eller skal skilles, kommer du i kontakt med juraen. Så jura bringer mig i kontakt med alle dele af samfundet. Jeg så jura som min adgangsbillet til hele verden, siger hun.

At hun ville tage en længerevarende uddannelse, var der ingen tvivl om. Hun føler det nærmest som en forpligtelse at benytte sig af de muligheder, man får.

- Min mor, der er social- og sundhedsassistent, kommer fra det lille afrikanske land Lesotho. Når

jeg besøger hendes hjemland, er det i en landsby uden vand og strøm, og hvor de sidste kilometer skal tilbagelægges til fods, fordi man ikke kan køre dertil i bil. Når jeg ser, hvor begrænsede muligheder mine fætre og kusiner dér har, føler jeg en forpligtelse til at udnytte mine så godt som muligt, siger hun.

Derfor fortsætter hun med at uddanne sig, så hun har bestalling som advokat, selv om hun ikke bruger den som dommerfuldmægtig i Byretten, og hun er ved at tage en mastergrad i journalistik. Den blev afbrudt, da hun gik på barsel, men hun gør den færdig senere, for hun er klar over, at kommunikation også er en vigtig del af dommerjobbet.

- Og jeg elsker at blive ved med at tilegne mig viden og have kontakt med dygtige undervisere. Det er en mulighed, vi har i Danmark – og den benytter jeg mig af, siger hun.

Et privilegium

Hun kalder sit job som dommer for et kæmpe privilegium, for hver dag i retten hører hun andre menneskers historier. Hun ved godt, at de ikke fortæller dem, fordi de har lyst, og at de ofte er ulykkelige og har været uheldige.

- Når dagen er omme, har de fået fortalt deres version af en begivenhed, og der bliver sat et punktum, siger hun.

Selv når mennesker er blevet idømt hårde straffe, er der nogle, der har takket hende for, at de har fået lov at fortælle deres historie. Hun kan godt have forståelse for deres situation – og det skal hun i øvrigt have ifølge straffeloven. Den siger, at dommeren skal høre om deres personlige forhold.

- Men jeg kan godt gå sagligt til værks, selv om jeg har både empati og forståelse for den tiltalte. Man ser på mennesket og dets situation. Det er en del af sagligheden, siger hun og tilføjer, at hun jo altid har mulighed for at vende sagerne med sine kolleger.

- Vi har et stærkt fagligt kollektiv blandt dommere og dommerfuldmægtige, siger hun og fremhæver retsre-

formens positive sider: Retterne er blevet større, der er flere dommere hvert sted, så selv om borgmestre og andre har beklaget, at de små retter er blevet nedlagt, fordi byerne dermed mister arbejdspladser, er retternes faglige niveau blevet højnet. Men der er tale om en delvis centralisering i de større byer.

- Alle omstruktureringer har konsekvenser på godt og ondt, og jeg forstår godt, at mange offentligt ansatte er kede af konsekvenserne

– Jeg elsker at være ambassadør for medlemmerne, for deres arbejde er ret usynligt, når de ikke lige afsiger domme i særlige retssager, men der er jo et væld af jurister involveret i alle dele af samfundet, og de gør deres arbejde godt i forbindelse med alt lige fra konkurser til familieretssager.

Deres afgørelser er med til at ændre folks liv.

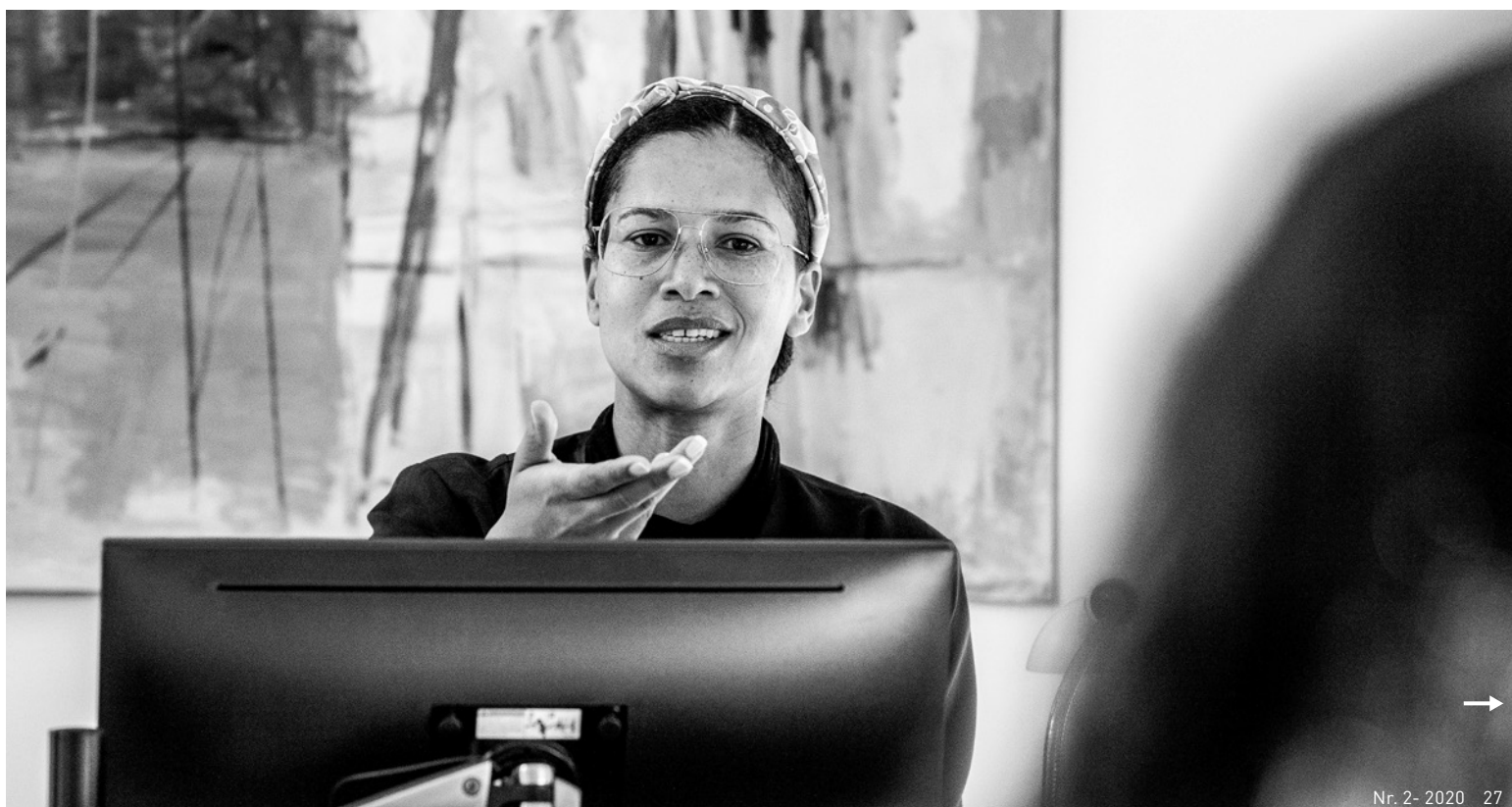
Nina Palesa Bonde

Nina Palesa Bonde

er 38 år og er for tiden på barsel. Hun vender tilbage til både Københavns Byret og formandsposten i Dommerfuldmægtigforeningen til maj. Hun er frikøbt på halv tid til formandsjobbet.

Dommerfuldmægtige

Udfører samme arbejde som dommerne ved landets domstole. Eneste forskel er, at dommerne er udpeget af et dommerudnævnelseråd og udnævnt af dronningen. Forinden skal man have været 'på prøve' i en af de to landsretter, før man kan søge en ledig dommerstilling. For at blive dommer skal man gennem et hårdt udskilningsløb, der kun bliver vundet af de bedste. Men dommerfuldmægtige har samme uddannelse, bærer kappe som dommerne og dømmer i samme sager. Nina Palesa Bonde siger dog, at det oftest er udnævnte dommerne, der sidder med de mest komplicerede eller højtprofilerede sager.



– Som tillidsrepræsentant ser jeg også, at **der kommer flere og flere stress-sygemeldinger fra medlemmerne**, for sagerne, der skal afgøres, er der jo altid. Konsulenterne fortæller os, at vi kan spare tid med ny teknik, men selv om vi har fået nye, velfungerende computere, tager en afhøring stadig den tid, den nu gør.

Nina Palesa Bonde



Dommerfuldmægtigforeningen

Dommerfuldmægtige og andre akademikere ved domstolene (undtagen dommerne) er organiseret i Dommerfuldmægtigforeningen, der har 340 medlemmer. 220 er dommerfuldmægtige, 120 er jurister og akademikere i ledende stillinger ved domstolene.

Foruden at være en fagforening, der bistår ved lønforhandlinger, hjælper medlemmerne i personalesager og bistår dem, når de har arbejdsrelaterede problemer, afgiver foreningen også høringssvar. Foreningen er en del af DJØF.



for deres liv. Og jeg synes godt, at politikerne kunne tage en diskussion med medarbejdere og tillidsrepræsentanter om, hvordan de offentlige arbejdspladser skal se ud, inden der sker så dramatiske omvæltninger. Det handler jo både om geografi, arbejdspladsernes størrelse og meget andet, siger hun.

Hun husker tydeligt, da Sønderborg Kaserne skulle lukkes.

- Set fra et skrivebord så det sikkert fornuftigt ud, men det havde store konsekvenser for byen – både fordi der så ikke længere kom en masse unge mennesker, der skulle uddannes på kasernen, og fordi byen mistede arbejdspladser.

Det kan godt være, at politikerne har budgetter, der skal hænge sammen. Men det har altså også konsekvenser for byerne, når en butik lukker, fordi den ikke længere sælger 100 par løbesko årligt til de unge på kasernen. Desværre taler politikerne og befolkningen ofte forbi hinanden, når de taler om konsekvenserne af disse beslutninger, siger hun.

Foran Forligsen

Nina Palesa Bonde blev offentligt kendt, da hun deltog i demonstrationerne foran Forligsinstitutionen under OK18. Hun er en høj, veltalende kvinde, men det, mange især bemærkede, var, da hun mødte op iført sin dommerkappe.

Det sidste havde hun for en sikkerheds skyld fået lov til af retspræsidenten, for selv om både renovationsarbejdere, sosu'er og læger mødte op i arbejdstøj, ville hun ikke risikere at komme i karambolage med dekorum.

- Jeg er meget glad for og imponeret af, at min chef, Byrettens præsident, uden videre sagde, at jeg godt måtte demonstrere i kappen. Han er en modig mand i en konservativ organisation, siger hun.

Hun var ikke i tvivl om, at hun som tillidsrepræsentant og samfundsengageret person skulle deltage i markeringerne foran Forligsinstitutionen på Sankt Annæ Plads.

- Hvis vi skulle sikre offentligt ansattes arbejdsforhold, var jeg klar over, at jeg måtte være med. Det er jo klassisk fagforening at være aktivistisk – både at vise, hvad vi mener, og bakke op om vores forhandlere, som tilbragte dage og nætter med at sikre vores forhold, siger hun.

Selv brugte hun sin fritid og tømte sin flekskonto for at kunne deltage. Det samme gjorde mange andre DJØF'ere, som Nina jo er.

Kaffe, sang og suppe

- Jeg var meget bevidst om, hvad der kan ske med vores forhold, hvis vi er for passive, så derfor bakkede jeg op om kampen for at bevare vores arbejdsgiverbetalte spisepause og sikre bedre lønninger. Vi har en fantastisk dygtig og dedikeret offentlig sektor i Danmark, og når der sker angreb på den og vore vilkår, kræver det både beredskab og aktivisme, siger hun og understreger, at det hele foregik stille og roligt med kaffe, suppe og sang.

Indimellem var det også kedeligt, og der skete ikke noget særligt.

- Men så snakkede vi jo sammen på tværs af faggræn-

serne og lærte hinanden at kende. Det betyder, at jeg i dag kender mennesker fra mange andre faggrupper, og når jeg går gennem byen, bliver jeg tit hilst af et "Hej Nina" fra andre offentligt ansatte, fortæller hun.

Det, der især motiverede hende, var lærerlockouten i 2013.

- Der var opstået en retorik om, at de var sløve og dovne og ville have i både pose og sæk. Der var skabt en negativ retorik omkring dem, og det gjorde det muligt at lockoute dem og derefter gennemføre et lovindgreb, der forringede deres vilkår, siger hun.

- Det blev jeg vildt indigneret over, og selv om det ikke var min egen faggruppe, det handlede om, ville jeg engagere mig, for retorikken gentog sig i OK18, men nu handlede det om alle offentligt ansatte. Jeg er glad for, at vi i Danmark har en vidunderlig offentlig sektor, og at danskerne i store træk er glade for at have et velfærds-samfund og er glade for at betale skat.

Ambassadør

Nina Palesa Bonde er også glad for funktionen som formand for Dommerfuldmægtigforeningen.

- Jeg elsker at være ambassadør for medlemmerne, for deres arbejde er ret usynligt, når de ikke lige afsiger domme i særlige retssager, men der er jo et væld af jurister involveret i alle dele af samfundet, og de gør deres arbejde godt i forbindelse med alt lige fra konkurser til familieretssager. Deres afgørelser er med til at ændre folks liv, og derfor er det vigtigt, at de træffer de rigtige afgørelser.

Et af de steder, hvor hun gør opmærksom på sine medlemmers arbejde, er på Folkemødet på Bornholm, hvor Domstolenes arrangementer altid er velbesøgte.

-Jeg elsker Folkemødet og vil godt slå et slag for, at alle tager til det, og jeg vil give al mulig hæder til Bertel Haarder, der fik ideen.

Men ellers har hun lidt knubbede ord til politikerne, for hun synes, at de skal passe på med detaljestyling af domstolene.

- Når de taler om minimumsstraffe, er der tale om detaljestyling, og når de kræver hurtigere domme af voldsænd og vanvidsbilister, glemmer de at fortælle, hvilke sager der så skal nedprioriteres. Hvilke sager skal være nummer to og tre, når de skal være nummer ét?

- Jeg forstår heller ikke, at de bruger dyre konsulentfirmaer, inden de træffer afgørelser – i stedet for at spørge os, der sidder med opgaverne, siger hun og beundrer de overlæger, der melder offentligt ud og forlader jobbet i protest over, at det koster menneskeliv, når hospitalsvæsenet udsættes for konstante besparelser.

- Det kunne vi godt lære noget af, for som tillidsrepræsentant ser jeg også, at der kommer flere og flere stress-sygemeldinger fra medlemmerne, for sagerne, der skal afgøres, er der jo altid. Konsulenterne fortæller os, at vi kan spare tid med ny teknik, men selv om vi har fået nye, velfungerende computere, tager en afhøring stadig den tid, den nu gør. Det kan teknologi ikke lave om på, og så findes besparelsen kun i konsulenternes hoveder. ■



MENINGSTORV – GIVER DET MENING?

I år skal vi for tredje gang gennemføre et **Meningstorv på seminaret for tillidsrepræsentanter, der (indtil videre) afholdes d. 12.-13. maj i Svendborg**. Men ud over at være et sted, hvor tillidsrepræsentanterne kan udtrykke meninger om de fastsatte emner, så bruger HOD meningerne på et overordnet plan.

TEKST KONSULENT CARL HENNING G. JOHNSEN

MENINGSTORVET ER DEN AKTIVITET på året, hvor hovedbestyrelsen får afprøvet og udtrykt medlemmernes indstillinger, meninger og holdninger til udvalgte områder, som alle indgår i forberedelsen af eller allerede er indarbejdet i det treårige handlingsprogram for HOD.

På den måde har de to senest gennemførte meningstorse ledt direkte hen mod udarbejdelsen af det treårige handlingsprogram, der er lagt for perioden 2019-2022. Perio-

den, der er lig med valgperioden for den nuværende hovedbestyrelse.

Konceptet for meningstorvet og det første års erfaringer er beskrevet i artiklen "At have en mening er det nye sort" i Fagbladet Officeren nr. 3/2018, mens erfaringerne og indholdet af meningstorvet anno 2019 ikke har været yderligere beskrevet "i offentligheden", men som optakt til gennemførelsen i 2020 kommer her et kort resumé af sidste års aktivitet.

Emnerne var i 2019:

Officersuddannelser – vilkår og kvalitet

- Pointer: Kvaliteten er i orden, men kan forbedres. Men vilkårene særligt for efteruddannelse halter.

Officerernes lønforhold – er vi helt og aldeles sandet til i udviklingen?

- Pointer: Ja, det er svært at se en vej til udvikling af det nuværende lønssystem, men mindst lige så

svært at drømme en ny model op, som kan give bedre udviklingsmuligheder.

Arbejdsmiljø – er det nu også nødvendigt at overholde loven?

- Pointer: Ja, selvfølgelig skal loven overholdes, men vi må også erkende, at vi har valgt en mere risikofyldt levevej end gennemsnitsdanskeren. Derfor må vi beskyttes, hvor det overhovedet er muligt, men også have mulighed for at udføre vores arbejde.

TR-udvikling – hvordan rekrutterer og fastholder vi gode tillidsrepræsentanter?

- Pointer: mød TR'erne tidligt (så snart de er valgt) og gør materialer frit tilgængelige. Arvefølge skal sikres ved enhederne, og der kan for eksempel oprettes et TR-site med mulighed for deling af "historier" og sager.

Branding – af HOD og officersprofessionen

- Pointer: Branding er en væsentlig del af HOD's virke. HOD skal udvikle merchandise og faktasheets, der kan udleveres til potentielle medlemmer.

Bemandingssystemet – virker det?

- Pointer: Emnet blev gennemført af FPS's bemandingsafdeling, og konklusionen var, at systemet virker, men har behov for justering på udvalgte områder, idet det ikke opleves retfærdigt eller gennemskueligt. Derudover kan intentionerne være gode, men udførelsen halte – og det vil FPS kigge nærmere på.

Resultaterne fra meningsstorvene er nu indarbejdet i handlingsprogrammet for HOD 2019-2022, der overordnet er et katalog af indsatsområder, der alle er/bliver beskrevet i dedikerede indsatsnotater. Notaterne er hovedbestyrelsens rettesnore for arbejdet i perioden, og de er lagt til rette i en orden, der sikrer tid og plads til de enkelte indsatsers gennemførelse.

HP I OVERSKRIFTER

01 Særlig indsats

- 01-1 Officersuddannelser
- 01-2 Officersløn
- 01-3 Bemandingssystem

02 HOD intern

- 02-1 Vedtægter
- 02-2 Medlemsfordele
- 02-3 Hvervning
- 02-4 Medlemsundersøgelse
- 02-5 Perspektivplan Opdateret 20/1-20

03 Hovedbestyrelse

- 03-1 Uddannelse/fagligt
- 03-2 Udvikling/bestyrelseskompetencer
- 03-3 Udvikling af valglister

04 Kadetområdet

- 04-1 Organisering
- 04-2 Møder med HOD repræsentanter
- 04-3 Hvervning

05 Organisationssamarbejde

- 05-1 Akademikerne/TOAC
- 05-2 HPRD Opdateret 20/1-20
- 05-3 CS/HKKF

06 Arbejdsmiljø

- 06-1 Undersøgelse
- 06-2 Indsatsområder

07 Tillidsrepræsentanter

- 07-1 Undersøgelse af central understøttelse
- 07-2 Udvikling for TR

08 Overenskomstforhandlinger

- 08-1 Forberedelse
- 08-2 Konfliktunderstøttelse
- 08-3 Forhandlinger

09 Øvrige områder

- 09-1 Branding af HOD
- 09-2 Yngre officerer – et fastholdelsesprojekt
- 09-3 Branding af officerskorps
- 09-4 Netværksdannelser

KINA, VESTEN OG VERDENSHERREDØ

Kina rejser sig som en international stormagt til Vestens stigende uro. Men **Beijings kontante udenrigspolitik handler ikke om verdensherredømmet**, men om at bevare landets interne stabilitet.

TEKST ANDERS HØJER RØMELING

FOTO CUTTERSNAPO/UNSPLASH.COM

ER MAN I TVIVL OM, HVOR VIDT KINA BEFINDER SIG PÅ VESTENS DAGSORDEN FOR TIDEN, KAN MAN KASTE ET BLIK PÅ NATO-TOPMØDET I DECEMBER,

bladere i Forsvarets Efterretningstjenestes seneste risikovurdering eller høre USA's forsvarsminister, Mark Esper, tordne mod Beijing på dette års sikkerhedskonference i München. Kina er på alles læber. Ikke kun på grund af Coronavirussen, eller fordi Kinas økonomi målt i BNP i nær fremtid står til at blive verdens største, men fordi Riget i Midten i disse år viser sig som en diplomatisk og sikkerhedspolitisk mastodont.

Det seneste årti har Vesten været travlt optaget af et hav af andre kriser. Fra Libyens sammenbrud til Ruslands annektering af Krim og strategiske genkomst i Mellemøsten videre til en mulig atomkrig med Nordkorea og Iran og endelig kampen mod Islamisk Stat og den blodige allemandskrig i Syrien. Og så Trump. Og så Brexit.

Journalist og sikkerhedspolitisk korrespondent på Berlingske Tidende, Kristian Mouritzen, nikker genkendende til, at Kina med rekordfart er blevet et af de vigtigste internationale samtaleemner.

- Inden jeg begyndte som sikkerhedspolitisk korrespondent for tre år siden, tog jeg en række forberedende snakke med forskere inden for området. De sagde næsten alle sammen, at der var to ting, jeg ikke behøvede at bekymre mig om: Kina og Arktis. Det var rigtigt nok på det tidspunkt, men det illustrerer, hvor hurtigt tingene har udviklet sig, siger han.

Lynkinesere

At Kina er på alles læber skyldes i høj grad den hastige, ja, nærmest uvirkelige udvikling, som Kina har gennemgået de seneste 40 år. Mellem 1980 og 2015 voksede Kinas BNP fra cirka 300 milliarder til 11 trillioner dollar, en halv milliard kineserne blev løftet ud af fattigdommen, og militæret blev moderniseret. I løbet af de senere år har tempoet og ambitionerne også vist sig i form af Kinas udenrigspolitiske megaprojekt, The Belt and Road Initiative (BRI).

BRI strækker sig fra Kina i øst til Europa i vest og omfatter en myriade af nye havneanlæg, jernbaneskiner, fiberoptiske kabler og rørledninger tværs over det eurasiske kontinent og gennem Det Sydkinesiske Hav og Det Indiske Ocean.

MMET



Ifølge IMF tæller BRI i vores tids penge for 12 af de Marshall-planer, som USA investerede i Europa efter Anden Verdenskrig.

Men i flere vestlige kritikeres øjne handler BRI ikke kun om økonomisk vækst og fremgang, men om magt og indflydelse. The Economist citerer en tidligere portugisisk udenrigsminister, Bruno Macaes, for at sige, at Kinas massive investeringer og handelsaftaler helt bevidst har til hensigt at forgrene sig ind i de enkelte partnerlandes politik, kultur og sikkerhed.

Kina i Arktis

I Danmark har vi også mærket rækkevidden af Kinas globale ambitioner i takt med Beijings stigende interesse for Grønland og Arktis – og særligt USA's pres for at holde kineserne ude. Men Beijings planer i det kolde nord handler langt fra kun om sikkerhedspolitik eller "dominans for dominansens skyld", men om at sikre Kinas indre stabilitet. Det fortæller Camilla Tenna Nørup Sørensen, ph.d. i østasiatisk sikkerhedspolitik og lektor ved Forsvarsakademiet.

- For det første har Beijing en reel og mangeårig interesse i at forske i Arktis' klimaforandringer, for Kinas økonomi og landbrug er meget sårbart over for den globale klimakrise. For det andet betyder det smeltende ishav nye og kortere søruter til Europa, som er Kinas vigtigste marked. For det tredje ønsker Kina at skabe en langtidssikret adgang til Arktis' olie, gas, mineraler og sjældne jordarter, siger hun.

Vokset sig ud af Asien

Op gennem nullerne var Beijing bevidst om, at landets buldrende vækst ville gøre nabostaterne i Asien utrygge, og Kina beroligede omverdenen ved at tale om sin "fredelige opstigning". Med præsident Xi Jinpings tiltrædelse i 2012 er der dog sket et markant kursskift.

- Xi Jinping ønsker, at Kina får en større stemme og mere indflydelse, og han har ført en langt mere selvsikker og risikovillig kurs. Blandt andet har han udtalt, at



"Asien er for asiater", og at USA og særligt den amerikanske flåde skal skubbes længere væk fra kinesisk territorium, siger Camilla Tenna Nørup Sørensen.

- Kina er blevet for stor og har for mange økonomiske interesser rundt omkring i verden. De er nærmest vokset ud af Asien, og så er det uundgåeligt, at Kina ikke også udvikler et militær, der ligeledes orienterer sig ud over Asiens grænser, siger hun, og peger på Kinas nye militærbase i Djibouti og flådeøvelserne med Rusland i Østersøen og Middelhavet.

En milliard kinesere om verdensherredømmet?

Det er ikke kun investeringer og flådeøvelser, der vidner om et mere selvhævdende Kina, for Xi Jinpings nationalistiske retorik er også skruet i vejret. Dog skal han og Kommunistpartiet bruge den varsomt, fortæller Jørgen Delman, ph.d. og professor ved Institut for Tværkulturelle og Regionale Studier ved Københavns Universitet:

- Det kinesiske kommunistparti har altid talt for en stærk nationalfølelse, og Xi Jinping og eliten bruger nationalismen til at vække protester mod USA og især Japan. Omvendt er Kommunistpartiet klar over, at den nationale stemning kan vokse sig for kraftfuld og mobilisere sig som en politisk bevægelse uden om partiets kontrol. Så Xi Jinping og partiet bevæger sig på en knivsæg, når de taler ind i nationalismen, siger han.

Ifølge Jørgen Delman er den jævne kineser mest optaget af, at samfundet er stabilt og sikkert, at der er økonomisk fremgang, og at der ikke kommer en flok banditter og røver én.

Ikke desto mindre hænger Kinas ambitioner udenfor landets grænser nøje sammen med folkestemningen inde i landet, mener Camilla Tenna Nørup Sørensen:

- Jeg vil altid mene, at Kinas udenrigs- og sikkerhedspolitik er drevet primært af

den indenrigspolitiske dagsorden. Kommunistpartiet har brug for, at omverdenen, særligt inden for nye højteknologiske områder, tager kinesiske produkter, løsninger og standarder til sig. Det er en del af Xi Jinpings plan for at omstille og opgradere Kinas økonomiske model og fastholde en høj vækst i fremtiden, siger hun.

- Jeg ser ikke, at Kina er drevet af en ambition om at overtage verdensherredømmet, men snarere af at håndtere de enorme og komplekse indenrigspolitiske udfordringer. Pointen er, at det fordrer, at Kina udenrigs- og sikkerhedspolitik skal søge at spille en større rolle.

København tier, Washington rasler

Tilbage hos Berlingskes sikkerhedspolitiske korrespondent, Kristian Mouritzen, synes han ikke at kunne få øje på "en knivskarp analyse" af, hvad vi i Danmark stiller op med Kina.

- Man taler kun om Kina som en vigtig økonomisk samarbejdspartner eller som en systemisk konkurrent. Med Rusland har det været lidt rart og hyggeligt at have en fælles fjende, men med Kina er folk fandeme forsigtige, siger han.

Anderledes er stemningen i USA, fortæller Kristian Mouritzen.

- Derovre er det normalt at tale om en mulig krig med Kina, ikke bare en konflikt, men en krig. Når du bevæger dig rundt i State Department og i tænketanke, taler folk om det som et sandsynligt scenarium. For os herhjemme lyder det jo fuldstændig bindegalt, men derover er talk of the town, hvornår der udbræder krig mellem USA og Kina. ■



Vælg Tryg og få ekstra fordele

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

Vælg os og få blandt andet:

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

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

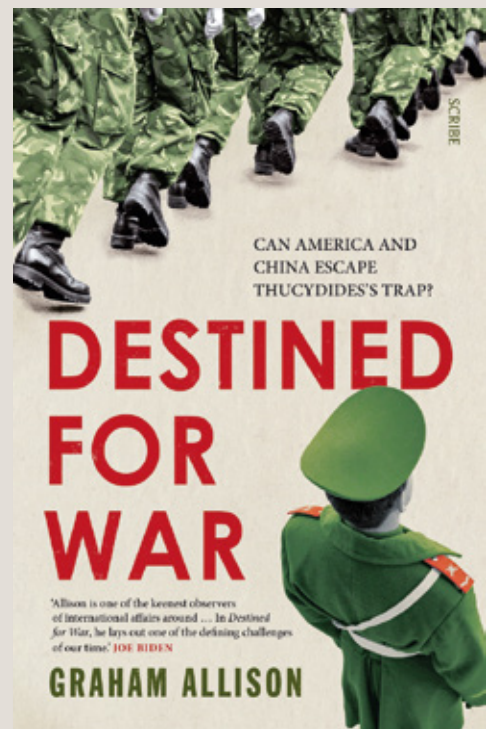


Det handler om at være



ER KINA OG USA SKÆBNEBESTEMT TIL AT ENDE I KRIG?

12 ud af 16 gange gennem historien har en opstigende magts ambitioner og en siddende magts paranoia ført til krig. I 'Destined for War' undersøger Graham Allison, om Kina og USA vil gå i historiens krigsfælde.



TEKST ANDERS HØJER RØMELING

EKSPERTER OG KOMMENTATORER

som Henry Kissinger og Fareed Zakaria har i årevis talt om det jordskælv i international politik, som Kinas opstigning uundgåeligt vil føre med sig. Især har deres øjne være rettet mod USA og Washingtons håndtering af et Kina, der ville udfordre en amerikansk-ledet verdensorden.

I bogen 'Destined for War: Can America and China Escape Thucydides' Trap?' får man et af de mere dybtgående perspektiver på rivaliseringen mellem USA og Kina. Godt nok har bogen nogle år på bagen, og hverken Arktis eller Grønland optræder bagest i indekset. Alligevel er bogen bestemt tiden værd, også for danske læsere. Forfatteren er amerikanske Graham Allison, leder ved Harvard University's Belfer Center for Science and International Affairs og tidligere rådgiver for flere forsvarsministre.

Allison begynder ved begyndelsen, nemlig Den Peloponnesiske Krig i årene 431-404 før vores tidsregning. Dengang frygtede den regerende magt, Sparta, den opstigende magt, Athen, og mødet mellem Athens ambitioner og Spartas voksende pa-

ranoia førte altså til krig. Begivenhederne blev nedfældet af den græske historiker Thukydides, og Thukydides refleksioner over magt og krige opståen har siden været fast pensum inden for militærteori og international politisk teori.

25 procent chance for fred

Det er Thukydides læresætning, Graham Allison bruger til at belyse 16 tilsvarende cases fra historien, fra Portugal og Spanien i 1400-tallet og helt frem til vor tid med Tysklands fredelige styrkeposition over for Frankrig og England. Således når forfatteren frem til bogens egentlige omdrejningspunkt: USA's frygt for Kinas opstigning samt Beijings eget syn på Kinas "naturlige ret" til en større stemme i international politik.

Det er værd at bemærke, at der i Allison's 16 cases opstod krig i 12 af tilfældene. I de fire resterende tilfælde, hvor krig blev undgået, erkendte eksempelvis England i begyndelsen af det 20. århundrede, at USA var for stærk og for fremadstormende til at kunne blive slået, og under Den kolde Krig var det nedrustningsaftalerne mellem USA og Sovjetunionen og

Reagan-Gorbatjov-kommunikationen, som reddede verden fra et atomkræknarok.

... de resterende 75 procent

Hvorfor kan USA og Kina ikke bare skele til Allison's fire positive cases og leve lykkeligt side om side i det 21. århundrede? Hvorfor er Thukydides historiske fælde ifølge Graham Allison mere relevant at studere end nogensinde? Svaret lyder, at USA og Kina dels råder over verdenshistoriens største hære med atomvåben til rådighed, og dels mener begge lande, at deres distinkte nationalfortællinger giver dem en særlig ret til at implementere deres udenrigspolitik.

Bogen gennemgår også en lang række eksempler på amerikansk og kinesisk historie, kultur og samfundsstrukturer, og for lægmandslæseren er disse kapitler fremragende. Vi hører blandt andet om præsident Xi Jinpings karriere op gennem Kommunistpartiet samt hans vision om at "Make China Great Again".

Ligeledes gennemgår Allison den amerikanske præsident Theodore Roosevelt, og hvad hans vision for en amerikansk-domineret vestlig halv-

kugle kostede af ofre i Nordamerikas nabolande. Roosevelts vision dengang og Xi Jinpings udenrigspolitik i dag minder i deres grundtanke overraskende meget om hinanden.

Forfatteren kommer også ind på, hvordan USA ønsker at løse nationale og udenrigspolitiske udfordringer her og nu for straks at skynde sig videre til næste krise. Kina er derimod tilfreds, så længe udviklingen stille og roligt strømmer Kinas vej, og Kommunistpartiet kan sagtens lægge en udenrigspolitisk udfordring til side i en generations tid. For USA har hver ny krise aldrig set sin mage før, for Kina er der intet nyt under solen.

Vejen væk fra krig

Kineserne søger ikke en krig med USA, skriver Allison, men den krig, kineserne alt andet lige forbereder sig på, vil stå til søs. Formentlig i Det Sydkinesiske Hav, hvor risikoen for eskalation er størst på grund Kinas ø-udbygning, den amerikanske flådes tilstedeværelse, spørgsmålet om Taiwans og Hongkongs selvstændighed og usikkerheden omkring Nordkorea. Derfor skal USA og Kina have en dyb indsigt i hinandens grundlæggende filosofier og strategier for ikke at fejllæse modparten.

'Destined for War' slutter med en opsang til USA om, at amerikanerne er ærlige om, hvad landets "vitale interesser" omfatter. Er det af vital interesse at forsvare filippinske krav i Det Sydkinesiske Hav - eller at forsvare Filippinerne for den sags skyld -, hvis konsekvensen er en potentiel atomkrig med Kina? I denne amerikansk-kinesiske verdensorden, som Allison skitserer, fristes man til at trække en anden af Thukydids berømte læresætninger op af hatten: "De stærke gør, hvad de har magt til at gøre, og de svage accepterer, hvad de er nødt til at acceptere". ■

EN MÅLING LAVET AF EUROPEAN COUNCIL ON FOREIGN RELATIONS til dette års sikkerhedskonference i München viser, at 20 procent af danskerne støtter USA i en hypotetisk krig mod Kina. Seks procent vil have, at vi sejler side om side med kineserne. Resten ser helst, at Danmark forholder sig neutralt, eller svarer "ved ikke".

'OFFICEREN' HAR TALT MED Peter Viggo Jakobsen, ph.d. og lektor ved Forsvarsakademiet, om, hvor realistisk det er, at Danmark allierer sig med enten Washington eller Beijing i tilfælde af en krig mellem de to stormagter.

- **DET ER HELT UTROLIG UTOPISK**, at Danmark skulle alliere sig med Kina, og det kan slet ikke betale sig at se nærmere på det tankeeksperiment. Vi skal starte med at se på USA. Selvom USA skulle trække sig ud af Europa, ville de ikke forlade Grønland. Og så længe Grønland er en del af Rigsfællesskabet, så vil Danmark have en relation til amerikanerne, siger han og tilføjer:

- **FÅR VI EN BIPOLÆR VERDENSORDEN**, som noget tyder på, så vil USA fortsat gerne have adgang til EU, der er verdens største marked, og som kan fungere som et strategisk afsæt til at søsætte operationer for at komme Israel til undsætning, siger han.

PETER VIGGO JAKOBSEN MENER også, at det er sandsynligt, at Danmark indirekte kommer til at bakke op om den amerikanske flåde i Det sydkinesiske Hav:

- **MED HENSYN TIL DANSK FLÅDEDELTAGELSE** i Det sydkinesiske Hav kan jeg sagtens forestille mig en situation, hvor vi skal stille med et flådebidrag til et eller andet aktuelt, for eksempel at aflaste amerikanske skibe i Middelhavet, så amerikanerne kan sejle videre til Det sydkinesiske Hav. Den virkelighed eksisterer på sin vis allerede, fordi Trump beder NATO være med til at løse udfordringen fra Kina, siger han.

- **JEG ER IKKE I TVIVL OM**, at vi kommer til at bakke amerikanske operationer op, hvor kinesisk militær også vil være til stede. En af vores fregatter var indsat i en amerikansk hangarskibsgruppe i Middelhavet tilbage i 2017, og vi skal lave en mere med amerikanerne igen i år eller næste år. Samarbejdet understreger vores villighed til at sejle sammen med amerikanerne, også hvis forholdet mellem Washington og Beijing udvikler sig henimod en konfrontation, siger han og afrunder med et muligt scenarium for de danske fregatter.

- **HVIS VI GÅR HELE VEJEN** og får Tomahawk-missiler på vores fregatter, kan vi blive et strategisk asset for amerikanerne, og så bliver vi tvangsindsat til at sejle med amerikanere. For USA er det nyttigt at have os med, så de kan fortælle kineserne og omverdenen, at det ikke kun er dem, der sender missiler efter Kina. ■

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.

I SHAPE HJALP JON MED AT LÆGGE NATO'S MILITÆRE PUSLESPIL

Nyudnævnte oberstløjtnant og bataljonschef Jon Sørensen er vendt hjem efter næsten fire år i SHAPE i Belgien. Her oplevede han fra første parket, hvordan NATO-landene bød ind med styrkebidrag på alliancens mange missioner verden over.

TEKST ANDERS HØJER RØMELING FOTO CLAUS FISKE

JON SØRENSEN, 44 ÅR, har kun været tilbage i Danmark i nogle få måneder i sin nye stilling som chef for 3. CISOPS-bataljon i Fredericia. Men selvom det nye job er spændende, og han med slet skjult stolthed nævner sin forfremmelse til oberstløjtnant, så vil han helst tale om sin seneste udstationering til NATO's militærstrategiske hovedkvarter, SHAPE, i Mons i Belgien.

I løbet af sine næsten fire år i SHAPE nåede Jon Sørensen både at arbejde som Force Generator direkte under DSACEUR (Deputy Supreme Allied Commander Europe) og senere som operationsofficer ved den danske Nationale Militære Repræsentant (NMR).

- En af mine største oplevelser i SHAPE var at planlægge og eksekvere styrkegenereringskonferencerne. Forestil dig, at du sidder i et kæmpe auditorium med repræsentanter fra alle NATO's medlemslande samt partnerlande. Der er ca. 150 personer til stede og små flag på bordene ved de enkelte nationer, og så byder medlemslandene ellers ind med militære kapaciteter på samtlige af alliancens missioner, operationer og aktiviteter, siger Jon Sørensen og fortsætter:

- Der sidder jeg på forreste række som sekretær for DSACEUR, en britisk 4-stjernet general, og noterer alle nationale styrkebidrag. Bidragene er ofte handlet af i korridorerne på forhånd, så at DSACEUR ikke bliver overrasket over, om missionerne kan fyldes ud, men det hele føles lidt som én stor bazar.

Et internationalt spændingsfelt

I de to stillinger som Force Generator og senere ved NMR nåede Jon Sørensen helt lavpraktisk at opleve en af de mest udfordrende dynamikker i NATO, nemlig at allian-

cens samlede prioriteter skal harmonere med de enkelte medlemslandes nationale interesser.

- Det er et strategisk spændingsfelt at arbejde i og med mange paradokser. Nationerne har jo besluttet officielt, at missioner som Resolute Support i Afghanistan eller NATO Mission Iraq er vigtige, men jeg kunne samtidig konstatere, at appetitten efter at udfylde alle missioner og styrkebidrag ikke altid var til stede. De politiske skåltaler kontra realiteterne på jorden stemmer ikke altid overens, siger Jon Sørensen og tilføjer:

- Enkelte missioner og operationer er vanskelige eller kræver meget dyre militære kapaciteter, som der er få af, og andre missioner er bare ikke sexede, så vi var udfordret i at styrkegenerere tilstrækkeligt. Det er en hamrende interessant problemstilling at arbejde med.

Det politiske puslespil

Ifølge Jon Sørensen handler styrkegenerering i høj grad også om de enkelte nationers positionering i forhold til hinanden, og for Danmark har det eksempelvis betydning, hvad vores strategiske samarbejdspartnere og nabolande, der også er med i NATO, takker ja og nej til.

- Danmark spejler sig ofte i, hvad de fire store medlemsnationer, USA, England, Tyskland og Frankrig, gør, og andre gange læner vi os op ad det nordiske samarbejde. Det er et politisk spil og et militærstrategisk puslespil. Jeg så, at mange af nationerne hænger sammen i klynger, også ud fra deres kultur, sprog og geografi, og det spiller DSACEUR og Force Generation Branch ind i, når de enkelte medlemslande engageres, siger Jon Sørensen.

For Jon Sørensen var det en øjenåbner at overvære

Oberstløjtnant Jon Sørensen er vendt hjem efter små fire spændende år i SHAPE i Belgien. Han er nu chef for 3. CISOPS-bataljon i Fredericia.



forskellen mellem de politiske ambitioner og medlemslandenes "egentlige commitment":

- Jeg var bekendt med problematikken i forhold til styrkegenerering, før jeg tog af sted, men ikke hvordan det konkret udspillede sig på de bonede gulve. For eksempel kan et medlemsland vælge, når der skal etableres en ny NATO-mission, at afstå fra at stemme forslaget ned i Det Nordatlantiske Råd, men til gengæld ikke føle sig specielt forpligtet til efterfølgende at bidrage med en militær kapacitet til missionen, siger han.

At have været vidne til det politiske og diplomatiske maskineri i NATO betyder også for Jon Sørensen, at han taler om alliancen i et nuanceret lys:

- Efter at have været dernede ser jeg ikke på samme måde NATO som én samlet organisation, men mere som 29 nationer, der ved hjælp af NATO varetager deres nationale og sikkerhedspolitiske interesser. Omvendt er jeg er ikke i tvivl om, at skulle der komme et angreb mod ét medlemsland, så står alliancen sammen under den fælles musketer-ed, siger han.

Grib chancen, hvis du får den

Hverdagen med engelsk som førstesprog og samarbejdet

med andre kulturer var for Jon Sørensen både en udfordring og en glæde.

- Internationalt samarbejde handler jo også om at forstå andre mennesker, og det var både vildt spændende og nogle gange frustrerende, fordi effektiviteten ikke altid er den samme alle steder, siger han.

Ikke desto mindre opfordrer han sine kolleger til at gribe chancen, hvis de får den:

- Jeg kan kun anbefale andre at komme ud i det internationale miljø, og danske officerer er højt skattet derude, fordi vi taler godt engelsk, og fordi vi er effektive og kompetente. Det er meget givende, og jeg synes, at vi som medarbejdere i Forsvaret skal værdsætte, at vi har en arbejdsplads, der åbner mulighed for den slags job, siger han og afslutter:

- Det var et fantastisk kapitel i mit liv, både personligt og professionelt. Min kone og jeg tog to af sted, men vi kom tre hjem. Og så er jeg så privilegeret og heldig at komme hjem og blive udnævnt til oberstløjtnant og bataljonschef. Hvis jeg får chancen, og det passer med familien, så tror jeg helt sikkert, at jeg vil søge mod udlandet senere i min karriere. ■



DEBATINDLÆG modtaget fra
Carsten Haislund, Premierløjtnant.

MERE FLEKSIBILITET OG INDFLYDELSE

NÅR DE GRÅ STÆNK PRÆSENTERER SIG i det tilbageværende hår, må man erkende, at tiden flyver. Det er ikke et problem at være oppe i alderen og være premierløjtnant, men det giver stof til refleksion, når man snart (kun) er 30 år og lige er blevet udnævnt PL. For hvilken karriere ligger foran én? Uanset hvad man mener om den nye officersuddannelse, så har den uomtvisteligt affødt en ny type officer. Uanset om de kommer fra gaden med en bachelor eller fra geledet, så er en stor andel af nyudnævnte officerer fra Hæren i slutningen af 20'erne og starten af 30'erne og for få år siden var det i den alder, man som premierløjtnant blev sendt på videreuddannelse for at blive kaptajn. Det forandrede alders aspekt betyder, at man enten skal adoptere et nyt paradigme for en officers karrierevej, eller at de nuværende premierløjtnanter skal skynde sig at blive kaptajner. Sidstnævnte mulighed ville være et ærgerligt valg, da det ville betyde at afskrive visse stillinger, der kunne være med til at udvikle en helstøbt officer – til gavn for både officeren, enheden og Forsvaret i helhed. Hvis vi vælger at gentænke den ideelle karrierevej for en officer, skal vi både kunne klarlægge et horisontalt forløb og et vertikalt forløb.

Det horisontale forløb bør være skræddersyet ift. ens fagområde, fx luftværn eller jordopklaring og den enkeltes karriereforløb. Ideelt bør det være et samspil mellem egne ønsker og enhedens behov fremfor kompromisser. Der bør dog beskrives nogle generelle retningslinjer for fordele og ulemper ved det horisontale forløb. Dette kunne fx være, at man kunne undgå større geografiske flytninger (Jeg kan kun anbefale, at man læser artikel bragt i Officeren nr. 01/FEB 2020 med OL Nicolai Abildgaard om

stavnbinding ifm. fast tjenestested i udkantsDanmark) eller skoletjeneste, der ikke var fagrelevant eller efter officerens eget ønske.

For at give kontekst og sætte tal på, så er 9,6 % af årsværk i Forsvarsministeriets koncern i 2019 på M400 niveau ud af det samlede officerskorps. Det medfører, at størstedelen af officerer i alle værn skal gå den horisontale vej eller undervejs gå civil. Dette afleder, at såfremt man ønsker at fastholde erfarne og kompetente officerer skal der være nogle tydelige fordele og spændende stillinger ved at gå den horisontale vej. Dermed kan en yngre officer hurtigere danne sig et grundlag for, hvilken vej den pågældende ønsker sig, og hvordan ens fremtid for både arbejde og privatliv kunne se ud.

Der bør foregå samme forventningsafstemning for det vertikale forløb, og især hvor store ens ambitioner om advancement er. Der bør sættes nogle milepæle for, hvad bør være opnået hvornår, og hvilke stillinger man bør søge. Det er især i det vertikale forløb, at alder begynder at spille ind. Groft sagt vil der være et tidspunkt hvor nyudnævnte premierløjtnanters alder vil gøre, at de fx ikke er attraktive at tilbyde plads på OFU og dermed afskære dem fra at nå M400 niveauet. Samtidig bør der være en høj grad af transparens, da kollegaer hurtigt kan blive konkurrenter, som kun bliver forværret i takt med, at udbuddet af stillinger snævrer ind. Ved at have en skabelon for en karrierevej kan det give mulighed for, at officeren får synkroniseret privatlivet med arbejdet bl.a. ift., hvornår det er hensigtsmæssigt at få børn og dermed holde barsel, eller hvor længe man kan tillade sig at blive i en spændende stilling. Hvorvidt talentlister er en god

Indlæg fra medlemmer til Officeren skal skrives i en sober tone, og HOD forbeholder sig ret til at afvise indlæg eller dele af indlæg fra medlemmer, hvis de indeholder angreb uden militærfagligt indhold på navngivne personer.

ting til at administrere de vertikale karrierer, tvivler jeg på. Dette er et separat emne, men i min optik mangler der gennemsigtighed ift. hele projektet

Det kan muligvis virke en anelse overivrigt at tænke på ens karrieremæssige fremtid, når skolebænken knap er blevet kold, men det er mit håb, at man i officerskorpset begynder at tale om, at man oftere end før ser nye delingsførere på 35 år frem for 25 år og konsekvenserne heraf. Når man radikalt ændrer i, hvem man optager på OGU, kan man ikke forvente, at de tidligere standardforløb holder.

Uanset om man ser på det vertikale eller horisontale forløb, så kommer en større andel af de nyudnævnte premierløjtnanter med børn eller får børn i løbet af deres delingsførerperiode, hvilket er endnu en HR-udfordring.

Har man som chef en forventning om, at de nyudnævnte officerer er ivrige og arbejdsomme, vil man ikke blive skuffet. Det kan dog komme som en overraskelse, at ens nye delingsfører skal på barsel og måske tidligere end før søger balance mellem tjenesten og hjemmet. Det vil nok ikke være unormalt fremadrettet, at en premierløjtnant (uanset køn) er på et halvt til et helt års barsel ud af en femårig delingsførerperiode. Derudover kommer syge småbørn, institutionslukket og meget mere. Det er muligvis ikke et problem, men det skal indtænkes i HR planen, at delingsførerperioden måske skal være længere. ■

Panasonic BUSINESS

TOUGHBOOK

SOLID ELEKTRONIK, DER KAN HÅNDTERE ENHVER MISSION.

TIL FORSVARSBRUGERE, HVOR DET ER ET KRAV AT TEKNOLOGIEN ER TIL AT STOLE PÅ – OGSÅ PÅ KRITISKE MISSIONER

Stol på TOUGHBOOK – de robuste bærbare og tablets, der er godkendt af internationale forsvarspartnere og testet efter de strengeste militære standarder.



Besøg: www.panasonic-defence.com

Ring til os: +45 43 20 08 00



Værsgo. Vi giver mere end

100 mio. kr.

tilbage i renter til kunder, der er
medejere af Lån & Spar

Sådan får du 3 % i rente på din lønkonto

- Du er medlem af HOD og har afsluttet din uddannelse.
- Du samler hele din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat®Løn er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kredittvurderes ud fra).
- De 3 % i rente er på de første 50.000 kr. på lønkontoen. Der er 0 % på resten.
- Se alle vilkår på lsb.dk/medlemsvilkaar. Rentesatserne er variable og gælder pr. 9. maj 2019.
- Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån, skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit.

Læs mere på www.lsb.dk/hod

Mere end 100 mio. kroner! Det fik vores kunder tilbage i januar. Fordi de er medlem af en faglig organisation, der ejer os.

Som medlem af HOD kan du få personlige fordele og ekstra gode vilkår hos os. For eksempel 3 % i rente på lønkontoen. Vi synes nemlig også, der skal være kontante fordele ved fællesskaber.

**Bliv kunde i
Lån & Spar Bank**

Ring 3378 1999, book
på lsb.dk/hod eller
skriv til hod@lsb.dk

Bare fordi du er
medlem af



Lån & Spar

HOD BLEV KONTAKTET AF EN AF DE MINDRE GRUPPER UNDER HOD'S FORHANDLINGSOMRÅDE – KOMMUNIKATIONS- OG REKRUTTERINGS-RÅDGIVERE VED HJEMMEVÆRNET. Gruppen blev for få måneder siden pludseligt og uden varsel overført fra arbejdstidsaftalens kapitel 3 ("dagarbejdere") til kapitel 4 ("døgnarbejdere").

ARBEJDESTIDSAFTALEN FOR TJENESTEMÆND

i staten overlader det til arbejdsgiver at beslutte, hvilket regelsæt den enkelte ansatte skal være omfattet af. Der skal foretages et skøn, som munder ud i et valg mellem 2 muligheder:

- a) ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid, dvs. tidsrummet fra kl. 06 til kl. 19 på ugens 5 første dage.
- b) ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for dette tidsrum.

HOD UNDRER SIG OVER ÆNDRINGEN;

primært fordi der ikke er aftalt eller besluttet andre væsentlige ændringer på arbejdstidsområdet, der berettiger en sådan ændring. HOD har derfor indledningsvis kontaktet Hjemmeværnskommandoen, som har overdraget vores henvendelse til FPS.

FPS henviser til aftalen fra 2007 om supplement til arbejdstidsregler for tjenestemænd i staten. Denne aftale henfører generelt alle grupper under HOD's forhandlingsområde til kapitel 4 ("døgnarbejdere").

IMIDLERTID OVERGIK GRUPPEN af kommunikations- og rekrutteringsrådgivere først til HOD's forhandlingsområde i 2013, hvorfor lokalaftalen fra 2007 mellem FPS og HOD ikke kan gælde for denne gruppe. Efter HOD's opfattelse kan FPS altså ikke støtte ret på 2007-aftalen, men skal foretage det skøn, som arbejdstidsaftalen kræver. HOD vurderer, at et sådant skøn bør vise, at kommunikations- og rekrutteringsrådgiverne skal vedblive med at være henført til reglerne for dagarbejdere.

Konsulent Søren Wad Clausen

OFFICEREN

Nr. 2/2020, 29. årgang

ISSN: 2445-5326
Fagbladet Officeren er udgivet af Hovedorganisationen af Officerer i Danmark (HOD)
Olaf 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. 3/2020: 16. maj
Som udkommer: 17. juni
Blad nr. 3/2020: 10. august
Som udkommer: 9. september

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den 24. marts 2020.



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



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



24

– Konsulenterne fortæller os, at vi kan spare tid med ny teknik, men selv om vi har fået nye, velfungerende computere, tager en afhøring stadig den tid, den nu gør.

Nina Palesa Bonde
Formand for Dommerfuldmægtigforeningen

Læs: Det er ikke nok at sende et høringssvar

Vedr. adresseændringer
kontakt venligst
HOD's sekretariat
Oluf Palmes Gade 10,
2100 København Ø
Mail: hod@hod.dk